

إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية
بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو

رسالة الماجستير

إعداد :

فيرسا أفرا يوسليزار

الرقم الجامعي : ٢٠٠١٠٤٢١٠٠٤٧



قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج

٢٠٢٢

إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية

بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو

رسالة الماجستير

مقدمة لإكمال بعض شروط الاختبار للحصول على درجة الماجستير

إعداد :

فيرسا أفرا يوسليزار (٢٠٠١٠٤٢١٠٠٤٧)

المشرف :

الدكتور الحاج عبد الملك كريم أمر الله الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٧٦٠٦١٦٢٠٠٥٠٠١١٠٠٥

الدكتور الحاج نور هادي الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٦٤٠١٠٣٢٠٠٣١٢١٠٠١



قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج

٢٠٢٢

استهلال

بسم الله الرحمن الرحيم

وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعَالِمُونَ

(العنكبوت: ٤٣)

ترجو النجاة ولم تسلك مسالكها # إنَّ السفينة لا تجري على اليبس

(قال السيد أحمد الهاشمي، كتاب المحفوظات معهد دار السلام كونتور لفصل

الرابع)

إهداء

أهدي هذه الرسالة الماجستير إلى :

أبي أريس يوسوانطوا وأمي دوي رتنا سليستيوواتي "

كلمة الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد

الحمد لله بنعمته وقدرته قد تمت هذه الرسالة الماجستير تحت عنوان : إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو. وتسرّ الباحثة أن تقدم أفضل الشكر من عميق الفؤاد إلى من ساهم مساهمة كبيرة في هذه الرسالة الماجستير، خاصة إلى :

١. فضيلة الأستاذ الدكتور زين الدين الماجستير، مدير جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج على إعطاء الفرصة لطلب العلم في هذه الجامعة

٢. فضيلة الدكتور الحاج شهداء الماجستير، رئيس قسم تعليم اللغة العربية دراسة العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، لما قام به بإدارة القسم

٣. فضيلة الدكتور عبد الملك كريم أمر الله الماجستير والدكتور الحاج نور هادي الماجستير، مشرفان الذان قد أرشداي ووجهاني في كل مراحل إعداد هذا رسالة الماجستير

٤. فضيلة مدير المدرسة العزة العالمية الإسلامية السيد عدنان يعقوب الماجستير الذي يعطيني فرصة غالية لبحث النتائج

٥. أُمِّي وأبي كالنور في حياتي

٦. وجميع الأصدقاء الأعزّاء قرّة الأعين، أديلا إراواني، كسب رزقا وسلمى

لاكسميتا

ومن هذا أسأل الله أن يكون أعمالهم مقبولة و أن يكون هذا البحث نافعة لجميع

المؤسسة ومعلمون اللغة العربية.

٢٥ مايو مايو ٢٠٢٢

الباحثة



قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج

موافقة المشرف

بعد الإطلاع على رسالة الماجستير التي إعتمدته الباحثة :

الإسم : فيرسا أفرا يوسليزار

الرقم الجامعي : ٢٠٠١٠٤٢١٠٠٤٧

العنوان : إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية

الإسلامية باتو

وافق المشرفان على تقديمها إلى لجنة المناقشة.

مالانج، ٧ يونيو ٢٠٢٢

المشرف الثاني

المشرف الأول

الدكتور الحاج نور هادي الماجستير

الدكتور الحاج عبد الملك كريم أمر الله الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧٦٠٦١٦٢٠٠٥٠٠١١٠٠٥

رقم التوظيف: ١٩٦٤٠١٠٣٢٠٠٣١٢١٠٠١

الإعتماد،

رئيس قسم تعليم اللغة العربية

الدكتور الحاج شهداء الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧٢٠١٠٦٢٠٠٥٠١١٠٠١



قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج

تقرير لجنة المناقشة

إن رسالة الماجستير بعنوان : إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية
بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو التي أعدتها الطالبة :

الإسم : فيرسا أفرا يوسليزار

الرقم الجامعي : ٢٠٠١٠٤٢١٠٠٤٧

قد قدمتها الطالبة أمام لجنة المناقشة، وقررت قبولها شرطا للحصول على درجة الماجستير في

تعليم اللغة العربية، وذلك في يوم الثلاثاء، ٢١ يونيو ٢٠٢٢

وتتكون لجنة المناقشة من السادة :

الدكتور الحاج شهداء الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٧٢٠١٠٦٢٠٠٥٠١١٠٠١

الدكتورة نور إيلا إيغا واتي الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٨٤١٢١١٢٠١٦٠٨٠١٢٠٩٤

الدكتور الحاج عبد الملك كريم أمر الله الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٧٦٠٦١٦٢٠٠٥٠٠١١٠٠٥

الدكتور الحاج نور هادي الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٦٤٠١٠٣٢٠٠٣١٢١٠٠١

الإعتماد،

رئيس قسم تعليم اللغة العربية



أ. واحيد موري
رقم التوظيف : ١٩٦٩٠٣٠٣١٠٠٠٣١٠٠٢

إقرار أصالة البحث

بسم الله الرحمن الرحيم

أنا الموقع أدناه :

الاسم : فيرسا أفرا يسليزار

الرقم الجامعي : ٢٠٠١٠٤٢١٠٠٤٧

العنوان : سيطوبندا - جاوى الشرقية

أقر بأن هذا رسالة الماجستير التي أعدته لتوفير شروط النجاح لنيل درجة ماجستير في قسم تعليم اللغة العربية كلية دراسة العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج تحت العنوان : إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو

حضرته وكتبته بنفسه وما شوره من إبداع غيري أو تأليف الآخر. وإذا ادعى أحد استقبالا أنه من تأليفه وتبين أنه فعلا ليس من بحثي فأنا أتحمل المسؤولية على ذلك، ولن تكون المسؤولية على المشرف أو على مسؤولي قسم تعليم اللغة العربية كلية دراسة العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

باتو، ٢٠ مايو ٢٠٢٢

صاحب الإقرار

فيرسا أفرا يسليزار

الرقم القيد : ٢٠٠١٠٤٢١٠٠٤٧

مستخلص البحث

يوسليزار، فيرسا أفرا ، ٢٠٢٢ ، إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة العالمية الإسلامية باتو، رسالة الماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف : (١) الدكتور عبد الملك كريم أمر الله الماجستير (٢) الدكتور الحاج نور هادي الماجستير

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الكفاءة المهنية، معلم اللغة العربية

يتطلب موارد بشرية بمجودة عالية في المؤسسات التعليمية، يحتاج إلى إدارة جيدة ومنهجية الموارد البشرية للمعلمين أو المربين. بحيث تتحقق نتائج عملية تنفيذ السياسات الموضوعية بالشكل المتوقع. تهدف هذه الدراسة إلى وصف الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية، وسياسات إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية ، وبرنامج تنمية الكفاءة المهنية في إدارة الموارد البشرية بمعهد العزة. من خلال اشتراك معلمي اللغة العربية ومديري المدارس ونواب رؤساء المناهج في معهد العزة كأشخاص مرجعيين لهذا البحث، استخدمت الباحثة نهجًا وصفيًا نوعيًا مع نوع البحث الميداني. تم تحليل البيانات جمعها من الملاحظات والمقابلات والوثائق باستخدام تقليل البيانات وعرض البيانات وإعادة الصياغة واستخلاص النتائج.

ظهرت نتائج الدراسة: (١) إدراج سياسات إدارة الموارد البشرية لمعلم اللغة العربية في مؤهلات معلم اللغة العربية ، والتوظيف ، والتعيين ، والتطوير ، والتقييم والتحفيز. (٢) الكفاءة المهنية للمعلمين في معهد العزة مدفوعة بخبرة التعليم وإدارة المعلمون لتنمية جودتهم وفقًا لمؤشرات كفاءة المعلم المهنية (٣) برامج تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة هي تأهيل دراسة *Lesson Study* ، ورشة العمل الكفاءة المهنية للمعلمين مع الخبراء الميدانيين ، وورشة العمل تعليم اللغة العربية مع ناطقين الأصليين ، والمشتريات *TOAFL* ، والفصل الأولي ، وفصل المساء لشرق الأوسط.

ABSTRACT

Yuslizar, Firsia Afra, 2022. *Human Recourse Management In Improving The Professional Competence Of Arabic Language Teachers In Al-Izzah International Islamic boarding school Batu.* Undergraduate Thesis. Arabic education departmen. Islamic education teacher training faculty, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: 1) Dr. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Ag 2) Dr. H. Nurhadi, M.A

Keywords: *Human Resource Management, Professional Competence, Arabic Teacher*

Having quality human resources in educational institutions requires good and systematic management of human resources for teachers or educators. The results of the process of implementing the policies made are achieved as expected. This study aims to describe the professional competence of Arabic language teachers, human resource management policies for Arabic language teachers at Al-Al-Izzah and the program to increase professional competence in human resource management at *Ma'had Al-Izzah*. By using Arabic teachers at *Ma'had Al-Izzah*, school principals and deputy heads of curriculum as resource persons for this research, the researchers used a qualitative descriptive approach with the type of field research. The data collected from observations, interviews and documents were analyzed using data reduction, data presentation, restatement and drawing conclusions.

The results of the study are: 1) Arabic teacher human resource management policies are included in Arabic teacher qualifications, recruitment, assignment, development, assessment and motivation. 2) The professional competence of teachers at *ma'had Al-Izzah* motivated by education, experience and management. teachers to improve their quality in accordance with professional teacher competency indicators 3) Programs to improve the professional competence of Arabic teachers at *Ma'had Al-Izzah* are lesson study, professional teacher competency workshops with field experts, Arabic language learning method workshops with natives, procurement TOAFL, olympic class and middle east afternoon class.

ABSTRAK

Yuslizar, Firsafra, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab di Ma'had Al-Izzah Batu*. Tesis, Jurusan Magister Pendidikan Bahasa Arab, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : 1) Dr. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Ag 2) Dr. H. Nurhadi, M.A

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Profesional, Guru Bahasa Arab*

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam lembaga pendidikan, membutuhkan manajemen sumber daya manusia guru atau tenaga pendidik yang baik dan tersistem. Sehingga hasil dari proses pelaksanaan kebijakan yang dibuat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kompetensi profesional guru bahasa Arab, Kebijakan manajemen SDM guru bahasa Arab di ma'had Al-Izzah dan program peningkatan kompetensi profesional dalam manajemen sumber daya manusia ma'had Al-Izzah. Dengan menjadikan guru bahasa Arab di ma'had Al-Izzah, kepala sekolah dan wakil kepala kurikulum sebagai narasumber penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Data yang terkumpulkan dari observasi, wawancara dan dokumen dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, restatement dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan : 1) Kebijakan manajemen sumber daya manusia guru bahasa Arab tercakup dalam kualifikasi guru bahasa Arab, rekrutmen, penugasan, pengembangan, penilaian dan motivasi. 2) Kompetensi profesional guru di ma'had Al-Izzah dilatarbelakangi oleh Pendidikan, pengalaman serta manajemen guru untuk meningkatkan kualitas dirinya sesuai dengan indikator kompetensi guru profesional 3) Program-program peningkatan kompetensi profesional Guru Bahasa Arab di ma'had Al-Izzah adalah lesson study, workshop kompetensi guru profesional bersama ahli bidang, workshop metode pembelajaran bahasa Arab bersama native, pengadaan TOAFL, kelas olimpiade dan kelas sore timur tengah.

محتويات البحث

أ	صفحة الموضوع
ب	استهلال
ج	إهداء
د	كلمة الشكر والتقدير
و	موافقة المشرف
ز	تقرير لجنة المناقشة
ح	إقرار أصالة البحث
ط	مستخلص البحث باللغة العربية
ي	مستخلص البحث باللغة الإنجليزية
ك	مستخلص البحث باللغة الإندونيسية
ل	محتويات البحث
ع	قائمة الجداول
ع	قائمة الرسوم
ع	قائمة الملاحق

الفصل الأول

الإطار العام

- أ. خلفية البحث..... ١
- ب. أسئلة البحث..... ٢
- ج. أهداف البحث..... ٥
- د. أهمية البحث..... ٥
- هـ. حدود البحث..... ٥
- و. تحديد المصطلحات..... ٦
- ز. الدراسات السابقة..... ٧

الفصل الثاني

الإطار النظري

المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية

- أ. مفهوم إدارة الموارد البشرية ١١
- ب. أهمية إدارة الموارد البشرية ١٢
- ج. أهداف إدارة الموارد البشرية..... ١٣
- د. وظائف إدارة الموارد البشرية ١٣
- هـ. إدارة الموارد البشرية في التربية (للمعلم) ١٨
- و. سياسات إدارة المؤسسة التربوية ٢٢

المبحث الثاني: مفهوم الكفاءة المهنية

- أ. مفهوم الكفاءة المهنية ٢٤
- ب. أهمية و أهداف الكفاءة المهنية ٢٥

ج. كفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية ٢٧

د. تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية ٢٩

الفصل الثالث

منهجية البحث

أ. مدخل البحث ومنهجه ٣١

ب. مجتمع البحث ٣١

ج. البيانات و مصادرها ٣١

د. أسلوب جمع البيانات ٣٢

هـ. تحليل البيانات ٣٣

الفصل الرابع

عرض البيانات وتحليلها

المبحث الأول: سياسات إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة. ٣٥

المبحث الثاني: كفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة ٤٦

المبحث الثالث: برامج تنمية الكفاءة المهنية في إدارة الموارد البشرية بمعهد العزة .. ٦٣

الفصل الخامس

مناقشة البيانات

أ. سياسات إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة ٦٨

ب. كفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة ٧١

ج. برامج تنمية الكفاءة المهنية في إدارة الموارد البشرية بمعهد العزة ٧٦

الفصل السادس

الخاتمة

٧٧.....	أ. الخلاصة.....
٧٨.....	ب. الاقتراحات.....
٨٠.....	المراجع.....
٨٥.....	الملاحق.....

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
٧	الدراسات السابقة	١.١
٣٧	مؤهل معلمين في معهد العزة	٤.١
٤٠	تقييم الأداء في إدارة أنشطة التعليم	٤.٢
٤١	تقييم الأداء المهني والالتزام بالعمل	٤.٣

قائمة الرسوم

الصفحة	العنوان	الرقم
٣٤	تقنيات البيانات لمايلز وهوبارمان	٣.١
٤٠	خريطة المفاهيم في توظيف العمل بمعهد العزة	٤.١
٧٦	خريطة المفاهيم مصدر فروع الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية	٥.١

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
٨٧	رسالة إستأذان البحث	١
٨٨	تقرير انهاء عملية البحث	٢
٨٩	رسم هيكل المنظمة	٣
٩٠	الموارد البشرية في معهد العزة	٤
٩٤	تقييم أداء الموظف	٥
٩٥	صور البرامج اللغوية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية	٦
٩٦	أنشطة الموارد البشرية في معهد العزة	٧

٩٧	مقابلة مع معلمين اللغة العربية	٨
٩٨	مقابلة مع نائب رئيس قسم المناهج	٩
٩٨	مقابلة مع رئيس قسم المدرسة	١٠
٩٩	أداة المقابلة مع معلمين اللغة العربية	١١
١٠٠	أداة المقابلة مع رئيس ونائب المدرسة	١٢
١٠١	الحصول السنوي	١٣

الفصل الأول

الإطار العام

أ. خلفية البحث

إدارة الموارد البشرية هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم. أمّا أهمية إدارة الموارد البشرية هي توفير جميع الإجراءات المتعلقة بالعمال لضمان الإنتاجية الأفضل و الأداء الأعلى، ومن هذه الإجراءات : الخدمات - إعداد و هتية الأفراد العاملين - إعداد البرنامج التدريبية - إدارة الأجور و الحوافز وغيرها¹. لذلك ، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية ضرورية، بحيث تعمل جميع إجراءات الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية بشكل صحيح ، بما في ذلك تكوين وتطوير القدرات المهنية للمعلمين.

الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية لها علاقة وثيقة بالتغلب على مشاكل ونجاح عملية تعلم اللغة العربية للطلاب. يجب أن يكون المعلمون كأهم عامل في التعلم قادرين على تحسين كفاءتهم من مظاهر تحسين جودة طلابهم. يمكن معالجة صعوبات الطلاب في اكتساب مفردات جديدة وفهم بنية وقواعد القراءة أو النطق باللغة العربية من خلال ملاءمة استخدام أساليب أو استراتيجيات تعلم اللغة العربية من قبل المعلمين في عملية التدريس والتعلم. لذلك في هذه الحالة ، فإن دور الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية مطلوب ومهم للغاية. قال طوفان في بحثه إن الكفاءة المهنية للمعلمي ستؤدي إلى كفاءة تربوية جيدة. قبل أن يتمكن المعلمون من فهم الطلاب ، وتصميم أو هيكله التعلم

¹ خالد رجم ورشيد منصرية، إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصديمرباح-ورقلة، ٢٠١٧، ص.٠٦.

وتنفيذ التعلم في الفصل الدراسي ، يجب على المعلمين إتقان المواد التعليمية على نطاق واسع وعميق ، سواء في مواد المناهج الدراسية أو المادة العلمية التي تغطيها هذه المواد ، بالإضافة إلى إتقان الهياكل العلمية و المنهجيات.^٢

من المؤسف ظهرت الحالة الواقعية لا يزال العديد من المؤسسات التي لا تتمتع بمستوى جيد من الكفاءة لمعلمي اللغة العربية المحترفين من خلال إدارة الموارد البشرية لديهم. تظهر الأبحاث التي أجرتها السنوسي^٣ أن الافتقار إلى الكفاءة المهنية المثلى للمعلمين له تأثير على جودة الخريجين في المدرسة مسدرة الثانوية الثانية بجيماهي. العوامل الأساسية هي عدم كفاية المرافق والبنية التحتية، والمؤهلات الأكاديمية غير مناسبة، ومستوى انضباط المعلمن لا يزال منخفضًا، ونقص التوجيه، ونقص تدريب معلمي اللغة العربية بحيث لم تتحقق أهداف تعلم اللغة العربية. أجرى مسواني و سوسياواتي أيضًا بحثًا حول الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية الحكومية بجاكرتا. تشير نتائج الدراسة على الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية الحكومية بجاكرتا من ناحية إتقان المواد العربية (المحتوى) يقع في فئة "منخفض جدًا"^٤. ويدعم بمعادلة درجات نتائج اختباراتهم في اللغة العربية، وهي ٥٢.٢٣. بمراجعة هذه المشكلة ، مهم جدًا توفير مستوى كفاءة معلمي اللغة العربية في إدارة الموارد البشرية للمعلمي في أي مستوى من المؤسسات التعليمية.

² Tupan Mi, Peran Kompetensi Profesional Guru Terhadap Pemahaman Konsep Siswa Pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pelita Harapan, 2019

³ Anwar Sanusi, "Analisis Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Lulusan Melalui Pembelajaran Bahasa Arab Di Sekolah: Studi Kasus Terhadap Guru Bahasa Arab Di Madrasah Aliyah Al-Musdariyah 2 Kota Cimahi" (Phd Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia, 2019).

⁴ Maswani Maswani And Wati Susiawati, "Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab Madrasah Aliyah Negeri (Man) Di Jakarta," *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban* 4, No. 2 (2017): 185–203.

بناءً على القانون رقم ١٤ العام ٢٠٠٥ بشأن المعلمين والمحاضرين ، تنص المادة ١٠ فقرة (١) على أن الكفاءة التربوية والكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية والكفاءة المهنية هي أربعة أشياء ملحة للغاية لإنشاء مدرسين محترفين ، معتمدين وطنياً ، مثل فضلاً عن المعايير الدولية. يتماشى هذا الأمر ببيونسكو (UNESCO) العام ٢٠٣٠ أنه يجب أن يكون لدى جميع أعضاء البلدان في الأمم المتحدة جودة مدرس موحدة. من هنا يتجلى أنّ الأمر واجب للمعلمي اللغة العربية أيضاً.

معهد العزة العالمية الإسلامية ومعهد العزة للقيادة هي مدارس بنظام المعهدي وتستند إلى المعايير الدولية في المدارس الإعدادية أو المتوسطة والثانوية. إن إدراج لغة أجنبية كأحد محتويات منهج التعلم في هذه المؤسسة ، يجعل تعلم اللغة العربية لا يستخدم فقط خلال الساعات الأكاديمية وتعلم الفصول الدراسي ، بل يتطلب أيضاً من الطلاب تطوير مهارات عربية منتجة للأنشطة خارج الفصل الدراسي. ويثبت ذلك من خلال الإنجازات التي حققها الطلاب ، ومنها إنجازات المركزين الأول والثاني في منافسة اللغة العربية على المستوى الوطني (كومباناس) KOMBANAS للمدرسة المتوسطة. وكذلك خريجها الذين يدخلون جامعات الشرقية مثل جامعة الأزهر بمصر^٥. لدعم أنشطة ومناهج تعلم اللغة العربية في المدارس ، وتحسين كفاءات الطلاب لإنتاج طلاب وخريجين جيدين في مجال اللغة ، تمتلك معهد العزة العالمية الإسلامية ومدرسة العزة للقيادة معايير كفاءة المعلم في عملية التوظيف وتطوير كفاءات المعلمين يشارك في إدارة الموارد البشرية في تحسين معلمي اللغة العربية المحترفين أو المهنيين.

^٥مقابلة الباحثة بمصدر البحث، معلم اللغة العربية في معهد العزة "فيروس أفرا الماجيستسر"

توضح البيانات أعلاه أن استخدام هذا الكائن كبحت يمكن أن يوفر آثاراً نظرية وعملية. ومن بين هذه المعاني أن هذا البحث يوفر نمط دور معياري لمعلمي اللغة العربية من حيث الكفاءة المهنية. على سبيل المثال، من خلال الأنشطة التي تنظمها إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية وعملياً يمكن استخدام هذا البحث كمرجع لعملية تنفيذ برنامج الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية. من خلال هذا الجهد البحثي ، من المأمول أن يساعد العديد من المؤسسات على تحسين الكفاءة المهنية لمواردها البشرية التي حصلت على تصنيف فئة منخفضة.

على اثر ذلك، وجود مشاكل على قلة فعالية تعلم اللغة العربية وانخفاض الكفاءة المهنية للمعلمين بدافع نقص التدريب والتطوير وتأهيل كفاءات معلمي اللغة العربية من المؤسسات البحثية، أرادت الباحثة بتوضيح كيفية إنشاء أنشطة لزيادة كفاءة معلمي اللغة العربية المحترفين أو المهنيين في إدارة الموارد البشرية بمعهد العزة العالمية الإسلامية ومعهد العزة للقيادة.

ب. أسئلة البحث

نظرا بما ذكرت الباحثة خلفية البحث السابقة فإنّ أسئلة البحث منها:

١. كيف سياسات إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو؟

٢. كيف كفاءات المهنية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو؟

٣. كيف برامج تنمية الكفاءة المهنية في إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية بمعهد

العزة العالمية الإسلامية باتو؟

ج. أهداف البحث

استفدت الباحثة بتقديم البحث لتحقيق الغرض فيما يلي:

١. لوصف سياسات إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو؟
٢. لوصف كفاءات المهنة لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو؟
٣. لوصف برامج تنمية الكفاءة المهنية في إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو؟

د. أهمية البحث

تنقسم أهمية البحث إلى ثلاثة جوانب :

١. الجانب التطبيقي : يفيد مجتمع العام لأن يكون مرجعا في إدارة الموارد البشرية لدى معلمي اللغة العربية
٢. الجانب النظري : ليكون البحث المصدر المرجعي في ترتيب وتعيين معيار الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية
٣. الجانب المؤسسة : ليكون البحث المصدر المرجعي لتحقيق إدارة منهجية للموارد البشرية في تكوين مدرسين محترفين للغة العربية

هـ. حدود البحث

١. الحد المكاني : مكان البحث في معهد العزة العالمية الإسلامية و معهد العزة للقادة

٢. الحد الزمني : بالسنة الدراسية ٢٠٢١/٢٠٢٢

٣. الحد الموضوعي : إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية

و. تحديد المصطلحات

١. إدارة الموارد البشرية :

إدارة الموارد البشرية هي علم أو طريقة لكيفية إدارة العلاقة ودور الموارد التي يمتلكها الأفراد بكفاءة وفعالية ويمكن استخدامها على النحو الأمثل بحيث يتم تعظيم الأهداف

مع الشركة والموظفين والمجتمع.

٢. الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية :

الكفاءة المهنية لمعلمي تعليم اللغة العربية هي قدرة أو إتقان المعلم في إتقان مواد تعلم اللغة العربية على نطاق واسع وعميق مما يسمح له بتوجيه الطلاب والقيام بمهنتهم كمعلمين محترفين وفقاً لمعايير الكفاءة المحددة.

٣. معهد العزة العالمية الإسلامية والقيادة:

مدرسة عالمية بنظام المعهدي إسلامي. فيها أنشطة لغوية داخل الفصل الدراسي أو خارجه ، مدعومة بأنشطة تعلم الدينية باللغة العربية والأنشطة اللغوية اليومية في المعهد.

ز. الدراسات السابقة

الجدول ١.١

الدراسات السابقة

الرقم	اسم الباحث	الموضوع	النتائج	مساواة البحث	فرق البحث
١	خالد الدين (٢٠١٩)	العوامل الداعمة والمثبطة في إدارة الموارد البشرية لتعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي الدينية الإسلامية بمدرسة المتوسطة الإسلامية "السلام كاجانا	نتائج هذا البحث تظهر تخطيط الموارد البشرية وتوظيف واختيار الموارد البشرية، التدريب وتنمية الموارد البشرية ، تقييم أداء الموارد البشرية التي تهدف محتوياتها إلى تعزيز ويؤدي إلى أن يصبحوا معلمين محترفين. ويظهر بأن من العوامل المطبقة في إدارة الموارد البشرية للمعلمي غير فعالة وقلة	يبحثان عن التدريب وتنمية الموارد البشرية في الإدارة لأن يصبحوا معلمًا محترفًا	تركز الدراسات البحثية السابقة على إدارة الموارد البشرية لمعلمي الديني الإسلامي أمّا هذا البحث يركز على الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية

⁶ Kholidin, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membina Profesionalisme Guru Pai Di Mts Assalam Kejene Pecalang" (Phd Thesis, Iain Pekalongan, 2019).

		الأداء.	بيمالانج"		
٢	فؤادة (٢٠١٩) ^٧	الجهود المبذولة لزيادة كفاءة المعلم من خلال منتدى MGMP	نتائج هذا البحث تظهر أن الكفاءات التي يركز عليها هذا المنتدى هي الكفاءات التربوية على ما يظهر في الندوات الوطنية ، والكفاءات المهنية التي تمثلها ورش العمل والتدريب والكفاءات الاجتماعية تتجسد في العروض والنشاطات. الاجتماع الوطني. يشير إلى أن منتدى MGMP قادر على استيعاب المعلمين بشكل منهجي لتحسين الكفاءات الفردية.	يبحثان عن الكفاءات المهنية لمعلمي اللغة في المؤسسة ،	التركيز على دراسة زيادة احتراف المعلم من خلال منتدى اللغة العربية MGMP. بينما هذه الدراسة يمكن أن يكون هذا الموقف البحثي بحثًا تكميلاً أكثر تعمقًا حول كيف إدارة الموارد البشرية في ابداع مدرسين محترفين للغة العربية في المدارس.

⁷ Nafisatul Fuadah, Sheila Nashiba, And Zakiyah Arifa, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Arab Melalui Forum Mgmp Bahasa Arab Se-Indonesia," *Arabia* 11, No. 2 (2019): 1–16.

٣	حبيب (٢٠١٨) ^٨	إدارة الموارد البشرية MGMP اللغة العربية في المدرسة المتوسطة الأسلامية	تحصل نتائج البحث بأن MGMP اللغة العربية في المدرسة المتوسطة الأسلامية بها بالفعل هيكل تنظيمي مستقل ، بحيث يكون لها تأثير على تطوير البرامج والأنشطة والموارد المعلم البشرية والتطوير واللغة والمراقبة العربية والتقييم.	يبعثان عن البرامج المنظمة من المؤسسة لتنمية كفاءات المعلم اللغة العربية
---	-----------------------------	--	---	---

مفضلة هذا البحث هي في نتائج هذه الدراسة وصفاً لحل مشكلة إدارة الموارد البشرية غير المنتظمة في المؤسسات التعليمية. مثل توفير طريقة لإدارة الموارد البشرية للعمل بشكل جيد قدر الإمكان من خلال الوظائف التشغيلية والإدارية. بالإضافة إلى ذلك ، قدمت هذه الدراسة أيضاً وصفاً للأنشطة لزيادة الكفاءة المهنية للمعلم من خلال المؤسسات الفردية ، على عكس الدراسات السابقة التي تستخدم مرافق مؤسسية أو مجتمعية أخرى.

⁸ Abdul Chabib, "Manajemen Pengembangan Mgmp Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Tarbiyatuna* 9, No. 1 (2018): 18–32.

الفصل الثاني

الإطار النظري

من أجل أن يجري هذا البحث متعمقا، يحتاج عدة نظريات لمناقشتها لتحويل

نتائج البحث إلى نظرية جديدة أو نظرية تكميلية. بينهم:

المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية

١. مفهوم إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية هي الإجراءات من أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تركز على الممارسات والسياسات وكذلك وظائف الإدارة لتحقيق الأهداف التنظيمية. عناصر إدارة الموارد البشرية هم بشر كعاملين في الشركة.^٩ يلعب البشر دائما دورا نشطا ومهيما في كل نشاط للشركة لأن البشر موظفون (تجنيد). ستحصل مقارنة معايير الأداء مع الأداء الفعلي على تقييم للأداء وهو أساس تطوير الموظفين وتدريبهم (التدريب والتطوير). يمكن استخدام معايير الأداء ومتطلبات الوظيفة لتحديد القيمة أو قيمة الوظيفة التي تكون أساس تقديم التعويض. الموارد البشرية هي عامل مركزي في المنظمة. أيا كان الشكل والغرض ، يتم إنشاء المنظمة على أساس رؤية لصالح البشر ويتم تنفيذ مهمتها من قبل البشر. لذا، فإن البشر هم عامل استراتيجي في جميع الأنشطة التنظيمية.^{١٠}

⁹ Tjutju Yuniarsih And Mochammad Sugiharto, "Human Resource Management Model To Create Superior Performance," *International Journal Of Education* 9, No. 1 (2016): 75–81.

¹⁰ Zainur Arifin And Muhammad Asrori Ma'sum, "Mengembangkan Kreatifitas Peserta Didik/Inklusif: Studi Kritis Manajemen Sdm Guru," *Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, No. 2 (2020): 253–84.

بحسب بخاري زينون ، فإن الموارد البشرية هي موارد تأتي من البشر. العديد من المفاهيم المختلفة للموارد البشرية إلى القدرات التي يمتلكها البشر ، ويقال أن البشر لديهم موارد ولا يمكن فصلها عن القدرات التجديدية التي يمتلكها البشر. البشر في حد ذاتها لديهم موارد في شكل قوة. لذا فإن مصطلح الموارد البشرية يشمل كل الطاقة البشرية والمهارات والمواهب والمعرفة. إن استجواب الموارد البشرية في الأساس هي مسألة تحسين الإمكانيات البشرية لحياتهم وحياة المجتمع الأوسع. لأن الموارد التي يملكها البشر هي رأس مالمهم لحياتهم.¹¹ ومن هنا يدلّ بأنّ إدارة الموارد البشرية هي علم أو طريقة لكيفية إدارة العلاقة ودور الموارد (العمالة) التي يمتلكها الأفراد بكفاءة وفعالية ويمكن استخدامها على النحو الأمثل بحيث يتم تحقيق أهداف المنظمة، أو الشركة أو المؤسسة.¹²

٢. أهمية الإدارة الموارد البشرية

قال ويجايا¹³ إنّ أهمية الإدارة الموارد البشرية التعليمية هي أحد محددات نجاح / فشل المدرسة. يتم تحديد الميزة التنافسية للمدارس إلى حد كبير من خلال جودة الموارد البشرية التعليمية. يجب التعامل مع الموارد البشرية التعليمية بشكل شامل في إطار نظام إدارة الموارد البشرية التعليمي الذي يكون استراتيجيًا ومتكاملاً ومتربطاً وموحداً. تحتاج المدارس حقًا إلى موارد بشرية تعليمية مختصة ولديها بعض الكفاءات اللازمة لدعم التنفيذ الناجح لعملها.

¹¹ Khozainul Ulum And Mohammad Dliyaul Muflihah, "Rekrutmen Dan Pemeliharaan (Maintenance) Karyawan Disabilitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani," *Jes (Jurnal Ekonomi Syariah)* 5, No. 2 (2020).

¹² Febiani Sofie, "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada Cv Kota Agung)," *Jurnal Wacana Ekonomi* 18, No. 1 (2018): 001–012.

¹³ David Wijaya, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru Dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah," *Jurnal Pendidikan Penabur* 12, No. 8 (2009): 69–86.

٣. أهداف الإدارة الموارد البشرية

الهدف الأساسي في إدارة الموارد البشرية هي زيادة دعم الموارد البشرية في محاولة لتحسين تحقيق أهداف منظمة أو مؤسسة. كما قول ساديلي بأن إدارة الموارد البشرية تهدف لتحسين المساهمة الإنتاجية للأفراد أو القوى العاملة في المنظمة أو الشركة بطريقة مسؤولة استراتيجيًا وأخلاقيًا واجتماعيًا، ويحقق المديرين وهيئة إدارة الموارد البشرية من خلال تحقيق أهدافهم. لا تعكس أهداف إدارة الموارد البشرية إرادة الإدارة العليا فحسب، بل يجب أن توازن أيضًا بين تحديات المنظمة ووظيفة الموارد البشرية والأشخاص المتأثرين. ومن ثمّ ذلك أهداف إدارة الموارد البشرية هي التركيز بشكل أكبر على تطوير التعليم الجيد، وتكوين موارد بشرية موثوقة ومنتجة وخلاقة ومتميزة.^{١٤}

٤. وظائف إدارة الموارد البشرية

لتحسين احترافية المعلمين والموظفين الإداريين ، يمكن القيام بذلك من خلال:
(١) المشاركة في التدريب، سواء في التدريب الداخلي أو خارج المدرسة وبعد التدريب، يجب أن يؤثر على المعلمين/الموظفين الإداريين الآخرين، (٢) توفر المدارس الكتب أو الموظفون الإداريون الآخرون. المراجع الكافية للمعلمين/الموظفين الإداريين، و (٣) تشجيع وتسهيل المعلمين/الموظفين الإداريين لإجراء دروس خصوصية من خلال أنشطة MGMP أو MGBK على مستوى المدرسة أو المنطقة/المدينة. أشكال الجهود المبذولة لتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين والموظفين الإداريين، على سبيل

¹⁴ Sadili Samsudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Cv Pustaka," Setia. Bandung, 2006. Hal. 5

المثال التدريب على المناهج، وتطوير وسائط التعلم ، ومهارات استخدام الكمبيوتر، واستخدام التكنولوجيا، والمعلومات والاتصالات، والمحفوظات، والمكتبات، وإدارة المختبرات، وغيرها.¹⁵

في الأساس ، تتمثل وظيفة إدارة الموارد البشرية في لعب دور مهم في تحديد جودة الموارد البشرية في الوكالة. تنقسم وظيفة إدارة الموارد البشرية إلى قسمين ، وهما الوظائف الإدارية والتشغيلية

يوضح حاسبوان¹⁶ أن الوظائف الإدارية في إدارة الموارد البشرية تشمل :

(١) التخطيط (Planning)

التخطيط هو خطة القوى العاملة التي يتم تنفيذها بفعالية وكفاءة مع احتياجات الشركة في المساعدة على تحقيق الأهداف. يتم التخطيط من خلال إنشاء برنامج التوظيف. يتضمن برنامج التوظيف تنظيم الموظفين وتوجيههم ومراقبتهم وشرايتهم وتطويرهم وتعويضهم ودجمهم وصيانتهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم. سيساعد برنامج التوظيف الجيد والمناسب في تحقيق أهداف الشركة والموظفين والمجتمع. وفقا بقول أمر الله إذا كان كل إدارية بدون تخطيط دقيق للبرامج، فمن المؤكد أن النتائج لن تكون مرضية ولن تكون قادرة على تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة. لذلك، التخطيط هو الخطوة الأولى المحتاجة لأن يكون الإدارية المتجودة.¹⁷

(٢) التنظيم (Organization)

¹⁵ Basuki Jaka Purnama, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah," *Jurnal Manajemen Pendidikan Uny* 12, No. 2 (2016): 113839.

¹⁶ Malayu Sp Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Bumi Aksara, 2019. Hal. 21

¹⁷ Abdul Malik Karim Amrullah, Zahrotun Nida, And Abdul Muntaqim Al Anshory, "Strategic Management Of Arabic Language Learning Programs/إدارة استراتيجية برنامج تعليم اللغة العربية," *Ijaz Arabi Journal Of Arabic Learning* 4, No. 1 (2021).

التنظيم هو نشاط لتنظيم جميع الموظفين من خلال تحديد تقسيم العمل وعلاقات العمل وتفويض السلطة والتكامل والتنسيق في المخطط التنظيمي. المنظمة هي وسيلة لتحقيق غاية. مع وجود منظمة جيدة سيساعد على تحقيق الأهداف بشكل فعال.

(٣) التوجيه (*Routing*)

التوجيه هو نشاط يوجه جميع الموظفين، لذلك يريدون العمل معاً والعمل بفعالية وكفاءة في المساعدة على تحقيق أهداف الشركة والموظفين والمجتمع. يتم تنفيذ التوجيه من قبل القائد عن طريق تعيين المرؤوسين للقيام بجميع واجباتهم بشكل صحيح.

(٤) التحكم (*Control*)

التحكم هو نشاط للتحكم في الموظفين للامتثال للوائح الشركة الحالية والعمل وفقاً للخطة. إذا كانت هناك انحرافات، فسيتم إجراء إجراءات تصحيحية وتحسينات على الخطة. تشمل رقابة الموظفين الحضور والانضباط والسلوك والتعاون وتنفيذ العمل والحفاظ على بيئة العمل.

أما الوظائف التشغيلية لإدارة الموارد البشرية :

أ. الاستعداد والمشتريات

المشتريات هي عملية سحب واختيار وتعيين وتوجيه واستقراء للحصول على موظفين متوافقين مع احتياجات الشركة.^{١٨} أنشطة تحليل الوظيفة، والأنشطة

¹⁸ Malayu Sp Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Bumi Aksara, 2019. Hal. 21

لمعرفة الوظائف الحالية في المنظمة جنبًا إلى جنب مع واجبات أصحاب الوظائف (وصف الوظيفة)، ومواصفات الوظيفة وتوحيد الوظائف. تخطيط الموارد البشرية هو معرفة احتياجات القوى العاملة في الوقت الحاضر أو المستقبل وفقًا للعدد والخبرة والنوع. الخطوة التالية في التخطيط هي التوظيف وفقًا للشروط التي تحددها المنظمة أو المؤسسة. بعد قبول الموارد البشرية، لا يزال البعض منهم بحاجة إلى التوجيه لتلبية احتياجات المنظمة أو المؤسسة وتزويدهم بالمكان المناسب.¹⁹

ب. التطوير والتقييم (*Development and Organization*)

التنمية هي عملية لتحسين المهارات الفنية والنظرية والمفاهيمية والأخلاقية للموظفين من خلال التعليم والتدريب. يجب أن يكون التعليم والتدريب المقدمين متوافقين مع احتياجات الوظائف الحالية والمستقبلية.²⁰ بعد القيام بأنشطة منتظمة. يجب الاستمرار في زيادة إنتاجية الموارد البشرية من خلال دعم الأنشطة بحيث لا يكون هناك تقادم في قدراتهم بسبب التأثيرات البيئية. ثم يتم إجراء تقييم لما إذا كان الأداء المقدم من الموارد البشرية يتوافق مع ما هو متوقع ويقدم ملاحظات لتحسين قدرات الأداء.²¹

ج. التعويضات (*Compensation*)

التعويض هو تقديم مكافأة مباشرة وغير مباشرة في شكل أموال أو سلع للموظفين مقابل الخدمات المقدمة للشركة. مبدأ التعويض عادل ومنصف. يمكن

¹⁹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002), Hal 4-5

²⁰ Yudi Ardian Rahman, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* 4, No. 2 (2020).

²¹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002), Hal 4-5

تفسير الإنصاف وفقاً لأداء عمله، والوسائل المناسبة التي تمكنه من تلبية احتياجاته الأساسية ويسترشد بالحد الأدنى للأجور الحكومية وعلى أساس الاتساق الداخلي والخارجي.²² للحفاظ على روح ودافع الأداء والحفاظ عليها، يتم منح الموظفين التمتع ومزايا أخرى من خلال عقد برامج الرعاية الاجتماعية.²³

د. التكامل (*Integration*)

التكامل هو نشاط لتوحيد مصالح الشركة واحتياجات الموظفين، من أجل خلق تعاون متناغم ومفيد للطرفين. تحقق الشركة ربحاً، ويمكن للموظفين تلبية احتياجاتهم من نتائج عملهم.²⁴ و التكامل تشكل صلة الموظفين في الجهود المبذولة لتحفيز الموظفين، وتمكين الموظفين، والتي يتم تنفيذها من خلال ترتيبات العمل الجيدة، وزيادة انضباط الموظفين للامتثال للوائح والسياسات القائمة وتقديم التوجيه. إجراء تعاون تآزري مفيد بين الموظفين الأفراد. وفي أوقات معينة ، يتم إجراء تقييم لقياس مدى أداء الموارد البشرية لوظيفتها.²⁵

هـ. الصيانة (*Maintenance*)

الصيانة هي نشاط لتحسين الحالة الجسدية والعقلية والولاء للموظفين، بحيث يستمر الموظفون في العمل معاً حتى التقاعد. يتم إجراء الصيانة الجيدة في شكل برنامج رعاية يعتمد على احتياجات معظم الموظفين ويسترشد بالاتساق الداخلي والخارجي.

²² Yudi Ardian Rahman, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* 4, No. 2 (2020).

²³ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002), Hal 4-5

²⁴ Sakban, Ifnaldi Nurmal, And Rifanto Bin Ridwan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Alignment: Journal Of Administration And Educational Management* 2, No. 1 (2019): 93-104.

²⁵ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002), Hal 4-5

و. الانضباط (Discipline)

الانضباط هو وظيفة مهمة لإدارة الموارد البشرية ومفتاح لتحقيق الأهداف لأنه بدون الانضباط الجيد يصعب تحقيق أقصى الأهداف.

ز. الإنهاء (Termination)

إنهاء هو علاقة عمل الشخص من الشركة. هذا الفصل ناتج عن رغبات الموظف ورغبات الشركة وانتهاء عقد العمل والتقاعد وأسباب أخرى.

٥. إدارة الموارد البشرية في التربية (المعلم)

يجب على المدرسين كمحترفين في مجال التعليم، بالإضافة إلى فهم الأمور الفلسفية والمفاهيمية، معرفة وتنفيذ الأمور الفنية، بما في ذلك إجراء تفاعلات التدريس والتعلم من خلال امتلاك رأس مال أساسي في هذه التفاعلات، وهما القدرة على تصميم البرامج و المهارات اللازمة لتوصيل البرنامج للطلاب، سيكون رأس المال هذا مملوكاً لمعلمين يتمتعون بمستوى من الكفاءة.^{٢٦} من وجهة نظر التربية الإسلامية، تشتمل النوعية الروحية للإنسان على ثلاثة مجالات عند ساديلي، منهم: المعرفية والعاطفية والنفسية الحركية. يتم وصف جودة المجال المعرفي من خلال مستوى الذكاء الفردي. بينما يتم وصف جودة المجال العاطفي بمستوى الإيمان والشخصية

²⁶ Sardiman Am, "Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar," Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011. Hal. 152

ونزاهة الشخصية وما إلى ذلك. وفي الوقت نفسه، تنعكس جودة المجال النفسي من خلال مستوى المهارة والإنتاجية والقدرة على الاستفادة من فرص الابتكار.

يشمل مصطلح الموارد البشرية كل الطاقة البشرية والمهارات والمواهب والمعرفة التي يحتمل استخدامها ويمكن استخدامها لغرض إنتاج وتقديم خدمات مفيدة. وبالتالي يمكن استنتاج أن الموارد البشرية هي قدرة متكاملة للعقل والقوة الجسدية التي يمتلكها الأفراد. لذلك فإن الموارد البشرية خاصة في مجال التعليم ، لديها قوة الفكر في شكل ذكاء بمعياره هو *IQ* (حاصل الذكاء) والذي سيتم تنفيذه لاحقاً لإنشاء الأفكار، بينما تهدف القوة المادية إلى قوة الشخص للقيام بالعمل وقدرته على الصمود في مواجهة العقبات. ومن هذا المنطلق يمكن أيضاً فهم أن البشر هم بشر ، في حين أن الموارد البشرية هي مجمل قدرة الفكر والقوة الجسدية الموجودة في ذلك الشخص.^{٢٧} وفقاً بقول أمر الله، تحتاج الإدارة التربوية إلى تطبيق نظام المعلومات في المجال التربوي. يمكن القول بأنّ الحاجة إلى نظام المعلومات قائمة طالمة أن المنظمة تنوي البقاء الحية، كفاءة في توجيه وتنظيم وموازنة كافة انشطتها للوصول إلى النتائج التي وجدت من اجلها خاصة إذا ما قارن بقاء المنظمة في بيئة عمل متغيرة ومتطورة. ولا سيما في تشكيل سياسات المنظمة أو المؤسسة التربوية.^{٢٨}

²⁷ Sadili Samsudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Cv Pustaka," Setia. Bandung, 2006. Hal. 5

²⁸ Abdul Malik Karim Amrullah And Zenib Mohamed M. Alfege, "نظم المعلومات الإدارية" ، "Abjadia 1, No. 1 (2016): 63-69.

فيما يلي الدور الذي تعطيه إدارة الموارد البشرية خاصة للمعلمين في المؤسسة.
بما في ذلك التخطيط وتعيين المعلمن وتطوير الكفاءات والتقييم. الوصف على
النحو التالي:

أ) التخطيط

وفقاً لكورومفي، التخطيط هو عملية تحديد الأهداف والإجراءات اللازمة لتحقيق الهدف. يفكر المديرون بعناية في الأهداف والإجراءات وتستند أفعالهم إلى الأساليب والخطط أو المنطق وليس على المشاعر. ثم في هذه المرحلة يجب على المحرك الإداري أن ينظم بشكل صحيح ومنهجي بحيث يتم تنفيذ جميع أنشطة المؤسسة بواسطة مواردها البشرية.²⁹

ب) التجنيد/التوظيف

في نطاق التعليم، يركز توظيف الموارد البشرية بشكل أكبر على تدبير المعلمن في المدارس. عدة أسباب هي أساس الحاجة إلى أنشطة التوظيف المعلمن في المدرسة ، بما في ذلك: (١) التوسع في المدارس، سواء توسيع قدرة الطلاب (التحاق التلاميذ) أو توسيع أو تطوير برامج التعليم، بحيث يتطلب الأمر مدرسين إضافيين ذوي صلة (٢) إجازة المعلم بسبب عدم الرضا عن ظروف العمل، والأجور المنخفضة، وعوامل أخرى، تؤدي إلى نقص المعلمن في المدارس ؛ (٣) هناك نقل المعلمن إلى مدارس أو وظائف أخرى ؛ (٤) شراء أو إنشاء مدارس

²⁹ Kompri, *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren* (Prenada Media, 2018). Hal. 51

جديدة، بحيث تكون هناك حاجة إلى المعلمن كشرط أساسي لتنفيذ عملية الخدمة التعليمية.³⁰

تنص ألفية على أن "التوظيف يتم بسبب الوظائف الشاغرة لعدة أسباب"، وهي: إنشاء منظمات / مؤسسات جديدة، وأعباء العمل الكبيرة، وتوسيع المؤسسات، وتوسيع الوظائف، ونقل الموظفين، والموظفين الذين يتقاعدون أو يموتون. ستبحث المنظمات أو المدارس عن موظفين جدد إذا كان هناك نقص في الموارد البشرية.³¹

ج) التدريب والتطوير

تهدف التدريب والتطوير لتحسين المعرفة والمهارات والقدرات والكفاءات والمهارات والمواقف والأداء والمسؤوليات للموظفين بحيث يكونون أكثر فعالية وكفاءة في تحقيق أهداف البرنامج والأهداف المؤسسية. هناك حاجة إلى تطوير الموارد البشرية والتدريب لأن تحديات العمل تتغير دائمًا. تعتبر أنشطة تدريب وتطوير الموارد البشرية مهمة جدًا أيضًا بسبب التطورات والتطورات التكنولوجية يوضح جوبار في شمس الدين³² أن أداء العمل هو مستوى تنفيذ المهمة الذي يمكن تحقيقه بواسطة شخص أو وحدة أو قسم باستخدام القدرات الحالية والحدود الموضوعية لتحقيق الأهداف التنظيمية. تقييم الأداء هو أحد العوامل الرئيسية في تطوير منظمة أو مؤسسة بشكل فعال. يمكن أن تؤدي تقييمات أداء

³⁰ Rusdiono Mukri And Maemunah Sa'diyah, "Manajemen Sdm Dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus Sdit Insantama Leuwiliang," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3, No. 2 (2021): 268–79.

³¹ Sakban, Ifnaldi Nurmal, And Rifanto Bin Ridwan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Alignment: Journal Of Administration And Educational Management* 2, No. 1 (2019): 93–104.

³² Sadili Samsudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Cv Pustaka," *Setia. Bandung*, 2006. Hal. 5

العمل التي يتم إجراؤها بشكل صحيح ومنتظم إلى زيادة دافع وولاء الموارد البشرية للمنظمات/المؤسسات. لذلك ، هناك حاجة ماسة إلى المعلومات ذات الصلة والموثوقة حول أداء عمل الموظف لتحسين أداء الموارد البشرية لأنها ستسهل صياغة سياسات أخرى.

٦. سياسات إدارة المؤسسة التربوية

السياسات هي سلسلة من المفاهيم والمبادئ التي تعمل كمبادئ توجيهية وأساس لخطط في تنفيذ الوظيفة والقيادة وطريقة التصرف. يمكن تطبيق المصطلح على الحكومات ومنظمات ومجموعات القطاع الخاص، وكذلك الأفراد. وفقًا لهالورد وأبراهام في إيراوان ، فإن معنى السياسات هو برنامج لتحقيق الأهداف والقيم والممارسات الموجهة.^{٣٣} بشكل عام، السياسات لها تعريف لسلسلة من الإجراءات التي يتخذها شخص أو مجموعة بطريقة مباشرة للحصول على أهداف معينة أو تحقيقها

السياسات في التعليم هي العملية برمتها ونتيجة تنظيم الخطوات الاستراتيجية التي تصب في رؤية ورسالة التعليم التي تهدف إلى تحقيق الأهداف التعليمية في الإطار الزمني المتفق عليه.

سياسات إدارة المؤسسة التربوية عند الحكومة تشكل من عدة العناصر، منها:^{٣٤}

³³ Muhammad Wirawan, "Evaluasi Kebijakan Dana Bantuan Operasional Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Pada Sekolah Dasar Negeri Percobaan 1 Kota Malang)" (Phd Thesis, Brawijaya University, 2015).

³⁴ Muhamad Mustari And M. Taufiq Rahman, "Manajemen Pendidikan" (Raja Grafiika Persada, 2014). Hal. 238-239.

١) نسعى جاهدين للتوسع والتوزيع المتكافئ للفرص للحصول على تعليم عالي الجودة لجميع الإندونيسيين من أجل إنشاء شعب إندونيسي عالي الجودة مع زيادة كبيرة في ميزانية التعليم.

٢) تحسين القدرات الأكاديمية والمهنية وكذلك تحسين رفاة الكادر التعليمي حتى يتمكن المعلمون من العمل على النحو الأمثل، لا سيما في تحسين تعليم الشخصية والشخصية حتى يتمكنوا من استعادة سلطة المؤسسات والموظفين التربويين

٣) إصلاح نظام التعليم، بما في ذلك تجديد المناهج، في شكل تنوع المناهج لخدمة تنوع الطلاب، وإعداد مناهج وطنية ومحلية قابلة للتطبيق وفقاً للمصالح المحلية، وكذلك تنوع أنواع التعليم بطريقة مهنية

٤) تمكين المؤسسات التعليمية، سواء في المدرسة أو خارج المدرسة، كمراكز لتنمية القيم والمواقف والقدرات، فضلاً عن زيادة مشاركة الأسرة والمجتمع مدعومة بالمرافق والبنية التحتية الملائمة.

٥) إصلاح وتعزيز نظام التعليم الوطني على أساس مبادئ اللامركزية والاستقلالية العلمية والإدارة.

٦) تحسين جودة المؤسسات التعليمية التي ينظمها كل من المجتمع والحكومة لإنشاء نظام تعليمي فعال وفعال في مواجهة التطورات في العلوم والتكنولوجيا والفنون.

٧) تطوير جودة الموارد البشرية في أقرب وقت ممكن بطريقة موجهة ومتكاملة وشاملة من خلال مختلف الجهود الاستباقية والتفاعلية من قبل جميع مكونات

الأمة حتى يتمكن جيل الشباب من التطور على النحو الأمثل مصحوبًا بالحق في الدعم والحماية وفقًا لإمكانياتهم.

٨) زيادة إتقان وتطوير واستخدام العلوم والتكنولوجيا، بما في ذلك التكنولوجيا الخاصة بالأمة في عالم الأعمال، وخاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة والتعاونية من أجل زيادة القدرة التنافسية للمنتجات القائمة على الموارد المحلية

المبحث الثاني: الكفاءة المهنية

١. مفهوم الكفاءة المهنية

يُعرّف مصطلح كفاءة المعلم أساسًا على أنه قدرة المعلم. تشير كفاءة المعلم هنا إلى الفهم؛ (١) الكفاءة من حيث القدرة بسبب المهارات التي يمتلكها المعلمون في إدارة واجبات المعلم؛ (٢) الكفاءة من حيث السلطة أو الحق في إدارة واجبات المعلم واتخاذ القرارات بشأن جودة عمله.^{٣٥} يقال إن المعلمن مؤهلين يظهر السلوك الجيد في جهودهم التعليمية. من المتوقع أن يعكس سلوك المعلم بقدرته في إدارة عملية تعليم وتعلم الفعالة والجيدة.^{٣٦} الكفاءة المهنية للمعلمي هي مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها المعلمون ويستوعبونها ويتقنونها في أداء واجباتهم المهنية. الكفاءة المهنية هي القدرة على إتقان المواد التعليمية على نطاق واسع وعميق مما يسمح بتوجيه الطلاب للوفاء بمعايير الكفاءة المنصوص عليها في معايير التعليم الوطني.

³⁵ Titin Fatimah, "Kompetensi Guru Bahasa Arab Dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013," *Guru Tua: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 3, No. 2 (2020): 33-40.

³⁶ M. Insyah Musa, "Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Pelaksanaan Tugas Dalam Mewujudkan Tenaga Guru Yang Profesional," *Jurnal Pesona Dasar* 2, No. 4 (2016).

قال ذوالكفلي المعلمون المحترفون هم مدرسون لديهم الكفاءات المطلوبة في تنفيذ المهام التعليمية. مجموعة من الكفاءات في شكل (المعرفة والمهارات والسلوك) التي يجب امتلاكها واستيعابها وإتقانها من قبل المعلمن في أداء واجباتهم المهنية.³⁷ يلتزم المعلم بمحاولة أن يصبح مدرسًا من خلال زيادة إمكاناته وجودته، حتى يصبح المعلم محترفًا في مجاله. وفقًا للخبراء، فإن المقصود بالمعلمن المحترفين هو كل شيء المعلمن الذين لديهم السلطة والمسؤولين عن تعليم طلابهم في المدرسة وخارج المدرسة. لا تتعلق الكفاءة المهنية للمعلمين بنتائج التعلم فحسب، بل ترتبط أيضًا بدوافع التعلم للطلاب أو الطلاب. أي أن المعلمين المحترفين سيقدمون لأنفسهم حافزًا تعليميًا عاليًا، على العكس من ذلك، فإن الكفاءة المهنية المنخفضة للمعلمين سيكون لها تأثير على تثبيط تعلم الطلاب. يشير مصطلح تثبيط الحافز إلى الحافز الذي يمنع تنفيذ إجراءات معينة.

النطاق المهني لكفاءة المعلم هو أ. فهم تطبيق الأسس التربوية، النفسية والفلسفية والاجتماعية وما إلى ذلك. ب. يفهم ويكون قادرًا على تطبيق نظرية التعلم وفقًا لمستوى نمو الطلاب. ج. قادر على التعامل مع مجال الدراسة وتطويره على عاتقه. د. فهم ويمكن تطبيق مجموعة متنوعة من أساليب التعلم. هـ. قادرة على تطوير واستخدام مختلف الأدوات والوسائط والموارد التعليمية ذات الصلة. قادرة على تنظيم وتنفيذ برامج التعلم.³⁸

٢. أهمية وأهداف الكفاءة المهنية

³⁷ Zulkifli Dan Nadjamuddin Royes, "Profesionalisme Guru Dalam Mengembangkan Materi Ajar Bahasa Arab Di Min 1 Palembang," *Jip (Jurnal Ilmiah Pgm)* 3, No. 2 (2017): 120–33.

³⁸ Mulyasa, "Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009," *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*, 2013.

بشكل عام، مؤشرات الكفاءة المهنية هي إتقان الموضوع على نطاق واسع وعميق وفقاً للمحتوى القياسي لبرنامج وحدة التعليم الموضوعي، أو مجموعة الموضوعات التي يحملها ؛ مفاهيم وأساليب التخصصات العلمية أو التكنولوجية أو الفنية ذات الصلة التي تغطي على مفهومها أو تتسق مع برنامج الوحدة التعليمية أو الموضوع و/أو مجموعة المواد التي يتم تدريسه. ³⁹ تعد الكفاءة المهنية للمعلمين أحد العوامل المحددة لنجاح التعليم الذي يتم إجراؤه في مؤسسة تعليمية. ترتبط الكفاءة المهنية ارتباطاً وثيقاً بالمعلم لأنهم شخصيات مرتبطة ارتباطاً مباشراً بأنشطة التعلم وكذلك الطلاب. ⁴⁰

فيما يتعلق بتعلم اللغة العربية، تعد مشكلة كفاءة المعلم إحدى المشكلات الرئيسية التي تواجه المؤسسات التعليمية التي تدرس اللغة العربية. في دراسة أجراها هاريس مع عينة من معلمي اللغة العربية في ست مدارس ثانوية محمدية مالانج، وجد أن ثلاث مشاكل رئيسية واجهتها مدارس مدينة مالانج في تعلم اللغة العربية كانت ثلاثة ، وهي: (١) مشكلة كفاءة المعلم التي كانت غير موحد. (٢) مشكلة انخفاض اهتمام الطلاب بالتعلم، و(٣) مشكلة المنهج الأقل ارتباطاً باحتياجات الطلاب. هذه المشكلات الثلاثة لها آثار على الجودة المتدنية للطلاب في إتقان اللغة العربية. ⁴¹

هدف إدارة الموارد البشرية يجب تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في المدارس والمدارس الداخلية الإسلامية من أجل توفير رأس مال إضافي للطلاب للحصول

³⁹ Lutfi Nurjanah, "Kompetensi Kepribadian Guru Bahasa Arab Sma Muhammadiyah Bandar Lampung" (Phd Thesis, Uin Raden Intan Lampung, 2019).

⁴⁰ Anggit Kurniawan, "Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab Di Mts Di Mts Negeri 2 Purbalingga" (Phd Thesis, Iain Purwokerto, 2019).

⁴¹ Abdul Haris, "Peningkatan Ketrampilan Bercakap Bahasa Arab Dan Metode Pembelajarannya Untuk Guru Bahasa Arab Sekolah Swasta Se-Kota Malang," *Jurnal Dedikasi* 5 (2008).

على فرص أوسع في عالم العمل. يتم تنفيذ هذا التدريب لتحسين الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية.^{٤٢}

٣. الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية

بعض من أغراض تحليل واجبات المعلمن ، فإن كفاءة أداء مهنة التدريس (كفاءات التدريس العامة) في الأداء الفعلي في عملية التدريس والتعلم، لديها أربع قدرات على الأقل ، وهي التخطيط لعملية التدريس والتعلم، تنفيذ وقيادة / إدارة عملية التدريس والتعلم ، وتقييم التقدم المحرز في عملية التعلم ، والتدريس ، وإتقان الموضوع. من المهارات المطلوبة في الكفاءة المهنية القدرة على إتقان مواد التدريس وتطويرها. لا ينبغي اعتبار القدرة على إتقان الموضوع، كجزء لا يتجزأ من عملية التدريس والتعلم، مكملاً لمهنة التدريس. يجب على المعلمن المحترفين إتقان المواد التي سيتم تدريسها. إن وجود الكتب المدرسية التي يمكن للطلاب قراءتها لا يعني أن المعلمن لا يحتاجون إلى إتقان مادة التدريس. مطلوب من كل مدرس أن يكون لديه معرفة عامة واسعة وأن يعمق خبرته أو الموضوعات التي تقع ضمن مسؤوليته.^{٤٣}

فيما يتعلق بتعلم اللغة العربية في المدارس الثانوية العامة، تعد الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية مشكلة أساسية وكلاسيكية لم يتم حلها حتى الآن. مثل هذه الظروف وحالة وضع المواد العربية في المدارس الثانوية العامة التي ليست قوية مثل مواقف

⁴² Mohammad Ahsanuddin Et Al., "Pelatihan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab Ma/Sma/Smk," *At-Tamkin: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, No. 2 (2020).

⁴³ Zulkifli Dan Nadjamuddin Royes, "Profesionalisme Guru Dalam Mengembangkan Materi Ajar Bahasa Arab Di Min 1 Palembang," *Jip (Jurnal Ilmiah Pngmi)* 3, No. 2 (2017): 120–33.

المواد الأخرى ، فإن مشكلة تعلم اللغة العربية في المدارس الثانوية العامة تزداد تعقيداً بشكل متزايد.^{٤٤}

أربع كفاءات تواصلية لتكون موجهة واجبة لدى معلمي اللغة العربية. أولاً، الكفاءة النحوية وهي قدرة المعلم على معرفة نظام اللغة والقدرة على استخدامه. ثانياً، الكفاءة اللغوية الاجتماعية، وهي قدرة الفرد على فهم السياق الاجتماعي الذي يحدث فيه التواصل اللغوي. ثالثاً، كفاءة تحليل الخطاب، وهي قدرة الفرد على تحليل أشكال المحادثة من خلال فهم بنية الجملة، والعلاقة بين عناصرها، وطرق تعبير عن المعنى، وعلاقة النص ككل. رابعاً، الكفاءة الإستراتيجية، وهي قدرة الفرد على اختيار التقنيات والاستراتيجيات المناسبة لبدء المحادثة وإنهائها، والحفاظ على انتباه الطرف الآخر للمحادثة، والاستراتيجيات الأخرى المناسبة لإتمام عملية الاتصال.^{٤٥}

كتب عبد الوهاب في بحثه^{٤٦} أن توحيد معايير اللغة العربية موجه بشكل مثالي نحو إتقان والإجادة أربع مهارات لغوية، وهي: الاستماع، الكلام، والكتابة. يمكن تصنيف هذه المهارات الأربع إلى قسمين، وهما مهارات الاستيعاب أو مهارة الاستقبال والمهارات الإنتاجية أو التعبيرية. تشمل مهارات الاستيعاب مهارة الاستماع ومهارة القراءة، لأن المتعلمين يحاولون تلقي رسائل مما يُستمع إليه ويقراء. بينما تشمل المهارات الإنتاجية أو التعبيرية مهارة الكلام ومهارة الكتابة، لأن المتعلم يسعى إلى إنتاج الأفكار والرسائل والتعبير عنها للآخرين.

⁴⁴ Mohammad Ahsanuddin Et Al., "Pelatihan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab Ma/Sma/Smk," *At-Tamkin: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, No. 2 (2020).

⁴⁵ Muhib Abdul Wahab Et Al., "Standarisasi Kompetensi Bahasa Arab Bagi Calon Sarjana Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri," *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaan* 5, No. 1 (2018): 38–64.

⁴⁶ Wahab Et Al.

٤. تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية

قال أمرالله، يعد البرنامج أحد الخطوات الأولى التي يجب على المنظمة اتخاذها لتحقيق استراتيجية المنظمة وأهدافها^{٤٧}. ساهم أوبروديانفو في ويجايا^{٤٨} بعدة أفكار حول البرامج والتخطيط لتطوير جودة الموارد البشرية التعليمية، منها:

(١) إجراء تدريب المعلمين بشكل مستمر. في نهاية التدريب، من المأمول أن يدرك المعلمون أهمية إتقان المواد كجزء من تطوير قدراتهم بحيث يكون الاستثمار الأولي الكبير مطلوبًا لهذا النشاط. ومع ذلك، عند مقارنتها بالفوائد التي سيتم الحصول عليها، يمكن أن يكون عامل التكلفة أولوية

(٢) تطوير نظام مكافآت لتشجيع المعلمين على الشعور بالراحة والازدهار في العمل

(٣) القدرات الأكاديمية للمعلمين ، من الحد الأدنى لمستويات البكالوريوس (S1) إلى الماجستير (S2) والدكتوراه (S3). تزداد أهمية التعليم العالي في ضوء المطالب العالمية للمعلمين. يمكن أن يؤدي إرسال أفضل المعلمين للمشاركة في هذا البرنامج إلى زيادة حماس المعلمين وغيرهم من العاملين في مجال التعليم للتنافس بطريقة صحية في أداء واجباتهم. معلم اللغة العربية

(٤) بناء المهارات الناعمة للمدرس فيما يتعلق بالموقف العقلي والشخصية والشخصية بحيث يمكن للمدرسين أن يكونوا قدوة للطلاب.

(٥) تهيئة الظروف وبيئة العمل المواتية لتنمية قدرات المعلم وتعزيز الرضا الوظيفي. يتم تحديد الرضا الوظيفي من خلال ثلاثة عوامل، وهي: الراتب المناسب، وحرية

⁴⁷ Amrullah, Nida, And Al Anshory, "Strategic Management Of Arabic Language Learning Programs/إدارة استراتيجية برنامج تعليم اللغة العربية"

⁴⁸ Wijaya, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru Dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah." Jurnal Pendidikan Pendidikan Penabur 12, No. 8 (2009) : 69-87.

التفكير والتعبير عن الإبداع، وتقدير العمل المنجز. ستجعل ظروف العمل الجيدة المعلمين مقبولين ومرتاحين في عملهم بحيث يعمل المعلمون بشكل تطوعي وبدون إكراه.

الفصل الثالث

منهجية البحث

أ. مدخل البحث ومنهجه

إنّ منهجية البحث هي طريقة العملية للحصول على بيانات لأخذ فائدة معيّنة. هذا البحث هو بحث وصفي نوعي. نوع هذا البحث الميداني بهدف تحليل إدارة الموارد البشرية في معهد العزة في تكوين مدرسين محترفين ومهنيين للغة العربية. ويصف الباحثة البرامج التي تعقد للمعلمين في تشكيل مهنية تعلم اللغة العربية وتعليمها. الأساليب النوعية وفقاً للأولبير⁴⁹ هي حقائق عن ظواهر البحث للعثور على الأسئلة وفهمها والإجابة عليها بوضوح في شكل أوصاف.

ب. مجتمع البحث والعينة

المشاركون في هذه الدراسة هم رئيس المدرسة السيد عدنان يعقوب الماجستير، نائب رئيس قسم المناهج السيد حميم عفيف نورهم، ومعلمون اللغة العربية في معهد العزة هم السيد محمد سقف الضحى، بودي أطاما، محمد سيف الدين، تنزات فينو وفيرسا أفرا. لا تختار الباحثة لمشاركين بشكل عشوائي. لأن المشاركين الذين تم تضمينهم من قبل الباحثة تحتجها للمقابلة. واختيارهم بناءً على موقعهم في المؤسسة.

ج. البيانات ومصادرها

بيانات هذا البحث هي نتائج ملاحظات أنشطة المؤسسة وبرامجها على الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة ، ومقابلات مع مدير المدرسة لمعرفة نظام

⁴⁹ Silalahi Ulber, "Metode Penelitian Sosial, Pt Refika Aditama" (Bandung, 2012). Hal. 33

الإدارة الذي تم تشكيله ومعلمي اللغة العربية لتحليله. أعمق تصور مدرس اللغة العربية للعملية الجارية النشاط. بالإضافة إلى ذلك، تم الحصول على البيانات أيضًا من الوثائق، في شكل متطلبات التوظيف، ومعايير المعلم وما إلى ذلك لتكميل لهذا البحث.

د. أسلوب جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة والتوثيق. تم إجراء ملاحظة من قبل الباحثين مع فترة زمنية معينة لمتابعة أنشطة المعلمين من الملاحظة، يمكن للباحثين ربط الملاحظة بنتائج المقابلات. تقنيات جمع المقابلة مناسبة لتوفير الفهم الكامل لشرح الظواهر من خلال مصادر البيانات. تحدد الباحثة أداة المقابلة بأسئلة مناسبة للإجابة على صياغة المشكلة في هذه الدراسة. أجريت المقابلة المباشرة من قبل الباحثة في أوقات فراغ الملاحظة. كما جمعت الباحثة عدة وثائق مهمة لازمة لاستكمال بيانات البحث.

١. الملاحظة

استخدمت الباحثة طريقة الملاحظة والمشاركة و ملاحظة المباشرة وهي طريقة بحيث تكون الباحثة جزءا في الأنشطة اللغوية. وقامت الباحثة في سلوك معيّن من خلال اتصال مع الأشخاص أو الأشياء التي يدرسونها، ثم تسجيل الباحثة البيانات^{٥٠}. وقامت الباحثة في الملاحظة للحصول على البيانات المهمة عن تشكيل إدارة الموارد البشرية تشكيلا دقيقا. وأيضا قامت الباحثة بالملاحظة في برنامج ابداع الكفاءة المهنية لدي معلم اللغة العربية.

٢. المقابلة

^{٥٠} ذوقان عيدان وآخرون، الباحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساسه، (عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع، ١٩٩٢ م) ص. ١٤٠

اعتمدت الباحثة بطريقة المقابلة. و هي طريقة جمع المعلومات التي تمكن الباحث للبحث وجها بوجه بغرض طرح عدد من الأسئلة من قبل الباحثة والإجابة من قبل البحوث. أو يقول إنَّها طريقة في طلب البيانات بطريقة الحوار أو التساؤل بين الباحثة والفاعل أو المخبر⁵¹

٣. الوثائق

طريقة البحث لطلب الحقائق، والبيانات من الوثائق والكتب والمجلات والوسائل والمذكرات وغيرها من المواد المكتوبة، وهذه تسمى بطريقة الوثائق. ستأخذ الباحثة البيانات عن بيانات معلم اللغة العربية و جميع ما يتعلق بأنشطة ابداع كفاءة مهنية لمعلمين وكذلك نتائجها للطلاب.

هـ. تحليل البيانات

استخدمت الباحثة تقنيات تحليل البيانات وفقاً لمايلز وهويرمان لبحث نتائج بطريقة نوعية وصفية ، و عدة خطوات لتقنيات تحليل البيانات الوصفية النوعية التي نفذها الباحثة هي: (١) تقلل الباحثة من بيانات الملاحظة والمقابلة التي تم إجراؤها في شكل تصوير وصفي (٢) تقدم الاستنتاجات (٣) إعادة المعالجة حتى تتشعب البيانات. وصفها كما يلي :

عملية تحليل البيانات ثلاثة مراحل : (١) تخفيض البيانات، (٢) عرض البيانات، (٣) استنتاج.

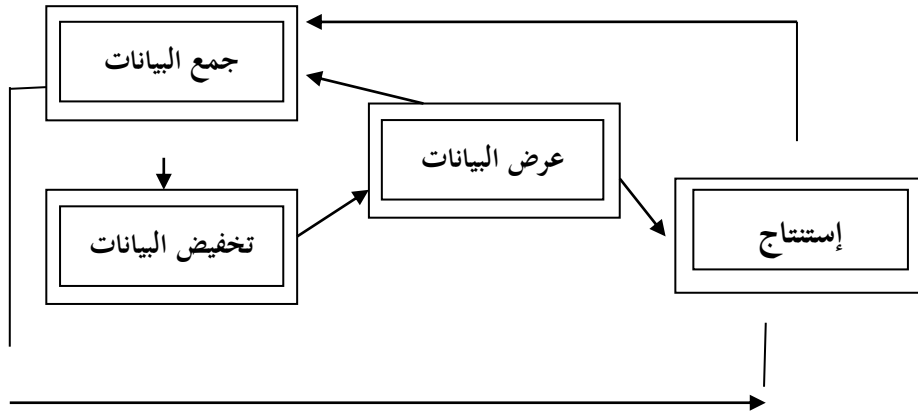
في تخفيض البيانات يختار الباحثة البيانات المحتاجة باعتماد على أهداف البحث، وتترك البيانات التي لا تحتاجها. ثم تقوم الباحثة بعرض البيانات المختارة.

⁵¹ Ibid, Hlm. 149

تقوم الباحثة بعرض البيانات الذي يتضمّن من : التعريف، والتصنيف، والتنظيم والتفسير. وآخر الخطوة في تحليل البيانات هي الاستنتاج، حيث تقوم الباحثة باستنتاج بعد تخفيض وعرض البيانات.

الرسم ٣.١

تقنيات تحليل البيانات لمايلز وهويرمان



الفصل الرابع

عرض البيانات تحليلها

المبحث الأول: سياسات إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو

لكل مؤسسة تعليمية سياسات إدارة مختلفة للموارد البشرية فيها (معلمين / تربويين). في هذا النقاش ستقدم الباحثة نتائج البيانات حول السياسات بشكل عام، وخاص عن الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة. السياسة تعني الخطوط العريضة للتخطيط والممارسة. من بينهم، ستناقش الباحثة الانطلاق من رؤية معهد العزة ورسالتها. تتمثل رؤية معهد العزة باتو في تحقيق مؤسسة تعليمية إسلامية متفوقة وتنافسية حتى تتمكن من ولادة جيل من النساء المسلمات اللواتي لديهن القدرة على تحمل كلمة الله كالعباد وخليفته. في حين أن رسالتها هي (١) تنظيم المؤسسات التعليمية الإسلامية بنظام متكامل يجمع بين الجوانب الفكرية والعقلية والروحية والمهارات الحياتية حتى تتمكن من ولادة جيل من النساء المسلمات المتدينات والذكيات والمستقلات. (٢) تنظيم تنمية الموارد البشرية للمعلمين ومديري المدارس ليصبحوا موارد بشرية ذات شخصية إسلامية ملتزمة بكفاح المسلمين وكفوة في مجال تخصصهم. (٣) تنظيم أنشطة الدعوة في المجتمع ليكونوا أفضل الناس. (٤) تنظيم شبكة تعاون بين المؤسسات التربوية في الداخل والخارج لتحسين نوعية الموارد البشرية والتعليم وتنمية الشعب.

الرؤية والرسالة أعلاه تلدان برنامجاً للأنشطة التي ستدعم تحقيق أهداف المؤسسة. وفي المقابلة مع الباحثة، قال مدير المدرسة، إن المؤسسة تريد أن تخلق جيل قادر على

المنافسة في المجالات الفكرية والروحية والعقلية. لأن تحقيق هذه الرؤية ستوفر مخرجات جيدة في الجوانب الفكرية للطلاب والمعلمين من خلال ولادة جيل تنافسي من خلال مشاركة الطلاب في المسابقات الإقليمية أو الوطنية أو الدولية. بالإضافة إلى قبول الخريجين أو خريجي المدارس في الجامعات الحكومية والأجنبية. والجوانب الروحية تنفذ من خلال برنامج المسكن في معهد العزة في شكل التفقه في الدين وتحفيظ القرآن، والجوانب العقلية والمهارات الحياتية في الأنشطة اللامنهجية وفصول المواهب للطلاب والاهتمامات، بما في ذلك تعلم اللغة العربية. كما استعرضت الباحثة أن تنفيذ تنمية الموارد البشرية للمعلمين ومديري المدارس ليصبحوا موارد بشرية ذات شخصية إسلامية، والالتزام بكفاح المسلمين وكفؤهم في مجال خبرتهم تدخل ضمن سياسات إدارة المؤسسة.

بالإضافة إلى الرؤية والرسالة، تمتلك المؤسسة التعليمية أيضاً سياسات من حيث الإنجازات الأكاديمية السنوية في ٢٠٢١-٢٠٢٢ ، بما في ذلك: (١) أفضل ١٥٠ مدرسة ثانوية وطنية، وأفضل ١٠ مدارس في جاوى الشرقية وفقاً لبيانات من مؤسسة اختبار القبول في التعليم العالي " (LTMP) " على مؤشر المدرسة بناءً على نتائج امتحان الكتابة المعتمد على الكمبيوتر. (٢) تنفيذ أنشطة التدريس والتعلم بمنهج رقمي قائم على التعلم الإلكتروني (٣) يستطيع المعلمون الأكاديميون استخدام ٥٠٪ من اللغة الإنجليزية في عملية التدريس وأنشطة التعلم. (٤) مدرسو علم الدين قادرون على استخدام ٧٥٪ من اللغة العربية في عملية التدريس وأنشطة التعلم. تُظهر البيانات أعلاه أن المؤسسة تسند مهامًا لمعلمي اللغة العربية المصنفين أيضاً على أنهم معلمي علوم الدين ليكونوا قادرين على استخدام اللغة العربية بنسبة تصل إلى ٧٥٪ في أنشطة التدريس والتعلم. لتحقيق ذلك ، يلي معهد العزة احتياجات الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية من خلال الرجوع

إلى العديد من السياسات ، مثل مؤهلات المعلمين وعملية التوظيف وتنفيذ المهام وتطوير الكفاءات وتقييم الأداء والتحفيز. شرح هذه النقاط بصيغة:

أولاً: مؤهل معلم اللغة العربية.

تمتلك المؤسسة مؤهلات عامة للمعلمين لا تنطبق فقط على معلمي اللغة العربية ، ولكنها تنطبق أيضاً على جميع المعلمين في معهد العزة.

الجدول ٤.١

مؤهل المعلمين في معهد العزة

مؤهل المعلمين	
المعلم العام	معلم اللغة العربية
- خبير في المجال	- يفضل من يمتلك خلفية
- صحة جيدة جسدياً وعقلياً	- تعليمية خطية (اللغة العربية)
- لدى فهم جيد وممارسة الإسلام الجيدة	- القدرة الإنتاجية على الكلام (العربية) نشطة
- قادرة جيدة على قراءة القرآن	- إتقان أربع كفاءات لغوية (كما
- معتاد على العمل الجاد والابتكار	يتضح من شهادة اختبار الكفاءة العربية / شهادة داعمة
- جاهز لاتباع سياسات المؤسسة	(ندوات وإجازات وغيرها)
- ٣٠ سنة كحد أقصى	- قادر على تعليم ٧٥٪ باللغة

العربية	- قدرة على تشغيل الكمبيوتر
---------	----------------------------

بناءً على نتائج المقابلات، قال مدير مدرسة العزة إن مؤهلات معلمي اللغة في معهد العزة اعتبارات غير مكتوبة. على سبيل المثال، لا يجب أن يأتي الخطي لتخصصات المعلمين من قسم تعليم اللغة، بما في ذلك مدرسو اللغة العربية. يتم اختيار مدرس اللغة العربية في العزة بناءً على كفاءة المعلم. ليس فقط من الناحية النظرية ولكن في شكل خبرة عاكسة لمهارات اللغة العربية، وهذا الإتقان يمكن أن يثبت من قبل المعلم في الإدارة أو العمل. التفسير أعلاه يتوافق مع كلمات مدير AY، وهي:

"في الواقع، لا يجب أن يكون معلمو اللغة متخرجين تعليم اللغة العربية أو العربية وأدبها، عندما يكون لدى المعلمين المحتملين معرفة علمية واسعة باللغة، ولديهم مهارات جيدة، وخبرة مدعومة بالأدلة وعادات اللغة النشطة في بيئة لغوية ويمكنهم التدريس حسناً، فلا داعي لأن نأخذ من خريجي تعليم اللغة العربية. ومع ذلك، فإن الخطية للتخصصات في التدريس تحظى بتقدير كبير".^{٥٢}

وقال أيضا مدير المديرية في شؤون المناهج التدريسية:

"إن مؤهلات معلمي اللغة العربية المتمكنين من إتقان اللغة العربية تحظى بتقدير كبير، لأن مدرسي اللغة العربية على استعداد لتوجيه الطلاب الذين سيلتحقون دراستهم بجامعات الشرق الأوسط، مثل جامعة الأزهر بالقاهرة".^{٥٣}

^{٥٢}مقابلة بمصدر الشخص "مدير المدرسة" ٤ أبريل ٢٠٢٢

^{٥٣}مقابلة بمصدر الشخص "وكالة مدير المناهج" ٤ أبريل ٢٠٢٢

يمكن للباحثة أن تستنتج أن معهد العزة يوفر مؤهلات لمعلمي اللغة العربية حسب احتياجات المؤسسة من مواردها البشرية التي ستدير برامج المؤسسة باللغة العربية.

ثانياً: عملية التوظيف

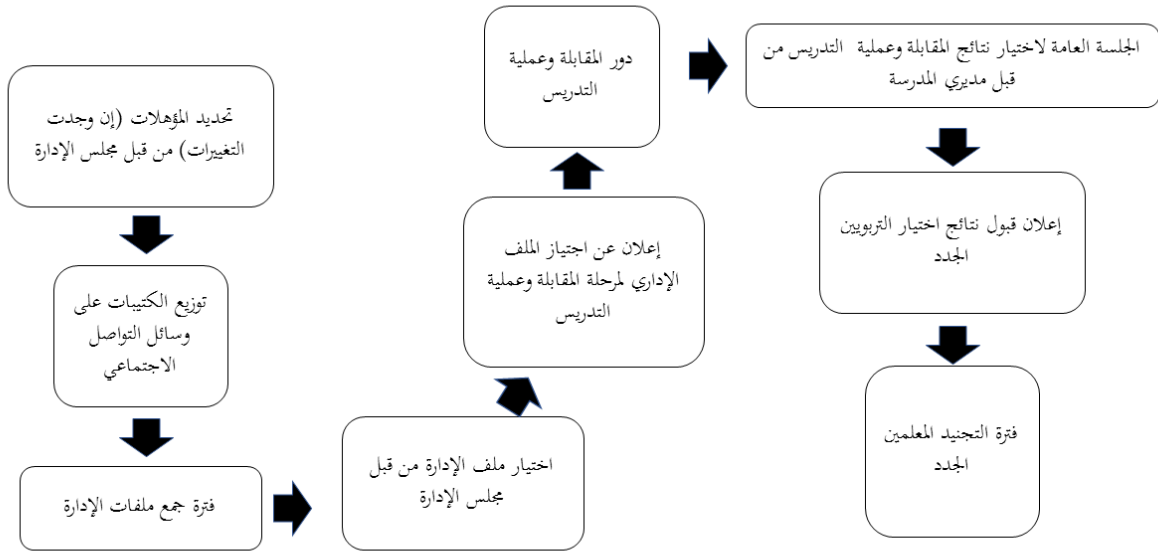
إن التوظيف العام للموارد البشرية في مؤسسة العزة، وخاصة للمعلمين بشكل مثالي مرة واحدة كل العام في السنة الدراسية الجديدة. ما لم يكن هناك مدرسون يستقيلون فجأة في منتصف العام، فسيكون هناك توظيف مرتجل. قبل الدخول في مرحلة الاختبار للمعلمين، بعض الخطوات في العملية هي (١) سيحدد رئيس المدرسة في المناهج الدراسية وإدارة الموارد البشرية ما إذا كان هناك تغيير في المؤهلات المقدمة والتاريخ المحدد للموعد النهائي لتقديم الإدارة. (٢) بعد اكتمال العملية، يمكن لقسم الإعلام إنشاء كتيب توظيف للمعلمين الجدد ويمكن توزيعه من خلال قسم العلاقات العامة على وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالعزة ومن خلال معلمي / تربوي العزة. عادةً ما يكون الموعد النهائي الإداري لتقديم الطلبات هو شهر واحد تقريباً. (٤) عند دخول الوقت المحدد في الموعد النهائي، غلق قبول الإدارة، ودخل في فترة الاختيار الإداري. (٥) فترة الاختيار الإداري من قبل مديري المدارس. (٦) إذا اكتمل الاختيار الإداري، فسيستمر في مرحلة دعوة المعلمين الجدد لإجراء اختبارات الممارسة التعليمية والمقابلات. (٧) ستعقد جميع درجات الاختبارات للمعلمين في جلسة عامة مع مديري المدرسة للنظر في المتقدمين المقبولين. (٨) إعلان قبول المعلمين عبر البريد الإلكتروني أو رسائل الواتساب. (٩) جميع المعلمين المقبولين سيدخلون فترة التهيئة لمدة شهرين. فترة التهيئة هي فترة توجيهية جديدة للمعلم، يشارك خلالها المعلم في الأنشطة المؤسسية والتوجيه من خلال تنسيق الموضوعات من أجل التعرف على القواعد والثقافة الموجودة

في المؤسسة. بعد فترة التهيئة، يتم الإعلان رسميًا عن المعلم كمعلم في مؤسسة معهد العزة باتو.

يمكن للباحثة أن تصف عملية التوظيف أعلاه في خريطة المفاهيم أدناه:

الرسم ٤.١

خريطة المفاهيم في توظيف العمل للمعلمين في معهد العزة



ثالثًا: تنفيذ واجبات المعلم

يتم تنفيذ واجبات المعلم في معهد العزة كما هو الحال في السياسة المؤسسية العامة، بما في ذلك معلمي اللغة العربية، وهي تنفيذ إجراءات التشغيل الموحدة للتدريس والتعلم في الفصل وخارجه، بما في ذلك ترتيب تقسيم المهام التدريسية في عام دراسي

واحد. وتوزيعها على معلمي المادة، وتطوير البرامج السنوية، والبرامج الفصلية، وتخطيط الدروس لأنشطة التدريس والتعلم، وتنفيذ عملية التعلم (التدريس، والتوجيه والتطوير)، والأنشطة الأولية والجوهرية والختامية، وتقييم العملية ومخرجات التعلم للطلاب.

رابعاً: تقييم أداء المعلمين

تقييم الأداء هو أحد السياسات في إدارة الموارد البشرية للمؤسسات، بما في ذلك المؤسسات التعليمية. ينقسم تقييم الأداء في معهد العزة إلى ثلاثة تقييمات، أولاً، تقييم الأداء في إدارة أنشطة التعلم، وثانياً تقييم الأداء في الاحتراف والالتزام بالعمل، وثالثاً تقييم الأداء في الكفاءة. فيما يلي وصف للبيانات من ملاحظة الباحثة.

١. تقييم الأداء في إدارة أنشطة التعلم

الجدول ٤.٢

تقييم الأداء في إدارة أنشطة التعلم

رقم	معايير الأداء ومؤشراته	المخرجات	الإنجاز	
أ	إدارة عملية التعلم		وزن	نتيجة
١	ترتيب خطة نشاط التعلم	٤ مرة	٩%	٣
٢	إملاء دفتر يوميات التعلم	٢٥ مرة	٦%	٣
٣	إملاء كشف الحضور	٢٥ مرة	٦%	٣

				للطلاب	
٠،٢٧	٣	%٩	١ مرة	ترتيب أسئلة الاختبار اليومية	٤
٠،٢٧	٣	%٩	١ مرة	إجراء تحليل يومي لنتائج الاختبار	٥
٠،٣٠	٣	%١٠	١ مرة	تجميع درجات الاختبار اليومية	٦

التقييمات المدرجة في الجدول ٤.٢ هي تقييمات شهرية. يُطلب من المعلمين تنفيذ جميع أنشطة التعلم المتعلقة بالإدارة، والتقييم الإداري هو تقييم أداء عام لجميع الموارد البشرية للمعلمين دون استثناء، بما في ذلك اكمال تخطيط أنشطة التعلم. يُطلب من المعلمين إعداد ورقة واحدة تخطيط نشاط التعلم لكل درس وفقاً للفصل والمواد المدرسة، والقيام بإملاء دفاتر النشاط التعليمي وقوائم حضور الطلاب عبر الإنترنت وغير متصل. يلتزم المعلم بإجراء اختبار يومي إذا تم الانتهاء من مناقشة كل عنصر من عناصر الكفاءة الأساسية. يمكن إجراء الاختبارات اليومية في اختبار أو بدون اختبار، شفهيًا أو كتابيًا وفقاً لاحتياجات المعلم. يلتزم المعلم أيضاً بتحليل نتائج الاختبارات اليومية للطلاب، بالإضافة إلى معرفة تحقيق الأهداف المادية للطلاب، كما أن تحليل نتائج الاختبار هو أيضاً لمعرفة ما إذا كان عدم وجود نتائج تعلم الطالب له علاقة بأساليب وطرق ومفاهيم التدريس التي يقدمها المعلم. التقييم الأخير هو دقة المعلم وانضباطه في إعداد تقارير التقييم اليومية، عن طريق إدخال درجات الطلاب وتقييماتهم في مجلة على الإنترنت.

٢. تقييم الأداء المهني والالتزام بالعمل

الجدول ٤.٣

تقييم الأداء المهني والالتزام بالعمل

ب.	السلوك المهني والالتزام بالعمل	المخرجات	وزن	نتيجة	قيمة
١	الحضور في العمل	٢٦ مرة	٥%	١	٠,٠٥
٢	الانضباط عند القدوم إلى العمل	٢٦ مرة	٨%	٣	٠,٢٤
٣	الانضباط عند العودة إلى المنزل من العمل	٢٦ مرة	٥%	٣	٠,١٥
٤	القيام بإعداد خطة عمل (الخطة اليومية)	٢٦ مرة	١٠%	٣	٠,٣٠
٥	إجراء تقييم الخطة اليومية	٢٦ مرة	٨%	٣	٠,٢٤
٦	الانضباط لمتابعة إحاطة العمل	٢٦ مرة	٥%	٣	٠,١٥
٧	اتباع وحدة التدريب / الحلقة	٢ مرة	٥%	٣	٠,١٥
٨	المشاركة في برنامج التطوير المؤسسي	١ مرة	٥%	٣	٠,١٥

الجدول ٤.٣ أعلاه هو مؤشر لتقييم الموارد البشرية للمعلم من حيث الاحتراف والالتزام بالعمل. للحصول على درجات جيدة، يجب أن يفني المعلم بانضباط الأنشطة بما في ذلك تقييم الحضور والانضباط عند القدوم والعودة إلى المنزل من العمل وإعداد وتنفيذ خطط العمل وتقييم تنفيذ المهام أو العمل والمشاركة في جلسات إحاطة العمل ذات مستوى عالٍ كثافة، سيحصل المعلمون على درجات جيدة إذا تم استيفاء تلخيص

المشاركة ٢٦ نشاطاً في الشهر. يُعقد برنامج تدريب الوحدة مرتين شهرياً بينما يُعقد برنامج التدريب المؤسسي مرة واحدة شهرياً.

٣. تقييم عمل الكفاءة الفردية

من نتائج المقابلة، حددت الباحثة أن تقييم الأداء لجوانب الكفاءة الفردية للمعلمين لم يتم تضمينه في ورقة تقرير المعلم. لتحديد تقييم العمل للكفاءة، هناك ثلاثة مقيمين، بما في ذلك: (١) مجلس إدارة المؤسسة (مدير المدرسة، مدير في شؤون الطلاب، مدير في شؤون المناهج التعليمية) (٢) الزملاء (٣) الطلاب. لديها مدرء لثلاثة مثمانين هم:

عادةً ما يتم إجراء التقييم من قبل مجلس الإدارة مرة واحدة شهرياً على أساس مرتجل، أو إذا كانت هناك أنشطة مدرسية، يتم إجراؤها عرضياً. بالنسبة لمعلمي الموارد البشرية العربية، سيتم رؤيته من خلال طريقة تدريس المعلمين، مثل قدرة المعلم على الكلام وتقديم الدروس باستخدام اللغة العربية بالإضافة إلى انعكاس الطلاب باللغة العربية على الأنشطة غير الأكاديمية. يلعب الزملاء أيضاً دوراً في تقييم كفاءة المعلم من خلال حل المشكلات المادية بالمناقشة، وتقديم خرائط مفاهيم التعلم إلى الزملاء ومواقف المعلمين تجاه الطلاب في عملية التعلم. المقيم الأخير هو الطالب. الطلاب الذين يتم استخدامهم كمقيمين هم طلاب لديهم قيادة ومسؤولية جيدة. للطلاب دور كبير في هذا التقييم. في الفصل، يمكن للطلاب تقييم موقف وشخصية المعلم وإبداع المعلم في التدريس وإتقان المواد.

خامساً: التحفيز/الدوافع

زيادة التحفيز/الدوافع للموارد البشرية هي إحدى السياسات في إدارة الموارد البشرية في مؤسسة العزة ومن المهم القيام بذلك، ويهدف هذا النشاط في زيادة القوة الجهادية للموارد البشرية في العزة. كما يتم تضمين المشاركة في الأنشطة التحفيزية في مؤسسة العزة في تقييم الاحتراف والالتزام بالعمل.

ومن تلك الأنشطة فهي كما يلي:

أ) القيام بالحلقة

كما أوضحت الباحثة في تقييم الأداء، تكون الأنشطة التحفيزية على شكل أنشطة ورشة عمل مع المدرب أو رئيس مؤسسة العزة أو مع مدير المدرسة. يمكن أن يتم هذا النشاط مرتين أو مرة في الشهر. عادة ما يكون التحفيز وراء الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية هو كيف يمكن لمعلمي اللغة العربية الحفاظ على الأنشطة الرسمية أو غير الرسمية للطلاب المتعلقة باللغة العربية كمؤسسة للعلامات التجارية. بالإضافة إلى ذلك، كيف يمكن لمعلمي اللغة العربية توفير تعليم مبتكر ومبدع للغة العربية للطلاب لتغيير أنماط تفكير الطلاب تجاه اللغة العربية والتي تعتبر صعبة والدروس التي لا يعطيها الفرد الأولوية.

ب) التوصية الصباحية

يمكن تفسير "التوصية الصباحية" على أنه اتجاه الصباح. تم تنفيذ النشاط، الذي قاده المدير، من ٧.١٥ إلى ٧.٣٠ صباحًا. أثناء هذا التنفيذ، يُطلب من جميع الموارد البشرية للمعلم المشاركة دون استثناء لأن "التوصية الصباحية" هو أحد الأنشطة الإلزامية للموارد البشرية للمعلم في العزة. على الرغم من أن هذا النشاط في الأساس

ليس نشاطاً لتحفيز المعلم فقط، ولكن في هذا النشاط، يستمر المدير بصفته قائد المنتدى في إدخال دوافع للمعلمين لتحسين الجودة الذاتية ، بدءاً من الشخصية ، والاحتراف في التدريس من خلال ربط الأنشطة الطلابية مثل المسابقات وأهداف تحصيل الطلاب وما إلى ذلك.

المبحث الثاني: الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو

ستعرض الباحثة نتائج البيانات من عملية المقابلة مع معلمي اللغة العربية في مدرسة العزة حول الكفاءة المهنية. تضمنت الأسئلة التي طرحتها الباحثة مؤشرات الكفاءة المهنية التي يجب أن يمتلكها المعلمون في المدارس، بما في ذلك: الخلفية أو تاريخ تعليم المعلمين، والكفاءة الإنتاجية العربية للمعلمين، وخبرة المعلمين في اللغة العربية، واستراتيجية المعلمين الخاصة في تحسين كفاءته. فيما يلي عرض للبيانات من الباحثة:

السؤال الأول : ما هي خلفيتك التعليمية؟

تصنف الباحثة الإجابات من المصادر على النحو التالي:

١. خلفية التعليمية لمعلم اللغة العربية MSA هي:

المدرسة الابتدائية الحكومية باكيس، المدرسة الثانوية الحكومية سالاتيغا، المدرسة العالية الدينية الحكومية سوراكارتا، وكلية الآداب والعلوم الثقافية في قسم اللغة العربية وأدائها

٢. خلفية التعليمية لمعلم اللغة العربية BU هي:

مدرسة دار الهدى الابتدائية، معهد دار السلام كونتور العصري، كلية أصول الدين
جامعة دار السلام كونتور وكلية الدراسات العليا قسم إدارة التعليم في الجامعة
الإسلامية الحكومية سومطرا الشمالية

٣. خلفية التعليمية لمعلم اللغة العربية MS هي:

مدرسة الكمال الابتدائية بليتار، معهد دار السلام كونتور العصري، كلية أصول
الدين جامعة دار السلام كونتور، كلية الدراسات العليا قسم إدارة السياسة التعليمية
الدينية، جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية جوكجاكارتا

٤. خلفية التعليمية لمعلم اللغة العربية TF هي:

مدرسة المقدسة الابتدائية فونوروغو، معهد دار السلام كونتور العصري، كلية أصول
الدين جامعة دار السلام غنتور وكلية الدراسات العليا جامعة الدول العربية في القاهرة
٥. خلفية التعليمية لمعلم اللغة العربية FA هي:

المدرسة المحمدية فانجي سيتوبوندو، معهد دار السلام كونتور للبنات، كلية التربية
قسم تعليم اللغة العربية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، كلية
الدراسات العليا قسم تعليم اللغة العربية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية
الحكومية مالانج

تشير نتائج المقابلات الواردة في النقاط ١.١ أعلاه بشأن الخلفية أو التاريخ
التعليمي لمعلمي اللغة العربية في مدرسة العزة إلى أنهم يدرسون في المدرسة الإعدادية
والثانوية بمعهد لغة. درس MSA في المدرسة العالية الدينية الحكومية سوراكارتا لمدة ٣
سنوات مع الالتزام باستخدام اللغتين العربية والإنجليزية كوسيلة للتواصل اليومي. وبالمثل
مع المعلمين الأخرى، الذين تلقوا تعليمهم في معهد دار السلام غنتور العصري. يستخدم

معهد دار السلام غنتور العصري لغتين إلزاميتين فقط كلغة للتواصل اليومي في الأنشطة الرسمية وغير الرسمية وهما العربية والإنجليزية. تعلم اللغة العربية لا يتم تدريسه فقط حول إتقان اللغة المنطوقة، ولكن هناك فروع أخرى للمعرفة العربية. وهو علم البيان، وعلم المعاني والراسم. بالنسبة للتعليم في الجامعات، يتخصص MSA في الأدب العربي ويتخصص FA تعليم اللغة العربية. بينما تخصص المعلمين الأخرى في أصول الدين.

فقال MS في المقابلة :

"رغم أنني تخرجت من دراسة أصول الدين، من السنة الأولى إلى السنة الرابعة، أصبحت مدرسًا للطلاب في المعهد، وقمت بتدريس اللغة العربية. ليس في إتقان المفردات فحسب، ولكن أيضًا من حيث القواعد النحوية"

وقال BU في المقابلة:

"عندما كنت في الدراسة، لم أكن أتخصص في اللغة العربية، لكن لدي مسؤولية كمدرس متفاني، كما أتاحت لي الفرصة لتعليم اللغة العربية وفروع أخرى من المعرفة العربية، لذلك أحصل على الكثير من الإثراء حول التدريس الجيد وتعميق المواد المتعلقة بتعليم اللغة العربية."^{٤٤}

يمكن للباحثة أن تستنتج أن BU و MS كانا قادرين على أن يصبحا مدرسين للغة العربية من ذوي الخبرة الكافية ومن حيث المعرفة التي تعلموها. بالإضافة إلى ذلك، يتم دعمه أيضًا من خلال الإدارة الذاتية الجيدة والأنشطة الداعمة في معهد العزة لمواصلة تحسين كفاءة المعلمين.

^{٤٤} مقابلة الباحثة بمصدر البحث، معلم اللغة العربية في معهد العزة "بودي أوطاما"

والسؤال الثاني هو: ما هي خبراتك المتعلقة بكفاءتك في اللغة العربية؟ (التعليم غير الرسمي، المنظمات ، اللجان، إنجازات المنافسة، الندوات أو الأحداث الأخرى).

تصنف الباحثة الإجابات من المصادر في النقاط التالي:

١. خبرة معلم اللغة العربية MSA بيهم :

تخرج معلم MSA في المدرسة غير الرسمية المدرسة الدينية في معهد واحد هاشم الإسلامية جو كجاكارتا. وشارك بعض المنظمات بكون الرئيس في شؤون المواهب والاهتمامات في اتحاد طلاب قسم اللغة العربية وأدائها جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية جو كجاكارتا، ثم رئيس في شؤون المواهب والاهتمامات في مجلس الإدارة المنطقي الثالث لاتحاد طلبة اللغة العربية بأندونيسيا، ورئيس العام لاتحاد طلبة اللغة العربية بأندونيسيا وكذلك عضو في شؤون الاتصال والمعلومات في مجلس الإدارة المركزي لاتحاد طلبة اللغة العربية بأندونيسيا. أما الإنجازات التي حصله منهم: الفائز الثالث في مسابقة المناظرة العلمية للمستوى المنطقي جو كجاكارتا والفائز الثاني في مسابقة المناظرة العلمية للمستوى الوطني جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. وفي خبرة أخرى يكون المعلم MSA محاضر في برنامج ممارسة اللغة العربية لمهارة الكلام لطلاب الجدد قسم اللغة العربية وأدائها و يكون أعضاء المترجمين للنصوص العربية في مؤسسة " MISK Foundation " والأخر معلم لطلاب مدرسة العزة الذين سيلتحقون دراستهم في جامعة الأزهر بالقاهرة

٢. خبرة معلم اللغة العربية BU بيهم :

يكون معلم اللغة العربية BU أولاً، عضو من قسم الدورات اللغوية بمعهد دار السلام كونتور العصري، عضو من قسم اللغة في منظمة الطلبة بمعهد دار السلام كونتور العصري، مدير مشرف اللغة في منظمة الطلبة بمعهد دار السلام كونتور العصري و معلم اللغة العربية وفروع علم اللغة العربية في معهد دارالسلام كونتور. واشترك معلم اللغة العربية BU ندوة تطوير اللغة العربية من خلال منهج المكتبة الالكترونية في الجامعة الإسلامية الحكومية في سومطرة الشمالية و تدريب طريقة تعلم اللغة العربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتدريب تطوير أساليب تعلم اللغة العربية لغير الناطقين بها في مركز البحوث والتواصل المعرفي ٣. خبرة معلم اللغة العربية MS بيهم :

من حيث المنظمة أو المجموعة المؤسسة معلم اللغة العربية MS هو معلم اللغة العربية وفروع علم اللغة العربية في معهد دارالسلام كونتور ومسؤول كرئيس الجلسة في حفلة التخرج بثلاث اللغات، العربية والإنجليزية والأندونيسية. و يدور كمدير المنظمة الطلبة اللغة العربية بمدرسة العزة و معلم لطلاب مدرسة العزة الذين سيلتحقون دراستهم بجامعة الأزهر بالقاهرة. ولها خبرة في كتابة البحث العلمي في باللغة العربية

٤. خبرة معلم اللغة العربية TF بيهم :

شارك معلم اللغة العربية TF المنظمة أو المجموعة كمحرك اللغة العربية بمعهد دار السلام كونتور العصري، مدير في جمعية طلبة اللغة العربية بجامعة الدول العربية، معلم لطلاب مدرسة العزة الذين سيلتحقون دراستهم بجامعة الأزهر بالقاهرة

٥. خبرة معلم اللغة العربية FA بيهم :

تدور معلم اللغة العربية FA كرئيسة لنادى الكندي للمتناظرين باللغة العربية بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، ومحركة اللغة لمعهد سونان أمبيل العالي في بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، وعضو من وحدة شبه مستقلة لنادى الكندي للمتناظرين باللغة العربية في منظمة طلبة قسم تعليم اللغة العربية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. تكون أيضا سكرتيرة من وحدة شبه مستقلة لنادى الكندي للمتناظرين باللغة العربية في منظمة طلبة قسم تعليم اللغة العربية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، لجنة استقبال مراسل لشرق الأوسط بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، ولجنة المسابقة الوطنية لطلاب الجامعة في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

إنجازات التي حصله معلم اللغة العربية FA بينهم: (١) وفد من الفريق الإندونيسي في مسابقة مؤسسة قطر الدولية للمناظرات العربية ، الدوحة - قطر (٢٠١٩)، (٢) الفائزة الثالثة في مسابقة المناظرة العلمية باللغة العربية بجامعة سيبيلاس ماريس الحكومية (٢٠١٧)، (٣) الفائزة الثالثة في مسابقة المناظرة العلمية العربية جامعة سنان أمبل الحكومية الإسلامية في سورابايا (٢٠١٧)، (٤) الفائزة الثانية في مسابقة المناظرة العلمية العربية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج (٢٠١٨)، (٥) الفائزة الأولى في مسابقة المناظرة العلمية العربية جامعة سنان أمبل الحكومية الإسلامية في سورابايا (٢٠١٨)، (٦) الفائزة الأولى في مسابقة المناظرة العلمية العربية في ميلاد الكندي جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. (٧) الفائزة الثانية

في مسابقة المناظرة العلمية العربية بمركز تطوير اللغة جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج
(٢٠١٧).

قامت معلمة اللغة العربية FA معلمة في برامج اللغوية منها: معلمة في دروس
اللغة العربية الإضافية في المدرسة المتوسطة الحكومية فوجون مالانج، معلمة في دورة اللغة
العربية " LPD " البهجة بويما يحيى جيريون، معلمة لمادة اللغة العربية في المدرسة الثانوية
الإسلامية الحكومية ١ فاسوروان، معلمة في برنامج إثراء المناظرة العربية في معهد التزكية
الإسلامي العالمي، معلمة في دورة اللغة العربية للمتناظرين في معهد الشافعية السلفية
الإسلامي سوكاريجا للبنات سيتوبوندو

تظهر نتائج البيانات الواردة أعلاه أن جميع معلمي اللغة العربية في مدرسة العزة
لديهم خبرة تتعلق بكفاءة اللغة العربية في مختلف الفئات ، بدءًا من المادة العلمية للغة
العربية نظريًا أو عمليًا. من بين هذه الفئات التعليم غير الرسمي أو المنظمات أو اللجان
أو إنجازات المنافسة أو الندوات أو الأحداث الأخرى. تستنتج الباحثة أن كفاءة اللغة
العربية التي يمتلكها معلمو اللغة العربية في مدرسة العزة يمكن التعرف عليها لأن المكاسب
والمخرجات المقدمة لا يتم الحصول عليها فقط في عملية التعلم النظري في الفصول
الرسمية.

والسؤال الثالث: "كيف تطور الكفاءة الذاتية لإتقان القدرة في اللغة العربية

(الكفاءة المهنية / الجوهر والمهارة)؟

تصنف الباحثة الإجابات من المصادر في النقاط التالي:

١. يقوم معلم اللغة العربية MSA بترجمة النصوص العلمية إلى اللغة العربية من خلال ممارسة نظريات الترجمة، والاستماع إلى الأخبار العربية لصقل مهارة الاستماع والتواصل الاجتماعي مع الناطقين باللغة العربية عبر وسائل التواصل الاجتماعي،
٢. يقوم معلم اللغة العربية BU بتدريب القراءة في القرآن والحديث والكتب والمقالات مشاهدة فيديوهات عربية بدون ترجمة، تأليف كتاب مصاحب أساسي باللغة العربية (بالإنجليزية)، إنشاء أوراق عمل بناءً على تمارين في الكتب مع إضافة عناصر الآيات القرآنية والأحاديث النبوية.
٣. يقوم معلم اللغة العربية MS بإعداد المواد التعليمية بشكل صحيح أثناء التدريس في العزة وإنشاء نادي للغة العربية وخدمة استشارية بالعزة خاصة للطلاب الذين سيلتحقون دراستهم بمصر.
٤. يقوم معلم اللغة العربية TF بالبحث عن مراجع أخرى في المواد التعليمية والمناقشة مع الزملاء (مجتمع الفتي العربي) وقراءة كتب فروع علوم اللغة العربية وقراءة القصص القصيرة والصحف باللغة العربية.
٥. يقوم معلم اللغة العربية FA بتعميق المادة من خلال البحث عن مراجع التعلم المختلفة، ومطابقة نظرية إستراتيجيات وأساليب تعلم اللغة العربية مع ممارسة التدريس والتعلم داخل الفصل، الاستماع إلى حوار باللغة العربية من خلال فيديوهات المناظرات العربية الدولية، ترجمة النصوص العربية مع قواعد الترجمة، مناقشة تدريس اللغة العربية ولغوياتها مع الزملاء، وصناعة وسائط تعلم عربي تظهر نتائج المقابلة على السؤال الثالث إجابات المصادر المختلفة. ولتطوير الكفاءة الذاتية في إتقان مهارات اللغة العربية (الكفاءة المهنية / الجوهر والمهارة)، فإن

بعض المعلمين لديهم نفس الإجابة، والبعض الآخر لا يمتلكها. ومدرس MSA لديه نفس الأسلوب مثل معلم FA في تحسين مهارة الكتابة، وبالتحديد من خلال ترجمة النص إلى اللغة العربية، يمكن أن تكون في شكل كلمات قصيرة أو مقال علمي. مارس مهارة الاستماع من خلال الاستماع إلى المحادثات أو المناقشات أو مقاطع الفيديو على وسائل التواصل الاجتماعي مثل ما يفعله مدرس MSA و BU و FA. والأنشطة الأخرى مثل تلك التي ينفذها مدرس TF و MS هي المناقشة مع الزملاء لمزيد من المناقشة المتعمقة حول المواد. إنشاء منتجات ووسائل إبداعية لتطوير الانعكاس العلمي وقراءة المراجع من الكتب الكلاسيكية أو المجالات البحثية اللغوية العربية الحديثة.

السؤال الرابع هو: هل قمتم بمناسبة طرق التدريس والاستراتيجيات والخطوات

للطلاب؟ بين!

تصنف الباحثة الإجابات من المصادر في النقاط التالي :

١. قال معلم اللغة العربية MSA في مقابلة عن تناسب طرق التدريس والاستراتيجيات والخطوات للطلاب :

أشعر أن طريقة التدريس الخاصة بي مناسبة ويمكن لطلابي فهمها^{٥٥}

تبدأ المرحلة الأولى من تكرار المادة ثم بيان عنوان المادة الجديدة في شكل المعرفة الأساسية للطلاب مثل المفردات. في المرحلة الأولية، سيقراً الطلاب المواد المعينة من المعلم لتحديد المفردات الصعبة وحلها معاً. بعد ذلك، بدأ المعلم بطريقة المحاضرة لشرح جوهر مادة القواعد من خلال تطوير أمثلة من المواد المكتوبة في الكتب، ثم إعطاء الطلاب الفرصة

^{٥٥} مقابلة مع معلم اللغة العربية بودي أطومو ، التاريخ ٢٩ مارس ٢٠٢٢

للقراءة والبحث عن أمثلتهم الخاصة وممارستها في شكل الكتابة. كما في نظرية البنائية وبعد ذلك، يتبع مرحلة التقييم بالبيان للطلاب.

٢. قال معلم اللغة العربية BU في مقابلة عن تناسب طرق التدريس والاستراتيجيات والخطوات للطلاب :

نعم، أعتقد استخدمت الطرق الجيدة، قمت بإجراء اختبار مسبق قبل الدخول إلى عنوان التعلم الجديد، ثم قمت بإجراء التعلم كالمعتاد للطلاب الذين تقل قدراتهم عن المتوسط وتقدم الإثراء والأسئلة الخاصة والمهام الخاصة للطلاب الذين تكون قدراتهم أعلى من المتوسط والآخر تقييم نتائج تعلم الطلاب باختبارات شفوية أو كتابية

٣. قال معلم اللغة العربية MS في مقابلة عن تناسب طرق التدريس والاستراتيجيات والخطوات للطلاب :

"لقد قمت بتكييف طريقة التدريس الخاصة بي للأطفال. أستخدم طريقة المحاضرة والتعلم القائم على المشروع. طريقة محاضراتي هي للنظرية و PJBL لتمثيل النظرية".^{٥٦}

الخطوات التي أستخدمها متوافقة مع خطة الدرس. لقد بدأ بإعطاء نظرة عامة ووظيفة المواد المرادة دراستها في المرحلة الافتتاحية ومتابعة الأنشطة الأساسية والختامية.

^{٥٦} مقابلة مع معلم اللغة العربية سيف الدين ، التاريخ ٢٩ مارس ٢٠٢٢

٤. قال معلم اللغة العربية TF في مقابلة عن تناسب طرق التدريس والاستراتيجيات

والخطوات للطلاب :

"نعم حسب تصنيف قدرات الطلاب. ثم استخدام طريقة "قل وقرأ" للمبتدئين

والطريقة المباشرة للأطفال الذين أتقنوها، وكذلك تقديم الأمثلة على المواد من

المراجع أو الكتب الداعمة الأخرى. حتى يتمكن الأطفال من وصف انعكاس

المادة بمفاهيمهم الخاصة"

٥. قال معلم اللغة العربية FA في مقابلة عن تناسب طرق التدريس والاستراتيجيات

والخطوات للطلاب :

"نعم، عملت عملية التعلم بطرق المختلفة حسب قدرة الطلاب في التعلم".^{٥٧}

وبعض الخطوات التي ألقته المعلم هي: (١) المرحلة الأولى إجراء اختبار تمهيدي لتصنيف

قدرات الطلاب. يتم أخذ عناصر الاختبار من المستوى السهل إلى المستوى الصعب. (٢)

الطريقة المستخدمة هي طريقة انتقائية تشمل على طريقة المحاضرة، القواعد والترجمة،

السمعية الشفهية والمباشرة حسب المادة المقدمة. (٣) تعطي المعلمة ٣ طلاب الفرصة

ليكونوا مرشدين بدورهم في كل مادة. (٤) تقديم خريطة مفاهيمية لشرح محاذة المواد مع

بعضها البعض وتقديم شرح لفائدة العلم. (٥) توفر المعلمة اختبارات موضوعية وذاتية

بالإضافة إلى اختبارات غير لتقييم العملية ونتائج التعلم للطلاب.

وفقاً لملاحظات الباحثة من نتائج المقابلات حول المناسبة على استخدام

الأساليب والاستراتيجيات وخطوات التدريس للطلاب مع تفسيراتهم، يمكن الملاحظة أن

مدرس اللغة العربية في العزة قد نفذ في المتوسط ثلاثة أنشطة أساسية في خطوات التعلم

^{٥٧} مقابلة مع معلم اللغة العربية فيرسا أفرا ، التاريخ ٢٩ مارس ٢٠٢٢

في الفصل الدراسي. هناك أنشطة افتتاحية وأنشطة أساسية وأنشطة ختامية. الأنشطة الافتتاحية مثل شرح معلم MSA أنه يكرر المواد التي تم تدريسها في اللقاء السابق ويثير استفسار الطلاب من خلال إعطاء تعليمات لفهم عنوان المناقشة الجديدة. بينما تشمل الأنشطة الأساسية التعاون والتفكير النقدي، مثل ما يفعله مدرس FA من خلال تعيين العديد من الطلاب بدورهم ليكونوا مرشدين لأقرانهم. في حين أن الأنشطة الختامية هي التقييم والتواصل كما يفعل معلمي BU و MS و FA من خلال أخذ قيمة نتائج تعلم المشاركين من خلال الاختبارات أو عدم الاختبارات.

السؤال الخامس: هل تستمرون دراسة اللغة العربية وفروعها خارج المادة التي

تدرسها للطلاب؟ بين!

تصنف الباحثة الإجابات من المصادر في شكل جداول على النحو التالي:^{٥٨}

١. قال معلم اللغة العربية MSA:

"نعم، أدرس فروعًا أخرى للغة العربية دائمًا، من خلال قراءة الكتب بين أوقات التدريس". ومن الكتب التي أقرأها فهي جامع الدروس العربية، النحو الوظيفي، الصرف الكافي، وشرح ابن عقيل وما أشبه ذلك"

٢. قال معلم اللغة العربية BU:

"نعم من خلال مشاهدة قناة اليوتيوب وقراءة كتب طريقة تعلم اللغة العربية"

٣. قال معلم اللغة العربية MS:

^{٥٨} مقابلة الباحثة بمصدر البحث، معلم اللغة العربية في معهد العزة " Msa, Ms, Bu, Tf, Fa "

"نعم، الحمد لله، لقد درست فروعًا أخرى للغة العربية من خلال قراءة كتب كلاسيكية لم أدرسها من قبل، مثل علم الرسم والبيان. لكنني أركز أكثر على مناقشة كتاب النحو الكافي، وكتاب القواعد النحوية والصرفية التفقه دار النواد".

٤. قال معلم اللغة العربية TF:

"نعم، لقد درست اللغة العربية لدعم المواد التي أقوم بتدريسها في الفصل ولنفسي، مثل قراءة كتب البلاغة في علوم المعاني والبيان وكذلك كتب النحو والصرف من مؤلفين مختلفين"

٥. قال معلم اللغة العربية FA:

"نعم، لقد درست اللغة العربية، ولكن ليس كلها، فقد ركزت على النحو والصرف بعدة كتب. لأن المدرسة تستخدم كتاب النحو الواضح، فأنا أستخدم كتب الأمثلة، الجامع الدروس كالمكملات، والكتب الصرفية الحديثة خارج ساعات التدريس لتوسيع المعرفة. كما تدعمه قراءة المجالات الخاصة بالدراسات اللغوية الحديثة (النفسية والاجتماعية) ومشاهدة مقاطع الفيديو التي تناقش المواد على موقع يوتيوب".

أظهرت نتائج المقابلة أن مدرسي اللغة العربية في العزة استمروا في دراسة فرع اللغة العربية ولم يركزوا على المواد المتاحة والإلزامية للطلاب من أجل توسيع فهمهم ومعرفتهم الجديدة التي يمكن استخدامها بأنفسهم. أو الطلاب. رغم من عدم وجود جميع فروع المعرفة العربية، إلا أن المعلم العادي يعمق معرفة النحو والصرف والبلاغة بمراجع قراءة أو سمعية بصرية مختلفة والتي يسهل الحصول عليها الآن. بالإضافة إلى ذلك

، كما قال مدرس FA إنه درس المجالات اللغوية الحديثة (علم اللغة الاجتماعي - علم اللغة النفسي) وكان ذلك من أجل تقديم حلول للمشاكل الصوتية والصرفية والنحوية والدلالية التي عانى منها والتي حدثت في بيئة الطلاب وغيرها من اللغة العربية.

السؤال السادس: هل تتقن مهارة منتجة في اللغة العربية (الكلام والكتابة)؟ إذا كان الأمر كذلك ، ما هي الأنشطة التي شاركت فيها بهذه المهارة؟

تصنف الباحثة الإجابات من المصادر في النقاط التالي:

١. قال معلم اللغة العربية MSA:

"الحمد لله، من مهارة الكلام، يمكنني المشاركة في مسابقات المناظرة العلمية باللغة العربية. ومع ذلك، فإن الأنشطة التي يتم متابعتها حالياً سلبية، بسبب الأنشطة التعليمية المزدحمة. بالنسبة لمهارة الكتابة ، ما زلت أصقل قدرتي في كثير من الأحيان على تأليف كتابات بسيطة بحرية وأن أصبح مترجماً مجانياً. (يفتح خادمة الترجمة العربية)"^{٥٩}

من المقابلة السابق يعلم أنّ معلم اللغة العربية يتقن الكلام والكتابة في مهارة اللغة العربية بدليل الأنشطة التي فعلته.

٢. قال معلم اللغة العربية BU:

"في الوقت الحالي، أمارس مهارتي في الكتابة من خلال كتابة نصوص عربية، ووحدات تعليمية للأطفال، وصنع لغة إنسيابية. في عام ٢٠٠٧ كتبت قاموس جيب مصنوفة، لكنني لم أكمل هذا الأمر في الوقت الحالي.

^{٥٩}مقابلة مع معلم اللغة العربية محمد سقف الضحى ، التاريخ ٢٩ مارس ٢٠٢٢

وفي مهارة الكلام، أنا نشيط لفظيًا مع عدة سنوات من الخلفية التعليمية التي تتطلب استخدام اللغة العربية وتوجيه طلابي لاستخدام الفصحى كلغة يومية".
بدليل المقابلة يظهر أنّ معلم اللغة العربية يمارس مهارة الكتابة بكتابة النصوص العربية، أمّا بالكفاءة التكلم يعوض المعلم عدة سنوات في مدرسته حتى الآن بأصدقائه.

٣. قال معلم اللغة العربية MS:

"نعم، لدي مهارة الكلام والكتابة باللغة العربية. النشاط الذي أقوم به حاليًا هو أن أصبح مرشدًا للطلاب الذين سيلتحقون دراساتهم في الشرق الأوسط (مصر) وأصبح أيضًا منسئ قسم اللغة في المنظمة الطلابية في مدرسة العزة"

يتقن معلم مهارة الكلام اللغة العربية بكون مرشد اللغة في منظمة الطلاب وكذلك معلم درس المساء الشرق الأوسط (مصر)

٤. قال معلم اللغة العربية TF:

"لقد أتقنت القدرة الإنتاجية للغة العربية شفهيًا أو كتابيًا على الرغم من أنني ما زلت أتعلم من خلال أوجه القصور لدي. من أجل القدرة على الكلام لعدة سنوات، عشت في بيئة لغة أجنبية إلزامية، واحدة منها كانت اللغة العربية. إلى جانب ذلك، حصلت أيضًا على دراسات عليا في الشرق الأوسط في القاهرة ومصر، بحيث تستخدم لغة الاتصال، المنطوقة والمكتوبة، اللغة العربية الفصحى."

يتقن معلم اللغة العربية TF القدرة الإنتاجية للغة العربية شفهيًا أو كتابيًا، ويعمق هذان مهارتان في دراسته السابق. في الدراسة المتوسطة إلى دراسة العليا الماجستير في شرق الأوسط.

٥. قال معلم اللغة العربية FA:

"الحمد لله، أتقنت ولكني ما زلت أتعلم، لأكون قادرًا على أن أكون منتجًا في شكل كلام بنشاط أكبر من القدرة الإنتاجية على الكتابة."

تنشط معلم اللغة العربية قدرتها على الكلام من خلال المشاركة في مسابقات المناظرة العلمية الإقليمية والوطنية والدولية. ولا يزال حاليًا نشطًا كموجه لمجتمع اللغة في قسم تعليم اللغة العربية في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية في مالانج. وفي الوقت نفسه، فإن القدرة على الكتابة ليست متقنة تمامًا ولكنها في طور التعلم من خلال كتابة مقالات باللغة العربية وتقديمها لمنشورات المجالات

يمكن الاستنتاج على إجابات المبحوثين أن معلمي اللغة العربية الخمسة يتقنون الكفاءة الإنتاجية للغة العربية شفهيًا أو كتابيًا (الكلام والكتابة) على الرغم من أنهم لا يزالون في طور التعلم بشكل مستمر، لأن العلم يستمر في ذلك. كما يمكن ملاحظته من إجابات المتحدثين في نقطتي السؤال الأول والثاني وهما التاريخ التربوي لمعلمي اللغة العربية وتجارب معلمي اللغة العربية.

السؤال السابع هو: "هل المواد التي نقلتها في الفصل / خارج الفصل للطلاب قد

حققت أهداف تعلم اللغة العربية التي تريدها؟

تصنف الباحثة الإجابات من المصادر في النقاط التالي:

١. قال معلم اللغة العربية MSA في المقابلة عن حصول أهداف التعليم:

"لقد حققت الهدف ولكن لم يحصل بالعمق الكافي، لأنني أدرك أن ليس كل

طلابي مهتمين بدراسة اللغة العربية، ولا يمكن إجبارهم على ذلك."

٢. قال معلم اللغة العربية BU في المقابلة عن حصول أهداف التعليم:
"لم أحصل إلى هدف التعليم كافيا بسبب مشاكل في التطبيق / الممارسة في
حياة الطلاب اليومية"

٣. قال معلم اللغة العربية MS في المقابلة عن حصول أهداف التعليم:
"بالنسبة للمادة التي تم تحديدها في مناهج اللغة العربية في العزة، من حيث
الكفاءة الأساسية، والحمد لله أننا حققنا الهدف. ولكن إذا لم يتحقق الفرع العام
للعلم في النحو والصرف."

٤. قال معلم اللغة العربية TF في المقابلة عن حصول أهداف التعليم:
"قد تحققت الوظيفة الأساسية. ولكن لم يتحقق الهدف العام"^{٦٠}

٥. قال معلم اللغة العربية FA في المقابلة عن حصول أهداف التعليم:
"عند الاطلاع عليها من مناهج المواد العربية في العزة ، فقد تم تحقيق بعضها
وبعضها لم يتم الوفاء به. نظرًا لقدرة الطلاب الإنتاجية على الكلام، فإنها لا
تزال صعبة وليست مثالية".

إن أحد نجاح المعلم في تقديم المواد هو تحقيق الغرض من المادة، حيث قال
معلمو اللغة العربية الخمسة في العزة أن من حيث الكفاءة الأساسية، من المادة الأساسية
التي يجب نقلها قد حققت الهدف. لكن ليس عميقًا. بسبب المرافق التطبيقية مثل البيئة
ليست داعمة وكافية. بوجود خلفيات نفسية مختلفة للطلاب ولا يمكن إجبارهم على
الإعجاب باللغة العربية. في الفصل المتجانس، تؤثر الخلفية التعليمية في هذه المدرسة

^{٦٠}مقابلة مع معلم اللغة العربية تنزات فينو، التاريخ ٣٠ مارس ٢٠٢٢

أيضًا على تحقيق أهداف التعلم. لذلك لا يمكن رؤية المعيار القياسي من القيمة المثالية للطلاب ولكن فهم الطلاب لانعكاس المادة التي يتم تدريسها وعلاقة مادة بأخرى. لقد صنفت الباحثة الأسئلة السبعة من عرض نتائج البيانات أعلاه من مؤشرات كفاءة المعلم المحترف في شكل أكثر إيجازًا لتسهيل الأمر على القراء.

المبحث الثالث: برامج إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية

نتائج البيانات التي حصلت عليها الباحثة من الملاحظات والمقابلات في معهد العزة باتو، هناك عدة برامج مؤسسية في إدارة الموارد البشرية للمعلمين لتحسين الكفاءة المهنية، ليس فقط في شكل أنشطة رسمية، ولكن أيضًا أنشطة غير رسمية، بما في ذلك كما يلي:

(١) برنامج تحسين الكفاءات المهنية لمعلم اللغة العربية

أ. تأهيل الدرس (LESSON STUDY / الاجتماع مع المدرسين نفس المادة)

هذا الاجتماع هو برنامج ينفذه كل المدرسين في معهد العزة، بما في ذلك مدرسو اللغة العربية. هذا النشاط هو نشاط شبه رسمي يتم إجراؤه مرة واحدة في الشهر أو مرتين. في هذه العملية، يمكن لمعلمي اللغة العربية مساعدة بعضهم البعض ومشاركة حل المشكلات للطلاب والمعلمين أنفسهم بشأن المواد والأساليب وخطوات التدريس في المجال من الدراسة التي يتم تدريسها. بالإضافة إلى ذلك، يدعم هذا النشاط أيضًا معلمي اللغة العربية لاستكشاف جوهر المعرفة التي يتم تدريسها من خلال مناقشة المواد التعليمية مع المراجع المختلفة التي يراجعها كل معلم. يمكن للمعلمين بما في ذلك معلمي

اللغة العربية تحسين الكفاءة من خلال منتديات الأقران الموجودة في مؤسسات أخرى غير الموضوع منتدى مداوات المعلم: سيتم كتابة نتائج المناقشات التي تم الحصول عليها من قبل منسق الموضوع وإرسالها إلى واکا للمناهج الدراسية حتى يمكن مراجعتها وتقييمها.

ب. ورشة العمل حول طرق تعلم اللغة العربية مع الناطقين بها

البرنامج الذي تنظمه المؤسسة في شكل ورشة عمل حول أساليب تعلم اللغة العربية مع الناطقين باللغة العربية هو نشاط يستهدف معلمي اللغة العربية ومعلمي علوم الدين. تم إجراء هذا النشاط عرضياً بسبب مراجعة الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة. الغرض من هذا النشاط هو تحقيق برنامج مؤسسي بحيث يفهم ويستكشف جميع معلمي العربية منهجيات تعلم اللغة العربية بشكل أفضل ويمكنهم ممارستها في الفصل باستخدام اللغة العربية كمقدمة للغة بنسبة تصل إلى ٧٥٪. المتحدث الذي اختارته المؤسسة هو خبير في تعلم اللغة العربية من السودان، وهو محاضر في تعليم اللغة العربية في جامعي حكومي.

استمرت عملية هذا النشاط لمدة أسبوع، وشمل ذلك نقاشات وتعميق المنهجيات العربية المختلفة وخطوات تطبيقها. يُطلب من معلمي اللغة العربية إكمال الأدوات والمواد التي سيتم استخدامها في التدريس كما أوضح المتحدث. بعد ثلاثة أيام من الشرح من قبل المتحدث، سيقوم منسق مدرس اللغة العربية بتشكيل مجموعة ممارسة التدريس بحيث يمكن لكل معلم تطبيق طرق التعلم التي تم شرحها من قبل المتحدث. ستتاح لكل مدرس لغة عربية الفرصة للتدريس أمام الزملاء والمقدمين. لا يعمل الزملاء

فقط كطلاب في الفصل ، ولكن أيضاً كمقيمين للمعلمين في ممارسات التعلم. بعد إجراء هذا النشاط ، سيقدم المتحدث تقييماً وتقديراً لكل معلم ويقدم تقريراً إلى المؤسسة ، حتى تعرف المؤسسة نتائج التحسينات التي تم الحصول عليها من قبل كل مدرس لغة عربية فردي في معهد العزة بعد ذلك. النشاط.

ج. ورشة العمل الكفاءة المهنية للمعلمين

البرنامج الذي تقيمه المؤسسة لجميع المعلمين بمعهد العزة خاصة لمعلمي اللغة العربية. الغرض من هذا النشاط هو زيادة الكفاءة المهنية للمعلمين نحو فهم المناهج الدراسية وجميع أشكال تخطيط التعلم. في هذا النشاط، جلبت المؤسسة خبراء كمقدمين، وتم تنفيذ الأنشطة مرتين كل يوم سبت لمدة أسبوعين. في ذلك سيتم إعطاء المعلم مثلاً على كيفية عمل خطة تعليمية صحيحة وجيدة مع ملاءمة الكفاءات الأساسية التي يجب تحقيقها ووفقاً لمنهج التعلم. يتم شرح المعلم أيضاً حول أمثلة انعكاس المواد وجميع الأشياء المتعلقة بأدوات التعلم. بعد اكتمال النشاط، سيطلب المقدم كمشرف نتائج التخطيط وجميع الأجهزة ذات الصلة التي سيتم تقييمها وتقييمها معاً.

د. اختبار كفاءة اللغة العربية *TOAFL*

يتمثل أحد برامج المؤسسة في النظر إلى كفاءات اللغة العربية الأربعة لمعلمي اللغة العربية ومعلمي علوم الدين من خلال شراء برنامج اختبار كفاءة اللغة العربية. يتوقع المعهد أن يكون لدى معلمي اللغة العربية نتائج اختبار أعلى من ٥٠٠ درجة. والغرض من هذا الاختبار ليس فقط إثبات درجة المعلم، ولكن أيضاً لتأكيد المعلمين على تعميق

المادة اللغوية وتحسين الكفاءات اللغوية الأربع. منسق مدرس اللغة العربية وعلم الدين مسؤولان عن تنفيذ الأنشطة. تم تظليل اختبار كفاءة اللغة العربية الذي شارك فيه المعلمون من قبل مؤسسة تطوير اللغة العربية في باري بمدينة كديري وتم تنفيذه لمدة يوم واحد. وبحسب ملاحظات الباحثة، فإن هذا النشاط لا يؤثر فقط على أنشطة المعلم خلال يوم اختبار واحد، ولكن قبل الاختبار بعدة أيام، يتدرب المعلمون مرارًا وتكرارًا على الاستماع إلى المحادثات باللغة العربية والنحوية باللغة العربية من أجل تعزيز الاختبار المراد إجراؤه. .

٢) برنامج اللغة في العزة التي تؤثر إلى الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية

البرنامج أدناه هو برنامج خاص ينفذه بعض الطلاب في معهد العزة. يعطي هذا النشاط لمعلمي اللغة العربية الأولوية في مشاركتهم وأدوارهم. الدور الذي يحصل عليه المعلم يؤثر بشكل كبير على الكفاءة المهنية لمعلم العزة. بينهم:

أ. مدرس فصل المساء (فصل الشرق الأوسط)

معهد العزة لديه برنامج تعليمي للطلاب الذين جلسوا في الصف الأخير من الصفين ١١ و ١٢. يسمى البرنامج "فصل المساء". ينقسم هذا الفصل إلى برنامجين ، وهما فصل UTBK (الامتحان الكتابي القائم على الحاسوب) للأطفال الذين سيلتحقون تعليمهم في الجامعات الحكومية و "الفصل المصري" لطلاب الذين سيلتحقون تعليمهم في الشرق الأوسط. فصل مصري يحتوي على تعلم حول إعداد الطلاب للمدارس في مصر أو غيرها من الشرق الأوسط الذين تستخدم اللغة العربية لغتهم في التواصل الشفهي والكتابي. يؤكد هذا البرنامج أن المدرسين يعمقون معرفتهم

باللغة العربية للطلاب بهدف تسهيل الأمر على الطلاب لإجراء اختبار القبول وأيضاً تدريب لغة الطلاب عندما يتم قبولهم رسمياً كطلاب.

يتم تنفيذ "الفصل المصري" التعلم بعد ظهر كل يوم في أيام نشطة من الاثنين إلى الجمعة. المادة التي يتم تدريسها للطلاب هي النح والصرف لتعميق القواعد شفهيّاً وخطياً، المطالعة لممارسة دقة القراءة وفهم النص، البلاغة لتوسيع محو الأمية وفنون اللغة العربية. الأخير هو تعلم الكلام، في هذه الجلسة سيقدم المعلم العديد من التحديات حتى يمكن للغة التواصل لدى الطلاب أن تتطور أكثر. من الأنشطة المذكورة أعلاه ، لها تأثير كبير على كفاءة المعلم، لأن معلمي اللغة العربية لا يحسنون كفاءتهم في المواد أو مهاراتهم اللغوية مع أنفسهم فحسب، بل يقدمون أيضاً المواد بشكل غير مباشر للطلاب بالإضافة إلى شكل من أشكال تعميق المعرفة.

ب. مدرس أولمبياد ومسابقة

تعد مشاركة الطلاب في المسابقات الإقليمية والوطنية وحتى الدولية شكلاً من أشكال العلامات التجارية للمدارس التي تم بناؤها. ليس فقط في المواد الدقيقة ولكن في موضوعات اللغة بما في ذلك اللغة العربية. لا توجد العديد من الألعاب الأولمبية للغة العربية، وبالتالي فإن الأمل الذي أعطته المؤسسة هو كيف يمكن لمعلمي اللغة العربية أن يجعلوا الطلاب ناجحين في المسابقة. يشمل تعلم اللغة العربية الذي يتم تكثيفه مع المعلم الأولمبياد: أولاً، أولمبياد اللغة العربية مثل الكفاءة الوطنية العربية التي عقدتها MGMP تشدد على الطلاب لدراسة المواد على نطاق أوسع وعميق من المواد الموجودة في الفصل، لذلك يجب على مدرس اللغة العربية أن تكون قادرًا على فهم المادة في

التدريس. حتى يتمكن الطلاب من فهم ما يتم تدريسه بسرعة أكبر وبسهولة، يُطلب من معلمي اللغة العربية أيضاً توسيع نطاق قراءة مراجع المواد المغطاة.

وفي الوقت نفسه، في المسابقات العربية، فهي مسابقة غير أكاديمية، على سبيل المثال، مسابقة تعبر عن مواهب واهتمامات الطلاب باللغة العربية. مثل "الخطبة، والتقديم القيشوح، وقرؤة الأخبار". تتطلب هذه المسابقات أيضاً أن يكون لدى معلمي اللغة العربية قدرات غير أكاديمية ليتمكنوا من توجيه الطلاب. في مقابلة مع الباحث، قال مدرس FA:

"مشرف الأولبياد هذا له تأثير جيد جداً على نفسي، أشعر كأني معلم، يدعم حقاً تطوير كفاءتي، لذلك لا أقدم التوجيه للطلاب فحسب، بل أتعلم منهم أيضاً"

يمكن للباحثة أن تستنتج من كلمات معلم FA أنه في هذا النشاط لا يقوم الطلاب فقط بتعميق كفاءتهم، بل يقوم المعلم المشرف أيضاً بتحسين كفاءتهم بشكل غير مباشر.

الفصل الخامس

مناقشة البيانات

أ. سياسات إدارة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية

الإسلامية باتو

كما ناقشت الباحثة في عرض البيانات أن معهد العزة حقق إنجازاً سنوياً لمعلمي اللغة العربية يتمثل في قدرة المعلم على استخدام اللغة العربية كأداة اتصال شفوية بنسبة ٧٥٪ في أنشطة التدريس والتعلم. ولتحقيق ذلك ، فإن إدارة الموارد البشرية للمعلمين في مؤسسة العزة تشكل سياسات لمعلمي اللغة العربية ، بدءاً من مؤهلات معلمي اللغة العربية ، وتعيين معلمين جدد ، وتنفيذ واجبات المعلم إلى التقييم. بشكل عام ، لدى معهد العزة بالفعل مستوى جيد من الوظائف التشغيلية لإدارة الموارد البشرية ، بناءً على تنفيذ بعض الأنشطة المذكورة أعلاه. وفقاً للنظرية التي كتبها ماريهات طوا أفاندي ، فإن إدارة الموارد البشرية التشغيلية تعمل مثل المشتريات والتطوير والتقييم والتعويض والتحسين والانضباط والفصل. من بين سياسات إدارة الموارد البشرية للمعلمين ، تم تنفيذ غالبية الوظائف بشكل عام. باستثناء نقاط التعويض ، لا تمكن للباحثة معرفة ذلك لأسباب تتعلق بالسرية المؤسسية.

من بين سياسات إدارة الموارد البشرية التي ذكرت سابقاً، ترى الباحثة ٣ عمليات مختلفة من إدارة الموارد البشرية بشكل عام. من بينها: أولاً ، مؤهلات المعلمين الجدد المرتقبين ، وهي اللغة العربية. ومن بين هذه المؤهلات إدارياً الخطية لتعليم المعلمين. وفقاً عند عبد الوهاب الذين لم يكونوا من خريجي تعليم اللغة العربية في بعض

الجامعات^{٦١}. بحسب بيان مدير المدرسة ، يمكن النظر في تأهيل المعلم إذا كان معلم اللغة العربية يمتلك الكفاءات التي تطلبها المؤسسة ، وبشرط أن يكون هناك دليل مؤيد على أن المعلم المرتقب هو خبير في اللغة العربية ومعلن أنه اجتاز جميع الاختبارات. التي قدمتها المؤسسة كما نوقشت الباحثة من قبل في مناقشة الأولى لعرض البيانات.

إنّ مؤهلات معلمو اللغة العربية التي تحددها مؤسسة العزة على وجه التحديد تتوافق أيضًا مع البيان الوارد في بحث عبد الوهاب^{٦٢} ، أن توحيد معايير اللغة العربية موجه بشكل مثالي نحو إتقان والإجادة أربع مهارات لغوية

ثانيًا: توظيف معلمي اللغة العربية. بشكل عام ، فإن عملية التوظيف لمعلمي اللغة العربية مع معلمي المواد الأخرى متشابهة نسبيًا ، والفرق هو أن ممارسة تدريس معلمو اللغة العربية في معهد العزة مطلوب لاستخدام الفصح العربي في عملية التدريس. بالإضافة إلى ذلك ، يجب أن يكون معلم اللغة العربية المحتملين قادرين على إظهار قدراتهم مباشرة للممتحنين. والثالث هو التطوير. معهد العزة يدعم ويدير برامج مختلفة لتحسين وتطوير كفاءة معلمي اللغة العربية في. ستناقش الباحثة بعض هذه البرامج في المناقشة الثالثة.

⁶¹ Muhbib Abdul Wahab, "Standarisasi Kurikulum Pendidikan Bahasa Arab Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri," *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban* 3, No. 1 (2016): 32–51.

⁶² Maman Abdurrahman Et Al., "Tantangan Guru Bahasa Arab Madrasah Aliyah Dalam Perspektif Kompetensi Pedagogik Dan Profesional," *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban* 2, No. 1 (2015): 43–58.

ب. الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو

تهدف هذه الدراسة إلى وصف كيفية إدارة الموارد البشرية بمعهد العزة في تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية. تظهر النتائج: (١) الكفاءة المهنية للمعلمين في معهد العزة مدفوعة بالتعليم والخبرة وإدارة المعلمين لتحسين جودتهم. (٢) معهد العزة لديه سياسات لمعلمي اللغة العربية في إدارة الموارد البشرية بحيث تستمر كفاءة المعلمين في الازدياد. (٣) برامج معهد العزة في تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية.

بالإشارة إلى القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٥ بشأن المعلمين والمحاضرين ، تنص المادة ١٠ فقرة ١ على أن "كفاءات المعلمين المشار إليها في المادة ٨ تشمل الكفاءة التربوية ، والكفاءة الشخصية ، والكفاءة الاجتماعية ، والكفاءة المهنية التي يتم الحصول عليها من خلال التعليم المهني"^{٦٣}. يجب الحصول على الكفاءة المهنية للمعلمين من مشاركة المعلمين في التدريب المهني والمدارس ، والتي يشار إليها عادةً باسم PPG (التعليم المهني للمعلمين). البيانات في هذا المجال يظهر أنّ مدرسي اللغة العربية بالعزة لم يلتحق بمدارس مهنية. وبحسب بيان مدير مدرسة العزة ، فإن تقييم الكفاءة المهنية للمعلمين في معهد العزة لا يتم إثباته وتقييمه فقط من خلال مشاركة معلمي اللغة العربية في التعليم المهني للمعلمين. لكن على عدة تقييمات مدرسية لمعلمي اللغة العربية ، بحسب ما توصل إليه الباحثون في النقطة الأولى ، وهي الخلفية التعليمية لمعلمي اللغة العربية ، وتجارب المعلمين المتعلقة باللغة العربية ، وإدارة المعلم في تحسين الجودة الذاتية.

⁶³ Fitri Mulyani, "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)," *Jurnal Pendidikan Uniga* 3, No. 1 (2017): 1-8.

انطلاقاً من مؤشرات الكفاءة المهنية للمعلمين حسب وزير التربية الوطنية رقم. قانون (١٦) لسنة ٢٠٠٧ متضمن^{٦٤}: (١) إتقان المعلم للمادة والبنية والمفهوم والعقلية العلمية التي تدعم المادة. (٢) إتقان المعلم لمعايير الكفاءة الأساسية للمواد التي يتم تدريسها. (٣) قدرة المعلمين على تطوير المواد التعليمية بشكل خلاق. (٤) يمكن للمعلم اختيار المواد التعليمية التي يتم تدريسها حسب مستوى تنمية الطلاب. (٥) يمكن للعلمين استخدام التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات لتطوير أنفسهم.

وكانت نتائج تحديد الباحثة أنّ معلم اللغة العربية العادي بمعهد العزة يتمتع بمستوى جيد من الكفاءة المهنية مع ملاءمة مؤشرات الكفاءة المهنية لوزير التربية الوطنية رقم ١٦ لعام ٢٠٠٧. وفيما يلي نقاش بيان تفصيلي:

يمكن تفسير المؤشر الأول، إتقان المعلم للمادة والبنية والمفهوم والعقلية العلمية التي تدعم هذا الموضوع على أن معلم اللغة العربية يجب أن يكون لديهم معرفة بجميع جوانب اللغة باللغة العربية وإتقان اللغة العربية شفهاً وكتابياً (متنحجي). يمكن إثبات ذلك من خلال الكفاءة التي يمتلكها معلمو اللغة العربية FA و MSA الذين لديهم خلفيات تعليمية من المدرسة الإعدادية إلى المستوى الجامعي يرتبطون باللغة العربية، وكذلك علم اللغة الأخرى ومنهجيتها التي تدعم عملية تطوير اللغة شفهاً أو كتابياً حتى يتمكنوا من التفكير فيه في التعلم. بالإضافة إلى ذلك، فإن القدرة الإنتاجية هي النشطة لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة لممارسة اللغة المنطوقة من خلال تدريس الفصول

⁶⁴ Mohbir Umasugi, "Analisis Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Dalam Rangka Menjamin Standarisasi Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Di Kabupaten Kepulauan Sula," *Reformasi* 4, No. 1 (2014).

المصرية، وكونه معلمًا لمجتمع اللغة وكونه مترجمًا حريًا، تشير إلى أن معلمي اللغة العربية في معهد العزة لديهم الكفاءة وفق المؤشرات، وكفاءة المعلمين المحترفين في النقطة الأولى.

تفسير المؤشر الثاني هو، إتقان المعلم لمعايير الكفاءة الأساسية للمواد التي يتم تدريسها، أنه في تعلم اللغة العربية يجب أن يفهم المعلم معايير الكفاءات الأساسية للمواد وأهداف الدروس التي يتم تدريسها. في هذه الحالة، يتضح ذلك من خلال ممارسة تعلم المعلم في الفصل الدراسي. مثل معلمي MS و FA. قبل أو بعد البدء في تعلم، قدم معلم اللغة العربية خريطة مفاهيمية، لشرح توافق مادة مع أخرى وتقديم شرح لفائدة المعرفة، بحيث يتم الحصول على الكفاءات الأساسية. بالإضافة إلى ذلك، يقوم جميع معلمي اللغة العربية بتصميم معايير الكفاءة المادية وإجراء تقييمات مفصلة قبل بداية العام الدراسي الجديد من أجل تسهيل عملية تقييم نتائج تعلم الطلاب وعمليات التعلم وإنجاز الطلاب وفقًا لمعايير الكفاءة المتوقعة على معلمي اللغة العربية.

المؤشر الثالث، وهو قدرة المعلم على تطوير مواد تعليمية موجهة بشكل إبداعي، مما يعني أن معلمي اللغة العربية يجب أن يكون لديهم القدرة على اختيار مستوى المادة وفقًا لقدرات الطلاب وأن يكونوا قادرين على معالجة إيصال المادة بطريقة إبداعية. وأخذ مصادر مرجعية جديدة مع تقدم العصر. وفقًا للنتائج التي تم الحصول عليها من قبل الباحثين، يقوم معلمي اللغة العربية في معهد العزة بتكييف الأساليب والاستراتيجيات وخطوات التدريس لقدرات الطلاب مثل معلمي TF باستخدام طريقة Qul Wa-Qro للمبتدئين وطريقة مباشرة للأطفال الذين لديهم أتقنها، يقدم معلم TF أيضًا أمثلة على مواد من مراجع أو كتب داعمة أخرى. حتى يتمكن الأطفال من وصف انعكاس المادة بمفاهيمهم الخاصة. يقوم معلمة اللغة العربية FA في عملية التعلم أيضًا بتشبيه المواد التي

يتم تدريسها إلى ظواهر حقيقية من أجل تسهيل فهم الطلاب. جعل التعلم النفسي الحركي حسب قدرات الطلاب، مثلها في صناعة الأعمال التمثيلية المسرحية في شكل إعلانات وسينما وما إلى ذلك.

المؤشر الرابع، قدرة المعلم على اختيار المواد التعليمية التي يتم تدريسها حسب مستوى تطور الطلاب، من هنا يتجلى أن المعلم ينعكس على أدائه بشكل مستمر ثم يستخدم نتائج الانعكاس لتحسين الاحتراف وإجراء بحث تقويمي على عملية ونتائج التعلم للمواد التي يتم تدريسها. وفقاً للمؤشر الرابع قبل بدء الدرس أو قبل التبديل إلى مادة جديدة ذات كفاءات أساسية مختلفة، يقوم معلم اللغة العربية بجميع الطلاب في مجموعتين، وهما المجموعة ذات القدرات الأساسية أو المتوسطة والمجموعة ذات القدرات العالية، ثم المجموعة ذات القدرات العالية يقوم المعلم بإثراء مختلف في كل مرة. المجموعة بحيث لا يزال الطلاب يحصلون على نفس الكفاءات الأساسية بأساليب التدريس المختلفة وفقاً لقدرات الطلاب.

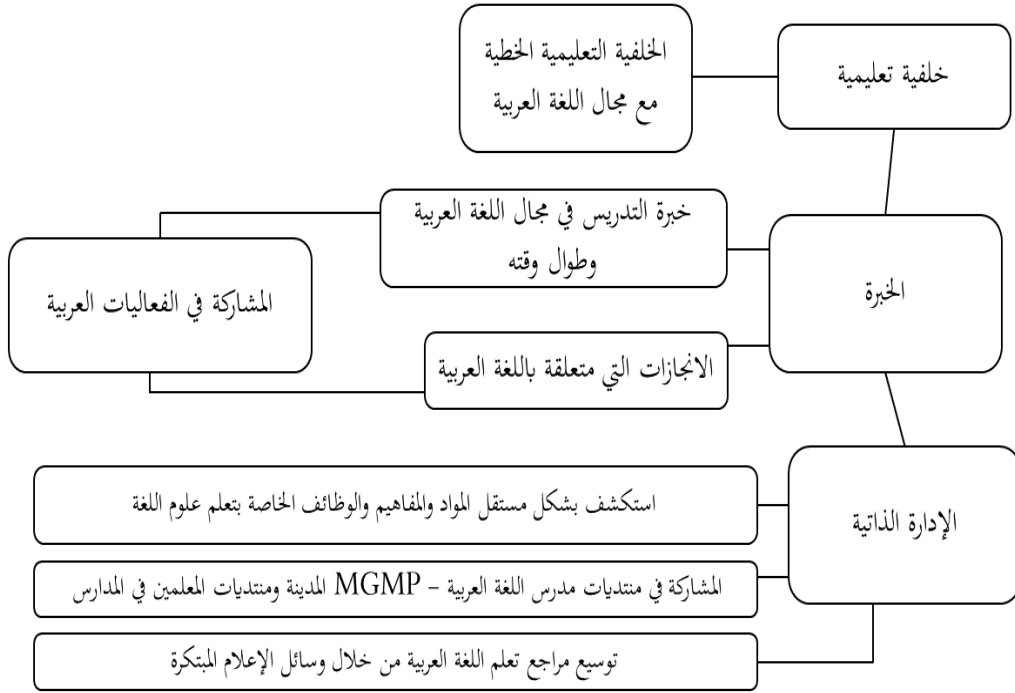
المؤشر الخامس، يستخدم المعلمون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير أنفسهم، ويمكن تفسير أن المعلمين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيلة لتطوير الجودة الذاتية والمهنية. إجابات على الأسئلة التي طرحها الباحثة في مقابلات مع معلمى اللغة العربية حول "كيفية تطوير معلمى اللغة العربية كفاءاتهم"، يظهر أن جميع معلمى اللغة العربية يستخدمون تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات كوسيلة للتطوير الذاتي، وإجراء مناقشات مع الزملاء باستخدام اللغة العربية، ونظر تعلم المراجع استراتيجيات اللغة العربية وتدريسها من خلال يوتيوب، وممارسة الاستماع للغة العربية

مع ناطقين اللغة العربية أو المحدثين الأصلي من خلال يوتيوب وانستغرام (Instagram و YouTube)، وكذلك قراءة الدراسات اللغوية وغيرها من العلوم اللغوية عبر الإنترنت. ومن هنا يتجلى بأن معظم الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة تستولى بالمؤشرات الكفاءة المهنية عند حسب وزير التربية الوطنية رقم. قانون (١٦) لسنة ٢٠٠٧.

أما من نظر الباحثة عن بحث استنتاج السابقة تدل الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة من ثلاثة جوانب. أولاً، الاحتراف من خلال الخلفيات التعليمية مثل معلمي BU و MS الذين لديهم الخبرة أكثر من أربع سنوات في التدريس في بيئة ناطقة باللغة العربية ومشرفون على المواد العربية وفروع المعرفة الأخرى. ثانياً: الكفاءة المهنية من خلال الخبرات المتعلقة باللغة العربية بشكل نشط مثل الإنجازات والمنظمات وورش العمل والتدريب وغيرها. ثالثاً، الكفاءة المهنية من خلال الإدارة الذاتية للمعلم. تشمل الأمثلة، ماذا وكيف يعمق المعلم المعرفة التي تتم دراستها وكيف ينعكس المعلم على المعرفة في الحياة اليومية.

الرسم ٥.١

خريطة المفاهيم مصدر فروع الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية



ج. برامج تنمية الكفاءات المهنية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو

يعد برامج تنمية الكفاءات المهنية لمعلمي اللغة العربية أحد أشكال سياسات إدارة الموارد البشرية في نقطة "التطوير والتحسين". لا ينبغي أن تكون عملية زيادة الكفاءات المهنية للمعلم مجرد جهد لإدارة الذات الخاصة بالمعلم فحسب ، بل يجب أن تكون مدعومة أيضاً من قبل المؤسسة التي تشرف على عملية المعلمين. معهد العزة يمتلك ويدير العديد من برامج تنمية الكفاءات المهنية للموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية. مؤشرات المعلم المهنية والتي تشمل: (١) إتقان المفاهيم والمواد والهيكل والعقليات

العلمية (٢) إتقان معايير الكفاءة والكفاءات الأساسية (٣) تطوير مواد التدريس بشكل إبداعي (٤) تطوير الاحتراف بطريقة مستدامة من خلال التفكير (٥) استخدام المعلومات التكنولوجية كأداة للتواصل وتطوير أنفسهم.^{٦٥}

وبالإشارة إلى نتائج البيانات التي وصفتها الباحثة عن برامج مؤسسة العزة في تحسين أو تنمية الكفاءات المهنية ، فإنها تتماشى مع نطاق مؤشرات الكفاءة المهنية. من بين هذه المطابقات: أولاً ، دراسة الدرس (*lesson study*) ، وهي منتدى لأنشطة حل المشكلات للطلاب والمعلمين أنفسهم حول المواد والأساليب وخطوات التدريس في مجال الدراسة التي يتم تدريسها. يدعم هذا النشاط أيضاً معلمي اللغة العربية لاستكشاف جوهر المعرفة التي يتم تدريسها من خلال مناقشة المواد التعليمية بمراجع مختلفة يراجعها كل معلم. دراسات الدروس ، التي تشبه الأنشطة في منتدى معلم اللغة العربية MGMP ، في نطاق صغير لها تأثير في زيادة الكفاءة المهنية للمعلمين في المؤشر الأول إلى المؤشر الرابع.

ثانياً ، ورش عمل حول الكفاءة المهنية للمعلمين وورش عمل حول منهجية تعلم اللغة العربية مع متحدثين أصليين/ ناطقين العربية. احتوت هاتان الورشتان على أنشطة فهم المناهج الدراسية مع جميع أشكال تخطيط التعلم ، ومناقشات حول تعميق المنهجيات المختلفة ، واستراتيجيات وسائل الإعلام لتعلم اللغة العربية والخطوات في تطبيقها ، كما دعمت بقوة تحقيق زيادة الكفاءة المهنية للمعلم من المؤشر الأول إلى المؤشر الخامس. يتماشى البرنامج مع الأنشطة المنفذة في ورشة عمل اللغة العربية منتدى MGMP بالإضافة إلى التدريب مع المتحدثين الأصليين لاستكشاف جوهر معرفة اللغة

⁶⁵ Rubini, "Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab," *Ihtimam : Jurnal Pendidikan Bahasa Arab* 2, No. 2 (2019): 39–62, <https://doi.org/10.36668/Jih.V2i2.216>.

العربية. هذا أيضًا هو جهد MGMP في تسهيل معلمي اللغة العربية ليكونوا قادرين على تحسين كفاءاتهم المهنية.⁶⁶

ثالث، اختبار اللغة العربية الأجنبية، فصل المساء (الشرق الأوسط) والفصل الأولي ليس برنامجًا خاصًا مثل البرامج الثلاثة التي وصفها الباحثون. ومع ذلك، يلعب هذان النشاطان دورًا في عملية تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين في المؤشرات الأولى والثاني والخامس. يتطلب هذا النشاط من المعلمين إتقان المهارات اللغوية الأربع بالتفصيل وليس فقط في الكتابة ولكن أيضًا في مهارات الأداء باللغة العربية. بالإضافة إلى ذلك، يشجع هذا النشاط أيضًا معلمي اللغة العربية على مواكبة التطورات التكنولوجية من أجل الحصول على مراجع جديدة يمكنها مواكبة العصر.

⁶⁶ Nafisatul Fuadah, Sheila Nashiba, And Zakiyah Arifa, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Arab Melalui Forum Mgmt Bahasa Arab Se-Indonesia," *Arabia* 11, No. 2 (2019): 1–16.

الفصل السادس

الاختتام

أ. الملخص

بعد انتهاء جميع سلسلة المراحل المذكورة أعلاه ، تمكن للباحثة أن تستنتج أنّ هذا البحث يظهر

١. أداء سياسات الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية ، بدءًا من مؤهلات المعلمين وعملية التوظيف والتعيين والتطوير والتقييم وتحفيز المعلم. توجد اختلاف سياسات المؤسسة الموارد البشرية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة ومؤسسة أخرى تعني، معلم اللغة العربية في معهد العزة لا تنتج فقط من خلفية تعليمية، مثلا من متخرجي التربية. بل بشروط المعينة، مثلا من خبرة التعليمية والكفاءة المستولي لاكمال احتياجات المعهد.

٢. من مجال الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة مدفوعة بأربعة أمور ، وهي: (١) الخلفية التعليمية. (٢) خبرة المعلم (٣) إدارة المعلم (٤) إدارة الموارد البشرية المؤسسة. الخلفية التعليمية وخبرة المعلم المتعلقة بالمجال الذي يتم تدريسه والإدارة الذاتية للمعلم هي جهود المعلم في الحصول على كفاءة اللغة العربية ، بما في ذلك الكفاءة المهنية ويمكن تقييمها من خلال المؤشرات المهنية للمعلم. بالإضافة إلى ذلك ، يمتلك معهد العزة أيضًا إدارة موارد بشرية مؤسسية جيدة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. واحد منهم لديه موارد بشرية عالية الجودة.

٣. الشيء الذي يجب أن يحققه معلم اللغة العربية في مدرسة العزة هو أن يتمكن المعلم من القيام بأنشطة التدريس والتعلم باستخدام اللغة العربية بنسبة تصل إلى ٧٥٪ بشرط ألا تكون اللغة العربية هي اللغة المفضلة في المدرسة. لتحقيق ذلك ، تضع المؤسسة برامج لمعلمي اللغة العربية في إدارة الموارد البشرية في محاولة لتحسين الكفاءات المهنية التي يجب الحصول عليها في التعليم المهني للمعلمين. هذه البرامج مفيدة جدًا لمعلمي اللغة العربية في تنمية كفاءتهم المهنية بشكل مباشر أو غير مباشر. بينهم، البرامج دراسة الدروس *lesson study*، وورش العمل مع الخبراء المتعلقة بالكفاءة المهنية للمعلمين ، وورش العمل مع الناطقين باللغة العربية لاكتشاف منهجيات ومنتجات تعلم اللغة العربية ، وشراء *TOAFL* ، والتدريب للصفوف الأولمبية درس المساء الشرق الأوسط.

ومن هذا المنطلق رأت للباحثة أنّ إدارة الموارد البشرية المنتظمة تجعل السياسات فيها معقدة جيدة تؤثر إلى أداء جميع البرامج، كبرامج تنمية الكفاءة المهنية لمعلم اللغة العربية في معهد العزة

ب. النقد والاقتراحات

١. أن يكونون المعلمون الذين ليس لديهم خلفية تعليمية خطية على شهادة بالخبرة

السابقة (RPL). مع هذا ، سيتم الاعتراف بمصداقية المعلم بشكل أكبر

٢. أن يكون معلمي اللغة العربية في معهد العزة على إجراء البحوث لتوسيع وتعميق

برامج تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية ، بحيث يمكن محاكاة البرامج المنفذة

من قبل المؤسسات التعليمية الأخرى.

٣. أن تكون البرنامج الذي تم تنظيمه بحيث يمكن تنفيذه بشكل مستمر

المراجع

المراجع العربية

ذوقان عيدان وآخرون، الباحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساسه،(عمان : دار الفكر للنشر

والتوزيع، ١٩٩٢ م) ص. ١٤٠

عبد الملك كريم أمر الله، زبيب محمد م الفق، نظم المعلومات الإدارية التربوية، أبجديا ١، رقم ١

(٢٠١٦): ٦٣-٦٩

عبد الملك كريم أمر الله، زهرة ندا، عبد المنتقم الأنصري، إدارة استراتيجية برنامج تعليم اللغة العربية،

إيجاز عربي ٤، رقم ١ (٢٠٢١)

خالد رجم ورشيد منصرية، إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصديمرباح-ورقلة، ٢٠١٧،

ص. ٦٠

المراجع الأجنبية

Abdurrahman, Maman, A. Suherman, Masor Masor, And Asep M. Irfan Fadhilillah. "Tantangan Guru Bahasa Arab Madrasah Aliyah Dalam Perspektif Kompetensi Pedagogik Dan Profesional." *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban* 2, No. 1 (2015): 43-58.

Ahsanuddin, Mohammad, Imam Asrori, Moh Ainin, Ali Ma'sum, Laily Maziyah, And Muhammad Alfani. "Pelatihan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab Ma/Sma/Smk." *At-Tamkin: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, No. 2 (2020).

Am, Sardiman. "Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar." *Jakarta: Raja Grafindo Persada*, 2011.

- Arifin, Zainur, And Muhammad Asrori Ma'sum. "Mengembangkan Kreatifitas Peserta Didik/Inklusif: Studi Kritis Manajemen Sdm Guru." *Muróbbî: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, No. 2 (2020): 253–84.
- Chabib, Abdul. "Manajemen Pengembangan Mgmp Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Tarbiyatuna* 9, No. 1 (2018): 18–32.
- Fatimah, Titin. "Kompetensi Guru Bahasa Arab Dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013." *Guru Tua: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 3, No. 2 (2020): 33–40.
- Fuadah, Nafisatul, Sheila Nashiba, And Zakiyah Arifa. "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Arab Melalui Forum Mgmp Bahasa Arab Se-Indonesia." *Arabia* 11, No. 2 (2019): 1–16.
- . "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Arab Melalui Forum Mgmp Bahasa Arab Se-Indonesia." *Arabia* 11, No. 2 (2019): 1–16.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, 2002.
- Haris, Abdul. "Peningkatan Ketrampilan Bercakap Bahasa Arab Dan Metode Pembelajarannya Untuk Guru Bahasa Arab Sekolah Swasta Se-Kota Malang." *Jurnal Dedikasi* 5 (2008).
- Hasibuan, Malayu Sp. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2019.
- Kholidin, Kholidin. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membina Profesionalisme Guru Pai Di Mts Assalam Kejene Pemaslang." Phd Thesis, Iain Pekalongan, 2019.
- Kompri, M. Pd I. *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Prenada Media, 2018.
- Kurniawan, Anggit. "Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab Di Mts Di Mts Negeri 2 Purbalingga." Phd Thesis, Iain Purwokerto, 2019.
- Maswani, Maswani, And Wati Susiawati. "Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab Madrasah Aliyah Negeri (Man) Di Jakarta." *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban* 4, No. 2 (2017): 185–203.

- Mukri, Rusdiono, And Maemunah Sa'diyah. "Manajemen Sdm Dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus Sdit Insantama Leuwiliang." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3, No. 2 (2021): 268–79.
- Mulyani, Fitri. "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)." *Jurnal Pendidikan Uniga* 3, No. 1 (2017): 1–8.
- Mulyasa, E. "Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009." *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*, 2013.
- Musa, M. Insya. "Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Pelaksanaan Tugas Dalam Mewujudkan Tenaga Guru Yang Profesional." *Jurnal Pesona Dasar* 2, No. 4 (2016).
- Mustari, Muhamad, And M. Taufiq Rahman. "Manajemen Pendidikan." Rajagrafika Persada, 2014.
- Nurjanah, Lutfi. "Kompetensi Kepribadian Guru Bahasa Arab Sma Muhammadiyah Bandar Lampung." Phd Thesis, Uin Raden Intan Lampung, 2019.
- Purnama, Basuki Jaka. "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan Uny* 12, No. 2 (2016): 113839.
- Rahman, Yudi Ardian. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* 4, No. 2 (2020).
- Rubini. "Kompetensi Profesional Guru Bahasa Arab." *Ihtimam: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab* 2, No. 2 (2019): 39–62. <https://doi.org/10.36668/Jih.V2i2.216>.
- Sakban, Sakban, Ifnaldi Nurmal, And Rifanto Bin Ridwan. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Alignment: Journal Of Administration And Educational Management* 2, No. 1 (2019): 93–104.
- Samsudin, Sadili. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Cv Pustaka." *Setia. Bandung*, 2006.
- Sanusi, Anwar. "Analisis Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Lulusan Melalui Pembelajaran Bahasa Arab Di Sekolah: Studi

- Kasus Terhadap Guru Bahasa Arab Di Madrasah Aliyah Al-Musdariyah 2 Kota Cimahi.” Phd Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia, 2019.
- Sofie, Febiani. “Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada Cv Kota Agung).” *Jurnal Wacana Ekonomi* 18, No. 1 (2018): 001–012.
- Ulber, Silalahi. “Metode Penelitian Sosial, Pt Refika Aditama.” Bandung, 2012.
- Ulum, Khozainul, And Mohammad Dliyaul Muflihin. “Rekrutmen Dan Pemeliharaan (Maintenance) Karyawan Disabilitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.” *Jes (Jurnal Ekonomi Syariah)* 5, No. 2 (2020).
- Umasugi, Mohbir. “Analisis Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Dalam Rangka Menjamin Standarisasi Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Di Kabupaten Kepulauan Sula.” *Reformasi* 4, No. 1 (2014).
- Wahab, Muhib Abdul. “Standarisasi Kurikulum Pendidikan Bahasa Arab Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri.” *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban* 3, No. 1 (2016): 32–51.
- Wahab, Muhib Abdul, Aziz Fahrurrozi, Tulus Musthafa, And Syamsul Arifin. “Standarisasi Kompetensi Bahasa Arab Bagi Calon Sarjana Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri.” *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban* 5, No. 1 (2018): 38–64.
- Wijaya, David. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru Dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah.” *Jurnal Pendidikan Penabur* 12, No. 8 (2009): 69–86.
- Wirawan, Muhammad. “Evaluasi Kebijakan Dana Bantuan Operasional Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Pada Sekolah Dasar Negeri Percobaan 1 Kota Malang).” Phd Thesis, Brawijaya University, 2015.
- Yuniarsih, Tjutju, And Mochammad Sugiharto. “Human Resource Management Model To Create Superior Performance.” *International Journal Of Education* 9, No. 1 (2016): 75–81.

Zulkifli, Zulkifli, And Nadjamuddin Royes. “Profesionalisme Guru Dalam Mengembangkan Materi Ajar Bahasa Arab Di Min 1 Palembang.” *Jip (Jurnal Ilmiah Pgmi)* 3, No. 2 (2017): 120–33.

الملاحق

الملحق ١ : رسالة إستأذان البحث



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133, Faksimile (0341) 531130
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id> , Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-025/Ps/HM.01/03/2022

28 Maret 2022

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada :

Yth. Kepala Sekolah SMA Al-Izzah Batu

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan adanya tugas akhir Tesis, kami menganjurkan mahasiswa dibawah ini melakukan Penelitian ke lembaga yang Bapak/Ibu Pimpin. Oleh karena itu, mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin pengambilan data bagi mahasiswa kami:

Nama : Firsya Afra Yuslizar
NIM : 200104210047
Program Studi : Magister Pendidikan Bahasa Arab
Pembimbing : 1. Dr. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Pd.
2. Dr. H. Nurhadi, MA
Judul Penelitian : إدارة الموارد البشرية في تنمية كفاءات المهنة لمعلمي اللغة العربية في معهد العزة العالمية الإسلامية بباتو

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb





SURAT KETERANGAN

Nomor: Ks.772/022/SMA-KS/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **ADNAN YA'KUB, S.Pd., M.M**
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMAS Al-Izzah Batu

Sehubungan dengan permohonan ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan Tesis bagi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **FIRSA AFRA YUSLIZAR**
NIM : 200104210047
Jurusan : Magister Pendidikan Bahasa Arab
Kampus : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Nama tersebut di atas benar-benar telah melaksanakan Penelitian di SMAS Al-Izzah Batu Jawa Timur pada 28 Maret - 28 Mei 2022 dengan judul,

إدارة الموارد البشرية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية بمعهد العزة العالمية الإسلامية باتو

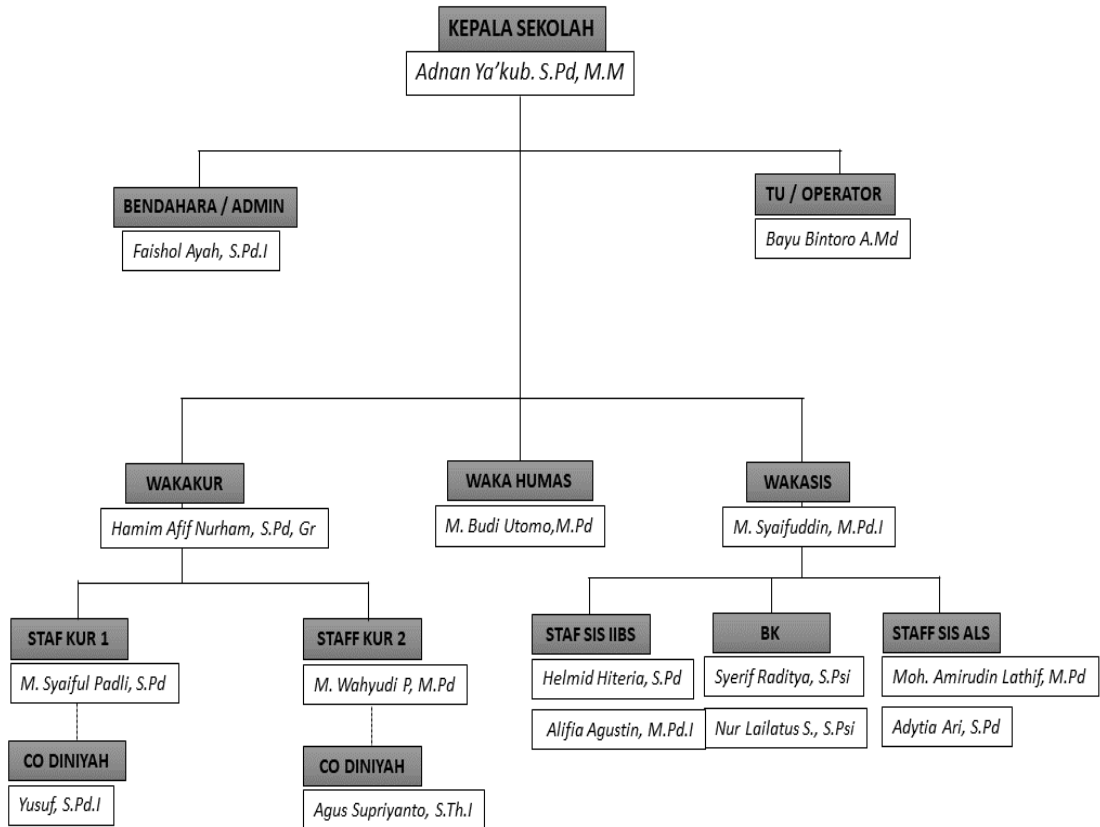
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Batu, 30 Mei 2022
Kepala Sekolah,

ADNAN YA'KUB, S.Pd., M.M

STRUKTUR ORGANISASI SMA TAHUN PELAJARAN 2021-2022



DATA SDM SMA AL-IZZAH 2021

NO	NAMA	MATA PELAJARAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	ADI PROBO LAKSONO, M.PD.	BAHASA INDONESIA	S-2, Bahasa Indonesia, Univ. Negeri Malang
2	ADNAN YA'KUB, S.PD, M.M	KEPALA SEKOLAH	S-2, Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang
3	ADYTIA ARI SETIAWAN, S.PD	MATEMATIKA	S-1, Matematika, Universitas Muhammadiyah Malang
4	AFIFAH NUR AINI, M.SI.	BIOLOGI	S-2, Biologi, Universitas Brawijaya
5	AGESTA DWI LUTFI SANDI, S.PD	KIMIA	S-1, S1 pendidikan kimia, Universitas negeri malang
6	AGUS SUPRIYANTO, S. TH. I	AQIDAH	S-1, Tafsir Hadis, STIU Al Hikmah Jakarta
7	AHMAD FAUZI, S.PD	MATEMATIKA	S-1, Pendidikan Matematika, Universitas Islam Malang
8	AKHMAD RIZAL DZIKRILLAH, S. PD	FISIKA	S-1, Fisika, Universitas Negeri Malang
9	ALFIYAN PUJA DEWANTARA, S.PD	MATEMATIKA	S-1, Pendidikan Matematika, Universitas Islam Malang
10	ALI CHAMANI AL ANSHORY, M.SC	EKONOMI	S-2, Islamic Finance and Management, Durham University
11	ALIF CHAIRUL YUDHA, S.PD	BAHASA INDONESIA	S-1, Bahasa Sastra Indonesia dan Daerah, Universitas Negeri Malang
12	ALIFIA AGUSTIN, S.PD., M.PD.I	BAHASA INDONESIA	S-2, S-2 PGMI, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
13	ALMIRA LARASSANTI PUSPA, S.SI	MATEMATIKA	S-1, Matematika, Universitas Brawijaya
14	AMIRUL SETIAWAN, S.PD, GR.	BAHASA INGGRIS	Profesi Guru, Sastra inggris, Prodi Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Negeri Malang
15	APRISCHA INTAN SAPUTRI, S.PD	LEADERSHIP/PUTRI	S-1, SI PENDIDIKAN JASMANI DAN KESEHATAN, UNIVERSITAS NEGERI MALANG
16	ARI GUNAWAN, S.PD	EKONOMI	S-1, S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Malang
17	ARIF FURQON, B.SH.	AKHLAK	S-1, Syariah, International University of Africa
18	AZIZ RIZKY MUHDIYANTO, S.PD	MATEMATIKA	S-1, PENDIDIKAN MATEMATIKA, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

19	DIDIK DWI PRASTYO, M.PD	BIOLOGI	S-2, Pendidikan Biologi, UM
20	DINA PUTRI RAHMADANI, S.PD., GR	BAHASA INGGRIS	Profesi Guru, Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Negeri Malang
21	EKO ARISTIYO PANDHI, S.PD	BAHASA INGGRIS	S-1, Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Brawijaya
22	EMA HIDAYATI, S.PD.	BAHASA INGGRIS	S-1, FKIP/Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Negeri Jember (UNEJ)
23	FAJAR AGUSTAN, LL.B	AKHLAK	S-1, Qonun (Hukum Negara Islam), Internasional University of Africa
24	FEBY INDRIANI, S.PD	BAHASA INDONESIA	S-1, Bahasa Indonesia, Univ. Negeri Malang
25	FIRDAUSI RAMADHAN, S.PD	FISIKA	S-1, S1 pendidikan fisika, Universitas negeri Malang
26	FULAILAH, S.PD.I	FIQIH	
27	FIRSA AFRA YUSLIZAR, S.PD	BAHASA ARAB	S-1 Pendidikan Bahasa Arab UIN Malang
28	HAMIM AFIF NURHAM, S.PD, GR	KURIKULUM	Profesi Guru, Pendidikan Matematika, Universitas Muhammadiyah Malang
29	HELMID HITERIA, S.SI, S.PD.	FISIKA	S-1, S-1 Fisika dan S-1 Pendidikan Fisika, Universitas Negeri Malang
30	HENY AGUNG WIBOWO, S.PD	SOSIOLOGI	S-1, Pendidikan IPS, UIN MALANG
31	M. SYAIFUL PADLI, S. AK	EKONOMI	S-1, Akuntansi, Universitas Islam Malang
32	MAFIA FIRSHADA, S.PD.	BAHASA INDONESIA	S-1, Sastra Indonesia, Universitas Negeri Malang
33	MIMI ROHAZAL YAUMI, M.PD	FISIKA	S-2, Pendidikan Fisika, Universitas Negeri Malang
34	MOH. AMIRUDIN LATIF, M. PD	BIOLOGI	S-2, Pendidikan Biologi, Universitas Negeri Malang
35	MOHAMAD SYAIFUDIN, M.PD.I	BAHASA ARAB	S-2, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
36	MOHAMMAD AMIQUL FAHMI, S.PD	BAHASA INGGRIS	S-1, Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Negeri Jember
37	MOHAMMAD BUDI UTOMO, S.TH.I M.PD	BAHASA ARAB	S-2, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sumatera Utara
38	MOHAMMAD WAHYUDI PRASOJO, M.PD	GEOGRAFI	S-2, Geografi, Universitas Negeri Malang

39	MOKHAMAT ARIEFIN, M.SC	KIMIA	S-2, Kimia, National Central University
40	MUHAMMAD ALIF HAKIM S.PD	SIROH/SKI	S-1, Pendidikan Agama Islam, UMM
41	MUHAMMAD ASSAQFI DLUHA, S.HUM	BAHASA ARAB	S-1, Bahasa dan Sastra Arab, UIN Sunan kalijaga Yogyakarta
42	MUHAMMAD IQBAL FATONI, MIRKH	FIQIH	S-2, Fiqh And Usul Fiqh, International Islamic University Malaysia
43	MUHAMMAD NURFALAH ROHMAWAN, S.PD	PRA/PKN/SENBUD	S-1, Pendidikan Matematika, Universitas Muhammadiyah Malang
44	NUR HAQIQI, S.PD	KIMIA	S-1, Pendidikan Kimia, Universitas Negeri Malang
45	NUR LAILATUS SA'ADAH,S.PD	BK	S-1, Manajemen pendidikan, Uin maulana malik ibrahim
46	NUR WAHYU PUTRA, S.PD.	SEJARAH	S-1, Sejarah, Universitas Negeri Malang
47	OKTAVIA NURMA SARI, S.PD, GR	GEOGRAFI	S-1, Pendidikan Geografi, Universitas Negeri Malang
48	RIA KHOIRUNNISA, S.E, M.H	FIQIH	S-2, Hukum Ekonomi Syari'ah, Universitas Darussalam Gontor
49	RIFQI ROHMANUL KHAKIM, S.PD	BAHASA INDONESIA	S-2, S2 Pendidikan Bahasa Indonesia, Universitas Negeri Malang
50	SHERIF RADITYA HANZA, S.PSI	BK	S-1, Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
51	SHOFIYATUS SA'ADAH, S.PD	SOSIOLOGI	S-1, Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (pips), UIN MALIKI MALANG
52	SIGET ANDRI SETIAWAN, S.PD	BAHASA INGGRIS	S-1, Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Negeri Malang
53	SILMY SIDDIK ANANDA, S.PD	KIMIA	S-1, Kimia, Universitas Negeri Malang
54	SUKRON MA'MUN, S.S	BAHASA INGGRIS	S-1, Bahasa dan Sastra Inggris, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
55	TENSAT FENO, S.TH.I	BAHASA ARAB	S-1, ilmu quran dan tafsir, Universitas Darussalam
56	TRI WAHYUDI, S.SI	BIOLOGI	S-1, Biologi, Universitas Negeri Malang (UM)

57	WISNU IMAM HARTANTO, S.AG.	AKHLAK	S-1, Aqidah dan Filsafat Islam, Universitas Darussalam Gontor
58	YENNY PARAMITA SARI KRISNA, S.PD	SEJARAH	S-1, Pendidikan Sejarah, Universitas Negeri Malang
59	YUSI RIZKI GUSTIESA, M.SC.	MATEMATIKA	S-2, Matematika, Universitas Gadjah Mada
60	YUSUF, S.PD.I	AQIDAH	S-1, Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Malang
61	NAUFAL RANA YUNALDI, S.S.T	BK	S-1, TEKNOLOGI INFORMASI, POLITEKNIK NEGERI MALANG
62	BAYU BINTORO, A.MD	TU	D3, Teknik Listrik D3, Politeknik UNISMA Malang
63	FAISHOL AYAH, S.PD.I	TU	S-1, Pendidikan Agama Islam, STAI Muhammadiyah Paciran Lamongan
	BAGUS ANDI PRASETYAWAN	TU	D1, Akuntansi, SMK KOSGORO 4



**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
MA'HAD AL-IZZAH BATU
TAHUN PELAJARAN 2021-2022**



Nama : Wisnu Imam Hartanto, S.Ag.
Unit : SMA IIBS

Bulan : September 2021
Jabatan Guru Akhlak -

NO	STANDAR & INDIKATOR KINERJA	TARGET	PENCAPAIAN		
			BOBOT (%)	SKOR (1-3)	NILAI
A	Administrasi Kegiatan Pembelajaran				
1	Menyusun rencana kegiatan pembelajaran	4 kali	9%	3	0,27
2	Mengisi jurnal kegiatan pembelajaran	52 kali	6%	3	0,18
3	Mengisi daftar hadir (absensi) siswa	52 kali	6%	3	0,18
4	Menyusun soal ulangan harian	1 kali	9%	3	0,27
5	Melakukan analiasa hasil ulangan harian	1 kali	9%	3	0,27
6	Menyusun laporan nilai ulangan harian	1 kali	10%	3	0,30
B	Sikap Profesional & Komitmen Bekerja				
1	Kehadiran dalam bekerja	26 kali	5%	1	0,05
2	Kedisiplinan waktu datang bekerja	26 kali	8%	3	0,24
3	Kedisiplinan waktu pulang bekerja	26 kali	5%	3	0,15
4	Menyusun rencana kerja (<i>daily plan</i>)	26 kali	10%	3	0,30
5	Melakukan evaluasi daily plan	26 kali	8%	3	0,24
6	Kedisiplinan mengikuti <i>brifing</i> kerja	26 kali	5%	3	0,15
7	Mengikuti pembinaan/halaqah unit	2 kali	5%	3	0,15
8	Mengikuti program pembinaan kelembagaan	1 kali	5%	3	0,15
Jumlah Total			100%	40,00	96,7
Katagori dan Deskripsi Nilai Akhir			Melampaui Standar (A)		
Rangking dalam Unit			45 dari 57		

Rekomendasi:

Pegawai atas nama Wisnu Imam Hartanto, S.Ag. memiliki kinerja yang masuk dalam kategori Melampaui Standar (A) sehingga pada bulan ini berhak atas Tunjangan 100%.

الملحق ٦: صور البرامج اللغوية في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية



ورشة عمل لتنمية الكفاءات لمعلمي الموارد البشرية



تأهيل الدرس (Lesson Study)

ورشة عمل لتنمية الكفاءات لمعلمي اللغة العربية بناطقين العربية

الملحق ٧: أنشطة الموارد البشرية في معهد العزة

JADWAL KEGIATAN SDM
SMA AL-IZZAH BATU

HARI/TANGGAL	WAKTU	AGENDA	TEMPAT	PJ
Senin, 16 Mei 2022	07.30 - 11.00	Halal Bihalal Pegawai Al-Izzah	Mega Hall	Adnan Ya'kub
	11.00 - 12.30	ISHOMA		
	13.00 - 14.30	Halal Bihalal dengan unit SMA	Al-Hamra	Adnan Ya'kub
Selasa, 17 Mei 2022		Temaparan Program 1 pekan kedepan	Al-Hamra	Adnan Ya'kub
	07.30 - 09.30	ALS : Evaluasi Program Kesiswaan	Al-Hamra	Ust Syaifuddin dan Tim Kesiswaan
		IIBS : Evaluasi Kegiatan Belajar Mengajar	Al-Hamra	Ust Padli dan Ust Frasadjo
	09.30 - 11.00	ALS : Evaluasi Kegiatan Belajar Mengajar	Al-Hamra	Ust Padli dan Ust Frasadjo
		IIBS : Evaluasi Program Kesiswaan	Al-Hamra	Ust Syaifuddin dan Tim Kesiswaan
Rabu, 18 Mei 2022	11.00 - 12.30	ISHOMA		
	13.00 - 14.30	Lesson Study Persiapan PAT	Al-Hamra	Masing Masing Guru serumpun
	07.30 - 10.30	Sosialisasi Kurikulum Nasional (Merdeka Belajar)	Al-Hamra	Ust Faisal
	10.00 - 11.00	Penilaian dan Persiapan Raport	Al-Hamra	Ust Hamid Nurham
	11.00 - 12.30	ISHOMA		
Kamis, 19 Mei 2022	13.00 - 14.30	Persiapan PAT/SOAL/Penilaian	Ruang Kerja IIBS/ALS	Masing2 Ketua PAT
	07.30 - 10.30	Pembinaan oleh Pengawas	Al-Hamra	Agus Harono, M.M
	10.00 - 11.00	Evaluasi dan perencanaan Tahun Ajaran Baru 2022/2023		Adnan Ya'kub
	11.00 - 12.30	ISHOMA		
	13.00 - 14.30	Persiapan PAT/SOAL/Penilaian	Ruang Kerja IIBS/ALS	Masing2 Ketua PAT
Jumat, 20 Mei 2022	07.30 - 09.00	Materi Menadi Guru Professional	Al-Hamra	Praktisi Profesional
	09.00 - 11.00	Fengecekar Kelas dan Kantor	ALS dan IIBS	Kesiswaan dan Kurikulum
	11.30 - 12.30	ISHOMA		
	13.00 - 14.30	Creafing Kedatarangan Santri	Mega Hall	Sekretariat
		Program Strategis Mahad Al-Izzah	Mega Hall	Lemaga

الملحق ٨: مقابلة مع معلمين اللغة العربية

<p>- BSA UIN Suka Jogja</p> <p>2. Pengalaman bahasa arab:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CO Bakat dan Minat HMJ BSA UIN Suka Jogja 2014-2016 - Kordinator div. Bakat dan Minat DPW 3 ITHLA Indonesia 2015 - Div. Kominfo DPP ITHLA Indonesia 2016 - Ketua Umum ITHLA Indonesia 2017 - Juara 3 Debat Bahasa Arab tingkat Regional Jogja di Muslim Youth Festival 2014 - Juara 2 Debat Bahasa Arab tingkat Nasional di Festival Jazirah Arab UIN Maliki Malang 2015 - Mentor Pelatihan Maharah kalam untuk mahasiswa baru BSA UIN Suka 2017 - Tim Penerjemah teks bahasa arab di Lembaga MISK Foundation 2018 <p>3. Pengembangan potensi diri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menerjemahkan teks2 karya ilmiah ke bahasa arab dengan mempraktekkan teori2 penerjemahan - mendengarkan berita2 berbahasa arab untuk mempertajam maharah istima' - berjejaring sosial dengan para penutur asli bahasa arab via media sosial 	
<p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> . MI, Al-Kamal Kunir Blitar . SMP SMA, Darussalam Gontor Ponorogo . S1, Fakultas Ushuluddin jurusan Perbandingan Agama . S2, Manajemen Kebijakan Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta <p>2.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Skripsi s1 berbahasa Arab dengan judul (بؤدى فى الءىانة البؤءىة وموقف الإسلام منه) . MC Wisuda Al-Izzah 3 bahasa . Pembimbing club bahasa Arab (Isyla) Al-Izzah 2016-2018 . Pembimbing santri lolos kuliah ke Mesir 2016-2022 <p>3.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Menyiapkan materi ajar dengan baik selama mengajar di Al-Izzah. . Membentuk klub dan layanan konsultasi bahasa Arab di Al-Izzah, khususnya bagi santri yang akan melanjutkan studi ke Mesir. <p>4. Di Al-Izzah tidak semua santri suka dengan bahasa Arab, oleh karena itu diperlukan pendekatan yang membuat anak-anak suka dengan bahasa Arab.</p>	<p>Pengalaman kemampuan Bahasa Arab</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota LCD (Language Courses Department) 2006 2. Pengurus bagian Bahasa OPPM 2007 3. Pembimbing Bahasa LAC 2008 4. seminar ada di CV <p>1:10</p> <p>Pengembangan kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melatih Bacaan dengan Al Quran, Hadis, Buku Turats, dan artikel 2. Menyaksikan video Berbahasa Arab tanpa Subtitle. <p>1:13</p> <p>Mohon maaf nggeh ustadz mengganggu</p> <p>🙏🙏</p> <p>1:13</p> <p>Penyesuaian Metode</p> <p>Iya, dengan cara</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan pre test sebelum masuk pembelajaran judul baru 2. Melaksanakan pembelajaran seperti biasa bagi siswa yang kemampuannya dibawah rata2 3. Memberikan pengayaan, soal khusus, dan penugasan khusus bagi siswa yang



الملحق ٩: مقابلة مع نائب رئيس قسم المناهج



الملحق ١٠: مقابلة مع رئيس قسم المدرسة

الملحق ١١ : أداة المقابلة مع معلمين اللغة العربية

(١) ما هي خلفيتك التعليمية؟

(٢) ما هي خبراتك المتعلقة بكفاءة اللغة العربية؟ (التعليم غير الرسمي، المنظمات ، اللجان، إنجازات المنافسة، الندوات أو الأحداث الأخرى)

(٣) كيف تطور الكفاءة الذاتية لإتقان القدرة في اللغة العربية (الكفاءة المهنية / الجوهر والمهارة)؟

(٤) هل قمتم بمناسبة طرق التدريس والاستراتيجيات والخطوات للطلاب؟ بين!

(٥) هل تستمرون في دراسة اللغة العربية وفروعها خارج المادة التي تدرسها للطلاب؟

بين !

(٦) هل تتقن مهارة منتجة في اللغة العربية (الكلام والكتابة)؟ إذا كان الأمر كذلك ، ما

هي الأنشطة التي شاركت فيها بهذه المهارة؟

(٧) هل المواد التي نقلتها في الفصل/خارج الفصل للطلاب قد حققت أهداف تعلم اللغة

العربية التي تريدها؟

الملحق ١٢ : أداة المقابلة مع رئيس ونائب المدرسة

Instrumen Wawancara

1. Apa saja kebijakan Lembaga untuk SDM (guru Bahasa Arab) dan bagaimana penerapannya?
 - a) Visi – Misi Kepala Sekolah selama 5 tahun
 - b) Standart sumber daya manusia
 - c) Teknis Rekrutmen
 - d) Kebutuhan terhadap sumber daya manusia
2. Bagaimana praktik pelatihan yang dilakukan lembaga untuk menciptakan dan mengembangkan kompetensi guru Bahasa Arab?
 - a) Individu guru
 - b) Keseluruhan guru
3. Apa dan bagaimana program Lembaga yang mengharuskan (menuntut) SDM nya (Guru Bahasa Arab) berkompetensi professional?
 - a) Secara Akademis
 - b) Non Akademis
4. Apa saja visi dan misi sekolah dalam melaksanakan kegiatan peningkatan kompetensi guru Bahasa Arab?
5. Apa saja tujuan lembaga yang sudah tercapai setelah proses tersebut?
6. Apa saja kendala yang yang didapatkan oleh Lembaga pada proses tersebut?
7. Apa saja out put yang di dapatkan siswa dengan adanya kompetensi profesional guru Bahasa Arab?

