

استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة
المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

رسالة الماجستير

إعداد :

محمد هذيل صدقي

الرقم الجامعي: ٢٣٠١٠٤٢١٠٠١١



قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية

مالانج

٢٠٢٥

استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة
المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

رسالة الماجستير

مقدمة إلى جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

لاستيفاء شرط من شروط الحصول على درجة الماجستير

في تعليم اللغة العربية

إعداد :

محمد هذيل صدقي

الرقم الجامعي: ٢٣٠١٠٤٢١٠٠١١

قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية

مالانج

٢٠٢٥

استهلال

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٤٣﴾

{النحل(١٦): ٤٢}

إهداء

قد تمت كتابة هذه رسالة الماجستير بفضل الله تعالى، وسأهديه إلى:

أبي المحبوب علي وفا بدري حسين حفظه الله

علمني كثيرا بنصائحه الخالصة وشكرا له على كل التوجيهات وجزاه الله خيرا، آمين

أمي المحبوبة قارنة عين الرشيدة حفظها الله

داومتني بدعائها، أمد الله في عمرها وبارك في رزقها وأبقاها في الصحة والسلامة

أختي الكبيرة وأختي الصغيرة المحبوبة

دفعاني بالتشجيعات ورافقاني في جميع الذكريات عسى الله أن يحقق همتكما العالية العلوم
النافعة وأن تكونا ناجحتان في أعمالكما

عائلاتي الكبيرة

حفظهم الله ورعاهم في كل مكان وحال

موافقة المشرف

بعد الاطلاع على رسالة الماجستير التي أعدها الطالب:

الاسم : محمد هذيل صدقي

الرقم الجامعي : ٢٣٠١٠٤٢١٠٠١١

العنوان : استراتيجية تنمية المهنية المستدامة في ترقية كفاءة معلمي اللغة العربية

بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

وافق المشرفان على تقديمها إلى مجلس المناقشة.

باتو، ٢٤ أبريل ٢٠٢٥ م

المشرف الأول،



أ.د. توفيق الرحمن، الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧٧٠١١٨٢٠٠٣١٢١٠٠٢

المشرفة الثانية،



د. نور إيلا إيفأواني الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٨٤١٢١١٢٠٢٣٢١٢٠٣١

اعتماد

رئيس قسم تعليم اللغة العربية



د. الحاج شهداء الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧٢٠١٠٦٢٠٠٥٠١١٠١

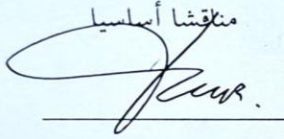
اعتماد لجنة المناقشة

إن رسالة الماجستير بعنوان استراتيجية تنمية المهنة المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو، التي أعدها الطالب:

الاسم : محمد هذيل صدقي

الرقم الجامعي : ٢٣٠١٠٤٢١٠٠١١

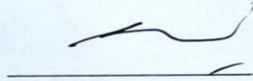
قد قَدَّمها الطالب أمام لجنة المناقشة وقررت اللجنة بقبولها شرطا للحصول على درجة الماجستير في تعليم اللغة العربية، وذلك في يوم الثلاثاء، بتاريخ ٢٧ مايو ٢٠٢٥ م.
تتكون لجنة المناقشة من السادة:

منلقشا أسلسيا


د. الحاج عبد الوهاب رشيدى، الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧٢٠٧١٢٢٠٠٠٠٣١٠٠٣

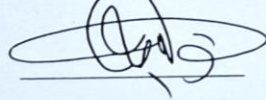
رئيسة مناقشة



د. نور المفيدة، الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٨٦٠٥٠٩٢٠١٨٠٢٠١٢١٤٩

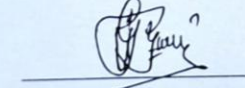
مشرفا ومناقشا



أ.د. توفيق الرحمن، الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧٧٠١١٨٢٠٠٣١٢١٠٠٢

مشرفة ومناقشة



د. نور إيلا إيفاواقي، الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٨٤١٢١١٢٠٢٣٢١٢٠٣١

اعتماد



أ.د. محمد هادي، الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٦٩٠٣٠٣٢٠٠٠٠٣١٠٠٢

إقرار أصالة البحث

أنا الموقع أدناه :

الاسم : محمد هذيل صدقي

الرقم الجامعي : ٢٣٠١٠٤٢١٠٠١١

العنوان : استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في

المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنغو

أقر بأن هذا البحث الذي أعدته لتوفير شرط للحصول على درجة الماجستير في قسم تعليم اللغة العربية وأدبها كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. حضرته وكتبته بنفسه وما زورته من إبداع غيري أو تأليف الآخر. وإذا ادعى أحد استقبالا أنه من تأليفه وتبين أنه فعلا ليس من بحثي فأنا أتحمّل المسؤولية على ذلك، ولن تكون المسؤولية على المشرف أو على كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج.

هذا، وحررت هذا الإقرار بناء على رغبتي الخاصة ولا يجبرني أحد على ذلك.

باتو، ٢٤ أبريل ٢٠٢٥ م

الطالب،



محمد هذيل صدقي

كلمة الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبالعمل والطاعة تطيب الحياة و تنزل البركات والصلاة والسلام على سيدنا محمد الذي أرسله الله هاديا إلى الصراط المستقيم وعلى آله وصحبه الكرام ومن اتبع آثاره الباقيات إلى أن تقوم الساعة، أما بعد:

قد تمت كتابة هذه رسالة الماجستير لنيل درجة الماجستير في قسم تعليم اللغة العربية بكلية الدراسات العليا، بعد ما جادت بكل جهد و اجتهد بفضل الله تعالى فيسريني أن أقدم جزيل شكري و عظيم تقديري إلى من قد ساعدوني على كتابة هذه رسالة الماجستير وهم:

١. فضيلة الأستاذ الدكتور محمد زين الدين الماجستير، مدير جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
٢. فضيلة الأستاذ الدكتور واحد مورني الماجستير عميد كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
٣. فضيلة الأستاذ الدكتور شهداء الماجستير، رئيس قسم تعليم اللغة العربية بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
٤. فضيلة الأستاذ الدكتور توفيق الرحمن الماجستير، كالمشرف الأول الذي أشرف علما وعمليا ووجه الخطوة للباحث في إعداد هذه رسالة الماجستير منذ البداية إلى النهاية فله خير الجزاء من الله و له عظمة الشكر والتقدير من الباحث.
٥. فضيلة الأستاذة الدكتورة نور إيلا إيفاواي الماجستير، كالمشرفة الثانية التي أشرفت علما وعمليا ووجه الخطوة للباحث في إعداد هذه رسالة الماجستير منذ البداية إلى النهاية فله خير الجزاء من الله وله عظمة الشكر والتقدير من الباحث.
٦. الأساتيد والأستاذات الكراماء في قسم تعليم اللغة العربية كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، الذين بذلوا جميع علومهم وأوقتهم
٧. فضيلة أبوي الحبيب زين العابدين ابن الحبيب حسن باهارون، مربي وروحي معهد دار اللغة والدعوة بانقيل-باسوروان الذي أعطاني كل التشجيعات والنصائح الخالصة.

٨. فضيلة الأستاذ الدكتور مخلصين سعد الماجستير، والأستاذة زلفى بدري، S.Pd، مربي معهد المصدوقية فروبولنجو الذان أعطاياني كل التشجيعات والنصائح الخالصة.
٩. فضيلة الوالدين أبي المحبوب علي وفا بدري حسين وأمي المحبوبة قارنة عين الرشيدة، اللذان لا يملان في إعطاء التشجيع والنصائح حتى أستطيع لانتهااء هذا البحث الجامعي، أحبهما طوال حياتي ومماتي.
١٠. أختي الكبيرة أفئدة القيمة وأختي الصغيرة فيك ورداني زاكية أن تحقق همتها العالية العلوم النافعة وجميع عائلتي التي ساعدوني ودفعوني بالتشجيعات.
١١. زملائي في نفس الإشراف بكتابة رسالة الماجستير وزملائي الأحباء في فصل قسم تعليم اللغة العربية بكلية الدراسات العليا للعام الدراسي ٢٠٢٣ على تشجيعاتهم فجزاهم الله.
١٢. و لمن لم أذكر اسمه واحدا فواحدا.
- جزاهم الله خيرا كثيرا على حسن مقاصدهم عسى الله أن يجعل هذه رسالة الماجستير نافعا للباحثة خاصة والسائر القراء عامة آمين يا رب العالمين

باتو، ٢٤ أبريل ٢٠٢٥

الباحث



محمد هذيل صدقي

رقم الجامعي: ٢٣٠١٠٤٢١٠٠١١

مستخلص البحث

صدقي، محمد هذيل. ٢٠٢٥. استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو. رسالة الماجستير، قسم تعليم اللغة العربية. كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف الأول: الأستاذ الدكتور توفيق الرحمن. والمشرقة الثانية: الأستاذة الدكتورة نور إيلا إيفاواتي، الماجستير.

الكلمات المفتاحية: تنمية المهنية المستدامة، الكفاءة، اللغة العربية

يهدف هذا البحث إلى: (١) معرفة كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو، (٢) استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية، (٣) العوامل الداعمة و المثبطة لاستراتيجية التنمية المهنية المستدامة.

يستخدم هذا البحث منهج البحث الكيفي بنوع دراسة الحالة. وأما أسلوب جمع البيانات وهي الملاحظة والمقابلة والتوثيق. ومجتمع البحث هو معلمو اللغة العربية وعددهم ٢٦ معلما. وقد تم تحليل البيانات باستخدام نظرية ميلز وهوبرمان لتقنيات تحليل البيانات من خلال أربع مراحل، وهي جمع البيانات، تخفيض البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج.

أظهرت نتائج البحث: (١) أن كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية تشمل أربع كفاءات، وهي الكفاءة التعليمية، و الكفاءة المهنية، و الكفاءة الشخصية، و الكفاءة الاجتماعية؛ (٢) أن استراتيجية تنمية المهنية المستدامة في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية يسهم إسهامًا كبيرًا لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية. وهذه تنمية المهنية المستدامة تشمل إلى ثلاثة عناصر رئيسية، وهي التطوير الذاتي، والنشر العلمي، والعمل الابتكاري؛ (٣) أن العوامل الداعمة لنجاح استراتيجية تنمية المهنية المستدامة هي بيئة المعهدية التي تدعم تعلم اللغة العربية، والتدريب المنتظم، وأخلاقيات العمل العالية للمعلمين، والوعي بأهمية اللغة العربية، وتوفير كتب التراث والمصادر المرجعية، واستخدام اللغة العربية في الحياة اليومية. بينما تتمثل العوامل المثبطة وهي عبء عمل المعلمين المقيمين، وجداول التعليم خارج المعهد، ومحدودية الموارد والمرافق، وعدم استخدام التكنولوجيا في التعلم.

Abstract

Sidqi, Muhammad Hudhel. 2025. *Continuous Professional Development Strategy in Improving the Competence of Arabic Language Teachers in Muadalah School of Al-Mashduqiah Islamic Boarding School Probolinggo*. Thesis, Arabic Language Education Study Program, Postgraduate Program, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Advisors: 1) Prof. Dr. Taufiqurrahman, M.Pd. 2) Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd.

Keywords: Continuous Professional Development, Competence, Arabic Language.

This research aims to: 1) To find out the competence of Arabic language teachers in Muadalah School of Al-Mashduqiah Islamic Boarding School Probolinggo, 2) Continuous professional development strategies to improve the competence of Arabic language teachers, 3) Supporting and inhibiting factors in sustainable professional development strategies.

This research uses a qualitative research approach with a case study type. The data collection techniques are through observation, interviews, and documentation. The population of this study is Arabic language teachers totaling 26 teachers. The data were analyzed using the theory of data analysis techniques from Mils and Huberman through four stages, namely data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing.

The results showed: 1) The competence of Arabic language teachers in Muadalah Education of Al-Mashduqiah Islamic Boarding School includes four competencies, namely Pedagogical competence, professional competence, Personality competence, and social competence; 2) Continuous professional development strategies in Muadalah Education of Al-Mashduqiah Islamic Boarding School make a significant contribution to improving the competence of Arabic language teachers, this continuous professional development includes three main components, namely self-development, scientific publications, and innovative work; 3) Supporting factors for success in sustainable professional development strategies are the pesantren environment that supports Arabic language learning, organized training, high teacher work ethic, awareness of the importance of Arabic, provision of heritage books and reference sources, and the use of Arabic in everyday life. The inhibiting factors are resident teachers' workload, teaching schedules outside the institution, limited resources and facilities, and the lack of use of technology in learning.

Abstrak

Sidqi, Muhammad Hudhel. 2025. *Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Bahasa Arab di Pendidikan Muadalah Pondok Pesantren Al-Mashduqiah Probolinggo*. Thesis, Program Studi Pendidikan Bahasa Arab, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: 1) Prof. Dr. Taufiqurrahman, M.Pd. 2) Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd.

Kata Kunci: Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, Kompetensi, bahasa Arab

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui kompetensi guru bahasa Arab di Pendidikan Muadalah Pondok Pesantren Al-Mashduqiah Probolinggo, 2) Strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru bahasa Arab, 3) Faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus. Adapun teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Populasi dari penelitian ini yaitu guru-guru bahasa arab yang berjumlah 26 guru. Data dianalisis dengan menggunakan teori teknik analisis data dari Mils dan Huberman melalui empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kompetensi guru bahasa Arab di Pendidikan Muadalah Pondok Pesantren Al-Mashduqiah meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi Pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi Kepribadian, dan kompetensi sosial; 2) strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan di Pendidikan Muadalah Pondok Pesantren Al-Mashduqiah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru bahasa Arab, pengembangan keprofesian berkelanjutan ini meliputi tiga komponen utama, yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif; 3) Faktor pendukung keberhasilan dalam strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah lingkungan pesantren yang mendukung pembelajaran bahasa arab, pelatihan yang terorganisir, etos kerja guru yang tinggi, kesadaran akan pentingnya bahasa Arab, penyediaan buku-buku warisan dan sumber referensi, dan penggunaan bahasa Arab dalam kehidupan sehari-hari. Faktor penghambatnya adalah beban kerja guru residen, jadwal mengajar di luar lembaga, sumber daya dan fasilitas yang terbatas, dan kurangnya penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

محتويات البحث

أ.....	استهلال
ب.....	إهداء
ج.....	موافقة المشرف
د.....	اعتماد لجنة المناقشة
ه.....	إقرار أصالة البحث
و.....	كلمة الشكر والتقدير
ح.....	مستخلص البحث
ك.....	محتويات البحث
١.....	الفصل الأول الإطار العام والدراسات السابقة
١.....	أ. المقدمة
٧.....	ب. أسئلة البحث
٧.....	ج. أهداف البحث
٨.....	د. فوائد البحث
٩.....	هـ. حدود البحث
١٠.....	و. تحديد المصطلحات
١١.....	ز. الدراسة السابقة
١٧.....	الفصل الثاني الإطار النظري
١٧.....	المبحث الأول: مفهوم الاستراتيجية
١٧.....	أ. تعريف الاستراتيجية
٢٠.....	ب. أنواع الاستراتيجيات
٢١.....	ج. أهمية الاستراتيجية

٢٢	د. المراحل الاستراتيجية
٢٤	المبحث الثاني: مفهوم تنمية المهنة المستدامة
٢٤	أ. تعريف تنمية المهنة المستدامة
٢٥	ب. مكون تنمية المهنة المستدامة
٢٨	ج. أهداف وفوائد تنمية المهنة المستدامة
٣٠	المبحث الثالث: مفهوم كفاءة معلم اللغة العربية
٣٠	أ. تعريف الكفاءة
٣٢	ب. أنواع كفاءة المعلم
٣٦	ج. تعريف معلم اللغة العربية
٤١	د. تعريف كفاءة معلم اللغة العربية
٤٤	الفصل الثالث منهجية البحث
٤٤	أ. مدخل البحث ومنهجه
٤٦	ب. حضور الباحث
٤٦	ج. موقع البحث
٤٧	د. مجتمع البحث وعينته
٤٧	هـ. البيانات ومصادرها
٤٨	و. أسلوب جمع البيانات
٥١	ز. تحليل البيانات
٥٣	ح. اختبار صحة البيانات
٥٥	الفصل الرابع عرض البيانات وتحليلها
	المبحث الأول: كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية
٥٥	فروبولنغو

المبحث الثاني: استراتيجية تنمية المهنة المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة	
المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو	٦٣
المبحث الثالث: العوامل الداعمة والمثبطة لاستراتيجية تنمية المهنة المستدامة لترقية كفاءة	
معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو	٧٨
الفصل الخامس مناقشة البحث	٨٤
المبحث الأول: كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية	
فروبولنجو	٨٤
المبحث الثاني: استراتيجية تنمية المهنة المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة	
المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو	٨٧
المبحث الثالث: العوامل الداعمة والمثبطة لاستراتيجية تنمية المهنة المستدامة لترقية كفاءة	
معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو	٩٢
الفصل السادس الخاتمة	٩٦
أ. خلاصة البحث	٩٦
ب. التوصيات والاقتراحات	٩٧
قائمة المصادر والمراجع	٩٩
الملاحق	١٠٥

الفصل الأول

الإطار العام والدراسات السابقة

أ. المقدمة

إن تنمية المهنة المستدامة هو نهج منهجي لترقية كفاءة المعلم على أساس مستمر من خلال التدريب والتوجيه والتقييم والابتكار في التعلم.¹ لا تشدد هذه الاستراتيجية على إتقان مواد التدريس فحسب، بل أيضًا على تطوير مهارات المعلمين التربوية والمهنية والاجتماعية والشخصية وفقًا لمتطلبات العصر. تهدف التنمية المهنية المستدامة إلى تقليل المسافة بين ما لديهم الآن من معارف ومهارات وكفاءات اجتماعية وشخصية وبين ما هو مطلوب في المستقبل فيما يتعلق بالمهنة.² يتم تطوير أنشطة التنمية المهنية المستدامة على أساس ملفات تعريف أداء المعلم كتعبير عن نتائج تقييمات أداء المعلم مدعومة بنتائج التقييم الذاتي.³ إذا كانت نتائج تقييم أداء المعلم لا تزال دون المعايير المطلوبة في تقييم أداء المعلم، يُطلب من المعلم المشاركة في برنامج التطوير المهني المستمر الموجه كتدريب في تحقيق معايير كفايات المعلم. أما المعلمون الذين وصلت نتائج تقويم أدائهم إلى معايير الكفاءة المطلوبة في تقويم أداء المعلم، فيستمر المعلمون في تنفيذ أنشطة التنمية المهنية المستدامة.⁴

¹ A.D. Syzdykbayera and others, 'Global Trends In Continuous Professional Development Of Teachers: Comparative Analysis', *Soviet Education*, 16.5 (1974), pp. 61–68, doi:10.2753/RES1060-9393160561.

² Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2013).

³ Muhamad Ansori, 'Pelatihan Pendampingan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Smp Plus Al-Qodiri Jember Melalui Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah', *As-Sidanah : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3.1 (2021), pp. 139–56, doi:10.35316/assidanah.v3i1.972.

⁴ Priatna.

من المتوقع أن يؤدي تنفيذ أنشطة التنمية المهنية المستدامة إلى خلق معلمين محترفين، ليس فقط يتمتعون بمعرفة واسعة، بل يتمتعون بشخصية ناضجة.^٥ وبالتالي، يكون المعلمون قادرين على تنمية اهتمامات ومواهب الطلاب وفقاً لمجالاتهم في إتقان العلوم والتكنولوجيا والفنون. وبالتالي، فإن المعلمين بصفقتهم متعلمي القرن الحادي والعشرين قادرون على مواكبة تطور المعرفة في مجالاتهم ويمكنهم توفير المعرفة والمهارات والمواقف التي تتوافق مع معايير الكفاءة التي يجب أن يتمتع بها الطلاب. وتتمثل الأنشطة التي يجب أن يقوم بها المعلمون في برنامج "بناء الشخصية" في التخطيط والتنفيذ والتقييم والتفكير المصمم لترقية الخصائص والمعارف والمهارات. من خلال هذه الأنشطة، يُتوقع من المعلمين تسريع كفاءاتهم التربوية والمهنية والاجتماعية والشخصية من أجل التقدم الوظيفي.^٦ لا تؤثر أنشطة التنمية المهنية المستدامة على المعلمين فحسب، بل تؤثر أيضاً على المدارس والطلاب.

كفاءة المعلم من أحد العوامل التي تؤثر على تحقيق أهداف التعلم والتعليم في المدرسة، ولكن كفاءة المعلم لا تقف بمفردها، بل تتأثر بعوامل الخلفية التعليمية والخبرة التدريسية ومدة التدريس. يمكن اعتبار كفاءة المعلم أداة مهمة كأداة اختيار في توظيف المعلمين المحتملين، كما يمكن استخدامها كمبدأ توجيهي في سياق تدريب وتطوير القوى التدريسية. بالإضافة إلى ذلك، فهي مهمة أيضاً فيما يتعلق بأنشطة التعليم والتعلم ونتائج تعلم الطلاب.^٧ ووفقاً لما ذكره مولياسا، نقلاً عن جيغن مصفح في كتابه "ترقية كفاءة المعلم"، فإن كفاءة المعلم هي مزيج من

⁵ Ansori.

⁶ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

⁷ Sulastris, Fitria Happy, And Alfroki Martha, 'Admin,+12+Sulastris+258-264', *Journal Of Education Research*, 1.3 (2020), Pp. 258-64.

القدرات الشخصية والعلمية والتكنولوجية والاجتماعية والروحية التي تشكل الكفاءات المعيارية لمهنة التدريس، والتي تشمل إتقان المادة وفهم الطلاب والتعلم التعليمي والتنمية الشخصية والمهنية.^٨

إن ترقية كفاءة المعلم أمر بالغ الأهمية لترقية جودة التعليم ونتائج تعلم الطلاب. وتشمل الاستراتيجية الفعالة في ترقية كفاءة المعلم هو برامج التنمية المهنية المستدامة والممارسة التعاونية والدعم القيادي القوي. تساعد برامج التنمية المهنية المستدامة، مثل التدريب وورش العمل المستمرة، وتساعد المعلم على تكيف المتطلبات والتقنيات التعليمية الجديدة،^٩ وتشجع على ابتكار أساليب التدريس ومهارة إدارة الصفوف الدراسية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التعاون بين المعلمين يعزز النمو المهني ويرقي استراتيجيات التدريس، مما يؤدي إلى ترقية مشاركة الطلاب وترقية نتائج التعلم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي التوجيه والإشراف إلى خلق بيئة عمل تدعم كفاءة المعلم.^{١٠} ومع ذلك، يمكن لتحديات مثل مقاومة التغيير وتفاوت مستويات التحفيز بين المعلمين أن تعيق تنفيذ هذه المبادرات، مما يجعل من المهم التغلب على هذه العوائق من أجل النهوض المستمر بالتعليم.

تعتبر استراتيجية التنمية المهنية المستدامة عنصرًا حاسمًا لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المعاهد الإسلامية. ولا تقتصر هذه الاستراتيجية على تلبية الاحتياجات الفورية للمعلمين فحسب، بل تعزز أيضًا النمو طويل الأجل والقدرة

⁸ Dyah Novitasari And Nila Fitria, 'Gambaran Kompetensi Profesional Guru Paud Mangga Paninggilan Ciledug', *Jurnal Anak Usia Dini Holistik Integratif (Audhi)*, 3.2 (2021), P. 67, Doi:10.36722/Jaudhi.V3i2.595.

⁹ Yelfianita Yelfianita, Neviyarni S, And Irdamurni Irdamurni, 'Improving Teacher Competence In Supporting The Achievement Of Basic Education Goals', *International Journal Of Educational Dynamics*, 5.2 (2023), Pp. 232–42, Doi:10.24036/Ijeds.V5i2.417.

¹⁰ Anna Suci Analis, 'Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik (Study Kasus Uptd Sdn 3 Bojongkantung Kecamatan Langensari Kota Banjar)', *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 1.3 (2023), Pp. 194–205, Doi:10.59024/Atmosfer.V1i3.233.

على التكيف في ممارسات التدريس.^{١١} تُصمم برامج التنمية المهنية المستدامة الفعالة بناءً على الاحتياجات المحددة التي يتم تحديدها من خلال الاستبيانات والمقابلات، وتكون مزودة بآليات التغذية الراجعة لضمان الملاءمة والتحسين المستمر.^{١٢} أحد الجوانب المهمة هو دمج التكنولوجيا، والتي يمكن أن تزيد من مشاركة الطلاب وتتيح فرصًا لطرق تعلم أكثر ابتكارًا، كما أن التدريب التكنولوجي المنظم يمكن المعلمين من تنفيذ استراتيجيات تدريس أكثر فعالية ودعم نتائج التعلم المثلى. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يوفر الإشراف المكثف وبرامج التوجيه المنظم، التي تغطي مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم، الدعم المستمر للمعلمين.^{١٣} ومع ذلك، غالبًا ما تعيق التحديات مثل مقاومة التغيير ومحدودية الموارد التنفيذ الناجح لهذه الاستراتيجيات. لذلك، هناك حاجة إلى بذل جهود تعاونية للتغلب على هذه العوائق لدعم استدامة وفعالية التنمية المهنية المستدامة في تعليم اللغة العربية. استنادًا إلى الدراسة السابقة، يظهر أن تنفيذ تنمية المهنية المستدامة للمعلمين في معهد SDIT بيرسيس تاروغونغ ومعهد SDIT عتيقة مسداد محافظة غاروت يركز بشكل أكبر على مكونات التطوير الذاتي للمعلمين مقارنة بمكونات المنشورات العلمية والعمل الابتكاري.^{١٤} وتظهر بحوث أخرى أن استراتيجيات تعلم اللغة العربية في معهد دار السلام دوكوه والوه يمكن أن تقدم لمحة عامة عن

¹¹ Achmad Harristhana Mauldfi Sastraatmadja, Muhammad As'ad, and Indra Tjahyafi, 'Pengaruh Kualitas Guru Pendidikan Islam Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik Siswa Di Pondok Pesantren Di Jawa Timur', *Jurnal Pendidikan West Science*, 1.11 (2023), pp. 692–700, doi:10.58812/jpdws.v1i11.800.

¹² Ahmed Hassan Ahmed Al Ghamdi, 'Graduate School of Education Designing a Continuing ProfGraduate School Of Education Designing A Continuing Professional Development Programme For Enhancing The Teaching Skills Of Teachers Of The Arabic Languageeessional Development Programme for Enhancing' (University of Exeter, 2015).

¹³ محمودة and others، 'الإشراف لتحسين الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية في المعهد الإسلامي'، ١٠، ٢ (٢٠٢٣)، pp. 81–91.

¹⁴ N.S. Hamidah, 'Implementasi Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus Di SDIT Persis Tarogong Dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)' (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

الاستراتيجيات التي تطبقها LDID(Language Development and Information of Darussalam في تعلم اللغة العربية، بما في ذلك الجهود المبذولة لتحسين كفاءة المعلم.^{١٥} وبالإضافة إلى هذه الدراسات، هناك دراسات أخرى تبين أن الكفاءة المهنية للمعلمين في تعلم اللغة العربية في معهد إحياء العلوم تسلط الضوء على أهمية التنمية المهني لمعلمي اللغة العربية لاستباق التغيرات والمتطلبات في مهنة التدريس.^{١٦} وعلى الرغم من أن هذه البحوث لا تناقش عن المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية على وجه التحديد، إلا أن هذه الدراسات يمكن أن تكون مرجعاً في تصميم استراتيجية تنمية مهنية مستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في تلك المؤسسة.

كانت المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية من إحدى المؤسسات التي تطبق استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية، حيث يجب على معلمي اللغة العربية شرح المادة باستخدام اللغة العربية أثناء أنشطة التعليم والتعلم. تهدف هذه الاستراتيجية إلى ترقية جودة التدريس من خلال برنامج إرشادي يضم كبار معلمي اللغة العربية أو خبراء اللغة العربية لتوجيه المعلمين المبتدئين. كما استحدثت المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية أيضاً أنشطة دراسة الدروس حيث يقوم المعلمون بشكل تعاوني بتصميم الدروس ومراقبتها وتقييمها لتحسين جودة التعلم. أكثر من ذلك، يخلق معهد المصدوقية بيئة تدعم المحادثات اليومية باستخدام اللغة العربية. يتم تشجيع المعلمين على تبادل الأفكار وأساليب التدريس الفعالة، وخلق جو تعليمي ديناميكي وملهم، كما يتم تشجيعهم على

¹⁵ Rizqika Nur Chamdanah, 'Strategi Pembelajaran Bahasa Arab Di Pondok Pesantren Darussalam Dukuhwaluh Purwokerto' (Diss. IAIN Purwokerto, 2019).

¹⁶ Mohammad Idhan, 'Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Bahasa Arab Pada MAN 2 Model Palu' (Makassar: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin, 2016).

الانضمام إلى برامج الشهادات الوطنية والدولية. ومن خلال التزامها الكبير بتنمية الموارد البشرية، لا يركز معهد المصداقية على ترقية كفاءة المعلمين فحسب، بل تساهم أيضاً في النهوض بالتعليم بشكل عام. ومن خلال هذه البرامج المتنوعة، من المأمول أن يتمكن المعلمون من إلهام جيل الشباب بالمعرفة والقيم المفيدة، مما يخلق مستقبلاً أكثر إشراقاً للأمة.

المشترك لهذا البحث هو معلم ومدير ورئيس في المدرسة المعادلة بمعهد المصداقية الإسلامية إلى ظاهرة التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية حاجة ملحة يجب استيعابها بشكل منهجي ومستمر. يدرك المعلم والمدير والرئيس على جودة تعليم اللغة العربية في المعهد آخذ في التزايد، مع تغير الزمن واحتياجات الطلاب. وهم ينظرون إلى التنمية المهنية المستدامة كوسيلة استراتيجية لترقية كفاءة التربوية والمهنية والاجتماعية والشخصية لمعلمي اللغة العربية. من وجهة نظرهم، لا يهدف البرنامج إلى ترقية أساليب التدريس فحسب، بل يهدف أيضاً إلى توسيع آفاق المعلمين نحو الابتكارات التعليمية، مثل دمج التكنولوجيا والمقاربات القائمة على احتياجات المتعلمين. وبالإضافة إلى ذلك، أن التنمية المهنية المستدامة تمكن أن تعزز ثقة المعلمين في مواجهة تحديات التدريس، سواء في الفصل الدراسي أو في سياق التعلم القائم على المعهد. من خلال الإشراف والتوجيه والتدريب المستمر، يشعر المعلمون بالدعم لمواصلة التعلم والتكيف مع التطورات الجديدة. وفي الوقت نفسه، يرى رئيس المعهد أن هذا البرنامج يمثل جهداً استراتيجياً للحفاظ على جودة التعليم في مؤسسته، حتى يحصل الخريجة الكفاءة في اللغة العربية والقدرة على المنافسة في مختلف المجالات.

يركز هذا البحث على استراتيجيات التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصداقية الإسلامية. ويتمثل الهدف

الرئيسي في تحديد احتياجات المعلمين من حيث كفاءتهم وتحليل الاستراتيجيات المنفذة. وبالإضافة إلى ذلك، تهدف هذا البحث إلى تنفيذ فعالية هذه الاستراتيجيات في ترقية القدرة التدريسية لمعلمي اللغة العربية. كما تكشف هذا البحث أيضاً عن العوامل التي تواجه تنفيذ التنمية المهنية المستدامة، وذلك لتقديم توصيات ذات صلة بالتنمية المهنية للمعلم وترقية جودة تعلم اللغة العربية ودعم الرؤية الشاملة لتعليم المعهد.

ب. أسئلة البحث

١. كيف كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو؟
٢. كيف استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو؟
٣. ماهي العوامل الداعمة و المثبطة لاستراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو؟

ج. أهداف البحث

١. لمعرفة كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو
٢. لمعرفة استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو.

٣. لمعرفة العوامل الداعمة و المثبطة لاستراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

د. فوائد البحث

ومن المتوقع أن يقدم هذا البحث فوائد نظرية وعملية لكل قارئ، وذلك على النحو التالي:

١. الفوائد النظرية

يمكن أن يساهم هذا البحث في تطوير النظرية التربوية، خاصة في سياق تعليم اللغة العربية في المعاهد الإسلامية، من خلال إضافة نظرة ثاقبة عن الاستراتيجيات والأساليب الفعالة، ويمكنه سد الثغرات في الأدبيات الموجودة حول ترقية كفاءة المعلم، خاصة في سياق التربية الإسلامية لتكون مرجعا للبحث. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لهذا البحث أن ينتج نماذج تعليمية مبتكرة وذات صلة بتعليم اللغة العربية، والتي يمكن استخدامها كمرجع من قبل الباحث والممارس التربوي الآخر.

٢. الفوائد العلمية

(١) للطالب

من المتوقع أن تؤدي استراتيجيات التنمية المهنية المستدامة في ترقية كفاءة المعلم إلى ترقية جودة تعليم اللغة العربية، بحيث يسهل الطلاب على فهم اللغة العربية وإتقانها، سواء في السياقات الأكاديمية أو الدينية.

(٢) للمعلم

يمكن أن يوفر هذا البحث نظرة ثاقبة حول استراتيجيات وأساليب التعليم الفعالة، بالإضافة إلى تقديم توصيات للتطوير المهني الذي يمكن أن يزيد من تحفيز المعلم وأدائهم.

(٣) للمدرسة

يمكن استخدام نتائج البحث من قبل إدارة المعاهد الإسلامية لتصميم برامج تدريبية أكثر فعالية، فضلاً عن دعم تطوير المناهج التي تناسب احتياجات المعلمين والطلاب. وهذا يمكن أن يؤدي أيضاً إلى ترقية سمعة المعاهد الإسلامية في تعليم اللغة العربية.

هـ. حدود البحث

أما حدود البحث في هذا البحث كما يلي:

١. الحدود الموضوعية

يقتصر هذا البحث على استراتيجيات التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية بمعهد المصدوقية فروبولنجو. تحديد الباحث عن الكفاءة من ناحية الكفاءة التعليمية، المهنية، الشخصية، الاجتماعية. وتحديد الباحث عن المعلم هو معلم اللغة العربية للطلاب في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو.

٢. الحدود المكانية

مكان هذا البحث في مدينة فروبولنجو. وتحديد الباحث عن مكان هذا البحث في مدرسة المعادلة الوسطى والعليا بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو.

٣. الحدود الزمانية

تجري هذا البحث في تلك المدرسة السنة الدراسية ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ م،
المعادل ١٤٤٦ هـ.

و. تحديد المصطلحات

١. استراتيجية تنمية المهنية المستدامة

استراتيجية تنمية المهنية المستدامة هي سلسلة من الأساليب والخطط والإجراءات المنهجية المصممة لتحسين الكفاءات المهنية والمعارف والمهارات والمواقف لدى المعلمين بطريقة مستمرة ومستدامة. تتضمن هذه الاستراتيجية تخطيط أنشطة التعلم والتدريب، والإشراف، وتقييم الأداء، والتطوير الوظيفي للمعلمين للاستجابة للمتطلبات والاحتياجات المتغيرة للتعليم في الحاضر والمستقبل. والهدف من ذلك هو ضمان مواكبة المعلمين ليس فقط للتطورات في العلوم والتكنولوجيا، بل أيضاً القدرة على تنفيذ التعلم الفعال والملائم والمبتكر.

٢. كفاءة معلم اللغة العربية

كفاءة معلم اللغة العربية هي مجموعة من القدرات، والمعارف، والمهارات، والاتجاهات التي يجب أن يتمتع بها المعلم لتدريس اللغة العربية بفعالية. وتشمل هذه الكفاءات إتقان اللغة العربية، بما في ذلك إتقان قواعد اللغة، والمفردات، ومهارة الاستماع، والمحادثة، والقراءة، والكتابة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتمتع المعلمون أيضاً بالقدرة على تطبيق أساليب تدريس فعالة، وإدارة الفصل الدراسي، واستخدام التكنولوجيا ووسائل التعلم. كما يعد فهم الثقافة العربية والقدرة على إجراء التقييم والتطوير المهني المستمر جزءاً مهماً من هذه الكفاءة.

٣. المدرسة المعادلة

المدرسة المعادلة (SPM) هي وحدة تعليم ديني إسلامي منظمة في بيئة بيزانترين، والتي تقوم بتطوير منهج دراسي قائم على الكتاب الأصفر أو الدراسة الإسلامية، مع نمط تعليمي متدرج ومنظم لتعليم المعاملات.

ز. الدراسة السابقة

الدراسة السابقة المتعلقة بهذا البحث هي كما يلي:

١. نونغ سيتي حميدة (٢٠١٩) رسالة الماجستير، تنفيذ برنامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (دراسة حالة متعددة في معهد SDIT بيرسيس تاروغونغ ومعهد SDIT عتيقة مسداد محافظة غاروت). يهدف هذا البحث لمعرفة والحصول على لمحة عامة عن تنفيذ برنامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. وأظهرت نتائج هذا البحث أن تنفيذ التنمية المهنية المستدامة للمعلم في مكون التطوير الذاتي للمعلم أكثر من مكونات المنشورات العلمية والعمل المبتكر. وبالمثل، تم العثور على نفس النتائج لتنفيذ التنمية المهنية المستدامة للمعلم في ذلك المعهد.

٢. ناتي رشيدة (٢٠٢١) رسالة الماجستير، تنفيذ تنمية المهنية المستدامة في المدرسة الأطفال Negeri Pembina يوكوم جايا تيربانجي بيسار منطقة لامبونج المركزية. أهداف هذا البحث هي: (١) معرفة التطوير الذاتي للمعلم (٢) التعرف على النشر العلمي للمعلمين (٣) معرفة العمل الابتكاري للمعلمين. (٤) معرفة العقبات في تنفيذ إدارة البيئة والموارد الطبيعية. بناءً على نتائج البحث، تم الحصول على المعلومات التالية: أولاً يتم تنفيذ التطوير الذاتي للمعلمين في مدرسة تك نيجيري بيمبينا يوكوم جايا على مراحل من خلال إعطاء الأولوية

للمعلمين المعتمدين تدريجيًا عن طريق إعطاء الأولوية للمعلمين المعتمدين بالفعل. ثانيًا لم يتم تنفيذ المنشورات العلمية للمعلمين في تلك المدرسة على النحو الأمثل، ويُزعم أن ذلك يرجع إلى الحد الأدنى من المرافق والمصادر المرجعية. على النحو الأمثل، ويُزعم أن ذلك يرجع إلى الحد الأدنى من المرافق والمصادر المرجعية. ثالثًا كما لم يتم تنفيذ تطوير العمل الابتكاري للمعلمين على النحو الأمثل بسبب نقص الخبرة المناسبة وانخفاض حافز المعلمين. رابعًا العوائق التي تعترض تنفيذ برنامج تنمية المهنية المستدامة للمعلمين في تلك المدرسة هي نقص الدعم المالي وانخفاض الخبرة والحافز لدى المعلمين. خامسًا الكلمات المفتاحية: التطوير الذاتي للمعلم، المنشورات العلمية للمعلم، العمل الابتكاري للمعلم.

٣. تاتي سومياتي (٢٠٢٣). تنمية المهنية المستدامة معلمو التربية الدينية الإسلامية في ترقية الكفاءة المهنية. الغرض من هذا البحث هو معرفة تنمية المهنية المستدامة لمعلمي التربية الدينية. أما نتائج هذا البحث بينت نتائج هذه الدراسة أن برامج وأنشطة التنمية المهنية المستمرة لمعلمي التربية الدينية الإسلامية تتم من خلال تعليم وتدريب المعلمين التي تنعكس في التعليم وتدريب المعلمين التي تنعكس في التعلم، والمنشورات العلمية مع أنشطة إعداد المواد أو الوحدات التعليمية، وإعداد التعلم، والمنشورات العلمية مع أنشطة إعداد المواد أو الوحدات التعليمية، وإعداد البحوث في مجال التعليم، وكذلك العمل الابتكاري مع أنشطة صنع الوسائل التعليمية والوسائل التعليمية. البحوث في مجال التعليم، وكذلك العمل الابتكاري مع أنشطة صنع الوسائل التعليمية وإعداد إرشادات للامتحانات والاختبارات في شكل إعداد أدلة إرشادية للامتحانات والاختبارات في شكل شبكة من أسئلة الامتحانات أو

الاختبارات. التطوير من المتوقع أن يكون للتطوير المهني أثر في تحسين كفاءة المعلم. التأثير على جودة الطلاب سواء في النتائج أو في عملية التعلم. معلمي التربية الإسلامية في تحسين الكفاءة المهنية

٤. محمد رفقي جونيدي (٢٠٢٢). استراتيجية المعلم في ترقية كفاءة مهارة القراءة لدى الطلبة في مدرسة القرآن في الإخلاص وونوأجونج. كان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة الاستراتيجيات المستخدمة لتحسين قدرة القراءة الجيدة والصحيحة لطلاب الإخلاص في قرية ووتوأكونغ. كانت نتائج هذه الدراسة أن استراتيجية المعلم في مدرسة القرآن الإخلاص وونوأجونج مهمة لترقية كفاءة قراءة القرآن لدى الطلبة ولاحتذاب أنظارهم في حماسة تعلم القرآن. يستخدم المعلم أو الطلبة الجامعية الإستراتيجيتين وهما طريقة سوروجان أو فرديا وطريقة حفظ السور القصيرة. طريقة سوروجان يركز المعلم في مراقبة تعليم مخارج الحروف وعلم التجويد واحدا فواحدا من الطلاب. وأما طريقة حفظ السور يركز المعلم في مراقبة تعليم مخارج الحروف وعلم التجويد جماعة.

٥. موسى بن عزان بن سليمان الزكواني (٢٠١٦). رسالة الماجستير. استراتيجية مقترحة لتفعيل دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بسلطنة عمان باستخدام أسلوب التحليل الرباعي. و الهدف من هذا البحث هو وضع استراتيجية مقترحة لتفعيل دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في سلطنة عمان باستخدام أسلوب التحليل الرباعي. أما نتائج البحث أن من أبرز عناصر القوة في دعم إدارة المدرسة الجهود المعلمين الأوائل الفاعلين في تحقيق التنمية المهنية، ودعم إدارة المدرسة لتفعيل تقنيات التعليم في التنمية المهنية المستدامة، وتوظيف مرافق المدرسة في تلبية متطلبات التنمية المهنية المستدامة في حين أن أبرز عناصر الضعف بالبيئة الداخلية

للمدرسة تجلت في عدم وجود أخصائي تدريب بالمدرسة يشرف على برامج التنمية المهنية المستدامة، وكثرة الأعباء الملقة على العاملين بالمدرسة الإدارة والمعلمين، وقلة المكافآت والحوافز للمدرّب المجيد في التنمية المهنية المستدامة. ومن أبرز الفرص حسب استجابات الخبراء : إنشاء المركز التخصصي الداعم للتنمية المهنية للمعلمين، وتوظيف الانترنت وشبكات التواصل الاجتماعي لتطوير التنمية المهنية من قبل الوزارة، وزيادة الاهتمام المحلي والعالمي بأهمية التنمية المهنية المستدامة في حين أن من أبرز التهديدات الناتجة من التحليل الرباعي تأخر الترقيات وعلاقتها باستقرار المعلمين نفسياً، وهجرة المبدعين والمتميزين في تطوير التنمية المهنية المستدامة وعدم تحفيزهم للبقاء بالمدارس، وقلة دعم شبكات الاتصالات للمدارس وضعف الخدمات المقدمة.

الجدول ١. ١ الدراسات السابقة

الرقم	اسم الباحث	عنوان البحث	التشابه	الفرق
١	نونغ سيتي حميدة (٢٠١٩)	تنفيذ برنامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (دراسة حالة متعددة في معهد SDIT بيرسيس تاروغونغ ومعهد SDIT عتيقة مسداد محافظة غاروت)	يركز على تنفيذ التنمية المهنية المستدامة و تشمل عناصر التنمية الثلاثة: التطوير الذاتي، النشر العلمي، والعمل الابتكاري.	لم يركز البحث على استراتيجية محددة بل على التنفيذ العام

٢	ناثي رشيدة (٢٠٢١)	تنفيذ تنمية المهنة المستدامة في المدرسة الأطفال Negeri Pembina يوكوم جايا تيربانجي بيسار منطقة لامبونج المركزية	يشمل التطوير الذاتي، النشر العلمي، والعمل الابتكاري وذكر المعوقات.	لا تبحث استراتيجية واضحة، بل وصف لحالة التنفيذ والعقبات
٣	تاتي سومياني (٢٠٢٣)	تنمية المهنة المستدامة معلمو التربية الدينية الإسلامية في ترقية الكفاءة المهنية. الغرض من هذا البحث هو معرفة تنمية المهنة المستدامة لمعلمي التربية الدينية	يهتم بكيفية تنفيذ المهنة المستدامة ويشمل النشاطات التدريبية و المنشورات والعمل الابتكاري.	البحث موجه لمعلمي التربية الإسلامية، بينما بحث الباحث مخصص لمعلمي اللغة العربية ولا يقدم استراتيجية محددة.
٤	محمد رفقي جونيدي (٢٠٢٢)	استراتيجية المعلم في ترقية كفاءة مهارة القراءة لدى الطلبة في مدرسة القرآن في	يبحث عن ترقية كفاءة المعلمين و ذكر استراتيجية	يركز على مهارة القراءة فقط ولا يبحث عن التنمية المهنية

		الإخلاص وونوأجونج	المعلم بشكل واضح.	المستدامة بشكل صريح بل الاستراتيجيات الصفية.
٥	موسى بن عزان بن سليمان الزكواني (٢٠١٦)	رسالة الماجستير. استراتيجية مقترحة لتفعيل دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بسلطنة عمان باستخدام أسلوب التحليل الرباعي	يبحث عن استراتيجية تنمية المهنية المستدامة.	يركز على دور الإدارة المدرسية باستخدام أسلوب التحليل الرباعي ، بينما هذا البحث يركز على استراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية.

الفصل الثاني

الإطار النظري

المبحث الأول: مفهوم الاستراتيجية

أ. تعريف الاستراتيجية

في القاموس الإندونيسي الكبير، تعني كلمة "استراتيجية" خطة دقيقة للأنشطة لتحقيق أهداف محددة.^{١٧} ويأتي مصطلح استراتيجية من الكلمة اليونانية استراتيجية التي تعرف بأنها "فن الجنرال" أو فن القائد الذي يستخدم عادة في الحروب. وفقاً لما ذكره تشاندلر، نقلاً عن تريتون في كتابه "التسويق الاستراتيجي" أن "الاستراتيجية هي الأهداف والغايات الأساسية للشركة على المدى الطويل، وسلسلة من الإجراءات وتخصيص الموارد المهمة لتنفيذ هذه الأهداف. وفي الوقت نفسه، وفقاً لـ تشايلد، فإن الاستراتيجية هي خيار أساسي أو حاسم فيما يتعلق بأهداف الشركة ووسائلها.

وفقاً لفولكر وجونسون، يجب أن تولي الاستراتيجية اهتماماً وثيقاً بالتوجه والنطاق طويل الأجل للمؤسسة. ويوضح جونسون وشولز أن "الاستراتيجية هي اتجاه ونطاق المنظمة على المدى الطويل، والتي تكيف مواردها مع البيئة المتغيرة، وعلى وجه الخصوص، مع أسواقها وعملائها وعملائها لتلبية توقعات أصحاب المصلحة."^{١٨}

¹⁷ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005).

¹⁸ Nunung Dini Apriliani, Sofyan Bachmid, And Saifullah Saifullah, 'Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Minat Nasabah Memilih Produk Tabungan Ib Baitullah Hasannah Pada Bank Bni Syariah Cabang Palu', *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1.2 (2020), Pp. 75-95, Doi:10.24239/Jipsya.V1i2.12.75-95.

وقال موجيونو إن الاستراتيجية هي عملية التعليم والتعلم بحيث تسير عناصر التعليم بفاعلية وفق سياسات معينة. وقال زيني وبحري إن الاستراتيجية هي الخطة التعليمية الشاملة بحيث يتمكن التعليم من تحقيق أهدافه بفاعلية، أو هي خطة عامة في التعليم لتحقيق الأهداف المرجوة.^{١٩}

الإستراتيجية هي مفهوم أو جهد لتعبئة الموارد المحتملة في سلسلة لتحقيق أهداف محددة مسبقاً.^{٢٠} وفي جميع الحالات، يتم استخدام هذه الإستراتيجية لتحقيق أهداف محددة مسبقاً، لأن جميع الإجراءات في الأساس لا يمكن فصلها عن الإستراتيجية.^{٢١}

يعرف أنور العارفين الإستراتيجية بأنها مجموع القرارات المشروطة حول الإجراءات التي سيتم اتخاذها لتحقيق الهدف. يمكن للاستراتيجية التي يتم إعدادها بشكل جيد ومركزة ومفهومة أن تنتج ما يسمى بالتنفيذ الاستراتيجي. ثم، وفقاً لحسام هشام علي، لتحقيق الإستراتيجية الصحيحة يجب عليك الانتباه إلى الأمور التالية:^{٢٢}

١. القوة (*Strength*)، وهي الأخذ في الاعتبار نقاط القوة التي يتمتعون بها والتي عادة ما تشمل الأشخاص والأموال والعديد من العناصر الأخرى.
٢. الضعف (*Weakness*)، أي مراعاة نقاط الضعف لديهم، والتي تتعلق بجوانب مشابهة لنقاط القوة.

¹⁹ Iskandarwassid And Dadang Senenda, *Strategi Pembelajaran Bahasa* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009).

²⁰ Prawirosono Suyadi, *Manajemen Strategik Dan Pengambilan Keputusan Korporasi* (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2014).

²¹ Moh Ali Aziz, *Ilmu Dakwah Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana, 2024).

²² Rafi Udin And Maman Abdul Djaelani, *Prinsip Dan Strategi Dakwah* (Jakarta: Pustaka Media, 2001).

٣. الفرصة (*Opportunity*)، أي مدى كبر الفرصة التي قد تكون متاحة في الخارج، حتى يتم اختراق فرصة صغيرة جدًا.

٤. التهديدات (*Threats*)، أي مع الأخذ بعين الاعتبار احتمالية التهديدات الخارجية.

بشكل عام، الاستراتيجية هي وسيلة لتحقيق النصر أو تحقيق الأهداف. الاستراتيجية هي في الأساس فن وعلم استخدام القوة وتطويرها (الإيديولوجية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والدفاعية) لتحقيق أهداف محددة مسبقًا.

ومن الوصف أعلاه يمكن أن نستنتج أن الاستراتيجية هي خطة شاملة وشاملة ومتكاملة موجهة نحو تحقيق أهداف محددة سلفًا. وهذا يعني أنه في الإستراتيجية هناك الأشياء التالية:

١. خطة عمل تهدف إلى تحقيق الأهداف سواء كانت أهداف قصيرة أو متوسطة أو طويلة المدى.

٢. تحليل البيئة بشقيها الخارجي والداخلي وإظهار نقاط القوة والضعف من حيث تحقيق الأهداف.

٣. قرارات الاختيار للتنفيذ المناسب والموجه في تحقيق الأهداف المحددة سلفًا.

٤. التصميم لضمان تحقيق الأهداف والغايات بدقة.^{٢٣}

²³ Kustadi Suhandang, *Strategi Dakwah Penerapan Strategi Komunikasi Dalam Dakwah* (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2014).

ب. أنواع الاستراتيجية

تتعدد أنماط الاستراتيجيات ويتفق كل منها مع أهمية الهدف الذي توضع من أجله ومدى توافر الإمكانيات التي يمكن استخدامها من أجل تحقيق الهدف الاستراتيجي ويمكن تحديد أنواع الاستراتيجيات فيما يلي^{٢٤}:

١. الاستراتيجية العقلانية:

تستند هذه الاستراتيجية إلى الدراسة العلمية كما تفترض استعداد الناس المقصودين بها للاقتناع بمتطلباتها نظراً لموضوعيتها واستنادها إلى أصول التفكير العلمي المنطقي السليم. وهذه الاستراتيجية تعتمد على البحث العلمي وعلى تولى الكفاءات العلمية لوضعها، وللنهوض بمتطلباتها وقيادة حركة التغيير المنشودة منها، كما تعتمد على الأساليب الحديثة في الإدارة والتنظيم.

٢. الاستراتيجية التوجيهية:

يعتمد هذا النوع من الاستراتيجيات على جذب اهتمام الناس المعنيين بها، واستثارة بواعثهم وكسب ثقتهم وشحن إرادتهم وتعديل مواقفهم واتجاهاتهم وعواطفهم تعديلاً يدفعهم إلى القيام بالأعمال المطلوبة منهم طواعية واختياراً بينما لا تنكر ما لدى الإنسان من ذكاء وعقلانية. وهي تعنى بالدعوة والإقناع وكسب الثقة وتنمية الروح المعنوية ويترتب على ذلك تمكينهم من المشاركة في اتخاذ قرارات بشأنها وإشراكهم في عملية وضع هذه القرارات والاعتماد على تعاونهم في تطويرها كما تراعى هذه الاستراتيجية خصائص الثقافات والقيم الاجتماعية السائدة بين الناس في مجالاتها.

٣. الاستراتيجية السياسية الإدارية:

^{٢٤} محمد نصحي إبراهيم، الاستراتيجية (تعريفها - وظائفها - أنواعها - أسس بنائها)، ٢٠١١.

تعتمد على القوة النابعة من السلطة السياسية أو الإدارية وتفترض في الناس المعنيين بها المطاوعة لمطالب السلطة واتجاهاتها ومتابعتهم للخطط والتوجيهات الصادرة عنها كما تعتمد أيضاً على التشريعات الحكومية وما يترتب عليها من توجيهات وتعليمات.

ويرى الكاتب أنه قد يكون لكل نوع من الاستراتيجيات مواضع ملائمة لكل تطبيق دون غيره ومن الأفضل أن تكون الاستراتيجية المعتمدة للتنفيذ متكامل فيها الأنواع الثلاث من الاستراتيجيات والاستفادة من مزاياها وتجميعها في الاستراتيجية المتبعة في الهدف المراد تحقيقه وذلك على أساس علمي يمكن الرجوع إليه عند تنفيذ الاستراتيجية. حسب الغرض الموضوعية من أجله الاستراتيجية وبما يخدم تحقيق الهدف المنشود.

ج. أهمية الاستراتيجية

للإستراتيجية دور مهم جداً ولها فوائد جمة للشركة أو المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف من خلال برامج أو أنشطة محددة مسبقاً. هناك العديد من الأدوار والفوائد المهمة للاستراتيجية، بما في ذلك:^{٢٥}

١. الإستراتيجية هي وسيلة لتوقع التحديات والفرص في الظروف البيئية المتغيرة بسرعة.

٢. يمكن للاستراتيجية أن توفر أهدافاً واتجاهات مستقبلية واضحة للشركة لجميع الموظفين.

²⁵ Supriyono, *Manajemen Strategi Dan Kebijakan Bisnis* (Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta, 1998).

٣. في الوقت الحاضر، يتم تطبيق الإستراتيجية على نطاق واسع في الصناعة لأنها تجعل مهام كبار المسؤولين التنفيذيين أسهل وأقل خطورة.
٤. الإستراتيجية هي عدسة مفيدة لمراقبة ما يتم ويحدث داخل الشركة، فهي يمكن أن تساهم في نجاح الشركة أو حتى تؤدي إلى فشلها.
٥. توفير المعلومات للإدارة العليا في صياغة الأهداف النهائية للشركة من خلال الاهتمام بأخلاقيات المجتمع والبيئة.
٦. يمكن أن تساعد الإستراتيجية الإدارة في اتخاذ قرارات استباقية ورد فعل عدوانية.
٧. تظهر نتائج البحث أن الإستراتيجية يمكن أن تساعد ممارسات المديرين.
٨. الشركات التي تطور الاستراتيجيات تكون بشكل عام أكثر نشاطاً من الشركات التي لا تطور الاستراتيجيات.

د. المراحل الاستراتيجية

تتكون الاستراتيجية من ثلاث مراحل، وهي صياغة الإستراتيجية، وتنفيذ الإستراتيجية، وتقييم الإستراتيجية. تتضمن صياغة الإستراتيجية تطوير الرؤية والرسالة، وتحديد الفرص والتهديدات الخارجية للمنظمة، والوعي بنقاط القوة والضعف الداخلية، ووضع أهداف طويلة المدى، والبحث عن استراتيجيات بديلة، واختيار استراتيجيات محددة لتحقيق الأهداف.^{٢٦}

علاوة على ذلك، فإن تنفيذ الإستراتيجية يتطلب من الشركة تحديد الأهداف السنوية، وإنشاء السياسات، وتحفيز الموظفين، وتخصيص الموارد، حتى

²⁶ David Fred R, *Manajemen Strategis Konsep* (Jakarta: Salemba Empat, 2009).

يمكن تنفيذ الاستراتيجيات التي تمت صياغتها. ويتضمن تنفيذ الاستراتيجية تطوير ثقافة داعمة للاستراتيجية، وإنشاء هيكل تنظيمي فعال، وإعادة توزيع الجهود التسويقية، وإعداد الموازنات، وتطوير واستخدام نظم المعلومات، وربط تعويضات الموظفين بالأداء التنظيمي.

إن تنفيذ الإستراتيجية يعني تعبئة الموظفين والمديرين لتنفيذ الإستراتيجية التي تمت صياغتها. يتطلب تنفيذ أو تنفيذ الإستراتيجية الانضباط والالتزام والتضحية الشخصية. يعتمد التنفيذ الناجح للاستراتيجية على قدرة المدير على تحفيز الموظفين، وهو فن أكثر منه علم، فالاستراتيجية تصاغ، ولكن إذا لم يتم تنفيذها فهي عديمة الفائدة. وفي الوقت نفسه، التقييم الاستراتيجي هو المرحلة النهائية في العملية الاستراتيجية. يجب أن يعرف المدير متى لا تعمل استراتيجية معينة بشكل جيد، ويعتبر تقييم الإستراتيجية أو تقييمها هو الطريقة الرئيسية للحصول على هذا النوع من المعلومات. جميع الاستراتيجيات مفتوحة للتعديل في المستقبل بسبب تغير العوامل الخارجية والداخلية المختلفة باستمرار. الأنشطة الأساسية الثلاثة لتقييم الإستراتيجية هي:

١. مراجعة العوامل الخارجية والداخلية التي تشكل أساس الاستراتيجية الحالية،
٢. مقياس الاداء.
٣. اتخاذ الخطوات التصحيحية. يعد تقييم الإستراتيجية ضروريًا لأن ما ينجح الآن قد لا ينجح دائمًا لاحقًا. يؤدي النجاح دائمًا إلى خلق مشكلات جديدة ومختلفة، والمنظمات التي تشعر بالرضا عن الذات بسهولة ستواجه الفشل.^{٢٧}

²⁷ Fred R.

المبحث الثاني: مفهوم تنمية المهنية المستدامة

أ. تعريف تنمية المهنية المستدامة

التنمية في القاموس الإندونيسي الكبير (KBBI)، التنمية هي كلمة من kembang والتي تعني أن تصبح أكثر كمالاً. وفي الوقت نفسه، وفقاً لمصطلح التطوير هو عملية إضافة قيمة وتغيير وتحسين في نشاط ما. التنمية وفقاً لمريم وبستر هي عملية عمل في تطوير أفكار جديدة للوضع الحالي من أجل الحصول على النتائج المخطط لها. وفي الوقت نفسه، وفقاً لقانون جمهورية إندونيسيا رقم ١٨ لعام ٢٠٠٢، فإن التنمية هي نشاط علمي يتم تطويره بهدف الاستفادة من النظريات العلمية المثبتة من أجل إنتاج معرفة جديدة.^{٢٨} إن التنمية المهنية المستدامة هو شكل من أشكال التعلم المستمر للمعلمين وهو الوسيلة الرئيسية في محاولة لإحداث التغييرات المطلوبة المتعلقة بنجاح الطلاب.^{٢٩} وفقاً لدماريو، فإن التنمية المهنية المستدامة هي تطوير كفاءات المعلمين التي تتم وفقاً للاحتياجات، بشكل تدريجي ومستمر لتحسين الكفاءة المهنية للمعلم.^{٣٠} في حين أن تعريف التنمية المهنية المستدامة، وفقاً لدايو، هو أن البرنامج يحتوي على خبرات تعليمية وأنشطة مدروسة ومخططة لتحسين جودة المعلمين فردياً وجماعياً، بحيث يمكن للمعلمين مراجعة وتحديد وتوسيع نطاق التزامهم بتطوير الذكاء الأخلاقي والنقدي والعاطفي في الخدمة.^{٣١}

²⁸ Yayat Suharyat, *Metode Pengembangan Karya Ilmiah Bidang Pendidikan Islam* (Jawa tengah: Lakeisha, 2022).

²⁹ Baedhowi, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)* (Jakarta, 2010).

³⁰ Eka Chandra Oktaviani, 'Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru', *JSG: Jurnal Sang Guru*, 1.3 (2022), pp. 164–71.

³¹ Yustinus Windrawanto, 'Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur', *Satya Widya*, 31.2 (2015), p. 90, doi:10.24246/j.sw.2015.v31.i2.p90-101.

من بعض التعريفات المذكورة أعلاه، يمكن استنتاج أن التنمية المهنية المستدامة هي تطوير يتم إجراؤه لترقية الكفاءة المهنية للمعلم والتي تتم على أساس مستمر بهدف ليس فقط امتلاك معرفة واسعة، بل امتلاك شخصية ناضجة.

ب. مكون تنمية المهنية المستدامة

يتعلم المعلم باستمرار بطرق وأساليب متنوعة من خلال أنشطة التنمية المهنية المستدامة. ومن خلال الحفاظ على معارفهم ومهاراتهم وتحسينها وتوسيع نطاقها، يمكن للمعلمين تطوير الصفات الشخصية اللازمة للحياة المهنية. عند تنفيذ برنامج التنمية المهنية المستدامة للمعلم، هناك ثلاثة مكونات رئيسية تشمل:^{٣٢}

١. التطوير الذاتي

التطوير الذاتي هو الجهد الذي يبذله المعلم لكي يصبح أكثر مهنية حتى يتمكن من اتباع القوانين واللوائح وإتمام واجباتهم الرئيسية، ومدركا لمسؤولياته، بما في ذلك القيام بمهام إضافية تتعلق بوظائف المدرسة. لهذا السبب، يجب أن يتمتع المعلم بأربع كفاءات: التربوية والشخصية والمهنية والاجتماعية. ويتكون هذا النشاط من التدريب الوظيفي والأنشطة الجماعية للمعلم.^{٣٣}

(١) التدريب الوظيفي هو النشاط الذي يشارك فيه المعلمون في التدريب أو الإعداد لتحقيق معايير الكفاءة المهنية خلال فترة زمنية معينة، مثل

³² K. N. P. A. Negara, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya* (Jakarta: Citra Umbara, 2009).

³³ Muhammad Anugrah, *Penelitian Tindakan Kelas (Langkah-Langkah Praktif Pelaksanaan Penelitian Tindakan Kelas)* (Yogyakarta: LeutikaPrio, 2019). Hal. 63

التدريب والحلقات الدراسية وغيرها. ويمكن للمدرسين المشاركة في هذه الأنشطة بناءً على تكليف من مدير المدرسة أو بإرادتهم الشخصية.

٢) مشاركة المعلم في الأنشطة الجماعية على اللقاءات العلمية لتحقيق معايير الكفاءة المهنية وتجاوزها وهو ما يعرف بالأنشطة الجماعية التي تشمل أنشطة جماعية تشمل مجموعة المعارف الكويتية أو برنامج الرصد والتقييم أو الأنشطة الداخلية لتطوير وصناعة أدوات المنهج، وكذلك المشاركة في ورش العمل أو المناقشات أو اللقاءات العلمية الأخرى سواء كمقدمين أو أعضاء، ويسمح للمعلمين بالمشاركة في الأنشطة الجماعية الأخرى حسب احتياجاتهم.^{٣٤}

٢. النشر العلمي

يذكر داربانتو أن النشر العلمي هو أوراق علمية تم نشرها للجمهور كشكل من أشكال مساهمة المعلم في تحقية جودة العملية التعليمية في المدارس وتطوير عالم التعليم بشكل عام.^{٣٥}

يتكون النشر العلمي حول أنشطة التنمية المهنية المستدامة من ثلاث مجموعات من الأنشطة:

١) العروض التقديمية في المنتديات العلمية

في العروض التقديمية في المنتديات العلمية، يصبح المعلمون أشخاصًا مرجعيين في الحلقات الدراسية وورش العمل والندوات والمناقشات العلمية على المستويات الإقليمية والوطنية والدولية.

٢) النشر العلمي

³⁴ Adi Suprayitno, *Pedoman Dan Penyusunan Pengembangan Diri Bagi Guru* (Yogyakarta: Deepublish, 2019). Hal.55-56.

³⁵ Daryanto, *Guru Profesional* (Yogyakarta: Gava Media, 2013). Hal. 51

يكون هذا النشر العلمي في شكل نتائج أبحاث أو أفكار علمية في مجال التعليم النظامي. حيث يقوم المعلمون بإنتاج بحوث أو أوراق بحثية في مجال التربية والتعليم يتم نشرها في شكل مجلات علمية.

(٣) نشر الكتب

يتكون نشر الكتب من الكتب المدرسية والكتب الإثرائية وأدلة المعلمين والمديرين. ينتج المعلمون كتباً مدرسية ووحدات تعليمية وكتباً في مجال التعليم.^{٣٦}

٣. العمل الابتكاري

يعد العمل الابتكاري بمثابة شكل من أشكال مساهمة المعلم في ترقية جودة عملية الإعداد والكتابة الذاتية في المدارس وتطوير التعليم وعلوم التربية والتكنولوجيا والفنون، والعمل الابتكاري هو العمل الذي يكون تطويراً أو تعديلاً أو اختراعاً جديداً. العمل المبتكر هو العمل الذي يتمثل في التطوير أو التعديل أو الاختراع الجديد. ومن بين هذه الأعمال المبتكرة ما يلي:

(١) اكتشاف أو طور أو ابتكر أعمالاً فنية تدرج ضمن الفئة البسيطة أو المعقدة.

(٢) إنشاء أو تعديل أدوات التعلم أو تعديلها للتطبيق العملي للفئة البسيطة أو المعقدة.

(٣) التحضير من خلال تجميع المعايير والمبادئ التوجيهية والأسئلة وما شابه ذلك.^{٣٧}

³⁶ Wafrotur Rohmah, 'Upaya Meningkatkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru' (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016).

³⁷ Lenny Anita, *Guru Dan Dunia Pendidikan* (Solok: Cendikia Muslim, 2022). Hal. 42-43.

ج. أهداف وفوائد تنمية المهنة المستدامة

تهدف برامج التنمية المهنية المستدامة إلى تقليص الفجوة بين المعارف والمهارات والكفاءات الاجتماعية والشخصيات الآن وما يتطلبه المستقبل فيما يتعلق بمهنتهم. ويشمل التنمية المهنية المستدامة أنشطة التخطيط والتنفيذ والتقييم والتفكير المصممة لترقية الخصائص والمعارف والمهارات. وفي الوقت نفسه، ووفقاً لبريتنا، يجب أن يتم تنفيذ التنمية المهنية المستدامة من قبل المجتمع الأكاديمي لتحقيق رؤية ورسالة التعليم، خاصة في قياس أو مراقبة كفاءة المعلم في التدريس والتعليم. ووفقاً لسوربوسوبروتو، فإن الغرض من جهود تطوير كفاءة المعلم هو تطوير أوضاع تعليم وتعلم أفضل من خلال التدريب وترقية مهنة التدريس. وفي الوقت نفسه، ووفقاً لديرماواي، فإن الغرض العام من برنامج تطوير كفاءة المعلم هو ترقية جودة خدمات التعليم في المدرسة من أجل ترقية جودة التعليم.^{٣٨} وعلى وجه التحديد، تتمثل أهداف المجلس الأعلى للتعليم فيما يلي:

١. ترقية كفاءة المعلم لتحقيق معايير الكفاءة التي تحددها القوانين واللوائح المعمول بها.

٢. تحديث مهارة المعلم لتلبية احتياجاته في تطوير العلوم والتكنولوجيا والفنون لتيسير عملية التعلم للطلاب.

٣. ترقية التزام المعلم في القيام بواجباته ووظائفه الرئيسية كمهنية.

٤. تعزيز الشعور بالحب والاعتزاز بمهنة التعليم.

٥. ترقية صورة مهنة التدريس وكرامتها واحترامها في المجتمع.

٦. دعم التطور الوظيفي للمعلمين.

³⁸ Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru* (Malang: UIN Maliki Press, 2011). Hal. 98.

مما سبق يمكن أن نستنتج أن الغرض من التنمية المهنية المستدامة هو تسهيل تحقيق المعلم لمعايير الكفاءة المحددة وترقية كفاءة المعلم. وبالإضافة إلى الأهداف المذكورة أعلاه، هناك العديد من الفوائد التي تعود على المعلم في التنمية المهنية المستدامة وفقاً لسيوال بولتوم على النحو التالي:

١. بالنسبة للطلاب، يُضمن للمتعلمين خدمات وخبرات تعليمية فعالة.
 ٢. بالنسبة للمعلم، يستطيع المعلم تلبية المعايير وتطوير كفاءته، بحيث يكونون قادراً على مواجهة التغيرات الداخلية والخارجية في تلبية احتياجات التعلم للطلاب لمواجهة حياتهم في المستقبل.
 ٣. بالنسبة للمدرسة، تكون المدرسة قادرة على تقديم خدمات تعليمية ذات جودة عالية للمتعلم.
 ٤. بالنسبة للوالدين، يمكن للآباء والأمهات أن يطمئنوا إلى أن أبنائهم يتلقون خدمات تعليمية ذات جودة عالية وتجربة تعليمية فعالة.
 ٥. بالنسبة للحكومة، توفر الحكومة ضمانات للمجتمع المحلي بشأن جودة الخدمات التعليمية والمهنية.^{٣٩}
- ويمكن أن نخلص من التفسير المذكور إلى أن الكفاءة هي قدرة الشخص التي تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمكن أن تتجلى في عمل حقيقي مفيد له وليئته.

³⁹ Agus Dudung, 'Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Pkb) Bagi Guru - Guru Se Jakarta Timur', *Sarwahita*, 11.1 (2014), p. 13, doi:10.21009/sarwahita.111.03.

المبحث الثالث: مفهوم كفاءة معلم اللغة العربية

أ. تعريف الكفاءة

المعلم هو أكثر من يتحمل مسؤولية تعليم أطفال الأمة. وعلى الأقل هذا الأمل الذي كان يحلم به الآباء والأمهات قبل أن يعهدوا بأبنائهم إلى المدرسة، كما يأمل المعلمون أن يصبح جميع طلابهم أشخاصاً نافعين في المجتمع، بدلاً من أن يصبحوا صانعي مشاكل (Problem Makers) في المجتمع.^{٤٠} وفقاً لأومار هاماليك، سيكون المعلم قادراً على القيام بهذه المسؤوليات وتنفيذها، إذا كانت لديه الكفاءات ذات الصلة. على سبيل المثال، يجب أن يتقن المعلم أساليب التعلم الفعالة، ويجب أن يكون قادراً على نمذجة وحدات الدرس، وأن يكون قادراً على فهم المنهج الدراسي جيداً، وأن يكون قادراً على التدريس داخل الفصل، وأن يكون قادراً على تقديم النماذج للطلاب، وأن يكون قادراً على تقديم النصائح والتعليمات المفيدة، وأن يتقن تقنيات تقديم التوجيه والإرشاد، وأن يكون قادراً على تجميع وتنفيذ إجراءات تقييم القدرة على التعلم، وهكذا.^{٤١}

الكفاءة في اللغة الإندونيسية هي مشتقة من (competence) في اللغة الإنجليزية، والكفاءة تعني الكفاءة والقدرة. فالكفاءة هي مجموعة من المعارف والسلوكيات والمهارات التي يجب أن يتمتع بها المعلمون لتحقيق أهداف التعلم والتعليم، ويتم الحصول على الكفاءة من خلال التعليم والتدريب والدراسة الذاتية من خلال الاستفادة من مصادر التعلم، ويغطي معنى الكفاءة من زاوية المصطلح جوانب مختلفة، لا تتعلق فقط بالجوانب البدنية والعقلية بل أيضاً بالجوانب الروحية،

⁴⁰ Agus Wibowo And Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012). Hal. 99

⁴¹ Ahmadi Farid, *Guru Sd Di Era Digital: Pendekatan, Media, Inovasi*. (Cv. Pilar Nusantara, 2017).

وترتبط الكفاءة بالقدرة على التكيف مع بيئة عمل جديدة، حيث يستطيع الشخص القيام بواجباته بشكل صحيح بناءً على قدراته، ويشير مفهوم آخر للكفاءة إلى نتائج العمل (Out put) أفراداً وجماعات. لا ترتبط الكفاءة بنجاح الشخص في تنفيذ واجباته فحسب، بل ترتبط أيضاً بمدى قدرته على العمل الجماعي في فريق، بحيث تتحقق أهداف المؤسسة كما هو متوقع. ووفقاً لما نقله كينيزيفيتش عن جيغن مصفح في كتابه ”ترقية كفاءة المعلم“ فإن ”الكفاءة هي القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية“.^{٤٢}

الكفاءة هي في الأساس وصف لما يمكن للشخص القيام به في العمل، والشكل الذي يمكن أن يتخذه هذا العمل. ولكي يكون الشخص قادراً على القيام بعمل ما، يجب أن تكون لديه القدرة في شكل معارف ومواقف ومهارات ذات صلة بمجال عمله.^{٤٣} يمكن تفسير الكفاءة حرفياً بالقدرة، وهي قدرة المعلم على نقل المعرفة التي لديه إلى الطلاب، وبهذه القدرة يسهل على الطلاب تقبل المعرفة التي يقدمها المعلم.

ولا تقتصر الكفاءة على إتقان مواد التدريس فحسب، بل الكفاءة في السلوك في البيئة المدرسية وخارج المدرسة على حد سواء، ويمكن أن تعني الكفاءة أيضاً القدرة التي يمتلكها المعلم في التعامل مع مختلف المهام وحل المشكلات من أجل تحقيق الأهداف التعليمية. ومن شأن المعلم الكفء أن يلهم ويوحي بالثقة في زملائه وأولياء الأمور والطلاب أنفسهم. وتستند أهمية الكفاءة في التعليم إلى اعتبار منطقي مفاده أن عملية التعلم عملية معقدة ومركبة. وهناك جوانب مختلفة

⁴² Musfah Jejen, *Tips Menulis Karya Ilmiah: Makalah, Penelitian, Skripsi, Tesis, Dan Disertasi* (Prenada Media, 2016). Hal. 27-28

⁴³ Willy Radinal, 'Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Di Era Disrupsi', *Jurnal An-Nur*, 1.1 (2021), Pp. 9-22.

مترابطة ويؤثر بعضها في بعض، ويتحدد نجاح أو فشل النشاط التعليمي إلى حد كبير بكفاءة المعلم. ووفقاً لما ذكره هال وجونز نقلاً عن سيتي سواده ريمانج في كتابها تحقيق لقب المعلم العام والمحاضر، فإن الكفاءة هي عبارة تصف ظهور قدرة معينة بطريقة مستديرة وهي مزيج من المعرفة والقدرات التي يمكن ملاحظتها وقياسها.^{٤٤}

ويمكن أن نخلص من التفسير المذكور إلى أن الكفاءة هي قدرة الشخص التي تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمكن أن تتجلى في عمل حقيقي مفيد له وليئته.

ب. أنواع كفاءة المعلم

وبحسب ما ذكره سودجانا، نقلاً عن جيغن مصفح في كتابه "تحسين كفاءة المعلم"، يقسم كفايات المعلمين إلى ثلاثة أقسام، وهي "المجالات المعرفية، والموقفية، والسلوكية (الأداء)". وهذه الكفاءات الثلاث ليست قائمة بذاتها، بل هي مترابطة ويؤثر بعضها ببعض.^{٤٥}

هناك ثلاثة أنواع من كفاءة المعلم، وفيما يلي شرحها:

١. الكفاءة المهنية، أي امتلاك معرفة واسعة في مجال الدراسة التي يدرسها، واختيار واستخدام طرائق التدريس المختلفة في عملية التعليم والتعلم المنظمة.
٢. الكفاءة المجتمعية، وتعني القدرة على التواصل مع الطلاب والزملاء المدرسين والمجتمع الأوسع في سياق اجتماعي.

⁴⁴ Siti Suwadah Rimang, *Meraih Predikat Guru Dan Dosen Paripurna* (Bandung: Alfabeta, 2011). Hal. 13-14

⁴⁵ Musfah Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik* (Kencana, 2012).

٣. الكفاءة الشخصية، وهي التمتع بشخصية ثابتة ومثالية. وهكذا، يكون المعلم قادراً على أن يكون قائداً يقوم بدور: "*ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*"^{٤٦}

من منظور سياسة التعليم الوطنية، قامت الحكومة بصياغة أربعة أنواع من كفاءات المعلمين كما جاء في شرح القانون الحكومي رقم ١٩ لعام ٢٠٠٥ بشأن معايير التعليم الوطنية، وهي:

١. الكفاءة التعليمية

الكفاءة البيداغوجية هي فهم المعلم للطلاب، والتخطيط، وتنفيذ التعلم، وتقييم مخرجات التعلم، وتطوير الطلاب لتحقيق إمكاناتهم، وغالباً ما تفسر هذه الكفاءة البيداغوجية أيضاً بالقدرة على إدارة التعلم، ويشمل ذلك مفهوم الاستعداد للتدريس الذي يظهر من خلال إتقان معارف ومهارة التعليم.^{٤٧} وتشمل المؤشرات ما يلي:

(١) فهم الطلاب بعمق.

(٢) تصميم التعلم، بما في ذلك فهم الأساس التعليمي لفائدة التعلم.

(٣) تنفيذ التعلم

(٤) تصميم وتنفيذ تقييم التعلم

(٥) تطوير الطلاب لتحقيق إمكاناتهم المختلفة.

٢. الكفاءة الشخصية

إن الكفاءة الشخصية للمعلم هي رأس المال الأساسي للشخص المعني في القيام بواجباته مهنيًا. وتتمثل هذه الكفاءة الشخصية في أن تكون شخصيته

⁴⁶ Norniati, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru', *Armada: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1.5 (2023), Pp. 375–83, Doi: <https://doi.org/10.55681/armada.v1i5.527>.

⁴⁷ Wibowo And Hamrin. Hal. 110

ثابتة ومستقرة وناضجة وحكيمة وموثوقة ونبيلة بحيث تكون قدوة يحتذى بها. يقول ألكسندر نقلاً عن أجوس ويوو وحميرين في كتابه "أن تصبح معلماً ذا شخصية": "لا يمكن لأحد أن يكون معلماً حقيقياً ما لم يكن هو نفسه مشاركاً بفاعلية في محاولة الإنسان لفهم الإنسان وكلمته". وبناءً على رأي ميكلجوه، يمكن أن نرى أنه لا يمكن لأحد أن يكون معلماً حقيقياً (نيبلاً) إلا إذا جعل نفسه جزءاً من الطلاب الذين يحاولون فهم جميع الطلاب وكلامهم. فالمعلم الذي يستطيع أن يتفهم صعوبات الطلاب في التعلم والصعوبات الأخرى غير مشاكل التعلم، والتي يمكن أن تعيق أنشطة الطلاب التعليمية، فإن المعلم سيكون محبوباً من طلابه.^{٤٨} وفي الوقت نفسه، وبحسب ابن سحنون فإن شخصية المعلم لها تأثير مباشر وتراكمي على حياة الطلاب وعاداتهم التعليمية. في هذه الحالة، تُفسر الشخصية في هذه الحالة على أنها كل الفرد الذي يتكون من عناصر نفسية وجسدية.

وفقاً لبوخاري ألما، فإن المعلم الذي يتمتع بكفاءة شخصية سيصبح قدوة يحتذى بها. وتابع بوخاري أن مثل هذا المعلم سيغير سلوك تلاميذه، بالإضافة إلى أنه سيحظى باحترام وتقدير طلابه. كما أن المعلم الذي يتمتع بكفاءة الشخصية سيكون محبوباً. وسيساهم هذا الأمر في ترقية المادة، وسيكون الطلاب متحمسين لدراسة المادة. وعلى العكس من ذلك، فإن المدرس الذين يكره الطلاب، سيكون غير راض عن المواد التي يدرسها المدرس، وسيشكل موقفاً مضاداً للطلاب تجاه المواد التي يدرسها.^{٤٩} وتشمل المؤشرات ما يلي:

⁴⁸ Wibowo And Hamrin. Hal. 107

⁴⁹ Enur Mutiah and others, 'Kepemimpinan Sebagai Agen Perubahan Dalam Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru', *Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 16.1 (2024), pp. 10–16, doi:10.55215/pedagogia.v16i1.9421.

- (١) شخصية ثابتة ومستقرة.
 - (٢) شخصية ناضجة.
 - (٣) شخصية حكيمة.
 - (٤) شخصية نبيلة ويمكن أن تكون قدوة.
 - (٥) شخصية موثوقة.
٣. الكفاءة الاجتماعية

تتمثل هذه الكفاءة في قدرة المعلم على التواصل والتعاون والتفاعل بفاعلية وكفاءة مع الطلاب وزملائه المعلمين والأولياء/الأوصياء ومع المجتمع المحيط. ووفقاً لبوخاري ألما فإن الكفاءة الاجتماعية هي قدرة المعلم على التواصل والتفاعل الفعال مع البيئة المدرسية. ويسعى المعلم المحترف إلى تطوير التواصل مع أولياء الطلبة، بحيث يكون هناك تواصل مستمر ذو اتجاهين بين المدرسة والأولياء، وكذلك المجتمع بشكل عام.^{٥٠} وتشمل المؤشرات ما يلي:

- (١) التواصل بفعالية وتعاطف مع الطلاب وأولياء الطلاب والزملاء المعلمين والعاملين في مجال التعليم والمجتمع.
- (٢) المساهمة في تطوير التعليم في المدارس والمجتمعات المحلية.
- (٣) المساهمة في تطوير التعليم على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية والعالمية.
- (٤) استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) للتواصل وتطوير أنفسهم.^{٥١}

⁵⁰ Rizal, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Smp Negeri 1 Popayoto Barat Pada Kegiatan Proses Belajar Mengajar Di Masa Pandemi', *Dikmas: Jurnal Pendidikan Masyarakat Dan Pengabdian*, 02.4 (2022), Pp. 1129-36.

⁵¹ Abdul Hadis And Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung:Alfabeta, 2012). Hal. 29-30

٤. الكفاءة المهنية

وفقاً لخبراء التعليم، يُقال للوظيفة أنها مهنة إذا كانت تؤدي من أجل كسب الرزق، فضلاً عن كونها تؤدي بمستوى عالٍ من الخبرة. الكفاءة المهنية هي إتقان المعلم للمواد التعليمية بشكل واسع وعميق. وبحسب وينا سانجايّا، فإن الكفاءة المهنية هي كفاءة أو قدرة تتعلق بإنجاز مهام المعلم.^{٥٢} وتشمل المؤشرات فيما يلي:

- (١) إتقان مادة المجال الدراسي ومنهجيته العلمية.
- (٢) إتقان بنية المنهج الدراسي ومادته.
- (٣) إتقان واستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في التعلم.
- (٤) تنظيم مواد منهج المادة الدراسية.
- (٥) ترقية جودة التعلم من خلال البحث العملي في الصفوف الدراسية.^{٥٣}

ج. تعريف معلم اللغة العربية

ذكر الفيومي في المصباح المنير لفظة "معلم" من أصل مادة (ع ل م)، علمت له علامة بالتشديد : وضعت له أمانة يعرفها.^{٥٤} وعلم فلان الشيء تعليماً : جعله يتعلمه، فالفاعل معلم والمفعول معلم. فالمعلم في اللغة إذا : من يتخذ مهنة التعليم ومن له الحق في ممارسة إحدى المهن استقلالاً.^{٥٥}

⁵² Taran Emilia Graciela Mega, 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru (Studi Kausal Terhadap Guru Tk Se-Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai Ntt)', *Jipd: Ural Inovasi Pendidikan Dasar*, 3.1 (2019), Pp. 16–24.

⁵³ Hadis And B. Hal. 30-32

^{٥٤} أبو العباس أحمد بن محمد الفيومي، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير (بيروت: مؤسسة دار فؤاد).

^{٥٥} إبراهيم أنيس و آخرون، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، المجلد الثاني (القاهرة: مكتبة الشروق الدولية، ٢٠٠٨).

أما المعلم في الاصطلاح : اسم فاعل لفعل علم، ونقول معلم أي قام بفعل التعليم والمعلم هو من يقوم بتربية وتعليم المتعلم وذلك بتوجيه مجموعة الخيارات التي اكتسبها إلى المتعلم وذلك بطرق ووسائل مبسطة تجعل المتعلم يتقبل ذلك بسهولة، إذن فهو اللبنة الأساسية لعملية التعليم معلم : ١. من مهنته التعليم دون المرحلة الجامعة (أما في المرحلة الجامعة فيسمى مدرسا أو أستاذا). ٢. من له الحق في ممارسة إحدى المهن استقلالا المعلم هو الشخص الذي مهنته على التثقيف والتعليم والرعاية المعلم عند هاري نور علي هو كل شخص يؤثر شخص آخر لنيل الرشد. فالمعلم في الاصطلاح هو الفرد الذي يساعد المتعلم عن طريق النشاط العقلي أو الحركي أو بهما معا على التغير أو التعديل في السلوك أو الخبرة الجديدة التي لم يسبق أن مرت به في خبراته السابقة.^{٥٦}

المعلم هو الشخص الذي يتولى تربية وتعليم النشء وفق برامج يحددها التربويون وتشرف عليها وزارة التربية والتعليم وإداراتها. ويتصنف المعلم عادة بخصائص وصفات محددة تميزه عن غيره وتناسب مع ثقل المسؤولية وحجم الدور الذي يقوم به. ويلزم المعلم للقيام بمهنة التدريس إعداد تربوي و علمي ومهني تشرف عليه مؤسسات إعداد المعلمين وكليات التربية.^{٥٧} والمعلم هو القائم بدور التربية والتعليم، أو المرشد للتلميذ إلى التعليم الذاتي الذي تشترطه التربية الحديثة في العملية التعليمية.^{٥٨}

كان المعلم ولا يزال حتى الآن هو العنصر الأساسي في موقف التعليمي، إذا قيس بينه وبين العنصرين الآخرين المواد الدراسية والمتعلم. لا شك أن هناك

^{٥٦} أحمد الحمد، التربية الإسلامية، الطبعة الأولى (الرياض: دار إشبيلية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢) ص ١٦٢.

^{٥٧} صالح عبد العزيز الكثيري وراشد حميد و النصار، المدخل للتدريس (الرياض: جامعة الملك سعود، ١٤٢٦). ص ٢٨٠.

^{٥٨} محمود علي السمان، التوجيه في تدريس اللغة العربية (القاهرة: دار المعارف). ص ١٣٠.

عوامل كثيرة لنجاح العملية التعليمية، إلا أن المعلم ما زال في المرتبة الأولى ولا ينازعه أي عامل من تلك العوامل. فالمعلم مهيمن على من الفصل الدراسي، وما يحدث بداخله وهو المحرك لدوافع الطلاب والمشكل لانتباهاتهم عن طريق أساليب التعليم المتنوعة. وهو العامل الحاسم في مدى فاعلية عملية التعليم، رغم مستحدثات التربية، وما تقدم التكنولوجيا المعاصرة من مبتكرات تستهدف تيسير العملية التعليمية برمتها. فالمعلم هو الذي ينظم الخبرات و يديرها ينفذها في اتجاه الأهداف المحددة منها.^{٥٩}

فلا تستغني العملية التعليمية عن المعلم، وهو صاحب رسالة يستشعر عظمتها ويؤمن بأهميتها، ولا يتعب من أدائها بكل غال أو رخيص، ويستصغر كل عقبة دون بلوغ غايته في أداء رسالته. وقد رأى على راشد أن المعلم إذا كان معترًا بمهنته ولديه التصور المستمر لرسالته فإن ذلك الاعتزاز والتصور يبعثان به عن مواطن الشبهات وبدعوته إلى الحرص على نقاء السيرة وطهارة السيرة حفاظًا على شرف مهنة التعليم ودفاعًا عنه.^{٦٠} فيبذل عندئذ أقصى ما عنده من الجهد من أجل أداء رسالته الشريفة، فالمعلم أحرص الناس على نفع طلابه حيث يقوم بتعليمهم وتربيتهم وتوجيههم، ويدلهم بكل طريق على الخير ويرغبهم فيه، ويبين لهم الشر ويحذرهم منه إنه وسيط بين الدارس والشيء المدروس وعامل مساعد الدراسية على تعلم أشياء مناسبة كما أنه مثير العملية التعليمية الإحداث التغير المطلوب في سلوك الفرد الدارس.^{٦١}

^{٥٩} مسعد محمد زياد، التدريب التربوي للمعلمين: التعليم الأساسي-التعليم الثانوي (القاهرة: دار المعارف. بدون السنة). ص. ١٣

^{٦٠} علي راشد، خصائص المعلم المعاصر وأدواره، الطبعة الأولى (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٢). ص. ١٦

^{٦١} أوريل بحر الدين، مهارات التدريس نحو إعداد مدرس اللغة العربية الكفاء (مالانج: مطبعة جامعة مولانا مالك إبراهيم، ٢٠١١). ص. ١٣

إن المعلم يتعلم كثيرا عن طريق الخبرة، ولكن ذلك قد لا يكون مفيدا، فقد يكرر المعلم سلوكا خاطئا، أو يهمل مسائل مهمة، كما أن بعضهم قد يعتمد طريقة المحاولة والخطأ.^{٦٢} وهناك ثلاثة أنواع من أساليب الارتقاء بالمعلم، وهي :

١. التأهيل

ويسمى أحيانا الإعداد، ويعني ذلك ما نقول به لتهيئه شخص ما لعملية التدريس من إعداد لغوي وعملي وتربوي قبل أن يخوض في العملية التعليمية. وهذا هو ما تقوم به البرامج الأكاديمية غالبا، كما في كليات التربية وأقسامها وما شابهها.

٢. التدريب

ويقصد به أحيانا ما يتم أثناء ممارسة المعلم لعمله كما في التدريب أثناء الخدمة في صور تغطي مثل الدورات التدريبية وورش العمل.

٣. التطوير

ويشمل ذلك الوسائل والأساليب المختلفة التي تساهم في تطوير شخصية المعلم وتنمية معلوماته وقدراته العلمية والمهنية والنشرات التوجيهية ومشاهدة البرامج والنماذج الجيدة ذات العلاقات بمجال عمل المعلم. كما أن تطوير معلم اللغة يعني التحسين المستمر لمستواه اللغوي الشفوي والكتابي، وتنمية معلوماته عن اللغة التي يدرسها وعن ثقافة أهلها.

وأما معلم اللغة العربية هو معلم من نوع ممتاز لأنه يقوم بأجل مهمة وأخطر رسالة، أما المهمة التي يقوم بها فهي تعليم اللغة القومية التي تركز عليها أسس وجودنا القومي والروحي، وهو ذو رسالة لأنه من خلال تعليمه لغة الأمة و لغة

^{٦٢} عبد الرحمن إبراهيم الفوزان، إضاءات لمعلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها (الرياض: مكتب الملك فهد، ٢٠١١). ص. ٩

القرآن يحقق توجيهها ساميا يرمى إلى إعداد جيل معتز بلغته، ومعتز بمقدساته ومعتز بما تقدمه هذه اللغة من حضارة وتراث يشده إلى جذوره القومية شدا. فمعلم اللغة العربية إذن ليست مهمته مقتصرة على التعليم بمعنه الضيق وإنما ينبغي له أن يغني نفوس طلابه بالأجاد العربية، كما ينبغي له أن يطور حسهم البديعي ليجعل منهم أدباء وقصاصين وشعراء ومؤلفين و هي العمري مهمة جليلة يجدر بمعلم اللغة القومية أن يدرك خطرها ويشعر بعظم المسؤولية التي تفرضها عليه.^{٦٣}

إن لمعلم اللغة العربية مجالات، منها:^{٦٤}

١. الإعداد التخصصي اللغوي

ويعني بالإعداد التخصصي اللغوي هنا الأداء اللغوي والتخصصي في اللغة العربية والتخصص في اللغة العربية يشمل أمرين: المعلومات المتعلقة باللغة، نحواً وصرفاً وبلاغة وأدباً، وتذوقاً وانفعالاتاً بما تحتويه اللغة من قيم واتجاهات، ويشمل أيضاً إتقان مهارات اللغة حديثاً، وقراءة، واستماعاً، وكتابة على مستوى نموذجي وذلك لأن تعليم اللغة العربية يعني تعليم مهاراتها، بأن يقدم المعلم هذه المهارات تقديمًا نموذجيًا.

٢. الإعداد الثقافي

إن المفهوم العام للثقافة يتسع ويتشعب لدى علماء التربية، ولكن معظم التعريفات التي وردت عندهم للثقافة جاءت متبينة التعريف تيلور الذي ينظر إلى الثقافة على أنها ذلك الكل المركب من مجموعات من المعارف والأفكار

^{٦٣} جودت الركابي، طرق تدريس اللغة العربية (بيروت - لبنان: دار الفكري المعاصر، ١٩٩٨). ص. ٤٦ - ٤٧

^{٦٤} أوريل بحر الدين، مهارات التدريس نحو إعداد مدرس اللغة العربية الكفاء (مالانج: مطبعة جامعة مولانا مالك إبراهيم، ٢٠١١). ص. ٣٥ - ٤٣

والمهارات والتقاليد والقيم، والمعتقدات، وسبل العيش، ووسائل الإنتاج المادي، أو أنها جميع أساليب الحياة التي تحيها بجانبها المادي والمعنوي. ويعني بالإعداد الثقافي أن يلم معلم اللغة العربية إلماما كافيا للثقافة العربية المساندة لأداء مهمته التعليمية، وذلك لأن العوامل الثقافية تمثل المحتوى والمضمون الذي يوضع في ذلك المبنى اتساقا مع القول بأن اللغة وعاء الثقافة. فالعربية وعاء ثقافة العرب، وقيمهم واتجاهاتهم الفكرية، وأنماط حياتهم، وسجل تاريخهم وأيامهم، وديوان إبداعهم وما أضافوا إلى محفظة تاريخ البشرية من علوم ومعارف.

د. تعريف كفاءة معلم اللغة العربية

وفقاً لما ذكره مولياسا، نقلاً عن جيغن مصفح في كتابه "ترقية كفاءة المعلم"، فإن كفاءة المعلم هي مزيج من القدرات الشخصية والعلمية والتكنولوجية والاجتماعية والروحية التي تشكل كفايته الكفايات المعيارية لمهنة التدريس، والتي تشمل إتقان المادة وفهم الطلاب والتعلم التعليمي والتنمية الشخصية والمهنية.^{٦٥} كفاءة المعلم، وهي قدرة المعلم على تنفيذ الالتزامات بمسؤولية وبشكل سليم.^{٦٦} يمكن تفسير كفاءة المعلم على أنها وصف لما يجب أن يقوم به المعلم في أداء وظيفته، سواء في شكل أنشطة وسلوك ونتائج يمكن أن تظهر في عملية التعليم والتعلم.^{٦٧}

⁶⁵ Novitasari And Fitria.

⁶⁶ Muhammad Lukman Syafii, 'Peningkatan Kompetensi Guru Menuju Pelaksanaan Dan Tanggung Jawab Secara Mandiri Muhammad Lukman Syafii 1', *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 1.19 (2016), Pp. 115-34.

⁶⁷ Andi Fitriani Djollong, 'Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (Teacher's Position As Education)', *Istiqlal: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, Iv.2 (2017), Pp. 122-37 <<http://Jurnal.Umpar.Ac.Id/Index.Php/Istiqlal/Article/View/274>>.

يمكن أن نستنتج من التعريف السابق أن كفاءة المعلم هي محصلة مزيج من أنواع عديدة من القدرات، والتي يمكن أن تكون مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها ويعيشها ويتقنها المعلمون في القيام بواجباتهم المهنية.

وزاد د. محمد بن أحمد سليم في مقالته عن " نموذج مقترح لبرنامج إعداد معلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها"^{٦٨} إن أهم كفاءة التي لابد عند المعلم اللغة العربية هي :

١. معرفة طبيعة المهنة التي ينتمي إليها، ومبادئها، والقواعد التي تحكم العلاقات بين أعضائها.
٢. القدرة على المشاركة في تخطيط وتنفيذ برامج تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها.
٣. معرفة الطرق والأساليب الفعالية في تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها.
٤. القدرة على الاستفادة من معرفته بالطرق والأساليب في الموافق التعليمية المختلفة.
٥. القدرة على تعليم المهارات اللغوية بمفاهيم الثقافة العربية الإسلامية.
٦. معرفة الوسائل التعليمية وكيفية استخدامها وصيانتها وإعداد المواد اللازمة وتدريب الطلاب على استخدامها.
٧. القدرة على المشاركة في تقويم وتطوير برامج تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها.
٨. القدرة على بناء الاختبارات بأنواعها المختلفة.

^{٦٨} د. محمد بن أحمد سليم , نموذج مقترح لبرنامج إعداد معلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها (جاكرتا, ١٩٩٢).

٩. معرفة أساليب النقد الذاتي التي تساعد المدرس على الاستمرار في تحسين مهارته التدريسية داخل الفصل الدراسي.
١٠. القدرة على إجراء بحاث محدودة في مجال تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بهدف التعرف على المشكلات الدراسية وعلاجها وتطوير العملية التدريسية.
١١. معرفة الفروق الفردية، الشخصية والثقافية للمتعلمين، ومراعاة ذلك في عملية التعليم والتعلم.

الفصل الثالث

منهجية البحث

أ. مدخل البحث ومنهجه

يستخدم هذا البحث المنهج الكيفي. في حين أن نوع البحث المستخدم هو دراسة حالة. ووفقًا لسوجييونو، فإن المنهج الكيفي هو منهج بحثي يهدف إلى فهم الظاهرة قيد الدراسة من خلال التفسير والتحليل والفهم العميق للسياق.^{٦٩} وأوضح وروو أيضًا أن البحث الكيفي أفضل في وصف وتفسير الظاهرة قيد الدراسة من البحث الكمي.^{٧٠} ولذلك، اختار الباحثون استخدام المنهج الكيفي كمنهج لهذا البحث لإنتاج بيانات وصفية في شكل كلمات مكتوبة وشفوية من الدراسات الأدبية والأشخاص والسلوكيات الملاحظة.^{٧١}

نوع البحث المستخدم في هذه الدراسة هو دراسة الحالة. ووفقًا لراهاردجو، فإن دراسة الحالة هي سلسلة من الأنشطة البحثية التي يتم إجراؤها بشكل مكثف ومفصل وشامل على برنامج أو حدث أو نشاط معين. ويمكن تطبيق هذا النوع من البحوث على مستوى الأفراد أو مجموعات من الأشخاص أو المؤسسات أو المنظمات بهدف الحصول على فهم متعمق للظاهرة أو الحدث الذي تجري دراسته.^{٧٢} بالإضافة إلى ذلك، أوضح عدنان لطيف أن دراسة الحالة تسمح

⁶⁹ D Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D', Bandung: Alfabeta, 2018.

⁷⁰ Marinu Waruwu, 'Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.1 (2023), pp. 2896–2910.

⁷¹ Lexy j. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2018).

⁷² Mudjia Raharjo, *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya*, Maulana Malik Ibrahim Malang, Universitas Islam Negeri, 2017.

للباحث بفهم المشاكل والتحديات والآثار المترتبة على الظواهر بعمق.^{٧٣} لذلك، اختار الباحث نوع البحث دراسة الحالة لتقديم صورة شاملة لاستراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولينجو.

وفقاً لراهاردجو (٢٠١٧)، هناك عدة مراحل لخطوات بحث دراسة الحالة.^{٧٤} الأول، يجب على الباحث أن يحدد الموضوع والموضوع والحالة المراد دراستها، مع التأكد من أن الحالة مثيرة للاهتمام وفريدة من نوعها وفقاً للمنهج المستخدم. الثاني، تتضمن هذه المرحلة قراءة متعمقة للأدبيات الحديثة لاكتساب فهم كافٍ للحالة المراد دراستها. الثالث، يقوم الباحث بصياغة محور البحث ومشكلته للتأكد من بقاءه في حدود المناقشة التي تم تحديدها. الرابع جمع البيانات بما يتوافق مع صياغة المشكلة. خامساً تكميل البيانات التي تم جمعها. السادس، معالجة البيانات، بما في ذلك الجهود المبذولة لتجميع البيانات وفرزها. السابع، يقوم الباحث بتحليل البيانات التي تم جمعها. الثامن، يتضمن عملية تفسير وتعميم وتصور التقرير البحثي. التاسع، يتضمن الحوار النظري لتوليد النتائج المفاهيمية وربط النتائج الميدانية بالنظريات الموجودة. عاشراً، عملية تثليث النتائج الميدانية، وهي مهمة لضمان صحة النتائج. الحادي عشر، استنتاج نتائج البحث، والآخر، يعرض الباحث نتائج البحث في شكل تقرير بحثي.

⁷³ latief A, *Tanya Jawab Metode Penelitian Bahasa* (Malang: UM press, 2017).

⁷⁴ Raharjo.

ب. حضور الباحث

من خصائص البحث الكيفي أن الباحث يلعب دوراً مهماً جداً لأنه الأداة الرئيسية في تخطيط وتصميم البحث وجمع البيانات وتحليلها. وتؤكد ناسوتيون أن الباحث نفسه هو الأداة الرئيسة في البحث النوعي. وبالإضافة إلى ذلك، يرى ناسوتيون أن الباحث البشري هو الأداة الوحيدة التي تملك القدرة على اتخاذ القرارات.^{٧٥} في البحوث النوعية، لا يمكن استبدال الباحثين بالآخرين. إن وجود الباحث مهم جداً في جمع البيانات لضمان صحتها والحصول على المعلومات اللازمة لمعرفة بوضوح والغرض من وجود الباحث في موقع البحث. في هذه الدراسة، لاحظ الباحث في هذه الدراسة استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدقية الإسلامية فروبولينجو.

ج. موقع البحث

تم إجراء هذا البحث في المدرسة المعادلة بمعهد المصدقية التي تقع في طريقة. إر.ح. جووندا. رقم. ٣٧٠، رت. ٠١، كمفوغ عرب، قرية فطاكن، مدينة كركسان، فروبولنجو، جاوا الشرقية ٦٧٢٨٢. هذا المعهد لديه رؤية لتحقيق معهد إسلامي الرائدة قادرة على تخريج شباب يتمتعون بالأخلاق الكريمة والمستقلة والمبدعة والموثوقة والقادرة على المشاركة في تنمية الشعب. كما يهدف هذا المعهد أيضاً إلى تنظيم التعليم الجيد القائم على القيم الإسلامية والإندونيسية، وكذلك القيام بأنشطة دينية ومجتمعية في محاولة إعلاء القيم الإسلامية كرحمة للعالمين،

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2021).

والسعي لتحقيق استقلالية المعهدية الإسلامية من خلال القيام بأنشطة تجارية إنتاجية مربحة متنوعة، سواء كانت بإدارة ذاتية أو مع أطراف خارجية.

د. مجتمع البحث وعينته

المجتمع لهذا البحث هم جميع معلم اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو وعددهم ٢٦ معلما، وعينته هي معلم اللغة العربية للطلاب في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو وعدد العينة ١٣ معلما.

هـ. البيانات ومصادرها

المقصود بمصدر البيانات في البحث هو تحديد البيانات التي تم أخذها وجمعها. بيانات هذا البحث هي بيانات بحثية وصفية. وتشتمل مصادر البيانات في هذا البحث من الرئيس والمدير والمعلمين في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو. هناك نوعان من مصادر البيانات التي استخدمها الباحث في هذا البحث:

١. البيانات الأولية

البيانات الأولية هي البيانات المأخوذة مباشرة من موضوع البحث. وأوضح سوجيونو أن المصادر الأولية تشير إلى مصادر البيانات التي تقدم معلومات مباشرة لمن يجمعون البيانات.^{٧٦} أما البيانات الأولية في هذا البحث من الرئيس والمدير والمعلمين في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2019.

من خلال عدة تقنيات لجمع البيانات، مثل الملاحظة والمقابلة والوثائق. وكانت البيانات في شكل بيانات حول استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية وبيانات المعلم في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية. لذا فإن البيانات الأولى هي بيانات تجريبية تم الحصول عليها من الرئيس والمدير والمعلمين في هذه المدرسة.

٢. البيانات الثانوية

البيانات الثانوية هي البيانات التي تكمل البيانات الأولية. وأوضح سوجيونو أن المصادر الثانوية تشير إلى مصادر المعلومات التي لا تقدم بيانات مباشرة لمن يجمعون المعلومات.^{٧٧} تم الحصول على البيانات الثانوية في هذا البحث من الوثائق الداعمة في شكل بيانات من دراسات سابقة ذات صلة بهذا البحث، مثل وقائع ومقالات صحفية وكتب. تدعم المعلومات المستقاة من هذه الوثائق وتكمل النتائج التي توصل إليها الباحث حول استراتيجية ترقية كفاءة المعلم في تعليم اللغة العربية.

و. أسلوب جمع البيانات

يستخدم جمع البيانات اللازمة في هذا البحث ثلاثة أسلوب، وهي الملاحظة والمقابلة والوثائق. وفيما يلي شرح ذلك:

١. الملاحظة

الملاحظة هي قدرة الشخص على استخدام حاسة البصر وتدعمها حواس أخرى.^{٧٨} وتتمثل إحدى الطرق الفعالة لاستخدام أسلوب الملاحظة في عمل

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

⁷⁸ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Kencana, 2014).

تنسيق أو ورقة ملاحظة كأداة. ويحتوي التنسيق على عناصر تصف الأحداث أو السلوكيات المراد ملاحظتها. يمكن تصنيف الملاحظة إلى نوعين هما الملاحظة بالمشاركة والملاحظة بغير مشاركة. تشير ملاحظة المشارك إلى الملاحظة التي يصبح فيها الباحث جزءاً من المجموعة التي تتم دراستها. أما الملاحظة غير التشاركية فتشير إلى الملاحظة التي يقوم بها الباحث دون أن يكون جزءاً لا يتجزأ من المجموعة محل البحث.^{٧٩}

إن نوع الملاحظة المستخدمة في هذا البحث هو الملاحظة بالمشاركة على أساس أن الباحث يشارك مباشرة في ترقية كفاءة المعلم مع الرئيس والمدير والمعلمين الذين يتم استخدامهم كمصادر لبيانات البحث والملاحظات المنظمة التي تم تصميمها بشكل منهجي حول ما سيتم ملاحظته ومكان وزمان القيام بذلك. تم إجراء الملاحظات لمراقبة استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بهذا المعهد.

٢. المقابلة

المقابلة هي شكل من أشكال الحوار بين الشخص الذي يجري المقابلة والشخص الذي تتم مقابله بهدف الحصول على المعلومات.^{٨٠} في المقابلة، يتفاعل الشخص مع أشخاص آخرين للحصول على البيانات المطلوبة. يقسم هيرديانسيا المقابلة إلى ثلاثة أنواع، وهي المقابلة المنظمة وشبه المنظمة وغير المنظمة. المقابلة المهيكلة هي نوع من المقابلة التي تستخدم إرشادات معدة مسبقاً لإجراء المقابلة. في حين أن المقابلة شبه المنظمة هي مقابلة أكثر انفتاحاً، حيث يكون للباحث حرية طرح الأسئلة وتحديد سير المقابلة وإعدادها. أما

⁷⁹ Nasution, *Metode Research: Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

⁸⁰ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Remaja Rosdakarya, 2010).

المقابلة غير المنظمة، من ناحية أخرى، فهي أوسع نطاقاً وأقل تعمقاً. ويُمنح الباحث حرية التصرف في العديد من الجوانب، بما في ذلك المبادئ التوجيهية للمقابلة. ولذلك، فإن هذا النوع من المقابلة أقل ملاءمة للاستخدام في البحث الكيفي لأنه أقل تركيزاً على استخلاص البيانات.^{٨١}

نوع المقابلة المختارة هو المقابلة المنظمة. وتستخدم المقابلة المنظمة لتركيز جمع البيانات من أجل الحصول على بيانات متزامنة ومتسقة وموضوعية تتعلق باستراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية.

٣. الوثائق

التوثيق هو وسيلة أو أداة أساسية لجمع المعلومات والبيانات في البحث الكيفي، ويحتل التوثيق مكانة مهمة حتى يكتمل البحث في البحث الكيفي.^{٨٢} ويمكن أن تكون الوثائق على شكل صور أو نصوص مكتوبة أو أعمال أثرية أبدعها أفراد معينين.^{٨٣} والوثائق المستخدمة، وهي وثائق أرشيف المعهد، ووثائق مواد تعليم اللغة العربية، ووثائق نتائج ترقية كفاءة معلمي اللغة العربية. والغرض من ذلك هو دعم واستكمال نتائج البيانات المتعلقة باستراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في هذا المعهد. ويتم التوثيق من خلال جمع مختلف مصادر البيانات اللازمة وتحديد البيانات وتفسيرها واستخلاص النتائج.

⁸¹ Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups: Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif* (Rajawali Press, 2015).

^{٨٢} ثائر أحمد غباري، البحث النوعي في التربية وعلم النفس، الطبعة الأولى (عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ٢٠١٥).

⁸³ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Ar-Ruzz Media, 2012).

ز. تحليل البيانات

تحليل البيانات هو مرحلة أساسية في فحص المعلومات التي تم جمعها خلال عملية جمع البيانات. وأوضح سوجيونو أن تحليل البيانات الكيفية هو عملية منهجية لاستكشاف وتنظيم البيانات التي تم الحصول عليها من مصادر مختلفة مثل المقابلة والملاحظة الميدانية وغيرها من المواد. والغرض من هذا التحليل هو وصف البيانات بطريقة يسهل فهمها وترتيبها بحيث يمكن نقل النتائج التي تم الحصول عليها بوضوح إلى الأطراف الأخرى.^{٨٤} إن أسلوب تحليل البيانات المستخدم في هذا البحث هو أسلوب تحليل مايلز وهوبرمان،^{٨٥} والذي يتكون من عدة مراحل على النحو التالي:

١. جمع البيانات

تم جمع البيانات قبل البحث وأثناءه من خلال تحديد الموضوع وإعداد دليل أسئلة للمقابلة. أنشطة جمع البيانات في هذا البحث باستخدام المقابلة والملاحظة والتوثيق.

٢. تخفيض البيانات

يشير تخفيض البيانات واسعا إلى عملية تنقية البيانات. ويهدف تخفيض البيانات إلى تسهيل عملية التحليل من خلال تصفية البيانات وتصنيفها وتوجيهها وتنظيمها بحيث يسهل على الباحث استخلاص الاستنتاجات. في هذه المرحلة، يتم الاحتفاظ فقط بالبيانات ذات الصلة المباشرة بمشكلة البحث، بينما يتم تجاهل البيانات التي لا علاقة لها بمشكلة البحث. يتم تنفيذ مرحلة تخفيض البيانات من خلال عدد من الخطوات التي تشمل:

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.

⁸⁵ Hans Gerd Ridder and others, 'Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook', *Zeitschrift Fur Personalforschung*, 28.4 (2014), pp. 485-87.

- (١) اختيار البيانات ذات الصلة من مختلف مصادر البيانات الموجودة.
- (٢) التركيز على البيانات التي تدعم بالفعل حل المشاكل أو الإجابة عن أسئلة البحث.
- (٣) تبسيط البيانات لجعلها أكثر تركيزًا وإيجازًا.
- (٤) تنظيم البيانات بشكل منهجي لسهولة فهمها والوصول إليها.
- (٥) وصف واضح للمعلومات الأساسية التي تم العثور عليها ومعناها في سياق البحث.
- (٦) تحويل البيانات، والذي يتضمن عملية تغيير شكل أو صيغة البيانات لتسهيل تحليلها وتفسيرها.

٣. عرض البيانات

المرحلة التالية في تحليل البيانات بعد تلخيص البيانات أو تخفيضها هي عرض البيانات. ولأن هذا البحث يندرج ضمن البحوث الكيفية الوصفية، فإن البيانات في هذا البحث سيتم عرضها في شكل كلمات أو وصف موجز. بحيث يمكن أن يكون عرض هذه البيانات على شكل بيانات تم الحصول عليها من قبل الباحث من خلال تحرير البيانات. ويروي الباحث في تطبيقها النتائج التي توصل إليها الباحث حول استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية بمعهد المصدوقية فروبولينجو.

٤. استخلاص النتائج

يقوم الباحث في هذه المرحلة باستخلاص النتائج من نتائج البيانات. ويتم استخلاص هذه الاستنتاجات على مراحل، في البداية يتم استخلاص استنتاجات مؤقتة، ولكن مع زيادة البيانات يجب التحقق من البيانات من خلال دراسة البيانات الموجودة مرة أخرى. لذلك، إذا كان الاستنتاج الأول

هو نفس النتائج عندما يعود الباحث إلى الميدان مدعوماً بأدلة صحيحة ومتسقة عند جمع البيانات، فإن الاستنتاج يكون استنتاجاً موثقاً أو قابلاً للمساءلة.^{٨٦}

بناءً على هذا التحقق من البيانات، يمكن للباحث بعد ذلك استخلاص النتيجة النهائية لنتائج البحث. وفي تطبيقها على البيانات التي تم الحصول عليها من نتائج البحث، سواء من خلال الملاحظة أو المقابلة أو التوثيق بعد اختيارها وعرضها، يتم استخلاص النتيجة النهائية. وهذه الخلاصة هي نتيجة البحث، وهي نتائج جديدة في شكل وصف أو وصف لاستراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية بمعهد المصدق الإسلامية فروبولينجو.

ح. اختبار صحة البيانات

وفقاً لسوجيونو، أن تقنية التحقق من صحة البيانات تشير إلى مدى الثقة في البيانات التي تم الحصول عليها من البحث، ومدى إمكانية تفسير البيانات.^{٨٧} وقد تم التحقق من صحة البيانات في هذا البحث باستخدام تقنية التثليث. وأوضح نوبل وهيل أن التثليث هو تقنية تستخدم لترقية صحة نتائج البحث والثقة في نتائج البحث. ومن خلال هذه التقنية، يمكن أن يؤدي تنوع البيانات التي تم جمعها إلى إثراء فهم الجوانب المختلفة للظاهرة محل الاهتمام. يلعب التثليث أيضاً دوراً في رفض أو التشكيك في الافتراضات الناتجة عن بيانات معينة باستخدام معلومات من بيانات أخرى.^{٨٨} هناك نوعان من التثليث المطبق في هذا البحث:

^{٨٦} Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.

^{٨٧} Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.

^{٨٨} Helen Noble and Roberta Heale, 'Triangulation in Research, with Examples', *Evidence-Based Nursing* (BMJ Publishing Group, 2019), 67–68, doi:10.1136/ebnurs-2019-103145.

١. تثليث مصادر البيانات

يتضمن هذا التثليث مقارنة البيانات التي تم الحصول عليها من مصادر مختلفة.^{٨٩} في هذا البحث، قارن الباحث البيانات التي تم الحصول عليها من الرئيس والمدير بالبيانات التي تم الحصول عليها من المعلمين. وتهدف هذه التقنية إلى تقييم وضمان الاتساق بين وجهات النظر المختلفة. من خلال الجمع بين البيانات التي تم الحصول عليها من الرئيس والمدير والمعلمين، حدد الباحث أوجه التشابه أو الاختلاف أو التناقض في وجهات نظرهم حول استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية بمعهد المصدقية الإسلامية فروبولينجو.

٢. تثليث المنهج

يتضمن هذا التثليث مقارنة البيانات التي تم الحصول عليها من عدة طرق مختلفة.^{٩٠} في هذا البحث، قارن الباحث البيانات التي تم الحصول عليها من المقابلة مع البيانات التي تم الحصول عليها من الملاحظة الميدانية، وكذلك البيانات التي تم الحصول عليها من التوثيق. تهدف هذه التقنية إلى تأكيد النتائج وتقويتها والتحقق منها باستخدام مجموعة متنوعة من مصادر البيانات المختلفة، وبالتالي تعزيز دقة وصحة نتائج البحث. ومن خلال فحص ومقارنة البيانات المستقاة من مصادر مختلفة، يسعى الباحث إلى ترقية دقة وصحة الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في هذا البحث.

⁸⁹ Nancy Carter and others, 'The Use of Triangulation in Qualitative Research', *Oncol Nurs Forum*, 2014.

⁹⁰ Carter and others.

الفصل الرابع

عرض البيانات وتحليلها

المبحث الأول: كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

من المؤكد أن كل معهد يتأمل مؤسستها التعليمية تصبح مؤسسة متفوقة وتصبح محل ثقة عامة الناس. لذلك، بذل المعهد دائماً بالجهود لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية بأشكال مختلفة من الجهود. ومن الجهود المبذولة عملية توظيف معلمي اللغة العربية التي تتم من خلال إعطاء الأولوية لخريجي المعاهد الإسلامية التي تطبق نظاماً صارماً لتعليم اللغات الأجنبية، مثل معهد دار السلام جونتور ومعهد الأمين مادورا. تتضمن عملية اختيار المعلمين المحتملين اختبار الكفاءة الذي يشمل مهارة الكتابة، مثل الإملاء، بالإضافة إلى مهارة قراءة النصوص العربية، ثم يعقب ذلك جلسة أسئلة وأجوبة. بالإضافة إلى ذلك، فإن المقابلات الشخصية هي أيضاً جزء لا يتجزأ من عملية الاختيار، باعتبار أن معايير الكفاءة هذه هي جوانب لا يمكن تجاهلها في تحديد نوعية هيئة التدريس.^{٩١}

وفيما يتعلق بكفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية فروبولنجو فإنها تشمل أربع كفاءات:

^{٩١} المقابلة مع رئيس معهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو، مخلصين سعد، في التاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة ليلاً في إدارة رئيس المعهد.

أ. الكفاءة التعليمية

تشير الكفاءة التعليمية إلى القدرة على فهم الطلاب بعمق وتنظيم التعلم التعليمي. ولذلك، تتسم الكفاءة التعليمية للمعلم على تنظيم عملية تعليمية عالية الجودة، فضلاً عن المواقف والتصرفات التي يمكن أن تكون قدوة. استناداً إلى نتائج المقابلة التي أجراها رئيس المعهد في الكفاءة التربوية على النحو التالي:

”تعد قدرة معلمي اللغة العربية على تصميم وتنفيذ وتقييم التعلم جانباً حاسماً في ضمان فاعلية عملية التعليم والتعلم، ومن المؤشرات الرئيسية التي تعكس هذه الكفاءة الفهم العميق لنظرية التعلم وتطبيق استراتيجيات التعلم التي تتوافق مع خصائص الطلاب. بالإضافة إلى ذلك، فإن إتقان أساليب تدريس اللغة العربية المختلفة، مثل الأساليب المباشرة، ومناقشة الأسئلة والأجوبة والممارسة العملية من العوامل المهمة في ترقية جودة التعلم. ويتعين على معلمي اللغة العربية أيضاً أن يكونوا قادرين على إعداد خطط الدروس وفقاً للمنهج المعهد، وتوظيف الوسائط والتكنولوجيا في عملية التعلم، وامتلاك مهارات تقييم وتقدير نواتج تعلم الطلاب لضمان تحقيق أهداف التعلم على النحو الأمثل.“^{٩٢}

وبالإضافة إلى المعلومات التي تم الحصول عليها أعلاه، قدم مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية المعلومات التالية:

^{٩٢} المقابلة مع رئيس معهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو، مخلصين سعد، في التاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة ليلاً في إدارة رئيس المعهد.

”الكفاءة التعليمية هي قدرة المعلم على إدارة التعلم بفعالية. ويشمل ذلك فهم الأساس التعليمي، والتعرف على شخصية الطلاب، وتطبيق استراتيجيات التعلم المناسبة. كما يجب أن يكون معلمو اللغة العربية قادرين على خلق جو تعليمي مبتكر وإبداعي وممتع، وإجراء تقييم لمخرجات التعلم وفقًا للمعايير. وبالإضافة إلى ذلك، يلعب معلمو اللغة العربية دورًا في تنمية مواهب الطلاب واهتماماتهم من خلال الأنشطة داخل المناهج الدراسية وخارجها حتى يمكن تحقيق إمكاناتهم على النحو الأمثل.“^{٩٣}

وبالإضافة إلى المعلومات التي تم الحصول عليها أعلاه، قدم نائب مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية بمعهد المصدوقية المعلومات التالية:

”تشتمل الكفاءة التربوية لمعلمي اللغة العربية على عدة جوانب مهمة تدعم فعالية التعلم. أولاً، يجب على معلمي اللغة العربية إتقان المبادئ الأساسية لتعليم اللغة العربية من أجل تقديم المادة بشكل جيد. ثانيًا، يعد الفهم العميق لوظائف وأهداف تعلم اللغة العربية أمرًا أساسيًا في تطوير استراتيجيات التدريس المناسبة. ثالثًا، يحتاج معلمو اللغة العربية إلى فهم شامل لهيكل ومحتوى منهج اللغة العربية، بحيث يمكن تعديل التعلم وفقًا للمعايير المعمول بها. وأخيرًا، تعد القدرة على تطوير خطط الدروس مهارة أساسية حتى تتم عملية التعلم بشكل منهجي وهادف.“^{٩٤}

استنادًا إلى نتائج الملاحظة التي قام بها الباحث، فإن الكفاءة التعليمية لمعلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

^{٩٣} المقابلة مع مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية بمعهد المصدوقية، أحمد نجاني، في التاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٥ في الساعة الرابعة مساءً في بيت مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية

^{٩٤} المقابلة مع نائب مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية بمعهد المصدوقية، فاري فردينطا، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة العاشرة صباحًا في إدارة قسم التعليم.

تظهر جودة جيدة. فالمعلمون قادرون على تصميم خطط تنفيذ التعلم وفقاً لمنهج المعهدية وفهم نظريات التعلم وخصائص الطلبة. في تنفيذ التعلم، يستخدم المعلمون أساليب مختلفة مثل الأسلوب المباشر، والمناقشة، والسؤال والجواب، والممارسة لخلق جو تعليمي مبتكر وممتع. تتم إدارة الفصل الدراسي بشكل منهجي من خلال استخدام الوسائط والتكنولوجيا المتاحة، بينما يتم تقييم التعلم بدقة لتقييم تحقيق أهداف التعلم. بالإضافة إلى ذلك، يلعب المعلمون أيضاً دوراً نشطاً في تنمية اهتمامات الطلاب ومواهبهم من خلال الأنشطة داخل المنهج الدراسي وخارج المنهج الدراسي. وهذا يعكس أن المعلمين لا يتمتعون بالمهارات الفنية في التدريس فحسب، بل يساهمون أيضاً في بناء الشخصية والتنمية الشاملة لإمكانات الطلبة.

ب. الكفاءة المهنية

الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية من خلال المقابلات التي أجرتها مع رئيس المعهد، أن معلم اللغة العربية يجب أن يكون لديه خبرة في مجال اللغة العربية وخبرة في التعليم. ولا يقتصر دور المعلم على إتقان المحتوى التعليمي الذي يتم تدريسه فحسب، بل يجب أن يكون قادراً على غرس المفاهيم المتعلقة بالمعارف التي يتم تدريسها. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتحلى معلم اللغة العربية بالخلقي و مهنة التدريس لأن المهنة تتطلب القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة والقدرة على وضع السياسات الصحيحة. وكذلك يجب على معلم اللغة العربية في معهد المصدوقية ترقية كفاءته من أجل التكيف مع العصر الحالي.^{٩٥}

^{٩٥} المقابلة مع رئيس معهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو، مخلصين سعد، في التاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة ليلا في إدارة رئيس المعهد.

بالإضافة إلى المعلومات التي تم الحصول عليها أعلاه، قدم معلم اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدقية المعلومات أن معلم اللغة العربية يجب أن يكون لديه فهم عميق للمادة التي يتم تدريسها. ويشمل ذلك إتقان قواعد اللغة العربية (النحو والصرف)، بالإضافة إلى طلاقة الكلام والكتابة والقراءة والاستماع. بالإضافة إلى ذلك، يُطلب من معلمي اللغة العربية أيضاً أن يكونوا قادرين على ترجمة وفهم النصوص العربية، سواءً الفصحى أو الحديثة. ويُعد إتقان المناهج الدراسية والمواد التعليمية المستخدمة جانباً مهماً حتى يمكن أن يسير التعلم بشكل منهجي وفعال.^{٩٦}

تشمل مؤشرات الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدقية من خلال نتائج الملاحظة التي تم إجراؤها من الباحث: (١) إتقان المادة والبنية والمفاهيم والعقلية العلمية التي تدعم المواد التي يتم تدريسها. (٢) إتقان معايير الكفاءة والكفاءات الأساسية للمواد/المجالات التنموية التي يتم تدريسها. ج. تطوير المادة التي يتم تدريسها بشكل إبداعي. (٣) تطوير الكفاءة المهنية بشكل مستدام من خلال اتخاذ إجراءات تأملية (٤) استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتواصل وتطوير الذات. (٥) تطوير الاحترافية بطريقة مستدامة من خلال اتخاذ إجراءات تأملية. (٦) استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتواصل وتطوير الذات.

ج. الكفاءة الشخصية

تعكس الكفاءة الشخصية لمعلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولينجو، بناءً على نتائج المقابلات التي أجريت مع

^{٩٦} المقابلة مع معلم اللغة العربية بمعهد المصدوقية، شمسوري، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة التاسعة صباحاً في إدارة المعلمين.

رئيس المعهد، الصفات الشخصية التي يجب أن يتمتع بها المربي. وتتضمن هذه الكفاءة الموقف الإيجابي تجاه واجباته ومسؤولياته كمعلم، وفهم وتقدير القيم التي يجب أن يتمسك بها المربي، والقدرة على إظهار شخصية جديرة بأن تكون قدوة للطلاب. و يجب أن يكون معلم اللغة العربية شخصية يمكن أن تكون قدوة ومثالاً يحتذى به، بحيث لا يكون وجوده كمعلم فقط، بل كمصدر إلهام وقدوة للطلاب.^{٩٧}

وبالإضافة إلى المعلومات التي تم الحصول عليها أعلاه، قدم معلم اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصداقية المعلومات التالية:

”تتجلى كفاءة معلمي اللغة العربية في هذا المعهد في المواقف والشخصيات التي أصبحت قدوة للطلاب. ويشمل ذلك الصبر والانضباط والإخلاص في التعليم، بالإضافة إلى التحلي بالأخلاق والآداب الحميدة في التعامل مع الطلاب ومعلمي اللغة العربية. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتحلى معلمو اللغة العربية أيضًا بحس عالٍ من المسؤولية في القيام بواجباتهم كمعلم. وبالإضافة إلى ذلك، يجب على معلمي اللغة العربية أيضًا أن يقدموا أنفسهم كقدوة صادقة ونبيلة للطلاب والمجتمع“^{٩٨}

تشمل مؤشرات الكفاءة الشخصية لمعلمي اللغة العربية من خلال نتائج الملاحظة التي قام بها الباحث القدرة الشخصية التي تعكس شخصية مستقرة في بيئة معهد المصداقية. والإيمان والتقوى، والحكمة، والرزانة، والنضج، والرياضة، والسلطة، وأن يكون قدوة للطلاب، وأن يكون ذا شخصية كريمة.

^{٩٧} المقابلة مع رئيس معهد المصداقية الإسلامية فروبولنجو، مخلصين سعد، في التاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة ليلا في إدارة رئيس المعهد.

^{٩٨} المقابلة مع معلم اللغة العربية بمعهد المصداقية، معتصم بالله، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة صباحا في إدارة المعلمين.

د. الكفاءة الاجتماعية

تعكس الكفاءة الاجتماعية لمعلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية القدرة على بناء علاقات جيدة مع مختلف الأطراف. يجب أن يكون معلمو اللغة العربية قادرين على العمل بانسجام مع المعلمين الأخرى ورئيس المدرسة والأطراف الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، يعد العمل الجماعي المتين والذكي والديناميكي جانباً مهماً في تكوين بيئة تعليمية مواتية. تعدّ القدرة على التواصل بشكل فعال، سواءً شفويّاً أو كتابياً أو بصريّاً، أمراً ضرورياً لضمان تفاعل جيد مع مجتمع المدرسة وأولياء الطلاب.

استناداً إلى نتائج المقابلة التي أجريت مع رئيس معهد المصدوقية فيما يتعلق بكفاءة شخصية معلمي اللغة العربية، على النحو التالي:

”من المتوقع أن يكون معلمو اللغة العربية في هذا المعهد قادرين على فهم التغيرات في البيئة التي تؤثر على واجباتهم والتكيف معها، والقيام بأدوارهم وفقاً للقيم السائدة في المجتمع. علاوة على ذلك، فإن تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة، مثل المشاركة والشفافية والمساءلة والمهنية، جزء مهم من القيام بواجباتهم كمعلم. وتعكس هذه الكفاءة الاجتماعية في الأساس المهارات التفاعلية التي تدعم فاعلية علاقة المعلم بالبيئة المحيطة به“^{٩٩}

وبالإضافة إلى المعلومات التي تم الحصول عليها أعلاه، قدم معلم اللغة العربية بمعهد المصدوقية المعلومات التالية:

”تتضمن كفاءة معلمي اللغة العربية في هذا المعهد القدرة على بناء تواصل وعلاقات جيدة مع مختلف الأطراف. يجب أن يكون معلمو اللغة العربية

^{٩٩} المقابلة مع رئيس معهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو، مخلصين سعد، في التاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة ليلاً في إدارة رئيس المعهد.

قادرين على التفاعل مع الطلاب، سواء داخل الفصل الدراسي أو خارجه حتى يكون بيئة تعليمية متناغمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن التعاون بين المعلمين وطغمة المعهد مهم في دعم استمرارية التعليم. كما يجب على معلمي اللغة العربية أن يكونوا قادرين على التكيف مع ثقافة وتقاليده المعهد من أجل القيام بدورهم بفعالية في هذه البيئة.^{١٠٠}

تتضمن مؤشرات الكفاءة الاجتماعية لمعلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو عدة جوانب مهمة من خلال نتائج الملاحظة التي قام بها الباحث. أولاً، يتواصل معلمو اللغة العربية دائماً بشكل مهذب، شفهيًا وكتابةً وإيماءً. ثانيًا، معلمو اللغة العربية قادرون على استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وظيفيًا لدعم التعلم. ثالثًا، يستطيع معلمو اللغة العربية التفاعل بفعالية بين الطلاب و معلمي اللغة العربية وموظفي التعليم، ومدير المعهد، وأولياء الطلاب. وأخيرًا، يستطيع معلمو اللغة العربية إقامة علاقات جيدة مع المجتمع المحيط بهم مع احترام الأعراف والقيم السائدة، بالإضافة إلى تطبيق مبادئ الأخوة والتآزر في الحياة في بيئة المعهد. استناداً إلى نتائج الملاحظات التي رصدها الباحث حول كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية ، فإن معلم اللغة العربية الكفاء لا يكتفي بشرح المادة بشكل واضح ومنهجي، بل يقوم أيضاً بإحياء التعلم بأساليب متنوعة ومشوقة مثل المناقشة والسؤال والجواب والممارسة. وبفضل إتقانه العميق للنحو والصرف والمفردات، ينقل المعلم المعرفة بكل ثقة، مما يضمن فهم كل طالب لجوهر اللغة العربية ككل. يصبح استخدام الوسائط التعليمية، سواء كانت

^{١٠٠} المقابلة مع معلم اللغة العربية بمعهد المصدوقية، محمد سيف الله، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة الواحدة نهاراً في إدارة المعلمين.

في شكل كتب أو تكنولوجيا أو وسائل سمعية وبصرية، جسراً يثري تجربة التعلم، بينما يخلق التفاعل الدافئ والملمح جوّاً دراسيّاً مواتيّاً وممتّعاً في الفصل الدراسي. والأكثر من ذلك، يقدم معلم اللغة العربية المثالي دائماً التغذية الراجعة البناءة، ويوجه الطلاب بصبر ورعاية، بحيث تبدو كل خطوة يخطونها في الدراسة أكثر جدوى وفعالية.

إن كفاءة معلمي اللغة العربية في معهد المصداقية تعكس القيم المذكورة في كتاب ”التربية العملية“ من دار السلام كنتور، معلمو اللغة العربية يستخدمون ذلك الكتاب كدليل تحضيرى قبل التدريس. فقد أظهر المعلمون خلقاً نبيلاً وإخلاصاً في التدريس وإتقاناً عميقاً للمادة. كما أنهم أثبتوا قدرتهم على اختيار الأساليب المناسبة، وصبرهم في توجيه الطلاب، ولديهم صوت واضح ولغة سهلة الفهم. بالإضافة إلى ذلك، فإنهم يتمتعون أيضاً بالحكمة في السلوك، ويتمتعون بالثبات في تطبيق الانضباط وتعزيز الشخصية. وهذا لا يجعل عملية تعليم اللغة العربية فعّالة أكاديمياً فحسب، بل يجعلها أيضاً عملية تربوية روحية وأخلاقية.

المبحث الثاني: استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصداقية الإسلامية فروبولنجو

استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصداقية الإسلامية فروبولنجو. يمكن وصف ما توصل إليه الباحث من خلال المقابلة والملاحظة والتوثيق على النحو التالي.

من المؤكد أن كل معهد يأمل مؤسسته التعليمية مؤسسة تعليمية متميزة و محل ثقة عامة الناس. ولذلك، فإن المعهد يبذل بجهود دائماً في ترقية كفاءة معلم اللغة العربية بأشكال مختلفة من الجهود، وخاصة في تعلم اللغة العربية لأن معهد

المصدوقية يشتهر بلغاته الأجنبية، وهي العربية والإنجليزية. ومن بين الجهود المبذولة برنامج تنمية المهنية المستدامة حيث يتم تنفيذ البرنامج الذي يجعل معلمي اللغة العربية قادرين على تطوير كفاءتهم وجودتهم وفقاً لاحتياجات المعلم. وكل هذا يشمل برئيس المعهد والمعلم كجهد حتى تكون احتياجات التطوير متوافقة مع احتياجات المؤسسة سواء من حيث التدريس أو أساليب التعلم أو المناهج التعليمية.

من أجل دعم فعالية وكفاءة تحقيق أهداف التعليم في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية، يوجد قسم خاص المسؤول عن التعليم والتدريس يسمى بـ HAMIM (حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية المصدوقية) وهو نظام التعليم المطبق في معهد المصدوقية. هذا النظام مخصص للطلاب والطالبات، ومدة الدراسة ٦ أو ٤ سنوات. إن نظام "HAMIM" هو مستوى تعليمي يتم تطبيقه في معهد المصدوقية، ويركز على التعليم العام والتربية الدينية المتكاملة. تم تصميم هذا النظام لتوفير التعليم الشامل للطلبة، سواء في مجال التعليم العام أو التعليم الديني. كما يتم تطبيق نظام التعليم الشامل في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية، مما يضمن أن يظل التعليم الشامل هو محور تركيز المدرسة.

استناداً إلى نتائج المقابلة التي أجراها رئيس المعهد في استراتيجية تنمية المهنية المستدامة على النحو التالي:

”عادة ما يشارك في تنفيذ تنمية المهنية رئيس ومدير المعهد ولجنة مناقشة الأمور المتعلقة بالبرنامج الذي سيتم تنفيذه. البرامج التي تهدف إلى ترقية كفاءة معلمي اللغة العربية. ويتمثل التنفيذ الأول في هذه الاستراتيجية هي كادر المعلمين بشكل منهجي (by design) من خلال اختيار المعلمين المحتملين الذين لديهم اهتماماً بمجال اللغة وخاصة اللغة العربية. ومن ثم يتم منحهم الفرصة لمواصلة

تعليمهم العالي في المؤسسات التي تتوافق بمجالهم، على أن يكون تصميم البرامج المصممة داعماً لرؤية ورسالة وأهداف المعهد، وأن تكون هذه البرامج نتاجاً لتقييم ذاتي المعهد.^{١٠١}

وبالإضافة إلى المعلومات التي تم الحصول عليها أعلاه، قدم نائب مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية بمعهد المصدوقية فروبولينجو المعلومات التالية: ”في تنمية المهنية المستدامة لمعلمي اللغة العربية، يجب أن يكون هناك استعداد جيد بما في ذلك المواد والتمويل والموارد البشرية والمرافق. يجب أن تبدأ عملية تنمية المهنية المستدامة لمعلمي اللغة العربية من أنفسهم. ولذلك، لتحقيق أهداف تنمية المهنية المستدامة لمعلمي اللغة العربية، يجب أن تُشرك أنشطة التطوير المعلمين بفاعلية حتى تحدث تغييرات فعلية فيهم، سواء في إتقان المواد وفهم السياق والمهارات وغيرها بما يتوافق مع هدف ترقية جودة الخدمات التعليمية في المعهد.“^{١٠٢}

ويتطلب التنفيذ الذي يقوم به رئيس المعهد نحو تطوير معلمي اللغة العربية تنوع أساليب التعلم والاستفادة من التكنولوجيا وإشراك المعلمين إلى أقصى حد لتحديد برامج التنمية التي تتوافق مع احتياجات معلمي اللغة العربية. كما عبر عن ذلك معلم اللغة العربية على النحو التالي:

”في تعلم اللغة العربية، هناك حاجة إلى أساليب متنوعة من خلال الاستفادة من وسائط التعلم المختلفة والتكنولوجيا المتاحة. بالإضافة إلى ذلك، يجب إشراك معلمي اللغة العربية إلى أقصى حد في التعلم داخل الفصل الدراسي

^{١٠١} المقابلة مع رئيس معهد المصدوقية الإسلامية فروبولينجو، مخلصين سعد، في التاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة ليلاً في إدارة رئيس المعهد.

^{١٠٢} المقابلة مع نائب مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية بمعهد المصدوقية، فاري فردينطا، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة العاشرة صباحاً في إدارة قسم التعليم.

أو خارج الفصل الدراسي، مثل الأنشطة اللامنهجية والبرامج الخاصة (KRO)، من أجل ترقية فعالية واستدامة تعلم اللغة العربية.^{١٠٣}

استنادًا إلى نتائج الملاحظات التي قام بها الباحث، أن معهد المصداقية فروبولينجو قد نفذت استراتيجية تنمية المهنية المستدامة مخططة ومستدامة. ويشمل هذا التنفيذ مختلف الأطراف، ويؤكد على التجديد المنظم، وأساليب التعلم المتنوعة، واستخدام التكنولوجيا. بالإضافة إلى ذلك، فإن المشاركة النشطة لمعلمي اللغة العربية في عملية التطوير تضمن أن البرامج المنفذة لها تأثير حقيقي على ترقية كفاءتهم. كما أظهرت نتائج الملاحظة أن المعهد لا يركز على التدريس في الفصول الدراسية فقط، بل أيضًا من خلال برامج الدعم المختلفة مثل الأنشطة اللامنهجية والأنشطة الخاصة، بحيث يصبح تعلم اللغة العربية أكثر فعالية واستدامة.

استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية من خلال أنشطة تشمل التطوير الذاتي والمنشورات العلمية والأعمال المبتكرة.

أ. التطوير الذاتي

معرفة المعلم عن تنمية المهنية المستدامة ه نشاط تطوير المهني المهم جدًا في عالم التعليم والتعلم، تنمية المهنية المستدامة هي نشاط مستمر بحيث يمكن لجميع المعلمين تنفيذه تدريجيًا ووفقًا لاحتياجاتهم. قال جميع المعلمين تقريبًا وكذلك رئيس ومدير المعهد أن تنمية المهنية المستدامة هي نشاط مستمر وتدرجي.

وبالنظر إلى التطور السريع للتكنولوجيا، فإن معلمي اللغة العربية في معهد المصداقية من المتوقع أن يطوروا قدراتهم من خلال التدريب أو الأنشطة

^{١٠٣} المقابلة مع معلم اللغة العربية بمعهد المصداقية، معتصم بالله، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة صباحًا في إدارة المعلمين

للاستجابة لهذه المشاكل. من أجل ترقية جودة التعليم، وجب على معلمي اللغة العربية في المعهد المشاركة في أنشطة لترقية كفاءتهم في التدريس وترقية كفاءتهم المهنية كمعلمي اللغة العربية، أي من خلال المشاركة في أنشطة الجماعية للمعلمين.

تتم أنشطة تنمية المهنية المستدامة في أنشطة التطوير الذاتي من خلال أنشطة الجماعية لمعلمي اللغة العربية. الأنشطة الجماعية للمعلمين التي تعمل على ترقية الكفاءة والمهنية هي الأنشطة المشتركة التي يقوم بها معلمو اللغة العربية في هذا المعهد التي تهدف لترقية كفاءتهم وقدراتهم المهنية كمعلمي اللغة العربية مثل ورش العمل والندوة والجمعيات المهنية للمعلمين ومشاورة معلم المواد الدراسية أو يسمى بـ "تأهيل" لأن هذا المعهد يستخدم نظام المعادلة وأنشطة الإشراف.

يبدأ هذا البحث بإجراء الباحث المقابلات مع العديد من المخبرين الذين تم تحديدهم مسبقاً ويتم استكمالها بالتوثيق في معهد المصدوقية فروبولينجو. استناداً إلى نتائج المقابلات التي أجراها الباحث في معهد المصدوقية فروبولينجو عن هذه الأنشطة المدعومة بنتائج المعلومات المستقاة من رئيس المعهد بمعهد المصدوقية فروبولينجو الذي يكشف عن تنمية المهنية المستدامة لمعلمي اللغة العربية، وفيما يلي مقتطفات من مقابلاته:

” في هذا المعهد، إن أنشطة تنمية المهنية المستدامة التي يتم تنفيذها ومشاركتها فيها من قبل معلمي اللغة العربية هي التأهيل و المناقشة لمعلمي اللغة العربية. وهذه الأنشطة تم تنفيذها ساعتين من الدروس الخاصة في الأسبوع للتأهيل في المواد المتعلقة باللغة العربية. يجتمع معلمو المادة الواحدة معاً لمناقشة المواد والأساليب والعقبات التي تواجههم في الفصل الدراسي أو مناقشة تحليل

SWOT (ما هي نقاط الضعف لدى الطلاب، وما هي الفرص والتحديات). وأما أنشطة مناقشة معلمي اللغة العربية تعقد باستخدام اللغة العربية مع مناقشات ذات صلة بوقتهم مرة واحدة في الشهر. بالإضافة إلى ذلك، هناك الجمعية للمعلمين لتطوير أدوات التعلم أو المناهج الدراسية.^{١٠٤} أن شكل التطوير الذاتي الذي تم تطبيقه من قبل معلمي اللغة العربية في معهد المصداقية ليس نشاطاً واحداً فقط بل أكثر من نشاط. إن نشاط تنمية المهنية المستدامة هذا لا يتم بالضرورة هكذا فقط، بل هناك عدة أمور وراءه. وفي هذه الحالة، فإن البيان متساوي مع نائب مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية فيما يتعلق بالأنشطة الجماعية لمعلمي اللغة العربية.

” هذا النشاط مدفوع بعدة عوامل، منها متطلبات المعهد والحاجة إلى مواكبة العصر. يجب على معلم اللغة العربية أن يقوم دائماً بتحديث معارفه ليبقى على صلة ومهنية في التدريس. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الطلب على ترقية سلسلة عملية الترقية سبب مهم أيضاً. تسير عملية تنمية المهنية المستدامة لمعلمي اللغة العربية في معهد المصداقية الإسلامية بشكل جيد للغاية، ومن بين هذه العمليات التقييم المنتظم لأدوات التعلم. بالإضافة إلى ذلك، يوجد في هذا المعهد أيضاً العديد من الأنشطة الجماعية لمعلمي اللغة العربية، مثل إعداد خطط تنفيذ التعلم، والمنهج الدراسي، وبرنامج العمل، والتخطيط التعليمي، وتطوير المواد التعليمية.“^{١٠٥}

^{١٠٤} المقابلة مع رئيس معهد المصداقية الإسلامية فروبولنجو، مخلصين سعد، في التاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة ليلاً في إدارة رئيس المعهد.

^{١٠٥} المقابلة مع نائب مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية بمعهد المصداقية، فاري فردينطا، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة العاشرة صباحاً في إدارة قسم التعليم.

كما أدلى أحد معلم اللغة العربية الذي شارك في هذا النشاط:

”إن الأنشطة التي تم تنفيذها في هذا المعهد عن تنمية المهنية المستدامة لمعلمي اللغة العربية هي أنشطة التأهيل التي تقام مرة واحدة في الأسبوع. بالإضافة إلى ذلك هناك أنشطة الإشراف المجدولة وغير المجدولة، فإذا كانت مجدولة يتم إخطار معلم اللغة العربية الذي سيتم الإشراف عليه مسبقاً لترتيب الإعداد واستعداد أنفسه، حيث يتم مشاهدة التدريس وتقييمه من قبل المشرف. وما يتم تقييمه من نشاط الإشراف هذا هو الإعداد، وشخصية المعلم، والطريقة في التدريس، وإجادة معلم اللغة العربية والمادة المكتوبة على السبورة. وسيتم نقل نتائج تقييم هذا الإشراف خلال اجتماع المعلمين كل يوم الخميس“^{١٠٦}

الصورة ٤. ١. إعداد أدوات التعلم



تُظهر الصورة تنفيذ إعداد أدوات التعلم من قبل معلمي اللغة العربية بقسم حميم والتي تشمل إعداد خطط الدروس والمناهج وجداول التعلم. يهدف هذا النشاط إلى إعداد مواد تدريسية منظمة ومنهجية ومتماشية مع منهج المدرسة الداخلية، حتى تسير عملية التعليم والتعلم بشكل أكثر فعالية وهادفة.

^{١٠٦} المقابلة مع معلم اللغة العربية بمعهد المصدوقية، شمسوري، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة التاسعة صباحاً في إدارة المعلمين.

الصورة ٤ . ٢ نشاط التأهيل



توضح الصورة نشاط التأهيل الذي يتم تنفيذه مرة واحدة في الأسبوع لمدة ساعتين. يتم جمع النشاط مع المعلم الرئيسي حسب الدرس. المعلم الرئيسي هو المعلم الذي يساعد قسم التعليم في إرشاد المعلمين في عمل الإعداد. وتتمثل المهام الرئيسية للمعلم الرئيسي في ترقية المعلمين بصنع الإعداد، وتصحيح الإعداد المقدم من المعلمين، والمساعدة في حل المشاكل في التعليم والتعلم للمعلمين، واقتراح المعلمين لاستخدام وسيلة الإيضاح، وتذكير المعلمين بالتدريس وفق المنهج، والإبلاغ عن المعلمين الذين نادراً ما يودعون الإعداد.

الصورة ٤ . ٣ نشاط الإشراف



توضح الصورة أنشطة الإشراف التي تتم كل أسبوع، حيث يقوم المشرف بمراقبة عملية التعلم في الفصل الدراسي بشكل مباشر. ويشمل تقييم الإشراف قدرة المعلم على إدارة الصف، وموقف المعلم تجاه الطلاب، واستخدام الأساليب

المناسبة، والتوصيل التواصلي للمادة، ومشاركة الطلاب النشطة. ويهدف حضور المشرف إلى تقديم تغذية راجعة لتحسين جودة التعلم.

الصورة ٤ . ٤ نشاط ورشة عمل



تُظهر الصورة نشاط ورشة عمل لمعلمي اللغة العربية في معهد المصدقية الإسلامية فروبولينجو. تهدف ورشة العمل هذه إلى ترقية كفاءة المعلمين في تصميم الدروس وتطبيق أساليب التدريس الفعالة وفهم خصائص الطلاب. كما يزود هذا النشاط المعلمين بالمهارات العملية في إدارة الصفوف الدراسية واستخدام وسائط التعلم.

هذا النشاط الجماعي لمعلمي اللغة العربية هو نشاط يمكن اعتباره إلزامياً لمعلمي اللغة العربية، لأنه إذا لم يكن هناك هذا النشاط فإن معلمي اللغة العربية يمكن أن يفتقدوا المعلومات المتعلقة بالتعليم ويمكن أن يقللوا جودة التعليم. ولذلك، وجب على معلمي اللغة العربية المشاركة في هذا النشاط لزيادة معارفهم وترقية كفاءتهم كالمعلم المحترف والمهني.

استناداً إلى بيانات المقابلات و التوثيق المعروضة أعلاه، يمكن استنتاج أن أنشطة التطوير الذاتي في شكل الأنشطة الجماعية لمعلمي اللغة العربية بمعهد المصدوقية تم تنفيذها في ورش عمل، والتأهيل، والحلقات الدراسية. كما يشارك معلمو اللغة العربية في الأنشطة التعاونية مثل المناقشات الجماعية. ويجب على

معلمي اللغة العربية متابعة أنشطة الإشراف أو التوجيه من المعهد ويشارك معلمو اللغة العربية أيضًا في تطوير المناهج أو مواد تدريس اللغة العربية. استنادًا إلى نتائج المقابلات التي قلها رئيس معهد المصداقية غير الأنشطة الجماعية، على النحو التالي:

”في التعليم المباشر، عندما علم معلمو اللغة العربية في الصف الرابع والخامس والسادس يجب على معلمي اللغة العربية عدم استخدام الترجمة أو شرح المواد العربية باستخدام اللغة الإندونيسية، يجب أن يتم تدريب معلمي اللغة العربية الذين دخلوا المرحلة الكبارية إلى المناقشة، وأنا متأكد من أن مهاراتهم ستزداد، خاصة في مجال القراءة، لأن كفاءة اللغة العربية المتعلقة باللغة العربية مطلوبة في تعلم الدراسة الإسلامية (التفسير والحديث وأصول الفقه وغيرها). وكذلك إرسال المعلمين إلى مصر لإثراء مهاراتهم في اللغة العربية، وعلى المعلمين أن يزيدوا إلمامهم باللغة العربية لزيادة معارفهم خاصة في مجال اللغة العربية“^{١٠٧}

وبيان ذلك متعلق بما قدمه معلم اللغة العربية فيما يتعلق بالتعلم في الفصل الدراسي، كما يلي:

”في معهد المصداقية معروفة بلغتيها وهما العربية والإنجليزية، لذلك يجب على معلمي اللغة العربية هنا أن يشرح المواد باستخدام اللغة العربية في الدروس القائمة على اللغة العربية من أجل ترقية الجودة والكفاءة كمعلم اللغة العربية“^{١٠٨}

^{١٠٧} المقابلة مع رئيس معهد المصداقية الإسلامية فروبولنجو، مخلصين سعد، في التاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٥ في الساعة السابعة ليلا في إدارة رئيس المعهد.

^{١٠٨} المقابلة مع معلم اللغة العربية بمعهد المصداقية، محمد عين اليقين، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة الواحدة تمرا في إدارة المعلمين.

الصورة ٤ . ٥ أنشطة التعلم باستخدام اللغة العربية



توضح الصورة أنه يجب على معلم اللغة العربية شرح المادة باستخدام اللغة العربية أثناء عملية التعليم والتعلم. يهدف ذلك إلى تعويد الطلاب على سماع اللغة العربية وفهمها واستخدامها بفاعلية في سياق التعلم. كما أن استخدام اللغة العربية كلغة للتعليم يقوي مفردات الطلاب وتركيب الجمل ويحسن مهارات الاستماع والتحدث لديهم. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التطبيق المباشر للغة العربية في الفصل الدراسي يخلق جوًا تعليميًا غامرًا ويدعم تحقيق أهداف تعلم اللغة بشكل أكثر فعالية.

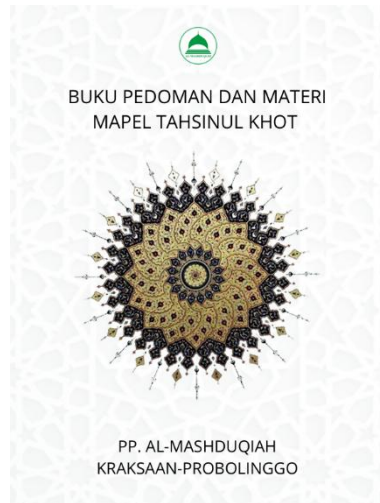
من الشرح أعلاه، يمكن الاستنتاج أن استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية بمعهد المصدقية فروبولنجو تتم من خلال طرق التدريس القائمة على اللغة العربية دون ترجمة، والتدريب المنتظم لكبار معلمي اللغة العربية، وإرسال المعلمين إلى مصر لإثراء مهاراتهم. كما يتم تشجيع معلمي اللغة العربية على زيادة إلمامهم بالقراءة والكتابة لتطوير أساليب تعليمية أكثر فعالية. وبفضل وجود بيئة الثنائية اللغوية (العربية والإنجليزية)، يتم توحيد استخدام اللغة العربية في التعليم القائم على الدراسة الإسلامية لترقية جودة معلمي اللغة العربية وكفاءتهم.

ب. النشر العلمي

تنمية المهنة المستدامة في النشر العلمي هي شكل من أشكال أنشطة التنمية المهنية للمعلمين التي تتم في شكل أوراق علمية. وتتألف أنشطة النشر من أنشطة العرض في المنتديات العلمية، ونشر نتائج البحث أو الأفكار المبتكرة في مجال التعليم النظامي وكذلك نشر الكتب المدرسية والكتب الإثرائية وأدلة المعلمين.

استنادًا إلى نتائج الملاحظة التي قام بها الباحث، إن تنفيذ أنشطة النشر العلمي في معهد المصدوقية يقال أنه جيدة لأن معلمي اللغة العربية مطالبون ومشجعون على مواصلة دراستهم إلى المستوى الأعلى، وبالتالي فإن معلمي اللغة العربية قد نشروا أعمالهم العلمية.

وأما البيانات التي تفي بعنصر النشر العلمي هي الكتاب الذي ألفه الأستاذ مالك الحبسي كمعلم اللغة العربية بعنوان “Buku Pedoman dan Materi Mapel Tahsinol Khot” تم إعداد هذا الكتاب الإرشادي لتحسين الخط كدليل أولي لطلبة الصف الأول بمعهد المصدوقية لتعلم وتحميل كتابتهم العربية.



بالإضافة إلى ذلك، قام الأستاذ محمد سيف الله كمعلم اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية بنشر علميته في شكل كتاب يحفز المعلم على الخدمة بالإخلاص في المعهد بعنوان ” Membangun Jiwa Pengabdian Meniti Jalan Keberkahan “.



بالإضافة إلى ذلك، قام الأستاذ مالك الحبسي كمعلم اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية بنشر علميته عن النصائح والحيل للطلاب المتفوقين بعنوان ” Membongkar Rahasia Sukses Siswa Berprestasi “.



استنادًا إلى البيانات التي تم الحصول عليها، فإن المنشورات العلمية المذكورة ليست سوى جزء صغير. في الواقع، لا يزال هناك العديد من المنشورات العلمية الأخرى التي كتبها معلمو اللغة العربية بمعهد المصدقية. ولكن لا تناقش جميع هذه المؤلفات عن تعليم اللغة العربية. ولذلك، قام معلمو اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدقية بأنشطة تنمية المهنية المستدامة في شكل النشر العلمي.

ج. العمل الابتكاري

العمل الابتكاري هو نتاج إبداع المعلم وابتكاره في تطوير التعلم أو الأساليب أو الوسائط التي تساهم في ترقية جودة التعليم. في سياق تنمية المهنية المستدامة، يعد العمل الابتكاري جزءًا مهمًا من ترقية كفاءة المعلم، خاصة في مجال تعلم اللغة العربية.

استنادًا إلى نتائج البحث والملاحظة التي أجراها الباحث في معهد المصدقية هناك عدة أشكال من الأعمال المبتكرة التي تم تنفيذها من قبل معلمي اللغة العربية منها:

(١) إعداد كتاب مفردات اللغة العربية وإعداد تكوين جملها بعنوان "جامع المفردات و الجمل اليومية لطلبة مدارس المصدوقية" الذي قام بجمعه معلمو قسم هيئة تطوير اللغة بمعهد المصدوقية.

(٢) ترتيب المادة التي سيدرسها قبل دخول الفصل التي تسمى "إعداد التدريس" حتى لا يرتبك المعلم في إلقاء المادة حسب ابتكار معلم اللغة العربية.

(٣) استخدام طرق التدريس الإبداعية كالطريقة المباشرة باستخدام الدعائم التعليمية وأساليب لعب الأدوار والقصص، من خلال ذلك علم معلم اللغة العربية جيدًا حتى يكون أكثر تشويقاً للطلبة.

وذلك البيان مناسب بما ألقاه معلم اللغة العربية، على النحو التالي:

”بالنسبة للعمل الابتكاري، فإن المعهد بنصح معلمي اللغة العربية دائماً بأن يكونوا أكثر إبداعاً في تقديم المواد التعليمية مثل استخدام الطريقة المباشرة ولعب الأدوار، وتأليف الإعداد قبل التدريس، والأفضل من ذلك أن هناك كتاب مفردات اللغة العربية الذي قام بجمعه معلمو قسم هيئة تطوير اللغة بمعهد المصدوقية، وأنا أحد جمعه“^{١٠٩}

مما سبق يمكن استنتاج أن المكونات الثلاثة في تنفيذ استراتيجية تنمية المهنية المستدامة تشمل (١) التطوير الذاتي. ويشمل ذلك: مشاركة معلمي اللغة العربية في التدريب، ومشاركة معلمي اللغة العربية في أنشطة التأهيل، ومشاركة معلمي اللغة العربية في أنشطة الإشراف، ومشاركة معلمي اللغة العربية في الحلقات الدراسية، ومشاركة معلمي اللغة العربية في ورش عمل كفاءة المعلمين، وتشجيع معلمي اللغة العربية على زيادة محو الأمية لتطوير أساليب التعلم الفعالة خاصة في مجال اللغة العربية. (٢) النشر العلمي، بما في ذلك: مشاركة معلمي اللغة العربية في نشر الأعمال العلمية والمنشورات في المجلات والرسائل والكتب. (٣) العمل الابتكاري لمعلمي اللغة العربية، ومنها: إعداد كتب المفردات، وإعداد الإبداعات واستخدام أساليب لعب الأدوار والطريقة المباشرة والوسائل التعليمية.

^{١٠٩} المقابلة مع معلم اللغة العربية بمعهد المصدوقية، حسن بصري أرينطا، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة الثامنة صباحاً في إدارة المعلمين.

المبحث الثالث: العوامل الداعمة والمثبطة لاستراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنوجو

إن معهد المصدوقية له نظام التعليم الخاص وهو نظام التعليمية المعادلة (SPM) ونظام التعليم المعلمين يسمى بـ "HAMIM" والذي يواجه في كثير من الأحيان الداعمة والمثبطة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية.

استنادًا إلى نتائج الملاحظة التي أجراها الباحث أن العامل الداعم في هذا النشاط هو بيئة المعهد التي تدعم تعلم اللغة العربية بشكل مكثف سواء في التعليم الرسمي أو التواصل اليومي. بالإضافة إلى توافر التدريب مرة واحدة في الأسبوع دون ترك واجبات التعليم. والعامل المثبط هو أن معلمي اللغة العربية الذين يقيمون داخل المعهد مشغولون ببرامج المعهدية الأخرى، لذلك ليس لديهم وقت كافٍ للتدريب أو أنشطة تنمية المهنية المستدامة.

وأيضاً قدم نائب مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية المعلومات تتعلق بعوامل تنفيذ استراتيجية تنمية المهنية المستدامة ، على النحو التالي:

”في هذا المعهد، بعض معلمي اللغة العربية لديهم جداول التعليم خارج المعهد حتى يصعب تخصيص وقت لمشاركة نشاط تنمية المهنية المستدامة هذا. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الموارد محدودة، ولا تزال هذا المعهد تفتقر إلى التدريب المهني، بسبب محدودية الخبراء ونقص المرافق الداعمة. أما فيما يتعلق بالعوامل الداعمة، فإن معظم معلمي اللغة العربية في هذا المعهد لديهم حماس كبير لترقية

كفاءتهم في تعليم اللغة العربية، ويدرك معلمو اللغة العربية أن إتقان اللغة العربية بشكل جيد سيرقي من جودة التعلم للطلبة^{١١٠}

وأيضاً قدم معلم اللغة العربية المعلومات حول عوامل تنفيذ استراتيجية تنمية المهنية المستدامة على النحو التالي:

”في تنفيذ برنامج تنمية المهنية المستدامة ، هناك عوامل داعمة، وهي وجود كتب التراث وكتب حديثة ومصادر مرجعية أخرى التي تساعد معلمي اللغة العربية على ترقية إتقان اللغة العربية. بالإضافة إلى ذلك، وجب على الطلبة والمعلمين استخدام اللغة العربية في التواصل اليومي إما داخل الفصل وخارج الفصل مما يساعدهم في ترقية المهارات اللغوية. العامل المثبط هو أن هذا المعهد لا يزال لا يستخدم التكنولوجيا مثل التعليم الإلكتروني، والتطبيقات اللغوية التي يمكن أن تزيد من فعالية تعلم اللغة العربية.“^{١١١}

استناداً إلى الملاحظات والمقابلات التي تم إجراؤها وتحليلها بعمق، فيما يلي بعض العوامل الداعمة والمثبطة لتنفيذ استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية بمعهد المصدقية فروبولينجو:

أ. العوامل الداعمة

١. بيئة المعهدية الداعمة

يتم تعلم اللغة العربية بشكل مكثف، سواء في التعليم الرسمي أو

التواصل اليومي.

٢. التدريب المنتظم

^{١١٠} المقابلة مع نائب مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية بمعهد المصدقية، فاري فردينطا، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة العاشرة صباحاً في إدارة قسم التعليم.

^{١١١} المقابلة مع معلم اللغة العربية بمعهد المصدقية، شيخ المؤمن، في التاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٥ في الساعة الواحدة تحاراً في إدارة المعلمين.

يتم توفير التدريب مرة واحدة في الأسبوع دون التدخل في واجبات

تعليم معلمي اللغة العربية.

٣. ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين

معظم معلمي اللغة العربية متحمسون للغاية لترقية كفاءتهم في تعليم

اللغة العربية.

٤. الوعي بأهمية اللغة العربية

يدرك معلمو اللغة العربية أن إتقان اللغة العربية سيرقي جودة تعلم

الطلبة.

٥. توافر كتب التراث والمصادر المرجعية

يتوفر الكتب التراث والكتب الحديثة والمراجع الأخرى التي تساعد

معلمي اللغة العربية في ترقية إتقانهم للغة العربية.

٦. استخدام اللغة العربية في الحياة اليومية

وجب على الطلبة والمعلمين استخدام اللغة العربية في التواصل

اليومي، سواء داخل الفصل أو خارجه.

ب. العوامل المثبطة

١. عبء عمل المعلمين المقيمين

معلمو اللغة العربية المقيمون في المعهد لهم مسؤولية إدارة البرامج

الأخرى، لذلك لديهم وقت محدود لحضور التدريب أو أنشطة تنمية

المهنية المستدامة.

٢. جداول التعليم خارج المعهد

بعض معلمي اللغة العربية لديهم جداول التعليم خارج المعهد،

حتى يصعب تخصيص وقت لأنشطة تنمية المهنية المستدامة.

٣. محدودية الموارد والمرافق

لا يزال المعهد يفتقر إلى التدريب المهني بسبب محدودية الخبراء والمرافق الداعمة.

٤. عدم استخدام التكنولوجيا في التعلم

لم يطبق المعهد التعلم الإلكتروني أو التطبيقات اللغوية التي يمكن أن ترقى فعالية تعلم اللغة العربية.

الجدول ٤. ٢ نتائج الحالة

الرقم	أهداف البحث	الحالة	النتائج
١	كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية	الكفاءة التعليمية	١. فهم نظريات التعلم وخصائص الطلبة ٢. تنفيذ استراتيجيات التعلم المناسبة ٣. استخدام أساليب متنوعة: المباشرة، المناقشة، الممارسة ٤. وضع خطط الدروس بشكل منهجي
	الكفاءة المهنية	١. إتقان علم النحو والصرف ٢. إتقان تكلم اللغة العربية ٣. فهم النصوص العربية الفصحى والحديثة ٤. التأمل في التعلم ٥. الاستفادة من التكنولوجيا في التعلم	
	الكفاءة الشخصية	١. التحلي بالانضباط والصبر والإخلاص ٢. التحلي بالأخلاق العالية ٣. أن يكون قدوة أخلاقية وروحانية للطلبة	

		الكفاءة الاجتماعية	١. القدرة على التواصل بفعالية مع الطلبة والمعلمين والقادة وأولياء الطلبة ٢. التكيف مع ثقافة المعهد ٣. خلق بيئة تعليمية متناغمة
٢	استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية	التطوير الذاتي	١. يتم تنفيذ تنمية المهنية المستدامة بشكل جماعي ومستمر ٢. يتم تنفيذ أنشطة التأهيل كل أسبوع ٣. يتم تنفيذ الإشراف على أساس جدول وعارض ٤. إعداد أدوات التعلم وحضور التدريب ٥. التعلم القائم على اللغة العربية
		النشر العلمي	١. مواصلة الدراسات إلى مستوى أعلى ٢. هذا النشر العلمي هو جزء من تفعيل كفاءة المعلم في مجالات التربية والتعليم واللغة العربية والقيم المعهدية
		العمل الابتكاري	١. يقوم المعلمون بابتكار أشكال مختلفة من الابتكار في تعلم اللغة العربية ٢. يتم هذا الابتكار بناءً على الحاجة إلى تعلم أكثر فعالية وتشويقاً
٣	العوامل لتنفيذ استراتيجية تنمية المهنية المستدامة	العوامل الداعمة	١. بيئة المعهدية الداعمة ٢. التدريب المنتظم ٣. ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين

٤. توافر كتب التراث والمصادر المرجعية		لترقية كفاءة معلمي	
٥. استخدام اللغة العربية في الحياة اليومية		اللغة العربية في	
١. عبء عمل المعلمين المقيمين	العوامل	المدرسة المعادلة	
٢. جداول التعليم خارج المعهد	المتبطة	بمعهد المصدوقية	
٣. محدودية الموارد والمرافق			
٤. عدم استخدام التكنولوجيا في التعلم			

الفصل الخامس

مناقشة البحث

استنادًا إلى البيانات التي تم جمعها وعرضها في الفصل السابق، يحدد الباحث مجموعة من البيانات المتعلقة بنتائج هذه الدراسة والمرتبطة بالنظريات السابقة، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فربولنجو

بناءً على نتائج البحث، أن كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية تتضمن أربعة كفاءات رئيسة: الكفاءة التعليمية، والمهنية، والشخصية، والاجتماعية. في الكفاءة التعليمية، يفهم المعلمون نظريات التعلم ويطبّقون استراتيجيات التعلم التي تناسب خصائص الطلبة. ويستخدمون أساليب متنوعة، مثل الأساليب المباشرة والمناقشة والأساليب العملية، ويعدون خطط الدروس بشكل منهجي. وتتجلى الكفاءة المهنية من خلال إتقان النحوية والصرفية والطلاقة اللغوية وفهم النصوص العربية الفصحى والحديثة. ويستمر المعلمون في تطوير الكفاءة المهنية من خلال التفكير في التعلم واستخدام التكنولوجيا. ومن حيث الشخصية، يُظهر المعلمون الانضباط والصبر والإخلاص والأخلاق العالية. ويصبحون قدوة أخلاقية وروحية للطلبة. ومن حيث الكفاءة الاجتماعية، يكون المعلمون قادرين على التواصل بفعالية مع الطلبة والمعلمين ورئيس المعهد وأولياء الطلبة، كما أنهم يتكيفون مع ثقافة المعهد لخلق بيئة تعليمية

متناغمة. وبشكل عام، استوفت كفاءة المعلمين معايير التعلم الفعال. ويدعم هذا النجاح التوظيف الانتقائي والترقية المستمرة للكفاءة والأساليب المبتكرة.

المعنى من نتائج هذا البحث أن معهد المصداقية الإسلامية لديه نظام منظم لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية. إن عملية التوظيف الصارمة، والإتقان التعليمي الجيد، والمهنية في العلم، والشخصية القوية، والمهارات الاجتماعية المؤهلة هي العوامل الرئيسية في الحفاظ على جودة التعليم. وهذا يشير إلى أن نجاح تعليم اللغة العربية في المعاهد الإسلامية لا يعتمد على المواد التي يتم تدريسها فقط، بل يعتمد أيضًا على جودة المعلمين كمربين وقادة. فالمعلمون الأكفاء لا يتمتعون بالخبرة في مجال اللغة فقط، بل هم قادرون أيضًا على توجيه الطلبة بأساليب فعالة، وبناء التواصل الجيد، وأن يكونوا قدوة في الحياة اليومية. وبالتالي، فإن الجهود المبذولة لترقية كفاءة المعلمين الذي يبذلها المعهد، سواء من خلال الاختيار الصارم أو التدريب أو التكيف مع العصر، تسهم في خلق بيئة تعليمية مواتية وذات جودة عالية. وهذا يؤكد أن جودة المعلمين عامل أساسي في نجاح التعليم في المعهد.

إن الآثار المترتبة على نتائج هذا البحث لها تأثير على مختلف جوانب النظام التعليمي في المدرسة المعادلة بمعهد المصداقية الإسلامية. بالنسبة للمعلمين، يطلب منهم مواصلة ترقية كفاءتهم في الكفاءة التعليمية والمهنية والشخصية والاجتماعية. ومن المهم تدريب وتطوير أساليب تعليمية مبتكرة لجعل التعليم أكثر فعالية. بالنسبة للمعهد، يجب تحسين نظام التوظيف وتدريب المعلمين باستمرار. يجب إجراء تقييمات دورية لطرق التدريس وكفاءات المعلمين لضمان فعالية التعلم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمعهد تعزيز التعاون مع المؤسسات الأخرى لترقية جودة التعليم. بالنسبة للطلبة، يوفر وجود معلمين أكفاء تجربة تعليمية أفضل. ويفهمون اللغة العربية ويتقنونها بسهولة، سواء المنطوقة أو المكتوبة. بالنسبة لعالم التعليم،

يمكن أن تكون نتائج هذا البحث مرجعاً للمؤسسات الأخرى. يمكن استخدام نظام التوظيف وتطوير كفاءات المعلمين في المدرسة المعادلة بمعهد المصدقية كالعبرة . لذلك، فإن جودة المعلمين تحدد نجاح التعليم. وهناك حاجة إلى بذل جهود مستمرة في تنمية كفاءة المعلمين.

أظهرت نتائج البحث في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية أن معلمي اللغة العربية يتمتعون بأربع كفاءات رئيسية يجب أن يتحلى بها المعلم، وهي الكفاءة التعليمية، والكفاءة المهنية، والكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، وهذا مناسب بسياسة التعليم الوطنية، وقد وضعت الحكومة أربعة أنواع من كفاءة المعلم كما جاء في شرح اللائحة الحكومية رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٥م بشأن معايير التعليم الوطنية^{١١٢}، ومن هذه الكفاءات (١) الكفاءة التعليمية، المعلمون قادرون على إدارة التعلم بفعالية، وفهم شخصية الطلبة، واستخدام أساليب مختلفة مثل المناقشة والسؤال والجواب، والممارسة. (٢) الكفاءة المهنية، المعلمون قادرون على إتقان مواد تعليم اللغة العربية بعمق. (٣) الكفاءة الشخصية، المعلمون قادرون على إظهار الشخصية القوية والانضباط والأمانة وأن يكونوا قدوة للطلبة. (٤) الكفاءة الاجتماعية، يستحق المعلمون القدرة على التواصل والتفاعل بشكل جيد، سواء مع الطلبة أو المعلمين أو مع جهة المعهد. وهذا مناسب ببحث محمد منير^{١١٣} الذي يركز على موضوعين بحثيين ويركز على ثلاثة جوانب من الكفاءة وهي الكفاءة التعليمية والكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية، وأما البحث الذي أجراه الباحث تغطي جميع جوانب الكفاءة وتركز على موضوع بحثي واحد فقط.

¹¹² Presiden Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesai Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Naional Pendidikan*, 2005.

¹¹³ محمد منير، كفاءة معلمي اللغة العربية في مدرسة الهداية الثانوية الإسلامية كراتنج فلوسوا مالانج ومدرسة المعارف الثانوية الإسلامية سينجاساري مالانج (جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، ٢٠٢٠).

المبحث الثاني: استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

بناءً على نتائج البحث، تمت استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية بطريقة منهجية ومخططة ومستدامة، بمشاركة مختلف عناصر المعهدية، بدءاً من رئيس المعهد ومدير المعهد، ومعلمي اللغة العربية. يمكن تجميع نتائج هذا البحث في ثلاثة مكونات رئيسية للتنمية المهنية المستدامة، وهي :

أ. التطوير الذاتي

١. يتم تنفيذ تنمية المهنية المستدامة بشكل جماعي ومستمر، من خلال أنشطة التأهيل، وورش العمل، والحلقات الدراسية، والمناقشة الجماعية، والإشراف على التعلم.
٢. يتم تنفيذ أنشطة التأهيل كل أسبوع، مع التركيز على مناقشة المواد والأساليب والتقويم لترقية جودة تعلم اللغة العربية.
٣. يتم الإشراف على أساس مجداول وطارئ، مع تقييم الإعداد والأساليب والمهارات اللغوية وسلوك المعلمين في الفصل.
٤. ينشط المعلمون أيضاً في إعداد أدوات التعلم وحضور التدريب وتطوير مهارات القراءة والكتابة لترقية قدراتهم المهنية.
٥. يتم تنفيذ التعلم القائم على اللغة العربية بشكل كامل في الفصول العليا للتعرف على استخدام اللغة العربية في السياق، خاصة في المواد ذات الأساس الإسلامي.

ب. النشر العلمي

١. يتم تشجيع معلمي اللغة العربية على مواصلة دراساتهم إلى مستوى أعلى حتى ينتاج أشكال مختلفة من المؤلفات العلمية مثل المجلات والرسائل والكتب.

٢. هذا النشر العلمي جزء من تفعيل كفاءة المعلم في مجالات التعليم واللغة العربية وقيم المعهد.

ج. العمل الابتكاري

١. يبتكر المعلمون أشكالاً مختلفة من الابتكار في تعلم اللغة العربية، منها: تأليف كتب المفردات والجمل اليومية باللغة العربية، وتأليف إعداد الدرس، واستخدام أساليب التعلم الإبداعية.

٢. يتم هذا الابتكار على أساس الحاجة إلى تعلم أكثر فاعلية وتشويقاً، كما أنه شكل من أشكال المساهمة الحقيقية للمعلمين على جودة التعلم في المعهد.

يُظهر معنى نتائج هذا البحث أن تنفيذ استراتيجية التنمية المهنية المستمرة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو ليس فقط نشاطاً، ولكنه أيضاً منظم وشامل ومتوافق مع احتياجات تطوير كفاءة معلمي اللغة العربية. وفيما يلي المعنى الرئيسي للنتائج التي تم التوصل إليها:

أ. استراتيجية تنمية المهنية المستدامة هي الأداة الرئيسية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية

تنمية المهنية المستدامة بمعهد المصدوقية ليست مجرد استراتيجية شكلية، بل هي استراتيجية المعد بالتصميم والتنفيذ بطريقة مستدامة.

بدءاً من مرحلة تجديد المعلم، والتدريب المتدرج، والتدوير، والتقييم، وكلها تهدف إلى لخلق كفاءة المعلم في الكفاءة التعليمية والمهنية والمنهجية.

ب. التعاون على متعدد الجهة وقيادة المعهد هي مفتاح النجاح
إن المشاركة النشطة من رئيس ومدير المعهد والمعلمين تخلق ثقافة أكاديمية وإحساساً على المسؤولية المشتركة عن جودة التعليم. لا تُنفذ تنمية المهنية المستدامة على أساس اللوائح فحسب، بل أيضاً من الاحتياجات الحقيقية في الميدان، وخاصة الاحتياجات الفريدة للمعهد ثنائي اللغة مثل معهد المصداقية.

ج. توجيه تعلم اللغة العربية إلى السياق الفعلي والملائم
إن استخدام اللغة العربية الكامل في التعلم، والأنشطة اللامنهجية العربية، وكذلك تنصيب المعلمين إلى الخارج (مثل تنصيبهم إلى مصر) يدل على أن كفاءة المعلم لا تتشكل محلياً فحسب، بل أيضاً من منظور عالمي. وهذا يدعم رؤية العهد كمؤسسة رائدة في تعليم اللغات الأجنبية.

د. تنفيذ تنمية المهنية المستدامة الذي يدمج ثلاث ركائز:
(١) التطوير الذاتي يشمل التدريب المنتظم، والأنشطة الجماعية مثل التأهيل والندوة والإشراف وتطوير أدوات التعليم. (٢) تصبح المنشورات العلمية مكاناً للمعلمين لإظهار نتائج تأملاتهم الأكاديمية التي لها أثر في تعزيز الهوية المهنية. (٣) العمل الابتكاري الذي يظهر إبداع المعلم في تصميم أساليب ووسائط التعلم مثل إعداد كتب المفردات العربية وتطبيق أسلوب لعب الأدوار.

هـ. التنمية المهنية المستدامة القائمة على الاحتياجات الحقيقية ومتطلبات

العصر

التنمية المهنية المستدامة في هذا المعهد ليس جامداً أو مجرد اتباع اللوائح الحكومية، بل يستجيب للعصر، مثل المتطلبات التكنولوجية، والمناهج الدراسية القائمة على المعادلة، واحتياجات خصائص الطلبة.

و. تحويل المعلمين إلى متعلمين مدى الحياة

لا يتم تدريب المعلمين فحسب، بل يتم تشجيعهم أيضاً على أن يصبحوا متعلمين نشطين يحسنون من جودتهم باستمرار. ويتضح ذلك من خلال مشاركة المعلمين في المزيد من الدراسات، ونشر العلمية، والمشاركة في المنتديات العلمية والمجتمعات المهنية.

الآثار من نتائج هذا البحث الآثار المباشرة وغير المباشرة الناجمة عن استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية. ويمكن وصف هذه الآثار في عدة جوانب مهمة وهي أولاً، من الناحية المؤسسية، تدعم هذه الاستراتيجية ترقية جودة التعليم وتقوية صورة المعهد كمؤسسة مهنية ومتكيفة مع العصر. ثانياً، بالنسبة للمعلمين، تشجع استراتيجية التنمية المهنية المستدامة على ترقية الكفاءة التعليمية والمهنية، وزيادة ثقافة التعلم المستمر، وتحفز الإنتاجية في إنتاج عمل مبتكر. ثالثاً، بالنسبة للطلبة، فإن ترقية كفاءة المعلمين له تأثير مباشر على ترقية الدافعية للتعلم ونتيجة التعلم العربية. رابعاً، فيما يتعلق بالسياسات، يمكن استخدام هذه الاستراتيجية المنظمة والموضوعة في سياقها لمجال التعليم في تطوير كفاءة المعلمين، خاصة في مجال تعلم اللغة العربية.

أظهرت نتائج البحث حول استراتيجية التنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية أن برنامج التنمية المهنية المستدامة يتم تنفيذه بطريقة منظمة من ثلاثة مكونات رئيسية، وهي التطوير الذاتي، والنشر العلمي، والعمل الابتكاري. ويشمل التنفيذ أطرافاً مختلفة بشكل فعال مثل رئيس المعهد ومدير المعهد والمعلمين، ويتم تصميمه بما يناسب رؤية ورسالة واحتياجات المؤسسة. وهذا مناسب بلائحة وزير تمكين أجهزة الدولة والإصلاح الإداري رقم ١٦ سنة ٢٠٠٩ بشأن المركز الوظيفي للمعلم ودرجة ائتمانه^{١١٤}، والتي تنص الصراحة على أن المركز الوظيفي للمعلمين يتكون من ثلاثة جوانب رئيسية: (١) التطوير الذاتي، (٢) النشر العلمي، (٣) العمل الابتكاري. يتم تنفيذ هذه الجوانب الثلاثة بشكل واضح في برنامج التنمية المهنية المستدامة في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية. وهذا يدل على أن استراتيجية التنمية المهنية المستدامة في هذا المعهد موافق بالسياسات الوطنية المتعلقة بتطوير كفاءة المعلمين. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا مناسب بالنظرية التي طرحها داي^{١١٥} بأن التنمية المهنية المستدامة في ذلك البرنامج يحتوي على خبرات تعليمية وأنشطة مدروسة ومخططة لترقية جودة المعلمين فردياً وجماعياً. وفي المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية، تشير المشاركة النشطة للمعلمين في أنشطة التأهيل والتدريب والإشراف وإنتاج المواد التعليمية إلى وجود نهج جماعي مخطط له لترقية الكفاءة المهنية.

ويعزز هذا البحث النتائج التي كتبتها نونونج سيتي حميدة التي تبحث عن تنفيذ التنمية المهنية المستدامة للمعلم في مدرسة برسيس تاروغونغ بما في ذلك ثلاثة مكونات من الأنشطة^{١١٦}، وهي التطوير الذاتي والنشر العلمي والعمل الابتكاري.

¹¹⁴ Negara.

¹¹⁵ Windrawanto.

¹¹⁶ Hamidah.

وخلصت إلى أن تنفيذ التنمية المهنية المستدامة للمعلم في مكون التطوير الذاتي للمعلم كان أكثر تحقيقاً من مكون النشر العلمي والعمل الابتكاري، بينما يتضمن البحث الذي أجراه الباحث ثلاثة مكونات أيضاً للتنمية المهنية المستدامة لكنه يحقق مكون التطوير الذاتي أكثر من مكون النشر العلمي والعمل الابتكاري ويخصص لمعلمي اللغة العربية فقط.

المبحث الثالث: العوامل الداعمة والمثبطة لاستراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

أظهرت نتائج البحث فيما يتعلق باستراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو أن البيئة التعليمية في هذا المعهد داعمة جداً، مع كثافة استخدام اللغة العربية في الحياة اليومية والتدريب الأسبوعي الذي يعد أساساً مهماً في ترقية كفاءة المعلم. وقد عزز حماس المعلمين ووعيهم العالي بأهمية إتقان اللغة العربية، فضلاً عن توافر مصادر التعلم المختلفة مثل الكتب التراث والكتب الحديثة والمراجع الأخرى، من نجاح تنفيذ استراتيجية تنمية المهنية المستدامة. ومع ذلك، يواجه تنفيذ استراتيجية تنمية المهنية المستدامة عدداً من المعوقات الداخلية، مثل عبء العمل الكبير للمعلمين الذين يعيشون داخل المعهد والوقت المحدود لأن بعض المعلمين يدرسون خارج المعهد، ونقص الخبراء ومرافق التدريب الكافية. بالإضافة إلى ذلك، يعتبر الاستخدام دون الأمثل لتكنولوجيات التعلم الحديثة مثل التعلم الإلكتروني والتطبيقات الداعمة عاملاً مثبطاً في ترقية الكفاءة وفعالية تطوير كفاءة المعلمين.

إن معنى نتائج هذه البحث يعكس الظروف الحقيقية لاستراتيجية تنمية المهنية المستدامة في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية في محاولة ترقية كفاءة معلمي اللغة العربية، حيث تعمل بيئة المعهد التي تستخدم اللغة العربية بشكل مكثف سواء بشكل رسمي أو

غير رسمي كمحفز للتعلم الفعال. وقد ثبت أن السياق الاجتماعي والثقافي المعهدي كان داعماً للغاية، في حين أن تحفيز المعلمين ووعيهم بأهمية الكفاءة في اللغة العربية أصبح رأس مال داخلي قوي، مما يشير إلى أن نجاح التطوير المهني لا يعتمد على المرافق الحديثة فقط، بل على الإرادة الفردية أيضاً. ومع ذلك، فإن القيود الهيكلية مثل أعباء العمل المرتفعة، والجداول الزمنية المتعددة، ومحدودية الوصول إلى التدريب والتكنولوجيا، تشير إلى الحاجة إلى دعم منهجي وسياسات أكثر تنظيماً. من ناحية أخرى، يشير الاستخدام الناقص للتكنولوجيا في التعلم إلى حاجة الابتكار الرقمي كحل لمحدودية الزمان والمكان. تؤكد النتائج الإجمالية أهمية تحقيق التوازن بين قوة تقاليد المعهد مع لمسة التحديث من خلال التدريب وتطبيقات التعلم عبر الإنترنت، بحيث يمكن استراتيجية مناسبة أن يكون التعاون بينهما في مواجهة التحديات التعليمية الحالية.

أن الآثار المترتبة على نتائج هذا البحث توفر توجيهات مهمة لمختلف الأطراف — مدير المعهد، والمعلمين، وصانعي السياسات التعليمية — في تطوير استراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في بيئة المعهد مثل معهد المصداقية. بالنسبة لمدير المعهد، من الضروري إعادة ترتيب جداول المعلمين بحيث يكون لديهم الوقت الكافي لمشاركة أنشطة المعهد، وتحسين مرافق التدريب والبنية التحتية، ودعم برامج تكنولوجيا التعلم من خلال استثمار الرقمنة. وفي الوقت نفسه، بالنسبة للمعلمين، من المهم تحسين الموارد الحالية مثل الكتب التراث والتواصل اليومي باللغة العربية، وزيادة الوعي الذاتي والاستقلالية في التعلم من خلال مجتمعات التعلم الصغيرة. من ناحية أخرى، من المتوقع أن تقدم الحكومة والمؤسسات التعليمية الدعم السياسي في شكل تدريب المهنية التكلفة وإقامة شراكات مع مؤسسات التعليم العالي أو المنصات الرقمية لتوفير التدريب المناسب عبر الإنترنت. أما بالنسبة للبحوث المستقبلية، فإن نتائج هذا البحث تفتح فرصاً لمزيد من الدراسات حول

دمج التكنولوجيا في تعلم اللغة العربية في المعهد، وكذلك تقييم فعالية استراتيجيات التعليم الإلكتروني في البيئات التقليدية التي لا تزال تعتمد على الأساليب التقليدية.

استنادًا إلى نتائج البحث الذي أجراه الباحث في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية فروبولينجو، تم العثور على عدد من العوامل الداعمة والمثبطة في استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لمعلمي اللغة العربية. هذه النتائج لها صلة وتوافق مع النظرية وبعض نتائج البحوث السابقة. عند مقارنتها بنظرية تنمية المهنية المستدامة التي طرحها داماريو التي استشهد بها أوكتافياني وإيكا شاندر، فإن التنمية المهنية المستدامة هي تطوير كفاءة المعلم التي تتم وفقًا للاحتياجات، بشكل تدريجي ومستمر لتحسين مهنية المعلم.^{١١٧} فإن تنمية المهنية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية تعكس معظم هذه المبادئ. يتم إجراء التدريب بانتظام كل أسبوع دون التدخل في واجبات التعليم، وهناك بيئة داعمة لتعلم اللغة العربية سواء بشكل رسمي أو غير رسمي. ومع ذلك، القيود المفروضة على الموارد، مثل عدم الحصول على التدريب المهني، ومحدودية المرافق، وعدم استخدام التكنولوجيا في عملية التعلم تشير إلى أن الدعم الهيكلي من المؤسسة لا يتم تعظيمه كما تقترح النظرية.

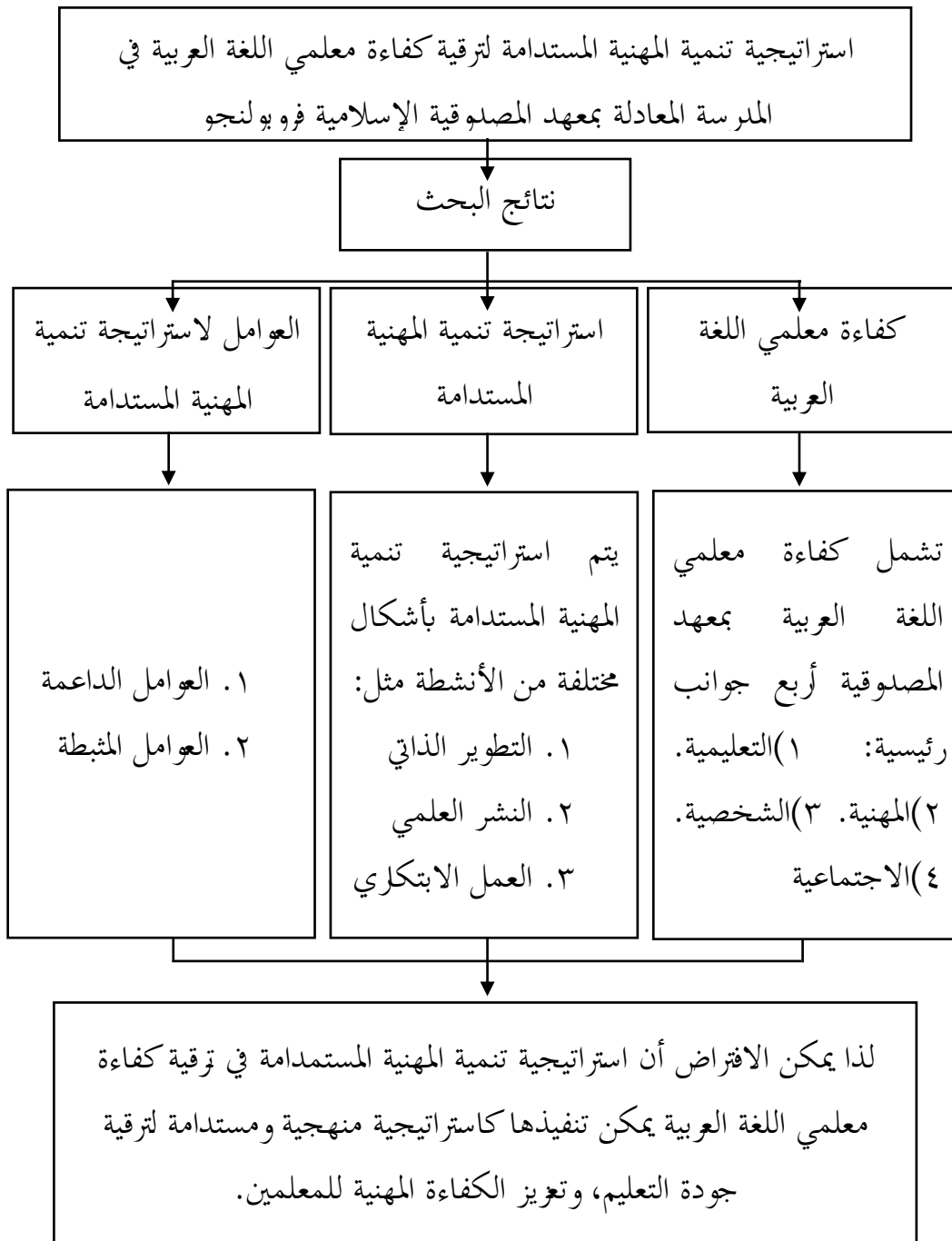
وهذا مناسب بالدراسة السابقة التي كتبتها نونوغ ستي حميدة التي أكدت على تنمية المهنية المستدامة للمعلمين^{١١٨}، ولكن التركيز والسياق مختلف. أكدت الدراسة السابقة على الفوائد العريضة لتنمية المهنية المستدامة للمعلم والطلبة والمدرسة، مثل زيادة الكفاءة والإبداع في التعليم ورضا الوالد مع وجود عقبات رئيسية تتعلق بالوقت والتكاليف وعدم وجود حد أقصى للتنفيذ الإداري. بينما يركز البحث الذي أجراه الباحث على العوامل الداخلية المعهدية مثل البيئة الداعمة لاستخدام اللغة العربية المكثف، والتدريب

¹¹⁷ Oktaviani.

¹¹⁸ Hamidah.

المنتظم، وتحفيز المعلمين ووعيهم بأهمية إتقان اللغة العربية، لكنه يواجه عقبات تتمثل في عبء العمل على المعلمين، ومحدودية الموارد، وعدم الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا.

مخطط النتائج



الفصل السادس

الختاتمة

أ. خلاصة البحث

١. كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

تشمل كفاءة معلمي اللغة العربية أربعة جوانب رئيسة، وهي: الكفاءة التعليمية والكفاءة المهنية والكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية. كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية التي استوفت معايير التعلم الفعال. ولا يمكن فصل هذا النجاح عن عملية التوظيف الانتقائي للمعلمين، وبرامج ترقية الكفاءة المستمرة، وتطبيق أساليب تعليمية مبتكرة ومتكيفة مع العصر.

٢. استراتيجية تنمية المهنية المستدامة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية فروبولنجو

ينقسم تنفيذ تنمية المهنية المستدامة إلى ثلاثة عناصر رئيسية: (١) التطوير الذاتي، (٢) النشر العلمي، (٣) العمل الابتكاري. وقد أسهم تنفيذ استراتيجية تنمية المهنية المستدامة في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية الإسلامية إسهاماً كبيراً لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية. وهذا يدل على التأزر بين الهيكل المؤسسي للمعهد والتزام المعلمين في ترقية جودة تعليم اللغة العربية بطريقة مستدامة.

٣. العوامل الداعمة والمثبطة لاستراتيجية تنمية المهنة المستدامة

تتألف العوامل الداعمة لاستراتيجية تنمية المهنة المستدامة تتكون من عوامل الداخلية مثل بيئة المعهدية الداعمة، التدريب المنتظم، ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين، الوعي بأهمية اللغة العربية، توافر كتب التراث والمصادر المرجعية، استخدام اللغة العربية في الحياة اليومية. وأما العوامل المثبطة تتكون من العوامل الداخلية وهي عبء عمل المعلمين المقيمين، جداول التعليم خارج المعهد، محدودية الموارد والمرافق، عدم استخدام التكنولوجيا في التعلم.

ب. التوصيات والاقتراحات

استناداً إلى نتائج البحث التي قام به الباحث هناك عدة الاقتراحات التي قدمها الباحث على النحو التالي:

١. بالنسبة لرئيس المدرسة

يوصى بأن رئيس المدرسة يدعم ويتيسر برنامج تنمية المهنة المستدامة مستمرا، سواء من حيث السياسة والميزانية وتوفير البنية التحتية. هناك حاجة أيضاً إلى خبراء أو مرشدين مهنيين محتاج لمساعدة المعلمين في تطوير كفاءاتهم بطريقة أكثر استهدافاً.

٢. بالنسبة لمعلمي اللغة العربية

من المتوقع أن يستمر المعلمون في ترقية حماسهم للتعلم ووعيهم بأهمية التطوير الذاتي، ليس فقط من خلال البرامج التي قدمها المعهد، ولكن أيضاً من خلال استخدام تقنيات التعلم الحديثة، مثل التعلم الإلكتروني والمنصات الإلكترونية والوسائط الرقمية الأخرى.

٣. بالنسبة لمؤسسة المعهدية

التعاون بين المعهد ومؤسسات التعليم العالي أو الوزارات أو المنظمات المهنية لتوسيع نطاق الوصول إلى التدريب والمنح الدراسية والمنشورات العلمية. وسيساعد ذلك المعلمين على اكتساب المزيد من البصيرة وترقية الجودة ووجود المعهد في مجال تعليم اللغة العربية.

٤. بالنسبة للباحثين المستقبليين

ويمكن إجراء مزيد من البحوث الإضافية لدراسة فعالية عن كل عنصر من عناصر تنمية المهنية المستدامة (التطوير الذاتي، والنشر العلمي، والعمل الابتكاري)، أو استكشاف استراتيجيات تنمية المهنية المستدامة في المعهد الأخر كمادة مقارنة، من أجل إثراء المراجع الخاصة بالممارسات الجيدة في تطوير كفاءة معلمي اللغة العربية في بيئة المعهد.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

ابراهيم، محمد نصحي. الاستراتيجية (تعريفها - وظائفها - أنواعها - أسس بنائها). ٢٠١١

آخرون، إبراهيم أنيس. المعجم الوسيط. الطبعة الرابعة (القاهرة: مكتبة الشروق الدولية، ٢٠٠٨)

الحمد، أحمد. التربية الإسلامية. الطبعة الأولى (الرياض: دار إشبيليا للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢)
الدين، أوريل بحر. مهارات التدريس نحو إعداد مدرس اللغة العربية الكفاء (مالانج: مطبعة
جامعة مولانا مالك إبراهيم، ٢٠١١)

راشد، علي. خصائص المعلم العصري وأدواره. الطبعة الأولى (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٢)

الركابي، جودت. طرق تدريس اللغة العربية (بيروت - لبنان: دار الفكري المعاصر، ١٩٩٨)
زياد، مسعد محمد. التدريب التربوي للمعلمين: التعليم الأساسي-التعليم الثانوي (القاهرة:
دار المعارف)

سليم، د. محمد بن أحمد. نموذج مقترح لبرنامج إعداد معلمي اللغة العربية لغير الناطقين
بها (جاكرتا، ١٩٩٢)

السمان، محمود على. التوجيه في تدريس اللغة العربية (القاهرة: دار المعارف. بدون السنة،
١٩٨٣)

غباري، ثائر أحمد. البحث النوعي في التربية وعلم النفس. الطبعة الأولى (عمان: مكتبة
المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ٢٠١٥)

- الفوزان، عبد الرحمن إبراهيم. إضاءات لمعلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها (الرياض: مكتب الملك فهد، ٢٠١١)
- الفيومي، أبو العباس أحمد بن محمد. المصباح المنير في غريب الشرح الكبير (بيروت: مؤسسة دار فؤاد)
- محمودة، فتح الرحمن، أحمد عارفين، رضا درماوتي. الإشراف لتحسين الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية في المعهد الإسلامي، ٢، ١٠، ٩١-٨١، (2023)
- النصار، صالح عبد العزيز الكثيري وراشد حميد. المدخل للتدريس (الرياض: جامعة الملك سعود، ١٤٢٦)

المراجع الإنجليزية

- Al Ghamdi, Ahmed Hassan Ahmed. 'Graduate School of Education Designing a Continuing ProfGraduate School Of Education Designing A Continuing Professional Development Programme For Enhancing The Teaching Skills Of Teachers Of The Arabic Languageessional Development Programme for Enhancing' (University of Exeter, 2015)
- Carter, Nancy, Denise Bryant-Lukosius, Alba DiCenso, Jennifer Blythe, and Alan J. Neville. 'The Use of Triangulation in Qualitative Research'. Oncol Nurs Forum, 2014
- Noble, Helen, and Roberta Heale. 'Triangulation in Research, with Examples', Evidence-Based Nursing (BMJ Publishing Group, 2019). 67-68, doi:10.1136/ebnurs-2019-103145
- Ridder, Hans Gerd, Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña. 'Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook'. Zeitschrift Fur Personalforschung, 28.4 (2014), pp. 485-87
- Syzdykbayera, A.D., Y.N. Agranovich, L.U. Ageteva, and V.D. Tyan. 'Global Trends In Continuous Professional Development Of Teachers: Comparative Analysis', Soviet Education, 16.5 (1974), pp. 61-68, doi:10.2753/RES1060-9393160561
- Yelfianita, Yelfianita, Neviyarni S, and Irdamurni Irdamurni. 'Improving Teacher Competence in Supporting the Achievement of Basic Education Goals', International Journal of Educational Dynamics. 5.2 (2023), pp. 232-42, doi:10.24036/ijeds.v5i2.417

المراجع الإندونيسية

- , Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2019
- , Tips Menulis Karya Ilmiah: Makalah, Penelitian, Skripsi, Tesis, Dan Disertasi (Prenada Media, 2016)
- A, latief. Tanya Jawab Metode Penelitian Bahasa (Malang: UM press, 2017)
- Anita, Lenny. Guru Dan Dunia Pendidikan (Solok: Cendikia Muslim, 2022)
- Anna Suci Analisis. ‘Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik (Study Kasus UPTD SDN 3 Bojongsantong Kecamatan Langensari Kota Banjar)’. Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora, 1.3 (2023), pp. 194–205, doi:10.59024/atmosfer.v1i3.233
- Ansori, Muhamad. ‘Pelatihan Pendampingan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru Smp Plus Al-Qodiri Jember Melalui Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah’. As-Sidanah : Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3.1 (2021), pp. 139–56, doi:10.35316/assidanah.v3i1.972
- Anugrah, Muhammad. Penelitian Tindakan Kelas (Langkah-Langkah Praktif Pelaksanaan Penelitian Tindakan Kelas) (Yogyakarta: LeutikaPrio, 2019)
- Apriliani, Nunung Dini, Sofyan Bachmid, and Saifullah Saifullah. ‘Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Minat Nasabah Memilih Produk Tabungan Ib Baitullah Hasannah Pada Bank BNI Syariah Cabang Palu’. Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah, 1.2 (2020). pp. 75–95, doi:10.24239/jipsya.v1i2.12.75-95
- Aziz, Moh Ali. Ilmu Dakwah Edisi Revisi (Jakarta: Kencana, 2024)
- Baedhowi. Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) (Jakarta, 2010)
- Bungin, M. Burhan. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Sosial Lainnya (Kencana, 2014)
- Chamdanah, Rizqika Nur. ‘Strategi Pembelajaran Bahasa Arab Di Pondok Pesantren Darussalam Dukuwaluh Purwokerto’ (Diss. IAIN Purwokerto, 2019)
- Daryanto, Guru Profesional (Yogyakarta: Gava Media, 2013)
- Dermawati, Penilaian Angka Kredit Guru (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Djollong, Andi Fitriani. ‘Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (Teacher’s Position As Education)’. Istiqra’ : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam, IV.2 (2017), pp. 122–37
- Dudung, Agus. ‘Pelatihan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (Pkb) Bagi Guru - Guru Se Jakarta Timur’. Sarwahita. 11.1 (2014). p. 13, doi:10.21009/sarwahita.111.03
- Farid, Ahmadi. Guru SD Di Era Digital: Pendekatan, Media, Inovasi. (CV. Pilar Nusantara, 2017)
- Fred R, David. Manajemen Strategis Konsep (Jakarta: Salemba Empat, 2009)

- Hadis, Abdul, and Nurhayati B. Manajemen Mutu Pendidikan (Bandung:Alfabeta, 2012)
- Herdiansyah, Haris. Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups: Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif (Rajawali Press, 2015)
- Iskandarwassid, and Dadang Senenda. Strategi Pembelajaran Bahasa (Bandung:Remaja Rosda Karya, 2009)
- Jejen, Musfah. Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik (Kencana, 2012)
- Lexy j. Moleong. Metode Penelitian Kualitatif (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2018)
- Mauldifi Sastraatmadja, Achmad Harristhana, Muhammad As'ad, and Indra Tjahyafi. 'Pengaruh Kualitas Guru Pendidikan Islam Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik Siswa Di Pondok Pesantren Di Jawa Timur', Jurnal Pendidikan West Science, 1.11 (2023), pp. 692–700, doi:10.58812/jpdws.v1i11.800
- Mega, Taran Emilia Graciela. 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru (Studi Kausal Terhadap Guru TK Se-Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai NTT)', JIPD: Urnal Inovasi Pendidikan Dasar, 3.1 (2019), pp. 16–24
- Mohammad Idhan. 'Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Bahasa Arab Pada MAN 2 Model Palu' (Makassar: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin, 2016)
- Mujtahid. Pengembangan Profesi Guru (Malang: UIN Maliki Press, 2011)
- Mulyana, Deddy. Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya (Remaja Rosdakarya, 2010)
- Mutiah, Enur, Erwin Misbahudin, Erna Radja, and Yulia Agustina. 'Kepemimpinan Sebagai Agen Perubahan Dalam Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru'. Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 16.1 (2024), pp. 10–16, doi:10.55215/pedagogia.v16i1.9421
- N.S. Hamidah. 'Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus Di SDIT Persis Tarogong Dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)' (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019)
- Nasional. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2005)
- Nasution. Metode Research: Penelitian Ilmiah (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Negara, K. N. P. A. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya (Jakarta: Citra Umbara, 2009)
- Norniati. 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru', ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin. 1.5 (2023), pp. 375–83, doi:https://doi.org/10.55681/armada.v1i5.527
- Novitasari, Dyah, and Nila Fitria. 'Gambaran Kompetensi Profesional Guru Paud Mangga Paninggilan Ciledug'. Jurnal Anak Usia Dini Holistik Integratif (AUDHI), 3.2 (2021), p. 67, doi:10.36722/jaudhi.v3i2.595

- Oktaviani, Eka Chandra. 'Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru'. JSG: Jurnal Sang Guru, 1.3 (2022), pp. 164–71
- Prastowo, Andi. Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian (Ar-Ruzz Media, 2012)
- Priatna, Nanang. Pengembangan Profesi Guru (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2013)
- Putrisari, Nurina Dyah, and Eka Kurnia Firmansyah. 'Peningkatan Kompetensi Pengajar Bahasa Arab Di Pondok Pesantren Darussalam, Narunggul Tanjungpura, Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya Jawa Barat', Dharmakarya: Jurnal Aplikasi Ipteks Untuk Masyarakat, 8.1 (2019), pp. 11–16
- Radinal, Willy. 'Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi', Jurnal An-Nur, 1.1 (2021), pp. 9–22
- Raharjo, Mudjia. Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya, Maulana Malik Ibrahim Malang, Universitas Islam Negeri, 2017
- Rizal, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru SMP Negeri 1 Popayoto Barat Pada Kegiatan Proses Belajar Mengajar Di Masa Pandemi', DIKMAS: Jurnal Pendidikan Masyarakat Dan Pengabdian, 02.4 (2022), pp. 1129–36
- Rohmah, Wafrotur. 'Upaya Meningkatkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru' (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016)
- Siti Suwadah Rimang. Meraih Predikat Guru Dan Dosen Paripurna (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Sugiyono, D. 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D', Bandung: Alfabeta, 2018
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D (Bandung : Alfabeta, 2021)
- Suhandang, Kustadi. Strategi Dakwah Penerapan Strategi Komunikasi Dalam Dakwah (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014)
- Suharyat, Yayat. Metode Pengembangan Karya Ilmiah Bidang Pendidikan Islam (Jawa tengah: Lakeisha, 2022)
- Sulastri, Fitria Happy, and Alfroki Martha. 'Admin,+12+Sulastri+258-264', Journal of Education Research, 1.3 (2020), pp. 258–64
- Suprayitno, Adi. Pedoman Dan Penyusunan Pengembangan Diri Bagi Guru (Yogyakarta: Deepunlish, 2019)
- Supriyono. Manajemen Strategi Dan Kebijakan Bisnis (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1998)
- Suyadi, Prawirosento. Manajemen Strategik Dan Pengambilan Keputusan Korporasi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014)

- Syafii, Muhammad Lukman. 'Peningkatan Kompetensi Guru Menuju Pelaksanaan Dan Tanggung Jawab Secara Mandiri', *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 1.19 (2016), pp. 115–34
- Udin, Rafi, and Maman Abdul Djaelani. *Prinsip Dan Strategi Dakwah* (Jakarta: Pustaka Media, 2001)
- Waruwu, Marinu. 'Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)'. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 7.1 (2023), pp. 2896–2910
- Wibowo, Agus. and Hamrin, Menjadi Guru Berkarakter (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012)
- Windrawanto, Yustinus. 'Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur'. *Satya Widya*, 31.2 (2015), p. 90, doi:10.24246/j.sw.2015.v31.i2.p90-101

الملاحق

أ. رسالة التصريح للبحث



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

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

Nomor : B-1386/Ps/TL.00/04/2025
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

21 April 2025

Yth. Bapak / Ibu
Direktur HAMIM Al-Mashduqiah
Jl. Kampung Arab, Patokan, Kraksaan, Probolinggo, Jawa timur

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian serta pengumpulan data dan informasi terkait objek penelitian tesis yang dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama : MUHAMMAD HUDHEL SIDQI
NIM : 230104210011
Program Studi : Magister Pendidikan Bahasa Arab
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. R. Taufiqur Rochman, MA
2. Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd
Judul Penelitian : استراتيجية التنمية المهنية المستدامة في ترقية كفاءة
معلمي اللغة العربية بمعهد المصداوقية الاسلامية فزوبولنحو

Demikian surat permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,



Wahidmurni



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : F3I7Xr

ب. رسالة تنفيذ البحث من المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor: 104/A.2/S.Ket/PPM/IV/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : K.H. Dr. Mukhlisin Sa'ad, M.A.
Jabatan : Pengasuh Pondok Pesantren Al-Mashduqiah
Alamat : Patokan, Kraksaan, Probolinggo, Jawa Timur

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Muhamamd Hudhel Sidqi
Nim : 230104210011
jurusan : Magister Pendidikan Bahasa Arab
universitas : Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melakukan kegiatan penelitian di Pondok Pesantren Al-Mashduqiah terhitung mulai tanggal 19 Januari 2025 sampai dengan 23 Februari 2025. Penelitian tersebut dilaksanakan dalam rangka memenuhi tugas akhir dengan judul:

استراتيجية تنمية المهنية المستدامة في ترقية كفاءة معلمي اللغة العربية بمعهد المصدوقية الإسلامية فربولنجو

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

Kraksaan, 27 April 2025
Pengasuh PP. Al-Mashduqiah,



K.H. Dr. Mukhlisin Sa'ad, M.A.

الملحق ٢: دليل البحث

Instrumen Wawancara dengan Pengasuh PP. Al-Mashduqiah Penelitian Tesis

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :
JABATAN :

Bagian I: Kompetensi Guru Bahasa Arab

1. Bagaimana Anda menilai kompetensi guru Bahasa Arab di Pondok Pesantren Al-Mashduqiah saat ini?
2. Menurut Anda, bagaimana kompetensi guru bahasa arab di pondok pesantren saat ini, jika dilihat dari 4 kompetensi (Pedagogik, Kepribadian, Profesional, dan Sosial) yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru?
3. Apa saja aspek kompetensi yang menurut Anda paling penting bagi seorang guru Bahasa Arab di pondok pesantren?
4. Apakah ada kesenjangan antara kompetensi yang diharapkan dan kompetensi yang dimiliki guru saat ini? Jika iya, bagaimana bentuk kesenjangan tersebut?
5. Apakah pondok pesantren memiliki standar kompetensi tertentu untuk guru Bahasa Arab? Jika iya, bagaimana standar tersebut dirumuskan?
6. Apa indikator kompetensi yang menjadi standar bagi guru bahasa Arab di pesantren Anda?

Bagian II: Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Apa strategi yang telah diterapkan di pondok pesantren untuk mengembangkan keprofesian guru bahasa Arab?
2. Apakah pesantren memiliki program pelatihan rutin, workshop, atau seminar yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru bahasa Arab?
3. Bagaimana peran pesantren dalam memfasilitasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional di luar pesantren?
4. Apakah pesantren menyediakan mentoring, supervisi, atau kolaborasi antar guru untuk mendukung pengembangan keprofesian mereka?
5. Apakah ada rencana strategis yang akan diterapkan untuk lebih meningkatkan kualitas pembelajaran Bahasa Arab di pondok ini?

Bagian III: faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi guru bahasa arab

1. Apa saja hambatan dan pendukung yang dihadapi pesantren dalam menerapkan strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan?
2. Bagaimana tingkat partisipasi guru dalam program pengembangan keprofesian? Apakah ada kendala yang menyebabkan partisipasi mereka kurang optimal?

Hasil Wawancara

NAMA : KH. Dr. Mukhlisin Sa'ad, MA.
JABATAN : Pengasuh PP. Al-Mashduqiah
Tanggal : 02 Februari 2025

Bagian I: Kompetensi Guru Bahasa Arab

1. Guru bahasa Arab di pondok ini secara umum sudah memiliki kompetensi yang cukup baik. Mereka mampu menyampaikan pelajaran dengan metode yang bervariasi, serta fasih dalam menggunakan bahasa Arab dalam kehidupan sehari-hari.
2. Secara pedagogik, mereka mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran dengan metode yang sesuai. Secara kepribadian, mereka menunjukkan keteladanan dan integritas. Profesionalisme mereka juga baik, ditandai dengan penguasaan nahwu, sharaf, dan materi ajar. Sementara dari sisi sosial, mereka bisa membangun hubungan baik dengan santri dan sesama guru.
3. Yang paling penting adalah penguasaan bahasa Arab secara fungsional dan kemampuan mendidik dengan metode yang mendalam serta menyenangkan. Selain itu, guru harus menjadi teladan akhlak bagi para santri.
4. Ada, terutama dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran. Beberapa guru belum maksimal memanfaatkan media digital untuk mendukung pembelajaran, meski secara keilmuan mereka sangat baik.
5. Ya, kami memiliki standar internal, yaitu guru harus mampu berbicara fasih, memahami kitab klasik dan modern, serta mampu mengajar tanpa menggunakan bahasa Indonesia untuk kelas atas.
6. Indikatornya mencakup: fasih berbicara bahasa Arab, mampu menyusun i'dad darsi, menguasai materi ajar (nahwu, sharaf), dan memiliki kepribadian yang menjadi teladan.

Bagian II: Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Strategi kami antara lain melalui pelatihan rutin (Ta'hil), diskusi guru dalam bahasa Arab, supervisi pembelajaran, serta pengiriman guru ke luar negeri seperti Mesir.
2. Ya, kami menyelenggarakan kegiatan mingguan seperti Ta'hil, serta mengadakan workshop dan seminar internal untuk meningkatkan kualitas guru.
3. Kami memfasilitasi izin dan rekomendasi, bahkan menyediakan beasiswa untuk guru yang ingin melanjutkan studi S2 atau mengikuti pelatihan profesional.
4. Ada. Kami memiliki program supervisi terjadwal dan insidental, serta mendorong guru untuk terlibat dalam diskusi rutin dan penyusunan kurikulum bersama.
5. Iya, kami sedang merancang penguatan digitalisasi pembelajaran bahasa Arab, seperti pengembangan aplikasi latihan kosa kata serta pelatihan e-learning.

Bagian III: Faktor Penghambat dan Pendukung

1. Pendukungnya: semangat guru yang tinggi, lingkungan berbahasa Arab yang intensif, serta adanya kitab dan referensi. Hambatannya: beban kerja guru yang padat, dan keterbatasan akses pelatihan berbasis digital.
2. Partisipasi cukup tinggi, terutama dalam kegiatan rutin seperti Ta'hil. Namun, kadang terhambat oleh jadwal mengajar di luar pondok dan kurangnya waktu karena tugas tambahan.

**Instrumen Wawancara dengan Direktur PP. Al-Mashduqiah
Penelitian Tesis**

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :
JABATAN :

Bagian I: Kompetensi Guru Bahasa Arab

1. Bagaimana Anda menilai kompetensi guru bahasa Arab yang ada di pondok pesantren ini saat ini?
2. Apa indikator atau kriteria utama yang digunakan untuk mengevaluasi kompetensi guru bahasa Arab di pondok pesantren ini?
3. Menurut Anda, apakah kompetensi para guru bahasa Arab sudah memenuhi standar pembelajaran yang diharapkan? Mengapa demikian?
4. Bagaimana kebijakan pesantren dalam memastikan guru memiliki kompetensi yang memadai untuk mengajar bahasa Arab?
5. Menurut Anda, apa saja kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru Bahasa Arab di pondok pesantren ini?

Bagian II: Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Apa strategi utama yang diterapkan pondok pesantren untuk meningkatkan keprofesian guru bahasa Arab?
2. Apakah pesantren memiliki program pelatihan, workshop, atau pengembangan profesional lainnya untuk guru bahasa Arab?
3. Bagaimana pesantren mendukung guru dalam mengikuti pengembangan profesional, baik di dalam maupun di luar lingkungan pesantren?
4. Apakah pondok pesantren bekerja sama dengan pihak eksternal, seperti lembaga pendidikan atau perguruan tinggi, untuk mendukung Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Bahasa Arab?
5. Bagaimana peran kolaborasi antar guru dalam pengembangan kompetensi mereka?

Bagian III: faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi guru bahasa arab

1. Apa saja hambatan dan pendukung yang dihadapi pesantren dalam menerapkan strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan?
2. Bagaimana tingkat partisipasi guru dalam program pengembangan keprofesian? Apakah ada kendala yang menyebabkan partisipasi mereka kurang optimal?

Hasil Wawancara

NAMA : Ust. Ahmad Tijani, M.Pd.
JABATAN : Direktur HAMIM Al-Mashduqiah
TANGGAL : 02 Februari 2025

Bagian I: Kompetensi Guru Bahasa Arab

1. Secara umum, guru bahasa Arab kami sudah cukup kompeten, baik dalam penguasaan materi maupun dalam penerapan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik santri.
2. Indikatornya meliputi kemampuan dalam menyusun dan melaksanakan RPP, penguasaan tata bahasa Arab (nahwu, sharaf), kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Arab, serta keterampilan dalam membina karakter santri.
3. Ya, sudah cukup memenuhi, karena guru mampu mengajar dengan pendekatan bahasa Arab aktif dan pembelajaran berbasis kitab. Namun, kami tetap terus mendorong peningkatan, terutama dalam hal inovasi media dan teknologi pembelajaran.
4. Kami melakukan seleksi ketat saat rekrutmen, hanya menerima guru dari latar belakang pondok berbasis bahasa. Setelah itu, kami sediakan pelatihan internal, kegiatan Ta'hil, supervisi, serta evaluasi rutin.
5. Guru harus menguasai bahasa Arab secara fungsional, mampu menjelaskan materi dalam bahasa Arab murni, memiliki metode mengajar yang inovatif, serta menjadi teladan dalam akhlak dan disiplin.

Bagian II: Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Strategi kami berbasis pada tiga hal: pelatihan kolektif (seperti Ta'hil dan seminar), pengembangan karya ilmiah (publikasi), dan inovasi pengajaran (media, metode, i'dad, dan evaluasi).
2. Ya, ada program mingguan seperti Ta'hil dan diskusi, serta workshop yang kami adakan secara berkala. Kami juga mendorong guru mengikuti pelatihan di luar pondok bila memungkinkan.
3. Kami memberikan waktu khusus, surat rekomendasi, dan kadang juga bantuan dana untuk guru yang ingin melanjutkan studi atau mengikuti seminar akademik.
4. Iya, beberapa guru melanjutkan studi ke UIN, dan kami juga menjalin komunikasi dengan lembaga bahasa untuk pelatihan intensif serta mengirim guru ke Mesir sebagai bagian dari program pengembangan kompetensi.
5. Kolaborasi sangat penting. Melalui forum seperti Ta'hil, guru saling berbagi metode, materi ajar, dan evaluasi. Kami juga melibatkan guru senior dalam mentoring dan supervisi bagi guru baru.

Bagian III: Faktor Penghambat dan Pendukung

1. Pendukungnya adalah semangat guru yang tinggi, sistem pesantren yang berbasis bahasa, dan kegiatan rutin yang terstruktur. Hambatannya: keterbatasan fasilitas teknologi, waktu guru yang terbatas karena tugas tambahan, serta minimnya pelatihan eksternal berbasis pesantren.
2. Tingkat partisipasi cukup tinggi, khususnya dalam program internal seperti Ta'hil dan diskusi. Kendalanya lebih ke waktu, karena beberapa guru juga mengajar di luar atau terlibat dalam kegiatan kepesantrenan lainnya.

Hasil Wawancara

NAMA : Ust. Feri Ferdianto, M.Pd.
JABATAN : Wakil Direktur HAMIM Al-Mashduqiah
TANGGAL : 25 Januari 2025

Bagian I: Kompetensi Guru Bahasa Arab

1. Kompetensinya sudah cukup baik, terutama dari sisi penguasaan materi klasik dan kemampuan berbahasa. Mereka juga cukup aktif dalam kegiatan pengembangan diri. Namun, ada sebagian yang masih perlu peningkatan dalam hal pemanfaatan media pembelajaran modern.
2. Kami menilai berdasarkan penguasaan terhadap nahwu, sharaf, serta kemampuan guru dalam menjelaskan materi menggunakan bahasa Arab tanpa terjemahan. Selain itu, kami juga melihat dari kesiapan mengajar (i'dad), partisipasi dalam kegiatan Ta'hil, dan etika dalam mengajar.
3. Untuk standar pesantren, sudah cukup memenuhi. Guru bisa menyampaikan pelajaran dengan baik, menguasai kitab turats, dan mampu menjaga suasana pembelajaran tetap hidup. Namun, kita tetap menargetkan peningkatan secara bertahap.
4. Pesantren mengharuskan guru mengikuti proses kaderisasi dan pelatihan berkala. Selain itu, ada supervisi rutin serta evaluasi langsung terhadap pelaksanaan pengajaran di kelas.
5. Pertama, fasih dalam berbicara bahasa Arab. Kedua, mampu menjelaskan materi berbasis kitab kuning secara sistematis. Ketiga, memiliki kepribadian sebagai panutan. Terakhir, mampu bekerja sama dan beradaptasi dengan lingkungan pesantren.

Bagian II: Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Strateginya melalui kegiatan kolektif seperti Ta'hil, diskusi bahasa Arab, serta kegiatan pelatihan dan evaluasi pembelajaran. Kami juga libatkan guru dalam penyusunan kurikulum dan pengembangan perangkat ajar.
2. Ya, kami secara rutin mengadakan kegiatan pelatihan seperti workshop bahasa, Ta'hil, supervisi, dan pembinaan bersama guru senior. Ada pula kegiatan pembelajaran antar guru dan sesi praktik mengajar.
3. Kami memberi keleluasaan bagi guru untuk mengikuti pelatihan luar jika ada kesempatan, termasuk memberi surat izin, dukungan administrasi, dan rekomendasi studi lanjut bagi yang ingin melanjutkan pendidikan S2.
4. Saat ini secara informal kami menjalin komunikasi dengan alumni yang menjadi dosen di beberapa perguruan tinggi, untuk diskusi pengembangan kurikulum. Namun kami berharap bisa menjalin kerja sama lebih formal ke depan.
5. Kolaborasi sangat penting. Dalam forum Ta'hil, guru satu bidang duduk bersama membahas kendala dan strategi pembelajaran. Ini menjadi ruang saling belajar dan berbagi pengalaman.

Bagian III: Faktor Penghambat dan Pendukung

1. Hambatannya antara lain waktu guru yang terbatas karena padatnya aktivitas kepesantrenan, serta keterbatasan akses pelatihan digital. Pendukungnya adalah

lingkungan pondok yang berbasis bahasa Arab, semangat belajar para guru, dan adanya tradisi kolektif dalam pembelajaran.

2. Partisipasi guru cukup tinggi, apalagi kegiatan seperti Ta'hil sudah menjadi rutinitas. Namun kadang ada kendala teknis seperti benturan jadwal dengan tugas lain atau pengabdian di luar pondok.

**Instrumen Wawancara dengan guru bahasa arab di pendidikan muadalah PP. Al-Mashduqiah
Penelitian Tesis**

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :
JABATAN :

Bagian I: Kompetensi Guru Bahasa Arab

1. Bagaimana Anda mendeskripsikan kompetensi Anda dalam mengajar bahasa Arab saat ini?
2. Apa saja indikator yang menurut Anda menunjukkan seorang guru bahasa Arab kompeten?
3. Bagaimana pandangan Anda mengenai penguasaan materi bahasa Arab dan metode pengajarannya di lingkungan pondok pesantren ini?
4. Apakah ada pelatihan atau program pengembangan tertentu yang pernah Anda ikuti terkait peningkatan kompetensi mengajar bahasa Arab? Jika ada, seberapa besar manfaatnya bagi Anda?

Bagian II: Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Apa saja program pengembangan profesional yang telah diadakan di pondok pesantren ini?
2. Menurut Anda, strategi seperti apa yang paling efektif dalam meningkatkan kompetensi guru bahasa Arab?
3. Apakah pondok pesantren menyediakan bimbingan atau mentoring untuk guru dalam pengembangan keprofesian?
4. Apakah Anda terlibat dalam komunitas profesional atau kegiatan kolaboratif dengan sesama guru untuk meningkatkan keahlian mengajar?
5. Bagaimana keterlibatan Anda dalam pengembangan bahan ajar atau kurikulum bahasa Arab di pesantren ini?

Bagian III: faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi guru bahasa arab

1. Apa saja hambatan dan pendukung yang dihadapi pesantren dalam menerapkan strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan?
2. Bagaimana dukungan dari pihak pesantren terhadap pengembangan profesional guru?
3. Menurut Anda, apa yang perlu ditingkatkan agar strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat diterapkan lebih efektif?

Hasil Wawancara

NAMA : Ust. M. Saifillah, M.Pd.
JABATAN : Guru Bahasa Arab
TANGGAL : 25 Januari 2025

Bagian I: Kompetensi Guru Bahasa Arab

1. Saya merasa cukup percaya diri dalam menyampaikan materi bahasa Arab, khususnya dalam bidang nahwu, sharaf, dan pembacaan teks klasik. Saya juga berusaha terus mengembangkan metode mengajar agar lebih variatif dan menarik bagi santri.
2. Menurut saya, indikatornya adalah kemampuan berbicara fasih dalam bahasa Arab, penguasaan materi ajar secara mendalam, kemampuan menyusun i'dad dan RPP dengan sistematis, serta kemampuan menghidupkan kelas dengan pendekatan interaktif dan inspiratif.
3. Penguasaan materi sangat ditekankan di sini, khususnya karena pembelajaran kitab menggunakan bahasa Arab penuh. Metode pengajaran juga sudah cukup beragam, meskipun masih perlu peningkatan dari sisi teknologi dan media pembelajaran.
4. Saya rutin mengikuti kegiatan Ta'hil mingguan dan diskusi guru bulanan dalam bahasa Arab. Manfaatnya sangat terasa, karena kami bisa saling berbagi materi, metode, dan evaluasi terhadap kendala pembelajaran di kelas.

Bagian II: Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Beberapa program yang rutin kami ikuti adalah Ta'hil, pelatihan kurikulum, diskusi antar guru, serta supervisi pengajaran yang dilakukan oleh tim pengasuh.
2. Menurut saya, strategi yang paling efektif adalah pelatihan langsung yang fokus pada praktik mengajar, disertai diskusi kelompok dan supervisi dengan umpan balik langsung dari guru senior.
3. Ya, kami mendapat bimbingan dari guru senior dan pengasuh. Bahkan, setiap selesai supervisi, kami mendapatkan evaluasi yang cukup rinci dan saran perbaikan.
4. Iya, saya aktif dalam kelompok Ta'hil dan juga kegiatan pengembangan perangkat ajar bersama guru lain. Diskusi ini sangat membantu memperluas wawasan saya dalam mengajar.
5. Saya terlibat dalam penyusunan buku kosa kata dan kalimat harian berbahasa Arab yang kini digunakan santri. Selain itu, saya juga membantu menyusun silabus dan i'dad mata pelajaran.

Bagian III: Faktor Penghambat dan Pendukung

1. Hambatannya adalah keterbatasan waktu karena jadwal pondok yang padat. Pendukungnya adalah lingkungan pesantren yang mendorong penggunaan bahasa Arab aktif dan adanya komunitas guru yang aktif berbagi.
2. Sangat mendukung, baik dalam bentuk fasilitas kegiatan, pengadaan pelatihan rutin, maupun dukungan moral dan administratif untuk mengikuti studi lanjut atau seminar.
3. Perlu ditingkatkan akses ke teknologi pembelajaran seperti aplikasi bahasa Arab, platform e-learning, serta kolaborasi dengan lembaga luar agar kami bisa mengikuti perkembangan metode pengajaran terbaru.

Hasil Wawancara

NAMA : Ust. Syamsuri, S.H.I
JABATAN : Guru Bahasa Arab
TANGGAL : 25 Januari 2025

Bagian I: Kompetensi Guru Bahasa Arab

1. Alhamdulillah, saya terus belajar dan berusaha mengembangkan diri. Saya cukup yakin dalam menyampaikan materi, baik yang berkaitan dengan kitab klasik maupun materi modern. Saya juga mencoba menyesuaikan metode mengajar agar lebih interaktif.
2. Menurut saya, selain penguasaan materi dan kefasihan berbicara, seorang guru harus mampu menyusun perangkat ajar yang baik, sabar dalam mendidik santri, serta mampu menyampaikan materi dengan metode yang variatif.
3. Saya rasa penguasaan materi guru di sini sudah baik karena latar belakang pendidikan mereka kuat. Metodenya juga beragam, mulai dari ceramah, tanya jawab, hingga praktik percakapan. Hanya saja, penggunaan teknologi masih bisa lebih dioptimalkan.
4. Saya pernah ikut pelatihan penulisan i'dad dan pengajaran kreatif dalam Ta'hil. Sangat bermanfaat, karena saya jadi tahu cara menyusun rencana pembelajaran yang lebih efektif dan menarik.

Bagian II: Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Ada kegiatan Ta'hil mingguan, diskusi guru bulanan, pelatihan kurikulum, dan juga supervisi dari tim pengasuh. Kami juga diminta menyusun RPP dan bahan ajar bersama.
2. Strategi yang paling efektif menurut saya adalah diskusi kolektif antar guru karena kami bisa saling bertukar ide dan praktik langsung. Ditambah lagi jika ada pelatihan dari luar, itu akan sangat menunjang.
3. Iya, guru senior selalu mendampingi kami, khususnya dalam menyusun RPP dan i'dad. Kami juga mendapatkan bimbingan saat supervisi untuk mengembangkan metode mengajar yang lebih baik.
4. Saya aktif dalam kelompok diskusi Ta'hil dan beberapa kali ikut menyusun program pembelajaran dengan guru lain. Kolaborasi seperti ini sangat membantu untuk meningkatkan wawasan saya dalam mengajar.
5. Saya ikut dalam tim penyusunan buku mufradat harian dan juga dalam penyusunan i'dad pelajaran untuk kelas Madrasah Aliyah. Kami menyusun berdasarkan kebutuhan santri dan kesesuaian kurikulum pondok.

Bagian III: Faktor Penghambat dan Pendukung

1. Hambatannya adalah waktu yang terbatas, karena guru sering juga terlibat dalam kegiatan non-akademik. Pendukungnya adalah lingkungan pondok yang sangat mendukung pembelajaran bahasa Arab dan adanya budaya belajar di antara guru.
2. Pihak pesantren sangat mendukung. Selain menyediakan waktu khusus, mereka juga terbuka dengan usulan pengembangan, seperti pelatihan baru atau metode pembelajaran yang lebih interaktif.
3. Menurut saya, perlu penambahan fasilitas teknologi pembelajaran dan pelatihan e-learning. Akan lebih baik juga jika ada kerja sama resmi dengan lembaga luar seperti kampus atau organisasi guru bahasa Arab.

Hasil Wawancara

NAMA : Ust. Mu'tasim Billah, S.E
JABATAN : Guru Bahasa Arab
TANGGAL : 25 Januari 2025

Bagian I: Kompetensi Guru Bahasa Arab

1. Saya berusaha terus meningkatkan kompetensi, terutama dalam menyusun i'dad yang relevan dan komunikatif. Saya juga aktif memperkaya kosa kata dan membaca kitab-kitab kontemporer agar materi yang saya sampaikan lebih kontekstual.
2. Indikatornya mencakup penguasaan tata bahasa (nahwu dan sharaf), fasih berbicara, kemampuan mengaitkan pelajaran dengan kehidupan santri, serta aktif dalam menyusun dan memperbarui media pembelajaran.
3. Secara umum sangat baik. Karena pondok kita memang fokus pada pengembangan dua bahasa asing. Namun, saya melihat perlu lebih banyak pendekatan berbasis proyek dan pemanfaatan media interaktif untuk menarik minat santri.
4. Saya pernah mengikuti pelatihan penyusunan bahan ajar berbasis digital dan juga pelatihan metode pengajaran interaktif. Manfaatnya besar, terutama dalam menghadirkan pembelajaran yang tidak monoton.

Bagian II: Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

1. Kegiatan Ta'hil mingguan, supervisi rutin, diskusi guru, dan juga pertemuan koordinatif antar guru bahasa Arab. Selain itu, kami juga pernah dilibatkan dalam penulisan jurnal kolaboratif.
2. Menurut saya, strategi yang menggabungkan pelatihan teknis dan praktik langsung, seperti micro teaching, lebih efektif. Terlebih jika disertai dengan evaluasi dan umpan balik dari guru senior.
3. Iya, bimbingan diberikan secara formal dan informal. Kami biasa diskusi setelah supervisi atau saat penyusunan program kerja tahunan.
4. Saya cukup aktif, terutama dalam tim pengembangan bahasa pondok. Kami rutin mengadakan workshop bahasa dan lomba-lomba untuk meningkatkan budaya berbahasa Arab di kalangan santri.
5. Saya ikut menyusun buku "*Jami' al-Mufradat wa al-Jumal al-Yaumiyyah*" yang sekarang digunakan untuk pelatihan percakapan. Saya juga dilibatkan dalam revisi kurikulum tahunan untuk jenjang Muallimin.

Bagian III: Faktor Penghambat dan Pendukung

1. Hambatannya adalah keterbatasan waktu dan belum maksimalnya teknologi pembelajaran. Namun, pondok sangat mendukung dari sisi suasana, budaya bahasa, dan dukungan administratif.
2. Sangat baik. Kami diberi ruang untuk mengembangkan potensi, ikut pelatihan, bahkan ada guru yang difasilitasi studi lanjut. Pondok juga terbuka terhadap ide-ide baru.
3. Menurut saya, perlu peningkatan akses internet dan penyediaan media pembelajaran digital. Akan sangat bagus kalau ada pelatihan online atau kerja sama dengan platform pendidikan bahasa.

JURUSAN PENDIDIKAN BAHASA ARAB
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jl.Ir. Soekarno No. 1 Dadaprejo Kota Batu

Instrumen Observasi
Penelitian Tesis

Aspek yang diamati	Indikator yang diamati	Keterangan (y) jika terpenuhi	catatan
Kompetensi Guru Bahasa Arab	Guru mampu menjelaskan materi bahasa Arab dengan jelas	Y	Penyampaian materi dilakukan dengan bahasa Arab tanpa terjemah, terutama di kelas atas.
	Guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi (diskusi, ceramah, tanya jawab, praktik).	Y	Ditambah metode langsung
	Guru menunjukkan penguasaan materi ajar (nahwu, sharaf, mufradat, dll.).	Y	
	Guru menggunakan media atau alat bantu pembelajaran (buku, teknologi, audiovisual)	Y	Pemanfaatan teknologi masih terbatas
	Guru mampu membangun interaksi yang baik dengan santri.	Y	
	Guru memberikan umpan balik yang konstruktif kepada santri.	Y	Diberikan saat evaluasi hasil belajar dan supervisi, baik secara lisan maupun tertulis.
Strategi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	Terdapat pelaksanaan pelatihan, workshop, atau seminar untuk guru bahasa Arab.	Y	
	Guru terlibat dalam kegiatan kolaboratif, seperti diskusi kelompok atau komunitas belajar.	Y	Ta'ahil dan diskusi dilakukan seminggu sekali antar guru menjadi wadah kolaborasi ruitn
	Guru mengikuti supervisi atau mentoring dari pihak pesantren.	Y	Supervisi dilakukan baik terjadwal maupun

			insidental, dengan feedback khusus.
	Penggunaan teknologi atau pendekatan modern dalam pembelajaran terlihat.	X	Belum optimal, pembelajaran masih dominan berbasis konvensional.
	Guru terlibat dalam pengembangan kurikulum atau bahan ajar bahasa Arab.	Y	Guru menyusun buku mufradat, silabus, i'dad, dan RPP sesuai kurikulum pondok.
Hambatan dalam Pelaksanaan Strategi PKB	Terdapat kendala waktu bagi guru untuk mengikuti kegiatan PKB.	Y	Guru memiliki tugas tambahan di pondok atau mengajar di luar, menyulitkan jadwal.
	Terdapat keterbatasan sumber daya (dana, fasilitas) dalam mendukung program PKB.	Y	
	Partisipasi guru dalam program PKB terlihat rendah.	X	Partisipasi cukup tinggi, terutama dalam kegiatan internal seperti Ta'hil dan supervisi
	Hambatan komunikasi atau koordinasi antar pihak terkait (guru, pengasuh, direktur).	X	Koordinasi yang baik, didukung oleh struktur pondok yang solid.

Kesimpulan Observasi

Pertanyaan	Jawaban
Kesan umum Anda tentang pelaksanaan PKB	Pelaksanaan PKB di PP. Al-Mashduqiah berjalan baik, terstruktur, dan konsisten. Terdapat budaya kolektif yang kuat dalam upaya peningkatan kompetensi guru, khususnya dalam pengajaran bahasa Arab. Kegiatan PKB menjadi bagian integral dari rutinitas guru dan didukung oleh manajemen pesantren.
Hal-hal positif yang dapat dicatat	Beberapa hal positif antara lain: adanya kegiatan Ta'hil rutin, diskusi ilmiah berbahasa Arab, supervisi pembelajaran, pelatihan internal, dan publikasi karya ilmiah oleh guru. Selain itu, guru dilibatkan dalam pengembangan kurikulum dan media ajar. Kehadiran budaya berbahasa Arab yang kuat juga sangat mendukung.
Tantangan atau hambatan dan pendukung yang ditemui	Hambatan yang ditemui di antaranya adalah keterbatasan waktu guru karena padatnya kegiatan kepesantrenan, keterbatasan fasilitas

	digital, dan belum optimalnya pemanfaatan teknologi pembelajaran. Sementara itu, faktor pendukungnya adalah semangat guru yang tinggi, lingkungan pesantren yang kondusif, serta dukungan penuh dari pengasuh dan pimpinan pondok.
Saran untuk peningkatan strategi PKB	Perlu peningkatan akses terhadap teknologi pendidikan, seperti pengadaan alat digital dan pelatihan e-learning. Perlu juga menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan luar untuk penguatan kapasitas guru. Selain itu, pengembangan model PKB berbasis blended learning dan pelatihan berbasis proyek sangat disarankan.

الملحق ٣: الوثائق

١. المقابلة مع رئيس المعهد ومدير ونائب مدير حلقة المعلمين والمعلمات الإسلامية في المدرسة المعادلة بمعهد المصدوقية



٢. المقابلة مع معلمي اللغة العربية





٣. استراتيجية تنمية المهنية المستدامة



ورش العمل لتدريب المعلمين



إعداد أدوات التعلم



أنشطة الإشراف المجدولة



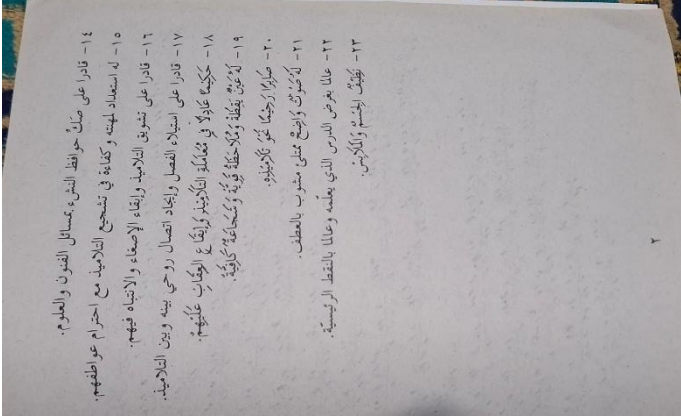
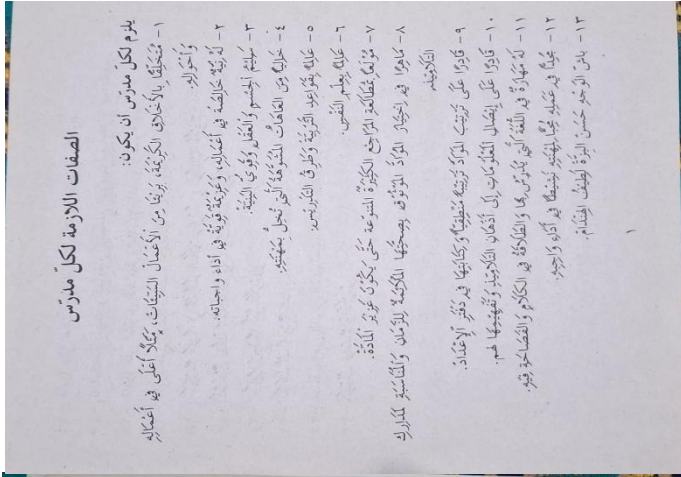
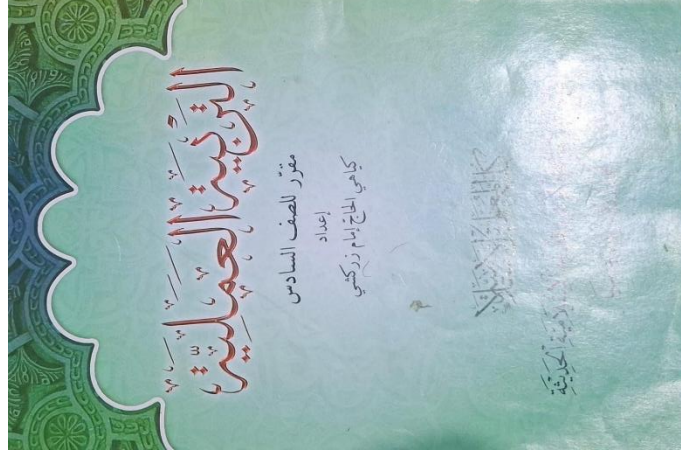
أنشطة التعليم القائم باللغة العربية



أنشطة التأهيل كل أسبوع



أنشطة الإشراف العرضية



هذا الكتاب الإرشادي للمعلم في إعداد خطط التدريس

BAHAN PERSIAPAN :

1. Kelengkapan i dad (RPP)
2. Menyajikan materi dengan baik meliputi materi ajar, metode pembelajaran, sifat guru dan bahasa
3. Koreksian (Kitab Santri)
4. Media Pembelajaran (Wasalul idhof)

Head Office: Ar-Rahman Building Floor 002. Al-Mashduqiah Islamic Boarding School Patokan Kraksaan Probolinggo East Java 67282

DAFTAR GURU SUPERVISI DADAKAN/HIDDEN BULAN JANUARI 2025 (MINGGU KE-3)

NO	HARITANGGAL	NAMA	MAPEL	KELAS	JAM	KETERANGAN	GEDUNG	SUPERVISOR
1	Sabtu, 24 Januari 2025	Ust. Ro'fat Al-Muhtady Billah	Dictation	3C	3	09.00 - 09.40	At - Taubah 002	Ust. Ferry Fendiyanto, M.Pd.
3		Ustd. Zulfat Jannatul Firdaus	Mahfudzat	1D	3	09.00 - 09.40	An - Nur 101	Ust. Eko Budianto, M.Pd.
4		Ustd. Silvia Riadhia	Muhadatsah	1E	5	10.20 - 11.00	An - Nur 103	Ust. Masduji, S.Kom.I.
5	Ahad, 19 Januari 2025	Ust. Saifur Rizal	Tafsir	1C	5	10.20 - 11.00	At - Taubah 009	Ust. Mahfudz Yusuf, S.Pd.I.
6		Ust. Mu'tasim Billah, S.E.	B. Arab	1B	5	10.20 - 11.00	At - Taubah 007	Ust. Akhmad Bashori, M.Pd.
7		Ustd. Robiyatul Adawiyah	Hadist	2E	5	10.20 - 11.00	An - Nur 104	Ust. Masduji, S.Kom.I.
8	Senin, 20 Januari 2025							
9		Ust. Sholihin, S.Pd.	B. Arab	1C	1	07.00 - 07.45	At - Taubah 009	Ust. Basri Arianito, M.Pd.
10		Ust. Anul Yaqin, S.Pd.	Nahwu	2B	2	07.45 - 08.30	At - Taubah 005	
12	Selasa, 21 Januari 2025	Ustd. Himaya	B. Indo	1E	4	09.40 - 10.20	An - Nur 103	
13		Ust. M. Faiz, S.Ag.	Hadist	4B	3	09.00 - 09.40	At - Taubah 001	Ust. Masduji, S.Kom.I.
14		Ust. Gilang Ramadhan	Imla'	2B	1	07.00 - 07.45	At - Taubah 005	Ust. Akhmad Bashori, M.Pd.
15	Rabu, 22 Januari 2025	Ustd. Miftahul Faradina	B. Indo	1D	3	09.00 - 09.40	An - Nur 101	Ust. Asmopur, Lc.
16		Ustd. Wardatul Faizah	Muholarah	2D	2	07.45 - 08.30	An - Nur 102	Ust. Asmopur, Lc.
18		Ustd. Shevina Nazalia	Kutubututrost	1D	5	10.20 - 11.00	An - Nur 101	Ust. Eko Budianto, M.Pd.
19		Ustd. Nur Iftah Mawfidah	T. Islam	1E	5	10.20 - 11.00	An - Nur 103	Ust. Masduji, S.Kom.I.
21		Ustd. Septiana Khoirunnisak	Sharf	2D	2	07.45 - 08.30	An - Nur 102	Ust. Basri Arianito, M.Pd.
22		Ust. Ifan Syfauddin	Mahfudzat	1B	2	07.45 - 08.30	At - Taubah 007	Ust. Akhmad Bashori
23		Ustd. Roqotul Fihriyah	Muholarah	2E	5	10.20 - 11.00	An - Nur 104	Ust. Basri Arianito, M.Pd.

- BAHAN PERSIAPAN :
1. Kelengkapan idad (RPP)
 2. Menyapkan materi dengan baik meliputi materi ajar, metode pembelajaran, sifat guru dan bahasa.
 3. Koreksian (Kitab Santin)
 4. Media Pembelajaran (Wasailul idhoh)



Data Guru Pembelajaran Bahasa Arab

No	NAMA	MAPEL	KELAS	
			PA	PI
1	H. Mahfud Yusuf, S.Pd.I	Nahwu	6B, 5B, 5C,	6C, 6D, 5D, 5E, 5F, 4C, 4D,
2	Tauhid Sa'dullah, LC	Balaghah	6B, 5B, 5C	6C, 6D, 5D, 5E, 5F
3	Masduqi, S.Kom.I	Insya', Mutholaah	6B	
4	Jamiluddin Rifa'ie, S.Kom.I	Tamrin	6B	6C, 6D, 5D, 5E, 5F,
5	Syamsuri, S.H.I	Sharf	4B	4C, 4D
		Balaghah	4B	4C, 4D
		Insya', Mutholaah	5C	
6	Anita Widyawati, S.Pd.I	Insya', Mutholaah		5F
7	Nur Ahmad Silsilah, S.Sy	Insya', Mutholaah		6C
8	Lutfi Maulana, S.Sy	Nahwu	4B	
9	Zainuddin, S.Pd	Insya', Mutholaah		6D
10	Rusmawati, S.Pd	Insya', Mutholaah		5D
11	Moh. Adi Putra, S.Pd.I	Nahwu	3B, 3C	3D, 3E
12	Fathor Rosi, S.E.	Insya', Mutholaah	2C	
13	Nur Syamsiah, S.Pd	Sharf		3D, 3E
14	Sholihin, S.Pd	Tamrin	2B, 2C, 3C, 3B, 5B, 5C	
		Bahasa Arab	1C	
15	Syaichul Mu'min, S.Pd.	Insya', Mutholaah	5B	
		Tarjamah	4B, 3B, 3C	4C, 4D, 3D, 3E
		Tamrin	4B	4C, 4D
16	Sri Endang Rahayu, S.Pd.	Tamrin		2D, 2E
17	M. Saifillah, Sos. S, M.Pd.	Sharf	2B, 2C	
		Insya', Mutholaah	3B, 1C, 1B	
18	Moh. Ainul Yaqin, S.Pd.	Nahwu	2B, 2C	
19	Mukhlis Rahmatullah, S.Pd.	Insya', Mutholaah	4B	
20	Sayyidana Syamsiah, S.Pd.	Insya', Mutholaah		5E
		Bahasa Arab		1D, 1E, 2D, 2E
21	Riska Hasanah, S. E	Insya', Mutholaah		4C
22	Mar'atus Sholihah, S.E	Nahwu		2D, 2E
		Insya', Mutholaah		3D
23	Robiatul Adawiyah, S.E	Khot		2D, 2E, 1E, 1D
		Imla'		1D, 1E
24	Laily Rahmatillah, S.E	Insya', Mutholaah		4D, 3E, 1E, 1D
25	Muhammad Hudhel Sidqi, S.Pd.	Sharf	3B, 3C	
		Insya', Mutholaah	3C	
26	Mu'tasim Billah, S.E	Bahasa Arab	1B, 1C, 2B, 2C	

١٥٠

المدرسة : نكتسا مولد بابا العسط : اليوم : الأربعاء : ١٠

الدرس : المصاحفة
تاريخ التأسيس :
عدد التلاميذ :
عدد المعلمين :
عدد الإداريين :

الموضوع : "البيعا"
المكان : المنور
١٠٢

الفصل الثاني " الحصة = النفاذ

المُعرفاني ١٨٠٠ المستك: جهرى: ريكازط

الاستشارة للحكومة ١٢-٢

الغرض العام
اكساب التلميذات القدرة على فهم
معنى الموضوع " النجاة " من الكتاب

الغرض الخاص، كَسَابُ التِّلْمِيزَاتِ الْعُدَّةُ عَلَى:

١٠ قرآن التفسير في ١٠ حصصه و فضله

٢٠١٢ إجابة الأسئلة عن مضمون الكتاب

لَقَدْ كُنَّا
لِلْكَافِرِينَ
أَعْدَاءً مُبِينِينَ
يَوْمَ يُنْفَخُ
الصُّورُ وَنُفِخُ
بِالسُّورِ الْآخِرَةِ
قُلْ هُوَ
مَعْقُودٌ
بِإِسْمِ رَبِّكَ
الْعَلِيِّ

١٠٤
عن المصنف عن أبيه عن المصنف عن أبيه عن المصنف

في السيرة = الطلاق منه في الغد السيرة

وَمِنْ أَهْلِ الْبَيْتِ	عَلَيْهِمُ السَّلَامَةُ	عَلَيْهِمُ السَّلَامَةُ	وَمِنْ أَهْلِ الْبَيْتِ
-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

[illegible][illegible]

أَدْخُلِ الْقَوْمَ فِي الْبَيْتِ وَاصْطَبِحُوا خُدُودِي الْمَدْرَسَةِ

عَلَى الْمَكْتُوبِ. ثُمَّ أَقْبَمُ أَمَامَ الْقَضَائِي قَائِلًا:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وَعَلَيْكُمْ السَّلَامُ يَا خَيْرَ النَّاسِ وَكَانَ مُحَمَّدٌ

9	3	2
---	---	---

[illegible][illegible][illegible]

١٠٢ حفظه الفضل
انزل من
مكتبة
مكتبة
مكتبة

مِنْكُمْ وَضَعْتُمْ يَدَكُمْ كَمَا مَكَانَ صِرَافِ الْإِنْفِاقِ وَالْكَفَرِ ۚ

من الأذن إلى الأذن

لا تظلموني يا رب
فكافكم
يا رب

Handwritten notes on lined paper, including the word "HAPPY" and various symbols and scribbles.

	١٠	٢٠	٣٠	٤٠	٥٠	٦٠	٧٠	٨٠	٩٠	١٠٠	١١٠	١٢٠	١٣٠	١٤٠	١٥٠	١٦٠	١٧٠	١٨٠	١٩٠	٢٠٠	٢١٠	٢٢٠	٢٣٠	٢٤٠	٢٥٠	٢٦٠	٢٧٠	٢٨٠	٢٩٠	٣٠٠	٣١٠	٣٢٠	٣٣٠	٣٤٠	٣٥٠	٣٦٠	٣٧٠	٣٨٠	٣٩٠	٤٠٠	٤١٠	٤٢٠	٤٣٠	٤٤٠	٤٥٠	٤٦٠	٤٧٠	٤٨٠	٤٩٠	٥٠٠	٥١٠	٥٢٠	٥٣٠	٥٤٠	٥٥٠	٥٦٠	٥٧٠	٥٨٠	٥٩٠	٦٠٠	٦١٠	٦٢٠	٦٣٠	٦٤٠	٦٥٠	٦٦٠	٦٧٠	٦٨٠	٦٩٠	٧٠٠	٧١٠	٧٢٠	٧٣٠	٧٤٠	٧٥٠	٧٦٠	٧٧٠	٧٨٠	٧٩٠	٨٠٠	٨١٠	٨٢٠	٨٣٠	٨٤٠	٨٥٠	٨٦٠	٨٧٠	٨٨٠	٨٩٠	٩٠٠	٩١٠	٩٢٠	٩٣٠	٩٤٠	٩٥٠	٩٦٠	٩٧٠	٩٨٠	٩٩٠	١٠٠٠	١٠١٠	١٠٢٠	١٠٣٠	١٠٤٠	١٠٥٠	١٠٦٠	١٠٧٠	١٠٨٠	١٠٩٠	١١٠٠	١١١٠	١١٢٠	١١٣٠	١١٤٠	١١٥٠	١١٦٠	١١٧٠	١١٨٠	١١٩٠	١٢٠٠	١٢١٠	١٢٢٠	١٢٣٠	١٢٤٠	١٢٥٠	١٢٦٠	١٢٧٠	١٢٨٠	١٢٩٠	١٣٠٠	١٣١٠	١٣٢٠	١٣٣٠	١٣٤٠	١٣٥٠	١٣٦٠	١٣٧٠	١٣٨٠	١٣٩٠	١٤٠٠	١٤١٠	١٤٢٠	١٤٣٠	١٤٤٠	١٤٥٠	١٤٦٠	١٤٧٠	١٤٨٠	١٤٩٠	١٥٠٠	١٥١٠	١٥٢٠	١٥٣٠	١٥٤٠	١٥٥٠	١٥٦٠	١٥٧٠	١٥٨٠	١٥٩٠	١٦٠٠	١٦١٠	١٦٢٠	١٦٣٠	١٦٤٠	١٦٥٠	١٦٦٠	١٦٧٠	١٦٨٠	١٦٩٠	١٧٠٠	١٧١٠	١٧٢٠	١٧٣٠	١٧٤٠	١٧٥٠	١٧٦٠	١٧٧٠	١٧٨٠	١٧٩٠	١٨٠٠	١٨١٠	١٨٢٠	١٨٣٠	١٨٤٠	١٨٥٠	١٨٦٠	١٨٧٠	١٨٨٠	١٨٩٠	١٩٠٠	١٩١٠	١٩٢٠	١٩٣٠	١٩٤٠	١٩٥٠	١٩٦٠	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٩٠	٢٠٠٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٣٠	٢٠٤٠	٢٠٥٠	٢٠٦٠	٢٠٧٠	٢٠٨٠	٢٠٩٠	٢١٠٠	٢١١٠	٢١٢٠	٢١٣٠	٢١٤٠	٢١٥٠	٢١٦٠	٢١٧٠	٢١٨٠	٢١٩٠	٢٢٠٠	٢٢١٠	٢٢٢٠	٢٢٣٠	٢٢٤٠	٢٢٥٠	٢٢٦٠	٢٢٧٠	٢٢٨٠	٢٢٩٠	٢٣٠٠	٢٣١٠	٢٣٢٠	٢٣٣٠	٢٣٤٠	٢٣٥٠	٢٣٦٠	٢٣٧٠	٢٣٨٠	٢٣٩٠	٢٤٠٠	٢٤١٠	٢٤٢٠	٢٤٣٠	٢٤٤٠	٢٤٥٠	٢٤٦٠	٢٤٧٠	٢٤٨٠	٢٤٩٠	٢٥٠٠	٢٥١٠	٢٥٢٠	٢٥٣٠	٢٥٤٠	٢٥٥٠	٢٥٦٠	٢٥٧٠	٢٥٨٠	٢٥٩٠	٢٦٠٠	٢٦١٠	٢٦٢٠	٢٦٣٠	٢٦٤٠	٢٦٥٠	٢٦٦٠	٢٦٧٠	٢٦٨٠	٢٦٩٠	٢٧٠٠	٢٧١٠	٢٧٢٠	٢٧٣٠	٢٧٤٠	٢٧٥٠	٢٧٦٠	٢٧٧٠	٢٧٨٠	٢٧٩٠	٢٨٠٠	٢٨١٠	٢٨٢٠	٢٨٣٠	٢٨٤٠	٢٨٥٠	٢٨٦٠	٢٨٧٠	٢٨٨٠	٢٨٩٠	٢٩٠٠	٢٩١٠	٢٩٢٠	٢٩٣٠	٢٩٤٠	٢٩٥٠	٢٩٦٠	٢٩٧٠	٢٩٨٠	٢٩٩٠	٣٠٠٠	٣٠١٠	٣٠٢٠	٣٠٣٠	٣٠٤٠	٣٠٥٠	٣٠٦٠	٣٠٧٠	٣٠٨٠	٣٠٩٠	٣١٠٠	٣١١٠	٣١٢٠	٣١٣٠	٣١٤٠	٣١٥٠	٣١٦٠	٣١٧٠	٣١٨٠	٣١٩٠	٣٢٠٠	٣٢١٠	٣٢٢٠	٣٢٣٠	٣٢٤٠	٣٢٥٠	٣٢٦٠	٣٢٧٠	٣٢٨٠	٣٢٩٠	٣٣٠٠	٣٣١
--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----

[illegible]

1

١	أَمْ عَدَا مِنْ جَمَلٍ مُبِينٍ : كَلَّ مَهْلِكٌ مَعْتَنٍ وَوَقَاهُ ذَٰلِكَ جَانِبُ	٢	البيان الموحى الذي
٢	Kutbungyuk --- إِدَاتٌ مَن شَعَرِي مَعْلَى كَا ؟	٣	صوت أول أفعال التثنية إلى عرب جديد، ثم كتبه الموهوب.
٣	Suara Ajam / Berfotot	٤	
٤	مَرْيَمُ يَمْوُلُ بِالْكَلِمَاتِ الْعَرَبِيَّةِ الْاُخْرَى هَوْنٌ مَن جَانِبُ ذَلِكْ	٥	
٥	جَمَاعَةٌ	٦	
٦	إِسْحَاقُ وَهَارِيعُ	٧	
٧	أَوْشَعِيْبِي	٨	
٨	مَنْ شَعَرِي مَعْلَى كَا ؟ لا إِنْشَى ---	٩	
٩	أَمْ عَدَا مِنْ جَمَلٍ مُبِينٍ : كَلَّ مَهْلِكٌ مَعْتَنٍ وَوَقَاهُ ذَٰلِكَ جَانِبُ	١٠	
١٠	إِسْحَاقُ وَهَارِيعُ	١١	
١١	Tukung Septatu	١٢	
١٢	طَلَبِي مَعْلَى بِالْكَلِمَةِ الْعَرَبِيَّةِ الْاُخْرَى مَرْيَمُ الْاُخْرَى	١٣	
١٣	قَلْبٌ جَمَاعَةٌ > اكتبها على السبورة <	١٤	
١٤	الْكَلِمَةُ الْاُخْرَى : قَلْبٌ جَمَاعَةٌ لا اكتبها على السبورة <	١٥	
١٥	مَنْ شَعَرِي مَعْلَى كَا ؟ لا إِنْشَى ---	١٦	
١٦	طَلَبِي أَمْ عَدَا مِنْ جَمَلٍ مُبِينٍ : كَلَّ مَهْلِكٌ مَعْتَنٍ وَوَقَاهُ ذَٰلِكَ جَانِبُ	١٧	
١٧	إِلَى عَدَا وَوَقَعْتَن ؟	١٨	
١٨	الْكَلِمَةُ الْاُخْرَى : لَقَطٌ > قَلْبٌ جَمَاعَةٌ لا اكتبها على السبورة <	١٩	
١٩	مَنْ شَعَرِي مَعْلَى كَا ؟ لا إِنْشَى	٢٠	
٢٠	أَمْ عَدَا مِنْ جَمَلٍ مُبِينٍ : كَلَّ مَهْلِكٌ مَعْتَنٍ وَوَقَاهُ ذَٰلِكَ جَانِبُ	٢١	

١	قَلْبٌ	٢	البيان الموحى الذي
٢	قَلْبٌ أَنْ يَمْشُوا أَنْ رُبَيْبٌ يَمْشِي ، أَرْبَعٌ أَنْ أَسْنَا الْاُخْرَى مَشِي .	٣	صوت أول أفعال التثنية إلى عرب جديد، ثم كتبه الموهوب.
٣	مَا عَدَا ؟ > صَرْفَةُ الْاُخْرَى <	٤	
٤	Bunay Bro ---	٥	
٥	أَحْسَنَتْنِ ، مَعْلَى بِاللُّغَةِ الْعَرَبِيَّةِ الْاُخْرَى "الْبَيْتُ" إِدَاتٌ	٦	
٦	مَنْ شَعَرِي مَعْلَى كَا ؟ قَلْبٌ جَمَاعَةٌ الْاُخْرَى	٧	
٧	الْبَيْتُ كَا --- > اكتبها على السبورة <	٨	
٨	قَلْبٌ أَذْ شَعَرِي مَعْلَى كَا ؟ اَرْبَعٌ أَنْ أَرْبَعٌ الْاُخْرَى كَلْبُ	٩	
٩	جَمَلٌ كَا ؟	١٠	
١٠	الْكَلِمَةُ الْاُخْرَى : قَلْبٌ جَمَاعَةٌ قَلْبٌ جَمَاعَةٌ لا اكتبها على السبورة <	١١	
١١	طَلَبِي مَعْلَى مَعْلَى مَعْلَى كَلِمَةٍ قَلْبٌ جَمَاعَةٌ لا إِنْشَى ---	١٢	
١٢	لا ---	١٣	
١٣	طَلَبِي ، أَمْ عَدَا مِنْ جَمَلٍ مُبِينٍ : كَلَّ مَهْلِكٌ مَعْتَنٍ وَوَقَاهُ ذَٰلِكَ جَانِبُ	١٤	
١٤	مَنْ شَعَرِي مَعْلَى كَا ؟	١٥	
١٥	Meniru	١٦	
١٦	أَحْسَنَتْنِ ، مَعْلَى بِالْكَلِمَاتِ الْعَرَبِيَّةِ الْاُخْرَى مَشِي .	١٧	
١٧	قَلْبٌ جَمَاعَةٌ شَرْيَحٌ > اكتبها على السبورة <	١٨	
١٨	الْكَلِمَةُ الْاُخْرَى : قَلْبٌ جَمَاعَةٌ لا اكتبها على السبورة <	١٩	
١٩	مَنْ شَعَرِي مَعْلَى كَا ؟ لا إِنْشَى ---	٢٠	
٢٠	لا ---	٢١	

العرض والد ربط

ملخص السيرة

٢٠٦ ديسمبر ٢٠٢٤

المطالبة

٢٣ جمادى الآخرة ١٤٤٦

البيضاء

المفردات

١- قلعة - شبيح -

٢- قوفاة : صورة الدخانية

٣- إسكاف : صناديق الأخوية

٤- الخناج : المصنوعة

٥- أكل - ياكل

مفردات السيرة

الوقت (سناديا)

إسكاف

التوقيع

المعلم

الدعوة

بني

فعلنا مولانا بلقيس

البيضاء

MOO KODIMATOR

MOO KODIMATOR

الإسادة المحترمة

أشركت إشفاقاً أمام السيرة

٢- لم يبق أحسن من كلهم يكفون من الأسرار ليس الجعة في سيرة

الحكم. وأما من يملك أنفك فليس بالوحيه كما. ولا يملك

سلك من السلك

٣- فحتمت دروساً بقراءة الحنك

٤- الحنك للورث العالمة

٥- يكتفون على السيرة

٦- اللعنة منكم ويكفون عليه

٧- فتم القام عليكم ورضي الله وكرامته

السيرة الذاتية

١ - المعلومات الشخصية



الاسم : محمد هذيل صدقي

مكان وتاريخ الميلاد : فروبولنجو، ٥ ديسمبر ١٩٩٨

الجنسية : إندونيسية

الوالد : علي وفا بدري حسين

الوالدة : قارنة عين الرشيدة

العنوان : كركسأن، فروبولنجو، جاوى الشرقية

رقم الجول : ٠٨١٢٥٢٨٢٩٤٠٥

البريد الالكتروني : hudhelmuhammad@gmail.com

ب - المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	العام الدراسي
مدرسة الابتدائية الحكومة كابن أكغ ٢	٢٠٠٤ - ٢٠١٠
مدرسة المتوسطة المصدوقية فروبولنجو	٢٠١٠ - ٢٠١٣
مدرسة العالية المصدوقية فروبولنجو	٢٠١٣ - ٢٠١٦
الجامعة الإسلامية دار اللغة والدعوة بانقيل-باسوروان — قسم تعليم اللغة العربية	٢٠١٦ - ٢٠٢٠

