

## MASA DEPAN GURU KEMAMPUAN KREATIF DALAM KOMPETENSI

Irsan Habsyi  
Program Studi Pendidikan Geografi  
STKIP Kie Raha Ternate  
[fitriyana0513@gmail.com](mailto:fitriyana0513@gmail.com)

### ABSTRAK

Modernisasi pendidikan dalam pendekatan kompetensi guru memerlukan pemikiran ulang konten kualitas pelatihan guru masa depan. Mengingat bahwa kunci dasar untuk pengembangan kompetensi guru menyajikan keterampilan kreatif sebagai blok bangunan untuk pembentukan proses bertahap kemampuan kreatif guru masa depan dalam tujuan pendidikan dan profesional. Para peneliti menyajikan pengembangan teknologi keterampilan kreatif guru masa depan, berdasarkan kemampuan pelatihan profesional umum pada fase ini guru masa depan dengan tahapan pembentukan kemampuan intelektualnya. Dalam teknologi modern sekarang ini menjadi pengembangan profesional diselidiki bahwa kualitas guru di masa depan adalah tambahan yang menyediakan untuk pembentukan kognitif di dalam kreativitas sebagai guru profesional di bidang kompetensi. Salah satu tantangan utama bagi guru di sekolah adalah untuk merancang kegiatan belajar yang akan memungkinkan guru untuk secara efektif memperoleh kompetensi keberlanjutan. Oleh karena itu pendidikan perlu re-berorientasi kombinasi interdisiplinarity, membayangkan, kreativitas, yang menyenangkan untuk masa depan. Hal ini bertujuan untuk memberikan kontribusi kepada guru untuk menilai kapasitas membina kegiatan belajar alternatif, yaitu pengalaman dunia nyata. Untuk menunjukkan bahwa guru masa depan dianggap memiliki kompetensi keberlanjutan dikembangkan di setiap kegiatan pelatihan di berbagai program pendidikan agak dapat bervariasi. Untuk memastikan pengembangan lebar spektrum kompetensi keberlanjutan masa depan guru, guru disarankan untuk menggabungkan kegiatan belajar yang berbeda atau dapat memasukkan berbagai karakteristik yang mampu membina sebanyak mungkin kompetensi, terutama karena interaksi antara kompetensi yang berbeda.

### PENDAHULUAN

Modernisasi pendidikan, dan standar pendidikan baru, yang didasarkan pada pendekatan kompetensi. Pasar tenaga kerja yang modern tertarik lulusan seperti yang dapat berpikir secara mandiri, bertanggung jawab dan kreatif untuk memecahkan berbagai masalah di bidang pendidikan. Untuk itu standar pendidikan yang berkualitas merupakan persyaratan baru untuk kualitas pelatihan guru, laporan dalam paket kompetensi budaya, sosial, pribadi dan profesional umum diberlakukan. Hal ini, pada gilirannya, menyebabkan pencarian prinsip-prinsip baru organisasi dari proses pendidikan di sekolah, yang didasarkan pada integrasi obyek-teknologi, kondisi sosial dan moral dari isi pendidikan guru. Studi pada pelatihan masa depan guru, serta pengalaman yang ada dan kompetensi pendekatan dalam pendidikan menunjukkan bahwa sebagai landasan utama bagi pelatihan kompetensi guru masa depan untuk bertindak secara profesional adalah salah satu dari kualitas pribadi yang penting. Masalah kualitas profesional yang signifikan dari kepribadian secara luas tercermin dalam teori dan praktek mengajar ilmu (Bulanova-Toporkova MV 2002). Saat ini, kekhasan pengembangan kegiatan pendidikan menentukan sifat dan struktur dari

kualitas profesional yang signifikan dari masing-masing guru dan membenarkan kondisi psikologis dan pedagogis pembentukan pada guru (Popkov VA, & Korzhuyev AV 2004). Namun, persyaratan baru untuk konten pendidikan guru membuat perlu untuk menyesuaikan prinsip-prinsip teoritis yang ada pada karakter proses pendidikan competence- berorientasi pada pendidikan.

Kompetensi merupakan serangkaian kegiatan guru melaksanakan proses belajar mengajar yang mendukung kinerja dalam mencapai profesional. Guru merupakan agen pendidik harus menguasai empat kompetensi yakni, (1) kompetensi Pedagogik (2) kompetensi Profesional (3) kompetensi sosial (4) kompetensi kepribadian untuk menunjukkan prestasinya dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan. Apabila guru Cuma mengejar sertifikasi, supaya dikatakan sebagai guru yang profesional ini merupakan hal yang sangat buruk terhadap guru, karena tidak menunjukkan prestasi yang baik terhadap dunia pendidikan.

Pelaksanaan pendekatan berbasis kompetensi dalam pendidikan telah aktif diselidiki oleh para ahli dalam dan luar negeri. Analisis karya ilmiah menunjukkan bahwa ketika berbagai pandangan peneliti pada sifat dan struktur dari konsep "kompetensi" dan "kompeten" di sebagian besar studi pendekatan kompetensi dianggap sebagai dasar dari pendidikan profesional, hubungan antara proses pendidikan dan kepentingan pengusaha tertentu, merupakan bagian integral dari pendidikan manajemen mutu. Dalam posisi dominan saat ini ilmu mengajar, yang menyatakan bahwa dalam karakterisasi fokus spesialis yang kompeten harus pada pelatihan fungsional, sehubungan dengan mana proses pendidikan difokuskan terutama pada pelatihan teknologi kerja profesional, sementara peran kualitas pribadi profesional yang signifikan dari spesialis masa depan dalam pendidikan. Standar pendidikan yang lebih tinggi baru mendefinisikan kompetensi sebagai "kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan dan kualitas pribadi untuk menjadi sukses di daerah tertentu." Akibatnya, proses kompetensi pasti disertai dengan perkembangan ciri-ciri kepribadian tertentu yang merupakan dasar untuk mengembangkan kompetensi dan sumber daya internal untuk keberhasilan pengembangan (Nyshanova ST, et.al, 2012). Bahwa kompetensi sebagai deskripsi realitas objektif yang harus dilalui melalui kegiatan untuk menjadi kompeten sebagai karakteristik individu. Dengan demikian, keberhasilan pengajaran guru tidak hanya bagian substantif kompetensi profesional saja, tetapi juga karena karakteristik pribadi dan sosial yang mendefinisikan aspek sosial dan moral interaksi profesional.

Pendidikan yang berkontribusi pada masyarakat untuk berkelanjutan akan begitu mudah dalam kompetensi masa depan guru dapat berinteraksi di kehidupan nyata secara berkesinambungan dan mencerdaskan kehidupan bangsa serta memiliki nilai keriatif pada setiap guru, agar guru dapat menentukan kompetensi era-modern. Program studi harus disesuaikan untuk dapat memungkinkan mutu pendidikan yang memperoleh kompetensi berkelanjutan. Pendidikan harus memainkan peran guru untuk masa depan kompetensi memberikan pelatihan para guru dengan kompetensi yang berkelanjutan untuk memungkinkan guru mampu menciptakan dunia pendidikan yang lebih baik bagi semua orang (Nejati & Nejati 2013). Proses memiliki kompetensi yang Perspektif dalam pendidikan untuk membangun kemauan sebagai pemangku kepentingan yang lebih tinggi, serta mampu bekerja secara berkelanjutan dalam kehidupan karakter guru maupun refleksi, pedagogi. Kompetensi yang berbeda untuk membutuhkan motivasi adalah guru dapat mengembangkan masa depan dalam pelatihan kompetensi akan

memberikan kerangka kerja dalam tujuan pendidikan.

Pengetahuan yang diberikan oleh sejumlah kelompok guru yang berbeda ketika menerapkan pengembangan kompetensi dan pelatihan guru dapat memecahkan beberapa kesulitan dalam praktek. Guru ilmu-ilmu sosial, yang dikembangkan dengan pendekatan metodologis kualitatif dan kuantitatif di sekolah negeri sekunder yang berbeda akan membangun sebuah diskusi teoritis dasar dengan mempertimbangkan kontribusi yang berbeda dan terbukti manfaat kompetensi tersebut seperti yang digunakan di dalam kelompok pelatihan guru masa depan sehingga guru dapat menyesuaikan identitas terhadap efek yang disebabkan oleh keragaman budaya. Penyesuaian ini akan menghasilkan, dalam pandangan pendidikan, pada kesejahteraan guru serta praktek sehari-hari di dalam pelatihan, mencapai sosialisasi yang lebih besar kesejahteraan di kalangan guru dalam mengajar dan proses pendidikan formal.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Belajar untuk mendorong kompetensi kunci**

#### **1.1. Re-orientasi pendidikan**

Kompetensi berbasis pengetahuan yang dilaksanakan oleh guru dapat memicu kognitif sebagai semua orang melibatkan diri pada pendidikan dan mengubah belajar lebih banyak muncul kemajuan pemecahan yang lebih tinggi di lingkungan guru adalah pengetahuan. kompetensi menuju dalam nilai-nilai, yang sekarang mungkin untuk menjadi keterampilan pendidikan. Hal ini mungkin menjadi masalah bagi integrasi berkelanjutan pendidikan, karena konsep ini didasarkan pada nilai-nilai, sikap dan etika. Dengan demikian, guru dapat menyimpulkan bahwa pengenalan kompetensi bertentangan dengan nilai-nilai dan, sampai batas yang lebih luas, konsep kompetensi berkelanjutan karena membatasi atau mempersempit cara yang berbeda dari pemikiran (Lambrechts et al., 2013). (Mochizuki & Fadeeva 2010) menyatakan bahwa ada resistensi terhadap konsep kompetensi karena guru sering dikaitkan dengan pelatihan kejuruan sempit dan perolehan keterampilan daripada apa yang kebanyakan pendidik pelatihan guru masa depan.

Meskipun dengan mempersiapkan menjadi guru masa depan menuju perubahan kompetensi yang kreatif dibutuhkan pelatihan dan informasi yang perspektif untuk secara komprehensif menjadi keputusan informasi individu interdisipliner. Anggota kelompok pendidikan harus memiliki kompetensi guru masa depan dapat mengembangkan hubungan antara sesama guru diajarkan disiplin. Selain itu, lebih adil untuk meminta dari guru untuk mengekekeuti pelatihan guru masa depan dari generasi ke generasi untuk bisa menciptakan dunia yang lebih baik bagi generasi mendatang. Untuk itu guru dapat merangsang kognitif untuk berhadapan dengan kegiatan pemecahan masalah di hadapi oleh dunia pendidikan saat ini. Guru juga harus mampu menciptakan masa depan alternatif pendidikan. Guru harus mampu membayangkan masa depan pendidikan dan suka dalam berinteraksi dengan pemangku kepentingan pendidikan. (Tilbury. D & Wortman. D 2004) mengatakan pentingnya imajinasi dan kreativitas dalam proses pendidikan yang efektif kepada guru dan membersihkan pikiran biarkan semua pikiran dan kekhawatiran dari guru tetap lebih baik.

Usaha kreatif yang membutuhkan proses membantu orang untuk mengeksplorasi masa depan yang berkelanjutan, guru masa depan sukai dan membantu untuk

mengungkap keyakinan dan asumsi yang mendasari visi ini dan pilihan masa depan. (Tilbury. D & Wotman. D. 2004) Guru juga menyatakan bahwa kompetensi memberikan arah individu dari pengembangan empati pendekatan digunakan visi normatif dengan membuat kompetensi dan menyarankan pilihan kegiatan pelatihan guru masa depan. Upaya untuk kegiatan guru masa depan termasuk sebagai kompetensi mampu membayangkan pengalaman masa depan mewujudkan visi pendidikan. Kompetensi merupakan bagian kinerja guru dalam melaksanakan gagasan melalui keterampilan yang bersentuhan langsung dengan kognitif bahwa kemampuan nyata pengalaman kerja tidak berada atau yaitu pengalaman berorientasi, yang paling seberapa kreativitas bahwa kepemilikan yang kreativitas. Pelayanan kompetensi guru untuk pemecahan masalah pendidikan mungkin berbeda berdasarkan pengalaman untuk itu, memberdayakan pelatihan guru belajar yang sebenarnya dan fokuskan keterampilan menangani imajinasi pendidikan dapat berdaya membayangkan tindakan yang menghalangi mempengaruhi kegiatan kompetensi. Pelatihan guru membutuhkan orang yang keretif dalam pendidikan agar mampu menuju guru masa depan yang lebih baik dalam kompetensi. Untuk keberlanjutan mewujudkan pelayanan berkontribusi pada kompetensi semestinya guru mendekati cara dalam pendidikan.

Kegiatan guru masa depan ini tampaknya untuk mendorong kompetensi guru menentukan strategis, kompetensi yang pendekatan pelatihan guru hampir tidak dikembangkan. Selain itu, bahwa sistem pemikiran dan pemahaman keterkaitan dikembangkan oleh kegiatan pemecahan dunia nyata. Selain itu, sebuah studi yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kehidupan nyata menimbulkan emosi yang kuat yang sangat penting dalam mempertahankan perubahan pribadi, dengan ini secara tidak langsung menghubungkan pengalaman dunia nyata dengan kompetensi pelatihan guru. Bahwa integrasi pengalaman dunia nyata dalam kompetensi, bagaimanapun, adalah tidak mudah untuk berbagai alasan. Guru harus memiliki pengetahuan dasar, keterampilan, dan pemahaman konsep keberlanjutan dan metodologi, yang membatasi proses pembelajaran. Hal ini juga memerlukan komitmen yang signifikan dari instruktur untuk mengkoordinasikan, mengawasi dan memfasilitasi pelatihan guru masa depan.

Teknokrat dan birokrat harus memahami bahwa tidak mengungkapkan keinginan ini hanya keluar dari kesenangan atau karena terjebak dalam tradisi lama. Tanpa pendidikan, setidaknya bagian dari dari populasi, bahkan tidak berjalan teknis dan administrasi dari masyarakat. Selain itu, hak atas pendidikan juga merupakan hasil peringkat di antara hak asasi manusia. Dasar konsep kompetensi adalah penerimaan tanggung jawab, atau panggilan untuk tanggung jawab. Istilah tanggung jawab dalam kompetensi pelengkap dan memperkaya satu sama lain. Berdasarkan konsep pendidikan kompetensi dengan alasan untuk profesi pendidikan guru, masalah tanggung jawab dan kompetensi guru. Tujuan dari pendidikan kompetensi adalah untuk memberikan subjek untuk refleksi pendidikan guru dan refleksi diri.

Pendidikan dianggap sebagai sebuah konsep, yang melampaui konsep pendidikan sebagai proses instruksi pada manipulasi, untuk menjadi berkualitas, yang diperlukan untuk menangani operasional (sering teknokratis dan birokrasi) dimensi kehidupan kita. Pendidikan tidak berkurang untuk proses teknologi menampilkan pengujian dan menilai efektivitas, dan keinginan untuk memastikan produktivitas yang lebih tinggi dan lebih tinggi terukur dan efektivitas, yang membawa keuntungan dalam persaingan ketika menyatakan diri ke pasar. Strategi pendidikan yang dapat diringkas dalam kata-kata berikut: lebih, lebih cepat, lebih murah, lebih efisien dan kadang-

kadang juga yang mudah dan lucu pula, adalah sangat besar menipu dan menyesatkan. Mengalihkan perhatian perhatian dari dunia keutuhan dan dari keutuhan kehidupan manusia sebagai kehidupan makhluk yang pada dasarnya adalah “langka”, dan yang diaktifkan melalui pendidikan yang memadai untuk menjadi entitas kompak memahami transendensi sendiri.

(Liessmann. K. P. 2008) menyatakan bahwa pendidikan harus terus menjadi “program untuk membentuk manusia melalui kerja spiritual pada dirinya sendiri dan di dunia. Hal ini telah menjadi tempat hanya kebutuhan hidup. Dengan demikian, kemudian didominasi dengan proyek-proyek dan mata pelajaran praktis, pengalaman dan jaringan kontak tidak ada cukup waktu berpikir (Liessmann, K.P. 2008). Oleh karena itu, intelektual pendidikan dalam kompetensi pelatihan guru masa depan dapat menampilkan kognitif itu adalah pengetahuan pendidikan. Ide pemahaman yang benar tentang memahami orang lain sebagai manifestasi toleransi yang diperlukan. Apa yang masih keras kepala disebut sebagai pendidikan sesuai saat ini tidak untuk kemungkinan dan batas-batas individu, atau ke sumber berubah-ubah dari tradisi budaya. Dari sudut pandang ini, pendidikan umum sama-sama dibuang sebagai pengembangan kepribadian Pengetahuan dalam masyarakat pengetahuan terutama ditentukan oleh jarak dari bidang tradisional beasiswa. Ini tidak mematuhi, meskipun, dengan sikap setengah-educatedness. Apa yang dimasukkan ke dalam praktek dalam pengetahuan masyarakat pengetahuan adalah uneducatedness percaya diri (Liessmann, K. P. 2008).

Di bidang pendidikan, pernyataan “belajar sepanjang seluruh hidup” sering digunakan, mewakili titik awal dari banyak kegiatan yang diprakarsai oleh guru dalam rangka meningkatkan pengalaman profesional. Seorang guru tidak pernah berhenti belajar. Ia belajar untuk menjawab kebutuhan para siswanya dan permintaan, ia belajar untuk mengatasi perubahan dan tuntutan sosial dan sekolah, ia belajar untuk menjadi lebih baik, dan daftar alasan mengapa guru belajar terbuka untuk diperdebatkan.

### ***1.2. Kompetensi Keyakinan Guru***

Untuk keyakinan kompetensi guru dalam memecahkan masalah dan memahami keanekaragaman perilaku guru, sangat penting bahwa motivasi hal yang sangat krusial di lingkungan ia bekerja yang dapat menikmati suasana kebersamaan antara guru baik di dalam dan di luar sekolah (Gambrell. L. B. 2015). Guru yang sering membaca untuk kesenangan diri sendiri dan yang berbagi pengalaman membaca memperkaya kehidupan sendiri yang paling mungkin untuk menggunakan praktek-praktek instruksional yang mendorong mendalami pengetahuan pendidikan (Ruddell. R. B. & Unrau, N. J. 2013). keterlibatan guru antusias berkontribusi terhadap keberhasilan sekolah sebagai membaca adalah salah satu keterampilan dasar yang paling penting dalam pendidikan ( Sullivan, A. & Brown, M. 2013). Semua guru menjadi model membaca inspirasi sebelum lulus dari pelatihan guru. Ada prevalensi tinggi aliteracy antara guru, yaitu, kemampuan untuk membaca tetapi tidak tertarik pada per- musiman membaca (Nathanson, S. Pruslow, J. & Levitt, R. 2008). Untuk mengurangi kemungkinan guru dihadapkan dengan pelatihan dalam karir pendidikan guru mampu meningkatkan jumlah antusias dan mahir di bidang kompetensi keyakinan, tampaknya pertama-tama perlu untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam perbedaan individual.

(Henk, W. A. Marinak, B. A. & Melnick, S. A. 2012) mengatakan bahwa membaca sikap mungkin menjadi prasyarat untuk praktek membaca yang sebenarnya dalam kompetensi keyakinan. Selanjutnya sebagian besar mengakui bahwa sikap

dipengaruhi oleh self-com- keyakinan seseorang (De Brabander, C. J. & Martens, R. L. 2014). Dalam domain keyakinan diri kompetensi - atau penilaian kognitif kemampuan membaca yang sebenarnya (Sundstrom, A. 2006) yang terbukti berhubungan dengan prestasi yang sebenarnya (Huang, C. 2011) serta praktek kompetensi keyakinan yang sebenarnya (Moje, E. B. et.al, 2008). Hubungan ini dapat dijelaskan oleh model timbal balik sebab-akibat (Mol & Bus, 2011), menunjukkan bahwa guru yang menganggap diri sebagai pembaca yang lebih baik akan membaca lebih sering, akan menjadi pembaca yang lebih baik dan akan menikmati membaca lebih banyak, dan karenanya, akan lebih termotivasi untuk kesenangan. Dengan kata lain, sikap membaca yang positif tampaknya merupakan faktor penting untuk belajar ketika bertujuan untuk memahami perbedaan dalam membaca perilaku dan dirasakan membaca kompetensi. Mencolok, hampir setiap penelitian belum menjawab apakah guru sudah menampilkan sikap membaca positif atau negatif ketika mereka baru saja terdaftar di pelatihan guru (Nathanson et al, 2008).

## **2. Pengetahuan dan Kompetensi Pelatihan Guru**

### ***2.1. Pengetahuan yang diperoleh melalui kompetensi***

Pengetahuan yang relevan karena memungkinkan untuk guru memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang fundamental akan membentuk perilaku guru (Haveman. R. H. & Wolfe, B. L. 1984). Akuisisi pengetahuan yang benar oleh guru memungkinkan untuk melakukan kegiatan dan menghadapi karir profesional guru dengan pendekatan yang lebih sukses. Pendidikan memiliki fungsi kualifikasi untuk dunia kerja dan beberapa bidang pribadi lainnya, dan guru bertanggung jawab untuk transmisi pengetahuan untuk menyediakan lingkungan yang kondusif dalam meningkatkan kompetensi guru masa depan (Teichler, U. 2007).

Dalam konteks pelatihan guru konsep kompetensi telah terbukti menjadi landasan keberhasilan proses pendidikan. Kompetensi dapat dipahami sebagai potensi perilaku disesuaikan dengan situasi tertentu (De Miguel Díaz, 2006). Oleh karena itu, hasil belajar harus satu set dengan kompetensi, dengan masing-masing dari guru termasuk pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan untuk mendominasi dan digunakan dalam lingkungan yang berbeda dari konteks pendidikan (Gonzalez, J. & Wagenaar, R. 2003). Dalam hal ini, beberapa penulis berpendapat bahwa konteks pendidikan sekarang lebih luas, dan guru harus mampu menangani pengetahuan, memperbarui itu, dan memilih apa yang sesuai untuk konteks tertentu (Fernandez, M. J. Carballo, R. & Galan, A. 2010). Dalam hal ini, (Botma, Y. et al. 2015) menganggap bahwa, berdasarkan pendekatan konstruktivis untuk belajar dan teori pembelajaran pengalaman, perdebatan tentang hasil belajar “telah bergeser dari konten untuk kompetensi”.

Sebuah aspek penting untuk dipertimbangkan adalah bahwa konsep kompetensi dalam pendidikan sangat terkait dengan kompetensi profesional, yang dapat didefinisikan sebagai kapasitas yang efektif untuk berhasil melaksanakan aktivitas bekerja sepenuhnya diidentifikasi (Riesco Gonzalez, M. 2008). Bahkan, sebagai (Tynjala, P. et al. 2003) menunjukkan, perbedaan antara belajar sekolah dan pembelajaran di tempat kerja menjadi lebih menyebar. Hal ini tercermin oleh kenyataan bahwa dalam beberapa tahun terakhir peran sekolah telah menjadi terkenal dalam program pelatihan guru, dan model pedagogis baru (misalnya, pembelajaran berbasis masalah, pembelajaran kolaboratif) yang digunakan dalam pendidikan memiliki

karakteristik yang mensimulasikan situasi kehidupan kerja otentik pelatihan guru ( Tynjala. P. et al., 2003).

Selain itu, pengembangan kompetensi dapat dianalisis dari perspektif transfer pengetahuan, tetapi selalu ingat bahwa belajar tidak dapat didefinisikan sebagai transmisi hanya pengetahuan (Fern Andez et al., 2010). Transfer pengetahuan adalah salah satu proses utama manajemen pengetahuan, bersama dengan penciptaan pengetahuan (Nonaka. I. & Takeuchi.H. 1995). Manajemen pengetahuan dapat dikonseptualisasikan sebagai persenjataan lengkap prosedur dan teknik yang digunakan untuk mendapatkan hasil maksimal dari aset pengetahuan organisasi (Teece. D. J. 2000). (Davenport. T. H. & Prusak. L. 1998) menawarkan definisi transfer pengetahuan yang melibatkan dua tindakan: transmisi (mengirim atau menyajikan pengetahuan untuk penerima potensial) dan penyerapan oleh penerima. Demikian juga, (Brachos. D. et.al. 2007) menganggap bahwa 'transfer pengetahuan benar-benar terjadi ketika pengetahuan yang diterima digunakan oleh penerima dan penggunaan ini hasil dalam mengubah perilaku seorang guru. Seperti diskusi ini juga berusaha menunjukkan, proses yang dijelaskan oleh literatur tentang pelatihan dan pengetahuan manusia-agement memiliki banyak koneksi dengan proses pendidikan. Literatur ini setuju bahwa kunci keberhasilan adalah bagi guru untuk mengubah perilakunya dengan memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk dapat melakukan sesuatu dengan dengan kata lain, Guru mengembangkan seperangkat kompetensi. Namun, mereka juga setuju bahwa agar ini terjadi, guru harus berasimilasi pengetahuan.

Tujuan dari kegiatan pelatihan yang berkesinambungan mencoba untuk “mengaktualisasikan, mengembangkan dan memperluas pengetahuan yang diperoleh oleh para guru dalam pelatihan awal menawarkan pengetahuan dan kompetensi baru dan profesional. (OECD, 2005). kegiatan ini membuat perubahan dalam apa yang menyangkut pengetahuan dan kemampuan guru untuk jawaban yang lebih baik dan juga mampu mengetasi masalah-masalah praktis di kelas. Pelatihan yang berkesinambungan memungkinkan guru untuk memahami hubungan antara beberapa kegiatan dan teknik pelatihan guru masa depan, cara di mana keragaman kelompok memanifestasikan dan apa guru belajar. Fakta bahwa guru bekerja dalam konteks yang bervariasi seperti tidak mewakili jaminan bahwa setiap pendekatan khusus untuk pelatihan akan memiliki hasil yang diinginkan bagi guru. (Timperley. H. 2008).

Pelatihan guru merupakan kegiatan belajar selama seluruh kehidupan yang dimulai sebelum pelatihan awal dan terus selama seluruh karir mengajar. Tujuan utama dari pengetahuan kompetensi adalah bahwa penggalan semua aspek yang relevan untuk pelatihan yang berkesinambungan guru. Sebuah tujuan kedua adalah untuk menganalisis kursus pelatihan mencapai dan mengidentifikasi kompetensi dicapai mengikuti program pelatihan. Menurut hasil, tingkat partisipasi dalam guru di kursus pelatihan profesional sangat tinggi, menekankan minat guru pada setiap aspek yang relevan dengan pengembangan profesional dalam kaitannya dengan pengajaran khusus kompetensi.

## ***2. 2. Kompetensi dalam pelatihan masa depan guru***

Pengembangan diri kompetensi guru dan pelatihan, salah satu tujuan agar guru mampu berfokus pada pelatihan masa depan ilmu pengetahuan terhadap kurikulum untuk memenuhi kehadiran budaya keanekaragaman di dunia pendidikan (Lopez-Martínez, 2006). Pelatihan guru berurusan dengan memperdalam pengetahuan tentang tindakan pendidikan yang dikembangkan oleh guru tersebut dalam konteks

multikultural baru. Konteks pendidikan baru ini adalah kesempatan untuk digunakan sebagai platform dalam memverifikasi dan mendefinisikan kembali peran guru, peran sekolah umum dalam masyarakat majemuk yang demokratis politik dari sudut pandang budaya, ekonomi dan kapitalis. Kompetensi guru dilakukan dengan mempertimbangkan bagaimana upaya guru melaksanakan pelatihan yang dapat menunjukkan bahwa guru yang sangat peduli tentang bagaimana berurusan dengan pendidikan dan juga, guru memiliki informasi yang relevan tentang minoritas guru yang menawarkan tanda-tanda yang jelas menarik untuk mengubah praktek mengajar guru mengembangkan keterampilan afektif dan emosional tersebut, dengan kesadaran yang lebih besar tentang dampak kehadiran pelatihan guru.

Oleh karena itu, guru dimaksudkan untuk melampaui alasan berperan belaka, terutama karena guru masa depan memiliki pelatihan dan percaya bahwa aspek moral, etika, yang emosional dan afektif, harus hadir dalam pengetahuan tentang realitas pendidikan baru. Dalam hal ini, mengenai budaya mengajar sebagai bagian penting dari budaya kelembagaan. Untuk penulis ini, budaya mengajar adalah kompleksitas besar dan tiga tingkat pelengkap yang diperlukan untuk memahami hal itu: "Tingkat transrational pertama di mana nilai-nilai yang dimaksudkan sebagai proposal metafisik, berdasarkan keyakinan, kode etik dan intuisi moral; tingkat rasional kedua di mana nilai-nilai yang didasarkan pada aturan dan harapan konteks sosial dan tergantung pada justifikasi sosial, dan tingkat ketiga, subrational, di mana nilai-nilai yang dialami sebagai perasaan dan preferensi pribadi, yang merasuki dengan pengaruh kompetensi dan dapat dianggap pada dasarnya amoral atau sosial.

Kemungkinan ini ditentukan oleh penerimaan dan elaborasi konsep polaritas postmodernisme dan upaya pendidikan dan pelatihan, yang lewat model diksi yang harus mengarah pada pemahaman, pengertian dan komunikasi. Ini berarti bahwa guru mengacu pada hubungan pendidikan dan pelatihan untuk hubungan dialogis, di mana guru menduga bahwa pertemuan intrinsik saling adalah dasar utama untuk komunikasi. Hubungan ini termasuk mengalami gagasan posisi orang lain, dan melampaui posisi dan situasi saat ini. Ini juga merupakan wawasan fakta bahwa berbagai bahasa mewakili berbagai konseptualisasi dan interpretasi dari dunia. Motif ini menonjol lebih jelas jika kita memanfaatkan semua potensi teknologi informasi dan komunikasi dalam belajar, mengajar, serta di reksa pertemuan, misalnya di jaringan sosial, dalam lingkungan belajar

Pelatihan profesional berkelanjutan merupakan kunci untuk layanan berkualitas di pendidikan yang diberikan kepada generasi muda, kesempatan yang menguntungkan bagi sistem pendidikan untuk menjawab secara proaktif untuk urgensi dan tantangan waktu, merupakan faktor penting untuk menjamin pelaksanaan pandangan baru dan dokumen kebijakan di bidang pendidikan. Pelatihan yang berkesinambungan guru, dalam penerimaan yang menguntungkan, dapat didefinisikan sebagai perakitan kegiatan dan praktek-praktek yang membantu guru untuk tetap dalam ruang sekolah, dihormati dan diakui pemimpin profesional, acuh tak acuh bagaimana dinamis dan seberapa cepat adalah modernisasi masyarakat dan manusia emansipasi, guru, harus tetap kuat, otentik, yang berwenang dalam konteks temporal.

Secara tradisional, guru pelatihan didasarkan pada pelatihan awal, didefinisikan dalam lembaga khusus, dengan implikasi lengkap dari guru sisi, sementara adalah; pelatihan yang berkesinambungan dan masih adalah, dalam sebagian besar kasus, alternatif tambahan, argumentatif untuk praktek mengajar (Schwille & Dembele, 2007).

Program pelatihan guru di hari ini lebih dan lebih fleksibel menawarkan paruh waktu program pelatihan, pembelajaran jarak, atau, bahkan lebih, kemungkinan untuk melatih guru dalam waktu yang sangat singkat melalui kutukan intensif. Tapi, untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas, pelatihan yang berkesinambungan harus dianggap sebagai bagian integral dari pekerjaan guru dan pengembangan profesional.

### **3. Peran Guru Masa Depan dalam pengetahuan kompetensi dalam pengelolaan pendidikan**

#### ***3.1. Kemampuan untuk menciptakan hubungan yang baik***

Peran yang lebih penting guru dalam kompetensi untuk pengelolaan pendidikan guru masa tidak sendiri berarti bahwa peran guru sangat penting atau tidak mudah (Fernandez et al., 2010). (Botma et al. 2015) menyarankan, ketika ada kegagalan untuk mentransfer pembelajaran, lulusan tidak dapat menunjukkan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini dapat terjadi karena beberapa alasan yaitu; kegagalan mungkin berhubungan dengan karakteristik siswa dan keadaan, proses pendidikan, atau bahkan kekhasan lingkungan kerja. Botma et al. 2015) mengatakan bahwa guru harus menjadi fasilitator pembelajaran berdasarkan pendekatan konstruktivis, dan guru harus menciptakan kesempatan belajar yang memungkinkan siswa untuk memproses dan menginternalisasi informasi baru dan pengetahuan. (Richardson & Radloff 2015) menjelaskan bahwa jika staf pengajar tidak berusaha untuk mengidentifikasi kebutuhan dan kepentingan ini akan berdampak negatif keterlibatan guru dengan apa yang guru mengetahui. Bahkan, guru di sekolah menghadapi tantangan meninjau kembali metode pengajaran tradisional tersebut, bekerja menuju suatu sistem di mana guru masa depan mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilan ditularkan selama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kompetensi (Kember. D. 2009). Menjadi tugas yang menuntut guru dapat meyakinkan kompetensi lebih mendalam tentang peran dalam proses pengajaran (Kember. D. 2009). (Menurut Burke. V. et al. 2005), gaya mengajar guru merupakan salah satu variabel yang harus diperhitungkan ketika menyelidiki kondisi untuk belajar mentransfer ilmunya. Peran guru perlu dicatat bahwa kapasitas mengajar adalah suatu konsep multidimensi dengan aspek yang berbeda, seperti kemampuan komunikasi dan kejelasan, organisasi saja, interaksi siswa dan guru, atau kepentinganguru dalam pelatihan (Nguyen. T. T. M. & Nguyen. T. D. 2010). Dengan spesialisasi yang dimiliki oleh guru sebagai manajer aspek yang relevan dari link yang ditetapkan, bersama dengan kesesuaian metode pengajaran guru memilih untuk pelatihan guru masa depan.

Meskipun konteks guru kompetensi, manajemen dalam pendidikan dan bahwa pelatihan guru masa depan untuk manajemen organisasi intra dan inter memiliki beberapa fitur khas, peran guru memiliki beberapa kesamaan inti yang memungkinkan untuk membawa ke diskusi ini beberapa ide dari pelatihan manajemen guru masa depan. Dengan demikian, dalam rangka program pelatihan manajemen, tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang sesuai, dalam hal hubungan interpersonal yang memfasilitasi pertukaran informasi. Guru dapat memproyeksikan dirinya sebagai panduan atau fasilitator, menciptakan iklim yang mengurangi perasaan stres, permusuhan, dan bahkan takut terbuka dan ramah dengan guru lainnya (Murk. P. J. Barrett. A. J. & Atchade. P. J. 2000). Transfer pengetahuan juga menaruh perhatian

khusus pada hubungan yang ditetapkan antara pihak-pihak yang terlibat dalam kompetensi. Hubungan yang cair dapat memainkan peran penting karena dapat membantu mengatasi kesalahan, kepenuhan lupa atau gangguan yang mungkin timbul ketika merencanakan transfer pengetahuan, dan yang menjadi jelas sebagai tahap implementasi untuk berkembang (Szulanski, 2000). Sebuah hubungan yang baik antara pihak juga dapat menghasilkan kesediaan untuk mengirimkan dokumentasi rinci yang mengumpulkan bagian dari akumulasi pengetahuan guru (Szulanski. G. 2000). Di sisi lain, hubungan yang sulit atau tegang adalah salah satu hambatan utama untuk mentransfer pengetahuan internal (Argote. L. McEvily. B. & Reagan. R. 2003). Kedua belah pihak harus bekerja untuk mempertahankan yang baik, hubungan dekat, karena hanya jenis hubungan pro vides nilai karena itu perlu untuk aliran dan akuisisi pengetahuan (Ratten. V. & Suseno. Y. 2006). (Menurut Wathne. K. Roos. J. & Von Krogh. G.1996) mengkonfirmasi kerjasama positif dari kemauan untuk masuk ke dalam dialog tentang transfer pengetahuan. Dalam konteks pendidikan peran antara guru pelatihan di dasarkan pada kesempatan untuk berinteraksi dengan sesama peserta pelatihan guru masa depan serta partisipasi guru dalam melaksanakan kompetensi dengan mengungkapkan ide, dan berdebat di forum ( Nguyen. T. T. M. & Nguyen. T. D. 2010). Kualitas tinggi antara guru setiap situasi yang spesifik, sehingga memungkinkan untuk melakukan intervensi dengan baik mengadaptasi pada lingkungan yang digunakan untuk mengirimkan pengetahuan dan keterampilan (De Miguel Díaz, 2006). Semakin baik hubungan guru, semakin baik pula guru dapat membantu untuk memahami pengetahuan yang akan ditransfer dari sudut pandang konseptual. Selain itu, jika guru memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan sesama guru dapat mencapai kapasitas ditingkatkan untuk memproses pengetahuan yang diperoleh dan pilih apa yang paling tepat dalam setiap konteks, sehingga menyelesaikan kegiatan kompetensi.

### **3.2. *Kesesuaian metode pengajaran yang dipilih***

Elemen lain untuk dipelajari dalam kaitannya dengan peran guru disajikan dalam pembahasan dan konsolidasi pengetahuan telah membuka perdebatan tentang pembaharuan metode pengajaran (misalnya, kelas master, diskusi kelas, latihan bermain peran, studi kasus). Guru harus memastikan bahwa metode yang digunakan adalah orang-orang yang paling tepat untuk mengasimilasi pengetahuan baru dan mengembangkan kompetensi yang ditetapkan dalam kurikulum. Pelatihan telah menyoroti kebutuhan untuk mempertimbangkan aspek-aspek yang berkaitan dengan desain rencana pelatihan sebagai elemen kunci yang akan mempengaruhi keberhasilan pembelajaran pengetahuan dan mentransfer (Lim. D. H. & Morris. M. I. 2006). Metode pengajaran harus menyajikan pengetahuan dan keterampilan yang harus dipelajari, menciptakan peluang bagi Guru untuk melatih kemampuan dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, dan, terakhir, memberikan umpan balik (Salas. E. & Cannon- Bowers. J. A. 2001). Penggunaan metode pengajaran yang berbeda dapat mendorong tingkat yang lebih tinggi dari refleksi, yang mengarah ke pengolahan informasi yang lebih dalam oleh trainee (Salas & E. Cannon-Bowers. J. A. 2001). Dalam format yang lebih interaktif dari kelas tradisional, seperti studi kasus, Guru memandu diskusi dan membantu peserta untuk menemukan konsep-konsep kunci baru dan praktek (Baird. L. Griffin. D. & Henderson. J. 2003). Singkatnya, tingkat kesesuaian metode pengajaran sangat menentukan asimilasi efektif dari isi oleh guru (Arthur. W. et al, 2003). Desain pelatihan juga dapat memberikan peserta pelatihan

dengan informasi tentang bagaimana mengembangkan *tences compe-* yang dipilih. Pelatihan dapat dirancang dengan cara yang menyediakan *trainee* dengan kapasitas untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan belajar untuk tempat kerja. Dalam rangka memfasilitasi transfer pelatihan, beberapa studi telah menekankan kebutuhan untuk beradaptasi konteks pelatihan ke satu tempat pengetahuan dan keterampilan akan diterapkan (Machin. M . A. & Fogarty. G. J. 2003). Dengan demikian, program pelatihan yang menciptakan konteks yang berbeda untuk diskusi dan penerapan isi pelatihan dapat membantu individu untuk menunjukkan perilaku yang diharapkan (Lim, D. H. & Johnson. S. D. 2002).

Kesesuaian metode pengajaran juga dapat dianalisis dari perspektif literatur tentang transfer pengetahuan. Dengan demikian, setiap proses transfer yang spesifik, karena kondisinya (jenis pengetahuan, sumber, dan karakteristik penerima,), membutuhkan penggunaan mekanisme satu atau lebih spesifik pemindahan yang mungkin tidak cocok dalam situasi yang berbeda (Davenport & Prusak, 1998) Tingkat interaksi antara pihak-pihak yang dihasilkan oleh mekanisme transfer adalah elemen kunci untuk menganalisis ketika menentukan kesesuaian (Davenport & Prusak, 1998). Metode yang mendukung hubungan dan pertukaran antara peserta meliputi diskusi kelompok, yang memungkinkan untuk tatap muka interaksi, serta pertukaran sering informasi (Wathne et al., 1996). Mekanisme Transfer juga harus memungkinkan interaksi positif antara pihak-pihak yang memungkinkan komunikasi yang baik dan resolusi keraguan tentang aplikasi pengetahuan (Nonaka. I. Toyama. R. & Konno. N. 2000). Argumen ini juga dapat dikontekstualisasikan dalam kerangka pendidikan tinggi untuk menunjukkan bahwa ketika metode mengajar digabungkan dengan benar, guru dapat mendukung akuisisi pengetahuan dan pengembangan kompetensi. Pilihan metode pengajaran untuk melibatkan cara kontak antara guru akan berlangsung. Jika guru mencapai kombinasi ideal dari berbagai metode pengajaran, ia akan menciptakan kerangka kerja yang lebih menguntungkan untuk belajar. Guru memiliki berbagai metode mengajarnya pembuangan dan harus mengatur pekerjaannya khusus untuk membantu sesama guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan mengembangkan kompetensi dimaksudkan, dan ini dapat melibatkan memilih dan merancang kegiatan pelatihan guru masa depan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif pada tahap ini peneliti menggunakan survei, teoritis, observasi dan perbandingan, pengalaman belajar profesional guru masa depan, dikembangkan, indikator dan kinerja pada pedagogis, dukungan mengajar proses pendidikan kompetensi yang berorientasi pelatihan guru sekolah dasar dikembangkan, bentuk guru masa depan kemampuan kreatif dan lulusan kompetensi dirancang. metode penelitian terdahulu dan pedagogis, wawancara, observasi, pendidikan yang digunakan.

Penelitian ini disajikan sebagai penelitian deskriptif dan interpretatif dari realitas pendidikan. Tujuan adalah untuk melihat dan mengenali serangkaian proposal dari praktek sehari-hari yang dilakukan oleh guru dari ilmu-ilmu sosial dari perspektif Pendidikan. peneliti percaya bahwa pendidikan merupakan paradigma edukatif yang memadai untuk digunakan sebagai alat teoritis dan praktis dalam skenario edukatif baru, dan, pada saat yang sama, untuk membantu keragaman budaya dan etnis dalam sistem edukatif formal dalam cara terbaik mungkin. Peneliti memakai data kualitatif, serta

teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, diskusi kelompok, analisis dokumenter, analisis).

Salah satu alat teknis yang digunakan terdiri dalam kerja dari wawancara untuk guru. Prioritas diberikan kepada informasi rinci tentang pekerjaan guru mengenai praktek pendidikan di sekolah disesuaikan dalam kurikulum ilmu-ilmu sosial. wawancara ini berbentuk setelah membuat penilaian yang dilakukan oleh peneliti di sekolah yang berbeda. Tiga sekolah tersebut milik Metode Penelitian yaitu Sekolah Dasar Negeri Tarau, Sekolah Dasar Inpres Bula dan Sekolah Dasar Negeri Gambesi. Peneliti memilih sampling dengan mengetahui terlebih dahulu jumlah total guru di tiga Sekolah Dasar. Seperti yang kita lihat, pemilihan sekolah disengaja. Dengan demikian metode wawancara mengasumsikan bahwa kompetensi guru tercermin dalam semua guru mengambil bagian dalam penelitian. Dalam wawancara terstruktur dalam penelitian sesuai dengan kesesuaian guru di sekolah. Rasanya tepat untuk menyoroti terdiri dari dimensi emosional, moral, etika dan politik guru. Pertanyaan yang diajukan kepada guru di atas disebutkan tiga fokus yang dirancang untuk memungkinkan guru untuk mengeluarkan kepentingan, keyakinan, motivasi, praktek, refleksi, sikap, konsep, niat, keinginan, perilaku, keinginan.

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pendidikan modern masa pelatihan Guru Sekolah Dasar yang berorientasi pada pengembangan, kualitas teknis kreatif dan profesional guru di masa depan. Hal ini secara signifikan mengurangi peran orang-orang berorientasi bagian dari proses pembentukan guru masa depan. Pengalaman pendidikan telah menunjukkan bahwa proses pendidikan yang kompeten permukaan berorientasi Sekolah Dasar tidak sepenuhnya berkontribusi pada pembentukan kualitas profesional dari kepribadian guru masa depan. Temuan membuktikan bahwa ada dinamika pasti dari pembentukan kemampuan kreatif guru masa depan dalam pendidikan berbasis kompetensi selama Sekolah Dasar, kurangnya integritas dan konsistensi dalam perkembangan guru.

Pada tahap formatif yang identik guru yang terdaftar dalam pedagogi dan metodologi pendidikan dasar. Metode terkemuka penelitian kualitatif pendidikan pada wawancara untuk pembentukan kemampuan kreatif guru masa depan dan mengembangkan keterampilan tersebut. Proses pendidikan di kelompok guru dibangun sesuai dengan hubungan emosional. Penelitian guru masa depan sebagai prosedur dalam proses pendidikan kompetensi yang berorientasi Sekolah Dasar, yang bertujuan untuk melatih guru berdasarkan kondisi pedagogis pembentukan kreativitas guru masa depan dan kompetensi telah diperkenalkan.

Tingkat perkembangan kemampuan kreatif guru masa depan dievaluasi pada tiga kriteria yaitu; kognitif, emosional, moral dan kegiatan operasional sesuai dengan sifat struktur data yang di wawancara dan logika kerja. Dalam hal ini, kualitas kognitif, emosional dan moral guru Sekolah Dasar tiap individu yang dipelajari dengan menggunakan data wawancara untuk memperkirakan tingkat pembentukan keterampilan perilaku dan kompetensi guru Sekolah Dasar masa depan metode yang berkualitas, mampu peran utama guru dengan kategori kualifikasi yang lebih tinggi, serta pendidik dan psikologi digunakan.

Kompetensi telah menunjukkan bahwa dalam pelatihan masa depan guru ada pembentukan integral kreativitas masa depan guru sekolah dasar, memiliki sistem kualitas profesional yang baik pada setiap kompetensi. Dalam kreativitas kelompok

guru sekolah dasar terbentuk secara terpisah, dengan pengembangan kualitas perilaku yang jauh di depan kognitif, emosional dan moral. Dilihat dari efektif kondisi pedagogis pembentukan kreativitas guru masa depan dalam proses pendidikan berorientasi didukung oleh studi dari estimasi diri profesional guru Sekolah Dasar. Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dalam evaluasi pembentukan kemampuan kreatif guru masa depan. Dengan demikian, hasil karya penelitian membuktikan efektivitas dan kecukupan kondisi untuk pembentukan kemampuan kreatif guru masa depan dalam proses pendidikan kompetensi yang berorientasi yang diajukan oleh guru-guru. Dalam hal ini, pengembangan dari semua kualitas pribadi diidentifikasi guru sekolah dasar dalam pengajaran percobaan kondisi simulasi yang diajukan oleh peneliti dan mengkonfirmasi posisi teoritis saling ketergantungan dari pembentukan guru masa depan kemampuan kreatif dan keterampilan.

Sebagai dasar untuk pengembangan pedoman bagi organisasi dari proses pendidikan kompetensi yang berorientasi pelatihan guru masa depan, yang dirancang untuk membentuk kemampuan kreatif dan kompetensi kepribadian. Usulan pasokan metodis dari proses menjadi seorang guru sekolah dasar masa depan dibangun di atas kelangsungan isi pelatihan dan pelajaran praktis dalam pengembangan logis dari posisi subjek dari guru sekolah dasar masa depan.

## **KESIMPULAN**

Peneliti menyajikan pengembangan teknologi keterampilan kreatif guru masa depan, berdasarkan pelatihan profesional umum fase ini guru masa depan dengan tahapan pembentukan kemampuan intelektualnya. Dalam teknologi yang diusulkan peneliti pengembangan diselidiki bahwa kualitas guru di masa depan adalah tambahan di alam dan menyediakan untuk pembentukan jenis di atas kreativitas. Salah satu tantangan utama bagi guru pendidikan Sekolah Dasar adalah untuk merancang keterampilan yang akan memungkinkan guru untuk secara efektif memperoleh kompetensi keberlanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi permintaan ini dengan meminta guru untuk menilai kapasitas membina kegiatan belajar alternatif, yaitu pengalaman dunia nyata. Data dikumpulkan melalui survei dan kelompok fokus. Hasil menunjukkan bahwa guru Sekolah Dasar dianggap memiliki kompetensi yang dikembangkan di setiap kegiatan pendidikan agak bervariasi. Berdasarkan pengetahuan yang berasal dari penelitian dapat menegaskan bahwa guru masa depan perlunya mengembangkan kompetensi dari guru yang bekerja dalam konteks multikultural karena dengan begitu dapat menciptakan kerangka kerja untuk sama mengkonsolidasikan kompetensi. Peneliti percaya bahwa ada poin yang jelas dari kesepakatan, koneksi, antara keterampilan afektif dan kompetensi pelatihan guru masa depan tujuan, yaitu mendorong interaksi komunikatif untuk meningkatkan pengembangan profesional guru. Oleh karena itu, Peneliti percaya bahwa kompetensi yang afektif guru masa depan wajib belajar harus setidaknya diperhitungkan pada tahap awal pelatihan guru, terutama karena guru tahu tentang tuntutan yang meminta konteks kompetensi baru dari guru. penelitian ini mengacu pada kemampuan atau kompetensi yang dikembangkan oleh guru untuk menyesuaikan identitas dengan keadaan baru yang dibawa oleh keberadaan ini konteks baru dalam pelatihan.

Kegiatan guru ditandai dengan kompetensi profesional di bidang spesialisasi dan penelitian guru, di bidang pengajaran dan manajemen. Semua kompetensi ini mencerminkan tidak hanya pengetahuan teoritis dan empiris yang diperoleh, tetapi juga

keterampilan, fitur kepribadian, kemauan dan keinginan untuk mengejar pendidikan diri konstan dan untuk berkontribusi pelatihan dan pengembangan pribadi guru. Persyaratan untuk guru pelatihan masa depan terkait dengan hidup di dunia bervariasi dan perubahan yang terjadi di pendidikan. Salah satu motif yang paling signifikan adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pendidikan. Guru bertanggung jawab untuk apa yang bisa dapat mempengaruhi melalui kegiatan kinerja dalam kaitannya dengan kompetensi, untuk itu diri guru sendiri, serta komunitas tertentu.

kompetensi yang diperlukan dari guru, ternyata guru mempertimbangkan kompetensi spesialis dalam disiplin yang di laksanakan sebagai bahan masukan sangat penting juga mengevaluasi guru disposisi pribadi, pendekatan dan keterampilan yang meliputi komunikasi, kerja tim, kreativitas, berpikir kritis, memecahkan masalah. Kemampuan guru untuk melaksanakan refleksi, refleksi diri, penilaian yang adil, kemampuan untuk mengambil pandangan untuk membantu, sesama guru dalam pelatihan guru masa depan. Guru berorientasi diri pada kualitas pribadi dan kompetensi mungkin secara implisit menangkap kegiatan ilmiah dan profesional, komponen organisasi dan mengelola profesi guru. Proses pendidikan adalah dalam banyak cara yang mendasar mampu tercermin sebuah kenyataan bahwa guru terus memahami tujuan dari titik pandang pemahaman guru profesional. Pendidikan dan pelatihan untuk milenium ketiga tidak bisa menyerah tanggung jawab ini, meskipun dalam kaitannya dengan jumlah impuls, hilangnya pengalaman langsung, dengan semakin pentingnya teknologi informasi, dengan krisis otoritas, dan kenaikan merasa kekosongan, dengan krisis nilai-nilai dan tradisi, para guru dan pendidik pekerjaan semakin sulit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Argote, L., McEvily, B., & Reagans, R. (2003). Managing knowledge in organizations: An integrative framework and review of emerging themes. *Management Science*, 49(4), 571e582. <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.49.4.571.14424>.
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234e245. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>.
- Baird, L., Griffin, D., & Henderson, J. (2003). Time and space: Reframing the training and development agenda. *Human Resource Management*, 42(1), 39e52. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.10063>.
- Botma, Y., Van Rensburg, G. H., Coetzee, I. M., & Heyns, T. (2015). A conceptual framework for educational design at modular level to promote transfer of learning. *Innovations in Education and Teaching International*, 52(5), 499e509. <http://dx.doi.org/10.1080/14703297.2013.866051>.
- Brachos, D., Kostopoulos, K., Soderquist, K. E., & Prastacos, G. (2007). Knowledge effectiveness, social context and innovation. *Journal of Knowledge Management*, 11(5), 31e44. <http://dx.doi.org/10.1108/13673270710819780>.
- Bulanova-Toporkova M.V. (2002). *Pedagogy and psychology of higher education: The manual*. Rostov on Don: Phoenix.
- Burke, V., Jones, I., & Doherty, M. (2005). Analysing student perceptions of transferable skills via undergraduate degree programmes. *Active Learning in*

- Higher Education, 6(132), 132e144.  
<http://dx.doi.org/10.1177/1469787405054238>.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- De Brabander, C. J., & Martens, R. L. (2014). Towards a unified theory of task-specific motivation. *Educational Research Review*, 11, 27–44.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2013.11.001>.
- De Miguel Díaz, M. (2006). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias: Orientaciones para promover el cambio metodológico en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Universidad de Oviedo.
- Fernandez, M. J., Carballo, R., & Galan, A. (2010). Faculty attitudes and training needs to respond the new European Higher Education challenges. *Higher Education*, 60(1), 101e118. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-009-9282-1>.
- Gambrell, L. B. (2015). Getting students hooked on the reading habit. *The Reading Teacher*, 69(3), 259–263. <http://dx.doi.org/10.1002/trtr.1423>.
- Gonzalez, J., & Wagenaar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe*. Universidad de Deusto.
- Haveman, R. H., & Wolfe, B. L. (1984). Schooling and economic well-being: The role of non-market effects. *The Journal of Human Resources*, 19(3), 377e407.
- Henk, W. A., Marinak, B. A., & Melnick, S. A. (2012). Measuring the reader self-perceptions of adolescents: Introducing the RSPS2. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 56(4), 311–320. <http://dx.doi.org/10.1002/JAAL.00144>.
- Huang, C. (2011). Self-concept and academic achievement: A meta-analysis of longitudinal relations. *Journal of School Psychology*, 49(5), 505–528.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2011.07.001>.
- Kember, D. (2009). Promoting student-centred forms of learning across an entire university. *Higher Education*, 58, 1e13. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-008-9177-6>.
- Lambrechts, W., Mulà, I., Ceulemans, K., Molderez, I., & Gaeremunck, V. (2013). The integration of competences for sustainable development in higher education: an analysis of bachelor programs in management. *Journal of Cleaner Production*, 48, 65-73. DOI: 10.1016/j.jclepro.2011.12.034
- Liessmann, K. P. (2008). *Teorie nevzdělanosti. Omyly společnosti vědění*. Praha: Academia.
- Lim, D. H., & Morris, M. L. (2006). Influence of trainee characteristics, instructional satisfaction, and organizational climate on perceived learning and training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 17(1), 85e114.  
<http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.1162>.
- Lim, D. H., & Johnson, S. D. (2002). Trainee perceptions of factor that influence learning transfer. *International Journal of Training and Development*, 6(1), 36e48.
- Lopez-Martinez, M.J. (2006). *La práctica de la educación intercultural desde el currículo de las Ciencias Sociales. El caso del profesorado de secundaria en la provincia de Almería*. Almería: Universidad de Almería.
- Machin, M. A., & Fogarty, G. J. (2003). Perceptions of training-related factors and personal variables as predictors of transfer implementation intentions. *Journal of*

- Business and Psychology, 18(1), 51e71.  
<http://dx.doi.org/10.1023/A:1025082920860>.
- Mochizuki, Y., & Fadeeva, Z. (2010). Competences for sustainable development and sustainability. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 11(4), 391-403. DOI: 10.1108/14676371011077603
- Moje, E. B., Overby, M., Tysvaer, N., & Morris, K. (2008). The complex world of adolescent literacy: Myths, motivations, and mysteries. *Harvard Educational Review*, 78(1), 1-35 Retrieved from <http://www-personal.umich.edu/~moje/pdf/Journal/ComplexWorldOfAdolescentLiteracy.pdf>
- Mol, S. E., & Bus, A. G. (2011). To read or not to read: a meta-analysis of print exposure from infancy to early adulthood. *Psychological Bulletin*, 137(2), 267-296. <http://dx.doi.org/10.1037/a0021890>.
- Murk, P. J., Barrett, A. J., & Atchade, P. J. (2000). Diagnostic techniques for training and education: Strategies for marketing and economic development. *Journal of Workplace Learning*, 12(7), 296e306. <http://dx.doi.org/10.1108/13665620010353441>.
- Nathanson, S., Pruslow, J., & Levitt, R. (2008). The reading habits and literacy attitudes of inservice and prospective teachers: Results of a questionnaire survey. *Journal of Teacher Education*, 59(4), 313-321. <http://dx.doi.org/10.1177/0022487108321685>.
- Nejati, M. & Nejati, M. (2013). Assessment of sustainable university factors from the perspective of university students. *Journal of Cleaner Production*, 48, 101-107.
- Nguyen, T. T. M., & Nguyen, T. D. (2010). Determinants of learning performance of business students in a transitional market. *Quality Assurance in Education*, 18(4), 304e316. <http://dx.doi.org/10.1108/09684881011079152>.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: A unified model of dynamic knowledge creation. *Long Range Planning*, 33(1), 5e34. [http://dx.doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\)00115-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00115-6).
- Nyshanova S.T., Berkimbaev K.M, Kerimbaeva B.T. (2012). To the problem of forming information communicative competence of future specialists. *International scientific journal Actual problems of modern life, "Education № 3 (83)"*.
- OECD (2005). *Teachers matter : attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD Publishing
- Popkov V.A., A.V. Korzhuyev (2004) *Theory and practice of higher education: The manual for additional education system*. (p.432). New York: Academic Project.
- Ratten, V., & Suseno, Y. (2006). Knowledge development, social capital and alliance learning. *International Journal of Educational Management*, 20(1), 60e72. <http://dx.doi.org/10.1108/09513540610639594>.
- Riesco Gonz\_alez, M. (2008). El enfoque por competencias en el Espacio Europeo de Educaci\_ on Superior y sus implicaciones en la ense~nanza y el aprendizaje. *Tendencias Pedag\_ogicas*, 13, 79e105.
- Ruddell, R. B., & Unrau, N. J. (2013). Reading as a motivated meaning-construction process: The reader, the text, and the teacher. In D. E. Alvermann, N. J. Unrau, & R. B. Ruddell (Eds.), *Theoretical models and processes of reading* (pp. 1015-1068) (6th ed.). Newark: DE: International Reading Association.

- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471e499. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.471>.
- Schwille, J., Dembele, M., (2007). Perspektif Global pembelajaran guru: kebijakan meningkatkan dan praktek. Paris: UNESCO: Institut Internasional untuk Perencanaan Pendidikan.  
<http://www.intel.com/cd/corporate/education/emea/rom/395547.htm>
- Sullivan, A., & Brown, M. (2013). Social inequalities in cognitive scores at age 16: The role of reading. London: Centre for Longitudinal Studies.
- Sundstrom, A. (2006). Beliefs about perceived competence: A literature review. Umeå University, Faculty of Social Sciences: Department of Educational Measurement (EM No. 55).
- Szulanski, G. (2000). The process of knowledge transfer: A diachronic analysis of stickiness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 9e27. <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.2000.2884>.
- Teece, D. J. (2000). Strategies for managing knowledge assets: The role of firm structure and industrial context. *Long Range Planning*, 33(1), 35e54. [http://dx.doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\)00117-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00117-X).
- Teichler, U. (2007). Does higher education matter? Lessons from a comparative graduate survey. *European Journal of Education*, 42(1), 11e34. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1465-3435.2007.00287.x>.
- Timperley, H.,(2008), *Teacher Professional Learning and Development*. Paris : UNESCO.
- Tynjala, P., V€alimaa, J., & Sarja, A. (2003). Pedagogical perspectives on the relationships between higher education and work life. *Higher Education*, 46(2),147e166.
- Tilbury , D. & Wortman , D., (2004). Engaging people in sustainability. Commission on education and communication, IUCN, Gland, Switzerland and Cambridge, UK.
- Wathne, K., Roos, J., & Von Krogh, G. (1996). Towards a theory of knowledge transfer in a cooperative context. In G. Von Krogh, & J. Roos (Eds.), *Managing knowledge. Perspectives on cooperation and competition* (pp. 55e81). London: SAGE Publications.