

إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي

برندوان سومنب مادورا

دراسة وصفية تحليلية

رسالة الماجستير

إعداد:

فضالي عزيز

رقم التسجيل (١٣٧٢١٠١١)



قسم تعليم اللّغة العربيّة

كلية الدّراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

٢٠١٦

إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربية في معهد الأمين الإسلامي

برندوان سومنب بمادورا

رسالة الماجستير

تقدّم إلى كلىة الدّراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج
لاستيفاء شرط من شروط الحصول على درجة الماجستير
في تعليم اللّغة العربية

إعداد:

فضالي عزيز

رقم التسجيل: ١٣٧٢١٠١١

قسم تعليم اللّغة العربية

كلىة الدّراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

٢٠١٦

موافقة المشرف

بعد الإطلاع على رسالة الماجستير:

الاسم : فضالي عزيز

رقم التسجيل : ١٣٧٢١٠١١ :

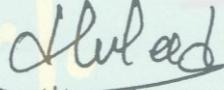
موضوع البحث : إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربية في معهد الأمين الإسلامي

برندوان سومنب مادورا.

وافق المشرف على تقديمها إلى الجامعة.

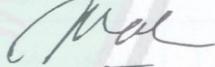
مالانج

المشرف الأوّل


الدكتور مفتاح الهدى الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧٣١٠٠٢٢٠٠٠٠٣١٠٠٢

المشرف الثاني

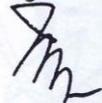


الدكتور عبد المالك كريم أمر الله الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧٦٠٦١٦٢٠٠١٥٠١١٠٠٥

يعتمد،

رئيس قسم تعليم اللّغة العربية لمرحلة الماجستير



الدكتور ولدانا ورغادينتا

رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٣١٩١٩٩٨٠٣١٠٠١

لموافقة والاعتماد من لجنة المناقشة

إن رسالة الماجستير تحت العنوان: إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربية في معهد الأمين الإسلامي برندوان سومنب مادورا (دراسة وصفية تحليلية) بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير في تعليم اللّغة العربية.

اعداد الطالب : فضالي عزيز

رقم التسجيل : ١٣٧٢١٠١١

قد دافع الطالب عن هذا البحث أمام لجنة المناقشة وتقرير قبوله شرطا للحصول على درجة الماجستير في تعليم اللّغة العربية، وذلك في يوم الأربعاء، في التاريخ ٢٠ من أبريل سنة ٢٠١٦ م.

وتتكوّن لجنة المناقشة من السّدات الأساتذة:

١	الدكتور بكري بنجيت الماجستير	رئيسا مناقشا	
٢	الدكتور سوتمان الماجستير	مناقشا	
٣	الدكتور مفتاح الهدى الماجستير	مشرفا ومناقشا	
٤	الدكتور عبد المالك كريم أمر الله الماجستير	مشرفا ومناقشا	

يعتمد
عميد كلية الدراسات العليا
الأستاذ الدكتور محمد الدين

رقم التوظيف: ١٩٥٦١٢٣١١٩٨٣٠٣١٠٣٢

إقرار الطالب

أنا الموقع أدناه، وبياناتي كالاتي:

الاسم : فضالي عزيز

رقم التسجيل : ١٣٧٢١٠١١

العنوان : إدارة تطوير جودة معلّم اللغة العربية في معهد

الأمينا لإسلاميين ندوان سومنب بمادورا

أقرّ بأنّ هذه الرسالة التي حضرتها لتوفير شرط للحصول على درجة الماجستير في تعليم اللغة العربية كآلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، حضرتها وكتبتها بنفسي وما زورتها من إبداع غيري أو تأليف آخر. وإذا ادعى أحد استقبالا أنّها من تأليفه وتبين أنّها فعلا ليست من بحثي فأنا مستعدّ لأن أتحمل المسؤولية على ذلك، ولن تكون المسؤولية على المشرف أو على كآلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. هذا، وحررت هذا الإقرار بناء على رغبتني الخاصة ولم يجبرني أحد على ذلك.

باتو، ٢٨ مارس ٢٠١٦ م.

الطالب المقرّر

فضالي عزيز

الاستهلال

بسم الله الرحمن الرحيم
يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات.
(المجادلة. ١١)

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:
تعلموا العلم، فإن تعلمه قربة إلى الله عز وجل، وتعليمه لمن
لا يعلمه صدقة، وإن العلم لينزل بصاحبه في موضع الشرف
والرفعة، والعلم زين لأهله في الدنيا والآخرة. (الربيع)

الإهداء

أهدي هذه الرسالة إلى:

والدي اللذان ربّاني وأدّباني بأحسن التّاديب وعلماني ما علمت عليه من شيء من العلوم الإسلامية والمبادئ الحيوية التي تناسب بأحكام الله عزّ وجلّ إلى أن أكون مستطيعا بمواجهة الحياة وفق ما في المبادئ الإسلامية.

وإلى إخواني المحبوبين نور حسنة، ورحاسب مولانا، إلفي رسكا، الذين أعطوا الدّوافع والحوافز في طلب العلم إعلاء لدين الله عزّ وجلّ.

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله وحده لا شريك له الذي جعلنا من الناصحين وأفهمنا من علوم العلماء الراسخين، القائل في كتابه الكريم: فلولا نفر من كل فرقة منهم طائفة ليتفقهوا في الدين. (الآية)

والصلاة والسلام على من نسخ دينه أديان الكفرة والطالحين وعلى آله وأصحابه الذين كانوا يتمسك شريعته صالحين.

فبعون الله وتوفيقه وهدايته ورحمته وفضله تمت كتابة هذه الرسالة العلمية للماجستير. ومما هو جدير بالذكر، يود الباحث أن يقدم شكرا جزيلًا وإكرامًا رفيعًا وتعظيمًا عظيمًا إلى من قد ساهمه وساعده في كتابة هذه الرسالة، منهم:

١. البرفيسور الدكتور الحاج موجيا راهرجو، الماجستير مدير جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
٢. البرفيسور الدكتور بحر الدين، الماجستير مدير كلية الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
٣. الدكتور الحاج ولدانا ورغادينتا، الماجستير رئيس قسم تعليم اللغة العربية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
٤. الدكتور مفتاح الهدى، الماجستير بصفته المشرف الأول، والدكتور عبد المالك كريم أمر الله بصفته المشرف الثاني اللذان وجّها الباحث وأرشدها وأشرفا عليه بكل اهتمام وصبر وحكمة في كتابة هذه الرسالة.
٥. وجميع الأساتذة بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، والأصدقاء ومن لا يستطيع الباحث أن يذكرهم جميعا هنا.

علاوة على ذلك، أسأل الله تبارك وتعالى أن يجزيهم الله جزاء كثيرا ويعينهم ويهونهم على أمور الدنيا والآخرة. وأخيرا عسى الله أن يجعل هذا البحث الجامعي نافعا لي وللقارئین أجمعين. آمين يا مجيب السائلين.



مستخلص البحث

فضالي عزيز، ٢٠١٦ م. إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربية في معهد الأمين الإسلامي برندوان سومنب مادورا. رسالة الماجستير، قسم تعليم اللّغة العربية، كلية الدّراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف الأوّل: (١) الدّكتور مفتاح الهدى، الماجستير. المشرف الثّاني: (٢) عبد المالك كريم أمر الله، الماجستير.

الكلمات المفتاحية: إدارة تطوير الجودة، معلّم اللّغة العربية

تعدّ الإدارة فرعاً من فروع العلوم الإنسانية، وتتسم بالحمية بمعنى لا يأتي إنجاز العمل في المنظّمات إلّا بالإدارة الجيّدة، ومن حيث وظائفها أو أسسها تنطوي الإدارة على مجموعة من الوظائف أو الأسس هي التخطيط والتنظيم والتّوجيه والرّقابة، وتتسم هذه الوظائف بالتشابك والتّداخل. فإدارة تطوير الجودة التي يقوم بها معهد الأمين الإسلامي برندوان بعقد الأنشطة التّربوية التي تعضد إلى ترقية الجودة لدى معلّم اللّغة العربية، مثل الدّورة التّدريبية، والمسابقة اللّغوية، واللّجان اللّغوية وما إلى ذلك.

وأما المدخل الذي استخدمه الباحث في هذا البحث هو المدخل النوعي الوصفي التحليلي على منهج دراسة الحالة. فأما أدوات جمع البيانات التي قام بها الباحث تشتمل على الملاحظة والمقابلة والوثائق. أما تحليل البيانات في هذا البحث استخدمها الباحث بنظرية ما قاله ميليس وهوبرمان (Miles dan Huberman).

نتائج هذا البحث تدلّ على أنّ إدارة تطوير الجودة لدى معلّم اللّغة العربية في معهد الأمين الإسلامي برندوان مصمّمة بوجود الأنشطة التّربوية التي تحتوي على الدّورة التّدريبية، والمسابقة اللّغوية، واللّجان اللّغوية، توظيف المعلّم الجديد بالانتقاء وغيرها، وأما معايير الجودة التي لا بدّ أن يملكها كلّ معلّم هي: الكفاءة اللّغوية، والكفاءة الشّخصية، والكفاءة الاجتماعية، والكفاءة المهنية.

ABSTRACT

Fadholi Aziz, 2016. The Management of development of the Quality at Al-Amien Prenduan Boarding School, Sumenep Madura. Thesis, Program of Arabic Education, Postgraduate UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: 1. Dr. Miftahul Huda, H.M.Ag. 2. Dr. Abdul Malik Karim Amrullah, H.M.Ag.

Keywords: The Management of development of the Quality, Teacher of Arabic Language.

Manajemen is part of the humanism science, it's mean that an organization will not get the achievement except with good manajemen. Manajemen has the fungsi and assignment that consist of planning, organizing, guidance and controlling, each of those has connection or relationship between one and other. So, the manajemen of development of the quality that's implemented at Al-Amien Prenduan Boarding School with arranging some of education activities that can support in increasing the quality of arabic language teachers, such as the seminar of education, contest of language, committee of language and the others.

This research is using descriptive analysis method that used Qualitative Research based on the case study. Meanwhile the techniques of data colleting is using with observation, interview and documentation, and the data analysis is using the theory of Miles and Huberman analysis.

The results of this search are indicated that manajemen of Quality development of Arabic Language teacher at Al-Amien Prenduan Boarding School is composed with some activities education that consist of the seminar of education, contest of language, committee of language and recruit the new teacher according to selective. And the criteria of qualified teacher that has competence of language, kompetensi of personality, kompetensi of social and kompetensi of professional.

ABSTRAK

Fadholi Aziz, 2016. Manajemen pengembangan kualitas guru bahasa arab di ponpes Al-Amien Prenduan Sumenep Madura. Thesis, Program Studi Pendidikan Bahasa Arab Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana malik Ibrahim Malang, Pembimbing: 1. Dr Miftahul Huda, H.M.Ag. 2. Dr Abdul Malik Karim Amrullah, H.M.Ag.

Kata Kunci: Manajemen Pengembangan kualitas, Guru Bahasa Arab.

Manajemen merupakan bagian dari cabang ilmu humanisme, dalam artian bahwa sebuah organisasi tidak akan berprestasi kecuali dengan adanya manajemen yang baik. Manajemen menurut fungsi dan tugasnya terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, bimbingan dan pengawasan, masing-masing komponen tersebut memiliki hubungan erat antara satu dan lainnya. Maka manajemen pengembangan kualitas yang dilaksanakan di Ponpes Al-Amien Prenduan dengan diadakannya berbagai kegiatan-kegiatan pendidikan yang bisa mendukung dalam peningkatan kualitas para guru bahasa arabnya, seperti seminar pendidikan, lomba kebahasaan, panitia kebahasaan dan lain sebagainya.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif berdasarkan studi kasus. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan teori analisis Miles dan Huberman.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen pengembangan kualitas guru bahasa arab di ponpes al-amien Prenduan didesain dengan adanya berbagai kegiatan pendidikan yang terdiri dari seminar pendidikan, lomba kebahasaan, panitia kebahasaan, perekrutan guru baru secara selektif dan lain sebagainya, sedangkan kriteria guru yang berkualitas adalah yang memiliki kompetensi bahasa, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

محتويات البحث

أ	موضوع البحث
ب	إقرار الطالب
ج	الاستهلال
د	الإهداء
هـ	الشكر والتقدير
ز	مستخلص البحث بالعربية
ح	مستخلص البحث بالإنجليزية
ط	مستخلص البحث بالإندونيسية
الفصل الأول: الإطار العام	
أ.	خلفية البحث
ب.	أسئلة البحث
ج.	أهداف البحث
د.	فوائد البحث
هـ.	حدود البحث
و.	تحديد المصطلحات
ز.	الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: الإدارة

- أ. مفهوم الإدارة ١٤
- ب. أهمية الإدارة ٢٤
- ج. القواعد الأساسية في الإدارة ٢٥

المبحث الثاني: جودة المعلم

- أ. مفهوم الجودة ٢٦
- ب. طرق تحقيق الجودة وتحسينها ٢٩
- ج. إدارة تطوير الجودة ٣٠
- د. المعلم ومكانته وإعداده ٤٢
- هـ. معلم اللغة العربية ٤٨
- و. صفات معلم اللغة العربية ٥٢
- ز. معايير جودة المعلم ٧٢
- ح. الكفاءات اللازمة لمعلم اللغة العربية ٦٥

الفصل الثالث: منهجية البحث

- أ. مدخل البحث ومنهجه ٦٩
- ب. مكان البحث ٧٠
- ج. مصادر البيانات ٧١
- د. حضور الباحث ٧٢
- هـ. أدوات جمع البيانات ٧٢
- و. تحليل البيانات ٧٤

الفصل الرابع: عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها

المبحث الأول: لمحة معهد الأمين الإسلامي برندوان

- أ. تاريخ معهد الأمين الإسلامي برندوان ٧٦
- ب. رؤية و رسالة معهد الأمين الإسلامي برندوان ٨١
- ج. أهداف التربية في معهد الأمين الإسلامي برندوان ٨١
- د. البرامج التربوية ٨٢
- هـ. أحوال الطلبة في معهد الأمين الإسلامي برندوان ٨٣

المبحث الثاني: عرض البيانات

- أ. معايير جودة معلّم اللغة العربية في معهد الأمين الإسلامي برندوان .. ٨٨
- ب. إدارة تطوير جودة معلّم اللغة العربية
في معهد الأمين الإسلامي برندوان ٩٦

المبحث الثالث: تحليل البيانات ومناقشتها

- أ. معايير جودة معلّم اللغة العربية
في معهد الأمين الإسلامي برندوان ١٠٦
- ب. إدارة تطوير جودة معلّم اللغة العربية
في معهد الأمين الإسلامي برندوان ١١٤

الفصل الخامس: الخاتمة

- أ. ملخص نتائج البحث ١٢٢
- ب. التوصيات ١٢٤

ج. الاقتراحات ١٢٥

قائمة المصادر والمراجع

قائمة الملاحق

السيرة الذاتية



الفصل الأول الإطار العام

أ. خلفية البحث

فالإدارة الذي يعرفها سيرز Sears بأنها أي " عملية تتضمن التخطيط، والتنظيم، والتنسيق والتوجيه، والسيطرة"^١. كما يعرفها جميل أحمد توفيق "بأنها عملية متميزة تتكون من التخطيط والتنظيم والتشكيل والتوجيه والرقابة، تؤدي لتحديد وتحقيق الأهداف".

فلما اتضح مفهوم الإدارة موجزاً، فلا بد للباحث أن يعرف عن أهميتها مخلصاً. ويطلق الإدارة على محتويات المنظمة الأساسية، لأنها مهمة جداً للمجتمعات بشكل عام وهي ضرورية جداً في القطاع العام والخاص حيث يشير (بيتر دراكر Peter Drucker) إلى أن الإدارة الفعالة أصبحت وبسرعة العنصر الرئيس في الدول النامية، كما أصبحت العنصر الأكثر إلحاحاً في الدول المتقدمة^٢.

تعدّ الإدارة فرعاً من فروع العلوم الإنسانية، وتتسم بالحمية بمعنى لا يأتي إنجاز العمل في المنظمات إلا بالإدارة الجيدة، وبذلك فليس للمنظمة الخيار في أن تأخذ بها أو ترفضها، ومن حيث وظائفها أو أسسها تنطوي الإدارة على مجموعة من الوظائف أو الأسس هي التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وتتسم هذه الوظائف بالتشابه والتداخل، فمع أن لكل وظيفة خصوصية معينة، وتستهدف تحقيق أغراض محددة إلا أن هذه الأغراض تجتمع معاً لتحقيق أهداف المنظمة.

^١ عادل السيد محمد الجندي، الإدارة والتخطيط التعليمي الإستراتيجي، (الرياض: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، المملكة

العربية السعودية، دون السنة)، ص. ٢١.

^٢ إبراهيم بن عبد العزيز الدعيلج، الإدارة العامة والإدارة التربوية، (عمان: دار الزواد للنشر والتوزيع عمان دار الزواد.

٢٠٠٨)، ص. ١١.

بناء على ما سبق بيانه أنّ الإدارة وسيلة تنشد تحقيق غايات معيّنة وأغراض محدّدة لتحقيق أهداف المنظّمة، فهي تعمل على استثمار القوى البشريّة والإمكانات المادية المتاحة من أجل الوفاء بتطلعات الفرد والجماعة، فالإدارة هي المركز الرئيسي في تطوير الأفراد والجماعات، والعامل الحاسم في تحقيق التّنمية في المجالات كافة.

وأما الإدارة التّطوّرية هي نشاطات إدارية لاختراع التّعيرات الصّلاحية وتحسينها إلى أحسن ما يرام وفق ما يستهدف بها من الأهداف المعيّنة. وتأتي الإدارة التّطوّرية بينما كانت التّربيّة أو التّعليم لا يسير وفق ما بأهداف المؤسّسات التّربوية، والموارد البشريّة هي التي تكون أساسا ومبدأ أساسيا في إبراز جودة المعلّمين فيها. لإحراز الجودة الأقصى لا بدّ من إمكانية الإدارة الشّاملة.

لكلّ المؤسّسات التّربوية أو المعاهد الإسلاميّة والجامعات الموجودة في جميع أنحاء العالم لها إدارة خاصّة في تنمية وتطوير جودة معلّمي اللّغة العربيّة. لأنّ الإدارة من النّشاطات في المنظّمة حصولا على أقصى التّائج المرجوة. فالتّربية من الأسس لبناء القوم أو الشّعب، في العالم التّربويّ أنّ إندونيسيا لها المشاكل التي تجعل جودة التّربيّة متدهورة، إندونيسيا ممتاز بكثرة السّكّان، لكنّ كثرة هذا السّكّان لا يعتره بتنمية جودة الموارد البشريّة توازنا. إذا أصبحت جودة التّربية إجابة من نموّ عدد السّكّان في إندونيسيا، فهي قادرة على تحقيق الرّسالة والرّؤية والأهداف التّربوية الوطنيّة الإندونيسية، ألا وهي تشكيل البشر الإندونيسي بالتّمam.

من محاولات تطوير الجودة التي تقوم بها وزارة التّربيّة الوطنيّة هي تغيير وتحديد نظام التّربيّة في إندونيسيا، إحدتها في العملية تتعلّق بالمعلّم. إظهار الدّستور نمرّة ١٤ سنة ٢٠٠٥ عن المعلّم والمحاضر^٣، والمفروض من وجود هذا الدّستور هو سياسة الحكومة اصلاحا وتحسينا لجودة المعلّم في إندونيسيا.

³Depdiknas, *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Depdiknas, 2005). Diakses 4,11,2015.

قال Michael G. Fullan الذي نقله سوينطو و جهاد هشام؛ قال بأنّ تغيير وتجديد نظام التربية تعتمد على كفاءة المعلم.

جودة المعلم تؤثر على أحوال عملية التعليم، فالمعلم الجيد قادر على إيصال المواد التعليمية فعالة وجذابة، فهو قادر على خفض الملل بل إزاله لدى الطلاب. فالمعلم هو من وسائل التعليم الأساسية، إذا كانت المؤسسات التربوية أو المعاهد الإسلامية تحمل الشيء الأساسي فلا تصل إلى رسالتها ورؤيتها فضلا عن أهدافها التعليمية.

فالمظاهر الموجودة لهذا الحين. كثير من المؤسسات التربوية الموجودة في إندونيسيا تغفل عن جودة المعلم أي أنّها لا تهتمّ به حق الإهتمام حتى لا يتطور المعلم علمه وجودته، والعاقبة للمؤسسات التربوية عدم النمو والتطور والنشأة. فوظيفة المعلم حدّدت إلى التعليم أو إلى العمل النشاطي في الفصل فحسب. بينما كانت المؤسسات التربوية تغفل عن جودة المعلم وتركّزت إلى عملية التعليم فيها أكثر، فلا نشأة وتطور لها، كلّما اهتمّت المؤسسات التربوية الجودة أكثر دلّت على شخصية معلّمها العلمية أنجح.

ومن مميّزات معهد الأمين الإسلامي عن الجودة سيأتي بيّانها فيما يلي^٥:

١. توظيف المعلم الجديد على أساس الإنجاز انتقائيا
٢. تقديم كلّ المواد التعليمية بلغة عربية بالنسبة للعلوم التنزيلية أو العلوم الإسلامية

٣. عرض المواد التعليمية قبل عملية التدريس أمام الخبير أو الأستاذ

⁴Suyanto dan Djihad Hisyam. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Mellenium III*. (Yogyakarta: Adi Citra, 2012), hlm. 164.

^٥الأستاذ حفي مبارك، مقابلة مبدئية (مادورا، ٢٩ يوليو ٢٠١٥)

٤. انتقاء المعلّم بالاعتماد على معايير الجودة المعيّنة، بعضها إنجاز أكاديمي، وإنجاز عكس الأكاديمي، والكفاءة اللّغوية، وجود الدّورة التّدريبية وما إلى ذلك.

علاوة على ذلك، أنّ الإدارة لتطوير الجودة هي من الإستراتيجيات الفعّالية تنمية وترقية لجودة معلّم اللّغة العربيّة. ويختار الباحث هذا الموضوع بأسباب كما تلي:

١. أنّ الإدارة الجيّدة سوف تدلّ إلى أحسن الجودة.
 ٢. أنّ إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة سوف تحمل العملية التّعليمية فعّالة وجذّابة أحسن ما يمكن.
 ٣. أنّ المعلّم المؤهّلين سوف يستطيع قيام التّدريس بالفضول لدى الطّلاب
 ٤. أنّ المؤسّسات التّربوية التي تعقد الإدارة التّطوّرية الإستمرارية ترقية لجودة المعلّم سوف يكون المتخرّجون لديهم الجودة الشّاملة.
- ومن المعاهد الإسلاميّة التي تهتمّ حقّ الإهتمام أكثر بجودة معلّم اللّغة العربيّة هي معهد الأمين الإسلامي برندوان سومنب مادورا. وهو معهد ليقوم التّعليم إلّا باللّغة العربيّة بالنّسبة لجميع الدّروس أو العلوم الإسلاميّة أو ما سمّي بالعلوم التّنزيلية. لذلك، يختار الباحث مكان هذا البحث بأسباب كما تلي:
١. أنّ معهد الأمين له إدارة في تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة. ومثال ذلك، إيجاد التّدوة أو الدّورة التّدريبية لمعلّم اللّغة العربيّة والأنشطة الإضافية وغير ذلك.
 ٢. أنّ معهد الأمين يحاول لتطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة. مثلا، تقديم مادّة التّعليم قبل التّدريس وتعمّقها إلى الخبر قبله.
 ٣. أنّ معهد الأمين ينتقي معلّم اللّغة العربيّة انتقاء عميقا. مثلا، عن توظيف معلّم اللّغة العربيّة كلّ سنة.

٤. استخدام اللغة العربية في التعليم، وتكون اللغة العربية لغة التدريس في عملية التعليم.

ب. أسئلة البحث

نظرا إلى الخلفية السابقة يريد الباحث سؤال بحثه كما يلي:

١. ما هي معايير معلّم اللغة العربية في معهد الأمين الإسلامي؟
٢. كيف إدارة تطوير جودة معلّم اللغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي؟

ج. أهداف البحث

كما ذكر الباحث الأسئلة الذي يريد الباحث أن يطلب الأجوبة منها في أسئلة البحث. ولذلك للباحث أهداف خاصّة في عملية هذا البحث، وهي فيما يلي:

١. لمعرفة معايير معلّم اللغة العربية في معهد الأمين الإسلامي.
٢. لمعرفة إدارة تطوير جودة معلّم اللغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي.

د. فوائد البحث

بعد أن تمّت كتابة هذا البحث، يرجو الباحث منه

- أ- أن يكون من مصادر علمية جديدة تتعلّق بإدارة تطوير جودة المعلّم عموما ومعلّم اللغة العربيّة خصوصا.
- ب- أن يكون من مصادر علمية إدارية لجميع المؤسسات التربوية والمعاهد الإسلامية اهتماما مصرّا لتنمية جودة معلّم اللغة العربية
- ج- أن يكون من مصادر نظريات تتعلّق بالإدارة والجودة ومعلّم اللغة العربية

هـ. حدود البحث

وأما حدود البحث يتكوّن من ثلاثة أمور كما تلي:

١. الحدّ الموضوعي

حدّد الباحث عنوان هذا البحث هو إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي برندوان، وتركز الباحث في هذا البحث في مجال الكفاءة اللّغوية، والكفاءة الثقافيّة، والكفاءة الاجتماعيّة، والكفاءة التعليميّة. ويختار الباحث هذا الموضوع لنظر إلى عملية إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة مثل الدّورة التدريبيّة والنّشاطات الإضافية وما إلى ذلك، وأيضا كيف معايير معلّم اللّغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي إمّا في المجالات التّالية:

أ. إنجاز أكاديمي أو كفاءة علمية

ب. إنجاز غير أكاديمي أو كفاءة غير علمية

٢. الحدّ المكاني

وأما الحدّ المكانيّ في هذا البحث هو معهد تربية المعلّمين الإسلاميّة بمعهد الأمين الإسلامي برندوان سومنب مادورا. ويختار الباحث مكان هذا البحث بدليل أنّ معهد الأمين الإسلامي برندوان من المعاهد الإسلاميّة التي له اهتمام عميق بجودة معلّم اللّغة العربيّة إلى أن يعقد الإدارة التّطوريّة تنمية وترقية لجودة معلّمي اللّغة العربيّة.

٣. الحدّ الزّمني

ثمّ حدّد الباحث حدّا زمنيّا وهو العام الدّراسي ٢٠١٥ م.

و. تحديد المصطلحات

وأما تحديد المصطلحات حدّدها الباحث كماآلي:

١. الإدارة

إنّ للإدارة تنوع التعريفات المختلفة الذي قدّمها علماء الإداريين. وذلك اختلافهم في تصرّفها بأسباب نواحي الآراء المتفاوتة رغم أن تقديم مفهومها لا ينصرف من مضمونها أو جوهرها عموماً. فالإدارة هي العمليات، مثل التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرّقابة التي يوجه إليها المدير من تحت إمرته، لتحقيقها بوصفها هدفاً لإدارته، وذلك بأعلى كفاءة وكفاية وأقلّ جهد وأكبر عائداً.

٢. التطوير

التطوير يعني التغيير أو التحويل من طور إلى طور، وتعني كلمة تطور "تحول من طوره" تعني كلمة "التطور" التغيير التدريجي الذي يحدث في بنية الكائنات الحية وسلوكها، ويطلق أيضاً على "التغيير التدريجي الذي يحدث في تركيب المجتمع أو العلاقات أو النظم أو القيم السائدة فيه" التطوير اصطلاحاً هو التحسين وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر كفاءة^٧.

٣. الجودة

من محتويات التربية المهمّة هي المعلّم الذي له الجودة، لأنّه هو الذي يتعامل بالدارسين، ويدافعهم إلى أن تعلّمهم وابتكاراتهم حتّى يحصلوا أحسن الإنجاز. فمفهوم الجودة هي مجموعة من المفاهيم

^٧عبد الرحمن الضّحيان، الإدارة في الإسلام (الفكر والتّطبيق)، (الرياض: دار عالم الكتب، ١٤١٠ هـ، ١٩٩٠م)، ص.

⁷<http://www.hrdiscussion.com/hr814>. diakses. 4,11,2015.

والإستراتيجيات والأدوات والمعتقدات والممارسات التي تهدف إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات وتقليل الخسائر وخفض التكاليف^٨.

٤. جودة المعلم أو المعلم الجيد

المعلم الجيد هو العمود الأساسي والعامل الرئيسي في نجاح التعليم والتدريس، فالأهداف والمنهج والوسائل والطريقة والتقييم جميعها تظل أدوات عبثا بدون المعلم. كما قال محمود يونس في كتابه "التربية والتعليم":
الطريقة أهم من المادة، والمدرس أهم من الطريقة، وروح المدرس هي الأهم^٩.
٥. معلم اللغة العربية

فمعلم اللغة العربية هو الذي يقوم بتعليم التلاميذ من المهارات والمعلومات والأخبار غرضاً لتكوين المهارة والكفاءة في نفوسهم.

ز. الدراسات السابقة

١. الموضوع:

أ. إدارة تعليم اللغة العربية في معهد عبد الرحمن بن عوف العالي بالجامعة المحمدية مالانج.

ب. الكاتب: عبد الحاكم

ج. مدخل البحث و منهجه: في هذا البحث، استخدم الباحث بالمدخل الكيفي. وأما منهج هذا البحث استخدمه الباحث بالمنهج دراسة الحالة.

د. أهداف البحث: تتكوّن أهداف البحث إلى ما يلي:

(١) لوصف وتحليل كيفية تخطيط تعليم اللغة العربية في معهد عبد

الرحمن بن عوف العالي ومدى جودته.

^٨ جمال محمد محمد الهندي، مبادئ الجودة الشاملة في الإسلام وبعض تطبيقاتها في التعليم الإسلامي، (القاهرة: دار

النشر للجامعات ١١٥١٨)، ص. ١٤.

^٩ محمود يونس، التربية والتعليم، (جاكرتا: ١٩٧٢)، ص. ٢٣.

(٢) لوصف وتحليل كيفية تنفيذ تعليم اللغة العربية معهد عبد الرحمن بن عوف العالي ومدى جودته.

(٣) لوصف وتحليل كيفية تقويم تعليم اللغة العربية معهد عبد الرحمن بن عوف العالي ومدى جودته.

هـ. أهم نتائج البحث: أمّا نتائج البحث الذي وصله الباحث في هذا البحث إلى النتائج التالية:

(١) تخطيط تعليم اللغة العربية:

١. المنهج المستخدم هو المنهج الذي يستخدمه معهد العلوم الإسلامية في جاكرتا في قسم الإعداد اللغوي.
٢. كتابة خطة التدريس وفق ما في المنهج المستخدم.
٣. المواد التعليمية من كتاب سلسلة تعليم اللغة العربية الذي طبعه جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٤. جودة التخطيط في تعليم اللغة العربية ممتازة.

(٢) تنفيذ تعليم اللغة العربية:

١. ينطلق تنفيذ التعليم من منهج الدارسي وخطة التدريس.
٢. تنفيذ المواد التعليمية يوافق المنهج المستخدم.
٣. استخدام طريقة التعليم وفق ما بنظر إلى أحوال الطلبة.
٤. الوسائل التعليمية المستخدمة هي الجهاز، والتلفاز، والمعمل اللغوي، والبطاقة، واللعبة اللغوية، وفيديو، والخريطة، والسبورة والقلم.

٥. الأنشطة الإضافية هي محاضرة عامة من العربي، ومسابقة الجدل، والمسابقة الثقافية والخطابة، ومسابقة إلقاء القصّة، والخطابة القصيرة، واللعبة اللغوية، والرحلة اللغوية.

٣) تقويم تعليم اللغة العربية:

١. الاختبار اليومي، والاختبار لنصف الفصل، والاختبار لآخر الفصل، والاختبار الشفهي والتحريري.
٢. التقويم من ناحية المعرفي والوجداني والنفسي الحركي.
٣. معيار النجاح لكل المادة.

٢. الموضوع:

أ. تأثير كفاءة مدرّسي اللغة العربية واستعدادات الطلبة للاختبار الوطني على نتيجتهم في اللغة العربية بالمدرسة الثانوية الحكومية تابين كلمنتان الجنوبية.

ب. الكاتب: محمد خالص أمر الله

ج. منهجية البحث: المدخل الذي استخدمه الباحث في هذا البحث هو المدخل الكمي بدراسة الترابط.

د. أهداف البحث:

أ. لمعرفة تأثير كفاءة مدرّسي اللغة العربية على نتيجة الطلبة بالمدرسة الثانوية الحكومية تابين كلمنتان الجنوبية.

ب. تأثير استعدادات الطلبة للاختبار الوطني على نتيجة الطلبة بالمدرسة الثانوية الحكومية تابين كلمنتان الجنوبية.

ج. تأثير كفاءة مدرّسي اللغة العربية على استعدادات الطلبة للاختبار الوطني بالمدرسة الثانوية الحكومية تابين كلمنتان الجنوبية.

هـ. أهم نتائج البحث: ومن نتائج البحث الذي حصلها الباحث هي: (١)

البيانات الكيفية تأثير الكفاءة التربوية لمدرّس اللغة العربية على نتائج الطلبة في اللغة العربية بالمدرسة الثانوية الحكومية تابين كلمنتان الجنوبية يقوّي ويكّمّل ويوسّع بيانات الكمية ارتباط بين كفاءة التربوية لمدرّسي

اللغة العربية على نتائج الطلبة في اللغة العربية بدرجة ٢٧٥. البيانات الكيفية المقوية هو التعلّم الذي لايناسب على تخطيط التدريس ولكن التعلّم يناسب بمؤشرات الاختبار الوطني. ٢) البيانات الكيفية تأثير استعدادات الطلبة للاختبار الوطني على نتيجة الطلبة بالمدرسة الثانوية الحكومية تابين كلمتان الجنوبية يقوي ويكمل ويوسع بيانات الكمية ارتباطا بين استعدادات الطلبة للاختبار الوطني على نتائجهم بدرجة ٣٤٥. البيانات الكيفية المقوية هي الطلبة بالمدرسة الثانوية الحكومية تابين كلمتان الجنوبية لهم استعداد النفسي الجيد مهما كان استعدادهم في المواد غير جيد. ٣) البيانات الكيفية تأثير الكفاءة التربوية لمدرسي اللغة العربية على استعدادات الطلبة للاختبار والوطني بالمدرسة الثانوية الحكومية تابين كلمتان الجنوبية يقوي البيانات الكمية ارتباطا بين كفاءة التربوية لمدرسي اللغة العربية على استعدادات الطلبة للاختبار الوطني بدرجة ٢٠٩. والبيانات الكيفية المقوية هي كفاءة المدرس لتحديد المواد المناسبة بمؤشرات الاختبار الوطني وتنفيذ الامتحان التجريبي يساعد الطلبة في حال استعداد المادة. ٤) البيانات الكيفية تقوي البيانات الكمية لأنّ معمل الارتباط متعدّد أعلى من معمل الارتباط بسيط (٣٩٧. أعلى من ٢٧٥ و ٢٠٩). والبيانات الكيفية المقوية هي إذا يجرى كفاءة التربوية واستعدادات الطلبة جيّدة فيؤثر على نتائج الطلبة في اللغة العربية.

٣. الموضوع:

- أ. إدارة تطوير الكفاءة المهنيّة لدى المعلّم في المدرسة الثانوية الحكومية MTs باتو و المدرسة المتوسطة SMP Plus الكوثر مالانج.
ب. الكاتبة: يوحامنتين

ج. منهجية البحث: كان المنهج الذي استخدمت الباحث في هذا البحث هو المنهج الكيفي بدراسة الحالة.

د. ومن أهم نتائج البحث الذي يقوم به يوحامنتين في المدرسة الثانوية الحكومية MTs باتو و المدرسة المتوسطة SMP Plus الكوثر مالانج، أن لكلٍ منهما لها محاولات إدارية في تطوير الكفاءة المهنية لدى المعلم كما تلي:

(١) لحقّ المعلم الكفاء المهنيّ، تقوم المدرسة الثانوية الحكومية باتو أو المدرسة المتوسطة Plus الكوثر مالانج باستخدام المبدأ "How to have and how to empower". وأما الطّريقة الّتي تقوم بها المدرسة هي كيف الحصول على المعلم المهنيّ وكيف اجعاله وتمكينه.

(٢) وأما المحاولات الإدارية الّتي تقوم بها المدرستان في تطوير جودة المعلم الكفاء المهنيّ كما تلي:

- أ. تعيين المعلم الشابّ إنتقائياً
- ب. تدريبات المعلمين بعقد البرامج التّربوية والدّورات التّدريبية
- ج. الإشراف التّربويّ
- د. توظيف التّعليم لدى المعلم
- هـ. إنماء الدّوافع بإتيان الجوائز المتوازنة
- و. إتيان الدّاعمة الجيّدة للمعلم الّذي سيواصل الدّراسة.

من الدّراسات السّابقة يستطيع الباحث أن يستفيد منها كمقارنة، وما يفرّق ما بين دراسة الباحث والدّراسات السّابقة، أنّ الدّراسات السّابقة أكثر بحثها وتخصّصها في مجالات الكفاءة المهنية، تأثير كفاءة مدرّسي اللّغة العربية واستعدادات الطّلبة للاختبار الوطني على نتيجتهم في اللّغة العربية، وأيضا عن إدارة تعليم اللّغة العربية بكيفية الإجمال. فدراسة الباحث بالنّسبة إلى هذا البحث أنّه متخصصّ ومتركّز في إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربية، وهذا البحث لا يكتفي ببحثها في مجال واحد، بل إنّما هو يبحث في مجالين بالأقل، ويصفي الباحث في هذا المجال كيف جهود معهد الأمين الإسلامي في تطوير جودة معلّم اللّغة العربية بإيجاد أنشطة تطوّرية التي تحت ظلال الإدارة. أمّا تشابه دراسة الباحث والدّراسات السّابقة هو يساوي في البحث عن تنمية كفاءة مدرّس اللّغة العربية، وهذا المجال لافرق بينهما، حتّى يكاد مضمون بحثها في إطار معرفة تطوير كفاءة مدرّس اللّغة العربية.

الباب الثاني الإطار النظري

المبحث الأول: الإدارة

أ. مفهوم الإدارة

يرى الباحثون في علم الإدارة أنّ كلمة الإدارة، قد اشتقت من الكلمة اللاتينية ذات المقطعين، الأول (Ad) والثاني (Minister)، والتي تعني باللغة الإنجليزية (To serve) أي تقديم الخدمة، بمعنى أنّ من يعمل بالإدارة يقوم على خدمة الآخرين، أو أنّه يصل عن طريق الإدارة إلى أداء الخدمة، وهذا هو المعنى اللغوي أو اللفظي لكلمة الإدارة^{١٠}.

وفيما يتعلّق بالمعنى الاصطلاحي للإدارة، فإنّ الباحثين لم يتفقوا على تعريف الإدارة، رغم أنّهم قد اتفقوا على أنّها تعني الوظيفة أو النشاط الذي يقوم به المديرون. وقد ظهر اتجاهان رئيسان في تعريف الإدارة. أمّا الاتجاه الأول فقد اعتمد على تحليل العمل الذي يقوم به المدير إلى عناصر أو خطوات، واستنتج من ذلك تعريف للإدارة يقوم على تحديد تفاصيل ذلك العمل أو خطواته. أمّا الاتجاه الثاني الذي ظهر في تعريف الإدارة، فإنّه يعتمد في تعريف الإدارة انطلاقاً من طبيعتها وليس من وظائفها، باعتبارها نشاطاً متميّزاً^{١١}.

^{١٠} راتب السعود، الإشراف التربوي، (عمان: طارق للخدمات المكتبية) ٢٠٠٧. ص. ٢٠.

^{١١} السعود، الإشراف التربوي، ص. ٢٠.

للإدارة معانٍ متعدّدة، منها قال نور الهادي (١٩٨٣) أنّ الإدارة هي أنشطة تشكّل عملية إدارة سعي مجموعة النّاس بالتّعاون حصولاً إلى الأهداف المعيّنة إلى أن تكون فعّالية. ويمكن تعريف الإدارة بأنّها عملية إجتماعية مستمرة تسعى إلى استثمار القوى البشريّة والإمكانات المادية من أجل أهداف مرسومة بدرجة عالية من الكفاءة^{١٢}.

ومعنى آخر أنّ الإدارة هي عملية التّخطيط والتنظيم والقيادة والتّحكّم إلى منظّمة تحقّقاً للأهداف بالفعّال^{١٣}. وأتى وزارة التّربية الوطنية بتعريفها أن الإدارة هي كعملية استخدام الموارد بشكل فعّال. (Depdikbud، 1997: 623)

وهناك عدّة تفاسير وتعريفات للإدارة أخذت من المدارس المختلفة للإدارة والتنظيم نطرح منها ما يلي^{١٤}:

١. الإدارة هي انسياب النّشاط من مستوى إلى مستوى آخر ومن مرحلة إلى المرحلة التّالية مع اندماج جميع العناصر بصفة مستمرة في مجرى واحد. وعمل الإدارة في المستوى الأعلى هو التّأكد من حدوث الاندماج واستمراره.
٢. الإدارة هي العملية الخاصّة بتنسيق وتوحيد جهود العناصر المادية والبشرية في المنظّمة من مواد وعداد ومعدات وأفراد وأموال عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة هذه الجهود من أجل الأهداف النّهائية للمنظّمة.
٣. الإدارة هي عبارة عن النّشاط الخاص بقيادة وتوجيه وتنمية الأفراد وتخطيط وتنظيم ومراقبة العمليات والتّصرّفات الخاصّة بالعناصر الرّئيسية

^{١٢} خالد سعد الجضي، الإدارة في التّطبيقات والوظائف، (ط ١. ١٤٢٧هـ). ص. ١٨.

^{١٣} Bahrudin, Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (UIN-MALIKI PRESS. 2010). hlm. 49.

^{١٤} حسب الرسول حسين أحمد، الإدارة العامّة في الإسلام الأصول والتّطبيق، (الرياض: مكتبة الرّشد ناشرون)، ص. ١٨.

في المشروع، من أفراد ومواد وآلات وعدد ومعدّات وأموال وأسواق لتحقيق أهداف المشروع المحدّدة بأحسن الطرق وأقلّ التكاليف. علاقة بعمليات الإدارة أو وظائف الإدارة الرئيسية فتختلف الآراء بعضها على بعض. مثلا يرى هنري فايول وهو الكتاب القدامي بأنّ عمليات الإدارة هي: التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق، الرقابة^{١٥}، أمّا لوثر جولييك فقد ذكر العمليات التالية للإدارة: التخطيط، التنظيم، إدارة الأفراد (التوظيف)، التوجيه أو القيادة، التنسيق، وضع التقارير، وضع الميزانيات.

فبعد دراسة العديد من آراء علماء الإدارة وما أورده الباحث من تقسيمات للعمليات الإدارية يتّضح لنا بأنّ هناك إجماعا على أنّ عمليات الإدارة تشمل على الأقلّ: التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة. رغم أنّ من وظائف الإدارة من يزيد بالقيادة، والتحكّم وإلى ما ذلك، ولكن وجود هذه الزيادة واختلاف الآراء بين العلماء الإداريين لا يخطئ بعضه على بعض، لأنّ العمليات (الوظائف) الأربع ما بين التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة متداخلة ومتشابكة مع بعضها البعض بل أنّ كلّ عملية تضمّ بقية العمليات.

فلما اتّضح عن عمليات الإدارة الأربع أو وظائفها قسما وتوزيعا، فلا بدّ للباحث أن يعرف كلّ واحد منها فهما وتعريفا كما يلي:

(١) التخطيط

هو عملية ذكية للتنبؤ بمعرفة المستقبل^{١٦}. التخطيط عمل ذهني موضوعه الترتيبات التي يفكر فيها المرء في حاضره لكي يواجه به ظروف مستقبله في سبيل هدف يسعى للوصول إليه، فالتخطيط بهذه الصّفة ماهو إلاّ عمل يهدف إلى تطويع المستقبل المجهول لإدارة الإنسان ما استطاع إلى ذلك سبيلا.

^{١٥}حسين، الإدارة العامة في الإسلام، ص. ٥٣.

^{١٦}إبراهيم، الإدارة العامة والإدارة التربوية، ص. ١٦.

فالتخطيط مدخل لحلّ المشكلات ومنهج لتحقيق
الغايات، عن طريق التخطيط يستطيع الإنسان أن يتغلب على
ما يحتمل أن يصادفه من ظروف لا يعلمها في حاضره^{١٧}.
فالتخطيط يعدّ وظيفة مركزية تختصّ بها الإدارة العليا في قمة
التسلسل الهرمي للتنظيم.

هناك العديد من التعريفات التي وردت بشأن التخطيط
نورد منها:

١. التدبير الذي يرمي إلى مواجهة المستقبل بخطط منظمة
سلفا لتحقيق أهداف محدّدة^{١٨}.

٢. جمع الحقائق والمعلومات التي تساعد على تحديد
الأعمال الضرورية لتحقيق النتائج والأهداف المرغوب
فيها^{١٩}.

٣. التخطيط هو عملية ذهنية بمثابة التّحديد الضّروري
لبرامج العمل، وهو قرار مبني على غرض وحقائق
وتقديرات مدروسة^{٢٠}.

٤. التخطيط هو عملية أساسية المستخدمة لاختيار الغرض
ولتعيينه^{٢١}.

^{١٧} إبراهيم، الإدارة العامة والإدارة التربوية، ص. ٦١.

^{١٨} إبراهيم عبد العزيز شيحا، الإدارة العامة، (مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، دون السنة) ص: ٩٣

^{١٩} إبراهيم عبد العزيز، الإدارة العامة، ص. ٩٣.

^{٢٠} علي شريف، الإدارة العامة مدخل الأنظمة، (بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر ١٩٨٠)، ص. ٥٢٥.

^{٢١} Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 42.

٢) التنظيم

وهو العمل الجماعي المشترك الذي يتم عن وعي وإدراك وذلك بترتيب الأنشطة الإدارية داخل المؤسسة ومعرفة عمل كلّ واحدة إدارية وذلك لتحقيق أهداف المنظمة^{٢٢}. والعمل الجماعي المشترك داخل البيئة التنظيمية من حيث توزيع الأنشطة والمهام وكذلك الأدوار واختيار الأفراد القادرين والراغبين في العمل حيث يتضمّن ذلك ضرورة العمل على إيجاد قوّة العمل الفعّالة إضافة إلى المواصفات المطلوبة لكلّ وظيفة.

يعتبر عنصر التنظيم العنصر الثاني من عمليات الإدارة وهو كظاهرة حضارية انبثقت نتيجة حاجة الإنسان للتعاون بدلا من الصراع. فقد أدرك الأفراد أنّه وسيلة فعّالة للوصول إلى الأهداف الخاصة بالمنظمة والمنشأة والتي تبدّل من التجانس إلى اللاتجانس أو من البساطة إلى التعقيد^{٢٣}.

يرتبط التنظيم بالعمل الجماعي، وعلى ذلك فالعمل الكامل الذي يقوم به شخص بمفرده دون أن يستعين بغيره لا يحتاج إلى تنظيم بل يقتضي تخطيطا فحسب. والتنظيم الإداري يعرف بأنّه حصر وتوجيه النشاط الضّروري لتحقيق هدف معيّن ويتطلّب التنظيم الإداري وضع هيكل لأيّ منظمة تفرغ فيه الواجبات والاختصاصات في قوالب محدّدة وأقسام معيّنة منعا للازدواجية وتضارب أو تداخل الصّلاحيات في العمل اليومي.

^{٢٢} إبراهيم، الإدارة العامّة والإدارة التربوية، ص. ١٦.

^{٢٣} حسين، الإدارة العامّة في الإسلام، ص. ٩٧.

(٣) التوجيه

وهو عملية إرشاد الأفراد العاملين في التنظيم الإداري إرشادا سليما مبني على أسس عملية من أجل تحقيق الأهداف، ويرجع علماء الإدارة أنّ التوجيه يشمل الحفز والاتصال والقيادة^{٢٤}.

الاتصال هو إرسال معلومات من شخص أو جماعة إلى شخص آخر أو جماعة أخرى مع ضرورة فهم هذه المعلومات مع مراعاة الاتصال الذي يوفر القدرة على تسهيل مرور المعلومات بكلّ الاتجاهات بسهولة ويسر. فالحفز هو القوة التي تغير في اتجاه طبيعة وشدّة سلوك ما، والحفز يثير حماس وإصرار واندفاع الفرد للقيام بعمل معين. وأمّا القيادة هي القدرة في التأثير على سلوك المرؤوسين ويكون مصدر هذا التأثير السلطة الممنوحة للقائد أو مايتوفر لديه من معلومات أو خصائص شخصية. إنّ التوجيه هو العمل الدائب والمستمر للإدارة أثناء تنفيذ المهام المناطة بها، ويلزم الأعباء والمهام التي تقررها الأجهزة الإدارية العليا وتقوم بتنفيذها الأجهزة التنفيذية في المستويات الإدارية المختلفة^{٢٥}.

ويعرف التوجيه بأنّه الاتصال بالمرؤوسين وإرشادهم وترغيبهم في العمل لتحقيق الأهداف بالكيفية المطلوبة. فالتوجيه على ضوء ذلك ليس تنفيذا للأعمال وإمّا إرشادا للآخرين في تنفيذ الأعمال.

^{٢٤} إبراهيم، الإدارة العامة والإدارة التربوية، ص. ١٧.

^{٢٥} حسين، الإدارة العامة في الإسلام، ص. ١٥١.

وكذلك يعرف التوجيه بأنّ العمل أثناء التنفيذ ذاته لمواجهة أية مشكلة ولضمان سير العمل بالمستوى المطلوب الذي يضمن دواما التحقيق المتكافئ للأهداف. وعلى ضوء هذا التعريف فعملية التوجيه تشمل ما يلي:

١. القدرة على استخلاص احسن النتائج، تبعا للاتصال اليومي الذي يتم بين الرؤساء والمرؤوسين.
٢. القدرة على إثارة المرؤوسين بأهداف العمل وخلق الترابط اللازم بين الأهداف الفردية والأهداف الاجتماعية.
٣. القدرة على تركيز كافة الجهود في اتجاهات تضمن تحقيق الأهداف المشتركة.

(٤) الرقابة

هي متابعة الأعمال أولا بأول للتعرف على مدى مطابقتها للخطة الموضوعة والعمل على تصحيح الانحرافات إن وجدت، وغالبا ما تتبع الإدارات ما يعرف بالرقابة السابقة والرقابة اللاحقة، يقوم بها وحدات متخصصة داخل التنظيم^{٢٦}. إن الرقابة الإدارية عنصر هامّ وفعلّ من عناصر العملية الإدارية، وهي لقياس الأداء وكشف الانحرافات وبيان التصحيحات أو التعديلات المطلوبة، وأيضا تشكل الإطار الذي يتمّ بموجبه التأكّد من أن ما تمّ أو ما يتمّ مطابق تماما لما يجب إنجازه.

^{٢٦} إبراهيم، الإدارة العامة والإدارة التربوية، ص. ١٨.

وبالرغم من أنّ الهدف الأساسي للرقابة الإدارية يمكن في التّحقّق من السّير نحو الهدف أو الغاية الّتي تبيّنّها الخطة المرسومة دون ما عوائق أو مشكلات إلّا هناك أهدافاً أخرى تسعى الرقابة الإدارية لتحقيقها ويمكن أن نوجزها فيما يلي:

١. المساعدة على اكتشاف المشكلات في مهدها لاتخاذ الإجراءات التّصحيحية.
 ٢. تصحيح مسار الخطة المستقبلية للمنظمة وتقومها وبنائها على أسس سليمة.
 ٣. التّأكد من أنّ الأعمال الفنيّة تؤدّي طبقاً للأصول والقواعد الخاصّة بها.
 ٤. التّأكد من أنّ النّظم المقرّرة يتمّ تطبيقها على الوجه الأكمل وخاصّة في الجوانب المالية.
 ٥. التّثبت من أنّ العمل التّنفذي يسير في إطار الأنظمة الموضوعية وأن كافّة.
 ٦. التّوصّل إلى معلومات وحقائق وافية عن مسار العمل والّتي من شأنها أن تعين على ترشيد عملية اتّخاذ القرارات.
- لقد اتّضح البيان عن توزيع الإدارة ومافيه من شمولها إلى شرح كلّ واحد ممّافيه من تقسيمها. فيخطو الباحث إلى بيان جديد عن أنواع الإدارة التّطورية في المؤسّسة التّربوية الإسلامية على سبيل الإجمال، لديها أشياء رئيسية، ألوهي:

١. إدارة المنهج والتّعليم

٢. إدارة الموارد البشريّة

(١) تقييم إنجاز العمل والتّعويض

(٢) الدّورة التّدريبية والتّطورية

٣) اختراع أو ابداع وتدريب علاقة العمل

٣. إدارة التلاميذ

٤. إدارة المدرسة

٥. إدارة الوسائل والخزائن

٦. إدارة التمويل

٧. إدارة علاقة المجتمع

ومما هو جدير بالذكر أن من محتويات المؤسسة التربوية هي الموارد البشرية، وأيضا فيها المدير الذي يوجه كل شئ يتعلق بالتعليم والتعلم، فمن وظائفه هو توجيه المعلمين. يعتبر المعلم أو المعلم الكفاء أو المعلم الجيد بصفة عامة الأساس في العملية، هو الوسيط الأول بين التلاميذ وعملية التعليم، ويؤثر فيهم سلبا وإيجابا، فالمعلم المتمكن من مادته علميا وتربويا يستطيع أن يوجه التلاميذ نحو مايفيدهم وينفعهم في مجتمعهم الذين يعيشون فيه، والعكس بالنسبة للمعلم الضعيف فقد يكون سببا في نفور التلاميذ من مادته وعدم رغبتهم في التعليم.

والعملية التعليمية لاتعني شيئا إذا خلا ميدانها من معلم كفاء قادر على تحمل تبعاتها، وإنجاز مسؤولياتها في مجال المناهج، أو طرق التدريس، أو الوسائل، فهو العنصر الأساسي في العملية التعليمية، ولا بد من الاطلاع باستمرار على إمكاناته وعطائه، وتمكينه من التزود الأمثل لأداء واجبه^{٢٧}.

وعموما يعاني التعليم في مرحلته الابتدائية بصفة خاصة في العديد من الدول العربية من هبوط مستوى كفاية المعلم، وتعدد مؤهلات المعلمين بدرجة ينذر أن تجد لها مثيلا في دول العالم المتقدم، فمعظم معلمي اللغة المرحلة

^{٢٧} عادل السيد الجندي، الإدارة والتخطيط التعليمي الاستراتيجي، (الرياض: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، المملكة العربية

الإبتدائية في مستوى الكفاءة والثانوية العامة، وقلة منهم من خريجي الكليات المتوسطة أو الجامعات.

إذ أنّ من المسؤوليات العامة التي يقوم بها المدير أو المديرية توجيه وتقييم المعلمين أو المعلمات وحيث تجمع كلّ نظريات التربية والإدارة التعليمية على أهمية وضع مدير أو مديرة المدرسة في العملية التعليمية وإمامه بكافة جوانبها، ومن بينها عملية الإشراف الفنيّ أو (توجيه المعلمين).

فمدير أو مديرة المدرسة يعتبر مشرفا مقيما، وذلك لفعاليته والتّصاقه بشقي الإدارة المدرسية، الشق الإداري، والشق الفنيّ والمتعلّق بالعملية التربوية، وليس ثمة تعارضا بين ما يقوم به مدير أو مديرة المدرسة من إشراف وبين ما يقوم به الموجه التربوي خارج المدرسة.

فدور المدير في المؤسسة التربوية هو توجيه المعلمين أو المدرّسين إلى نشاط اشتبك بتدريسه حتّى يكون مدرّسا مثاليا يقوم به لإشباع حاجات طلابه. لمعرفة جودة المعلمين، لابدّ للمدير أن يقوم بإحدى وظائف الإدارة التي لا تخلع منها للمؤسسة التربوية، وهي التّقييم.

ومن هذه التعريفات وغيرها للإدارة يخلّص الباحث إلى الإدارة ماهي إلّا عملية يمكن عن طريقها تجميع الموارد البشرية والمادية المتاحة وتوجيهها من أجل تحقيق غايات وأهداف معينة بأقلّ تكلفة ممكنة ومبأكبر عائد ممكن. علاقة بالإدارة الجيدة التي ستقوم بها المؤسسة التربوية فلا بد لها أن تنقذ تنفيذها تامّا شمولها الأربعة السابقة، فإنّ هذه الأمور الأربعة أصبحت أمورا أساسية في الإدارة.

ب. أهمية الإدارة

ومما هو جدير بالذكر أن الإدارة مهمة جدًا للمجتمعات بشكل عام وهي ضرورة جدًا في القطاع العام والخاص حيث يشير (بيتر دراكر Peter Drucker) إلى أنّ الإدارة الفعّالة أصبحت وبسرعة العنصر الرئيس في الدول النامية، كما أصبحت العنصر الأكثر إلحاحاً في الدول المتقدمة.

لذلك تتبلور أهمية الإدارة فيما يلي^{٢٨}:

١. تحديد أهداف المؤسسة وتحقيق هذه الأهداف لبقاء المشروع ونموه.
٢. توفير عناصر الإنتاج للمشروع ومزج عناصر الإنتاج هذه بالمشاكل المناسب.
٣. توضع الوظائف المناسب في المكان المناسب.
٤. تقوم بتوجيه الموظفين وحفزهم.
٥. اكتشاف الانحرافات في التنظيم وتصحيح تلك الانحرافات.
٦. دفع الأفراد لاستقبال القرارات وتنفيذها، ويكون ذلك عن طريق تحفيزهم والتأكد من أن لديهم المعلومات والمهارات الضرورية للقيام بعملية التنفيذ.
٧. الإدارة مهنة تمارس في أيّ مشروع لخدمة المجتمع.
٨. الإدارة تخلق قيادات واعية وتمد المشروع بالخلق والإبداع.
٩. الإدارة معياراً ومؤشراً لتطوير الأمم، فهناك دول صناعية متقدمة وهناك دول نامية وهناك دول متوّخّرة، وسبب ذلك اهتمام بعض الدول بالإدارة أكثر من الدول الأخرى.

^{٢٨} إبراهيم، الإدارة العامة والإدارة التربوية، ص. ١١.

فمن أهمية الإدارة السابقة، عرف الباحث أن الإدارة لها دور وأثار قصوى في المؤسسة التربوية، وذلك بأن الإدارة أصبحت من أسباب نجاح المؤسسة التربوية، فالمؤسسة التربوية الجيدة لا بد أيضا من الإدارة الجيدة، وذلك لها جودة سواء كانت تعليما وتدريسا أو فردا واجتماعا.

ج. القواعد الأساسية في الإدارة

ويمكن تلخيصها في أربع قواعد هي^{٢٩}.

١. الإدارة لازمة لكلّ جهد جماعي: فإنّ وجود عدد من الموظفين والعمال، وكمية من الأموال، والمواد الخام لا يؤدي إلى إنجاز العمل إلاّ وجد شخص يحدّد الأهداف المطلوب تحقيقها، ويقرّر من يقوم بكل جزء من أجزاء العمل، ويقوم بالتّوجيه والإرشاد.
٢. الإدارة نشاط يتعلّق بتنفيذ الأعمال بواسطة الآخرين: وذلك بتخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة جهودهم وتصرفاتهم، والإداري كلّ من يقوم بهذه الوظائف.
٣. الإدارة تحقّق الاستخدام الأمثل للقوى المادية والبشرية: وذلك للوصول إلى الأهداف المرجوة، وهناك قواعد تحكم تصرفات وقرارات الإدارة وهي الاستخدام الأمثل للعناصر التي يستعين بها لتحقيق الأهداف، وهذه القواعد بطبيعتها اقتصادية، وتنفرّع عن القاعدة الاقتصادية قاعدتان هما: قاعدة الكفاية، وقاعدة الفاعلية.
٤. تهدف الإدارة إلى الإشباع الكامل للحاجات والرّغبات: فالإدارة ليس حرّاً في اتّخاذ مايراه من قرارات، ولكن تحكم تصرفاته قاعدة "المسؤولية

^{٢٩} عبد العزيز العلي التوجري، إدارة العلاقات العامة بالحرس الوطني، (الرياض: ١٤٠٠ هـ ١٩٨٠ م)، ص. ٢٢ و ٢٣.

الاجتماعية" فعليه أن يأخذ في الحسبان الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والروحانية للإنسان، وعليه أن يحقق (التوازن) بين المصالح المتعارضة. وخلاصة القول أنّ الإدارة بصفة عامة تعني القدرة على الإنجاز باستخدام جميع الإمكانيات المتاحة من أجل تحقيق أهداف معينة، فالقواعد الأساسية للإدارة تعتبر مبادئها الجوهرية لأنها التي تكون منبعاً راجعياً في تطبيق الإدارة، فلا بدّ للمؤسسة التربوية أن تهتمّ بها اهتماماً عميقاً بينما تقوم بتنفيذها في المنظمة وإلى ما ذلك. وهي بذلك المفهوم تتضمن جميع الوظائف والأنشطة التي تقوم بها الإدارة من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه ومتابعة وتقييم.

المبحث الثاني: جودة المعلم

أ. مفهوم الجودة

الجودة في اللغة من فعل جاد جودة، وجوّده: صار جيّداً، يقال جاد المتاع وجاد العمل فهو جيّد، وجمعه جياذ وجيائد، وجاد الرجل أتى بالجيّد من قول أو عمل، فهو مجواد على صيغة المبالغة، ويقال: أجاد الشيء أي صيره جيّداً، وتجوّد الشيء: أي تحيّر وطلب أن يكون جيّداً، والجيّد نقيض الرديء^{٢٠}.

وأما الجودة في الإصطلاح هي مجموعة من المفاهيم والإستراتيجيات والأدوات والمعتقدات والممارسات التي تهدف إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات وتقليل الخسائر وخفض التكاليف^{٢١}، ويراها آخرون أنّها: التّحسّن المستمر في الأداء وذلك لتطويره، مع مراعاة خفض التّكاليف وتحسين الإنتاجية.

التعريفات المختلفة والمتعدّدة تدلّ أنّ للجودة لا يوجد مفهوم واضح عنها، وأنّها تحمل معاني متنوّعة يتوقّف الأخذ بأيّ منها على الاستخدام والسياق الذي

^{٢٠}جمال محمّد محمّد الهندي، مبادئ الجودة الشاملة، ص. ١٤.

^{٢١}أحمد إبراهيم أحمد، الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، (الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر،

طبقت فيه، وأن مفهوما متعددة بحيث لا يمكن حصره في دائرة ضيقة، وأنها مفهوم يختلف باختلاف الزمان إلا أننا أن نتناول بعض هذه المعاني.

كلما عرف الباحث عن تعريف الجودة لغة واصطلاحا أكثر، فذلك يدل على معرفته بأن الجودة مهمة جدا للمنظمة أو المؤسسات التربوية والمعاهد الإسلامية، لأن الجودة تعتبر لب المنظمة التي تكون أولية من الأولويات الأساسية، فتتميتها هي من أهم الوظائف. واكتشاف مصادر الجودة من المغامرة المهمة، وعى العاملون بالعالم التربوي أن من وظائفهم اللازمة هي انتزاع الجودة الجيدة وإلقائها لدى الطلبة.

وأما من مصادرها التربوية تحتوي كماتلي³²:

١. الوسائل البنائية
٢. المعلم الجيد
٣. قيمة الأخلاق العظمى
٤. نتائج الإختبارات الممتازة
٥. المهنية
٦. دوافع الوالدين
٧. التجارة والمجتمع المحلي
٨. الموارد المتاحة والمتوفرة
٩. التكنولوجيا العصرية
١٠. القيادة الجيدة والفعالية
١١. حق الإهتمام للدارسين
١٢. المنهج المثالي

³²Edward Sallis, *Total Quality in Education*, (Jogyakarta: IRCiSoD, 2012), hlm. 30-31.

إذا كان التّعليم يحتاج إلى الجودة فلا بد من وصول إلى بعض الأسس والقواعد التي تساعد على جودة التّعليم مثل:

١. وضوح الأهداف
٢. إشراك الطّلاب في إعداد البرامج التّعليمي
٣. مساعدة الطّلاب على استعمال المصادر الأساسية في البحث
٤. الاهتمام بالمحتوى والطريقة والسّرعة
٥. مسؤولية الطّلاب نحو التّعلّم
٦. التّمييز بين نشاطات المعلّم والمتعلّم مع التّخطيط لهذه النّشاطات
٧. وضع جداول لتقييم الطّلاب معرفيا ومهاريا
٨. اعطاء الطّلاب الخبرة اللاّزمة للنّجاح في العمل
٩. جعل إجراءات تقويم الطّلاب موضوعية غير متحيّزة
١٠. وضع سجلات تقديرات للفاحص
١١. الدّعم والتّوجيه ذوالمغزى للطّلاب
١٢. إدخال مهن ذات سمّة عالمية
١٣. تشجيع الطّلاب على استخدام الانترنت والمكتبات والنّشرات الدّولية وأقراص الذاكرة المدبّجة والكتب وغير ذلك من توصيات.

ب. طرق تحقيق الجودة وتحسينها

لتحقيق أهداف التعليم المرسومة في المؤسسة التربوية، فلا بدّ لها أن تهتمّ اهتماما عاليا إلى أن يحقّق ذلك الأهداف التعليمية. للجودة عدّة طرق تحقيقها وتحسينها وهي فيما يلي^{٣٣}:

١. التّخطيط للجودة (Quality Planning)

وهي الأنشطة التي تحدّد الأهداف والمتطلّبات الخاصة بالجودة، وتطبيق عناصر نظام الجودة وتشمل تخطيط المنتج، والتّخطيط الإداري، وتخطيط العمليات، واعداد خطط الجودة، ووضع التّرتيبات اللازمة لتحسين الجودة.

٢. ضبط الجودة (Quality Control)

وهي الأساليب والأنشطة العملية المستخدمة لتلبية متطلّبات الجودة، وتشتمل على الأساليب والأنشطة العملية الهادفة إلى مراقبة العمليات، والحدّ من أسباب الأداء غير المقبول في جميع مراحل تحقيق المنتج للوصول إلى الفاعلية الإقتصادية المرجوة. وينظر عادة إلى ضبط الجودة على أنّه وسيلة للكشف عن العيوب. وليس لمنع حدوثها، فهو يعتمد بشكل أساسي على التفتيش الذي يعتمد بدوره على المفتشين، الذين يقومون بفحص عينات من المنتج، إمّا بشكل دوري أو بعد تصنيع دفعة منه، بهدف الكشف عن الوحدات المعيبة.

٣. ضمان الجودة (Assurance Quality)

وهو جميع الأنشطة المنهجية والمخطّط لها، المطبقة ضمن نظام الجودة، ويتم إثباتها عند الحاجة، لدعم الثقة الكافية بأنّ المؤسسة قادرة على تلبية متطلّبات الجودة، كما أنّ ضمان الجودة يعتمد على الوقاية أو

^{٣٣} أحمد الخطيب و رباح الخطيب، إدارة الجودة الشاملة تطبيقات تربوية، (الرياض: ١٤٢٥ هـ)، ص. ٣١.

منع حدوث العيوب بدلا من الكشف عنها، ويركز على الحاجة إلى تطبيق أساليب ضبط موثوقة على الأنشطة المنفذة في جميع مراحل تحقيق المنتج.

٤. تحسين الجودة

فهي عبارة عن الأعمال التي تتحمل عبء المؤسسة لزيادة فاعلية الأنشطة والعمليات ومردودها بهدف توفير فوائد إضافية للمؤسسة ولزبائنها. ويتمّ تحسين الجودة من خلال تنفيذها بطرق جديدة، ويعدّ تحسين الجودة أساسا لمفهوم إدارة الجودة الشاملة الذي تعود جذوره إلى مفهوم ضبط الجودة الشاملة.

ج. إدارة تطوير الجودة

إدارة الجودة هي الطريقة التي تضمن بأن جميع النشاطات الضرورية لتصميم وتطوير ومن ثم تطبيق المنتج أو الخدمة في المؤسسة فعّالة وتعمل بكفاءة. وأما التطوير هو كيفية الترقية والتطور بسبب وجود العلة التي تكون مسيرة شيء لا يجري بأهدافه المرجوة. وهو من المفاهيم المعقدة

تطوير الجودة أفضل ما يعرف به عالم الإحصاءات الأمريكي إدوارد ديمينغ هو فلسفته الإدارية في الجودة والإنتاجية والمركز المنافس، حيث أنه صاغ ١٤ نقطة يجب على الإداريين الانتباه لها لتحقيق الجودة، وبعض هذه النقاط يلائم إدارة الخدمات بشكل أكبر ومنها حطّم الحواجز بين الاقسام والدوائر المختلفة. يجب على الإداريين أن يتعلموا مسؤولياتهم ويستلموا القيادة التطور بشكل باستمرار إنشاء برنامج للتطوير والتعليم الذاتي^{٣٤}.

³⁴<https://ar.wikipedia.org/wiki/diakses>, 03, 11, 2015.

انطلق الباحث من المفاهيم المتعددة عن الإدارة والجودة التي تتشابه وتتداخل بعضها على بعض في تحقيق الأهداف المرسومة، فليست لأهداف الإدارة إلا للوصول إلى جودة المنتج والخدمة، والجودة لاتنال إلا بوجود الإدارة الجيدة.

تطوير الموارد البشرية في حقل التربية هي من الأشياء الموجوبة وجودها، وهذا المجال يوافق بالاحتياجات في الميدان أو المكان لمن يقوم بالتربية، كي يقدر على صناعة التخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والتقييم التربوي بشكل مستقل يناسب بدستور النظام التربوي الوطني، ٢٠٠٣.٢٠ سنة. وأيضا قرار الحكومة، ٢٠٠٥.١٩ سنة، عن المعيار الوطني التربوي^{٣٥}.

بناء على ذلك، أنّ مسألة الاحتياج لتحصيل الموارد البشرية المتفوقة والمهنية فهي من أهداف تربية في المؤسسة التربوية. وكيفية تطويرها هي عملية مبدئية لترقية وتنمية فيها المهارات، والعلوم، والكفاءات الفردية وفق بحاجة عصرية ومقبلة. فالمؤسسة لا بد أن تكون ذات اهتمام إلى المهارات والعلوم والكفاءات الفردية، فتطويرها لتحسين ولترقية الجودة من وجود البرامج التدريبية، والتربية حصولا إلى النتائج المنشودة، فالتدريبية تعين أحدا في معرفة وفهم ترقية لمهارته، وتأهيله، وموقفه المحتاج وفق إرادة المؤسسة التربوية أو المنظمة. وأما التربية هي أنشطة لترقية القدرة والاتقان إلى النظرية والمهارة إلى التغلب على المشاكل المرتبطة بأنشطة وبرامج تحصيل الأهداف، هذه المحاولات تقام لتحسين الانتاج الفردي حتى يكون كل شئ يجري وفق أهدافه.

³⁵ <http://ulfarhomaisa.blogspot.co.id/2013/02/manajemen-pengembangan-profesionalisme>. diakses, 02, 11, 2015.

في هذا المبحث، أنّ إدارة تطوير الجودة تشمل على الجوانب التربوية، إمّا في الجانب الوسائل التعليمية، والوسائل البنائية وخزائنها، وإدارة المدرسة وبيئتها، وإدارة التلاميذ والمجتمع وإلى ما ذلك. والجوانب الإدارية لتطوير الجودة في حقل التربية لا بدّ لمن يقوم بها أن يبدأ من الوسيط الأوّل، وهو المعلّم. وللوصول إلى الأهداف التربوية لا بدّ من وجود المعلّم الجيّد، فالبرامج المناسبة لتطوير ولترقية جودة المعلّم هو رقابة، وإرشاد وتوجيه المديرين والمشرفين ورؤساء المدارس بإيجاد وعقد البرامج التدريبية التعليمية الخاصة وغيرها من النشاطات الفعّالة.

فدور المدير في المؤسسة التربوية هو توجيه المعلّمين أو المدرّسين إلى نشاط اشتبك بتدريسه حتّى يكون مدرّسا مثاليا يقوم به لإشباع حاجات طلابه. لمعرفة جودة المعلّمين، لا بدّ للمدير أن يقوم بإحدى وظائف الإدارة التي لا تخلع منها للمؤسسة التربوية، وهي التّقييم.³⁶

نظرا إلى مافي المنظّمة أو المؤسسة التربوية كنظام اجتماعي، ففيها عنصران ظاهران: العنصر الأوّل هو مجموعة الناس الذين يعملون معا لتحقيق الأهداف.³⁷ والتعنصر الثّاني، وجود الجمادات أو الأشياء الآخر المستخدمة مع الإنسان لتحقيق الأهداف المذكورة. وقال أمستروع عن إدارة الموارد البشرية أنّها إدارة الموارد الإنسانية، إدارة الفرد أو العمالة، إدارة الموظّف، إدارة العمّال والإدارية الفردية وعلاقة الصّناعة.³⁸ وعُرف العنصر الأوّل بالموارد البشرية، والثّاني معروف بالغير. وكلاهما لا ينفصلان بعضهما على بعض، لعلاقتهما المتبادلة لتحقيق الأهداف في المنظّمة أو المؤسسة التربوية، وذلك بوجود الحاجة بعضها

³⁶ عادل، الإدارة، ص. ٤١.

³⁷Dra. Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Indonesia, 2006) Hlm, 1.

³⁸Triton PB, *Mengelola Sumber Daya Manusia*, (Oryza, nyutran MG II/1466) Hlm. 19.

على بعض. فالموارد البشرية لا تجري بنفيسة أكثر إلا بوجود الموارد بالغير وكذلك العكس.

إدارة الموارد البشرية لها ضريبة إيجابية في تطوير المؤسسة التربوية وفي تحقيق أهدافها. وعقد الموارد البشرية وتطويرها هي محاولة لتسهيل العدد والجنس الفردي الموافقة تناسب بالحاجة لدى الموارد البشرية في المنظمة، وهذا العقد له فائدة التي ترتبط بمسألة حاجة الموارد البشرية، والتوظيف، والانتقاء، والموضع³⁹.

وتطوير الموارد البشرية هي محاولة إيجابية لترقية المهارة والعلوم بعقد الأنشطة التدريبية هدفا لتسهيل الأهداف المنشودة. وفي هذا المجال، أنّ من الموارد البشرية المهمة هي معلّم، لأنّ المعلّم له دور كبير في مسيرة عملية التعليم والتعليم، وهو الأساس الأوّل في جميع المدارس أو المؤسسات التربوية والمعاهد الإسلامية. ولتطوير الجودة لدى المعلّم أو المدرّس لابدّ لمديري المؤسسة التربوية من عقد البرامج أو الأنشطة الداعمة أو المؤيّدة، بعضها:

١- التدريب

وهو عملية نظامي لتغيير سلوك الموظّفين في المجال هدفا لترقية أهداف المنظمة، والتدريب عادة مبدوء بالاتّجاه وهو عملية اتيان الإعلان أو الخبر والعلوم عن الموظّف أو العمالة، والمنظمة، والأرجاء للوصول إلى الأداء (performance) المعين⁴⁰. والتدريب قادر على تطوير وترقية المهارة والعلوم والكفاءة لدى العمالة أو الموظّف⁴¹.

فالتطوير هو محاولة وسعي لترقية الكفاءة التي تشتمل على التقني، والنظرية، المفهوم والأخلاق لدى الموظّفين وفق بحاجة

³⁹Triton, *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Hlm. 35.

⁴⁰Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 55511), Hlm. 175.

⁴¹Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hlm. 177.

الأعمال أو الأفعال بوسيلة التربية والتدريب. ويهدف بالتدريب لترقية المهارة التقنية في أداء الأعمال لدى العمّال. حيث وجّه رئيس الجمهورية الإندونيسية النّمرة ١٥، التاريخ ١٣ من سبتمبر ١٩٧٤، " التربية هي سائر المحاولات لبناء الشّخصية وتطوير الكفاءة الإنسانية الإندونيسية جسما وروحا التي تنطبق طول الحياة، سواء كانت التربية داخل المدرسة أو خارجها في إطار بناء اتّحاد الإندونيسية والمجتمع بالقسط والنّجاح على أساس المبادئ الخمسة"^{٤٢}.

وأما التدريب جزء من أجزاء التربية التي تحتوي على عملية التّعلّم للحصول ولترقية المهارة خارج نظام التربية المنطبقة في الوقت القليل ويستخدم بالمنهج التطبيقية أكثر من النظرية. لذلك، أنّ التطوير يدخل فيه التدريب والتربية لترقية المهارة في الأعمال تقنيا وإداريا.

عدد المهارات عُرست في نفوس الموظّفين بوسيلة التدريب والتّطوير، والتدريب يشير إلى محاولة أو السعي المخطّطة لتسهيل عملية التّعليم عن العلوم المترابطة بالأعمال أو الأفعال، والمهارات، وسلوك الموظّفين^{٤٣}. وأما التّطوير يورّط المحاولة لنيل العلوم، والمهارات، والسلوك الذي يترقى كفاءات الموظّفين امتلاء لعدد تحدّيات الأعمال أو الأفعال الموجودة أو العدم^{٤٤}. وقال كريل و

⁴²Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Madiartha Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), Hlm. 92.

⁴³Ramond A. Noe, John R. Hollendeck Barry Gerhart, Patrick M. Wright. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta 2010. Hlm, 106.

⁴⁴Ramond, John, Patrick. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hlm, 106.

كوسمٲ (١٩٨٢ : ٢٧٨) أنّ أوّل أهداف التّدريب تنقسم إلى خمسة أهداف فيما يلي^{٤٥}:

(١) لترقية المهارة لدى الموظّف وفق بتغيير التّكنولوجيا.

(٢) لنقصان وقت التّعلّم لدى الموظّف الجديد كي يكون موظّفًا كفئًا.

(٣) لمساعدة مسألة العملية أو التّشغيلية.

(٤) لإعداد الموظّف في التّرقية.

(٥) لاتيان الاتجاه لدى الموظّف لمعرفة المنظمة أكثر.

بناء على ذلك، أنّ التّدريب لدى المعلّمين يفيد لهم في إطار ترقية وتنمية الدّافعة، والحوافز، والآفاق الواسع، والعلوم الجديدة، لأنّ فيها تعليم، والاتّجاه الإيجابي. والتّدريب التّربوي أو الدّورة التّدريبية هي نشاط أو برنامج الذي يقابل لتغيير الجوّ في نفس المعلّمين علما، وآفاقا، ومهارة، ونظرية. فلا بدّ لمدير المؤسّسة التّربوية أن يقوم به لاتيان الفرصة في تحسين النّفس وتوسيع التّعامل والاتّصال بالعالم التّربوي، وأيضا في توثيق الاتقان العلمي.

⁴⁵<https://goenable.wordpress.com/tag/tujuan-dan-manfaat-pelatihan/diakses.13-32016>

٢- التوظيف والانتقاء

الانتقاء هو من أنشطة لاختيار مرشح الموظف الجديد الضابط وعدم الخيار لمن ليس له معايير معينة في العمل للمنظمة، عملية الانتقاء تعتبر محاولة نظامية التي تُقام لضمان على أنّ من قُبل هو من أحسن، معيارا وعددا^{٤٦}.

ومفهوم آخر، أنّ التوظيف هو عملية الشيء الذي يستطيع العمل به بوسيلة محاولة المنظمة طلبا أو بحثا للعاملين الجدد لكي يحصلوا العمل المناسب، وأما الانتقاء فهو عملية الشيء الذي كان عائدا إلى محاولة التعرف على باحثي الأعمال بالعلوم، والمهارات، والكفاءات، والشخصيات الأخرى المحتاجة حتى تعين المنظمة أو المؤسسة للوصول إلى أغراضها^{٤٧}.

وعلى اعتماد هذا الأساس، استطاع الباحث بأخذ الاستنباط أنّ التوظيف أو الانتقاء هو عملية الخيار أو الانتخاب لعقد المدرّس الجديد رجاء لترقية الجودة ومحافظة من الأمور المنحرفة، ويهدف بذلك لأخذ التصرف الإيجابي لكي لاتقع الخطيئة في خياره أو انتخابه لحياة المستقبل، ولتقدم المؤسسة التربوية المعينة. وفي هذا الحال، مدير المؤسسة التربوية له دور هام، لأنّه الذي عقد الانتخاب أو التوظيف للمدرّس الجديد، ولا بدّ له أن يحذر في الخيار حتى لا يخطئ في التوظيف.

٣- الدراسة المقارنة

قال محمد حسين الموسوي، تعد الدراسات المقارنة (comparative studies) من أهم الدراسات على الصعيد

⁴⁶Triton, *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Hlm, 64.

⁴⁷Ramond, John, Patrick, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hlm, 106.

الأكاديمي وتأتي أهميتها من أن إلقاء الضوء على الآراء المختلفة والمدارس المتناقضة في أي حقل من الحقول العلمية يعني الفكرة ويشري المضمون ويوسع دائرة البحث وكما يقال: (تعرف الأشياء بأضدادها)^{٤٨}.

وسواء كانت الدراسة المقارنة أكاديمية أو على صعيد تنافس التيارات الفكرية والذي يتمظهر في توجهات اجتماعية وحركاتٍ سياسية فالنتيجة واحدة من حيث الفائدة والغنى والثراء الذي تضيفه هذه الدراسات على المستوى العلمي والثقافي في المجتمع الذي تنكسر فيه هذه المنهجية إذا ما روعيت الموضوعية وأخذت المعايير العلمية بعين الاعتبار.

وتفرض الدراسات المقارنة نفسها غالباً في مراكز البحث كنتيجة للتنوع الفكري والتعددية الإيديولوجية وكثيراً ما تساعد هذه الدراسات في فهم الظواهر الاجتماعية ذات البعد الفكري وتزداد أهمية الدراسات المقارنة، لا بل وخطورتها إذا ما كان للموضوع مساسٌ بالأفكار الجوهرية التي تحكم حركة المجتمع من دينٍ وقانون ونظم اجتماعية وتربوية وعادات وتقاليد راسخة في السلوك الاجتماعي.

٤- المسابقات

جمع مسابقة وهي مشتقة من السبق وهو التقدم في العدو وقد استخدم مصطلح المسابقات في العصر الحاضر بشكل واسع للدلالة على التنافس الشريف في ميدان من ميادين الحياة ولقد

⁴⁸http://syria-news.com/readnews.php?sy_seq=91519. Diakses, 15-2-2016.

تعددت مجالاتها وتنوعت اغراضها حتى شملت كثير من مجالات الحياة^{٤٩}.

وتكتسب المسابقات في مجال النشاط المدرسي أهمية خاصة ذلك لأن المسابقات شحذ للهمم واستنهاض لها ولون من الوان تنمية القدرات وبناء الثقة بالنفس إذ تعطي المشاركة الفرصة لاختيار ما يوافق قدراته ويشبع ميوله ويواكب مداركه واستعداده الشخصي فتبرز مواهبه وتنو مهاراته العقلية والعلمية وهي وسيلة مهمة من الوسائل التربوية المألوفة في خطط التربية والتعليم.

٥- المناظرة

وتعرف المناظرة بأنها كلمة مشتقة من (نظر في) بمعنى تمنع وأمعن النظر والمناظرة فن الحوار والقول القائم على البصيرة السليمة والفكر المنطقي حول موضوع قابل للجدل والقيام بمناقشته من خلال تقديم الحجج المقنعة والدفاع عن الرأي ومقارعة الحجة بالحجة^{٥٠}.

والمناظرة فن قديم معروف عند العرب أحييت من جديد مع ظهور المعتزلة القديمة وهي طائفة جدلية ظهرت في العصر العباسي للرد على مناهضي الإسلام خصوصا أولئك الذين أسلموا حديثا فبدأت المناظرة بين هاتين الفئتين لكنها لم تأخذ حقها في الوقت الراهن على شكل مسابقات أكاديمية في بعض الدول.

تختلف أساليب الترغيب في تعلم وممارسة لغة ما على هذه البسيطة باختلاف المكونات الثقافية والفكرية لدى المجتمع وبما أن العربية تعد من اللغات الحية في العالم بات من الضروري انتشارها في

⁴⁹http://www.mskblogspotcom.blogspot.co.id/p/blog-page_23. Diakses 15-2-2016.

⁵⁰http://www.arabiclanguageic.org/view_page.php?id=776. Diakses 15-2-2016.

العالم الإسلامي كلغة دين وفي العالم أجمع كلغة تجارة وتواصل بين الشعوب.

ويرى العديد من الأكاديميين في ماليزيا أن فن المناظرة هو الأسلوب الأمثل لنشر اللغة العربية وتعميمها في البلاد إذ يتعين على الطالب امتلاك ناصية اللغة. ويلاحظ أن أغلب الطلبة المنخرطين في نشاطات المناظرة ينالون مراتب عليا في دراستهم ويحتلون مناصب مرموقة في المؤسسات العلمية والفكرية سواء الحكومية منها أو الخاصة.

وبما أن المناظرة تهدف بالدرجة الأولى إلى تنمية الفكر وصقل مواهب الخطابة وإثبات الرأي وتفنيده فقد وظفت في الجامعات الماليزية بشكل مناسب لتكون وسيلة فاعلة لإثراء قدرات متعلمي اللغة العربية وتنمية قدراتهم الإبداعية والفكرية وصقل مواهبهم وذلك من خلال تفعيل دور الأنشطة الطلابية التي يقوم بها الطلاب ليحققوا بذلك التكامل المعرفي بين الجانبين الأكاديمي الدراسي والتطبيقي.

وأوضح المحاضر في معهد اللغة العربية إبراهيم الفارسي في تصريح لوكالة الأنباء الكويتية (كونا) أنه من خلال المناظرة يستطيع الطالب تحسين لغته وادائه بتطبيق القواعد النحوية التي درسها وتوظيف المفردات والألفاظ العربية في مواقف مناسبة لها كما تبني فيه روح القراءة خارج نصوص الكتب المقررة وذلك كله يؤدي إلى طلاقة لسان الطالب وخلق بيئة طبيعية للنقاش والحوار⁵¹.

⁵¹http://www.arabiclanguageic.org/view_page.php?id=776. Diakses, 15-2-2016.

وأفاد الفارسي بأن بعض الجامعات قررت أن تكون المناظرة مقررة في الأقسام التي تدرس باللغة العربية كمادة غير منهجية معربا عن أمله بأن تكون مادة مقررة على الطلبة في أقسام اللغة العربية "لأنهم بحاجة إليها في أعمالهم المستقبلية وهم أولى بها من غيرهم من الطلبة"⁵².

ورأى أن "المناظرة تجمع ما بين الطلاقة والإبداع في التفكير وتفنيد الحجج ولا تقتصر على طرح الحجج والأدلة والبراهين فحسب إنما تتعدى لتشمل التفاعل الديناميكي والإثارة والقدرة على إبطال الحجج وذلك يعطي المتناظرين الفرصة الحقيقية لإبراز قدراتهم الفعلية في اللغة العربية.

بعض فوائد المناظرة، وهي:

- (١) المناظرة أداة مهمة وطريقة حيوية من أجل التعرف على الآراء لمجموعة أو شريحة واسعة من الجمهور في أي قضية نقاشية.
- (٢) من خلال المناظرة يستطيع الشباب تحمل المسؤولية في قضايا تهم مصالحهم أو مصالح مجتمعهم.
- (٣) تشجع المناظرة على المهارات التفكيرية النقدية، وتشجع الشباب على فهم آراء الآخرين حول قضايا معينة، وتشجع على التسامح وقبول الآخر والاحترام.
- (٤) المناظرة تزود الشباب بمهارات الاتصال الحيوية والتي نحتاجها في حياتنا ومستقبلنا، كمقابلات التوظيف أو تقديم المحاضرات أو العروض التقديمية.

⁵²http://www.arabiclanguageic.org/view_page.php?id=776. Diakses, 15-2-2016

٥) المناظرة طريقة ممتعة للتعرف على أي الآراء أفضل وأصلح للانخراط بها وقبولها.

٦) المناظرة طريقة مهمة للبحث عن المعلومات لتقديمها لدعم الفرضيات.

٦- الدّراسة في الجامعة

يهدف التعليم في الجامعة، وبصورة عامة الى تنمية جميع ابعاد شخصية الطالب والى تطوير جميع جوانب قدراته واستعداداته وقابلياته. وبصورة خاصة يهدف التعليم في الجامعة الى تنمية معارف الطالب ومهاراته واتجاهاته في مجال تخصصه، وفي المجالات التي لها علاقة بطريقة مباشرة او غير مباشرة بهذا التخصص^{٥٣}.

فالدّراسة في الجامعة يحمل الطّالب إلى أن يجد ويعرف الكفاءة والميول لديه، فالأهداف بها هي إلى تكوين الفكر العلمي والالتزام بقواعد الخلق، بما فيها من أمانة وصدق ونزاهة وعفّة وغيرها، وفيها ارتكز الطّالب على التّفكير العلمي بابعاده التّحليلية والاستقرائية والاستنتاجية. وأيضاً، أنّ التّعليم فيها يدلّ على تطوير قدرات الطّالب ومعارفه ومهاراته في مناهج البحث العلمي وأساليبه ووسائله وأدواته، واستعدادته على الابداع والاختراع والاكتشاف والتّجديد.

بناء على ذلك، أنّ العمل الأساسي في تطوير الجودة للمعلّم هو توجيه وإرشاد وتربية وتدريبات تعليمية تهدف بها لترقية جودة المعلّم الجيّد والكفاء وصولاً إلى أهداف التّعليم المنشودة، فدور المدير أو رئيس المؤسسة التّربوية أو المعهد والمنظّمة للحصول إلى رسالتها ورؤيتها وأهدافها باهتمام إلى الوسيط

⁵³<http://www.addustour.com/dpuf>. Diakses, 15-2-2016.

الأول وهو المعلم أو المدرّس، فالأنشطة أو البرامج التي قادرة على أن تدعمه لتطوير وترقية في الحقل العلمي والتربوي والتعليمي والآفاق الواسع والمهارة.

د. المعلم ومكانته وإعداده

١. مفهوم المعلم

المعلم هو الذي يقوم بتربية الدارسين وتعليمهم بإلقاء المعلومات أو الدروس وهو الذي يدافعهم إلى أن يقوموا بالتعلم وفق ما استهدف به. فجميع النشاطات التعليمية يقوم بها المعلم هدفا لاجعال شخصية الدارسين العلمية.

لكي يواصف المعلم بأنه معلم ناجح، لا بد أن تتوفر فيه صفات عديدة، منها^{٥٤}:

- (١) ينبغي أن يكون ذا شخصية قوية، يتميز بالذكاء والموضوعية والعدل والحزم والحيوية والتعاون.
- (٢) وأن يكون مسامحا في غير ضعف، حازما في غير عنف. وأن يكون مثقفا، واسع الأفق، لديه اهتمام بالاطلاع على ما استجد في طرق التدريس، وفي مادّته.
- (٣) وأن يكون أداؤه للعربية صحيحا، خاليا من الأخطاء، وأن يكون محبا لعمله، متحمسا له، متمكنا من المادّة الدراسية التي يقوم بتدريسها، حسن العرض لها.

- (٤) وأن يكون على علاقة طيبة مع طلابه وزملائه ورؤسائه. واعلم أنّ العمل المنظم إنتاجه أكثر، والعمل الكامل تقديره أعظم، والعمل الدقيق احتمالات الأخطاء فيه أقل. ومن الضروري على المعلم أن يقسم

^{٥٤} عبد الرحمن بن إبراهيم الفوزان، دروس الدورات التدريبية لمعلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها، (مشروع العربية للجميع،

وقته بين مجالات نشاطه وعمله العلمي، وهو خلاف الوقت الذي يُخصّصه المعلّم لبيته وأهله. لذلك، فالمعلّم المنظّم في عمله يمكنه أن يستفيد من وقته كلّه. وكان يُخصّص وقتاً للعمل فإنّه مفتاح التّحاج، ووقتاً للاطلاع فإنّه مصدر الحكمة، ووقتاً للعبادة فإنّها ينبوع الطّمانينة.

ويعدّ عرض المعلومات والمهارات للطلّاب دور أساسياً مطلوباً من المعلّم، ومن الأدوار الأساسية له أيضاً، الحكمة في إدارة الصّف. وهي تتضمّن التّفاهم والتّعاطف مع طلّابه، وتوجيههم وإرشادهم فردياً وجماعياً، والاهتمام بالقيم الرّوحية والأخلاقية لهم، وومراعاة حاجاتهم العلمية والاجتماعية، والقدرة على المحافظة على النظام في الصّف، ومواجهة المواقف المعقدة، وتنمية روح الانضباط الدّاتي لدى طلّابه، واحترام أنظمة المؤسسة التّعليمية من خلال الاقتداء بمعلّمهم في حسن أدائه لرسالته^{٥٥}.

فالمعلّم الكفاء هو الذي يعمل على جذب انتباه طلّابه لمجريات درسه، فيستخدم الوسائل المعينة التي تحضّمهم على المشاركة في النّشاط الصّفّي: فيطلب من بعض الطّلاب القيام بنشاط، أو الإجابة عن سؤال. فلدى المعلّم الكفاء أن يراعي عند توجيه الأسئلة لطلّابه مجموعة من الأسس، أهمّها^{٥٦}:

أ. أن يوجّه السّؤال لجميع الطّلاب، ثمّ يختار من يجيب بعد فترة قصيرة، حتّى يفكّر الجميع في الإجابة.

ب. أن يُخصّص بعض الأسئلة السّهلة للضعفاء من الطّلاب.

ج. ألاّ يهمل من لا يرفع يده للإجابة، فقد يكون منصرفاً عن الدّرس، أو يعرف الجواب، إلاّ أنّه حجول.... إلخ.

د. ألاّ يقاطع الطّالب أثناء الإجابة، وأن يعطيه الفرصة كاملة لعبّر عن نفسه، إلاّ إذا أسهب فيوقفه بأسلوب ودي.

^{٥٥} عبد الرّحمن، دروس الدّورات التّدريبية، ص. ٩.

^{٥٦} عبد الرّحمن، دروس الدّورات التّدريبية، ص. ١٠.

هـ. إذا أخطأ الطالب في الجواب، يعطي طالبا آخر فرصة الإجابة، وإذا لم يوفق، يذكر المعلم الإجابة ويناقشها مع الطلاب، ليطمئن إلى أنّ الجميع، قد أدركوا الصواب.

٢. إعداد المعلم

اعلم أنّ العالم قد يكون بحرا في علمه، ولكنّه قد لا يكون معلّمًا بدرجة توازي ما لديه من علم، فنقل العلم إلى المتعلّم يحتاج إلى مهارة. وأيضا، أنّ المعلم يتعلّم الكثير عن طريق الخبرة، ولكن ذلك قد لا يكون مفيدا، فقد يكرّر المعلم سلوكا خاطئا، أو يهمل مسائل مهمّة. كما أنّ بعضهم قد يعتمد طريقة المحاولة والخطأ، وقد يعتاد سلوكا خاطئا ومع ذلك يكرّره.

وهناك ثلاثة أنواع من أساليب الارتقاء بالمعلّم، وهي^{٥٧}:

- أ. التّاهيل أو الإعداد كما يسمّى أحيانا. ويعني ذلك ما نقوم به لتهيئة شخص ما لعملية التدريس من إعداد لغوي وعملي وتربوي قبل أن يخوض العملية التّعليمية. وهذا هو ما نقوم به البرامج الأكاديمية غالبا، كما في كليات أقسام التّربية وما شابهها.
- ب. التّدريب. يقصد به أحيانا ما يتمّ أثناء ممارسة المعلّم لعمله كما في التّدريب أثناء الخدمة في صور شتى مثل الدّورات التّدريبية وورش العمل.

ج. التّطوير. ويشمل ذلك الوسائل والأساليب المختلفة، التي تساهم في تطوير شخصية المعلّم وتنمية معلوماته وقدراته

^{٥٧} عبد الرحمن، دروس الدّورات التّدريبية، ص. ٢٠.

العلمية والمهنية، والتّشرات التّوجيهية ومشاهدة البرامج والتّماذج الجيّدة ذات العلاقة بمجال عمل المعلّم. وبالتّسبة لمعلّم اللّغة، نضيف هنا التّحسين المستمرّ لمستواه اللّغوي الشّفوي والكتّابي، وتنمية معلوماته عن اللّغة التي يدرسها وثقافة أهلها.

٣. مجالات إعداد معلّمي اللّغة

يحتل إعداد المعلّم وتدريبه مكانة هامة و خاصة، ولا سيما معلّم اللّغة العربية لغير النّاطقين بها، لقلة المتخصّصين في هذا الميدان، ومن هنا فإنّ كثيرا من معلّمي العربية لغير النّاطقين بها هم من غير المتخصّصين بعلم اللّغة التّطبيقي، ومن غير المدرّسين في هذا الميدان. وتأتي مسألة إعداد المعلّم وتدريبه من أهمّية المعلّم نفسه ودوره في العملية التّعليمية، حيث تشير الدّراسات التّربوية إلى أنّ دور المعلّم بشكل عامّ يمثل ٦٠% من التّأثير في تكوين الطّالب، بينما تشترك بقية العناصر الأخرى في العملية التّربوية بـ ٤٠% من التّأثير.

ومّا لاشكّ فيه أنّ إعداد معلّم اللّغة لا بدّ أن يشتمل في حدّه الأدنى على ثلاثة عناصر أساسية^{٥٨}:

أ. الإعداد اللّغوي

ويشتمل ذلك الكفاية اللّغوية المناسبة في المهارات المختلفة، إضافة إلى المعلومات المناسبة عن اللّغة وثقافتها وتاريخها، وذلك لأنّ فاقد الشّيء لا يعطيه، كما يقول يقول المثل العربي المعروف.

ب. الإعداد العلمي

^{٥٨} عبد الرّحمن، دروس التّورات التّدريبية، ص. ٣.

أي تزويد المتدرّب بالمعارف اللّسانية النّظرية والتّطبيقية العامّة والخاصّة باللّغة الهدف. ويشمل ذلك: الدّراسات الخاصّة بأبنية اللّغة النّحوية والصّرفية والصّوتية والدّلالية وقضاياها الدّرائعية، وتحليل الخطاب ونظريات اكتساب اللّغة الأولى والثّانية وقضايا اللّسانيات الاجتماعية.

ج. الإعداد التّربوي

ويشمل ذلك تزويد الدّارس بما يحتاج إليه من معلومات تتعلّق بطرائق تعليم اللّغة بوصفها لغة أجنبية وأساليب تقويم أداء الدّارسين وتحليل أخطائهم وتصويبها وإعداد المعينات السّمعية والبصرية المناسبة لتعليم اللّغة واستخدامها بطريقة فعالة.

٤. مكانة المعلّم

ولقد كان رسول الله صلّى الله عليه وسلّم ولا يزال بسنته معلّمًا ومرّيًا بأفضل ما يكون المعلّم والمرّي وهو المعلّم الأوّل، الذي أدبه ربّه فأحسن تأديبه، وعلمّ النّاس الخير وما أنزل إليه من ربّه.

من أمة أمية إلاّ أنّه كان نموذجًا للمرّي النّاجح والمعلّم المتميّز في تعليمه لأمتّه^{٥٩}. ولقد أثبت رسول الله صلّى الله عليه وسلّم في سنته أنّه بعث معلّمًا، وقال: إنّ الله لم يبعثني معنًا ولا متعنًا، ولكن بعثني معلّمًا ميسرًا^{٦٠}.

وللمعلّم أهمّية كبرى في عملية التّربية والتّعليم، حيث أشار القرآن الكريم إلى دور المعلّم من الأنبياء والرّسل في كثير من الآيات القرآنية مبينا أنّ من أهمّ

^{٥٩} أوريل بحر الدّين، مهارات التّدريس نحو إعداد مدرّس اللّغة العربيّة الكفاء، (مالانق: مطبعة جامعة مولانا مالك

إبراهيم الإسلامية الحكومية)، ص. ١٥.

^{٦٠} أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الطّلاق، باب تخيير النّبي زوجته الشّريفات، ص. ١٤.

وظائف رسول الله صَلَّى الله عليه وسلّم تعليم النَّاس الكتاب والحكمة وتركية النَّاس. كما قال الله تعالى:

"رَبَّنَا وَاَبْعَث فِيهِمْ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ" (سورة البقرة: ١٢٩). وقال في آية أخرى: هو الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ، وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلِ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ. (سورة الجمعة: ٢)

إنَّ مهنة المعلّم مهنة جليلة وعظيمة، وهي رسالة رسول الله صَلَّى الله عليه وسلّم، كما قال في حديثه الشّريف: إِنَّمَا بَعَثْتُ مُعَلِّمًا. فهذا الحديث يدلّ على أن من يقوم بعملية التّعليم أو التّدريس فهو يعمل ما عمل به سول الله صَلَّى الله عليه وسلّم، ويعتبر هذه المهنة هي خير المهنة للإنسان. لذلك، أكّدها رسول الله صَلَّى الله عليه وسلّم عن أهمّية المعلّم في حديثه الآخر: خيركم من تعلّم القرآن وعلمه، وفي قول آخر: خيركم من تعلّم العلم وعلمه. وعليه فإنّ مهنة التّعليم لها قد سيتها لا سيما في مجال تعليم اللّغة الإسلاميّة هذه^{١١}.

بناء على ما سبق بيانه، فالباحث يستطيع أن يستنبط على أنّ المعلّم الجيّد هو الَّذِي يعرف ما لزم لمعرفة عن نفسه وعن طلابه ممّا يهمّ من حاجاته ومن احتياجاتهم. اتّضحت وظائف المعلّم بالأية المذكورة هي نقل المعلومات وإيصالها إلى عقول النَّاس وقلوبهم تطبيقًا في حياتهم اليومية حتّى يزداد علمهم ويرتفع شأنهم. وممّا لاشكّ أنّ المعلّم له دور وتأثير إيجابي في حياة المتعلّم، ومن هنا يمكن القول بأنّ المعلّم لديه مكانة عظيمة، لأنّه الَّذِي يرشده ويوجّهه ويؤدّبه ويرتبه بعلمه إلى مقابلة الحياة في المستقبل بأحسن ما يمكن، وهذه منزلة عظيمة عند الله، وسوف يؤتاه الله أجرًا عظيمًا.

^{١١}علي راشد، خصائص المعلّم العصري وأدواره، (القاهرة: دار الفكر العربي ٢٠٠٣)، ص. ١٤.

هـ. معلّم اللّغة العربيّة

المعلّم الجيّد هو العمود الأساسي والعامل الرئيسي في نجاح التّعليم والتّدريس، فالأهداف والمنهج والوسائل والطّريقة والتّقييم جميعها تظل أدوات عبثا بدون المعلّم. كما قال محمود يونس في كتابه "التّربية والتّعليم": الطّريقة أهمّ من المادّة، والمدرّس أهمّ من الطّريقة، وروح المدرّس هي الأهمّ^{٦٢}.

ومعلّم اللّغة العربيّة الجيّد هو الذي يقوم بعملية تدريس اللّغة الشّريفة القرآنية ألا وهي العربيّة، ويتّصف بصفات عامّة مثل سائر المعلّمين في دروس أخرى. ولا بدّ لمعلّم اللّغة العربيّة أن يتّصف بهذه الصّفات الخاصّة يميّزه عن زملائه: الذّكاء، عمق العقيدة، حسن الخلق، غزارة المادّة العلميّة، الرّغبة الدّاتية، تفهمه لطرق التّدريس^{٦٣}. ونقول بأنّ معلّم اللّغة العربيّة هو الذي يقوم بتعليم التّلاميذ من المهارات والمعلومات والأخبار باستخدام اللّغة العربيّة، ولعلّم اللّغة العربيّة مجالات كما تلي:

(١) الإعداد التّخصيصي اللّغوي

ويعني بالإعداد التّخصيصي اللّغوي هنا الأداء اللّغوي والتّخصيصي في اللّغة العربيّة^{٦٤}. والتّخصيص في اللّغة العربيّة يشمل أمرين: المعلومات المتعلّقة باللّغة، نحوا وصرفا، وبلاغة، وأدبا، وتذوقا، وانفعالا بما تحويه اللّغة من قيم واتّجاهات. ويشمل أيضا إتقان مهارات اللّغة، حديثا وقرآنة، واستماعا، وكتابة على مستوى نموذجي.

(٢) الإعداد التّقافي

ويعني بالإعداد التّقافي أن يلم معلّم اللّغة العربيّة إماما كافيا للتّقافة العربيّة المساندة لأداء مهمّته التّعليمية. وأمّا صلة التّقافة بتعليم اللّغات وتعلّمها فهو أمر قد أكّده علماء التّربية واللّغة، حيث ذكر

^{٦٢} محمود يونس، التّربية والتّعليم، (جاكرتا: ١٩٧٢)، ص. ٢٣.

^{٦٣} عابد توفيق الهاشمي، الموجه العلمي لمدرّس اللّغة العربيّة، (بيروت: مؤسّسة الرسالة. ١٩٨٣م)، ص. ٩-١٠.

^{٦٤} أوريل، مهارات التّدريس، ص. ٣٥.

بعضهم أنّ دارس اللّغة الأجنبيّة لا بدّ إن كان يرغب في إتقانها جيّداً من أن يتعرّف على حضارة من يتكلّم تلك اللّغة تعرفا يعصمه من الوقوع في زلل بالغ، ومن ثمّ فإنّ تعليم لغة أجنبيّة هو حضارة أصحاب اللّغة^{٦٥}.
والأطر التّثافيّة الرّئيسية الّتي يجب على معلّم اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها أن يراعيها في بناء ثقافته الّتي بها يستطيع التّعامل مع طلابه ومع مادة التّعليم، تتمثّل في أربعة أنماط وهي^{٦٦}.
١. التّثافيّة القوميّة المحليّة.

والهدف من مراعاة هذا النّوع من التّثافيّة من قبل المعلّم وتقديمها للدارسين هو ربط بيئتهم المحليّة للتفاعل معها بكفاءة، لذا يجب أن ينطلق معلّم اللّغة العربيّة من التّثافيّة المحيطة بالدارس لربط العلاقة بين ما يتعلّمه داخل المؤسّسة التّعليميّة وبين ما يشاهده أو يعايشه من مفاهيم مختلفة.

٢. التّثافيّة الإسلاميّة

وذلك أنّ البعد الإسلاميّ للتّثافيّة يأتي متمثّلا في تقديم التّثافيّة الإسلاميّة الّتي وضفت بالمعتقدات والمفاهيم والمبادئ والقيم وأنماط السلوك الّتي يقرّها الدّين الإسلاميّ متمثّلا في القرآن الكريم والسّنّة النبويّة الشّريفة والتّراث الإسلاميّ عامّة، فهي ثقافة تقتصر على المجتمعات الإسلاميّة بغض النّظر عن المكان والزّمان. وعلى ذلك تتمثّل إحاطة معلّم اللّغة العربيّة بالتّثافيّة الإسلاميّة في التّالي:

أ. الإحاطة باللّغة العربيّة. بأصواتها وصرفها ونحوها ومعجمها ودلالاتها، والنّظريات اللّغويّة الّتي تساعد في منهجية التّعليم

^{٦٥} عبد الحميد عبد الله وناصر عبد الله الغالي، أسس إعداد الكتب التّعليميّة لغير الناطقين بالعربيّة، (الرياض: دار العالي

١٩٩١م)، ص. ٢٠.

^{٦٦} أوريل، مهارات التّدرّيس، ص. ٣٨.

اللُّغوي، والمختبر اللُّغوي وكيفية استعماله والإفادة منه. لأنَّ اللُّغة وعاء الثَّقافة والفكر، وبغير الإحاطة بأدواتها لا يستطيع الدَّارس التَّعامل مع مضمونها.

ب. المعرفة الواضحة بأسس الفكر الإسلامي وأركانه، وما بني عليه الإسلام.

ج. المعرفة الواضحة بمصادر الفكر الإسلامي، القرآن والسُّنة.

د. المعرفة الواضحة بالإطار الكبير للتَّاريخ الإسلامي.

هـ. الإمام بالجوانب العملية التَّطبيقية من الحضارة الإسلامية.

و. الإمام بسير الأعلام البارزين ممَّن أسهموا في بناء الحضارة الإسلامية على مر العصور.

ز. الإمام بالآداب والتقاليد الإسلامية في المناسبات الإجتماعية، والأعياد والإحتفالات الدِّينية، وموقف الإسلام من القضايا المعاصرة كحقوق الإنسان، وحقوق المرأة والطفل وما أشبه ذلك.

ح. الإمام بالرقعة الجغرافية التي يمتد عليها العالم الإسلامي المعاصر.

ط. الإمام بأهمِّ مراجع العربية وكيفية استخدام مكتبتها.

ي. الاطلاع على أهمِّ معطيات العلوم المساندة كعلم النَّفس، وعلم اللُّغة التَّطبيقي ومناهج التَّدريس وأساليبه، وكيفية إعداد الإِسْتبانات، ووضع الإِختبارات وتقييم الطُّلاب والمناهج.

٣. الثَّقافة العالمية.

وذلك أنَّه لم تعد هناك حدود فاصلة تحول دون تأثير ثقافة على الأخرى، حيث أصبح العالم قرية صغيرة واحدة تفرض على الإنسان في هذا العصر أن يتزود بكثير من المعارف والعلوم لكي يتمكن من فهم

العالم المعاصر والتّكيف مع متطلّبات العصر وأحداثه التي أصبحت تخضع للتّقدّم العلمي والتّكنولوجي كما عليه أن يواكب هذا التّغيير فلا يصبح غريبا في عالمه.

٤. مواقف الحياة العامّة.

إنّ معلّم اللّغة العربيّة من النّاطقين بغيرها يحتاج إلى إدراك بعض الطّرق الثّقافية المناسبة لمخاطبة المتحدّثين بهذه اللّغة. فلا بدّ لمعلّم اللّغة العربيّة أن يكون له قدرة الإتّصال اللّغوي الجيّد في مواقف الحياة. انطلاقا من البيان السّابق، خلّص الباحث على أنّ المعلّم من الوسائل التّعليمية المهمّة. فالتّعليم سوف يسير جيّدا بوجود المعلّم الجيّد. لأنّ المعلّم الجيّد يكون مركز اهتمام التّلاميذ في عملية التّعليم. فيستفيد الباحث بالتّخلّص أنّ معلّم اللّغة العربيّة من الوسائل التّعليمية المهمّة في المؤسّسة التّربوية. فوجوده الجيّد سوف يحمل عملية التّعليم بالفضول، وكان التّعليم سوف يسير بأحسن ما يمكن، ونجاح المدرسة يعتمد إلى المعلّم، إذ كان المعلّم جيّدا فالمدرسة سوف تخرج الخريّج أو المتخرّج بذوي الجودة الحسنة، فالمدرسة سوف تتطوّر وتتقدّم وأصبحت متفوّقة لسبب معلّمها الذين لهم الجودة في المجالات التّعليمية والتّربوية وإلى ما ذلك.

و. صفات معلّم اللّغة العربيّة

إنّ المعلّم عليه أن يراعي طبيعة المادّة الدّراسية، وطبيعة المتعلّم، وأن يراعي نظريات الإدارة الحديثة والتّربية الحديثة، من حيث زيادة الاهتمام بدور التّلاميذ ومشاركته الإيجابية في العملية التّعليمية، وانتشار دراسة الفروق الفردية والميول والاتّجاهات والقدرات، وإتاحة الفرصة للتّلاميذ لاختيار ما يناسبهم وما يرغبون فيه من موضوعات، وزيادة في التّسامح والبهجة والحرية مع التّلاميذ.

وبالتالي أن يراعي مراعاة التعليم الفردي والارشادي، والمجموعات الصغيرة والتوظيف المناسب للوسائل التعليمية، والتقويم المبدئي، والبنائي والنهائي في ضوء المفهوم الشامل والمتكامل لتربية المتعلم. تأسيسا على ذلك، أن المعلم لا بد أن يكون له ذا صفات شاملة يتميز به الآخريين.

ومن أهم صفات المعلم هي^{٦٧}:

أ. ذو شخصية قوية يتميز بالذكاء والموضوعية والعدل والحزم والتعاون والميل الاجتماعي، وهو شخص سمح في تقدير ظروف الآخريين ودوافعهم، ويتعامل معهم بطريقة ديمقراطية.

ب. شخص مثقف واسع الأفق، لديه اهتمام بالقراءة وسعة الاطلاع، ومتذوق ولديه اهتمام بالفنون والثقافة بشكل عام.

ج. صحيح بدنيا، وله القدرة على العمل، وخال من العيوب الخلقية، حسن الصوت والأداء العربي السليم، ويتصف بالاتزان، على وعي بظروف مجتمعه ومشكلاته، ومشارك في مشروعات خدمة البيئة في المنظمات الشعبية والاجتماعية.

د. يجب العمل مع المتعلمين، وهو متمكن من المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها، ولديه القدرة على حسن العرض، ويتميز بالطلاقة اللفظية واللغة السليمة الواضحة، ويستطيع تكوين علاقات طيبة مع المتعلمين والزملاء والرؤساء وكذلك مع أفراد المجتمع المحلي خارج المدرسة.

وقال أيضا محمد بن إبراهيم الخطيب تأكيدا وبيانا لقول سابق عن صفات معلم اللغة العربية في كتابه "طرائق تعليم اللغة العربية" يشترك معلم اللغة العربية مع غيره من المعلمين بالصفات العامة، ولكنه يتميز بصفات خاصة تميزه عن غيره من المعلمين ومن أهم هذه الصفات^{٦٨}، هي:

^{٦٧} حسن شحاتة، تعليم اللغة العربية بين النظرية والتطبيق، (الدار المصرية اللبنانية، دون السنة)، ص. ٤١٦.
^{٦٨} محمد بن إبراهيم الخطيب، طرائق تعليم اللغة العربية، (الرياض: مكتبة التوبة المملكة العربية السعودية، ١٤٢٤ هـ - ٢٠٠٣ م). ص. ٣٦.

أ. توقد الذكاء.

اللغة فكرة وأسلوب، ولا بد لصاحب الفكرة وناقلاها من فطنة قي الاستيعاب وبعد في النظر، وغوص إلى المعاني، وحسن اختيار، وجمال في التعبير عنها، واستهواء النفوس إليها، حيث أنّ اللغة تعبير عن الحياة بما تموج به من عقائد وأفكار ومبادئ وأبجديات ومشاعر داخلية وأحاسيس، وهذا يحتاج إلى درجة عالية من الذكاء في حيث أنّ بقية المعلمين مختصون بزوايا من زوايا الحياة الرّحية، يكون فهمها أيسر وأسلوب التعبير أسهل.

وعلى ذلك التأسيس، فمعلم اللغة العربيّة الذكيّ كان قادرا على تنفيذ التدريس فعّالا، وليس ذكيا في التدريس والتّعليم فحسب، ولكنّه ذكيّ في تنظيم التّعليم وإدارته في الفصل، وقادرا على اتّخاذ اهتمام تلاميذه حيث أنّ أفكارهم وأحاسيسهم متركزة إلى نفس المعلم، إلى أنّ تلقين المعلومات تسير بأيسر والتّعليم بأسهل.

ب. عمق العقيدة.

فالعقيد من مبادئ أساسية في نفس الإنسان، فمعلم اللغة العربية لا بدّ له أن يعتقد بأنّ اللغة العربية هي لغة القرآن الكريم، كلام الله الملك المنان، المنزل على رسوله الأمين صلّى الله عليه وسلّم، لهداية أهل الأرض. كما قال الله تعالى في سورة يوسف، ٢. "إنا أنزلناه قرآنا عربيا لعلكم تعقلون".

لذا يجدر بمعلم العربية أن يتجاوب مع قدسية لغته، ويكون معلّما عقائديا، تنفجر معاني عقيدته المسحة المشرقة من خلال كلماته. وبذا تكون رسالته محمولة في لغته، كما حملها السلف الصّالح، فعبّروا الدّنيا بلسان القرآن، ودانت البشرية بعقيدة القرآن. ومعلم اللغة له

القدرة على نشر العقيد المسحة من خلال الأمثلة والشواهد التّحوية،
اختيار النّصوص الأدبية المستمدّة من العقيدة، في حين أنّ مجال إبراز
العقيدة لبقية المدرّسين محدود مع أهمّيّتها لهم.

بناء على ما سبق بيانه، أنّ عمق العقيدة لمعلّم اللّغة العربية من
لوازمه الذي لا بدّ له أن يملكها، وبجانب إلقاء وإيصال العلوم إلى تلاميذه
يستطيع المعلّم أن يربط مادّته ربطا تواسلا بالعقيدة الإسلامية تأكيدا
لعقائدهم، حتّى كان دور المعلّم لا يكفي بتلقين العلوم بل يزيد بنشر
العقيدة الصّحيحة.

ج. حسن الخلق.

هو ضروري لكلّ مدرّس، ولكنّه لمن يدعو إلى العقيدة ويحمل
لواءها الزم. وإنّ رعاية التّلاميذ، وحسن معاملتهم، والقُدوة الحسنة لهم
كلّ ذلك يعزّز ثقة التّلاميذ به، وبصفته يحمل بلغته التّراث الإسلامي
والإنساني، فيجب أن يرقى إلى مستوى هذا المقام بسلوكه وطيب خلقه.
وعلى هذا الأساس، فالمعلّم عبارة مركز اهتمام التّلاميذ كلاما
وسلوكا وخلقًا. فحسن الخلق يعتبر عنصرا أساسيا لنفس المعلّم، لأنّ
التّلاميذ أحبّوا في اتباع ما يرونه ويحسّونه، وبالتالي كان المعلّم الذي يره
التّلاميذ سلوكا ويسمعونه كلاما، ومّا هو جدير بالذّكر بأن يحذر المعلّم
من جميع الخطايا أمام تلاميذه كي يكون أسوة حسنة لهم حتّى يصبح
جميع عملية تعليمه وتدرّسه وفق ما استهدف به.

د. غزارة المادّة التّعليمية

إنّ لمدرّس اللّغة العربية أفقا واسعة في اختصاصه العلمي، فهو
يقوم الألسنة بتدرّسه، ممّا يدعوه إلى ضبط حركات وسكنات كلّ حرف
وفق قواعد اللّغة العربية وهو يعني بجودة النّطق، ممّا يقتضي معرفته قواعد

النطق الصحيحة ومخارج الحروف. وتمرن الطلاب عليه، وهو يعني برسم الحروف بصورة صحيحة وجيدة، وفق قواعد الإملاء فاخصاصه يتناول لغة الحياة، حركاتها ورسم حروفها وآدابها ونطقها.

هـ. الرغبة الذاتية

فلما كانت اللغة العربية لغة الحياة، فيجب أن يختارها مدرّسها عن رغبة صادقة حيث أنّ الرغبة تبعث فيه روح النشاط والإبداع، كما تبعث فيه القدوة الحسنة بمدرّسهم، والشعور بالغبطة والفرح بتدريسه، فمن لا رغبة في تدريس اللغة يحرم طلابه منها كذلك (وفاقد الشيء لا يعطيه).

ومما سبق البيان عن صفات المعلم، أنّه لا بدّ أن يراعيها ويجعلها في نفسه كوحدة التي أوجب نفسه ملكه إلى أن يكون معلّم ناجحاً، ومجذباً في التعليم وبالتالي كانت المواد الدراسية مضمونها موصولة لدى التلاميذ. لذلك، لا بدّ للمعلّم أن يكون ذا مهامة التي سيقوم بها في عملية التدريس بحسب مكوّناتها كما يلي^{٦٩}:

- أ. إعداد مصفوفة من الأسئلة في كلّ درس تدور حول طرق تقديم المادة الدراسية للتلاميذ، وتصميم الأنشطة التعليمية في الفصل.
- ب. توفير جوّ من الدافعية والتشويق، وتوفير الوسائل التي يستخدمها حتّى تلاميذه على الاشتراك التلقائي في الأنشطة التعليمية، وخلق روح الولاء والانتماء للدين والوطن.
- ج. ضبط الفصل وامتلاك انتباه التلاميذ لما يدرس، وحفظ النّظام في الفصل مع خلق مناخ مريح ومشجع على التعلّم.

^{٦٩}حسن، تعليم اللغة العربية، ص. ٤١٧

د. الخروج بالعملية التعليمية خارج إطار حجرة الدراسة (فصل بلا جدران) كاستغلال إمكانات البيئة من حدائق ومكتبات ومصانع ومساجد ومؤسسات في البيئة المحليّة، واستخدام التدريس لجماعات صغيرة في مواضيع مختلفة أو قيام مجموعة من المدرّسين بالتدريس لفصل واحد، أو تغيير أماكن جلوس التلاميذ الثابتة، وكذلك استعماله الوسائل التعليمية المناسبة في التدريس.

هـ. تحليل المهارات التدريسية المتطلبة، لكي يتخذ قرارات بشأنها. إنّ عليه أن يقدر ويحدّد وبوضوح الأهداف المطلوب تحقيقها، ثمّ عليه أن يتعرّف الاحتمالات والأساليب والمسارات المختلفة التي قد توصله لتحقيق الأهداف، وأن يفاضل بين الاحتمالات ويختار ما يراه أصلها، ليصل إلى تقرير ماذا يدرّس، وعليه أن يقرّر متى يدرس كلّ موضوع، وعليه أن يقرّر كيف يقوم بتدريس هذا الموضوع، وعليه أن يقرّر أين يدرس هذا الموضوع. إنّ عليه أن يعرف الإجابة عمّا سبق من أسئلة، ويتخذ بشأنها القرارات المناسبة.

و. تشكيل هادف ومنظم لبيئة تعليمية يراها مناسبة لما يريد تحقيقه من الأهداف، وكذلك توزيع المسؤوليات والواجبات على المشتركين في العملية التعليمية وهم التلاميذ أنفسهم.

ز. دفع حماسة التلاميذ وتشجيعهم على إنجاز العمل الموزّع، وتوجيه التلاميذ ودفعهم للعمل التلقائي الإيجابي، ومراقبتهم والإشراف عليهم حتى يحققوا الأهداف المتفق عليها.

بمهام المعلم الرئيسي في الفصل لدى التلاميذ الذي يكون مقياس نجاحهم في التعلّم وهو أمر لا ينفصل بدور المعلم، فإنّ المعلم بمهامه لديه أدوار ووظائف الخاصّة. هناك وظائف وأدوار كثيرة ومتنوّعة للمعلّمين، يهّمنا ما يأتي^{٧٠}:

- أ. تقديم المعلومات للتلاميذ دور أساسي ورئيسي في وظيفة المعلم، وينال هذا الدور اهتماما كبيرا من التلميذ، وولى الأمر والمجتمع والدولة.
- ب. مساعدة التلميذ على اختيار المعرفة المناسبة للموضوع الذي يقوم بدراسته أو المشكلة التي تواجهه سواء في المنهج المدرسي أو في حياته الشخصية.
- ج. تزويد التلاميذ بالمهارات والقدرات اللازمة لنقد المعرفة التي حصلها والتأكد من سلامتها وصحتها.
- د. تدريب التلميذ على كيفية استخدام المعرفة والإفادة منها في المشكلة أو المشكلات التي يقوم ببحثها.
- هـ. ومن الوظائف الأساسية للمعلم أن يقوم بتنظيم وترشيد وتقييم نموّ التلاميذ في النواحي المختلفة العقلية والاجتماعية والنفسية. فهو مسؤول عن تكوين شخصية التلاميذ، ومعلوم أنّ عملية تكوين شخصية التلاميذ عملية مشتركة بين مؤسسات متعدّدة: كالأُسرة، والمدرسة، ووسائل الإعلام. ويؤثّر فيها الآباء والمعلّمون والمفكّرون والزّعماء والإعلاميون

^{٧٠}حسن، تعليم اللغة العربية، ص. ٤٢٠-٤٢٨.

والسياسيون، إلا أنّ دور المعلّم دور رئيسي وحاسم، فهذا هو عمله الأساسي وهو مدرّب ومؤهل للقيام به.

و. التّدرّيس لا يعتمد على مجرّد معلومات أو بعض مهارات شخصية، ولكنّ علم له فنونه وطرقه الخاصّة. والشّخص الذي يعمل بالتّدرّيس لا بدّ أن يتمكّن من طرق التّدرّيس والمهارات الفنيّة التي يستطيع عن طريقها التّفاعل النّاجح وتفسير المعلومات، وغرس القيم، وتعديل سلوك التّلاميذ.

ز. وتحتلّ عملية تقويم تقدم التّلاميذ مكانة خاصّة في العملية التّعليمية، حيث إنّنا بوصفنا مرّيين نحتاج وباستمرار إلى التّعرف على ما إذا كنّا قد حقّقنا أهدافنا من العمل التّربوي أم لا، ونحتاج إلى التّعرف على مدى مناسبة الوسائل والإجراءات والقواعد المختلفة التي نستخدمها: كالكتب، ووسائل الإيضاح، وطرق التّدرّيس، وتوزيع التّلاميذ في مجموعات، والأنشطة، والنّظام المدرسي.

ح. المعلّم مطالب بتنمية نفسه مهنيًا عن طريق اشتراكه في الدّراسات والمؤتمرات والندوات، ومطالب بالمساهمة في الصّحافة التّربوية، ومناقشة قضايا التّعليم وقضايا المجتمع، ودراسة أوضاع التّقابة والعمل على تطويرها.

ط. الحرص على بثّ الأمل والرّجاء والثّقة بالنّفس في الطّلاب مؤكّدًا بذلك أنّه لا استمرار للحياة مع اليأس، وأنّ مهمّة البناء والتّعمير التي كلّفها الإنسان، تتطلّب التّفاؤل المستمرّ، والأمل الدائم، فهمها أسرف الإنسان على نفسه، فلا يحمله ذلك على أن يقطع أمله، ولا يحقّ له أن يقطع صلته بربه، بل عليه أن يقبل على الله.

ي. التمكن من وسائل التربية الإيضاحية والتدريسية، مما يساعد المرّبي على تقريب الأفكار المجرّدة بصورة محسوسة ملموسة.

ك. الخبرات في فهم الناس والخبرات المتطورة في أصول التدريس أحكم في توجيه الطّلاب، إذ أنّها تكسب المدرّس بعد نظر في طبيعة العمل، وسلامته وتوجيه دفته، ولأنّ الحقل التجريبي لا يقل أهمية عن الحقل النظري.

ل. القدرة على التدريس: التمكن من المادّة التعليمية، والقدرة على توصيل المعلومات إلى التّلاميذ والتّعبير عن أفكاره بأسلوب واضح، واستخدام الطّرق الحديثة في التدريس، وربط البيئة المحليّة وأحداثها بعملية التدريس، والأسلوب المتكامل في عرض المادّة العملية، والإعداد الجيّد للدّروس، ومراعاة الفروق الفردية، وجذب انتباه التّلاميذ وإثارة تفكيرهم، والاستخدام الفعّال للوسائل التعليمية، والوضوح والتّحديد في أهداف التدريس، والاهتمام بميول واتّجاهات التّلاميذ، والقدرة على إثارة المواقف التعليمية ذات الفائدة أمام التّلاميذ، والقدرة على اختيار الأنشطة التعليمية التي تحقّق أهداف المنهج، وإعطاء الفرصة لحرية التّعبير عن الرّأي.

م. كفاءات التّقييم والتّطوير، وتتضمّن: تشجيع التّلاميذ على التّقييم الدّاتي، والتنوّع في استخدام وسائل التّقييم الموضوعية، والقدرة على كتابة الملاحظات في كراسات التّلاميذ، والقدرة على صياغة أسئلة الامتحانات، والقدرة على تحديد المستوى التّحصيلي للتّلاميذ وفق الأهداف المحدّدة، والقدرة على تحليل أثر السّلك كمعلّم في التدريس، والقدرة على وضع برامج تقوية وفق حاجات المتعلّمين، وإفساح المجال أمام التّلاميذ للتّدريب على تبادل الآراء.

ن. إدارة الفصل، وتتضمّن: التعاطف والتّفاهم مع التّلاميذ، والقدرة على التّوجيه والإرشاد الجماعي والفردى، والاهتمام بالقيم الرّوحية والأخلاقية للتّلاميذ، واحترام مشاعر وقدرات وحرّية التّلاميذ، ومراعاة حاجات التّلاميذ الاجتماعية والعملية والفردية، والقدرة على المحافظة على النّظام فى الفصل، والقدرة على مواجهة المواقف المعقّدة فى الفصل، وتنمية الانضباط الذّاتى للتّلاميذ، واحترام أنظمة الفصل من خلال لقدوة الحسنة، والعدل فى معاملة التّلاميذ.

س. العلاقات الإنسانيّة، وتتضمّن: القدرة على التّعاون مع زملاء العمل بالإدارة المدرسيّة والأقسام العملية فى التّخطيط والتّدرّيس، والقدرة على المشاركة الفعّالة فى اجتماعات المدرّسين والإدارة المدرسيّة، والقدرة التّفاهم الفعّال والتّقد البناء مع أفراد المدرسة، القدرة على تقبّل مشاعر الآخريّن واحترام آرائهم والاستماع الجيّد إلى الآخريّن، والمشاركة الإيجابية فى الأنشطة المدرسيّة، والقدرة على مساعدة التّلاميذ بصدور رجب.

تأسيسا على ذلك، يستطيع الباحث أن يستنبط من خلال النّظرية بيّانها سابقا أنّ المعلّم له دور هامّ فى عملية التّدرّيس، علاقة بالإدارة الجيّدّة أنّ المدرسة أو المؤسّسة التّربوية والمعاهد الإسلاميّة لابدّ أن يكون لها برامج فعّالة لإعداد ولتكوين المعلّمين عموما ومعلّمي اللّغة العربيّة خاصة بالنّسبة إلى المؤسّسات التّربوية الّتي تهتمّ اهتماما جديا بتطوير اللّغة العربيّة شأنها ونموها. فالخطوات الموجوبة لها أن تعدّ المعلّم الّذي لديه الكفاءات الشّاملة فى التّعليم إلى أن يكون عملية التّعليم فى الفصل يسير وفق الأهداف المعيّنة، فعادة المدرسة المتفوّقة أنّها تحدّد المعايير والكفاءات الأساسيّة لدى المعلّم، حتّى تعقد الإنتقاء والتّوظيف لمعلّم الجديّد الّذي يسجّل نفسه ليكون معلّمًا فيها. فالمدرسة سوف لاتصل إلى

أهدافها إلا سبق عليها وجود المعلم الجيد من جميع الكفاءات الأساسية التي سوف يأتي بيانها في المبحث التالي.

ي. معايير جودة المعلم

ومن أهمية الموارد البشرية في التربية هو المعلم، ويقال بأن المعلم هو المرء الذي ذو الواجبات والمحاولات غرضاً لذكاء حياة أجيال الشبان في المستقبل. وكذلك أن المعلم هو كالمسهل الأول في المؤسسة التربوية الذي يفيد به للتطوير ولتنمية القوى البشرية لدى التلاميذ.

لذلك، لا بد أن تكون للمعلم معايير الجودة التي تعضده وتدفعه إلى تحصيل الأغراض التربوية، ومن معايير جودته سيأتي بيانها فيما يلي⁷¹:

١. الكفاءة التعليمية

وهي القدرة على إدارة تعليم وتعلم التلاميذ الذي يشتمل إلى فهم خصائصهم، وإلى تخطيط وتنفيذ التعليم، وتقييم نتائج التعليم والتعلم، وتطوير قوى التلاميذ في أنفسهم، وأيضا القدرة على فهم احتياجات التلاميذ وشأنهم وتطويرهم لكي يكون التعليم يسير بأحسن ما يرام. وأما الكفاءة التربوية للمعلم تتكون على:

أ. المعرفة والفهم إلى خصائص التلاميذ في المجالات، إما في المجال السلوكي، والمجال الاجتماعي، والمجال الثقافي، والمجال العاطفي والعقلاني.

ب. التبخر إلى نظرية التعلم ومبادئ التعليم التربوي

ج. القدرة على إيجاد الأنشطة التربوية لتطوير.

د. التيسير و التسهيل إلى تطوير كفاءة التلاميذ في أنفسهم لكي يحققوها.

هـ. القدرة على الاتصال الفعالي والتعامل الحسن بتلاميذه.

⁷¹ Karwati, Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 74.

و. القدرة على عقد التقييم والتقييم عن نتائج التعلّم لأجل تحسين وتطوير التعلّم.

٢. الكفاءة الشخصية

وهي قدرة شخصية المعلّم الجيدة، والثابتة، وذو السلوك أو الخلق الكريم إلى أن يكون مصدر الإلهام أو الشهيق للتلاميذ، وكلها سوف تؤثر على تصرفات المعلّم نحو تلاميذه وزملائه وأسرته ومجتمعه، وفي نفس الوقت أيضا تؤثر على نشاط التلاميذ وحماسهم في التعلّم. ومعايير الكفاءة التي كانت موجودة في كفاءة شخصية المعلّم تتكوّن فيما يلي^{٧٢}:

أ. تصرف المعلّم وفق ما في المعايير أو في المجالات الأساسية إما في مجال مبدأ الدين، ومجال مبدأ الحكم، ومجال المبدأ الاجتماعي، وفي مجال الثقافة الإندونيسية.

ب. اظهار المعلّم نحو المعلّم الصادق، وتخلّق بخلق كريم، وأصبح أسوة للتلاميذ والمجتمع.

ج. تحمّس المعلّم بعمله، وذو المسؤولية القصوى، ويجسّ فاحرا بمهنته كمعلّم، وواثق من نفسه.

د. أحبّ المعلّم حبّا شديدا بقواعد مهنته.

٣. الكفاءة الاجتماعية

هي استطاعة المعلّم كجزء من أجزاء المجتمع في إطار التعامل والاتّصال بالتلاميذ وبمن سواه إما كان بزملاء العمل، أو بالموظفين والمجتمع عموما. بناء على ذلك، فلا بدّ للمعلّم أن تكون له قدرة إجتماعية بغيره. فكفاءة المعلّم الإجتماعية تشمل فيما يلي^{٧٣}:

⁷² Karwati, Donni. *Manajemen Kelas*, hlm. 75-76.

⁷³ Karwati, Donni. *Manajemen Kelas*, hlm. 79.

- أ. أن يتصرّف المعلّم بتصرّف موضوعي دون تمييز، سواء كان في الجنس، والدّين، وحالة الجسد، وخلفية الأسرة، ومكانة الإقتصادية الإجتماعية.
- ب. أن يتّصل بالاتّصال بكيفية الفعّال، والتّعاطف، والتّهذّب بغير المعلّمين الآخرين، والعمّال التّربويين، والوالدين، والمجتمع عموماً.
- ج. يستطيع أن يقابل للتّكيّف بيئة المدرسة التي كانت حولها عدّة ثقافة اجتماعية.
- د. يستطيع أن يتّصل بنفس المعلّم الآخر جيّداً، لساناً وكتابة.
٤. الكفاءة المهنية
- وهي القدرة على براعة الموادّ التّعليمية بسبيل التّوسّع والتّعمّق، إلى أن يتكامل المعلّم محتوى التّعليم باستخدام التّكنولوجيا ويقدر أيضاً على توجيه وإرشاد التّلاميذ يناسب بمعيار الكفاءة المعين في معيار الوطن التّربوي (SNP) ويقال "أن المعلّم أو المدرّس لابد أن يكون له تصفيات أو استحقاق أكاديمي، وصحة جسدي وروحي، وكفاءة التي تتكوّن من الكفاءة التّربوية، والشّخصية، والمهنية، والإجتماعية.
- بناءً على ذلك، فالمعلّم لابدّ له من العلوم الواسعة، ومعايير كفاءة المعلّم المهني تشمل فيما يلي^{٧٤}:
- أ. اتقان الموادّ التّعليمية.
- ب. اتقان معايير الكفاءة، والكفاءة الأساسية للموادّ التّعليمية.
- ج. تطوير الموادّ التّعليمية بالابتكار.
- د. تطوير المهنة بالاستمرار بفعل التّصرّف الانعكاسي.
- هـ. استخدام التّكنولوجيا الاعلاني والاتّصالي لتطوير النّفس.

⁷⁴Karwati, Donni. *Manajemen Kelas*, hlm. 77.

ز. الكفاءات اللازمة لمعلم اللغة العربية

ينبغي لمعلم اللغة العربية للناطقين بلغة أخرى أن يتزوّد بالكفاءات الأربع التي تعينه في العملية التعليمية كما أكدّ الأبحاث الحديثة، وهي^{٧٥}:

١. الكفاءة اللغوية

يقصد به الدراسات العلمية المتخصصة في علوم اللغة العربية وبصفة خاصّة في مجال تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها نظراً أنّ الكفاءة اللغوية تمثّل إحدى المقومات الرئيسية في تعليم اللغة العربية، ذلك لأنّ معلم اللغة العربية لا يستطيع أن يحقق مهمّة إلاّ إذا كان ملماً إماماً كافياً بالمهارات اللغوية الأساسية لها والتّمكن من توظيفها لخدمة الغرض من تدريسها.

بناءً على ذلك، أنّ كفاءة معلم اللغة العربية تعيّن عملية التّعليم، فالمعلم الذي ذو الكفاءة اللغوية الجيدة سوف يسير التّعليم سيراً حسناً وأصبح فضولاً لدى التّلاميذ، ولن يحسّوا بالملل المستمرّ الذي يمنع عملية التّعليم.

٢. الكفاءة المهنية

هي عبارة عن مجموعة من الدراسات التربوية والنفسية التي تقدّم للدارس والتي تزوده بمعرفة دقيقة للطبيعة العملية التعليمية وبخصائص المتعلم النفسية وقدراته واستعداده، كما أنّها تهدف إلى تمكّن المعلم من القيام بعملية التّدرّيس على خير وجه. وتجدر الإشارة أنّ المعرفة بالشّيء لاتعني القدرة على تعليمها للآخرين. فقد يكون عالماً بارزاً في مجال ما يمكن ولكن لا يصلح لمهنة التّدرّيس لافتقاره إلى الكفاءة على نقل تلك المعارف إلى الدّارسين.

من هنا كانت أهميّة الإعداد المهني لمعلم اللغة العربية للناطقين بغيرها، فالخبرات المهنية تعينه على إدارك طبيعة العملية التعليمية وكيفية أدائها على

^{٧٥} عبد التّوّاب عبد الله عبد التّوّاب، إعداد معلّمي اللغة العربية في الجامعات الإندونيسية، ١٩٩٢. ص. ١٤-١٩.

الوجه الأمثل. ويحتاج معلّم اللّغة العربيّة إلى الدّراسات التّربويّة والتّفسية التّالية: أصول التّربية، التّربية الإسلاميّة، وعلم النّفس التّربوي واللّغوي، وعلم الاجتماع التّربوي واللّغوي، والتّربية العمليّة.

فالمحاولات والخطوات لترقية المعلّم المهني في إطار بناء مستقبل الشّعب كما يلي⁷⁶:

(١) أن يتبحّر المعلّم الموادّ التّعليمية حقّ التّبحر كي لا يكون مخطئا في إلقائها.

(٢) أن يكون المعلّم له كفاءة توسّعية لمادّته غرضا لأن يكون التّلاميذ متفوّقين في التّعليم.

(٣) أن يكون المعلّم خبيرا في استخدام عدّة المناهج المعاصرة مساعدة لتعلّم التّلاميذ.

(٤) أن يعرف المعلّم أكثر عن أحوال وظروف المدرسة ومشكلاتها.

(٥) أن يساعد المعلّم تلاميذه في تطوير القيمة الإنسانيّة، والحقوق الأساسيّة، والخلق أو السّلوك، والعدل، والرّوح الاجتماعيّة، والأخوة. وهذه كلّها يستطيع المعلّم أن يحقّقها بوسيلة عمليّة التّعليم لدى التّلاميذ.

لذلك، فالمعلّم المهني هو الذي يقوم بعملية التّعليم والتّقييم مروّحا لتلاميذه، حتّى يستطيع أن يدافع انماء ابتكاراتهم التّعليمية. وهو أيضا يستخدم النموذج التّعليمي مناسباً بحاجات التّلاميذ وموافقا بالموادّ التّعليمية.

٣. الكفاءة التّقافية

ويقصد به الدّراسات التّقافية التي تقدم للدّارس من معارف وقيم وأنّجاهات وأساليب التّفكير وعناصر التّقافة الخاصّة، والتي تهدف إلى مساعدة

⁷⁶Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2012), hlm. 899-900.

المعلّم على أداء مهنته التربوية والثقافية والاجتماعية. فاللغة والثقافة أمران لا ينفصلان أبداً، فإنّهما يتعلقان بعضهما بعضاً، أي أنّ متعلّم اللغة لا يتمّ إلاّ بتعليم ثقافتها.

وعلى اعتماد هذا الأساس، على أنّ اللغة العربية والثقافة الإسلامية وحدة متكاملة، فمعلّم اللغة العربية الجيّد هو الذي لا يقوم بتعليم وتدرّيس اللغة العربية قطاً، بل إنّما يقوم بتعليم ثقافتها، ويجمع بينهما في التدريس لدى التلاميذ.

٤. الكفاءة الاجتماعية

وأما مراد هذه الكفاءة الاجتماعية فهي أنّ التلميذ كمخلوق الله الاجتماعي فله المعاملة الاجتماعية كسائر الناس. فالمعلّم في هذه الحالة لا بدّ أن يتعامل مع تلاميذه معاملة جيّدة.

ترابطاً بمعلّم اللغة العربية بالنسبة إلى كفاءته الاجتماعية، وهو أن يكون له بال واهتمام على المسائل الاجتماعية التي توافق بشرائع الإسلام. ومن صفاته المحمودة عن الكفاءة الاجتماعية هي الموقف التعاوني والرغبة فيه، والمساواة، والتسامح، وغيرها من الخصال المحمودة التي لا بدّ للمعلّم أن يستحقها ويطبّقها في عملية التعليم⁷⁷.

ومن البيان السابق عن إدارة تطوير جودة معلّم اللغة العربية، سوف يخلص الباحث تلخيصاً ميسّراً، على أنّ الإدارة في المؤسسة التربوية أمر هامّ لن يسبق عليها خلع ولا انفصال، لأنّها من الاستراتيجيات الأساسية لتطوير جودة المعلّم، فالمعلّم الذي له جودة سوف يكون معلّمًا ناجحاً في عملية التعليم، لأنّ جودة المعلّم في التعليم يعيّن عملية تعليمه، فبه يتعلّم التلاميذ بالفرح والسرور بعدم الملل، أي أنّهم يتحمّسون في التعلّم، بل أصبحوا مجتهدين فيه.

⁷⁷Ngainun Naim• *Menjadi Guru Inspiratif*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar• 2009), hlm. 61.

لذلك، لا بدّ لمعلّم اللّغة العربيّة أن يكون له اربع كفاءات على الأقل، إمّا أن تكون كفاءته كفاءة شخصية، وكفاءة اجتماعية، وكفاءة لغوية، وكفاءة مهنية. وهذه الكفاءات من العناصر الأساسية التي لا بد من اهتمامها لدى معلّم اللّغة العربيّة. بوجود هذه الكفاءات الأربعة في نفس المعلّم فإنّ سوف يحمل التّعليم بأسهل ما يمكن لتركيز الاهتمام لدى التّلاميذ، إلى أن يكون التّعليم يسير وفق الأهداف التّعليمية.



الباب الثالث منهجية البحث

أ. مدخل البحث ومنهجه

إنّ مدخل البحث الذي يستخدمه الباحث في هذا البحث هو المدخل النوعي الوصفي التحليلي. وهو البحث للحصول على النتائج أو الكشف عما لا يمكن حصوله بطريقة إحصائية، حيث يبدأ الباحث من البيانات وقد يستخدم النظرية العملية للتوضيح وينتهي إلى النظرية الجديدة تؤيد ما قبلها أو تبطلها⁷⁸.

وكذلك قال برهان بوعين أنّه هو المدخل الذي يصوّر تبعاً لنظام خاص المتعلّق بالحوادث المتناولة في المكان بكيفية اللفظية والكلمات غير العدد⁷⁹. ويعرف البحث النوعي بأنّه منهجية بحث في العلوم تركز على وصف الظواهر وصفاً دقيقاً وعلى الفهم الأعمق لها⁸⁰.

ومعنى آخر أنّ المدخل النوعي هو مدخل البحث للحصول على البيانات التي لا يمكن حصولها بطريقة حسابية أو طرق أخرى⁸¹، بمعنى لا بدّ للباحث أن يكتب ويقيد بالتدقيق جميع الظواهر المنظورة والمسموعة ولا بدّ له أن يقارن ويضمّم ويصفى ويأخذ بالإستنباط⁸². ولذلك سمّي هذا البحث بالبحث النوعي.

⁷⁸Lexy, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2000), hlm. 2.

⁷⁹M. Burhan Bungin, *Metode penelitian sosial dan format-format kualitatif-kuantitatif* (Surabaya: 2001), hlm. 48.

⁸⁰تأثر أحمد غباري و يوسف عبد القادر أبو شندي و خالد محمد أبو شعيرة، البحث النوعي في التربية وعلم النفس،

(عمان: مكتبة المجتمع العربي ٢٠٠٩)، ص. ٣٣.

⁸¹Basrawi Sadikin, *Metodologi Penelitian Perspektif Mikro* (Jakarta: Insan Cendekia 2002), hlm. 46.

⁸²Basrawi, *Metodologi Penelitian*, hlm. 93.

ويستخدم الباحث هذا البحث بالمدخل التوعوي، لأنّ جمع بيانات هذا البحث يقوم بها على سبيل الوصفي يناسب بالأحوال والظروف بطريقة لفظية غير العدد.

ب. مكان البحث

كما سبق ذكره عن مكان البحث، أنّ مكان هذا البحث هو في معهد الأمين الإسلامي برندوان سومنب مادورا الذي سيبحث الباحث عن إدارة تطوير جودة معلّم اللغة العربيّة. ويختار الباحث مكان هذا البحث بسبب من الأسباب كما تلي:

١. لأنّ معهد الأمين الإسلامي من المعاهد الإسلاميّة الذي يهتمّ كثيرا عن جودة معلّم اللغة العربيّة. ودليل ذلك بوجود الأنشطة أو البرامج التّربوية.
٢. لأنّ معهد الأمين الإسلامي هو معهد الذي لديه دور وآثار مهمّ في تطوير اللغة العربيّة.
٣. لأنّ معهد الأمين الإسلامي هو من المعاهد الإسلاميّة الذي أوجب تدريس العلوم الإسلاميّة باستخدام اللغة العربيّة.
٤. لأنّ معهد الأمين الإسلامي له مزايا الجيدة عن إدارة الجودة لمعلّم اللغة العربيّة. مثلا، وجود وعقد التّدورة التّدريبية الخاصّة لمعلّم اللغة العربية.

ج. مصادر البيانات

أما البيانات التي يحتاج إليها الباحث في هذا البحث هي أقوال وأحوال ونشاطات إدارية في تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة الذي يقوم بها معهد الأمين الإسلامي.

والمصادر التي يختارها الباحث من تلك البيانات هي:

١. مدير المعهد

ومن مصدر هذه البيانات (مدير المعهد) سوف يحصل بها الباحث البيانات المهمّة عن معايير معلّم اللّغة العربيّة وإدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة منها توظيف المعلّم الجديد بالانتقاء، الدّورة التدريبيّة وغيرها.

٢. بعض المرّين أو المشرفين

ومن هذا المصدر (الأستاذ) سوف يتّخذ الباحث البيانات عن آراءهم عن معايير جودة معلّم اللّغة العربيّة، والموادّ التعليميّة التي سوف يعلّمها المعلّم إلى التّلاميذ وهو التّوجيه، منها إشراف المادّة التعليميّة، وتقديم المادّة أو كتابة إعداد التّدريس، صناعة أسئلة الإمتحان، والتّقويم وما إلى ذلك.

٣. بعض معلّمي اللّغة العربيّة

فمن هذا المصدر، أنّ الباحث سوف يحصل عليه البيانات عن آراءهم عن النّشاطات أو البرامج التّربويّة التي قام بها معهد الأمين الإسلامي لتطوير لهم الجودة.

د. حضور الباحث

حضور الباحث في مكان البحث من أهمّ كلّ شيء. فبدونه كان البحث سوف لا يتمّ حصوله ولا يستطيع الباحث أن يحصل و لا يعرف الظواهر والأنشطة اليومية في مكان البحث، لأنّ الباحث يعتبر متمثّلة من أحد المصادر المهمّة، فلا بدّ له أن يحضر وأن يتبع بالنشاطات اليومية التي سوف يستخدمها الباحث كمصدر بيانات البحث، ومع الملاحظة والمراقبة أن يقوم بعملية الأعمال الذي يقوم به مصدر البيانات حتّى يحسّ بما وقع فيه. وبه كانت البيانات المحصولة أكمل وأشمل. ودور الباحث فيه كالملاحظ والمراقب المباشر ومصدر البيانات.

هـ. أدوات جمع البيانات

وأما الأدوات التي استخدمها الباحث لجمع البيانات في هذا البحث كما تلي:

١. الملاحظة

وهي المشاهدة الدّقيقة لظاهرة ما، تهدف إلى غرض عقلي واضح هو الكشف عن بعض الحقائق التي يمكن استخدامها لاستنباط معرفة جديدة^{٨٣}. الطريقة الأساسية لجمع المعلومات في البحث التّوعوي هي الملاحظة، للملاحظة تاريخ عريق في العلوم الاجتماعية، ولها أهمّية كبيرة في البحث التّربوي بشكل خاص، فكثير من المواقف التّربوية تحتاج إلى أن يقوم الباحث بملاحظتها في وضعها الطّبيعي وتسجيل ما يرى ويسمع ممّا يجري فيها في حياتها اليومية الطّبيعية، ففي هذه الطريقة لا يتدخل الباحث في شؤون الفئة المراد

^{٨٣} رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي أساسياته التّنظيرية وممارسته العملية، (دمشق: دار الفكر ٢٠٠٨)، ص. ٢٢٤.

بجتها، كما في بعض طرق البحث، بل يلاحظ ما يدور فعلا في الوضع الطبيعي^{٨٤}.

وهي المنهج بطريقة الملاحظة والمشاهدة مباشرة عن كل شيء. وحضور الباحث بالنسبة إلى هذه الطريقة هي الملاحظة أنّ الباحث سوف سوف يلاحظ مباشرة عن تنفيذ إدارة تطوير جودة معلّم اللغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي إلى أن يحصل إليها الباحث البيانات المتعلقة بتنفيذها.
٢. المقابلة

تعدّ المقابلة من الطرق الرئيسيّة لجمع البيانات في البحث النوعي، فعن طريقة المقابلة يستطيع الباحث أن يتعرّف على أفكار ومشاعر ووجهات نظر الآخرين، كما تمكن هذه الطريقة الباحث من إعادة بناء الأحداث الاجتماعية التي لم تلاحظ مباشرة^{٨٥}.

وهذه المقابلة سيقوم بها الباحث بمدير المعهد وبعض الأساتيد وبعض معلّمي اللغة العربية بتقديم السؤال عن إدارة الجودة، وكفاءات معلّم اللغة العربية.

٣. الوثائق

الطريقة الأساسية الثالثة لجمع المعلومات في البحث النوعي تحليل الوثائق، فتعدّ الوثائق التاريخية أو الحديثة مصدرا مهمّا للبحث التربوي النوعي^{٨٦}.

لجمع البيانات يقوم الباحث بطريقة وثائقية، وهي ملحوظة عن الوقائع الماضية على شكل الكتابة والصورة والرسائل وغيرها من الوثائق المادية. وبهذه

^{٨٤} أحمد ويوسف وعبد القادر وخالد، البحث النوعي، ص. ٤١.

^{٨٥} أحمد ويوسف وعبد القادر وخالد، البحث النوعي، ص. ٣٩.

^{٨٦} أحمد ويوسف وعبد القادر وخالد، البحث النوعي، ص. ٤٢.

الوثائق سيحصل الباحث البيانات الوثائقية، مثلاً عن ملامح المعهد ورؤيته ورسالته وما إلى ذلك.

و. تحليل البيانات

تحليل البيانات هي مجموعة من الأنشطة وفرزها وتصنيفها، علامة أو الرمز، وتصنيف البيانات بحيث يمكن العثور عليها وصياغة فرضية عمل على أساس البيانات التي تم الحصول عليها.

وقال Bogdan كما نقله سوغيونو في كتابه عن تحليل البيانات التوعية أن تحليل البيانات هي عملية التطلب والترتيب تبعاً لنظام خاص من البيانات التي تم الحصول عليها بطريقة الملاحظة والمواجهة والملحوظة الميدانية وغيرها حتى تفهم بالسهولة^{٨٧، ٨٨}

وأما تحليل البيانات في البحث النوعي استخدامها في أثناء جمع البيانات وبعدها. وفي أثناء المقابلة والمواجهة لقد قام الباحث بتحليل البيانات على الأجوبة التي تقابل وتواجهه. وفي هذا البحث أراد الباحث أن يصف عن إدارة تطوير جودة معلّم اللغة العربية في معهد الأمين الإسلامي. وبعد أن طلب المعلومات وعملية جمع البيانات وتصبح المعلومات متوفرة لدى الباحث من دفتر المقابلة والملاحظة والوثائق، يبدأ الباحث في تنفيذ تحليل البيانات وتفسيرها.

وهذا البحث يبحث عن إدارة الجودة في تطوير جودة معلّم اللغة العربية الذي قام بها معهد الأمين الإسلامي برندوان، واستخدم الباحث تحليل هذه البيانات

⁸⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: 2010), hlm. 334.

⁸⁸ Sugiono, *Metode Peneltian*, hlm. 337

بنظرية ميليس و هورمان الذي قال أنّ نشاطات تحليل البيانات تحتوي على تنقيص البيانات، وعرض البيانات، والاستنباط.

وعلى اعتماد أنشطة تحليل البيانات السابقة، فقام الباحث بعملية التحليل باستخدام الخطوات التالية:

١. فلما وجد الباحث البيانات التي تتعلق وتوافق بموضوع البحث بدأ الباحث باختيارها لأن تكون مناسبة بغرض البحث، وجمع الباحث البيانات المهمة التي سوف تكون حجة ودليلا على أنّ الباحث قد قام بالبحث بوجود البيانات التي حصلها بوسيلة المقابلة، والملاحظة، والوثائق.
٢. فبعد أن جمع الباحث البيانات المحسولة، كان الباحث يبدأ بتصنيفها وعرضها وشرحها حتى يظهر النتائج بعدها.
٣. وفي نهاية أنشطة تحليل البيانات، حصل الباحث باستنباط نتائج البحث من جمع البيانات السابقة بتقديم الاستنتاج كحاصلة البحث الذي قام به الباحث.

الباب الرابع

عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها

المبحث الأول: لمحة معهد الأمين الإسلامي برندوان

أ. تاريخ معهد الأمين الإسلامي برندوان

في هذا المبحث الأول سوف يذكر الباحث معلومات موجزة عن معهد تربية المعلمين الإسلامية بمعهد الأمين الإسلامي برندوان سومنب مادورا، وهو ميدان البحث للباحث، وبالتالي عن رؤية ورسالة معهد الأمين الإسلامي برندوان.

يجدر للباحث أن يقول بأن من إحدى المؤسسات التربوية الإسلامية التي تهتم كثيرا وتسعى بجهد في تطوير جودة معلّم اللغة العربية هو معهد الأمين الإسلامي بقريه برندوان سومنب مادورا. لقد أثبت هذا المعهد بدليل بأنه يستطيع أن يخرج الكوادر المتفوقين في حقل اللغة بكثرة الإنجازات التي حصلها معهد الأمين الإسلامي.

إنّ تربية المعلمين الإسلامية بمعهد الأمين الإسلامي هو من أبرز المؤسسات التربوية في نطاق معهد الأمين الإسلامي برندوان، حيث سجّل منذ تأسيسه عام ١٩٧١ إنجازات عظيمة في شتى المجالات، وبخاصة بعد أن حظى بمعادلة شهادته من قبل وزارة الشؤون الدينية بموجب قرارها السامي رقم: هـ /٤/ ف/٣٢/ قرار /٨٠/٨٩/ وتاريخ ٩ ديسمبر (كانون الأول) ١٩٩٨ م وتليها المعادلة من قبل شؤون التربية الوطنية بموجب قرارها السامي: ١٠٦/ /٢٠٠٠/، وتاريخ ٢٩ يونيو ٢٠٠٠ م^{٨٩}.

^{٨٩}الورقة: صادرة عن معهد الأمين الإسلامي برندوان سومنب مادورا، ص. ٢٧.

معهد تربية المعلمين الإسلامية وأشهرها بمعهد الأمين الإسلامي برندوان هو مؤسسة تربوية معهدية استمرارية بمدة ٦ سنوات للمدرسة الابتدائية أو للفصل العادي (العادي)، وبمدة ٤ سنوات للمدرسة الثانوية أو للفصل التكنيفي (المكثف). فدخل الطلبة الجدد إلى معهد الأمين الإسلامي برندوان مناسبة بالشهادة التي حصلوا قبل دخولهم إليه. فحياة الطلبة في الفصل مثل ما كانت حياتهم في الحجرة اتصالاً وتعاملاً باستخدام اللغة العربية أو الإنجليزية مناسبة بأيام اللغة المعينة.

وعيا على أنّ من أهداف التربية الرئيسية في معهد الأمين الإسلامي برندوان هي لأجل تكوين الكوادر القائدين لأمة، ومنذرين القوم المنفقيين في الدين. لذلك، التربية القيادية والإدارية والمنظمة لها مكان كبير في عملية التعليم في معهد تربية المعلمين الإسلامية بمعهد الأمين الإسلامي برندوان، لقد كوّن وشكل هذا المعهد منذ أول بناءه بصناعة المنظمة الطلابية كوعاء لهم للتعليم والتدريب ليكونوا مدبرين وقائدين والمدبرين الهائلين في الحياة المقبلة⁹⁰.

ذكرنا إلى عدة البرامج التي لا بدّ لجميع مدبري المنظمة أن يقوموا بها في عصر واحد أو في خدمة واحدة، ولتكون عملية التربية تجري بالفعال حتى تصل إلى غرضها تماما وفق ما يرام، فيحتاج إلى كتيب مكتوب الذي يستطيع أن يكون مصدر الرجوع للمدبرين في أداء مسؤولياتهم في المنظمة.

وعلى ذلك التأسيس، فجميع مدبري المعهد يعقد كل سنة المشاورة السنوية (MUSTA) للمنظمة بثبوت الكتيب المكتوب في شكل خطوط كبير لقرار المنظمة الطلابية () "garis-garis besar kebijakan" GABKO

⁹⁰Gabko Tarbiyatul Mua'allimin Al-Islamiyah Pondok pesantren Al-Amien Preduan, Hlm, 1.

”organtri”) وهي مجموعة آراء مدبّري المعهد (كياهي، الأسايزد، والطلّبة) الذي كان إلقاءها من المشاورة السنوية (MUSTA)⁹¹.

فالمنظمة الطّلاّبية في معهد الأمين الإسلامي برندوان تحتوي على قسمين، هما اتحاد طلبة تربية المعلمين الإسلامية للبنين (ISMI) و اتحاد طلبة تربية المعلمات الإسلامية للبنات (ISTAMA). وهذه المنظمة هي وحدها التي يجوز لوجودها في أثناء الطّلبة أو في المعهد. وجميع الطّلبة وجب عليهم مشاركتها فيها بالفعال والابتكار، سواء كانوا كالأعضاء والمدبّرين.

فالمنظمة الموجودة في معهد الأمين الإسلامي لها ثلاث أهمّيات أو فوائد،

وهي:

١. كخادمة مدبّري المعهد في عملية التّربية

٢. كوسيلة التّدريب في المنظمة لدى المدبّرين والأعضاء

٣. كموزعة آراء وطموح من كان في المعهد

فللمدبّرين الذين قاموا بالأنشطة في المنظمة الطّلاّبية هي تعتبر أمانة التي تكون مسؤولة، والعرض أو الشّرف الذي لزم عليهم المحافظة والقيام والآداء، والفرصة المليحة التي لا بدّ لهم من استفادها وانتهازها. فحياة الطّلبة في معهد الأمين الإسلامي تحت رعاية المنظمة الطّلاّبية التي كانت لها أقسام معيّنة، مثل قسم اللّغة، وقسم الشّريعة الإسلامية والأخلاق، وقسم تطوير العلوم القرآنية والحقّاق، وقسم الأمن وغيرها.

تطورا وترقية للعربية، أنّ معهد الأمين الإسلامي برندوان يؤسّس مركز اللّغة، وهي من أقسام اللّغة التي كانت موجودة منذ بداية تأسيس هذا المعهد، وكان يقوم باستخدام اللّغة العربية واللّغة الإنجليزية كلغة رسمية فيه، لجميع المدرّسين والطّالبيين لا بدّ لهم أن يتّصلوا ويتعاملوا بهما في أيّامهم سواء كان في عملية

⁹¹Gabko, Hlm. 2.

التعليم والتربية الرسمية والتربية اللارسمية. ويجدر بذلك كيف تكون اللغة الرسمية ثقافة حيوية لجميع المدرسين والطلّابين في حياتهم في المعهد. والهدف الرئيسي بوجود مركز اللغة هو محافظة وتطوير اللغة (اللغة العربية واللغة الإنجليزية واللغة الإندونيسية) لدى الطلبة. ومما يجدر بأهمية مركز اللغة هي مثل كمخطّط سائر البرامج اللغوية داخل المعهد، كمدّ المواد التعليمية لدى اللغة العربية واللغة الإنجليزية، كمرقب لتطوّر اللغة فيه.

بناء على ذلك، أنّ مركز اللغة في محاولات تطوير اللغة تعقد عدّة البرامج التي تتعلّق بتنمية جودة اللغة. ومن النّشاطات اللغوية التي قام بها مركز اللغة هي^{٩٢}:

١. أسبوع اللغة العربيّة
٢. تزويد المفردات ثلاث مرّات كلّ أسبوع
٣. الحوار لكلّ ليلة الخميس قبل النّوم
٤. تشجيع اللغة في يوم الأحد قبل الآذان لصلاة المغرب
٥. التّمثيل اللّغوي (العربية أو الإنجليزية) بعد صلاة العصر مرّة واحدة في الأسبوع
٦. الحوار كلّ صباح ليوم الجمعة بعد الجمباز أو الرّياضة
٧. تكوين الفرقة الخاصّة لتشارك في المسابقة التي تحتوي على المناظرة والخطابة والشّعر والحكاية
٨. النّدوة لثلاث لغات (STB)
٩. صناعة مادّة الحوار وتزويد المفردات.
١٠. إيجاد المكان الخاصّ لتدريب اللغة وراء المسجد ومحكمة العليا في إدارة المعهد.

^{٩٢} وثيقة مركز اللغة في معهد الأمين الإسلامي برندوان.

ومن برامج وأنشطة شهرية التي قام بها مركز اللغة هي أسبوع اللغة العربية، وهي من برامج وأنشطة معهد الأمين الإسلامي التي كانت رعايتها تحت مركز اللغة. وهذا النشاط عقده معهد الأمين الإسلامي مرة واحدة كل شهر الذي يجري في الأسبوع. افتتح أسبوع اللغة العربية تنفيذها في الليلة بالتكامل ما بين الطلبة للبنين مكانها في مسجد جامع معهد الأمين الإسلامي التي قادها وافتتحها كياهي الحاج غازي مبارك إدريس كنائب رئيس ومؤسس معهد الأمين الإسلامي برندوان، وأما للطلّبات مكانها في (GESERNA) الذي افتتحها كياهي الحاج الدكتور أحمد فوزي تيجاني كرئيس ومؤسس معهد الأمين الإسلامي برندوان.

وأما أهداف عقد هذا النشاط أو البرنامج لأن يكون الطلبة والأساتذة واعين عن أهمية اللغة العربية في تطوير وتقديم معهد الأمين الإسلامي برندوان وإحياء اللغة العربية التي تكون تاجا لمعهد الأمين الإسلامي برندوان التي ظهرت متعرضة للإنحطاط أثناء الطلبة.

وفي خطبة كياهي الحاج غازي مبارك إدريس أنه يرجو من وجود وعقد هذا النشاط قائلا " رجاء من برامج هذه أسبوع اللغة العربية لتكون مقياسا لنا لمطالعة ولتعليم اللغة العربية أكثر حتى نستفيد من شرفها ونجعلها فخرا في حقل اللغات"^{٩٣}.

وعلى تأسيس البيانات السابقة، أنّ أسبوع اللغة العربية التي عقدتها معهد الأمين الإسلامي برندوان هي من استراتيجياته في ترقية جودة الطلبة والأساتيد بل المشايخ في حقل اللغة العربية وحفظها كتاج له للتقدم في الزمان المقبل. أسبوع اللغة العربية تفيد كثيرا في تعليمها، لأنها تدافع الطلبة لتعميقها

^{٩٣}ملاحظة في معهد الأمين الإسلامي برندوان. ١-٧-٢٠١٦.

وتحفزهم لاستخدامها في المحادثة اليومية، وبالتالي وأصبحت اللغة العربية احتياجا لأنفسهم اليومية.

ب. رؤية ورسالة معهد الأمين الإسلامي

بني معهد الأمين الإسلامي برندوان بنظر إلى الأحوال والظروف لحوله من المجتمع الذي يتعرّض لأزمة العلوم الإسلامية خاصّة والتّربية والتّعليم عموماً. وللوصول إلى الأهداف التّربوية والتّعليمية لمعهد الأمين الإسلامي رؤية ورسالة كي تكون الأهداف محقّقة على حسب مايرام. رؤية معهد الأمين الإسلامي هي^{٩٤}:

(١) للعبادة لله وحده ويرجو منه رضاه

(٢) لتنفيذ الوظيفة كخليفة في الأرض

رسالة معهد الأمين الإسلامي هي:

(١) تكوين الفرد المتفوّق والمتجوّد هدفا لتكوين خير أمة أخرجت للنّاس.

(٢) تكوين الكوادر المتفّهمين في الدّين والدّعاة إلى الأمر بالمعروف والنّهي عن المنكر ومنذرين القوم.

ج. أهداف التّربية في معهد الأمين الإسلامي برندوان

إنّه لمن المعروف، أنّ كلّ المؤسسة التّربوية أو المدارس والمعاهد الإسلامية التي تهتمّ بتربية وتعليم النّاس لابدّ له من الأهداف المعيّنة. والمفروض، أنّ أهداف التّربية النّهائية في معهد الأمين الإسلامي برندوان فيما يلي^{٩٥}:

^{٩٤} وثيقة معهد الأمين الإسلامي برندوان.

^{٩٥} KH. Muhammad Idris Jauhari, *Berjasa Berkembang Mandiri*, (Preduan: Al-Amienprinting, 2010), hlm. 6

- ١- تكوين الشّخص المؤمن الكامل، لديه العلوم الواسعة، والعمل الحقيقي.
- ٢- تكوين المواطن التّابع إلى المبادئ الخمسة والدّستور.
- ٣- تكوين الكوادر المنذرون للقوم والمتفّهين في الدّين.
- ٤- تكوين المسلم المؤمن القويّ أو المجوّد والقويّ الأمين.
- ٥- تكوين المسلم المؤمن القادر على الخدمة، والتّطوير، والاعتماد على النّفس.
- ٦- تكوين المؤمنة المسلمة الصّالحة القاننة، والرّاعية في بيت زوجها، ومرّيّة لأولادها، وقائدة لقومها (خاصّة للبنات).

د. البرامج التّربوية

- ١- النّشاطات اليومية والأسبوعية^{٩٦}.

تسير النّشاطات التّربوية بمعهد تربية المعلّمين الإسلاميّة خلال ٢٤ ساعة بدءاً من استيقاظهم من النّوم من قيام اللّيل وأداء صلاة الوتر وتنظيم الحلقات التّعليمية حسب الفصول ويراقبها بإشراف من قبل أولياء الفصول، وهي نشاطات للمذاكرة لتعلّم قراءة القرآن والذّكر والمناقشة وغيرها من النّشاطات الهادفة التي تهم مستقبلهم بإذن الله.

فهذه نشاطات صباحية تشمل دراسة القرآن والاستطلاع على كتب التّراث والتّدرّيس في مادّتي النّحو والصّرف والتّدريب على الخطابة وممارسة الجمباز في يوم التّلاثاء والجمعة.

^{٩٦}الورقة، ص. ٢١.

وهذه نشاطات نهارية تشمل تنفيذ الدّروس الإضافية في العلوم الرياضية وصحة البيئة والإعلام والتكنولوجيا والفنون والمهارات الكشفية، وتضم مواد الدّروس الإضافية اللّغتين العربية والإنجليزية.

٢- النشاطات الشهرية والأسبوعية^{٩٧}.

- (١) التّدريب على القيادة والإدارة للمنظمة.
- (٢) التّدريب على القيادة والإدارة للحركة الكشفية.
- (٣) إقامة الشّورى السنوية والشّورى نصف السنوية.
- (٤) تفتيش المقرّرات والمفكّرة والكتيب المنعقد بأسبوع قبل موعد الإختبار.
- (٥) التّعلّم العلاجي والتّعلّم المركزي المنعقد خاصّة لمواجهة اختبار آخر الفصل الدّراسي.
- (٦) التّشكّر لجمعية القراء والحفّاظ.
- (٧) الاختبار التّحريري المنعقد بأربع مرّات في السّنة.
- (٨) الاختبار الشفهي المنعقد مرّتين في السّنة.

هـ. أحوال الطّلبة في معهد الأمين الإسلامي برندوان

وفي الحقيقة أنّ حياة الطّلبة في معهد تربية المعلّمين الإسلامية بمعهد الأمين الإسلامي تعتبر تدريبية وتربية فتطبيقها في حياتهم اليومية المستمدة من الأسس الثلاث: الأساس الإسلامي والتّربوي والمعهد، ومع ذلك يؤكّد هذا المعهد إلى جميع الطّلبة بالحياة الإعتمادية على أنفسهم.

بناء على ذلك، فالطلبة لابد لهم أن يهتموا بهذه الكلمة "الإعتماد على النفس اساس النجاح". وهذه الكلمة تكون من فلسفة حياة الطلبة هي الخدمة والتطوير والإعتماد على النفس.

الوضع الإسلامى والتربوى والمعهدى ينبغى للطلبة أن يتقّفوها ثقافة يومية وأن يجعلوها عادة وسنة وطبيعة لهم. من عملية هذا التثقيف يرجو منه المعهد أن يملك الطلبة الكفاءات والمهارات في نواحي الحياة حتى يأتوا الإنجازات النافعة إما لنفسهم ولغيرهم ولدينهم وشعبهم ومجتمعهم.

فالطلبة الذين يتعاملون في أيامهم فيه لابد أن يهتموا بالمعاملات الأربعة التي قالها مؤسس معهد الأمين الإسلامى في كتابه "تثقيف الحياة الإسلامية والتربوية والمعهدية" على أنّ المعاملة التي لابد أن يستولي كل طالب في حياته هي أربعة⁹⁸.

١. معاملة مع الله ورسوله

هذه المعاملة من المعاملات الأساسية، لأنها تعتبر شرطا من شروط نجاح كل طالب في هذا المعهد، مثل العبادة المفروضة كصلوات الخمس، وصلاة التهجد الذي أوجب هذا المعهد هدفا لترقية جودة الإيمان والتقوى، والصوم يوم الخميس والإثنين، والنوافل الأخرى.

٢. معاملة مع النفس

هذه المعاملة يطبقها لكل طالب من الطلبة كيف يحارس ويحفظ حقوقه وكيف يتّصف بأن يجتنب عن الأخلاق المذمومة ويمارس نفسه بالإعتماد على نفسه حيث ما كان.

⁹⁸Muhammad Idris Jauhari, *Pembudayaan hidup yang islami, tarbawi, ma'hadi* (Preduan: Mutiara Press Al-Amien 2012), hlm. 3.

٣. معاملة مع التّاس

فحقيقة الإنسان لا يستطيع أن يعيش بنفسه، فإنّه يحتاج أبداً إلى غيره لأنّه مخلوق اجتماعي كما أنّ كلّ طالب في معهد الأمين الإسلاميّ برندوان لا يمكن أن يستطيع أن يتخلّى من المعاملة اليومية. ويتعامل لكلّ طالب بغيره باستخدام اللّغة العربيّة أو الإنجليزيّة كلغة اتّصالية يومية.

٤. معاملة مع البيئة

هذه المعاملة ينظّمها ويرتّبها معهد الأمين الإسلاميّ بوسيلة رعاية البيئة التي تجري حسب الفصول والحجرات وحول المعهد. فقد أنشئت فرق رعاية البيئة تحتوي كنّاس الفريعات والمناطق والمكاتب والفصول وإلى ما ذلك. هذه كلّها تروّط جميع الطّلبة تناسب بالجدول المدوّن والمعيّن.

المعاملة الأربعة المذكورة التي يقوم بها الطّلبة بتطبيقها مباشرة أين ما كانوا في عدّة الأنشطة اليومية، مثل النشاط في الفريعة، والمطبخ، والأمكنة الأخرى، وفي المدرسة، والمكتبة، وبيئة المدرسة، والمقصف، والديوان، والأمكنة العامّة. كي تكون هذه كلّها محصولة، فلمنقذ التّربية لا بدّ أن يهتمّ بمسؤوليته باهتمام الفلسفة التّربوية التّالية^{٩٩}:

- (١) ابدأ بنفسك ثمّ بمن تعول.
- (٢) ربّ أولادك بأفعالك لا بأقوالك.
- (٣) لا تعمل شيئاً إلّا وأنت به عالم.
- (٤) ارحم صغيرك ووقّر شرف كبيرك.

^{٩٩}Jauhari. *Pembudayaan hidup yang islami, tarbawi, ma'hadi*. Hlm. 6.

أسماء معلّمي اللّغة العربيّة في معهد تربية المعلّمين الإسلاميّة
بمعهد الأمين الإسلامي برندوان سومنب مادورا

مواد اللّغة العربيّة	أسماء معلّمي اللّغة العربيّة	النّمرة
دروس اللّغة العربيّة	عبد الرّحمن سودريونو	١
النّصوص	أدي رايب إسلامي	٢
النّصوص	ألفيان	٣
الترجمة	أندري سوترسنو	٤
الصّرف	مهدي الصّدّيقى	٥
النّحو	زين الحسن مدني	٦
النّحو	أحمد راوي	٧
النّصوص	حمدان هداية	٨
النّصوص	محمد فائز	٩
النّصوص	مخضر على وفاء	١٠
النّحو	مكرم	١١
الإنشاء	مزّي	١٢

المطالعة	نصر الدّين	١٣
الإِنشاء	سودرمونو	١٤
الكتابة	طالب الخير	١٥
الإِملاء	عبد الحكيم	١٦
التّرجمة	أهل النّجر	١٧
الإِملاء	أحمد شكرا	١٨
المطالعة	خلواني	١٩
الكتابة	محمودي	٢٠
النّصوص	محمّد فضيلة رحمة	٢١
النّصوص	محمّد منير	٢٢
النّحو والتّرجمة	محمّد يونس	٢٣
الإِملاء	أولو العزم	٢٤
النّصوص	أحسن الأوّلي الألباب	٢٥
النّحو	فيضل مبارك	٢٦
الصّرف	فوائد	٢٧

الإملاء	غندي راجف	٢٨
النصوص	محمد زهدي	٢٩
الكتابة	مفتاح الهادي	٣٠
الصرف	معلم أمم	٣١
الإنشاء	نوفيل	٣٢
النصوص	رحمة هداية	٣٣



المبحث الثاني: عرض البيانات

أ. معايير جودة معلّم اللّغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي

عند ما كان الباحث يقابل مقابلة بتقديم السّؤال عن معايير جودة معلّم اللّغة العربيّة مع الأستاذ بكري وهو يقول^{١٠٠}: "قبل أن نوظّف معلّم اللّغة العربيّة، لابدّ لنا أن نعرف أولاً عن معايير جودة معلّم اللّغة العربيّة في هذا المعهد، والمعايير التي لابدّ أن يكون لها معلّم اللّغة العربيّة هي المعلّم الذي له كفاءات المعينة، الكفاءة اللّغوية، الكفاءة الشّخصية، الكفاءة المهنية، الكفاءة الاجتماعية".

إضافة إلى ما قال الأستاذ بكري فقال الأستاذ آدم نور الرحمن "معايير معلّم اللّغة العربيّة الجيّد في هذا المعهد هي المعلّم الذي له الكفاءة المهنية، والكفاءة اللّغوية، والكفاءة الشّخصية، والكفاءة الاجتماعية"^{١٠١}.

وقال الأستاذ أمين حسن تأكيداً لقولهما أنّ الكفاءة اللازمة بالنسبة لمعلّم اللّغة العربيّة في هذا المعهد هي تشتمل على الكفاءة الشّخصية، والكفاءة اللّغوية، والكفاءة الاجتماعية، والكفاءة المهنية^{١٠٢}.

١. الكفاءة اللّغوية

قال الأستاذ بكري "أنّ الكفاءة التي لابدّ أن يكون لها معلّم اللّغة العربيّة في هذا المعهد (معهد الأمين الإسلامي) هي الكفاءة اللّغوية إمّا من كلامها أو اتّصالها ومن نحوها وصرفها، لأنّ معلّم اللّغة العربيّة لزم عليه أن يكون ذا اتّصال جيّد في التّكلم والمحادثّة باستخدام اللّغة العربيّة، ولا يمكن للمعلّم الذي ليست له كفاءة لغوية يوظّفه معهد الأمين الإسلامي ولا جعله كمعلّم اللّغة العربيّة، كيف يعلم جيّداً وما عليه من الكفاءة اللّغوية، وبالتالي أنّ المعلّم الذي ائتمن في تدريس اللّغة العربيّة

^{١٠٠}مقابلة مع مدير معهد الأمين الإسلامي، ٢-١١-٢٠١٥.

^{١٠١}مقابلة مع الأستاذ آدم نور الرّحمن، ١٦-١١-٢٠١٥.

^{١٠٢}رئيس مجلس الشورى للمنظمة الطلابية، ٢-١١-٢٠١٥.

هو المعلم الذي له الرغبة الذاتية في اللغة العربية^{١٠٣}. وهذا الحال، يعرف معهد الأمين الإسلامي قبل أن يكون الطالب معلماً. لذلك، ميول وكفاءة الطلبة يعرفها معهد الأمين الإسلامي بوسيلة أنشطة وبرامج هذا المعهد، مثل المسابقة اللغوية وغيرها.

ثم قال الأستاذ عبد الهادي تأكيداً للبيانات السابقة أنه يقول: "معايير جودة معلم اللغة العربية التي أعرفها هي المعلم الذي له كفاءات لازمة، مثلاً: الكفاءة اللغوية، وهو الذي له كفاءة اتصالية الجيدة من نحوها وصرفها"^{١٠٤}.

تأكيداً للبيانات السابقة، قال معلم اللغة العربية "سوترسنو" أن الكفاءة اللغوية بالنسبة لمعلم اللغة العربية أمر واجب، لأن المعلم لا بد له أن يلقي المواد التعليمية باستخدام اللغة العربية أمام تلاميذه. لذلك، اللغة العربية تكون وسيلة أولية في كتابة خطة التدريس حتى في القاءها^{١٠٥}.

قال معلم اللغة العربية "ألفيان" على أن اللغة العربية تاج لمعهد الأمين الإسلامي، فلا بد لجميع من كان في هذا المعهد أن يتكلم باللغة العربية كل يوم حيث ما كان. فجميع الدروس للغة العربية القاءها بالعربية مثل مادة الصرف، والنحو، والبلاغة، والإملاء والمطالعة و ما إلى ذلك^{١٠٦}.

ثم أكد معلم اللغة العربية "نصر الدين" للبيانات السابقة أن معلم اللغة العربية يكون وسيلة من وسائل المعهد لترقية ولتطوير اللغة

^{١٠٣}مقابلة مع مدير معهد الأمين الإسلامي، ١٥-١١-٢٠١٥.

^{١٠٤}مقابلة مع الأستاذ عبد الهادي، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١٠٥}مقابلة مع معلم اللغة العربية، ٨-١١-٢٠١٥.

^{١٠٦}مقابلة مع معلم اللغة العربية، ٨-١١-٢٠١٥.

العربية فيه الذي أصبح مدرّسا لدروس اللغة العربية في الفصل باستخدام اللغة العربيّة في القاءها أمام الطّلبة^{١٠٧}.

ومن البيانات المذكورة التي حصلها الباحث بوسيلة المقابلة مع بعض معلّمي اللغة العربيّة والأساتذة، استنبط الباحث لاتيان ولاعطاء التعليق، أنّ الكفاء اللّغوية هي أمر أساسي لجميع المدرّسين، لا سيما معلّم اللغة العربيّة، فكانت الكفاءة اللّغوية سوف تكون أعظم نجاح التعليم في الفصل، لأنّها وسيلة رئيسية للاتّصال ولإلقاء الدّروس أو الموادّ التعليميّة لأنّ اللغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي لغة التّدريس ولغة الاتّصال بين المعلّمين والأساتذة والطّلبة والمديرين، فمن لايقدر على الاتّصال أو التّكلم باستخدام اللغة العربيّة فلايقدر على إلقاء الموادّ التعليميّة، لأنّ الاتّصال الجيّد سوف يحمل التّدريس بالفعّال والجدّاب. فمهارات اللغة التي تشتمل على مهارة الاستماع والكلام والقراءة والكتابة تعتبر زادا أساسيا الذي لا بدّ لمعلّم اللغة العربيّة أن يملكها في التّعليم، لأنّ التّعليم يحتاج إلى التّمهير، فمهارة اللغة هي أمر لازم في عملية التّعليم.

٢. الكفاءة المهنية

قال الأستاذ رودينطو "المعلّم المهني هو الذي يقوم بأداء أمانته ومسؤوليته بالجيّد. في هذا الحال، معلّم اللغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي لا بدّ أن يكون ذا موقفا مهنيّا وذا مسؤوليّة في التّعليم والتّعلّم"^{١٠٨}. لذلك، أن يكون معلّم اللغة العربية ذا اتقان المادّة ويحذر بها من الخطيئة في القاءها، وبالتالي يستطيع أن يستخدم الوسائل التّعليميّة ومناهجها.

^{١٠٧} مقابلة مع معلّم اللغة العربيّة، ٨-١١-٢٠١٥.

^{١٠٨} مقابلة مع الأستاذ رودينطو، ٢٠-١١-٢٠١٥.

ثمّ قال الأستاذ أحمد رازق "المعلّم الذي له كفاءة مهنية هو المعلّم الذي يقدر على أداء واجباته التّعليمية ويقدر على استيلاء الطّرق التّعليمية وأيضا يستطيع أن يعرف خلفية تلاميذه حتّى يستطيع أن يتبحّر حال وظرف الفصل بالجيد"^{١٠٩}.

وأكد الأستاذ عبد الهادي لهذه البيانات السّابقة بقوله "أنّ الكفاءة التّالية هي الكفاءة المهنية، سواء كانت الموقف المهني في أداء أمانته، وفي عرض مادّته، وذو اتقان المادّة وتعمّقها"^{١١٠}.

وقال معلّم اللّغة العربيّة "محمودي" المعلّم الكفء هو الذي له كفاءة مهنية، لأنّها أشمل من الكفاءة الأخرى، لأنّ المعلّم المهنيّ هو الذي يقدر على القيام بعملية التّعليم كلّها، فلا يسمّى المعلّم معلّما ناجحا إلّا له كفاءة مهنية"^{١١١}.

قال معلّم اللّغة العربيّة "أحمد راوي" أنّ الكفاءة اللاّزمة لمعلّم اللّغة العربيّة هي الكفاءة المهنيّة، لأنّها تعتبر أشمل الكفاءة، وهي تجري بها التّعليم أو التّدريس، والنّظام، والأمانة، وغيرها"^{١١٢}.

أهمّية المعلّم في هذا المعهد ليس كمعلّم في الفصل فحسب، بل إنّما أصبح معلّما خارج الفصل، لأنّ الطّالب الذي لا يفهم ما ألقى المعلّم من مادّته فكان الطّالب يقدر عليه التّعلّم والسّؤال خارج الفصل"^{١١٣}.

ومن البيانات السّابقة يستطيع الباحث أن يقوم بأخذ الاستنباط، أنّ الكفاءة المهنية تكون أولية من أولويات الأولى في التّعليم أو التّدريس، لأنّ الموقف المهني للمعلّم هو الموقف الأساسي، فالتّعليم في

^{١٠٩}مقابلة مع الأستاذ أحمد رازق، ٢٠-١١-٢٠١٥.

^{١١٠}مقابلة مع الأستاذ عبد الهادي، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١١١}مقابلة مع معلّم اللّغة العربيّة، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١١٢}مقابلة مع معلّم اللّغة العربيّة، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١١٣}ملاحظة معهد الأمين الإسلامي، ١٧-١١-٢٠١٥.

الفصل سوف يسير سيرا حسنا إذا كان المعلم يستطيع أن يقوم بعملية التعليم مهنيا، سواء كان مهنيا في اتقان المادة وتعمقها بعدة مناهج عصرية، ومهنيا في استخدام الوسائل التعليمية، وفي استيلاء الفصل، وخلفية الطلبة المتعددة وما إلى ذلك.

بناء على ذلك، فالموقف المهني في التعليم هو الموقف اللازم لمعلم اللغة العربية، لأنّ الموقف المهني الذي يسبب المعلم قادرا على القيام بعملية التعليم بالتمام. فالكفاءة المهنية تحتوي إلى اتقان المادة التعليمية، الأمانة، والمسؤولية، والنظام، وتعميق المواد وتوسيعها برجوع إلى بعض الكتب المتعددة، استيلاء أحوال الطلبة.

٣. الكفاءة الشخصية

قال الأستاذ شمس العارفين "معلم اللغة العربية لابد أن يكون ذا شخصية جيّدة، لأنّ المعلم هو الذي يكون مركز اهتمام الطلبة وأسوة لهم". وأكد بها الأستاذ حليلي بقوله "هذا المعهد لديه اهتمام عميق بأخلاق وسلوك الطلبة والمعلمين في أيّامهم اليومية. وما أمهر المعلم في التعليم أو التدريس ولا تعثره الشخصية الجيّدة، فكان المعهد لا يعطيه فرصة الخدمة بأن يعلم فيه أو لا يجعله معلما فيه"^{١١٤}.

وأیضا قال الأستاذ عبد الهادي أنّ الكفاءة الشخصية في معهد الأمين الإسلامي هي الأخلاق الكريمة التي تعتبر أساسا لدى الطلبة والمعلمين والأساتذة. هذه هي الكفاءة الواجبة لدى المعلم، لأنّ الأخلاق الكريمة هي رسالة رسول الله صلّى الله عليه وسلّم الأولى في تبليغ رسالته. كما قال رسول الله صلّى الله عليه وسلّم "إنّما بعثت لأتمّم مكارم الأخلاق"^{١١٥}.

^{١١٤}مقابلة مع الأستاذ شمس العارفين، ١١-١١-٢٠١٥.

^{١١٥}مقابلة مع الأستاذ عبد الهادي، ١٠-١١-٢٠١٥.

قال الأستاذ أمين حسن تأكيداً لقولهما عن الكفاءة الشخصية قائلاً: الشخصية الإسلامية في هذا المعهد تكون مقياساً في توظيف المعلمين الجدد عموماً، وتعتبر الشخصية هي الأخلاق الكريمة أو السلوك الجيد، فالأخلاق الكريمة من الأسس الإسلامية، فهذا المعهد بني بأسس الإسلام.

ثمّ قال الأستاذ إمام زركشي: الأخلاق الكريمة تعتبر مقياس نجاح الطلبة في هذا المعهد، لأنّ النتيجة لاتصبح أولية في نجاحهم، فالأخلاق الكريمة التي تكون معيار نجاحهم^{١١٦}.

فقال الأستاذ فائد: الشخص الجيد هو الفرد الذي له الأخلاق الكريمة، فالمعيار الأساسي في توظيف المعلم الجدد في هذا المعهد هو بنظر إلى الأخلاق الكريمة^{١١٧}.

ومن البيانات السابقة، يستطيع الباحث أن يقوم بتحليلها على أنّ الشخص الإسلامي يعتبر أساس كل المؤسسة التربوية والمنظمة أو المدرسة والمعهد. لأنّ الشخص الجيد عند الإسلام هو الذي له أخلاق كريمة ويقدر على اجتناب ما أمر الله تعالى، فالمنظمة أو المؤسسة التربوية التي لا تهتمّ بأعمق الاهتمام عن الأخلاق الكريمة فسوف تتعرض لأزمة كلّ شيء، إمّا كانت الأزمة أزمات الانجاز، والأخلاق، بل سوف تتعرض لعدم التطور والترقية والتنمية من كل جوانب الحياة، وأيضاً كانت لاتقدر على انتاج تلاميذها بالتّمام، وبالتالي بكيفية الكمي أو العدد سوف تتعرض للإحباط العدد.

^{١١٦}مقابلة مع الأستاذ إمام زركشي، ١٤-١١-٢٠١٥.

^{١١٧}مقابلة مع الأستاذ فائد، ١٦-١١-٢٠١٥.

٤ . الكفاءة الاجتماعية

في هذا المعهد أنّ جميع المعلّمين لابدّ لهم من الكفاءة الاجتماعية الجيدة بالمعلّمين الآخرين وبالطلّبة خصوصا والمجتمع عموما، لأنّ المعلّم هو كالمربّي والمراقب في التّعليم والتّعلّم إمّا كان مربّيا ومراقبا داخل الفصل وخارجه، وهذا يدلّ على وجود التّعلّم الليلي أو ما يسمّى بالتّعلّم الموجّه، وفي هذا التّعلّم يكون المعلّم مربّيا ومراقبا ومرشدا ويصبح مصدر التّعلّم الفعّال^{١١٨}.

وقال الأستاذ عبد الهادي أنّ معيار جودة المعلّم في هذا المعهد هو المعلّم الذي له الكفاءة الاجتماعية، المعلّم الجيد هو الذي يقدر على التّعامل والاتّصال الحسن ببيئته، سواء كان التّعامل بالطلّاب، والزّملاء، والمجتمع بالإجمال^{١١٩}.

ثمّ قال الأستاذ أغوس حرتونو "المعلّم الكفء هو الذي يقدر على الاتّصال والتّعامل والاجتماع بين تلاميذه بحسن الخلق، لأنّه كأسوة لهم في السلوك والمواقف الإجتماعية^{١٢٠}".

وأكد معلّم اللّغة العربية "رواي" لجميع المدرّسين في هذا المعهد لابدّ لهم أن يتعاملوا مع الطّلبة بالجيد وأن يتّصلوا باستخدام اللّغة العربيّة حتّى يتعرّفوا بعضهم بعضا^{١٢١}.

تأكيدا للبيانات السابقة، قال الأستاذ إسماعيل "الكفاءة الاجتماعية تعتبر الكفاءة الأساسية لجميع المعلّمين، للحصول إلى نتائج التدريس أو التّعليم الجيد، فلا بدّ أن يملك كلّ المعلّم إلى تلك الكفاءة، لأنّها عاصمة أساسية في التّعامل والاتّصال مع التّلاميذ في الفصل،

^{١١٨} ملاحظة معهد الأمين الإسلامي، ١٦-١١-٢٠١٥.

^{١١٩} مقابلة مع الأستاذ عبد الهادي، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١٢٠} مقابلة مع الأستاذ أغوس حرتونو، ١٩-١١-٢٠١٥.

^{١٢١} مقابلة مع معلّم اللّغة العربيّة، ١٠-١١-٢٠١٥.

ولا يكفي بذلك، أنّ المعلّم الكفاء هو الذي يقدر على التّعامل والاتّصال بمن حوله من المجتمع والزّملاء والعاملين وغير ذلك^{١٢٢}.
ومن البيانات السّابقة، يقدر الباحث على تحليلها على أنّ الكفاءة الإجماعية هي الموقف اللازم لجميع المعلّمين ومعلّمي اللّغة اللّغة العربيّة خصوصا، فالكفاءة الإجماعية هي أساس المعلّم النّاجح، لا ينجح المعلّم إلّا بقدرته على التّعامل والاجتماع بجميع تلاميذه بالفعّال والتّمام، فالموقف الاجتماعي سوف يأتي للمعلّم صفة إيجابية بين تلاميذه، والقاء الموادّ التّعليمية تسير بها بوجود الإجابة منهم جيّدا. فكفاءة المعلّم الإجماعية تعتبر عملية الاتّصال والتّعامل بتلاميذه، فالّتعامل المعلّم الجيّد معهم سوف يأتيه تأثيرا إيجابيا لعملية التّعليم أو التّدرّس.

ولا يمكن للمعلّم الذي له كفاءة لغوية إلّا باتّباع الكفاءة الاجتماعية، فإنّها وسيلة للتّعامل والاجتماع ومع ذلك أنّها فرصة مليحة لتطبيق الكفاءة اللّغوية بين المعلّمين والأساتذة والطلّبة. فالفرد اللّغوي يقدر على انتهاز الأوقات الاجتماعية بالجيّد هدفا لترقية كفاءته اللّغوية.

ب. إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة

في معهد الأمين الإسلامي برندوان

قال الأستاذ نورحسن "محاولة معهد الأمين الإسلامي في تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة هي بعقد النّشاطات التّربوية، وهي: دراسة المقارنة، والدّورة التّدريبية، والمسابقة اللّغوية، واللّجان اللّغوية، واجتماع المعلّم في حقل التّربية

^{١٢٢}مقابلة مع الأستاذ إسماعيل، ٢٤-١١-٢٠١٥.

(KGBE)، ويوجب المعلّم أن يواصل الدّراسة في الجامعة (IDIA)، وانتقاء وتوظيف المعلّم الجديد كلّ سنة^{١٢٣}.

أكّد الأستاذ حمدا مزنيّ للبيانات السابقة "معهد الأمين الإسلامي له إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة الذي يصمّمها في عدّة البرامج والنشاطات، وهي: دراسة المقارنة، والدّورة التّدريبية، والمسابقة اللّغوية، واللّجان اللّغوية، واجتماع المعلّم في حقل التّربية (KGBE)، ويوجب المعلّم أن يواصل الدّراسة في الجامعة (IDIA)، وانتقاء وتوظيف المعلّم الجديد كلّ سنة^{١٢٤}.

١. دراسة المقارنة

قال الأستاذ نصر الله "دراسة المقارنة تعتبر طريقة من الطّرق لترقية ولتطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة من حيث العلوم، والآفاق، والخبرة. هذا النشاط يقوم به معهد الأمين الإسلامي كلّ سنة، وتنفيذه في آخر السنّة قبل تخريج الطّلبة النّهائية، هذا النشاط لطلاب السنّة النّهائية أو لطلاب المدرسة العالية للفصل الآخر أو للفصل الثالث هدفا لاثان العلوم والآفاق والخبرة، لأنّهم سوف يكونون المعلّمين بعد أن تخرّجوا منه^{١٢٥}.

وقال الأستاذ عبد الهادي تأكيدا للبيان السابق الذي يتعلّق بدراسة المقارنة "أنّ أهداف دراسة المقارنة هي اتيان الآفاق الواسع، والعلوم التّربوية ولتعرّف العالم التّربويّ وأيضا لاثان أو لاعطاء المهارات^{١٢٦}.

^{١٢٣}مقابلة مع منسق الأكاديمية، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١٢٤}مقابلة مع الأستاذ حمدا مزنيّ، ١٦-١١-٢٠١٥.

^{١٢٥}مقابلة مع ولي الصّف للسنّة النّهائية، ١٨-١١-٢٠١٥.

^{١٢٦}مقابلة الأستاذ عبد الهادي، ١٠-١١-٢٠١٥.

وأكد الأستاذ رباي "دراسة المقارنة هي فرصة مليحة لاعطاء الخبرة والتّعليم، والآفاق الخارجي الواسع، لأنّ فيه ارشاد وتوجيه من المؤسسة المعيّنة التي قامت تلك الدراسة^{١٢٧}.

قال أحمد راوي "دراسة مقارنة تعتبر برنامجا من برامج المعهد لاعطاء الخبرة والتّعليم ولتدريب العقلاء والعلوم عن العالم الخارجي^{١٢٨}. ثمّ أكد الأستاذ سوحمرنتو على أنّ دراسة المقارنة تأتي بالفوائد لدى الطّلبة والمعلّمين، لأنّ فيها تدريبات والخبرات والعلوم والتّربية والتّعليم^{١٢٩}.

ومن البيانات السابقة، يقدر الباحث على تحليلها بأنّ دراسة المقارنة تفيد بأكثر، ففيها معرفة للمؤسسة التّربوية المعيّنة في تطويرها وترقيتها، سواء كان في تطوير الموارد البشريّة والمواد المتاحة وغيرها، ومع ذلك بوسيلة هذه دراسة المقارنة يقدر الفرد على معرفة ومقارنة ما بين المؤسسة التّربوية أو الجامعة بالجامعة الأخرى، والفوائد الأساسية هي الخبرة، لأنّ الخبرة تعتبر خير مدرّس، والآفاق التّربوي والتّعليمي، والمهارات، وتدريب العقل أو الدّهن وغيرها.

٢. الدّورة التّدريبية

قال الأستاذ عبد الرّحمن "هذا النّشاط التّربوي يعضد معلّم اللّغة العربيّة لتحقيق حاجاتهم في التّعليم والتّدرّيس. وأهداف هذه الدّورة التّدريبية ليس إلّا في إطار ترقية جودة معلّم اللّغة العربيّة، ولاتيان العلوم والآفاق التّربوي والتّعليم، ولاعطاء المهارات كي يكونوا قادرين على تطوير أنفسهم"^{١٣٠}.

^{١٢٧}مقابلة مع الأستاذ رباي، ٢١-١١-٢٠١٥.

^{١٢٨}مقابلة مع معلّم اللّغة العربيّة، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١٢٩}مقابلة مع الأستاذ سوحمرنتو، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١٣٠}مقابلة مع رئيس مركز اللّغة، ١٣-١١-٢٠١٥.

وقال الأستاذ أحمد حبيبي "الدورة التدريبية تعتبر برنامج المعهد كإحدى الأنشطة التربوية لترقية جودة المعلم في التعليم والتدريس"^{١٣١}.
وأكد الأستاذ عبد الهادي بقوله عن الدورة التدريبية قائلاً
"أهدافها هي لآتيان الآفاق، والعلوم، والمهارات"^{١٣٢}.

ثم أكد معلم اللغة العربية "محرم" حصلت فوائد كثيرة بوجود هذه الدورة التدريبية بعضها عن نظرية التعليم، وزيادة العلوم والآفاق، وتدريب العقل في الاتصال بغيري، فبعد أن شاركت هذه الدورة، فشعرت بأنها تسببني إلى وعي عن ضعفي وعن نقصاني في التعليم والتدريس"^{١٣٣}.
تأسيساً على البيانات التي حصلها الباحث أنّ الدورة التدريبية في المؤسسة التربوية أمر هامّ لمعلميها ومن النشاطات الموجوبة لعقدها ومن البرامج لكثرة فوائدها ومن الإستراتيجيات لترقيتها ونشأتها. فكل ذلك تهدف إلى تطوير وترقية الجودة الشاملة بين المعلمين، لأنّ الدورة تفيد إلى تكوين الفرد الذي له كفاءة في التعليم أو التدريس. فدور المؤسسة أو المنظمة في تطوير وترقية الجودة بالنسبة للمعلم أن تقوم بتيسير وتسهيل المعلم بعقد البرامج والأنشطة التربوية التي تؤثر تأثيراً عميقاً لتكوين المعلم الكفاء والنّاجح في جميع النواحي التربوية.

٣. المسابقة اللغوية

قال معلم اللغة العربية "أحمد راوي" لترقية وتطوير جودة معلم اللغة العربية، كان هذا المعهد يعطي له الفرصة لمشاركة عدّة المسابقات، خاصةً لمسابقة المناظرة اللغوية العربية التي عقدتها الجامعات المعنية. مثل مسابقة المناظرة العربية التي عقدتها الجامعة الحكومية مالانج سنة ٢٠١٣ - ٢٠١٤. وكانوا قادرين على الفوز لتلك المسابقة بالفائز الأول، وأيضاً

^{١٣١}مقابلة مع الأستاذ أحمد حبيبي، ٢٢-١١-٢٠١٥.

^{١٣٢}مقابلة مع الأستاذ عبد الهادي، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١٣٣}مقابلة مع معلم اللغة العربية، ٢٣-١١-٢٠١٥.

الفائز العام حينئذ من معهد الأمين الإسلامي. هذه المسابقة من إستراتيجيات معهد الأمين الإسلامي تدريباً عقلياً وذهنياً ولترقية المهارة اللغوية، والعلوم، والخبرة^{١٣٤}.

وقال معلّم اللّغة العربيّة أحمد فوزي تأكيداً لقول معلّم اللّغة العربيّة " أحمد راوي". أهدافها هي لتدريب المهارة اللّغوية، ولاتيان الخبرة والآفاق والعلوم ولتدريب الذّهن أو العقلان^{١٣٥}.

تأكيداً للبيانات السّابقة قال معلّم اللّغة العربيّة فجر " الكفاءة اللّغوية نستطيع أن ندرّجها بأنفسنا بوسيلة الاتّصال بغيرنا أو بمشاركة المسابقة اللّغويّة، وتهدف بذلك لتدريب كفاءتنا اللّغويّة ولتدريب الذّهن، ونحن سوف نحصل العلوم الكثيرة منها^{١٣٦}.

وأكد الأستاذ محفوظ أنّ المسابقة اللّغوية تفيده بشدّة الفوائد لترقية الكفاءة اللّغوية وتدريب العقلان أو الذّهن والعلوم عن كيفية مشاركة المسابقة واتباعها. والمسابقة اللّغوية التي شاركها المعلّم تشتمل عادة على المسابقة الخطابيّة العربيّة، والمناظرة أو الجدل للّغة العربيّة، وقراءة الشّعائر^{١٣٧}.

ومن البيانات السّابقة استطاع الباحث أن يخلّصها، بأنّ المسابقة اللّغوية كانت وسيلة لمن أراد أن يطوّر وأن ينشأ وأن ينمو وأن يترقّى كفاءته اللّغوية، لأنّ حقيقة المسابقة تأتي لتدريب العقل والذّهن والاتّصال بالغير، وتأتي المسابقة لمن شاركها طموحاً وحافزاً لتعليم اللّغة العربيّة، فبمشاركتها عرف المشاركون عن ضعفه في المناظرة أو الجدل

^{١٣٤}مقابلة مع معلّم اللّغة العربيّة، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١٣٥}مقابلة مع معلّم اللّغة العربيّة، ١٠-١١-٢٠١٥.

^{١٣٦}مقابلة مع معلّم اللّغة العربيّة، ٢٣-١١-٢٠١٥.

^{١٣٧}مقابلة مع الأستاذ محفوظ، ٢٥-١١-٢٠١٥.

والمحادثة، حتى ينشأ وينمو في نفسه إلى أن يتعلم بالجد والاجتهاد لستر
نقائصه وأضعافه في إطار اتباع المسابقة التالية.

فمعلم اللغة العربية لا بد أن يكون له الاتصال القوي، فالإتصال
يستطيع أن يدرّب باتباع المسابقة اللغوية، ففيها تدريب الذهن وتطوير
الجودة وترقية الآفاق توسيع العلوم، فالمعلم الجيد هو الذي له تقسيمات
لغوية التي تكون جنة لنفسه في عملية التعليم.
٤. اللجان اللغوية

قال الأستاذ حفني مبارك "أنّ معلّم اللغة العربية لا بدّ لهم أن
يشاركوا على هذه البرامج والأنشطة، اللّجنة اللّغوية هي وسيلة مناسبة
لمعلّم اللغة العربية كالمُنقذ واللّجنة، لأنّ يكونوا آمريّن وقائدين اللّذين
يقدرّون على القيام بأمانتهم ومسؤوليّاتهم اللّذي أتى بهم معهد الأمين
الإسلامي لهذه اللّجنة". وأيضا أصبحوا ملاحظين ومراقبين في تنفيذ
تلك اللّجنة اللّغوية، مثل المسابقة لمناظرة اللّغة العربية اللّتي عقدها معهد
الأمين الإسلامي كلّ سنة، مثلا: النّدوة لثلاث لغات (STB) والنّدوة
لللّغتين (SDB). معلّم اللّغة العربيّة في هذه الأنشطة يشارك مباشرة هدفا
لاتيان المهارة وتدريب أو تمرين العقل والذهن والكفاءة اللّغوية^{١٣٨}.

سوى تلك اللّجنة اللّغوية، أنّ معلّم اللّغة العربيّة يكون أيضا لجنة
وممتحنا للإمتحان الشّفوي لدى الطّلبة. حيث لاحظ الباحث بالنّسبة
إلى الإمتحان الشّفوي أنّ تنفيذ الإمتحان قام به معهد الأمين الإسلامي
صباحا في السّاعة السّابعة، وبدأ به بالافتتاح الرّسمي للإمتحان الشّفوي
مدير العام ويشارك الأساتذة والمعلّمين أو المدرّسين في مركز الآراء

^{١٣٨}مقابلة مع الأستاذ حفني مبارك، ٩-١١-٢٠١٥.

والابتكارات الطّلابية (PUSPAGATRA)، وأمّا تنفيذ الإمتحان

الشّفوي في الفصل حسب الفصول والموادّ التّعليمية. ١٣٩.

فأكّد الأستاذ عبد الهادي بمقاله الأستاذ حفني مبارك سابقا "

أهدافها لآتيان أو لاعطاء المهارة، والخبرة، والتّدريب لجعل الأمير أو

القائد، ولتدريب النّظام، ومع ذلك لاعطاء الآفاق في ملاحظة الأنشطة

الموجودة" ١٤٠.

تأكيدا للبيانات السابقة، قال معلّم اللّغة العربيّة "ألفيان" عندما

كنت من أحد اللّجان اللّغويّة، نلت فوائد كثيرة في مجال اللّجنة، منها

الخبرة، وتدريب النّظام النّفسي ١٤١.

فاليانات السابقة تكون دليل الباحث لفعل التّحليل عن

البيانات التي حصلها الباحث أثناء المقابلة والملاحظة. حيث قال

الباحث بأنّ اللّجان اللّغوية كانت من إحدى الوسائل لتطوير الجودة

لدى المعلّم في الحقل القيادية، لأنّ فيها كان المعلّم لابدّ له أن يكون فردا

منظّما وقادرا على تنفيذ الأنشطة أو البرامج التي كانت مسؤلية له.

ففوائدها تفيد له في حياته الإجتماعية بعد أن خرج من ذلك المعهد،

مثل الخبرة، والتّدريب على النّظام، والعقل أو الذّهن وما إلى ذلك.

٥. اجتماع المعلّمين في حقل التّربية (KGBE)

قال معلّم اللّغة العربيّة "أحمد راوي" لحفظ ولترقية ولتطوير جودة

معلّم اللّغة العربيّة فكان هذا المعهد عقد هذا النّشاط الأسبوعي (اجتماع

المعلّمين لحقل التّربية) الذي قاد وأرشد الأستاذ المتعمّق في المادّة

المعيّنة ١٤٢.

١٣٩ ملاحظة معهد الأمين الإسلامي، ١٣-١٢-٢٠١٥.

١٤٠ مقابلة مع الأستاذ عبد الهادي، ١٠-١١-٢٠١٥.

١٤١ مقابلة مع معلّم اللّغة العربيّة، ١١-١١-٢٠١٥.

١٤٢ مقابلة مع معلّم اللّغة العربيّة، ١٠-١١-٢٠١٥.

ثم قال الأستاذ زين العابدين تأييدا لقول أحمد راوي السابق "اجتماع المعلمين في حقل التربية تعتبر طريقة من الطرق لدى المعهد لحذر من وقوع الخطئيات في التعليم، سواء كان في القاء المادة، وصناعة خطة التدريس، وصناعة أسئلة الامتحان"^{١٤٣}.

أكد الأستاذ رملينتو أن من أهداف "اجتماع المعلمين في حقل التربية (KGBE)" هي اعطاء التوجيه والإرشاد والعلوم عن المواد التعليمية التي سوف يلقيها المعلم لدى الطلبة في الأسبوع القادم، ومراقبة المعلم في كتابة خطة التدريس خوفا عن الخطأ^{١٤٤}.

وكان المرشد والمربي بالنسبة لدروس اللغة العربية هو الأستاذ مرزوقي معروف، وهذا النشاط الأسبوعي (اجتماع المعلمين لحقل التربية) تنفيذه يوم الثلاثاء يناسب بالجدوال المعين، وأما الأنشطة الموجودة فيه هي^{١٤٥}:

- (١) صناعة خطة التدريس
- (٢) عرض المادة التعليمية
- (٣) صناعة أسئلة الإمتحان
- (٤) والتتقويم التعليمي

اعتمادا على البيانات السابقة استطاع الباحث أن يخلصها بالوجيز، بأن النشاط الإجتماعي مثل ما قام به معهد الأمين الإسلامي "اجتماع المعلمين في حقل التربية (KGBE)"، وهو يعتبر النشاط الفعال لترقية جودة التعليم أو التدريس وجودة المعلم حفظا لوقوع ما لايرام. كادت سائر المؤسسات التربوية أو المعاهد الإسلامية تعقدها اهتماما لتطوير ولنشأة معلميهما في التعليم خشية إلى

^{١٤٣} مقابلة، (مع الأستاذ زين العابدين، ١٠-١١-٢٠١٥)

^{١٤٤} مقابلة، (مع الأستاذ رملينتو، ٨-١١-٢٠١٥)

^{١٤٥} ملاحظة (معهد الأمين الإسلامي، ٣-١١-٢٠١٥)

وقوع الإنحرافات والخطيئات عن المواد التعليمية التي تختلف بمبادئ الإسلام، هذا النشاط تفيد شديدا لمن يقوم بالتعليم وللمدرسة أو المؤسسة التربوية. فلا عجب في ذلك، أن النشاط الاجتماعي التربوي للمعلم شئى قابل للتغيير لدى أحوال المعلمين والمدرسة إنجازا وجودة وكفاءة. وكان من برامج غربية لا بد من إيجادها لدى المدرسة أو المؤسسة التربوية التي تتسابق في تطوير وترقية جودة معلمها لنجاح التعليم أو التدريس حتى يقابل للمنافسة مع غيرها في التعليم والتربية.

٦. يوجب المعلمون إلى أن يواصلوا الدراسة في الجامعة

قال معلم اللغة العربية "محمد فائز" في تطوير وترقية العلوم والآفاق الواسعة، أوجب معهد الأمين الإسلامي جميع المعلمين أو المدرسين إلى أن يواصلوا الدراسة في الجامعة (IDIA)، وكانوا يعلمون صباحا ويدرسون في الجامعة مساء. وجود هذه الدراسة أو الكلية سوف تعضد وتداعم إلى تطوير وترقية العلوم والمهارات^{١٤٦}.

ثم أكد الأستاذ صافي الله "بينما كنت أتعلم في الجامعة (IDIA) نلت العلوم الكثيرة والآفاق الواسع عن التربية والتعليم"^{١٤٧}. وقال الأستاذ عبد الهادي تأييدا لقول محمد فائز: "أهدافها هي لاعطاء زيادة وترقية العلوم، والمهارة، والآفاق الواسع، والتربية والتعليم"^{١٤٨}.

ثم قال الأستاذ غازي مبارك تأكيدا للبيانات السابقة "الدراسة في الجامعة (IDIA) تعتبر فرصة مليحة لجميع المعلمين لتوسيع آفاقهم وعلومهم وللوصول إلى النتيجة للمرحلة الأولى (SI)، وهي من استراتيجيات المعهد لتسهيل جميع المعلمين هدفا لتطوير لديهم الجودة.

^{١٤٦}مقابلة مع معلم اللغة العربية، ١٦-١١-٢٠١٥.

^{١٤٧}مقابلة مع الأستاذ صافي الله، ١٧-١١-٢٠١٥.

^{١٤٨}مقابلة مع الأستاذ عبد الهادي، ١٠-١١-٢٠١٥.

وعلى أساس هذه البيانات، أنّ الدّراسة في الجامعة فرق بعيد بالدّراسة في المدرسة، فالدراسة في الجامعة أكّدت على المفاهيم الواسعة بزيادة المطالعة إلى الكتب المتنوّعة، بخلاف بالمدرسة فإنّ فيها التّعليم كان عائدا إلى كتاب معيّن. الدّراسة في الجامعة تعضد إلى استيلاء النّظريات والمعقّدات والمفاهيم الضّخمة.

فالمعلّم الذي له العلوم والآفاق الواسعة سوف تجعله ميسّرا في عملية التّعليم، فالتّعليم الذي يعتره اتّساع المفاهيم يكون مصدر التّلاميذ الحقيقي في التّعليم. لأنّ المعلّم يحثّ على زيادة العلم واتّساعه يعود إلى بعض الكتب المناسبة. فالمسنّدات (SI) احتاجها الفرد شديدا في حياته، وتكون له سلاحا في المقبل، فإنّ كلّ المدرسة أو المؤسّسة التّربوية والمنظّمة تنظر وتقيّم إلى انتاجها وقيمتها. فالمسنّدات (SI) من توزيع وتقسيم المعلّم اللازم في هذا العصر التّحدّي، وهي أصبحت مقياس الفرد لنيل العمل. لذلك، الدّراسة إلى المستوى الجامعي أهمّ من أدناه، فإنّ فيها تعليم النّظريات التّعليمية وتوسيع العلوم والآفاق، حتّى يقدر على التّطوير والتّرقية معتمدا على نفسه.

٧. انتقاء وتوظيف المعلّمين الجدد

قال الأستاذ بكري "معهد الأمين الإسلامي يعقد انتقاء وتوظيف المعلّمين الجدد كلّ سنة، المعلّمون الذين يوظّفهم معهد الأمين الإسلامي كانوا من طلاب معهد الأمين الإسلامي نفسه. وهؤلاء من المعلّمين المختارين الذين لهم الكفاءات والشّخصيّة الجيدة، ويقوم معهد الأمين الإسلامي بتوظيفهم واختيارهم بالخاصّة لأن يقوموا بالخدمة

التربوية فيه. ومن معايير المعلمين الذين يوظفهم معهد الأمين الإسلامي هي^{١٤٩}:

- (١) أن يكون المعلم ذا شخصية جيّدة
- (٢) أن يكون المعلم ذا الإنجاز
- (٣) أن يكون المعلم ذا الكفاءة في المادة المعيّنة
- (٤) أن يكون المعلم ذا نفس المرّي
- (٥) أن يكون المعلم منظمًا

قال الأستاذ عبد الهادي تأكيداً من قول الأستاذ بكري: "اقام جميع المديرين والأساتذة بانتقاءهم، فكان المعلم من الطلّاب السنّة النّهائية الذين تخرّجوا من جديد. وأمّا معاييرها هي الذي له شخصية جيّدة، والأخلاق الكريمة، والإنجاز، ونفس المرّي، والمنظم"^{١٥٠}.

تأكيداً للبيانات السابقة، قال الأستاذ حفي مبارك، "فالمفروض بالنسبة إلى توظيف المعلم الجديد أنّ توظيفه بوسيلة المشاورة بين رؤساء المعهد بنظر إلى كفاءة المعلم، وأخلاقه الكريمة، وإنجازه الأكاديمي".

انطلاقاً من البيانات السابقة، أنّ الفعل الإجرائي الذي قام به معهد الأمين الإسلامي برندوان في انتقاء وتوظيف المعلمين الجدد هو من تصرّفات إجرائية جيّدة، لأنّ الموقف الانتقائي لدى المؤسسة التربوية في توظيف المدرّس الجديد هو الموقف الإيجابيّ يهدف به لحفظ الجودة لدى المعلم، فانتقاء المعلم لا بدّ من آدائه وفق ما بالأهداف التّعليمية ليكون التّعليم يناسب بمعايير منشودة.

^{١٤٩}مقابلة مع مدير معهد الأمين الإسلامي، ٢-١١-٢٠١٥.

^{١٥٠}مقابلة مع الأستاذ عبد الهادي، ١٠-١١-٢٠١٥.

المبحث الثالث: تحليل البيانات ومناقشتها

أ. معايير جودة معلّم اللّغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي برندوان

بعد أن عرض الباحث البيانات السابقة وفق بما نالها من المراقبة والملاحظة، فالباحث سوف يحلّلها ويناقشها هدفا لمعرفة البيانات المحصولة بالتفصيل. كما كتب وذكر الباحث سابقا أنّ معهد الأمين الإسلامي له معايير الجودة الخاصّة لمعلّم اللّغة العربيّة، فيسمّي المعلّم بالمعلّم الجيّد إذا كان له كفاءات التي عينها معهد الأمين الإسلامي برندوان. منها:

١- الكفاءة اللّغوية

ومن البيانات السابقة التي عرضها الباحث سوف يقوم بتحليلها ومناقشتها، على أنّ الكفاءة اللّغوية عند معهد الأمين الإسلامي تعتبر الكفاءة الأولى أو الأولى التي لا بدّ لمعلّم اللّغة العربيّة أن يملكها، لأنّها وسيلة أساسية في إلقاء المادّة التعليميّة في الفصل. فمعايير الكفاءة اللّغوية التي لا بدّ لمعلّم اللّغة العربيّة هي:

(١) معرفة القواعد الصّرفية والقواعد النّحوية

القواعد الصّرفية والنّحوية هي الأساس الأوّل في اللّغة العربيّة، فإنّها تعليم التّغييرات من كلمة إلى كلمة، وتعليم تركيب الكلمات الصّحيحة.

(٢) المحادّثة اليومية

القدرة على استخدام اللّغة العربيّة تكون عنصرا عموديا في تعليم اللّغة العربيّة، لأنّ اللّغة العربيّة لغة التدريس، فلا يمكن لأحد أن يعلمّ دروس اللّغة العربيّة إلّا له الاتّصال اللّغوي الجيّد.

٣) القدرة على إلقاء المادة باستخدام اللغة العربية
كانت اللغة العربية لغة التعامل والاتصال
بين منسوبي معهد الأمين الإسلامي برندوان، هي لغة
التدريس في المواد العربية والعلوم الدينية. ولكونها لغة
التدريس، فوجب المعلم على إلقاءها باستخدام اللغة
العربية، فكانت الكفاءة اللغوية تكون حالا مبدئيا في
التدريس، فالمعلم الكفاء في حقل التربية والتعليم، هو
الذي يقدر على استيلاء أحوال التعليم والطلبة بكفاءته
الاتصالية والتعاملية الجيدة.
وتلك البيانات توافق بما قالها أوريل بحر الدين في كتابه
"مهارات التدريس نحو إعداد مدرّس اللغة العربية الكفاء" ويعني
بالإعداد التخصّصي اللغوي هنا الأداء اللغوي والتخصّصي في
اللغة العربية. والتخصّص في اللغة العربية يشمل أمرين: المعلومات
المتعلّقة باللغة، نحو وصرفا، وبلاغة، وأدبا، وتدوقا، وانفعالا بما
تحتويه اللغة من قيم واتّجاهات. ويشمل أيضا إتقان مهارات
اللغة، حديثا وقراءة، واستماعا، وكتابة على مستوى نموذجي.
وكذلك قال عبد الله عبد التّوّاب في كتابه "إعداد
معلّمي اللغة العربية في الجامعات الإندونيسية"، أنّ الكفاءة
اللغوية تمثّل إحدى المقوّمات الرئسية في تعليم اللغة العربية،
ذلك لأنّ معلّم اللغة العربية لا يستطيع أن يحقّق مهمّة إلا إذا
كان ملما إماما كافيا بالمهارات اللغوية الأساسية لها والتّمكن من
توظيفها لخدمة الغرض من تدريسها.

وعلى اعتماد هذه البيانات السابقة، فالباحث قادر على أخذ الاستنباط بأنّ الكفاءة اللغوية كانت مقياس نجاح معلّم اللغة العربيّة الأساسية والأولية في التّعليم والتّدرّيس، لأنّ الكفاءة اللّغويّة تشمل وتتضمّن على المعلومات والمهارات الأربعة، فالمعلومات تحتوي على حقل القواعد النّحوية والصّرفية والبلاغة والتّدوّق والأدب، وأمّا المهارات الأربعة من المهارات الرّئيسية اللّازمة، وهي مهارة الكلام والاستماع والقراءة والكتابة. وهذه كلّها أصبحت أمرا لا بد من اهتمامها لدى المعلّم، لأنّها لا تخلع عن التّعليم التي تقابل تغييرا لجوّ التّعليم، فنجاح التّعليم معتمد على جودة المعلّم، لأنّ المعلّم الجيّد سوف يكون مصدر الإلهام الفعّال لدى التّلاميذ.

٢- الكفاءة الاجتماعية

اعتمادا على البيانات التي عرضها الباحث السابقة بأنّ الكفاءة الاجتماعية هي وسيلة للاتّصال والتّعامل بالغير، فالمعلّم الجيّد هو الذي يقدر على أن يقوم بالتّعامل والاتّصال بمن سواه، فآلة التّعامل والاتّصال هي اللّغة، الكفاءة اللّغوية لدى المعلّم هي مضمون أساسي لفعل عملية الاتّصال والتّعامل، فالكفاءة الاجتماعية سوف تسير بالجيّد إذ تعترّبها الكفاءة اللّغويّة.

وحلّل الباحث من البيانات السابقة بأنّ الكفاءة الاجتماعية تحتوي على المراقبة في الفصل وخارج بوجود التّعليم والتّعلّم الموجه الذي يراقبهم المعلّم مباشرة، وبالتالي التّعامل والاتّصال مع الطّلبة، بمعنى أنّ المعلّم لا بدّ أن يعرف كلّ طالبه كفاءة وخلفية وعلماء. لذلك، أنّ الكفاءة اللّغوية والكفاءة

الاجتماعية أمران لن ينفصل بعضها على بعض. لأن حقيقة الإنسان هو الاجتماع بالغير، هذه الصفة التي تكون أساسا لنفس الإنسان، لأن الإنسان لا يحيى بنفسه، بل إنما يعتمد دائما على غيره.

بناء على ذلك، قال كرواتي و ضاني جوني فرينسا في كتابهما *Manajemen Kelas* أنّ الكفاءة الاجتماعية هي استطاعة المعلم كجزء من أجزاء المجتمع في إطار التعامل والاتصال بالتلاميذ وبمن سواه، سواء كان زملاء العمل، أو بالموظفين والمجتمع عموما.

وقال أيضا عين التّعليم في كتابه "*Menjadi Guru Inspiratif*" ترابطا بمعلم اللغة العربية بالنسبة إلى كفاءته الاجتماعية، وهو أن يكون له بال واهتمام على المسائل الاجتماعية التي توافق بشرائع الإسلام. ومن صفاته المحمودة عن الكفاءة الاجتماعية هي الموقف التعاوني والرغبة فيه، والمساواة، والتسامح، وغيرها من الخصال المحمودة التي لا بدّ للمعلم أن يستحقها ويطبّقها في عملية التّعليم.

بناء على ذلك، أنّ الكفاءة الاجتماعية لدى المعلمين ومعلمي اللغة العربية هي الأساس الرئيسي في عملية التّعليم، لأنّ المعلم سوف يقوم بالتّعليم لدى التلاميذ، فالتّعليم يكون فعّالا وجذابا بوجود الاتّصال الجيّد بين المعلم والتلاميذ، عملية الاتّصال والاجتماع حامل العاقبة الإيجابية، لأنّ التّعامل والاتّصال الجيّد يتأثر كثيرا إلى عملية التّعليم، فالمعلم الذي يقدر على تأثيرهم حملا لهم إلى تركيز عملية التّعليم، ولا يكفي بذلك،

أنّ الاتّصال والتّعامل والاجتماع في الفصل فقط، بل إنّما أن يكون خارج الفصل لزيادة لهم أبعاد التّأثير الإيجابي، استيلاء جوّ الفصل والتّلاميذ لايسهل عليه المعلّم، إلّا بوجود الكفاءة الاجتماعية.

٣- الكفاءة الشّخصية

تأسيسا على البيانات السابقة أنّ الكفاءة الشّخصية في معهد الأمين الإسلامي هي الأخلاق الكريمة التي تعتبر أساسا لدى الطّلبة والمعلمين والأساتذة. هذه هي الكفاءة الواجبة لدى المعلّم، لأنّ الأخلاق الكريمة هي رسالة رسول الله صلّى الله عليه وسلّم الأولى في تبليغ رسالته. كما قال رسول الله صلّى الله عليه وسلّم "إنّما بعثت لأتمّم مكارم الأخلاق."

كما قال كرواتي و ضاني جوني فرينسا في كتابهما "*Manajemen Kelas*" المعلّم الجيّد هو الذي له السلوك أو الخلق الكريم إلى أن يكون مصدر الإلهام أو الشّهيق للتّلاميذ، وكلّها سوف تؤثّر على تصرّفات المعلّم نحو تلاميذه وزملائه وأسرته ومجتمعهم، وفي نفس الوقت أيضا تؤثّر على نشاط التّلاميذ وحمّاستهم في التّعليم. تأكيدا على ذلك قال أيضا كرواتي وضاني أنّ من معايير كفاءة شخصية المعلّم هي اظهار المعلّم نحو المعلّم الصّادق، وتخلّق بخلق كريم، وأصبح أسوة للتّلاميذ والمجتمع.

وقال حسن شحاتة في كتابه "تعليم اللّغة العربيّة بين النّظرية والتّطبيق"، أنّ الكفاءة الشّخصية هو المعلّم الذي له صفات طيبة كما تلي:

- هـ. ذو شخصية قوية يتميز بالذكاء والموضوعية والعدل والحزم والتعاون والميل الاجتماعي.
- و. شخص مثقف واسع الأفق، لديه اهتمام بالقراءة واسعة الاطلاع.
- ز. صحيح بدنيا، وله القدرة على العمل، وخال من العيوب الخلقية.
- ح. يجب العمل مع المتعلمين، وهو متمكن من المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها، ولديه القدرة على حسن العرض.

بناء على ذلك، أنّ الكفاءة الشخصية هي أمر لازم لجميع المعلمين ومعلمي اللغة العربية خاصة، لأنّ معلّم اللغة العربية هو المعلم الذي يقوم بعملية التدريس باستخدام اللغة العربية، فاللغة العربية هي رمز من رموز الدين الإسلامي، فالإسلام يحثّ على فعل الخير والتصرّف الحسن بالأخلاق الكريمة، فالمعلّم الذي قائم بتدريسه أمام الطلبة لا بدّ أن يكون أسوة حسنة لهم، لأنّه الذي يكون مركز اهتمامهم في الحياة اليومية، فالشخص الجيّد له آثار هامّة في تنفيذ عملية التعلّم والتعليم.

٤- الكفاءة المهنية

كما قال بعض الأساتيد ومعلمي اللغة العربية عن الكفاءة المهنية، أنّ المعلم الذي له الكفاءة المهنية هو الذي يقدر على أداء أمانته تعليما وتدريسا، وله الأمانة، والمسؤولية، وإتقان المادة التعليمية وفي عرضها.

لذلك، الكفاءة المهنية التي لا بدّ لمعلّم اللّغة العربيّة ملكها

تحتوي على:

(١) القدرة على أداء الأمانة المكلفة عليه.

(٢) اتقان المادّة أو عرض المادّة بالاتقان والتعمّق عليها.

(٣) القدرة على استخدام الطّرق التّعليمية مناسبة بأحوال الطّلبة.

انطلاقاً من البيانات السابقة أنّ الكفاءة المهنية التي عرضها الباحث سابقاً كانت توافق بما قال كرواتي ضاني في الكتاب الذي ألفاه (*Manajemen Kelas*) أنّ من أحد معايير المعلّم المهنيّ هو الذي له اتقان الموادّ التّعليمية وتطويرها بالابتكار.

وقال أيضاً فتزال ريفاي و سلفيانا مورني في الكتاب الذي ألفاه (*Education Management Analisis Teori dan Praktik*)

أنّ المعلّم المهنيّ هو الذي يتبحّر الموادّ التّعليمية حقّ التّبحّر كي لا يكون مخطئاً في إلقاءها، وله الكفاءة التّوسّعية لمادّته غرضاً لأن يكون التّلاميذ متفوّقين في التّعليم.

بناءً على ذلك، على أنّ الكفاءات المذكورة لها تداخل وتشابك في تعليم اللّغة العربيّة، لا يصبح المعلّم ناجحاً إلاّ عليه الكفاءات الأساسيّة في التّعليم، فإنّ الكفاءة السابقة ترتبط بعضها ببعض إلى المهارات الرّئيسيّة التي تشمل إلى المهارة الأربعة المشهورة عند علماء التّربية، وهي مهارة الاستماع، ومهارة الكلام، ومهارة القراءة، ومهارة الكتابة. فلا يتمّ التّعليم الذي قام به معلّم اللّغة العربيّة لدى التّلاميذ إلاّ عنده الكفاءات

في التّعليم أو التّدريس. ولأنّ المعلّم الذي يقدر على التّأثير في التّعليم وله آثار كبير لدى التّلاميذ. ولكثرة التّأثير، فلا بدّ له أن يزيّن نفسه بالمهارات المساندة في تدريسه توافق بالمواد التّعليمية.

فرئيس المؤسّسة التربوية أو المدرسة الذي له سيطرة وافية وكاملة في تطوير وترقية الجودة، فلا بدّ له أن يهتمّ حقّ الاهتمام بالأنشطة والبرامج التي تساند إلى تربيته تدريس المعلّم، والأنشطة التي تعطي الضّريبة الإيجابية الدّالة على التّمهير لدى التّلاميذ. وإذا قام بها لأغراض حياة المؤسّسة التربوية أو المدرسة والتّلاميذ فإنّها من تصرّفات ومواقف جيّدة في إطار تقدّم وتطوّرها كمّياً ونوعياً.

فاستنبط الباحث من نتائج المقابلات والملاحظات أنّ معلّم اللّغة العربيّة لا بدّ أن يملك الكفاءة الدّالة على التّمهير لدى التّلاميذ، فإنّ الكفاءة التي تقدر على مساعدته في التّعليم حتّى يقدر على وصول الأغراض المنشودة وفق ما في الأغراض التربوية التي ركّبتها وربّتها المدرسة، فالمعلّم الكفء أو الجيّد هو الذي يقدر على سيطرة أحوال وظروف التّعليم بعلومه وآفاقه ومهاراته لغوية أم نظرية ونموذجياً، لأنّ نجاح التّعليم يتأثّر به كفاءة المعلّم أكثر في استيلاء المواد واستخدام النّمودج والابتكار في تصميم وإلقاء العلوم لدى التّلاميذ، وهذه كلّها لا يمكن أن يصل المعلّم إلّا بوجود الإعداد النّفسي قبل التّعليم، لأنّ الإعداد من أرواح التّدريس الفعّالة.

ب. إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي

برندوان

فأمّا جهود معهد الأمين الإسلامي برندوان في تطوير الجودة لمعلّم اللّغة العربيّة بعقد الأنشطة والبرامج التي تعضد وتساعد إلى تطوير الجودة. لذلك، كان الباحث سوف يحلّل كلّ النشاط الذي يؤثّر إلى تطوير الجودة فيما يلي:

١- الدّراسة المقارنة

اعتمادا على البيانات السّابقة، أنّ الباحث قادر على تحليلها حيث قال بأنّ الدّراسة المقارنة من استراتيجيات جيّدة في العالم التّربوي لكثرة فوائدها لدى المعلّمين، لأنّ فيها تدريب وزيادة العلوم والآفاق الواسع عن التّربية والتّعليم. ولا يكفي للمعلّمين طلب العلوم في مؤسّسة تربوية وحدها، بل لابدّ لهم أن يوسّعوا أنفسهم بالإنطلاق إلى مكان آخر، كي يجدوا وضعًا وجوًا وعلوما جديدة، وبها يستطيع أحد أن يتبادل الآراء المختلفة بالآخرين.

ومن أهداف هذه الدّراسة المقارنة هي:

- (١) اتيان العلوم والآفاق والخبرة
- (٢) معرفة العالم التّربوي الخارجى
- (٣) اتيان المهارة
- (٤) تدريب العقل والدّهن

الدّراسة المقارنة التي قام بها مدير المؤسّسة التّربوية أو مدير المعهد يعتبر من تصرّفات إيجابية في إطار ترقية الجودة لدى المعلّمين ولمن له علاقة بالعالم التّربوي. فدراسة المقارنة تساعد

على توسيع الاتصال والتعامل بالآخرين والخبرة النّفيسة بمعرفة بعدة التّموذج والطّرق الاستراتيجية عن التّعليم خارج المؤسّسة التّربوية الّتي تكون مسكن التّعليم لدى المعلّمين. فدراسة المقارنة هي تربية وتعليم لتعرّف ما يحتاج إليه المعرفة من العلوم والآفاق والتّدريبية وتدريب العقلان والدّهن.

وتحليل البيانات السّابقة الّتي يقوم بها الباحث يدلّ بأنّها توافق بالإطار النّظري الّذي قاله محمد حسين الموسوي "تعد الدراسات المقارنة (comparative studies) من أهم الدراسات على الصعيد الأكاديمي وتأتي أهميتها من أن إلقاء الضوء على الآراء المختلفة والمدارس المتناقضة في أي حقل من الحقول العلمية. لذلك، أمّا يقدر على اعطاء الضّريبة الإيجابية لدى المعلّم في إطار ترقية العلوم والآفاق وما إلى ذلك.

٢- الدّورة التّدريبية

ومن البيانات الّتي عرضها الباحث سابقا، أنّ الدّورة التّدريبية تساعد كثيرا إلى تطوير الجودة لمن كان متعلّقا بالتّعليم والتّربية، فهي من محاولات إيجابية لترقية كفاءة المدرّسين من حيث العلوم وتوسيع الآفاق والنّظريات والمفاهيم. فزيادة العلوم بوسيلة الدّورة التّدريبية باتيان المحاضر الخبير الآخر سوف يقدر على نموّ وتنمية الدّوافع والحوافز لنفوس المعلّمين، لأنّه يعطيهم موضعا جديدا في المجالات التّربوية. فالتّدريب لدى المعلّمين يفيد لهم إلى ترقية القوى الإنسانية، وهو يقدر على تدريب وتكوين الشّخصية المتينة.

ومن أهداف هذه الدّورة التّدريبية هي:

- (١) اتيان العلوم والآفاق التربوية والتّعليمية
- (٢) اعطاء المهارة التربوية والتّعليمية
- (٣) توسيع المفاهيم والنّظريات
- (٤) تدريب العقل في الاتّصال اللّغوي

بناء على ذلك، أنّ النّظرية التي تتعلّق بالدّورة التّدريبية تدلّ على أنّها عملية نظامي لتغيير سلوك الموظّفين في المجال هدفا لترقية أهداف المنظّمة، والتّدريب عادة مبدوء بالاتّجاه وهو عملية اتيان الإعلان أو الخبر والعلوم عن الموظّف أو العمالة، والمنظّمة، والأرجاء للوصول إلى الأداء (performance) المعيّن. والتّدريب قادر على تطوير وترقية المهارة والعلوم والكفاءة لدى العمالة أو الموظّف. لذلك، فلا بدّ لرؤساء المدارس أن يهتمّوا بتربية معلّمهم بعقد البرامج التربوية التي تستطيع إلى ترقية الجودة لديهم.

٣- المسابقة اللّغوية

انطلاقاً من البيانات السّابقة على أنّ المسابقة اللّغوية هي تدريب الكفاءة اللّغوية عند ما يواجه أحد غيره باستخدام اللّغة الفصحى القادرة على اتيان المجادلة بها، وأيضا أنّ المتكلّم أو المتحدّث الذي يشارك المسابقة سوف يعدّ نفسه حق الإعداد بتنوّع البراهين والنّظريات التي تتعلّق بموضوع المناظرة، فالإعداد التّخصيصي إلى الموضوع المعيّن يجعل المتكلّم متفائلاً للحصول على النّتيجة الممتازة، حتّى يكون فائزاً لتلك المسابقة. فالمسابقة يقصد بها معهد الأمين الإسلامي برندوان بالمهارة والمعلومات،

مثل مسابقة المناظرة، مسابقة الخطابة للعربية، مسابقة قراءة القصّة وغيرها.

فاليانات السابقة تدلّ بأنّ المسابقة اللّغوية لها أهداف خاصّة ألا وهي:

- (١) تدريب العقل أو الدّهن
 - (٢) ترقية المهارة اللّغوية والعلوم والخبرة
 - (٣) معرفة الطّرق عن المناظرة الجيّدة في اللّغة العربية.
- والإطار التّظري يدلّ بعض فوائد المسابقة بالنّسبة إلى المناظرة، وهي:
- (٧) المناظرة أداة مهمة وطريقة حيوية من أجل التعرف على الآراء لمجموعة أو شريحة واسعة من الجمهور في أي قضية نقاشية.
 - (٨) من خلال المناظرة يستطيع الشباب تحمل المسؤولية في قضايا تمم مصالحهم أو مصالح مجتمعهم.
 - (٩) تشجع المناظرة على المهارات التفكيرية النقدية، وتشجع الشباب على فهم آراء الآخرين حول قضايا معينة.
 - (١٠) المناظرة طريقة ممتعة للتعرف على أي الآراء أفضل وأصلح للانخراط بها وقبولها.

فالمسابقة هي وسيلة مهمة من الوسائل التربوية المألوفة في خطط التربية والتعليم وذلك لما لوحظ من تحقيق أهداف كثيرة وفيما يلي الأهداف العامة التي يمكن تحقيقها عن طريق المسابقات. (١) التشجيع على القراءة والاستنباط في ميادين

العلم والمعرفة. ٢) إثراء المعلومات في الجوانب المختلفة. ٣) التدريب على عادة التعلم والدراسة وآداب الاستماع.

٤- اللجان اللغوية

بناء على البيانات المذكورة، أنّ اللجان اللغوية تفيد أكثر إلى المعلمين، فهي تدرّبهم لجعل القائد المنظم الذي له أمانة ومسؤولية في أداءها. والمعلم الذين من أعضاء اللجنة اللغوية سوف يقدر على محافظة وظائفه وواجباته الفرديّة، لسبب تعوّده إلى الحياة التنظيمية، ويدير سائر أعماله وفق بدفاتر المواعيد أو جداول الأعمال المخطّطة.

تدلّ البيانات السابقة بأن اللجان اللغوية لها أهداف،

وهي:

- ١) قادر على قيادة البرنامج
- ٢) المحافظة على الأمانة والمسؤولية عنها
- ٣) التدريب على النظام
- ٤) اعطاء المهارة والخبرة
- ٥) التدريب على جعل القائد أو الأمير

٥- اجتماع المعلمين في حقل التربية

بمنطلق البيانات التي قام بها الباحث عرضها سابقا أنّ النشاط الاجتماعي الذي يقوم به مدير المؤسسة التربوية أو مدير المعهد والمدرسة في إطار التقويم والتّحسين للتعليم والتّربية يتأثر به إلى عملية التعليم من حيث مادّة التعليم، وطرق التعليم، واتقان مادّة التعليم، وأيضا إلى محافظة الأصالة لمادّة التعليم خوفا من انحراف المضمون، ويقوّي التعاون في تطوير الجودة لجميع

المعلمين. فهو فرصة مليحة لتقويم التعليم الذي مرّ ما مدى نجاح التعليم الذي قام به المعلمون.
فهذا النشاط الاجتماعي يحتوي إلى الأنشطة التربوية، وهي:

- (١) لقاء المادة التعليمية أمام الأستاذ الذي يتعمق في تلك المادة التعليمية
- (٢) صناعة خطة التدريس
- (٣) صناعة أسئلة الامتحان
- (٤) إعطاء التوجيه والإرشاد من الأستاذ لدى المعلمين
- (٥) التقويم التعليمي

لذلك، كان النشاط الاجتماعي الذي عقده معهد الأمين الإسلامي برندوان لها أهداف خاصة، وهي:

- (١) المحافظة والترقية والتطوير بالنسبة إلى الجودة
- (٢) الحذر من وقوع الخطيئات في التعليم أو التدريس

٦- يوجب المعلمون إلى أن يواصلوا الدراسة في الجامعة

حيث عرض الباحث البيانات السابقة عن الدراسة في الجامعة التي أوجب معهد الأمين الإسلامي برندوان كل مدرس لاستمرار دراسته في الجامعة فإنه من تصرفات وخطوات ممتازة ليزوده بعلوم واسعة. لأن أكثر التعليم أو الدراسة في الجامعة هو توسيع الآفاق والعلوم والنظريات التي ترتبط بالتعليم والتربية، فتعليم النظريات والمفاهيم من الكتب المتعددة ونقل العلوم من آراء علماء التربية ومفكري التربية شيء لازم، فتطبيقها في المدارس أو في المعاهد الإسلامية لدى التلاميذ، فباستيلاء

النظريات والمفاهيم يسهل على المعلم تعليمه. فالمعلم الذي تعمق النظريات التي حصلها في الجامعة تتأثر كثيرا إلى عملية تعليمه وتدرسه، ويصبح ناجحا.

لذلك، أن الدراسة في الجامعة التي أوجب معهد الأمين الإسلامي برندوان لدى المعلمين لها أهداف، وهي:

- (١) التطوير والترقية العلمية وزيادة الآفاق الواسعة
 - (٢) اتقان العلوم الواسعة عن التربية والتعليم نظرية وسلوكا
- ٧- انتقاء وتوظيف المعلمين الجدد

بناء على ما سبق عرض البيانات، أن الانتقاء والتوظيف لدى المعلم يؤثر إلى جودة المعلم نفسه، فإن من يقوم به من المديرين والرؤساء لاغرض إلا بتوظيف المعلم الذي له جودة وكفاءة جيدة في مجال التعليم والعلم، ولا يكفي بذلك، أن من فوائده هو يستطيع المديرين أو الرؤساء أن يعرفوا خلفية وشخصية كل مدرس الذي سوف يوظفه المديرين أو الرؤساء. وهذا يدل على أن الانتقاء والتوظيف كإحدى المحاولات الكاملة لترقية الجودة والمحافظة عليها بالأقل.

وعلى تأسيس البيانات السابقة، أن معهد الأمين الإسلامي برندوان عين المعايير في انتقاء وتوظيف المعلمين الجدد، ألا وهي:

- (١) أن يكون المعلم ذا شخصية جيدة
- (٢) أن يكون المعلم ذا الإنجاز الذي يحتوي إلى الإنجاز الأكاديمي وغير الأكاديمي
- (٣) أن يكون المعلم ذا الكفاءة اللغوية

(٤) أن يكون المعلم ذا نفس المرئي

وتلك البيانات توافق بمقاله Triton وهي أنشطة لاختيار مرشح الموظف الجديد الضابط وعدم الخيار لمن ليس له معايير معينة في العمل للمنظمة، عملية الانتقاء تعتبر محاولة نظامية التي تُقام لضمان على أن من قُبل هو من أحسن، معيارا وعددا.

وأكد Patrick، John Ramond بأنّ التوظيف هو عملية الشئ الذي يستطيع العمل به بوسيلة محاولة المنظمة طلبا أو بحثا للعاملين الجدد لكي يحصلوا العمل المناسب، وأما الانتقاء فهو عملية الشئ الذي كان عائدا إلى محاولة التعرف على باحثي الأعمال بالعلوم، والمهارات، والكفاءات، والشخصيات الأخرى المحتاجة حتى تعين المنظمة أو المؤسسة للوصول إلى أغراضها.

الباب الخامس

الخاتمة

أ- ملخص نتائج البحث

بعد أن قام الباحث بعرض البيانات السابقة وتحليلها ومناقشتها حصل الباحث على نتائج البحث لهذا البحث كما يلي:

(١) معايير جودة معلّم اللّغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي برندوان هي الذي له الكفاءة، هي:

أ- الكفاءة اللّغوية: ويقصد بها معرفة القواعد النّحوية والصّرفية، والقدرة على المحادثة اليومية باللّغة العربيّة، والقدرة على القاء المادّة بالعربيّة.

ب- الكفاءة الشّخصية: ويقصد بها الأخلاق الكريمة أو السلوك الجيّد.

ج- الكفاءة المهنية: ويقصد بها القدرة على أداء الأمانة تعليمًا وتدرّيسًا، والالتقان عن المادّة التعليميّة، والمسؤوليّة.

د- الكفاءة الاجتماعيّة. ويراد بها القدرة على الاتّصال بالغير، وجود تعليم الموجّه، والمراقبة.

(٢) إدارة تطوير جودة معلّم اللّغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي برندوان نحو التّالي:

أ- دراسة المقارنة: هي دراسة التي تُقام إلى عدّة المؤسّسة التّربويّة بأغراضها لآتيان العلوم والآفاق والخبرة وتدريب العقل أو الذّهن لدى المعلّم.

ب- الدّورة التّدريبية: ويهدف بهذه الدّورة التّدريبية هي لاعطاء العلوم والآفاق الواسع في التّعليم أو التّدرّيس، والمهارات في التّعليم.

ج- المسابقة اللغوية: هي من الأنشطة اللغوية التي تكون تسهيلية المعلم لتطوير كفاءته اللغوية، ويهدف بها لتدريب المهارة اللغوية، وتدريب الذهن، والخبرة، والعلوم والآفاق.

د- اللجان اللغوية: هذا النشاط الذي يدافع المعلم إلى تطوير نفسه لغوية، نظاميا، وقياديا، ويكون خبرة له وتدريب النفس على محافظة الأمانة والمسؤولية.

هـ- اجتماع المعلمين في حقل التربية (KGBE): النشاط الاجتماعي الأسبوعي في حقل التربية للمعلم هو نشاط لترقية وتطوير جودة المعلم، لأنّ فيه أنشطة تربوية، منها: صناعة خطة التدريس، عرض المادة التعليمية، صناعة أسئلة الإمتحان، والتّقوم التعليمي.

و- يوجب المعلمون إلى أن يواصلوا الدّراسة في الجامعة: وهي دراسة في الجامعة التي لها فوائد كثيرة، مثل تعليم النظريات، والمفاهيم، والمعتقدات، وبتوسيع العلوم الكثيرة والآفاق الواسع عن التّربية والتعليم.

ز- انتقاء وتوظيف المعلمين الجدد: وهو نشاط الانتقاء والتّوظيف الذي يؤخذ المعلم الجديد من الطّلاب السنّة النّهائية الذين تخرّجوا منه بنظر إلى كفاءته، وعيّن بالمعايير الخاصّة، منها، المعلم الذي له شخصية جيّدة، والأخلاق الكريمة، والإنجاز، ونفس المرّي، والمنظّم.

ب- التوصيات

منطلق نتائج البحث التي حصل عليها الباحث عن إدارة التطوير لجودة معلّم اللغة العربيّة في معهد الأمين الإسلامي بربدوان سومنب مادورا، يوصي الباحث لجميع المديرين والأساتذة والمعلّمين أو المدرّسين عموماً ومدرّسي اللغة العربيّة خصوصاً إلى:

(١) أن يكون المديرين أو الأساتذة لهم الحوافز والحماسة لترقية وتطوير الجودة لدى المعلّمين بعقد البرامج أو الأنشطة التربوية والتعليمية التي تدافعهم إلى تقدّم أنفسهم علوماً وفنوناً ومهارات، حتّى يكون تعليم اللغة العربيّة تسيراً بأهدافها التعليمية.

(٢) أن يقوم المديرين والأساتذة بتقليل وقوع المتجاوزين والمفسدين لدى اللغة. وأن يغرسوا الرغبة الذاتية لمن يقوم بالتعلّم والتعليم إلى اللغة العربيّة. وأن يحسنوا الوسائل والخزائن التعليمية. وأن يجددوا مناهج التعليم بمنهج التعليم العصري.

(٣) وأن لا يشعر المعلّمون أو المدرّسون باقتناع وشبعان بعلومهم وكفاءاتهم، وأن يتطوّروا أنفسهم بمطالعة الكتب المتعدّدة التي تتعلّق بتعليم اللغة العربيّة نظريةً ونموذجيةً ومنهجيةً.

(٤) وأن يكون المعلّمون أو المدرّسون مجتهدين في تعليم اللغة العربيّة بتقديم الأسئلة عن المواد التعليمية التي لم يفهموها إلى الأستاذ الذي يتعمّق عنها، إلى أن يصبحوا المعلّمين الناجحين الذين لهم الجودة الجيدة في جميع النواحي، لأنّ المعلّمين الناجحين الذين قادرون على تعليم التلاميذ واهتمامهم وفق احتياجاتهم ويتابعهم التحديدات التربوية والتغيّرات التعليمية.

ج- الاقتراحات

إنّ البحث الذي قام به الباحث كان متخصصا ومتركزا في إدارة التطوير لجودة معلّم اللغة العربيّة، فوصف الباحث عن إدارة التطوير التي صمّمها المعهد بعدة البرامج التربوية التي تعضد إلى توسيع الآفاق والعلوم والمهارات. ورجا الباحث من الباحثين الآخرين في المستقبل أن يبحثوا سواها مثل إدارة الجودة المهنية أو اللغوية وغيرها لمعلّم اللغة العربيّة. وأيضا لا ينسى الباحث بأن يقول للباحثين الآخرين أن يقوموا بالبحث العلمي ليس في مكان واحد، بل إنّما أكثر منه لمعرفة المزايا والعيوب في كلّ مكان كمقارنة علمية ويكون بحثهم مراجعة لتطوير وترقية الجودة لمعلّم اللغة العربيّة.





دليل المقابلة مع بعض الأساتذة ومعلمي اللغة العربية

١. ما هي معايير الجودة لدى معلم اللغة العربية التي لا بد لكل معلم أن يملكها؟
٢. كيف عند رأيك عن الكفاءة اللغوية التي تكون أساسا في عملية التعليم؟
٣. كيف عند رأيك عن الكفاءة المهنية لمعلم اللغة العربية؟
٤. كيف عند رأيك عن الكفاءة الشخصية التي لا بد لجميع المعلمين أن يستحقها؟
٥. كيف عند رأيك عن الكفاءة الاجتماعية؟
٦. إن الإدارة تعتبر من محتويات المؤسسة التربوية، لأنها تكون مقياسا لنجاح المؤسسة التربوية في التربية والتعليم. بناء على ذلك، كيف إدارة تطوير الجودة لدى معلم اللغة العربية التي يقوم بها معهد الأمين الإسلامي برندوان؟
٧. كيف عند رأيك عن الدراسة المقارنة التي يقوم بها معهد الأمين الإسلامي برندوان كإحدى الإستراتيجيات في إطار تطوير وترقية الجودة لدى معلم اللغة العربية، وما أهدافها؟
٨. كيف عند رأيك عن الدورة التدريبية التي عقدها هذا المعهد، وما أهدافها؟
٩. كيف عند رأيك عن المسابقة اللغوية التي شاركها معلم اللغة العربية، وما أهدافها؟
١٠. كيف عند رأيك عن اللجان اللغوية التي لا بد لمعلم اللغة أن يكون عضوا من أعضاء اللجنة، وما أهدافها؟
١١. كما تعرف أن هذا المعهد أوجب جميع المعلمين بأن يواصلوا دراساتهم في الجامعة الدراسة الإسلامية (IDIA)، فكيف عند رأيك عن قرار هذا المعهد؟ وماذا تحس بعد أن تتعلم فيها؟
١٢. كيف عند رأيك عن KGBE التي لا بد لكل معلم أن يشاركها كل أسبوع؟ وما أهدافها؟ وأي نشاط الذي كان فيها؟

١٣. كيف عند رأيك عن توظيف المعلم الجديد الذي يقوم به هذا المعهد؟ وكيف تنفيذه، هل هناك معايير خاصة؟



برامج إنماء اللغة العربية و الإنجليزية

فى جميع المعاهد التابعة لمعهد الأمين الإسلامى برندوان

سومنب مادورا إندونيسيا

١- البرامج الأسبوعية

- (١) تزويد المفردات حسب أيام اللغة المعينة
- (٢) الحوار/ المحادثة كل يوم الثلاثاء و الجمعة صباحا
- (٣) صنع الإنشاء الأسبوعي كل يوم الإثنين و الخميس حسب اللغة المعينة
- (٤) التدريب على الخطابة (المحاضرة) لثلاث لغات
- (٥) المظاهرة اللغوية كل يوم الإثنين و الخميس
- (٦) إعلان اللغة كل يوم السبت و تشمل فيه نشاطات المسابقات اللغوية و مشاهدة الأفلام العربية و الإنجليزية
- (٧) إنماء اللغة بوسيلة مذياع صوت الدعوة الأمين
- (٨) التمثيل الأسبوعي
- (٩) تشجيع اللغة العربية و الإنجليزية المنعقد ٣٠ دقيقة قبل صلاة المغرب
- (١٠) الاستماع بوسيلة مذياع الدعوة كل مساء
- (١١) تعليم الفرق الخاصة للغة العربية و الإنجليزية
- (١٢) إصدار المجلة الحائطية

٢- برامج الأسبوعين

- (١) إصدار النشر و تقسيمه إلى جميع الطلاب و الطالبات

٣- البرامج الشهرية

(١) عقد المحاضرة الكبرى

٤- برامج الشهرين

(١) عقد الاختبار للمفردات التي تعلّمها الطلاب و الطالبات طوال ربع واحد

(٢) إعطاء الهدايا للطلاب المنجزين في اللغة العربية و الإنجليزية

٥- البرامج لستة أشهر

(١) عقد أسبوع اللغة العربية و الإنجليزية لجميع الأساتذة و الطلاب

(٢) عقد الدورة العربية و الإنجليزية

(٣) مسابقة مهرجان اللغتين بين المعاهد التابعة لمعهد الأمين الإسلامي برندوان

٦- البرامج السنوية

(١) عقد إضافة اللغة العربية في شهر رمضان

(٢) زيارة و دراسة مقارنة إلى معاهد إنماء اللغة العربية و الإنجليزية

(٣) تعليق المفردات و الاصطلاحات في الأماكن الإستراتيجية

PUSAT PERPUSTAKAAN



تربية المعلمين الإسلامية

TARBIYATUL MU'ALLIMIEN AL-ISLAMIYAH
PONDOK PESANTREN AL-AMIEN PRENDUAN
SUMENEP MADURA JAWA TIMUR INDONESIA

Kode Pos: 69465

Telp/Faks. (0328) 821 777

e-mail: tmi@al-
amien.ac.id

FORMASI PENGURUS

Tahun Ajaran: 1436-1437 H. / 2015-2016 M. Semester I

IDAROH 'AMMAH

Tugas Struktural	Putra
Pengasuh Ma'had	KH. Moh. Zainullah Rois, Lc.
Mudir 'Aam (Direktur)	KH. Ghozi Mubarak Idris, MA
Sekretaris Umum	Ust. Ainurrahman Abbasi, SHI
	Ust. Chandra Maulana '13.
Tata Warkat	Ust. Nashruddin '14
	Ust. Mahmudi '15
Operator SAS	Ust. Ahmadi, M.Pd.I
	Ust. Sabilinnajah, S.Fil.I
	Ust. Moh. Yunus '15
Pusdarmen	Ust. Faiz '14
Bendahara Umum	Ust. Ach. Rosul
Kasir	Ust. Moh. Musleh '14
	Ust. Mutmaan '16

TMI Press	Ust. H. Muadz Rasyidi
Koord. Akademik	Ust. H. Nurhasan Wahyudi, Lc.
	Ust. Ade Roby Islami '13
PO. Lajnah Nihaiyah	Ust. H. Lukman Hakim, Lc.

IDAROH MA'HAD

Tugas Struktural	Putra	Putri
Mudir Ma'had	KH. Bakri Sholihien, S.Pd.I	K. Drs. Suyono Khatthab
Naib Mudir Bid. Umum	Ust. H. Abdurahman S, Lc '05	Ny. otul Hana
Naib Mudir Bid. Administrasi (Sekretaris)	Ust. Hamdan Hidayat '14	Usth. Siti Fatimah'13
Staf Sekretaris Bidang Tata Warkat		Usth. Imroatus Sholihah '14
- Pusdamen		Usth. Mariatus Sa'idah'16
- Operator SAS		Usth. Jamilah '15
Naib Mudir Bid. Keuangan (Bendahara)	Ust. Ach. Jauhari '14	Ny. Hj. Junainah
Manager Unit-unit Usaha		Usth. Isniyati '14
Kasir Ma'had		Usth. Laraswati'15
Student Payment Center (SPC)	Ust. A. Musleh '14	
Manager Tata Usaha, Bank, dan Pos	Ust. Mutmaan '16	Usth. Arini Rusydia'15
Manager Labkomnet	Ust. Ikmal Pranata '15	
Manager Bookstore	Ust. Muad Syafi'ie	
Manager Wartel	Bapak Helmi	

Manager PURUM	Ust. Fawaid (Jember) '16	
Konsultan Konveksi		Ny. Tifa Takarini
Manager Konveksi		Usth. Audiyah Intan'15
Bendahara Konveksi		Usth. Rizqiyatur Rabbaniyah'15
Konsultan Swalayan		Ny. Hilda Kurniawati, S.Pd
Manager Swalayan	-	Usth. Ika Hamini '15
Bendahara	-	Usth. Iffah Mardiyah '16
Konsultan Kantin Lama		Ny. Kamilah
Manager Kantin Lama	Bapak Ghufroni	Usth. Lili Malikhah '14
Konsultan Kantin Tsanawiyah		Ny. Na'isyatul Juhairiyah
Manager Kantin Tsanawiyah	Bapak Yanto	Usth. Nining Tsamrotul Hasanah'15
Konsultan Kantin Pusat		Ny. Muflihah
Manager Kantin Pusat		Usth. Eka Lestari '14
Manager Unit Foto Copy	Ust. Imam Farisi '16	Usth. Siti Sundari'16
Manager Laundry	Ust. Ayatullah Dudayef '16	Usth. Beti Inkawati '14
Naib Mudir Bid. Sarana	Ust. Ikmal Pranata '15	Usth. Nur Fajariyah'15
	Ust. Mahmudi '15	Usth. Desi Nur Komala'16
Penj. Auditorium	Ust. Khoirur Rasyid '16	
Penj. Drum Band	Ust. Ach. Haqiqi '16	
Naib Mudir Bidang Keguruan	Ust. Fahmi Yunus	Ny. Entin Rani'ah, S.Pd.I

	Ust. Hanif Hannani '16	Usth. Rozizah '13
Naib Mudir Bid. Kesantrian (Ketua MPO)	Ust. H. Moh. Khuza'ie S.Fil.I	Ny. Nur Jamilah, S.Pd.I
Wakil	Ust. Moh. Hafidz '14	Ny. Lutfiyah, S.Sos.I
Sekretaris & Bendahara	Ust. Agus Efendi '15	Usth. Na'imatus Sholihah'14
Mahkamah 'Ulya	Ust. Habiburrahman '15	Usth. Siti Kholfiyah '15
	Ust. Fathullah Ar-Rahman '16	
Konsultan Syarlahq	Ust. Khulwani '15	Ny. Muthmainnah Fadlil, Lc
		Ny. Sunarsih
		Usth. Hj. Fitriyatul Laili'13
		Usth. Khoirun Nisa'15
Konsultan Disiplin & Orkesling	Ust. Moh. Hafidz '14	Usth. Na'imatus Sholihah'14
Konsultan Kepramukaan/Dinatrian	Ust. Ach. Fahrur Rosi (Smp) '15	Ny. Tifa Takarini
Konsultan Rayon dan Konsulat	Ust. Ach. Fahrur Rosi (Smp) '15	Ny. Asmaniyah
		Ny. Kinanah Amir
Konsultan Kilkestram & Bapusbit	Ust. Khoirun Nas '16	Usth. Arika Faradisa'16
		Usth. Kholifah W. N'16
Konsultan Batserba/Kopwira		Usth. Soleha'16
Konsultan Batobu		Ny. Kinanah Amir

		Usth. Iin Nawati'16
Konsultan Bawasis dan Bagunjas	Ust. Khoirunnas '16	
Konsultan Bapentamas	Ust. Sumardi '15	Usth. Dahlia Kadir '15
Ketua Markazul lughoh TMI	Ust. Fahmi Fattah, S.Pd.I	Usth. Asmiyati '16
	Ust. Muhdor Ali Wafa '14	
	Ust. Zainul Hasan M '13	
	Ust. Ach. Rowi '14	
	Ust. Suhairi '15	
	Ust. Taufan Haidir '16	
	Ust. Miftahul Hadi '16	
	Ust. Fathurrozi '16	
	Ust. Saiful Arif '16	
	Ust. Taufiq Wahyudi '16	
Naib Mudir Bid. JQH	Ust. Ikhwan Amalih, M.Ud.	Ny. Maisun
	Ust. Mahdy As-Siddieqie '13	Ny. Daniatul Karomah, Lc
	Ust. Moh. Syukron '15	Usth. Dhini Aulia '15
		Usth. Suci Nur Fadhilah '15
		Usth. Nurul Hidayati'15
		Usth. Qomariyah'16

MUTSAQQIF/AH DAN MUSYRIF/AH RAYON

Putra

Mantiqoh	Korwas	Rayon	Mutsaqqif	Musyrif
Barat	KH. M. Marzuqi Ma'ruf	Al-Yaqdlah (JQH)	Ust. Sa'id Amien, S.Pd.I	1-3 : Ust. Ikhwan Amalih, M.Ud. 4-6 : Ust. A. Fatoni '16
		Al-Jufri	KH. Ach. Shabri Shiddiq, S.Pd.I Ust. Ainurrahman Abbasi, SHI	1-3 : Ust. Firdaus Ekawarta '16 4-6 : Ust. Khoirur Rosyid '16 7-9 : Ust. Zaki Tanwir '16
		Al-Iftikhor I	Ust. Abdussalam Arif Ust. H. A. Tijani Syadzili, Lc	1-2 : Ust. Edi Wahyudi '16 3-4 : Ust. Muzammil '16 5-7 : Ust. Taufikurrahman '16
		Al-Iftikhor II	Ust. Maliji Jalali, S.Sos.I Ust. Ach. Rosul	1-3 : Ust. Abdurrahman '16 4-7 : Ust. Yunus Abdurrahman '16
		Al-Kaustar	KH. Drs. Abushiri Sholahuddin Ust. Slamet Fiddien, S.Sos.I	
Timur	KH. Fadli Fatrah	Al-Inti'asy Barat	KH. Umarul Faruq, Lc Ust. Baihaqi	Ust. Moh. Khuza'ie, S.Fil.I
		Al-Inti'asy Selatan	K. Bagus Amirullah Kholiq, M.Sy	1-3 : Ust. Fajrul Haq '16 4-6 : Ust. Ahmad Haqiqi

	Khoiriyah Musleh	Nisa'15		2	
	Ny. Farida	Usth. Asmiyati'16		3	
	Ny. Nur Fadhilah	Usth. Iin Nawati'16		4	
				5	
				6	
	Ny. Nur Jamilah	Usth. Hj. Fitriyatul Laili'13		ZAMA	
	Ny. Ulfatul Labibah	Usth. Kholifah W. N'16	2		
			3		
	Ny. Sunarsih	Usth. Siti Kholifah'15	LANI	1	III Int, IV dan V
	Ny. Muthmainnah Yunus	Usth. Kholifah W. N'16		2	DPS
		-		3	Gudang
		Usth. Siti Kholifah'15		4	III Int, IV dan V
		Usth. Arika Faradisa'16		5	
				6	
	TENGAH (Mutawasith)	Ny. Daniatul Karomah	Usth Ika Hamini'15	MAYA I	1
Ny. Junainah		Usth. Iffah Mardiyah'16	2		Kamar Guru
		Usth. Allifna Miyazaki'14	3		I dan II
			4		
		Usth. Desi Nur Kumala'16	5		
			6		

TIMUR (Kibar)	Ny. Muthmainnah Fadlil	Usth. Imroatus Sholihah'14	MAYA II	1	II dan III	
				2		
				3		
		Ny. Subaini		Usth. Arini Rusydia'15	4	Kamar Guru
					5	II dan III
					6	
	Usth. Soleha'16	HAFSOH	1	II dan III		
			2	Kosong		
			3	II dan III		
	Ny. Kinanah Amir	Usth. Lili Malikhah'14	MAYA III	1	II dan III	
				2		
				3		
	Ny. Romlah	-	MAYA III	4	Kamar Guru	
				Usth. Mariatus Sa'idah'16	5	II dan III
					6	
	Ny. Inayatul Aini	Usth. Siti Fatimah'13	MAYA IV	1	II dan III	
				Usth. Isniyati'14		2
						3
		4				
		Ny. Umairoh				5
						6
	Ny. Asmaniyah	Usth. Laraswati'15	Khodijah I	1	III Int, IV dan V	
				2	Kamar Guru	

TIMUR (Shighar)	Sa'adah			3	III Int, IV dan V
	Ny. Nurul Hasanah	Usth. Qomariya'16		4	
				5	
				6	
	Ny. otul Hana	Usth. Nur Fajariyah'15	Khodijah II	1	III Int, IV dan V
	Ny. Badiroh	Usth. Nur Azizah'16		2	
				3	
				4	
		Usth. Siti Mahrita'16		5	
				6	
	Ny. Maisun	Usth. Dini Aulia'14	Aisyah	1	JQH
	Ny. Nur Hasanah	Usth. Suci Nur Fadhilah'15		2	
		Usth. Nurul Hidayati'15		3	
		Ny. Entin Rani'ah	FAZAI	1	I'dadi
		Usth. Rozizah'13		2	
Ny. Nenah	Usth. Beti Inkawati'14	3			
		4			
	Usth. Nining Tsamratul Hasanah'15	5			
		6			
	Ny. Minnatul Fitriyah	FAZA II	1	Tamhidi	
	Usth. Eka Lestari'14		2		
Ny. Fatimah Amin	Usth. Jamilah'15		3		
			4		

		Usth. Siti Sundari'16		5	
				6	
DEDI Penginapan & Receptionist	Ny. Lutfiyah	Usth. Dahlia Kadir'15	DEDI Penginapan & Receptionist		Pengurus
		Usth. Audiyah Intan'15			Penginapan
		Usth. Rizqiyatur Rabbaniyah'15			
Shofiyah	Ny. Marwa	-	Shofiyah		Mahjar

MUHADDZIB DAN MUROQIB/AH KONSULAT

Daerah	Konsulat	Fungsional	Putra	Putri
A (Luar Jawa)	Indo Timur	Muhaddzib	Ust. Bakri Sholihin,S.Pd.I	
		Muroqib/ah	Ust. Mutmaan '16	
	Kalimantan	Muhaddzib	Ust. Nailurrahman	
		Muroqib/ah	Ust. Sumardi '15	
	Sumatera	Muhaddzib	KH. Ja'far Shodiq, MM	
		Muroqib/ah	Ust. Moh. Zuhdi '16	
B (Jabar)	Jawa Tengah	Muhaddzib	Ust.....	
		Muroqib/ah	Ust. A. Sukron '15	
	Jawa Barat I	Muhaddzib	Ust. Kutub	
		Muroqib/ah	Ust. Fadhil Mubarak '16	
	Jawa Barat II	Muhaddzib	Ust. H. Fahmi Fattah, S.Sos.I	
		Muroqib/ah	Ust. Moh. Iqbal Rafsanjani '15	
	Jakarta	Muhaddzib	Drs. H. Amrullah Umar	

		Muroqib/ah	Ust. Ayatullah Dudayef '16	
C (Jatim)	Surabaya I	Muhaddzib	Ust. A. Tijani Syadzili, Lc	
		Muroqib/ah	Ust. Ikmal Pranata '15	
	Surabaya II	Muhaddzib	Ust. Zainal Abidin, S.Sos.I	
		Muroqib/ah	Ust. Moh. Khuza'ie S.Fil.I	
	Malang	Muhaddzib	Ust. Syarifuddin, B.Sc	
		Muroqib/ah	Ust. Hanif Hanani '16	
	Kres. Besuki	Muhaddzib	Ust. Abd. Warits, S.Pd.I	
		Muroqib/ah	Ust. Suhendi '15	
D1 (Marabar)	Pamekasan I	Muhaddzib	Ust. Hasbullah Bisri, S.Sos.I	
		Muroqib/ah	Ust. Ihdal Minan, S.Kom.I	
	Pamekasan II	Muhaddzib	Ust. H. Lukman Hakim, Lc	
		Muroqib/ah	Ust. Imam Farisi '16	
	Pamekasan III	Muhaddzib	KH. Fadli Fatrah, S.Sos.I	
		Muroqib/ah	Ust. A. Haqiqi '16	
	Sampang I	Muhaddzib	Ust. Moh Darwis	
		Muroqib/ah	Ust. Taufiq Wahyudi '16	
	Sampang II	Muhaddzib	KH. Moh. Fikri Husein, MA.	
		Muroqib/ah	Ust. Muzammil '16	
	Sampang III	Muhaddzib	Ust. H. Saiful Anam, Lc.	
		Muroqib/ah	Ust. Fathullah Ar- Rahman	

	Bangkalan I	Muhaddzib	Ust. Junaidi Rosyidi	
		Muroqib/ah	Ust. H. Yunus '16	
	Bangkalan II	Muhaddzib	Ust. H. Drs. Abd. Rahman	
		Muroqib/ah	Ust. Saiful Arif '16	
	Bangkalan III	Muhaddzib	Ust. Nurrudin, M.Sc	
		Muroqib/ah	Ust. Bisri Miftahuddin '14	
D2 (Maratim)	Preduan	Muhaddzib	Ust. Maliji Jalali, S. Sos.I	
		Muroqib/ah	Ust. Faizun Najah '15	
	Pragaan	Muhaddzib	Ust. Drs. Fahmi Yunus	
		Muroqib/ah	Ust. Qomaruzzaman '16	
	Sumenep I	Muhaddzib	Ust. Abdussalam Arief	
		Muroqib/ah	Ust. Rahmat Hidayat '16	
	Sumenep II	Muhaddzib	Ust. Said Amin, S.Pd.I	
		Muroqib/ah	Ust. Dzulkifli '16	
	Sumenep III	Muhaddzib	Ust. Harun Ar-rosyid, S.Sos.I	
		Muroqib/ah	Ust. Lukman Hakim '16	
	Sumenep IV (Kepulauan)	Muhaddzib	K. Drs. Suyono Khattab	
		Muroqib/ah	Ust. Zainal B. Matsiri '15	

IDAROH MARHALAH ALIYAH

Tugas Struktural	Putra	Putri
Mudir Marhalah (Kepsek)	Ust. Moh. Hamzah Arsa, M.Pd.	Ust. H. Saiful Anam, M.Pd.I
Wakasek Bid. Umum	Ust. Khoirunni'am, S.Th.I	Ny. Nazlah Hidayati, M.Psi
Wakasek Bid. Administrasi	Ust. Andre Sutrisno '13	Usth. Dewi Ratna'13
Tata Warkat & SAS MA	Ust. Ach. Fathoni '16	Usth. Hamilah Hasan'15
		Usth. Darul Hikmah'16
Wakasek Bid. Keuangan &	Ust. Aris Munandar '13	Usth. Silvia Nuroch'13
Wakasek Bid. Sarana		'Usth. Zulaikho'16
		Usth. Nur Azizah'16
Wakasek Bid. Akademik	Ust. Suhaimi Syatroh	Usth. Ulfatul Hasanah'14
Jadwal dan Kurikulum	Ust. Khoirul Kirom '14	Usth. Faidatur Rohmah'16
	Ust. Ulul Azmi'15	Usth. Faizatul Ummah'16
Absensi	Ust. Luqman Hakim'16	Usth. Ulfatun Hasanah'14
		Usth. Lailaturrahmi'16
Perpustakaan	Ust. Shobirin '16	Usth. Siti Mahrita'16
Laboratorium IPA	Ust. Moh. Fajrul Haq '16	Usth. Lailatul Badriyah'16
Multimedia	Ust. Shobirin '16	
Wakasek Bid. Keguruan	Ust. Suhaimi Zuhri , S.Ag	Ny. Hj. Faiqoh Bariroh
Disiplin Guru	Ust. Qomaruzzaman '16	Usth. Amaliya Mufarrohah'15

		Usth. Faizatul Wasilah'16
Kesejahteraan Guru	Ust. Ainul Haqqi '16	Usth. Hamidah'15
	Ust. Khalid Mawardi '16	Usth. Migh Muslika'16
Wakasek Bid. Kesantrian	Ust. Ahmad Dzulhimam, S.Pd.I	Ny. Hj. otul Hana
Disiplin	Ust. Abd. Hadi '13	Usth. Siti Hawa'15
	Ust. Teguh Abi Rahman '15	Usth. Mentari'15
Kompil	Ust. Edi Wahyudi '16	Usth. Uswatun Hasanah'16
Muhadharoh & Muwajjah tilawatil Qur'an	Ust. Muzammil '16	Usth. Aidal Jinani Farba'16
		Usth. Dini Islami Wildatul Hasanah'16
		Usth. Nu Annisa Uswatun Hasanah'16
Lajnah Nihaiyah	Ust. Abd. Wasi' '12	Ny. Hj. Khoiriyah Musleh, S.Pd.I
Wakil	Ust. Tarmuji '14	Usth. Irma Agustina, S.Pd.I
Sekretaris	Ust. Tarmuji '14	Usth. Fina Aulia Ulva'15
Bendahara	Ust. Agung Tri Kurniawan '16	Usth. Ridya Nur Laily'16
Staf Harian	Ust. Amri '15	Usth. Ma'rifatul Husna'16
	Ust. Irfan Fauzan '16	Usth. Nafidatul Hasanah'16
		Usth. Hidayatul Hasanah'16
		Usth. Jumiaty Mahmudi'15

		Usth. Kuni Kamilah'16
--	--	-----------------------



WALI KELAS MARHALAH ALIYAH

Tugas Fungsional	Putra	Putri
Kelas III Intensif		
Wali Shof		Ny. Hj. Faiqoh Bariroh
III Intensif A	Ust. Ade Roby Islami '13	Usth. Hamilah Hasan'15
III Intensif B	Ust. Mahdi As-Shiddieqie '13	Usth. Faidatur Rohmah'16
III Intensif C	Ust. Ach. Rowi'14	Usth. Zulaikho'16
III Intensif D	Ust. Nasruddin'14	Usth. Hamidah'15
III Intensif E	Ust. Ahmad Sukron '15	Usth. Darul Hikmah'16
Kelas IV		
Wali Shof		Ny. Sunarsih
IV A	Ust. Zainul Hasan '13	Usth. Ulfatul Hasanah'14
IV B	Ust. Andre Sutrisno '13	Usth. Lailaturrahmi'16
IV C	Ust. Muhdor Ali Wafa '14	Usth. Faizatul Ummah'16
IV D	Ust. Ulul Azmi'15	Usth. Migh Muslika'16
IV E	Ust. Khulwani'15	Usth. Aidal Jinani Farba'16
Kelas V		
Wali Shof		Ny. Nazlah Hidayati, M.Psi
V DIA A	Ust. Moh. Rifa'ie '14	Usth. Silvia Nuroch'13
V DIA B	Ust. Abd. Hadi '13	Usth. Uulfatun Hasanah'14
V DIA C	Ust. Aris Munandar '13	Usth. Lailatul Badriyah'16
V DIA D	Ust. Teguh Abi Rahman '15	Usth. Dini Islami W. H'16
V IPS-I A	Ust. Ihdal Minan, S. Kom.I	Usth. Faizatul Wasilah'16
V IPS-I B	Ust. Sul-ton'15	Usth. Amaliya Murroha'15

V IPS-I C		Usth. Uswatun Hasanah'16
V MIPA A	Ust. Ikmal Pranata'15	Usth. Nur Annisa U. H'16
V MIPA B	Ust. Rahiqi'14	Usth. Mentari'16
V BSI	Ust. Sobirin'16	
Kelas VI		
Wali Shof		Ny. Hj. Khoiriyah Musleh, S.Pd.I
VI DIA A	Ust. Abd. Wasi' '12	Usth. Irma Agustina, S.Pd.I
VI DIA B	Ust. Abd. Wasi' '12	Usth. Fina Aulia Ulva'14
VI DIA C	Ust. Tarmuji '14	Usth. Kuni Kamilah'16
VI DIA D	Ust. Tarmuji '14	Usth. Hidayatul Hasanah'16
VI IPS-I A	Ust. Amri '15	Usth. Jumiati Mahmudi'15
VI IPS-I B	Ust. Irfan Fauzan '16	Usth. Ridya Nur Laily'16
VI MIPA	Ust. Agung Tri Kurniawan '16	Usth. Ma'rifatul Husna'16
		Usth. Nafidatul Hasanah'16

MUSYRIF/AH DAN NAIB/AH MUSYRIF KELOMPOK NIHA'IE

Kelompok	Putra	Putri
I	KH. Fadli Fatrah, S.Sos.I	Ny. Hj. Dra. Anisah Fatimah Z
	Ust. Ade Robi Islami	Usth. Dewi Ratna
II	KH. Fikri Husain, MA	Ny. Hj. Zahrotul Wardah, BA
	Ust. Moh. Rifa'ie	Usth. Siti Fatimah
III	Ust. Abdussalam Arif	Ny. Hj. Nur Jalilah Dimyati, Lc
	Ust. Aris Munandar	Usth. Hj. Fitriyatul Laily
IV	Ust. Fahmi Yunus, M.Ud	Ny. Hj. Mammunah Rohim
	Ust. Khoirul Kirom	Usth. Siti Su'aiba
V	Ust. Aburrahman As'ad	Ny. Hj. Kinanah Syubli
	Ust. Moh. Khuza'i S.Fil.I	Usth. Nur Jannatun Na'imah
VI	Ust. Fahmi Fattah, S.Sos.I	Ny. Hj. Muthmainnah Fadhil, Lc
	Ust. Dzulhimmam, S. Pd.I	Usth. Rozizah
VII	Ust. H. A. Tijani Syadzili, Lc	Ny. Hj. Faiqoh Bariroh, S.Pd.I
	Ust. Imam Ismail	Usth. Dini Aulia
VIII	Ust. Ainurrahman Abbasi,	Ny. Nur Jamilah, S.Pd.I
	Ust. Chandra Maulana	Usth. Naimatus Sholehah
IX	Ust. Said Amien, S.Pd.I	Ny. Hj. Umniyatul Istiqlaliyah,
	Ust. Andre Sutrisno	Usth. Imro'atus Sholehah
X	Ust. H. Slamet Fiddien,	Ny. Entin Rani'ah, S.Pd.I
	Ust. H. Abdurrahman, Lc	Usth. Allivna Miyazaki
XI	Ust. Drs. Fathol Mu'in	Ny. Hj. otul Hana
	Ust. Djauhari	Usth. Isniyati
XII	Ust. Moh. Shobri Shiddiq,	Ny. Shofa Sa'adah, S.Pd.I
	Ust. Zainul Hasan	Usth. Eka Lestari
XIII	Ust. Drs. Jakfar Shodiq, MM	Ny. Sunarsih, S.Pd.I
	Ust. Ach. Rowi	Usth. Siti Hawa
XIV	Ust. Abd. Warits, S.Pd.I	Ny. Inayatul Aini, S.Pd.I
	Ust. Mahdy Sidiqi	Usth. Siti Aisyah
XV	Ust. Drs. Abu Shiri	Ny. Kinanah Amier, S.Pd.I
	Ust. Alfian	Usth. Suci Nur Fadilah
XVI		Ny. Luthfiyah, S.Sos.I
		Usth. Siti Kholfiyah
XVII		Ny. Asmanyia, S.Sos.I
		Usth. Laraswati

IDAROH MARHALAH TSANAWIYAH

Tugas Struktural	Putra	Putri
Kepala Sekolah MTs	Ust. Abd. Qadir Jailani, M.Pd.I	Ust. Zainal Abidin, SPd.I
Wakasek Bid. Umum	Ust. Moh. Khuza'i, S.Fil.I	Ny. Umniyatul Istiqlaliyah
Wakasek Bid. Administrasi	Ust. Tholibul Khoir '14	Usth. Siti Syu'aibah '13
Tata Warkat	Ust. Moh. Fadhilah Rahmat '15	Usth. Aan Ela Nur Aini '16
	Ust. Faidhol Mubarak '16	
		Usth. Mariya Ulfa '16
		Usth. Silvia Qurnia Hidayati '16
Wakasek Bid. Keuangan & Sarana	Ust. Fauzi Rasyad, S.Sos.I	Usth. Yulia Azmil Millah '14
Kabid. Keuangan & Sarana	Ust. Rahiqi '14	Usth. Siti Lutfiyah Nuri '16
Bendahara	Ust. Firdaus Ekawarta '16	
Sarana Marhalah	Ust. Moh. Munir '15	
	Ust. Miftahul Hadi '16	
	Ust. Hanif Hannani '16	Ny. Basmatul Hanan
		Usth. Nur Umamah '16
Wakasek Bid.	Ust. Yusri Abd. Rofiq, S.Pd.I	Ny. Ummu Hani

Akademik		
Kabid Akademik	Ust. Mukarrom '14	Usth. Allivna Miyazaki '14
Jadwal dan Kurikulum	Ust. Fawaid MD '16	Usth. Ana Mustafidah '15
	Ust. Dzulkifli '16	Usth. Izzah Hurin 'in Thoha '16
Absensi	Ust. Abdurrahman '16	Usth. Pattiha '16
		Usth. Khodijah '14
		Usth. Qomariyah '16
Perpustakaan & Penerbitan	Ust. Mu'allim Umam'16	Usth. Meda Sholehah '12
		Usth. Neily Shofia Ardi '15
Lab Multimedia	Ust. Gandhi Rajif '16	Usth. Nur Itriati Hunain '16
Wakasek Bid. Keguruan	Ust. Edi Su'adi, S.Th.I	Ny. Shofa Sa'adah, S.Pd.I
Kabid. Keguruan	Ust. Alfian '13	Usth. Sitti Aisyah '14
Disiplin Guru	Ust. Imam Junaidi '15	Usth. Sulalatul Islami '13
	Ust. M. Zuhdi	Usth. Siti Yamina '16
Kesejahteraan Guru	Ust. Taufiqurrahman '16	Usth. Faizatul Ukhrowiyah '15 (tabsyir Guru)
	Ust. Nufil	Usth. Nur Munasiroh '16 (transport Guru)
Wakasek Bid. Kesantrian	Ust. Imam Suswandi, S.Th.I	Ny. Inayatul Aini

Kabid. Kesantrian	Ust. Sudarmono '14	Usth. Siti Rohmah '15
Disiplin	Ust. Ahlun Najar '15	Usth. Elia Irdhani '16
	Ust. Zainal B. Matsiri '15	Usth. Khoirun Nisa' Thohar '16
	Ust. Ahsanul Ulil Albab '16	
	Ust. Muzanni '14	
Muhadhoroh	Ust. Abd. Hakim '15	Usth. Husnul Khotimah '16
	Ust. Seif Robert El-Haq '16	Usth. Widi Aulia Rohmah '16
Muwajjah Tilawatil Qur'an	Ust. Imam Ibnu Sholeh '16	Usth. Dini Nur Jannah '15
		Usth. Yuliana '16
		Usth. Miftahul Alimah '16
		Usth. Mufidah Afdhaliyah '16
Panrisisba	Ust. Muzanni '14	Usth. Nur Jannatun Na'imah '13
	Ust. Moh. Munir '15	Usth. Eka Sukiyawati '15
	Ust. Taufikurrahman '16	Usth. Hellyyatun Nabella '16
	Ust. M. Zuhdi '16	Usth. Desi Martasari '15
		Usth. Milhatul Ladidah '16

WALI KELAS MARHALAH TSANAWIYAH

Tugas Fungsional	Putra	Putri
Kelas I Reguler		
Wali Shof	Ust. Sudarmono '14	Ny. Ummu Hani
I Reguler A	Ust. Sudarmono '14	Usth. Siti Khodijah '14
I Reguler B	Ust. Abd. Hakim '15	Usth. Yulia Azmil Millah '15
I Reguler C	Ust. Moh. Munir '15	Usth. Pattiha '16
I Reguler D	Ust. Ahsanul Ulil Albab '16	Usth. Yuliana '16
I Reguler E	Ust. Seif Robert El-Haq '16	Usth. Nur Umama '16
I Reguler F	Ust. Ach. Rifa'ie '16	Usth. Qomayih '16
I Reguler G	Ust, Yusril Hidayat '16	Usth. Nur Munasiroh '16
I Reguler H	Ust. Imam Ibnu Sholeh	
Kelas I Intensif		
Wali Shof	Ust. Muzanni '14	Ny. Na'isyah
I Intensif A	Ust. Muzanni '14	Usth. Meda Sholihah '12
I Intensif B	Ust. Nufil '16	Usth. Dini Nur Jannah '15
I Intensif C	Ust. Mahmudi '15	Usth. Widi Aulia Rahmah '16
I Intensif D	Ust. Gandi Rajif	Usth. Siti Yamina '16
I Intensif E	Ust. Rahmat Hidayat '16	Usth. Izza Hurin In Toha '16
I Intensif F	Ust. M. Zuhdi '16	
Kelas II		
Wali Shof	Ust. Alfian '13	Ny. Basmatul Hana
II A	Ust. Alfian '13	Usth. Sulalatul Islami '15
II B	Ust. Hamdan Hidayat '14	Usth. Husnul Khotimah '16
II C	Ust. Fathurrozi '16	Usth. Aan Ela Nur Aini '16

II D	Ust. Faidhol Mubarak '16	Usth. Mufidah Afdhaliyah '16
II E	Ust. Fawaid MD '16	Usth. Silvia Kurnia Hidayati '16
II F	Ust. Mu'allim Umam '16	Usth. Elia Irdhani '16
II G	Ust. Miftahul Hadi '16	Usth. Ana Mustafidah '15
II H	Ust. Ahlun Najar '15	
Kelas III Reguler		
Wali Shof	Ust. Tholibul Khoir '14	Ny. Shofa Sa'adah, S.Pd.I
III Reguler A	Ust. Tholibul Khoir '14	Usth. Neily Shofia Ardi '14
III Reguler B	Ust. Mukarrom '14	Usth. Faizatul Ukhrawiyah '15
III Reguler C	Ust. Faiz '14	Usth. Khoirun Nisa' Thohar '16
III Reguler D	Ust. Moh. Yunus '15	Usth. Nur Itriati Hunain '16
III Reguler E	Ust. Imam Junaidi '15	Usth. Mariya Ulfa '16
III Reguler F	Ust. Moh. Fadhilah Rahmat '15	Usth. Siti Lutfiyah Nuri '16
		Usth. Miftahul Alimah '16

IDAROH
MARHALAH SYU'BAH

Tugas Struktural	Putra	Putri
Kepala Sekolah Syu'bah		
Wakasek Bid. Umum		
Wakasek Bid. Administrasi		Usth. Nur Jannatun Na'imah '13
Wakasek Bid. Keuangan		Usth. Eka Sukiyawati '15
Wakasek Bid. Sarana		Usth. Hellyyatun Nabella '16
Wakasek Bid. Akademik		Usth. Desi Martasari '15
Wakasek Bid. Keguruan		Usth. Eka Sukiyawati '15
Wakasek Bid. Kesantrian		Usth. Desi Martasari '15
		Usth. Milhatul Ladidah '16

WALI KELAS MARHALAH SYU'BAH

Tugas Fungsional	Putra	Putri
Syu'bah I'dadiyah		
Wali Shof		
Syu'bah I'dadi A		Usth. Eka Sukiawati'15
Syu'bah I'dadi B		Usth. Hellyyatun Nabella '16
Syu'bah I'dadi C		

Syu'bah idadi D		
Syu'bah Tamhidiyah		
Wali Shof		
Syu'bah Tamhidi A		Usth. Desi Martasari' 15
Syu'bah Tamhidi B		Usth. Milhatul Ladidah' 16
Syu'bah Tamhidi C		
Syu'bah Tamhidi D		
Syu'bah Tamhidi E		

Prestasi-prestasi Santri Ponpes Al-Amien Prenduan Sumenep Madura

N o	Nama	Kel as	Asal	Institusi	Juara	Jenis Lomba	Level	Penyele nggara
1	Zammil H	VI DIA	Bangkalan Labang	TMI Pa	III	Cerpen Bahasa Arab	Jawa Timur	24-29 Oktober 2010 Universi tas Negeri Malang
2	Hasby Maulana	VI DIA	Surabaya	TMI pa	II	Cerdas cermat Bahasa Arab	Jawa Timur	
3	Akmil Wathoni	VI DIA	Jakarta	TMI Pa				
4	Adi Muddin	VI DIA	Pamekasa n Kota	TMI pa				
5	Kholilullah Hamim	V DIA	Bangkalan	TMI pa	II	Debat Bahasa Arab	Jawa Timur	
6	Zainul Hasan	V DIA	Jember	TMI Pa				
7	Ach. Fauzi	VI DIA	Gapura Sumenep	TMI pa				
8	Iswatul Hasanah	VI DIA	Bangkalan Kota	TMI Pi	I	Cerdas cermat Bahasa Arab	Jawa Timur	
9	Fitry Ramdhani	VI MIP A	Bangkalan Kota	TMI Pi				
10	Rozizah	V DIA	Dungkek	TMI Pi				
11	Nur Wasilah	IV A	Rubaru	TMI Pi	II	Pidato B. Arab	Jawa Timur	

12	Juwairiyah Junaidi	VI DIA	Banjarmasin	TMI Pi	III	Bercerita B. Arab	Jawa Timur		
13	Nur Wasilah	IV A	Rubaru	TMI Pi	Harapan II	Pidato B. Arab	Jawa Timur		
14	Zammil H	VI DIA	Bangkalan Labang	TMI Pa	I	Cerdas cermat Bahasa Arab	Jawa Timur	25-26 Oktober 2010 IAIN Surabaya	
15	Syadad Ibnu H	VI DIA	Geresik	TMI Pa					
16	Akmil Wathoni	VI BSI	Jakarta	TMI Pa					
17	Candra Maulana	V DIA	Pontianak	TMI Pa	III	Cerdas cermat Bahasa Arab	Jawa Timur		
18	Syaiful Irsyad	V DIA	Tambelangan	TMI Pa					
19	Yusuf Aditama	V DIA	Palangkaraya	TMI Pa					
20	Moh. Rifki Rahman	V MIP A	Lenteng Sumenep	TMI Pa	II	English Dabate	Nasional		22-24 Desember 2011 Kementerian Agama RI Jakarta
21	Abdurrahman	IV	Lenteng Sumenep	TMI Pa					
22	Warsito Ainurrahman		Bluto Sumenep	MTA Pa					
23	Moh. Rifki Rahman	V MIP A	Lenteng Sumenep	TMI Pa	I	Pidato B. Inggris	Jawa Timur	17 April 2011 ITS Surabaya	
24	Moh. Rifki Rahman	V MIP A	Lenteng Sumenep	TMI Pa	I	Pidato B. Inggris	Jawa Timur	21 Mei 2011 STITS Bangkalan	
25	Nur Wasilah	IV A	Sumenep	TMI Pi	I	Pidato Bahasa Arab	Jawa Timur		
26	Nur Kholilah	V DIA	Sumenep Dasuk	TMI Pi	II	Debat Bahasa Arab	Madura	14-20 Juni 2011 STAIN Pamekasan	
27	Faiqoh Himmah	V IPSI	Bangkalan Kwanyar	TMI Pi					
28	Nur Jannah	V DIA	Sampang	TMI Pi					
29	Rabiatul Adawiyah	V DIA	Padang	TMI Pi	III	Debat Bahasa Arab	Madura		
30	Dewi Ratna	V MIP A	Bangkalan	TMI Pi					
31	Fatimah Aliyah	V DIA	Sumenep	TMI Pi					
32	Rozizah	V DIA	Batang-Batang	TMI Pi	II	KTI Bahasa Arab	Madura		

No	Nama	Asal	Kelas	Juara	Jenis lomba
1	Nur wasilah	Rubaru Sumenep	V DIA A	I	Pidato
2	Zaimatul Ummah	Aeng Panas	VI DIA B	I	Bercerita
3	Samiyah Maktum	Prenduan	VI DIA A	III	Debat
4	Dewi Ratna	Tanjung Bumi	VI MIPA A		
5	Robiatul Adawiyah	Padang	VI DIA A		
6	Syukri billah	Gapura, Sumenep	II Reguler	II	Bercerita bahasa Inggris

**Guru dan santri Berprestasi PP. Pesantren AL-AMIEN PRENDUAN
(PA)**

NO	NAMA	ASAL	Semester / Prodi / Lembaga	TEMPAT	JUARA / TINGKAT	THN
LOMBA DEBAT BAHASA ARAB						
01	Husnul Mubarok	Geger	V / PBA (IDIA)	UM (Malang)	1/Nasiona I	201 2
02	Moh. Fajar	Bangkalan Socah Bangkalan	II / PBA (IDIA)			
	Husnul Mubarok Shobirin	Geger Bangkalan Propolinggo	VI / PBA (IDIA) V / PBA (IDIA)			201 4
03	Harei Fakhurrosi	Saronggi	VI / PBA (DIA)	UM (Malang)	3/Se-Jwa Tmur	201 3
04	Ach. Rowi	Sumenep Geger Bangkalan	VI / PBA (DIA)			

05	Junaidi Al-Hasani	Sampang	VI PBA (DIA)	UIN Malang	1/SLTA Se- Jawa Timur	201 2
06	Harei Fakhurrosi	Saronggi	VI / PBA (DIA)			
07	LM Irfan Ahadi	Sumenep Lombok	VI / PBA (DIA)			
08	Hamim Seif Robet	Geger Bangkalan Probolinggo	III / PBA (IDIA) I / PBA (IDIA)	UM (Malang)	2 / Sejava Timur	201 5

LOMBA PIDATO BAHASA ARAB

08	Saiful Hukama'	Pamekasan	VI Regules (TMI PA)			201 2
09	Shobirin	Probolinggo	IV / PBA (IDIA)	Yoqya karta	2 Kategori Mahasiswa	201 2

BACA CERITA BAHASA ARAB

10	Zubeir	Surabaya	IV Reguler A	UI	1 Nasional	201 2
----	--------	----------	--------------	----	------------	----------

KHOT

11	Taufiqurrochman	Lenteng sumenep	V DIA	UIN Malang	1/SLTA Se- Jawa Timur	201 2
----	-----------------	--------------------	-------	---------------	-----------------------------	----------

Santri Berprestasi PP. Pesantren AL-AMIEN PRENDUAN (PI)

NO	NAMA	ASAL	KLS /SEMESTER/ LEMBAGA	TEMPAT	JUARA / TINGKA T	THN
----	------	------	---------------------------	--------	------------------------	-----

LOMBA DEBAT BAHASA ARAB

01	Nur Wasilah	Rubaru Sumenep	VI DIA A (TMI PI)	UM	2 Se- Jawa Timur	2012
02	Riska Firdausah	Sampang	VI DIA A (TMI PI)			

LOMBA PIDATO BAHASA ARAB

03	Nur Wasilah	Rubaru Sumenep	V DIA A (TMI PI)	UI	2 Nasional	2012
04	Rodiyatul Maghfiroh	Jember	V / BPA (IDIA)	UM	1 Nasional	2012

BACA CERITA ARAB

05	Neli shofia Ardi	Karduluk	VI DIA A	UM	1 Se- Jawa Timur	2012
----	---------------------	----------	----------	----	------------------------	------

مسابقة قراءة القصّة للغة العربية



مسابقة الخطابة للغة العربية



مسابقة مناظرة اللّغة العربية



مهرجان للغتين



افتتاح الندوة لثلاث لغات



مقابلة مع مدير العام



افتتاح المهرجان للغتين



افتتاح أسبوع اللّغة العربية



سيرة ذاتية الباحث



الاسم : فضالي عزيز

تاريخ الميلاد : بنكلان ٢٥-٠٥-١٩٨٨

العنوان : قرية سومبرغونداع بايونيع لاوء غغار بنكلان مادورا، جوى

الشرقية إندونيسيا

إنّ الباحث له خبرات تربوية وتعليمية في حياته التي سوف يقدّمها الباحث كما يلي:

- ١- حصل الباحث على شهادة التّعليم الابتدائي في المعهد روضة العلوم سومبر غونداع غغار بنكلان مادورا عام ١٩٩٧.
- ٢- حصل الباحث على شهادة التّعليم الثّانوي أو المتوسّط في المعهد روضة العلوم سومبر غونداع غغار بنكلان مادورا عام ٢٠٠٣.
- ٣- حصل الباحث على شهادة التّعليم العالي في معهد تربية المعلّمين الإسلامية بمعهد الأمين الإسلامي برندوان سومب مادورا عام ٢٠٠٧.
- ٤- حصل الباحث على الدّرجة الجامعية الأولى (SI) في الجامعة المحمّدية مالانج جوا الشّرقية في كّلية التّربية لقسم التّربية الإسلامية عام ٢٠١٣.