

KEPIMPINAN TRANSFORMASI SCHOOL IMPROVEMENT PARTNER (SIPARTNER+) DAN PROSES COACHING DALAM PEMBANGUNAN KEPIMPINAN PENDIDIKAN.

¹Hazura binti Abdul Rahim

Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia
hazura@iab.edu.my

²Mohd Izham bin Mohd Hamzah

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
izham@ukm.edu.my

³Mohamad Yusof bin Mohd Noor

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
yusoff1963@ukm.edu.my

ABSTRAK

Kepimpinan transformasi diamalkan adalah bertujuan untuk membawa perubahan kepada kepimpinan dan organisasi. Oleh hal yang demikian, School Improvement Partner (SIPartner+) menggunakan pendekatan coaching dalam proses membimbing untuk membantu pemimpin sekolah membuat perubahan kepada organisasi. Namun begitu, kajian amalan kepimpinan transformasi SIPartner+ begitu kurang dilaksanakan. Kajian ini mengkaji amalan kepimpinan transformasi SIPartner+ sebagai rakan pembimbing dalam melaksanakan transformasi kepimpinan pengetua dan guru besar dengan menggunakan pendekatan coaching. Sampel kajian terdiri daripada 117 orang SIPartner+ yang bertugas di Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) di seluruh Malaysia. Kajian kuantitatif berbentuk tinjauan yang melibatkan pengurusan soal selidik digunakan untuk mengumpul data. Pemilihan persampelan kajian adalah secara rawak mudah. Data dianalisis menggunakan SPSS version 23.0. Dapatan deskriptif menunjukkan amalan kepimpinan transformasi dan proses coaching dalam kalangan SIPartner+ berada pada tahap yang tinggi. Sementara analisis inferensi menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara amalan kepimpinan transformasi dengan proses coaching. Kajian ini menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi SIPartner+ dapat membawa perubahan kepimpinan dalam kalangan pemimpin sekolah. Oleh itu, adalah dicadangkan Program bimbingan kepimpinan perlu dijalankan secara konsisten dan sistemetik agar relevan dengan cabaran dan keperluan semasa sistem pendidikan di Malaysia.

Kata Kunci: *Kepimpinan Transformasi, School Improvement Partner (SIPartner+), Proses Coaching, Kepimpinan Pendidikan.*

PENGENALAN

Kepelbagaian amalan kepimpinan dalam kalangan pentadbir sekolah mampu mengundang implikasi yang berbeza terhadap pencapaian prestasi sekolah dan kemenjadian murid (Philip & Azlin 2016; Choy & Mohd Izham 2018). Kajian mutakhir dalam bidang kepimpinan memberi perhatian serius tentang amalan-amalan pemimpin sekolah yang mempengaruhi keberhasilan dan kemenjadian murid

(Ong & Azlin 2016). Kejayaan organisasi adalah bergantung pada kepimpinan yang berkesan (Learnard 2018; Oh, Cho & Lim 2018). Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gaya kepimpinan akan mempengaruhi prestasi pekerja (Noraini & Ruzilayati 2011; Sabir et al. 2011, Raharjo 2006; Choy & Mohd Izham 2018) dan kejayaan organisasi.

Perubahan-perubahan drastik yang berlaku dalam sistem pendidikan di Malaysia memberi kesan ketara kepada amalan dan gaya kepimpinan pemimpin sekolah. Antara transformasi yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 -2025) ialah Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT), Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS), Program TS25, Program Dwibahasa (DLP) dan sebagainya. Pemimpin-pemimpin pendidikan perlu sentiasa melengkapkan diri dengan perkembangan semasa dalam sistem pendidikan, ilmu pengetahuan dan kemahiran yang tinggi selaras dengan perkembangan dunia pendidikan. Kepimpinan sekolah sentiasa berhadapan dengan tekanan yang berterusan dalam meningkatkan standard dan penambahbaikan sekolah (Ong & Azlin 2016 dan Rahimah 2005).

School Improvement Partner (SIPartner+)

Program Transformasi Daerah atau *District Transformation Programme* (DTP) telah diangkat sebagai satu inisiatif utama Sektor Pelajaran, Kementerian Pendidikan Malaysia dalam Program Transformasi Perkhidmatan Awam. Program Transformasi Daerah (DTP) dilaksanakan bagi menyediakan sokongan terus dan pertanggungjawaban kepada sekolah melalui Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) yang telah di perkasa dan diupayakan. DTP memberi peluang kepada PPD untuk merancang, mengurus, melaksanakan dan menilai program penambahbaikan sekolah berasaskan data, lokaliti serta keperluan yang utama. Inisiatif ini bertujuan untuk mempercepatkan penambahbaikan prestasi sekolah. Program ini merupakan satu pendekatan baru untuk meningkatkan prestasi sekolah-sekolah dengan memfokuskan kepada pengajaran dan pembelajaran (PdP). Mulai tahun 2014, DTP telah diperluaskan ke seluruh negara setelah dilancarkan secara rasmi pada 8 April 2014 (Buletin PADU 2014).

Program *SIPartner+* merupakan satu inisiatif utama dalam Program Transformasi Daerah atau *District Transformation Program* (DTP) yang terkandung dalam Anjakan Ke-6 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 -2025. Ini terbukti berdasarkan Belanjawan KPM pada tahun 2014 yang telah memperuntukkan sejumlah RM 42 billion untuk menjayakan program *SIPartner+* dan peruntukkan ini diletakkan di bawah pengurusan PADU. Kos ini merupakan 85% daripada kos gabungan pengurusan pendidikan, operasi, penyelidikan dan pembangunan ilmu dan pembangunan profesionalisme (Kunalan & Vincent 2015). Situasi ini memperlihatkan akan kesungguhan pihak kerajaan dan khususnya Kementerian Pendidikan Malaysia untuk melaksanakan program peningkatan akademik yang mampu untuk menjana peningkatan sosio ekonomi negara pada masa yang akan datang.

Jawatan *SIPartner+* diwujudkan untuk memberikan bimbingan dan sokongan kepada pengetua/guru besar (PGB) ke arah peningkatan kualiti kepimpinan dan pengurusan organisasi (BPSH, KPM 2015). Pegawai *SIPartner+* bertanggungjawab membangunkan profesionalisme pemimpin sekolah berasaskan tempat

kerja. *SIPartner+* perlu melaksanakan aktiviti *coaching* dan mentoring bagi pembangunan profesionalisme pemimpin sekolah dan seterusnya peningkatan prestasi sekolah (IAB 2012). *SIPartner+* berperanan sebagai pembimbing kepada PGB dalam aspek kepimpinan dan pengurusan bagi meningkatkan kompetensi pemimpin sekolah (BPSH, KPM 2015).

Melalui program ini, para pemimpin sekolah tidak akan berasa keseorangan dalam memimpin dan memajukan sekolah mereka. Implikasinya, mutu perkhidmatan yang mereka berikan akan meningkat. Hal ini demikian kerana telah terbukti dalam beberapa kajian yang telah dilaksanakan oleh para sarjana yang menunjukkan bahawa pencapaian pelajar adalah pada tahap yang lebih baik di sekolah-sekolah yang dipimpin oleh pengetua atau guru besar yang mendapat bantuan dan sokongan dari pihak luar (Schlechte, Yssel dan Merbler 2005).

SIPartner+ yang dilantik daripada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan bertanggungjawab kepada KPPD dan berperanan sebagai pembimbing serta pakar rujuk kepimpinan sekolah pada peringkat daerah (BPSH, KPM 2015). Tiga tugas utama *SIPartner+* ialah (1) Mengadakan lawatan bimbingan PGB di sekolah untuk pemerhatian dan bimbingan terhadap pengurusan sekolah. (2) Membimbing PGB melaksanakan program yang diluluskan oleh pusat seperti KSSR, KSSM, PBS dan LINUS. (3) Membimbing PGB dalam menyelesaikan masalah dan melaksanakan intervensi serta membuat pelaporan kepada KPPD/ Timbalan Pengarah untuk tindakan susulan dan intervensi (BPSH, KPM 2015).

Peranan *SIPartner+* sebagai pembimbing/coach kepada PGB diukur melalui peningkatan skor SKPMg2 berdasarkan Standard 1 dan Standard 2. Pada masa yang sama juga, *SIPartner+* perlu memastikan peningkatan prestasi organisasi melalui peningkatan skor SKPMg2 Melalui Standard 5. Dalam situasi ini, *SIPartner+* akan berperanan sebagai *coach* kepimpinan dan *coaching for performance* (Heng 2016).

Coaching dalam Pendidikan

Kajian Leithwood & Jantzi (1999) dalam Wong & Nur Ain (2018) mendapati *coaching* dapat membantu dalam meningkatkan budaya kepimpinan bagi menghasilkan pemimpin pendidikan yang mampu menyumbangkan secara kolektif dalam institusi pendidikan secara berterusan. Kajian-kajian lepas berkenaan pendekatan *coaching* dalam pendidikan membuktikan *coaching* sebagai satu pendekatan untuk penambahbaikan dalam pembangunan organisasi. Antaranya, kajian Lochmiller dan Silver (2010) dalam Samsuddin (2016), telah membuktikan *coaching* digunakan sebagai satu pendekatan untuk membangunkan kepimpinan pendidikan sekolah dan pemimpin pertengahan dalam penetapan hala tuju, pemilihan strategi dan pembangunan aktiviti dan program-program instruksional. Selain kajian untuk penambahbaikan sekolah berprestasi rendah juga menggunakan pendekatan *coaching* untuk meningkatkan keupayaan pengetua, pemimpin pertengahan dan guru dalam aspek penetapan matlamat, pembangunan *profesional learning communitie* (PLC), perkongsian kepimpinan dan mewujudkan budaya yang kondusif untuk pembelajaran murid (Meddaugh 2014).

Menurut Shaker (2012) dalam Suhaili dan Chua (2019), menjelaskan konsep bimbingan dapat membantu memudahkan tugas dan meningkatkan kerjaya seseorang pengurus dengan (i) mengatasi masalah prestasi, (ii) membangunkan kemahiran pekerja, (iii) peningkatan produktiviti, (iv) membantu peningkatan kerjaya subordinat, (v) mengurangkan kadar perletakan jawatan dan (iv) menggalakan budaya kerja yang positif.

Coaching kepimpinan merupakan satu proses perbualan berstruktur untuk membantu dan mendorong pembangunan dan pertumbuhan profesionalisme kepimpinan PGB (Heng 2016). Grant dan Cavanagh (2004), menyatakan tiga matlamat coaching iaitu *coaching* untuk peningkatan kemahiran, pencapaian dan pembangunan sendiri *coachee*.

Sebagai rakan pembimbing, SIPartner+ bertanggungjawab membangunkan profesionalisme pemimpin sekolah berasaskan tempat kerja (IAB 2014). Justeru, pendekatan *Leadership Coaching* digunakan dalam pertemuan bersemuka antara SIPartner+ yang bertindak sebagai coach dan pemimpin sekolah yang bertindak sebagai *coachee* (IAB 2012). *Leadership Coaching* merupakan satu proses interaktif melalui kepimpinan untuk melatih dan menyokong pembangunan dan pertumbuhan profesionalisme PGB bagi membangunkan organisasi (Tolhurst 2010 dan Shamsuddin et al. 2016)

Model GROW

Menurut Shaker (2012), *Leadership Coaching* merupakan satu pendekatan yang berupaya untuk membangunkan kompetensi pemimpin. Antara model yang begitu popular dan sering digunakan oleh ramai coach adalah model GROW. Model GROW telah dibangunkan oleh perintis bimbingan iaitu Sir John Whitmore lebih 20 tahun yang lalu dalam bukunya yang bertajuk "*Coaching For Performance*" (Whitmore 2009). Ia adalah salah satu model yang paling terkenal dan paling banyak digunakan dalam bidang pendidikan (Alison & Harbour 2009). Model GROW menyediakan satu rangka kerja yang mudah untuk mengenal pasti penyelesaian yang berkesan pada masalah (Whitmore 2009).

Terdapat empat elemen utama dalam model GROW dalam melaksanakan *coaching* dan *mentoring*. Empat elemen tersebut ialah matlamat (*goal*), realiti (*reality*), pilihan (*option*) dan menggulung (*Wrap-up*). Matlamat (*goal*) ialah apa yang hendak dicapai, seperti satu atau beberapa matlamat yang ditentukan oleh *coachee* dan bukannya ditentukan oleh coach. Realiti adalah merujuk kepada keadaan semasa. Apa yang ada dan sedang berlaku sekarang dan tumpuan akan diberikan kepada realiti sekarang dalam pelbagai aspek seperti menjelaskan isu-isu semasa yang utama, peluang-peluang atau kemungkinan. Selain itu, tumpuan kepada matlamat sekarang ialah dengan berfokus kepada penyelesaian dan mengutamakan apa yang patut di dahulukan. Pilihan (*option*) adalah merujuk kepada pilihan-pilihan yang ada. Contohnya, pilihan yang terbaik diantara pilihan yang ada, kekangan dan cabaran yang berkemungkinan datang dan cara untuk menuju ke arah matlamat. Pilihan yang dibuat adalah berdasarkan spesifik, boleh diukur, dapat dicapai dan realistic (*SMART*). Sementara peringkat akhir adalah menggulung (*wrap-up*), iaitu merujuk kepada tindakan yang akan dilaksanakan iaitu suatu tindakan ke arah penyelesaian kepada situasi yang akan mendatangkan hasil.

Menurut Shamsuddin et al.(2016), dapatan kajiannya menunjukkan bahawa *SIPartner+* telah dapat memainkan peranan mereka dengan baik dalam domain pelaksanaan coaching, membina hubungan *coach-coachee* dan impak peranan *SIPartner+*. Dapatan ini menjelaskan bahawa *SIPartner+* melaksanakan proses *coaching* berdasarkan empat proses GROW kepada pemimpin sekolah.

Kepimpinan Transformasi

Kejayaan organisasi adalah bergantung kepada kepimpinan yang berkesan (Leanard 2018, Oh, Cho & Lim 2018 dan Rohana & Ahmad Martadha 2019). Kajian yang dilakukan berkaitan dengan keberkesanan organisasi, mempercayai faktor keberkesanan organisasi ialah kepimpinan (Ali, Ong & Elsadiq 2013 dan Rohana & Ahmad Martadha 2019). Justeru, hasrat untuk menempatkan pemimpin berprestasi tinggi di organisasi pendidikan adalah bertepatan dengan matlamat untuk mentransformasikan pendidikan di Malaysia. Maka, pemimpin pendidikan di Malaysia perlu melaksanakan transformasi bagi membolehkan sistem mengeluarkan *outcome* seperti yang disasarkan dalam matlamat dan aspirasi pendidikan negara.

Kepimpinan transformasi memberi nilai tambah terhadap perubahan yang dihasratkan. Ini adalah kerana kepimpinan transformasi berupaya membentuk pemimpin pendidikan dalam organisasi yang dinamik (Goldring 1992). Malahan Leithwood dan Janzi (1995) dalam Rohana dan Ahmad Martadha (2019) menyatakan bahawa pendekatan kepimpinan transformasi penting terhadap reformasi sekolah kerana peka terhadap pembangunan organisasi, pembangunan perkongsian visi, menggunakan agihan kepimpinan, dan membina budaya sekolah merupakan keperluan utama untuk menstrukturkan semula usaha.

Pemimpin transformasi memiliki ciri-ciri seperti berkarismatik, berupaya memberikan inspirasi kepada orang lain, memiliki pertimbangan individu dan rangsangan intelektual (Zaidatol Akmaliah & Soaib 2014). Menurut Bass dan Avolio (1999), Bass dan Riggio (2006), Wu (2017), Xu et al. (2018) serta Rohana dan Ahmad Martadha (2019), menyatakan pemimpin transformasi adalah pemimpin yang sentiasa memberi galakkan, berkebolehan dalam penyampaian serta menetapkan standard tingkah laku yang boleh dicontohi oleh orang bawahan. Guzman (1997) dalam Zaidatol Akmaliah dan Soaib (2014) menjelaskan kepimpinan transformasi mempunyai kesan besar terhadap perubahan tingkah laku subordinat. Subordinat akan dirangsangkan oleh pemimpin untuk bekerja dengan lebih gigih untuk merealisasikan wawasan sekolah. Malahan Zawawi (1999) dan Zaidatol Akmaliah dan Soaib (2014), menyatakan kepimpinan transformasi secara tidak langsung membantu pengikutnya untuk menerima tanggungjawab yang diamanahkan.

TINJAUAN LITERATUR

Kajian-kajian berkaitan dengan keberkesanan dan keupayaan *SIPartner+* melaksanakan peranan dan tanggungjawab mereka kini giat dilaksanakan. Dapatan kajian telah memperlihatkan keberkesanan dan keupayaan *SIPartner+* melaksanakan peranan mereka sebagai rakan pembimbing kepada pemimpin

sekolah. Antaranya, kajian oleh Kunalan dan Vincent (2015) di Sabah menyatakan *SIPartner+* telah berjaya meningkatkan pencapaian sekolah. Hubungan dan pengaruh *SIPartner+* terhadap kepimpinan dan pencapaian sekolah berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini juga selari dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Sharifah Sofiah dan Mohd Izham (2017) di Kuala Lumpur. Dapatan kajian mendapati program *SIPartner+* berada pada tahap yang tinggi dan dapat meningkatkan standard kualiti pendidikan sekolah menengah di Malaysia. Begitu juga dengan dapatan kajian oleh Zalina dan Nabihah (2018) yang menfokuskan kajian terhadap keberkesanan pendekatan coaching oleh *SIPartner+*. Dapatan menunjukkan bahawa keberkesanan latihan dan bimbingan berupaya meningkatkan keyakinan pemimpin sekolah dalam pembangunan sekolah mereka. Selain itu, dapatan kajian ini juga mengesahkan bahawa peranan *SIPartner+* secara tidak langsung bertindak sebagai pemangkin bagi kejayaan sekolah dan untuk memenuhi keperluan misi dan visi Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM).

METODOLOGI

Reka bentuk kajian merupakan perancangan atau strategi untuk menjalankan penyelidikan (Wiersma dan Jurs 2008). Sementara pemilihan reka bentuk kajian adalah bergantung pada tujuan dan persoalan kajian tersebut (Creswell 2012). Justeru, dalam kajian ini penyelidik memilih reka bentuk kajian kuantitatif tinjauan berbentuk deskriptif. Menurut Creswell (2014), kaedah kuantitatif sesuai digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pemboleh ubah dalam kajian dan bagaimana sesuatu pemboleh ubah itu mempengaruhi pemboleh ubah yang lain serta bertujuan untuk mengetahui adakah sesuatu faktor itu merupakan jangkaan kepada sesuatu hasil (Gay, Mills & Airasian, 2012). Dalam kajian ini, instrument soal selidik yang digunakan untuk mengukur tahap amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* adalah diadaptasi dan diubahsuai mengikut kesesuaian kajian daripada soal selidik yang diperkenalkan oleh Avalio dan Bass (2004) iaitu soal selidik *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* serta soal selidik Amalan Kepimpinan Transformasi oleh Habib Ismail (2012). Sementara instrument soal selidik untuk mengukur proses coaching yang dilaksanakan oleh *SIPartner+* pula diadaptasi dan diubah suai mengikut kesesuaian kajian daripada *Coaching Leadership: Leaders' and Followers' perception Assessment Questionnaires in Nursing (Maria Lucia et. al 2014)*.

Populasi Kajian

Populasi kajian ini terdiri daripada semua pegawai *SIPartner+* yang bertugas di PPD di seluruh Malaysia. Berdasarkan data *SIPartner+* daripada BPSH (2017), terdapat 245 orang pegawai *SIPartner+* yang bertugas di seluruh PPD di Malaysia. Pengkaji menggunakan pemilihan sampel berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970) dan saiz sampel *SIPartner+* yang diperlukan dalam kajian ini berjumlah 148 orang. Pemilihan sampel adalah secara rawak mudah daripada senarai nama *SIPartner+* yang bertugas di PPD. Dapatan pemulangan soal selidik yang dipulangkan berjumlah 120 sampel dan ini bermakna hampir 79% soal selidik dikembalikan. Menurut Fraenkel dan Wallen (2009), soal selidik yang dapat dikutip lebih daripada 60% adalah mencukupi dan tidak memerlukan

proses pengutipan data ulangan. Setelah proses cleaning data dilakukan, hanya 117 sampel sahaja yang sesuai dianalisis.

Analisis Data

Data yang diperoleh daripada soal selidik telah dianalisis melalui program *Statistical Package For Sosial Science (SPSS)* versi 23.0. Bagi tujuan analisis data, pengkaji menggunakan analisis deskriptif dan inferensi untuk menjawab persoalan kajian. Analisis deskriptif (kekerapan, peratus, dan skor min) digunakan untuk menerangkan tahap amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* dan tahap pelaksanaan proses coaching oleh *SIPartner+* kepada pemimpin sekolah. Sementara analisis Korelasi Pearson pula digunakan untuk mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* dengan proses coaching yang dilaksanakan bersama dengan pemimpin sekolah.

DAPATAN KAJIAN

Bagi menjawab persoalan kajian pertama dan kedua, pengkaji menggunakan analisis statistik deskriptif. Ini adalah kerana analisis deskriptif menggunakan skor min dan sisihan piawai yang sesuai digunakan untuk mendapatkan maklumat yang lebih luas dan menyeluruh, terperinci, dan tepat untuk menjawab persoalan kajian. Malahan Pallant (2013) menyatakan bahawa sesuatu analisis itu hendaklah bersesuaian dengan objektif kajian untuk mendapatkan maklumat yang lebih tepat, menyeluruh dan lebih bermakna. Pengkaji menggunakan skor min dan interpretasi seperti yang dicadangkan oleh Nunnally & Bernstein (1994). Jadual pengukuran tahap skor min oleh Nunnally & Bernstein (1994) adalah seperti di bawah:

Jadual 1: Jadual Interpretasi Skor Min (Nunnally & Bernstein 1994)

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 - 2.00	Rendah
2.01 - 3.00	Sederhana Rendah
3.01 - 4.00	Sederhana Tinggi
4.01 - 5.00	Tinggi

Sumber: *Psychometric Theory, 3rd edn, 1994 (Nunnally & Bernstein 1994)*

Pengkaji menggunakan Skala interpretasi min ini adalah berdasarkan kepada skala yang ditetapkan dan digunapakai oleh pengkaji-pengkaji terdahulu seperti Norfadhilah (2014), Ghazali & Mohd Khairi (2013) dan Shamsazila & Muhammad Faizal (2017).

Tahap amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* mengikut dimensi secara keseluruhan.

Jadual 2: Skor min, frekuensi, peratusan dan sisihan piawai amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+*.

Pemboleh ubah	Frekuensi (Peratusan)				Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Skor
	Skor Min 1.00-2.00	Skor Min 2.01-3.00	Skor Min 3.01-4.00	Skor Min 4.01-5.00			
Pengaruh Terunggul	0 (0)	0 (0)	19 (16.2%)	98 (83.8%)	4.66	.372	Tinggi
Motivasi Inspirasi	0 (0)	0 (0)	25 (21.4%)	92 (78.6%)	4.54	.419	Tinggi
Ransangan Intelektual	0 (0)	0 (0)	26 (21.4%)	91 (77.8%)	4.51	.432	Tinggi
Pertimbangan Individu	0 (0)	0 (0)	19 (16.2%)	98 (83.8%)	4.54	.383	Tinggi
Tahap amalan kepimpinan transformasi <i>SIPartner+</i> keseluruhan	0 (0)	0 (0)	12 (10.3%)	105 (89.7%)	4.55	.351	Tinggi

Jadual 2, turut memaparkan analisis mengikut dimensi amalan kepimpinan transformasi. Jadual menunjukkan bahawa keempat-empat dimensi iaitu pengaruh terunggul, motivasi inspirasi, ransangan intelektual dan pertimbangan individu berada pada interpretasi skor min yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan transformasi dari keempat-empat dimensi adalah tinggi. Dapatan analisis menunjukkan bahawa pengaruh terunggul memperoleh skor min tertinggi (min = 4.66 dan SP = 0.372); dan diikuti oleh motivasi inspirasi (min = 4.54 dan SP = 0.419); pertimbangan individu (min = 4.54 dan SP = 0.383) dan ransangan intelektual (min = 4.51 dan SP = 0.432).

Tahap pelaksanaan proses coaching dalam kalangan *SIPartner+* secara keseluruhan.

Jadual 3: Skor min, frekuensi, peratusan dan sisihan piawai pelaksanaan proses coaching oleh *SIPartner+*.

Pemboleh ubah	Frekuensi (Peratusan)				Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Skor
	Skor Min 1.00-2.00	Skor Min 2.01-3.00	Skor Min 3.01-4.00	Skor Min 4.01-5.00			
Matlamat	0 (0)	0 (0)	29 (24.8)	88 (75.2)	4.40	.383	Tinggi
Menjalin hubungan	0 (0)	0 (0)	11 (9.4)	106 (90.6)	4.61	.314	Tinggi
Teknik penyoalan	0 (0)	0 (0)	20 (17.1)	97 (82.9)	4.56	.397	Tinggi
Maklum balas	0 (0)	0 (0)	37 (31.6)	80 (68.4)	4.52	.448	Tinggi
Tahap pelaksanaan coaching oleh <i>SIPartner+</i> keseluruhan	0 (0)	0 (0)	10 (8.5%)	107 (91.5%)	4.54	.304	Tinggi

Jadual 3 memaparkan analisis mengikut dimensi proses pelaksanaan coaching. Jadual menunjukkan keempat-empat dimensi iaitu matlamat, menjalin hubungan, teknik penyoalan dan maklum balas berada pada interpretasi skor min yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa tahap pelaksanaan proses coaching dari keempat-empat dimensi tersebut ialah tinggi. Secara terperinci, analisis menunjukkan bahawa tahap pelaksanaan proses coaching dalam aspek menjalin hubungan memperoleh skor min tertinggi (min = 4.61 dan SP = 0.314); diikuti oleh dimensi teknik penyoalan (min = 4.56 dan SP = 0.397); dimensi maklum balas (min = 4.52 dan SP = 0.448) dan matlamat (min = 4.40 dan SP = 0.383). Dapatan ini menunjukkan bahawa dalam proses coaching, *SIPartner+* dapat membina hubungan dan menjalin rapport dengan pemimpin sekolah dengan baik sekali. Dapatan untuk tahap pelaksanaan proses coaching oleh *SIPartner+* ini juga menunjukkan nilai sisihan piawai adalah kurang daripada 1 bagi semua dimensi (matlamat = 0.383, menjalin hubungan = 0.314 teknik penyoalan = 0.397 dan maklum balas = 0.448). Ini menunjukkan semakin kecil sisihan piawai, semakin kecil sebaran skor dalam taburan yang membawa implikasi bahawa data adalah berhampiran antara satu sama lain (homogen). Taburan data yang homogen ini membuktikan bahawa kebolehpercayaan yang tinggi bagi instrument tersebut (Creswell 2014).

Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Transformasi *SIPartner+* dengan Proses Coaching yang dilaksanakan oleh *SIPartner+*.

Seterusnya, analisis *Korelasi Pearson* telah digunakan untuk menentukan sama ada terdapat hubungan atau perkaitan antara amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* dengan proses coaching. Hubungan antara dua pemboleh ubah ini

telah diuji dengan mengambil kira kekuatan hubungan yang berpandukan kepada Skala Kekuatan Hubungan oleh Cohen, Manion dan Marrison (2011) seperti yang ditunjukkan di bawah:

Jadual 4: Kekuatan hubungan mengikut nilai pekali korelasi

Saiz Pekali Korelasi (r)	Kekuatan Korelasi
0.81 – 1.00	Sangat Kuat
0.51 – 0.80	Kuat
0.31 – 0.50	Sederhana
0.21 – 0.30	Lemah
0.01 – 0.20	Sangat Lemah

Sumber: Cohen, Manion & Marrison (2011)

Analisis hubungan korelasi antara amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* dengan proses *coaching* yang dilaksanakan ditunjukkan dalam rajah di bawah.

Dapatan analisis *korelasi Pearson* antara dimensi-dimensi amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* dengan proses *coaching*. Secara terperinci Jadual 5, memaparkan hubungan antara setiap dimensi dalam amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* iaitu pengaruh terunggul, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu dengan proses *coaching*.

Jadual 5: Korelasi antara dimensi-dimensi amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* dengan proses *coaching* yang dilaksanakan oleh *SIPartner+*.

Dimensi Amalan Kepimpinan Transformasi		r	Varians r ²	Sig.	Tahap Hubungan
Pengaruh Terunggul	Proses Coaching	0.547**	0.299	0.000	kuat
Motivasi Inspirasi	Proses Coaching	0.716**	0.512	0.000	kuat
Rangsangan Intelektual	Proses Coaching	0.721**	0.519	0.000	kuat
Pertimbangan Individu	Proses Coaching	0.742**	0.550	0.000	kuat

Jadual 5, memaparkan hasil analisis yang menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi pengaruh terunggul dengan proses *coaching* dengan nilai $r=0.547$ dan $sig.=0.000$ ($p<0.05$). Kekuatan hubungan antara amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* melalui dimensi pengaruh terunggul dengan proses *coaching* ialah kuat. Oleh itu, hipotesis null (H_01_1) tidak terdapat hubungan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi pengaruh terunggul dengan proses *coaching* adalah ditolak.

Seterusnya, analisis juga turut menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi motivasi

inspirasi dengan proses *coaching* dengan nilai $r=0.716$ dan $sig.=0.00$ ($p<0.005$). Kekuatan hubungan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi motivasi inspirasi dengan proses *coaching* ialah kuat. Oleh itu, hipotesis null (H_01_2) bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi motivasi inspirasi dengan proses *coaching* adalah ditolak.

Jadual 5, juga memperlihatkan terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi rangsangan intelektual dengan proses *coaching* dengan nilai $r=0.721$ dan $sig.=0.000$ ($p<0.05$). Kekuatan hubungan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi dengan proses *coaching* ialah kuat. Dengan ini dapatlah dirumuskan hipotesis null (H_01_3) bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi rangsangan intelektual dengan proses *coaching* adalah ditolak.

Akhir sekali, analisis juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi pertimbangan individu dengan proses *coaching* dengan nilai $r=0.742$ dan $sig.=0.000$ ($p<0.05$). Kekuatan hubungan antara dimensi pertimbangan individu dengan proses *coaching* ialah kuat. Oleh hipotesis null (H_01_4) bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi melalui dimensi pertimbangan individu adalah ditolak.

Daripada huraian analisis korelasi di atas, dapatlah dirumuskan bahawa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* melalui dimensi pengaruh terunggul, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu dengan proses *coaching* dalam kalangan pegawai *SIPartner+*. Dapatan analisis korelasi ini juga memperlihatkan bahawa dimensi pertimbangan individu dalam amalan kepimpinan transformasi mempunyai hubungan yang kuat dengan proses *coaching* yang dilaksanakan oleh pegawai *SIPartner+* dengan pemimpin sekolah. Korelasi tersebut berada pada nilai yang paling tinggi iaitu $r=0.742$ berbanding dengan rangsangan intelektual, motivasi inspirasi dan pengaruh terunggul.

Jadual 6: Tingkat hubungan antara dua pemboleh ubah

Pekali Korelasi	Tahap Hubungan
+0.70 – 1.00	Tinggi
+0.30 - 0.69	Sederhana
+0.00 – 0.29	Rendah

Sumber: Jackson L. Sherry (2006)

Analisis di bawah menunjukkan tahap hubungan antara dua pemboleh ubah untuk melihat kekuatan hubungan.

Jadual 7: Hubungan antara amalan kepimpinan transformasi SIPartner+ dengan proses coaching yang dilaksanakan oleh SIPartner+.

		Amalan Kepimpinan Transformasi SIPartner+	Proses Coaching
Amalan Kepimpinan Transformasi	Pearson	1	.802**
	Correlation		.000
	Sig. (2- tailed)	117	117
	N		
Proses Coaching	Pearson	.802**	1
	Correlation	.000	
	Sig. (2- tailed)	117	117
	N		

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan Jadual 7, terdapat hubungan signifikan yang positif antara amalan kepimpinan transformasi dengan proses coaching dengan nilai $r=0.802$ dan $sig.=0.000$. Kekuatan hubungan antara amalan kepimpinan transformasi dengan proses coaching adalah hubungan positif yang tinggi (Jackson 2006). Oleh yang demikian, hipotesis null (H_0) bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi dengan proses coaching oleh *SIPartner+* adalah di tolak. Ini bermakna terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi dengan proses coaching yang dilaksanakan oleh pegawai *SIPartner+* kepada pemimpin sekolah.

PERBINCANGAN

Dapatan kajian secara keseluruhannya menunjukkan *SIPartner+* berupaya untuk menjadi seorang pemimpin transformasi melalui dimensi pengaruh terunggul, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Analisis deskriptif tahap amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* berada pada tahap yang tinggi. Kepimpinan transformasi memainkan peranan penting dalam penciptaan *SIPartner+* dengan pemimpin sekolah yang positif. Interaksi positif bergantung pada kepuasan pengikut (pemimpin sekolah) dalam peranannya di bawah pimpinan *SIPartner+*. Ini adalah kerana proses transformasi memberi kesan kepada sikap pemimpin, usaha, prestasi, komitmen, dan tingkah laku. Justeru, ia membawa kepada kepuasan (Nguni, Slegers, & Denessen 2006; Pharion 2014). Hubungan positif antara kepimpinan dan prestasi hasil transformasi menunjukkan bahawa persepsi pengikut “ciri-ciri kerja mereka sendiri berfungsi untuk menjadi pengantara hubungan antara kepimpinan transformasi dan prestasi” (Nielsen, Randall, Yarker, & Brenner 2008). Pemilihan corak kepimpinan ini berkeupayaan untuk membantu *SIPartner+* membangunkan profesionalisme pemimpin sekolah berasaskan tempat kerja dan meningkatkan prestasi sekolah.

Dalam aspek pelaksanaan proses coaching oleh *SIPartner+* pula, dapatan kajian menunjukkan bahawa pelaksanaan proses coaching dalam dimensi matlamat, menjalin hubungan, teknik penyoalan dan maklum balas berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa semasa proses coaching dilaksanakan, *SIPartner+* dapat menjalin hubungan dan melaksanakan proses coaching dengan baik. Boyee, Jackson & Neil (2010) menyatakan membina perhubungan dalam coaching yang baik dapat membentuk dan melahirkan kesefahaman yang sama, kesukaan dan persetujuan antara pembimbing dan pekerja untuk cenderung dalam mengurangkan perbezaan jurang, menghargai dan menghormati satu sama lain. Dapatan kajian ini juga selari dengan Heng (2016) yang menyatakan PGB memberi tanggapan yang tinggi terhadap kemahiran coaching *SIPartner+* sebagai coach kepimpinan. Penyataan Heng (2016) ini juga menjelaskan bahawa kemahiran coaching yang dimiliki oleh *SIPartner+* berada pada tahap yang tinggi. Hasil kajian ini juga menyokong pendapat Abdul Razak (2012) yang menjelaskan seorang coach yang mahir dapat menggunakan gabungan pelbagai teknik termasuklah mendengar, menyoal, memberi maklum balas dan mungkin membuat pemerhatian bagi membangunkan coachee.

Menganalisis kekuatan hubungan diantara amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* dengan proses coaching yang dilaksanakan adalah hubungan positif yang tinggi dan signifikan. Ini bermaksud terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasi dengan proses coaching yang dilaksanakan kepada pemimpin sekolah. Dapatan ini selari dengan Kunalan dan Vincent (2015) yang menjelaskan hubungan dan pengaruh *SIPartner+* terhadap kepimpinan dan pencapaian sekolah berada pada tahap yang tinggi, dapat meningkatkan standard kualiti pendidikan sekolah menengah di Malaysia (Sharifah Sofia & Mohd Izham 2017) serta dapat memberi sokongan dan bimbingan kepada PGB dalam tiga domain utama iaitu pelaksanaan coaching, hubungan coach-coachee dan impak bimbingan (Shamsuddin et al. 2015).

RUMUSAN

Dapatan kajian ini dapat menjelaskan bahawa *SIPartner+* berupaya menjadi seorang pemimpin transformasi kepada pengetua dan guru besar dalam membawa perubahan dan hala tuju organisasi ke arah penambahbaikan. Amalan kepimpinan transformasi *SIPartner+* dalam empat dimensi iaitu pengaruh terunggul, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu berada pada tahap yang tinggi. Begitu juga dengan proses coaching yang dilaksanakan kepada pemimpin sekolah. Ini menunjukkan bahawa proses transformasi yang dilaksanakan oleh *SIPartner+* melalui pendekatan *leadership coaching* telah mulai menampakkan kesan. Situasi ini menjelaskan bahawa kepimpinan transformasi akan mengikat pemimpin dan pengikut dalam satu proses perubahan kolaboratif yang akan mempengaruhi keseluruhan prestasi organisasi dan sekali gus menghasilkan persekitaran yang produktif dan inovatif (Zaidatol & Soaib 2014).

RUJUKAN

- Abdul Razak bin Alias. (2012). *Coaching & Mentoring dalam Pendidikan. Konsep, Peranan, Proses, Membina Kepercayaan, Model dan Praktis*. Institut Aminuddin Baki, Bandar Enstek. KPM
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Similar Set*. 3rd Edition. Redwood City, CA: Mind Garden, Inc.
- Boyee, L., Jackson, R., & Neil, L. (2010). Building successful leadership coaching relationship: Examining impact of matching criteria in a leadership coaching program. *Journal of Management Development*. 29 (10), pp. 914 -931.
- Choy Mun Wei & Mohd Izham Mohd hamzah .(2018). *Amalan Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru*. Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Pendidikan Universiti Awam. <http://www.uniswa.edu.my/medc2018>
- Cohen, L., Manion, L, & Marrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed). New York, USA: Routledge Taylor & Francis Group.
- Creswell, J. W. (2014). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). London: Pearson.
- Creswell, J.W.(2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Bostan, MA:Pearson.
- Fraenkel, J. R., & Wallen , E. N. (2009). *How to design and evaluate research in education*. Edisi ke-6. Boston: McGraw Hill International edition.
- Gay, L.R., Mills, G.E. and Airasian, P.W. (2012) *Educational research: Competencies for analysis and application*. 10th Edition, Pearson, Upper Saddle River.
- Ghazali, D., & Mohd Khairi, H. (2013). *Penilaian tahap Amalan Pelaksanaan Kursus Pengajian Islam dan Hubungannya Dengan Tingkah Laku pelajar*. Proceeding of the Global Summit on Education, 2013 (march), 11-12
- Goldring , E. B.(1992). Sytem-wide diversity in Israel: Principals as transformational and environmental leaders. *Journal of Educational Administration*, 30(3), 49-62.
- Guzman, N. (1997). Leadership for Successful Inclusive Schools: A study of Principal Behavior. *Journal of Educational Administration*, 35(5), 439-450.
- Habib Ismail, & Zaimah Ramli.(2012). *Amalan Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru*. Prosiding PERKEM VII, 2, 1471-1478.
- Heng Jee Soon.(2016). *Tinjauan Tanggapan Pemimpin Sekolah terhadap Coaching Kepimpinan Dan Impaknya Oleh SIPartner+ PPD Tampin, Negeri Sembilan*. Prosiding Konferens Kebangsaan Pendidikan Abad Ke-21.
- Jackson, Sheril L.(2006). *Research methods and statistic: A critical thinking approach*. Edisi ke-2. USA: Thomson and Wadsworth.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015).*Panduan Pengurusan Program Kementerian Pendidikan Malaysia 2017*. Panduan Pengurusan Program Transformasi Daerah (Edisi 3.0). Putrajaya. Bahagian Pengurusan Sekolah Harian.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Panduan Pengurusan program SIPartner. Genting Highlands*. Institut Aminuddin Baki. Kementerian Pendidikan Malaysia. 2012). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Putrajaya.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2014). *Laporan kajian Pelaksanaan School Improvement Specialist Coaches (SISC+) dan School Improvement Partner (SIPartner +) di Kedah dan Sabah*. Putrajaya. Sektor Penyelidikan dan Penilaian, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan.
- Krejcie, R. V & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30:607-610.
- Kunalan Kuriya & Vincent Pang. (2015). Pengaruh Bimbingan School Improvement Partner (SIPartner+) Terhadap pencapaian Sekolah:Kepimpinan Pengetua sebagai Mediator. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*. 30(3), 55-71.
- Learnard, K. (2018). *Advantages & disadvantages of people-oriented leadership styles*. Available at <http://smallbusiness.chron.com/advantages-disadvantages-peopleoriented-leadershipstyles-10299.html>
- Leithwood, K & Jantzi, D. (1999). The effects of tansformational leadership on organizational condition and student engagement with School. *Journal of Education Administration* 38(2), 112-129.
- Maria Lucia, A.P.C., Lais Helena, R., & Maria, D. (2014). *Coaching leadership: Leader's and followers perception assessment questionnaires in nursing*. University Federal de Sao Paulo. Sao Paulo, Brazil.
- Noraini, M. N. & Ruzilayati Ramli. (2011). *Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah teknik daerah Johor Baru*. Disertasi Dr. Fal, Universiti Teknologi Malaysia.
- Norfadhilah binti Nasrudin. (2014). *Penilaian Pencapaian Objektif Program Pembudayaan Keusahawanan (PPK) di Politeknik Malaysia*. Universiti kebangsaan Malaysia, Bangi

- Nunnally, J.C. & Bernstein. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: Mc Graw-Hill
- Oh, J., Cho, D. & Lim, D.H. (2018). Authentic leadership and work engagement: The mediating effect of practicing core values. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2),276-290.
- Ong Soo Wei & Azlin Mansor. (2016). *Transformasional kepimpinan dalam sistem pendidikan Malaysia*. Seminar Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Universiti Awam.
- Pallant, J. (2013). *SPSS A step by step guide to data analysis using IBM SPSS-Survival manual* (5th edition).New York: McGraw Hill.
- Pharion, J. I.(2014). *Transformational leadership in coaching. The Dwight Schar College of Education, Ashland University, Ohio*. Doctoral dissertation.
- Philip Sia Kah Shu & Azlin Norhaini Mansor. (2016). *Kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Kota Belud, Sabah*.
- Raharjo, Toto Susilo & Durratun Nafisah. (2006). Analisis pengaruh gaya kepimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada departmen agama kabupaten kendal dan departmen agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 3(2): 69-81.
- Rahimah Haji Ahmad. (2005). Keperolehan dan kepimpinan sekolah: Pembangunan dan penambahbaikan pengajaran. *Jurnal kepimpinan*, 5, 1-10.
- Rohana Ahmad & Ahmad Martadha Mohamed. (2019). Hubungan Pengaruh Gaya kepimpinan Transformasional Terhadap Pelaksanaan Program Pelan Penggantian Pembangunan Kerjaya Dalam Perkhidmatan Awam Malaysia. *Jurnal Pengurusan* 55.
- Sabir, S., Sohail, A. & Khan, M.A. (2011). Impact of leadership style on organization commitment: In AA mediating role of employee values. *Journal of economics and behavioral studies* 3(2): 145-152
- Schlechte, J., Yssel, N., & Marbler, J.(2005). Pathways to burnout: Case studies in Teacher Isolation and Alienation. *Preventing School Failure*, 50(1): 35-40
- Shaker Mustafa. (2012). *Mudahnya coaching & mentoring*. Inteam Publishing Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
- Shamsazila Sa'aban & Muhammad Faizal Abdul Ghani. (2017). Pelaksanaan Program i-THINK di Sekolah Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur: Satu Kajian Awal. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. 4(1)
- Shamsuddin et al.(2015). *Kajian keberkesanan peranan SIPartner+ Pejabat Pendidikan Daerah Kluang*. Bahan tidak diterbitkan.
- Shamsuddin Haron. (2016). *Peranan Coaching Dalam Revilitasi Pendidikan Abad Ke-1*. Kenferensi Pendidikan Nasional di Kota Tinggi .
- Shamsuddin Haron., Mohd Zahar Mohd Zahid & Othman Ali. (2016). *Pembangunan kompetensi pemimpin sekolah melalui program SIPartner+*. Pejabat Pendidikan Daerah Kluang.
- Sharifah Sofia Abdul Rahman & Mohd Izham bin Mohd Hamzah. (2017). *Pelaksanaan program SIPartner+ dan Hubungan dengan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia di Sekolah Menengah* (atas talian). <https://seminarserantau2017.files.wordpress.com/2017/09/42-sharifah-sofiah-abdul-rahman.pdf> (24/1/2018)
- Suhaili Jaya & Chua Yan Piaw. (2019). Tahap kompetensi dan hubungan bimbingan rakan peningkatan sekolah terhadap kompetensi kepimpinan pemimpin sekolah di negeri Sarawak. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 6(2).
- Tolhurst, J. (2010). *The essential guide to coaching and mentoring* (Edisi Kedua). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Whitemore, J., (2009). *Coaching for performance: Growing human potential and purpose – the principles and practice of coaching and leadership*. 4th Edn, London; Nicholas Brealey Publishing.
- Wiersma, W. & Jurs, S.G. (2009). *Research methods in education: An introduction*. Edisi ke-9. Bostan: Allyn and Bacon.
- Wong Su Huong & Nur Ain Elzira binti Abdullah .(2018). Bimbingan Dan Pementoran Pembimbing pakar Peningkatan Sekolah (SISC+) menurut Perspektif Guru Dibimbing (GDB). *International Journal of Education, Psychology and Counselling*. Vol.3.
- Zaidatol Akmaliah dan Soaib Asimiran. (2014). *Transformasi Kepimpinan pendidikan: Cabaran dan Hala Tuju*.Universiti Putera Malaysia .Serdang.
- Zalina Mohd Tahir, & Nabihah Mohd Salleh. (2018). Effectiveness of coaching by School Improvement Partner through good relationship and profesionalisme skills practiced.*Research in social sciences and technology* (RESSAT).
- Zawawi Jahya. (1999). Kepimpinan Transformasi dan Kegemilangan Sekolah. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 9 (2), 80-97.