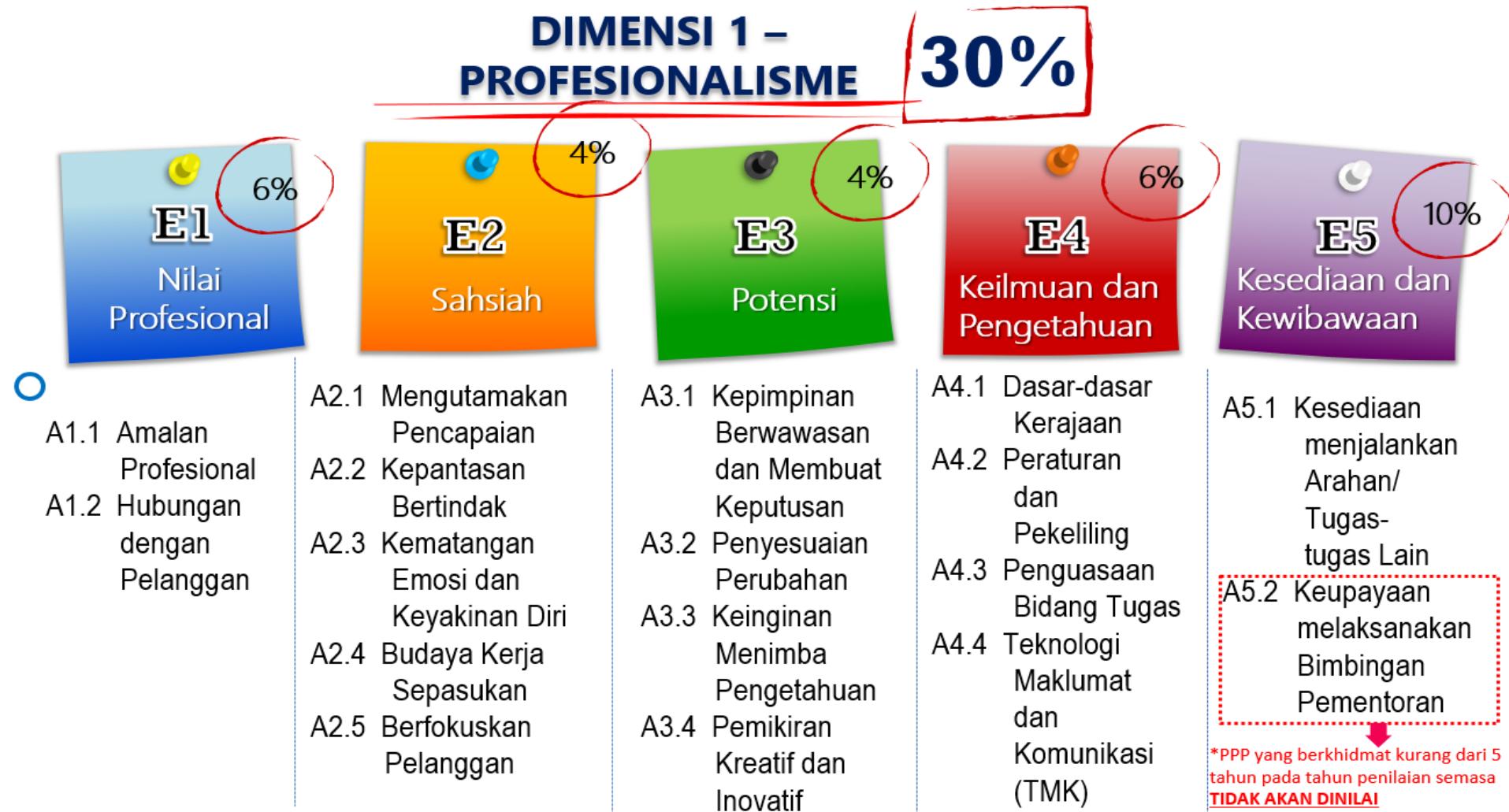




**GENERIK**

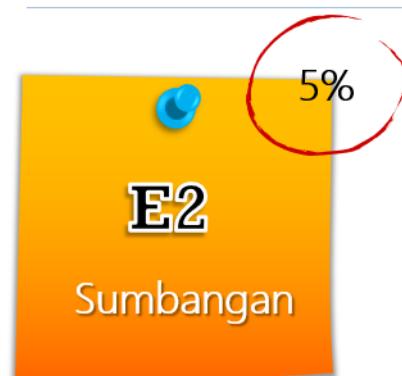


Berikut adalah kandungan dan wajaran bagi instrumen Generik.



**DIMENSI 2 –  
PENGLIBATAN****10%**

A1.1 Jalinan dan Jaringan (Networking and Linkages)



A2.1 Sumbangan Profesional dan/atau Sosial

**D1 PROFESIONALISME**  
**E1 NILAI PROFESIONAL**

**ASPEK A1.1: AMALAN PROFESIONAL**

**HURAIAN**

- Mengetahui, memahami, mematuhi dan mempamerkan tingkah laku beretika sebagai seorang Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
  - Mengetahui dan memahami ialah keupayaan pegawai untuk menjelaskan tingkah laku beretika.
  - Mematuhi ialah keupayaan pegawai untuk patuh akan tingkah laku beretika.
  - Mempamerkan ialah keupayaan pegawai untuk memperlihatkan tingkah laku beretika.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- **Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja penjawat awam**
  - contoh:
    - i. jujur dan amanah
    - ii. berketerampilan
    - iii. berintegriti dan sebagainya
- **Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan patriotism, non-partisan, neutrality dan mematuhi tata kelakuan sebagai penjawat awam**
  - contoh :
    - i. cinta dan taat akan Yang di-Pertuan Agong, negara serta kerajaan (*Goverment of the day*).
    - ii. menjalankan tugas tanpa memihak mana-mana parti politik.
    - iii. tidak mengutamakan kepentingan peribadi sehingga membela kangkan tugas awam.
- **Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja keguruan**
  - contoh :
    - i. cinta akan profesi.
    - ii. tidak menyebarkan perkara yang dapat memburukkan imej organisasi mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan organisasi.
- **Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kaunseling- berdasarkan Akta 580 (GBKSM dan Kaunselor)**
  - contoh:
    - i. dapat diteladani
    - ii. sentiasa menjaga kerahsiaan

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN**

**Pemerhatian**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- jujur dan dapat dipertanggungjawabkan
- cara berpakaian mengikut peraturan semasa
- mengutamakan kepentingan negara berbanding dengan kepentingan peribadi
- mendukung dasar-dasar dan aspirasi kerajaan
- mempamerkan kesetiaan kepada negara

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mengetahui, dan memahami etika kerja yang berkaitan serta mempamerkan tingkah laku beretika dengan konsisten.	Mengetahui dan memahami etika kerja yang berkaitan serta mempamerkan tingkah laku beretika.	Mengetahui dan memahami etika kerja yang berkaitan tetapi kurang mempamerkan tingkah laku beretika.	Kurang mengetahui dan kurang memahami etika kerja yang berkaitan serta kurang mempamerkan tingkah laku beretika.	Kurang mengetahui dan kurang memahami etika kerja yang berkaitan serta tidak mempamerkan tingkah laku beretika.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas dan tepat.</li> <li>• Sentiasa mempamerkan tingkah laku beretika dan berketerampilan sesuai dengan tugas dan tempat bertugas seperti melaksanakan tugas dengan amanah, komitmen dalam tugas, cara berpakaian, tidak berpihak kepada mana-mana parti politik, berintegriti, mampu menjadi suri teladan kepada rakan sekerja/ pelanggan, dan lain-lain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas.</li> <li>• Mempamerkan tingkah laku beretika dan berketerampilan sesuai dengan tugas dan tempat bertugas seperti melaksanakan tugas dengan amanah, komitmen dalam tugas, cara berpakaian, tidak berpihak kepada mana-mana parti politik, berintegriti, mampu menjadi suri teladan kepada rakan sekerja/ pelanggan, dan lain-lain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempamerkan tingkah laku beretika dan berketerampilan sesuai dengan tugas dan tempat bertugas seperti melaksanakan tugas dengan amanah, komitmen dalam tugas, cara berpakaian, tidak berpihak kepada mana-mana parti politik, berintegriti, mampu menjadi suri teladan kepada rakan sekerja/ pelanggan, dan lain-lain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempamerkan tingkah laku beretika dan berketerampilan sesuai dengan tugas dan tempat bertugas seperti melaksanakan tugas dengan amanah, komitmen dalam tugas, cara berpakaian, tidak berpihak kepada mana-mana parti politik, berintegriti, mampu menjadi suri teladan kepada rakan sekerja/ pelanggan, dan lain-lain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas.</li> <li>• Tidak dapat mempamerkan tingkah laku beretika dan berketerampilan sesuai dengan tugas dan tempat bertugas seperti melaksanakan tugas dengan amanah, komitmen dalam tugas, cara berpakaian, tidak berpihak kepada mana-mana parti politik, berintegriti, mampu menjadi suri teladan kepada rakan sekerja/ pelanggan, dan lain-lain.</li> </ul>

**CATATAN:**

## ASPEK A1.2: HUBUNGAN DENGAN PELANGGAN

### HURAIAN

- Interaksi dua hala (*interpersonal*) antara pegawai dengan pelanggan yang berkaitan yang memberi impak kepada pelanggan dan organisasi dengan bidang tugasnya.
  - Interaksi merujuk semua bentuk hubungan seperti perbualan bersemuka, panggilan telefon, e-mel dan bentuk-bentuk hubungan profesional dan rasmi yang lain.
  - Pelanggan ialah murid, ibu bapa, guru, pegawai-pegawai PPD, JPN dan KPM serta orang awam yang berurusan dengan organisasi KPM.

### DESKRIPSI & HURAIAN

- Keupayaan pegawai untuk mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan

- berinteraksi secara positif dengan pelanggan untuk menyempurnakan tugas dalam bidang kerjanya.
- menjaga nama baik pelanggan dan organisasi.
- contoh:
  - Kesantunan
  - Kemesraan
  - Adil
  - Hormat-menghormati
  - Percaya-mempercayai
  - Tahap jangkaan yang tinggi
  - Segera mengambil tindakan

### KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN

#### Semakan Bahan

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- E-mel
- surat
- memo
- media sosial
- foto
- video
- keratan akhbar
- bahan-bahan lain

#### Temu Bual

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Bagaimanakah anda melayan pelanggan?

#### Pemerhatian

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Memberi perhatian/ tumpuan tanpa mendiskriminasikan pelanggan
- Menerima pandangan dan menegur pelanggan secara berhemah
- Kesanggupan pegawai untuk bekerja lebih masa
- Perkara-perkara lain yang berkaitan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan menjaga nama baik pelanggan/ organisasi secara konsisten.	Mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan menjaga nama baik pelanggan/ organisasi.	Mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan tetapi kurang menjaga nama baik pelanggan/ organisasi.	Kurang mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan kurang menjaga nama baik pelanggan/ organisasi.	Kurang mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan tidak menjaga nama baik pelanggan/ organisasi.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara seperti e-mel/ surat/ memo/ video/ keratan akhbar/ media lain yang sesuai.</li> <li>• Sentiasa mempraktik kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi.</li> <li>• Sentiasa mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara seperti e-mel/ surat/ memo/ video/ keratan akhbar/ media lain yang sesuai tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mempraktik kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi situasi tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara seperti e-mel/ surat/ memo/ video/ keratan akhbar/ media lain yang sesuai tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mempraktik kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara seperti e-mel/ surat/ memo/ video/ keratan akhbar/ media lain yang sesuai.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempraktik kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara seperti e-mel/ surat/ memo/ video/ keratan akhbar/ media lain yang sesuai.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempraktik kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi.</li> <li>• Tidak dapat mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi.</li> </ul>

CATATAN:

**E2 SAHSIAH****ASPEK A2.1: MENGUTAMAKAN PENCAPAIAN****HURAIAN**

- Memberikan komitmen dan menunjukkan sikap profesional dalam menyelesaikan tugas.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk menunjukkan kesungguhan untuk mencapai matlamat dan prihatin akan kecekapan serta kecemerlangan penyampaian perkhidmatan
  - menunjukkan kesungguhan dalam mencapai matlamat
  - menunjukkan keprihatinan tentang kecekapan dan kecemerlangan penyampaian perkhidmatan
  - berusaha dalam mencapai matlamat
  - menyelesaikan tugas dengan kesungguhan yang tinggi

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- surat arahan/ memo
- dokumen program/ latihan
- kertas maklum balas berkaitan sesuatu arahan
- bahan-bahan lain yang sesuai

**Pemerhatian**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- komitmen
- konsisten
- bertanggungjawab
- prihatin
- berusaha
- nilai-nilai murni lain yang berkaitan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan serta menunjukkan sikap yang positif ke arah pencapaian matlamat secara konsisten.	Mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan dan menunjukkan sikap yang positif ke arah pencapaian matlamat.	Mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan tetapi kurang menunjukkan sikap yang positif ke arah pencapaian matlamat.	Kurang mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan dan kurang menunjukkan sikap ke arah pencapaian matlamat.	Kurang mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan dan tidak menunjukkan sikap ke arah pencapaian matlamat.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugasan.</li> <li>• Sentiasa mencari peluang dalam sebarang halangan.</li> <li>• Sentiasa berusaha/melihat jalan menyelesaikan sebarang masalah.</li> <li>• Sentiasa melakukan lebih daripada keperluan dan memberi kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugasan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mencari peluang dalam sebarang halangan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Berusaha/melihat jalan menyelesaikan sebarang masalah tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Melakukan lebih daripada keperluan dan memberi kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugasan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mencari peluang dalam sebarang halangan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang berusaha/melihat jalan menyelesaikan sebarang masalah.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melakukan lebih daripada keperluan dan memberi kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugasan.</li> <li>• Jarang-jarang mencari peluang dalam sebarang halangan.</li> <li>• Jarang-jarang berusaha/melihat jalan menyelesaikan sebarang masalah.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melakukan lebih daripada keperluan dan memberi kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugasan.</li> <li>• Jarang-jarang mencari peluang dalam sebarang halangan.</li> <li>• Tidak berusaha/melihat jalan menyelesaikan sebarang masalah.</li> <li>• Tidak dapat melakukan lebih daripada keperluan dan memberi kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti.</li> </ul>

**CATATAN:**

**ASPEK A2.2: KEPANTASAN BERTINDAK****HURAIAN**

- Kebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan bagi mencapai hasil/ objektif.

**DESKRIPSI & HURAIAN****• Keupayaan pegawai untuk melaksanakan sesuatu arahan/ program/ sasaran kerja yang ditetapkan dengan segera**

- bertindak dengan berkesan dalam menyelesaikan tugas mengikut sasaran kerja dan sebelum tempoh masa yang ditetapkan
- dapat mengambil tindakan yang sesuai dalam menyelesaikan tugas/ kerja dengan pantas.
- dapat menyelesaikan tugas/ kerja sebelum tempoh yang ditetapkan tanpa impak negatif kepada hasil/ objektif.

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- audio
- video
- bahan bercetak
- bahan-bahan lain yang sesuai

**Temu Bual**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Berapa lamakah masa yang diambil untuk menyelesaikan tugas yang diberikan?

**Pemerhatian**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Pemerhatian secara langsung berkaitan usaha-usaha yang dilakukan bagi menyelesaikan tugas

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan menepati sasaran kerja yang ditetapkan secara konsisten.	Berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan menepati sasaran kerja yang ditetapkan.	Berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan kurang menepati sasaran kerja yang ditetapkan.	Kurang berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan kurang menepati sasaran kerja yang ditetapkan.	Kurang berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan tidak menepati sasaran kerja yang ditetapkan.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan.</li> <li>• Sentiasa mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/ melengahkan masa dalam melaksanakan/ menyelesaikan tugas.</li> <li>• Sentiasa melaksanakan tugas yang memberi impak kepada organisasi.</li> <li>• Sentiasa melaksanakan tugas dengan pantas dan menepati menepati standard kualiti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/ melengahkan masa dalam melaksanakan/ menyelesaikan tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Melaksanakan tugas yang memberi impak kepada organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Melaksanakan tugas dengan pantas dan menepati menepati standard kualiti tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/ melengahkan masa dalam melaksanakan/ menyelesaikan tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan tugas yang memberi impak kepada organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan tugas dengan pantas dan menepati menepati standard kualiti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/ melengahkan masa dalam melaksanakan/ menyelesaikan tugas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan tugas yang memberi impak kepada organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan tugas dengan pantas dan menepati menepati standard kualiti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/ melengahkan masa dalam melaksanakan/ menyelesaikan tugas.</li> <li>• Tidak dapat melaksanakan tugas yang memberi impak kepada organisasi.</li> <li>• Tidak dapat melaksanakan tugas dengan pantas dan menepati menepati standard kualiti.</li> </ul>

CATATAN:

**ASPEK A2.3: KEMATANGAN EMOSI DAN KEYAKINAN DIRI****HURAIAN**

- Mengurus perasaan, fikiran dan mempunyai keyakinan diri dalam mengawal tindakan semasa menjalankan tugas.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk memahami emosi diri sendiri dan individu lain serta menggunakan pemahaman tersebut untuk kebaikan organisasi
  - memanipulasikan emosi diri sendiri dan individu lain untuk meningkatkan keyakinan serta tindakan demi kebaikan organisasi semasa menjalankan tugas
- Keupayaan pegawai untuk mempercayai kebolehan diri sendiri untuk melaksanakan tugas dan memilih tindakan yang berkesan bagi sebarang tugas atau masalah
  - mempunyai keyakinan diri yang tinggi dan berupaya memilih kaedah yang berkesan dalam menyelesaikan tugas dan masalah
  - berupaya membuat keputusan yang tepat berkaitan tugas dan masalah

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Pemerhatian**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- berfikiran terbuka apabila berinteraksi
- tenang
- asertif (melahirkan tindakan dan perasaan secara jujur, terus terang dan ikhlas tanpa mencabuli hak orang lain)
- rasional
- sabar
- dan lain-lain

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan kematangan emosi dan keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas secara konsisten.	Mempamerkan kematangan emosi dan keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas.	Mempamerkan kematangan emosi tetapi kurang keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas	Kurang mempamerkan kematangan emosi dan kurang keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas.	Kurang mempamerkan kematangan emosi dan tidak ada keyakinan diri semasa melaksanakan tugas.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa menunjukkan perasaan/ fikiran yang tenang/ rasional.</li> <li>• Sentiasa dapat mengawal keadaan/ tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/ situasi yang tidak sihat.</li> <li>• Sentiasa mempraktik kemahiran membuat keputusan/ memilih cara yang berkesan/ sesuai yang dapat menyelesaikan tugas/ masalah yang dihadapi dengan baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan perasaan/ fikiran yang tenang/ rasional.</li> <li>• Dapat mengawal keadaan/ tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/ situasi yang tidak sihat tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mempraktik kemahiran membuat keputusan/ memilih cara yang berkesan/ sesuai yang dapat menyelesaikan tugas/ masalah yang dihadapi dengan baik tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan perasaan/ fikiran yang tenang/ rasional.</li> <li>• Dapat mengawal keadaan/ tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/ situasi yang tidak sihat tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempraktik kemahiran membuat keputusan/ memilih cara yang berkesan/ sesuai yang dapat menyelesaikan tugas/ masalah yang dihadapi dengan baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menunjukkan perasaan/ fikiran yang tenang/ rasional.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mengawal keadaan/ tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/ situasi yang tidak sihat.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempraktik kemahiran membuat keputusan/ memilih cara yang berkesan/ sesuai yang dapat menyelesaikan tugas/ masalah yang dihadapi dengan baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menunjukkan perasaan/ fikiran yang tenang/ rasional.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mengawal keadaan/ tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/ situasi yang tidak sihat.</li> <li>• Tidak dapat mempraktik kemahiran membuat keputusan/ memilih cara yang berkesan/ sesuai yang dapat menyelesaikan tugas/ masalah yang dihadapi dengan baik.</li> </ul>

CATATAN:

**ASPEK A2.4: BUDAYA KERJA SEPASUKAN****HURAIAN**

- Melibatkan diri secara berkumpulan bagi menyelesaikan tugas-tugas harian yang ditetapkan.

**DESKRIPSI & HURAIAN****• Keupayaan pegawai untuk mewujudkan suasana kerja sepasukan yang harmoni dan mesra**

- memberikan kerjasama semasa menjalankan/ menyelesaikan tugas dalam pasukan
- wujud suasana kerja yang selesa dan kondusif untuk mengekalkan keharmonian sesebuah organisasi semasa menjalankan sesuatu tugas

**• Keupayaan pegawai untuk menyesuaikan diri dalam semua keadaan ke arah mencapai matlamat sesuatu organisasi**

- melibatkan diri dalam kerja secara berkumpulan bagi menyelesaikan tugas
- boleh menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/ unit/ jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- audio
- video
- bahan bercetak
- bahan-bahan lain yang sesuai

**Pemerhatian**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- pengendalian mesyuarat/ perjumpaan
- komunikasi dua hala
- terbuka kepada perbincangan
- menerima perbezaan pendapat
- membuat keputusan secara kolektif
- kriteria lain yang sesuai

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan pelibatan secara aktif dalam melaksanakan kerja sepasukan dan dapat menyesuaikan diri secara positif untuk mencapai matlamat organisasi secara konsisten.	Mempamerkan pelibatan secara aktif dalam melaksanakan kerja sepasukan dan dapat menyesuaikan diri secara positif untuk mencapai matlamat organisasi.	Mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja sepasukan dan kurang dapat menyesuaikan diri untuk mencapai matlamat organisasi.	Kurang mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja sepasukan dan kurang dapat menyesuaikan diri untuk mencapai matlamat organisasi.	Kurang mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja sepasukan dan tidak dapat menyesuaikan diri untuk mencapai matlamat organisasi.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Sentiasa menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi.</li> <li>• Sentiasa merancang/ melaksanakan tugas secara sepasukan.</li> <li>• Sentiasa mewujudkan suasana kerja yang selesa/ kondusif/ harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugas.</li> <li>• Sentiasa menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/ unit/ jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Merancang/ melaksanakan tugas secara sepasukan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mewujudkan suasana kerja yang selesa/ kondusif/ harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugas.</li> <li>• Menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/ unit/ jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat merancang/ melaksanakan tugas secara sepasukan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mewujudkan suasana kerja yang selesa/ kondusif/ harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/ unit/ jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat merancang/ melaksanakan tugas secara sepasukan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mewujudkan suasana kerja yang selesa/ kondusif/ harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/ unit/ jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi.</li> <li>• Tidak dapat merancang/ melaksanakan tugas secara sepasukan.</li> <li>• Tidak dapat mewujudkan suasana kerja yang selesa/ kondusif/ harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugas.</li> <li>• Tidak dapat menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/ unit/ jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi.</li> </ul>

CATATAN:

**ASPEK A2.5: BERFOKUSKAN PELANGGAN****HURAIAN**

- Mengutamakan dan memenuhi keperluan pelanggan yang berkaitan dengan bidang tugas

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk memberikan tumpuan dan berusaha untuk memahami serta memenuhi kehendak dan keperluan semasa atau jangka panjang pelanggan

- mengutamakan serta memenuhi keperluan dan kehendak pelanggan dalam perkhidmatan
- bertanggungjawab menguruskan keperluan pelanggan yang berkaitan dengan bidang tugas
- berusaha menyempurnakan urusan pelanggan berkaitan bidang tugas selaras dengan Tatacara Operasi Standard (SOP) yang telah ditetapkan.

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- kamera litar tertutup
- soal selidik
- bahan-bahan lain yang berkaitan

**Temu Bual**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Adakah anda sentiasa mengutamakan pelanggan?

**Pemerhatian**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- komitmen
- konsisten
- bertanggungjawab
- prihatin
- berusaha
- nilai-nilai murni lain yang berkaitan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas secara konsisten.	Mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas.	Mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan tetapi kurang berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas.	Kurang mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan kurang berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas.	Kurang mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan tidak berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan bidang tugas.</li> <li>• Sentiasa menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/ kehendak pelanggan berkaitan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan bidang tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/ kehendak pelanggan berkaitan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan bidang tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/ kehendak pelanggan berkaitan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan bidang tugas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/ kehendak pelanggan berkaitan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan bidang tugas.</li> <li>• Tidak dapat menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/ kehendak pelanggan berkaitan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan.</li> </ul>

**CATATAN:**

**E3 POTENSI****ASPEK A3.1: KEPIMPINAN BERWAWASAN DAN MEMBUAT KEPUTUSAN****HURAIAN**

- Menetapkan hala tuju dan menggerakkan sumber di organisasi untuk mencapai visi dan misi.
- Memimpin/ membimbing rakan sekerja
- Membuat keputusan untuk kepentingan organisasi

**DESKRIPSI & HURAIAN****• Keupayaan pegawai untuk menetapkan hala tuju/ matlamat organisasi/ sasaran**

- menentukan matlamat bagi memastikan kejayaan organisasi (Visi) dan merancang strategi bagi mencapai matlamat tersebut (Misi)
- keupayaan pegawai untuk mendepani cabaran, menyelesaikan isu-isu hari ini dan meletakkan diri sendiri pada situasi masa hadapan.

**• Keupayaan pegawai untuk membangkitkan komitmen pasukan**

- berupaya merangsang rakan sekerja untuk melibatkan diri secara aktif dalam kerja berkumpulan dalam menetapkan hala tuju organisasi.

**• Keupayaan pegawai untuk mempunyai keinginan untuk memimpin individu yang lain dalam usaha mencapai matlamat organisasi/ sasaran**

- bersedia untuk membimbing rakan sekerja dalam tugas bagi mencapai matlamat organisasi
- keupayaan mempengaruhi rakan sekerja ke arah mencapai matlamat organisasi
- berupaya mempengaruhi subordinat untuk mematuhi peraturan dan arahan dalam organisasi

**• Keupayaan pegawai untuk membuat keputusan secara berkesan mengikut organisasi/ agensi**

- Keupayaan membuat keputusan yang mampu mendatangkan impak positif kepada organisasi
- Keupayaan membuat keputusan yang selari dengan matlamat organisasi.

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- visi dan misi
- perancangan strategik
- minit mesyuarat
- laporan tahunan
- analisis data
- sasaran keberhasilan
- bahan-bahan lain yang sesuai

**Temu Bual**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Adakah keputusan yang dibuat memberikan impak kepada organisasi?
- Adakah anda faham hala tuju organisasi?

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi secara konsisten.	Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.	Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas tetapi kurang berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.	Kurang mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan kurang berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.	Kurang mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan tidak berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa mempraktik kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/ berfokus bagi mencapai hala tuju/ matlamat.</li> <li>• Sentiasa berusaha menggerakkan/ merangsang sumber/ rakan sekerja untuk mencapai matlamat/ sasaran organisasi.</li> <li>• Sentiasa membuat keputusan yang selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempraktik kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/ berfokus bagi mencapai hala tuju/ matlamat tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Berusaha menggerakkan/ merangsang sumber/ rakan sekerja untuk mencapai matlamat/ sasaran organisasi.</li> <li>• Membuat keputusan yang selari dengan matlamat/ sasaran organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa mempraktik kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/ berfokus bagi mencapai hala tuju/ matlamat tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang berusaha menggerakkan/ merangsang sumber/ rakan sekerja untuk mencapai matlamat/ sasaran organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat membuat keputusan yang selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang mempraktik kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/ berfokus bagi mencapai hala tuju/ matlamat.</li> <li>• Jarang-jarang berusaha menggerakkan/ merangsang sumber/ rakan sekerja untuk mencapai matlamat/ sasaran organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat membuat keputusan yang selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang mempraktik kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/ berfokus bagi mencapai hala tuju/ matlamat.</li> <li>• Tidak berusaha menggerakkan/ merangsang sumber/ rakan sekerja untuk mencapai matlamat/ sasaran organisasi.</li> <li>• Tidak dapat membuat keputusan yang selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.</li> </ul>

CATATAN:

**ASPEK A3.2: PENYESUAIAN PERUBAHAN****HURAIAN**

- Menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan cabaran dalam tugas, kepimpinan dan dasar organisasi.
  - Perubahan merujuk pertukaran kepimpinan, dasar-dasar baharu, keadaan dan tugas yang berbeza
  - Cabaran merujuk sesuatu yang menguji kemampuan atau ketabahan seseorang pegawai dalam bidang tugas

**DESKRIPSI & HURAIAN****• Keupayaan pegawai untuk menerima perubahan dan menghadapi cabaran**

- menerima perubahan dan menghadapi cabaran
- menyesuaikan diri dengan perubahan
- menghadapi cabaran ketika menyelesaikan masalah

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- minit mesyuarat
- buku program
- kertas kerja
- laporan program
- bahan-bahan lain yang sesuai

**Temu Bual**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Bagaimakah anda dapat menerapkan elemen-elemen dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) untuk memenuhi keperluan negara pada masa hadapan?

RUBRIK				
CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
5	4	3	2	1
Mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas secara konsisten.	Mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas.	Mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas tetapi kurang mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan kurang mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan tidak mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas.
HURAIAN				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa peka dan responsif terhadap perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas.</li> <li>• Sentiasa bersedia menghadapi/ menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/ masalah berdasarkan bidang tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peka dan responsif terhadap perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas.tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Bersedia menghadapi/ menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/ masalah berdasarkan bidang tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peka terhadap perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang bersedia menghadapi/ menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/ masalah berdasarkan bidang tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang peka terhadap perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas.</li> <li>• Jarang-jarang bersedia menghadapi/ menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/ masalah berdasarkan bidang tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang peka terhadap perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas.</li> <li>• Tidak bersedia menghadapi/ menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/ kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/ masalah berdasarkan bidang tugas.</li> </ul>

CATATAN:

**ASPEK A3.3: KEINGINAN MENIMBA PENGETAHUAN****HURAIAN**

- Mempelajari ilmu, kemahiran dan nilai yang baharu untuk meningkatkan pengetahuan/ kemahiran/ menyelesaikan masalah semasa menjalankan tugas.

**DESKRIPSI & HURAIAN****• Keupayaan pegawai untuk mempelajari perkara baharu untuk mendapat maklumat**

- menghadiri kursus atau bengkel untuk meningkatkan ilmu dan kemahiran
- meningkatkan ilmu, kemahiran dan nilai baharu untuk menyelesaikan masalah

**• Keupayaan pegawai untuk memperoleh pengetahuan untuk menyelesaikan sesuatu tugas atau masalah**

- menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan sesuatu tugas
- mengamalkan ilmu dan kemahiran yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- kertas kerja
- dokumen pekeliling/ dasar
- bahan ilmiah/ bukan ilmiah
- latihan/ LDP/ seminar/ kursus/ kejurulatihan
- bahan-bahan lain yang sesuai

**Pemerhatian**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah.

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu dan mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas secara konsisten.	Mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu dan mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas.	Mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu tetapi kurang mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas.	Kurang mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu dan kurang mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas.	Kurang mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu dan tidak mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar.</li> <li>• Sentiasa bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar.</li> <li>• Jarang-jarang bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar.</li> <li>• Tidak bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas.</li> </ul>

**CATATAN:**

**ASPEK A3.4: PEMIKIRAN KREATIF DAN INOVATIF****HURAIAN**

- Berfikiran luas dalam menyelesaikan masalah.
- Menghasilkan idea baharu, memperkenalkan sesuatu yang baharu atau melakukan penambahbaikan dalam bidang tugas.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk menghasilkan idea baharu, memperkenalkan sesuatu yang baharu atau menambah baik keadaan sedia ada dengan mencabar status quo, mengambil risiko dan menggalakkan inovasi
  - pembentukan idea, pembentukan pengalaman dan penyusunan maklumat dalam bentuk tertentu
  - proses menggunakan minda untuk mencari makna, pemahaman tentang sesuatu, membuat pertimbangan dan keputusan atau menyelesaikan masalah
  - berfikir secara kreatif untuk menyelesaikan masalah dan menggalakkan inovasi

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- minit mesyuarat
- buku program
- kertas kerja/ cadangan
- laporan program
- bahan-bahan lain yang sesuai

**Temu Bual**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Apakah bentuk inovasi yang telah anda laksanakan dalam organisasi?

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan dapat memperkenalkan sesuatu yang baharu atau menambah baik situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas secara konsisten.	Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan dapat memperkenalkan memperkenalkan sesuatu yang baharu atau menambah baik situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas.	Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan dapat memperkenalkan tetapi kurang dapat memperkenalkan sesuatu yang baharu atau kurang menambah baik situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas.	Kurang mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan kurang dapat menambah baik situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas.	Kurang mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan tidak dapat memperkenalkan sesuatu yang baharu dalam melaksanakan tugas.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa mencipta/ menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas.</li> <li>• Sentiasa mengaplikasi idea/ pendekatan/ kaedah dalam menyelesaikan/ menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/ kaedah sedia ada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mencipta/ menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mengaplikasi idea/ pendekatan/ kaedah dalam menyelesaikan/ menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/ kaedah sedia ada tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mencipta/ menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mengaplikasi idea/ pendekatan/ kaedah dalam menyelesaikan/ menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/ kaedah sedia ada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat mencipta/ menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mengaplikasi idea/ pendekatan/ kaedah dalam menyelesaikan/ menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/ kaedah sedia ada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat mencipta/ menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas.</li> <li>• Tidak dapat mengaplikasi idea/ pendekatan/ kaedah dalam menyelesaikan/ menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/ kaedah sedia ada.</li> </ul>

CATATAN:

**E4 KEILMUAN DAN PENGETAHUAN****ASPEK A4.1: DASAR-DASAR KERAJAAN****HURAIAN**

- Mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas.

**DESKRIPSI & HURAIAN****• Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan**

- mengetahui dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas
- memahami dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas
- mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan tugas harian

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- PPPM
- DTP
- 1M1S
- Transformasi Pendidikan
- LDP
- RIMUP
- MBMMBI
- PBS
- SSR
- KSSM
- NKEA
- KBAT
- NKRA
- MMI
- dasar-dasar lain yang berkaitan sebagai penjawat awam.

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas secara konsisten.	Mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas.	Mengetahui, memahami tetapi kurang mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas.	Kurang mengetahui, kurang memahami dan kurang mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas.	Kurang mengetahui, kurang memahami dan tidak mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan bidang tugas dengan jelas</li> <li>• Sentiasa mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dalam menjalankan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan bidang tugas dengan jelas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dalam menjalankan tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan bidang tugas dengan jelas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dalam menjalankan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan bidang tugas dengan jelas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dalam menjalankan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan bidang tugas dengan jelas.</li> <li>• Tidak dapat mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dalam menjalankan tugas.</li> </ul>

**CATATAN:**

**ASPEK A4.2: PERATURAN DAN PEKELILING****HURAIAN**

- Mengetahui, memahami dan mematuhi pekeliling utama mengikut bidang tugas yang berkaitan.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami dan mematuhi peraturan dan pekeliling utama mengikut bidang tugas yang berkaitan**

- mengetahui peraturan dan pekeliling yang berkuat kuasa berkaitan dengan bidang tugas
- memahami peraturan dan pekeliling yang berkuat kuasa berkaitan dengan bidang tugas
- mematuhi peraturan dan pekeliling yang berkuat kuasa berkaitan dengan tugas harian

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- peraturan dan pekeliling utama yang berkaitan seperti Akta Pendidikan 1996, Peraturan-peraturan Pendidikan, Surat Pekeliling Perkhidmatan dan Ikhtisas, Surat Siaran dan sebagainya

**Temu Bual**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Jelaskan kandungan surat pekeliling tentang etika berpakaian penjawat awam?
- Soalan-soalan lain yang berkaitan dengan peraturan dan pekeliling utama

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mengetahui, memahami dan mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan bidang tugas dengan konsisten.				
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan bidang tugas dengan jelas.</li> <li>• Sentiasa mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan bidang tugas dengan jelas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan bidang tugas dengan jelas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan bidang tugas dengan jelas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan bidang tugas dengan jelas.</li> <li>• Tidak dapat mempamerkan pematuhan/ pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas.</li> </ul>

CATATAN:

**ASPEK A4.3: PENGUSAAN BIDANG TUGAS****HURAIAN**

- Mengetahui, menguasai dan melaksanakan fungsi bidang tugas.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk mengetahui dan menguasai fungsi bidang tugas serta melaksanakan tugas dengan berkesan**
  - menjelaskan fungsi bidang tugas dengan terperinci
  - melaksanakan tugas yang ditetapkan dengan berkesan

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- perancangan tahunan
- KPI
- MyPortfolio Job Description (JD)*
- kertas cadangan
- kertas kerja
- laporan program
- gambar
- video
- bahan-bahan lain yang sesuai
- bahan-bahan lain yang berkaitan

**Temu Bual**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Bagaimanakah anda menggunakan kepakaran anda untuk membantu pelanggan?

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mengetahui, menguasai dan melaksanakan fungsi bidang tugas yang berkaitan dengan berkesan secara konsisten.	Mengetahui, menguasai dan melaksanakan fungsi bidang tugas yang berkaitan dengan berkesan.	Mengetahui, menguasai fungsi bidang tugas yang berkaitan tetapi melaksanakan tugas dengan kurang berkesan.	Kurang mengetahui, kurang menguasai fungsi bidang tugas yang berkaitan dan melaksanakan tugas dengan kurang berkesan.	Kurang mengetahui, kurang menguasai fungsi bidang tugas yang berkaitan dan tidak melaksanakan tugas.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat.</li> <li>• Sentiasa menjalankan tugas dengan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• menjalankan tugas dengan berkesan tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menjalankan tugas dengan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menjalankan tugas dengan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat.</li> <li>• Tidak dapat menjalankan tugas dengan berkesan.</li> </ul>

CATATAN:

**ASPEK A4.4: TEKNOLOGI MAKLUMAT DAN KOMUNIKASI (TMK)****HURAIAN**

- Menguasai ilmu dan pengetahuan tentang TMK dan mengintegrasikan serta membudayakannya dalam bidang tugas.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- **Keupayaan pegawai untuk menguasai teknologi maklumat dalam bidang tugas**

- mengetahui dan memahami TMK dalam bidang tugas
- menguasai pengetahuan dan kemahiran dalam bidang TMK

- **Keupayaan pegawai untuk mengaplikasi TMK dalam bidang tugas**

- menggunakan kemahiran TMK yang sesuai secara optimum semasa melaksanakan tugas

- **Keupayaan pegawai untuk mengintegrasikan pelbagai komponen TMK dalam bidang tugas**

- menggabungkan beberapa komponen TMK dalam melaksanakan tugas

- **Keupayaan pegawai untuk membudayakan TMK dalam bidang tugas**

- membudayakan peningkatan ilmu TMK

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- laman sesawang
- portal rasmi
- media sosial
- e-mel
- buku program
- minit mesyuarat
- aplikasi sistem
- blog
- Frog VLE
- Google Classroom
- brosur
- memo dalaman
- bahan-bahan lain yang berkaitan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas secara konsisten.	Mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas.	Mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas tetapi kurang membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas.	Kurang mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan kurang membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas.	Kurang mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan tidak membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/ berkaitan dengan bidang tugas.</li> <li>• Sentiasa mempraktik kemahiran mengaplikasi/ mengintegrasikan kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/ berkaitan dengan bidang tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mempraktik kemahiran mengaplikasi/ mengintegrasikan kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/ berkaitan dengan bidang tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempraktik kemahiran mengaplikasi/ mengintegrasikan kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/ berkaitan dengan bidang tugas.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mempraktik kemahiran mengaplikasi/ mengintegrasikan kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/ berkaitan dengan bidang tugas.</li> <li>• Tidak dapat mempraktik kemahiran mengaplikasi/ mengintegrasikan kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan.</li> </ul>

**CATATAN:**

**E5 KESEDIAAN DAN KEWIBAWAAN****ASPEK A5.1: KESEDIAAN MENJALANKAN ARAHAN/ TUGAS-TUGAS LAIN****HURAIAN**

- Mematuhi arahan yang berkaitan dengan tugas dan kepentingan organisasi.
- Tugas-tugas lain selain tugas hakiki merujuk kepada pelaksanaan tugas-tugas lain selain tugas hakiki dalam/ luar organisasi tempat bertugas sesuai dengan kemahiran pegawai/ kepentingan organisasi.

**DESKRIPSI & HURAIAN****• Keupayaan pegawai untuk melaksanakan tugas yang diarahkan oleh ketua jabatan/ penyelia dari semasa ke semasa**

- melaksanakan arahan/ tugas-tugas lain selain tugas hakiki yang diarahkan oleh ketua jabatan atau penyelia dari semasa ke semasa dalam/ luar organisasi yang meliputi:
  - i. tugas yang perlu dilaksanakan
  - ii. kepentingan institusi tempat bertugas
  - iii. tugas hakiki yang lain

Contoh tugas-tugas lain selain tugas hakiki anjuran agensi dalam dan luar organisasi:

- i. Guru Akademik dilantik menjadi:
  - jurulatih utama peringkat PPD/ JPN/ KPM
  - penceramah
  - fasilitator
  - hakim pertandingan
  - panel penggubal item
  - pengawas peperiksaan awam
  - pemeriksa kertas peperiksaan awam
  - tugas-tugas lain yang berkaitan
- ii. Guru Sukan dilantik menjadi:
  - pengadil bola sepak
  - pengadil MSSM
  - pengadil FAM
  - pengurus pasukan bola sepak daerah/ negeri
  - tugas-tugas lain yang berkaitan

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- surat arahan
- perancangan program
- laporan
- minit mesyuarat
- bahan-bahan lain yang berkaitan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakan dengan cekap secara konsisten.	Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakan dengan cekap.	Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki tetapi melaksanakan dengan kurang cekap.	Kurang mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakan dengan kurang cekap.	Kurang mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakan dengan tidak cekap.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/ luar organisasi.</li> <li>• Sentiasa bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan.</li> <li>• Sentiasa melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/ luar organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/ luar organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/ luar organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/ luar organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan.</li> <li>• Tidak dapat melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan.</li> </ul>

**CATATAN:**

**ASPEK A5.2: KEUPAYAAN MELAKSANAKAN BIMBINGAN DAN PEMENTORAN****HURAIAN**

- Berkongsi idea, memberikan tunjuk ajar, menggalakkan dan memotivasiorang lain bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran terutamanya dalam bidang tugas.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk berkongsi idea, memberi bimbingan atau konsultasi untuk meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas
  - menggalakkan dan memotivasi rakan sekerja atau kakitangan bawah seliaan bagi meningkatkan ilmu serta kemahiran untuk kepentingan individu/ organisasi
  - bersedia untuk berkongsi idea dalam melaksanakan tugas-tugas harian
  - melaksanakan bimbingan kepada rakan sekerja atau kakitangan bawah seliaan untuk peningkatan ilmu/ kemahiran dalam bidang tugas

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- laporan program
- kertas kerja/ cadangan
- minit mesyuarat
- program mentor mentee
- *Professional Learning Community*
- catatan dalam buku rekod mengajar
- surat lantikan
- sijil/ surat penghargaan
- kad pelaporan bimbingan
- rekod pencerapan/ bimbingan
- bahan-bahan lain yang berkaitan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan secara konsisten.	Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan.	Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain tetapi kurang melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan kurang melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan tidak melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas.</li> <li>• Sentiasa berusaha memberikan tunjuk ajar/ bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/ orang bawah seliaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Berusaha memberikan tunjuk ajar/ bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/ orang bawah seliaan tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang berusaha memberikan tunjuk ajar/ bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/ orang bawah seliaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas.</li> <li>• Jarang-jarang berusaha memberikan tunjuk ajar/ bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/ orang bawah seliaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas.</li> <li>• Tidak berusaha memberikan tunjuk ajar/ bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/ orang bawah seliaan.</li> </ul>

CATATAN:

**D1 PELIBATAN**  
**E1 HUBUNGAN LUAR**

**ASPEK A1.1: JALINAN DAN JARINGAN (NETWORKING AND LINKAGES)**

**HURAIAN**

- Mewujudkan hubungan dengan pihak luar bagi meningkatkan keupayaan melaksanakan tugas.
  - Jalinan ialah kerjasama/ kolaboratif/ perkongsian pintar antara organisasi/ pegawai dengan pihak luar yang bukan dalam bidang yang sama.  
Contoh: Pihak institusi pendidikan dengan bukan institusi pendidikan sama ada pihak kerajaan/ swasta/ NGO/ komuniti lain sama ada di dalam atau di luar negara.
  - Jaringan ialah kerjasama/ kolaboratif/ perkongsian pintar antara organisasi/ pegawai dengan pihak luar dalam bidang yang sama.  
Contoh: Pihak institusi pendidikan dengan institusi pendidikan lain sama ada pihak kerajaan/ swasta sama ada di dalam atau di luar negara.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk mewujudkan dan membina hubungan secara kolaboratif, perkongsian pintar dan seumpamanya dengan pihak luar yang berkaitan dengan bidang tugas

- mewujudkan kerjasama bagi membantu pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam bidang tugas dengan pelbagai cara
- mewujudkan kerjasama dengan organisasi luar untuk membantu mencapai keperluan/ kepentingan organisasi
- melaksanakan perkongsian pintar dengan pihak luar untuk mendapatkan keperluan/ kepentingan organisasi

**Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- laporan aktiviti
- buku program
- minit mesyuarat
- kertas kerja/ cadangan
- sijil/ surat penghargaan
- bahan-bahan lain yang berkaitan

**Pemerhatian**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- komitmen
- tingkah laku yang dapat dicontohi
- usaha-usaha membimbing/ memotivasi
- berkongsi idea
- dan lain-lain yang berkaitan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan melaksanakannya mengikut keperluan organisasi secara konsisten.	Mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan melaksanakannya mengikut keperluan organisasi.	Mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan tetapi kurang melaksanakannya mengikut keperluan organisasi.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan kurang melaksanakannya mengikut keperluan organisasi.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan tidak melaksanakannya mengikut keperluan organisasi.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi.</li> <li>• Sentiasa mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi.</li> <li>• Sentiasa melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi.</li> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi.</li> <li>• Tidak dapat mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi.</li> <li>• Tidak dapat melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi.</li> </ul>

**CATATAN:**

**E2 SUMBANGAN****ASPEK A2.1: SUMBANGAN PROFESIONAL DAN/ ATAU SOSIAL****HURAIAN**

- Sumbangan tenaga dan kepakaran di luar tugas rasmi.
  - Sumbangan profesional ialah sumbangan yang melibatkan kepakaran individu.
  - Sumbangan sosial tidak semestinya melibatkan kepakaran individu.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- **Keupayaan pegawai untuk melibatkan diri dalam memberikan sumbangan profesional atau sosial atau kedua-duanya selain tugas hakiki dan tugasan sampingan (dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan, pilihan pegawai, bukan kepentingan institusi tempat bertugas, ada kaitan dengan bidang tugas atau selain tugas hakiki)**

- melibatkan diri dalam memberikan sumbangan profesional dan/ atau sosial selain tugas hakiki dan tugasan sampingan
- sumbangan profesional merujuk semua yang berikut:
  - i. mempunyai kaitan bidang kepakaran
  - ii. pelibatan di dalam atau di luar organisasi
  - iii. mempunyai pilihan menerima atau menolak
  - iv. mendapat kebenaran ketua jabatan semasa waktu bekerja
  - v. memaklumkan ketua jabatan jika di luar waktu bekerja

Contoh sumbangan profesional:

Kegiatan dan sumbangan berdasarkan bidang kepakaran di luar tugas rasmi yang berfaedah kepada organisasi/ komuniti/ negara pada tahun yang dinilai tidak termasuk pertubuhan politik (merujuk Pekeliling Perkhidmatan Bil.13 /2012)

- i. Penceramah dalam atau luar organisasi berkaitan bidang kepakaran
  - ii. Jurulatih hoki peringkat PPD/ JPN/ KPM atau di luar organisasi
  - iii. Guru agama - menjadi hakim tilawah peringkat PPD/ JPN/ KPM atau di luar organisasi seperti daerah/ negeri/ kebangsaan/ antarabangsa
- sumbangan sosial merujuk kepada semua yang berikut:
    - i. ada/ tiada kaitan bidang kepakaran
    - ii. pelibatan di luar organisasi.
    - iii. mempunyai pilihan menerima atau menolak.
    - iv. mendapat kebenaran ketua jabatan semasa waktu bekerja
    - v. memaklumkan ketua jabatan jika di luar waktu bekerja

Contoh sumbangan sosial:

Kegiatan dan sumbangan yang ada/ tiada kaitan bidang kepakaran di luar tugas rasmi yang berfaedah kepada organisasi/ komuniti/ negara pada tahun yang dinilai tidak termasuk pertubuhan politik. (merujuk Pekeliling Perkhidmatan Bil.13 /2012)

- i. Penceramah untuk komuniti/ persatuan yang ada kaitan/ tiada kaitan dengan kepakaran
- ii. Guru agama – menjadi hakim/ menyampaikan kuliah agama/ imam/ bilal/ pegawai masjid dan lain-lain.
- iii. JK surau/ masjid, PIBG, Majlis Permuafakatan Penduduk dan lain-lain
- iv. Ahli/JK persatuan atau NGO dan lain-lain
- v. Melibatkan diri dalam program/ aktiviti kemasyarakatan anjuran pelbagai pihak

- Sumbangan merujuk bilangan pelibatan/ aktiviti yang disertai pegawai dalam sesuatu organisasi di luar jabatan dan berkualiti.

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- surat
- sijil
- buku program
- bahan-bahan lain yang berkaitan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial dan dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan secara konsisten.	Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial dan dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan.	Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial tetapi kadang-kadang dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial dan kerap kali dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial dan melaksanakannya dengan tiada kebenaran ketua jabatan.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberi sumbangan profesional/ sosial.</li> <li>• Sentiasa memberikan sumbangan profesional/ sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberi kesan positif kepada pelbagai pihak.</li> <li>• Sentiasa melaksanakan tugas-tugas luar dengan kebenaran ketua jabatan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberi sumbangan profesional/ sosial tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Memberikan sumbangan profesional/ sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberi kesan positif kepada pelbagai pihak tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Melaksanakan tugas-tugas luar dengan kebenaran ketua jabatan tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberi sumbangan profesional/ sosial tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Memberikan sumbangan profesional/ sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberi kesan positif kepada pelbagai pihak tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang melaksanakan tugas-tugas luar dengan kebenaran ketua jabatan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberi sumbangan profesional/ sosial.</li> <li>• Jarang-jarang dapat memberikan sumbangan profesional/ sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberi kesan positif kepada pelbagai pihak.</li> <li>• Jarang-jarang melaksanakan tugas-tugas luar dengan kebenaran ketua jabatan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberi sumbangan profesional/ sosial.</li> <li>• Jarang-jarang dapat memberikan sumbangan profesional/ sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberi kesan positif kepada pelbagai pihak.</li> <li>• Melaksanakan tugas-tugas luar tanpa kebenaran ketua jabatan.</li> </ul>

**CATATAN:**



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN						
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH		
				5	4	3	2	1		
D1	<b>PROFESIONALISME</b>									
E1	<b>NILAI PROFESIONAL</b>									
A1.1	AMALAN PROFESIONAL	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja penjawat awam</li> <li>mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan patriotisme, <i>non-partisan, neutrality</i> dan mematuhi tata kelakuan sebagai penjawat awam</li> <li>mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja keguruan</li> <li>mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kaunseling- berdasarkan Akta 580 (GBKSM dan Kaunselor)</li> </ul>	<b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>jujur dan dapat dipertanggungjawabkan</li> <li>cara berpakaian mengikut peraturan semasa</li> <li>mengutamakan kepentingan negara berbanding dengan kepentingan peribadi</li> <li>mendukung dasar-dasar dan aspirasi kerajaan</li> <li>mempamerkan kesetiaan kepada negara</li> </ul> <p>Semakan bahan, temu bual, pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	Mengetahui, dan memahami etika kerja yang berkaitan serta mempamerkan tingkah laku beretika dengan konsisten.	Mengetahui dan memahami etika kerja yang berkaitan serta mempamerkan tingkah laku beretika dengan konsisten.	Mengetahui dan memahami etika kerja yang berkaitan tetapi kurang mempamerkan tingkah laku beretika.	Kurang mengetahui dan kurang memahami etika kerja yang berkaitan serta kurang mempamerkan tingkah laku beretika.	Kurang mengetahui dan kurang memahami etika kerja yang berkaitan serta tidak mempamerkan tingkah laku beretika.		
A1.2	HUBUNGAN DENGAN PELANGGAN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>e-mel</li> <li>surat</li> <li>memo</li> <li>media sosial</li> <li>foto</li> <li>video</li> <li>keratan akhbar</li> <li>bahan-bahan lain</li> </ul> <b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bagaimakah anda melayan pelanggan?</li> </ul>	Mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan menjaga nama baik pelanggan/ organisasi secara konsisten.	Mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan menjaga nama baik pelanggan/ organisasi secara konsisten.	Mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan tetapi kurang menjaga nama baik pelanggan/ organisasi.	Kurang mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan kurang menjaga nama baik pelanggan/ organisasi.	Kurang mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan tidak menjaga nama baik pelanggan/ organisasi.		



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	Aras Penilaian				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
			<b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• memberi perhatian/ tumpuan tanpa mendiskriminasikan pelanggan</li> <li>• menerima pandangan dan menegur pelanggan secara berhemah</li> <li>• kesanggupan pegawai untuk bekerja lebih masa</li> <li>• perkara-perkara lain yang berkaitan</li> </ul> Pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.					
E2	<b>SAHSIAH</b>							
A2.1	MENGUTAMAKAN PENCAPAIAN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• menunjukkan kesungguhan untuk mencapai matlamat dan prihatin akan kecekapan serta kecemerlangan penyampaian perkhidmatan</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• surat arahan/ memo</li> <li>• dokumen program/ latihan</li> <li>• kertas maklum balas berkaitan sesuatu arahan</li> <li>• bahan-bahan lain yang sesuai</li> </ul> <b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• komitmen</li> <li>• konsisten</li> <li>• bertanggungjawab</li> <li>• prihatin</li> <li>• berusaha</li> <li>• nilai-nilai murni lain yang berkaitan</li> </ul> Temu bual, pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.	Mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas dan menunjukkan sikap yang positif ke arah pencapaian matlamat secara konsisten.	Mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas dan menunjukkan sikap yang positif ke arah pencapaian matlamat.	Mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas tetapi kurang menunjukkan sikap yang positif ke arah pencapaian matlamat.	Kurang mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas dan kurang menunjukkan sikap ke arah pencapaian matlamat.	Kurang mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas dan tidak menunjukkan sikap ke arah pencapaian matlamat.



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	Aras Penilaian				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A2.2	KEPANTASAN BERTINDAK	Keupayaan pegawai untuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>melaksanakan sesuatu arahan/ program/ sasaran kerja yang ditetapkan dengan segera</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>audio</li> <li>video</li> <li>bahan bercetak</li> <li>bahan-bahan lain yang sesuai</li> </ul> <b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berapa lamakah masa yang diambil untuk menyelesaikan tugas yang diberikan?</li> </ul> <b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>pemerhatian secara langsung berkaitan usaha-usaha yang dilakukan bagi menyelesaikan tugasan.</li> </ul> Pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.	Berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan menepati sasaran kerja yang ditetapkan secara konsisten.	Berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan menepati sasaran kerja yang ditetapkan.	Berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan kurang menepati sasaran kerja yang ditetapkan.	Kurang berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan kurang menepati sasaran kerja yang ditetapkan.	Kurang berkebolehan untuk menyelesaikan tugas sebelum tempoh yang ditetapkan dan tidak menepati sasaran kerja yang ditetapkan.
A2.3	KEMATANGAN EMOSI DAN KEYAKINAN DIRI	Keupayaan pegawai untuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>memahami emosi diri sendiri dan individu lain serta menggunakan pemahaman tersebut untuk kebaikan organisasi</li> <li>mempercayai kebolehan diri sendiri untuk melaksanakan tugas dan memilih tindakan yang berkesan bagi sebarang tugas atau masalah</li> </ul>	<b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>berfikiran terbuka apabila berinteraksi</li> <li>tenang</li> <li>asertif (melahirkan tindakan dan perasaan secara jujur, terus terang dan ikhlas tanpa mencabuli hak orang lain)</li> <li>rasional</li> <li>sabar</li> <li>dan lain-lain</li> </ul> Semakan bahan, temu bual, pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.	Mempamerkan kematangan emosi dan keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas secara konsisten.	Mempamerkan kematangan emosi dan keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas.	Mempamerkan kematangan emosi tetapi kurang keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas.	Kurang mempamerkan kematangan emosi dan kurang keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas.	Kurang mempamerkan kematangan emosi dan tidak ada keyakinan diri semasa melaksanakan tugas.



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A2.4	BUDAYA KERJA SEPASUKAN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>mewujudkan suasana kerja sepasukan yang harmoni dan mesra</li> <li>menyesuaikan diri dalam semua keadaan ke arah mencapai matlamat sesuatu organisasi</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>audio</li> <li>video</li> <li>bahan bercetak</li> <li>bahan-bahan lain yang sesuai</li> </ul> <b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>pengendalian mesyuarat/ perjumpaan</li> <li>komunikasi dua hala</li> <li>terbuka kepada perbincangan</li> <li>menerima perbezaan pendapat</li> <li>membuat keputusan secara kolektif</li> <li>kriteria lain yang sesuai</li> </ul> <p>Temu bual, pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	Mempamerkan pelibatan secara aktif dalam melaksanakan kerja sepasukan dan dapat menyesuaikan diri secara positif untuk mencapai matlamat organisasi secara konsisten.	Mempamerkan pelibatan secara aktif dalam melaksanakan kerja sepasukan dan dapat menyesuaikan diri secara positif untuk mencapai matlamat organisasi.	Mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja sepasukan dan kurang dapat menyesuaikan diri untuk mencapai matlamat organisasi.	Kurang mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja sepasukan dan kurang dapat menyesuaikan diri untuk mencapai matlamat organisasi.	Kurang mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja sepasukan dan tidak dapat menyesuaikan diri untuk mencapai matlamat organisasi.
A2.5	BERFOKUSKAN PELANGGAN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>memberikan tumpuan dan berusaha untuk memahami serta memenuhi kehendak dan keperluan semasa atau jangka panjang pelanggan</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>kamera litar tertutup</li> <li>soal selidik</li> <li>bahan-bahan lain yang berkaitan</li> </ul> <b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adakah anda sentiasa mengutamakan pelanggan?</li> </ul> <b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>komitmen</li> <li>konsisten</li> <li>bertanggungjawab</li> <li>prihatin</li> <li>berusaha</li> </ul>	Mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas secara konsisten.	Mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas.	Mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan tetapi kurang berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas.	Kurang mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan kurang berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas.	Kurang mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan tidak berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas.



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	Aras Penilaian				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
			<ul style="list-style-type: none"> <li>nilai-nilai murni lain yang berkaitan</li> </ul> <p>Pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>					
E3	<b>POTENSI</b>							
A3.1	KEPIMPINAN BERWAWASAN DAN MEMBUAT KEPUTUSAN	<p><b>Keupayaan pegawai untuk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>menetapkan hala tuju/ matlamat organisasi/ sasaran</li> <li>membangkitkan komitmen pasukan</li> <li>mempunyai keinginan untuk memimpin individu yang lain dalam usaha mencapai matlamat organisasi/ sasaran</li> <li>membuat keputusan secara berkesan mengikut organisasi/ agensi</li> </ul>	<p><b>Semakan Bahar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>visi dan misi</li> <li>perancangan strategik</li> <li>minit mesyuarat</li> <li>laporan tahunan</li> <li>analisis data</li> <li>sasaran keberhasilan</li> <li>bahan-bahan lain yang sesuai</li> </ul> <p><b>Temu bual:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adakah keputusan yang dibuat memberikan impak kepada organisasi?</li> <li>Adakah anda faham hala tuju organisasi?</li> </ul> <p>Pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	<p>Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.</p>	<p>Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.</p>	<p>Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas tetapi kurang berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.</p>	<p>Kurang mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan kurang berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.</p>	<p>Kurang mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan tidak berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan selari dengan matlamat/ sasaran organisasi.</p>
A3.2	PENYESUAIAN PERUBAHAN	<p><b>Keupayaan pegawai untuk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menerima perubahan dan menghadapi cabaran</li> </ul>	<p><b>Semakan Bahar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>minit mesyuarat</li> <li>buku program</li> <li>kertas kerja</li> <li>laporan program</li> <li>bahan-bahan lain yang sesuai</li> </ul>	<p>Mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas secara konsisten.</p>	<p>Mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas.</p>	<p>Mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas tetapi kurang mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas.</p>	<p>Kurang mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan kurang mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas.</p>	<p>Kurang mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan tidak mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas.</p>



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
			<b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagaimanakah anda dapat menerapkan elemen-elemen dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) untuk memenuhi keperluan negara pada masa hadapan?</li> </ul> <p>Pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>					
A3.3	KEINGINAN MENIMBA PENGETAHUAN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mempelajari perkara baharu untuk mendapat maklumat</li> <li>• memperoleh pengetahuan untuk menyelesaikan sesuatu tugas atau masalah</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kertas kerja</li> <li>• dokumen pekeliling/ dasar</li> <li>• bahan ilmiah/ bukan ilmiah</li> <li>• latihan/ LDP/ seminar/ kursus/ kejurulatihan</li> <li>• bahan-bahan lain yang sesuai</li> </ul> <b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah.</li> </ul> <p>Temu bual, pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	Mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu dan mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas secara konsisten.	Mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu dan mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas.	Mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu tetapi kurang mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas.	Kurang mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu dan kurang mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas.	Kurang mempamerkan kesediaan/ usaha mempelajari pengetahuan baharu dan tidak mengaplikasi ilmu untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas.
A3.4	PEMIKIRAN KREATIF DAN INOVATIF	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• menghasilkan idea baharu, memperkenalkan sesuatu yang baharu atau menambah baik keadaan sedia ada dengan mencabar status quo, mengambil risiko dan menggalakkan inovasi</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• minit mesyuarat</li> <li>• buku program</li> <li>• kertas kerja/ cadangan</li> <li>• laporan program</li> <li>• bahan-bahan lain yang sesuai</li> </ul>	Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan dapat memperkenalkan sesuatu yang baharu atau menambah baik situasi sedia ada dalam melaksanakan	Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan dapat memperkenalkan sesuatu yang baharu atau menambah baik situasi sedia ada	Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan dapat memperkenalkan tetapi kurang dapat memperkenalkan sesuatu yang baharu atau kurang menambah baik situasi sedia ada	Kurang mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan kurang dapat menambah baik situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas.	Kurang mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu dan tidak dapat memperkenalkan sesuatu yang baharu dalam melaksanakan tugas.



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
			<b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah bentuk inovasi yang telah anda laksanakan dalam organisasi?</li> </ul> <p>Pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	tugas secara konsisten.	dalam melaksanakan tugas.	sedia ada dalam melaksanakan tugas.		
E4	<b>KEILMUAN DAN PENGETAHUAN</b>							
A4.1	DASAR-DASAR KERAJAAN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan.</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PPPM</li> <li>• DTP</li> <li>• 1M1S</li> <li>• Transformasi Pendidikan</li> <li>• LDP</li> <li>• RIMUP</li> <li>• MBMMBI</li> <li>• PBS</li> <li>• SSR</li> <li>• KSSM</li> <li>• NKEA</li> <li>• KBAT</li> <li>• NKRA</li> <li>• MMI</li> <li>• dasar-dasar lain yang berkaitan sebagai penjawat awam.</li> </ul> <p>Temu bual, pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	Mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas secara konsisten.	Mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas.	Mengetahui, memahami tetapi kurang mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas.	Kurang mengetahui, kurang memahami dan kurang mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas.	Kurang mengetahui, kurang memahami dan tidak mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas.



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A4.2	PERATURAN DAN PEKELILING	Keupayaan pegawai untuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>mengetahui, memahami dan mematuhi peraturan dan pekeliling utama mengikut bidang tugas yang berkaitan</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>peraturan dan pekeliling utama yang berkaitan seperti Akta Pendidikan 1996, Peraturan-peraturan Pendidikan, Surat Pekeliling Perkhidmatan dan Ikhtisas, Surat Siaran dan sebagainya</li> </ul> <b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jelaskan kandungan surat pekeliling tentang etika berpakaian penjawat awam?</li> <li>Soalan-soalan lain yang berkaitan dengan peraturan dan pekeliling utama</li> </ul> Pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.	Mengetahui, memahami dan mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan bidang tugas dengan konsisten.	Mengetahui, memahami dan mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan bidang tugas.	Mengetahui, memahami tetapi kurang mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan bidang tugas.	Kurang mengetahui, kurang memahami dan kurang mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan bidang tugas.	Kurang mengetahui, kurang memahami dan tidak mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan bidang tugas.
A4.3	PENGUASAAN BIDANG TUGAS	Keupayaan pegawai untuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>mengetahui dan menguasai fungsi bidang tugas serta melaksanakan tugas dengan berkesan</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>perancangan tahunan</li> <li>KPI</li> <li><i>MyPortfolio/ Job Description (JD)</i></li> <li>kertas cadangan</li> <li>kertas kerja</li> <li>laporan program</li> <li>gambar</li> <li>video</li> <li>bahan-bahan lain yang sesuai</li> <li>bahan-bahan lain yang berkaitan</li> </ul>	Mengetahui, menguasai dan melaksanakan fungsi bidang tugas yang berkaitan dengan berkesan secara konsisten.	Mengetahui, menguasai dan melaksanakan fungsi bidang tugas yang berkaitan dengan berkesan.	Mengetahui, menguasai fungsi bidang tugas yang berkaitan tetapi melaksanakan tugas dengan kurang berkesan.	Kurang mengetahui, kurang menguasai fungsi bidang tugas yang berkaitan dan melaksanakan tugas dengan kurang berkesan.	Kurang mengetahui, kurang menguasai fungsi bidang tugas yang berkaitan dan tidak melaksanakan tugas.



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
			<b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagaimanakah anda menggunakan kepakaran anda untuk membantu pelanggan?</li> </ul> Pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.					
A4.4	TEKNOLOGI MAKLUMAT DAN KOMUNIKASI (TMK)	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• menguasai teknologi maklumat dalam bidang tugas</li> <li>• mengaplikasi TMK dalam bidang tugas</li> <li>• mengintegrasikan pelbagai komponen TMK dalam bidang tugas</li> <li>• membudayakan TMK dalam bidang tugas</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• laman sesawang</li> <li>• portal rasmi</li> <li>• media sosial</li> <li>• e-mel</li> <li>• buku program</li> <li>• minit mesyuarat</li> <li>• aplikasi sistem</li> <li>• blog</li> <li>• Frog VLE</li> <li>• Google Classroom</li> <li>• brosur</li> <li>• memo dalaman</li> <li>• bahan-bahan lain yang berkaitan</li> </ul> Temu bual, pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.	Mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas secara konsisten.	Mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas.	Mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas tetapi kurang membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas.	Kurang mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan kurang membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas.	Kurang mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan tidak membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas.



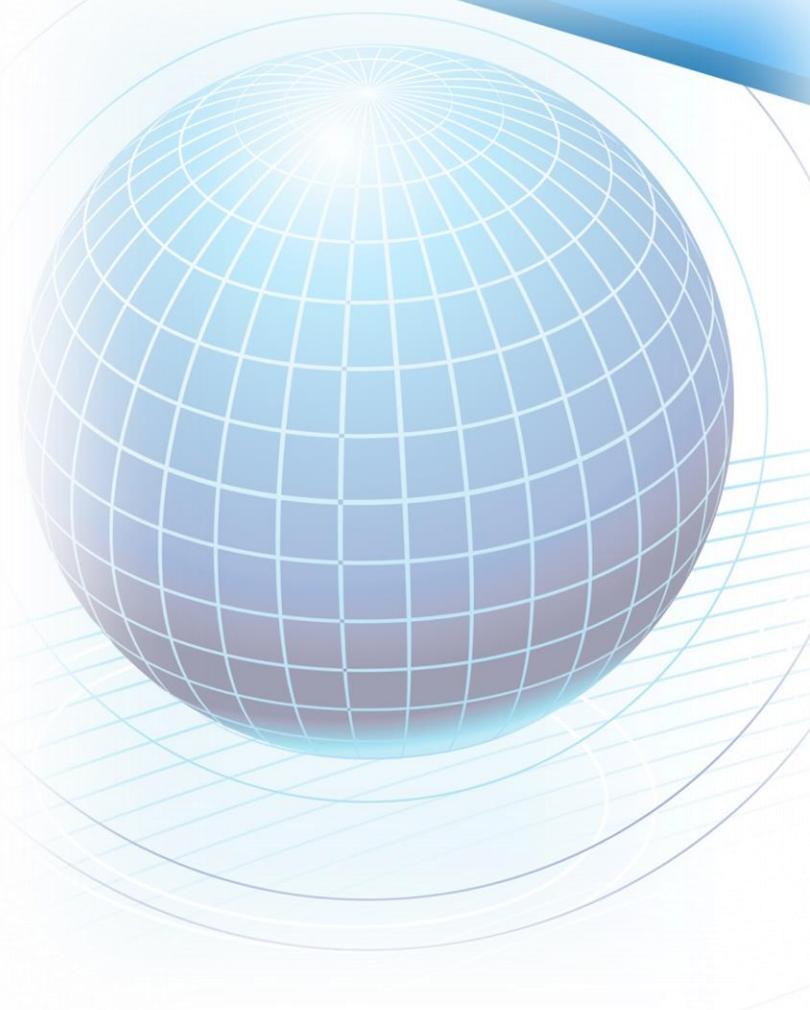
KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
E5	<b>KESEDIAAN DAN KEWIBAWAAN</b>							
A5.1	KESEDIAAN MENJALANKAN ARAHAN/ TUGAS-TUGAS LAIN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• melaksanakan tugas yang diarahkan oleh ketua jabatan/ penyelia dari semasa ke semasa           <ul style="list-style-type: none"> <li>- arahan ketua jabatan/ penyelia (pegawai yang mengetuai organisasi dan/ atau pegawai yang diberikan penurunan kuasa oleh ketua jabatan)</li> <li>- pegawai perlu melaksanakan tugas yang melibatkan kepentingan institusi tempat bertugas</li> <li>- selain tugas hakiki penilaian berdasarkan kualiti (keberkesan) dan kuantiti (bilangan) tugas</li> </ul> </li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• surat arahan</li> <li>• perancangan program</li> <li>• laporan</li> <li>• minit mesyuarat</li> <li>• bahan-bahan lain yang berkaitan</li> </ul> <p>Temu bual, pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakan dengan cekap secara konsisten.	Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakan dengan cekap.	Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki tetapi melaksanakan dengan kurang cekap.	Kurang mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakan dengan kurang cekap.	Kurang mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakan dengan tidak cekap.
A5.2	KEUPAYAAN MELAKSANAKAN BIMBINGAN DAN PEMENTORAN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• berkongsi idea, memberi bimbingan atau konsultasi untuk meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas.</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• laporan program</li> <li>• kertas kerja/ cadangan</li> <li>• minit mesyuarat</li> <li>• program mentor mentee</li> <li>• Professional Learning Community</li> <li>• catatan dalam buku rekod mengajar</li> <li>• surat lantikan</li> <li>• sijil/ surat penghargaan</li> <li>• kad pelaporan bimbingan</li> <li>• rekod Pencerapan/ Bimbingan</li> </ul>	Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan secara konsisten	Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan.	Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain tetapi kurang melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan kurang melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/ pengetahuan/ pengalaman memberi bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan tidak melaksanakan perkongsian tersebut dengan pihak yang memerlukan.



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• bahan-bahan lain yang berkaitan</li> </ul> <p>Temu bual, pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>					
D2	<b>PELIBATAN</b>							
E1	<b>HUBUNGAN LUAR</b>							
A1.1	JALINAN DAN JARINGAN (NETWORKING AND LINKAGES)	<p><b>Keupayaan pegawai untuk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mewujudkan dan membina hubungan secara kolaboratif, perkongsian pintar dan seumpamanya dengan pihak luar yang berkaitan dengan bidang tugas.</li> </ul>	<p><b>Semakan Bahan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• laporan aktiviti</li> <li>• buku program</li> <li>• minit mesyuarat</li> <li>• kertas kerja/ cadangan</li> <li>• sijil/ surat penghargaan</li> <li>• bahan-bahan lain yang berkaitan</li> </ul> <p><b>Pemerhatian:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• komitmen</li> <li>• tingkah laku yang dapat dicontohi</li> <li>• usaha-usaha membimbing/ memotivasi</li> <li>• berkongsi idea</li> <li>• lain-lain yang berkaitan</li> </ul> <p>Temu bual, pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	<p>Mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan melaksanakannya mengikut keperluan organisasi secara konsisten.</p>	<p>Mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan melaksanakannya mengikut keperluan organisasi.</p>	<p>Mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan tetapi kurang melaksanakannya mengikut keperluan organisasi.</p>	<p>Kurang mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan kurang melaksanakannya mengikut keperluan organisasi.</p>	<p>Kurang mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan tidak melaksanakannya mengikut keperluan organisasi.</p>



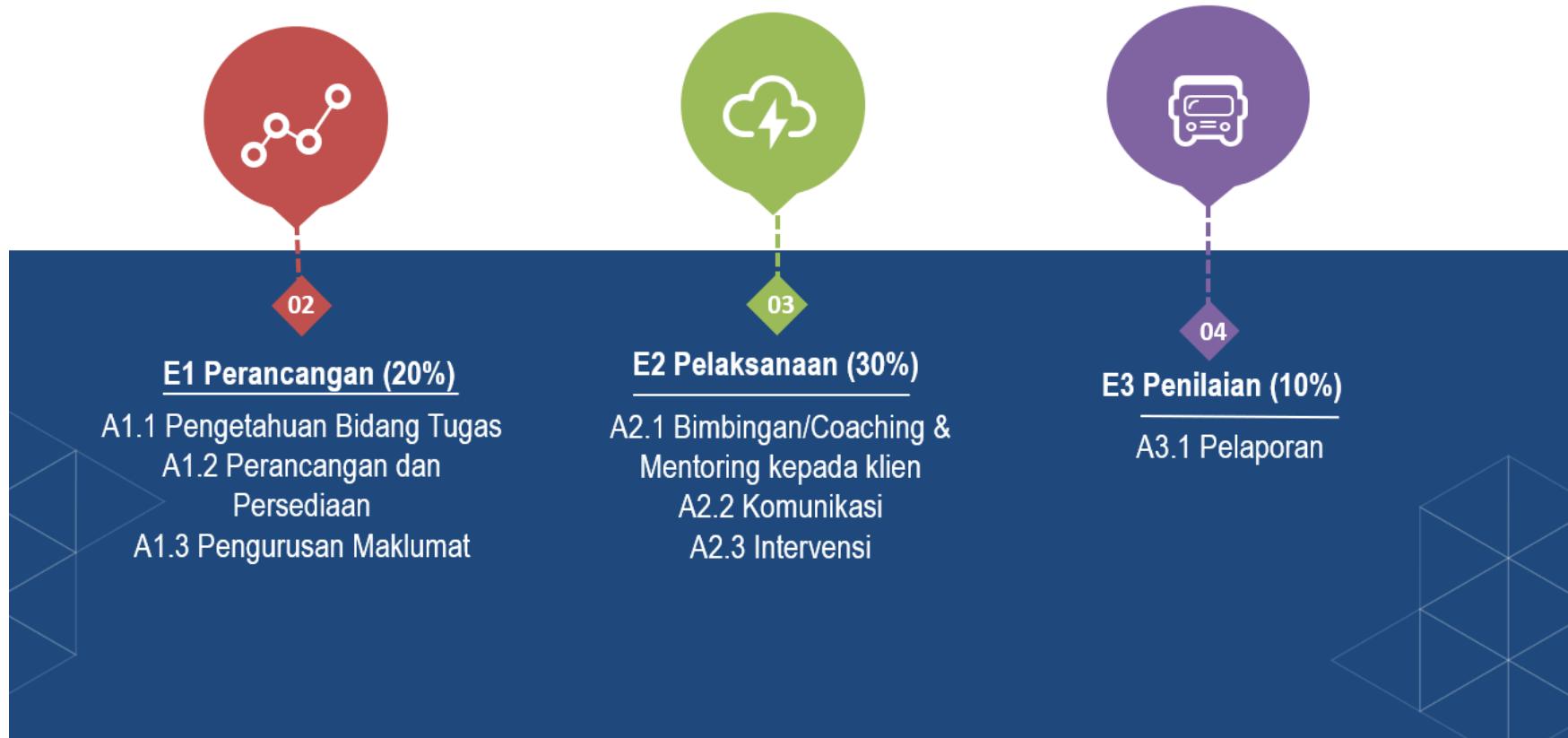
KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
E2	<b>SUMBANGAN</b>							
A2.1	SUMBANGAN PROFESSIONAL DAN/ ATAU SOSIAL	Keupayaan pegawai untuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>• melibatkan diri dalam memberikan sumbangan profesional atau sosial atau kedua-duanya selain tugas hakiki dan tugas sampingan:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan</li> <li>- pilihan pegawai</li> <li>- bukan kepentingan institusi tempat bertugas</li> <li>- ada kaitan dengan bidang tugas atau selain tugas hakiki</li> </ul> </li> </ul>	<b>Semakan Bahagian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• surat</li> <li>• sijil</li> <li>• buku program</li> <li>• bahan-bahan lain yang berkaitan</li> </ul> <p>Temu bual, pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial dan dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan secara konsisten.	Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial dan dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan.	Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial tetapi kadang-kadang dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial dan kerap kali dilaksanakan dengan kebenaran ketua jabatan.	Kurang mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/ sosial dan melaksanakannya dengan tiada kebenaran ketua jabatan.



# FASILITATOR



Berikut adalah kandungan dan wajaran bagi instrumen Fungsional Fasilitator



**E1 PERANCANGAN****ASPEK A1.1: PENGETAHUAN BIDANG TUGAS****HURAIAN**

- Menguasai maklumat dan strategi yang berkaitan dengan bidang tugas.

**DESKRIPSI & HURAIAN****• Keupayaan pegawai untuk menguasai maklumat dan strategi berkaitan bidang tugas**

- menguasai maklumat dan strategi berkaitan dengan bidang tugas

**SIPartners+**

- Prosedur Operasi Standard - berpandukan Buku Panduan Pengurusan Program Transformasi Daerah yang terkini
- Pengetahuan tentang 9 bidang kepimpinan, iaitu;
  - Pengurusan dan kepimpinan organisasi. Contoh:
    - Gaya Kepimpinan (maklum balas tentang gaya kepimpinan klien)
    - Visi dan misi menjadi hala tuju sekolah
    - Kemahiran Merancang (Perancangan Strategik, Perancangan Taktikal, dan Pelan Operasi)
    - Meningkatkan pencapaian akademik sekolah
  - Pengurusan kurikulum. Contoh:
    - Ketetapan kurikulum berkaitan program/ aktiviti kurikulum dirancang dan dilaksanakan
    - Jadual waktu yang disediakan mematuhi peraturan
    - Pentaksiran dilaksanakan secara terancang
  - Pengurusan kokurikulum. Contoh:
    - Ketetapan berkaitan pelaksanaan kokurikulum
    - Pengurusan dan pelaksanaan kokurikulum
    - Kemenjadian murid dalam kokurikulum (penyertaan dan pencapaian)
    - Penilaian kokurikulum
  - Pengurusan HEM. Contoh:
    - Ketetapan berkaitan pelaksanaan HEM
    - Kemenjadian sahsiah murid
    - Pengurusan disiplin murid
    - Pengurusan kebijakan dan keselamatan
    - Pengurusan khidmat Bimbingan dan Kaunseling
  - Pengurusan kewangan. Contoh:
    - Anggaran Belanjawan Tahunan (kurikulum, kokurikulum, dan HEM)
    - Pengurusan Kewangan Sekolah (PCG, SUWA, dan Panjar Wang Runcit)
  - Pengurusan pentadbiran pejabat. Contoh:
    - Pengurusan Fail Induk
    - Pengurusan maklumat sekolah
  - Pengurusan persekitaran dan kemudahan fizikal. Contoh:
    - Persekutuan sekolah kondusif, ceria, dan bersih
    - Pengurusan inventori sekolah
  - Pengurusan sumber manusia. Contoh:
    - Profil guru (potensi, kemahiran, dan pengalaman staf dikenal pasti)
    - Agihan tugas guru seimbang
    - Prestasi kerja staf dinilai secara sistematik, tepat, adil, dan telus
    - Program perkembangan staf dilaksanakan secara terancang
  - Pengurusan perhubungan luar. Contoh:
    - Program sarana sekolah dan sarana ibu bapa
- Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPMg2 - Standard 1, 2, dan 3)

## DESKRIPSI & HURAIAN

**SISC+ :**

- a. POS/ SOP berpandukan Buku Panduan Pengurusan Program Transformasi Daerah yang terkini
  - b. Pengurusan dan kepimpinan organisasi (SKPMg2 - Standard 3.1). Contoh:
    - Gaya Kepimpinan MLT (maklum balas tentang gaya kepimpinan klien)
    - Visi dan misi menjadi hala tuju sekolah
    - Kemahiran Merancang MLT (Perancangan Strategik, Perancangan Taktikal, dan Pelan Operasi)
    - Meningkatkan pencapaian akademik sekolah
  - c. Pengetahuan tentang bidang pengurusan kurikulum. Contoh:
    - Ketetapan kurikulum berkaitan program/ aktiviti kurikulum dirancang dan dilaksanakan
    - Jadual waktu yang disediakan mematuhi peraturan
    - Pentaksiran dilaksanakan secara terancang
  - d. SKPMg2 Standard 4
    - Instrumen yang digunakan semasa membimbing MLT
  - e. *Teacher Intervention Tool* (TIT)
    - Borang yang digunakan untuk mengisi input intervensi yang diberikan kepada Pemimpin Pertengahan (MLT)
- menguasai pelbagai strategi berkaitan pengetahuan bidang tugas

**SIPPartners+ :** Kepelbagaian strategi *coaching & mentoring* seperti menggunakan Model GROW, Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPMg2), bimbingan secara berkelompok/ individu, dan lain-lain

**SISC+ :** Kepelbagaian strategi *coaching & mentoring* seperti bimbingan secara berkelompok/ individu atau pelaksanaan PLC secara individu atau kumpulan

## KAEADAH PENILAIAN & HURAIAN

### Semakan Bahan

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- **SIPPartners+ :** Borang Lawatan, Buku Log Pergerakan, laporan harian, dan laporan mingguan
- **SISC+ :** Buku Log Pergerakan, Borang *Teacher Intervention Tool* (TIT) laporan harian, dan laporan mingguan

### Temu Bual

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Terangkan tugas anda.
- Apakah dokumen yang anda sediakan sebelum, semasa, dan selepas pelaksanaan bimbingan?

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Berpengetahuan luas dalam bidang tugas yang dikhkusukan dan menguasai strategi berkaitan bidang tugas secara konsisten.	Berpengetahuan luas dalam bidang tugas yang dikhkusukan dan menguasai strategi berkaitan bidang tugas.	Berpengetahuan asas dalam bidang tugas yang dikhkusukan dan menguasai strategi berkaitan bidang tugas.	Berpengetahuan asas tentang bidang tugas yang dikhkusukan dan kurang menguasai strategi berkaitan bidang tugas.	Berpengetahuan asas tentang bidang tugas yang dikhkusukan dan tidak menguasai strategi berkaitan bidang tugas.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa dapat memberikan penerangan/ menunjukkan penguasaan ilmu dengan jelas dan tepat berkaitan pengetahuan bidang tugas.</li> <li>• Sentiasa menguasai pelbagai strategi berkaitan tugas dengan tepat dan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa dapat memberikan penerangan/ menunjukkan penguasaan ilmu dengan jelas dan tepat berkaitan pengetahuan bidang tugas.</li> <li>• Menguasai pelbagai strategi berkaitan tugas dengan tepat dan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat memberikan penerangan/ menunjukkan penguasaan ilmu dengan jelas dan tepat berkaitan pengetahuan bidang tugas.</li> <li>• Menguasai pelbagai strategi berkaitan tugas dengan tepat dan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat memberikan penerangan/ menunjukkan penguasaan ilmu dengan jelas dan tepat berkaitan pengetahuan bidang tugas.</li> <li>• Jarang-jarang menguasai pelbagai strategi berkaitan tugas dengan tepat dan berkesan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat memberikan penerangan/ menunjukkan penguasaan ilmu dengan jelas dan tepat berkaitan pengetahuan bidang tugas.</li> <li>• Tiada kemahiran pelbagai strategi berkaitan tugas.</li> </ul>

**CATATAN:**

## ASPEK A1.2: PERANCANGAN DAN PERSEDIAAN

### HURAIAN

- Membuat perancangan dan persediaan untuk membimbing klien mengikut bidang tugas dan merancang strategi pelaksanaan berkaitan bidang tugas kepada klien secara berkesan.

### DESKRIPSI & HURAIAN

#### • Keupayaan pegawai untuk mengumpul maklumat asas klien

- mengumpul maklumat asas klien. Contoh:  
**SIPartners+** : Profil sekolah, profil PGB, dan data SKPMg2  
**SISC+** : Profil sekolah, jadual waktu, profil MLT yang dibimbing dan data SKPMg2 Standard 4
- definisi klien adalah  
**SIPartners+** : Pengetua dan Guru Besar (PGB) dan SLT  
**SISC+** : Pemimpin pertengahan (MLT)

#### • Keupayaan pegawai untuk merancang pelbagai strategi berkaitan dengan bidang tugas

- merancang pelbagai strategi berkaitan dengan bidang tugas. Contoh:
  - MyPortfolio*
  - Jadual Lawatan Bimbingan
  - Data SKPMg2 (SIPartners+ dan SISC+)
  - Takwim

### KAEADAH PENILAIAN & HURAIAN

#### Semakan Bahan

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- **SIPartners+** : *MyPortfolio*, Jadual Lawatan Bimbingan, profil PGB dan SLT, data SKPMg2, dan takwim
- **SISC+** : *MyPortfolio*, Jadual Lawatan Bimbingan, profil MLT, data SKPMg2, dan takwim

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematik dan dapat merancang pelbagai strategi yang berkesan secara konisten.	Berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematik dan dapat merancang pelbagai strategi yang berkesan.	Berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematik tetapi kurang dapat merancang pelbagai strategi yang berkesan.	Kurang berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematik dan kurang dapat merancang pelbagai strategi yang berkesan.	Kurang berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematik dan tidak dapat merancang pelbagai strategi yang berkesan.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa mengumpul maklumat asas klien sebelum membuat perancangan persediaan bimbingan.</li> <li>• Sentiasa merancang persediaan untuk pelaksanaan tugas dengan sistematik.</li> <li>• Sentiasa memilih/ menetapkan strategi yang berkesan untuk mencapai objektif bimbingan kepada klien.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengumpul maklumat asas klien sebelum membuat perancangan persediaan bimbingan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Merancang persediaan untuk pelaksanaan tugas dengan sistematik tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Memilih/ menetapkan strategi yang berkesan untuk mencapai objektif bimbingan kepada klien tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengumpul maklumat asas klien sebelum membuat perancangan persediaan bimbingan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Merancang persediaan untuk pelaksanaan tugas dengan sistematik tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat memilih/ menetapkan strategi yang berkesan untuk mencapai objektif bimbingan kepada klien.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat mengumpul maklumat asas klien sebelum membuat perancangan persediaan bimbingan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat merancang persediaan untuk pelaksanaan tugas dengan sistematik.</li> <li>• Jarang-jarang dapat memilih/ menetapkan strategi yang berkesan untuk mencapai objektif bimbingan kepada klien.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat mengumpul maklumat asas klien sebelum membuat perancangan persediaan bimbingan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat merancang persediaan untuk pelaksanaan tugas dengan sistematik.</li> <li>• Tidak dapat memilih/ menetapkan strategi yang berkesan untuk mencapai objektif bimbingan kepada klien.</li> </ul>

**CATATAN:**

**ASPEK A1.3: PENGURUSAN MAKLUMAT****HURAIAN**

- Mengumpul, menganalisis, menginterpretasi, dan mengaplikasi data sebagai asas pelaksanaan bimbingan.

**DESKRIPSI & HURAIAN****• Keupayaan pegawai untuk mengumpul dan menganalisis data**

- mengumpul maklumat dan menganalisis data

**SIPartners+** : Profil sekolah, profil PGB dan SLT, Data SKPMg2 Standard 1, 2, dan 3

**SISC+** : Profil sekolah, jadual waktu, dan profil MLT yang dibimbing dan data SKPMg2 Standard 4.

**• Keupayaan pegawai untuk menginterpretasi dan mengaplikasi data sebagai asas untuk pelaksanaan bimbingan**

- menginterpretasi dan mengaplikasi data sebagai asas untuk pelaksanaan bimbingan

**SIPartners+** : Profil sekolah, profil PGB dan SLT, Data SKPMg2 Standard 1, 2, dan 3

**SISC+** : Profil sekolah, jadual waktu, dan profil MLT yang dibimbing dan data SKPMg2 Standard 4.

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- **SIPartners+** : Fail Data
- **SISC+** : Fail Data

**Temu Bual**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Bagaimanakah anda menggunakan data sebagai persediaan untuk melaksanakan bimbingan?
- Bagaimanakah anda menginterpretasi data yang dikumpul untuk pelaksanaan bimbingan?
- Soalan-soalan yang berkaitan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis dan menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat secara konsisten.	Berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis dan menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat.	Berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis tetapi kurang dapat menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat.	Kurang berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis dan kurang dapat menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat.	Kurang berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis dan tidak dapat menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa mengumpul dan menganalisis data yang relevan secara terancang sebagai asas perancangan/ persediaan bimbingan.</li> <li>• Sentiasa mentafsir dan mengaplikasi data untuk digunakan sebagai asas perancangan/ pelaksanaan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengumpul dan menganalisis data yang relevan secara terancang sebagai asas perancangan/ persediaan bimbingan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Mentafsir dan mengaplikasi data untuk digunakan sebagai asas perancangan/ pelaksanaan tugas tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengumpul dan menganalisis data yang relevan secara terancang sebagai asas perancangan/ persediaan bimbingan tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mentafsir dan mengaplikasi data untuk digunakan sebagai asas perancangan/ pelaksanaan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat mengumpul dan menganalisis data yang relevan secara terancang sebagai asas perancangan/ persediaan bimbingan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat mentafsir dan mengaplikasi data untuk digunakan sebagai asas perancangan/ pelaksanaan tugas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat mengumpul dan menganalisis data yang relevan secara terancang sebagai asas perancangan/ persediaan bimbingan.</li> <li>• Tidak dapat mentafsir dan mengaplikasi data untuk digunakan sebagai asas perancangan/ pelaksanaan tugas.</li> </ul>

**CATATAN:**

**E2 PELAKSANAAN****ASPEK A2.1: BIMBINGAN/ COACHING & MENTORING KEPADA KLIEN****HURAIAN**

- Memberi bimbingan, melaksanakan coaching & mentoring kepada klien, mengambil tindakan susulan, dan membuat laporan.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk memberi bimbingan/ coaching & mentoring**

- memberi bimbingan/ coaching & mentoring

**SIPartners+**

- Bimbingan/ coaching & mentoring kepada pengurusan dan kepimpinan
- Bilangan PGB dan SLT yang dibimbing bergantung kepada bilangan sekolah fokus
- SKPMg2 Standard 1, 2, dan 3

**SISC+**

- Bimbingan/ coaching & mentoring MLT yang dibimbing
- Bilangan MLT yang dibimbing bergantung kepada bilangan sekolah fokus
- SKPMg2 Standard 3.1 dan Standard 4

- Keupayaan pegawai untuk mengambil tindakan susulan**

- mengambil tindakan susulan

**SIPartners+** : Bimbingan berterusan secara individu/ kelompok terhadap isu yang dikenal pasti

**SISC+** : Bimbingan berterusan/ bimbingan individu/ kelompok terhadap isu yang dikenal pasti

- Keupayaan pegawai untuk membuat laporan bimbingan**

- membuat laporan bimbingan

**SIPartners+** : Membentang laporan bimbingan kepada KPPD

**SISC+** : Membentang laporan bimbingan kepada KPPD

## Kaedah Penilaian & Huraian

### Semakan Bahan

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- **SIPartners+** : Rekod sesi bimbingan/ *coaching & mentoring*, analisis bimbingan/ *coaching & mentoring*, laporan bimbingan/ *coaching & mentoring*, dan dokumen lain yang berkaitan
- **SISC+** : Rekod sesi bimbingan/ *coaching & mentoring*, analisis bimbingan/ *coaching & mentoring*, laporan bimbingan/ *coaching & mentoring*, dan dokumen lain yang berkaitan

### Temu Bual

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Nyatakan proses semasa anda melaksanakan bimbingan/ *coaching & mentoring*
- Apakah pendekatan yang anda gunakan semasa melaksanakan bimbingan/ *coaching & mentoring*?
- Soalan-soalan lain yang berkaitan

## RUBRIK

CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
5	4	3	2	1
Berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien secara konsisten.	Berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien.	Berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> tetapi kurang dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien.	Kurang berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan kurang dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien.	Kurang berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan tidak dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien.

## HURAIAN

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa melaksanakan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> yang berkesan kepada klien.</li> <li>• Sentiasa membuat tindakan susulan bagi meningkatkan prestasi/ kualiti/ menyelesaikan masalah klien dan menyediakan laporan yang lengkap.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> yang berkesan kepada klien tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Membuat tindakan susulan bagi meningkatkan prestasi/ kualiti/ menyelesaikan masalah klien dan menyediakan laporan yang lengkap tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> yang berkesan kepada klien tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Kurang dapat membuat tindakan susulan bagi meningkatkan prestasi/ kualiti/ menyelesaikan masalah klien dan menyediakan laporan yang lengkap.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurang dapat melaksanakan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> yang berkesan kepada klien.</li> <li>• Kurang dapat membuat tindakan susulan bagi meningkatkan prestasi/ kualiti/ menyelesaikan masalah klien dan menyediakan laporan yang lengkap.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurang dapat melaksanakan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> yang berkesan kepada klien.</li> <li>• Tidak dapat membuat tindakan susulan bagi meningkatkan prestasi/ kualiti/ menyelesaikan masalah klien dan menyediakan laporan yang lengkap.</li> </ul>
--	--	--	--	---

CATATAN:

## ASPEK A2.2: KOMUNIKASI

### HURAIAN

- Berkongsi idea, strategi, maklumat, dan boleh mempengaruhi pihak lain yang berkaitan semasa bimbingan dan pelaporan.
- Pegawai yang dinilai juga boleh menerima kritikan/ pandangan/ cadangan untuk penambahbaikan klien dan organisasi.

### DESKRIPSI & HURAIAN

- **Keupayaan pegawai untuk menerima kritikan/ pandangan/ cadangan daripada pegawai atasan bagi mencapai objektif organisasi**
  - boleh menerima kritikan/ pandangan/ cadangan daripada pegawai atasan bagi mencapai objektif organisasi
    - i. Sesi pembentangan pelaporan
    - ii. Sesi perbincangan
    - iii. Sesi bengkel
- **Keupayaan pegawai untuk mempengaruhi individu lain semasa membuat runding cara/ bimbingan**
  - boleh mempengaruhi individu lain semasa membuat runding cara/ bimbingan
    - i. Dialog prestasi
    - ii. Sesi perbincangan
    - iii. Sesi bimbingan
- **Keupayaan pegawai untuk berkongsi maklumat dengan klien untuk membangunkan organisasi**
  - boleh berkongsi maklumat dengan klien untuk membangunkan organisasi
    - i. Sesi pembentangan pelaporan
    - ii. Sesi perbincangan
    - iii. Sesi bengkel
- **Keupayaan pegawai untuk berkongsi strategi PdP yang berkesan untuk meningkatkan kualiti guru**
  - boleh berkongsi strategi PdP yang berkesan untuk meningkatkan kualiti guru
    - i. Sesi CPD dan PLC
    - ii. Sesi perbincangan
    - iii. Sesi bengkel

### KAEADAH PENILAIAN & HURAIAN

#### Pemerhatian

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Sesi pembentangan pelaporan
- Sesi perbincangan
- Sesi bengkel

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan dan dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien secara konsisten.	Kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan dan dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien secara berkala.	Kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan tetapi kurang dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien.	Kurang kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan dan kurang dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien.	Kurang kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan dan tidak dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa berkomunikasi dengan berkesan semasa menerima maklumat yang disampaikan oleh klien.</li> <li>• Sentiasa bersikap terbuka apabila menerima kritikan/ pandangan daripada orang lain.</li> <li>• Sentiasa berkongsi maklumat/ strategi dalam melaksanakan tugas dengan jelas dan tepat untuk meningkatkan kualiti tugas/ pencapaian klien dan membangunkan organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berkomunikasi dengan berkesan semasa menerima maklumat yang disampaikan oleh klien tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Bersikap terbuka apabila menerima kritikan/ pandangan daripada orang lain tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Berkongsi maklumat/ strategi dalam melaksanakan tugas dengan jelas dan tepat untuk meningkatkan kualiti tugas/ pencapaian klien dan membangunkan organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berkomunikasi dengan berkesan semasa menerima maklumat yang disampaikan oleh klien tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Bersikap terbuka apabila menerima kritikan/ pandangan daripada orang lain tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat berkongsi maklumat/ strategi dalam melaksanakan tugas dengan jelas dan tepat untuk meningkatkan kualiti tugas/ pencapaian klien dan membangunkan organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat berkomunikasi dengan berkesan semasa menerima maklumat yang disampaikan oleh klien.</li> <li>• Jarang-jarang dapat bersikap terbuka apabila menerima kritikan/ pandangan daripada orang lain.</li> <li>• Jarang-jarang dapat berkongsi maklumat/ strategi melaksanakan tugas dengan jelas dan tepat untuk meningkatkan kualiti tugas/ pencapaian klien dan membangunkan organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat berkomunikasi dengan berkesan semasa menerima maklumat yang disampaikan oleh klien.</li> <li>• Jarang-jarang dapat bersikap terbuka apabila menerima kritikan/ pandangan daripada orang lain.</li> <li>• Tidak dapat berkongsi maklumat/ strategi melaksanakan tugas dengan jelas dan tepat untuk meningkatkan kualiti tugas/ pencapaian klien dan membangunkan organisasi.</li> </ul>

CATATAN:

### ASPEK A2.3: INTERVENSI

#### HURAIAN

- Merupakan satu program berfokus kepada sesuatu isu yang dikenal pasti untuk meningkatkan tahap dan kualiti klien.

#### DESKRIPSI & HURAIAN

- **Keupayaan pegawai untuk melaksanakan intervensi secara kolaboratif bersama-sama pegawai lain**
  - melaksanakan intervensi secara kolaboratif bersama-sama pegawai lain
    - i. Sesi CPD dan PLC
    - ii. Sesi perbincangan profesionalisme
- **Keupayaan pegawai untuk melaksanakan intervensi bersama-sama pegawai yang dibimbing secara individu atau secara kumpulan**
  - melaksanakan intervensi bersama-sama pegawai yang dibimbing secara individu atau secara kumpulan
    - i. Sesi CPD dan PLC
    - ii. LADAP
- **Keupayaan pegawai untuk melaksanakan Professional Learning Community (PLC) kepada pegawai yang dibimbing**
  - melaksanakan Professional Learning Community (PLC) kepada pegawai yang dibimbing
- **Keupayaan pegawai untuk menyediakan dokumen intervensi**
  - menyediakan dokumen intervensi

#### KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN

##### Semakan Bahan

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- perancangan aktiviti/ program
- rekod pelaksanaan intervensi
- laporan maklum balas/ program/ kajian impak
- dokumen Professional Learning Community (PLC)
- Teacher Intervention Tool (TIT) – SISC+
- dokumen lain yang berkaitan

##### Temu Bual

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Apakah intervensi yang dibuat berdasarkan isu yang telah dikenal pasti?
- Siapakah yang terlibat dalam intervensi yang dilaksanakan?

##### Pemerhatian

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- dilakukan sewaktu proses pelaksanaan intervensi

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien dan menyediakan dokumen intervensi yang lengkap secara konsisten.	Melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien dan menyediakan dokumen intervensi yang lengkap	Melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien tetapi kurang menyediakan dokumen intervensi yang lengkap.	Kurang melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien dan kurang menyediakan dokumen intervensi yang lengkap.	Kurang melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien dan tidak menyediakan dokumen intervensi yang lengkap.
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa melaksanakan intervensi yang berkesan berkaitan isu/ masalah yang telah dikenal pasti kepada klien tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Sentiasa menyediakan dokumen intervensi yang lengkap dan relevan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan intervensi yang berkesan berkaitan isu/ masalah yang telah dikenal pasti kepada klien tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Menyediakan dokumen intervensi yang lengkap dan relevan tetapi tidak secara berterusan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan intervensi yang berkesan berkaitan isu/ masalah yang telah dikenal pasti kepada klien tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menyediakan dokumen intervensi yang lengkap dan relevan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan intervensi yang berkesan berkaitan isu/ masalah yang telah dikenal pasti kepada klien.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menyediakan dokumen intervensi yang lengkap dan relevan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat melaksanakan intervensi yang berkesan berkaitan isu/ masalah yang telah dikenal pasti kepada klien.</li> <li>• Tidak dapat menyediakan dokumen intervensi yang lengkap dan relevan.</li> </ul>

CATATAN:

**E3 PENILAIAN****ASPEK A3.1: PELAPORAN****HURAIAN**

- Melapor dapatan bimbingan/ coaching & mentoring dan melaporkan tindakan susulan berdasarkan maklum balas yang diterima.

**DESKRIPSI & HURAIAN**

- Keupayaan pegawai untuk melaporkan dapatan bimbingan/ coaching & mentoring dan melaporkan tindakan susulan

- dapat melaporkan dapatan bimbingan/ coaching & mentoring dan laporan tindakan susulan

**KAEDAH PENILAIAN & HURAIAN****Semakan Bahan**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- rekod laporan bimbingan/ coaching & mentoring
- laporan tindakan susulan

**Temu Bual**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- Bagaimanakah anda membuat laporan dapatan bimbingan?
- Bagaimanakah pelaporan yang dibuat dapat membantu anda dalam mengambil tindakan susulan?

**Pemerhatian**

Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:

- dilakukan sewaktu proses perbincangan/ pembentangan laporan

<b>RUBRIK</b>				
<b>CEMERLANG</b>	<b>BAIK</b>	<b>SEDERHANA</b>	<b>MEMUASKAN</b>	<b>LEMAH</b>
5	4	3	2	1
Menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan laporan tindakan susulan yang lengkap secara konsisten.	Menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan laporan tindakan susulan yang lengkap	Menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> yang lengkap tetapi laporan tindakan susulan yang kurang lengkap	Menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan laporan tindakan susulan yang kurang lengkap	Tidak menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan laporan tindakan susulan
<b>HURAIAN</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiasa menyediakan pelaporan dapatan bimbingan/<i>coaching &amp; mentoring</i> yang lengkap</li> <li>• Sentiasa menyediakan pelaporan tindakan susulan yang berkesan untuk meningkatkan kualiti tugas klien atau pencapaian organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyediakan pelaporan dapatan bimbingan/<i>coaching &amp; mentoring</i> yang lengkap tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Menyediakan pelaporan tindakan susulan yang berkesan untuk meningkatkan kualiti tugas klien atau pencapaian organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyediakan pelaporan dapatan bimbingan/<i>coaching &amp; mentoring</i> yang lengkap tetapi tidak secara berterusan.</li> <li>• Jarang-jarang dapat menyediakan pelaporan tindakan susulan yang berkesan untuk meningkatkan kualiti tugas klien atau pencapaian organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang-jarang dapat menyediakan pelaporan dapatan bimbingan/<i>coaching &amp; mentoring</i> yang lengkap</li> <li>• Jarang-jarang dapat menyediakan pelaporan tindakan susulan yang berkesan untuk meningkatkan kualiti tugas klien atau pencapaian organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak dapat menyediakan pelaporan dapatan bimbingan/<i>coaching &amp; mentoring</i> yang lengkap</li> <li>• Tidak dapat menyediakan pelaporan tindakan susulan yang berkesan untuk meningkatkan kualiti tugas klien atau pencapaian organisasi.</li> </ul>

**CATATAN:**

**INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN  
FUNGSIONAL FASILITATOR**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN						
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH		
				5	4	3	2	1		
D3	<b>KEMAHIRAN</b>									
E1	<b>PERANCANGAN</b>									
A1.1	PENGETAHUAN BIDANG TUGAS	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menguasai maklumat dan strategi berkaitan bidang tugas</li> </ul>	<b>Semakan Bahar:</b> <b>SIPartners+</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>borang lawatan</li> <li>buku log Pergerakan</li> <li>laporan harian</li> <li>laporan mingguan</li> </ul> <b>SISC+</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>buku Log Pergerakan</li> <li>Borang <i>Teacher Intervention Tool</i> (TIT) laporan harian</li> <li>laporan mingguan</li> </ul> <b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terangkan tugas anda.</li> <li>Apakah dokumen yang anda sediakan sebelum, semasa, dan selepas pelaksanaan bimbingan?</li> </ul> Pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.	Berpengetahuan luas dalam bidang tugas yang dikhususkan dan menguasai strategi berkaitan bidang tugas secara konsisten.	Berpengetahuan luas dalam bidang tugas yang dikhususkan dan menguasai strategi berkaitan bidang tugas.	Berpengetahuan asas dalam bidang tugas yang dikhususkan dan menguasai strategi berkaitan bidang tugas.	Berpengetahuan asas tentang bidang tugas yang dikhususkan dan kurang menguasai strategi berkaitan bidang tugas.	Berpengetahuan asas tentang bidang tugas yang dikhususkan dan tidak menguasai strategi berkaitan bidang tugas.		
A1.2	PERANCANGAN DAN PERSEDIAAN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>mengumpul maklumat asas klien</li> <li>merancang pelbagai strategi berkaitan dengan bidang tugas</li> </ul>	<b>Semakan Bahar:</b> <b>SIPartners+</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>MyPortfolio</i></li> <li>jadual lawatan bimbingan,</li> <li>profil PGB dan SLT,</li> <li>data SKPMg2</li> <li>takwim</li> </ul>	Berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematis dan dapat merancang pelbagai strategi yang berkesan secara konisten.	Berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematis dan dapat merancang pelbagai strategi yang berkesan.	Berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematis tetapi kurang dapat	Kurang berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematis dan kurang dapat merancang	Kurang berkemahiran mengumpul maklumat asas klien untuk persediaan perancangan dengan sistematis dan tidak dapat merancang		

**INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN  
FUNGSIONAL FASILITATOR**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
			<b>SISC+</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MyPortfolio,</li> <li>• jadual lawatan bimbingan, profil MLT,</li> <li>• data SKPMg2</li> <li>• takwim</li> </ul> Temu bual, pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.			merancang pelbagai strategi yang berkesan.	pelbagai strategi yang berkesan.	pelbagai strategi yang berkesan.
A1.3	PENGURUSAN MAKLUMAT	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mengumpul dan menganalisis data</li> <li>• menginterpretasi dan mengaplikasi data sebagai asas untuk pelaksanaan bimbingan</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <b>SiPartners+</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fail data</li> </ul> <b>SISC+</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fail data</li> </ul> <b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagaimakah anda menggunakan data sebagai persediaan untuk melaksanakan bimbingan?</li> <li>• Bagaimakah anda menginterpretasi data yang dikumpul untuk pelaksanaan bimbingan?</li> </ul> Pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.	Berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis dan menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat secara konsisten.	Berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis dan menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat.	Berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis tetapi kurang dapat menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat.	Kurang berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis dan kurang dapat menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat.	Kurang berkemahiran mengumpul dan menganalisis data secara sistematis dan tidak dapat menginterpretasi serta mengaplikasi data dengan tepat.

**INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN  
FUNGSIONAL FASILITATOR**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
E2	<b>PELAKSANAAN</b>							
A2.1	BIMBINGAN/ <i>COACHING &amp; MENTORING</i> KEPADA KLIEN	Keupayaan pegawai untuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i></li> <li>mengambil tindakan susulan</li> <li>membuat laporan bimbingan</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <b>SIPartners+</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>rekod sesi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i>, analisis bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i>, laporan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i>, dan dokumen lain yang berkaitan</li> </ul> <b>SISC+</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>rekod sesi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i>, analisis bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i>, laporan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i>, dan dokumen lain yang berkaitan</li> </ul> <b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nyatakan proses semasa anda melaksanakan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i></li> <li>Apakah pendekatan yang anda gunakan semasa melaksanakan bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i>?</li> </ul> Pencerapan, pemerhatian atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.	Berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien secara konsisten.	Berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien.	Berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> tetapi kurang dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien.	Kurang berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan kurang dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien.	Kurang berkemahiran memberi bimbingan/ <i>coaching &amp; mentoring</i> dan tidak dapat mengambil tindakan susulan yang sesuai kepada klien.

**INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN  
FUNGSIONAL FASILITATOR**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A2.2	KOMUNIKASI	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>menerima kritikan/ pandangan/ cadangan daripada pegawai atasan bagi mencapai objektif organisasi</li> <li>mempengaruhi individu lain semasa membuat runding cara/bimbingan</li> <li>berkongsi maklumat dengan klien untuk membangunkan organisasi</li> <li>erkongsi strategi PdP yang berkesan untuk meningkatkan Kualiti Guru</li> </ul>	<b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>sesi pembentangan pelaporan</li> <li>sesi perbincangan</li> <li>sesi bengkel</li> </ul> <p>Semakan bahan, temu bual, pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.</p>	<p>Kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan dan dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien secara konsisten.</p>	<p>Kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan dan dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien secara berkala.</p>	<p>Kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan tetapi kurang dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien.</p>	<p>Kurang kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan dan kurang dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien.</p>	<p>Kurang kebolehan menerima kritikan/ pandangan/ cadangan dan tidak dapat berkongsi maklumat/ strategi yang tepat dengan klien.</p>
A2.3	INTERVENSI	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>melaksanakan intervensi secara kolaboratif bersama-sama pegawai lain</li> <li>melaksanakan intervensi bersama-sama pegawai yang dibimbing secara individu atau secara kumpulan</li> <li>melaksanakan Professional Learning Community (PLC) kepada pegawai yang dibimbing</li> <li>menyediakan dokumen intervensi</li> </ul>	<b>Semakan Bahan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>perancangan aktiviti/ program</li> <li>rekod pelaksanaan intervensi</li> <li>laporan maklum balas/ program/ kajian impak</li> <li>dokumen Professional Learning Community (PLC)</li> <li>Teacher Intervention Tool (TIT) – SISC+</li> <li>dokumen lain yang berkaitan</li> </ul> <b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Apakah intervensi yang dibuat berdasarkan isu yang telah dikenal pasti?</li> <li>Siapakah yang terlibat dalam intervensi yang dilaksanakan?</li> </ul>	<p>Melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien dan menyediakan dokumentasi intervensi yang lengkap secara konsisten.</p>	<p>Melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien dan menyediakan dokumentasi intervensi yang lengkap.</p>	<p>Melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien tetapi kurang menyediakan dokumentasi intervensi yang lengkap.</p>	<p>Kurang melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien dan kurang menyediakan dokumentasi intervensi yang lengkap.</p>	<p>Kurang melaksanakan intervensi yang berkesan kepada klien dan tidak menyediakan dokumentasi intervensi yang lengkap.</p>

**INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN  
FUNGSIONAL FASILITATOR**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	Kaedah Penilaian Penilaian dapat dibuat berdasarkan contoh yang berikut:	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
			<b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dilakukan sewaktu proses pelaksanaan intervensi</li> </ul> Pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.					
E3	<b>PENILAIAN</b>							
A3.1	PELAPORAN	<b>Keupayaan pegawai untuk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• melaporkan dapatan bimbingan/ coaching &amp; mentoring dan melaporkan tindakan susulan</li> </ul> <b>Semakan Bahar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rekod laporan bimbingan/ coaching &amp; mentoring</li> <li>• laporan tindakan susulan</li> </ul> <b>Temu bual:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagaimakah anda membuat laporan dapatan bimbingan?</li> <li>• Bagaimakah pelaporan yang dibuat dapat membantu anda dalam mengambil tindakan susulan?</li> </ul> <b>Pemerhatian:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dilakukan sewaktu proses perbincangan/ pembentangan laporan</li> </ul> Pencerapan atau kaedah-kaedah lain yang sesuai boleh digunakan.	Menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ coaching & mentoring dan laporan tindakan susulan yang lengkap secara konsisten.	Menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ coaching & mentoring dan laporan tindakan susulan yang lengkap.	Menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ coaching & mentoring yang lengkap tetapi laporan tindakan susulan yang kurang lengkap.	Menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ coaching & mentoring dan laporan tindakan susulan yang kurang lengkap.	Tidak menyediakan dokumen pelaporan bimbingan/ coaching & mentoring dan laporan tindakan susulan.	