

الباب الأول

مقدمة

الفصل الأول : خلفية البحث

إن كون المعلم وحضوره في عملية التعليم والتعلم يلعب دوراً هاماً، لأنه عنصر أساسي فيها كونه مشرفاً ومتوسطاً ودافعاً ومربياً، ولا يمكن الاستغناء عنه أو لا ينوب عنه شيء. والمعلمون الأكفاء يقدمون للطلاب مواد تعليمية متطورة ويساعدون طلابهم على تحويل النظر إلى عمل في ميدان فعلي ويحصلون من ذلك على تغذية مرتدة يصححون بها مسارهم. إن المعلم ينظر إليه باعتباره صانع قرار، عليه دائماً أن يتخذ قرارات فيما يتعلق بكل جوانب عمله التعليمي من تخطيط وتنفيذ وتقييم.

إنّ عملية التدريس تتضمن جوانب ثلاثة: التخطيط والتنفيذ والتقييم. وتبدأ عملية التخطيط عند ما يجلس المعلم في سبحة مع نفسه يفكر ويتدبر فيما سيدرسه وكيف يدرسه. والتخطيط السليم يتطلب من المعلم أن يكون متمكناً مما سيكوله ملماً بخصائص تلاميذه وحاجاتهم وقدراتهم محددات أهداف درسه، قادراً على صياغتها صياغة واضحة دقيقة، محلاً محتوى المادة التي سيدرسها، ومحددات أفضل تتابع لتقديمها من هذا كله يخرج بصورة ذهنية وخطة للدرس يسترشد بها في مرحلة التنفيذ^١.

وتتم عملية التنفيذ عند ما يلتقي المعلم بتلاميذه، لتبدأ مرحلة التفاعل، ولينجز ما سبق أن خطط. ويتوقف التنفيذ الجيد على إتقان مهارات التدريس مثل إثارة دافعية

^١ حسن شحاته، تعليم اللغة العربية بين النظرية والتطبيق، دار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٨، صف. ٩

التلاميذ وإدارة الفصل، وتكوين علاقات إنسانية مع التلاميذ، وعرض الدرس ومهارات الأسئلة الشفوية وتعزيز استجاباتهم.

أما التقويم فهو الجانب الثالث من جوانب عملية التدريس وهو مستمر يبدأ مع التدريس، ويسير معه خطوة ويأتي أيضا بعد أن تتم عملية التعليم لمعرفة ما تم تحقيقه من الأهداف التعليمية التي سبق تحديدها.

والمعلم هو الموجه الأول للعملية التعليمية، وهو الذي يشكل بيئة تعليمية نقية وثرية تدعم الأبداع والابتكار لدى الطالب، وأهم ما يجب أن يركز عليه المعلم في تفاعله مع المتعلم ما يأتي:

(أ) وضع المادة التعليمية على هيئة مشكلات، وعرضها على أنها نتيجة تطور لا يقف عند حد.

(ب) فتح المجال لخيال الطالب والتفكير المستقبلي وإتاحة الفرص للتحرى العقلي بعرض المقدمات ثم التناجج.

(ج) عرض المادة التعليمية في وحدات تشكل كلاً متكاملًا وإفساح المجال للتجريد من حالات متعددة.

(د) ترتيب المادة بحيث تتضمن الكليات ثم الجزئيات، واستخدام اللغة التي تحقق للطالب التشجيع والتقبل.

(هـ) إخضاع مادة الدرس للنقد وإبداء الرأي، وإتاحة الفرص للحوار بين الطالب والمعلم وبين الطالب وزملائه.

(و) الدعوة إلى تفسير المادة العلمية وإلى الموازنة بين الآراء والحقائق.

ز) استخدام التدريبات التكوينية لا التلقينية، وطلب إيجاد علاقات بين الأشياء والمجردات.

ح) تجاوز الوصف إلى بيان الرأي والربط وإتاحة الفرص للتعليم الذاتى والدعوة إلى استخدام الخيال.^٢

فالتربية تسعى إلى تحقيق العمل النافع اجتماعياً، والتعامل بين أفراد المجتمع من أجل الصالح العام، واستثمار الموارد والإمكانات المادية والبشرية، كما تعمل التربية على غرس مبادئها في نفوس أفراد المجتمع وتخطط في ضوءها أسس العلاقات الإنسانية الطيبة بين أفراد المجتمع، كما يقع على عاتق التربية بناء القيم عن طريق إعداد أجيال قادرة على تحمل المسؤولية والإسهام بإيجابية في النهوض بأنفسهم والارتقاء بمجتمعهم.^٣

إن العالم قد يكون مجرا في علمه، ولكنه قد لا يكون معلما بدرجة توازي ما لديه من علم، فنقل العلم إلى المتعلم يحتاج إلى مهارة. فهل يستطيع العالم الذى لا يملك الأسلوب المناسب للتعليم تطوير نفسه في هذا المجال؟ وقد ذكر عبد الرحمن بن ابراهيم الفوزان، ثلاثة أنواع من أساليب الارتقاء بالمعلم، وهي التأهيل والتدريب والتطوير.^٤

والمعلم الماهر هو الذى يعمل على جذب انتباه طلابه لمجريات درسه فيستخدم الوسائل المعينة التى تحضهم على المشاركة فى النشاط الصفي، فيطلب من بعض الطلاب القيام بنشاط، أو الإجابة عن سؤال، وعلى المعلم إلقاء السؤال قبل تحديد الطالب الذى

^٢ حسن شحاته، تعليم اللغة العربية بين النظرية والتطبيق، دار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٨، صف. ٧١

^٣ على أحمد الجمل فى سلسلة المعارف الإسلامية" التدريس: طرائق واستراتيجيات، ص. ٢٥

^٤ عبد الرحمن بن ابراهيم الفوزان، إضاءات لمعلمى اللغة العربية لغير الناطقين بها، مكتبة الملك فهد الوطنية،

يجيب، كما عليه أن يغير في أساليب استخدامه للوسائل، كالطلب من بعض الطلاب القيام بنشاط شفوي، وآخرين بنشاط كتابي على السبورة أو تعاوني أو غير ذلك. المراد بكلمة المعلم (guru) في اللغة الإندونيسية يعني الشخص الذي يعلم. وفي اللغة الإنجليزية، هناك مصطلح المعلم، يعني "teacher" وهو الشخص الذي يعلم. وبالإضافة إلى ذلك هناك أيضا كلمة المعلم، وهو المعلم الخاص الذي يعلم في المنزل، والذي يعلم مادة إضافية، والدروس الخصوصية والدروس الإضافية والمعلمين والمربين والمحاضر.^٥

في اللغة العربية، يشير المصطلح إلى فهم العديد من المعلمين مثل العالم (جمع- العلماء) أو المعلمين، وهو الشخص الذي يعرف ويستخدم على نطاق واسع من قبل العلماء أو الخبراء التربويين للإشارة إلى معنى المعلم. وبالإضافة إلى ذلك هناك أيضا بعض العلماء الذين يستخدمون مصطلح المدرس لمعنى الناس الذين يعلمون الدروس. ولكن بالمقارنة مع كلمة المعلمين أو العلماء مع كلمة المدرس، اتضح لنا أن استخدام المعلمين أو العالم أكثر استخداماً من المدرس. وبالإضافة إلى ذلك هناك أيضا مصطلح المؤدب الذي يشير إلى المعلمين الذين يدرسون في قصر رئيس الجمهورية على وجه الخاص.^٦

وهكذا، في نظر القرآن، عالم أو رجل دين ليس الشخص الذي لديه معرفة دينية واسعة وعميقة فحسب، وإنما العالم الذي يتقن العلوم الاجتماعية والسياسة والإقتصادية والثقافة والتاريخ والفيزياء والزراعة والطب، وعلم النفس، والفن وما إلى ذلك. ولكن في الآونة الآخرة كان العالم الإسلامي متخصصا في مصطلح العلماء فقط للأشخاص الذين

^٥ Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bumi Aksara, Jakarta, ١٩٩٢, hal. ٤١ lihat juga Jhon M Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Gramedia, Jakarta, ١٩٨٢, hal. ٥٨١

^٦ Abudin Nata, *Perspektif islam Tentang Pola Hubungan Guru Murid Study Pemikiran Tasawuf Al-ghazali*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, ٢٠٠١, hal. ٤١-٤٢

لديهم معرفة إسلامية واسعة وعميقة للإسلام وحده. فهم العلماء أقل انسجاماً مع روح القرآن الذي ينبثق من الإسلام في العصور الوسطى، عندما ترك العالم الإسلامي علم الدين الإسلامي وأكثر تركيزاً على علوم الإسلام، وبالتالي عانى العالم الإسلامي من نكسة وترك وراءها من التقدم في العالم الغربي.

ومن ثم، فإن المصطلح الذي استخدمه للإشارة إلى فهم المعلمين هو أولو النهى. في القرآن الكريم ورد ذكر كلمة "أولو النهى" أربع مرات، ويرتبط كثيراً مع أمر الله للإنسان ليكون مناشداً، واستمتعاً، ومشياً على الأرض بهدف الشعور على نحو متزايد بحجم هدية الله وأنه يمكن فهم الرسالة الواردة فيه.

في القاموس الإندونيسي الكبير، يعرف المعلم بأنه الشخص الذي يعلمه (سبل العيش)^٧. كلمة "المعلم" (guru) في اللغة العربية يسمى المعلم، وفي اللغة الإنجليزية يكون للمعلم معنى بسيط، أي الشخص الذي تتطور مهنته. أو شخص مهمته تعليم الآخرين.^٨

ويستند المعلم المرافق بشخص ما إلى الولاية التي سلمها إليه الآخر. وبدون تلك الولاية، لن يطلق على الشخص اسم معلم. وبعبارة أخرى، فإن وجوده كمعلم يعتمد على ولاية الآخرين. وهكذا، فإن المعلم هو الشخص الذي لديه المعرفة التي تم تعيينه لتعليمه أو تسليمها للآخرين. لذلك، يسمى المعلم من قبل وظيفته، مدرساً أو مؤدباً أو معلماً، أو أستاذاً وهكذا وفقاً لمهنته.

^٧ Tim Pentusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, Balai Pustaka, Jakarta, ١٩٩١, hal. ١٢٥

^٨ Mc Load, William, *The New Collins and Thesaurus*, Glasgow, William Collins Sons & Co., ١٩٨٩, hal. ٢٣٤

في عملية التعليم والتعلم، كانت وظيفة المعلم تلعب دوراً هاماً لتشجيع أو توجيه أو توفير مرافق التعلم للطلاب لتحقيق الأهداف المرجوة. يتحمل المعلمون مسؤولية رؤية كل ما يحدث في الفصول الدراسية لتعزيز تنمية الطلاب. وذهب عبد الله ناسخ علوان كما نقل رامايوليس إن وظيفة المعلم ودوره تنفيذ التعليم العلمي؛ لأن العلم له تأثير كبير على تشكيل الشخصية وتحرير الكرامة الإنسانية.^٩

في أداء واجباته، يجب على المعلم تقليد الدور الذي قام به النبي وأتباعه. مهمتهم هي تطوير وتطهير روح البشرية من أجل الاقتراب من الله اليوم وغداً، الابتعاد عن الشر وحفظه في طبيعته. لدعم مهمة المعلم ودوره، يجب عليه معرفة المناهج الدراسية وفهمها على حد سواء والمناهج الصادرة عن الحكومة والمناهج التي وضعها المجتمع (المؤسس). والمادة الدراسية من المناهج كمواضع لإعداد المخططات والتخطيط التعليمي.

القانون رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن نظام التعليم الوطني، تنص المادة (١) النقطة (١) على أن التعليم هو سعي واعي ومخطط لتكوين عملية التعلم والتعلم بحيث يكون المتعلمون نشيطين لتطوير إمكاناتهم لديهم الروحية وضبط النفس والشخصية والذكاء والأخلاق الكريمة فضلاً عن المهارات التي يحتاج إليها المجتمع والأمة والدولة.

وينص القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٥ بشأن المعلمين والمحاضرين، الفصل الأول، المادة (١)، النقطة (١) على أن المعلم هو معلم محترف واختصاصي بوظيفته الأساسية التربية والتعليم والتوجيه والإرشاد والتدريب والتقييم وتقييم المعلمين في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم الرسمي، والتعليم الأساسي أو الابتدائي، والتعليم الثانوي. وتنص المادة (٢٠) من الفصل الرابع على أن المعلمين في أداء واجباتهم المهنية ملزمون بما يلي: (أ)

^٩ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Kalam Mulia, Jakarta, ٢٠٠٢, hal. ٩٥

التخطيط للتعلم (ب) تنفيذ عملية التعليم والتعلم الجيدة (ج) التقييم وتقييم نتائج المتعلمين.

ومن بين الجهود المبذولة لتحقيق ولاية القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٥ بشأن المعلمين والمحاضرين والتنظيم الحكومي رقم ١٩ لعام ٢٠٠٥ بشأن معايير التعليم الوطني لجعل موقف المعلمين كمواقع مهنية هو عقد التعليم المهني الذي يسمح للمعلمين لإتقان الكفاءة سليمة، لذلك من المتوقع أن تسهم في تحسين نوعية التعليم. وتتميز هذه الكفاءة باستحواذها على شهادة تربوية ستعقبها منحة بدل مهني. وينطبق هذا الحكم على جميع المعلمين، بما في ذلك معلمي المدارس، و معلمي اللغة العربية ومعلمي الدينية الإسلامية في المدارس.

القانون رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن نظام التعليم الوطني، والقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٥ بشأن المعلمين والمحاضرين، والتنظيم الحكومي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٥ بشأن معايير التعليم الوطني، فإن المعلمين هم معلمين محترفين. وتحقيقاً لهذه الغاية، يطلب من المعلمين الحصول على المؤهل الأكاديمي الأدنى من سارجنا (١-S) أو دبلوم الرابع (D-IV) ذات الصلة واستيعاب الكفاءة الأساسية كعامل التعلم. ويطلب من المعلمين المحترفين أن يكون لديهم عدد من الكفاءات. الكفاءة هي مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي يجب أن تكون مملوكة وخبرة ويتقنها المعلم لتنفيذ المهمة. بالمعنى الدقيق للكلمة معنى الكفاءة المهنية للمعلم تشمل الكفاءة التربوية والكفاءة المهنية، والكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية. ويمكن في الواقع الحصول على هذه الكفاءة من قبل المعلمين من خلال التعليم والدورة التدريبية مدة طويلة نسبية ومستدامة. ويمكن تقييم

أداء كفاءة المعلم وقياسه ومراقبته. يتم تقييم الكفاءة للمعلم من خلال برنامج شهادة يقوم به المؤسسة التعليمية لموظفي التعليم (LPTK) التي قررتها الحكومة.

ويبلغ عدد المعلمين في وزارة الشؤون الدينية الذين يعلمون في المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية والمدرسة العالية حوالي ٥٢٤,٥٤٣ شخصاً. ومن بين هؤلاء، حصل المعلمون في المدرسة الابتدائية و معلمي التربية الدينية الإسلامية على الطبقة الأولى من ناحية الكمية، فضلاً عن التوزيع وعدم التجانس في خلفيات التأهيل الأكاديمي لديهم أكثر تعقيداً من خلفيات المعلمين الآخرين. ولذلك يلزم على المعالجة الإضافية والحصول على نطاق الأولوية. وتبين البيانات المتعلقة بتطوير المدرسين في عام ٢٠٠٦ أن المعلمين في المدرسة الابتدائية ومعلمي التربية الدينية الإسلامية في المدارس الذين أتموا درجة سرجنا (S-١) يبلغ عددهم ٢٢٠,٧٤٢ شخصاً، في حين أن الذين حصلوا درجة دفلوما ثانياً والمدرسة العالية وهم ٣٠٣,٨٠١ شخصاً^{١٠}. وينتشر عدد المعلمين في جميع أنحاء البلد، بدءاً من المدن الكبيرة إلى المناطق النائية. ويشير ذلك إلى مدى تعقيد العمل والمهام الذي يجب القيام به من أجل الوفاء بولاية القانون، وهي مدة أقصاها عشر سنوات منذ سن القانون حتى عام ٢٠١٥، يجب أن يكون جميع المعلمين قد استوفوا الحد الأدنى من المؤهلات الأكاديمية الجامعية (S-١) أو D-٤.

وبصفة عامة، فإن المشكلة الرئيسية التي تواجه المدرسة اليوم هي تدني نوعية المعلمين والموظفين التربويين. ولا تزال مستويات عدم التطابق والمستويات غير المؤهلة عالية جداً. الدافع ليصبح معلماً في معظم المدارس هو أكثر بسبب عوامل العبادة

^{١٠} Pedoman Akademik Program Dual Mode System, Kemenag RI, Dirjen Pendis, Direktorat Pendidikan Tinggi Islam, ٢٠١١, hal.١.

والإخلاص. بالإضافة إلى مدخلات المرشحين من المعلمين في الغالب ليس من المعلمين حتى أولئك الذين يصبحون معلمين لم تكن مجهزة مع المنهجية المناسبة التعليمية، وهذا هو من أسباب انخفاض جودة المدرسة بحيث يكون من الصعب الحصول على ميزة تنافسية. المشكلات الرئيسية في المدرسة أساساً هي المشاكل المتعلقة بالعوامل التالية: (١) انخفاض نوعية المعلمين من بين أمور أخرى؛ ٦٦.٥٪ من معلمي المدارس هم متخرجون من التربية الدينية، و ٣٣.٥٪ الباقون هم من المعلمين ذوي خلفية التعليم العام، وهم لا يستوعبون ولا يعالجون الموضوع بشكل جيد، ولا يستوعبون طرق التدريس، و لا يستوعبون وسائل التعليم والمواد الدراسية، وأقل إمكانية الحصول على الكتب والمعرفة والافتقار إلى مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وانخفاض القدرة على التخطيط التعليمي وتنفيذ التقييم. (٢) القدرة الإدارية المنخفضة لرأس المدرسة، من بين أمور أخرى؛ معظمهم من خلفية ناظر للتربية الدينية وأقل قدرة على تطوير التعليم المبتكر والتحكم وأقل اتقاناً لمبادئ إدارة التعليم الداخلي، لا يزال نظام الإدارة وارسد ضعيفاً ولا يمكن أن يتم تقييم التحصيل التعليمي. (٣) انخفاض الدعم من المجتمع، من بين أمور أخرى؛ فإن الدعم العام للمدرسة العامة أكبر من دعم المدارس الخاصة، كما أن المشاركة العامة في برامج تحسين جودة التعليم غير موجودة، ولا يمكن بعد الآن تحسين الموارد الاقتصادية للمجتمعات البيئية لدعم برامج التعليم^{١١}.

وقال تيلار (Tilaar)، المشاكل الموجودة في المدرسة لا تنفصل عن سياقها

التاريخي. ويحددها ما يلي: **أولاً**، التربية الإسلامية مهمشة من تدفق التحديث. على

^{١١} Aan Hasanah, *Dilema Pengembangan Madrasah, Potret Madrasah (Guru, Kelembagaan, Sejarah dan Pembelajaran Sains*, CV. Insan Mandiri, Bandung, ٢٠٠٨, hal. ٤٣. Lihat Statistik Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah Seluruh Indonesia, tahun ajaran ١٩٩٩-٢٠٠٠, Education Management Information System (EMIS) Depag ١٩٩٩

الرغم من أن الوضع ليس دائماً سلبياً، فقد جعلت المدرسة تميل إلى أن تكون مغلقة وأرثوذكسي. **ثانياً**، بعد أن واجهت الطبيعة التمييزية للحكومة الهولندية، والتعليم الإسلامي (المدرسة) يقود إلى الانتماء إلى المحيط/سكان الريف. المدارس لديها دلالة التعليم "كامبونغان" وهو ما يعني التخلف. **ثالثاً**، يميل محتوى التعليم إلى التوجه نحو الممارسات الدينية الشعائرية التي لا تهتم بتطور العلوم والتكنولوجيا، **رابعاً**، ضعف الإدارة بسبب طبيعتها مغلقة ولا موجهة نحو الخارج.^{١٢}

إن وجود المدرسة كمؤسسة تعليمية إسلامية في إندونيسيا لديها خلفيات مختلفة فيما يلي: (١) تجسيد وإدراك لتحديد التربية الإسلامية (٢) بذل جهود لتحسين نظام التعليم في المسجد نحو نظام تعليمي يتيح للخريجين الفرصة نفسها مع المدارس الحكومية، مثل المساواة في فرص العمل والحصول على الشهادة (٣) الربط بين نظام التعليم التقليدي ونظام التعليم الحديث من نتيجة التثاقف (٤) وجود موقف عقلي لدى بعض المجتمع من المسلمين، وخاصة التلاميذ الذين فتنوا في الغرب كنظام تعليمهم^{١٣}.

تتمثل إحدى الجهود التي يجب القيام بها لتحسين جودة المدرسة ونوعيتها أحدها نوعية المعلمين المحترفين. مع المعلمين المهنية تطلب عملية التعليم والتعلم تجري جيدة بحيث يمكن الحصول على نتيجة جيدة. ولذلك، يجب على كل معلم في أداء واجباته القدرة على الفهم والتصرف والحكم والتقييم استناداً إلى الفلسفة والنظرية.

^{١٢} H.A.R. Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta, Rineka Cipta, ٢٠٠٠, hal. ١٦٩.

^{١٣} Mahmud, *Pemikiran Pendidikan Islam*, CV Pustaka Setia, Bandung, ٢٠١١, hal. ١٩٦.

ويمكن تنفيذ استراتيجية تحسين جودة التعليم وملاءمته في المدارس في أربعة جوانب هي: (١) المناهج الدراسية، (٢) المعلمين والموظفين التربويين، (٣) التسهيلات، (٤) قيادة المدرسة.

ويتم منح الشهادات للمعلمين في المناصب بثلاثة نماذج هي: (أ) من خلال تقييم فورتوبوليو (fortopolio)، (ب) من خلال دورة تعليم المعلمين وتدريبهم المهني (PLPG)، و (ج) من خلال دورة تدريب المعلمين المهنيين (PPG). يتم تنفيذ الشهادة من خلال دورة تعليم المعلمين وتدريبهم المهني (PLPG) من قبل واحد وثلاثين برنامجاً لإدارة شهادات المعلمين. تمت إقامة نموذج المسار التعليمي للفصلين الدراسيين الجدد في الفصل الأول من المحاضرة، وكانت النتائج التي تخرج من هذا النموذج غير متوقعة. وقد تم الإعلان عن حصص المشاركين في إصدار الشهادات في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ بما يصل إلى ٢٠٠ ألف معلم موزعين في جميع أنحاء إندونيسيا، وحوالي ٦٠٪ من المشاركين في تحقيق المعايير المتدرجة واكتسبوا التقدير كمعلمين محترفين مؤهلين لتنفيذ المهمة كوكلاء التعلم. من الواضح أنه مع الاعتراف بكونه مدرساً محترفاً، سيتمكن المعلم بشكل فردي من عرض الكفاءة التربوية والمهنية والشخصية والاجتماعية.

فيما يتعلق بشهادة المربين التي يجب أن يمتلكها المعلمون المحترفون، تم تنفيذ تفويض المعلم وقانون المحاضر (UUGD) منذ عام ٢٠٠٧ من خلال برنامج شهادة المعلم في المكتب بعد إصدار لائحة وزير التعليم الوطني رقم ١٨ لعام ٢٠٠٧ بشأن شهادة المعلم المهني. اعتباراً من عام ٢٠٠٩، كان الأساس القانوني لتنفيذ شهادة المعلم في المكتب هو اللائحة الحكومية رقم ٧٤ لعام ٢٠٠٨ المتعلقة بالمعلمين.

وقد كلفت الحكومة من خلال المديرية العامة للتربية الإسلامية التابعة لوزارة الشؤون الدينية بجمهورية إندونيسيا موظفي التعليم والتدريس في وزارة الشؤون الدينية بإجراء شهادة للمعلمين من خلال الدورة التدريبية المهنية للمعلمين. من المؤسسات التعليمية وموظفي التعليم (LPTK) التي تقوم بشهادة المعلم من خلال الدورة التدريبية المهنية للمدرسين (PLPG) هي كلية التربية والتعليم بجامعة سونان جونغ جاتي الإسلامية الحكومية باندونج. هذا البرنامج مستمر منذ ٢٠٠٦/٢٠٠٧ حتى الآن. ويشترك هذا البرنامج مدرسي المدارس، بما في ذلك مدرسي اللغة العربية الذين هم في جاوى الغربية، وفي عام ٢٠١٤، كان هناك من خارج جاوى، وهي بنجكولو وكاليمانتان الغربية وكاليمانتان الشرقية ولامبونج، لأنها كانت وطنية. ويتغير المعلمون المسجلون في هذا البرنامج سنوياً وفقاً للحصة التي حددتها وزارة الأديان بجمهورية إندونيسيا. يتألف المعلمون المعتمدون في الوقت الحالي من معلمي اللغة العربية ومدرسي ابتدائية المعلمين (مدرسي الصف) ومعلمي التربية الإسلامية في المدارس.

استناداً إلى نتائج الملاحظات ورصد المؤلفين، فإن انخفاض كفاءة المعلمين بسبب عوامل عديدة، من بين أمور أخرى؛ (١) لم يسبق التدريب الذي يشتركه المدرس بتحليل الاحتياجات التدريبية بحيث لا تستند المواد المقدمة في التدريب على الحاجة، بمعنى أن المادة التدريبية لا يحل المشاكل التي تواجه المعلمين (٢) لا يوجد المراقبة والتقييم للمدرسين الخريجين من التدريب لرؤية تنفيذ نتيجة التدريب كأساس لمزيد من التوجيه (٣) لجهود المبذولة لتحسين كفاءة المعلم لم يتم تنفيذها بشكل مستمر، بحيث لا يتم الحفاظ على كفاءات المعلم وتطويرها بشكل جيد (٤) لم يحظ جميع المعلمين بالفرصة نفسها للمشاركة في التدريب، في حين لم تتم الاستفادة من مجموعة عمل المعلمين

(KKG) واستشارة المدرسين للدرس (MGMP) كمنتدى لتطوير المعلمين بشكل كامل من قبل المعلمين لترقية كفاءتهم، (٥) عدم وجود تقييم أداء المعلم شاملاً ومستداماً لتكون بمثابة أساس لتعزيز المدرسين ومدير المدرسة وتعزيز العمل حتى لا يكون هناك أي تحد للمعلمين لترقية كفاءتهم. (٦) عدم وجود التزام المعلمين في أداء واجباتهم، وهذا ما يتضح من كثير المعلمين الذين لا يقدمون ولا يألّفون خطط تنفيذ التدريس ولا يقومون بتحليل نتائج تعلم الطلاب، وكذلك هم لا يقومون بالتعلم العلاجي وهلم جرا؛ (٧) عدم وجود ثقافة القراءة لدى المعلمين.

واستناداً إلى نتائج دراسة تطبيق شهادة المعلم في المواقف التي تم تنفيذها ودراسة المعلمين الذين حصلوا على شهادة المربين، يتم تنفيذ ترقية تنفيذ الشهادة من خلال إصدار لائحة وزير التربية والتعليم رقم ١٠ لعام ٢٠٠٩ بشأن شهادة المعلم المهني. كان عام ٢٠١٥ هو العام التاسع لتنفيذ شهادة المعلم في منصبه، وأدى إلى الآلاف من المعلمين الذين أعلن أنهم اجتازوا برنامج الاعتماد كمعلمين محترفين. وبرز برنامج الدورة التدريبية المهنية للمعلمين (PLPG) كشكل من أشكال الرعاية الحكومية من أجل ترقية نوعية وكفاءة المعلمين وتحسين رفاهية المعلمين.

ويهدف الباحث في هذه الحالة إلى الكشف عن المزيد عن برنامج تنمية مهارات المعلمين من خلال الدورة التدريبية المهنية للمعلمين (PLPG) لمدرسي اللغة العربية الذي تنظمه كلية التربية والتعليم بجامعة سونان غونونغ جاتي الإسلامية الحكومية باندونغ.

وهناك شيء آخر يريد الباحث الكشف عنه هو تأثير برنامج تنمية الكفاءات للمعلمين من خلال الدورة التدريبية المهنية للمعلمين خاصة للمدرسي اللغة العربية في

أداء واجباتهم الأساسية في المدارس. حتى الآن لم يتم أحد بتقييم أثر هذا البرنامج على أداء المعلم سواء من قبل المؤسسات التعليمية وموظفي التعليم (LPTK) أو من وزارة الشؤون الدينية، وخاصة من المديرية العامة للتربية الإسلامية.

على أساس هذا يريد الباحث دراسته في البحث العلمي تحت الموضوع: ترقية كفاءة مدرسي اللغة العربية من خلال الدورة التدريبية المهنية للمعلمين (PLPG) (البحث عن برنامج الشهادة لمدرسي اللغة العربية من خلال الدورة التدريبية المهنية للمعلمين (PLPG) في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان غونونج جاتي الإسلامية باندونج).

الفصل الثاني : تحقيق البحث

بناء على خلفية البحث السابقة فتحقيق البحث ما يلي:

١. ما واقع كفاءة مدرسي اللغة العربية المشتركين في الدورة التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي الإسلامية الحكومية باندونج؟

٢. ما هو البرنامج الذي يعمل على ترقية كفاءة مدرسي اللغة العربية من خلال الدورة التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي الإسلامية الحكومية باندونج؟

٣. كيف يكون تطبيق برنامج تطوير كفاءة مدرسي اللغة العربية من خلال الدورة التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي الإسلامية الحكومية باندونج؟

٤. ما هي المزايا والعيوب لبرنامج كفاءة مدرسي اللغة العربية في الدورة التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي الإسلامية الحكومية باندونج؟

٥. ما هي نتائج برنامج الدورة التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي الإسلامية الحكومية باندونج؟

الفصل الثالث : أغراض البحث وفائدته

١. أغراض البحث

تأسيساً على تحقيق البحث السابق فأغراض هذا البحث ما يلي:

أ. معرفة واقعية كفاءة مدرسي اللغة العربية المشتركين في الدورة التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي الإسلامية الحكومية باندونج.

ب. معرفة برنامج تطوير كفاءة مدرسي اللغة العربية من خلال الدورة التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي

الإسلامية الحكومية باندونج. ج. معرفة تطبيق برنامج تطوير كفاءة مدرسي اللغة العربية من خلال الدورة

التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي الإسلامية الحكومية باندونج.

د. معرفة المزايا والعيوب لبرنامج كفاءة مدرسي اللغة العربية في الدورة التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي

الإسلامية الحكومية باندونج.

هـ. معرفة نتائج برنامج الدورة التدريبية المهنية للمدرس في كلية التربية والتعليم بجامعة سونان كونونج جاتي الإسلامية الحكومية باندونج.

٢. فوائد البحث

أ. الفائدة النظرية

نظرياً، يرجى من هذا البحث تحصيل المبادئ في ترقية كفاءة مدرسي اللغة العربية كفاءة تربوية كانت أم كفاءة مهنية لمدرسي اللغة العربية في المدرسة الابتدائية والثانية والعالية. وكذلك تحققت من خلال هذا البحث هي إيجاد شكل أو مبدأ حول العوامل التي يمكن أن تؤثر على جودة التعلم ونوعيته في المدرسة في تحقيق جودة الخدمات التعليمية في المدرسة.

ب. الفائدة التطبيقية

- (١) تحققت من خلال هذا البحث لمحة عامة عن أشكال التدريب المهني للمدرسين المتخرجين من كلية التربية والتعليم وغيرها.
- (٢) وبالنسبة لمديري البرامج، يمكن استخدام نتائج هذا البحث كمدخلات في تنفيذ برنامج تطوير كفاءة المدرس من خلال التعليم والدورة التدريبية المهنية، من جانب التخطيط، وتنفيذ الأنشطة، والتقييم.
- (٣) وبالنسبة للباحثين، يمكن استخدام نتائج هذا البحث كمصدر للمعلومات والكنوز العلمية لتطوير المنح الدراسية في مجال تعليم اللغة العربية.

الفصل الرابع : الإطار الفكرى

التعليم فقد ورد عنه في المعاجم أنه مساعدة شخص ما على أن يتعلم كيف يؤدي شيئاً ما. أو بعبارة أخرى أن التعليم التوجيه في دراسة شئ ما أو التزويد بالمعرفة أو الدفع إلى الفهم والمعرفة. وقد أشار "برونر" كما نقله د. عبده الراجحي و د. علي علي أحمد ثعبان إلى أن نظرية التعليم يجب أن تحدد الخصائص الآتية:

- ١- الخبرات التي تغرس في الفرد نزوعاً إلى التعلم
 - ٢- الطرق التي ينبغي أن تقدم بها كي يستطيع المتعلم أن يمسك بها.
 - ٣- أكثر الوسائل فاعلية في تقديم المواد التعليمية.
 - ٤- طبيعة الثواب والعقاب في عملية التعلم والتعليم وكيفية تنظيمها^{١٤}.
- لا نبالغ إذا قلنا، إن شخصية مدرس اللغة العربية هي مفتاح التعلم. فلا يكفي أن يلم المدرس باللغة وعلومها، وأساليب تدريسها، إن لم يكن صاحب شخصية مرحة فكهة، تعلق وجهه دائماً ابتسامة مشرقة، وذا خطاب مهذب رقيق، يجعله يدخل إلى قلوب طلاب في يسر، ويجبونه ويحترمونه. وبهذه الطريقة يسهل عليه إدارة الصف، ومن ثم تحقيق أفضل النتائج. وقال عبد الرحمن إبراهيم الفوزان إن المقومات الشخصية للنجاح

ما يلي: **SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG**

١- المستوى العلمى

٢- الثقافة العامة وسعة الاطلاع

٣- الذكاء وسرعة البديهة

^{١٤} عبده الراجحي و د. علي علي أحمد ثعبان "أساس تعلم اللغة العربية وتعليمها" درا النهضة العربية، ١٩٩٤،

٤- الاتزان النفسي والتسامح وعدم الانفعال

٥- التفاعل والحماس للعمل

٦- قوة الشخصية

٧- العناية بالمظهر

٨- الإيجابية وروح التعاون مع الآخرين

٩- استشعاره لرسالته

١٠- العمل المنظم والكامل والدقيق

١١- توصيل المعلومات لطلابه

١٢- حبّ النفع للآخرين^{١٥}

ومن هنا يعرف أن التربية في جوهرها عملية قيمة تسعى المؤسسات التعليمية إلى غرسها لدى أبنائنا، بل إن أهم ناتج للتربية هو أن تتخذ لها مجموعة من القيم البناءة الدائمة التي تخضع لها الجماعة وتنظّم حولها حياة الأفراد والجماعات. وما لم يحقق التعليم والدراسة هذا الهدف فإن فائدة المعارف والمهارات المكتسبة تنعدم، فالشخص المتعلم الذي لا توجه معارفه وقدراته نحو أهداف قيمة يتخذها لنفسه يصبح خطرا على نفسه وعلى المجتمع على حد سواء.

كما أن التربية تعمل على ترسيخ القيم عن طريق ما تستمده من المجتمع الذي توجد فيه، فالتربية الإسلامية تستمد قيمها من الدين الإسلامي الحنيف الذي يمثل

^{١٥} عبد الرحمن إبراهيم الفوزان، ص. ٢١-٢٢

مصدراً أساساً للقيم التي تحكمها، كما تعمل التربية على ترسيخ القيم ليس فقط عن طريق الجانب النظري المعرفي فحسب بل من طريق الجانب التطبيقي السلوكي^{١٦}.
 في التربية كان المدرس عنصراً من عناصر المهمة " (حاجيمين). وحضوره في عملية التدريس يعين كثيراً إلى نجاح مشترك التعلم، لأنه كمصمم لجميع ما يتعلق بعمليات التعلم والتعليم. بجانب ذلك كان المدرس له محل كفردية. ومحله كفردية يراه في ناحية شتى وهي المدرس كعض من الأسرة، والمدرس في المدرسة، والمدرس كجزء من المجتمع، والمدرس كسكان الدول والمدرس كعبد من عباد الله سبحانه وتعالى. وقال أحمد تفسير إن في نظرة الإسلام، كان المدرس كالمربي هو الذي يتحمل مسؤولية كبيرة في تربية الأولاد ومعرفة تطورهم^{١٧}.
 ولتأييد نجاح واجباته، يطلب من المدرس ملكة الكفاءة. وهذا يناسب بما قرره الحكومة نمرة ١٩ تاريخ ٢٠٠٥ المتعلقة بمعيار التربية القومية أنه يجب على المدرس ملك التأهيل الأكادمي على الأقل سارجنا(س-١) \ ودفلوما-٤ (د-٤)، وملك الكفاءة، وشهادة المربي.

والكفاءة هي الطاقة والمهارة والتأهيلة المعينة التي قام بها أحد. والكفاءة أيضاً بمعنى المعرفة والمهارة والقيم الأساسية المأثرة إلى عادة التفكير والعمل^{١٨}. فرنج و

^{١٦} على أحمد الجمل " القيم ومناهج التاريخ الإسلامي، ص ٢٢-٢٤

^{١٧} Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, ١٩٩١), ٧٤

^{١٨} Uus Ruswandi & Badrudin, *Pengembangan Kepribadian Guru*, (Bandung: CV Insan Mandiri, ٢٠١٠), ٣٥

كرونكيلتون كما نقله سرى بانون يقول أن الكفاءة هو مسيطرة الواجبة والمهارة والسلوك والتقدير المحتاج لتأييد نجاح إقامة الواجبة.^{١٩}

وعند سفينسير كانت الكفاءة شخصية أساسية تسبب على العمل الفعال عندما يقوم بعمل ما.^{٢٠} والكفاءة عند " *Training Agency* " كما نقله أوسطان هي الوصفية عن شئ يلزم أن يعمل أحد في مهنة معينة، ويشتمل فيها وصفية عملية، وسلوكية، وحاصل ما يلزم أن يعمل.^{٢١}

وبين في قانون المدرس والمحاضر أن الكفاءة اللازمة للمدرس تشتمل على أربع كفاءات وهي الكفاءة التربوية والكفاءة المهنية والكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية.^{٢٢} والكفاءة التربوية تتكون من الكفاءة الفرعية وهي (١) فهم أساس التربية، (٢) فهم المتعلم، (٣) تطوير المنهج الدراسي، (٤) تخطيط وتطبيق التعلم، (٥) عملية التعلم المرئي والمحاور، (٦) الإنتفاع بالتكنولوجيا التعليمي، (٧) التقييم لنتيجة التعلم، (٨) تطوير المتعلم لتطبيق مختلف الإمكانيات لديهم.^{٢٣}

ثانياً، الكفاءة المهنية وهي المعارف، والمهارات، والسلوك التي ينبغي للمدرس ملكها وتدوقها واستيعابها في القيام بمهنته. وتشتمل هذه الكفاءة على استيعاب المادة الدراسية استيعاباً عميقاً واسعاً يناسب بمعيار البرنامج لوحدة التربية لدرس أو فئة الدروس

^{١٩} Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, ٢٠٠٩), ١٤٤

^{٢٠} Spencer, L.M., & Spencer, *Comptencies at Work*, (New York: Willey, ١٩٩٣), ٩

^{٢١} Ouston, *Kompetensi Dalam Manajemen Pendidikan*, dalam Kydd, *at al.*, *Pengembangan Profesional Untuk Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, ٢٠٠٤), ١١٤

^{٢٢} *Undang-Undang Sisdiknas tentang Guru dan Dosen*, (٢٠٠٣).

^{٢٣} Lihat: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, *Buku ٧ Rambu-rambu Penyusunan Kurikulum Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan*, (٢٠٠٨),

^{٢٤} *Undang-Undang Sisdiknas tentang Guru dan Dosen*, (٢٠٠٣).

واستيعاب النظريات والطرق والتكنولوجيا أو الفن المناسب ببرنامج وحدة التربية أو يناسب
بفئة الدروس المدروسة.^{٢٤}

ثالثاً، الكفاءة الشخصية وهي (١) أن يعمل مناسبة بالقيم الدينية، والحكم
والإجتماعية والثقافة القومية الإندونيسية، (٢) أداء النفس كفرد أمين متخلق بأخلاق
كريمة ويكون قدوة لطلابه ومجتمعهم، (٣) أداء النفس كفرد ثابت مستقيم مراهق كريم، (٤)
دلالة العمل الحماسة، والمسؤولية العالية، ويرغب في كونه مدرساً، والثقة بالنفس، (٥) أن
يعتمد على رموز قيم المدرس.

وكثيراً ما يرتبط مصطلح الكفاءة مع عالم تدريب المعلمين. في اللغة الإنجليزية هناك
ما لا يقل عن ثلاثة مصطلحات تعني ما المقصود بالكفاءة المذكورة، وهي: (١)
الاختصاص (ن) هو الكفاءة، القدرة على القيام بالعمل، (٢) المختصة (صفة) تشير إلى
(الأشخاص) لديهم القدرة، والسلطة، والمهارة، والمعرفة وغيرها. (للقيام بما هو مطلوب)
(٣) الكفاءة التي تلي أهداف الشرط المطلوب.

(١) Competence (n) is being competent, ability (to do the
work), (٢) competent (adj) refers to (persons) having ability,
power, authority, skill, knowledge, etc. (to do what is needed);
(٣) competency is rational performance which satisfactorily
meets the objectives for a desired condition.

يبين التعريف الأول أن الكفاءة تظهر في الأساس القدرة أو المهارة على القيام
بعمل ما. في حين أن التعريف الثاني يبين كذلك أن الاختصاص هو في الأساس سمة

^{٢٤} Ruswandi dan Badrudin, *Pengembangan Kepribadian Guru*, ٣٨

(مختصة) من الأشخاص (المختصين) الذين لديهم المهارات، والقوة (القدرة)، والسلطة، والمهارات، والمعرفة، وما إلى ذلك، لفعل ما المطلوب. ثم التعريف الثالث أكثر من ذلك، هو أن الكفاءة تظهر العمل العقلاني (الأداء) الذي يمكن أن يحقق أهدافه بشكل مناسب على الظروف المتوقعة.^{٢٥}

وفي سياق التعلم في الفصل، صار المدرس الذي له شخصية حسنة معيناً في نجاح التربية فضلاً للطلاب الذين يكونون في عهد التنمية (مرحلة إبتدائية ومتوسطة). بشخصيته الحسنة المحمودة يعامل المدرس طلابه معاملة حسنة ويبني على عملية التعلم والتعليم المريحة المنبئة الإبتكاري لدى المتعلم.

رابعاً، الكفاءة الإحتماعية المشتملة على (١) أن يسلك سلوكاً موضوعياً وأن لا يفرق بين أحد من الناس لدينه وجنسه و خلفية أسرته واقتصاده، (٢) أن يتصل إتصلاً فعالياً بالمربين وعمال التربية، (٣) أن يناسب نفسه في مكان يعمل فيه في جميع ولاية جمهور الإندونيسى المختلفة ثقافة ومجتمعة، (٤) أن يتصل بمن هو في مهنة سوية وغير سوية لسانياً كان أو كتابياً أو بشكل آخر.^{٢٦}

وقال كوبر (١٩٩٠)، يلعب المعلمون دوراً هاماً في نجاح التعلم في الفصل الدراسي. يحدد كوبر (١٩٩٠) عشرة أنواع من المهارات التي هي متطلبات أساسية إذا كان المعلم يقف أمام الفصل: (١) أن يكون المعلم صانع القرار، (٢) أن يكون المعلم قادراً على العمل كمخطط تعليمي ؛ (٣) أن يكون المعلم محدداً لأهداف التعلم. (٤) أن يكون لدى المعلم المهارات اللازمة لتقديم الدروس؛ (٥) أن يكون المعلم قادراً على طرح

^{٢٥} Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Propesi Guru*, Alfabeta, Bandung, ٢٠١٢, halaman : ٤٤

^{٢٦} SNP (Standar Nasional Pendidikan), Pasal ٢٨ ayat ٣

الأسئلة لدرجة ديناميكية؛ ٦) يجب على المعلم فهم مفاهيم التدريس والتعلم. ٧) أن يكون المعلم قادراً على التواصل؛ ٨) أن يكون المعلم قادراً على التحكم في الصف؛ ٩) أن يكون المعلم قادراً على استيعاب جميع احتياجات المتعلم في التعلم؛ ١٠) أن يكون المعلم قادراً على التقييم.^{٢٧}

بعض القدرات المهنية التي يجب أن يمتلكها المعلم، على النحو التالي: ١) القدرة على إتقان المواد المادية أو التعليمية؛ ٢) القدرة على تخطيط عملية التعليم والتعلم في الفصل الدراسي؛ ٣) لديه القدرة على إدارة برامج التعليم والتعلم؛ ٤) لديه القدرة على تنفيذ عملية التعليم والتعلم؛ ٥) لديه القدرة على استخدام وسائل المعينة ومصادر التعلم؛ ٦) لديه القدرة على تنفيذ التقييمات وتقييمات أداء الطلاب؛ ٧) لديه القدرة على توفير برامج التوجيه والإرشاد، ٨) لديه القدرة على تنفيذ صعوبات التعلم (diagnosic) للطلاب؛ و٩) لديه القدرة على تنفيذ إدارة المناهج أو إدارة المعلم.^{٢٨}

وعند محمد عزيز عثمان أن هذه الكفاءة المهنية (القدرة المهنية) تشمل على ما يلي: أولاً ، إتقان المؤسسة التعليمية؛ ثانياً، إتقان المواد التعليمية. ثالثاً، تجميع برنامج تعليمي؛ رابعاً، تنفيذ برامج التدريس، خامساً، تقييم النتائج وعملية التعلم والتعليم التي تم تنفيذها.^{٢٩}

وفي إطار التربية، للمدرس دور ووظيفة كالمربي والمعلم. وهذا الدور يقوم به المدرس إذا توفرت عليه شروط شخصية و استيعاب العلوم. ويستطيع المدرس القيام بالتعليم

^{٢٧} Departemen Agama, *Wawasan Tugas Guru dan Tenaga Kependidikan*, Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, Jakarta, ٢٠٠٨, halaman : ٤

^{٢٨} Uus Ruswandi dkk, *Landasan Pendidikan*, CV Insan Mandiri, Bandung, ٢٠٠٩, halaman : ١٨٤

^{٢٩} Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, ٢٠١١, halaman : ١٦.

والتربية إذا استقام عاطفه وكبرت مسؤوليته لتقدم طلابه وبانت أمانته وأنه ما زال يفتح قلبه للتطوير والتجديد. ودوره كالمربي والمعلم يطلب من المدرس استيعاب العلوم الواسعة واستيعاب مادة التدريس وما يتعلق بها، واستيعاب النظرية وتطبيق والمنهج الدراسي والطريقة والتكنولوجي التربوي ونظرية التقييم وعلم النفسي التربوي. بين همالك أن

لتطبيق هذا الدور يطلب من المدرس المهارات المعينة وهي:

١. مهارة إعداد مادة التدريس

٢. مهارة تصنيف وحدة الدرس

٣. مهارة تقديم المادة للطلاب

٤. مهارة تشويق الطلاب

٥. مهارة استخدام الوسائل المعينة

٦. مهارة تقييم حاصلة التعلم

٧. مهارة استخدام اللغة الجيدة

٨. مهارة ترتيب عملية التدريس في الفصل^{٣٠}.

بناء على ما سبق ذكره، يفهم أن دور المدرس في القيام بواجبة التربية والتعليم كبير جدًا. ولحل ما واجهه المدرس من مسؤولية كبيرة لا بد أن يقوم بعملية التطوير مستمرًا يناسب بتطور التربية وحالة المتعلم كي تكون عملية التعلم والتعليم لا تزال توافق بتطلب الزمان السريع.

^{٣٠} Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, ٢٠٠٩), ٤٣

كان تطوير كفاءة المدرس تحتاج لترقية فعالية وابتكارية المدرس في القيام بواجبه ويكون هدف التعلم والتعليم ينال جيداً. وقال سيفارث " يعني بتطوير المهني نشاطات أو حركات يقام بها محافظة وترقية السلوك، والفهم والعمل المهني وحث الفرد في القيام بواجبه حالاً ومستقبلاً.^{٣١}

لفهم أساس التفكير السابق عن تنمية كفاءة مدرسي اللغة العربية من خلال الدورة التدريبية المهنية للمدرسين يقدم الكاتب الرسم البياني مايلي:



^{٣١} J.T. Seyfarth, *Human Resources; Management For Effective School*, (Botson: Allyn and Bacon. Third Edition, ٢٠٠٢), ١٢٢



الفصل الخامس : الدراسات السابقة

الدراسة السابقة هي المعلومات المرجعية الأساسية المستخدمة في الدراسة. وتهدف هذه الدراسة إلى إظهار أن هذه الدراسة تختلف عن أعمال البحث الموجودة من قبل. واستنادًا إلى الدراسة الاستقصائية التي أجراها الباحث، هناك العديد من المؤلفات

والأبحاث السابقة ذات الصلة بالمشاكل في البحث تحت الموضوع: ترقية كفاءة مدرسي اللغة العربية من خلال الدورة التدريبية المهنية للمدرسين، ما يأتي:

١. البحوث التي كتبتها الحاجة. إيرما دجانابا بولو، الماجستير وهي مدربة لمركز

التدريب الديني في مانادو تحت الموضوع: ترقية كفاءة المدرس المهنية من خلال التعليم والتدريب. وتتركز هذه الدراسة على تحسين الكفاءة المهنية. وكانت الطريقة المستخدمة هي طريقة وصفية. وخلصت الدراسة إلى أن هناك زيادة في الكفاءة المهنية للمعلمين من خلال التعليم والتدريب. ومع ذلك، فإنها لا تقول كيف أكثر أثرا وزيادة.

٢. البحث الذي قام به مصباح المنير طالب قسم التربية الإسلامية كلية التربية جامعة والى صونجو الإسلامية الحكومية سيمارانج تحت الموضوع: المقارنة بين الكفاءة المهنية لمدرسي المدرسة الابتدائية من خلال تقييم الفورتو فوليو (portofolio) والدورة التدريبية والتعليم. وركزت الدراسة على المقارنة بين الكفاءة المهنية لمدرسي المدرسة الابتدائية من خلال تقييم الفورتو فوليو (portofolio) والدورة التدريبية والتعليم. والطريقة المستخدمة هي دراسة مقارنة (مقارنة). وأظهرت نتائج الدراسة أنه لم يكن هناك فرق كبير وعلاقة وثيقة في الكفاءة المهنية بين مدرسي المدرسة الابتدائية من خلال تقييم الفورتو فوليو (portofolio) والدورة التدريبية والتعليم.

٣. البحث من قبل الدكتور كارمان، الماجستير تحت الموضوع: تأثير شهادة المعلم وأسلوب القيادة الرئيسية للدافعية عن عمل المعلم في المدرسة العالية الحكومية الأولى أمبون. ويركز البحث على شهادة المعلم، وأسلوب القيادة، ودافعية المدرس

في النشاطات. وكانت الطريقة المستخدمة هي طريقة وصفية. والنتائج المحسولة من هذا البحث هناك تأثير شهادة المعلم وأسلوب القيادة المدرسية في دافعية عمل المدرس في المدرسة.

٤. البحث من قبل أدى ناندانج، الماجستير تحت الموضوع: تحت الموضوع "تطوير

الكفاءة م التربية مدرس اللغة العربية في المدرسة الابتدائية تاسكملايا". ويركز البحث يتجه إلى أن يوجد البرنامج لتطوير كفاءة المدرس التربوية الفعالية النافعة. وهذه الرسالة تعتبر أنها مناسبة بالبحث الذي قام به الباحث لأنه متساوية البحث في حقيقة كفاءة المدرس إلا أن الباحث يواجه بحثه إلى تطوير كفاءة مدرسي اللغة العربية في المدرسة الابتدائية أو الثانوية أو العالية من خلال التعليم والدورة التدريبية.

٥. أوفيق توفيق الرحمن، ٢٠١٤، تطوير كفاءة المدرس في الانتفاع بالتكنولوجيا

في دراسة الدينية الإسلامية، الرسالة في قسم التربية الدينية الإسلامية للجامعة الإسلامية سونان غونونج جاتي باندونج. تبحث هذه الرسالة عن حقيقة مدرس المدرسة ابتدائية وثانوية كانت أو عالية في استطاعتهم في الانتفاع بالتكنولوجيا والقيام بالسعي على تطوير كفاءة المدرس في الانتفاع بها. وهذه الرسالة تعتبر أنها مناسبة بالبحث الذي قام به الباحث لأنه متساوية البحث في حقيقة كفاءة المدرس إلا أن الباحث يواجه بحثه إلى تطوير كفاءة مدرسي اللغة العربية في المدرسة الابتدائية أو الثانوية أو العالية من خلال التعليم والدورة التدريبية.

٦. داني ميروان، ترقية كفاءة المدرس بوسيلة تطبيق نموذج التعليم بالمعلم التفاعلي

(*Model Education Centre of Teacher Interactive*) وهذا

البحث يصور أن الانتفاع بالتكنولوجيا يحتاج إلى كفاءة المدرس المهني. وتسهيلات الدراسة المستعدة في المدرسة والبيوت تدل على أنه إذا كان المدرس ماهراً ومستعداً في الانتفاع بالتكنولوجيا يزيد لتقدم مهنة نفسه في القيام بوظيفته. والدراسات السابقة لها أوجه تشابه وتعلق مع هذا البحث، يعنى كفاءة المدرس والدورة التدريبية. ومع ذلك، هذه الدراسة لديها اختلافات من البحوث السابقة. في البحث للحاجة. إيرما دجانابا بولو، الماجستير، والدكتور كارمان، الماجستير تبحث فيهما عن كيف تأثير شهادة المعلم في دافعية المدرس في الأنشطة وقياسه حول تأثير أسلوب القيادة الرئيسي على دافعية المدرس في القيام بعملية التعليم والتعلم. أما في بحث مصباح المنير، فيهدف إلى معرفة الفرق بين المدرسية للمدرسة الابتدائية الذين تموا بالشهادة وغيرهم. وتشير نتائج بحثه إلى أنه عدم العلاقة وعدم الفرق بين مدرسي المدرسة الابتدائية الذين تموا بالشهادة وغيرهم في الكفاءة المهنية. ويمكن الفرق مع البحث السابق في الأهداف ومتغيرات البحث. والغرض من هذا البحث هو معرفة ترقية كفاءة مدرسي اللغة العربية من خلال الدورة التدريبية المهنية للمدرسين. تبحث هذه الدراسة عن تطوير كفاءة مدرسي اللغة العربية من خلال الدورة التدريبية المهنية للمعلمين ونموذج التعليم والتدريب لترقية كفاءة مدرسي اللغة العربية. لبحث هذه الدراسة وتحليلها من الناحية النظرية ستناقش الأمور المتعلقة بمتغيرات البحث على النحو التالي:

أ. الإحترافية أو المهنية

ترتبط الاحترافية ارتباطاً وثيقاً بالمهنة. يتم تعريف المهنة بأنها العمل، ويمكن أيضاً أن تتحلى كمركز في التسلسل الهرمي البيروقراطي، الذي يتطلب خبرة معينة، لديه

أخلاقيات خاصة للموقف، فضلاً عن الخدمات القياسية للمجتمع. بشكل معاجم، تحتوي كلمات المهنة على معاني مختلفة. **أولاً**، تظهر المهنة عن اعتقاد (لإعلان وسائل للثقة)، وحتى الاعتقاد (بالاعتقاد) على شيء من الحقيقة (التعاليم الدينية) أو مصداقية شخص ما. **ثانياً**، يمكن أن تظهر المهنة وتكشف عن وظيفة أو عمل معين (شركة معينة)^{٣٢}. المهنة هي وظيفة تتطلب التعليم العالي في الفنون الحرة أو العلوم، وعادة ما تتضمن العمل العقلي وليس العمل اليدوي، مثل التدريس والكتابة والهندسة وهلم جرا؛ خصوصاً الطب والقانون والتكنولوجيا.

وقال كوناندار، فإن احترام المعلم هو حالة وتوجيه وقيمة وغرض وجوده خبرة وسلطة في مجال التربية والتعليم ترتبط بعمل شخص. يصف الاحتراف حالة الشخص للتفكير والوقوف والتصرف والعمل بجدية والعمل الجاد والانضباط من أجل نجاح عمله. بحيث أنه مع احترام المعلمين من المتوقع أن يكون قادراً للحصول على الكفاءة في تنفيذ التعلم وتقييمه الذي يشمل على الكفاءة التربوية والكفاءة المهنية والكفاءة الشخصية والكفاءة الإجتماعية^{٣٣}.

ب. اختصاص المعلم أو كفاءة المعلم
تُترجم مصطلحات "الكفاءة أو القدرة والمختصات" على أنها الكفاءة والمهارة والتمكين، مما يشير إلى الحالة أو الجودة، القدرة والملائمة. مناسباً مع التعريف السابق، يُعرّف بالان (Palan)، حسبما نقله مارتينيس يامين ومايسه، أن الكفاءة هي السمة

^{٣٢} Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, Alfabeta Bandung, ٢٠١٣, hal. ٣

^{٣٣} Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, ٢٠٠٧, hal. ٤٦

الأساسية لشخص لديه علاقة سببية مع المعايير المرجعية للفعالية أو التميز في عمل أو وضع معين^{٣٤}.

في اللغة الإنجليزية هناك ثلاث مصطلحات على الأقل تحتوي على معنى الكفاءة، وهي ما يأتي:

- (١) الكفاءة (ن) هي الكفاءة والقدرة (للقيام بالعمل)
 - (٢) مختص (صفة)، بالإشارة إلى (الأشخاص) لديهم القدرة، السلطة، المهارة، المعرفة، وغيرها. (للقيام بما هو مطلوب)؛
 - (٣) الكفاءة هي الأداء الذي يلي أهداف الشرط المطلوب^{٣٥}.
- التعريف الأول يبين أن الكفاءة تظهر في الأساس القدرة أو المهارة على القيام بشيء ما. ويبين التعريف الثاني كذلك أن الكفاءة هي في الأساس خاصية (مؤهلة) للناس (المختصين) الذين لديهم مهارات، وقوة (قدرة)، وسلطة (سلطة)، ومهارات (مهارات)، ومعرفة، وما إلى ذلك للقيام بما هو مطلوب. ينص التعريف الثالث على أن الكفاءة تظهر عملاً رشيداً (أداءً) يمكنه تحقيق أهدافه بشكل مناسب على الظروف المتوقعة.

الكفاءات هي المهارات والمعرفة والمواهب والقيم والاتجاه والخصائص الشخصية الأخرى التي تؤدي إلى أداء متفوق. تشير الكفاءة إلى القدرة لأن "الكفاءة تعني اللياقة أو القدرة" مما يعني القدرة أو المهارة. الكفاءة تشير إلى القدرة على تنفيذ شيء للحصول عليه من خلال التعليم أو التدريب^{٣٦}. الكفاءة هي القدرة على تنفيذ الأنشطة في

^{٣٤} Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, GP Press, Jakarta, ٢٠١٠, hal. ١

^{٣٥} Uidn Syaefudin Saud, *Op. Cit. hal. ٤٤*

^{٣٦} Depdiknas, *Standar Kompetensi Dasar Guru*, Ditjen Dikti, Jakarta, ٢٠٠١, hal. ٥١

العمل، والتي تشير إليها القدرة على نقل المهارات والمعرفة إلى المواقف الجديدة. الكفاءة هي بيان يصف مظهر قدرة معينة بطريقة مستديرة وهي مزيج من المعرفة والمهارات والمواقف التي يمكن ملاحظتها وقياسها. لذلك، الشخص الذي لديه الكفاءة يعني أن الشخص لديه القدرة على الملاحظة وقياسها.

على أساس التعريف السابق يعرف أن الكفاءة تمتلك خمسة أنواع من الخصائص وهي: (١) المعرفة، والإشارة إلى المعلومات ونتائج التعلم؛ (٢) المهارات أو الخبرات، تشير إلى قدرة الشخص على القيام بنشاط ما؛ (٣) مفهوم الذات والقيم، في إشارة إلى موقف المرء وقيمه وصوره الذاتية؛ (٤) الخصائص الشخصية، والإشارة إلى الخصائص المادية واتساق الاستجابات للمواقف أو المعلومات؛ و (٥) الدوافع، هي العواطف، والرغبات، والاحتياجات النفسية، أو غيرها من الدوافع التي تحفز العمل^{٣٧}.

أوضح سامانا أن كفاءة المعلم هي القدرة التي يعرضها المعلم في تنفيذ التزاماته بتوفير الخدمات التعليمية للمجتمع^{٣٨}. وعند كوبر في سودجانا يقسم الكفاءة إلى أربع كفاءات وهي: (١) لديهم معرفة حول التعلم والسلوك البشري؛ (٢) وجود المعرفة واتقان مجال الدراسة في التنمية؛ (٣) لديهم الموقف الصحيح عن أنفسهم، والمدرسة، والأقران، ومجال الدراسة التي يقومون بتطويرها؛ و (٤) لديهم تقنيات التدريس^{٣٩}. يقسم Martinis Yamin في Grasser أيضًا أربعة أشياء يجب أن يسيطر عليها المعلم،

^{٣٧} Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, GP Press, Jakarta, ٢٠١٠. hal. ١

^{٣٨} Samana, *Profesionalisme Keguruan*, Konisius, Yogyakarta, ١٩٩٤, hal. ١٨

^{٣٩} Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru al-Gensindo Offset, Bandung, ١٩٨٩, hal. ١٨

وهي (١) إتقان الموضوع، (٢) القدرة على تشخيص سلوك الطلاب؛ (٣) القدرة على تنفيذ عملية التدريس؛ و (٤) القدرة على قياس نتائج تعلم الطلاب^{٤٠}.

ج. الدورة التدريبية المهنية للمدرسين

التعليم والتدريب نشاطان يكادان يكونان متماثلين لأهداف وأشكال التنفيذ، لأن كلاهما يهدف إلى زيادة المعرفة والمهارات. ومع ذلك، فإن كلاهما لديه أنشطة ونطاق مختلف. تتعلم الأنشطة التدريبية الأشياء المتعلقة بالمهام التي يتم تنفيذها في هذا الوقت، بينما يتعلم التعليم الأشياء المتعلقة بالعمل في المستقبل، حيث يكون الشخص مستعداً لها.

وقال م عاطية الأبراشي (Athiyah Abrasyi)، فإن التعليم أو التربية هو جهد يقوم بإعداد الأفراد من أجل حياة أكثر مثالية من الناحية الأخلاقية، ومنهجية في التفكير، والحدس الحاد، ونشاط في الإبداع، والتسامح مع الآخرين، ولديه الكفاءة في التعبير عن اللغة الشفهية والمكتوبة، ولديه العديد من المهارات^{٤١}. ومع ذلك، التعليم هو محاولة لإعداد البشر للعيش بشكل مثالي وسعيد وتفكير تماماً نحو تشكيل شخصية جيدة.

التعليم يختلف عن التدريب. التدريب هو جزء من التعليم. ومع ذلك، فإن التعليم والتدريب لهما نفس الهدف، وهما التعلم. التدريب محدد وعملي وفوري. ما المقصود بالتحديد بمعنى التدريب يتعلق على وجه التحديد بالعمل المنجز. في حين أن المقصود

^{٤٠} Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, GP Press, Jakarta, ٢٠١٠. hal. ٨

^{٤١} محمد عاطية الأبراشي، روح التربية والتعليم، دار الاحياء، سودى العربية، ص. ٧

من الناحية العملية والفورية هو أن ما تم تدريبه يمكن تطبيقه على الفور، لذا يجب أن تكون المادة المقدمة عملية.

في القاموس الإندونيسي الكامل تعريف التدريب هو عملية أو طريقة أو نشاط أو قطار عمل للحصول على مهارة أو قدرة^{٤٢}. الغرض من التدريب هو تحسين القدرات أو المهارات الخاصة لشخص أو مجموعة من الناس.

من الشرح السابق، يمكن الاستنتاج أن التدريب هو جزء من عملية التعليم لأنه في التدريب هناك عملية نقل المعرفة والمهارات لتحسين المهارات في العمل. التعليم والتدريب هما مفتاحان في إدارة الموارد البشرية وهما من المهام والمسؤوليات التي لا يمكن القيام بها بلا مبالاة. يمكن تفسير التعليم والتدريب على أنه محاولة لترقية وتطوير الموارد البشرية، وكذلك كعملية لإعداد المعلمين لتحقيق الأداء المناسب وفقاً لمعايير ومتطلبات هذه المؤسسات التعليمية.

يعد التعليم والتدريب وسيلة لزيادة المعرفة، حيث يعتبر كلاهما مرجعاً لحياة أفضل. التعليم والتدريب هما في الأساس أحد أشكال النشاط من برنامج التنمية البشرية. يمكن تفسير تنمية الموارد البشرية كواحدة من روابط دورة إدارة شؤون الموظفين: إنها عملية لترقية الموظفين من خلال مناهج مختلفة تؤكد على تحقيق الذات (الوعي)، والنمو الشخصي والتنمية الذاتية. يشمل التطوير الأنشطة التي تهدف إلى تحسين وتنمية القدرات والمواقف والمهارات والمعرفة لأعضاء المنظمة.

يعد التعليم والتدريب أحد الجهود الرامية إلى تنمية الموارد البشرية، والتي يجب تنفيذها باستمرار. التعليم والتدريب على وجه الخصوص للمدرسين، لأن المعلمين هم

^{٤٢} Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, hal. ٥٦٧

أحد أهم العناصر في محاولة لتحسين جودة التعليم، حيث يُطلب من المعلمين في الوقت الحالي أن يتمتعوا بالكفاءة الكافية في عملية التعلم في المدرسة. استنادًا إلى التعريفات المذكورة السابقة، يمكن الاستنتاج أن الدورة التدريبية المهنية هي عملية لتحسين وترقية كفاءة المعلمين ومهارتهم في القيام بالمهام أو الوظائف، بالإضافة إلى الجهود المبذولة لترقية جودة المدرس والأداء المتوقع أن يؤدي إلى تحسين جودة التعلم.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG