

BIMBINGAN RAKAN PENINGKATAN SEKOLAH TERHADAP ASPEK PENTADBIRAN, MEMIMPIN DAN KONSEPTUAL KEPIMPINAN PEMIMPIN SEKOLAH DI NEGERI SARAWAK

Suhaili bin Hj. Jaya

Institut Aminuddin Baki Cawangan Sarawak
suhaili@iab.edu.my

Chua Yan Piaw PhD

Universiti Malaya, Kuala Lumpur
chuayp@um.edu.my

Nazeri bin Mohammad PhD

Institut Aminuddin Baki Cawangan Genting Highlands
nazeri@iab.edu.my

Hasni Surainie Binti Hassan

SMK Tebakang, Serian Sarawak
Hasnisurainiehassan@yahoo.com.au

ABSTRAK

Rakan Peningkatan Sekolah(SIPartner) bertanggungjawab untuk membimbing PGB di daerah masing-masing dalam perkara-perkara yang berkaitan dengan pengurusan dan kepimpinan bagi meningkatkan kompetensi pemimpin sekolah. Bimbingan adalah merupakan sebahagian daripada program pembangunan kepimpinan, dengan organisasi melabur sebagai kaedah untuk meningkatkan tahap kejayaan kepimpinan. Pemimpin yang berkemahiran tinggi pula merupakan peneraju yang berupaya menerajui kecemerlangan sekolah. Kajian ini bertujuan menyelidik kesan antara bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah terhadap dimensi kemahiran pentadbiran, kemahiran memimpin, kemahiran konseptual, dalam Kompetensi Kepimpinan Pemimpin Sekolah. Kajian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan kaedah tinjauan. Data kajian ini dikumpul daripada 226 orang pemimpin sekolah di negeri Sarawak. Instrumen Principals Coach Survey dan borang soal selidik Kepimpinan Pengetua digunakan sebagai instrumen bagi mengumpul data kajian. Data kajian dianalisis menggunakan SPSS. Kajian ini menunjukkan bahawa terdapat korelasi yang signifikan secara statistik dan memberi kesan pada tahap yang besar antara dimensi pengetahuan, kemahiran, dan tingkah laku ke atas kemahiran memimpin dan kemahiran konseptual; dan menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan secara statistik dan memberi kesan pada tahap yang sederhana antara dimensi pengetahuan, kemahiran, dan tingkah laku ke atas kemahiran pentadbiran. Kajian ini memberi implikasi bahawa untuk meningkatkan kompetensi kepimpinan pemimpin sekolah, Kementerian Pendidikan perlu memantapkan kompetensi Rakan Peningkatan Sekolah khususnya daripada segi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku sebagai pembimbing profesional. Hal ini adalah bersesuaian dengan inisiatif Program Transformasi Daerah (DTP) di bawah Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM), peranan PPD diperluaskan dalam pelbagai aspek termasuk memantapkan sasaran untuk setiap sekolah serta menyediakan bimbingan kepada guru, guru besar dan pengetua.

Kata kunci: Program Transformasi Daerah, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, Bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah, Pegawai Pelajaran Daerah, Kepimpinan Pemimpin Sekolah.

PENGENALAN

Kementerian Pendidikan Malaysia menyedari peranan dan tanggungjawab Pengetua dan Guru Besar (PGB) semakin kompleks. Dalam anjakan kelima Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015, pihak Kementerian Pendidikan Malaysia menetapkan bahawa PGB yang berprestasi tinggi ditempatkan ke sekolah-sekolah (PPPM 2013-2025, KPM 2012). Selaras dengan hasrat tersebut, Kementerian Pendidikan Malaysia di bawah Program Transformasi Daerah (DTP) telah mewujudkan perjawatan Rakan Peningkatan Sekolah (School Improvement Partner atau SIPartner+). Peranan utama Rakan Peningkatan Sekolah adalah sebagai pembimbing kepada PGB dalam aspek kepemimpinan dan pengurusan bagi meningkatkan kompetensi pemimpin sekolah. Oleh yang demikian, pemimpin sekolah perlulah mempunyai kualiti dan abiliti yang tinggi kerana kompetensi kepimpinan Pengetua atau Guru Besar (PGB) sangat mempengaruhi tahap pencapaian kejayaan pelajar (Widhyanti & Shahril@Charil, 2016; Wan Chik Rahmah, 2001). Sehubungan dengan itu, PGB adalah individu yang penting dan berpengaruh dalam membangun institusi pendidikan negara. Oleh yang demikian, Kementerian Pendidikan Malaysia dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 telah menetapkan bahawa pemimpin yang dihantar ke sekolah adalah pemimpin yang berprestasi tinggi. Setiap PGB yang dihantar ke sekolah diwajibkan mendapatkan Sijil Kelayakan Profesional Pendidikan Kebangsaan (NPQEL) daripada Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia.

Selain mewajibkan pemimpin sekolah mendapatkan Sijil NPQEL, Kementerian Pendidikan juga telah mewujudkan satu perjawatan khas iaitu pegawai Rakan Peningkatan Sekolah (School Improvement Partner+) di setiap Pejabat Pendidikan Daerah (KPM, 2012). Rakan Peningkatan Sekolah bertanggungjawab untuk membimbing PGB di daerah masing-masing dalam perkara-perkara yang berkaitan dengan pengurusan dan kepimpinan bagi meningkatkan kompetensi pemimpin sekolah. Program ini mula dilaksanakan pada tahun 2013 di Kedah dan Sabah seterusnya ke semua negeri pada 2014. Persoalannya, sejauh manakah bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah ini berupaya membantu PGB dalam pengurusan dan kepimpinan seperti mana yang dihasratkan. Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan untuk menyelidik kesan amalan bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah terhadap Kompetensi Kepimpinan Pemimpin Sekolah.

TINJAUAN LITERATUR

Berdasarkan rujukan kepada kajian lepas, terdapat beberapa kajian yang menyelidik hubungan, kesan dan pengaruh bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah ke atas kompetensi kepimpinan pemimpin sekolah (sebagai contoh, Sharifah dan Mohd Izham, 2018; Kunalan, 2016; Shamsudin Haron et al., 2015; Zakaria et al., 2014). Menurut Shamsudin Haron et al., (2015), sokongan dan bimbingan yang diberikan SIPartner+ telah meningkatkan kompetensi PGB.

Selain itu, Kunalan (2016) menjelaskan bahawa bimbingan SIPartner tersebut memberi kesan langsung yang positif terhadap kepimpinan pengetua dengan menyumbang sebanyak 42.6% varians dalam kepimpinan pengetua, aspek pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku masing-masing menyumbang 51.8%, 33.3% dan 48.9% terhadap kepimpinan pengetua. Penemuan ini menyokong dapatan Zakaria et al. (2014) yang melaporkan bahawa kualiti kepimpinan guru besar meningkat daripada 50% kepada 92% selepas menerima kehadiran Rakan Peningkatan Sekolah atau SIPartner+.

Di samping kajian dalam negara, terdapat beberapa kajian luar negara yang menunjukkan hubungan positif, kesan atau pengaruh bimbingan rakan ke atas kompetensi kepimpinan. Sebagai contoh, Aas dan Vavik (2015); Muhlberger dan Traut-Mattausch (2015); Celoria dan Roberson (2015); Berg dan Karlsen (2015); Grant (2014); Warren dan Kelsen (2013). Namun demikian, hasil kajian oleh sektor Penyelidikan dan Penilaian Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), (KPM, 2014) ke atas Pelaksanaan program SIPartner+ di Kedah dan Sabah menunjukkan dapatan yang bertentangan. Menurut EPRD, SIPartner+ kurang berkemahiran dan kurang berpengalaman. Ini bermakna Rakan Peningkatan Sekolah kurang berkemampuan meningkatkan kompetensi kepimpinan pemimpin sekolah.

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif. Kajian ini melibatkan 226 orang pemimpin sekolah di Sarawak. Instrumen kompetensi Rakan Peningkatan Sekolah yang digunakan dalam kajian ini telah diterjemahkan dan diadaptasi daripada soal selidik Principals Leadership Coach Survey yang digunakan oleh Yvonne (2008) manakala instrumen kompetensi pemimpin sekolah menggunakan soal selidik Instrumen Kepimpinan Pengetua oleh Rohaslizan (2012). Kajian rintis telah dijalankan kepada 35 orang pemimpin sekolah di negeri Selangor Darul Ehsan.

Kebolehpercayaan instrumen kajian adalah dengan bacaan Alpha Cronbach bagi setiap dimensi antara .680 hingga .950. Menurut Chua (2012), pekali Alpha Cronbach .65 hingga .79 adalah memuaskan dan nilai .80 hingga .95 adalah tinggi. Ini bermakna, item-item dalam instrumen kajian ini adalah sesuai dan boleh digunakan untuk tujuan kajian. Analisis data yang digunakan bagi menjawab soalan-soalan kajian ini adalah analisis regresi pelbagai. Analisis regresi pelbagai digunakan bagi mengenal pasti perubahan dalam dua atau lebih faktor yang menyumbang kepada perubahan dalam satu variabel bersandar (Chua, 2009). Walau bagaimanapun, sebelum analisis regresi pelbagai dijalankan, pengkaji mestilah terlebih dahulu membuat ujian normaliti ke atas setiap pemboleh ubah bebas dan bersandar. (Hair et al., 2010; Tabachnick & Fidell, 2007).

DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian ini adalah berdasarkan kajian terhadap 226 orang pemimpin sekolah di Sarawak. Data kajian telah dianalisis menggunakan analisis regresi pelbagai. Dalam dimensi Pengetahuan, Kemahiran, Tingkah laku dan kesannya terhadap dimensi Kemahiran Pentadbiran dianalisis dan ditunjukkan pada Jadual 1 yang menunjukkan model regresi pelbagai bagi

dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku terhadap dimensi kemahiran pentadbiran. Keputusan analisis ANOVA dalam jadual tersebut menunjukkan bahawa secara keseluruhan terdapat kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang signifikan ke atas dimensi pentadbiran [$F(3, 221) = 5.399$, $p < .05$].

Jadual 1: Nilai F, Tahap Signifikan bagi Dimensi Pengetahuan, Kemahiran, Tingkah Laku dan Dimensi Pentadbiran

Model		Jumlah kuasa dua	df	Kuasa dua min	F	Sig.
1	Regression	3.622	3	1.207	5.399	.001b
	Residual	49.427	221	.224		
	Total	53.050	224			

a. Variabel bersandar: Kemahiran Pentadbiran (ujian pasca)

b. Peramal: (Constant), Tingkah laku, Pengetahuan dan Kemahiran

Seterusnya Jadual 2 menunjukkan peratusan kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku kepada dimensi kemahiran pentadbiran. Hasil analisis menunjukkan kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku terhadap dimensi kemahiran pentadbiran adalah sebanyak 6 peratus ($R^2 = .068$). Cohen (1988) menyatakan bahawa saiz kesan R^2 bernilai .01 adalah kecil, .06 adalah sederhana dan .14 adalah besar. Ini menunjukkan bahawa kesan tersebut adalah sederhana.

Jadual 2: Analisis Ujian Regresi Pelbagai: Pengetahuan, Kemahiran dan Tingkah Laku kepada Dimensi Kemahiran Pentadbiran

Model	R	Kuasa dua R
1	.261a	.068

a. Peramal: (Constant), Tingkah laku, Pengetahuan, Kemahiran

Bagi dimensi Pengetahuan, Kemahiran, Tingkah laku dan kesannya terhadap dimensi Kemahiran Memimpin pula dianalisis dan ditunjukkan pada Jadual 3 yang menunjukkan model regresi pelbagai bagi dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dengan kemahiran memimpin. Keputusan analisis ANOVA dalam jadual tersebut menunjukkan bahawa secara keseluruhan terdapat kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang signifikan ke atas kemahiran memimpin [$F(3, 221) = 14.928$, $p < .05$].

Jadual 3: Nilai F, Tahap Signifikan bagi Dimensi Pengetahuan, Kemahiran, Tingkah Laku dan Dimensi Kemahiran Memimpin

Model		Jumlah Kuasa dua	df	kuasa dua min	F	Sig.
1	Regression	7.531	3	2.510	14.928	.000b
	Residual	37.164	221	.168		
	Total	44.696	224			

a. Variabel bersandar : Kemahiran Memimpin (ujian pasca) Peramal: (Constant), Tingkah laku, Pengetahuan, Kemahiran

Dimensi Pengetahuan, Kemahiran, Tingkah laku dan kesannya terhadap dimensi Kemahiran Memimpin dianalisis dan ditunjukkan pada Jadual 3 yang menunjukkan model regresi pelbagai bagi dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dengan kemahiran memimpin. Keputusan analisis ANOVA dalam jadual tersebut menunjukkan bahawa secara keseluruhan terdapat kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang signifikan ke atas kemahiran memimpin [$F(3, 221) = 14.928$, $p < .05$].

Jadual 3: Nilai F, Tahap Signifikan bagi Dimensi Pengetahuan, Kemahiran, Tingkah Laku dan Dimensi Kemahiran Memimpin

Model		Jumlah Kuasa dua	df	kuasa dua min	F	Sig.
1	Regression	7.531	3	2.51	14.928	.000b
	Residual	37.164	221	.168		
	Total	44.696	224			

a. Variabel bersandar : Kemahiran Memimpin (ujian pasca)

b. Peramal: (Constant), Tingkah laku, Pengetahuan, Kemahiran

Selanjutnya Jadual 4 menunjukkan peratusan kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku kepada dimensi kemahiran memimpin. Hasil analisis menunjukkan kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku terhadap dimensi kemahiran memimpin adalah sebanyak 16.9 peratus ($R^2 = .169$). Cohen (1988) menyatakan bahawa saiz kesan R^2 bernilai .01 adalah kecil, .06 adalah sederhana dan .14 adalah besar. Ini menunjukkan bahawa kesan tersebut adalah besar.

Jadual 4: Analisis Ujian Regresi Pelbagai: Kompetensi Bimbingan kepada Dimensi Kemahiran Memimpin

Model	R	Kuasa dua R
1	.410a	.169 a.

Peramal: (Constant), Tingkah laku, Pengetahuan, Kemahiran

Dimensi Pengetahuan, Kemahiran, Tingkah laku dan kesannya terhadap dimensi Kemahiran Konseptual dianalisis dan ditunjukkan pada Jadual dan laporan berikut.

Jadual 5 menunjukkan model regresi pelbagai bagi dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dengan kemahiran konseptual. Keputusan analisis ANOVA dalam jadual tersebut menunjukkan bahawa secara keseluruhan terdapat kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang signifikan ke atas kemahiran konseptual [$F(3, 221) = 20.391, p < .05$]

Jadual 5: Nilai F, Tahap Signifikan bagi Dimensi Pengetahuan, Kemahiran, Tingkah Laku dan Dimensi Kemahiran Konseptual

Model		Jumlah Kuasa dua	df	kuasa dua min	F	Sig.
1	Regression	9.177	3	3.059	20.391	.000b
	Residual	33.154	221	.150		
	Total	42.331	224			

- a. Variabel bersandar: Kemahiran Konseptual (ujian pasca)
- b. Peramal: (Constant), Tingkah laku, Pengetahuan, Kemahiran

Seterusnya Jadual 6 menunjukkan peratusan kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku kepada dimensi kemahiran konseptual. Hasil analisis menunjukkan kesan dimensi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku terhadap dimensi kemahiran konseptual adalah sebanyak 21.7 peratus ($R^2 = .217$). Cohen (1988) menyatakan bahawa saiz kesan R^2 bernilai .01 adalah kecil, .06 adalah sederhana dan .14 adalah besar. Ini menunjukkan bahawa kesan tersebut adalah besar.

Jadual 6: Analisis Ujian Regresi Pelbagai: Kompetensi Bimbingan kepada Dimensi Kemahiran Konseptual

Model	R	Kuasa dua R
1	.466a	.217

- a. Peramal: (Constant), Tingkah laku, Pengetahuan, Kemahiran

PERBINCANGAN

Kompetensi bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah di dalam kajian ini mempunyai tiga dimensi iaitu dimensi pengetahuan, dimensi kemahiran dan dimensi tingkah laku. Sementara itu, kompetensi kepimpinan pemimpin sekolah mempunyai empat dimensi yang terdiri daripada dimensi kemahiran pentadbiran, dimensi kemahiran memimpin, dan dimensi kemahiran konseptual.. Secara keseluruhannya kompetensi bimbingan menunjukkan kesan yang besar kepada kompetensi kepimpinan dalam kalangan pemimpin sekolah dalam populasi kajian. Dapatan ini menyokong penemuan Kunalan (2016); EPRD, (2014); Zakaria et al. (2014); Sharifah dan Mohd Izham (2018); Shamsuddin Haron et al. (2015); Aas

dan Vavik (2015); Muhlberger dan Traut-Mattausch (2015); Celoria dan Roberson (2015); Berg dan Karlsen (2015); Grant (2014); Warren dan Kelsen (2013), yang menunjukkan bahawa amalan bimbingan yang dijalankan oleh pembimbing telah berjaya meningkatkan kecekapan, kemahiran dan keupayaan pemimpin sekolah dalam menguruskan organisasi masing-masing dengan lebih berkesan.

Bagi mencapai objektif yang optima dalam sesi bimbingan, faktor kompetensi pembimbing sangat penting. Di samping mesti mempunyai pengetahuan dan pengalaman tentang bimbingan, menunjukkan keyakinan dan menghormati, boleh dipercayai dan jujur, pembimbing juga perlu memiliki kemahiran komunikasi yang berkesan, menjadi pemerhati yang baik, menjadi pendengar yang sangat baik, dan tahu bila untuk memberi maklum balas. Kenyataan ini disokong oleh Rekalde et al. (2015) yang menegaskan bahawa faktor yang paling luar biasa yang diperlukan dalam bimbingan adalah kerahsiaan, kepercayaan, dan empati antara pembimbing dan peserta bimbingan. Keperluan bagi pembimbing adalah keupayaan untuk menjana kepercayaan, dan kecekapannya dalam kemahiran komunikasi kerjaya dan komitmen.

Dimensi pengetahuan adalah penting untuk dikuasai oleh seseorang Rakan Peningkatan Sekolah bagi memantapkan kompetensi mereka sebagai pembimbing yang berkesan. Ini kerana pembimbing yang berkesan berupaya membimbing pemimpin sekolah dengan pendekatan dan kaedah serta teknik yang sesuai dengan latar belakang pemimpin sekolah yang dibimbing. Menurut Hargrove (2003), pengetahuan tentang model bimbingan akan membolehkan pembimbing yang terlibat dalam bimbingan dapat melaksanakan peranannya dengan lebih jelas dan mencapai impak yang lebih optima. Walau bagaimanapun, Hargrove, (2003); Kinlaw, (1999); dan Bloom et al. (2005) menyatakan bahawa model mestilah fleksibel dan fokus kepada keperluan pembimbing dan matlamat mereka untuk meningkatkan pencapaian mereka.

Rakan Peningkatan Sekolah perlu mengetahui tentang peranan dan cabaran seorang pemimpin sekolah dalam pengurusan perubahan dalam organisasi sekolah. Kenyataan peri pentingnya pembimbing mempunyai pengetahuan berkaitan peserta yang dibimbing termasuk peranannya sebagai pemimpin ditegaskan oleh Crane (2002) yang meletakkan pemahaman tentang peranan manusia, matlamat, dan cabaran di tempat kerja sebagai unsur utama kepada penerangan mengenai senarai tugas pembimbing.

Berdasarkan hasil kajian menunjukkan bahawa dimensi-dimensi kompetensi bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah mempunyai korelasi yang signifikan secara statistik dan memberi kesan pada tahap yang sederhana terhadap kemahiran pentadbiran. Seterusnya bagi dimensi kemahiran memimpin, hasil kajian membuktikan bahawa kesan dimensi-dimensi bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah terhadap kemahiran memimpin adalah besar dan signifikan.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan korelasi yang signifikan secara statistik dan memberi kesan pada tahap yang besar antara dimensi-dimensi kompetensi bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah dengan dimensi kemahiran konseptual. Daripada perbincangan di atas, menunjukkan bahawa Rakan Peningkatan Sekolah memiliki kompetensi bimbingan yang baik daripada perspektif responden.

Ini kerana dapatan kajian menunjukkan terdapat kesan bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah terhadap kompetensi kepimpinan pemimpin sekolah dalam populasi kajian.

RUMUSAN

Secara keseluruhannya dapatan kajian menunjukkan bahawa bahawa kompetensi bimbingan Rakan Peningkatan Sekolah menunjukkan kesan yang besar kepada kompetensi kepimpinan secara keseluruhan dan kompetensi kepimpinan secara dimensi. Ini menunjukkan bahawa kompetensi bimbingan sangat mempengaruhi kompetensi kepimpinan pemimpin sekolah dalam populasi kajian ini.

Hasil dapatan kajian ini memberikan jawapan yang positif kepada hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia dalam membantu meningkatkan kompetensi kepimpinan pemimpin sekolah melalui bimbingan oleh Rakan Peningkatan Sekolah. Semoga dapatan yang positif ini memberikan inspirasi kepada pihak Kementerian Pendidikan agar terus meningkatkan kompetensi Rakan Peningkatan Sekolah demi memastikan hasrat melahirkan pemimpin berprestasi tinggi tercapai. Oleh kerana tujuan bimbingan oleh Rakan Peningkatan Sekolah adalah untuk meningkatkan kompetensi pemimpin sekolah, maka penyelidik mencadangkan agar penyelidikan masa hadapan lebih berfokus kepada pemerhatian terhadap pelaksanaan sesi bimbingan yang dijalankan. Akhirnya, kajian lanjutan perlu dijalankan dengan melibatkan populasi yang lebih besar agar generalisasi yang lebih tepat dapat dibuat.

RUJUKAN

- Azhar Harun et. al., (2016). *Hubungan antara amalan kepemimpinan distributif pengetua dan kepemimpinan guru di sekolah menengah*. International Journal of Education and Training (InJET) 2(2) November: 1- 13 (2016)
- Azhar bin Harun, Ramli bin Basri. (2016). *Hubungan kepemimpinan distributif pengetua dan kepemimpinan guru di sekolah menengah*. Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan. Jilid 29 Bil. 01. Ogos 2016. m.s 105-122. Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Berg, M. E. and J. T. Karlsen. (2015). "Mental models in project management coaching." *Engineering Management Journal* 19(3): 3-13.
- Berg, M. E. and J. T. Karlsen. (2016). *A study of coaching leadership style practice in projects*. Management Research Review, vol.39, no. 9, pp. 1122-1142.
- Buku Panduan Pengurusan Program SIPartner: Pelaksanaan program School Improvement Partner (SIPartner) - Program pembangunan prestasi 2010-2012. (2012). Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Celoria, D., & Roberson, I. (2015). *New principal coaching as a safety net*. Educational Leadership and Administration, 26, 86.

- IAB (2014). *Kepimpinan dan pengurusan coaching dan mentoring SIPartner+*. Genting Highland, Pahang Darul Makmur: IAB
- Institut Aminuddin Baki. (2010). *Institut Aminuddin Baki melangkah ke hadapan*. Malaysia: IAB Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2014). *Laporan kajian pelaksanaan school improvement specialist Coaches (SISC+) dan school improvement partner (SIPartner+) di Kedah dan Sabah*. Sektor Penyelidikan dan Penilaian Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan.
- KPM. (2013). *Buku panduan program transformasi daerah-daerah untuk SIPartner+ dan SISC+*. Putrajaya:KPM
- Kunalan a/l Kuriaya. (2016). *Pengaruh bimbingan school improvement partner (sipartner) terhadap pencapaian sekolah:Kepimpinan pengetua sebagai mediator*. Jurnal pengurusan dan kepimpinan pendidikan. Jilid 30 Bil.03.m.s.55-71.
- Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia. *Laporan kajian pelaksanaan School Improvement Specialist Coaches (SISC+) dan School Improvement Partner (SIPartner+) di Kedah dan Sabah*. (2014). Sektor Penyelidikan dan Penilaian Bahagian Perancangan dan Penyelidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Lochmiller, C. R. (2014). "What would it cost to coach every new principal? an estimate using statewide personnel data." *Education Policy Analysis Archives*.
- Macmillan, M. (2011). "A" coach approach" to staff engagement." *partnership: The Canadian Journal of Library and Information Practice and Research* 6(2).
- Mohd. Izham Mohd. Hamzah & Wan Nor Faridah Wan Idris. (2016). *Kepimpinan berinovasi pentadbir dan hubungannya dengan integrasi teknologi guru*. Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan. Jilid 30 Bil. 02. Disember 2016. m.s 43-53.
- Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia. Muhlberger, M. D. and E. Traut-Mattausch. (2015). "Leading to effectiveness: Comparing dyadic coaching and group coaching." *The Journal of Applied Behavioral Science* 51(2): 198-230.
- Panduan pengurusan program transformasi daerah (DTP). *Bahagian pengurusan sekolah harian*. Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). Edisi 2.0.<http://www.moe.gov.my/>
- Panduan pengurusan program transformasi daerah edisi 2.0 (2015). *Bahagian Pengurusan Sekolah Harian*, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Pelan pembangunan pendidikan malaysia (PPPM: 2013-2025). (2012). Kementerian Pendidikan Malaysia. <http://www.moe.gov.my/v/pelan-pembangunan-pendidikan-malaysia-2013-2025>

- Pelan pembangunan pendidikan malaysia 2013-2025. (2013). Pendidikan Prasekolah hingga Lulusan Menengah. Kementerian Pendidikan Malaysia.*
- Rekalde, I., et al. (2015). "Determining factors in the effectiveness of executive coaching as a management development tool." Management Decision 53(8): 1677-1697.*
- Sharifah Sofiah Abdul Rahman dan Mohd Izham Bin Mohd Hamzah. (2018). Pelaksanaan program SIPartners+ dan hubungannya dengan standard kualiti pendidikan malaysia di sekolah menengah. Universiti Kebangsaan Malaysia.*
- Widhyanti, R. & Shahril @ Charil, M. (2016). Headmaster instructional leadership and organizational learning on the quality of madrasah and the quality of graduates the State Madrasah Aliyah at Jakarta Capital Region. Higher Education Studies, 6(1): 159-168.*
- Zakaria Othman; Sarkauvi Maseri; Iknis Shaid Rajun; Lee Tan Yen Peng. (2014). Penilaian sebelum dan selepas kehadiran school improvement partners plus di sebuah sekolah berprestasi rendah di daerah Tuaran*