

**MEKANISME PEMBENTUKAN KRITERIA
KECEMERLANGAN GURU BESAR
BERPRESTASI TINGGI
DI SARAWAK**



ANDREW BIN THOMAS UJIL

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2022**

**MEKANISME PEMBENTUKAN KRITERIA
KECEMERLANGAN GURU BESAR
BERPRESTASI TINGGI
DI SARAWAK**

ANDREW BIN THOMAS UJIL



**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI
SYARAT MEMPEROLEH IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2022**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : **MEKANISME PEMBENTUKAN KRITERIA KECEMERLANGAN GURU BESAR BERPRESTASI TINGGI DI SARAWAK**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH PENDIDIKAN**

BIDANG : **PENGURUSAN PENDIDIKAN**

Saya **ANDREW BIN THOMAS UJIL**, Sesi **2016-2022**, mengaku membenarkan tesis Doktorat ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/):

SULIT


(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

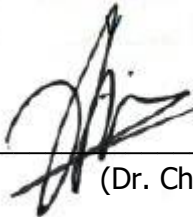
Disahkan Oleh,

 ANITA BINTI ARSAD
PUSTAKAWAN KANAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Tandatangan Pustakawan)

ANDREW BIN THOMAS UJIL
DP1611016T

Tarikh : 31 Oktober 2022



(Dr. Christina Andin)
Penyelia

PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa Tesis Doktor Falsafah ini merupakan hasil usaha dan kerja saya sendiri, melainkan petikan dan ringkasan yang setiap satunya saya telah jelaskan sumbernya.

24 Mei 2022



Andrew Bin Thomas Ujl
DP1611016T



UMMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **ANDREW BIN THOMAS UJIL**

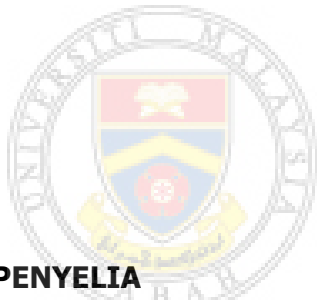
NO MATRIK : **DP1611016T**

TAJUK : **MEKANISME PEMBENTUKAN KRITERIA
KECEMERLANGAN GURU BESAR
BERPRESTASI TINGGI DI SARAWAK**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH PENDIDIKAN**

BIDANG : **PENGURUSAN PENDIDIKAN**

TARIKH VIVA : **24 MEI 2022**



PENYELIA
Dr Christina Andin

DISAHKAN OLEH;

Tandatangan

PENGHARGAAN

Pertama sekali saya bersyukur kepada Tuhan atas nikmat yang melimpah ruah dikurniakan kepada saya. Saya tidak akan mampu menamatkan pengajian ini tanpa kehendakNya.

Saya tidak akan berlaku adil sekiranya saya tidak memperakui sokongan, tunjuk ajar, dedikasi serta motivasi yang dicurahkan oleh mentor kepada saya iaitu penyelia yang dihormati Dr Chrisitna Andin. Saya tidak akan dapat menyiapkan kajian ini tanpa sokongan beliau. Beliau sering bersama dengan saya semasa susah dan senang. Saya berharap saya mampu menjadi seperti beliau.

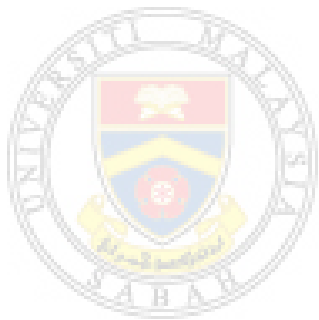
Saya juga sangat bersyukur atas sokongan yang tidak berbelah bahagi oleh keluarga saya terutama kedua ibu bapa saya. Saya juga berterima kasih kepada semua rakan saya yang memberi motivasi dan menyokong saya sepanjang pengajian. Saya juga sangat berlapang dada atas kehadiran bantuan yang dihulurkan oleh pakar rujuk pada saat saya sangat memerlukan iaitu Prof Madya Dr soaib Asimiran, Dr Ahmad Rafaai Bin Ayudin dan Prof Madya Dr Lokman Mohd Tahir.

Andrew Bin Thomas Ujil
24 Mei 2022

ABSTRAK

Kepimpinan sekolah berprestasi tinggi telah menjadi agenda utama dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Amalan terbaik dalam kepemimpinan berprestasi tinggi di peringkat antarabangsa telah menyatakan ciri-ciri yang ada seperti kemampuan meningkatkan kecemerlang murid, berfokus kepada kualiti guru dan banyak lagi. Dari aspek proses pembentukan pemimpin pula, amalan terbaik menjelaskan seseorang pemimpin terbentuk dalam garis masa iaitu masa lalu, sekarang dan masa depan serta terbentuk berdasarkan komtinum pembangunan kepemimpinan. Amalan terbaik juga menyatakan terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi pembentukan seseorang pemimpin yang berkesan. Jadi berdasarkan dapatan daripada amalan ini, terdapat keperluan untuk meneroka kriteria kecemerlangan yang dimiliki serta mekanisme pembentukan kriteria tersebut dalam konteks negara kita. Oleh itu, objektif kajian ini ialah untuk meneroka kriteria kecemerlangan yang diperlukan ke arah kepemimpinan berprestasi tinggi, meneroka mekanisme pembangunan kriteria kecemerlangan guru besar berprestasi tinggi dan menghasilkan model mekanisme pembentukan kriteria kecemerlangan guru besar berprestasi tinggi. Pengkaji telah menjalankan kajian kes melibatkan lima orang guru besar Sekolah Kluster Kecemerlangan (SKK). Guru Besar SKK merupakan contoh terbaik pemimpin sekolah berprestasi tinggi yang ada di negara kita. Pengkaji menggunakan temu bual separa berstruktur dan juga analisis dokumen untuk mendapatkan data kajian. Dapatan kajian menunjukkan peserta kajian mempunyai kriteria kecemerlangan dari aspek personaliti, kompetensi kepemimpinan sekolah, kompetensi kepemimpinan instruksional dan kompetensi kepemimpinan operasi. Manakala mekanisme pembangunan kriteria kecemerlangan guru besar berprestasi tinggi telah melalui pengalaman praperkembangan, pengalaman perkembangan semasa dan pasca perkembangan. Model yang terbentuk dalam kajian ini ialah Model Kriteria Personaliti, Kriteria Kompetensi Kepimpinan Sekolah, Instruksional dan Operasi. Seterusnya, pengkaji membentuk Model Pengalaman Praperkembangan, Perkembangan Semasa dan Pasca

Perkembangan Guru Besar Berprestasi Tinggi. Model terakhir yang dibentuk ialah Model Mekanisme Pembentukan Kriteria Kecemerlangan Guru Besar Berprestasi Tinggi. Sebagai cadangan penambahbaikan, kajian seterusnya boleh dilaksanakan dalam bentuk kuantitatif, kajian melibatkan guru besar berprestasi rendah, serta kajian tentang pendekatan kepimpinan guru besar di kawasan bandar dan luar bandar.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRACT

FORMATION MECHANISM OF EXCELLENCE CRITERIA FOR HIGH PERFORMANCE HEADMASTERS IN SARAWAK

The leadership of high-performing schools has become the main agenda in the Malaysian Education Development Plan 2013-2025. The international best practices in high-performance leadership have expressed existing characteristics such as the ability to improve student's excellence, focus on teacher's quality and many more. From the aspect of the leader formation process, the best practices explain that a leader is formed in a timeline; that is the past, present and future as well as on the continuum of leadership development. Best practices also state that there are various factors that influence the formation of an effective leader. Hence, based on the findings from those practices, there is a need to explore the criteria of excellence as well as the mechanism of the formation for those criteria in Malaysia's context. Therefore, the objectives of this study are to explore the criteria of excellence required towards high-performance leadership, explore the development mechanism of the excellence criteria for high-performance headmasters and produce formation mechanism model of excellence criteria for high-performance headmasters. The researcher has conducted a case study involving five headmasters and headmistresses from Excellence School Cluster (SKK). SKK's Headmaster is the best example of a high-performing school leader in Malaysia. The researcher used semi-structured interviews and also document analysis to obtain research data. The findings of the study showed that the study participants had the criteria of excellence competences in terms of personality, school leadership, instructional leadership and operational leadership. While the development mechanism showed the headmasters had gone through pre-developmental, current and post developmental experiences. The models formed in this study are the Personality Criteria, School Leadership, Instructional and Operational Competency Criteria. Next, the researcher developed a Model of Pre-Developmental, Current Development and Post Developmental Experiences of High-

Performing Headmasters. The final model is Formation Mechanism of Excellence Criteria for High-Performing Headmasters. As suggestion for improvement, further studies can be implemented in quantitative method, studies involving low-performing headmasters, as well as studies on headmaster's leadership approaches in urban and rural areas.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vii
SENARAI KANDUNGAN	ix
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xviii
SENARAI LAMPIRAN	xxii
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	4
1.3 Penyataan Masalah	9
1.4 Tujuan Kajian	12
1.5 Soalan Kajian	13
1.6 Objektif Kajian	13
1.7 Batasan dan Sempadan Kajian	13
1.8 Kepentingan Kajian	15
1.9 Definisi Operasional	17
1.9.1 Pemimpin Berprestasi Tinggi	17
1.9.2 Kriteria Kecemerlangan	18
1.9.3 Mekanisme	18

1.10	Kesimpulan	19
------	------------	----

BAB 2 : KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	20
2.2	Kepimpinan - Definisi Konsep	20
2.3	Pemimpin Sekolah Berprestasi Tinggi	22
2.3.1	Senario Pemimpin Berprestasi Tinggi di Sarawak	22
2.3.2	Kajian Lepas Guru Besar SKK	24
2.3.3	Model Pemimpin Sekolah Berprestasi Tinggi	26
2.3.4	Teori Pemimpin Sekolah Berprestasi Tinggi	29
2.3.5	Personaliti Pemimpin Sekolah	38
2.3.6	Kompentensi	43
2.4	Pembangunan Pemimpin Sekolah	56
2.4.1	Pembentukan Kepimpinan Sepanjang Hayat	56
2.5	Pembentukan Model	70
2.5	Kerangka Teoritikal Kajian	74
2.6	Kesimpulan	76

BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	79
3.2	Falsafah Asas Secara Umum	80
3.2.1	Ontologi	84
3.2.2	Epistemologi	85
3.2.3	Aksiologi	87
3.3	Reka Bentuk Kajian Kualitatif	88
3.4	Profil Pengkaji	91
3.5	Peranan Pengkaji	93
3.6	Pemilihan Peserta Kajian	96
3.7	Cara Pengumpulan Data	100
3.7.1	Temu Bual	104
3.7.2	Analisis Dokumen	107
3.8	Prosedur Kajian	109

3.9	Prosedur Pengumpulan Data	112
3.9.1	Sebelum Pengumpulan Data	113
3.9.2	Semasa Pengumpulan Data	114
3.9.3	Selepas Pengumpulan Data	115
3.10	Kaji rintis	116
3.11	Analisis Data	120
3.11.1	Pendekatan Analisis Data	122
3.11.2	Peringkat Analisis Data	125
3.11.3	Penggunaan Komputer Dalam Analisis Data	127
3.12	Kesahan dan Kebolehpercayaan	127
3.12.1	Kredibiliti (Kesahan Dalaman)	129
3.12.2	Kebolehpindahan (Kesahan Luaran)	132
3.12.3	Ketekalan (Kebolehpercayaan)	133
3.12.4	Kebolehsahan	135
3.13	Isu - Isu Etika Yang Dijangkakan	136
3.14	Kesimpulan	137
BAB 4 : DAPATAN KAJIAN		
4.1	Pengenalan	138
4.2	Latar Belakang Peserta Kajian	138
4.2.1	Profil Peserta Kajian	139
4.3	Dapatan Analisis Tema untuk Koding Terbuka Soalan Kajian Pertama	153
4.3.1	Personaliti	154
4.3.2	Kompetensi Kepimpinan Sekolah	173
4.3.3	Kompetensi Kepimpinan Instruksional	216
4.3.4	Kompetensi Kepimpinan Operasi	248
4.4	Dapatan Analisis Tema untuk Koding Terbuka Soalan Kajian Kedua	274
4.4.1	Pengalaman Pra Perkembangan Dalam Membangunkan Kriteria Kepimpinan Berprestasi Tinggi	274
4.4.2	Pengalaman Perkembangan Semasa Dalam Membangunkan Kriteria Kepimpinan Berprestasi Tinggi	308

4.4.3	Pasca Perkembangan Kepimpinan Berprestasi Tinggi	332
4.5	Dapatan Analisis Tema untuk Koding Terpilih	341
4.5.1	Model Yang Terbentuk Dalam Kajian	345

BAB 5 : RUMUSAN, PERBINCANGAN, DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	366
5.2	Ringkasan Kajian	366
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	368
5.3.1	Kriteria Personaliti untuk Kepimpinan Berprestasi Tinggi	368
5.3.2	Kriteria Kompetensi Kepimpinan Sekolah untuk Pemimpin Berprestasi Tinggi	373
5.3.3	Kriteria Kompetensi Kepimpinan Instruksional untuk Pemimpin Berprestasi Tinggi	383
5.3.4	Kriteria Kompetensi Kepimpinan Operasi untuk Pemimpin Berprestasi Tinggi	391
5.3.5	Pengalaman Pra Perkembangan Dalam Membangunkan Kriteria Kepimpinan Berprestasi Tinggi	404
5.3.6	Pengalaman Perkembangan Semasa Dalam Membangunkan Kriteria Kepimpinan Berprestasi Tinggi	418
5.3.7	Pasca Perkembangan Kepimpinan Berprestasi Tinggi	430
5.3.8	Model Mekanisme Pembentukan Kriteria Kecemerlangan Guru Besar Berprestasi Tinggi	438
5.4	Cadangan Sumbangan Hasil Kajian	440
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	442
5.6	Penutup	443
	RUJUKAN	445
	LAMPIRAN	482

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 1.1 : Bilangan SKK dan Bilangan Guru Besar SKK Mengikut Negeri	4
Jadual 2.1 : Ciri-Ciri Ekstraversi Tinggi dan Rendah	39
Jadual 2.2 : Ciri-Ciri Kepersetujuan Tinggi dan Rendah	40
Jadual 2.3 : Ciri-Ciri Kehematan Tinggi dan Rendah	41
Jadual 2.4 : Ciri-Ciri Keterbukaan Tinggi dan Rendah	42
Jadual 2.5 : Ciri-Ciri Neurotisme Tinggi dan Rendah	43
Jadual 3.1 : Kriteria Yang Dimiliki Oleh Peserta Kajian	98
Jadual 3.2 : Peserta Sokongan	99
Jadual 3.3 : Nama Pakar Rujuk dan Bidang Kepakaran	102
Jadual 3.4 : Persoalan Kajian dan Kaedah Pengumpulan Data	103
Jadual 3.5 : Profil Peserta Kajian Rintis	117
Jadual 3.6 : Nilai Kappa Persetujuan Inter Rater	132
Jadual 4.1 : Profil Peserta Kajian	139
Jadual 4.2 : Kod Awal dan Baharu Dalam Personaliti	154
Jadual 4.3 : Personaliti Kepimpinan Berprestasi Tinggi	155
Jadual 4.4 : Personaliti Ekstraversi Guru Besar	156
Jadual 4.5 : Personaliti Kepersetujuan Guru Besar	160
Jadual 4.6 : Personaliti Kehematan Guru Besar	164
Jadual 4.7 : Personaliti Keterbukaan Guru Besar	167
Jadual 4.8 : Personaliti Neurotisme Guru Besar	169
Jadual 4.9 : Tema Yang Telah Dikenal Pasti dan Dapatan Kajian Dalam Personaliti	172
Jadual 4.10 : Kategori, Tema dan Kod Yang Telah Diperincinkan Kompetensi Kepimpinan Sekolah	174
Jadual 4.11 : Kompetensi dan Perantara Kompetensi Kepimpinan Sekolah Kepimpinan Berprestasi Tinggi	176
Jadual 4.12 : Dasar dan Hala Tuju	177

Jadual 4.13	:	Kerjasama Antara Kakitangan, Pihak Berkepentingan dan Masyarakat	180
Jadual 4.14	:	Mengurus Program Sekolah	187
Jadual 4.15	:	Kualiti Peribadi	191
Jadual 4.16	:	Kecekapan Komunikasi	197
Jadual 4.17	:	Membina Kepelbagaian	200
Jadual 4.18	:	Tema Yang Telah Dikenal Pasti dan Dapatan Kajian Dalam Kompetensi Kepimpinan Sekolah	204
Jadual 4.19	:	Kategori, Tema dan Kod Yang Telah Diperincinkan Kompetensi Kepimpinan Instruksional	217
Jadual 4.20	:	Dimensi Pengurusan Instruksional Terancang dan Dimensi Menerajui Aktiviti Instruksional Kepimpinan Berprestasi Tinggi	218
Jadual 4.21	:	Penetapan Target	219
Jadual 4.22	:	Mengurus Sumber Manusia	220
Jadual 4.23	:	Persekitaran	221
Jadual 4.24	:	Kompetensi Guru	224
Jadual 4.25	:	Perkembangan Murid	229
Jadual 4.26	:	Tema Yang Telah Dikenal Pasti dan Dapatan Kajian Dalam Kompetensi Kepimpinan Instruksional	238
Jadual 4.27	:	Kategori, Tema dan Kod Yang Telah Diperincinkan Kompetensi Kepimpinan Operasi	248
Jadual 4.28	:	Dimensi Kompetensi Kepimpinan Operasi Kepimpinan Berprestasi Tinggi	249
Jadual 4.29	:	Pengurusan Perubahan	250
Jadual 4.30	:	Pengurusan Organisasi	252
Jadual 4.31	:	Pengurusan Sumber Sekolah	256
Jadual 4.32	:	Pengurusan Pembangunan	259
Jadual 4.33	:	Pengurusan Hubungan Luar	260
Jadual 4.34	:	Tema Yang Telah Dikenal Pasti dan Dapatan Kajian Dalam Kompetensi Kepimpinan Operasi	265
Jadual 4.35	:	Kategori, Tema dan Kod Yang Telah Diperincinkan Pengalaman Pra Perkembangan	275

Jadual 4.36	:	Dimensi Pengalaman Pra Perkembangan	277
Jadual 4.37	:	Amalan Sejak Kecil	278
Jadual 4.38	:	Kepimpinan Usia Muda	280
Jadual 4.39	:	Permulaan Menjadi Guru	281
Jadual 4.40	:	Menjadi Penolong Kanan	282
Jadual 4.41	:	Lantikan Tugas Lain	285
Jadual 4.42	:	Berkhidmat Di Pejabat Pendidikan Daerah	289
Jadual 4.43	:	Usaha Meningkatkan Kompetensi	290
Jadual 4.44	:	Pengalaman Yang Membantu	294
Jadual 4.45	:	Sokongan Terhadap Potensi	297
Jadual 4.46	:	Tema Yang Telah Dikenal Pasti dan Dapatan Dalam Pra Perkembangan	304
Jadual 4.47	:	Kategori, Tema dan Kod Yang Telah Diperincikan Pengalaman Perkembangan Semasa	309
Jadual 4.48	:	Dimensi Pengalaman Perkembangan Semasa	310
Jadual 4.49	:	Usaha Meningkatkan Kompetensi	311
Jadual 4.50	:	Cabaran	315
Jadual 4.51	:	Amalan Yang Diperlukan	316
Jadual 4.52	:	Tema Yang Telah Dikenal Pasti dan Dapatan Dalam Perkembangan Semasa	329
Jadual 4.53	:	Kategori, Tema dan Kod Yang Telah Diperincikan Pasca Perkembangan	332
Jadual 4.54	:	Dimensi Perancangan Pasca Perkembangan	333
Jadual 4.55	:	Hala Tuju untuk Sekolah	333
Jadual 4.56	:	Latihan Yang Diperlukan	335
Jadual 4.57	:	Perancangan Melanjutkan Pelajaran	337
Jadual 4.58	:	Tema Yang Telah Dikenal Pasti dan Dapatan Dalam Pasca Perkembangan	339
Jadual 5.1	:	Rumusan Kriteria Kecemerlangan Berdasarkan Dapatan Kajian	400
Jadual 5.2	:	Rumusan Mekanisme Pembangunan Kriteria Kecemerlangan Guru Besar Berprestasi Tinggi Berdasarkan Dapatan Kajian	435

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1 : Model Kepimpinan Sekolah Berjaya dan Berkesan	26
Rajah 2.2 : Garisan Masa Pemimpin	56
Rajah 2.3 : Model Pembangunan Pemimpin Seluruh Jangka Hayat	58
Rajah 2.4 : Kontinum Pembangunan Kepimpinan	64
Rajah 2.5 : Model Berdasarkan Hierarki	71
Rajah 2.6 : Model berdasarkan garis masa	71
Rajah 2.7 : Model Berdasarkan Proses Lebih Masa	72
Rajah 2.8 : Model Berdasarkan Kitaran	73
Rajah 2.9 : Kerangka Teoritikal Kajian	74
Rajah 3.1 : Cara Pengumpulan Data	100
Rajah 3.2 : Prosedur Kajian	109
Rajah 3.3 : Prosedur Pengumpulan Data	112
Rajah 3.4 : Aliran Proses Perbandingan Konstan	123
Rajah 3.5 : Langkah Analisis Nilai Kappa 1	130
Rajah 3.6 : Langkah Analisis Nilai Kappa 2	131
Rajah 3.7 : Langkah Analisis Nilai Kappa 3	131
Rajah 4.1 : Koding Axial Personaliti Pemimpin Sekolah Berprestasi Tinggi	171
Rajah 4.2 : Koding Axial Kompetensi Kepimpinan Sekolah Berprestasi Tinggi	203
Rajah 4.3 : Koding Axial Kompetensi Kepimpinan Instruksional	236
Rajah 4.4 : Koding Axial Kompetensi Kepimpinan Operasi	264
Rajah 4.5 : Koding Axial Pengalaman Pra Perkembangan	301
Rajah 4.6 : Koding Axial Pengalaman Perkembangan semasa	327
Rajah 4.7 : Koding Axial Pasca Perkembangan	338
Rajah 4.8 : Koding Terpilih Pembentukan Kriteria Kecemerlangan Guru Besar Berprestasi Tinggi	342
Rajah 4.9 : Model Kriteria Personaliti Guru Besar Berprestasi Tinggi (KPGBBT)	346

Rajah 4.10	:	Model Kriteria Kompetensi Kepimpinan Sekolah Guru Besar Berprestasi Tinggi (KKKSGBBT)	348
Rajah 4.11	:	Model Kriteria Kompetensi Kepimpinan Instruksional Guru Besar Berprestasi Tinggi (KKKIGBBT)	350
Rajah 4.12	:	Model Kriteria Kompetensi Kepimpinan Operasi Guru Besar Berprestasi Tinggi (KKKOGBBT)	352
Rajah 4.13	:	Model Pengalaman Pra Perkembangan Guru Besar Berprestasi Tinggi (PPPGBBT)	354
Rajah 4.14	:	Model Pengalaman Perkembangan Semasa Guru Besar Berprestasi Tinggi (PPSGBBT)	356
Rajah 4.15	:	Model Pasca Perkembangan Guru Besar Berprestasi Tinggi (PPGBBT)	358
Rajah 4.16	:	Model Utama Mekanisme Pembentukan Kriteria Kecemerlangan Guru Besar Berprestasi Tinggi (MUMPKKGBBT)	360
Rajah 4.17	:	Formula Penghasilan Model Mekanisme Pembentukan Kriteria Kecemerlangan Guru Besar Berprestasi Tinggi	364
Rajah 5.1	:	Cadangan Pertambahan Elemen Baharu "Sokongan Terhadap Potensi" Dalam Kontinum Pembangunan Kepimpinan	417
Rajah 5.2	:	Cadangan Pertambahan Elemen Baharu "Usaha Meningkatkan Kompetensi + Amalan Yang Diperlukan" dan "Atasi Cabaran" Dalam Model Pembangunan Pemimpin Seluruh Jangka Hayat	428
Rajah 5.3	:	Cadangan Pertambahan Elemen Baharu "Usaha Meningkatkan Kompetensi + Amalan Yang Diperlukan" Dalam Kontinum Pembangunan Kepimpinan	429

SENARAI SINGKATAN

PPPM	-	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
KPM	-	Kementerian Pendidikan Malaysia
SKK	-	Sekolah Kluster Kecemerlangan
PIPP	-	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
JPN	-	Jabatan Pendidikan Negeri
PPD	-	Pejabat Pendidikan Daerah
SKPM	-	Standard Kualiti Pendidikan Malaysia
SKPMg2	-	Sistem Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2
GPS	-	Gred Purata Sekolah
3M	-	Membaca, menulis dan mengira
NPQEL	-	<i>National Professional Qualification for Educational Leaders</i>
KGBS	-	Kesatuan Guru Bumiputera Sarawak
IAB	-	Institut Aminuddin Baki
SBT	-	Sekolah Berprestasi Tinggi
ICT	-	Information and Communication Technologies
TQM	-	<i>Total Quality Management</i>
HEM	-	Hal Ehwal Murid
EMIS	-	Sistem Maklumat Pengurusan Pendidikan
SiPartner+	-	<i>School Improvement Partner</i>
SISC+	-	<i>School Improvement Specialist Coach</i>
KOMPAS	-	Instrumen Kompetensi Pemimpin Sekolah
NKRA	-	<i>National Key Result Areas</i>
VS	-	<i>Versus</i>
SK Sg	-	Sekolah Kebangsaan Sungai
SK Kpg	-	Sekolah Kebangsaan Kampung
SK Agama	-	Sekolah Kebangsaan Agama
SJKC	-	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina
UPSR	-	Ujian Pencapaian Sekolah Rendah
KV	-	Kolej Vokasional

GB	-	Guru besar
SMK	-	Sekolah Menengah Kebangsaan
KDC	-	Kursus Dalam Cuti
RPH	-	Rancangan Pengajaran Harian
PIBG	-	Persatuan Ibu Bapa dan Guru
PDCA	-	<i>Plan, Do, Check, Act</i>
PLC	-	<i>Professional Learning Community</i>
LDP	-	Latihan Dalam Perkhidmatan
BATNA	-	<i>Best Alternative to a Negotiated Agreement</i>
WATNA	-	<i>Worst Alternative to a Negotiated Agreement</i>
TOV	-	<i>Take Of Value</i>
PdPc	-	Proses pengajaran dan pemudahcaraan
KIK	-	Kumpulan Inovasi Kreatif
MBWA	-	<i>Managing By Walking Around</i>
SWOT	-	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats</i>
KWAPM	-	Kumpulan Wang Amanah Pelajar Miskin
SAPS	-	Sistem Analisis Peperiksaan Sekolah
JSU	-	Jadual Spesifikasi Ujian
LINUS	-	<i>Literacy and Numeracy Screening</i>
PAT	-	Perkongsian Amalan Terbaik
AKP	-	Anggota kumpulan pelaksana
BM	-	Bahasa Melayu
PBD	-	Pentaksiran Bilik Darjah
SPBT	-	Skim Pinjaman Buku Teks
NILAM	-	Nadi Ilmu Amalan Membaca
SKT	-	Sasaran Kerja Tahunan
LNPT	-	Laporan Nilai Prestasi Tahunan
PBPPP	-	Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan
HRMIS	-	Sistem Pengurusan Maklumat Sumber Manusia
RFP	-	<i>Request For Proposal</i>
SOP	-	<i>Standard Operating Procedure</i>
1PP	-	1 Pekeliling Perbendaharaan

PSKPP	-	Karnival Persatuan Sukan dan Kebudayaan Perkhidmatan Pelajaran
TYT	-	Tuan Yang Terutama
PKKK	-	Penolong Kanan Kokurikulum
TS25	-	Program Transformasi Sekolah 2025
AJK	-	Ahli Jawatankuasa
PAK 21	-	Pembelajaran Abad ke-21
YDP	-	Yang Dipertua
UPM	-	Universiti Putra Malaysia
UNIMAS	-	Universiti Malaysia Sarawak
PIBK	-	Penglibatan Ibu Bapa dan Komuniti
RELA	-	Jabatan Sukarelawan Malaysia
NGO	-	<i>Non-Governmental Organization</i>
JAIS	-	Jabatan Agama Islam Sarawak
KRT	-	Kelab Rukun Tetangga
ETR	-	<i>Expected Targeted Result</i>
OTI	-	Operasional <i>Targeted Increment</i>
KPI	-	<i>Key Performance Indicator</i>
RMT	-	Rancangan Makanan Tambahan
TESL	-	<i>Teaching English as a Second Language</i>
KK	-	Kokurikulum
PK	-	Penolong Kanan
PAJSK	-	Pentaksiran Aktiviti Jasmani Sukan dan Kokurikulum
APC	-	Anugerah Perkhidmatan Cemerlang
MMI	-	Melindungi Masa Instruksional
eSPKWS	-	Sistem Perakaunan Kumpulan Wang Sekolah
IPTA	-	Institut Pengajian Tinggi Awam
PKP/PK1	-	Penolong Kanan Pentadbiran
PJJ	-	Pengajian Jarak Jauh
MPS	-	Maktab Perguruan Sarawak
IPG	-	Institut Pendidikan Guru
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
BI	-	Bahasa Inggeris

TUMS	-	Tindakan untuk Mencapai Standard
PGB	-	Pengetua Guru Besar
BPI	-	Bahagian Pendidikan Islam
KEW PA	-	Borang Aset
SLT	-	<i>Senior Leader Team</i>
ADUN	-	Ahli Dewan Undangan Negeri
MPP	-	Majlis Perwakilan Pelajar
KPGBBT	-	Kriteria Personaliti Guru Besar Berprestasi Tinggi
KKKSGBBT	-	Kriteria Kompetensi Kepimpinan Sekolah Guru Besar Berprestasi Tinggi
KKKIGBBT	-	Kriteria Kompetensi Kepimpinan Instruksional Guru Besar Berprestasi Tinggi
KKKOGBBT	-	Kriteria Kompetensi Kepimpinan Operasi Guru Besar Berprestasi Tinggi
PPPGBBT	-	Pengalaman Pra Perkembangan Guru Besar Berprestasi Tinggi
PPSGBBT	-	Pengalaman Perkembangan Semasa Guru Besar Berprestasi Tinggi
PPGBBT	-	Pasca Perkembangan Guru Besar Berprestasi Tinggi
MMPKKGBBT	-	Model Mekanisme Pembentukan Kriteria Kecemerlangan Guru Besar Berprestasi Tinggi
MUMPKKGBBT	-	Model Utama Mekanisme Pembentukan Kriteria Kecemerlangan Guru Besar Berprestasi Tinggi
KDK	-	Kriteria Dalam Kehidupan
KDKja	-	Kriteria Dalam Kerja
FP	-	Fasa Penyumbang
FK	-	Fasa Kesenambungan
KKGBBT	-	Kriteria Kecemerlangan Guru Besar Berprestasi Tinggi
FPKGB	-	Fasa Pembangunan Kepimpinan Guru Besar

SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Protokol Temu Bual	482
Lampiran B : Pengesahan Pakar untuk Protokol Temu Bual	495
Lampiran C : Surat Kelulusan Menjalankan Kajian	496
Lampiran D : Contoh Persetujuan Peserta Kajian	497
Lampiran E : Senarai Semak Dokumen Yang Diperlukan	498
Lampiran F : Contoh Pengesahan Peserta Terhadap Transkrip Temu Bual	499
Lampiran G : Contoh Pengesahan Pakar Tema Data Kualitatif	500
Lampiran H : Contoh Nota Lapangan Pengkaji	501
Lampiran I : Contoh Catatan Jejak Audit	502
Lampiran J : Kod dan Definisi	503
Lampiran K : Tema, Sub Tema dan Perincian Kriteria Kecemerlangan	505
Lampiran L : Contoh Teks Transkrip	516
Lampiran M : Kod dan Penyataan	517
Lampiran N : Contoh Analisis Menggunakan Atlas.Ti	629