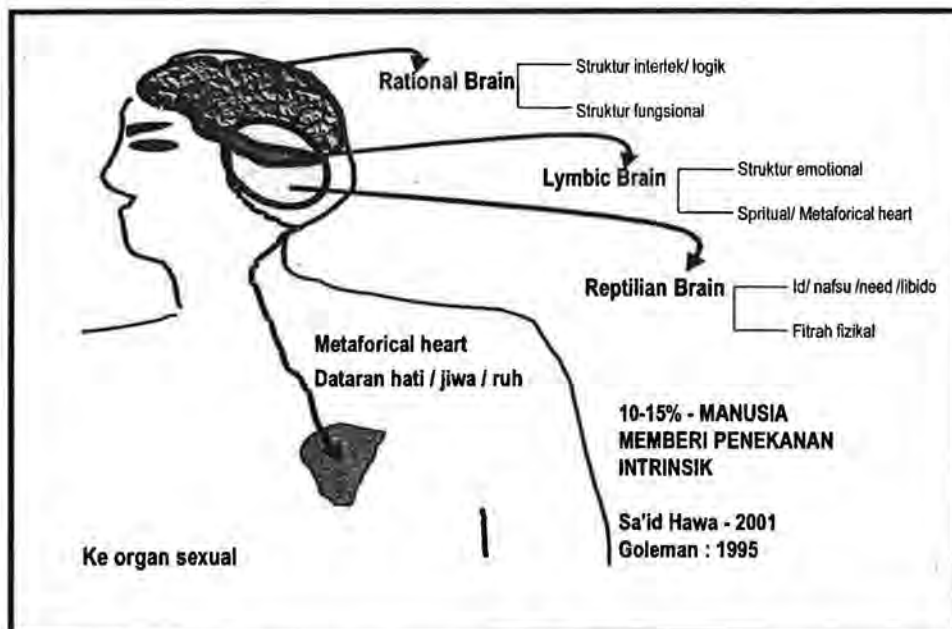


PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT (PSH) : MENJANA MASYARAKAT ISLAM HADHARI KE ARAH K-EKONOMI

Prof. Madya Dr.Hanipah Hussin
(KUTKM)

1.0 Pengenalan kepada masalah dan keperluan pembelajaran sepanjang hayat

Semua orang percaya terhadap konsep pembelajaran sepanjang hayat (PSH) itu satu perkara yang dituntut oleh agama dan budaya. Tidak ramai berpendapat konsep ini perlu difikirkan semula. Ada sarjana berpendapat, ia perlu dibuat refleksi dan reformasi. Ironinya banyak pula soalan yang timbul dari mereka yang tidak terlibat langsung dalam PSH. Apa nasib individu, keluarga, masyarakat yang 'ulat buku' tetapi berakhir dengan bangsa penganggur! Apa nasib graduan Malaysia yang petah berbahasa ibunda tetapi tersadai pada pukulan 'globalisasi'. Semua bidang perlu menambah input keusahawanan dan teknikal? Bagi mereka yang sedar, akan mengakui bahawa mungkin mereka belum cukup matang dalam pembudayaan ilmu, meta kognisi masih kecil dan sempit, terpaku pada satu bidang, satu minat, satu bahasa, kecil kemampuan dan tidak ada kemahiran IT dan ICT. Keadaan di atas akan bertambah buruk jika sifat dan sikap negatif terhadap perubahan. Hanya mereka yang sedar dan bertindak sahaja akan melaksanakan PSH.



Rajah 1 Kebijaksanaan manusia (EKTRINSIK DAN INTRINSIK)

Rajah 1 di atas menunjukkan terdapat dua perkara penting dalam membawa manusia kepada kebijaksanaan. Keinginan hati untuk belajar, kesediaan mental untuk menerima maklumat dan menyimpannya, tanggungjawab yang dirasakan kepada kehendak dan suruhan agam dan budaya merupakan elemen instrinsik. Elemen dalaman yang dikenali sebagai keputusan dari 'emotional intelligence' seseorang. Tanpa keputusan dalaman melalui 'mata hati' sukar sekali PSH berterusan dan mencapai tujuan ekstrinsik yang lebih bersifat perubahan tingkah laku daripada kurang mahir kepada lebih mahir. Dalam isu ini pendirian warga Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia (KUTKM) bersetuju bahawa semua pihak perlu menjadi 'masyarakat iqra' dalam hasrat mahu membina kemampuan bangsa dari segi peningkatan penguasaan ilmu, kemahiran dan kepakaran.

2.0 Definisi pembelajaran sepanjang hayat

Mengikut UNESCO dan tokoh-tokoh pengkaji di bidang ini, pendidikan sepanjang hayat (PSH) adalah proses di mana orang dewasa secara terus – menerus memperoleh, dalam perlakuan sedar, pendidikan formal atau tidak formal sepanjang jangka masa hidupnya, sama ada bagi mengekalkan dan meningkatkan kemahiran vokasional atau untuk pembangunan personel. Shafritz, Koepe & Soper (1988).

Di tempat kerja, konsep ini merujuk kepada proses di mana pekerja mendapatkan pengetahuan/*tacit knowledge* serta melalui pengalaman bagi meningkatkan kemahiran. Mengikut Raymond A Noe (2002) PSH memerlukan individu atau pekerja memahami keseluruhan sistem kerja termasuk perhubungan di antara kerja mereka, unit kerja mereka dan organisasi. Pekerja diharapkan memperoleh kemahiran baru, menggunakannya dalam kerja dan berkongsi maklumat (ilmu) dengan pekerja lain. Lebih kompleks lagi pekerja perlu terus belajar dan perolehi kemahiran yang berbeza dan pelbagai untuk tambah nilai diri.

Adakah pembelajaran sepanjang hayat (PSH) telah difahami dan telah terbudaya di luar tempat kerja? Untuk memberi jawapannya ciri-ciri PSH yang dapat menjana masyarakat Islam Hadhari ke arah K-ekonomi harus dianalisis dan ditindak segera.

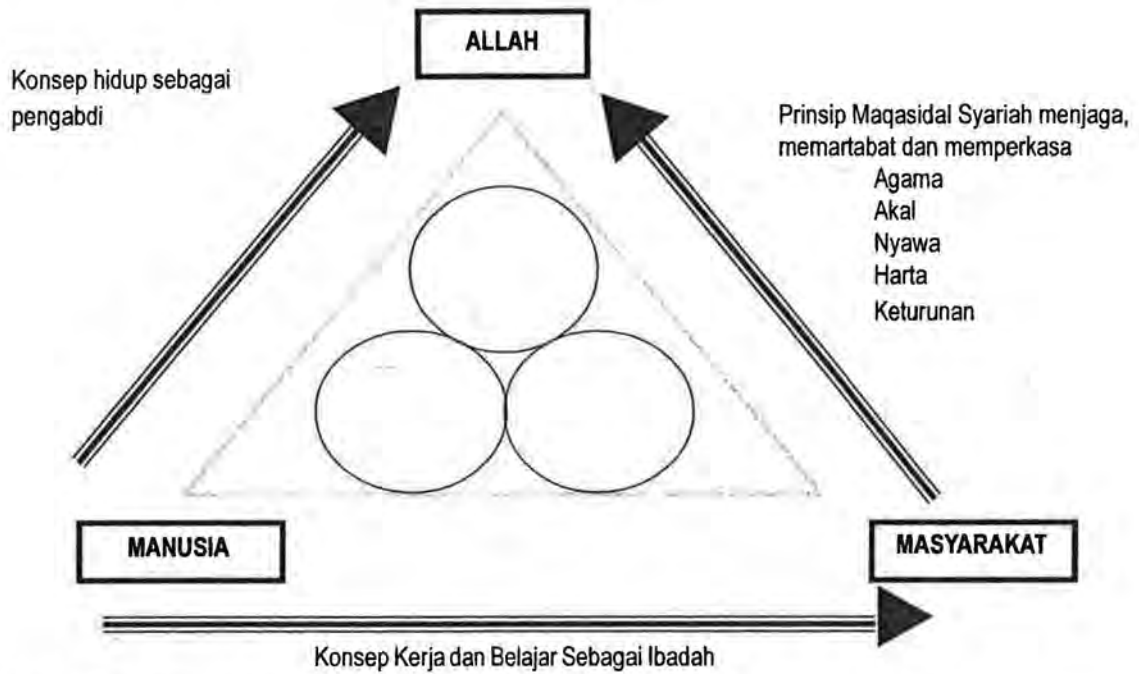
2.1 Ciri-ciri pembelajaran sepanjang hayat

Berdasarkan kepada pandangan di atas, PSH dapat disimpulkan kepada proses pembelajaran yang mempunyai ciri-ciri seperti berikut:

1. Pembelajaran bersifat disengajakan dan sedar ia satu proses pembelajaran yang mempunyai kurikulum dan pedagogi tersendiri. Ia bersifat formal dan bukan formal
2. Pembelajaran adalah perkara yang jelas dan tetap. Mempunyai matlamat dan diikuti untuk mencapai tujuan
3. Pelajar mengaplikasikan ilmu dipelajari mengikut perubahan dan kesesuaian masa. Ia adalah satu proses yang berterusan.
4. Membantu dalam perubahan meta kognisi. Ia membawa kepada perubahan tingkah laku kerja daripada kurang mahir kepada lebih mahir. Dari satu kemahiran kepada pelbagai kemahiran; dan dari peringkat rendah ke peringkat yang lebih tinggi.
5. Membantu kepada perubahan nilai dan sikap. Mendorong perubahan minda, falsafah, kepercayaan dan pendapat pada satu-satu perkara.

2.2 Konsep pembelajaran sepanjang hayat dalam masyarakat Islam Hadhari

PSH dianggap sebagai aktiviti intrinsik yang bernilai, suatu yang baik di dalam diri dan dianggap sebagai alat bagi mencapai matlamat ekstrinsik. Inilah sebenarnya konsep Islam Hadhari yang dituntut oleh Falsafah Pembelajaran Sepanjang Hayat seperti ditunjukkan oleh Rajah 2 di bawah. Salah satu pendekatan bagi pembelajaran sepanjang hayat adalah menegaskan penekanan utamanya pada promosi kemahiran dan kompetensi. Kompetensi dalam berkomunikasi menggunakan '*multi-language*' dan kompetensi dalam teknologi menggunakan '*hybrid technology*' dan '*multi-skilling*'. Dengan kata mudah, kebolehan dalam pelbagai persembahan spesifik dan aktiviti yang mempunyai kaitan secara langsung dengan pembangunan '*multi-based knowledge*' dalam menjana K-ekonomi.



Rajah 2: Falsafah pembelajaran sepanjang hayat dalam Islam Hadhari

2.0 Reka bentuk sokongan (Scaffold) terhadap proses pembelajaran sepanjang hayat yang efektif

Pembelajaran sepanjang hayat yang efektif memerlukan input ekstrinsik dan intrinsik. Sesungguhnya, ia melibatkan keseluruhan (DAMN) Cycle: *Desire* (Keinginan) dan *Ability* (Kemampuan) untuk belajar daripada pihak pelajar, *Means* (Makna) bagi menyokong pembelajaran dan pengertian terhadap *Need* (Keperluan) bagi merangsang kesemua aspek ini.



Rajah 3: Reka bentuk sokongan (Scaffold) terhadap proses pembelajaran sepanjang hayat yang efektif

Secara keseluruhannya, pembelajaran sepanjang hayat perlu digambarkan berdasarkan rekabentuk cycle yang mempunyai ciri-ciri (DAMN) seperti yang ditunjukkan oleh Rajah 3. Ini bermakna DAMN Cycle membentuk keseluruhan konsep pembelajaran sepanjang hayat yang efektif.

Keinginan

Mengapa manusia belajar? Jawapannya kerana ia melibatkan naluri, keperluan intelektual dan perkara yang mahu dicapai. Keinginan untuk belajar, kecenderungan semula jadi individu dan bergantung pada diri mereka, manusia secara naturalnya meneruskan pembelajaran kecuali dalam keadaan yang tidak mengizinkan. Perkara yang disesalkan adalah mereka yang terdedah kepada perkara yang dapat menumpulkan atau menghancurkan keinginan ini. Pengalaman pembelajaran yang positif membangunkan keyakinan diri dan ketekunan untuk belajar.

Kemampuan

Bagaimana manusia belajar? Ahli psikologi kognitif seperti Burner, Ausabel dan Piaget dari Amerika Syarikat dan Naom Chomsky dari Rusia menekankan kesedaran orang yang belajar, belajar bukan saja menerima maklumat, tetapi menghasilkan makna daripadanya. Model yang logik berkenaan dengan peralihan dari pemusatan kepada jurulatih kepada pemusatan kepada pembelajar mempunyai implikasi penting untuk membuat teori dan strategi. Untuk berdikari dalam pembelajaran sepanjang hayat, pelajar perlu membangunkan minda yang dapat membawa mereka kepada jawapan dan penyelidikan. Pelajar perlu belajar berfikir secara kreatif dan imaginatif.

Makna

Rekaan infrastruktur yang baik menggalakkan perkembangan pembelajaran yang pesat di kalangan masyarakat. Kumpulan komuniti dan professional dalam organisasi mempunyai had dalam menyediakan pembelajaran sepanjang hayat di mana ia lebih banyak kepada asas tidak formal. Bagi pelajar, mereka melihat ia sebagai minat untuk melibatkan diri dalam usaha menyediakan kemudahan pembelajaran sepanjang hayat bagi mengekalkan kualiti yang tinggi di tempat kerja.

Keperluan

Sudah menjadi keperluan mustahak untuk melakukan usaha sama dalam menpromosikan pembelajaran sepanjang hayat ini. Dengan perkembangan maklumat yang semakin pesat, adalah amat perlu bagi individu mempunyai kemahiran yang membolehkan mereka untuk menyambung pembelajaran dalam hidup. *The Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) menekankan keperluan dalam usaha menyediakan pembelajaran berterusan professional bagi kelayakan personel yang tinggi (OECD, 1995b) (Mohammad Azhar Abd.Hamid, 2004)

4.0 Konsep PSH dalam Rancangan Pembangunan Negara 2001-2010

Laporan dari PBB dan UNESCO menyatakan bahawa "Suruhanjaya Antarabangsa Mengenai Pendidikan Bagi Abad Ke -21" bertajuk "*Learning: The Treasure Within.*" Sangat memberangsangkan. Intisari kepada laporan tersebut mencerminkan bahawa PSH menjadi kunci kepada pembangunan sumber manusia di negara membangun dalam abad Ke-21.

Menyedari PSH menjadi penting bagi memastikan kekayaan dan kemakmuran sesebuah negara, Kerajaan Malaysia telah mengambil tindakan proaktif dengan mengubal dasar di mana PSH menjadi teras utama dalam perancangan pembangunan negara. Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga (RRJP3) bagi tempoh 2001 – 2010 dan Dasar Wawasan Negara (DWN) adalah merupakan rangka pembangunan negara jangka panjang bagi menghadapi cabaran globalisasi, liberalisasi ekonomi dan persekitaran ekonomi berasaskan pengetahuan.

Y.A.B. Perdana Menteri dalam ucapan di Parlimen pada 23 April 2001 telah memberikan penekanan di mana dalam RMK-8 (2001-2005) akan dapat menyediakan asas pembangunan sumber manusia untuk menyokong pembangunan ekonomi berasaskan pengetahuan serta mempertingkatkan produktiviti dan daya saing. Dasar melaksanakan kosnep PSH adalah bagi mencapai matlamat berikut:-

i.	Menjadikan teras dalam membangunkan sumber manusia dalam tempoh pelan perancangan pembangunan lima tahun negara;
ii.	Menyediakan asas bagi melahirkan masyarakat yang menjadikan ilmu pengetahuan sebagai satu budaya serta merealisasikan wawasan negara untuk menjadi sebuah negara maju; dan
iii.	Memberikan galakan PSH dengan menyediakan kemudahan menguasai ilmu pengetahuan dan meningkatkan asas kemahiran walaupun selepas tamat pendidikan dan latihan formal.

5.0 Amalan Dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat Di Dunia

Di Jepun misalnya, persepsi mengenai pentingnya PSH telah mewujudkan satu fenomena baru yang dikenali sebagai *'employability fever'*. Golongan mudanya bersikap agresif untuk memiliki kelulusan dalam beberapa bidang pengajian dan latihan bagi menjamin mereka mendapatkan lebih peluang pekerjaan yang mereka minati.

5.1 Korea Selatan

Semenjak pertengahan tahun 1990-an lagi, kerajaan Korea Selatan telah membuat pembaharuan dalam sistem pendidikan bagi menghadapi cabaran abad ke-21. Akta Pendidikan telah dikaji semula dan Undang-undang PSH (*The Law for Lifelong Education*) telah digubal dan *Korea Educational Development Institute* (KEDI) pula dijadikan Pusat Pendidikan Sepanjang Hayat (*Lifelong Education Centre*). Fungsi pusat ini adalah seperti berikut:

i.	Menjalankan kajian, membangunkan program dan kurikulum, mengadakan aktiviti dan mengawasi institusi yang melaksanakan pendidikan sepanjang hayat;
ii.	Menyediakan latihan kepada tenaga pengajar/pensyarah bagi program pra-perkhidmatan dan dalam perkhidmatan dengan kerjasama institusi latihan yang lain;
iii.	Menjadi pusat pengumpulan dan penyebaran data mengenai PSH;
iv.	Meyediakan kemudahan pertukaran maklumat dengan membina rangkaian (<i>network</i>) kebangsaan dengan institusi yang terlibat dalam PSH;
v.	Menyelia pangkalan data, sistem akaun pendidikan dan perpustakaan secara elektronik; dan
vi.	Mewujudkan kerjasama dengan pusat pengajian tinggi yang terlibat dalam PSH.

Antara projek pembangunan PSH oleh KEDI ialah dengan penubuhan Sistem Bank Kredit (CBS). CBS merupakan sistem pendidikan yang terbuka di mana pengiktirafan diberikan kepada pembelajaran dan pengalaman di luar dari sistem pendidikan formal. Objektif CBS bagi menyediakan warganegara Korea mendapat peluang pembelajaran yang berterusan dalam sistem yang terbuka. Apabila pelajar dapat mengumpulkan kredit CBS yang diluluskan, ia akan dianugerahkan dengan sijil, diploma atau ijazah mengikut kursus yang diikuti. Pada 1999 buat pertama kali CBS telah menganugerahkan ijazah kepada 34 siswazah (25 ijazah pertama dan 9 dengan *associate degrees*) yang telah mendaftar semenjak 1996. Peristiwa ini menjadi mercu tanda kejayaan pelaksanaan sistem PSH di Korea. Pada 2000, terdapat 323 institusi dengan pelajarannya seramai 12,630 orang telah diiktiraf dengan CBS.

5.2 Hong Kong

Perkhidmatan Awam Hong Kong semenjak 1999 telah melaksanakan beberapa program pembaharuan dalam perkhidmatan awamnya bagi menghadapi cabaran kepada perubahan persekitaran di abad ke-21. Objektif pembaharuan tersebut adalah untuk menjadikan perkhidmatan awam lebih terbuka, fleksibel dan adil dengan mewujudkan persekitaran yang berbudaya seperti proaktif, bertanggungjawab, memiliki kecekapan yang tinggi serta dapat memberikan perkhidmatan yang terbaik. Antara pembaharuan yang diberikan penekanan adalah peningkatan kesedaran dan menjadikan PSH sebagai budaya dalam perkhidmatan awam. Antara pendekatan dan program yang telah dan akan dilaksanakan adalah seperti berikut:

i.	Meningkatkan kemahiran bagi menghadapi cabaran perubahan pada masa hadapan; dan
ii.	Memberi peluang kepada anggota mendapatkan latihan dan pembelajaran berterusan melalui:- a) Program latihan berasaskan ICT di <i>Civil Service Training and Development Institute</i> ; b) Melancarkan Skim Galakkan Latihan; c) Menyediakan peruntukan kewangan kepada jabatan bagi menggalakkan kakitangan mengikut kursus berkaitan dengan tugas mereka atau program latihan yang dapat membantu meningkatkan kepakaran dalam kerjaya mereka; d) Membangun dan menyediakan bahan pembelajaran secara bersendirian seperti CD-ROM atau lain-lain pakej latihan yang sesuai dengan semua peringkat kakitangan; dan e) Meningkatkan keperluan dan bahan latihan di jabatan dengan menyediakan <i>learning booth, self-learning courseware</i> dan latihan menggunakan laman web.

5.3 Republik Singapura

Kerajaan Singapura pada Mac 2000 telah melancarkan *Singapore Learning Movement* untuk memberikan pengiktirafan dan menggalakkan konsep PSH sebagai cara hidup. PSH adalah merupakan program di bawah *School of Lifelong Learning (SOLL)* iaitu salah satu pelan tindakan di bawah *Singapore Manpower 21* yang merupakan *blueprint* membangunkan gunatenaga di Singapura untuk bersaing dalam perubahan persekitaran global pada Abad ke-21. SOLL merupakan sistem bagi memudahkan PSH dengan mengadakan dua program iaitu Program Penukaran Strategik Sumber Manusia dan Sistem Pengiktirafan kemahiran.

Kementerian Sumber Manusia Singapura (MOM) pula dengan kerjasama komuniti dan sektor swasta telah melancarkan program *Singapore Learning Festival* dengan tema bagi tahun 2000 bertajuk "*Learning for Living*". Tujuan pesta pembelajaran tersebut adalah:

i.	Meningkatkan kesedaran kepentingan PSH kepada setiap individu untuk membina kehidupan yang lebih sempurna dan selesa;
ii.	Memberikan galakan dan faedah oleh masyarakat sama ada pada peringkat profesional atau personel; dan
iii.	Membuka minda rakyatnya dengan pandangan yang lebih terbuka melalui aktiviti berkaitan dengan pembelajaran bagi tujuan:- a) pentingnya PSH bagi mengekalkan sesuatu pekerjaan; b) pembangunan sendiri; dan c) merupakan aktiviti yang menyeronokkan.

Kerajaan Singapura juga telah menubuhkan Tabung PSH. Tabung ini telah diperuntukan sebanyak S\$500 million bagi tahun 2000 dan akan memberikan faedah kepada para pekerja yang memerlukan bantuan. Antara sasaran tabung ini adalah:

i.	Pekerja yang hendak meningkatkan kemahiran tetapi tidak mempunyai keupayaan kewangan;
ii.	Pekerja yang ingin meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan mengekalkan pekerjaan mereka;
iii.	Membuka peluang terbaik kepada para pekerja dan masyarakat mendapatkan pendidikan berterusan; dan
iv.	Memberikan sokongan dan bantuan ke atas inisiatif secara berkumpulan bagi meningkatkan kemahiran.

6.0 Dasar baru PSH dalam rancangan pembangunan negara Malaysia

Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga (RRJP3) bagi tempoh 2001 – 2010 dan Dasar Wawasan Negara (DWN) adalah rangka pembangunan negara jangka panjang menghadapi cabaran globalisasi, liberalisasi ekonomi dan persekitaran ekonomi berasaskan pengetahuan. Matlamat RRJP3 dan peruntukan kewangan yang besar dalam RMK-8 (RM4.00 billion) untuk membantu membangunkan tenaga manusia yang berpegetahuan tinggi. Kementerian Sumber Manusia misalnya telah menyediakan pelan strategik PSH yang antara lain bertujuan:

i.	Menyediakan dan memberi galakan latihan dalam teknologi tinggi dengan memberikan penekanan kepada <i>multi-skilling</i> ;
ii.	Membangunkan program latihan yang berinovasi bagi memenuhi keperluan pengkhususan dalam industri;
iii.	Membangunkan latihan berasaskan komputer;
iv.	Meningkatkan kemahiran serta latihan semula yang berterusan kepada pekerja;
v.	Mewujudkan Skim Pinjaman Bagi Pembangunan Kerjaya kepada pekerja yang berumur bagi tujuan meningkatkan kelulusan mereka; dan
vi.	Melaksanakan Program E-Latihan.

Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) sepertimana dalam pelan sektoral bagi pengwujudan perkhidmatan awam baru dalam persekitaran K-ekonomi telah menggariskan pelan perancangan strategik menjadikan PSH teras pembangunan sumber manusia sektor awam. Antara cadangan JPA adalah:-

i.	Menggubal dan menerima dasar pendidikan dan PSH dalam konteks Wawasan 2020 dan K-ekonomi;
ii.	Melancarkan Kempen Kebangsaan mengenai kepentingan pendidikan dan PSH;
iii.	Menanamkan falsafah pendidikan dan PSH semua dasar utama negara;
iv.	Mengadakan kerjasama antara Kerajaan, bisnes dan mereka yang terlibat dalam latihan dan pendidikan;
v.	Menggubal polisi bagi menggalakkan penggunaan sekolah, kolej komuniti, masjid, dewan orang ramai dan lain bangunan awam dan persendirian bagi program PSH;
vi.	Melancarkan <i>National Lifelong Learning Helpline Dedicated Centre</i> yang ditempatkan di Kementerian Sumber Manusia;
vii.	Menggalakkan penggunaan pelbagai teknologi dalam pembelajaran, khususnya ICT dan pembelajaran jarak jauh;
viii.	Mewujudkan persekitaran yang mesra kepada pembelajaran di semua agensi dalam perkhidmatan awam;
ix.	Mengkaji semula fungsi agensi utama dengan memberikan peruntukan yang terbaik untuk mendapatkan peluang PSH; dan
x.	Menggalakkan penyelidikan dan pembangunan (R&D) dalam pendidikan dewasa dan PSH.

6.1 Cadangan Agenda Pelaksanaan PSH di JPA

Adalah dicadangkan JPA menjadi *role-model* kepada pelaksanaan konsep ini dalam pengurusan sumber manusia sektor awam mengambil tindakan untuk merealisasikan konsep PSH. Cadangan pelaksanaannya berdasarkan agenda seperti berikut:

Cadangan 1: Mengkaji semula pelan pembangunan latihan

Pelan pembangunan latihan untuk warga JPA yang sedia ada diperhalusi dan ditakrifkan semula bagi menyediakan satu garis panduan mewujudkan pekerja berpengetahuan di JPA.

Cadangan 2: Mewujudkan mekanisma pengumpulan kredit

Mewujudkan satu mekanisma seperti Sistem Bank Kredit (CBS) di Korea bagi menandatangani pengumpulan kredit kursus-kursus yang diiktiraf sama ada di peringkat sijil, diploma dan ijazah dalam program pembelajaran sepanjang hayat;

Cadangan 3: Kempen meningkat kesedaran PSH

Meningkatkan kesedaran melalui 'Pesta Pembelajaran Sepanjang Hayat JPA' yang objektifnya bagi mewujudkan kesedaran serta membudayakan warga JPA mengenai kepentingan pembelajaran sepanjang hayat;

Cadangan 4 : Menubuhkan Tabung Kewangan

Menyediakan 'Tabung Bantuan PSH JPA' dengan faedah yang menarik kepada warga JPA untuk memberikan sokongan dan bantuan kepada pekerja sektor awam mengikuti kursus bagi tujuan meningkatkan kemahiran dan kerjaya mereka pada masa hadapan.

Cadangan 5: Mewujudkan kerjasama pintar dengan IPTA & IPTS

Mengadakan kerjasama dengan IPTA seperti universiti terbuka, IPTS, pusat latihan awam dan swasta bagi mengadakan program/kursus di peringkat sijil, diploma, pasca-diploma dan ijazah;

Cadangan 6: Menyediakan pelan insentif

Memberikan pengiktirafan dan ganjaran yang sesuai kepada warga JPA yang berjaya mendapatkan kelulusan dan kemahiran melalui PSH; dan

Cadangan 7: Kajian semula fungsi dan struktur organisasi JPA

Mengkaji semula fungsi Bahagian Latihan dan Bahagian Sumber Manusia dan Khidmat Pengurusan JPA supaya dapat memainkan peranan yang lebih bersepadu dan berkesan dalam melaksanakan PSH kepada warga JPA.

7.0 Idola dalam pembelajaran sepanjang hayat bagi sarjana tempatan

Lylord Fernando, sarjana terkemuka seawal tahun 1960's dari Universiti Malaya, beliau selalu menjadi inspirasi sarjana. Ramai tidak berguru dengannya secara bersemuka tetapi membaca hasil tulisannya dan sentiasa belajar perkara baru. Beliau terkenal dengan ungkapan '*enrichment and enlargement*'. Selepas beliau negara bertuah mendengar nama Adibah Amin, pelopor wanita moden dengan inovasi terhadap pembelajaran bahasa Inggeris. Pelajar Melayu terpenggil untuk belajar terus dengan penjelasan beliau terhadap '*re-educate*'. Shahnun Ahmad, Usman Awang, A.Samad Said, Arenawati, Prof. Dr.Taib Othman, Prof. Dato' Dr. Ismail Hussin, Prof. Dato' Latiff Abu Bakar, Prof. Dato' Nik Safiah Karim dan banyak lagi cendekiawan Malaysia yang telah dijadikan idola dalam konteks pembelajaran sepanjang hayat. Membaca hasil tulisan mereka sahaja membuatkan kita tertampar sendiri. Mengapa kita dalam daerah kaya dan mudah ini tidak terus belajar? Mengapa orang lain boleh terus belajar walaupun mereka tiada wang yang banyak, kenderaan yang baik, keluarga yang susah dan penuh kemiskinan material. Mengapa mereka begitu ghairah, berlumba-lumba mencari ilmu sedang kita asyik berpangku tangan dan melelapkan mata. Mengapa?

Jawapan di atas mungkin terungkai bila nama Prof. Dato' Dr. Ibrahim Ahmad Bajunid (2002:6) dari UNITAR memberi penjelasan. Hasil dari pemerhatian beliau dalam Persidangan Pembelajaran Sepanjang Hayat Abad ke 21 pada 1994 di Rome, di tegaskan bahawa PSH di Malaysia harus ada agenda bertindak. Bertindak dan merancang supaya belia Malaysia dapat memahami apa dia '*mindset change*'. Tambah beliau rakyat Malaysia mesti rajin ke bengkel dan forum. Latih mereka bercakap, Tanya soalan dan mendengar apa orang lain kata terhadap kita dan cara kita bertingkah laku. Memberi dan menolak idea orang lain dengan cara yang berhemah dan berkomunikasi dengan bijak.

Tegur beliau, objektif sesuatu bengkel, kolokium, seminar dan mesyuarat harus berpusat kepada bagaimana melahirkan individu, keluarga, masyarakat dan bangsa yang mengamalkan budaya '*open-minded*' dan minat untuk belajar dan menambah multi-skilling. Dalam kertas kerja bertajuk '*Changing Mindset: Lifelong Learning for All*' beliau menekankan pentingnya aktiviti mencari ilmu ditunjuk dan diajar kepada remaja dan belia.

Karangan bersiri beliau yang terkenal seperti '*As I Wonder*' adalah contoh aplikasi pembelajaran sepanjang hayat yang disyorkan. Setiap orang mencari ilmu dalam pelbagai kemahiran dan bidang.

Cadangan beliau supaya remaja dan belia Malaysia perlu mencari 'generic skills' untuk pembelajaran sepanjang hayat dan keupayaan untuk menyesuaikan diri dalam era IT dan ICT. Manakala 'Generic skills' yang dimaksudkan adalah seperti di bawah ini.

1. Membangunkan kemahiran bagaimana belajar pelbagai ilmu dalam pelbagai keadaan dan konteks yang berbeza.
2. Membangunkan kemahiran bagaimana memahami hubungan antara teori dan praktis dan bagaimana menggunakan ilmu itu secara relevan.
3. Membangunkan kebolehan untuk menyatakan sesuatu secara lisan dan tulisan dengan menggunakan alat komunikasi yang tepat dan berkesan.
4. Membangunkan kemahiran mengurus informasi, mengurus maklumbalas, menganalisa, menggabung idea untuk menghasilkan idea baru.
5. Membangunkan 'personal efficiency' dan kecekapan personal. Membangunkan pengurusan sendiri dan kepuasan harga diri.
6. Membangunkan kumpulan kerja dan kesediaan mengongsi maklumat dan berkolaborasi dalam mencapai matlamat.
7. Membangunkan 'capacity' dan sikap positif terhadap penyesuaian dan daya lentur (flexibility) .
8. Membangunkan 'problem solving skill' termasuk 'creativity' and 'innovative' dalam memenuhi kehendak industri dan organisasi yang terlibat.
9. Membangunkan kemahiran berfikir dengan soalan yang konstruktive beserta 'reasoning skills' yang mendalam.

Seorang lagi penggiat masyarakat yang terlibat secara lansung adalah Prof.Dr.Wazir Jahan Karim (2002:88) dari Women's Development Research Centre, Universiti Sains Malaysia. Beliau telah membuat gesaan terhadap idea 'wanita dan era digital perlu menukar peranan dari pengguna kepada pemangkin dalam pengisian laman Web' . Wanita perlu ada 'convergent knowledge' . Maksudnya mempunyai ilmu yang pelbagai bidang. Wanita harus memanfaatkan kebolehan intelek dan kebolehan ini harus membangun bersama kebolehan berkomunikasi dalam berk komuniti. Seperti yang disyorkan oleh (teori Piaget di Amerika hingga ke teori Naom chomsky di Rusia). Kalau dulu tuntutan ilmu walau ke China, sekarang tuntutan ilmu hingga ke liang lahat sudah menjadi amalan di Malaysia.

Satu contoh sarjana yang punyai pelbagai bidang dan telah banyak membaca dan menyedidik adalah Pn. Fazillah Khalidah Amin yang punyai ilmu sciences medicine dan beliau juga menguasai bidang *literature*. Dia seorang doctor yang bijak bersastra!. Beliau fasih berbahasa Melayu dan Inggeris. Mengikut kakaknya Pn. Adibah Amin pula, anak perempuan Melayu harus belajar semula ('re-educated') . Ia adalah proses yang tidak boleh berhenti. Jika berhenti belajar fikiran akan cetek dan emosi akan layu. Kefahaman baru dan penghayatan baru hanya boleh dicapai jika ada pencarian ilmu yang berbeza dari yang asal dan bersifat saling melengkapi. Jika perkara asas ini dapat dibangunkan barulah boleh menjana masyarakat wanita Islam hadhari di Malaysia ke arah k-ekonomi dan dapat merealisasikan Wawasan 2020.

Pembelajaran sepanjang hayat di kalangan jurutera tempatan

Kolej Universiti dan universiti utama di Malaysia yang berfokus dalam bidang kejuruteraan teknologi, tentu mengenali Dato' Mustafa Mansor dari Federation of Malaysian Manufacturers (FMM). Beliau berpendapat, pembelajaran sepanjang hayat memang kerekor penting bagi seorang jurutera. Belajar, 'educate and re-educate' bagi seorang jurutera adalah perkara utama. Sifat ini membolehkan mereka menangani cabaran kepada ilmu/ bidang baru dan ciptaan baru.

Dinamika teknologi sentiasa berkembang dari mekanikal kepada mikroelektronik. Manakala 'hybrid technologies' pula sering mendapat perhatian baru. Pelatih jurutera, jurutera pengajar dan bakal jurutera di semua peringkat dan bidang sentiasa untuk mencari inovasi baru, sering bersaing dari segi kos dan kualiti untuk berpeluang pula bersaing di peringkat antara bangsa. K-ekonomi yang asas dan perlu dikuasai oleh jurutera Malaysia seperti 'knowledge engineers', 'knowledge managers' dan 'knowledge co-ordinators' sentiasa dibudayakan.

Apa yang menarik lagi, pembelajaran sepanjang hayat di kalangan jurutera adalah mereka setiasa menambah kemahiran dan kebolehan dalam 'soft skills' contohnya sentiasa berlatih memberi arahan yang baik dengan menggunakan bahasa yang mudah difahami. Mereka sentiasa berusaha belajar bahasa kedua atau ketiga seperti Bahasa Inggeris, Bahasa Mandarin, Bahasa Arab atau Bahasa Jerman. Satu lagi ciri jurutera yang boleh menjadi ikutan dalam menjana masyarakat Islam Hadhari ke arah k-ekonomi melalui pembelajaran sepanjang hayat adalah mereka mengamalkan sikap membaca dan bertindak sehingga mencipta produk baru yang lebih berkualiti dan rendah kos pembuatannya.

8.0 Contoh kajian kes terhadap pembelajaran sepanjang hayat di kalangan pemimpin kampung

Contoh Kajian yang telah dilaksanakan bagi meningkatkan kepekaan masyarakat terhadap 'Generic skills' di atas adalah di kalangan Datuk Sidang dan Datuk penghulu di seluruh Negeri Melaka yang bertajuk 'Membangunkan Daya Kepimpinan di kalangan Datuk Sidang dan Datuk Penghulu Negeri Melaka melalui teknik Refleksi', oleh Prof.Madya Dr. Hanipah Hussin dari Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia, (Hanipah :2004)

Penyataan masalah adalah berfokus kepada situasi di Negeri Melaka dalam Agenda Sosial Alaf Baru. Skil generik yang diaplikasikan adalah berformat dan melalui alat senarai semak seperti di bawah ini.

Tajuk kajian	-	Membangunkan kemahiran generik di kalangan pemimpin kampung
Permasalahan	-	Pemimpin kurang faham cara efektif melaksanakan program social.
Reka bentuk kajian	-	Developmental Research
Sasaran	-	Datuk Penghulu dan Sidang Kampung (124 orang)
Alat Kajian	-	Penulisan Refleksi Berformat, check list, interview
Alat Analisis Data	-	Content Analysis
Sgnifikan Kajian	-	Memberi komponen kemahiran generik dalam membangunkan ciri-ciri kepimpinan
Stem Soalan	-	

Sebagai pemimpin tempatan anda sentiasa bimbang terhadap isu kampung yang panas seperti projek belia tempatan yang tidak dapat sambutan, remaja melencong ke rumah-rumah kedai untuk permainan video, yang menganggur tidak berkemahiran, ada belia yang tercicir dan menagih, ada kes rendah moral di kalangan orang tua dan pelbagai masalah sosial yang perlu ditangani secara bijaksana. Dengan format refleksi di bawah cuba tulis dengan ayat mudah untuk menggambarkan tingkah laku kepimpinan anda semasa memulakan dan menjayakan sesuatu kempin (starting campaign) atau program pembaikan di kampung anda.

1. Namakan Program dan matlamat apa yang hendak dicapai?
2. Siapakah sasaran kempin/program?

3. Peringkat pelaksanaan negeri/kebangsaan?
4. Bagaimana cara hendak libatkan sasaran dalam membuat keputusan terhadap bagaimana pengisian program dan bagaimana ianya hendak dilaksanakan?
5. Siapakah orang yang anda ingin jemput pada perjumpaan mesyuarat kali pertama? JKK?, Exco?, Pegawai Kanan Kerajaan? CEO? Ketua Menteri? Jelaskan Mengapa?
6. Cuba gariskan agenda meeting tersebut. Apakah messages penting yang mesti dinyatakan. Bagaimana menenangkan keadaan dan orang-orang yang datang ke mesyuarat tidak terbiar?
7. Adakah anda menjemput pihak media? Jika ya, bagaimana anda laksanakan?
8. Siapalagi yang anda akan jemput untuk tarik perhatian dalam campaign /program anda?
9. Bagaimana mencari tempat mesyuarat? Bagaimana jika ruang perlu dibayar? Kudapan pagi, minum petang, ?
10. Bagaimana anda mencari budget campaign?
11. Bagaimana anda pasti kempin atau program berjalan seperti dirancang dan dapat mencapai matlamatnya?
12. Bagaimana anda melaporkan dan mendokumentkan kempin yang telah selesai dan di mana patut folio itu di simpan?

9.0 Penutup

Dalam bahagian ini apa yang patut ditindak bersama patut difikirkan supaya aplikasi kepada pengetahuan itu dapat dimenifestokan. Terdapat sepuluh soalan yang boleh sama-sama direnung untuk menjayakan pembelajaran sepanjang hayat.

1. Adakah relevan untuk membincangkan pembelajaran sepanjang hayat sedangkan hari ini dengan adanya IT dan ICT ilmu senang diperolehi ?
2. Adakah penting sangat untuk setiap ahli keluarga terus belajar?
3. Adakah bentuk pendekatan informal dan non formal dalam pembelajaran sepanjang hayat perlu ditukar menjadi bentuk formal?
4. Adakah PSH itu perlu difokus kepada pengantarabangsaan sahaja?
5. Apakah garis panduan yang kerajaan negeri patut sediakan dalam membimbing pembelajaran sepanjang hayat?
6. Adakah model terbaik yang Malaysia boleh ikut?
7. Adakah PSH meletakkan sebarang syarat minimum?
8. Haruskah PSH yang dirancang berkait rapat dengan HRD?
9. Adakah JPA boleh dijadikan contoh membangunkan program PSH?
10. Apakah matlamat utama masyarakat dalam PSH?

Rujukan

- Amer Hamzah Jantan, et.al. (2002). *Integrated Approaches to Lifelong Learning*. Asia-Europe Institute. University of Malaya.
- Doughlas Holmes. (2001). *E-Gov e-business: Strategies for Government*, Necholas Brealey Publishing, London
- Hamdan, Hanipah & Mohammad. (2004). *Teknik Mengajar Dewasa: Panduan Untuk Jurulatih*. PTS Publication. Bentong.
- Ibrahim Ahmad Bajunid. (2002). *As I wonder: Learning, Unlearning and relearning*. NST 17032002.
- Mohammad Azhar Abd.Hamid. et, al. (2004). *Andragogi: Mengajar Orang Dewasa Belajar*. PTS Publication. Bentong.
- Raymond A. Neo dan Lain-lain. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia Memperolehi Kelebihan Bersaing (Terjemahan)*, McGraw-Hill Companies Malaysia Sdn Bhd, Kuala Lumpur.
- Sumber dari Internet, Hassan Jantan. (2004). *Pembelajaran Sepanjang Hayat*. e-mel: hassani@jpa.gov.my
- Wazir Jahan Karim. (2002). *Philosophies of Gender Equality in Lifelong Learning*.

Paper presented at ASEM International Conference on Lifelong Learning.KL. Malaysia. May 13-15

