

## **GURU MENGHADAPI PERUBAHAN**

**SAIPO BIN AYUB**  
Jabatan Kajian Sosial  
Maktab Perguruan Islam

### **ABSTRAK**

*Guru memainkan peranan utama dalam perkembangan sistem pendidikan. Memandangkan pendidikan sentiasa mengalami perubahan, maka guru juga mesti berubah. Persoalannya, adakah guru sudah memperlengkapkan diri menghadapi perubahan. Keperluan guru untuk berubah merupakan elemen penting dalam menghadapi perubahan kerana sikap dan keupayaan guru sering menjadi punca kepada masalah yang dihadapi dalam melaksanakan perubahan.*

### **PENGENALAN**

Dalam Buku Panduan KBSR ada dinyatakan, "walau bagaimanapun sama ada perubahan yang dicadangkan itu akan menjadi kenyataan atau tidak, adalah bergantung kepada peranan yang dimainkan oleh setiap guru dan Guru Besar dalam sesebuah sekolah...". Abd. Aziz (2000) menyebut guru sebagai pelaksana perubahan dalam kurikulum perlu terdiri daripada seorang yang mempunyai sifat positif dalam segala hal. Mereka perlu bersifat kreatif yang tinggi terutamanya dalam penciptaan alat dan bahan pengajaran, peka dalam hal perubahan-perubahan dan pembaharuan-pembaharuan terutamanya menggunakan pendekatan atau kaedah-kaedah pengajaran dan pembelajaran serta aktif dalam tugasnya di bilik darjah berhubung dengan pengelolaan, pengurusan dan pengawasan aktiviti yang berjalan dalam bilik darjah.

Kini kualiti perkhidmatan perlu ditingkatkan dan pelanggan pendidikan mendesak peningkatan mutu perkhidmatan. Oleh itu, seseorang guru perlu memberi perkhidmatan bermutu, kemahiran yang pelbagai dengan tanggapan yang luas dan mendalam. Warga guru perlu peka dengan perubahan, budaya pendidikan, misi pendidikan dan bersedia menerima perubahan menggunakan peralatan canggih. Faktor-faktor di atas seakan mendesak guru agar berubah. Mereka perlu peka dan bertindak kepada perubahan supaya perubahan tidak membawa padah yang buruk (Zainal Abidin,1999).

Menurut Mok Soon Sang (1996), guru merupakan tenaga iktisas di dalam bidang perguruan yang dipertanggungjawabkan untuk mendidik dan menyebarkan ilmu pengetahuan kepada murid-murid di institusi pendidikan. Manakala Moore (1995), pula mendefinisikan guru sebagai pakar dalam pengajaran, iaitu orang yang merancang, memandu dan menilai pembelajaran. Peranan ini memerlukan sokongan daripada orang lain. Oleh itu, dapatlah kita simpulkan bahawa guru ialah pakar dalam pengajaran yang bertanggungjawab merancang, memandu dan menilai pembelajaran.

Perubahan ke atas guru mungkin boleh didefinisikan sebagai keseluruhan aktiviti yang dirancang dan dibentuk untuk memberi sumbangan ke arah keberkesanan dan kecekapan pengajaran para guru. Walaupun istilah seperti perubahan kakitangan, latihan dalam perkhidmatan, dan perkembangan profesionalisme selalu di gunakan, tetapi perubahan ke atas guru menggambarkan satu konsep yang menghubungkan kesemua aspek dalam persekitaran pendidikan.

Ia juga boleh dianggap sebagai satu proses yang dinamik. Ia mesti dikendalikan dengan sistematik dengan menekankan matlamat jangka panjang dan pendek.

### **Guru sebagai Agen Perubahan**

Pendidikan adalah proses dan aktiviti yang bertujuan membawa perubahan kepada seseorang individu mengikut norma dan nilai sesuatu masyarakat. Pada zaman moden ini, guru adalah bertanggungjawab untuk memberi pendidikan dan menghasilkan perubahan tingkah laku ke

atas diri seseorang. Mereka harus memahami idea perubahan dengan sempurna, secukupnya dan menyusun strategi yang rapi untuk memastikan perubahan dapat dilaksanakan dengan jayanya.

Bagi menangani perubahan dalam inovasi, guru perlu menguasai teknologi yang sentiasa berubah di samping meningkatkan lagi ilmu pengetahuan. Guru perlu mengamalkan budaya membaca, budaya belajar, budaya berfikir dan budaya menulis. Menurut Sharil et al. (1999), melalui amalan dan penghayatan budaya ilmu, guru dapat menjadi teladan kepada para pelajar mereka. Tanpa pembinaan budaya ilmu dalam inovasi pendidikan, matlamat yang disasarkan agak sukar dicapai. Peningkatan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi sewajarnya dilakukan oleh guru kerana keupayaan guru menyelesaikan masalah bergantung kepada keupayaan guru sebagai fasilitator, penyelesaian masalah, pemangkin dan pendorong pembelajaran. Harison dan Gowin (1966), telah menggariskan beberapa ciri guru yang berkesan. Antaranya ialah: (i) Jujur, (ii) Baik hati, (iii) Mesra, (iv) Kesefahaman, (v) Bijak dan berbudi, (vi) Suka bekerjasama, (vii) Bermoral tinggi, (viii) Tinggi tahap etika dan profesionalisme, (ix) Mempunyai keinginan belajar yang kuat, (x) Mempunyai keinginan mengajar yang kuat, (xi) Mempunyai semangat dan minat yang kuat terhadap manusia, (xii) Mampu menganalisis diri sendiri, (xiii) Mempunyai kawalan diri dari segi emosi dan kehendak, (xiv) Sanggup mengkritik diri sendiri, (xv) Mempunyai keyakinan diri dan kepada tugas, (xvi) Mempunyai budaya diri seperti; tabah, intelektual, bermoral, sosial dan profesional, (xvii) Mempunyai taraf diri seperti: boleh menetapkan nilai diri dan kerja; dan (xviii) Mempunyai rasa pengorbanan diri seperti sanggup mengorbankan diri demi kebajikan dan minat pelajar. Menurut Zaidatol Akmaliah (1990), prinsip-prinsip perubahan guru adalah seperti berikut:

- Menjadi satu alat perubahan. Ia mestilah selaras dengan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan perubahan.
- Mesti timbul daripada keperluan sendiri. Mengenalpasti keperluan merupakan titik permulaan yang penting.
- Mesti dirancang. Tanpa perancangan teliti menyebabkan sesuatu perubahan menjadi lemah dan kelam kabut.

- Boleh disediakan sama ada secara dalaman atau luaran. Guru boleh terlibat dengan aktiviti-aktiviti di sekolah atau di luar sekolah.
- Mestilah berorientasikan matlamat supaya mudah untuk mengaplikasikan amalan prestasi kepada program.

Dessler (1995) dalam Mohammed Sani (2000) mengemukakan empat jenis perubahan:

*1. Perubahan ke arah peningkatan.*

Guru perlu meningkatkan kemahiran iaitu perubahan dalam cara melaksanakan tugas. Contohnya, perubahan yang bagaimana sepatutnya guru lakukan untuk mendapat keputusan peperiksaan yang lebih baik. Jika tidak ada perubahan yang berlaku, ini bermakna keputusan peperiksaan akan terus kekal seperti sebelumnya atau semakin merosot. Oleh itu, teknik pengawalan perlu kerana tanpa pengawalan kita tidak akan memiliki kualiti produk. Guru juga perlu menekankan aspek meningkatkan pengeluaran, cuba mengelakkan pembaziran serta mengurangkan kos seminima yang mungkin.

*2. Perubahan Strategik Organisasi.*

Pencapaian strategik adalah satu perancangan yang berstrategi untuk mencapai matlamat yang diharapkan dengan mengambil kira banyak angkubah lain. Penglibatan keseluruhan organisasi penting kerana kurikulum yang baik atau lengkap perlukan peralatan yang mencukupi, teknik mengajar diperbaiki dari semasa ke semasa. Kebiasaannya sesuatu perubahan itu memakan masa sekurang-kurangnya lima tahun. Bagi mencapai matlamat tersebut, pembaharuan misi, visi dan nilai dilaksanakan segera.

Guru hendaklah mengamalkan budaya koporat kerana budaya ini mementingkan hasil atau produk yang baik serta bermutu. Pihak pengurusan perlu mendefinisikan semula subodinat daripada segi tugas, peranan, tanggungjawab dan sistem ganjaran. Seterusnya, keperluan kepada adanya perubahan strategik disebabkan wujudnya ancaman daripada luar dengan membuat hasilan yang betul supaya para guru mampu menghadapi cabaran.

### 3. *Perubahan reaktif/proaktif*

Perubahan reaktif/proaktif dilakukan ke arah memenuhi kehendak pelanggan. Sebagai contoh JPA menghantar pelajar ke luar negara berdasarkan guna tenaga mengikut pengkhususan dan keperluan masa depan iaitu sama ada pelajar dapat memenuhi keperluan pelanggan untuk kerajaan atau sektor swasta.

### 4. *Perubahan akibat daripada jangkauan*

Perubahan untuk hadapi pesaing baru. Misalnya ancaman pesaing baru daripada kemunculan sekolah-sekolah swasta. Persiapan terhadap kemungkinan berlaku ialah ke atas tuntutan pelanggan. Contohnya perubahan dalam trenda tenaga kerja. Guru perlu menguasai kemahiran komputer untuk diajar kepada pelajar sebagai persediaan kepada tenaga kerja pada masa akan datang.

### 5. *Perubahan di peringkat sekolah / kementerian*

Perubahan amat bergantung kepada tahap keterdesakan. Keterdesakan bergantung kepada tekanan yang dihadapi khasnya daripada luar (masyarakat), keluarga, dan institusi lain. Misalnya, dalam menangani budaya *Black Metal* telah mendorong beberapa langkah segera telah diambil.

## **Langkah-Langkah Dalam Melaksanakan Perubahan.**

Josept & Susan Berk (1993) dalam Mohammed Sani (2000) mencadangkan langkah-langkah berikut:

### 1. *Mengenalpasti perubahan untuk keperluan*

Perubahan perlu dilakukan secara menyeluruh, iaitu termasuk latihan untuk pelajar dan guru. Menyediakan kemudahan untuk semua.

## *2. Mengenalpasti pihak yang terlibat*

Pilih guru ikut kepakarannya terutamanya dalam pembahagian tugas sama ada dalam bidang kurikulum dan kokurikulum. Misalnya, guru yang dipertanggungjawab mengajar Geografi hendaklah terdiri daripada kalangan guru yang telah mendapat latihan dalam bidang berkenaan. Begitu juga dalam perantikan guru penasihat permainan hendaklah mengutamakan mereka yang mempunyai sijil dalam bidang permainan tertentu, dengan kata lain kita serahkan kepada mereka yang memang pakar dalam bidang masing-masing.

## *3. Keperluan perubahan komunikasi .*

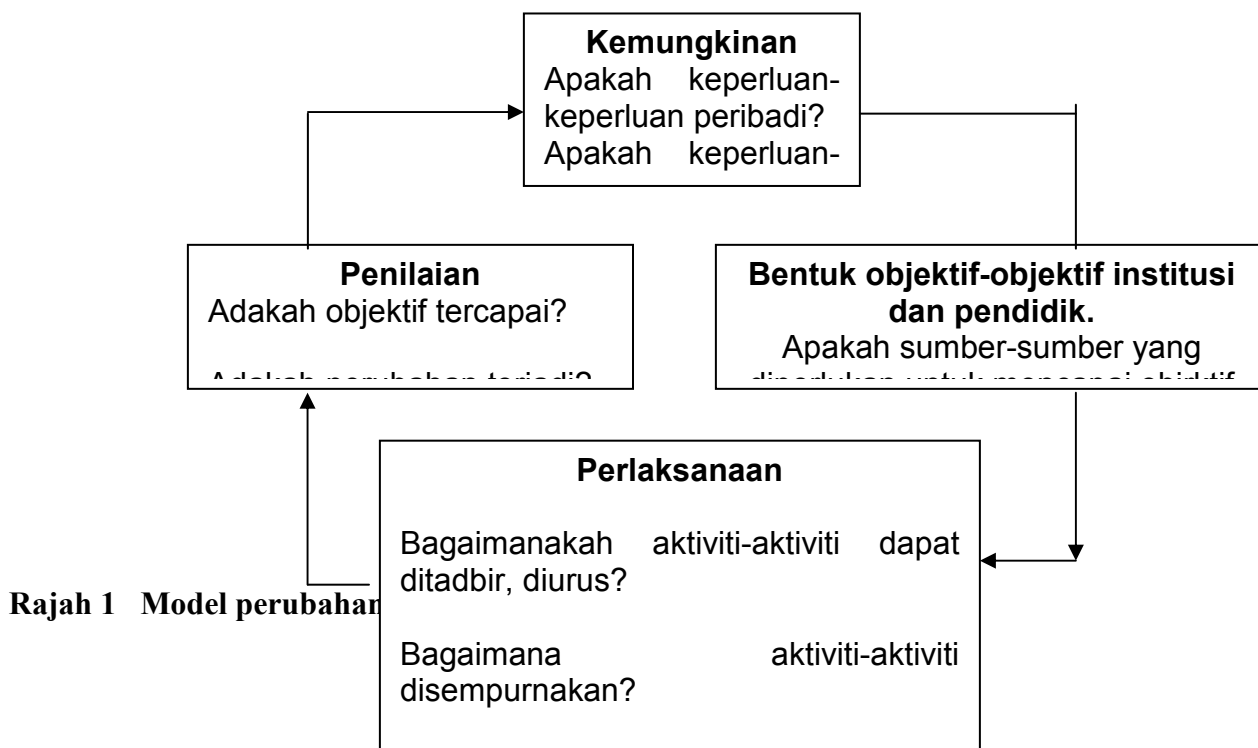
Segala maklumat berkaitan pendidikan seperti keperluan kursus, kenaikan pangkat dan sebagainya hendaklah dihebahkan kepada semua guru. Langkah ini dapat mengelakkan perasaan prajudis terutamanya antara pentadbir dengan kaki tangan.

## *4. Dapatkan pandangan subordinat yang terlibat*

Sebarang perubahan yang hendak dijalankan perlu kepada pendapat atau pandangan semua pihak yang terlibat supaya dapat dibuat perancangan yang terbaik. Pihak pentadbir cuba elakkan daripada membuat keputusan secara autokratik.

## *5. Melakukan perubahan dan bersedia untuk membuat pengubahsuaian*

Plan tindakan mungkin perlu diubah suai setelah strategi sebelumnya menemui kegagalan. Perubahan hendaklah selaras dengan perkembangan semasa dan tidak bertentangan dengan norma masyarakat.



Rajah 1: Model Perubahan Guru  
(Sumber : Zaidatol Akmaliah 1990 :180)

Rajah 1 di atas merumuskan sifat perubahan guru. Pusingan bermula dengan penentuan kemungkinan tentang keperluan menyempurnakan keperluan-keperluan (matlamat pendidik dan sumber-sumber yang diperlukan untuk mencapai matlamat). Kemudiannya, pelaksanaan (bagaimana aktiviti dapat disampaikan dan ditadbirkan). Akhir sekali satu penilaian terhadap daya usaha diadakan (penyempurnaan objektif dan sejauh mana perubahan telah mengambil tempat). Apakah sesuatu pusingan (edaran) itu lengkap, satu tumpuan perubahan ke arah keperluan yang lain pula mungkin bermula.

Sekiranya program perubahan guru inginkan kejayaan, ia hendaklah memenuhi keperluan ke semua kumpulan profesional dalam pendidikan. Program ini selalunya mengandungi tiga kumpulan iaitu guru-guru, kaki tangan sokongan dan pentadbir atau pengetua walaupun ketiga-tiga kumpulan mempunyai keperluan-keperluan yang unik. Sebenarnya, individu dalam setiap kumpulan mungkin mempunyai keperluan yang tidak

serupa dengan ahli-ahli dari lain kumpulan. Contohnya, guru mungkin mempunyai perbezaan kelulusan yang besar, daripada yang mempunyai sijil perguruan sahaja sehinggalah yang mempunyai ijazah Ph.D. Jelaslah keperluan tenaga kerja mereka selaras dengan kelulusan atau tahap pendidikan masing-masing.

Perubahan guru mungkin dapat dilihat jika ia melakukan sesuatu kerja yang lebih baik dalam aspek mengajar, mentadbir, membimbing dan lain-lain. Guru-guru yang mempunyai interaksi intrinsik memperolehi kepuasan daripada prestasi pengajarannya. Begitu juga dengan motivasi ekstrinsik, ia adalah penting untuk perubahan guru.

## **Penutup**

Kebanyakan guru mempunyai keinginan untuk memperbaiki diri berkaitan dengan tanggungjawab profesional, yang disebut perkembangan profesionalisme. Ini termasuklah bidang pengajaran yang luas dan keupayaan mentadbir dan memimpin. Seseorang guru mungkin mahukan pendedahan kepada teknik mengajar terbaharu, ataupun mempelajari cara menggunakan simulasi dan main peranan dalam bilik darjah. Seseorang kaunselor pula ingin memperbaiki diri untuk menjadi pembimbing yang lebih berkesan. Begitu juga dengan perkembangan teknikal, guru-guru juga ingin mempelajari segala ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidangnya. Ini mungkin didapati dengan menghadiri seminar-seminar, simposium, dan konferens berkenaan dengan kerjayanya.

Pendidikan tinggi tidak akan menjamin seseorang guru itu menjadi profesional, tetapi kemahiran yang diperolehi, dan kebolehan mengaplikasikan dalam suasana pendidikan yang realistik akan menentukan peningkatan profesionalisme.

## Rujukan

- Ab. Aziz Yusof. 2000. *Perubahan dan kepimpinan*. Sintok: Penerbitan Universiti Utara Malaysia.
- Ayers,W. 1990. Pethinking the professional of teaching: A progressive option. *Action in Teacher Education Journal*.Vol.,XII,No.,1
- Harrison, R.H.& Gowin, L.E. 1966. *The elementary teacher in action*. San Francisco: Wadsworth Publishing Company,Inc.
- Ishak Haron & Koh Boh Boon. 1985 . *Asas-asas dalam amalan pedagogi*.Kuala Lumpur: Utusan Publication &Distributor Sdn. Bhd.
- Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengkaji Pelaksanaan Dasar Pelajaran, Kementerian Pelajaran Malaysia*. 1979. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohammad Sani Ibrahim. 2000. *Sustaining Effective Change In Teaching And Learning Practices Through Attitude Reengineering*. Kertas kerja yang telah dibentangkan dalam The Seventh International Literacy & Education research Network Conference On Learning di RMIT University, Melbourne, Australia pada 5-9 Julai 2000.
- Mohd Salleh Lebar . 2000. *Pentadbiran pendidikan dan pendidikan di Malaysia*. Petaling Jaya: Longman Malaysia Sdn. Bhd.
- Mok Soon Sang . 1996 . *Pendidikan di Malaysia* . Subang jaya: Kumpulan Budiman Sdn Bhd.
- Mok Soon Sang, & Lee Sok Mee. 1988. *Pendidikan di Malaysia*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Moore, K..D. 1995. *Classroom teaching skills*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Noran Fauziah Yaakub & Ahmad Mahdzan Ayob. 1993. *Guru dan perguruan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka dan Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Noor Azmi Ibrahim. 1994 .Profesionalisme dan pengupayaan dalam pengurusan.*Jurnal Guru*. Keluaran 6.
- Rahimah Ahmad. 1992. Peningkatan produktiviti guru saranan dan tindakan. *Jurnal Masalah Pendidikan*. Jilid 16: 33-43.

Sharil @ Charil Marzuki & Habib Mat Som .1999. *Isu pendidikan di Malaysia, sorotan dan cabaran*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Wan Mohd Zahid Mohd Noordin. 1993 . Pengisian Wawasan Pendidikan. Kertas Kerja Dalam Persidangan Pendidikan Nasional. Institut Aminudin Baki,Genting. 8-11 April.

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie . 1990. *Pentadbiran pendidikan*. Petaling Jaya: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Zainal Abidin Mohamed .1999. *Pengurusan strategik di sektor pendidikan*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.