

KEPERLUAN PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT BAGI TENAGA PENGAJAR DI INSTITUT LATIHAN KEMAHIRAN DI MALAYSIA

Oleh :

Mimi Mohaffyza binti Mohamad
Che Munira binti Che Razali

Fakulti Pendidikan Teknikal
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Abstrak

Keperluan latihan dan pendidikan berterusan adalah kerana tekanan perubahan ekonomi, kemajuan teknologi dan persekitaran global menyebabkan berlakunya perubahan persekitaran di tempat kerja. Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) adalah kombinasi proses pembelajaran secara berterusan di mana seluruh individu dan minda melalui situasi yang berubah-ubah untuk menghasilkan perubahan berterusan seseorang. Polisi PSH adalah sebahagian usaha kerajaan Malaysia untuk pelaburan terhadap rakyat. Pembangunan sumber manusia berterusan untuk mengekalkan strategi utama memastikan tenaga pekerja di Malaysia mampu bersaing di peringkat global. PSH menjadi wacana kepada latihan pendidikan untuk meningkatkan prestasi, kerja dan pengetahuan, kemahiran dan tahap pendidikan seseorang individu. Fokus terhadap pengisian PSH di dalam kajian ini adalah untuk mengkaji keperluan PSH dalam kalangan tenaga pengajar di institut latihan kemahiran di Malaysia. Objektif kajian adalah untuk menganalisis kemahiran sedia ada tenaga pengajar sama ada sesuai atau tidak dengan kehendak industri, mengenalpasti latihan yang diperlukan, mengkaji hubungan yang signifikan terhadap pelaksanaan PSH untuk meningkatkan kemahiran teknikal tenaga pengajar dan berdasarkan daripada keperluan-keperluan yang dianalisis satu profil PSH akan dihasilkan. Kajian akan dijalankan di dua buah Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC) yang menawarkan kursus-kursus di peringkat sijil, diploma dan diploma lanjutan dalam bidang kemahiran. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan PSH di institut berkenaan dan hasil dari maklumbalas dan dokumen-dokumen yang diperolehi satu profil PSH khusus untuk tenaga pengajar kemahiran akan dibangunkan. Teori pelaksanaan PSH oleh Micheal dan Diane yang telah diubahsuai dari mengikut kesesuaian kajian akan digunakan sebagai panduan pembangunan profil ini di samping data-data yang diperolehi dari institut kemahiran yang dipilih sebagai lokasi kajian. Sesi temubual, dokumen analisis dan edaran soal selidik adalah instrumen yang akan digunakan untuk membangunkan item-item profil PSH bagi tenaga pengajar institut latihan kemahiran.

Pengenalan

Perubahan pengetahuan ekonomi secara global, teknologi yang pantas dan maju, perubahan persekitaran tempat kerja dan persaingan yang sengit dalam sektor pekerjaan menyebabkan pembelajaran sepanjang perlu diperkasakan dan dilaksanakan tanpa mengira jantina, usia, pekerjaan, dan bidang yang diceburi. Pembelajaran sepanjang hayat ialah pembelajaran yang berterusan sejak dari lahir sehingga ke liang lahad, sama ada secara formal atau tidak formal, sedar atau tidak, secara berkumpulan atau individu. Perkara yang baru dan berbeza dihadapi setiap hari dan ianya selalunya memerlukan proses pembelajaran menghadapinya. (Michael D. dan Diane R. , 2008). Perubahan pengetahuan berasaskan ekonomi secara global, kualiti adalah perkara paling berharga dalam menghadapi era globalisasi. Ini adalah kerana pembelajaran sepanjang hayat atau latihan dan pembangunan mempunyai hubungan yang signifikan dalam meningkatkan kualiti pekerja tanpa mengira bidang atau lapangan yang diceburi. Arus globalisasi yang melanda turut menyebabkan persekitaran tempat kerja turut berubah yang menuntut setiap pekerja meningkatkan prestasi melalui pembelajaran di tempat kerjasa ada untuk meningkatkan kemahiran, pencapaian, atau menghadapi perubahan situasi tempat kerja yang moden. Pembelajaran sepanjang hayat menjadi semakin penting di Malaysia kerana tekanan daripada ledakan globalisasi, perubahan teknologi yang pantas dan pertumbuhan penduduk di Malaysia (Mohamed Rashid Navi Bax dan Mohd Nasir Abu Hassan, 2005).

Pembelajaran sepanjang hayat (PSH) menyediakan asas untuk pembelajaran, pembelajaran semula dan kebaikan sepanjang hayat. Polisi PSH adalah sebahagian daripada usaha kerajaan Malaysia untuk pelaburan terhadap rakyat. Pembangunan sumber manusia berterusan untuk mengekalkan strategi utama memastikan rakyat Malaysia berkongsi menikmati kemakmuran Negara dan menjadi sebahagian daripada tenaga kerja yang berubah-ubah yang semakin bersaing secara global. Dalam Rangka Perancangan Jangka Panjang Ketiga (2001-2010) mengamanahkan Pembangunan Sumber Manusia Malaysia untuk menyediakan tenaga kerja yang berkebolehan memenuhi cabaran pengetahuan berasaskan ekonomi untuk meningkatkan produktiviti. (*Thematic Report*, 2002). Pembelajaran sepanjang hayat (PSH) menjadi wacana kepada latihan dan pendidikan di Malaysia. Pelaksanaan PSH boleh meningkatkan prestasi kerja, pengetahuan, kemahiran dan tahap pendidikan seseorang individu. Kemahiran di tempat kerja boleh ditingkatkan melalui latihan yang berterusan dalam bidang tertentu.

Kerajaan Malaysia telah banyak membuat pelaburan dalam pendidikan dan pembelajaran sepanjang hayat dalam melahirkan modal insan berkualiti. Semasa tahun 1991-2005 dalam Rancangan Malaysia Ke Sembilan (RMK-9), sejumlah 597, 388 pekerja mahir di keluarkan oleh institusi latihan dan 4.8 juta tempat di sediakan oleh pembangunan sumber manusia untuk meningkatkan tahap kemahiran pekerja sehingga mencapai tahap permintaan untuk sumber manusia yang mahir. Pada hari ini, majikan meminta untuk mengambil perkerja baru yang mempunyai pelbagai kemahiran

(kemahiran akademik, kemahiran berkerja kumpulan, dan kemahiran pengurusan peribadi) dengan kualiti kepimpinan dan berpengetahuan.

Latar belakang masalah

Pembelajaran sepanjang hayat memainkan peranan penting sebagai sebahagian keperluan dalam sistem latihan dan pendidikan nasional. Pembelajaran sepanjang hayat menjadi penting di Malaysia adalah kerana tekanan daripada ledakan globalisasi, perubahan teknologi yang pantas dan pertumbuhan penduduk di Malaysia (Mohamed dan Mohd Nasir, 2003). Ini adalah kerana PSH merupakan salah satu agenda Negara dalam RMK 9 dimana pembangunan sumber manusia lebih dipentingkan dan dititikberatkan. PSH dapat meningkatkan kualiti dalam bidang pekerjaan dan seterusnya boleh membangunkan organisasi. PSH juga boleh dilaksanakan melalui latihan dan kemahiran sama ada di tempat kerja atau di luar waktu bertugas.

Pendidikan dan latihan kemahiran berkualiti yang berterusan juga akan memastikan modal insan negara kekal relevan dengan kehendak industri dan pasaran semasa serta mampu berdepan dengan cabaran dan suasana persaingan antarabangsa yang kian meningkat. (Abdullah Ahmad Badawi, 2006). Ini adalah kerana modal insan adalah penggerak kepada pembangunan Negara terutamanya bidang teknik dan vokasional. Menurut Thomas (2007) bilangan pekerja yang memasuki sector industri tanpa sebarang kelayakan pada tahun 2005 adalah seramai 136, 404 orang iaitu kira-kira 26.81 peratus. Jumlah pekerja ini adalah pekerja yang tidak mempunyai sebarang kemahiran yang bekerja di sector industri. Bilangan tenaga kerja yang mempunyai ijazah dan diploma di institusi pengajian tinggi dan swasta ialah kira-kira 176, 467 orang iaitu 34.68 peratus. Manakala bilangan tenaga kerja daripada politeknik, kolej komuniti, dan pemegang sijil yang lain-lain ialah kira-kira 100,540 iaitu 19.76 peratus. Sementara itu, jumlah tenaga kerja yang dikeluarkan oleh institut latihan MLVK atau JPK ialah kira-kira 95, 413 iaitu 18.75 peratus. Berdasarkan statistik daripada kementerian sumber manusia, jumlah pengeluaran tenaga mahir di Malaysia masih di peringkat kurang mencukupi untuk menampung keperluan tenaga mahir di industri. Dari aspek bilangan tenaga pengajar pula, menurut laporan statistik daripada statistik pendidikan Malaysia (sehingga suku tahun kedua 2008) 42 peratus daripada tenaga kerja di Malaysia adalah terdiri daripada tenaga pengajar. Ini menunjukkan bilangan tenaga pengajar masih lagi belum mencukupi dalam usaha Negara meningkatkan taraf pendidikan untuk membangunkan modal insan. Sharan (2006) menyatakan produktiviti ialah kadar pengeluaran bagi seorang pekerja. Pekerja yang mempunyai kemahiran yang tinggi mampu meningkatkan produktiviti dan seterusnya menyumbang kearah perkembangan ekonomi yang positif. Oleh yang demikian, PSH memainkan peranan penting untuk diperkasakan di setiap peringkat untuk menangani masalah tenaga kerja mahir terutamanya bidang teknikal.

Penyataan masalah

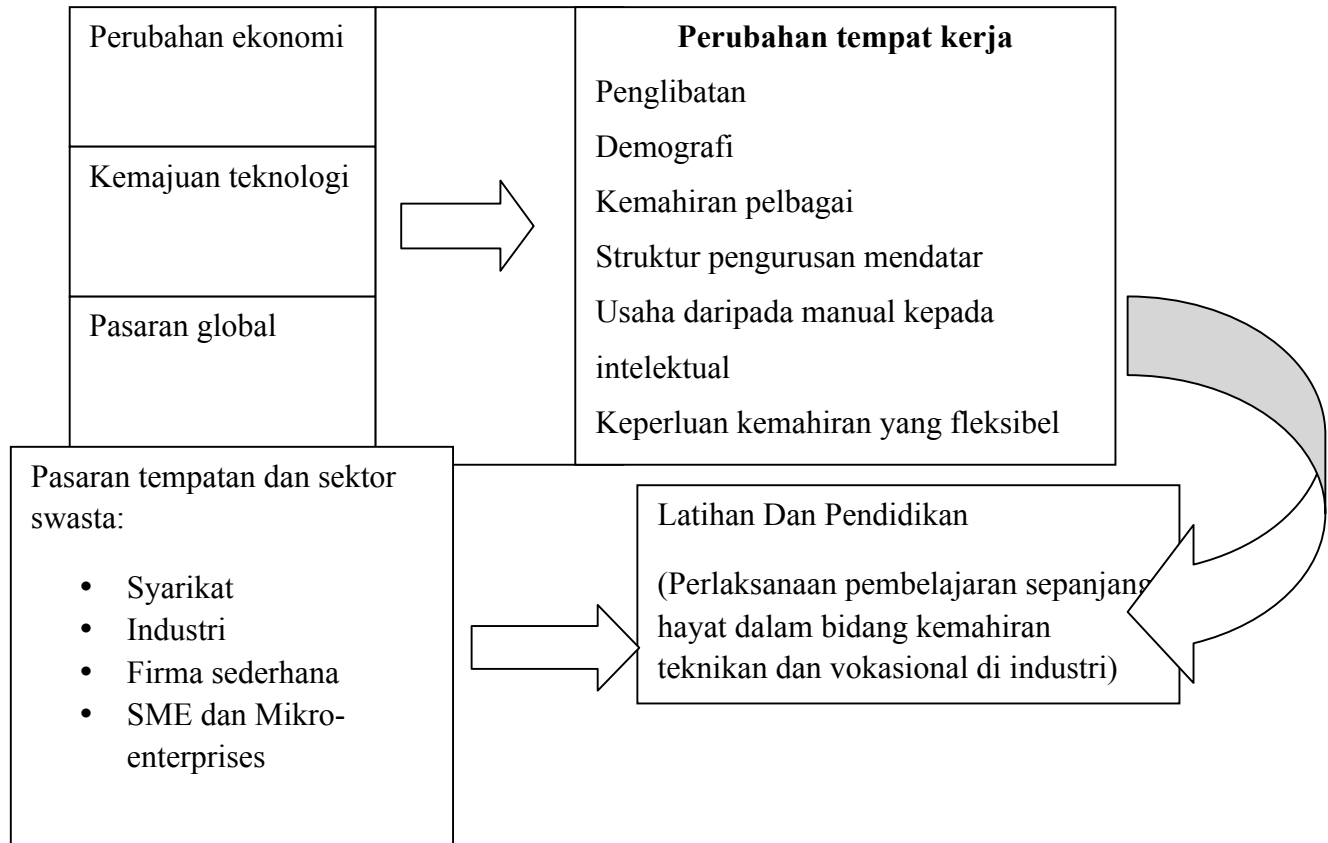
Latihan dan pendidikan tenaga pengajar teknikal dalam bidang kemahiran teknikal dan vokasional di industri adalah penting kerana perubahan teknologi di industri terlalu pantas. Latihan dan kemahiran tenaga pengajar teknikal dalam bidang kemahiran teknikal di industri perlu diperkasakan dari semasa ke semasa kerana secara tidak langsung ianya dapat meningkatkan kualiti graduan bidang teknikal. Phil (2005) menyatakan bahawa kritikan yang selalu kepada peringkat tenaga pengajar teknikal dan pengamal bidang teknikal terutamanya dikalangan majikan ialah mereka kurang mengikuti perkembangan semasa dan kurang pengalaman atau pengetahuan industri yang berkaitan dan kadangkala mereka tidak biasa dengan had kemajuan teknologi dan juga cara kerja yang wujud dalam tempat kerja yang moden. Berdasarkan kenyataan ini, kajian ini difokuskan perlaksanaan pembelajaran sepanjang hayat dalam bidang latihan vokasional dan kemahiran di industri terhadap tenaga pengajar teknikal di dua buah Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC) untuk meningkatkan kemahiran dikalangan tenaga pengajar teknikal atau *practitioners* supaya sentiasa seiring dengan keperluan industri seterusnya membangunkan profil pembelajaran sepanjang hayat melalui latihan kemahiran teknikal untuk tenaga pengajar di pusat latihan tersebut.

Objektif kajian

Objektif kajian ini ialah:

- Untuk menganalisis kemahiran yang sedia ada tenaga pengajar sama ada sesuai atau tidak dengan kehendak semasa di industri
- Untuk mengenalpasti latihan kemahiran dalam perkhidmatan yang telah dihadiri dan perlu dihadiri sepanjang tempoh perkhidmatan
- Untuk mengkaji hubungan yang signifikan terhadap perlaksanaan pembelajaran sepanjang hayat terhadap tenaga pengajar teknikal untuk meningkatkan kemahiran
- Untuk menganalisa perbezaan yang signifikan terhadap tenaga pengajar yang pernah dan tidak pernah bekerja di sektor industri
- Untuk membangunkan profil pembelajaran sepanjang hayat menerusi latihan kemahiran latihan kemahiran teknikal untuk tenaga pengajar yang boleh digunakan di semua institut latihan

Kerangka Teori



Rajah 1 : Kerangka teori bagi pelaksanaan PSH dikalangan tenaga pengajar teknikal

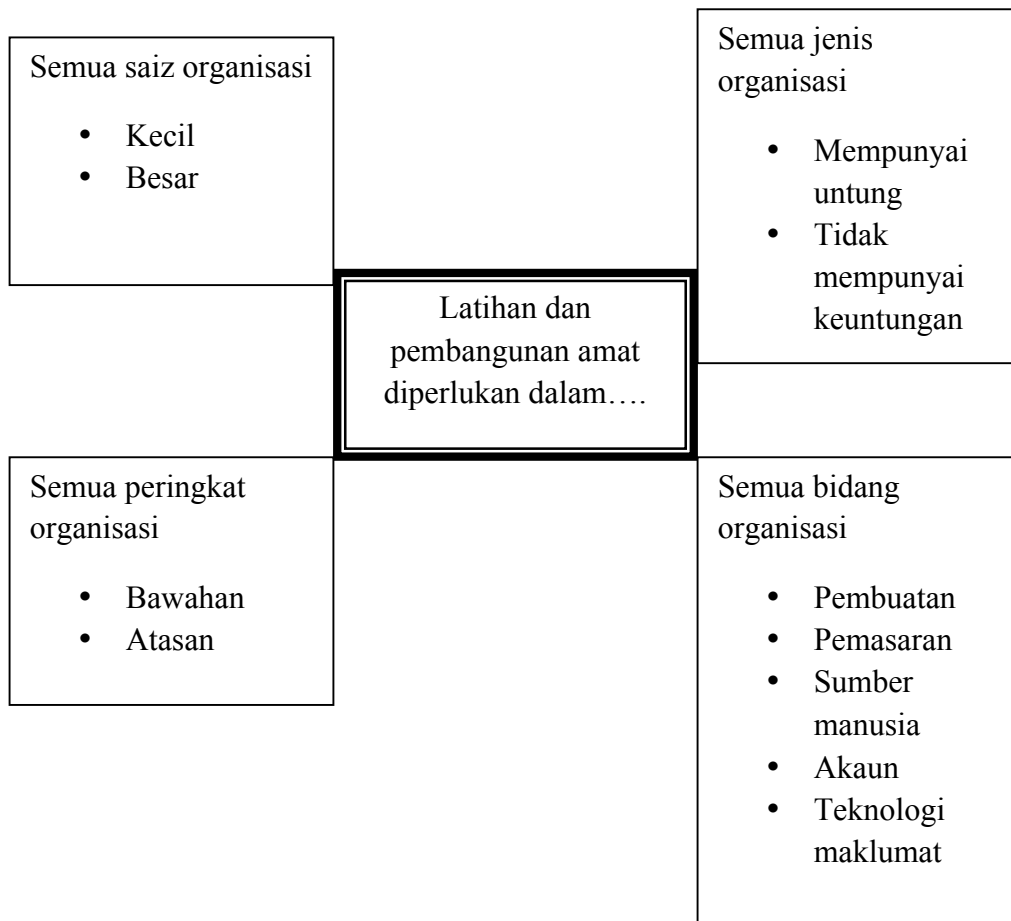
(Adaptasi dan diubahsuai daripada Michael dan Diane, 2008)

Pembelajaran dan Latihan Di Tempat Kerja

Perubahan keadaan tempat kerja, persaingan yang kuat dan perubahan persekitaran memerlukan pekerja menjadi seorang yang berkompetensi tinggi dan boleh menyesuaikan diri dengan keadaan semasa. Teknologi yang semakin canggih terutamanya dalam bidang Teknologi Maklumat (ICT) turut mengubah tanggapan tradisi di tempat kerja (Mazanah dan Khairudin, 2004). Pembelajaran bukan hanya di institusi pengajian tetapi juga di tempat kerja kerana keadaan persekitaran yang berubah disebabkan perubahan arus teknologi. Pelaksanaan pembelajaran sepanjang perlu diperkasakan disemua organisasi untuk meningkatkan kemahiran dan mewujudkan suasana tempat kerja yang koprat. Senario masa kini, di mana situasi tempat kerja

bergantung sepenuhnya kepada teknologi menyebabkan pembelajaran sepanjang hayat perlu dilaksanakan terhadap semua pekerja. Latihan dan pembangunan, pembangunan sumber manusia, pendidikan semula, dan latihan semula, perlu dipertingkatkan dari semasa ke semasa untuk memastikan semua pekerja diberi latihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemahiran.

Tapomoy (2005) menyatakan latihan ialah proses yang sistematik dan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap pekerja. Latihan yang disediakan menyediakan pembelajaran berdasarkan pengalaman kepada pekerja untuk membangunkan keupayaan mereka dan meningkatkan prestasi kerja. Selain itu juga, latihan juga membantu organisasi dalam perancangan sumber manusia dengan melahirkan individu yang kompeten dan bermotivasi. Latihan difokuskan kepada menguasai ilmu, kemahiran dan sikap yang mana ianya salah satu strategi organisasi. Latihan juga menyokong tempat kerja yang bersesuaian dan produktif yang mana ianya sebagai modal pelaburan dalam teknologi dan tekanan kemahiran kerja untuk meningkatkan produktiviti. Program latihan dan pembangunan diperlukan di semua organisasi tanpa mengira saiz, jenis, peringkat dan bidang adalah digambarkan seperti berikut oleh Tapomoy (2005):



Rajah 2: Rangkakerja latihan dan pembangunan

(Tapomoy, 2005)

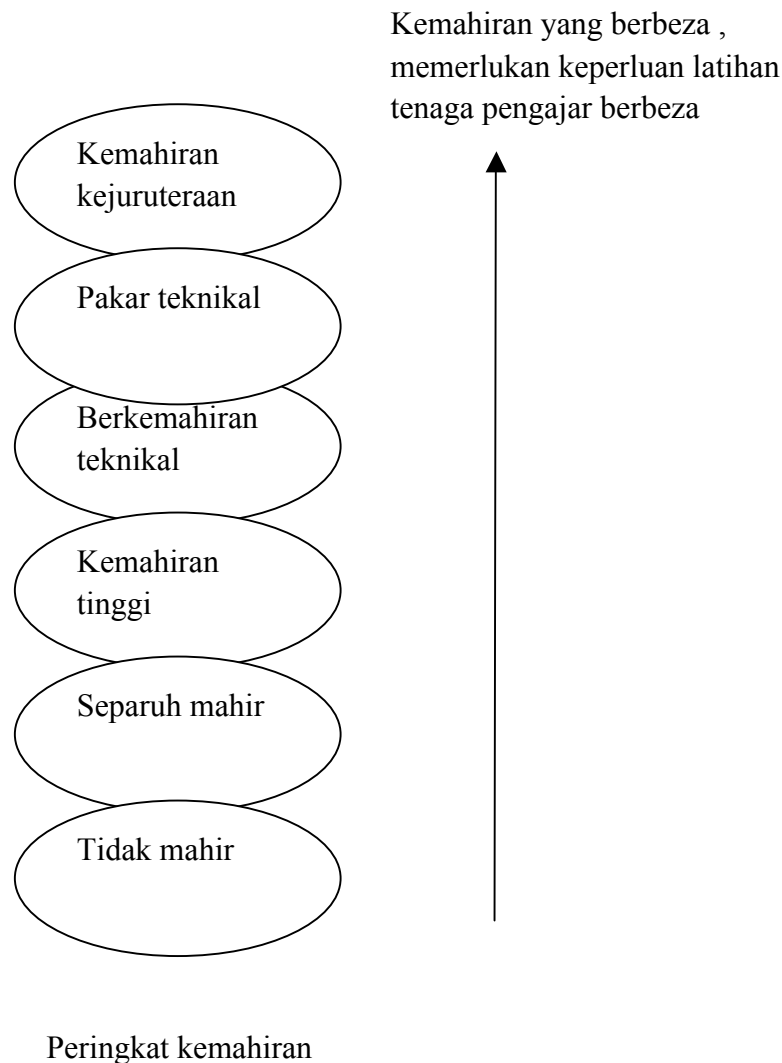
Pembelajaran Sepanjang Hayat Tenaga Pengajar Teknikal

Pembelajaran adalah suatu proses dimana ianya akan mengubah sikap dan kelakuan seseorang individu (Roger,2003). Pembelajaran sepanjang hayat (PSH) bukan sahaja perlu diperkasakan oleh individu yang diluar bidang pendidikan tetapi tenaga pengajar juga perlu meneruskan pembelajaran untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan teknikal dari semasa ke semasa. Perubahan teknologi menyebabkan kehendak dan pasaran pekerja di indistri turut mengalami perubahan. Hubungan antara institusi pengajian dengan industri amat penting untuk mengatasi masalah yang wujud dalam pendidikan dan industry. Ini adalah kerana tanggungjawab insitusi pendidikan adalah untuk mengeluarkan produk atau graduan yang diperlukan untuk memenuhi pasaran kerja di sector industry.

Aspek lain yang akan berubah disebabkan pembangunan teknologi ialah suasana kerja dengan tekanan kerja global dan ianya memberi implikasi kepada pembangunan modal insan Tekanan kerja yang lebih fleksibel dengan kemahiran teknikal yang maju bersama dengan kemahiran insaniah seperti berfikiran kreatif, penyelesaian masalah, dan kemahiran analitikal dikalangan garaduan amat diperlukan oleh majikan di industri untuk menghadapi persaingan perniagaan(Jailani et al. ,2006). Oleh yang demikian, untuk melahirkan modal insan yang mepunyai kemahiran teknikal yang tinggi, tenaga pengajar bidang teknikal dan vokasional perlu meningkatkan kemahiran dan pengetahuan dari semasa ke semasa supaya pengetahuan yang ada sama dengan kehendak industri global. Peningkatan penyertaan dalam pendidikan kebangsaan di Malaysia turut menyebabkan peningkatan secara signifikan pada peringkat pra-sekolah dan pengajian tinggi. Jailani et al (2006) menyatakan pesaingan pekerjaan dikalangan graduan semakin meningkat pada hari ini. Perkara yang menjadi isu pada masa kini ialah dimana graduan tidak memenuhi kehendak industri. Kamal khir dalam Jailani (2006) menyatakan bahawa graduan pada hari ini kekurangan kemahiran teknikal dan insaniah atau *generic skills*. Malaysia sebagai Negara yang membangun dari segi ekonomi, keperluan sesetengah kompetensi yang mungkin pelbagai dengan syarat ianya berguna untuk guru, pengajar atau jurulatih. Kesenambungan atau pengekalan sesetengah kompetensi mungkin berbeza mengikut perubahan tekanan dalam bidang pekerjaan. Kajian yang berterusan mengikut kompetensi ini adalah isu yang penting dalam latihan guru dan pengajar TVET (Jailani et al, 2006). Bidang pembangunan dan latihan juga mengalami perubahan bergantung kepada tindakbalas dinamik dalam ekonomi dunia.

Cabaran yang paling kuat dihadapi oleh negara kita pada hari ini ialah keperluan untuk membangunkan tenaga kerja yang berpengetahuan dan kemahira untuk menyokong ekonomi Negara. Tenaga pengajar teknikal perlu menghadapi dengan pelbagai peringkat kumpulan sasaran, pendekatan pengajaran dan peralatan baru yang akan menjadi menghasilkan kunci desakan dalam rancangan Malaysia ke Sembilan (RMK-9), 2006-

2010 dimana mengutamakan pembangunan modal insan. Dengan memfokuskan kepada penghasilan tenaga kerja buruh yang berkemahiran, setiap peringkat kumpulan sasaran pekerja di Malaysia perlu disediakan dengan keperluan tenaga pengajar yang berbeza.



Rajah 3 : Keperluan pendidikan teknik dan vokasional dan latihan pendidikan

(Jailani et al,2006).

Latihan dan pendidikan teknik dan vokasional (TVET) mesti diiktiraf bahawa sistemnya mempunyai perbezaan yang kompleks berbanding dengan sosio-ekonomi dimana ianya dipengaruhi oleh individu, negeri dan syarikat/ekonomi dimana ianya mempunyai tarikan tersendiri. Dalam keadaan ini, TVET adalah penyediaan perkhidmatan untuk individu, ekonomi dan masyarakat. Oleh itu, latihan pendidikan teknik dan vokasional mempunyai hubungan yang signifikan dengan pasaran tenaga kerja.

Methodologi Kajian

Kajian yang dijalankan adalah kajian kuantitatif deskriptif dan disokong dengan dapatan daripada hasil tinjauan iaitu kaedah temu bual. Kaedah kuantitatif menggunakan instrumen soal selidik manakala, kaedah kualitatif adalah berasaskan penetapan strategi di mana pemboleh ubah dimanipulasikan dalam situasi eksperimen iaitu dengan menggunakan instrumen soalan temu bual. Instrumen kajian dibina berdasarkan instrumen-instrumen kajian lalu yang pernah dijalankan oleh penyelidik yang lain sebelum ini dan diubah suai oleh pengkaji berdasarkan objektif dan persoalan kajian yang hendak dikaji.

Terdapat 2 kaedah yang digunakan untuk pengumpulan data semasa menjalankan penyelidikan ini iaitu pengumpul data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer adalah menggunakan instrumen soal selidik manakala data sekunder yang dapat menyokong dapatan kajian ialah melalui temubual dan dokumen analisis.

Kaedah soal selidik adalah merupakan instrumen yang sangat sesuai bagi membantu pengkaji mengukur apa yang ingin diukur dalam kajian ini. Berikutan itu, kaedah ini juga sesuai digunakan memandangkan jangka masa kajian yang singkat bagi mendapatkan maklum balas daripada responden. Borang soal selidik ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat berkaitan analisis terhadap amalan latihan dan pembangunan tenaga pengajar dalam kemahiran vokasional dan industri. Selain daripada itu, pengkaji jugan ingin mengetahui bentuk latihan yang telah dan perlu dihadiri oleh tenaga pengajar di institusi pengajian.

Rujukan

Anderson, D. (1999) "Productivism, VET and ecological sustainability"

Che Kum Clement (2005). "Design and Development of Technical and Vocational Teacher/Trainer Education Qualification Framework and Professional Standards In The OIC Member Countries". Islamic University of Technology (IUT), Board Bazar, Gazipur-1704, Bangladesh

Devanand Subramaniam (2000), "Human Resource Management Made Simple", Leeds Publication, Kuala Lumpur. Francisco, CA: Jossey-Bass.

Gerard Fisher(1999). Lifelong learning: "Changing Mindsets". Centre of Lifelong learning & Design, University of Colorado, Boulder.

Haji Wan Seman B Wan Ahmad(2005). “To Onculate Training Culture Among Malaysian Industry Through National Dual Training”.

International Labor Organization (2004). “Lifelong Learnig in Asia Pacific “. Conference at Bangkok, Thailand.

Jailani b Md. Yunos, Wan Mohd Rashid Bin. Wan Ahmad, Noraini Binti Kaprawi, Wahid Bin Razally (2006). “System of Technical & Vocational Education & Training in Malaysia (TVET)”. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Joachim Dittrich (2007), TVET teacher education courses at University of Bremen. Article, TVET Teacher Education Unesco-Unevoc.

Joe Harkin *et al.* (2002). *Manifesto for Learning*. Published by Continuum International Publishing Group.

K.Yogeesvaran(2005). Skills for Competitiveness”. Regional conference on investment climate snd competitiveness in East Asia/

Knapper, C.K., Cropley, A.J. (2000). *Lifelonglearning in higher education*. London, Kogan Page.

Michael D. Tovey And Diane R. Lawlor (2008). “Training in Australia”. Australia. Pearson – Education Australia

Mohamed Rashid Navi Bax dan Mohd Nasir Abu Hassan (2003). “Lifelong Learning in Malaysia”. International policy seminar co-organised by IIEP, UNESCO and KRIVET.

Penny Jane Burke and Sue Jackson (2007). “Reconceptualising Lifelong Learning: Feminist Intervention”. Routledge Taylor and Francis Group. London and New York.

Perspective”. International Journal of Training and Development.Peter Jarvis (2004). “Adult Education and Lifelong Learning”, RoutledgeFalmer Taylor & Francis Group , London and new York.

Peter Jarvis (2007). “Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society – Sociological Perspectives. RoutledgeFalmer Taylor & Francis Group , London and new York.

Phil Loveder (2005). “World Trends in Staff Development: Implication on the Performance of Technical Education Institutions”. National Centre of Vocational Education Research Ltd.

Ramlee Mustapha and Abu Abdullah (2001). “Malaysia Transitions Toward a Knowledge-Based Economy”.The Journal of Technology Studies

Roger Cartwright (2003). "Implementing a Training and Development Strategy". Capstone Publishing Limited. United Kingdom

Rosemary preston(1999). "The theory and practice of lifelong learning research: three perspectives. University of Warwick

Sarason, S. (1993). The case for change: Rethinking the preparation of educators. San Sharan B Meriam, Bradley C. Courtenay, Ronald M. Cervero (2006). Global Issues and Adult Education. Published by Jossey Bass.

Tapomoy Deb (2006). "Training and Development: Concept and Application". Ane Books India.

Thematic report 2, (2002). ASEM: lifelong learning. Integrated approaches in lifelong learning and recognition of prior learning. Working group 2

Thomas George (2007). "Human Innovation in Meeting National Global Competitiveness". Ministry of Human Resource Malaysia.