

KAEDAH PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

SOALAN

1. Bolehkah agensi melaksanakan kaedah-kaedah yang berbeza di antara TK bagi sesuatu skim?

Contoh: TK1 – PBL; TK2 – PBL; TK3 – PKB; TK4 – PPK

JAWAPAN

Boleh, tertakluk kepada persetujuan LPK masing-masing.

SOALAN

2. Bolehkah agensi melaksanakan lebih daripada satu kaedah pada TK yang sama?

Cth: Skim A, Gred 41 TK1 menggunakan dua kaedah, PPK dan PBL.

JAWAPAN

Tidak digalakkan kerana pegawai di gred yang sama dinilai dengan kaedah yang berbeza dari segi tempoh masa, aktiviti penilaian mungkin menimbulkan kesulitan penyelarasan dan persepsi calon.

SOALAN

3. Bolehkah Jabatan/Negeri/Agensi tidak menggunakan kaedah penilaian PTK baru?

JAWAPAN

Kaedah penilaian selain daripada yang dinyatakan di dalam SPP 19/2008 hendaklah mendapat kelulusan daripada Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi dan dikemukakan untuk mendapat pengesahan daripada Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam.

SOALAN

4. Bolehkah calon memilih mana-mana kaedah penilaian yang dikehendaknya?

JAWAPAN

Kaedah penilaian ditentukan oleh LPK masing-masing.

SOALAN

5. Adakah calon diwajibkan menduduki kedua-dua komponen Generik dan Fungsional sekaligus atau boleh memilih mendudukinya secara berasingan?

JAWAPAN

Calon boleh menduduki mana-mana komponen Generik atau Fungsional mengikut pilihan calon.

SOALAN

6. Bolehkah pelaksanaan pengubahsuaian PTK dibuat pada tahun 2010 memandangkan soalan-soalan peperiksaan bagi tahun 2009 telah disiapkan?

JAWAPAN

Pelaksanaan pengubahsuaian PTK perlu dibuat selewatnya 1 Julai 2009. Soalan yang sedia ada boleh disesuaikan untuk kaedah baru.

LAMPIRAN B – PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI

SOALAN

1. Adakah jabatan boleh mengubahsuaikan aktiviti penilaian dan wajaran berkaitan dalam PPK yang telah ditetapkan oleh JPA?

JAWAPAN

Ia boleh diubahsuaikan mengikut kesesuaian gred dan skim perkhidmatan dengan syarat dipersetujui oleh LPK masing-masing serta dikemukakan untuk persetujuan JPA (perenggan 9 Lampiran B kepada SPP).

SOALAN

2. Berapakah bilangan minimum calon yang sesuai untuk melaksanakan PPK?

JAWAPAN

Memandangkan PPK melibatkan aktiviti berkumpulan perbincangan dan persembahan kumpulan, bilangan minimum yang sesuai adalah tidak kurang daripada 5 orang calon.

SOALAN

3. Apakah kaedah yang sesuai bagi skim yang mempunyai bilangan pegawai yang sedikit dan tidak dapat melaksanakan PPK?

JAWAPAN

Pegawai boleh menumpang mana-mana kaedah penilaian bagi skim perkhidmatan yang sama di jabatan yang lain; atau

Pegawai boleh menumpang mana-mana komponen/aktiviti penilaian bagi gred jawatan yang sama di jabatan/agensi yang lain di bawah LPK yang sama; atau

LPK boleh menentukan kaedah lain yang sesuai dan mengemukakan kepada KPPA untuk mendapatkan persetujuan.

SOALAN

4. Apakah yang dimaksudkan dengan Penilaian Pemahaman?

JAWAPAN

Penilaian Pemahaman bermaksud soalan berbentuk aneka pilihan yang menguji calon dalam menilai tahap pengetahuan, kefahaman mengenai kompetensi gred jawatannya dan kebolehan menggunakannya dalam situasi berkaitan kerja.

SOALAN

5. Apakah yang dimaksudkan dengan Penilaian Bertulis?

JAWAPAN

Penilaian bertulis bermaksud penilaian dalam bentuk esei yang menguji calon berasaskan kepada pengetahuan, kefahaman dan kebolehan dalam mengaplikasi kemahiran analisis dan sintesis mengikut kompetensi gred jawatan.

SOALAN

6. Apakah yang dimaksudkan dengan Kertas Renungan? (*Reflection Paper*)

JAWAPAN

Kertas Renungan bermaksud tugas bertulis berasaskan kepada pandangan peribadi calon terhadap sesuatu isu atau persoalan berdasarkan pengalaman, pembacaan atau sesuatu persoalan khusus. Calon dikehendaki membuktikan kefahaman terhadap sesuatu isu dengan mengemukakan cadangan berdasarkan pemerhatian, pengalaman dan pembelajaran semasa.

Isu atau persoalan yang dibincangkan boleh diasaskan kepada aktiviti seperti tayangan video, lawatan, ceramah, kajian kes dan yang sebagainya. Aktiviti yang dijalankan hendaklah berupaya untuk menguji kompetensi fungsional pegawai mengikut tahap kecekapan dan aras kesukaran.

SOALAN

7. Apakah yang dimaksudkan dengan Penilaian Personaliti?

JAWAPAN

Penilaian Personaliti bermaksud penilaian yang dibuat bagi mengukur sifat-sifat positif yang merangkumi aspek-aspek seperti penampilan diri, kepimpinan, disiplin, keyakinan diri, kematangan berfikir, kerjasama dan sebagainya dalam melaksanakan tugas di sesuatu gred jawatan dan skim perkhidmatan.

SOALAN

8. Apakah yang dimaksudkan dengan Penilaian Pengurusan Kerja dan bagaimanakah ia dinilai?

JAWAPAN

Penilaian Pengurusan Kerja bermaksud penilaian ke atas kebolehan pegawai menguruskan kerja yang dilaksanakan ditempat bertugas selaras dengan kompetensi gred jawatan.

Penilaian dibuat berdasarkan kepada pembentangan, soal jawab dan pembuktian **pengurusan kerja** dari **aspek** tugas/aktiviti/projek dan pencapaian serta impaknya di tempat bertugas calon yang dinilai oleh panel.

LAMPIRAN C & D – PENILAIAN KOMPETENSI BERTERUSAN (PKB) /PENILAIAN BERTERASKAN LATIHAN (PBL)

SOALAN

1. Bagaimanakah membangunkan penilaian PKB?

JAWAPAN

Kaedah untuk membangunkan PKB meliputi:

1. Menetapkan kategori CPD yang akan dinilai;
2. Menentukan aktiviti-aktiviti kompetensi yang boleh dinilai seperti pembentangan kertas kerja, penerbitan dan sebagainya;
3. Menentukan kursus-kursus/ceramah yang berkaitan dengan kompetensi pegawai mengikut kesesuaian gred pegawai yang boleh dinilai melalui CPD;
4. Menetapkan mata/point mengikut aktiviti;
5. Menetapkan mata maksimum yang boleh dikumpul bagi sesuatu kategori dan juga TK berkenaan;
6. Menentukan tempoh masa penilaian dan hendaklah ditetapkan dalam tempoh 12 bulan; dan
7. Menetapkan jumlah mata dan kombinasi kategori bagi penentuan Gred keputusan komponen.

SOALAN

2. Apakah aktiviti penilaian CBT bagi komponen generik kaedah PKB?

JAWAPAN

Aktiviti penilaian CBT adalah berbentuk kursus berasaskan kompetensi generik yang mempunyai elemen penilaian yang boleh menggunakan format 60% penilaian sepanjang kursus dan 40% penilaian akhir kursus.

SOALAN

3. Bagaimanakah membangunkan penilaian PBL?

JAWAPAN

Kaedah untuk membangunkan PBL meliputi:

1. Menetapkan kursus-kursus berasaskan kompetensi pegawai yang perlu diikuti mengikut gred;
2. Menetapkan aktiviti-aktiviti penilaian sepanjang kursus serta penilaian akhir kursus;
3. Menetapkan pemarkahan mengikut aktiviti;
4. Menggabungkan markah bagi setiap aktiviti (penilaian sepanjang kursus+penilaian akhir=markah kursus);
5. Menggabungkan markah setiap kursus dan dibahagikan dengan jumlah kursus untuk penentuan gred komponen;
6. Menentukan tempoh masa penilaian samada dalam kursus sepenuh masa atau berperingkat-peringkat mengikut kesesuaian; dan

SOALAN

4. Bolehkah mata yang dikumpul untuk sesuatu TK digunakan untuk TK yang berikutnya?

JAWAPAN

Tidak boleh kerana pengumpulan mata hanya boleh digunakan untuk sesuatu TK pada gred hakiki pegawai.

SOALAN

5. Berapakah jumlah mata yang diperlukan bagi penentuan Aras?

JAWAPAN

Ditentukan oleh panel penilaian PKB/PBL dan di luluskan oleh LPK kem/jab/agensi masing-masing

Jumlah mata yang dikumpul hendaklah menggambarkan penguasaan kompetensi yang setara dengan Aras iaitu Aras IV menguasai kompetensi pada aras kecemerlangan, Aras III menguasai kompetensi yang diperlukan di gred berkenaan, Aras II menguasai sebahagian kompetensi dan Aras I tidak menguasai kompetensi.