

# Sudah tiba masa bagi pembelajaran sepanjang hayat S'pura alami perubahan

Strategi berani perlu diambil bagi tarik  
pekerja, majikan



Strategi berani boleh diambil untuk melibatkan pekerja dan majikan dengan lebih baik secara menyeluruh dan ia melangkaui pembiayaan kursus. – Foto ZA08A0

## ► TERENCE HO

Tahun depan, pergerakan SkillsFuture akan berusia 10 tahun.

Sepanjang dekad lalu, pendidikan dan latihan berterusan (CET) telah menjadi keutamaan negara yang dipacu oleh kemajuan teknologi dan persaingan global yang semakin sengit.

Walaupun ekosistem CET telah matang, cabarannya kekal sama: cara mendapatkan lebih ramai pekerja dan majikan untuk melabur dalam latihan dan bagaimana mendapatkan hasil terbaik daripada perbelanjaan awam dalam CET.

Menangani cabaran ini akan memerlukan penyelarasan lebih ketat merentas pihak-pihak berkepentingan dalam ekosistem CET.

Di 'The Conversation' anjuran Universiti Nasional Singapura (NUS), saya dengar daripada para pemimpin bidang daripada institut pengajian tinggi (IHL), Kongres Kesatuan Sekerja Kebangsaan (NTUC), agensi awam dan sektor swasta yang telah berkumpul untuk memahami landskap CET dan mempertimbangkan apa yang boleh dilakukan secara kolektif.

Acara 'The Conversation' itu telah menimbulkan beberapa idea menarik untuk meningkatkan keberkesanan dan kecekapan CET di Singapura.

Satu perkara yang jelas: tahap penglibatan dan inovasi yang lebih tinggi boleh membawa CET ke hadapan.

### UNTUK PEKERJA: PENYESUAIAN, FLEKSIBILITI

Dalam kalangan mereka yang enggan mengikuti latihan, ada yang menganggapnya tidak menarik dan tidak relevan; yang lain mungkin dahulu menghadapi masalah di sekolah dan takut untuk kembali ke bilik darjah. Kita sering lupa bahawa pembel-

ajaran harus menyeronokkan untuk semua orang, bukan sahaja bagi kanak-kanak.

Bagi orang dewasa yang perlu mengimbangi kerja dengan tanggungjawab keluarga, menghadiri sesi latihan boleh terasa seperti beban tambahan.

Memberi pekerja masa keluar dari tempat kerja mungkin juga tidak mencukupi kerana pelatih perlu berurusan dengan e-mel yang tertunggak apabila mereka kembali ke pejabat.

Pilihan fleksibel seperti pembelajaran digital, dalam talian dan di tempat kerja boleh membantu.

Latihan kemahiran juga boleh dibuat lebih menarik dan boleh diakses dengan menjadikannya mengikut individu.

Sebagai contoh, mungkin terdapat pilihan untuk pembelajaran berasaskan pengalaman melalui bengkel dan projek yang menyepadukan pembelajaran dengan kerja.

Pertubuhan juga boleh memupuk budaya pembelajaran agar latihan kemahiran menjadi satu kebiasaan.

Sebagai contoh, selain hari "Makan bersama keluarga anda", mungkin boleh diadakan hari "Belajar bersama keluarga anda".

Mereka yang mendapat motivasi dengan belajar bersama ahli keluarga dan rakan boleh dilibatkan berbuat demikian melalui diskaun kursus untuk tempahan berkumpulan.

Pembelajaran juga harus mengikut kemahiran dan pengalaman sedia ada.

Ini mungkin memerlukan pengiktirafan melalui pengalaman kerja, supaya pekerja hanya perlu menambah kemahiran mereka dan bukannya dipaksa mempelajari semula perkara yang telah mereka ketahui.

### UNTUK MAJIKAN: LATIHAN BERPUSAT PELANGGAN

Pengalaman pengguna memainkan

"Dalam kalangan mereka yang enggan mengikuti latihan, ada yang menganggapnya tidak menarik dan tidak relevan; yang lain mungkin dahulu menghadapi masalah di sekolah dan takut untuk kembali ke bilik darjah. Kita sering lupa bahawa pembelajaran harus menyeronokkan untuk semua orang, bukan sahaja bagi kanak-kanak. Bagi orang dewasa yang perlu mengimbangi kerja dengan tanggungjawab keluarga, menghadiri sesi latihan boleh terasa seperti beban tambahan. Memberi pekerja masa keluar dari tempat kerja mungkin juga tidak mencukupi kerana pelatih perlu berurusan dengan e-mel yang tertunggak apabila mereka kembali ke pejabat. Pilihan fleksibel seperti pembelajaran digital, dalam talian dan di tempat kerja boleh membantu."

– Penulis.

kan peranan besar dalam mendapatkan majikan untuk menerima pakai latihan.

Oleh itu, reka bentuk dan penyampaian latihan hendaklah berpusatkan pelanggan.

Pertubuhan yang ingin membangunkan kecekapan baru mungkin mendapat manfaat daripada pakej menyeluruh, daripada pekerja baru hingga kepada eksekutif berpangkat tinggi, serta pengambilan calon mahir yang disasarkan.

Ini boleh dicapai melalui konsortium pelbagai IHL, penyedia latihan swasta dan agensi pekerjaan.

Latihan juga harus disesuaikan dengan keperluan perniagaan dan rancangan perubahan firma, dengan tumpuan pada peningkatan prestasi kakitangan kolektif seperti dengan memudahkan penggunaan teknologi baru atau proses kerja di seluruh pertubuhan.

Latihan sedikit demi sedikit hanya boleh meningkatkan daya penghasilan pekerja individu tanpa mengoptimumkan prestasi pasukan.

Pendekatan berperingkat boleh membantu firma mengenal pasti program latihan sesuai.

Walaupun firma lebih besar boleh

menyesuaikan latihan untuk keperluan mereka, perusahaan kecil dan sederhana (SME) boleh mendapat manfaat daripada pengatur agregat sistem yang mengumpulkan keperluan latihan dan memadankannya dengan penyedia sesuai.

### UNTUK PENYEDIA LATIHAN: KERJASAMA DAN SALING MELENGKAPI

Walaupun beberapa persaingan dalam kalangan penyedia CET boleh merangsang peningkatan dan inovasi, persaingan berlebihan boleh membawa kepada hasil yang tidak cekap, se-

perti pertandingan usaha dan sumber. IHL boleh saling melengkapi dalam menyediakan tawaran CET yang lancar untuk pertubuhan dan individu. Ini boleh digalakkan pada peringkat sistem dengan mentakrifkan hasil yang sesuai dan petunjuk prestasi utama (KPI) yang dibezakan, dan reka bentuk insentif pembiayaan.

### MENILAI KEBERKESANAN

Pulangan pelaburan dalam latihan, sama ada dibiayai secara persendirian atau awam, sering dinilai dari segi hasil daya penghasilan untuk majikan bersama-sama dengan pertumbuhan gaji pekerja.

Bagaimanapun, latihan adalah lebih daripada sekadar mencapai prestasi dan gaji yang lebih baik sekarang. Ia juga mengenai pelaburan pada masa hadapan.

Penting juga untuk menyadari bahawa terdapat juga manfaat limpahan kepada perusahaan atau ekonomi yang lebih luas daripada tenaga kerja yang lebih mahir dan berdaya saing.

### SINGAPURA BOLEH TERAJUI USAHA

Di peringkat global, CET berada dalam fasa kemunculan kerana belum ada negara yang sudah menyempurnakan sistemnya.

Dengan dana besar pemerintah untuk SkillsFuture, Singapura berpeluang menunjukkan jalan dalam membangunkan ekosistem CET bertaraf dunia dan bersedia bagi masa hadapan.

► Terence Ho ialah seorang profesor bersektu di Sekolah Dasar Awam Lee Kuan Yew, Universiti Nasional Singapura. Rencana ini kali pertama diterbitkan di The Straits Times.