

Kesediaan guru untuk berubah



MINDA PENDIDIK

MUHAMAD SUHAIMI TAAT

Bersama, Mohd Yusof Abdullah,
Baharom Mohamad, Roslee Talip,
Abdul Said Ambotang dan Shukri Zain

“PERUBAHAN adalah satu-satunya perkara di dunia ini yang tidak akan berubah”. Ungkapan tersebut memberikan satu pengertian yang sangat bermakna iaitu kita sebagai manusia yang hidup di muka

bumi ini sama ada suka atau tidak, akan menghadapi perubahan dalam kehidupan. Namun persoalannya, adakah kita telah bersedia untuk sebarang perubahan khususnya dalam profesion keguruan yang dicintai ini? Jawapannya adalah mudah iaitu mahu tidak mahu kita sebagai warga pendidikan perlulah bersedia daripada segenap aspek untuk menghadapi sebarang perubahan dalam sistem pendidikan sama ada berkaitan dengan perkara makro ataupun mikro. Justeru artikel kali ini akan membincangkan konsep kesediaan untuk berubah secara umum.

Sebenarnya, kesediaan untuk berubah merupakan kostruk yang telah ditakrifkan dan digunapakai dalam pelbagai industri seperti dalam bidang penjagaan kesihatan, perniagaan, pendidikan, dan perkhidmatan manusia atau ditakrifkan secara amnya dalam pelbagai sektor dan dianggap sebagai salah satu kostruk bagi peringkat organisasi dan peringkat individu. Sikap terhadap perubahan didefinisikan sebagai sikap terhadap perubahan secara umum mengandungi kognisi seseorang tentang perubahan, reaksi afektif untuk mengubah, dan perubahan terhadap kecenderungan kelakuan. Manakala 31 sikap terhadap satu perubahan khusus mengandungi kognisi seseorang tentang perubahan, reaksi afektif untuk perubahan dan kecenderungan kelakuan terhadap perubahan.

Menurut ahli pendidikan, kesediaan untuk berubah adalah proses yang mana kepercayaan dan sikap ahli-ahli organisasi untuk tidak berubah tentang satu perubahan diubah. Warga organisasi akan melihat kedua-dua perubahan sebagai satu keperluan dan akan berjaya. Apabila berhadapan dengan perubahan yang dicadangkan, orang ramai cenderung untuk memeriksa sifat yang berubah dan bagaimana mereka mungkin akan terjejas oleh perubahan tersebut. Secara umumnya, ia adalah daripada penilaian perubahan yang dicadangkan dan mereka boleh menerima pakai salah satu daripada kedua-dua tingkah laku sama ada menerima perubahan atau menentang. Mereka juga akan memikirkan implikasi daripada menerima atau menentang perubahan yang cuba dibawa dalam organisasi atau kumpulan mereka.

Konsep kesediaan untuk berubah telah mendapat lebih perhatian pada awal tahun 90-an, apabila ahli pendidikan membezakan konsep rintangan kepada perubahan. Mereka menyatakan bahawa kesediaan untuk berubah didefinisikan sebagai rintangan tingkah laku individu atau sokongan terhadap usaha untuk berubah. Mereka juga menetapkan bahawa terdapat tiga ciri individu yang berbeza dan boleh digunakan untuk menggambarkan kesediaan untuk berubah iaitu adalah kepercayaan ahli organisasi, sikap dan niat. Kepercayaan (belief) adalah sesuatu pegangan atau keyakinan yang telah lama terbina dalam diri setiap individu berdasarkan asuhan dan didikan yang diterima serta pengaruh faktor persekitaran. Sikap (attitude) pula merujuk kepada tingkah laku atau amalan seseorang individu yang akhirnya akan membentuk personaliti atau sahsiah mereka. Manakala niat (intention) adalah sesuatu yang bermula di dalam hati nurani seseorang individu yang akan menggerakkannya untuk melakukan sesuatu.

Kebanyakan model kesediaan untuk berubah menekankan kepentingan (a) menjana kesedaran tentang keperluan untuk berubah dan (b) kemampuan individu menyokong perubahan. Pada masa kini, adalah penting untuk membezakan antara pelbagai jenis perubahan seperti perubahan persekitaran, sama ada ia berlaku di dalam atau di luar organisasi yang akan menimbulkan cabaran kepada pemimpin-pemimpin organisasi dan biasanya akan melibatkan perubahan kepada organisasi. Sebelum berlakunya sebarang perubahan, seseorang individu itu berada di antara *inginkan perubahan dengan menentang perubahan*. Sebaliknya, *pembinaan individu yang membina organisasi* yang hanya dapat merubah pemikiran ke arah pemikiran strategik. Ini menunjukkan bahawa betapa pentingnya kesediaan individu untuk berubah dan berjaya. Walaubagaimana pun dalam fasa awal perubahan, terutamanya perubahan yang lebih besar dan strategik, perubahan individu bukan perkara pertama yang perlu dilaksanakan.

Kotter dan Cohen (2002) mencadangkan empat jenis halangan individu untuk menukar kesediaan iaitu halangan ketua, halangan sistem, halangan minda, dan halangan maklumat. Halangan-halangan tersebut boleh membawa kesan yang ketara ke atas individu yang terlibat. Pertama, mereka mungkin akan menakut-nakutkan dan meninggalkan kepercayaan mereka dalam perubahan. Kedua, mereka mungkin berfikir dihalang oleh tekanan sistematik yang tidak menyokong perubahan. Ketiga, mereka mungkin tidak menentu mengenai kemampuan mereka untuk terus hidup perubahan. Keempat, mereka mungkin merasakan kekaburan dalam hubungan mereka kepada proses perubahan kerana kekurangan akses kepada maklumat dan maklum balas.

Rumusannya, kesediaan untuk berubah adalah bergantung kepada faktor dalaman dan luaran seseorang. Selain itu ianya juga bergantung kepada faktor penarik (pulling factor) dan faktor penolak (pushing factor). Oleh kerana perubahan adalah sesuatu yang bersifat subjektif dan dinamik, maka perubahan yang dilakukan tidak seharusnya terjadi dengan tergesa-gesa atau tiba-tiba. Ianya memerlukan kepada pemikiran, analisis, rujukan dan kajian yang terperinci sebelum keputusan untuk melakukan atau menerima sesuatu perubahan itu. Dalam erti kata lain, kesediaan untuk berubah bukanlah semata-mata bermaksud kita mesti berubah mengikut sesuatu perubahan yang dilakukan, tetapi kita juga boleh berubah tanpa mengikut perubahan tersebut iaitu dengan membuat pembetulan atau penambahbaikan terhadap sesuatu perubahan yang diperkenalkan. Justeru, marilah kita sebagai warga pendidik mempersiapkan diri masing-masing khususnya daripada aspek ilmu pengetahuan dan kemahiran untuk menghadapi gelombang perubahan dalam dunia pendidikan yang semestinya akan sentiasa berlaku dari masa ke semasa. Sesiapa yang tidak mempersiapkan dirinya pasti akan tertewas atau ketinggalan kerana teori ‘survival of the fittest’ masih lagi relevan hingga ke hari ini.

* Penulis adalah Pensyarah Kanan di Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Sabah.