

GENERIK

Kandungan dan wajaran bagi instrumen Generik

DIMENSI 1 -PROFESIONALISME (30%)

E1 Nilai Profesionalime (6%)

A1.1 Amalan Profesionalisme
A1.2 Hubungan dengan Pelanggan

E2 Sahsiah (4%)

A2.1 Mengutamakan Pencapaian
A2.2 Kepantasan Bertindak
A2.3 Kematangan Emosi dan Keyakinan Diri
A2.4 Budaya Kerja Sepasukan
A2.5 Berfokuskan Pelanggan

E3 Potensi (4%)

A3.1 Kepimpinan Berwawasan dan Membuat Keputusan
A3.2 Penyesuaian Perubahan
A3.3 Keinginan Menimba Pengetahuan
A3.4 Pemikiran Kreatif dan Inovatif

E4 Keilmuan dan Pengetahuan (6%)

A4.1 Dasar-dasar Kerajaan
A4.2 Peraturan dan Pekeliling
A4.3 Penguasaan Bidang Tugas
A4.4 Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK)

E5 Kesediaan dan Kewibawaan (10%)

A5.1 Kesediaan Menjalankan Arahan/Tugas-tugas Lain
A5.2 Keupayaan Melaksanakan Bimbingan dan Pementoran

DIMENSI 2 -PELIBATAN (10%)

E1 Hubungan Luar (5%)

A1.1 Jalinan dan Jaringan (*Networking and Linkages*)

E2 Sumbangan (5%)

A2.1 Sumbangan Profesional dan/atau Sosial

D1 PROFESIONALISME
E1 NILAI PROFESIONAL

ASPEK A1.1	HURAIAN
AMALAN PROFESIONAL	Mengetahui, memahami, mematuhi dan mempamerkan tingkah laku beretika sebagai seorang Pegawai Perkhidmatan Pendidikan - Mengetahui dan memahami; keupayaan pegawai untuk menjelaskan tingkah laku beretika - Mematuhi; keupayaan pegawai untuk patuh akan tingkah laku beretika - Mempamerkan; keupayaan pegawai untuk memperlihatkan tingkah laku beretika

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja penjawat awam	Contoh: - Jujur dan amanah - Berketerampilan - Berintegriti dan sebagainya
Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan patriotisme, *non-partisan, neutrality* dan mematuhi tatakelakuan sebagai penjawat awam	Contoh: - Cinta dan taat akan Yang di-Pertuan Agong, negara serta kerajaan (*Goverment of the day*) - Menjalankan tugas tanpa memihak mana-mana parti politik - Tidak mengutamakan kepentingan peribadi sehingga membelakangkan tugas
Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja keguruan	Contoh: - Cinta akan profesion - Tidak menyebarkan perkara yang dapat memburukkan imej organisasi serta mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oganisasi
Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kaunseling (Akta 580)	Contoh: - Dapat diteladani - Sentiasa menjaga kerahsiaan

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Kad Perakam Waktu/rekod kehadiran - Buku Log Pergerakan Pegawai
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Cara pegawai memberikan maklum balas terhadap sebarang pertanyaan
Pemerhatian	Contoh aspek yang sesuai untuk diamati adalah seperti 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

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mengetahui dan memahami etika kerja yang berkaitan serta mempamerkan tingkah laku beretika dengan konsisten	• Sentiasa dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas dan tepat • 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
BAIK (4) Mengetahui dan memahami etika kerja yang berkaitan serta mempamerkan tingkah laku beretika	• Dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas • 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 tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mengetahui dan memahami etika kerja yang berkaitan tetapi kurang mempamerkan tingkah laku beretika	• Dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas • 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
MEMUASKAN (2) Kurang mengetahui dan kurang memahami etika kerja yang berkaitan serta kurang mempamerkan tingkah laku beretika	• Jarang dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas • 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
LEMAH (1) Kurang mengetahui dan kurang memahami etika kerja yang berkaitan serta tidak mempamerkan tingkah laku beretika	• Jarang dapat menerangkan etika kerja PPP dengan jelas • 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

CATATAN:

ASPEK A1.2	HURAIAN
HUBUNGAN DENGAN PELANGGAN	Interaksi dua hala (*interpersonal*) antara pegawai dengan pelanggan yang berkaitan dapat memberikan 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

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - E-mel - Surat - Memo - Media sosial - Foto - Video - Keratan akhbar - Bahan-bahan lain
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Cara pegawai melayan pelanggan
Pemerhatian	Contoh aspek yang sesuai untuk diamati adalah seperti yang berikut: - Memberikan perhatian/tumpuan tanpa mendiskriminasikan pelanggan - Menerima pandangan dan menegur pelanggan secara berhemah - Kesanggupan pegawai untuk bekerja lebih masa - Perkara-perkara lain yang berkaitan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan menjaga nama baik pelanggan/organisasi secara konsisten	• Sentiasa mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara, seperti e-mel/surat/memo/video/keratan akhbar/media lain yang sesuai • Sentiasa mempraktikkan kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi • Sentiasa mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi
BAIK (4) Mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan menjaga nama baik pelanggan/organisasi	• Mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara, seperti e-mel/surat/memo/video/keratan akhbar/media lain yang sesuai tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempraktikkan kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi situasi tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan tetapi kurang menjaga nama baik pelanggan/organisasi	• Mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara, seperti e-mel/surat/memo/video/keratan akhbar/media lain yang sesuai tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempraktikkan kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan kurang menjaga nama baik pelanggan/organisasi	• Jarang dapat mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara, seperti e-mel/surat/memo/video/keratan akhbar/ media lain yang sesuai • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi • Jarang dapat mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi
LEMAH (1) Kurang mempamerkan interaksi dua hala secara positif dengan pelanggan dan tidak menjaga nama baik pelanggan/organisasi	• Jarang dapat mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan melalui pelbagai cara, seperti e-mel/surat/memo/video/keratan akhbar/ media lain yang sesuai • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran berkongsi maklumat yang sesuai dengan pelanggan dalam pelbagai situasi • Tidak dapat mewujudkan suasana yang mesra ketika berurusan dengan pelanggan dan menjaga nama baik organisasi

CATATAN:

E2 SAHSIAH

ASPEK A2.1	HURAIAN
MENGUTAMAKAN PENCAPAIAN	Memberikan komitmen dan menunjukkan sikap profesional dalam menyelesaikan tugasan

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 tugasan dengan kesungguhan yang tinggi

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Surat arahan memo - Dokumen program/aktiviti - Laporan latihan - Kertas maklum balas berkaitan sesuatu arahan - Bahan lain yang sesuai
Pemerhatian	Contoh aspek yang sesuai untuk diamati adalah seperti yang berikut: - Komitmen - Konsisten - Bertanggungjawab - Prihatin - Berusaha - Nilai-nilai murni lain yang sesuai

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan serta menunjukkan sikap yang positif ke arah pencapaian matlamat secara konsisten	• Sentiasa menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugasan • Sentiasa mencari peluang dalam sebarang halangan • Sentiasa berusaha/mencari jalan untuk menyelesaikan sebarang masalah • Sentiasa melakukan lebih daripada keperluan dan memberikan kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti
BAIK (4) Mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan dan menunjukkan sikap yang positif ke arah pencapaian matlamat	• Menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugasan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mencari peluang dalam sebarang halangan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Berusaha/mencari jalan untuk menyelesaikan sebarang masalah tetapi tidak berlaku secara berterusan • Melakukan lebih daripada keperluan dan memberikan kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan tetapi kurang menunjukkan sikap yang positif ke arah pencapaian matlamat	• Menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugasan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mencari peluang dalam sebarang halangan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang berusaha/mencari jalan untuk menyelesaikan sebarang masalah • Jarang dapat melakukan lebih daripada keperluan dan memberikan kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan dan kurang menunjukkan sikap ke arah pencapaian matlamat	• Jarang menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugasan • Jarang mencari peluang dalam sebarang halangan • Jarang berusaha/mencari jalan untuk menyelesaikan sebarang masalah • Jarang dapat melakukan lebih daripada keperluan dan memberikan kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugasan dan tidak menunjukkan sikap ke arah pencapaian matlamat	• Jarang menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugasan • Jarang mencari peluang dalam sebarang halangan • Tidak berusaha/mencari jalan untuk menyelesaikan sebarang masalah • Tidak dapat melakukan lebih daripada keperluan dan memberikan kepuasan kepada diri serta meningkatkan kredibiliti

CATATAN:

ASPEK A2.2	HURAIAN
KEPANTASAN BERTINDAK	Kebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan bagi mencapai hasil/objektif

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk melaksanakan sesuatu tugasan dalam tempoh ditetapkan	• Bertindak dengan berkesan dalam menyelesaikan tugasan mengikut sasaran kerja dalam tempoh masa yang ditetapkan • Tempoh tindak balas kepada arahan/tugasan • Menyelesaikan sesuatu tugasan dalam tempoh yang ditetapkan

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Audio - Video - Bahan bercetak - Bahan lain yang sesuai
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Tempoh yang diambil untuk menyelesaikan tugasan yang diberikan
Pemerhatian	Contoh aspek yang sesuai untuk diamati adalah seperti yang berikut: - Usaha-usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan tugasan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan menepati sasaran kerja yang ditetapkan secara konsisten	• Sentiasa mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan • Sentiasa mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/ melengahkan masa dalam melaksanakan/menyelesaikan tugasan • Sentiasa melaksanakan tugasan yang memberikan impak kepada organisasi • Sentiasa melaksanakan tugasan dengan pantas dan menepati standard kualiti
BAIK (4) Berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan menepati sasaran kerja yang ditetapkan	• Mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/melengahkan masa dalam melaksanakan/menyelesaikan tugasan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Melaksanakan tugasan yang memberikan impak kepada organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Melaksanakan tugasan dengan pantas dan menepati standard kualiti tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan kurang menepati sasaran kerja yang ditetapkan	• Mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/melengahkan masa dalam melaksanakan/menyelesaikan tugasan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat melaksanakan tugasan yang memberikan impak kepada organisasi • Jarang dapat melaksanakan tugasan dengan pantas dan menepati standard kualiti
MEMUASKAN (2) Kurang berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan kurang menepati sasaran kerja yang ditetapkan	• Jarang dapat mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan • Jarang dapat mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/ melengahkan masa dalam melaksanakan/menyelesaikan tugasan • Jarang dapat melaksanakan tugasan yang memberikan impak kepada organisasi • Jarang dapat melaksanakan tugasan dengan pantas dan menepati standard kualit
LEMAH (1) Kurang berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan tidak menepati sasaran kerja yang ditetapkan	• Jarang dapat mengambil tindakan yang relevan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan • Jarang dapat mengambil tindakan yang sewajarnya tanpa disuruh/ melengahkan masa dalam melaksanakan/menyelesaikan tugasan • Tidak dapat melaksanakan tugasan yang memberikan impak kepada organisasi • Tidak dapat melaksanakan tugasan dengan pantas dan menepati standard kualiti

CATATAN:

ASPEK A2.3	HURAIAN
KEMATANGAN EMOSI DAN KEYAKINAN DIRI	Mengurus perasaan, fikiran dan mempunyai keyakinan diri dalam mengawal tindakan semasa menjalankan tugas

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk mengurus emosi diri bagi kebaikan organisasi	Mengurus emosi diri sendiri untuk meningkatkan keyakinan serta tindakan demi kebaikan organisasi semasa menjalankan tugas
Keupayaan pegawai untuk mempamerkan keyakinan diri dalam melaksanakan tugas	• Mempunyai keyakinan diri yang tinggi dan berupaya memilih kaedah yang berkesan dalam menyelesaikan tugasan dan masalah • Berupaya membuat keputusan yang tepat berkaitan dengan tugasan dan masalah

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Pemerhatian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Pemerhatian	Contoh aspek yang sesuai untuk diamati adalah seperti 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 - Nilai-nilai murni lain yang sesuai

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kematangan emosi dan keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas secara konsisten	• Sentiasa menunjukkan perasaan/fikiran yang tenang/rasional • Sentiasa dapat mengawal keadaan/tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/situasi yang tidak sihat • Sentiasa mempraktikkan kemahiran membuat keputusan/memilih cara yang berkesan/sesuai yang dapat menyelesaikan tugasan/masalah yang dihadapi dengan baik
BAIK (4) Mempamerkan kematangan emosi dan keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas	• Menunjukkan perasaan/fikiran yang tenang/rasional • Dapat mengawal keadaan/tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/situasi yang tidak sihat tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempraktikkan kemahiran membuat keputusan/memilih cara yang berkesan/sesuai yang dapat menyelesaikan tugasan/masalah yang dihadapi dengan baik tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kematangan emosi tetapi kurang keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas	• Menunjukkan perasaan/fikiran yang tenang/rasional • Dapat mengawal keadaan/tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/situasi yang tidak sihat tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran membuat keputusan/memilih cara yang berkesan/sesuai yang dapat menyelesaikan tugasan/masalah yang dihadapi dengan baik
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kematangan emosi dan kurang keyakinan diri yang tinggi semasa melaksanakan tugas	• Jarang dapat menunjukkan perasaan/fikiran yang tenang/rasional • Jarang dapat mengawal keadaan/tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/situasi yang tidak sihat • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran membuat keputusan/memilih cara yang berkesan/sesuai yang dapat menyelesaikan tugasan/masalah yang dihadapi dengan baik
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kematangan emosi dan tidak ada keyakinan diri semasa melaksanakan tugas	• Jarang dapat menunjukkan perasaan/fikiran yang tenang/rasional • Jarang dapat mengawal keadaan/tidak mudah dipengaruhi oleh suasana/situasi yang tidak sihat • Tidak dapat mempraktikkan kemahiran membuat keputusan/memilih cara yang berkesan/sesuai yang dapat menyelesaikan tugasan/masalah yang dihadapi dengan baik

CATATAN:

ASPEK A2.4	HURAIAN
BUDAYA KERJA SEPASUKAN	Melibatkan diri secara berkumpulan bagi menyelesaikan tugas-tugas harian yang ditetapkan

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk mewujudkan budaya kerja sepasukan	• Sentiasa memberikan kerjasama semasa menjalankan/menyelesaikan tugas dalam pasukan • Wujud suasana kerja yang selesa dan kondusif untuk mengekalkan keharmonian sesebuah organisasi semasa menjalankan sesuatu tugasan
Keupayaan pegawai untuk mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak ke arah mencapai matlamat organisasi	• Melibatkan diri dalam kerja secara berkumpulan bagi menyelesaikan tugasan • Berperanan secara aktif dengan pelbagai kumpulan/unit/jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Audio - Video - E-buletin - Bahan bercetak - Bahan lain yang sesuai
Pemerhatian	Contoh aspek yang sesuai untuk diamati adalah seperti yang berikut: - Pengendalian mesyuarat/perjumpaan - Komunikasi dua hala - Terbuka kepada perbincangan - Menerima perbezaan pendapat - Membuat keputusan secara kolektif - Kriteria lain yang sesuai

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan pelibatan secara aktif dalam melaksanakan kerja berpasukan dan dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi secara konsisten	• Sentiasa menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi • Sentiasa menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi • Sentiasa merancang/melaksanakan tugasan secara sepasukan • Sentiasa mewujudkan suasana kerja yang selesa/kondusif/harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugasan • Sentiasa menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/unit/jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi
BAIK (4) Mempamerkan pelibatan secara aktif dalam melaksanakan kerja berpasukan dan dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi	• Menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Merancang/melaksanakan tugasan secara sepasukan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mewujudkan suasana kerja yang selesa/kondusif/harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugasan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/unit/jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja berpasukan tetapi kurang dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi	• Menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat merancang/melaksanakan tugasan secara sepasukan • Jarang dapat mewujudkan suasana kerja yang selesa/kondusif/harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugasan • Jarang dapat menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/unit/jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja berpasukan dan kurang dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi	• Jarang dapat menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi • Jarang dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi • Jarang dapat merancang/melaksanakan tugasan secara sepasukan • Jarang dapat mewujudkan suasana kerja yang selesa/kondusif/harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugasan • Jarang dapat menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/unit/jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi
LEMAH (1) Kurang mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja berpasukan dan tidak dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi	• Jarang dapat menunjukkan kesediaan berkongsi idea dan tenaga dengan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai matlamat organisasi • Jarang dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam organisasi • Tidak dapat merancang/melaksanakan tugasan secara sepasukan • Tidak dapat mewujudkan suasana kerja yang selesa/kondusif/harmoni dalam organisasi semasa menjalankan sesuatu tugasan • Tidak dapat menyesuaikan diri dengan pelbagai kumpulan/unit/jabatan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi

CATATAN:

ASPEK A2.5	HURAIAN
BERFOKUSKAN PELANGGAN	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 keperluan jangka panjang pelanggan	• Mengutamakan serta memenuhi keperluan dan kehendak pelanggan dalam perkhidmatan • Bertangunggungjawab menguruskan keperluan pelanggan yang berkaitan dengan bidang tugas • Berusaha menyempurnakan urusan pelanggan berkaitan dengan bidang tugas selaras dengan Tatacara Operasi Standard (SOP) yang telah ditetapkan

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Rakaman kamera litar tertutup - Laporan analisis soal selidik kepuasan pelanggan - Borang maklum balas pelanggan - Bahan lain yang berkaitan
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Tatacara pengurusan pelanggan
Pemerhatian	Contoh aspek yang sesuai untuk diamati adalah seperti yang berikut: - Komitmen - Konsisten - Bertanggungjawab - Prihatin/memudahkan urusan pelanggan - Berusaha - Nilai-nilai murni lain yang sesuai

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas secara konsisten	• Sentiasa bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan dengan bidang tugas • Sentiasa menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/kehendak pelanggan berkaitan dengan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan
BAIK (4) Mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas	• Bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan dengan bidang tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/kehendak pelanggan berkaitan dengan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan tetapi kurang berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas	• Bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan dengan bidang tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/kehendak pelanggan berkaitan dengan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan kurang berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas	• Jarang bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan dengan bidang tugas • Jarang dapat menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/kehendak pelanggan berkaitan dengan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan
LEMAH (1) Kurang mempamerkan komitmen semasa melaksanakan perkhidmatan kepada pelanggan dan tidak berusaha memenuhi keperluan pelanggan dalam bidang tugas	• Jarang bertanggungjawab dan bersedia menyantuni pelanggan yang memerlukan perkhidmatan berkaitan dengan bidang tugas • Tidak dapat menunjukkan kesungguhan dan berusaha memenuhi keperluan/kehendak pelanggan berkaitan dengan bidang tugas selaras dengan SOP yang telah ditetapkan

CATATAN:

E3 POTENSI

ASPEK A3.1	HURAIAN
KEPIMPINAN BERWAWASAN DAN MEMBUAT KEPUTUSAN	• Menetapkan hala tuju dan menggerakkan sumber di organisasi untuk mencapai visi dan misi • Membuat keputusan untuk kepentingan organisasi

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk menetapkan hala tuju dan mengurus sumber	• Menentukan matlamat bagi memastikan kejayaan organisasi (Visi) dan merancang strategi bagi mencapai matlamat tersebut (Misi) • Mendepani cabaran, menyelesaikan isu-isu hari ini dan meletakkan diri sendiri pada situasi masa hadapan
Keupayaan pegawai untuk membuat keputusan secara berkesan selari dengan matlamat organisasi/agensi	• Membuat keputusan yang mampu mendatangkan impak positif kepada organisasi • Membuat keputusan yang selari dengan matlamat organisasi

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Visi dan misi - Perancangan strategik - Minit mesyuarat - Laporan tahunan - Analisis data - Sasaran keberhasilan - Bahan lain yang sesuai
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Cara pegawai memastikan keputusan yang dibuat memberikan impak kepada organisasi - Kefahaman berkaitan hala tuju organisasi

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi secara konsisten	• Sentiasa mempraktikkan kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/berfokus bagi mencapai hala tuju/ matlamat • Sentiasa berusaha menggerakkan/merangsang sumber/rakan sekerja untuk mencapai matlamat/sasaran organisasi • Sentiasa membuat keputusan yang selari dengan matlamat/sasaran organisasi
BAIK (4) Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi	• Mempraktikkan kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/berfokus bagi mencapai hala tuju/matlamat tetapi tidak berlaku secara berterusan • Berusaha menggerakkan/merangsang sumber/rakan sekerja untuk mencapai matlamat/sasaran organisasi berfokus tetapi tidak berlaku secara berterusan • Membuat keputusan yang selari dengan matlamat/sasaran organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas tetapi kurang berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi	• Sentiasa mempraktikkan kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/berfokus bagi mencapai hala tuju/ matlamat tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang berusaha menggerakkan/merangsang sumber/rakan sekerja untuk mencapai matlamat/sasaran organisasi • Jarang dapat membuat keputusan yang selari dengan matlamat/sasaran organisasi
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan kurang berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi	• Jarang mempraktikkan kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/berfokus bagi mencapai hala tuju/ matlamat • Jarang berusaha menggerakkan/merangsang sumber/rakan sekerja untuk mencapai matlamat/sasaran organisasi • Jarang dapat membuat keputusan yang selari dengan matlamat/sasaran organisasi
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan tidak berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi	• Jarang mempraktikkan kemahiran dalam melaksanakan tugas melalui perancangan kerja yang sistematik/berfokus bagi mencapai hala tuju/ matlamat • Tidak berusaha menggerakkan/merangsang sumber/rakan sekerja untuk mencapai matlamat/sasaran organisasi • Tidak dapat membuat keputusan yang selari dengan matlamat/sasaran organisasi

CATATAN:

ASPEK A3.2	HURAIAN
PENYESUAIAN PERUBAHAN	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

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Minit mesyuarat - Buku program - Kertas kerja - Laporan program - Bahan lain yang sesuai

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas secara konsisten	• Sentiasa peka dan responsif terhadap perubahan dasar/kepimpinan/ perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas • Sentiasa bersedia menghadapi/menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/kepimpinan/perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/masalah berdasarkan bidang tugas
BAIK (4) Mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas	• Peka dan responsif terhadap perubahan dasar/kepimpinan/perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Bersedia menghadapi/menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/kepimpinan/perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/masalah berdasarkan bidang tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas tetapi kurang mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas	• Peka terhadap perubahan dasar/kepimpinan/perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang bersedia menghadapi/menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/kepimpinan/perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/masalah berdasarkan bidang tugas
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan kurang mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas	• Jarang peka terhadap perubahan dasar/kepimpinan/perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas • Jarang bersedia menghadapi/menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/kepimpinan/perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/masalah berdasarkan bidang tugas
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kebolehan untuk menerima perubahan persekitaran tugas dan tidak mampu menghadapi cabaran perubahan dalam melaksanakan bidang tugas	• Jarang peka terhadap perubahan dasar/kepimpinan/perubahan persekitaran dalam menjalankan tugas • Tidak bersedia menghadapi/menyesuaikan diri dengan perubahan dasar/kepimpinan/perubahan persekitaran dalam menyelesaikan tugas/masalah berdasarkan bidang tugas

CATATAN:

ASPEK A3.3	HURAIAN
KEINGINAN MENIMBA PENGETAHUAN	Mempelajari ilmu, kemahiran dan nilai yang baharu untuk meningkatkan pengetahuan/kemahiran/menyelesaikan masalah semasa menjalankan tugas

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk memperoleh pengetahuan baharu untuk menyelesaikan tugasan	• Menghadiri kursus atau bengkel untuk meningkatkan ilmu, kemahiran dan nilai baharu • Mencari ruang dan peluang untuk meningkatkan ilmu, kemahiran dan nilai baharu
Keupayaan pegawai untuk mengaplikasi pengetahuan baharu untuk menyelesaikan tugasan	• Menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan sesuatu tugasan • Mengamalkan ilmu dan kemahiran yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Kertas kerja - Dokumen pekeliling/dasar - Bahan ilmiah/bahan bukan ilmiah - Latihan/LDP/seminar/kursus/kejurulatihan - Sistem pengurusan latihan - Sijil-sijil yang berkaitan - Bahan lain yang sesuai
Pemerhatian	Contoh aspek yang sesuai untuk diamati adalah seperti yang berikut: - Tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu dan mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas secara konsisten	• Sentiasa berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar • Sentiasa bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas
BAIK (4) Mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu dan mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas	• Berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar tetapi tidak berlaku secara berterusan • Bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu tetapi kurang mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas	• Berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu dan kurang mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas	• Jarang berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar • Jarang bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu dan tidak mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas	• Jarang berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran melalui pelbagai kaedah kursus, bengkel dan seminar • Tidak bersedia mengaplikasikan ilmu yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas

CATATAN:

ASPEK A3.4	HURAIAN
PEMIKIRAN KREATIF DAN INOVATIF	• Berfikiran luas dalam menyelesaikan masalah • Menghasilkan idea baharu, memperkenalkan sesuatu yang baharu atau melakukan penambahbaikan dalam bidang tugas

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk menghasilkan, menambah baik dan menggalakkan idea baharu dalam melaksanakan tugas	• 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 mengurangkan/menyelesaikan isu/masalah dalam menjalankan tugas • Dapat menghasilkan idea baharu/menambah baik idea sedia ada untuk penambahbaikan dalam melaksanakan tugas • Menggalakkan inovasi dalam melaksanakan tugas

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Minit mesyuarat - Buku program - Kertas kerja/kertas cadangan - Laporan program - Bahan lain yang sesuai
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Keperluan inovasi dalam organisasi - Keberkesanan inovasi

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada dan menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas secara konsisten	• Sentiasa mencipta/menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas • Sentiasa mengaplikasi idea/pendekatan/kaedah dalam menyelesaikan/ menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/kaedah sedia ada
BAIK (4) Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada dan menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas	• Mencipta/menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mengaplikasi idea/pendekatan/kaedah dalam menyelesaikan/menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/kaedah sedia ada tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada tetapi kurang menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas	• Mencipta/menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mengaplikasi idea/pendekatan/kaedah dalam menyelesaikan/menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/kaedah sedia ada
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada dan kurang menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas	• Jarang dapat mencipta/menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas • Jarang dapat mengaplikasi idea/pendekatan/kaedah dalam menyelesaikan/menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/kaedah sedia ada
LEMAH (1) Kurang mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada dan tidak menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas	• Jarang dapat mencipta/menjana idea baharu untuk tujuan penambahbaikan kualiti kerja dalam bidang tugas • Tidak dapat mengaplikasi idea/pendekatan/kaedah dalam menyelesaikan/ menjalankan tugas sama ada dalam bentuk idea baharu atau penambahbaikan idea/kaedah sedia ada

CATATAN:

E4 KEILMUAN DAN PENGETAHUAN

ASPEK A4.1	HURAIAN
DASAR-DASAR KERAJAAN	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

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Kertas kerja/pelaporan berkaitan dengan bidang tugas (Contoh: 1M1S, MBMMBI, KBAT)
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Pelaksanaan program/aktiviti/latihan yang mematuhi dasar kerajaan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas secara konsisten	• Sentiasa dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas • Sentiasa mempamerkan pematuhan/pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan semasa menjalankan tugas
BAIK (4) Mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas	• Dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempamerkan pematuhan/pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan semasa menjalankan tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mengetahui, memahami tetapi kurang mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas	• Dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mempamerkan pematuhan/pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan semasa menjalankan tugas
MEMUASKAN (2) Kurang mengetahui, kurang memahami dan kurang mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas	• Jarang dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas • Jarang dapat mempamerkan pematuhan/pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan semasa menjalankan tugas
LEMAH (1) Kurang mengetahui, kurang memahami dan tidak mematuhi dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas	• Jarang dapat menerangkan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas • Tidak dapat mempamerkan pematuhan/pelaksanaan dasar-dasar kerajaan yang berkaitan semasa menjalankan tugas

CATATAN:

ASPEK A4.2	HURAIAN
PERATURAN DAN PEKELILING	Mengetahui, memahami dan mematuhi pekeliling utama mengikut bidang tugas yang berkaitan

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk mengetahui, memahami dan mematuhi akta, peraturan dan pekeliling mengikut bidang tugas	• 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

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Kertas kerja/pelaporan berkaitan dengan bidang tugas - Peraturan dan pekeliling utama yang berkaitan, seperti Akta Pendidikan 1996 (Akta 550) - Peraturan Pendidikan, Surat Pekeliling Perkhidmatan dan Ikhtisas - Surat siaran dan sebagainya
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Pengetahuan berkaitan peraturan dan pekeliling berdasarkan skop bidang tugas

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mengetahui, memahami dan mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas dengan konsisten	• Sentiasa dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas • Sentiasa mempamerkan pematuhan/pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas
BAIK (4) Mengetahui, memahami dan mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas	• Dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempamerkan pematuhan/pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mengetahui, memahami tetapi kurang mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas	• Dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mempamerkan pematuhan/pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas
MEMUASKAN (2) Kurang mengetahui, kurang memahami dan kurang mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas	• Jarang dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas • Jarang dapat mempamerkan pematuhan/pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas
LEMAH (1) Kurang mengetahui, kurang memahami dan tidak mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas	• Jarang dapat menerangkan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dengan bidang tugas secara jelas • Tidak dapat mempamerkan pematuhan/pelaksanaan peraturan dan pekeliling yang berkaitan dalam menjalankan tugas

CATATAN:

ASPEK A4.3	HURAIAN
PENGUASAAN BIDANG TUGAS	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

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Perancangan tahunan - KPI - *Myportfolio*/*Job Description* (JD) - Kertas cadangan/kertas kerja - Laporan program - Gambar - Video - Bahan lain yang berkaitan
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Kefahaman berkaitan dengan bidang tugas - Kebolehan/kepakaran dalam melaksanakan tugas

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mengetahui, menguasai dan melaksanakan fungsi bidang tugas yang berkaitan dengan berkesan secara konsisten	• Sentiasa dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat • Sentiasa dapat menjalankan tugas dengan berkesan
BAIK (4) Mengetahui, menguasai dan melaksanakan fungsi bidang tugas yang berkaitan dengan berkesan	• Dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat tetapi tidak berlaku secara berterusan • Dapat menjalankan tugas dengan berkesan tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mengetahui, menguasai fungsi bidang tugas yang berkaitan tetapi melaksanakan tugas dengan kurang berkesan	• Dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat menjalankan tugas dengan berkesan
MEMUASKAN (2) Kurang mengetahui, kurang menguasai fungsi bidang tugas yang berkaitan dan melaksanakan tugas dengan kurang berkesan	• Jarang dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat • Jarang dapat menjalankan tugas dengan berkesan
LEMAH (1) Kurang mengetahui, kurang menguasai fungsi bidang tugas yang berkaitan dan tidak melaksanakan tugas	• Jarang dapat menerangkan fungsi bidang tugas dengan jelas dan tepat • Tidak dapat menjalankan tugas dengan berkesan

CATATAN:

ASPEK A4.4	HURAIAN
TEKNOLOGI MAKLUMAT DAN KOMUNIKASI (TMK)	Menguasai ilmu dan pengetahuan tentang TMK dan mengintegrasi serta membudayakannya dalam bidang tugas

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk mengaplikasi dan membudayakan TMK dalam melaksanakan tugas	• Mengetahui dan memahami TMK dalam bidang tugas • Menguasai pengetahuan dan kemahiran dalam bidang TMK • Menggunakan kemahiran TMK yang sesuai secara optimum semasa melaksanakan tugas • Menggabungkan beberapa komponen TMK dalam melaksanakan tugas • Membudayakan peningkatan ilmu TMK

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Laman sesawang/portal rasmi/media sosial/blog - E-mel - Buku program - Minit mesyuarat - Aplikasi sistem - Platform pembelajaran maya - Brosur - Memo dalaman - Bahan lain yang berkaitan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas secara konsisten	• Sentiasa menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/berkaitan dengan bidang tugas • Sentiasa mempraktikkan kemahiran mengaplikasi/mengintegrasi kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan
BAIK (4) Mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas	• Menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/berkaitan dengan bidang tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempraktikkan kemahiran mengaplikasi/mengintegrasi kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas tetapi kurang membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas	• Menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/berkaitan dengan bidang tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran mengaplikasi/mengintegrasi kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan kurang membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas	• Jarang menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/berkaitan dengan bidang tugas • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran mengaplikasi/mengintegrasi kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kemahiran TMK sesuai dengan bidang tugas dan tidak membudayakan penguasaannya semasa menjalankan tugas	• Jarang menguasai ilmu tentang TMK yang sesuai/berkaitan dengan bidang tugas • Tidak dapat mempraktikkan kemahiran mengaplikasi/mengintegrasi kemahiran TMK yang sesuai secara cekap semasa menjalankan tugas untuk meningkatkan mutu perkhidmatan

CATATAN:

E5 KESEDIAAN DAN KEWIBAWAAN

ASPEK A5.1	HURAIAN
KESEDIAAN MENJALANKAN ARAHAN/ TUGAS-TUGAS LAIN	• 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: - tugas yang perlu dilaksanakan - kepentingan institusi tempat bertugas - tugas hakiki yang lain • Tugas-tugas lain yang berkaitan

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Surat arahan - Perancangan program - Laporan - Minit mesyuarat - Bahan lain yang berkaitan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakannya dengan cekap secara konsisten	• Sentiasa bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/luar organisasi • Sentiasa bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan • Sentiasa melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan
BAIK (4) Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakannya dengan cekap	• Bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/luar organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki tetapi melaksanakan dengan kurang cekap	• Bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/luar organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakannya dengan kurang cekap	• Jarang bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/luar organisasi • Jarang bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan • Jarang dapat melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakannya dengan tidak cekap	• Jarang bersedia menerima arahan melaksanakan tugas selain tugas hakiki dalam/luar organisasi • Jarang bersedia melaksanakan tugas selain tugas hakiki yang diarahkan • Tidak dapat melaksanakan tugas lain yang diarahkan dengan bertanggungjawab dan berkesan

CATATAN:

ASPEK A5.2	HURAIAN
KEUPAYAAN MELAKSANAKAN BIMBINGAN DAN PEMENTORAN	Berkongsi idea, memberikan tunjuk ajar, menggalakkan dan memotivasikan orang lain bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran terutamanya dalam bidang tugas

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk melaksanakan perkongsian idea, bimbingan dan pementoran kepada rakan sekerja/kakitangan bawah seliaan	• Menggalakkan dan memotivasikan 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

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Laporan program - Kertas kerja/kertas cadangan - Minit mesyuarat - Program Pembangunan Guru Baharu - Program mentor mentee - *Professional Learning Community* (PLC) - Catatan dalam buku rekod mengajar/e-RPH - Surat lantikan - Sijil/surat penghargaan - Kad pelaporan bimbingan - Rekod pencerapan/bimbingan - Bahan lain yang berkaitan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan melaksanakan perkongsian tersebut dengan rakan sekerja/pegawai seliaan secara konsisten	• Sentiasa menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas • Sentiasa berusaha memberikan tunjuk ajar/bimbingan/*coaching & mentoring* bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/orang bawah seliaan
BAIK (4) Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan melaksanakan perkongsian tersebut rakan sekerja/pegawai seliaan	• Menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Berusaha memberikan tunjuk ajar/bimbingan/*coaching & mentoring* bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/orang bawah seliaan tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain tetapi kurang melaksanakan perkongsian tersebut dengan rakan sekerja/pegawai seliaan	• Menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang berusaha memberikan tunjuk ajar/bimbingan/*coaching & mentoring* bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/orang bawah seliaan
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan kurang melaksanakan perkongsian tersebut dengan rakan sekerja/pegawai seliaan	• Jarang menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas • Jarang berusaha memberikan tunjuk ajar/bimbingan/*coaching & mentoring* bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/orang bawah seliaan
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan tidak melaksanakan perkongsian tersebut dengan rakan sekerja/pegawai seliaan	• Jarang menunjukkan kesediaan untuk berkongsi idea bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas • Tidak berusaha memberikan tunjuk ajar/bimbingan/*coaching & mentoring* bagi meningkatkan ilmu atau kemahiran dalam bidang tugas kepada rakan sekerja/orang bawah seliaan

CATATAN:

D1 PELIBATAN
E1 HUBUNGAN LUAR

ASPEK A1.1	HURAIAN
JALINAN DAN JARINGAN (*NETWORKING AND LINKAGES*)	Mewujudkan jalinan dan jaringan dengan pihak luar bagi meningkatkan keupayaan melaksanakan tugasan - Jalinan ialah kerjasama/kolaboratif/perkongsian pintar antara organisasi/pegawai dengan rakan strategik/pihak luar yang bukan dalam bidang yang sama Contoh: Pihak institusi pendidikan dengan bukan institusi pendidikan sama ada pihak kerajaan/swasta/NGO/komuniti lain di dalam atau di luar negara - Jaringan ialah kerjasama/kolaboratif/perkongsian pintar/tanda aras antara organisasi/pegawai dengan rakan strategik/pihak luar dalam bidang yang sama Contoh: Pihak institusi pendidikan dengan institusi pendidikan lain sama ada pihak kerajaan/swasta di dalam atau di luar negara

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk membina hubungan secara kolaboratif dan perkongsian pintar dengan rakan strategik/pihak luar yang berkaitan dengan bidang tugas	• Mewujudkan kerjasama bagi membantu pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam bidang tugas dengan pelbagai cara • Mewujudkan kerjasama dengan rakan strategik/pihak luar untuk membantu dan mencapai keperluan/kepentingan organisasi • Melaksanakan perkongsian pintar, tanda aras dengan rakan strategik/pihak luar untuk mendapatkan keperluan/kepentingan organisasi

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Laporan aktiviti - Buku program - Minit mesyuarat - Kertas kerja/kertas cadangan - Sijil/surat penghargaan - Bahan lain yang berkaitan
Pemerhatian	Contoh aspek yang sesuai untuk diamati adalah seperti yang berikut: - Komitmen - Tingkah laku yang dapat dicontohi - Usaha-usaha membimbing/memotivasi - Berkongsi idea - Lain-lain yang berkaitan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan melaksanakannya mengikut keperluan organisasi secara konsisten	• Sentiasa menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi • Sentiasa mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi • Sentiasa melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi
BAIK (4) Mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan melaksanakannya mengikut keperluan organisasi	• Menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan tetapi kurang melaksanakannya mengikut keperluan organisasi	• Menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi • Jarang dapat melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan kurang melaksanakannya mengikut keperluan organisasi	• Jarang menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi • Jarang dapat mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi • Jarang dapat melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kebolehan untuk mewujudkan jalinan/jaringan dan tidak melaksanakannya mengikut keperluan organisasi	• Jarang menunjukkan kesediaan untuk mewujudkan jalinan/jaringan yang diperlukan oleh organisasi • Tidak dapat mewujudkan jalinan/jaringan yang berkesan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi • Tidak dapat melaksanakan aktiviti jalinan/jaringan dengan pihak luar yang diperlukan oleh organisasi

CATATAN:

E2 SUMBANGAN

ASPEK A2.1	HURAIAN
SUMBANGAN PROFESIONAL DAN/ATAU SOSIAL	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 tugasan 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 tugasan hakiki dan tugasan sampingan • Sumbangan profesional merujuk semua yang berikut: - Mempunyai kaitan bidang kepakaran - Pelibatan di dalam atau di luar organisasi - Mempunyai pilihan menerima atau menolak - Mendapat kebenaran ketua jabatan 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) seperti yang berikut: - Penceramah dalam atau luar organisasi berkaitan bidang kepakaran - Jurulatih sukan peringkat PPD/JPN/KPM atau di luar organisasi - Pengurus pasukan peringkat PPD/JPN/KPM atau di luar organisasi - Fasilitator program/bengkel kerja peringkat PPD/JPN/KPM atau di luar organisasi - Hakim pertandingan peringkat PPD/JPN/KPM atau di luar organisasi seperti daerah/negeri/kebangsaan/antarabangsa - Panel penggubal item - Pengawas peperiksaan awam - Pemeriksa kertas peperiksaan awam - Pengacara majlis rasmi kerajaan • Sumbangan sosial merujuk kepada perkara yang berikut: - ada/tiada kaitan bidang kepakaran - pelibatan di luar organisasi - mempunyai pilihan menerima atau menolak - mendapat kebenaran ketua jabatan 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) seperti yang berikut: - Penceramah untuk komuniti/persatuan yang ada kaitan/tiada kaitan dengan kepakaran - Guru agama menjadi hakim/menyampaikan kuliah agama/imam/bilal/pegawai masjid dan lain-lain - JK surau/masjid, PIBG, Majlis Permuafakatan Penduduk dan lain-lain - Ahli/JK persatuan atau NGO dan lain-lain - 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	
Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:	
KAEDAH	**HURAIAN**
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Surat lantikan - Sijil penghargaan - Buku program (Contoh: Program komuniti/gotong-royong) - Bahan lain yang berkaitan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/sosial dan dilaksanakan secara konsisten	• Sentiasa menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberikan sumbangan profesional/sosial • Sentiasa memberikan sumbangan profesional/sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberikan kesan positif kepada pelbagai pihak
BAIK (4) Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/sosial	• Menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberikan sumbangan profesional/sosial tetapi tidak berlaku secara berterusan • Memberikan sumbangan profesional/sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberikan kesan positif kepada pelbagai pihak tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kebolehan tetapi kurang melaksanakan sumbangan profesional/sosial	• Menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberikan sumbangan profesional/sosial tetapi tidak berlaku secara berterusan • Memberikan sumbangan profesional/sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberikan kesan positif kepada pelbagai pihak tetapi tidak berlaku secara berterusan
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kebolehan dan kurang melaksanakan sumbangan profesional/sosial	• Jarang menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberikan sumbangan profesional/sosial • Jarang dapat memberikan sumbangan profesional/sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberikan kesan positif kepada pelbagai pihak
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kebolehan dan tidak melaksanakan sumbangan profesional/sosial	• Jarang menunjukkan kesediaan untuk melibatkan diri dalam memberikan sumbangan profesional/sosial • Jarang dapat memberikan sumbangan profesional/sosial berdasarkan bidang kepakaran dan memberikan kesan positif kepada pelbagai pihak

CATATAN:

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN
GENERIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
D1	**PROFESIONALISME**							
E1	**NILAI PROFESIONAL**							
A1.1	**AMALAN PROFESIONAL**	**Keupayaan pegawai untuk:** • mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja penjawat awam • mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan patriotisme, *non-partisan, neutrality* dan mematuhi tatakelakuan sebagai penjawat awam • mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja keguruan • mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kaunseling (Akta 580)	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	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
A1.2	**HUBUNGAN DENGAN PELANGGAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • mewujudkan hubungan yang positif dengan pelanggan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	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

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN
GENERIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
E2	**SAHSIAH**							
A2.1	**MENGUTAMAKAN PENCAPAIAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • menunjukkan kesungguhan untuk mencapai matlamat dan prihatin akan kecekapan serta kecemerlangan penyampaian perkhidmatan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	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
A2.2	**KEPANTASAN BERTINDAK**	**Keupayaan pegawai untuk:** • melaksanakan sesuatu tugasan dalam tempoh ditetapkan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan menepati sasaran kerja yang ditetapkan secara konsisten	Berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan menepati sasaran kerja yang ditetapkan	Berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan kurang menepati sasaran kerja yang ditetapkan	Kurang berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan kurang menepati sasaran kerja yang ditetapkan	Kurang berkebolehan untuk menyelesaikan tugasan dalam tempoh yang ditetapkan dan tidak menepati sasaran kerja yang ditetapkan
A2.3	**KEMATANGAN EMOSI DAN KEYAKINAN DIRI**	**Keupayaan pegawai untuk:** • mengurus emosi diri bagi kebaikan organisasi • mempamerkan keyakinan diri dalam melaksanakan tugas	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Pemerhatian	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

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN
GENERIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A2.4	**BUDAYA KERJA SEPASUKAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • mewujudkan budaya kerja sepasukan • mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak ke arah mencapai matlamat organisasi	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Mempamerkan pelibatan secara aktif dalam melaksanakan kerja berpasukan dan dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi secara konsisten	Mempamerkan pelibatan secara aktif dalam melaksanakan kerja berpasukan dan dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi	Mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja berpasukan tetapi kurang dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi	Kurang mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja berpasukan dan kurang dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi	Kurang mempamerkan pelibatan dalam melaksanakan kerja berpasukan dan tidak dapat mewujudkan kebersamaan dengan semua pihak untuk mencapai matlamat organisasi
A2.5	**BERFOKUSKAN PELANGGAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • memberikan tumpuan dan berusaha untuk memahami serta memenuhi kehendak dan keperluan semasa atau keperluan jangka panjang pelanggan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	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

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN
GENERIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
E3	**POTENSI**							
A3.1	**KEPIMPINAN BERWAWASAN DAN MEMBUAT KEPUTUSAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • menetapkan hala tuju dan mengurus sumber • membuat keputusan secara berkesan selari dengan matlamat organisasi/agensi	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi secara konsisten	Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi	Mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas tetapi kurang berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi	Kurang mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan kurang berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi	Kurang mempamerkan kepimpinan berwawasan dalam menetapkan hala tuju yang jelas dan tidak berusaha menggerakkan sumber serta membuat keputusan yang sesuai selari dengan matlamat/sasaran organisasi
A3.2	**PENYESUAIAN PERUBAHAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • menerima perubahan dan menghadapi cabaran	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan	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
A3.3	**KEINGINAN MENIMBA PENGETAHUAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • memperoleh pengetahuan baharu untuk menyelesaikan tugasan • mengaplikasi pengetahuan baharu untuk menyelesaikan tugasan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu dan mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas secara konsisten	Mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu dan mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas	Mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu tetapi kurang mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas	Kurang mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu dan kurang mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas	Kurang mempamerkan kesediaan/usaha memperoleh pengetahuan baharu dan tidak mengaplikasi pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam bidang tugas

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN
GENERIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A3.4	**PEMIKIRAN KREATIF DAN INOVATIF**	**Keupayaan pegawai untuk:** • menghasilkan, menambah baik dan menggalakkan idea baharu dalam melaksanakan tugas	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada dan menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas secara konsisten	Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada dan menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas	Mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada tetapi kurang menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas	Kurang mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada dan kurang menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas	Kurang mempamerkan inisiatif untuk menghasilkan idea baharu/memperbaik idea sedia ada dan tidak menggalakkan perubahan situasi sedia ada dalam melaksanakan tugas
E4	**KEILMUAN DAN PENGETAHUAN**							
A4.1	**DASAR-DASAR KERAJAAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • mengetahui, memahami dan mematuhi dasar-dasar kerajaan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	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
A4.2	**PERATURAN DAN PEKELILING**	**Keupayaan pegawai untuk:** • mengetahui, memahami dan mematuhi akta, peraturan dan pekeliling mengikut bidang tugas	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Mengetahui, memahami dan mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas dengan konsisten	Mengetahui, memahami dan mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas	Mengetahui, memahami tetapi kurang mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas	Kurang mengetahui, kurang memahami dan kurang mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas	Kurang mengetahui, kurang memahami dan tidak mematuhi peraturan dan pekeliling berkaitan dengan bidang tugas

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A4.3	PENGUASAAN BIDANG TUGAS	**Keupayaan pegawai untuk:** • mengetahui dan menguasai fungsi bidang tugas serta melaksanakan tugas dengan berkesan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	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
A4.4	TEKNOLOGI MAKLUMAT DAN KOMUNIKASI (TMK)	**Keupayaan pegawai untuk:** • untuk mengaplikasi dan membudayakan TMK dalam melaksanakan tugas	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan	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
E5	KESEDIAAN DAN KEWIBAWAAN							
A5.1	KESEDIAAN MENJALANKAN ARAHAN/ TUGAS-TUGAS LAIN	**Keupayaan pegawai untuk:** • melaksanakan tugas yang diarahkan oleh ketua jabatan/penyelia dari semasa ke semasa	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan	Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakannya dengan cekap secara konsisten	Mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakannya 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 melaksanakannya dengan kurang cekap	Kurang mempamerkan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas selain tugas hakiki dan melaksanakannya dengan tidak cekap

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A5.2	**KEUPAYAAN MELAKSANAKAN BIMBINGAN DAN PEMENTORAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • melaksanakan perkongsian idea, bimbingan dan pementoran kepada rakan sekerja/kakitangan bawah seliaan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan	Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/ pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan melaksanakan perkongsian tersebut dengan rakan sekerja/pegawai seliaan secara konsisten	Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/ pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan melaksanakan perkongsian tersebut rakan sekerja/pegawai seliaan	Mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/ pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain tetapi kurang melaksanakan perkongsian tersebut dengan rakan sekerja/pegawai seliaan	Kurang mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/ pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan kurang melaksanakan perkongsian tersebut dengan rakan sekerja/pegawai seliaan	Kurang mempamerkan kebolehan untuk berkongsi idea/pengetahuan/ pengalaman dalam memberikan bimbingan dan pementoran kepada orang lain dan tidak melaksanakan perkongsian tersebut dengan rakan sekerja/pegawai seliaan
D2	**PELIBATAN**							
E1	**HUBUNGAN LUAR**							
A1.1	**JALINAN DAN JARINGAN (*NETWORKING AND LINKAGES*)**	**Keupayaan pegawai untuk:** • membina hubungan secara kolaboratif dan perkongsian pintar dengan rakan strategik/pihak luar yang berkaitan dengan bidang tugas	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pemerhatian. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	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

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN
GENERIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
E2	**SUMBANGAN**							
A2.1	**SUMBANGAN PROFESIONAL DAN/ATAU SOSIAL**	**Keupayaan pegawai untuk:** • melibatkan diri dalam memberikan sumbangan profesional atau sosial atau kedua-duanya selain tugasan 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)	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan	Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/sosial dan dilaksanakan secara konsisten	Mempamerkan kebolehan untuk melaksanakan sumbangan profesional/sosial	Mempamerkan kebolehan tetapi kurang melaksanakan sumbangan profesional/sosial	Kurang mempamerkan kebolehan-dan kurang melaksanakan sumbangan profesional/sosial	Kurang mempamerkan kebolehan dan tidak melaksanakan sumbangan profesional/sosial



GURU AKADEMIK

DIMENSI 3



E1 Perancangan PdP (20%)

A1.1 Pengetahuan
A1.2 Perancangan
A1.3 Pengetahuan Pentaksiran



E2 Pelaksanaan PdP (30%)

A2.1 Penyampaian
A2.2 Penggunaan Sumber Pendidikan
A2.3 Kemahiran Komunikasi
A2.4 Teknik Penyoalan
A2.5 Pelibatan dan Penguasaan Pembelajaran Murid



E3 Pentaksiran PdP (10%)

A3.1 Penilaian Prestasi Murid

E1 PERANCANGAN PdP

ASPEK A1.1	HURAIAN
PENGETAHUAN	• Pengetahuan PdP ialah ilmu yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diajar oleh guru • Pengetahuan PdP berdasarkan Dokumen Standard Kurikulum dan Pentaksiran/sukatan mata pelajaran yang telah ditetapkan KPM

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk menguasai isi kandungan bidang berkaitan dengan istilah, konsep dan prosedur	• Mempunyai pengetahuan berkaitan dengan isi kandungan dan objektif pembelajaran mata pelajaran yang diajar • Mempunyai pengetahuan berkaitan dengan standard kandungan, standard pembelajaran dan standard pentaksiran mata pelajaran yang diajar
Keupayaan pegawai untuk menguasai pengetahuan pedagogi melalui strategi/kaedah/teknik penyampaian yang dirancang	Mempunyai pengetahuan berkaitan dengan penyampaian ilmu dalam pelbagai teknik/kaedah/strategi yang berkesan dalam proses PdP
Keupayaan pegawai untuk menggabungjalinkan pengetahuan pedagogi dengan isi kandungan dalam merancang PdP untuk penyampaian yang berkesan	Mempunyai pengetahuan untuk menggabungjalinkan teknik penyampaian dan kandungan mata pelajaran yang diajar dengan berkesan

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Sukatan Mata Pelajaran Tingkatan 6 - DSKP KSSR, KSSM, KSSRPK, KSSMPK, KSKV dan Kurikulum PERMATA Negara - Rancangan Pelajaran Tahunan (RPT) - Rancangan Pelajaran Harian (RPH)/e-RPH - Rancangan Pendidikan Individu (RPI) Pendidikan Khas - Surat Pekeliling Ikhtisas/buku panduan/manual yang berkaitan dengan kurikulum buku teks/ buku aktiviti - Sumber Pendidikan (ABM/BBM)/BBB) - Dokumen lain yang sesuai (termasuk bahan digital)
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Pengetahuan berkaitan dengan ilmu dalam mata pelajaran yang diajar - Penggunaan dokumen kurikulum semasa pelaksanaan PdP

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Berpengetahuan luas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi dan penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul dan sesuai	• Sentiasa dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas dan tepat berkaitan dengan isi kandungan mata pelajaran, pengetahuan pedagogi, teknik/strategi penyampaian dan sebagainya • Sentiasa dapat memberikan penerangan/menunjukkan/mempamerkan kaedah/konsep penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan dengan jelas dan tepat
BAIK (4) Berpengetahuan luas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi dan penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul	• Sentiasa dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas dan tepat berkaitan dengan isi kandungan mata pelajaran, pengetahuan pedagogi, teknik/strategi penyampaian dan sebagainya • Dapat memberikan penerangan/menunjukkan/mempamerkan kaedah/konsep penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan dengan jelas
SEDERHANA (3) Berpengetahuan asas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi dan penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul	• Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan isi kandungan mata pelajaran, pengetahuan pedagogi, teknik/strategi penyampaian dan sebagainya • Dapat memberikan penerangan/menunjukkan/mempamerkan kaedah/konsep penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan dengan jelas
MEMUASKAN (2) Berpengetahuan asas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi tetapi kurang pengetahuan tentang penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul	• Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan isi kandungan mata pelajaran, pengetahuan pedagogi, teknik/strategi penyampaian dan sebagainya • Jarang dapat memberikan penerangan/menunjukkan/mempamerkan kaedah/konsep penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan dengan jelas
LEMAH (1) Berpengetahuan asas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi tetapi tiada pengetahuan tentang penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul	• Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan isi kandungan mata pelajaran, pengetahuan pedagogi, teknik/strategi penyampaian dan sebagainya • Tidak dapat memberikan penerangan/menunjukkan/mempamerkan kaedah/konsep penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan dengan jelas

CATATAN:

ASPEK A1.2	HURAIAN
PERANCANGAN	Perancangan bermaksud rangka kerja aktiviti pengajaran dan pembelajaran untuk dilaksanakan oleh guru di dalam bilik darjah/makmal/pusat pembelajaran dalam jangka masa tertentu

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk merancang dan menyediakan Rancangan Pelajaran Harian (RPH) mengikut prosedur yang ditetapkan	• Penulisan RPH mengikut perancangan yang telah ditetapkan oleh Panitia Mata Pelajaran/Jawatankuasa Kurikulum Sekolah • Penulisan RPH mengikut pekeliling SPI Bil. 3/1999
Keupayaan pegawai untuk memilih bahan bantu belajar yang sesuai	Pemilihan bahan perlu berdasarkan kesesuaian, mudah digunakan, mesra guru dan murid serta berkesan sebagai bahan bantu untuk memudahkan murid memahami dan menguasai standard kandungan
Keupayaan pegawai untuk menentukan strategi dan teknik pengajaran yang sesuai	Mengenal pasti strategi, teknik dan kaedah pengajaran yang sesuai dengan keupayaan murid serta pengurusan masa yang cekap dalam proses PdP

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Rancangan Pelajaran Harian (RPH)/e-RPH - Rancangan Pendidikan Individu (RPI) Pendidikan Khas - Sumber Pendidikan (ABM/BBB/BBM) - Buku rekod mengajar - Buku Teks/Buku Aktiviti Buku Rujukan STPM - Dokumen lain yang berkaitan
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Proses bagi mencapai objektif perancangan - Pemilihan ABM/BBB/BBM

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Merancang dan menyediakan RPH mengikut prosedur yang ditetapkan, dapat memilih bahan bantu belajar pendidikan dan dapat menentukan strategi dan teknik pengajaran dengan konsisten	• Sentiasa menyediakan RPH dengan jelas dan tepat bersesuaian dengan mata pelajaran dan klien yang diajar • Sentiasa menyediakan/memilih sumber pembelajaran yang sesuai, mudah digunakan, mesra guru dan murid serta berkesan • Sentiasa merancang strategi, teknik dan kaedah pengajaran yang sesuai dengan keupayaan murid
BAIK (4) Merancang dan menyediakan RPH mengikut prosedur yang ditetapkan, dapat memilih bahan bantu belajar pendidikan dan dapat menentukan strategi dan teknik pengajaran	• Menyediakan RPH dengan jelas dan tepat bersesuaian dengan mata pelajaran dan klien yang diajar tetapi tidak berlaku secara berterusan • Menyediakan/memilih sumber pembelajaran yang sesuai, mudah digunakan, mesra guru dan murid serta berkesan tetapi tidak berlaku secara berterusan • Merancang strategi, teknik dan kaedah pengajaran yang sesuai dengan keupayaan murid tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Merancang dan menyediakan RPH mengikut prosedur yang ditetapkan tetapi kurang sesuai dalam pemilihan bahan bantu belajar pendidikan penentuan strategi dan teknik pengajaran	• Menyediakan RPH dengan jelas dan tepat bersesuaian dengan mata pelajaran dan klien yang diajar tetapi tidak berlaku secara berterusan • Menyediakan/memilih sumber pembelajaran tetapi kurang sesuai dan kurang berkesan • Merancang strategi, teknik dan kaedah pengajaran tetapi kurang sesuai dengan keupayaan murid
MEMUASKAN (2) Merancang dan menyediakan RPH mengikut prosedur yang ditetapkan tetapi tiada pemilihan bahan bantu belajar pendidikan, strategi dan teknik pengajaran	• Menyediakan RPH dengan jelas dan tepat bersesuaian dengan mata pelajaran dan klien yang diajar tetapi tidak berlaku secara berterusan • Tidak dapat menyediakan/memilih sumber pembelajaran • Tidak dapat merancang strategi, teknik dan kaedah pengajaran yang sesuai dengan keupayaan murid
LEMAH (1) Merancang dan menyediakan RPH tidak mengikut prosedur yang ditetapkan dan tiada pemilihan bahan bantu belajar pendidikan, strategi dan teknik pengajaran	• Jarang menyediakan RPH dengan jelas dan tepat bersesuaian dengan mata pelajaran dan klien yang diajar • Tidak dapat menyediakan/memilih sumber pembelajaran • Tidak dapat merancang strategi, teknik dan kaedah pengajaran yang sesuai dengan keupayaan murid

CATATAN:

ASPEK A1.3	HURAIAN
PENGETAHUAN PENTAKSIRAN	Pengetahuan Pentaksiran merangkumi ilmu pengetahuan untuk membuat ujian formatif dan sumatif

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk menguasai pengetahuan membina item pentaksiran	• Memahami kaedah membina item berdasarkan konstruk pentaksiran • Memahami kaedah memasang item pentaksiran
Keupayaan pegawai untuk menguasai pengetahuan membuat analisis item	Memahami kaedah menganalisis item selepas pentaksiran dilaksanakan
Keupayaan pegawai untuk menguasai pengetahuan penyediaan soalan secara berhierarki (mudah kepada sukar) berdasarkan satu teori bagi mengetahui kesediaan murid/pengetahuan sedia ada	Memahami kaedah membina item berdasarkan tahap kesukaran
Keupayaan pegawai untuk menguasai pengetahuan pelaksanaan pentaksiran murid	• Memahami kaedah pentaksiran • Memahami proses pelaksanaan pentaksiran
Keupayaan pegawai untuk menguasai pengetahuan menganalisis keperluan murid berasaskan pengetahuan sedia ada murid	Mengetahui tindakan susulan yang perlu dilaksanakan terhadap keperluan murid selepas pentaksiran
Keupayaan pegawai untuk menguasai pengetahuan membuat tindakan susulan	Mengetahui langkah-langkah yang perlu dilaksanakan untuk mengatasi masalah/kelemahan item

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Jadual Spesifikasi Item (JSI)/Jadual Spesifikasi Ujian (JSU) - Item pentaksiran - Peraturan pemarkahan - Moderasi/penyelarasan pemarkahan - Analisis item dan data - Tindakan susulan - Kerja kursus tingkatan 6 - Fail Pentaksiran Berterusan (PB)/Fail Pentaksiran Bilik Darjah (PBD) - Fail Jaminan Kualiti - Dokumen lain yang berkaitan
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Pembinaan item - Analisis Item - Penyusunan item secara berhierarki - Pelaksanaan Pentaksiran - Analisis Keperluan Klien - Tindakan Susulan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Berpengetahuan luas tentang ilmu pentaksiran dan tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul dan sesuai	• Sentiasa dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas dan tepat berkaitan dengan pembinaan item pentaksiran, membuat analisis item dan penyediaan soalan secara berhierarki • Sentiasa dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas dan tepat berkaitan dengan analisis keperluan murid berdasarkan pengetahuan sedia ada • Sentiasa dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas dan tepat berkaitan dengan tindakan susulan selepas penilaian
BAIK (4) Berpengetahuan luas tentang ilmu pentaksiran dan tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul	• Sentiasa dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas dan tepat berkaitan dengan pembinaan item pentaksiran, membuat analisis item dan penyediaan soalan secara berhierarki • Sentiasa dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas dan tepat berkaitan dengan analisis keperluan murid berdasarkan pengetahuan sedia ada • Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan tindakan susulan selepas penilaian
SEDERHANA (3) Berpengetahuan asas tentang ilmu pentaksiran dan tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul	• Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan pembinaan item pentaksiran, membuat analisis item dan penyediaan soalan secara berhierarki • Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan analisis keperluan murid berdasarkan pengetahuan sedia ada • Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan tindakan susulan selepas penilaian
MEMUASKAN (2) Berpengetahuan asas tentang ilmu pentaksiran tetapi kurang pengetahuan tentang tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul	• Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan pembinaan item pentaksiran, membuat analisis item dan penyediaan soalan secara berhierarki • Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan analisis keperluan murid berdasarkan pengetahuan sedia ada • Jarang dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan tindakan susulan selepas penilaian
LEMAH (1) Berpengetahuan asas tentang ilmu pentaksiran tetapi tiada pengetahuan tentang tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul	• Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan pembinaan item pentaksiran, membuat analisis item dan penyediaan soalan secara berhierarki • Dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan analisis keperluan murid berdasarkan pengetahuan sedia ada • Tidak dapat memberikan penerangan/menunjukkan penguasaan ilmu secara jelas berkaitan dengan tindakan susulan selepas penilaian

CATATAN:

E2 PELAKSANAAN PdP

ASPEK A2.1	HURAIAN
PENYAMPAIAN	Tindakan yang dilakukan untuk menyampaikan ilmu atau kandungan pelajaran semasa PdP dijalankan

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk menyampaikan PdP yang berkesan	Kemahiran penyampaian yang berkesan sepanjang sesi PdP dalam mengawal, membimbing, mendorong dan menilai murid
Keupayaan pegawai untuk mengawal kelas	Mengawal komunikasi dan perlakuan murid sepanjang sesi PdP
Keupayaan pegawai untuk mengawal masa	Menguruskan agihan masa yang sesuai mengikut langkah-langkah PdP yang telah dirancang

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Pencerapan. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Pencerapan	Contoh aspek yang sesuai untuk dicerap adalah seperti yang berikut: - Set induksi - Penyampaian dan perkembangan PdP - Pengurusan masa - Pengurusan kelas

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP, dapat mengawal kelas dan masa penyampaian secara konsisten	• Sentiasa mempraktikkan kemahiran penyampaian yang berkesan semasa sesi PdP • Sentiasa mempraktikkan kemahiran pengurusan masa penyampaian dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP • Sentiasa mempraktikkan kemahiran pengurusan kelas dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP
BAIK (4) Mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP, dapat mengawal kelas dan masa penyampaian	• Mempraktikkan kemahiran penyampaian yang berkesan semasa sesi PdP tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempraktikkan kemahiran pengurusan masa penyampaian dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempraktikkan kemahiran pengurusan kelas dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP tetapi kurang dapat mengawal kelas dan masa penyampaian	• Mempraktikkan kemahiran penyampaian yang berkesan semasa sesi PdP tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran pengurusan masa penyampaian dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran pengurusan kelas dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP, mengawal kelas dan masa penyampaian	• Jarang dapat mempraktikkan kemahiran penyampaian yang berkesan semasa sesi PdP • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran pengurusan masa penyampaian dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran pengurusan kelas dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP, tidak dapat mengawal kelas dan masa penyampaian	• Jarang dapat mempraktikkan kemahiran penyampaian yang berkesan semasa sesi PdP • Tidak dapat mempraktikkan kemahiran pengurusan masa penyampaian dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP • Tidak dapat mempraktikkan kemahiran pengurusan kelas dengan cekap dan berkesan semasa sesi PdP

CATATAN:

ASPEK A2.2	HURAIAN
PENGGUNAAN SUMBER PENDIDIKAN	Penggunaan bahan bantu belajar seperti buku teks, buku rujukan, bahan multimedia, bahan bukan buku, surat khabar, majalah, internet dan sebagainya

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk memilih sumber pendidikan yang menarik, selamat dan berkesan	Sumber pendidikan yang digunakan menarik, selamat dan berkesan serta dapat membantu murid memahami standard kandungan
Keupayaan pegawai untuk menyediakan sumber pendidikan yang berkesan	Sumber pendidikan yang disediakan mestilah berkesan mengikut aspek ruang, masa dan keperluan
Keupayaan pegawai untuk menggunakan sumber pendidikan yang berkesan	Sumber pendidikan digunakan secara optimum

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pencerapan. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Panduan dan standard pendidikan - Kajian terkini - Laporan penilaian dan kajian kes - Modul latihan dan kursus - Ulasan pengguna dan testimoni - Sumber digital
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Pemilihan sumber pendidikan - Keselamatan sumber pendidikan - Keberkesanan sumber pendidikan - Penyediaan sumber pendidikan - Penggunaan sumber pendidikan - Penambahbaikan dan inovasi - Maklum balas dan penilaian
Pencerapan	Contoh aspek yang sesuai untuk dicerap adalah seperti yang berikut: - Kesesuaian pemilihan sumber pendidikan - Keberkesanan sumber pendidikan - Kecekapan penggunaan sumber pendidikan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Memilih/menyediakan penggunaan sumber pendidikan yang menarik, selamat dan berkesan secara konsisten	• Sentiasa memilih/menyediakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat dan sesuai dengan keperluan standard kandungan dan klien • Sentiasa menggunakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat, sesuai dan berkesan dengan keperluan isi pengajaran dan klien
BAIK (4) Memilih/menyediakan penggunaan sumber pendidikan yang menarik, selamat dan berkesan	• Memilih/menyediakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat dan sesuai dengan keperluan standard kandungan dan klien tetapi tidak berlaku secara berterusan • Menggunakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat, sesuai dan berkesan dengan keperluan isi pengajaran dan klien tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Memilih/menyediakan bahan sumber pendidikan tetapi penggunaannya kurang menarik, kurang selamat dan kurang berkesan	• Memilih/menyediakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat dan sesuai dengan keperluan standard kandungan dan klien tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat menggunakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat, sesuai dan berkesan dengan keperluan isi pengajaran dan klien
MEMUASKAN (2) Kurang memilih/menyediakan bahan sumber pendidikan dan penggunaannya kurang menarik, kurang selamat dan kurang berkesan	• Jarang dapat memilih/menyediakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat dan sesuai dengan keperluan standard kandungan dan klien • Jarang dapat menggunakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat, sesuai dan berkesan dengan keperluan isi pengajaran dan klien
LEMAH (1) Kurang memilih/menyediakan bahan sumber pendidikan dan penggunaannya tidak menarik, tidak selamat dan tidak berkesan	• Jarang dapat memilih/menyediakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat dan sesuai dengan keperluan standard kandungan dan klien • Tidak dapat menggunakan ABM/BBB/BBM yang menarik, selamat, sesuai dan berkesan dengan keperluan isi pengajaran dan klien

CATATAN:

ASPEK A2.3	HURAIAN
KEMAHIRAN KOMUNIKASI	Kebolehan memindahkan maklumat, perasaan, idea dan fikiran individu kepada individu atau sekumpulan individu yang lain

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk berkomunikasi dengan berkesan bagi menggalakkan tumpuan murid terhadap PdP	Memberikan perhatian, membuat pertimbangan dan memberikan maklum balas yang sewajarnya
Keupayaan pegawai untuk mendengar dan memberikan maklum balas yang relevan	Menggunakan bahasa yang jelas, mudah dan tepat
Keupayaan pegawai untuk menerapkan nilai-nilai murni dalam komunikasi	Menanamkan/memupuk nilai-nilai murni dalam komunikasi dan mengamalkan kemahiran insaniah (*soft skills*)

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Temu bual dan Pencerapan. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Keberkesanan komunikasi - Keupayaan mendengar dan memberikan maklum balas - Penerapan nilai-nilai murni
Pencerapan	Contoh aspek yang sesuai untuk dicerap adalah seperti yang berikut: - Keberkesanan komunikasi - Keupayaan mendengar dan memberikan maklum balas - Penerapan nilai-nilai murni

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid dan penerapan nilai-nilai murni semasa sesi PdP berlangsung secara konsisten	• Sentiasa mempraktikkan kemahiran komunikasi yang berkesan dengan klien • Sentiasa mempraktikkan kemahiran mendengar dan memberikan maklum balas yang tepat dan mudah difahami oleh klien • Sentiasa menerapkan nilai murni semasa sesi PdP
BAIK (4) Mempamerkan kemahiran komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid dan penerapan nilai-nilai murni semasa sesi PdP berlangsung	• Mempraktikkan kemahiran komunikasi yang berkesan dengan klien tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempraktikkan kemahiran mendengar dan memberikan maklum balas yang tepat dan mudah difahami oleh klien tetapi tidak berlaku secara berterusan • Menerapkan nilai murni semasa sesi PdP tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kemahiran komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid tetapi kurang menerapkan nilai murni semasa sesi PdP berlangsung	• Mempraktikkan kemahiran komunikasi yang berkesan dengan klien tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempraktikkan kemahiran mendengar dan memberikan maklum balas yang tepat dan mudah difahami oleh klien tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat menerapkan nilai murni semasa sesi PdP
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kemahiran komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid dan kurang menerapkan nilai murni semasa sesi PdP berlangsung	• Jarang dapat mempraktikkan kemahiran komunikasi yang berkesan dengan klien • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran mendengar dan memberikan maklum balas yang tepat dan mudah difahami oleh klien • Jarang dapat menerapkan nilai murni semasa sesi PdP
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kemahiran komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid dan tidak menerapkan nilai murni semasa sesi PdP berlangsung	• Jarang dapat mempraktikkan kemahiran komunikasi yang berkesan dengan klien • Jarang dapat mempraktikkan kemahiran mendengar dan memberikan maklum balas yang tepat dan mudah difahami oleh klien • Tidak dapat menerapkan nilai murni semasa sesi PdP

CATATAN:

- Komunikasi berkesan: menggunakan bahasa yang betul, mudah difahami, sebutan yang jelas, tepat dan nada suara yang sesuai
- Memberikan maklum balas: berkemahiran mendengar dan memberikan maklum balas yang relevan secara lisan atau bukan lisan dengan berkesan
- Penerapan nilai murni: menerapkan nilai-nilai murni serta berjaya memotivasikan murid dengan memberikan pujian atau galakan

ASPEK A2.4	HURAIAN
TEKNIK PENYOALAN	Teknik penyoalan merangkumi usaha-usaha untuk menyampaikan dan mendapatkan maklumat, fakta, konsep dan prinsip sesuatu bidang ilmu serta meningkatkan kemahiran berfikir murid

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk mengemukakan soalan yang mampu mendorong minat serta pemikiran kritis dan kreatif	Memerlukan teknik penyoalan yang pelbagai dan mempunyai unsur kreativiti dan inovasi
Keupayaan pegawai untuk mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan untuk meningkatkan tahap pemahaman murid	Memudahkan murid memahami soalan mengikut aras kesukaran
Keupayaan pegawai untuk mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan untuk meningkatkan tahap pemikiran murid	Mengemukakan soalan yang mempunyai unsur Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT)

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pencerapan. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Kertas ujian - Soalan latihan - Kuiz - Bahan lain yang sesuai
Temu Bual	Contoh aspek yang sesuai untuk ditemu bual adalah seperti yang berikut: - Teknik penyoalan yang dapat membantu murid berfikir secara kreatif dan kritis - Menggunakan teknik penyoalan untuk menilai pemahaman dan kemajuan murid - Menilai kemampuan pegawai dalam menggunakan soalan terbuka dan *probing* untuk mendapatkan maklumat yang lebih mendalam
Pencerapan	Contoh aspek yang sesuai untuk dicerap adalah seperti yang berikut: - Teknik penyoalan yang dapat merangsang murid untuk memberikan jawapan - Memantau cara pegawai mengajukan soalan kepada murid semasa kelas - Menilai keberkesanan soalan untuk merangsang pemikiran kritis dan penglibatan murid

GAB

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid dan mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir secara konsisten	• Sentiasa mengaplikasikan teknik penyoalan yang dapat menarik minat serta membina pemikiran kritis dan kreatif murid semasa sesi PdP • Sentiasa mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan dalam PdP untuk meningkatkan pemahaman murid dan menggalakkan murid berfikir
BAIK (4) Mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid dan mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir	• Mengaplikasikan teknik penyoalan yang dapat menarik minat serta membina pemikiran kritis dan kreatif murid semasa sesi PdP tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan dalam PdP untuk meningkatkan pemahaman murid dan menggalakkan murid berfikir tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid tetapi kurang mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir	• Mengaplikasikan teknik penyoalan yang dapat menarik minat serta membina pemikiran kritis dan kreatif murid semasa sesi PdP tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan dalam PdP untuk meningkatkan pemahaman murid dan menggalakkan murid berfikir
MEMUASKAN (2) Kurang mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid dan kurang mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir	• Jarang dapat mengaplikasikan teknik penyoalan yang dapat menarik minat serta membina pemikiran kritis dan kreatif murid semasa sesi PdP • Jarang dapat mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan dalam PdP untuk meningkatkan pemahaman murid dan menggalakkan murid berfikir
LEMAH (1) Kurang mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid dan tidak mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir	• Jarang dapat mengaplikasikan teknik penyoalan yang dapat menarik minat serta membina pemikiran kritis dan kreatif murid semasa sesi PdP • Tidak dapat mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan dalam PdP untuk meningkatkan pemahaman murid dan menggalakkan murid berfikir

CATATAN:

- Kepelbagaian teknik: mengemukakan soalan yang mudah difahami, bertumpu, bercapah, meliputi pelbagai aras kognitif dan disebarkan ke seluruh kelas
- Guru memberikan respons yang sesuai terhadap murid dan mendorong murid untuk mengemukakan soalan
- Soalan yang dikemukakan dapat meningkatkan minat hampir keseluruhan murid untuk terlibat dalam PdP
- Soalan yang dikemukakan dapat mencetuskan pemikiran kreatif dan kritis murid

ASPEK A2.5	HURAIAN
PELIBATAN DAN PENGUASAAN PEMBELAJARAN MURID	Penyertaan murid dalam proses PdP dan penguasaan murid terhadap standard kandungan

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk menggalakkan pelibatan murid dalam pembelajaran	Mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid melibatkan diri dalam sesi pembelajaran
Keupayaan pegawai untuk menggalakkan murid berinteraksi secara aktif semasa aktiviti PdP	Mempelbagaikan aktiviti yang sesuai bagi menarik minat murid untuk melibatkan diri secara aktif dalam sesi pembelajaran

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Pencerapan. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Pencerapan	Contoh aspek yang sesuai untuk dicerap adalah seperti yang berikut: - Perbincangan - Memberikan respons terhadap soalan/arahan guru - Membuat gerakan fizikal atau arahan-arahan lain daripada guru - Berinteraksi dalam pelbagai hala seperti murid dengan murid, murid dengan guru atau murid dengan bahan

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP dan mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif secara konsisten	• Sentiasa mempraktikkan pelbagai kemahiran untuk meningkatkan/menggalakkan murid melibatkan diri dalam aktiviti semasa PdP berlangsung • Sentiasa mempraktikkan pelbagai kemahiran aktiviti pengajaran berkesan semasa sesi PdP
BAIK (4) Menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP dan mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif	• Mempraktikkan pelbagai kemahiran untuk meningkatkan/menggalakkan murid melibatkan diri dalam aktiviti semasa PdP berlangsung tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mempraktikkan pelbagai kemahiran aktiviti pengajaran berkesan semasa sesi PdP tetapi tidak berlaku secara berterusan
SEDERHANA (3) Menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP tetapi kurang mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif	• Mempraktikkan pelbagai kemahiran untuk meningkatkan/menggalakkan murid melibatkan diri dalam aktiviti semasa PdP berlangsung tetapi tidak berlaku secara berterusan • Jarang dapat mempelbagaikan aktiviti pengajaran berkesan semasa sesi PdP
MEMUASKAN (2) Kurang menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP dan kurang mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif	• Jarang mempraktikkan pelbagai kemahiran untuk meningkatkan/ menggalakkan murid melibatkan diri dalam aktiviti semasa PdP berlangsung • Jarang dapat mempelbagaikan aktiviti pengajaran berkesan semasa sesi PdP
LEMAH (1) Kurang menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP dan tidak mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif	• Jarang mempraktikkan pelbagai kemahiran untuk meningkatkan/ menggalakkan murid melibatkan diri dalam aktiviti semasa PdP berlangsung • Tidak dapat mempelbagaikan aktiviti pengajaran berkesan semasa sesi PdP

CATATAN:

Pelibatan dan penguasaan

1. Menggalakkan murid terlibat dan menguasai pembelajaran
2. Memastikan murid terlibat secara aktif dalam pembelajaran dan boleh memberikan respons yang baik
3. Menggalakkan murid berinteraksi secara aktif dalam pelbagai hala semasa aktiviti PdP
4. Menyediakan pelbagai aktiviti yang mampu menarik minat murid untuk melibatkan diri dalam PdP
5. Menggalakkan murid memberikan tumpuan terhadap pelajaran sepanjang waktu PdP
6. Menggunakan kreativiti guru yang dapat menarik minat dan tumpuan murid dalam PdP

Contoh:

1. Perbincangan/aktiviti berkumpulan/pembelajaran koperatif dan sebagainya
2. Memberikan respons terhadap soalan/arahan guru
3. Membuat gerakan fizikal atau arahan-arahan lain daripada guru
4. Berinteraksi dalam pelbagai hala, seperti murid dengan murid, murid dengan guru atau murid dengan bahan

E3 PENTAKSIRAN PdP

ASPEK A3.1	HURAIAN
PENILAIAN PRESTASI MURID	Kaedah untuk memperoleh tahap pemahaman dan penguasaan murid terhadap standard kandungan pelajaran

DESKRIPSI	HURAIAN
Keupayaan pegawai untuk membuat penilaian bagi menentukan tahap pencapaian pembelajaran murid	• Merancang instrumen penilaian yang sesuai untuk mengukur pencapaian pelajar termasuk soalan ujian, tugasan berstruktur, rubrik penilaian untuk projek dan sebagainya • Melaksanakan penilaian formatif dan sumatif untuk menentukan tahap pencapaian murid dalam menguasai standard kandungan • Melaksanakan penilaian dengan mengambil kira aspek pengetahuan, kemahiran dan sikap yang ingin dicapai oleh pelajar
Keupayaan pegawai untuk menggunakan kaedah yang sesuai untuk membuat penilaian	Mempelbagaikan kaedah secara lisan dan bukan lisan untuk menilai tahap keupayaan murid
Keupayaan pegawai untuk membuat tindakan susulan setelah penilaian dijalankan	Melaksanakan refleksi berdasarkan data dan maklum balas untuk membuat penambahbaikan

KAEDAH PENILAIAN

Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pencerapan. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian. Perincian bagi kaedah penilaian tersebut adalah seperti yang berikut:

KAEDAH	HURAIAN
Semakan Bahan	Contoh dokumen yang sesuai untuk disemak adalah seperti yang berikut: - Rekod pencapaian murid - Hasil kerja murid - Buku latihan - Lembaran kerja - Data/graf - Hasil penulisan - Jurnal/penulisan refleksi - Bahan digital - Dokumen lain yang berkaitan
Pencerapan	Contoh aspek yang sesuai untuk dicerap adalah seperti yang berikut: - Jawapan murid - Kuiz - Ujian/peperiksaan/pentaksiran - Pengayaan - Pemulihan - Bahan digital - Contoh lain yang sesuai

RUBRIK	
ARAS PENILAIAN	**HURAIAN**
CEMERLANG (5) Membuat penilaian prestasi murid dengan pelbagai kaedah yang sesuai dan melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian secara konsisten	• Sentiasa melaksanakan penilaian bagi menentukan tahap pencapaian murid • Sentiasa mengaplikasikan pelbagai kaedah yang sesuai semasa membuat penilaian • Sentiasa membuat tindakan susulan sebagai usaha meningkatkan tahap keupayaan murid
BAIK (4) Membuat penilaian prestasi murid dengan pelbagai kaedah yang sesuai dan melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian	• Melaksanakan penilaian bagi menentukan tahap pencapaian murid tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mengaplikasikan pelbagai kaedah yang sesuai semasa membuat penilaian tetapi tidak berterusan • Membuat tindakan susulan sebagai usaha meningkatkan tahap keupayaan murid tetapi tidak berterusan
SEDERHANA (3) Membuat penilaian prestasi murid dengan pelbagai kaedah yang sesuai tetapi kurang melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian	• Melaksanakan penilaian bagi menentukan tahap pencapaian murid tetapi tidak berlaku secara berterusan • Mengaplikasikan pelbagai kaedah yang sesuai semasa membuat penilaian tetapi tidak berterusan • Jarang dapat membuat tindakan susulan sebagai usaha meningkatkan tahap keupayaan murid
MEMUASKAN (2) Kurang membuat penilaian prestasi murid dengan kaedah yang sesuai dan kurang melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian	• Jarang dapat melaksanakan penilaian bagi menentukan tahap pencapaian murid • Jarang dapat mengaplikasikan kaedah yang sesuai semasa membuat penilaian • Jarang dapat membuat tindakan susulan sebagai usaha meningkatkan tahap keupayaan murid
LEMAH (1) Kurang membuat penilaian prestasi murid dengan kaedah yang sesuai dan tidak melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian	• Jarang dapat melaksanakan penilaian bagi menentukan tahap pencapaian murid • Jarang dapat mengaplikasikan kaedah yang sesuai semasa membuat penilaian. • Tidak dapat membuat tindakan susulan sebagai usaha meningkatkan tahap keupayaan murid

CATATAN:

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN

FUNGSIONAL GURU AKADEMIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
D3	KEMAHIRAN							
E1	PERANCANGAN PdP							
A1.1	PENGETAHUAN	**Keupayaan pegawai untuk:** • menguasai isi kandungan bidang berkaitan dengan istilah, konsep dan prosedur • menguasai pengetahuan pedagogi melalui strategi/kaedah/teknik penyampaian yang dirancang • menggabungjalinkan pengetahuan pedagogi dengan isi kandungan dalam merancang PdP untuk penyampaian yang berkesan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Berpengetahuan luas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi dan penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul dan sesuai	Berpengetahuan luas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi dan penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul	Berpengetahuan asas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi dan penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul	Berpengetahuan asas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi tetapi kurang pengetahuan tentang penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul	Berpengetahuan asas tentang isi kandungan bidang yang diajar, pedagogi tetapi tiada pengetahuan tentang penggabungjalinan pedagogi dengan isi kandungan yang betul
A1.2	PERANCANGAN	**Keupayaan pegawai untuk:** • merancang dan menyediakan Rancangan Pelajaran Harian (RPH) mengikut prosedur yang ditetapkan • memilih bahan bantu belajar yang sesuai • menentukan strategi dan teknik pengajaran yang sesuai	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Merancang dan menyediakan RPH mengikut prosedur yang ditetapkan, dapat memilih bahan bantu belajar pendidikan dan dapat menentukan strategi dan teknik pengajaran dengan konsisten	Merancang dan menyediakan RPH mengikut prosedur yang ditetapkan, dapat memilih bahan bantu belajar pendidikan dan dapat menentukan strategi dan teknik pengajaran	Merancang dan menyediakan RPH mengikut prosedur yang ditetapkan tetapi kurang sesuai dalam pemilihan bahan bantu belajar pendidikan penentuan strategi dan teknik pengajaran	Merancang dan menyediakan RPH mengikut prosedur yang ditetapkan tetapi tiada pemilihan bahan bantu belajar pendidikan, strategi dan teknik pengajaran	Merancang dan menyediakan RPH tidak mengikut prosedur yang ditetapkan dan tiada pemilihan bahan bantu belajar pendidikan, strategi dan teknik pengajaran

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN
FUNGSIONAL GURU AKADEMIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A1.3	PENGETAHUAN PENTAKSIRAN	**Keupayaan pegawai untuk:** • menguasai pengetahuan membina item pentaksiran • menguasai pengetahuan membuat analisis item • menguasai pengetahuan penyediaan soalan secara berhierarki (mudah kepada sukar) berdasarkan satu teori bagi mengetahui kesediaan murid/pengetahuan sedia ada • menguasai pengetahuan pelaksanaan pentaksiran murid • menguasai pengetahuan menganalisis keperluan murid berasaskan pengetahuan sedia ada murid • menguasai pengetahuan membuat tindakan susulan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Temu Bual. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Berpengetahuan luas tentang ilmu pentaksiran dan tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul dan sesuai	Berpengetahuan luas tentang ilmu pentaksiran dan tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul	Berpengetahuan asas tentang ilmu pentaksiran dan tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul	Berpengetahuan asas tentang ilmu pentaksiran tetapi kurang pengetahuan tentang tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul	Berpengetahuan asas tentang ilmu pentaksiran tetapi tiada pengetahuan tentang tindakan susulan selepas pentaksiran murid yang betul
E2	**PELAKSANAAN PdP**							
A2.1	PENYAMPAIAN	**Keupayaan pegawai untuk:** • menyampaikan PdP yang berkesan • mengawal kelas • mengawal masa	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Pencerapan	Mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP, dapat mengawal kelas dan masa penyampaian secara konsisten	Mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP, dapat mengawal kelas dan masa penyampaian	Mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP tetapi kurang dapat mengawal kelas dan masa penyampaian	Kurang mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP, mengawal kelas dan masa penyampaian	Kurang mempamerkan kemahiran semasa menyampaikan PdP, tidak dapat mengawal kelas dan masa penyampaian

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN

FUNGSIONAL GURU AKADEMIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A2.2	**PENGGUNAAN SUMBER PENDIDIKAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • memilih sumber pendidikan yang menarik, selamat dan berkesan • menyediakan sumber pendidikan yang berkesan • menggunakan sumber pendidikan yang berkesan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pencerapan. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Memilih/menyediakan penggunaan sumber pendidikan yang menarik, selamat dan berkesan secara konsisten	Memilih/menyediakan penggunaan sumber pendidikan yang menarik, selamat dan berkesan	Memilih/menyediakan bahan sumber pendidikan tetapi penggunaannya kurang menarik, kurang selamat dan kurang berkesan	Kurang memilih/menyediakan bahan sumber pendidikan dan penggunaannya kurang menarik, kurang selamat dan kurang berkesan	Kurang memilih/menyediakan bahan sumber pendidikan dan penggunaannya tidak menarik, tidak selamat dan tidak berkesan
A2.3	**KEMAHIRAN KOMUNIKASI**	**Keupayaan pegawai untuk:** • berkomunikasi dengan berkesan bagi menggalakkan tumpuan murid terhadap PdP • mendengar dan memberikan maklum balas yang relevan • menerapkan nilai-nilai murni dalam komunikasi	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Temu bual dan Pencerapan. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Mempamerkan komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid dan penerapan nilai-nilai murni semasa sesi PdP berlangsung secara konsisten	Mempamerkan kemahiran komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid dan penerapan nilai-nilai murni semasa sesi PdP berlangsung	Mempamerkan kemahiran komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid tetapi kurang menerapkan nilai murni semasa sesi PdP berlangsung	Kurang mempamerkan kemahiran komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid dan kurang menerapkan nilai murni semasa sesi PdP berlangsung	Kurang mempamerkan kemahiran komunikasi yang berkesan untuk menggalakkan tumpuan murid dan tidak menerapkan nilai murni semasa sesi PdP berlangsung
A2.4	**TEKNIK PENYOALAN**	**Keupayaan pegawai untuk:** • mengemukakan soalan yang mampu mendorong minat serta pemikiran kritis dan kreatif • mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan untuk meningkatkan tahap pemahaman murid • mempelbagaikan teknik penyoalan yang berkesan untuk meningkatkan tahap pemikiran murid	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan, Temu bual dan Pencerapan. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau dua atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid dan mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir secara konsisten	Mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid dan mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir	Mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid tetapi kurang mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir	Kurang mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid dan kurang mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir	Kurang mempamerkan kemahiran teknik penyoalan untuk meningkatkan pemahaman murid dan tidak mempelbagaikan teknik penyoalan bagi menggalakkan murid berfikir

INSTRUMEN PENILAIAN BERSEPADU PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN
FUNGSIONAL GURU AKADEMIK

KEMENTERIAN PENDIDIKAN

KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI	KAEDAH PENILAIAN	ARAS PENILAIAN				
				CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
				5	4	3	2	1
A2.5	**PELIBATAN DAN PENGUASAAN PEMBELAJARAN MURID**	**Keupayaan pegawai untuk:** • menggalakkan pelibatan murid dalam pembelajaran • menggalakkan murid berinteraksi secara aktif semasa aktiviti PdP	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Pencerapan	Menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP dan mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif secara konsisten	Menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP dan mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif	Menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP tetapi kurang mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif	Kurang menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP dan kurang mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif	Kurang menggalakkan murid terlibat dalam aktiviti PdP dan tidak mempelbagaikan kaedah pengajaran untuk menggalakkan murid berinteraksi dengan aktif
E3	**PENTAKSIRAN PdP**							
A3.1	**PENILAIAN PRESTASI MURID**	**Keupayaan pegawai untuk:** • membuat penilaian bagi menentukan tahap pencapaian pembelajaran murid • menggunakan kaedah yang sesuai untuk membuat penilaian • membuat tindakan susulan setelah penilaian dijalankan	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai boleh digunakan untuk memastikan PYD dinilai dengan tepat. Kaedah penilaian yang dicadangkan bagi aspek ini ialah Semakan Bahan dan Pencerapan. Pemilihan kaedah penilaian yang dicadangkan boleh menggunakan salah satu atau semua kaedah, bergantung kepada kesesuaian	Membuat penilaian prestasi murid dengan pelbagai kaedah yang sesuai dan melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian secara konsisten	Membuat penilaian prestasi murid dengan pelbagai kaedah yang sesuai dan melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian	Membuat penilaian prestasi murid dengan pelbagai kaedah yang sesuai tetapi kurang melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian	Kurang membuat penilaian prestasi murid dengan kaedah yang sesuai dan kurang melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian	Kurang membuat penilaian prestasi murid dengan kaedah yang sesuai dan tidak melaksanakan tindakan susulan selepas penilaian