

REFLEKSI KEPIMPINAN GURU BESAR MENGHADIRI KURSUS PEMBANGUNAN ORGANISASI UNTUK KECEMERLANGAN SEKOLAH (PROD) DARI PERSPEKTIF GURU-GURU DAERAH BATANG PADANG, PERAK

*Ravindaran Maraya
Kunalan Kuriaya, PhD
Norazana Mohd Nor
Institut Aminuddin Baki
*ravindaranm@iab.edu.my

ABSTRAK

Kursus Pembangunan Organisasi untuk Kecemerlangan Sekolah (PrOD) yang dilaksanakan adalah bagi meningkatkan prestasi sekolah melalui perubahan sistematik bermula daripada pemimpin sekolah kepada warga sekolah serta melonjakkan kecemerlangan organisasi daripada aspek hala tuju, pengurusan organisasi serta pengajaran dan pembelajaran. PrOD juga menekankan pembangunan organisasi sebagai proses yang berterusan yang fokus kepada pemahaman dan pengurusan perubahan organisasi secara sistematik diperlukan oleh pemimpin sekolah. Kajian tinjauan ini bertujuan untuk mengenalpasti persepsi guru terhadap pemimpin di sekolah. Seramai dua ratus lima puluh dua orang guru di dua puluh empat buah sekolah di daerah Batang Padang, Perak terlibat dalam kajian ini. Instrumen yang digunakan adalah soalselidik berasaskan kepada pengisian dalam PrOD yang dilaksanakan oleh Institut Aminuddin Baki Cawangan Genting Highlands (IABCGH). Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 21. Dapatan kajian menunjukkan tahap persepsi guru terhadap guru besar adalah pada tahap tinggi (Min=3.95, SP=0.68068). Kehadiran Guru besar ke kursus PrOD menunjukkan impak yang baik dalam mentadbir sekolah. Melalui dapatan kajian ini, pemimpin sekolah dapat membuat refleksi tentang amalan kepimpinan mereka dan membuat penambahbaikan berterusan. Kualiti kepimpinan yang tinggi sangat diperlukan untuk mengurus dan mentadbir sekolah bagi melahirkan generasi berkualiti. Secara keseluruhan, kursus PrOD adalah strategi yang sesuai penambahbaikan sekolah dan harus diteruskan.

Kata kunci: *Kepimpinan, Pembangunan Organisasi, Refleksi kepimpinan*

PENGENALAN

Sistem pendidikan Malaysia adalah secara berpusat, di mana dasar dan matlamat pendidikannya ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Dasar dan matlamat yang telah digagaskan ini perlu dilaksanakan oleh semua peringkat secara strategik. Di sekolah, individu yang memikul tanggungjawab bagi memastikan kejayaan pelaksanaan dasar dan matlamat ini ialah guru besar. Oleh itu, kejayaan sesebuah sekolah sangat berkait rapat dengan amalan kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar. Guru besar perlu menyediakan diri mereka untuk memimpin sekolah dengan bijaksana melalui pelbagai program pembangunan kepimpinan melalui inisiatif sendiri atau organisasi.

Kecemerlangan pendidikan negara adalah sangat bergantung kepada hasil akhir daripada sistem pendidikan iaitu kemenjadian murid di peringkat sekolah. Pemimpin berperanan untuk menggarap segala sumber yang ada untuk membangunkan potensi murid. Pemimpin sekolah seharusnya mencuba pelbagai pendekatan dalam usaha untuk membuat

penambahbaikan yang berterusan. Sekolah adalah organisasi yang kompleks yang memerlukan pemimpin yang berani menghadapi risiko, aktif dalam memainkan pelbagai peranan dan bersedia untuk menggunakan pelbagai kaedah untuk membangunkan organisasi. Cumming dan Worley (2014) mendefinisikan Pembangunan Organisasi sebagai aplikasi menyeluruh dalam organisasi yang bermatlamatkan keberkesanan sesuatu organisasi. Ini menunjukkan ia bukanlah sesuatu yang boleh berlaku dalam masa yang singkat. Malah, kebiasaannya mengambil masa yang lama dengan perancangan serta analisis yang teliti.

Pembangunan organisasi adalah berorientasikan tindakan. Ia bermula dengan analisis yang teliti terhadap keseluruhan organisasi, memberi tumpuan kepada keadaan semasa dan keperluan masa depan dan kemudian menggunakan pelbagai kaedah yang sesuai seperti membuat refleksi, temu bual, penilaian prestasi, latihan berterusan dan lain-lain (Cumming & Worley, 2014). Untuk tujuan kajian ini, kaedah membuat refleksi menggunakan instrumen adalah satu intervensi untuk membuat diagnosis dalam organisasi untuk merancang penambahbaikan. Diagnosis adalah satu langkah utama yang perlu dilaksanakan untuk membangunkan organisasi (Cumming & Worley, 2014). Diagnosis ialah proses memahami bagaimana organisasi berfungsi dan memberikan maklumat yang diperlukan untuk merancang intervensi yang sesuai.

Semua ahli dalam sesebuah organisasi perlu membuat refleksi tentang peranan mereka. Di sekolah, bermula dengan guru besar, diikuti guru dan seluruh ahli disarankan untuk memikirkan semula peranan mereka atau amalan mereka. Matlamatnya adalah untuk membantu organisasi berubah secara sistematik dan menyesuaikan diri dengan lebih baik dalam persekitaran yang pesat berubah dan kompleks. Pemimpin juga perlu menyedari dan mengenali diri sebelum memimpin sesebuah organisasi melalui refleksi. Menurutnya, keutamaan adalah kepada refleksi sendiri, pekerjaan, refleksi hubungan dengan orang lain, refleksi organisasi dan seterusnya refleksi masyarakat.

Namun begitu, tidak ramai pemimpin sekolah yang sanggup dinilai secara terbuka oleh subordinat. Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, mereka memilih untuk tidak mengambil kira suara hati warga sekolah terhadap amalan kepimpinan mereka. Atas keperluan ini, Kursus Pembangunan Organisasi untuk Kecemerlangan Sekolah (PrOD) dibangunkan bagi membantu guru besar bersifat terbuka dalam membuat refleksi kepimpinan.

Adaptasi konsep Pembangunan Organisasi dalam kursus PrOD menekankan kepada proses menambahbaik sekolah dengan mengambil kira elemen yang membentuk sistem sekolah seperti pemimpin, guru, proses, struktur, budaya dan komuniti. Keterbukaan dalam melaksanakan peranan memimpin sekolah menjadi tunjang penting untuk penambahbaikan sekolah. Pemimpin secara spesifik perlu melibatkan warga sekolah yang lain seperti guru, murid dan komuniti untuk membuat refleksi amalan kepimpinan mereka. Kolaborasi ini akan menjadikan pemimpin lebih bersikap terbuka dan sentiasa bermuhasabah diri. Slot Moral Imperatif Pemimpin Sekolah dalam kursus PrOD melatih mereka untuk membuat refleksi menggunakan kaedah yang sesuai seperti Teks Penghormatan Diri, Idola Peribadi, Instrumen: Penilaian Guru Terhadap Pemimpin dan Instrumen Penilaian Peribadi Pemimpin. Dalam kursus ini pemimpin sekolah didedahkan dengan keperluan untuk membuat refleksi tentang peranan dan tanggungjawab dalam menerajui sesebuah sekolah dengan penuh tanggungjawab. Menurut Fullan, Miles dan Taylor (1980) kepimpinan moral boleh memberi makna baharu kepada kepemimpinan dan membawa impak besar kepada penambahbaikan sekolah. Ini dapat

dilaksanakan dengan mencabar semua pemimpin pendidikan untuk memikir semula akauntabiliti mereka sebagai pemimpin sekolah.

Semasa berkursus mereka diberi masa untuk berbincang tentang beberapa persoalan penting yang perlu difikirkan. Antara persoalan yang perlu difikirkan semasa sesi latihan adalah; kenapa saya menjadi pemimpin sekolah? Apakah sumbangan yang dapat saya berikan untuk profesioan ini? Apakah imej yang saya ingin tonjolkan? Apakah legasi yang ingin saya ditinggalkan? Dengan itu, pengisian kursus PrOD memberi peluang kepada pemimpin sekolah merancang intervensi yang boleh membantu warga sekolah dan organisasi sekolah membuat perubahan yang sistematik.

Kecemerlangan sesebuah sekolah itu akan diukur daripada banyak aspek, antaranya kecemerlangan akademik, ko-kurikulum, pentadbiran, kualiti guru, hubungkait antara guru dan ibu bapa dan suasana pembelajaran yang kondusif. Hasrat KPM yang inginkan kualiti pendidikan di tingkatkan dapat dilihat melalui pelbagai aktiviti yang dijalankan pada peringkat sekolah, daerah, negeri dan juga peringkat kebangsaan. Keadaan ini menonjolkan pihak kerajaan yang amat komited untuk mewujudkan institusi pendidikan sekolah yang berkualiti dan cemerlang. Elemen paling penting di sebalik kecemerlangan sekolah itu ialah seorang ketua pentadbir iaitu guru besar. Guru besar sebagai pemimpin utama perlu melaksanakan tanggungjawab memimpin dan mengurus kerja buat teras sekolah iaitu mendidik (*Educational leadership is about leading and managing the core work of school—educating*). Pemimpin berbeza dengan pemimpin yang lain bukan hanya kerana kompetensi dan ilmu pengetahuan serta pengalamannya tetapi bagaimana seseorang itu mengaplikasikan ilmu dan pengalaman itu di sekolah dan menjadi suri teladan kepada semua warga sekolah. Bagaimana pemimpin itu berkongsi prinsip-prinsip dan amalan baik dengan sekolah-sekolah yang lain. Bagaimana pemimpin perlu bersikap terbuka dan mendengar pandangan orang lain untuk penambahbaikan berterusan. Guru besar yang bersifat terbuka dan bersedia menerima pandangan orang lain menterjemahkan kualiti kepimpinan yang boleh dicontohi.

Ramai pengkaji berpendapat kualiti kepimpinan adalah satu elemen penting yang menentukan kejayaan sesebuah sekolah (Hussein Mahmud, 1993). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 menegaskan kualiti kepimpinan sekolah merupakan antara faktor utama dalam menentukan pembangunan organisasi dalam memastikan keberhasilan dan kemenjadian para pelajar (KPM, 2013). Kejayaan sekolah bergantung kepada pemimpin yang menerajunya. Hal ini menyokong usaha IABCGH untuk melaksanakan kursus untuk menggalakkan guru besar membuat refleksi amalan kepimpinan mereka. Kursus PrOD menyediakan ruang dan peluang untuk semua pemimpin sekolah yang mengikutinya membuat refleksi tentang amalan kepimpinan mereka dengan matlamat untuk membuat perubahan yang sistematik.

PERNYATAAN MASALAH

Kajian-kajian yang berkaitan dengan pembangunan organisasi dijalankan untuk memastikan kecemerlangan sekolah sentiasa ada dalam tahap yang tinggi. Menurut Nur Syafiqah Alias (2013), aspek keberkasaan dan kecemerlangan kepimpinan sekolah menjadi agenda utama KPM. Kertas konsep ini membincangkan tentang amalan kepimpinan lestari pentadbir sekolah dalam pelaksanaan pembangunan kompetensi profesionalisme guru berdasarkan kajian lepas.

Perbincangan ini turut meliputi kepimpinan lestari dan model pembangunan profesionalisme berterusan.

Kajian kepimpinan yang dijalankan oleh Jemaah Nazir Sekolah (2003) di sekolah berkesan di semenanjung Malaysia, mendapati pemimpin sekolah yang berkesan memberi perhatian yang berat terhadap aspek-aspek kepimpinan seperti gaya kepimpinan, budaya ilmu dan berfikir, permuafakatan, motivasi dan dorongan, kepimpinan kurikulum dan pengupayaan kepimpinan di tempat kerja. Dalam hal ini, kepimpinan sekolah perlu memberi perhatian sewajarnya kepada aspek pembangunan modal insan guru memandangkan selama ini kepimpinan sekolah lebih memberi tumpuan kepada pencapaian pelajar.

Mohd Rasidi Jamari (2013) mengenal pasti bahawa Guru Besar boleh dianggap sebagai role model pemimpin kepada Guru Penolong Kanan (GPK) Pentadbiran dalam memimpin sekolah. Guru Besar merupakan pemimpin organisasi di sekolah yang layak dijadikan role model pemimpin kepada GPK Pentadbiran. Selain itu, penyelidik juga mendapati Guru Besar menjalankan peranannya sebagai pembimbing dalam beberapa aspek latihan kepimpinan di sekolah.

Dalam hal ini, ciri-ciri kecemerlangan sesebuah sekolah banyak bergantung kepada kepimpinan seseorang pemimpin. Hal ini kerana, dalam melayari bahtara sesebuah organisasi, ketua sangat penting menentukan matlamat dan hala tuju. Guru besar sentiasa disifatkan sebagai pemimpin sekolah kerana kedudukan dan jawatannya yang berwibawa. Guru besar sebagai pemimpin dan kepimpinan adalah satu konsep yang sukar dan kompleks. Dalam konteks ini, pemimpin boleh dilihat sebagai seseorang yang diiktirafkan oleh satu atau lebih daripada satu orang, bahawa pemimpin mempunyai pengaruh, berwibawa, dan mempunyai kuasa sama ada jangka pendek atau jangka panjang dalam situasi yang tertentu. Dengan ini, maka adalah jelas bahawa pemimpin ditentukan oleh peranan dan bukannya oleh kedudukan. Seseorang yang dilantik sebagai guru besar, dijangka akan memainkan peranan "pemimpin", iaitu, sebagai pemimpin pendidikan.

Oleh yang demikian, guru besar masih mengalami kesukaran dalam memastikan guru-guru memberi sokongan penuh dalam pengurusan organisasi. Alasan-alasan yang ditunjukkan oleh guru menyebabkan guru besar terpaksa mengahadpi pelbagai halangan dalam memfokus terhadap pembangunan organisasi untuk kecemerlangan sekolah. Maka satu kajian perlu dilakukan untuk mengenalpasti isu-isu yang menyebabkan jejasnya amalan kepimpinan guru besar di sekolah serta jalan penyelesaian yang berkesan khususnya dalam kalangan Guru besar SK Dan SJK(C).

OBJEKTIF

Kajian ini untuk mengenal pasti sejauh mana Kursus PrOD memberi kesan kepada kepimpinan sekolah serta meningkatkan kualiti pembangunan profesional pemimpin pendidikan. Objektif kajian adalah seperti berikut:

- a. Mengetahui tahap persepsi guru terhadap amalan kepimpinan guru besar yang telah mengikuti kursus PrOD.
- b. Mengetahui perbezaan tahap persepsi guru terhadap amalan kepimpinan antara guru besar SK dan SJK(C).

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kajian tinjauan. Kajian tinjauan merupakan salah satu kaedah penyelidikan yang paling popular digunakan dalam pelbagai bidang terutamanya dalam bidang sains sosial dan pendidikan dengan tujuan mendapatkan pandangan subjek mengenai sesuatu isu dan masalah (Chua, 2006).

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan sampel rawak dengan kajian terdiri daripada 252 orang responden yang dipilih dari 20 buah Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina di daerah Batang Padang. Kajian ini menggunakan dua puluh (20) item soalselidik yang berkaitan dengan refleksi amalan kepimpinan guru besar. Dengan itu, mereka boleh membuat penambahbaikan dalam amalan kepimpinan mereka. Soalselidik diadaptasi daripada pengisian kursus PrOD berkaitan tajuk Moral Imperatif Pemimpin Sekolah. Responden dikehendaki menandakan jawapan mereka tentang sesuatu kenyataan berdasarkan satu skala dari satu ekstrem kepada ekstrem yang lain. Iaitu dari sangat bersetuju kepada sangat tidak setuju.

Jadual 1: Skala Bagi Item-Item

Pilihan Jawapan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Tidak Pasti	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Data yang dipungut melalui pentadbiran soal selidik dianalisis dengan menggunakan pakej IBM *Statistical Package for Social Science Version 21*. Pengkaji dalam kajian ini juga berminat untuk mengenal pasti tahap persepsi guru terhadap amalan kepimpinan guru besar yang telah mengikuti kursus PrOD. Untuk itu pengkaji telah mengambil keputusan untuk menggunakan tahap skor min. Penganalisan dan interpretasi berpandukan skor min ditetapkan dan ditunjukkan seperti dalam Jadual 2.

Jadual 2: Interpretasi Skor Min

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.67	Sederhana
3.68 hingga 5.00	Tinggi

Sumber : Levin dan Rubin, 2000

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Berdasarkan dapatan analisis deskriptif PrOD dalam jadual 3, ujian deskriptif terhadap PrOD adalah min = 3.95, sishan piawai = .68068. Berdasarkan dapatan kajian tahap persepsi guru terhadap amalan kepimpinan guru besar yang telah mengikuti kursus mempunyai tahap yang tinggi. Maka boleh mengatakan bahawa guru-guru mempunyai persepsi yang tinggi terhadap amalan kepimpinan guru besar yang telah mengikuti kursus PrOD.

Jadual 3: Analisis Min dan Sisihan Piawai Tahap Persepsi Guru terhadap Amalan Kepimpinan Guru Besar

	Min	Sisihan Piawai
Tahap Persepsi	3.95	.68068

Jadual 4 menunjukkan perbezaan tahap persepsi guru terhadap amalan kepimpinan guru besar antara guru SK dan SJK(C). Skor untuk SJK(C) adalah min= 3.9265 dan sisihan piawai=.51368, manakala untuk SK adalah min=3.9599, sisihan piawai .71610. Perbezaan antara SK dan SJKC tidak begitu banyak. Guru-guru di kedua-dua sekolah mempunyai tahap persepsi yang tinggi terhadap amalan kepimpinan Guru besar mereka di sekolah.

Jadual 4: Analisis Min dan Sisihan Piawai Perbezaan Tahap Persepsi Guru terhadap Amalan Kepimpinan Guru Besar SK dan SJK(C)

	Min	Sisihan Piawai
SJKC	3.9265	.51368
SK	3.9599	.71610

Dapatan ini menunjukkan bahawa, guru menganggap semua amalan kepimpinan utama yang digunakan oleh guru besar dapat menolong dan menyokong mereka dalam kegiatan harian di sekolah. Walaupun semua amalan teras dianggap bermanfaat oleh guru, guru menganggap mengembangkan dasar untuk memastikan persekitaran yang teratur sebagai paling membantu. Kemampuan guru besar untuk mengembangkan dasar dan prosedur dapat membolehkan kelancaran sekolah adalah amalan yang berguna untuk guru. Guru Besar mesti amalkan sifat keterbukaan dalam menerapkan semua amalan utama dalam setiap konteks yang unik untuk mempengaruhi perubahan dan menolong menyokong guru untuk meningkatkan pengajaran guru. Dapatan menunjukkan guru-guru di sekolah SK atau SJKC mempunyai tahap persepsi yang tinggi terhadap amalan kepimpinan guru besar sebagai pemimpin pendidikan.

KESIMPULAN

Kajian ini dapat mengenal pasti gaya kepimpinan PGB dan tahap persepsi guru terhadap amalan kepimpinan Guru besar di sekolah. Guru besar merupakan orang yang terutama di peringkat sekolah untuk menyokong dan memastikan kejayaan pelaksanaan teras yang berkaitan di peringkat sekolah. Kualiti kepimpinan yang tinggi adalah sangat diperlukan untuk mengurus dan mentadbir sekolah bagi melahirkan generasi berkualiti. Guru besar haruslah berpandangan jauh, proaktif dan berani melakukan perubahan demi kepentingan dan masa depan pelajar mengikut perkembangan dan kesesuaian zaman, dan seterusnya membimbing dan berusaha untuk melonjakkan pencapaian sekolahnya ke peringkat yang lebih cemerlang. Selain daripada menjaga hubungan pemimpin-ahli yang baik, guru besar juga perlu menumpukan kepada aspek-aspek berkaitan dengan struktur tugas seperti penyusunan serta pembahagian tugas, penekanan terhadap pencapaian matlamat sekolah, menghayati dan mengamalkan peraturan-peraturan atau arahan yang ditetapkan, penghasilan berkualiti dan budaya kerja cemerlang. Guru besar yang mempunyai kepimpinan yang berkesan perlulah

menyatakan matlamat sekolah dengan jelas kepada semua guru, staf sokongan, ibu bapa, masyarakat serta pelajar yang mempunyai kepentingan bersama.

Maka boleh dicadangkan bahawa sebagai pemimpin, guru besar perlu memastikan segala pembahagian tugas dilakukan secara adil dan saksama tanpa ada rasa ketidakpuasan hati dari mana-mana pihak. Guru besar perlu memahami masalah yang dihadapi oleh guru-guru mereka dan perlu memikirkan cara untuk mengatasi masalah tersebut dengan berhemah. Guru besar perlu bijak menggunakan kedudukan kuasa yang ada untuk mengawal guru-guru dengan baik dan seterusnya mewujudkan situasi kepemimpinan yang menyenangkan dalam organisasi di sekolah. Oleh itu, pemimpin diminta belajar bagaimana bertindak balas dan mengurus perubahan dengan lebih berkesan. Pemimpin sekolah mesti melaksanakan tindak balas proaktif untuk menangani perubahan dalam persekitaran yang mengganggu yang menimbulkan masalah perintah dan struktur.

Pembangunan organisasi, khususnya, memberi tumpuan terutamanya pada peningkatan prestasi organisasi dan hubungan dengan individu. Pembangunan dan peningkatan kursus profesionalisme yang berterusan akan memberi impak yang besar terhadap perkembangan sekolah khususnya. Guskey (2002) juga mengakui bahawa pengembangan organisasi adalah hasil peningkatan berterusan perkembangan individu ke arah peningkatan pencapaian sekolah. Program yang relevan dapat memainkan peranan penting dalam usaha peningkatan sekolah, mereformasi sekolah asas, meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran dan meningkatkan faedah berkongsi kepakaran di kalangan generasi sekolah (Kunalan Kuriaya, 2016). Kelemahan dalaman adalah kaedah penilaian yang paling sedikit dalam menentukan impak dan seterusnya mengurus impak perkembangan profesional dengan lebih berkesan dan strategik untuk jangka masa yang panjang. Guru besar masih menganggap program pembangunan sebagai peningkatan yang berpanjangan serta mempunyai minat yang tinggi untuk memperbaiki diri dan meningkatkan prestasi sekolah. Guru besar perlu sesuaikan ciri-ciri kepemimpinan serta ilmu yang diperoleh dalam kursus PrOD dalam mengurus organisasi bersesuaian dengan persekitaran. Secara keseluruhan, PrOD adalah strategi yang sesuai untuk penambahbaikan sekolah.

RUJUKAN

- Abdul Ghaffar Mahmud. (2010). *Mencetus Kegemilangan Melalui Kepemimpinan Cemerlang*. Kertas pembentangan di Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-17, Institut Aminuddin Baki.
- Amin Senin, Rosnarizah Abdul Halim & Rohaya Hassan. (2007). *The Aspiring Headteacher Performance in Leadership and Management Assessment*. Kertas pembentangan di Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke 14, Institut Aminuddin Baki.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah penyelidikan. Malaysia*: Mc-Graw Hill Education.
- Cumming, G.T & Wolley, G.C (2014). *Organization Development and Change* (10th ed.) Stamford, USA: Cengage Learning.
- Fullan, M., Miles, M. B., & Taylor, G. (1980). Organization Development in Schools: The State of the Art. *Review of Educational Research*, 50(1), 121–183. doi :10.3102/00346543050001121.
- Guskey, T. R. 2002. *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hussein Mahmud. (1993). *Kepemimpinan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: DBP.
- Institut Aminuddin Baki (2011). *Buku Panduan Program Melonjakkan Kecemerlangan Sekolah Melalui Pembangunan Organisasi (PrOD)*. Genting Highlands: IAB.
- Jemaah Nazir Sekolah (2003). *Standard Kualiti Pendidikan Malaysia-Sekolah*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.

- Kementerian Pendidikan Malaysia (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013–2025*. Putrajaya: KPM.
- Kunalan Kuriaya. (2016). Pengaruh bimbingan *School Improvement Partner* (sipartner) terhadap pencapaian sekolah: Kepimpinan pengetua sebagai mediator. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 30, 55-71.
- Levin, R. I & Rubin, D. S. (2000). *Statistic for Management*. New York: Pearson Education Group, Inc.
- Mohd Rasidi Jamari. (2013). *Guru Besar Sebagai 'Role Model' Pemimpin Kepada Guru Penolong Kanan Pentadbiran (GPK Pentadiran) dalam Memimpin Sekolah*. [Tesis Sarjana, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia].
- Nur Syafiqah Alias. (2013). *Amalan Kepimpinan Lestari Pentadbir Sekolah dalam Pembangunan Kompetensi Profesionalisme Berterusan Guru*. Fakulti Pendidikan: Universiti Kebangsaan Malaysia.