

The background is a dark, gradient grey with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance. The main title is centered in a large, white, sans-serif font.

KEPEMIMPINAN PAUD FORMAL DAN NONFORMAL

PERTEMUAN KE 13

AGUS SUMITRA

1. SUMBER PENGHAMBAT PERUBAHAN

- TAKUT TENTANG MASA DEPAN PRIBADI DALAM LINGKUNGAN YANG BERUBAH.
- FAKTOR IDEOLOGI, SEPERTI PERUBAHAN NILAI-NILAI DAN SISTEM KEPERCAYAAN.
- KEPRIBADIAN INDIVIDU SEPERTI ANGGOTA STAF NEGATIF DAN PESIMIS DENGAN HARGA DIRI RENDAH DAN ORANG-ORANG YANG LEBIH RUTIN DAN PREDIKTABILITAS
- KESALAHPAHAMAN TENTANG TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP DAN KONSEKUENSI DARI PERUBAHAN
- KURANGNYA RASA PERCAYA PADA PEMIMPIN DI MANA STAF TIDAK PERCAYA BAHWA PEMIMPIN MEMILIKI KEPENTINGAN TERBAIK MEREKA DI HATI

- PENILAIAN YANG BERBEDA ATAU SUDUT PANDANG TENTANG PERUBAHAN BERTUJUAN DAN EFEKNYA PADA BUDAYA TIM YANG DIBENTUK
- KEPENTINGAN-APA UNTUNGNYA UNTUK KE ARAH MANA INDIVIDU MERASAKAN PERUBAHAN UNTUK MELIBATKAN HILANGNYA KEUNTUNGAN PRIBADI.
- KURANGNYA PENGETAHUAN UNTUK MEMAHAMI PERUBAHAN YANG DIUSULKAN.
- TEKNOLOGI BARU YANG MEMBUTUHKAN KETERAMPILAN BARU
- PERUBAHAN YANG BERLEBIHAN DAN MENDADAK

2. MENGHADAPI PERLAWANAN PERUBAHAN

BERIKUT INI CARA ATAU METODE MENGHADAPI HAMBATAN YANG BISA DIGUNAKAN UNTUK PEMIMPIN PELAYANAN ANAK USIA DINI :

- KOMUNIKASI DAN PENDIDIKAN ; HASIL PENTING DARI KOMUNIKASI DAN PENDIDIKAN ADALAH STAF YANG DAPAT MEMBANTU DENGAN TAHAP IMPLEMENTASI DENGAN MEMBERIKAN INFORMASI YANG AKURAT KEPADA ANGGOTA STAF LAIN.
- PARTISIPASI DAN KETERLIBATAN ; PARTISIPASI MEMBANTU MENGURANGI STRES DAN KETAKUTAN, DAN BERTINDAK SEBAGAI MOTIVATOR DENGAN MENINGKATKAN HARGA DIRI. PARTISIPASI DAN KETERLIBATAN STAF BERKONTRIBUSI UNTUK MENGINTEGRASIKAN INFORMASI UNTUK MEMPERBAIKI DAN MENINGKATKAN HASIL AKHIR.
- FASILITAS DAN DUKUNGAN ; METODE-METODE INI DAPAT DIGUNAKAN DI MANA STAF SECARA TERBUKA MENOLAK PERUBAHAN. PEMIMPIN MENDENGARKAN, RESOLUSI KONFLIK, PEMECAHAN MASALAH DAN STRES-MANAJEMEN KEMAMPUAN UNTUK MEMPERKUAT TINGKAT KEPERCAYAAN DALAM KELOMPOK. PENGAKUAN DAN EMPATI TERHADAP KESULITAN MENGALAMI PERUBAHAN SANGAT PENTING. DUKUNGAN MELALUI PELATIHAN DAN AKSES KE SUMBER INFORMASI LAINNYA PERLU DISEDIAKAN.

- NEGOSIASI DAN PERJANJIAN ; METODE-METODE INI DAPAT DIGUNAKAN JIKA SESEORANG AKAN KEHILANGAN MANFAAT ATAU MENGALAMI BEBAN TAMBAHAN KETIKA TIM MEMILIKI BANYAK KEKUATAN UNTUK MELAWAN PERUBAHAN.
- PERSIAPAN UNTUK PERUBAHAN ; INI ADALAH PROSES MEMOTIVASI STAF UNTUK MENGUBAH DENGAN MEMBUAT MEREKA SADAR AKAN KEBUTUHAN UNTUK ITU DAN PRAPARING MEREKA UNTUK MENERIMA PERUBAHAN.
- EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PERUBAHAN ; HAL INI MENGACU PADA PENGEMBANGAN SIKAP DAN PERILAKU BARU ATAS DIAGNOSIS KEBUTUHAN DASAR, INFORMASI BARU ATAU REDEFINISI KOGNITIF DI MANA CARA-CARA DIADOPSI DARI INFORMASI LAMA.
- MENSTABILKAN DAN MELEKATKAN PERUBAHAN ; HAL INI TERJADI KETIKA STAF TELAH MENERIMA PERUBAHAN KE TITIK DI MANA MEREKA MENDUKUNGNYA SEBAGAI BAGIAN NORMAL DARI KEHIDUPAN SEHARI-HARI.