

إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية

"الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية

رسالة الماجستير

إعداد: ديفي زولياني حسن

رقم القيد: ١٧٧٢٠٠٧٠



قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

٢٠١٩

إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية

"الأزهار" باري، كديري، حاوي الشرقية

رسالة الماجستير

إعداد: ديفي زولياني حسنة

رقم القيد: ١٧٧٢٠٠٧٠

مشرف ٢

الدكتور أحمد جليح، الماجستير

رقم التوظيف:

٢٠٠٤ ١٩٩٤٠٣ ١٩٦٨١٠٠٨

مشرف ١

الدكتور عبد الوهاب، الماجستير

رقم التوظيف:

١٠٠٣ ٢٠٠٠٠٣ ١٩٧٢٠٧١٢



قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

٢٠١٩

## موافقة المشرف

بعد الإطلاع على رسالة الماجستير التي أعددتها الطالبة:

الاسم : ديفي زولياني حسنة

رقم القيد : ١٧٧٢٠٠٧٠ :

العنوان : إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية

"الأزهار" باري، كديري، جاوي الشرقية.

مالانج، ١٤ يونيو ٢٠١٩

المشرف الثاني

المشرف الأول

الدكتور الحاج أحمد مبلغ، الماجستير

الدكتور عبد الوهاب رشيدى، الماجستير

١٩٦٨١٠٠٨١٩٩٤٠٣٢٠٠٤

١٩٧٢٠٧١٢٢٠٠٠٣١٠٠٣

الاعتماد

رئيس قسم تعليم اللغة العربية

الدكتور ولدانا وركادنتا، الماجستير

١٩٧٧٠٠٣١٩١٩٩٨٠٣١٠٠١

## الموافقة والاعتماد من لجنة المناقشة

إن رسالة الماجستير بعنوان إدارة تعليم اللغة في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار"

باري، كديري، حاوي الشرقية التي أعدها الطالبة:

الإسم : ديفي زولياني حسنة

رقم القيد : ١٧٧٢٠٠١٥

قد دافعت الطالبة عن هذه الرسالة أمام مجلس المناقشة ويقر قبولها شرطا للحصول على درجة الماجستير في تعليم اللغة العربية. وذلك في يوم الاثنين، في التاريخ ١ يوليو ٢٠١٩.

ويتكون مجلس المناقشة من السادات:

رئيسا مناقشا

الدكتور عبد المنتقم الأنصاري، الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٨٤٠٩١٢٢٠١٥٠٣١٠٠٦

مناقشا أمينيا

الدكتور عبد البسيط، الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٨٢٠٣٢٠٢٠١٥٠٣١٠٠١

مشرفا مناقشا

الدكتور عبد الوهاب رشيدى، الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٧٢٠٧١٢٢٠٠٠٣١٠٠٣

مشرفا مناقشا

الدكتور أحمد مبلغ، الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٦٨١٠٠٨١٩٩٤٠٣٢٠٠٤

الإعتماد،

مديرة كلية الدراسات العليا



الأستاذة الدكتورة أمي

٨٢٦١٩٩٨٠٣٢٠٠٢

## إقرار الطالبة

أنا الموقعة أدناه، وبياناتي كالاتي:

الاسم : ديفي زولياني حسنة

رقم القيد : ١٧٧٢٠٠٧٠ :

العنوان : إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية

"الأزهار" باري، كديري، جاوي الشرقية.

أقر بأن هذه الرسالة التي حضرتها لتوفير شرط للحصول على درجة الماجستير في قسم تعليم اللغة العربية كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، حضرتها وكتبتها بنفسي وما زورتها من إبداع غيري أو تأليف الأخر. وإذا ادعى أحد استقبالا أنها من تأليفه وتبين أنها فعلا ليست من بحثي فأنا أحتمل المسؤولية على ذلك، ولن تكون المسؤولية على المشرف أو على كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

هذا وحررت هذا الإقرار بناء على رغبتي الخاصة ولم يجبرني أحد على ذلك.

باتو، ١٥ يونيو ٢٠١٩

الطالبة القرة،



ديفي زلياني حسنة

# استهلال

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّا أَنْزَلْنَاهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ ﴿يوسف : ٢﴾

*“Sesungguhnya Kami telah jadikan Al-Quran dalam bahasa Arab supaya kalian memikirkannya.” (QS. Yusuf : 2)*

## إهداء

أهدي هذه الرسالة إلى:

أبي فوزا المرحوم وأمِّي زليخة المحترمين

رب ارحمهما كما ربياني صغيرا

وأقول لهما شكرا جزيلا

إلى جدِّي توحيد الحاج وجدّتي نوعمة الحاجة

وكذلك عائلتي الذي يدعوني ويشجعني في كل عمل

## شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله الذي أنزل القرآن أفصح اللغات، والصلاة والسلام على خير السادات والكائنات سيدنا ومولانا محمد وآله وأصحابه ما دامت الأرض والسموات، أما بعد:

فبعون الله عزوجل وتوفيقه، تمت كتابة هذه الرسالة العلمية للماجستير فتقدمت الباحثة من قبلها العميق جزيل الشكر وأثن التقدير لمن قد ساعدوها على إتمام كتابة هذه الرسالة، وهم:

١. سماحة الأستاذ الدكتور عبد الحارس، مدير جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
٢. سماحة الأستاذ الدكتور موليادي، عميد كلية الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
٣. سماحة الدكتور ولدانا وركاديناتا، رئيس قسم تعليم اللغة العربية كلية الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
٤. سماحة الدكتور عبد الوهاب رشيدي والدكتور أحمد مبلغ على جهدهما في إشراف الباحثة ومراجعتهم الدقيقة بتقديم التوجيهات القيمة والاقتراحات البناءة لتكون هذه الرسالة على صورتها المرجوة
٥. سماحة جميع المعلمين في مؤسسة تعليم اللغة العربية كلية الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج على ما قد قدموه من العلوم والمعارف والتشجيع جزاكم الله خير الجزاء.
٦. سماحة معهد الفكري، الذي يعطيني الوقت لانتهاء هذا البحث الجامعي



٧. جميع زملائي الذين يساعدني لإنهاء هذا البحث الجامعي.

شكرا كثير إلى الله ثم هذا البحث الجامعي بكل نقصانه وأرجو منه أن ينفعني في حياتي المستقبل ولجميع القارئ خاصة لطلاب في قسم تعليم اللغة العربية.

مالانج، ١٤ يونيو ٢٠١٩

الباحثة

ديفي زولياني حسنة

رقم القيد: ١٧٧٢٠٠٧٠

## مستخلص البحث

ديفي زولياني حسنه، ٢٠١٩. إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية. رسالة الماجستير. قسم تعليم اللغة العربية ببرنامج الدراسات العليا في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: (١) الدكتور عبد الوهاب رشيدى، الماجستير (٢) الدكتور أحمد مبلغ، الماجستير

### الكلمات الرئيسية: إدارة ترقية جودة المعلمين، معلم اللغة العربية

نظرا إلى كثير المؤسسات والمدارس والمعاهد يقابل قليل من يهتم عن أهمية هذه جودة المعلمين. الأزهار كمؤسسة تعليم اللغة العربية عندها نقص في تلك المشكلة. كان المعلمون خلفية في التربية. تنطلق هذه الدراسة لوصف عن عملية إدارة جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار. انطلاقا على هذه الفكرة، هذه الدراسة تحاول لوصف عملية إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية بمؤسسة تعليم اللغة العربية التي تقع في تولونج ريجو، تيغالساري، باري، جاوى الشرقية في أمرين: (١) في اختيار المعلمين من حيث تخطيط القبول، والتدريس التجريبي، والتقييم، والتعيين. (٢) في ترقية جودة معلمي اللغة العربية من حيث التدريبات والتقييم.

تستخدم الباحثة في هذا البحث المدخل الكيفي والدراسة الحالة، وتتم البيانات فيه عن طريقة المقابلة المكثفة والملاحظة المشتركة كما يتم عن طريقة دراسة الوثائق. ولتأكيد البيانات استخدمت الباحثة المنهج التلثي، والملاحظة العميقة وتفصيل الشرح. في تحليل البيانات، تبدأ الباحثة من جمع وفحص البيانات، وتخفيض البيانات، وعرض البيانات والاستنتاج. ويتم تنظيم البيانات وتفسيرها ثم الاستنتاج منها وفق أغراض الدراسة.

حصلت الباحثة من البحث ١. في اختيار المعلمين من حيث التخطيط القبول، والتدريس التجريبي والتقييم والتعيين. من تخطيط القبول طريقتان: الطريق الأول، اختيار القبول المباشر = عن اقتراح الأصدقاء عن قدرتهم. والطريق الثاني من الفصل التجريبي فصل خاص للأساتيد في المستقبل، والطلاب يتناول المنحة الدراسية في الأزهار من حيث التعليم والمسكن منذ ٦ أشهر. وقام التقييم كما الاختبار في الدراسة. أما التعيين بتوصية المدير. ٢. إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار في ترقية جودة معلمي اللغة العربية من حيث التدريبات والتقييم. من حيث التدريبات ٤ طرق: إرسال المعلمين إلى المدارس، التدريبات، إشراك المعلم في فصل آخر، إشراك المعلمين في الندوة. وأما عملية التقييم من ١. الإستبانات الذي يكتبه كل الطالب في كل الدورة التعليمية، ٢. أما المعايير في الإستبانات تحتوي على فيداوغويا، والتفاهم، والأخلاق والانضباط. ٣. الانضباط هو معيار أساسي في تقويم المعلمين الذي كان كلهم في توصية المدير.

## ABSTRAK

**Zuliyanti Khasanah, Devi**, Manajemen Peningkatan Kualitas Guru-guru Bahasa Arab di Lembaga Kursus Bahasa Arab Al Azhar, Thesis, Progam Studi Pendidikan Bahasa Arab sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Dr. H. Abdul Wahab R, M.Pd, Dr. H. Ahmad Mubaligh, S.Ag, M.HI

---

**Kata Kunci:** Manajemen Peningkatan Kualitas Guru, Guru Bahasa Arab

Melihat dari banyaknya lembaga-lembaga, sekolah-sekolah dan pondok-pondok sedikit yang memperhatikan tentang kualitas guru. Sebagai lembaga pembelajaran Bahasa Arab, Al-azhar memiliki kekurangan dalam hal tersebut. Para guru mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan tentang proses manajemen peningkatan kualitas guru-guru Bahasa Arab di lembaga pembelajaran Bahasa Arab yang terletak di Tulungrejo, Tegalsari, Pare, Jawa Timur dalam 2 hal: 1. Dalam memilih guru-guru dari perencanaan penerimaan atau seleksi, pelatihan, evaluasi dan penetapan, 2. Dalam meningkatkan kualitas guru-guru Bahasa Arab dari segi pelatihan-pelatihan dan evaluasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. . Untuk menguatkan data, peneliti menggunakan metode triangulasi, observasi mendalam dan rincian penjelas. Dalam menganalisis data, peneliti memulai dengan mengumpulkan data dan memeriksanya, menyortir data, mendeskripsikan data dan mengambil hasil penelitian. Data diruntutkan dan di tafsiri kemudian diambil kesimpulannya sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil dari penelitian adalah 1. Dari segi penerimaan, itu ada dua cara, yaitu: 1. Penerimaan langsung, saran dari teman-teman. 2. Kelas kader untuk para calon guru yang menerima beasiswa pembelajaran di Al Azhar. Pelatihan didapatkan selama 6 bulan, sedangkan evaluasi dilaksanakan sebagaimana evaluasi dalam pembelajaran biasanya yaitu dengan ujian. Untuk penetapan guru diputuskan oleh ketua. 2. Manajemen lembaga pembelajaran Bahasa Arab Al Azhar dalam meningkatkan kualitas guru- guru Bahasa Arab dari pelatihan-pelatihan dan evaluasi. Dari pelatihan ada 4 cara yaitu: Mengirimkan guru-guru ke sekolah-sekolah, pelatihan khusus, mengikuti kelas lain dan mengikuti seminar. Adapun proses evaluasi dilakukan 1. Dengan membahas angket yang diberikan kepada setiap peserta didik dalam setiap pembelajarannya untuk menilai guru. 2. Yang dijadikan standar dalam angket tersebut adalah pedagogik, penguasaan materi, akhlak dan kedisiplinan. 3. Kedisiplinan merupakan standar pokok dalam evaluasi guru-guru yang mana semuanya diputuskan oleh direktur lembaga tersebut.

## ABSTRAK

**Zuliyanti Khasanah, Devi**, Management of Quality Improvement of Arabic Language Teachers at the Al Azhar Arabic Language Course Institute, Thesis, Pacs undergraduate Arabic Language Education Study Program, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor Dr. H. Abdul Wahab R, M.Pd, Dr. H. Ahmad Mubaligh, S.Ag, M.HI

---

**Keywords:** Teacher Quality Improvement Management, Arabic Language Teachers

Looking at the many institutions, schools and boarding schools, there's few pay attention to the quality of teachers. As an Arabic language learning institution, Al-Azhar has disadvantages in this regard. The teachers have different backgrounds. This study attempts to describe the management process of improving the quality of Arabic language teachers in Arabic language learning institutions located in Tulungrejo, Tegalsari, Pare, East Java in two ways: 1. In selecting teachers from planning for admission, selection, training, evaluation and determination, 2. In improving the quality of Arabic language teachers in terms of training and evaluation.

In this study, researchers used qualitative research with a case study design. Data collected using interview, observation and documentation methods. This research used the method of triangulation, in-depth observation and explanatory details to strengthen data. In analyzing data, researchers begin by collecting data and examining it, sorting data, describing data and taking research results. Data was torn down and in the study then conclusions were taken in accordance with the case study.

The researcher explained the results of the research in which the management of the Al Azhar Arabic Language learning institution in selecting teachers in terms of planning for acceptance, training, evaluation and determination. In terms of acceptance, there are two ways, namely: 1. Direct acceptance, advice from friends. 2. Class cadres for prospective teachers who receive learning scholarships at Al Azhar. Training is obtained for 6 months, while evaluations are carried out as evaluations in learning are usually the test. The teacher's decision was decided by the chairman.

The researcher also described the Management of Al Azhar Arabic Language learning institutions in improving the quality of Arabic Language teachers from training and evaluation. From the training there are 4 ways, namely: Sending teachers to schools, special training, attending other classes and attending seminars. The evaluation process is carried out 1. By discussing the questionnaire given to each student in each lesson to assess the teacher. 2. The standard used in the questionnaire is pedagogic, mastery of material, morals and discipline. 3. Discipline is the basic standard in evaluating teachers, all of which are decided by the Chairperson of the institution

## محتويات البحث

صفحة العنوان	
موافقة المشرف	أ .....
الموافقة والاعتماد من لجنة المناقشة	ب .....
إقرار الطالبة	ج .....
استهلال	د .....
إهداء	هـ .....
شكر وتقدير	و .....
مستخلص البحث	ح .....
محتويات البحث	ك .....

## الفصل الأول: الإطار العام

أ. مقدمة	١ .....
ب. أسئلة البحث	٧ .....
ج. أهداف البحث	٨ .....
د. أهمية البحث	٨ .....
هـ. حدود البحث	٩ .....
و. تحديد الصطلحات	١٠ .....

ز. الدراسات السابقة ..... ١١

## الفصل الثاني: الإطار النظري

### المبحث الأول : الإدارة العامة وإدارة جودة المعلم

أ. مفهوم الإدارة ..... ١٧

١. التخطيط ..... ١٨

٢. التنظيم ..... ٢١

٣. التنفيذ ..... ٢٣

٤. التقويم ..... ٢٤

ب. إدارة جودة المعلم ..... ٢٦

١. التخطيط وقبول المعلمين ..... ٢٨

٢. التدريب والتطوير ..... ٢٩

٣. تقويم المعلمين ..... ٢٩

### المبحث الثاني : معلم اللغة العربية

أ. حقيقة المعلم ..... ٣٠

ب. صفات معلم اللغة العربية ..... ٣١

### الفصل الثالث: منهجية البحث

أ. مدخل البحث ومنهجية ..... ٣٦

ب. حضور الباحثة .....	٣٨
ج. ميدان البحث .....	٣٩
د. مصادر البيانات .....	٤٠
هـ. أسلوب جمع البيانات .....	٤٢
و. فحص صحيحة البيانات .....	٤٤
ح. تحليل البيانات .....	٤٦

#### الفصل الرابع: عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها

المبحث الأول: عرض البيانات عن صورة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري،  
كديري، جاوى الشرقية

أ. نبذة مختصرة عن مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري .....	٤٨
ب. رؤية المؤسسة المستقبلية ورسالتها .....	٥٠
ج. مميزات المؤسسة .....	٥٠
١. مميزات المؤسسة في الوسائل ومرافقها .....	٥٣

المبحث الثاني إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية  
"الأزهار" باري

أ. إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري لعملية اختيار معلمي اللغة العربية	
١. تخطيط القبول .....	٥٦
٢. التدريس التجريبي .....	٦١

٣. التقييم ..... ٦٣

٤. التعيين ..... ٦٤

ب. إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري لعملية ترقية جودة معلمي اللغة

العربية

١. التدريبات وترقية جودة المعلمين ..... ٦٥

٢. التقييم ..... ٧٠

### الفصل الخامس: ملخص نتائج البحث والاقتراحات

أ. ملخص نتائج البحث ..... ٧٢

ب. الاقتراحات ..... ٧٣

قائمة المصادر والمراجع ..... ٧٥



## الإطار الأول

### الإطار العام

#### أ. مقدمة

كما هو متفق عليه بين الخبراء في مجال التعليم، أن التعليم يمكن أن يجري لبناء بعض العناصر الأساسية مثل: المعلم، والطلاب، والمناهج الدراسية والمباني ووسائل التعليم وغير ذلك. ومن بين كل تلك العناصر الذي يعتبر عنصرا أساسيا هو من العوامل البشرية التي تشارك في تنفيذ التعليم، وهو العامل الأكثر حسما وهو المعلم أو المدرس.<sup>1</sup>

وبالتالي قال بعض العلماء إن العالم قد يكون بحرا في علمه، ولكنه قد لا يكون معلما بدرجة توازي ما لديه من علم، فنقل العلم إلى المتعلم يحتاج إلى مهارة. فطبعاً لا يستطيع العالم الذي لا يملك الأسلوب المناسب للتعليم تطوير نفسه في هذا المجال، حتى يملك الكفاءات والمهارات في التعليم. ومعروف أن المعلم ولا سيما معلم اللغة العربية له أدوار كبيرة في عملية التعليم والتعلم، هو وسيلة وصول العلوم إلى الطلاب وأحد من مفاتيح نجاح عملية التعليم والتعلم. كثير من المعلمين يتعلمون عن طريق الخبرة في التعليم، ولكن ذلك قد لا يكون مفيداً، فقد يكرر المعلم سلوكاً خاطئاً، أو يهمل مسائل مهمة، كما أن بعضهم قد يعتمد طريقة المحاولة والخطأ. لذلك المعلم الذي لديه الجودة هو الحاجة الضرورية في عصرنا الحاضر.

ولأن وجود المعلمين في الأمة أو الشعب مهمة، خاصة بالنسبة للأمة المتطورة، فضلاً لبقاء الأمة في خضم مسار هذا الزمن مع تقدم تكنولوجيا

<sup>1</sup> Abdul Munir, Seni Mengelola Lembaga Pendidikan Islam, (Ciputat: PT. Arta Karya Indonesia, 2010), hlm. 6.

وجميع التغيرات والتحويلات في القيم التي تميل إلى إعطاء الآثار الحياتية من حيث الفن والعلوم ليكون قادرين على التكيف مع أنفسها.<sup>٢</sup>

وفي عملية تعليم وتعلم المعلم، خاصة معلم اللغة العربية حقيقة يملك دورا كبيرا، خاصة في مجال تشكيل الطابع القومي مع تنمية الشخصية والقيم المطلوبة. ونظرا من ناحية التعليم أن دور المعلم يهيمن على جميع عملية التعليم والتعلم ولو كانت الوسائل المستخدمة فيها تظهر بسرعة جدا وهي ما زال أن تكون مكتملة فحسب أي ليس غاية. وهذا بسبب وجود أبعاد عملية التعليم والتعلم لا توجد في بعض الوسائل التعليمية. واسنادا على طلب المعلم المحترف فكان ترقية جودة التعليم مهما جدا في جميع مراحل التعليم، فضلا من ذلك إن ترقية الجودة التعليمية هي إحدى المحاولات لتحقيق التعليم الجيد.

وفي الواقع أن تعليم اللغة العربية لم ينجح نجاحا باهرا، لأن تعليم اللغة العربية في إندونيسيا مثلا ما زال تواجهه مشكلات كثيرة، منها ما يتعلق بالمتعلم والمعلم والمنهج. وفيما يتعلق بالمعلم فمن المسلم به أن المعلم هو القلب النابض للعملية التعليمية والموجة والمنفذ لها، وعليه يتوقف نجاحها. ولهذا، فإن قضية إعداد المعلم تتميز بخصوصياتها بين المحاور الأخرى للعملية التعليمية. إن المستجدات التعليمية التي شهدتها مجال تعليم اللغات الأجنبية في السنوات الأخيرة تؤكد أن الإعداد الصحيح للمعلم وتأهيله تربويا يعد صمام الأمان لنجاح العملية التعليمية. وقد كشف العديد من البحوث والدراسات التطبيقية عن النقص الواضح في المعلمين والمؤهلين.<sup>٣</sup>

<sup>2</sup> Moh. Uzar Usman, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1988), hlm 7.

<sup>٣</sup> عبد التواب عبد الله، إعداد معلمي اللغة العربية في الجامعات الإندونيسية، بحث مقدم إلى ندوة تطوير تعليم اللغة العربية في الجامعات الإندونيسية الواقع والمستقبل في الفترة من ٦-٨ جمادى الأخيرة ١٤١٣ هـ (جاكرتا: ١٩٩٢) ص: ٢٣٤

وأما المشكلات المواجهة فيما يتعلق بالمعلم منها قلة الجودة أو الكفاءات وهذا تحدث بسبب قلة الاهتمام بالجودة، وبالتالي يتأثر على ضعف كفاءات معلمي اللغة، من هنا تتأكد ضرورة إعداد المعلم اعدادا سليما وهذه تحقق حينما جميع الجوانب في عملية تعليم اللغة العربية مرتبة وفيها دور واضح لتحقيقها، نأخذ مثالا هو وجود التنظيم الجيد في ترقية جودة معلمي اللغة العربية إما من ناحية قبولهم وتخطيطهم وتدريبهم وتقويمهم وغير ذلك.<sup>٤</sup>

وتنبع أهمية إعداد المعلم لمهنة التعلم والتعليم من موقعة في العملية التعليمية فهو الذي يقوم بالعبء الأكبر في تحقيق أهدافها، كما أن مخرجات التعليم تتأثر إلى حد كبير بكفاءة المعلم وتأهيله. وهو عنصر أساسي في أي موقف تعليمي أهم مدخلات العملية التربوية، ومن هنا كان إعداد الجيد بطريقة ترقية جودته من الأهمية في إرساء دعائم تطوير النظام التعليمي ومحتواه.

تمثل إعداد معلمي اللغة العربية آلية استراتيجية هامة لنشر اللغة العربية وتنمية دائرة متعلميها ومستخدميها. فإذا كان تعليم اللغة العربية ونشرها وتنميتها هما من الأهداف الأساسية لغالبية معاهد ومراكز تعليم اللغة العربية خاصة في إندونيسيا، فإن إعداد المعلمين المتخصصين في هذا المجال، بما له من قدرة على مضاعفة الناتج التعليمي واستمراريته، يعد من أبرز العوامل المساعدة على تحقيق ذلك الهدف وإنجازه، إن لم يكن أبرزها على الإطلاق. فمع اتساع الرقعة الجغرافية للراغبين في تعلم العربية والاتصال بثقافتها فإنه لا يمكن لمراكز تعليم اللغة العربية التي جعلت من جهات ومؤسسات تعليمية عديدة في العالم عناصر مشاركة وفاعلة في مسيرة تعليم اللغة العربية ونشرها.

<sup>٤</sup> الملاحظة، ٢٦ إبريل ٢٠١٩ م

ويعتمد على ذلك ترى الباحثة، أن تحقيق إدارة جودة المعلمين في مجال تعليم اللغة العربية تكون إحدى المحاولات لإعداد معلم اللغة الجيد وتكوين عملية التعليم والتعلم أحسن من قبل. وحقيقة إن نظرية إدارة جودة المعلم من مبحث علم الإدارة، خاصة في إدارة الموارد البشرية. وأما إدارة جودة المعلم فهي كيفية إدارة الأشخاص في المدارس والمؤسسات لتحصيل النظام الفعال أو عملية التعليم الجيد. لذلك يحتاج الإهتمام الجيد عنها. وأما أهداف إدارة جودة المعلم هي تكوين المعلمين الذين يعلمون فالفعالة ولديهم الكفاءات التعليمية لتحصيل النتائج المثالية. واسنادا على ذلك أن الوظيفة الإدارية يقوم بها مدير المدرسة أو المؤسسة.<sup>5</sup>

وتبدأ عملية إدارة جودة المعلم في مجال التعليم من التخطيط أو عملية التجنيد (تخطيط قبول والتدريس التحريبي والتقييم والتعيين) ثم بعض المحاولات المتعلقة بعملية ترقية جودة المعلمين وهي التدريبات أو التطويرات والتقييم وتفرغ المعلمين.<sup>6</sup>

وتنطلق هذه الدراسة من المشكلات المواجهة لجودة معلمي اللغة العربية خاصة في مؤسسات تعليم اللغة العربية. وإن ترقية جودة معلمي اللغة العربية هي شيء ضروري جدا، ولكن الواقع ليس هكذا، كثير من عمليات ترقية جودة معلمي اللغة العربية تقوم بطرق بسيطة وتقليدية. نظرا إلى كثرة المؤسسة في إندونيسيا هذا الواقع يقابل مع قلة من يهتم عن مهمة ترقية جودة معلمي اللغة العربية. وإضافة عن ذلك لبدء النظام الجيد في تعليم اللغة العربية

<sup>5</sup> Sri Minarti, Manajemen Sekolah, (Yogyakarta: Ar Ruzz Mrdia, 2011), hlm 123.

<sup>6</sup> E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Mensukseskan MBS dan KBK, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm.151.

في المؤسسات يحتاج الموارد البشرية الجيدة كذا. لذلك، لزم المؤسسات أن تبدأ بمحاولات ترقية جودة معلمي اللغة العربية باستخدام الإستراتيجية الفعالة.

الأزهار هو المؤسسة الدورية الذي يسوم بعض البرامج التعليمية والأهداف منها هي لترقية القدرة أو الكفاءة من مشارك التعلم في اللغة العربية، ليس فقط الكفاءة لفهم النصص الدينية ولكن الكفاءة الاتصالية باللغة العربية أيضا. لأن قال جبل أن تعليم اللغة العربية هي التعليم الممكن من مشارك التعلم يستعيب أربع المهارات اللغوية (مهارة الإستماع والكلام والقراءة والكتابة) متناسبا. السبب من هذا الحال هو أن اللغة العربية ليست وظيفتها الاجابي أيضا وهي افهام الأخر بالاتصال اللساني اللساني أو الكتابي. الكفاءة في استخدامها كالوسيلة الاتصالية هي أحد المفاتيح الأساسية من نجاح الناس في حياتهم.<sup>7</sup>

الأزهار هو أحد من المؤسسات اللغوية التي كانت معلموها مختلف في خلفية التربية. فيها متخرجون من المدارس الثانوية والمعاهد وكذلك الجامعات من قسم اللغة العربية وغيره. وفي تسوية التربية ليكون معلما في المؤسسة الذي يفهم من المواد اللغوية والتربية وعنده الجودة. هذه من المشكلة في تلك المؤسسة. وفي هذا، تريد الباحثة أن تعرف وتبحث عن إدارة جودة معلمي اللغة العربية في تلك المؤسسة.

البرامج التعليمية المسومة في المؤسسة الدورية الأزهار هي الأول البرنامج التمييز. هذا البرنامج يهدف للمستوى الإبتدائي. الهدف من هذا البرنامج هو يقدر المتعلم أن يفهم الطريقة لقراءة التراث دون المعرفة عن

<sup>7</sup> Jabal Nur, " Pendekatan, Landasan dan Model Pembelajaran Bahasa Arab", Vol.6, No.2 (November, 2013), hlm 2014

الترجمة منه بجانب ذلك يؤكد هذا البرنامج إلى استيعاب المفردات. الثاني هو البرنامج الكلام يوما كاملا، الهدف منه هو بجانب استيعاب المفردات أيضا والمتعلم يقدر أن يتكلم باللغة البعربية إيجابيا. والثالث هو البرنامج المنهجي، ويهدف هذا البرنامج على تعميق من ناحية علم اللغة وهي استيعاب القواعد اللغوية لا تحدد على النظرية وحدها ولكن التطبيقية أيضا.<sup>٨</sup>

البرامج الثلاثة الموجودة في تلك المؤسسة لها مشارك التعلم المختلفة من ناحية العمر، لو كان لا يوجد العملية الاختيارية لدخول إليها. على سبيل المثال في برنامج التمييز يبلغ العمر المتوسط من مشارك التعلم بين ١٣-١٦ سنة تقريبا أو في المستوى المدرسة المتوسطة حتى المدرسة الثانوية. وأما لبرامج الكلام يوما كاملا والمنهجي بلغ عمرهم المتوسط بين ١٨-٣٠ سنة تقريبا أو الخريج من المدرسة الثانوية أو من مستوى البكالوريوس. بجانب العمر من مشارك التعلم. بجانب ذلك لبرنامج التمييز النمط التعليمي المنفذ منه يركز إلى المعلم إذا صفة المتعلم يتلقوا المواد التعليمية من المعلم. والطريقة المستخدمة تميل إلى طريقة التحفيظ. وأما لبرنامج الكلام يوما وامنهجي ، النمط التعليمي منهما يترتكزان إلى المتعلم وموقع المعلم فيهما كالوسطاى الذي يعطي الارشادات أو التوجيهات إلى المتعلم. بالإضافة إلى ذلك، لبرنامج هذان في اختيار المكان الدراسي والأنشطة التعليمية تحدد بين المعلم والمتعلم معا.

وبالتالي، تكون مؤسسة التي تقتضي إدارة جودة المعلمين في ترقية جودة معلمها وهي مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية. تحاول مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار في الترقية والرعاية

<sup>٨</sup>أمرالله خير المعارف، نموذج تعليم اللغة العربية على أساس أندروجو في مؤسسة الأزهار الدورية بباري كيديري، (رسالة الماجستير، ٢٠٠٧)

وتنمية مؤسستها أن تحصل المعلمين الذين لديهم الجودة ولو كانت فيه المشكلات المواجهة. انطلاقاً على هذه الفكرة، هذه الدراسة تحاول لوصف عملية إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية.

واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المدخل الكيفي والدراسة الحالة، ويتم جمع البيانات فيها عن طريقة المقابلة المكثفة والملاحظة المشتركة كما يتم عن طريقة دراسة الوثائق. وللتأكد من صدق البيانات استخدم المنهج التثليثي. ويتم بعد ذلك تنظيم البيانات وتفسيرها ثم الاستنتاج منها وفق تساؤلات الدراسة. واسناداً على تلك خلفية البحث عرضت الباحثة هذا البحث تحت الموضوع: "إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية".

#### ب. أسئلة البحث

كما سبق ذكرته الباحثة في مقدمة البحث تتضح مشكلات البحث في هذا البحث في معرفة إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية مناسبة على نظرية إدارة جودة معلمي اللغة العربية. انطلاقاً من هذا السؤال وإن تفصيل أسئلة البحث كما يلي:

1. كيف إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية لعملية اختيار معلمي اللغة العربية من حيث تخطيط القبول والتدريس التجريبي والتقييم والتعيين؟

٢. كيف إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية لعملية جودة معلمي اللغة العربية بعد التعيين من حيث التدريبات والتقييم؟

### ج. أهداف البحث

يهدف هذا البحث استنادا إلى ما ذكر في أسئلة البحث:

١. معرفة كيفية إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية لعملية اختيار معلمي اللغة العربية من حيث تخطيط القبول والتدريس التجريبي والتقييم والتعيين.
٢. معرفة كيفية إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية لعملية جودة معلمي اللغة العربية بعد التعيين من حيث التدريبات والتقييم.

### د. أهمية البحث

يرجى لهذا البحث

أن يكون مفيدا في الجوانب النظرية والتطبيقية التالية:

أما أهمية البحث من جوانب النظرية، فهي:

١. لتطوير العلوم فيما يتعلق بإدارة ترقية جودة المعلم.
٢. لزيادة المعلومات في تعليم اللغة العربية عموما، وفي إدارة جودة معلمي اللغة العربية خاصا.

٣. النظرية في هذا البحث يمكن استخدامه الباحث التالي ليقوم بالبحث فيما يتعلق بالإدارة.



وأما أهمية البحث من الجوانب التطبيقية، فهي:

١. للمؤسسة: أن يكون مرجعا في تطبيق برامج ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية .

٢. للجامعة: يكون هذا البحث زيادة المراجع خاصة في مجال إدارة تعليم اللغة العربية

٣. للباحثة: أن تستفيد الباحثة من خلال هذا البحث في زيادة العلوم والمعرفة المتواترة حول الإدارة التعليمية.

#### ٥. حدود البحث

لقد قامت الباحثة بتحديد جوانب فيما يتعلق بالبحث، وهي الحدود الموضوعية والحدود المكانية والحدود الزمانية.

أ. الحد الموضوعي

وأما حدود الموضوعية فتتكون الدراسة من وجهين، هما:

١. دراسة نظرية تختص بمناقشة إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية .

٢. دراسة ميدانية تختص بتحليل المحاولات المبذولة في إدارة ترقية جودة معلمي

اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري،

جاوى الشرقية ، وتختصر هذه الدراسة من أمرين، هما:

أ. إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى

الشرقية لعملية اختيار معلمي اللغة العربية من حيث تخطيط القبول

والتدريب والتجربة والتقويم والتعيين.

ب. إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية في ترقية جودة معلمي اللغة العربية بعد التعيين من خلال التدريب والتطوير والتقييم والإيقاف من العمل.

ب. الحد المكاني

وأما الحدود المكانية، فتنحصر هذه الدراسة في معلمي اللغة العربية لمؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية .

ج. الحد الزمني

وأما الحدود الزمانية، فمدة الدراسة تبدأ هذا البحث من شهر مايو إلى شهر يونيو ٢٠١٩م.

و. تحديد المصطلحات

تستخدم الباحثة بعض المصطلحات المهمة في هذا البحث، لتيسير الفهم فتشرحها الباحثة المصطلحات كما يلي:

١. معلم اللغة العربية:

وردت في المعجم الوسيط لفظة "معلم" من أصل مادة "ع ل م"، عَلَّمْتُ له علامة: بالتشديد : وضعت له أمره يعرفه. وعلم فلانا الشيء تعليماً: جعله يتعلمه، فالفاعل معلّم والمفعول مُعَلَّم.<sup>٩</sup> ومعلم هو الفرد الذي يعلم اللغة ويمارس مهنة تدريس اللغة ويتابع للتدريب على تدريس اللغة ويساعد المتعلم عن طريق النشاط العقلي أو الحركي أو هما معا على الغير أو التعديل في السلوك أو الخبرة الجديدة التي لم يسبق أن مرت به خبرته

<sup>٩</sup> إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، المجلد الثاني (مكتبة الشروق الدولية: القاهرة ٢٠٠٧ م) مادة: ك ف أ

السابقة. والمراد بمعلم اللغة العربية في هذا البحث هو الذي جعله يتعلم ويتدرب اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" بباري، كديري، جاوى الشرقية.

## ٢. إدارة جودة المعلم:

الإدارة هي مهنة وعلم وفن وعملية لتحقيق التعاون والتنسيق بين الموارد البشرية والمالية والمادية - المتاحة والممكنة - لإنجاز الأهداف المخطط لها بصورة رشيدة.<sup>١٠</sup> والجودة هي الالتزام بالموصفات والشروط بما يحقق تطابق الإنتاج مع تلك الموصفات بشرط تحقيق توقعات ورغبات المستهلك (المستخدم).<sup>١١</sup> لذلك إدارة جودة المعلم هي كيفية إدارة الأشخاص في المؤسسة لتحصيل النظام الفعال أو عملية التعليم الجيد.

## ز. الدراسات السابقة

الدراسات السابقة لمعرفة الفروق والتسوية وموقع البحث الذي ستعمل الباحثة مع الغير. إما من تسوية الموضوع والفروق، تسوية المدخل البحث والفروق، تسوية الميدان والبحث. والدراسات السابقة التي وجدتها الباحثة كما التالية:  
(١) أمر الله خير المعارف، ٢٠١٧ م، نموذج تعليم اللغة العربية على أساس أندرجوجو في مؤسسة "الأزهار" الدورية بباري كيديري.

أهداف البحث لوصف عن نموذج تعليم اللغة العربية على أساس أندرجوجو بالمؤسسة الدورية "الأزهار" في برنامج الكلام يوما كاملا وفي

<sup>١٠</sup>مدحت محمد أبو النصر، الأداء الإداري المتميز، (المجموعة العربية للتدريب والنشر: مصر ٢٠٠٨ م) ص: ٢٠  
<sup>١١</sup>فريد النجار، إدارة الجودة الشاملة والإنتاجية والتخطيط التكنولوجي للتميز والزيادة والتفوق، (الدار الجامعة: الإسكندرية ٢٠٠٦ م) ص: ٢٠٠٦

برنامج المنهجي ولوصف عن المعوقات والحلول في نموذج تعليم اللغة العربية فيها على برنامج الكلام والمنهجي.

استخدم الباحث في هذا البحث المدخل الكيفي والمنهج دراسة حالة. وجميع البيانات المطلوبة استخدم الباحث أسلوب الملاحظة والمقابلة والوثائق. وأسلوب تحليل البيانات المستخدم يشمل على جميع البيانات، تخفيضها وعرضها والاستنتاج أي رسم البيانات وتحقيها. ولفحص صدق البيانات استخدم الباحث التثليث يعني بعدة الطرق والمصادر. نتائج هذا البحث كما يلي:

١. نموذج تعليم اللغة العربية على أساسي أندرجوجو في مؤسسة الأزهار الدورية في برنامج الكلام يوما كاملا هو الأول تقديم أهداف التعليم والدافعية، الثاني عرض المواد التدريسية، والثالث توفير الإرشاد والتوجيه لمشارك التعلم، والرابع تقديم نتائج المناقشة، والخامس عملية التقويم.
٢. نموذج تعليم اللغة العربية في برنامج المنهجي هو: الأول تقديم أهداف التعليم، والثاني عرض المواد التدريسية، والثالث تقديم التوجيه والتطبيق، والرابع إعطاء الواجبة، والخامس عملية التقويم.
٣. المعوقات في تنفي نظرية أندرجوجو هي: الأول خبرة التعلم لمشارك التعلم متنوعة، إذا الكفاءة من ناحية المعرفة عن اللغة العربية مختلفة. الثاني الوقت للتعلم ضيق. والثالث فهم وخبرة المعلمين لا يساوي. الرابع هناك بعض المواد التعليمية التي لم يتم تسجيلها، الخامس بعض الفصول الدراسية قليل راحة، السادس لا

يزال يتركز نظام التقويم في المؤسسة. السابع عدد المفردات لأن الحفظ كثيرا. الحل المقترح لحل تلك المعوقات هي: يتم الأول استخدام تقنية يمكن أن تقوم به مجموعة في التعلم، الثاني زيادة وقت التعلم، الثالث يقومون المعلمون بدراسة مقارنة أو إجراء تبادل بين المعلمين، الرابع تسجيل المادة، الخامس لا تجعل عملية التعلم في الفصل دائما، السادس إشراك الطلاب في تخطيط وتنفيذ التقويم.

(٢) نيلا حسنية، ٢٠١٨ م. إدارة ترقية كفاءات معلمي اللغة العربية بالجامعة الإسلامية الحكومية بكالونجان جاوى الوسطى.

يهدف هذا البحث إلى وصف وتحليل ومناقشته: لوصف وتحليلي تخطيط ترقية كفاءات المعلمين اللغة العربية بجامعة الإسلامية الحكومية بكالونجان، تنفيذ ترقية كفاءات المعلمين اللغة العربية بجامعة الإسلامية الحكومية بكالونجان، تقويم ترقية كفاءات المعلمين اللغة العربية بجامعة الإسلامية الحكومية بكالونجان. استخدمت الباحثة في هذا البحث المدخل الكيفي بمنهج دلرسة الحالة، ويتم جمع البيانات فيها عن طرق الملاحظة غير المشاركة، والمقابلة، وللتأكد من صدق البيانات استخدمت المنهج التثليثي.

وقد توصلت الباحثة الى: الخطوة الأولى لتخطيط تطوير الكفاءة لمعلمي اللغة العربية هي القيام بتحليل حاجات الطلاب بإقامة الدراسة الاستقصائية من الاقتراحات والانتقادات وتحليل قدرات عمل تعملها لجنة كفيل القيراط والآراء من المعلمين الآخرين. نتيجة ذلك التحليل محددة ومصوغة لعمل تخطيط السلوك من اجتماع العمل وتخطيط التهمة المحتاجة وتعيين جداول

التنفيذ. شكل تنفيذ التطوير لكفاءات معلمي اللغة العربية الذي نفذته جامعة كالكولونجان هو تتبع المعلمين في تدريب التربية والندوة الأخرى المتعلقة بتعليم اللغة العربية واستمرار دراسة الدكتوراة وتنفيذ البحث العلمي لدى المعلم وتنفيذ التعليم على أساس تكنولوجيا المعلومات. التقييم لبرنامج تطوير الكفاءات لمعلمي اللغة العربية في جامعة كالكولونجان الإسلامية الحكومية: التقييم من خلال القائد هو بعقد اجتماع المراقبة للتقييم واجتماع التنسيق الذي هو بمشاركة القائد. التقييم من خلال المعلمين هو ورقات أعمالهم أأحدوده هو يجمع المعلم الوثائق مثل المنهج الدراسي ووحدة برنامج المحاضرة (SAP) وكشف الحضور الموفر وصنع أسئلة الاختبار ونتيجة قيمات الطلاب، وتقرير تكلف عمل للمعلمين يدخل إلى الكليات بالوقت المعين على أساس الرسالة المنشورة. تقدم الكليات الوثائق من تقرير تكلف عمل المعلمين إلى لجنة كفيل القيراط لتوزيعها إلى الموظف. هذا التقييم ينفذ كل النصف مرة بطريقة نشر الاستطلاع إلى الطلاب يدويا كان أم من خلال إنترنت أي في نظام الأكاديمي الإلكتروني. أما تقييم البرنامج لتطوير كفاءات المعلمين فينفذ بعد فراغ النشاط بأن يصنع المعلم تقريراً له. الشكل من تقييم البرنامج لتطوير كفاءات المعلمين وجود الأثر الإيجابي على عمل المعلمين.

٣) فضلا مشكورا ستيادي ٢٠١٦، إدارة ترقية الجودة لتعليم اللغة العربية في

جامعة دار السلام كونتور فونوروكو - جاوى الشرقية

أهداف البحث:

١. الكشف عن معايير الجودة التي تحدد بها جامعة دار السلام كونتور

لترقية جودة تعليم اللغة العربية التي تشمل على جودة كفاءة

المدرسين وجودة تعليم اللغة العربية في الجامعة دار السلام كونتور.

٢. الكشف عن المحاولات التي تقوم بها جامعة دار السلام كونتور

لترقية جودة تعليم اللغة العربية التي تشمل على طريقة التعليم

والبرامج اللغوية التي عقدها جامعة دار السلام كونتور. يستخدم

الباحث بالمدخل الكيفي منهج دراسة الحالة.

نتائج البحث:

١. أن معايير الجودة التي لابد أن يمتلكها المدرسين في جامعة دار

السلام كونتور تشمل على (أ) المطلبات الأساسية, (ب) قدرة

مدرس اللغة العربية الجيد, (ج) الكفاءات الرئيسية الأرتع وهي

الكفاءات الشخصية، والإجتماعية، والمهنية، والتعليمية (د) أن

يكون المدرس قدرة على الجانب اللغوي والجانب الثقافي. ٢

٢. أما معايير جودة تعليم اللغة العربية في جامعة دار السلام كونتور تختلف كثيرًا عن غيرها من حيث المواد الدراسية والجودة المعرفية (أ) من حيث المواد الدراسية تستهدف إلى اكتساب المهارات اللغوية الأربع والمهارة الترجمة، ما يقرب من تسعين في المائة من المواد المدروسة باستخدام اللغة العربية في عملية التعليم، كما أن اللغة العربية المستخدمة كأداة الإتصال ووسيلة لدراسة المواد الأخرى (ب) ومن حيث الجودة المعرفية أن الكفاءة التي يستوعب عليها الطلاب الحد الأقل هي المستوى الأعلى هي مستوي الإبتداعي.
٣. إن الطريقة العادية المستخدمة هي الطريقة المباشرة والطريقة السمعية الشفهية. ٤
٤. أما البرامج اللغوية في جامعة دار السلام كونتور تنقسم على ثلاثة أشياء (أ) البرامج اللغوية التي ينظمها طلاب جامعة دار السلام كونتور (ب) البرامج اللغوية التي تنظمها جامعة دار السلام كونتور (ج) البرامج اللغوية الخاصة للطلاب الجدد.



## الفصل الثاني

### الإطار النظري

#### المبحث الأول: الإدارة العام وادارة الجودة

##### أ. مفهوم الإدارة

يرى الباحثون في علم الإدارة كلمة الإدارة، قد اشتقت من الكلمة اللاتينية ذات المقطعين، الأول (Ad) الثاني (Minister)، والتي تعني باللغة الإنجليزية (To serve) أي تقديم الخدمة، بمعنى أن من يعمل بالإدارة يقوم على خدمة الآخرين، أو أنه يصل عن طريق الإدارة الى أداء الخدمة، وهذا هو المعنى اللغوي او اللفظي لكلمة الإدارة. وفيما يتعلق بالمعنى الاصطلاحي للإدارة، فإن الباحثين لم يتفقوا على تعريف الإدارة، رغم أنهم قد اتفقوا على أنها تعني الوظيفة أو النشاط الذي يقوم به المديرون. وقد ظهر اتجاهان رئيسان في تعريف الإدارة. أما الاتجاه الأول فقد اعتمد على تحليل العمل الذي يقوم به المدير الى عناصر أو خطوات، واستنتج من ذلك تعريف للإدارة يقوم على تحديد تفاصيل ذلك العمل أو خطواته. أما الاتجاه الثاني الذي ظهر في تعريف الإدارة، فإنه يعتمد في تعريف الإدارة انطلاقاً من طبيعتها وليس من وظائفها باعتبارها نشاطاً متميزاً.<sup>١٢</sup>

لإدارة معانٍ متعدّدة، منها قال نور الهادي أن الإدارة هي أنشطة تشكّل عملية إدارة سعي مجموعة الناس بالتعاون حصولاً الى الأهداف المعينة الى أن تكون فعالية. ويمكن تعريف الإدارة بأنها عملية إجتماعية مستمرة تسعى الى استثمار القوى البشرية والإمكانات المادية من أجل أهداف مرسومة بدرجة عالية من الكفاءة.<sup>١٣</sup>

<sup>١٢</sup> راتب السّعود، الأشراف التربوي (عمّان: طارق للخدمات المكتبية، ٢٠٠٧)، ص.

.٢٠

<sup>١٣</sup> خالد سعد الحضعي، الإدارة في النظريات والوظائف (ص.١٨٠).

ومعنى آخر أن الإدارة هي عملية التخطيط والتنظيم والقيادة والتحكم الى منظمة تحقيقاً للأهداف بالفعال.<sup>١٤</sup> وأتي وزارة التربية الوطنية بتعريفها أن الإدارة هي كعملية اسنخدام الموارد بشكل فعل.

## (١) التخطيط

أ. تعريف التخطيط

التخطيط هو العملية ذكية للتنبؤ بمعرفة المستقبل.<sup>١٥</sup> التخطيط عمل ذهني موضوعه الترتيبات التي يفكر فيها المرء في حاضره لكي تواجه به ظروف مستقبله في هديسعي للوصول إلية، فالتخطيط بهذه الصفة ماهو إلا عمل يهدف الى تطويع المستقبل المجهول لإدارة الإنسان ما استطاع الى ذلك سبيلا.

فالتخطيط مدخل لحلّ المشكلات ومنهج لتحقيق الغايات، عن طريق التخطيط يستطيع الإنسان أن يتغلب على ما يجتمل أن يصادفه من ظروف لايعملها في حاضره.<sup>١٦</sup> فالتخطيط يعدّ وظيفة مركزية تحتصّ بها الإدارة العليا في قمة التسلسل الهرهي للتنظيم.

كما يقوم التخطيط بصفة عامة على عنصرين أساسيين هما:

أ. التنبؤ:

ويعني محاولة الكشف عن التقديرات والاحتمالات والافراضات التي

يتوقع تحقيقها في المستقبل. ويجب أن تكون مبنية على أساس علمي.

<sup>14</sup>Baharuddin, Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam* (UIN Maliki Press, 2011), hlm.49.

<sup>15</sup> إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج، *الإدارة العامة والإدارة التربوية* (عمان: دار الرواد للنشر،

٢٠٠٨) ص.١٦.

<sup>16</sup> إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج، *الإدارة العامة والإدارة التربوية*، ص.٦١.

ويندر أن يصدق التنبؤ تماما، لذلك يجب أن تكون التقديرات والافراضات دقيقة الى أبعد حد. وأن يوضع في الحسبان نسبة محددة من لهذه التقديرات.

ب. الاستعداد للمستقبل: وذلك بالآتي:

- أن يكون الأهداف قابلة للتحقيق
  - أن يكون في الإمكان تنفيذها (أي الوسائل الكافية من إمكانيات بشرية ومادية لتنفيذ الأهداف)<sup>١٧</sup>
- ب. أهمية التخطيط

إن للتخطيط أهمية واضحة للعيان، وعندما تعمل الإدارة المدرسية بالتخطيط وتجهله طريقة في العمل يساعدها في كل العمل ويجود العمل ويحسن الأداء بصورة عامة، ولكن تحديدا يمكن ذكر أهمية التخطيط في نقاط أهمها:

- أ) يساعد في تقديم المعلومات والفهم الواضح لإنجاز القرارات
- ب) تحديد أفضل لاستخدام الموارد المحدودة (بشر، ومال، وموارد)
- ج) يحدد فهم عام وتحديد دقيق لادوار القائمين والمشاركين في العملية التنفيذية.
- د) إنجاز المهام في الوقت المحدد وبالكفاءة اللازمة، وتحديد الاتجاه العام للمجهودات الجماعية.

هـ) مقياس للرقابة وتقييم الأداء أثناء التنفيذ وبعده

<sup>١٧</sup> عباس بلة محمد أحمد، مبادئ الإدارة المدرسية (الرياض: مكتبو الرشد، ٢٠١٠)ص.

و) يساعد في توفير المرونة في تعديل الأهداف عند كل جديد وطاؤئ.

ز) ندرة الموارد المتاحة عادة تفرض توخي الدقة في اختيار أحسن البدائل الممكنة لتحقيق الأهداف.

ح) ولأن التخطيط يتناول المستقبل من موقع الحاضر فإنه يصبح ضرورة للمدير الذي لا تتوقف عملياته عند الحاضر، ولكنها تمتد أيضا للمستقبل.

ط) إن هنالك عادة عدة طرق لتحقيق هدف معين، والتخطيط يعني اختيار الطريقة المناسبة لتحقيق هذا الهدف من عدة بدائل.

ج. أهداف التخطيط

تختلف أهداف التخطيط من منظمة إدارية لأخرى. ولكن يمكن القول أن الأهداف العامة للتخطيط قد تنحصر في الآتي:

أ) التخطيط من أجل الاستمرار: فغالبا ما تتبنى بعض المؤسسات الإدارية هدفا عاما وهو البقاء والاستمرار

ب) التخطيط من أجل النمو: حيث تكون هنالك الخطط الطويلة، والقصيرة الأجل من أجل التوسع أفقيا ورأسيا.

ج) التخطيط من أجل المظهر القيادي: هو إعطاء الفرصة للمدرسية أن تفرض تأثيرها مقدما على الأحداث والمجتمع دون أن تفرض هذه الأحداث نفسها لتؤثر على المدرسة.

د) تحديد معايير للاداء يتم بموجبها الرقابة على أعمال الآخرين: وإيضاح مدى التزامهم بهذه المعايير.

ه) استغلال الطاقات والموارد المتاحة أو التي يمكن توفيرها. أي وضع الموارد المناسبة في الأماكن المناسبة، والوقت المناسب وبالتكلفة والعائد المناسبين.<sup>١٨</sup>

## ٢) التنظيم

أ. تعريف التنظيم

التنظيم هو العمل الجماعي المشترك الذي يتم عن وعي وإدراك وذلك بترتيب الأنشطة الإدارية داخل المؤسسة ومعرفة عمل كل واحدة إدارية وذلك لتحقيق أهداف المنظمة.<sup>١٩</sup> والعمل الجماعي المشترك داخل البيئة التنظيمية من حيث توزيع الأنشطة والمهام وكذلك الأدوار واختيار الأفراد القادرين والراغبين في العمل الفعّالة إضافة الى المواصفات المطلوبة لكل وظيفة.

يعتبر عنصر التنظيم العنصر الثاني من عمليات الإدارة وهو كظاهرة حضارية انثقت نتيجة لحاجة الإنسان للتعاون بدلا من الصّراع. فقد أدرك الأفراد أنّه وسيلة فعّلة للوصول الى الأهداف الخاصة بالمنظمة والمنشأة والتي تتبدّل من التجانس الى اللاتجانس أو من البساطة الى التعقيد.

يرتبط التنظيم بالعمل الجماعي، وعلى ذلك فالعمل الكامل الذي يقوم به شخص بمفرده دون أن يستعين بغيره لا يحتاج الى تنظيم بل يقتضي تخطيطا فحسب. والتنظيم الإداري يعرف بأنه حصر وتوجيه النشاط الضّروري لتحقيق هدف معين ويتطلّب التنظيم الإداري وضع هيكل

<sup>١٨</sup> عباس بلة محمد أحمد، مبادئ الإدارة المدرسية، ص. ٢٧.

<sup>١٩</sup> إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج، الإدارة العامة والإدارة التربوية، ص. ١٦.

لأي منظمة تفرغ فيه الواجبات والاختصاصات في قوالب محددة وأقسام معينة منعاً للازدواجية وتضارب أو تداخل الصّلاحيات في العمل اليومي.<sup>٢٠</sup>

وأهم عناصر التنظيم تتمثل في الآتي:

- الأفراد وما يمثل كل واحد منهم من دور وعمل محدد في التنظيم
- العلاقات التبادلة بين هؤلاء الأفراد والناجمة من ترابط عملهم بعضهم ببعض

ب. أهمية التنظيم

يجعل التنظيم المدير على علم بالآتي:

- أ) أوجه النشاط المنوطة به
  - ب) الى من يجب إن يرفع تقاريره عن نتائج العمل
  - ج) من يساعد في هذه الأنشطة
  - د) من هم الذين سيعر ضون عليه نتائج اعمالهم
  - هـ) كيفية تكوين العلاقات لدخل التنظيم
  - و) طرق الاتصالات (أفقية، أو رأسية)
- ج. فوائد التنظيم

- أ) القضاء على الازدواجية أو سوء الفهم من يعمل هذا؟ وأين؟ وكيف؟ ومتى؟ ولماذا. فهو يعمل على تحديد وظائف الأفراد وتحقيق الانسجام والتوافق في تنفيذ الأعمال.

<sup>٢٠</sup> حسب الرسول حسين أحمد، الإدارة العامة في الإسلام الأصول والتطبيق (الرياض: مكتبة الرشد ناشرون) ص. ٩٧.

ب) يعمل على تحديد العلاقات وتوضيحات بين كافة العاملين. (من هو رئيسة، وأدواره)

ج) بدونها يصعب تحديد السلطة وممارستها

د) إعداده غالبا يكون على أساس غير شخصي

هـ) يحدد العلاقات بين الأفراد

و) يحقق التنظيم الفعال أسلوبا جيدا للرقابة على الأداء

ز) يسهل نقل المعلومات والأوامر والقرارات بين الأفراد وأجزاء

التنظيم.<sup>٢١</sup>

د. أنواع التنظيم

أ) التنظيم الرسمي

ب) التنظيم غير الرسمي

٣) التنفيذ

التنفيذ هو عملية المدير لبدأ واستمرار الأنشطة المحددة من عملية التخطيط والتنظيم لكي ينال الأهداف المرجوة. عملية التنفيذ تتكون من تثبيت والايحاء للمجتمع من موظفه، وأزعله وآخره. رأى آخرون بالإصتلاح الدوافع ليس التنفيذ، هم يفهمون أن الإصتلاحين متساويين.<sup>٢٢</sup>

هذا التنفيذ يحتوي التنسيق والتوجيه وغيرهما التي تتم التخطيط والتنظيم كما تبين

الباحثة الأتية:

<sup>٢١</sup> عباس بلة محمد أحمد، مبادئ الإدارة المدرسية، ص. ٤٢.

<sup>٢٢</sup>George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hlm. 19

## ١. التنسيق

التنسيق هو عمل جماعي مشترك يظهر فيه الموظفون رؤساء ومرؤسين أثناء أدائهم لأعمالهم كالبيان المرصوص، وفي انسجامهم وتفاهمهم كالجهد الواحد لإنجاز مهمة معينة في وقت مجدّد.<sup>٢٣</sup> ويقصد به تحقيق الانسجام لين مختلف أوجه النشاط في المدرسة. ويتم هذا بعد تحديد أهداف النشاط وتوزيع الأعمال بكل دقة.

## ٢. التوجيه

التوجيه هو إصدار التوجيهات والتعليمات للمرؤوسين لإخطارهم بالأعمال التي يجب القيام بها وموعداً أداؤها. وهو عنصر من عناصر الإدارة.<sup>٢٤</sup> وعند عباس بلة محمد أحمد أنه الكيفية والأسلوب الإداري الذي يستطيع من خلاله المدير دفع مرؤوسيه للعمل بأقصى طاقتهم. وذلك في إطار مناخ يحقق من خلاله إشباع رغباتهم وتحقيق أهداف العمل.<sup>٢٥</sup>

## ٤) التقييم

### أ. تعريف التقييم

التقييم هو عملية منظمة ينتج عنها معلومات تفيد في اتخاذ قرار أو إصدار حكم على قيمة معينة.

<sup>٢٣</sup> أحمد بن داود الزجاجي. مقدمة في الإدارة الإسلامية (جدة: مكة العربية السعودية، ٢٠٠٠) ص. ٢٨.

<sup>٢٤</sup> جودت عزت عطوي، الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية (عمان: دار

الثقافة، ٢٠١٤). ص. ٢١.

<sup>٢٥</sup> عباس بلة محمد أحمد، مبادئ الإدارة المدرسية، ص. ٤٩.



وفي التربية هو العملية التي ترمي الى معرفة مدى النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف العامة التي يتضمنها المنهج، وكذلك نقاط الضعف أو القوة به. حتى يمكن تحقيق الأهداف المنشودة بأحسن صورة ممكنة.

ب. بأهم مجالات التقويم:

للتقويم في الإدارة المدرسية مجالات عديدة أهمها الآتي:

- أ) تقوم التنظيم المدرسي مآثرة على تحقيق رسالة المدرسة
- ب) تقوم العلاقة بين المجتمع والمدرسة لمعرفة مدى ما تقدمه المدرسة للمجتمع من خدمات وما يقدم المجتمع من مساعدة لها في تحقيق أهدافه التربوية التعليمية.
- ج) تقوم خطة المباني المدرسية والتجهيزات والأدوات المدرسية التي تسيير العملية التعليمية.
- د) تقوم أداء المعلمين ومدى إقبالهم على مهنة التدريس وقدرتهم على تحقيق النمو المطلوب لطلابهم.
- هـ) تقوم المنهج الدراسي من حيث أهدافه ومحتواه وتنظيمه وتنفيذه
- و) تقوم مدى تقدم التلميذ وما اكتسبه من مهارات وقيم واتجاهات.
- ج. أهداف التقويم

أ) المسح: وهو القيام بحصر جميع المعلومات والإمكانيات المتعلقة بالموضوع المراد دراسته وتقويمه. وهو يساعد في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.<sup>٢٦</sup>

<sup>٢٦</sup> عباس بلة محمد أحمد، مبادئ الإدارة المدرسية، ص. ٦٠.

ب) التنبؤ (prediction): ويتم القيام به في ضوء ما يوفر من معلومات عن موضوع أو ظاهرة معينة.

ت) التشخيص والعلاج (diagnose and therapy)

ث) التصنيف والتصنيفية (classification)

ج) التوجيه والإرشاد (guidance and counseling)

د. أساليب التقويم

للتقويم أساليب ووسائل يمكن ذكرها في الآتي:

أ) الملاحظة المنظمة

ب) الامتدادية بأنواعها المختلفة وهي المفتوحة، والمقفولة، والفردية والجماعية

ج) الاستبيات والاستطلاع

د) التقارير والمعلومات السابقة

هـ) دفاتر وسجلات البرامج

و) الاجتماعات المشتركة والزيارات الميدانية<sup>٢٧</sup>

ب. إدارة جودة المعلم

وقبل الرجوع إلى البيانات عن إدارة جودة المعلم عامة فمن الأحسن أن يبحث

تعريف الجودة ما هي؟ وما خصائصها؟. إن تعريف الجودة متعددة يعتمد على من

يعرفه، منها الجودة من اللغة اللاتينية النوعية (Qualis) معناه من أي جنس (What

Kind of) والجودة عند الديمنج (Deming) هي المناسبة بالإحتياجات في السوق، وعند

جوران (Juran) هي المطابقة بالمنتج، وعند كروسبي (Crosby) هي المناسبة بالمشروط،

<sup>٢٧</sup>عباس بلة محمد أحمد، مبادئ الإدارة المدرسية، ص. ٦٢.

ويختلف بالوزن بورنهام أن الجودة هي الحجم النسبي للمنتج على الخدمة وفقا لمعايير الجودة.<sup>28</sup> وأما الجودة عند فيتر أوستين هي الشهوة والفخر، وعند سallis هي تصعب للتعريف لأنها فكرة غير ظاهرة.<sup>29</sup>

استنادا على تلك التعريفات أن الجودة هي المنتج أو الخدمة المناسبة بالمعايير الثابتة ويرضى على الزبائن.

وأما الجودة في مجال التربية أو التعليم تشتمل ثلاثة عناصر هي المدخلات والمخرجات والنتائج. والمدخلات التعليمية التي لديها جودة هي إذا كانت مستعدة في العملية. وعملية التعليم ذات جودة هي إذا كانت قادرة في تكوين بيئة التعليم الجيدة منها التعليم النشط، والإبداع والممتع والمفيد. والمخرجات ذات جودة إذا كانت نتائج التعليم مرتفعة. والنتائج ذات جودة أن يكون الخريجون يستوعبون في عالم العمل بسرعة ما يمكن بعد التخرج في المدرسة أو الجامعة لديه أجر محترم ووجود الاعتراف من الآخرين.<sup>30</sup>

أنها أسلوب قيادي ينشئ فلسفة تنظيمية تساعد على تحقيق أعلى درجة ممكنة لجودة السلع والخدمات وتسعى إلى إدماج فلسفتها ببنية المنظمة. وأن نجاحها يتوقف على قناعة أفراد المنظمة بمبادئها. وإن مبادئها تضيف بالفعل قيمة وجودة للمنظمة وقد أثبتت مبادئها نجاحا مستمرا لأنها تسعى وبصورة مستمرة إلى تحقيق رضا العميل

<sup>28</sup> Husaini Usman, Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm 477.

<sup>29</sup> Sallis, Total Quality Management In Education, (London: Kogan Page Education Management Series, 1993), hlm 1

<sup>30</sup> Husaini Usman, 479

الداخلي والخارجي من خلال دمج الأدوات والتقنيات والتدريب الذي يؤدي إلى خدمات ومنتجات عالية الجودة.<sup>٣١</sup>

إن إدارة جودة المعلم من مباحث علوم الإدارة، خاصة في إدارة الموارد البشرية. وأما إدارة جودة المعلم هي كيفية إدارة الأشخاص في المدارس أو المؤسسات لتحصيل النظام الفعال أو عملية التعليم الجيد. لذلك، يحتاج الفهم والهم الجيد عنها. وأما أهداف إدارة جودة المعلم هي تكوين المعلم يعمل بالفعالة والكفاءة لتحصيل النتائج المثالية. واسنادا على ذلك أن الوظيفة الإدارية يقومها مدير المدرسة أو الجامعة أو المعهد أو المؤسسة.<sup>٣٢</sup>

وتبدأ عملية إدارة جودة المعلم في مجال التعليم من التخطيط وقبول المعلمين ثم التدريب والتطوير ثم تفرغ المعلمين.<sup>٣٣</sup>

#### ١. التخطيط وقبول المعلمين

التخطيط هو تعيين الاحتياجات إما من ناحية الكمي أو الكيفي الآن والمستقبل. وعملية التخطيط تبدأ من الكشف عن وصف الوظيفة ( Job Discripsi)، وهذا تقصد لمعرفة أي الموقف الحاجة. والثانية هي تحليل الوظيفة (Job Analisis) وهذا تقصد لمعرفة وصف الوظيفة يعني الأعمال المفروضة لدى المعلم. والثالثة هي مواصفة الوظيفة (Spesifikasi Job)،

<sup>٣١</sup> رياض رشاد البنا، إدارة الجودة الشاملة، مقدمة إلى المؤتمر السنوي الواحد والعشرون للتعليم الإعدادي للفترة من ٢٤-٢٥ يناير ٢٠٠٧م، ص: ٢

<sup>٣٢</sup> Sri Minarti, Manajemen Sekolah, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2011), hlm 123.

<sup>٣٣</sup> E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Professional dalam Mensukseskan MBS dan KBK, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 151

وهذه العملية تعتبر عن أقل جودة المعلمين الذي سيقبل. والرابعة قبول المعلمين (Job Rekuitmen). وأهم تلك العمليات هي تحليل الوظيفة.<sup>34</sup>

## ٢. التدريب والتطوير

إن عملية التدريب والتطوير هي أهم العملية. ومن أهداف هذه العملية هي ترقية كفاءات المعلمين حتى يكون درجة متأهل. وفي هذه المحاولة يقوم التدريبات المناسبة على كفاءاتهم مثلا معلمي اللغة العربية يقومون بالتدريبات المتعلقة بتعليم اللغة العربية<sup>35</sup>. وأما أشكال عملية التدريب والتطوير منها بأداء التدريب والدورة والندوة والمؤتمر والقاء الدراسة في أعلى المرحلة وانتقال الموقف.

## ٣. تقويم المعلمين

إن تقويم المعلم هو عملية تقييم جميع أعمال المعلمين الذي يقومه المدير لتحسين أخلاقية أعمال المعلمين، خاصة الأشياء المتعلقة بالترويج، وزيادة الرواتب، والتعليم والتدريب وغير ذلك.<sup>36</sup> وتقويم المعلم هو المحاولات لمعرفة الشخص، والعمل والجودة والنمو أو الحالة لدى المعلم رسميا أو غير رسمي.

وأما الفوائد في أداء التقويم منها:

أ. دفع ترقية جودة المعلم

ب. المبدأ لصنع القرار في توفير الأجر

ج. لتصميم برنامج التربية والتدريب

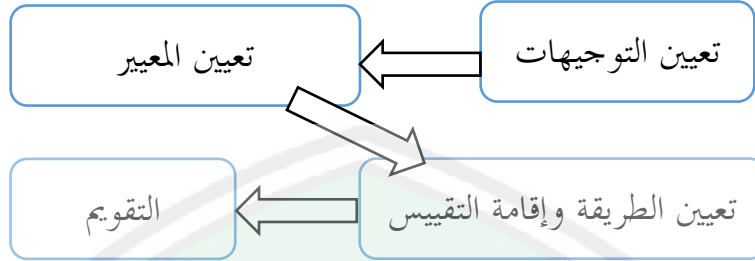
<sup>34</sup> Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 29.

<sup>35</sup> Abdulsyani, Manajemen Organisasi (Surabaya: Bina Aksara, 1987), hlm. 222

<sup>36</sup> Marihot Tua Efendi Hariadja, Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Karyawan, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 195

د. يساعد المراقب في تعيين خطة الوظيفة

عملية تقويم المعلمين



المبحث الثاني: معلم اللغة العربية

أ. حقيقة المعلم

ذكر الفيومي في المصباح المنير أن لفظة "معلم" من أصل مادة "علم" "علمت له علاقة، بالتشديد: وضعت له أمانة يعرفها.<sup>٣٧</sup> وعلم فلانا الشيء تعليماً: جعله يتعلمه، فالفاعل معلّم والمعلّم. فالمعلم في اللغة إذا: من يتخذ مهنة التعلم ومن له الحق في ممارسة إحدى المهن استقلالاً.<sup>٣٨</sup>

والمعلم في الاصطلاح هو الفرد الذي يساعد المتعلم عن طريق النشاط العقلي أو الحركي أو هما معا على الغير أو التعديل في السلوك أو الخبرة الجديدة التي لم يسبق أن مرت به في خبرته السابقة.<sup>٣٩</sup>

كان المعلم ولا يزال حتى الآن هو العنصر الأساسي في موقف التعليمي، إذ قيس بينه وبين العنصر الأخرى، المواد الدراسية والمتعلم. لا شك أن هناك عوامل كثيرة لحاج العملية التعليمية، غلا أن المعلم ما زال في المرتبة الأولى ولا يناعه أي عامل من تلك العوامل. فالمعلم مهيم على منح الفصل

<sup>٣٧</sup> أبو العباس أحمد بن محمد الفيومي، المصباح في غريب الشرح الكبير، (مؤسسة دار الفؤاد: بيروت، دت) مادة: علم م.  
<sup>٣٨</sup> إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، المجلد الثاني، (مكتبة الشروق الدولية: القاهرة ٢٠٠٨ م) مادة علم م.  
<sup>٣٩</sup> أحمد الحمد، التربية الإسلامية، الطبعة الأولى، (الرياض: دار إشبيليا للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢ م) ص: ١٦٧

الدراسي، وما يحدث بداخله وهو المحرك لدوافع الطلاب، والمشكل لاتباعهم عن طريق أساليب التعليم المتنوعة، وهو العامل الحاسم في مدى فاعلية عملية التعليم، رغم مستحدثات التربية، وما تقدم التكنولوجيا المعاصرة من مبتكرات تستهدف تيسير العملية التعليمية برمتها. فالمعلم هو ينظم الخبرات ويديرها ينفذها في اتجاه الأهداف المحددة منها.<sup>٤٠</sup>

فلا تستغني العملية التعليمية عن المعلم، وهو صاحب رسالة يستشعر عظيمتها ويؤمن بأهميتها، ولا يتعب من أداءها بكل غال أو رخيص، ويستصغر كل عقبة دون بلوغ غايته من أداء رسالته. وقد رأى على راشد أن المعلم إذا كان معتزاً بمهنته ولديه التصور المستمر لرسالته فإن ذلك اعتزازاً والنصر ببعدها به عن مواطن الشبهات وبدعونه إلى الحرص على نقاء السيرة وطهارة السريرة، حفاظاً على شرف مهنة التعليم ودفاعاً عنه.<sup>٤١</sup>

### ب. صفات معلم اللغة العربية

كل معلم لا بد من صفات تتميز عن غيره، ومعلم اللغة العربية يجب أن يتصف بصفات أخرى، تفرضها عليه طبيعة المادة التي يقوم بتدريسها. وفي الحالة سنشير أولاً إلى الصفات المشتركة بين معلم اللغة العربية وغيره من معلمي المواد الدراسية الأخرى، ثم نذكر تلك الصفات الخاصة بمعلم اللغة العربية.

#### ١. الصفات العامة للمعلم

رأى يس عبد الرحمن قنديل أن هناك الصفات العامة التي ينبغي أن يتصف بها كل معلم بغض النظر عن مجال تخصصه، من أهمها:

<sup>٤٠</sup> مسعد محمد زياد، التدريب التربوي للمعلمين: التعليم الأساسي-التعليم الثانوي (القاهرة: دار الصحوة النشر والتوزيع، ٢٠٠٩ م)، ٢٠١،  
<sup>٤١</sup> علي راشد، خصائص المعلم العصري وأدواره، الطبعة الأولى، (القاهرة: دار الفكري العربي، ٢٠٠٢ م)، ص: ١٦

- أ. الصفات العقائدية، تتمثل في الإيمان الراسخ بعقيدة الدولة التي يعمل فيها والرغبة في الدعوة إلى ما يؤمن به ونشره بين الناس.
- ب. الصفات الجسمية، وتتمثل بصحة جيدة، وأن يخلو جسم المعلم من العاهات الظاهرة، بما فيها العاهات التي تؤثر على حالته الصحية العامة، وأن يكون جسم المعلم متناسقا، ووجهه جذابا، وينسجم مع هذه الصفة اهتمام المعلم بمظهره الخارجي، فينبغي أن يكون ملبسه نظيفا ومرتبيا ومنسجما مع العادات والتقاليد السائدة لكونه قدوة، حيث يتخذه كثير من الطلاب مثالا لهم، فيقلده في مظهره وتصرفاته.
- ج. الصفات العقلية والنفسية، وتتمثل في أن يتمتع المعلم بقدر من الذكاء والفطنة التي تمكنه من التصرف بطريقة سريعة ومناسبة في المواقف المختلفة، وأن يتمتع المعلم بقدر من الثقافة العامة في شتى المجالات المعرفة، كما يتمتع بمعرفة مصادر المعرفة المختلفة، وكيفية الحصول على المعارف منها، وأن يتمتع المعلم بقدر مرتفع من فهم الذات والرضا عنها وعن أحواله وظروف حياته المختلفة.
- د. الصفات الأكاديمية والمهنية، وتتمثل في أن يتمتع المعلم بمعرفة واسعة وعميقة في مجال المادة الدراسية التي يقوم بتدريسه، وأن يتمتع المعلم بفهم كامل للأسس النفسية للتعليم، وأن يلم المعلم بالطرق والمداخل المختلفة للتعليم، ويتمكن من توظيفها حسب مقتضيات التعلم المختلفة للطلبة، كما يجب أن يتمتع بقدر من المهارات التعليمية اللازمة لتمكينه



من القيام بمهام عمله داخل الفصل وخارجه، ويشمل ذلك مهارات  
تخطيط الدرس وتنفيذه وتقييمه.<sup>٤٢</sup>

٢. الصفات الخاصة بمعلم اللغة العربية

إن طبيعة مادة اللغة العربية تفرض على معلمه صفات أخرى إضافة إلى  
الصفات السابقة، وهي تجعل لهذا المعلم خصوصية ومكانة مرموقة بين  
أقرانه من معلمي المواد الأخرى.

ومن أهم تلك الصفات هي حب اللغة العربية والاعتزاز بها والتمسك  
باللغة العربية، والتزام العربية تحدثنا وكتابة، وسعة الثقافة والاطلاع،  
والقدرة على الإبداع الأدبي وتعني هذه الصفة ألا يكون معلم اللغة العربية  
معلما عاديا مقتصرًا على التعليم اليومي فقط، بل يجب أن يكون ذا نتاج  
أدبي علمي، كما يجب أن يشارك في التأليف المدرسي فالنجاح الأدبي العام  
يعني ثقافته، والتأليف المدرسي يزيد من قدرته التعليمية ويمده بالخبرات التي  
تساعده على حسن القيام بمهمته التعليمية ولا سيما في الأنشطة اللغوية  
غير الصفية. فقدرة المعلم على الإبداع الأدبي، وإسهامه فيه، يجعله حريصا  
على إقامة هذه الأنشطة ومتابعتها، كما يعطيه القدرة على اكتشاف  
الموهوبين بحسه الأدبي.<sup>٤٣</sup>

<sup>٤٢</sup> يس عبد الرحمن قنديل، التعليم واعداد المعلم، الطبعة الثانية (الرياض: دار النشر الدولي، ٢٠٠٠ م)، ص ٢١٠-٢٢٠.  
<sup>٤٣</sup> جودت الركي، طرق تعليم اللغة العربية، الطبعة العاشرة (دمشق: دار الفكر، ٢٠٠٥ م)، ص ٤٧-٥٠.

## ١. صفات معلم اللغة الناجح

المعلم الناجح هو الذي يتميز بصفات شخصية وعلمية ومهارية ولكي يوصف المعلم بأنه معلم ناجح، لا بد أن تتوفر فيه صفات عديدة، منها:<sup>٤٤</sup>

- أ. أن يكون ذا شخصية قوية
  - ب. أن يتميز بالذكاء والموضوعية والعدل
  - ت. أن يتصف بالحيوية والتعاون
  - ث. أن يكون مساحما في غير ضعف، حازما في غير عنف
  - ج. أن يكون مثقفا، واسع الأفق، لديه اهتمام بالاطلاع على ما استجد في طرق التدريس وفي مادته
  - ح. أن يكون أداؤه للعربية صحيحا، خاليا من الأخطاء
  - خ. أن يكون محبا لعلمه، متحمسا له
  - د. أن يكون متمكنا من المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها، حسن العرض لها
  - ذ. أن يكون علا علاقة طبيعة مع طلابه وزملائه ورؤسائه
- وبجانب تلك الصفات المذكورة، لكي يكون معلم اللغة الناجح فلا بد من أن يراعي ما يلي:<sup>٤٥</sup>

<sup>٤٤</sup> عبد الرحمن إبراهيم الفوزان، إضاءات لمعلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها، (إرياض: مكتبة الملك فهد، ٢٠١١ م)، ص:

١٢

<sup>٤٥</sup> نفس المرجع، ص: ١٣

أ. ومن الضروري على المعلم أن يقسم وقته من المجالات نشاطه وعمله العلمي وهو خلاف الوقت الذي يخصصه المعلم لبيته وأهله. والمعلم المنظم في عمله يمكنه أن يستفيد من وقته كله.

ب. ومما يطلب من المعلم الحكمة في إدارة الصف، وهي تتضمن التفاهم والتعاطف مع طلابه، وتوجيههم وإرشادهم فرديا وجماعيا، والاهتمام بالقيم الروحية والأخلاقية لهم، ومراعاة حاجاتهم العلمية والاجتماعية.



## الفصل الثالث

### منهجية البحث

#### أ. مدخل البحث ومنهجه

استخدمت الباحثة في هذا البحث المدخل الكيفي، وهو من منهج البحث في العلوم التي تركز على وصف الظواهر والفهم والأعماق لها، ويعتمد على دراسة الظاهرة في ظروفها الطبيعية باعتبارها مصدرا مباشرا للبيانات، وتستخدم بياناته الكلمات والصور ليس الأرقام، ويتم بياناته بالملاحظة المباشرة والمقابلة المتعمقة والفحص الدقيق للوثائق ويهتم بالعمليات أكثر من مجرد النتائج وهو يعتمد في تحليل البيانات بطريقة استقرائية.

اتخذ البحث الكيفي عدة أسماء، منها البحث الطبيعي، لأنه يهتم بدراسة الظواهر في سياقها الطبيعي، ويسمى منهج البحث بالبحث التفسيري أو البحث الوصفي التحليل التقويمي، لأنه لا يكتفي بالوصفي فقد بل يعتدي ذلك للتحليل والتفسير، وقد يسمى خاصة في مجال دراسات العلوم الإنسانية، العمل الميداني Fieldwork، ويسمى أحيانا في هذا المجال أيضا الإثنوجافي. وهناك فرق بينه وبين البحث الوصفي الذي يأتي ضمن أنواع البحث الكمي، أن البحث الوصفي يعتمد بدرجة أساس على الأرقام والاستنبط ويختلف على البحث الكمي.<sup>٤٦</sup>

وقد أكد موليونج Moleong أن البحث الكيفي هو البحث الذي يهدف إلى وصف الظواهر وفهم الأحوال في ميدان البحث بشكل عميق وكميل مثل السلوك، والطبيعة الدافعية، ونحو ذلك. ويعتمد على دراسة

<sup>٤٦</sup>دوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته أساليبه (الرياض: دار أسامة، ١٩٩٧ م) ص: ٢٢.

الظاهرة في ظروفها الطبيعية وبالطريقة العلمية.<sup>٤٧</sup> بطريقة ها المدخل ينبغي الباحثة حصول على البيانات الكاملة والشاملة فيما تتعلق بإدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري، كديري، جاوى الشرقية، وأيضا ينبغي الباحثة وصف وتحليل هذا البيانات بشكل عميق.

بحث الباحثة في هذا البحث بمنهج دراسة الحالة، قال فاطمة عوض صابر أن دراسة الحالة هو منهج متميزة يقوم أساسا على الإهتمام بدراسة الوحدات الاجتماعية بصفتها الكلية ثم النظر إلى الجزئيات من حيث علاقتها بالكل الذي يحتويها أي أن هذا المنهج نوعا من البحث المتعمق في فردية وحدة الاجتماعية، سواء أكانت هذه الوحدة فردا أو أسرة أو قبيلة أو قرية أو نظاما أو مؤسسة اجتماعية أو مجتمعا محليا أو عاما.<sup>٤٨</sup> اختارت الباحثة هذا المنهج موافقا بقول بين (Yin) أن دراسة الحالة تستخدم في دراسة العلوم الإدارية والتربوية، ومن أهم الشيء هذا المنهج مناسباً للإجابة عن أسئلة البحث ومن أنواع البحث الكيفي. وقد اعتمدت الباحثة على قول جول (Gall, 1996) الذي اقتبسه منذر الضمان في كتابه أن اسباب اختيار منهج دراسة الحالة هي:<sup>٤٩</sup>

١. لإعطاء وصف تفصيلي عن الظاهرة

٢. لإعطاء توضيحات معينة حولها

٣. لتقييم الظاهرة

<sup>47</sup> Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, Cet. 7 (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007) p 6

<sup>48</sup> فاطمة عوض صابر وميرقت على خفاجة، أساس ومبادئ البحث العلمي (اسكندرية: مكتبة الإشعاع ٢٠٠٢ م) ص ٩٦

<sup>49</sup> Robert K. Yin, Studi kasus Desain & Metode, diterjemahkan oleh Jauhi Mudzakir (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003) p IX

ثم استخدمت الباحثة في هذا المنهج دراسة الحالة. ويقصد بدراسة الحالة إلى أنها منهجا لتنسيق وتحليل المعلومات التي يتم جمعها عن الفرد وعن البيئة التي يعيش فيها، أو هي عبارة عن تحليل دقيق للموقف العام للفرد وبيان الأسباب التي دعت إلى الدراسة كأن تكون لديه مشكلة عاجلة والبحث عن أسباب عدم التكيف التي أدت إلى حدوث المشكلة ومن حيث القيام بتحليل المعلومات عن الفرد والبيئة. اختارت الباحثة هذا المنهج لأنها يناسب مع طبيعة الدراسة. وعلى ضوء إدارة ترقية الجودة لدى معلمي اللغة العربية بمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري، كديري، جاوي الشرقية.

وبالتالي، فإن منهج دراسة الحالة يكون مناسباً للاستخدام لتحقيق الهدف للبحث والمتعلق ببحث مدى تحقق مفاهيم إدارة ترقية جودة المعلمين على أرض الواقع بمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري، كديري، جاوي الشرقية. تم اختار منهج دراسة الحالة ليتمكن من عملية قياس مدى تحقق مفاهيم إدارة ترقية جودة المعلمين بشكل واقعي وحقيقي ومعاصرة بمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري، كديري، جاوي الشرقية.

#### ب. حضور الباحثة

حضور الباحثة في ميدان هو لابد منه، وهذا من مواصفات البحث الكيفي. والباحثة هي أداة من أدوات البحث المهمة، وهي التي تجمع البيانات،

وتحفيضها، وعرضها، وتستننتج نتيجة البحث. خطوات البحث التي قامت به الباحثة، وهي: (١) تصميم البحث، (٢) اختيار مكان البحث (٣) اعداد رسالة الإذن للبحث، (٤) اعداد أدوات البحث، (٥) دخول إلى ميدان البحث، (٦) إجراء جمع البيانات، (٧) تحليل البيانات.

وجود الباحثة في ميدان الباحثة لا بد من مراعاة واهتمام بآداب السلوك. لأن الباحثة في جمع البيانات سيتعامل مع الناس، إما هو منفردة أو فرقة أو مجتمعا. ولذلك ينبغي للباحثة أن تعرف أحوال وميدان البحث معرفة جيدة.

### ج. ميدان البحث

قامت الباحثة ببحثها في مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري، كديري، جاوى الشرقية، وهي احدى المؤسسات لتعليم اللغة العربية ويقع في باري، كديري. تأسس هذه المؤسسة ١ يناير ٢٠٠٣ التي تقع في شارع جمفاكا رقم ٢٩ تيكالساري، تولونجريججو، باري، كديري. هذه المؤسسة مؤسسة التي تتحرك في تعليم اللغة العربية وتتمنى أن تعطي مساعدة في تطوير اللغة العربية. بمنهج الحديث والمادة المرتبة و سهولة الفهم فيها. لذلك، لمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري كديري الرؤية المستقبلية التي تتم هذه المؤسسة: كمركز لتعليم وتنمية اللغة العربية، واللغة القرآني، والحديث، وكتب التراث الفالة في إندونيسيا سنة ٢٠٢٠.

## د. مصادر البيانات

مصادر البيانات في هذا البحث تنقسم إلى نوعين هما:

### ١. مصادر البيانات الأولية (Primer)

المصادر الأولية بأنها المصادر التي تتضمن معلومات تنشر لأول مرة وتعتبر معلومات المصادر الأولية أقرب ما تكون للحقيقة؛ لذلك فإن كثير من الباحثين يعتبرون هذه المصادر من أهم الأشياء التي لاغنى له عنها في بحثه لأنها تمدّه بمعلومات وبيانات ذات مصداقية عالية. كما أنها مهمة من جانب إجراء المقارنات بين الموضوعات ذات العلاقة بدراسة الباحث، سواء منها الزمنية أو النوعية والكمية.

أما مصادر البيانات الأولية في هذا البحث هو رئيس المؤسسة ومعلموا مؤسسة تعليم اللغة العربية بالأزهار باري كديري، جاوى الشرقية الذين يكونون المخبرين الرئيسيين عن إدارة معلمي اللغة العربية في تعليم اللغة العربية والطلاب فيها. تجمع الباحثة البيانات من هذه المصادر بطريقة المقابلة المباشرة مع رئيس المؤسسة عن كيفية الإدارة في ترقية جودة المعلمين بهذه المؤسسة والمقابلة الدقيقة عن كيفية إدارة عن ترقية جودة المعلمين وتحليل مضمون الوثائق المطابقة مع البيانات عن إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في تعليم اللغة العربية بهذه المؤسسة عامة.

### ٢. مصادر البيانات الثانوية (Sekunder)

المصادر الثانوية في الوقت الذي لا يستطيع الباحث أن يجمع بيانات بحثه مباشرة فإنه يتجه إلى الطرق الأخرى والمصادر الثانوية، والتي في الغالب على نوعين هما:



## ١. المصادر المنشورة، وتشمل

أ. التقارير و المنشورات الرسمية، كالتى يتحصل عليها عن الجهات والدوائر الإحصائية، وبنوك المعلومات وما شابه ذلك. وهذه تكون دائماً تقارير سليمة ودقيقة

ب. التقارير و المنشورات شبه الرسمية: وهي تشبه إلى حد كبير الرسمية، لكنها صدرت من هيئات و جهات غير رسمية مثل الغرف التجارية والصناعية، ولها تواصل مع جهات رسمية تشرف عليها

ج. التقارير و المنشورات الخاصة: وهي التقارير التي تنشر في بعض المجلات العلمية المحكمة من أرقام و نتائج معينة، والتي اتبعت اساليب البحث العلمي.

## ٢. المصادر غير المنشورة:

تمتلك بعض الجهات الحكومية و الخاصة بعضاً من البيانات و المعلومات غير المنشورة، و المثبة في سجلات خاصة يتم الرجوع إليه ا متى دعت الحاجة. أو عند طلبها من قبل الباحثين. مثل: عدد المواليد، و الوفيات في فترات محددة. وقد يتم نشرها بعد فترة زمنية متقدمة.

وهناك بعض المصادر غير المنشورة مثل: الرسائل للدرجات العلمية للماجستير و الدكتورات التي تمت مناقشتها، و بعض البحوث و الدراسات المدعومة من قبل جهات معينة، و قد تحكيها

ولكنها لم تأخذ طريقها للنشر، أو لم يوص بنشرها لأسباب متعددة.

الحصول على البيانات الثانوية تشمل إلى مقابلة مدير المؤسسة، أو من الكتب التي تساعد عمل البحث، مقالات أو كتب العلمية ولكن تتعلق بإدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية أو البحث الذي بحثته الباحثة.

#### هـ. أسلوب جمع البيانات

أسلوب جمع البيانات هو الكيفية المستخدمة لنيل الحقائق والصدق عن مجتمع البحث أو مصادر البحث، للحصول على البيانات المحتاجة إليها، تستخدم الباحثة ثلاث طرق وهي الملاحظة والمقابلة والوثائق. وما يلي شرح كل واحد منها موجزا.

#### ١. الملاحظة

قال ناسوتيون الدول، الملاحظة التي هي أساس جميع العلوم. فقط يمكن أن يعمل العلماء على أساس البيانات، أي الحقيقة عن واقع العالم المكتسبة عن طريق الملاحظة. وقال مرسال تنص على أنه من خلال المراقبة والباحثين التعرف على السلوك، ومعنى هذه السلوكيات.<sup>50</sup>

تستخدم الباحثة هذه الملاحظة لمعرفة المعلومات عن إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية بالأزهار باري، كديري، جاوى الشرقية. وكذلك باستخدام الملاحظة تنال الباحثة البيانات الحقيقية عن هذه إدارة التعليم.

<sup>50</sup> Satori, Djam'an dan Aan Komariah, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 117.

## ٢. المقابلة

تعتبر المقابلة واحدة من الطرق في البحث الاجتماعي مستخدم لجمع البيانات أو لاختيار الفروض البحثية. فالمقابلة هي محادثة بين شخصين يبدأ الشخص الذي يجري المحادثة وتتم لأهداف معينة منها الحصول على معلومات وثيقة الصلة بالبحث ويركز فيها على محتوى بأهداف بحثه.<sup>٥١</sup>

والمقابلة التي تستخدم الباحثة هنا المقابلة المنظمة. والباحثة قد حددت المستطلع والمخبر الرئيسي الذي يكون مصادرا في جمع البيانات وهو رئيس المؤسسة، معلموا المؤسسة وبعض الطلاب. باستخدام المقابلة المنظمة تعرف الباحثة أجوبة طبيعية عن إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في تلك المؤسسة التي تشمل على: التخطيط، وتنفيذ، وتقويم تعليم اللغة العربية التي كانت الأجوبة متستعدة أيضا.

- رئيس المؤسسة ستعرف الباحثة منه عن كيفية إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية بهذه مؤسسة تعليم اللغة العربية عنده
- معلموا تعليم اللغة العربية فيها ستعرف الباحثة عن كيفية عملية إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية بهذه مؤسسة تعليم اللغة العربية عندهم
- طلاب المؤسسة العربية ستعرف الباحثة عن كيفية عملية إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية بهذه مؤسسة تعليم اللغة العربية عندهم.

ويقوم الباحث المقابلة للحصول على البيانات التي تتعلق بعملية إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية. منها:

أ. كيفية التخطيط لعملية ترقية جودة معلمي اللغة العربية فيه في تلك المؤسسة

<sup>٥١</sup> عبد الرحمن أحمد عثمان، مناهج البحث العلمي وطرق كتابة الرسالة الجامعة، (الخرطوم: دار جامعة إفريقيا العالمية، ١٩٩٩) ص: ٨٢-٩٣.

ب. كيفية عملية التدريب لترقية جودة معلمي اللغة العربية في تلك المؤسسة

ج. كيفية عملية تقويم معلمي اللغة العربية في تلك المؤسسة

٣. الوثائق

طريقة جمع الوثائق هي طريقة جمع البيانات التي كانت مصادرها الكتابة والأرشيف الملائمة بالبحث.<sup>52</sup> الوثائق هنا لمساعدة الباحثة عن حقيقة البيانات التي تنال الباحثة من المقابلة والملاحظة عن إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري، كديري، جاوى الشرقية. وتمكن الباحثة على تفسيرها ووصفها مطابقة نتيجة المقابلة والملاحظة.

تقوم الباحثة بالوثائق للحصول على البيانات التي تتعلق بعملية إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية وهي بالإطلاع على الوثائق منها تحضير الدرس وجذاذات واستمارة العمل والسيرة الذاتية للمعلمين والصور والكتب والمجلات والشهادات وفيديو/أفلام وجميع الوثائق المتعلقة بعملية ترقية جودة المعلمين.

ح. فحص صحيحة البيانات

لنيل البيانات الصحيحة، تحتاج الباحثة إلى عملية فحص صحتها، إختار الباحثة بعض الطرق الفصح البيانات ما يليق ببحثها وهي:

١. التلثي

هو من إحدى الطرق لفحص صدق البيانات باستخدام عامل أو شيء خارج البيانات نفسها لفحص تلك البيانات أو للموازنة، واستخدامت الباحثة هذه الطريقة عندما وجدت الاختلافات بين البيانات أو المجموعة من الملاحظة

<sup>52</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Putra, 1993) hlm. 108

والوثاق أو بين الوثائقية والمقابلة أو الملاحظة والمقابلة. وأما التثليثي كنظرية أنه يمكن تنفيذها وتسمى بشرح المقارن.<sup>٥٣</sup> والتثليثي يستخدم لتفتيش صحة البيانات المستفادة شيء آخر. بتلك البيانات لفحص أو مقارنة لدى تلك البيانات.<sup>٥٤</sup>

## ٢. الملاحظة العميقة

تحتاج الباحثة بطريقة إلى الملاحظة العميقة الدقيقة، لكشف عوامل المدعومة في ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية، الأزهار، باري، كديري، جاوي الشرقية التي تريد ان تبحثها لمعرفة صحة البيانات. بحث شيء عن محاولة المحدد مختلف الآثار. بحث عما يمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار وما لا يمكن. مثابة على المقابلة عن كتب واستمرار، لتأكيد البيانات وتسلسل الأحداث التي يمكن تسجيلها بالقطعي والمنهجي.<sup>٥٥</sup>

## ٣. تفصيل الشرح

هذه الطريقة لمعرفة قبلية الانتقال والتحويل نتائج البحث في مجتمع البحث، ولذلك لكي تستطيع فرد ما يفهم نتائج هذا البحث لا بد للباحثة تكتبها بتفصيل وشرح واضح منظم. فللحصول على البيانات والاكتشافات الصحيحة تستخدم الباحثة المراقبة الدقيقة. فإنها للحصول على الخصائص والعناصر في الأحوال المطابقة بالمشكلة التي تبحثها ثم تركزها تفصيليا.<sup>٥٦</sup>

<sup>53</sup> Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hal 329.

<sup>54</sup> M. Junaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, Metodologi Penelitian Kualitatif, hal 322.

<sup>55</sup> Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, hal 330-331

<sup>56</sup> M. Junaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, Metodologi Penelitian Kualitatif, hal 177-178

## و. تحليل البيانات

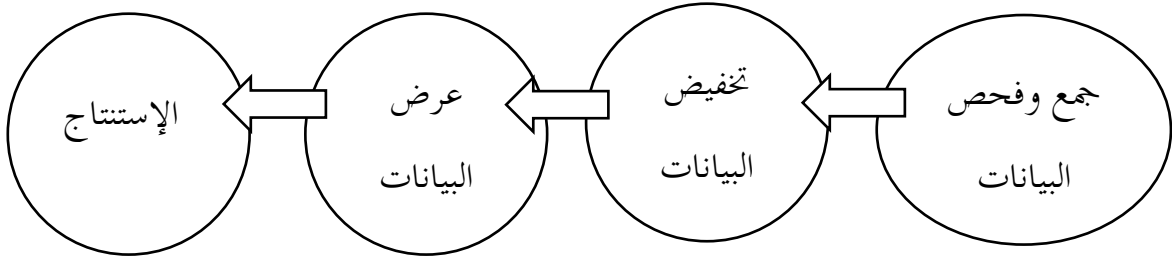
تحليل البيانات التي ستستخدمها الباحثة في هذه البحث هي تحليل الكيفية عند ميليس وهيرمان أن خطوات تحليل البيانات من تخفيض البيانات ثم عرض البيانات والآخير الاستنتاج أو الاستنباط.<sup>57</sup>

١. تخفيض البيانات أو تنظيم البيانات في هذه الخطة تختار الباحثة البيانات التي فيها العلاقة بالقوة بأهداف البحث. يعتبر تخفيض البيانات كعملية الاختيار وتركيز الاهتمام نحو البيانات الحشنة الظاهرة من التسجيلات المكتوبة في ميدان البحث، فهذه العملية تتوقع باستمرار طوال عملية البحث.

٢. بعد تخفيض البيانات فخطوة التالية هي عرض البيانات. والمراد به الباحثة سوف تعرض البيانات المحسولة بنصوص أو الكلمات القصصية، لتسهل الباحثة فهم البيانات. يشمل عرض البيانات على عملية التحرير والتنظيم حتى ترتيب البيانات في الجداول وكذلك عملية اختصار جمع البيانات وتقريقها إلى الفكرة، والفصيطة المعينة أو إلى الموضوع المعين. فعرض البيانات المنظمة والمرتبة حتى يمكن من استنباطها وتخطيط أية خطوة منها. هنا تصنف الباحثة البيانات وبينت الباحثة الآراء التي تتعلق بالمسائل ثم شرحها وافيا.

٣. الاستنتاج تحقيق البيانات لحصول نتيجة البحث. وأما المقصود من نتيجة البحث في البحث الكيفي يرحي من الاكتشاف الجديدة التي لم تكن قبلها وهو أخذ الاستنباط. وفي هذا الأسلوب تعقيد عملية تحقيقي بين الظواهر والنظرية.

<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm. 337



وهذه الصورة من تحليل البيانات عند ميليس وهيرمان أن خطوات تحليل البيانات من تخفيض البيانات ثم عرض البيانات والآخر الاستنتاج أو الاستنباط



## الفصل الرابع

### عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها

تتناول الباحثة في هذا الفصل عرض البيانات التي تم جمعها من مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري، كديري، جاوى الشرقية. ثم تلحق عرض البيانات وعملية تحليلها ومناقشتها والاستنتاج منها. ويكون ترتيب عرض هذا الفصل بداية من عرض البيانات عن خصائص مجتمع البحث، ثم البيانات عن إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري في ترقية جودة معلمي اللغة العربية، وهي: إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري في اختيار معلمي اللغة العربية من خلال تخطيط قبولهم وتدريبهم وتجربتهم وتقويمهم وتعيينهم، ثم إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري في ترقية جودة معلمي اللغة العربية بعد التعيين من خلال تدريبهم وتطويرهم وتقويمهم وتوقيفهم.

المبحث الأول: عرض البيانات عن صورة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري، كديري، جاوى الشرقية.

يتضمن هذا الفصل مسحا تحليليا عن مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري، ولقد حرصت الباحثة على حصول أكبر قدر ممكن من البيانات أو المعلومات حول هذه المؤسسة ومن الجوانب والجهات مما يلي:

أ. نبذة مختصرة عن مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى

#### الشرقية

أسست مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى

الشرقية في الأول من شهر يناير سنة ٢٠١٣ م. وهي تقع في شارع



سيمباكا رقم ٢٩ باري، تولونج ريجو، تيغالساري، كديري، جاوى الشرقية. أسسها الأستاذ مصلحين والأستاذ رحمن. كانا من فونوروغو، جاوى الشرقية. ومؤسسة "الأزهار" هي من المؤسسات التي تختص لتعليم اللغة العربية في المنطقة اللغوية باري، كديري.

والهدف من تأسيس هذه المؤسسة لمساعدة الطلاب في فهم اللغات وإتقانها بسرعة وسهولة، خاصة في اللغة العربية، نظرا إلى أن تعليم اللغة يستغرق الوقت الطويل والمتعب لتحقيق أهدافه.

عادة، يحتاج المعلم إلى وقت طويل ومتعب في تعليم المحادثة وقراءة كتب التراث ليصل إلى الهدف، وهذا الذي يعطي الدافع لبناء مؤسسة تعليم اللغة العربية بسرعة وسهولة وممتعة.

أما الطريقة المستخدمة في هذه المؤسسة هي طريقة مردوجة، وهي الطريقة التي تجمع بين الطريقة القديمة والحديثة ودمجها في طريقة تعليم اللغة الانجليزية التي تم تطويرها حتى تنتاج طريقة تعليم اللغة العربية سهلة وسرعة وممتعة.

في تعليم اللغة العربية، هناك أمر أساسي الذي يجب تعليمه ألا وهو المحادثة. لأن في المحادثة وجود حفظ المفردات وممارستها. لو نتعلم القواعد أولا، نحن نحتاج وقتا طويلا لأن أساس اللغة من المفردات والقواعد في تركيب المفردات. لايمكن استخدام القواعد لو لم نعرف معنى المفردات. هذا الأمر يعطي الفكرة لمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار لتأكيد المحادثة الجديدة ثم القواعد لقراءة كتب التراث.

الأساس المنطقي في الأزهار ما قال الله تعالى في القرآن الكريم "إنا نحن  
 نزلنا قرآنا عربيا لعلكم تعقلون وكما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم  
 تعلموا العربية وعلموها. إن اللغة العربية لغة الاسلام، لغة القرآن ولغة  
 العبادة ولغة العالم، فينبغي للمسلمين أن يتعلموها. القرآن والحديث  
 وكتب التراث ومصادر الإسلام الأخرى تكتب باللغة العربية، فيتحقق  
 الفهم منها كاملا بتعليم اللغة العربية كمفتاحها.

والأهداف الأخرى من هذه المؤسسة هي ترقية المهارات اللغوية  
 للمسلمين حتى يقدروا على أن يتواصلوا تواصلًا فعالًا ويفهموا القرآن  
 الكريم والحديث ومصادر العلوم الإسلامية الأخرى.

#### ب. رؤية المؤسسة المستقبلية ورسالتها

رؤية المستقبلية من هذه مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار هي المعرفة  
 والإحسان والتقوى والأخلاق الكريمة.  
 وأما رسالة الأزهار لنشر اللغة العربية كوسيلة لتشكيل الإنسان  
 الإسلامي والقرآني والذكاء والمتخلق بأخلاق كريمة.

#### ج. مميزات المؤسسة

مؤسسات اللغة العربية في باري كثيرة، وكل واحد يستخدم الطريقة  
 المعينة في تعليمها. ومن تلك المؤسسات هي لا تنس، كنز اللغة، البسيط  
 التي تركز تعليمها في مهارة القراءة. وفي مؤسسة الفارسي و أوجيان  
 ومركز عربية تملك التجديد في تعليم اللغة العربية وتجعل اللغة العربية  
 ليست من لغة الإسلام فقط، ولكن اللغة العربية لغة الإتصال. مع مرور  
 الزمان، كل المؤسسة تملك الموارد البشرية المرتفع التي تصل إلى المؤسسة

المتناجحة. بهذا، نشأت مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار التي تجمع بين طريقة القديمة والحديثة. البرامج في تعليم اللغة العربية فيها تحتوي على تسع برامج.

البرامج التعليمية المسومة في المؤسسة الدورية الأزهار هي الأول البرنامج التمييز. هذا البرنامج يهدف للمستوى الإبتدائي. الهدف من هذا البرنامج هو يقدر المتعلم أن يفهم الطريقة لقراءة التراث دون المعرفة عن الترجمة منه بجانب ذلك يؤكد هذا البرنامج إلى استيعاب المفردات. الثاني هو البرنامج الكلام يوما كاملا، الهدف منه هو بجانب استيعاب المفردات أيضا والمتعلم يقدر أن يتكلم باللغة العربية إيجابيا. والثالث هو البرنامج المنهجي، ويهدف هذا البرنامج على تعميق من ناحية علم اللغة وهي استيعاب القواعد اللغوية لا تحدد على النظرية وحدها ولكن التطبيقية أيضا.<sup>٥٨</sup>

البرامج الثلاثة الموجودة في تلك المؤسسة لها مشارك التعلم المختلفة من ناحية العمر، لو كان لا يوجد العملية الاختيارية لدخول إليها. على سبيل المثال في برنامج التمييز يبلغ العمر المتوسط من مشارك التعلم بين ١٣-١٦ سنة تقريبا أو في المستوى المدرسة المتوسطة حتى المدرسة الثانوية. وأما لبرامج الكلام يوما كاملا والمنهجي بلغ عمرهم المتوسط بين ١٨-٣٠ سنة تقريبا أو الخريج من المدرسة الثانوية أو من مستوى البكالوريوس. بجانب العمر من مشارك التعلم. بجانب ذلك لبرنامج التمييز النمط التعليمي المنفذ منه يرتكز إلى المعلم إذا صفة المتعلم يتلقوا المواد التعليمية

<sup>٥٨</sup> أمراة خير المعارف، نموذج تعليم اللغة العربية على أساس أندروجو في مؤسسة الأزهار الدورية بباري كيديري، (رسالة الماجستير، ٢٠٠٧)

من المعلم. والطريقة المستخدمة تميل إلى طريقة التحفيز. وأما لبرنامج الكلام يوما وامنهجي ، النمط التعليمي منهما يتركزان إلى المتعلم وموقع المعلم فيهما كالوسطاى الذي يعطي الارشادات أو التوجيهات إلى المتعلم. بالإضافة إلى ذلك، لبرنامج هذان في اختيار المكان الدراسي والأنشطة التعليمية تحدد بين المعلم والمتعلم معا.

البداية للتعليم في الأزهار يبدأ في التاريخ ١٠ و ٢٥ من كل شهر. وكان عدد معلمي اللغة العربية فيها غير مثبتت حوالى ٢٩ معلما. ولكن عدد المعلمين في تلك المؤسسة منذ بحثت فيها ١٣ معلما في شهر مايو ٢٠١٩ لأن المعلمين في تلك المؤسسة غير ثابتين.

الرقم	اسم المعلم	خبرة المعلم	خلفية التربية
١.	أحمد راشدين	في المدرسة المتوسطة الإسلامية باري شهران	مدرسة "الأنوار" الثانوية الإسلامية
٢.	سيفتي واحيوني	معهد الجامعة سنة واحدة معهد المحفوظ ٤ أشهر الأزهار ٢٠١٧ - الآن	بكالورية
٣.	روسماي نور لطيفة	-	بكالورية
٤.	محمد شريف هداية الله	الأزهار ٣ أشهر Westro شهر واحد Saga أسبوعان	بكالوري
٥.	نور ربي وحيدة	معهد نور الهدى ٢٠١٣ - ٢٠١٥	بكالورية

٦.	علي سوسانطو	معهد روضة الطالبين ٢٠١٨- ٢٠١٩	بكالوري
٧.	بما اغفرلنا محمد	معهد دار السعادة ٢٠١٥- ٢٠١٦	مدرسة "دار السعادة" الثانوية الإسلامية
٨.	خير الأنوار	-	المدرسة الثانوية
٩.	يولي كورنياوان	الأزهار ٢٠١٦-٢٠١٩ مؤسسة تعليم اللغة العربية ٢٠١٧-٢٠١٨ في المدرسة المتوسطة لامبونج ٢٠١٧ في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية كاليمانتان ٢٠١٧ معهد في كديري ٢٠١٦	الماجستير
١٠.	مصلحين	في المدرسة المتوسطة الإسلامية باري شهران	بكالوري
١١.	رحمن الدين	الأزهار	بكالوري
١٢.	أحمد أمين	الأزهار ٢٠١٧-الآن	بكالوري
١٣.	خير الناس	-	المدرسة الثانوية

#### د. مميزات المؤسسة في الوسائل ومرافقها

وبخط عارض أن مؤسسة تعليم اللغة العربية هي مؤسسة لغوية وهذا

منشودة من عدة وسائل منها:

١. الإدارة

٢. المساكن التي عددها ١٥

٣. الغرفة الواسعة بالحزانة والفرش والوسادة

٤. التلفاز

٥. الحمام

٦. المطبخ

٧. الإنترنت (WIFI)

الهيكل التنظيمي الإداري لمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري



من ذلك الهيكل، عرف أن المؤسسة تكون في إدارتها مرتبا جيدا لتوظيف أعضاء المؤسسة من المدير وقسم منهج التعليم، قسم التسويق، وقسم الإداري وكذلك في توظيف الأساتيد والأستاذات في الفصول الدراسية.

المبحث الثاني: إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية  
"الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية

المعلم عنده أدوار كبيرة في عملية التعليم والتعلم فضلا في محاولة تشكيل فكرة الطلبة إما من حيث تنمية شخصيتهم أو القيم الموريدة. لذلك تكوين المعلمين الذين لديهم الجودة والسلوك والكفاءة والمتأهلة هو شيء ضروري ومهم جدا.

مع أن إدارة ترقية جودة المعلمين، خاصة معلمي اللغة العربية هي إحدى المحاولات التي تواجه في تنظيمهم ورعايتهم حتى يعملوا أعمالهم بعمل مؤثر وفعال. وبعد ذلك، سوف يكون أحسن عمليات التعليم، ولتكوين ذلك الأحوال يحتاج ما يسمى بالعلوم والكفاءات المتعلقة بها. أي بمعنى مدير المؤسسة واجب عليه أن يحرك نظام الجمعية بمدخل علوم الإدارة التي تبحث عن كيفية تنظيم البشرية لأن الدير هي محرك لجميع أعمال أعضائهم.

وبخط عارض إن إدارة ترقية جودة المعلمين هي الأعمال التي يعمل بها من اشتراكه إلى هيئة ما حتى يخرج منها من حيث عملية التخطيط والقبول والاختيار والتعيين والتدريبات والتقويم.

أ. إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية لعملية اختيار معلمي اللغة العربية من حيث تخطيط القبول والتدريس التجريبي والتقييم والتعيين

### ١. تخطيط القبول

فيما يتعلق بإدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية في اختيار معلمي اللغة العربية من خلال تخطيط، قال أستاذ يولي:<sup>٥٩</sup>

"كان اختيار المعلمين أو قبولهم في كل السنة غير معين. في هذا قبول المعلمين طريقتان:

أ. الطريق الأول تأخذ المؤسسة الفصل الذي كان طلابه بمنحة دراسية، لأن في هذه المؤسسة لكل سنة تعطي منحة دراسية لمن يريد أن يتعلم اللغة العربية ويستطيع أن يخدم علومه في هذه المؤسسة سنة واحدة.

ب. الطريق الثاني يعني اختيار المعلم بنظر إلى قدرته أو من قرار الأصدقاء عن قدرته أو الناطق الأصلي في اللغة العربية".

وقالت هذه البيانات أستاذة وحيدة، معلمة هذه المؤسسة، فقالت:

٦٠

"عملية اختيار قبول المعلمين إما من الخارجي وإما من الفصل التجريبي".

<sup>٥٩</sup> يولي كورنياوان، مقابلة (باري، ٢٤ مايو ٢٠١٩)  
<sup>٦٠</sup> نور ربي وحيدة، مقابلة (باري، ٢ مايو ٢٠١٩)



ومن البيانات السابقة، تبين للباحثة أن تنفيذ تخطيط القبول لمعلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري يقوم طريقتان. الطريق الأول، اختيار القبول المباشر، هذا إذا كان الشخص الذي يسجل ليكون معلما في تلك المؤسسة عنده قدرة المعلم، أو عن اقتراح الأصدقاء عن قدرتهم. وهنا أكدت أستاذة يولي على أن العربي أو الناطق الأصلي يفضل. لأن المؤسسة تحتاج له خاصة في المحادثة للممارسة اليومية. والطريق الثاني من الفصل التجريبي.

الفصل التجريبي هذا فصل خاص للأساتيد في المستقبل. لأن هذا الفصل كان الكلاب يتناول المنحة الدراسية في الأزهار من حيث التعليم والمسكن منذ ٦ أشهر. قالت نيفا طالبة من الفصل التجريبي: "نحن من الطلاب في الفصل التجريبي، أعضاء الفصل ١٤ طالب. أولا، في التسجيل أعضاء المسجل ١٢٥ شخص. في التسجيل نحن نعرف من الإنترنت ونسجل أيضا به ونعطي إرفاق السيرة الذاتية، وبعد ذلك بالمقابلة. تم الذي يستطيع لمرور الإختبار نحن ١٤ طالب. في هذا الفصل وفي هذا الوقت ٦ أشهر، واجب علينا أن نعمق ونفهم جميع المواد في هذه المؤسسة ونفهم أيضا كيف في التعليم."

وحقيقة إن في عملية تخطيط المعلمين يحدد ذلك النشاط على الأساس الذي يتعين القيام به في المستقبل. ويعني هذا النشاط لمجموعة واسعة من الموارد البشرية من أجل وضع بنجاح وحققت كما هو متوقع. لذلك وإذا لاحظت العملية المذكورة أعلاه فإن مؤسسة تعليم

اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية قد تم التنفيذ في إقامة إحدى المبادئ الإدارية هي التخطيط بالدليل. وبالتالي، إن عملية التخطيط بدئت بوصف الوظائف (Job Discription) لمعرفة ما هو المعلم المطلوب في هذه الحالة هو معلم العربية، والثاني هو تحليل الوظائف (Job Analysis) للحصول على وصف الوظائف من واجبات المعلمين التي يتعين القيام بها، والثالث هو مواصفات الوظائف (Specification Job) لتلقي الحد الأدنى من جودة مرشح المعلمين، والرابع هو شروط الوظائف (Job Recruetment).

فيما يتعلق بإدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية في الشروط لمرشح معلمي اللغة العربية أوضحت ذلك من قول الأستاذ مصلحين:<sup>٦١</sup>  
 "إن المعايير التي تستخدم في عملية اختيار معلمي اللغة العربية منها: الكفاءات التربوية، الكفاءات اللغوية كما أن في توظيف معلمي اللغة العربية التناسب بقدرتهم في اللغة".

وقد أكدت هذه البيانات الأستاذ يولي، من قسم المنهج في هذه تلك المؤسسة، أنه قال:<sup>٦٢</sup>  
 "إن المعايير المستخدمة في عملية توظيف معلمي اللغة العربية هي الكفاءات التربوية واللغوية بعد أن يتناسب الأستاذ بقدرته في أي المجال المفضل منه.

<sup>٦١</sup> مصلحين، مقابلة (باري، ٢٣ مايو ٢٠١٩)  
<sup>٦٢</sup> يولي كورنياوان، مقابلة (باري، ٢٤ مايو ٢٠١٩)

وأضافت الأستاذة وحيدة، إحدى الأستاذات في تلك المؤسسة، فقالت:<sup>٦٣</sup>

"قد يقوم اختيار معلمي اللغة العربية من المسجلين في الدراسة بالمنحة بعد انتهاء الدراسة منذ ٦ أشهر".

من البيانات السابقة، تبينت للباحثة على أنها بعد عملية التخطيط التي تقوم بها الوحدة المقترحة للمديرية، ثم تنفذ عملية اختيار معلمي اللغة العربية، وأما المعايير المستخدمة في عملية اختيار معلمي اللغة العربية منها: الكفاءات التربوية والكفاءات اللغوية كما أنه يوجد القرار في توظيف معلمي اللغة العربية أولوية إلى الخريجين بمؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية الذين يريدون أن يصبحوا معلمًا بشرط تقييمه مؤهل ليصبح معلم ولديهم الكفاءات والانجازات خلال التعلم بمؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية.

ومن تلك المواصفات أن مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية عند تنفيذ عملية التوظيف الفعلية، قد تم قيام هاذان المبدئين التي ثبتنا من قبل يعني بوجود تخطيط القبول وتعيين المعايير التي تم تحديدها هي الكفاءات التربوية، والكفاءات اللغوية، ووقت الفراغ لديهم، ومستوى التعليم، وتدقف الانتماء الديني. وأما العوامل المؤثرة على ظهور معايير الاختيار فقال جيستيتير هناك نوعان من العوامل الخارجية والداخلية. العوامل الخارجية مثل الثقافة والدين وتقرير الإدارة والتركيبة السكانية وغير ذلك. ثم

<sup>٦٣</sup> نور ربي وحيدة، مقابلة (باري، ٢٠ مايو ٢٠١٩)

العوامل الداخلية منها نظام العلاقة واستقرار المجلس/ الإدارة والإشراف، والنظم الثقافي. ورأت الباحثة إن مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية في تحديد معايير تتأثر بشدة العوامل المذكورة أعلاه.

انطلاقاً من البيانات السابقة وبعد تحليلها ومناقشتها، توصلت الباحثة فيما يتعلق بتخطيط قبول معلمي اللغة العربية بمؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية إلى التالية:

أ. أما مراحل تخطيط قبول معلمي اللغة العربية في تلك المؤسسة هي:

١. تقديم المنحة الدراسية بإرفاق السيرة الذاتية واتباع المقابلة والتعليم منذ ٦ أشهر
٢. يقوم شؤون المديرية اختيار معلمي اللغة العربية بمناسبة القدرة
٣. وأما المعايير المستخدمة في عملية اختيار معلمي اللغة العربية، فمنها:

(١) الكفاءات التربوية

(٢) الكفاءات اللغوية

(٣) وقت الفراغ للمعلم

(٤) مستوى التعليم

(٥) تدفق النتماء الدينية

وفقاً لمولياسا إنما لتلبية احتياجات عن كمية ونوعية المعلم يجب أن يتم تنفيذ عملية التوظيف يعني المحاولة لاكتساب وسعي المرشحين من معلمي اللغة العربية المؤهلين. وعلاوة على ذلك، هناك نوعان من حيث المبدأ المستخدم هو "ما" و "من".

ومبدأ "ما" يعني يجب أولاً تعيين الوظيفة يتوافق مع وصف العمل، في حين أن مبدأ "من" يعني يبحث المعلم المناسب على أساس مواصفات الوظيفة.

## ٢. التدريس التجريبي

فيما يتعلق بإدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية في اختيار معلمي اللغة العربية في مجال التدريس التجريبي لمرشح معلمي اللغة العربية بها أشار إليها رئيس المؤسسة الأستاذ مصلحين، فقال: <sup>٦٤</sup> "وبالنسبة لمعلمي اللغة العربية المقبولين لقد قاموا التجربة لمرشح معلمي اللغة العربية الأزهار، وهذا مباشرة بالفصل التجريبي لطلاب ذلك الفصل، لأن ذلك الفصل خاصا لمرشح المعلمين."

الرقم	الاسم	العنوان	خلفية التربية
١.	فارس الحق	باغيل، باسوروان	بكالوري من قسم تعليم اللغة العربية
٢.	معروف	تيرغاليك	بكالوري من قسم تعليم اللغة العربية
٣.	محمدعين الناجب	باري، كديري	طالبة في الجامعة من قسم اللغة العربية وأدائها
٤.	نجيد الشفاء	جيلونجوك، بايوماس	مدرسة "المعوى" الثانوية الإسلامية
٥.	نجيب الله لطيف	لومبوك	معهد العالي تحفيظ القرآن السركاتي
٦.	محمد هدى عفة الأنوار	سوكابومي	مدرسة "شمس العلوم" الثانوية الإسلامية
٧.	نيفا أغوستينا	سولو	معهد "منار الإسلام"

<sup>٦٤</sup> مصلحين، مقابلة (باري، ٢٣ مايو ٢٠١٩)

٨.	محمد صالح	رياو	معهد تنبيه الغافلين
٩.	سيلمي ابنت هوديا	باندونج	معهد الاستقامة باندونج
١٠.	نور قره أعين	سوراكرتا	طالبة في الجامعة من قسم تعليم اللغة العربية
١١.	ألفيان ريزا أوتاما	بكاسي	بكالوري من قسم تعليم اللغة العربية
١٢.	إيدا	جفارا	مدرسة "هاشم أشعري" الثانوية الإسلامية

ومن البيانات الحاصلة من المقابلة أن هؤلاء معلمي اللغة العربية المقبولين يجب أن يمروا بالتدريس التجريبي لمدة ستة أشهر، ذلك العمل في الواقع من أجل تحديد قدرة المعلمين على حد سواء نظريا وعمليا. وخرج مرشح معلمي اللغة العربية الذين جاءوا من من الخارج الين قبلوا مباشرة كم ذكرته الباحثة، فبدون التدريس التجريبي لأن المؤسسة قد عرفهم من قبل أو يحتاج المؤسسة إليهم بقدرتهم. ومن حيث الجوائز في شكل الأجر معادلة مع أجر المعلم الذي لا يادي مدة التدريس التجريبي، لأن الجوائز في شكل الأجر هي واجبة المؤسسة التي تعطي للمعلم تعويضا عن العمل. نظرا على ذلك الواقع رأت الباحثة أن مؤسسة تعليم اللغة العربية تريد أن يعرف جودة معلمي اللغة العربية بناء على مبدأ موضوعي كاملا.

انطلاقا من البيانات السابقة وتحليلها ومناقشتها المتعلقة بالتدريس التجريبي توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

١. يجب لمرشح معلمي اللغة العربية من الفصل التجريبي أن يمروا التدريس التجريبي لمدة ٦ أشهر لمعرفة جودتهم وكفاءتهم كاملا
٢. وخرج مرشح معلمي اللغة العربية من الخارج الذين جاءوا لاتوجد مدة التدريس التجريبي لهم لأن قد عرف جميع أحوالهم من قبل.

## ٣. التقييم

فيما يتعلق بإدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية في اختيار معلمي اللغة العربية من حيث التقييم لمرشح معلمي اللغة العربية أشار إليها الأستاذة سيفتي "إن نظام التقييم المستخدمة في تقييم معلمي اللغة العربية في مدة التدريس التجريبي هو التقييم الذي يقوم به خلال التدريس التجريبي كما التقييم والإختبار في الدراسة".

ثم أكد على هذه الحالة نيفا<sup>٦٥</sup>، مرشح المعلمة في تلك المؤسسة من ذلك الفصل، فقالت: التقييم لنا كما التقييم والإختبار في الدراسة على العادة وهذا الفرق مع المعلم".

ومن المعلومات الحاصلة الواردة أعلاه إن نظام التقييم المستخدم في تقييم مرشح معلمي اللغة العربية المقبولين هو التقييم الذي يقوم من خلال الدراسة مع جميع المعلمين، وبجانب ذلك كما أنه ينطوي أيضا على الطلبة في التقييم، وأما الجوانب المقومة هي: الجوانب التربوية والفهم والأخلاق والسلوك والانضباط في التدريس. وفقا للباحثة إن عملية تقييم معلمين الجدد والقدماء على النحو الوارد أعلاه هو وجه التحديد لتوفي المعلومات والجهود المبذولة لتحسين جودة المعلمين وخاصة تساعد في الحصول على أحسن النتائج الواردة وفقا لرؤية المستقبل ورسالتها. ولكن من المستحسن أن الجوانب المقومة أن تكتب بشكل ثابت وواضح ويعلن إلى جميع المعلمين لكي تكون تشجيعا لأعمالهم حتى يرتقي جودتهم في التدريس في مستقبل.

<sup>٦٥</sup> نيفا أغوستينا، مقابلة (باري، ٢٠ مايو ٢٠١٩)

انطلاقاً من البيانات السابقة وتحليلها ومناقشتها المتعلقة بعملية التقويم لمرشح معلمي اللغة العربية بمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري، كديري، توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

(١) التقويم الذي يقوم به خلال الدراسة في مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار

(٢) أما الجوانب المقومة فهي: الكفاءات التربوية والكفاءات اللغوية، والسلوك والانضباط في التدريس.

#### ٤. التعيين

فيما يتعلق بإدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري في اختيار معلمي اللغة العربية يبدأ من تخطيط القبول ثم بالتدريس التجريبي والتعيين. أما تعيين معلمي اللغة العربية الجدد قال مدير المؤسسة<sup>٦٦</sup>:  
"إن جميع عملية القبول تتركز في شؤون المديرية على اقتراح الوحدة. ثم تنسق مع الوحدة المعنية في الاختيار والقبول، ثم يبلغ مدير المؤسسة النتيجة ليعين معلماً".

ويزيد أستاذ يولي بقوله:<sup>٦٧</sup>

"إن تعيين قبول المعلمين قرره مدير المؤسسة".

ومن البيانات السابقة تبينت الباحثة إن بعد عملية تخطيط قبول المعلمين أن تعيين اختيار قبول المعلمين يعود إلى المدير. هذا وفقاً للباحثة أن وجود الأشكال الواضحة في نظام قبول معلمي اللغة العربية".

<sup>٦٦</sup> مصلحين، مقابلة (باري، ٢٣ مايو ٢٠١٩)  
<sup>٦٧</sup> يولي كورنياوان، مقابلة (باري، ٢٤ مايو ٢٠١٩)



انطلاقاً من البيانات السابقة وتحليلها ومناقشتها المتعلقة بعملية التعيين لمرشح معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية، توصلت الباحثة إلى النتيجة التالية:

"أن تعيين قبول معلمي اللغة العربية في تلك المؤسسة بناء على توصية المدير".

ب. إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري لعملية ترقية جودة معلمي اللغة العربية من حيث التدريبات والتقييم

#### ١. التدريبات وترقية جودة المعلمين

##### أ. إرسال المعلمين إلى المدارس

وبعد قيام عملية التخطيط حتى تعيين معلمي اللغة العربية، قامت الباحثة في وقت لاحق عرضت البيانات المتعلقة بجهود مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري في ترقية جودة معلمي اللغة العربية من خلال التدريبات ، والتقييم، وأشكال التعويض.

في ترقية جودة معلمي اللغة العربية، احدى من محاولات المؤسسة يعني بإرسال المعلمين ليكونوا معلمين في المدارس التي اتصلت مع المؤسسة لاحتياج المعلمين. قال أستاذ مصلحين:<sup>٦٨</sup>

" وجزء من محاولات تطوير جودة المعلمين، قد عقد بعد قبول المعلمين بإرسالهم إلى المدارس"

<sup>٦٨</sup> مصلحين، مقابلة (٢٣ مايو ٢٠١٩)

بين أستاذ مصلحين أن إرسال المعلمين إلى المدارس يكون بموافقة بين المؤسسة والمدارس. والمدارس تطلب المؤسسة على ذلك، والمؤسسة توافق بها.

زاد أستاذ أمين بقوله:<sup>٦٩</sup>

"في شهر يونيو، أرسلت المؤسسة إلى بعض المعلمين ليكونوا معلمين في إنديرامايو، جاوى العربية. ترسل المؤسسة ١٤ معلما فيها. وكذلك، في لامبونج، ٥ معلمين.

ب. التدريبات

جزء من المحاولات لترقية جودة معلمي اللغة العربية في تلك المؤسسة بالتدريبات. التدريبات تجري بإرسال المعلمين إلى مكان التدريبات كما في سيدوغيري.

قال أستاذ أمين في بيان تلك المحاولة:<sup>٧٠</sup>

"في ترقية جودة المعلمين، أرسلت المؤسسة إلى التدريبات. مثالا، أرسلت المؤسسة المعلمين لاشتراك التدريب في معهد سيدوغيري في تدريب منهج المفتاح للعلوم".

ج. اشتراك المعلم في فصل آخر

في مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري، في توظيف المعلمين في الفصول مناسبة بقدرة المعلمين. تقسم

<sup>٦٩</sup> أحمد أمين، مقابلة (١٩ مايو ٢٠١٩)  
<sup>٧٠</sup> أحمد أمين، مقابلة (١٩ مايو ٢٠١٩)

المؤسسة ساعات الدراسة للمعلمين وتعين فصولهم. ويأمر المعلمين في تعميق دراستهم لكي يدخل المعلمين إلى الفصول الأخرى لاشترك الدراسة.

شرحت أستاذة وحيدة أن المعلمين يدخلون إلى الفصول للدراسة كالتالي. وزاد أستاذ أمين، أنه قال: "المعلمين يدخلون الفصول الدراسية ليتعلموا مع

الطلبة"

د. اشترك المعلمين في الندوة

المؤسسة ترسل المعلمين لاشترك الندوة في المؤسسات الأخرى أو الندوة اللغوية. المعلمون سيشاركون الندوة اللغوية في المؤسسات الأخرى أو الجامعات أو الدورات. قال أستاذ أمين: <sup>٧١</sup>

"من محاولات ترقية جودة معلمي اللغة العربية، ترسل المؤسسات بعض المعلمين إلى الندوات اللغوية أو التعليمية"

وفي ضوء التربية إن عملية تحسين الجودة التربوية وترقيتها لا يبلغ نجاح بلا كون رعاية من حيث ترقية المعلمين. مع أن التدريب لازمان في مواجهة تغير هذا الزمان، والثقافة والحضارة ولا سيما أن العلوم تتطور بسرعة. وفي البيانات السابقة، أن تبين للباحثة بعض المحاولات المهمة في ترقية جودة معلمي اللغة العربية فيها. منها إرسال المعلمين إلى المدارس، والتدريبات، واشترك المعلم في فصل آخر، واشترك المعلمين في الندوة

<sup>٧١</sup> أحمد أمين، مقابلة (باري، ١٩ مايو ٢٠١٩)

ولكن ترى الباحثة إذا كانت التدريبات (Intensive Learning) الأخرى مثلا إلقاء الدرس والتدريب الخاص للمعلمين جميعا فيكون أحسن. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي فيه أن يثبت النظام المقياسي في عمل ترقية جودة معلمي اللغة العربية في المستقبل حتى يعرف تقدم جودة معلمي اللغة العربية كل وقت.

وفيما يتعلق بإدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري في مواجهة المعوقات في ترقية جودة معلمي اللغة العربية بعد التعيينة. قال مدير المؤسسة أستاذ مصلحين: ٧٢

"إنما المعوقات في عملية ترقية جودة معلمي اللغة العربية بمؤسسة تعليم اللغة العربية منها وقت الفراغ المتوفر من قبل المعلمين، لأن المعلمين في هذه المؤسسة غير ثابتين، هم يحضرون لو نحتاج إليهم حسب الحاجة بمقدار الطلاب في هذه المؤسسة كل الشهر".

وأكد أيضا أستاذة سيفتي، فقالت: ٧٣

"وبالإضافة إلى ذلك، إن المعوقات التي واجهتها خلال عملية ترقية جودة معلمي اللغة العربية هو غير متساوي نوعية الموارد البشرية بمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار لمختلف الخلفية التعليمية لديهم وأخرى، هم لا يحضرون كلهم في كل وقت الدراسة، لأن عدد الأساتيد كل الشهر مختلف حسب عدد الطلاب في ذلك الشهر"

وفي البيانات السابقة، تبينت الباحثة إن المعوقات المواجهة في محاولة ترقية جودة معلمي اللغة العربية بمؤسسة تعليم اللغة العربية منها وقت الفراغ المتوفر من قبل

<sup>٧٢</sup> مصلحين، مقابلة (باري، ٢٣ مايو ٢٠١٩)  
<sup>٧٣</sup> سسيفتي وحيوني، مقابلة (باري، ٢٠ مايو ٢٠١٩)

المعلمين وغير متساوي نوعية الموارد البشرية. بمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري، وعددهم مختلف كل شهر حسب عدد الطلاب.

ورأت الباحثة أن هذه القيود يمكن حلها بعدة طرق، وهي: إثبات المعلمين وبوجود البرنامج الواضح المستمر لمؤسسة خاصة للتدريب.

انطلاقاً من البيانات السابقة وتحليلها ومناقشتها المتعلقة بالتدريبات وعملية ترقية جودة معلمي اللغة العربية بمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار باري، كديري توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

١. إن بعض المحاولات المهمة في ترقية جودة معلمي اللغة العربية منها أداء الدورة التدريبية لجميع المعلمين.

٢. التدريب الخاص للمعلمين وهو المشاورة الفنية للمعلمين الثابتين.

٣. كان قسم البحث يعمل دوره في رعاية جودة معلمي اللغة العربية والمنهج والمواد الدراسية.

انطلاقاً من البيانات السابقة وتحليلها ومناقشتها المتعلقة بالمعوقات المواجهة في عملية ترقية جودة معلمي اللغة العربية بمؤسسة الأزهار، توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

١. وقت الفراغ المتوفر من قبل المعلمين

٢. أن لا يكون متساوي نوعية الموارد البشرية بمؤسسة تعليم اللغة العربية

الأزهار باري لمختلف الخلفية التربوية

٣. إن معظم المعلمين غير ثابتين

## ٢. التقييم

وفيما يتعلق بإدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار في ترقية جودة معلمي اللغة العربية بعد التعيينة من حيث التقييم، قال أستاذ مصلحين:

"ويجري نظام تقييم معلمي اللغة العربية كل شهر في آخر الدورة ويبحث في الاجتماع مع مدير المؤسسة. إلى جانب ذلك، يتم نجاح تقييم المعلم في عملية التعلم أيضا ويقيم من ذلك التقييم من الاستبانات الي يكتبه كل الطالب في كل الدورة. والمعايير المقومة على الرغم لا يوجد شكل خاص هو الانضباط الجانب، غائبية، وتحقيق التدريس الذي يدل من نتيجة الطلبة، ولكن يصبح النضباط معيارا رئيسيا في عملية تقييم معلمي اللغة العربية عموما.

وأضافت مدير المؤسسة أستاذ مصلحين، فقال: <sup>٧٤</sup>

"وأما قيام تقييم عملية التعلم والتعليم مقدمة على المعايير المقومة المقررة منها: بيداغوجيا والتفاهم والأخلاق والانضباط".

من المقابلة الحاصلة أعلاه تبين للباحثة على المعلومات المتعلقة بنماذج التقييم التي عقدتها مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري وهي: التقييم الذي أجرى خلال الاجتماعى من نتيجة الاستبانات الذي كتبه جميع الطالب لكل فصل في

<sup>٧٤</sup> مصلحين، مقابلة (باري، ٢٣ مايو ٢٠١٩)

كل شهر الذي يحتوي عن عملية المعلم في الصل من الانضباط، والأخلاق والفقم وبيداغوجيا.

التقويم هو واحد من جهود في توفير تقييم رسمي (Conduite) أو غير رسمي (Managerial Supervision) لاستعمال المسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية، وأداء العمل وتطوير المعلم، الذي أجرى بموضوعية. وقد تم التقييم فيها.

انطلاقا من البيانات السابقة وتحليلها ومناقشتها المتعلقة بعملية تقويم معلمي اللغة العربية بمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

١. أن يقوم التقويم خلال الاجتماع بين جميع المعلمين والمدير  
٢. الانضباط معيار رئيسي في عملية تقويم معلمي اللغة العربية عموما.

انطلاقا من البيانات السابقة وتحليلها ومناقشتها عن كيفية إعطاء التعويضات لمعلمي اللغة العربية بمؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري، توصلت الباحثة النتائج التالية:

١. جعل وقت تعليمهم في المؤسسة قليل حتى يكون التقويم لهم أحسن من قبل.

٢. الهدايا للمعلمين الذين يتوقفون بناء على اقتراح الوحدة هي من شكل إرسالهم لاشتراك الندوة خارج المدينة وخارج البلاد.

## الفصل الخامس

### ملخص نتائج البحث والإقتراحات

#### أ- ملخص نتائج البحث

(١) إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية

لعملية اختيار معلمي اللغة العربية من حيث تخطيط القبول والتدريس التجريبي

والتقويم

أ. تخطيط القبول يقوم طريقتان. الطريق الأول، اختيار القبول المباشر، هذا

إذا كان الشخص الذي يسجل ليكون معلما في تلك المؤسسة عنده قدرة

المعلم، أو عن اقتراح الأصدقاء عن قدرتهم. والطريق الثاني من الفصل

التجريبي.

ب. التدريس التجريبي، يكون أن معلمي اللغة العربية المقبولين يجب أن يبروا

التدريس التجريبي لمدة ستة أشهر، ذلك العمل في الواقع من أجل تحديد

قدرة المعلمين على حد سواء نظريا وعمليا. وخرج مرشح معلمي اللغة

العربية الذين جاءوا من من الخارج الين قبلوا مباشرة كم ذكرته الباحثة

ج. التقويم، إن نظام التقويم المستخدم في تقويم مرشح معلمي اللغة العربية

المقبولين هو التقويم الذي يقوم من خلال الدراسة مع جميع المعلمين.

د. التعيين، إن تعيين قبول معلمي اللغة العربية في تلك المؤسسة بناء على

توصية المدير



٢) إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري لعملية ترقية جودة معلمي اللغة

العربية من حيث التدريبات والتقييم

أ. التدريبات وترقية جودة المعلمين

١. إرسال المعلمين إلى المدارس

٢. التدريبات

٣. اشتراك المعلم في فصل آخر

٤. اشتراك المعلمين في الندوة

ب. التقييم

يجري نظام تقييم معلمي اللغة العربية كل شهر في آخر الدورة ويبحث في الاجتماع مع مدير المؤسسة. إلى جانب ذلك، يتم نجاح تقييم المعلم في عملية التعلم أيضا ويقيم من ذلك التقييم من الإستانات الي يكتبه كل الطالب في كل الدورة. والمعايير المقومة على الرغم لا يوجد شكل خاص هو الانضباط الجانب، غائبية، وتحقيق التدريس الذي يدل من نتيجة الطلبة، ولكن يصبح النضباط معيارا رئيسيا في عملية تقييم معلمي اللغة العربية عموما.

ب- الاقتراحات

١. مؤسسة تعليم اللغة الأزهار

أن تسهم نتائج هذا البحث في زيادة الاهتمام والتأكيد على أهمية ترقية جودة معلمي اللغة العربية في عملية التعليم والتعلم، وهذا بدئ عن كيفية تخطيط قبولهم حتى التقييم و تنبغي المؤسسة أن تكون اللجنة الخاصة في عملية اختيار معلمي اللغة العربية واللجنة في عملية جودة المعلمين.

## ٢. للمعلم

المعلم هو عامل الذي يملك دور مهم لوجود تعليمية الجودة. فينبغي أن محاولة المعلم لترقية كفاءته و ينكب علي مهنة بجد. المعلم هو عنصر مهم في تنفيذ منهاج في الفصل بعملية التعليم والتعلم. وهذا كفاءة المعلم مهم جد . يجب معلم اللغة العربية لتطوير معرفته في تعليمية اللغة العربية

## ٣. للباحث الأخر

اعتمادا على النتائج المحسولة هذا البحث، رجاء لباحث الأخرى أن يعطي أنواع الإبتكار للمؤسسة في تطوير وترقية الجودة. من الملخص و الإقتراحات، ترجو الباحثة عن إدارة ترقية جودة معلمي اللغة العربية في مؤسسة تعليم اللغة العربية الأزهار، باري، كديري، جاوى الشرقية.

## قائمة المصادر والمراجع

### اللغة العربية

### الكتب باللغة العربية

أحمد إبراهيم، أحمد. إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية. عمان: دار الشروق. ٢٠٠٣.

أوريل بحر الدين. مهارات التدريس نحو إعداد مدرّس اللغة العربية الكفاء. مالانج : جامعة مولانا مالك إبراهيم للتباعة والنشر. ٢٠١١.

ثائر أحمد غباري واصدقاءه. البحث النوعي في التربية وعلم النفس. عمان: مكتبة المجتمع العربي. ٢٠٠٩.

حسن جعفر الخليفة. فصول في تدريس اللغة العربية. الرياض: مكتبة الرشيد. ٢٠٠٤.

حسن حسين البيلاوي وزملاءه. الجودة الشاملة في التعليم. عمان: دار المسير والتوزيع. ٢٠٠٦.

خالد محمد الزواوي. الجودة الشاملة في التعليم وأسواق العمل في الوطن العربي، القاهرة: مجموعة لنيل العربية. ٢٠٠٣.

عباس بلة محمد أحمد. مبادئ الإدارة المدرسية. بيروت: مكتبة الرشيد. ٢٠١٠

## المجالة والبحوث العلمية

أوريل بجرالدين "تنمية الكفاءات التعليمية اللغة العربية في الجامعات الإندونيسية

(دراسة الحالات المتعددة في مراكز تعليم اللغة العربية بجامعة مولانا مالك

أبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانق والمحمدية بمالانق وبمالانق الحكومية)" رسالة

الدكتوراة غير مطبوع، (مالانق: كلية الدراسات العليا قسم التعليم اللغة

العربية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانق، ٢٠١١)

بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الجودة الشاملة كتوبه تنافسي في المنظمات المعاصرة، جامعة

الجزائر، مجلة الباحثة، ورقة العدد ٦٠ | ٢٠٠٨.

## المراجع الأجنبية

## اللغة الإنجليزية

David L. Goetsh dan Stanley B. Davis. *Quality Management*. New Jersey: Prentice Hall. 2000.

Malcom S. Greenwood dan Helen J Gaunt. *Total Quality Management for Scholl*. London: Redwood Books. 1994.

## اللغة الإندونيسية

## الكتب باللغة الإندونيسية

Abdulsyani. *Manajemen Organisasi*. Surabaya: Bina Aksara, 1987.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Putra. 1993.

Asyari, Sapri Imam. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Usaha Nasional. 1993.

- Bafadal,Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*.Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2004.
- Cortada, James W. *TQM, Terapan Dalam Manajemen Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi. 1996.
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Djam'an, Satori dan Aan Komariah. *Metodelogi Penelitian Kualitatif* .Bandung: Alfabeta. 2009.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*..Jakarta : Bumi Aksara. 2007.
- Hermino, Agustinu.,*Asessmen kebutuhan organisasi persekolahan*. Jakarta: PT Gramedia, 2013.
- Masrokan Mutohar, Prim. *Manajemen Mutu sekolah: Strategi peningkatan mutu daya saing sekolah*.yogyakarta: Ar-ruz media. 2013.
- Minarti, Sri. *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Ar-ruz Media. 2011..
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Meneruskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar : Teori dan Praktik*. Jakarta : Kencana Prenada Media. 2011.



## ملحق ١

### نموذج تصنيف البيانات عن طريقة المقابلة

Tempat penelitian : Lembaga Kursus Bahasa Arab Al Azhar  
Alamat : Jl Cempaka No. 29 Tulungrejo, Tegalsari, Pare, Kediri  
Nama Informan : Muslihin, S.Pd  
Jabatan : Mudir Al Azhar  
Hari, tanggal : 23 Mei 2019  
Ruang : Kantor Al Azhar

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1)	Untuk pemilihan guru disini bagaimana dilakukan?	Pemilhan dilakukan secara langsung dan tidak langsung atau dengan kelas kader (kaderisasi)
2)	Bagaimana pemilihan dari kelas kader?	Dulu yang mendaftar dalam kelas kader ada sekiran 100 an, kemudiaan dilakukan test dan yang lolos 25, setelah tu interview menjadi 14 orang.
3)	Bagaimana untuk pemilihan yang dari rekomendasi?	Biasanya atas rekomendasi dari teman-teman yang sudah jelas dan diyakini kemampuannya dalam mengajar bahasa arab.
4)	Untuk peningkatan kualitas guru apa saja yang dilakukan?	Ada beberapa cara yang dilakukan, diantaranya dengan di kirim ke sekolah-sekolah lain yang sudah melakukan perjanjian dengan lembaga karena mereka membutuhkan pengajar bahas Arab disana, dengan pelatihan yang mana ketika dirasa guru kurang dalam kemampuannya akan diikutsertakan dalam pelatihan, mengikuti kelas lain dan mengikuti seminar
5)	Bagaimana mengevaluasi guru?	Untuk evaluasi disini dilakukan setiap akhir periode dengan membahas angket untuk guru dari peserta didik tentang mereka baik dari segi penguasaan materi, kedisiplinan maupun adab

Tempat penelitian : Lembaga Kursus Bahasa Arab Al Azhar  
 Alamat : Jl Cempaka No. 29 Tulungrejo, Tegalsari, Pare, Kediri  
 Nama Informan : Yuli Kurniawan, M.Pd  
 Jabatan : Bagian Kurikulum  
 Hari, tanggal : 24 Mei 2019  
 Ruang : Kantor Al Azhar

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Untuk peningkatan kompetensi guru, apa saja usaha-usaha yang dilakukan lembaga ini?	Pertama disini adalah lembaga non formal, kalau lembaga formal secara otomatis. Untuk cara meningkatkan kompetensi, dengan cara seperti saya dikirim ke sidogiri untuk mengambil metode Al Miftah, dikirim ke Indramayu untuk mengajarkan metode Tamyiz disana.
2.	Untuk guru secara keseluruhan	Kalau disini misalkan untuk asatidz dia unggul dalam kemampuan muhadasah, maka dia dianjurkan untuk mengikuti kelas lain selain muhadasah misalkan qowaid. Kalau seminar biasanya hanya untuk tim inti saja seperti ikut seminar di Jakarta, ke Lampung dan ke Kalimantan.
3.	Hambatan-hambatan tertentu yang dihadapi ketika mengikuti kelas lain apa saja?	Hambatannya nanti dia dikelas dia harus merangkul ke teman-teman agar semua kondusif dan tidak sungkan sama dia. Kalau untuk keefektifannya malah banyak diantaranya kelas menjadi kondusif.
4.	Bagaimana evaluasi dilakukan pada para guru disini?	Evaluasi untuk para guru dilakukan sebulan sekali setiap akhir periode. Evaluasi dengan rapat dan membahas dari angket. Angket itu diberikan kepada seluruh peserta didik untuk menilai guru yang mengajar mereka dari segi penguasaan materi, kedisiplinan serta tata krama.
5.	Bagaimana Struktur dari lembaga disini?	Untuk 2 bulan ni sudah tersruktur, seperti saya bagian kurikulum, admin dan promosi. Untuk sekarang masih tersirat, insyaAllah syawal depan akan tersurat.
6.	Bagaimana kita mengevaluasi guru?	Dari hasil evaluasi kita bisa mengetahui tentang kualitas guru, bisa jadi guru mempunyai penguasaan materi tetapi kedisiplinan kurang. Maka dari evaluasi tersebut, untuk periode berikutnya



		jam dia akan berkurang sampai dia bisa membenah. Tapi sebelum itu peringatan kami berikan terlebih dahulu.
7.	Bagaimana pemilihan guru dilakukan?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Misal punya kenalan dan saya yakin serta percaya dia atau rekomendasi dari teman-teman tentang kemampuannya atau dari arab karena kita membutuhkan untuk pengucap bahasa asli.</li> <li>2. Dari kelas kader yang mana mereka mendapatkan pelatihan selama 6 bulan.</li> </ol>
8.	Standar yang bagaimanakan yang dijadikan patokan dalam memilih anggota dari kelas kader?	Standar dari kader bisa diketahui dari guru secara langsung apakah dia siap atau tidak, kemampuan dia dari bahasa dan pembelajaran, tata krama dan kesediannya.



Tempat penelitian : Lembaga Kursus Bahasa Arab Al Azhar  
 Alamat : Jl Cempaka No. 29 Tulungrejo, Tegalsari, Pare, Kediri  
 Nama Informan : Nifa Agustina  
 Jabatan : Anggota Kelas Kader  
 Hari, tanggal : 20 Mei 2019  
 Ruang : Kantor Al Azhar

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1)	Hambatan-hambatan kelas kader	Untuk hambatan-hambatannya karena disini kita progamnya harus bisa ngajar, jadi karena progamnya itu banyak setiap bulan kita harus menghabiskan setiap progam seperti paket kilat. Yang seharusnya progam 1 bulan menjadi 2 minggu, yang 2 bulan menjadi 1 bulan. Seperti itu untuk mengkilatkan progam.
2)		Untuk evaluasi dilakukan dengan ujian setiap akhir progam sebagaimana progam-program biasanya.dari hasil ujian itu, ustadh melihat kalau kita unggul dalam bisang apa, nah itu nanti kita akan mengajar sesuai dengan kemampuan kita dan penilaian karakter juga. Untuk peringatan harian seperti contoh kita tidak hadir, maka kita suruh khitobah, menghafalkan mufrodat dan lain-lain
3)	Progam kader	Untuk progam dimulai dari jam 07.00 – 08.30, 09.00-12.00, dan 15.30 – 16.30. Malam juga progam kitab kuning, tetapi terserah ikut yang mana.
4)	Pemilihan kelas kader	Pendaftaran ngisi berkas dulu, ada 300 yang pertama diliat dari skil dan organisasi serta lulusan mana 150, test disini 35 yang datang menjadi 24, interview memakai bahasa arab dan baca kitab dan menjadi 14.
5)	Pelatihan disini berapa lama	Untuk progam dilakukan 6 bulan, setelah itu harus mengabdikan disini dan selama 6 bulan pelatihan itu kita menjadi musyrif dan musyrifah.

Tempat penelitian : Lembaga Kursus Bahasa Arab Al Azhar  
 Alamat : Jl Cempaka No. 29 Tulungrejo, Tegalsari, Pare, Kediri  
 Nama Informan : Nur Robi Wahidah  
 Jabatan : Guru  
 Hari, tanggal : 20 Mei 2019  
 Ruang : Kantor Al Azhar

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Untuk pemilihan guru disini bagaimana dilakukan?	Pemilhan guru disini sebenarnya dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan yang rekomendasi dan yang kedua dari kelas kader.
2.	Bagaimana pemilihan dari kelas kader?	Kelas kader sebenarnya untuk mereka yang mendapatkan beasiswa dan bersedia mengabdikan diri. Awalnya dengan seleksi administrasi, kemudian tes, kemudian wawancara tidak terstruktur dan penentuan. Untuk yang dikelas kader, mereka akan mendapatkan pelatihan dengan pembelajaran Bahasa Arab disini selama 6 bulan, dan selama 6 bulan tersebut mereka harus mempelajari semua materi disini. Setelah itu, baru mereka akan mengajar.
3.	Bagaimana untuk pemilihan yang dari rekomendasi?	Untuk yang secara langsung, itu biasanya dari usul atau saran teman-teman yang sudah mengetahui kemampuannya dan juga kalau ada dari pengucap asli, maka akan diutamakan. Karena disini membutuhkannya.
4.	Untuk peningkatan kualitas guru apa saja yang dilakukan?	Untuk peningkatan kualitas guru, jadi disini dilakukan ada beberapa cara, diantaranya dengan mengirim mereka ke sekolah-sekolah lain seperti ke Indramayu, Lampung dan Kalimantan, ada dengan mengirim ke Sidogiri untuk mengikuti pelatihan Metode Al Miftah, dan mengikuti seminar kebahasaan dan pendidikan. Selain itu, guru dianjurkan untuk mengikuti kelas lain yang masih perlu untuk didalami.

5.	Bagaimana mengevaluasi guru?	Untuk evaluasi disini dilakukan setiap bulan setiap akhir periode dengan membahas angket untuk guru dari peserta didik tentang mereka baik dari segi penguasaan materi, kedisiplinan maupun adab
----	------------------------------	--



## ملحق ٢

## نموذج جوانب الوثائق

موقع	موضوع البحث	تاريخ
مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية	الحصول على الوثائق المتعلقة بالتاريخ عن مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية	٢٠ مايو ٢٠١٩
مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية	الحصول على الوثائق المتعلقة باختيار المعلمين	٢٢ مايو ٢٠١٩
الفصول الدراسية من مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية	الحصول على الوثائق في الدراسة	٢٣ مايو ٢٠١٩
مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية	الحصول على جدول التعليم، وكشف الغياب من المعلمين وورقة البيانات الشخصية من المعلمين وكذلك ورقة الاستبانة	٢٤ مايو ٢٠١٩

## ملحق ٣

### نموذج جوانب الملاحظة

تاريخ	موضوع البحث	موقع
٢٠ مايو ٢٠١٩	الصور العامة حول مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية	مكتب مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية
٢٢ مايو ٢٠١٩	الحوادث حول الإدارة والفصول الدراسية من مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية	الفصول الدراسية من مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية
٢٣ مايو ٢٠١٩	الحوادث حول إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية في اختيار المعلمين	مكتب مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية
٢٤ مايو ٢٠١٩	الحوادث حول إدارة مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية في ترقية جودة معلمي اللغة العربية	مكتب مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار" باري، كديري، جاوى الشرقية

# ملحق ٤

**ANGKET PENILAIAN TINGKAT KEMAMPUAN SISWA TERHADAP ASATIDZ  
KURSUSAN BAHASA ARAB AL – AZHAR PARE**

Kelas : .....  
 Periode : .....  
 Dari mana anda tahu AL Azhar :  Website  Instagram  Youtube  Whatsrapp  Teman  .....

No	Nama	Kedisiplinan					Penggunaan Metode					Penguasaan Materi					Performance									
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
1																										
2																										
3																										
4																										
5																										

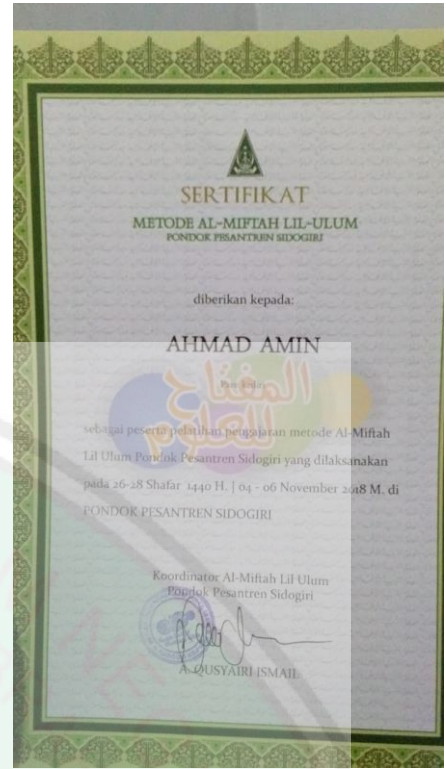
**Keterangan :**

- Nilai kinerja Asatidz secara jujur dan amanah
- Mohon diinjatkan untuk meningkatkan kinerja asatidz demi kebaikan bersama.
- Nilai 1 adalah nilai terburuk
- Nilai 3 adalah nilai sedang
- Nilai 5 adalah nilai paling istimewa

**Kotribusi :**

1. Apa yang harus diperbaiki oleh Al-Azhar ?
2. Apa yang harus ditingkatkan oleh Al-Azhar ?
3. Program apa yang anda usulkan untuk dibuka di Al-Azhar ?

ورقة الاستبانة للمعلمين



مكتب مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار"

شهادة التدريب في سيدوغيري لأستاذ أمين



مكتب مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار"





داخل المكتب لمؤسسة تعليم اللغة العربية



خارج المكتب لمؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار"



الصورة في المقابلة مع أختي نيفا، طالبة في الفصل التجريبي



الصورة في المقابلة مع أختي نيفا، طالبة في الفصل التجريبي



الأمكنة للتعليم في مؤسسة تعليم اللغة العربية



الصورة في المقابلة مع أستاذ يولى من قسم المنهج



أحوال التعليم في مؤسسة تعليم اللغة العربية "الأزهار"



الصورة في المقابلة مع أستاذ يولى من قسم المنهج



صورة في المقابلة مع أستاذة وحيدة، معلمة في الأزهار



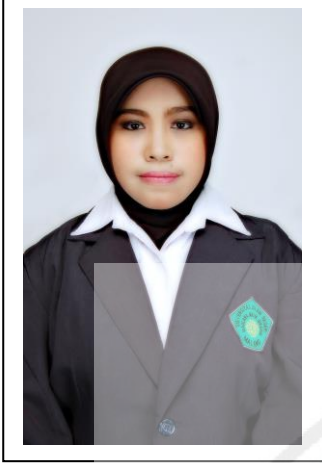
صورة في المقابلة مع أستاذة وحيدة، معلمة في الأزهار وإعطاء الورقات للبيانات عن شخصية المعلمين



صورة في المقابلة مع أستاذة وحيدة، معلمة في الأزهار



صورة من الطلبة في الفصل التجريبي مع أستاذ مصلحين، مدير المؤسسة



## أ- المعلومات الشخصية

الاسم : ديفي زولياني حسنة  
 المكان/ تاريخ الولادة : باتانج، ٢٠ فبراير ١٩٩٠  
 الجنس : امرأة  
 الوالد : فوزا  
 الوالدة : زليحة  
 المواطنة : إندونيسية  
 العنوان : قرية سسوكو دويت، بقالونجان، جاوى الوسطى  
 الهاتف/ الجوال : ٠٨١٦٨٢٠٠٧٠  
 البريد الإلكتروني : [devi12330065@gmail.com](mailto:devi12330065@gmail.com)

## ب- المراحل العملية

الرقم	المستوى الدراسي	السنة
	خريجة من روضة الأطفال سوكو	١٩٩٦-١٩٩٤
	خريجة المدرسة الإبتدائية سوكو	٢٠٠٢-١٩٩٦
	خريجة المدرسة المتوسطة الحكومية ٦ بقالونجان	٢٠٠٥-٢٠٠٢
	خريجة المدرسة المتوسطة الإسلامية السلفية بمعهد الترمسي باتشيتان، جاوى الشرقية	٢٠٠٨-٢٠٠٥
	خريجة المدرسة الثانوية الإسلامية بمعهد الترمسي باتشيتان، جاوى الشرقية	٢٠١١-٢٠٠٨
	خريجة المرحلة بكالوريوس في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، بقسم تعليم اللغة العربية	٢٠١٦-٢٠١٢
	خريجة مرحلة الماجستير في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج كلية الدراسات العليا بقسم تعليم اللغة العربية	٢٠١٩-٢٠١٧