

الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية
(دراسة وصفية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار)



رسالة الماجستير

إعداد

محمد فطريان ريسفيندي

رقم التسجيل : ١٣٧٢٠٠٨٨

قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

٢٠١٥

الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية
(دراسة وصفية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار)

رسالة الماجستير

هذه الرسالة تقدم إلى جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج
لاستفتاء شرط من شروط الحصول على درجة الماجستير
في تعليم اللغة العربية

إعداد

محمد فطريان ريسفيندي

رقم التسجيل : ١٣٧٢٠٠٨٨



قسم تعليم اللغة العربية

كلية الدراسات العليا

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

أغسطس ٢٠١٥

موافقة المشرف

بعد الاطلاع على رسالة الماجستير التي أعدته الطالب:

الاسم : محمد فطريان ريسفيندي

رقم التسجيل : ١٣٧٢٠٠٨٨

العنوان : الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية

دراسة وصفية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار

وافق المشرف على تقديمها إلى مجلس المناقشة.

مالانج، ٦ أغسطس ٢٠١٥

المشرف الأول،

الدكتور ويلدانا وارغاديناتا

رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٣١٩١٩٩٨٠٣١٠٠١

مالانج، ٦ أغسطس ٢٠١٥

المشرف الثاني،

الدكتور نور حسن عبد الباري

رقم التوظيف:-

الاعتماد

رئيس قسم تعليم اللغة العربية

الدكتور ولدانا ورغاديناتا

رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٣١٩١٩٩٨٠٣١٠٠١

إقرار الطالب

أنا الموقع أدناه، وبياناتي كالتالي:

الاسم الكامل : محمد فطريان ريسفيندي

رقم التسجيل : ١٣٧٢٠٠٨٨ :

العنوان : الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية

دراسة وصفية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي
بليتار

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

هذا، و حررت هذا الإقرار بناء على رغبتني الخاصة ولا يجبرني أحد على ذلك.

باتو، ٧ أغسطس ٢٠١٥ م.

الطالب المقر،

محمد فطريان ريسفيندي

الموافقة والاعتماد من لجنة المناقشة

إنّ رسالة الماجستير تحت العنوان: الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية
دراسة وصفية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار.
التي أعدها الطالب:

الإسم : محمد فطريان ريسفيندي

رقم التسجيل : ١٣٧٢٠٠٨٨

قد دافع الطالب عن هذه الرسالة أمام مجلس المناقشة وتقرر قبولها شرطا للحصول على درجة
الماجستير في تعليم اللغة العربية، وذلك في يوم الثلاثاء، بالتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠١٥.
ويتكون مجلس المناقشة من السادات:

- | | |
|---------------|---|
| رئيسا ومناقشا | ١- الدكتور مفتاح الهدي, الماجستير
رقم التوظيف: ١٩٧٣١٠٠٢٢٠٠٠٣١٠٠٢ |
| مناقشا | ٢- الدكتور منير العابدين
رقم التوظيف: ١٩٧٢٠٤٢٠٢٠٠٢١٢١٠٠٣ |
| مشرفا ومناقشا | ٣- الدكتور ويلدانا وارغاديناتا
رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٣١٩١٩٩٨٠٣١٠٠١ |
| مشرفا ومناقشا | ٤- الدكتور نور حسن عبد الباري
رقم التوظيف: - |

اعتماد

عميد الدراسات العليا

الاستاذ الدكتور بحر الدين

رقم التوظيف: ١٩٥٦١٢٣١١٩٨٣٠٣١٠٣٢

الشعار

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ * ۞



*سورة المجادلة: ١١

الإهداء

أُهدى هذه الرسالة إلى:

١. أمي (ستي مباينة) وأبي (محمد أنصار حميد). أحبهما طوال عمري . ما عندي جزاء لكما إلاّ دعائي كل يوم " ربّ اغفر لي ولوالدي وارحمهما كما ربّيتني صغيراً" آمين.
٢. أخي الصغير محمد إسفاء المفلوح.

مستخلص البحث

ريسفيدي، محمد فطريان. ٢٠١٥. الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية دراسة وصفية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار. رسالة الماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم تعليم اللغة العربية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج. المشرف الأول: لدكتور الحاج ويلدانا وارغاديناتا، والمشرف الثاني: الدكتور نور حسن عبد الباري.

الكلمات الأساسية: الإدارة الإستراتيجية، كفاءة المعلمين، المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار.

المعلم هو الروح في عالم التربية. نجاح التعليم يؤثر بجودة المعلمين. المعلم له الجودة والكفاءة العالية والعامقة سينتج التلاميذ الجيدة في كفاءتها. مكانة المعلم والإجراء لترقية كفاءة المعلم مهم لأداء التلاميذ ذوالكفاءة الجيدة. تنفيذ البرنامج والأنشطة لترقية كفاءة المعلمين على حسب الدور إما على طبقة الأهلي أو المحلي أوالبلادي. المدرسة تقام البرنامج لترقية كفاءة المعلمين بمراقبة رئيس المدرسة على حد المحلي. وهذا مهم ليحافظ جودة التعليم ولحصول التلاميذ ذوالكفاءة. لتحقيق ولأداء المعلم ذوالكفاءة مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار تعمل البرنامج الإستمرارية لحصول هذه الأهداف.

يهدف هذا البحث إلى معرفة الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار، كيفية التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار.

المنهج المستخدم لهذا البحث هو المنهج الوصفي التحليلي. والبيانات في هذا البحث فهي نتائج المقابلة والملاحظة والتحليلها والمناقشتها الذي قد عمل الباحث مع المدير المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار والوكيلها وكذلك الملاحظة حول الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في تلك المدرسة والوثائق لجمع البيانات. أدوات البحث المستخدم في هذا البحث هي الملاحظة والمقابلة والوثائق.

وأما نتائج هذا البحث فتخلص الباحثة فيما يلي: أن مدرسة الثانوية الإسلامية وليعي بليتار تطبيق الإستراتيجية لترقية كفاءة المعلميها من جميع المجال الأربعة يعني من جهة

كفاءة التربوي وكفاءة الشخصية وكفاءة الإجتماعية وكفاءة المهنية كافة. وأما عن كيفية التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية المدرسة تبدء من ناحية المشاهدة والتقويم ثم التقرير واعطى العلاج. وأنواع الأنشطة هي الرقابة ومجموعة العمل للمعلم الدرس ومجموعة العمل للمدير المدرسة وذلك التحسين يعمل بطريقة الإستمرار.

والمقترحات على مدير المدرسة هي أن جودة التلاميذ يؤثر على جودة المعلم ونجاح التلاميذ يؤثر على مهنية المعلم. دور المعلم مهم لتشكيل هوية التلاميذ سوى العلوم والمعرفة هم يحتاجون إلى الأسوة. المعلم له الجودة الجيدة يساعد التلاميذ في تطوير العقليتها والروحها. لذلك لابد للمؤسسة التربوية أن يرتقي وتحسن معيار الكفاءة المعلمين على حسب الدور وبالإستمرار. على الأقل في عملية تطوير كفاءة المعلم يهتم على العناصر الثلاثة فهي التعهد من الرئيس المدرسة، والإنسان العالم والمتخصص في مهارته، والنقود والمال.

ABSTRACT

Risfendi, Mohamad Fitriani. Teacher Management Strategy Competence Enhancement Arabic State Islamic Senior High School Wlingi Blitar. Thesis, Arabic Language Study Program, Graduate School, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: (1) Dr. H. Wildana Wargadinata, M.Ag (2) Dr. H. Nur Hasan Abd. Barri, MA

Keywords : *Strategic Management, Competency Educators, State Islamic Senior High School Wlingi Blitar.*

Teacher is like the soul for the world of education . The success of education is influenced by the quality of a teacher. Teachers who have sufficient quality and competence will produce qualified learners either. The teachers and their efforts to increase competence are required in maintaining the quality of learners.

Efforts to improve the quality of teacher competence can be done nationally, regionally and locally. On a local basis to increase the competence of teachers can be done by the school under the guidance and monitoring of the principal. Efforts to improve teacher competence theoretically and practically have very important benefits, especially in improving the quality of education. In line with this, the government has established eight national education standards. One of them is professional standard.

To obtain professional teachers, including teachers of Arabic, Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Blitar perform a variety of programs and sustained effort to enhance the quality competence of learners.

This research was conducted in order to determine management strategies undertaken State Islamic Senior High School Wlingi Blitar in improving the competence of the Arabic language educators. And to find out how the planning, organization, implementation and oversight conducted Wlingi Islamic Senior High School in improving the competence of the Arabic language educators.

This study uses descriptive qualitative research design analysis. The data of this research is the result of description and analysis of management strategies for improving the quality and competence of the Arabic language educators in State Islamic Senior High School Wlingi Blitar. The data source is the result of interviews with the head of State Islamic High School Wlingi Blitar along with representatives in the field of Arabic language curriculum and educators. The data was collected by using observation, interviews and documentation as the data amplifier.

The results from this study is that in improving the quality and competence of the Arabic language educators State Islamic Senior High School Wlingi Blitarattention and develop the four branches, namely teachers' competence in pedagogic competence, personal competence, social competence and professional competence. In the application of measures to increase the competence of educators starting from the observation problem, diagnosis and analysis as well as giving decisions and solutions. As for other forms of activities undertaken in improving the competence of the Arabic language educators are Seminar, Workshop, Meeting service, MGMP, KKG, and MKKS.

It is suggested to principals and education officials to always sensitive in upgrading all elements of education including educators. The emergence of a reliable student starts from qualified teachers. Decision-making is important for education because administrators in decision making has an important role in motivating, leadership, communication, coordination and organizational change. Teachers require professional training to increase their knowledge and skills. And the training that would be more useful if teachers have high morale and motivation, and motivation is influenced from the model of leadership and school management.

ABSTRAK

Risfendi, Mohamad Fitriani. 2015. Manajemen Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Bahasa Arab Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Blitar. Tesis, Program Studi Pendidikan Bahasa Arab, Sekolah Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (1) Dr. H. Wildana Wargadinata, M.Ag (2) Dr. H. Nur Hasan Abd. Barri, MA

Kata Kunci: *Manajemen Strategi, Kompetensi Pendidik, Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Blitar.*

Guru ibarat ruh bagi dunia pendidikan. Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh kualitas dan mutu seorang guru. Guru yang mempunyai mutu dan kompetensi yang memadai akan menghasilkan peserta didik yang bermutu juga. Keberadaan guru dan usaha-usaha peningkatan kompetensinya sangat dibutuhkan dalam menjaga mutu peserta didik.

Usaha peningkatan kualitas kompetensi guru dapat dilakukan secara nasional, regional maupun lokal. Dalam skala lokal peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan oleh sekolah dibawah arahan dan monitoring kepala sekolah. Usaha peningkatan kompetensi guru secara teoritis dan praktis memiliki manfaat yang sangat penting terutama dalam peningkatan kualitas pendidikan. Sejalan dengan ini, pemerintah telah menetapkan delapan standar nasional pendidikan dimana didalamnya terdapat standar tenaga didik.

Untuk memperoleh guru yang profesional termasuk guru Bahasa Arab Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Blitar melakukan program dan berbagai usaha yang berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kompetensi tenaga didik.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui manajemen strategi yang dilakukan Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Blitar dalam meningkatkan kompetensi pendidik bahasa arab. Dan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, organisasi, pelaksanaan serta pengawasan yang dilakukan Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Blitar dalam meningkatkan kompetensi pendidik bahasa arab.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian analisis deskriptif kualitatif. Data penelitian ini berupa hasil diskripsi dan analisis mengenai manajemen strategi peningkatan mutu dan kompetensi pendidik bahasa arab di Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Blitar. Adapun sumber datanya berupa hasil wawancara dengan kepala Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Blitar beserta wakilnya dibidang kurikulum dan pendidik bahasa arab. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai data penguat.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa dalam meningkatkan mutu dan kompetensi pendidik bahasa arab Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Blitar memperhatikan dan mengembangkan empat cabang kompetensi pada guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dalam penerapan tindakan peningkatan kompetensi

pendidik dimulai dari pengamatan masalah, diagnosa dan analisis serta pemberian keputusan dan solusi. Adapun bentuk-bentuk kegiatan yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi pendidik bahasa arab adalah Seminar, Workshop, Rapat dinas, MGMP, KKG, serta MKKS.

Disarankan kepada kepala sekolah dan petinggi pendidikan untuk selalu peka dalam melakukan peningkatan seluruh elemen pendidikan termasuk didalamnya pendidik. Munculnya siswa yang handal dimulai dari guru yang bermutu. Pengambilan keputusan penting bagi administrator pendidikan karena dalam pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi dan perubahan organisasi. Guru membutuhkan pelatihan profesional untuk menambah wawasan dan ketrampilan mereka. Dan pelatihan itu akan lebih bermanfaat lagi jika guru mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi, dan motivasi itu dipengaruhi dari model kepemimpinan dan manajemen sekolah.



كلمة الشكر والتقدير

الحمد لله رب السموات والأرض ورب العالمين على كل حال، وأشكره على نعمه وفضله المتوال، وأسأله جزيل النوال، والثبات في الحال والمآل. الصلاة والسلام دائمان متلازمان على رسولنا محمد بن عبد الله خير الصابرين الشاكرين المختار، وعلى آله وأصحابه الأطهار، والتابعين ومن تبعهم إلى يوم الدين بإحسان، أما بعد:

وقد منّ الله علي بالانتهاء من إعداد هذا البحث، فله سبحانه ألهم بالحمد والثناء، فلك الحمد يا ربي حتى ترضى، على جزيل نعمك وعظيم عطائك ويشرفني. بعد حمد الله تعالى أن أيقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الذين كان لهم فضل في إخراج هذا البحث إلى حيز الوجود ولم يبخل أحدهم بشئٍ طلبت، ولم يكن يحدهم إلا العمل الجاد المخلص. ومنهم:

البرفيسور الدكتور الحاج موجيا راهرجو، مدير جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج.

١. البرفيسور الدكتور الحاج مهيمن، مدير الدراسة العليا والدكتور الحاج ولدانا ورغاديناتا، الماجستير رئيس قسم تعليم اللغة العربية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج.

٢. الدكتور الحاج ولدانا ورغاديناتا، بصفته المشرف الأول الذي أفاد الباحث علمياً وعملياً ووجه خطواته في كل مراحل إعداد هذا البحث منذ بداية فكرة البحث حتى الإنهاء منه، فله من الله خير الجزاء والبركة ومن الباحث عظيم الشكر والتقدير.

٣. الدكتور نور حسن عبد الباري، بصفته المشرف الثاني، فحقاً يعجز لساني عن شكره وتقديره فقد قدم للباحث كل العون والتشجيع طوال فترة إعداد هذا البحث فلم يبخل بعلمه ولم يضق صدره يوماً عن مساعدة الباحث وتوجيهه، وكان لتفضله

بمناقشة هذا البحث أكبر الأثر في نفس الباحث فله مني خالص الشكر والتقدير
ومن الله عظيم الثواب والنعمة.

٤. المدير ومعلمي اللغة العربية مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار الخاص
الأستاذ الحاج محمودي الماجستير والذين هم ناصرون الباحث في بحث العلمي
ويخبرون في المعلومات.

٥. أساتيذي وأستاذاتي المحبوبين منذ صغري إلى كبري. الذي لا يمكنني أن أذكرهم
واحدا فواحدا. أشكرهم شكرا كثيرا على جميع العلوم التي قد علمتموني وعسى أن
تكون علوما نافعة... آمين.

هذا، والله أسأل أن تكون أعمالهم مقبولة ومثابة، وتكون رسالة الماجستير هذه
نافعة ومفيدة للعباد والبلاد، آمين.

مالانج، ٨ أغسطس ٢٠١٥ م.

الباحث،

محمد فطريان ريسفيندي

رقم التسجيل : ١٣٧٢٠٠٨٨

محتويات البحث

الصفحة

أ	موافقة المشرف	١
ب	إقرار الطالب	١
ج	الموافقة والاعتماد من لجنة المناقشة	١
د	الشعار	١
هـ	الإهداء	١
و	مستخلص البحث باللغة العربية	١
ح	مستخلص البحث باللغة الانجليزية	١
ي	مستخلص البحث باللغة الإندونيسية	١
ل	كلمة الشكر والتقدير	١
ن	محتويات البحث	١
ص	قائمة الجداول	١
ق	قائمة الملاحق	١

الفصل الأول : الإطار العام

أ	مقدمة	١
ب	أسئلة البحث	٤
ج	أهداف البحث	٤
د	أهمية البحث	٥
هـ	تحديد البحث	٥
و	الدراسات السابقة	٦
ز	تحديد المصطلحات	٧

الفصل الثاني : الإطار النظري

المبحث الأول

- أ تعريف إدارة الإستراتيجية ٩
- ب العناصر الإدارية الإستراتيجية ١١
- ج فوائد إدارة الإستراتيجية ١٣
- د الاستعداد في التنافس للتربية ١٥
- ه التصور إدارة الاستراتيجية وإدارة العملية ١٦
- و عملية إدارة الاستراتيجية ١٧
- ز إدارة الإستراتيجية وإدارة العملية في التربية ١٩
- ح استراتيجية العملية في بيئة التربية ٢١
- ط الصعوبات التي تواجهها مدير المدرسة في تنمية
كفاءة المعلمين مهنيا ٢٢
- ي إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التعليمية ٢٤
- ك. الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التعليمية ٢٥
- ل. فوائد تطبيق الجودة الشاملة ٢٧
- م. المعوقات العامة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة ٢٧

المبحث الثاني

- أ تعريف كفاءة المعلم ٢٨
- ب أنواع كفاءة المعلم ٢٩
- ج الدور كفاءة المعلم في عملية التعليم ٣٠
- د أهمية كفاءة المعلم ٣٠
- ه تطوير المعلم وكفاءته ٣٤

الفصل الثالث: منهجية البحث

- أ مدخل البحث ٣٥

ج	مصادر البيانات	٣٦
د	أسلوب جمع البيانات	٣٦
هـ	تحليل البيانات	٣٨

الفصل الرابع : نتائج البحث وتحليلها

المبحث الأول : لمحة عن المدرسة

أ	لمحة المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليع بليتار	٣٩
---	--	----

المبحث الثاني : عرض البيانات وتحليلها

أ. الإدارة الاستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية

الحكومية وليعي بليتار	٤٣
-----------------------	----

ب. عرض البيانات الإدارية الإستراتيجية لترقية كفاءة

معلمي اللغة العربية	٦٤
---------------------	----

ج. تحليل البيانات ومناقشتها الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة

معلمي اللغة العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية

وليعي بليتار	٧٢
--------------	----

الفصل الخامس : الخاتمة

أ	ملخص نتائج البحث	٨٧
---	------------------	----

ب	التوصيات والاقتراحات	٨٨
---	----------------------	----

المصادر والمراجع	٨٩
------------------	----

الملاحق	٩١
---------	----

السيرة الذاتية	١١٤
----------------	-----

قائمة الجداول

- الجدول ٤,١ مجموع التلاميذ في آخر ثلاث سنوات ٤٢
- الجدول ٤,٨ نوع تدريب وتطوير الكفاءة للمعلم ٦٥



قائمة الملاحق

- ٩١ موضوع المقابلة
- ٩٣ صورة عملية المقابلة مع مدير المدرسة
- ٩٤ الصورة الجانبية الكاملة عن المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار



الفصل الأول

الإطار العام

أ. مقدمة

المعلم يمثل روح العملية التربوية والأساس الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها وترجمتها إلى واقع ملموس في الحياة فهو الذي يعمل على تنمية القدرات والمهارات عند التلاميذ عن طريق تنظيم العملية التعليمية وتوجيهها واستخدام تقنيات التعليم ووسائله ومعرفة حاجات التلاميذ وطرائق مناقشتهم وتعلمهم وهو عامل أساس في أي موقف تعليمي. لذا أصبح لزاماً على المعلم أن ينمو في مهنته لمواكبة التقدم والتطور باكتساب مهارات متجددة ومعارف متنوعة لتعديل الخبرات القديمة بأخرى جديدة ومتابعة الأساليب التربوية الحديثة والإلمام بالوسائل التعليمية المفيدة وكيفية استغلالها في إثارة التلاميذ وتوجيههم ومساعدتهم كيف يفكرون ويستفيدون من دروسهم مع إدراك حاجاتهم وتفهم دوافعهم نحو فهم الحقائق وتفسير الظواهر وتحليل العناصر حتى تتحقق الأهداف التربوية المنشودة التي هي أساس العملية التعليمية.

إن مهنة المعلم من أخطر المهن وأكثرها مسؤولية لأن المعلم في الواقع هو الذي يعد للأمة أجيالها القادرين على القيام بأعباء العمل والبناء والتنمية في جميع المجالات التي تحتاجها الأمة لذلك فإن المسؤوليات التي تحملها المعلم تتطلب أن تتوفر فيه كفايات معينة تجعله قادراً على تحمل هذه المسؤوليات والوفاء بمتطلباتها. لذا فإن مدير المدرسة عليه واجبات كبيرة في تطوير المعلمين وتنمية قدراتهم من خلال الكفايات التعليمية التي تشمل جانبين مهمين هما: الجانب المعرفي، والجانب السلوكي.

وفقا على خطاب رسمي محمد عين على إنتاج البحث حسييري السانة ٢٠١١ أن بعض الأسباب في تخفيض التعليم اللغة العربية هي نقص المصداقية في نفس المدرسي اللغة العربية. ٧٠% مدرس اللغة العربية من جنس الجامعية لكن ٥٣% منه متخرج من قسم تربية دين الإسلام ليس من قسم تعليم اللغة العربية. فطبعاً، رئيس المدرسة نحو المسؤول يتأثر في الإدارة حينما يحدد اتجاه تعليم اللغة العربية. ولازم أن يحاول ترقية كفاءة المعلمين يعنى رئيس المدرسة لها الالتزام العامق في تعليم اللغة العربية .

المعايير الوطني لتربية تذكر فيها معيار المحتوى، ومعيار الإجراءات، ومعيار كفاءة المتخرج، ومعيار المدرسين، ومعيار الخزان، ومعيار الإدارة، ومعيار التمويل، ومعيار التقييم . إهتمام عامق للمدرسين من ناحية الكفاءة والإحترافية كان شىء مهمّة لحصول أغراض التربية. أمام المدرس مسؤولية كبيرة، جودة الكفاءة، وفاء الوالد والمجتمع والأمرء. البرنامج لتربية كفاءة جودة المعلمين لايزال يقام بمؤسسة تربية. وفي وراء ذلك، لابد لمؤسسة التربية أن تقدم الإستثمارات الدّورياً للمعلمين لكي جودة التربية ونواتجها تحتفظ وإلاّ التربية هي فاشل.

في الواقع، تحويل المنهج يمشي بالمرور. ابتداء من المنهج ١٩٩٤ إلى الآن مثلاً، والأجداد يعنى المنهج ٢٠١٣ وفيه كثير من الإنتزاع، الإنتزاع لمعلم أولطالب. بنسة لمعلم لابد أن يملك الكفاءة الجيدة وكذلك لطالب لابد أن يملك الكفاءة الجيدة حينما هو ينتهي من عملية الدروس، بما فيه الكفاءة على المادة اللغة العربية. لا ينال نتيجة الطلاب الجيدة إلا بوسيلة المعلمين التي لها الكفاءة الجيدة أيضاً. الإدارة لتربية كفاءة المعلمين

Moh.ainin, *Fenomena Demotivasi Dalam Pembelajaran Bahasa Arab Di Madrasah*, Pidato Pengukuhan Guru Besar (Malang: Universitas Negeri Malang,2011).

Muhaimin, dan Suti'ah, *Manajemen Pendidikan:Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Cet.3. (Jakarta;Kencana,2011),hlm.181.

أصبحت شيء مهمّة. إجراء إدارة رئيس المدرسة هو محاولة ونتيجة رئيس المدرسة لتحقيق إدارة المدرسة لحصول أغراض التربية على نحوى الفعال، والمنتج، والمساءلة. لابد للمؤسسة التربية أن يرتقي وتحسن معيار الكفاءة المعلمين على حسب الدور. لأن النتيجة التربية يآثر بواسطة رئيس المدرسة في الإدارة والتمكين كلّ من يوجد فيها، بما فيها تطوير المعلمين. وفي هذا الصدد ترقية الإنجازات والعمل تستطيع أن تقام بترقية أحوالية المجتمع في المدرسة وتشكل الإدارة الجيدة. لازم لرئيس المدرسة أن تتطوّر كفاءة المعلمين وجودتها لنيل الفعالية في عملية تعليم الدراسة. تطوير المعلمين تتكون من : التخطيط والتدبير التدريب والتنمية الترويج والتحويل والتعويضات والتقييم.

مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار هي من إحدى المدارس في منطقة إدارية بليتار التي لها البعثة لتقدم تشكل التعليم بالإبتكار وتطبع المتخرجين لها الجودة الجيدة كافة وتستند على أساسية الدين. الملاحظة الأولى تدل على البيان أنّ اهتمام رئيس المدرسة وبعض المدرّس فيها عن التعليم والتطوير اللغة العربية كبيرة وجيدة. يبنى المساكن للطلاب في المدرسة وعلم عن التعليم اللغة العربية.

يهدف مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار لإنتاج الطلاب المختص في العلوم والعلوم الإسلامية الكافة. ولتحقيق هذه الأهداف مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار أجاد وأحسن كفاءة المعلمين. وكذلك بنسبة اللّغة الأجنبية على سبيل المثال اللغة العربية فأحسن المدرسة كفاءة معلمي اللغة العربية.

Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta:Pt Bumi Aksara, 2011) hlm. 17

Mulyasa, *Manajemen*, hlm.63.

Mulyasa, *Manajemen*, hlm.64.

ويضمّ من هذه الحالة ينسحب الباحث ليختار ويبحث هذه المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار وكشف كيفية وإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلّمي اللّغة العربيّة. ويمكن للمدرسة الثانوية الإسلامية الأخرى أخذ المنافع من هذا البحث وعملية إدارة الإستراتيجية. ومنذ وقت طويل لم يكن البحث العلميّ يقام بهذا المدرسة. فرأى الباحث أنه يحمل المنافع الكثيرة ولذلك يأخذ الباحث الموضوع "الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلّمي اللّغة العربيّة" في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار.

ب. أسئلة البحث

بناء على ما سبق، فالباحث يحدد هذا البحث على الأمور التالية كما يلي :

١. ما هي إستراتيجية المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار في ترقية كفاءة معلّمي اللّغة العربيّة ؟
٢. كيف تخطيط المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار وتنظيمها وتنفيذها ومراقبتها في ترقية كفاءة معلّمي اللّغة العربيّة ؟

ج. أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن :

١. الإستراتيجية مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار في ترقية كفاءة معلّمي اللّغة العربيّة.
٢. التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار في ترقية كفاءة معلّمي اللّغة العربيّة.

د. أهمية البحث

يرجو الباحث أن يفيد هذا البحث إفادة علمية و تطبيقية :

فوائد تطبيقية

تحسين تعليم اللغة العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار عاما. وتزيد المعلومات لدى المدرسة الأخرى في إصلاح إدارة ترقية كفاءة معلّمي اللغة العربية.

فوائد نظرية

تغنية المعلومات الجديدة في عملية إدارة ترقية كفاءة معلّمي اللغة العربية وتكثير الطرق وكيفية لترقية كفاءة معلّمي اللغة العربية ويعرفون جميع مدرسي اللغة عن أهميتها.

هـ. تحديد البحث

في هذا البحث العلمي، حدّد الباحث بحثه لئلا يطول الكلام إلى ما يتعلق بهذا الموضوع. فيعرض عن الأهداف التي أنشئ هذا البحث لأجلها. وهي كما يدرك فيما يلي :

الحدود الموضوعية

موضوع هذا البحث يعني الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلّمي اللغة العربية دراسة وصفية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار. يبحث الباحث عن عملية إدارة ترقية كفاءة معلّمي اللغة العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار. ويشتمل الموضوع بالعناصر الأساسي يعني التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة. والمراد بها: التخطيط : عملية لأغراض خاصة وتعيين الإستراتيجيات والطرائق والتكنيك لحصول الأهداف منها.

التنظيم : وظيفة ثانية في الإدارة ويعرف بعملية التركيب والتنظيم يتمسك على الأهداف والمصادر والبيئة.

التنفيذ : الأعمال المباشرة ليحرك الأعضاء لكي يعمل على أهداف الاخاصة.

المراقبة : عملية يشاهد ويناظر باستمرار عن كل التنفيذ الذي ركب من قبل ويعطي العلاج حينما يوجد الخطاء.

الحدود المكانية

المكان الذي حدد الباحث في بحثه هو مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار في شارع بطل سوديرمان رقم ٠١ وليعي بليتار.

الحدود الزمانية

الباحث يبحث يتداء من شهر أبريل مارس مايو ٢٠١٥ تقريبا أو حوالي شهرين.

ز. الدراسات السابقة

فتح الرحمن، إدارة الجودة لتطوير احترافية معلّم المدرسة في المعهد (دراسة الحالة المتعددة في مدرسة الثانوية نور الحكيم لومبوك الغربية ومدسة الثانوية إصلاح الديني ومدسة الثانوية معهد الإخلاص تاليووع لومبوك الغربية)، رسالة الماجستير، كلية

الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية الحكومية مالانج، ٢٠٠٨

أراد الباحث أن يجيب نتيجة هذا البحث سؤالين، هما : (١) كيفية تطوير احترافية معلم المدرسة في المعهد، (٢) تطبيق إدارة الجودة لتطوير احترافية معلّم المدرسة في المعهد. ونتيجة ذلك البحث فتدل على أن : (١) تشكيل التطوير احترافية المعلم الذي يقوم بالمعهد هو يتداء من ناحية التجنيد، التدريب، المراقبة، وتصديق الشهادة لمعلم في المعهد

و (٢) تطبيق الجودة يتبداء من خلال تخطيط الجودة والمراقبتها. وتتركز عليه الدراسات السابقة تطبيق والتطوير احترافية معلم بشكل العام أو كل المعلم في المعهد. هناك شيئ متشاوريا يعني المحاولات مؤسسة في ترقية كفاءة المعلم من ناحية طريق الإدارة. واختلف هذا البحث ببحث فتح الرحمن في عدة النواحي، منها: (١) تهدف دراسة فتح الرحمن وصف عن تطبيق إدارة الجودة في المعهد وتطوير احترافية معلّم كلها، أما الهدف الباحث يبحث عن إدارة الإستراتيجية لترقية جودة مدرسي اللغة العربية خاصة.

و. تحديد المصطلحات

الإدارة

فيقصد بالإدارة هنا يعني الإدارة التربية فهي تعليم ترتيب من الحقول التربية التي أجريت من خلال أنشطة التخطيط، التنظيم، اختيار الموظفين، التدريب التنسيق، التواصل التشجيع، وضع الميزانيات، الرقابة، التقييم، وإعداد التقارير بشكل منتظم لتحقيق هدف التعليم الجيد.

الإدارة الإستراتيجية

إدارة الإستراتيجية هي باقة القرارات وإجراءات الإدارة لتحقيق الأهداف في زمان طويل. كفاءة المعلم

٨ الكفاءة الواجبة لدى المعلم لكي يستطيع أن يعلم التلاميذ بالناجح.

ترقية كفاءة المعلم

٩ المحاولة لترقية دراجة الإمتياز من خلال المداخلات والعملية والإنتاج .

مدرّس اللّغة العربيّة

المحترف الذي يخطط ويعمل عملية تعليم اللغة العربية والتقييم الإنتاج ويقوم بالتدريب والتوجيه في المؤسسة التربية الرسمية ويؤخذ المنهج الرسمية .



[http:// everythingelsewastakensoichosethis.blogspot.com/ definisi mutu/](http://everythingelsewastakensoichosethis.blogspot.com/definisi%20mutu/), diakses pada tanggal 6 desember 2014

[http:// tanahsoerga.blogspot.com/pendidik/](http://tanahsoerga.blogspot.com/pendidik/), diakses pada tanggal 6 desember 2014

الفصل الثاني الإطار النظري

المبحث الأول : إدارة الإستراتيجية

أ. تعريف إدارة الإستراتيجية

تتعدد الوظائف والعمليات الإدارية، لتشمل، التخطيط، والتنظيم، والتنسيق، والرقابة والتقييم، والتوجيه. المعنى الآخر التخطيط والتنفيذ والمراقبة المصادر التنظيمية لحصول الأهداف المعينة. والإدارة الإستراتيجية تعني عملية المنظمة لتكوين الأهداف المقصودة منها. فهم أو تعريف إدارة الإستراتيجية في جعبته من علم الأدب ليس هناك شعور بأن يعتبر المعيار. هذا هو السبب في تعريف إدارة الإستراتيجية يعتمد على فهم أو تفسير شخص نطاق واسع. إدارة الإستراتيجية هو عبارة من كلمتين تتألف من كلمة الإدارة والاستراتيجية أن لكل منهما مفهومها الخاص، الذي ربط مرة واحدة في المصطلحات غيرت أن يكون مفهومها الخاص. وفقا الحضري النووي (٢٠٠٥ : ١٤٨ - ١٤٩)، مفهوم إدارة الإستراتيجية (أربعة). فكرة أول إدارة الإستراتيجية هي "عملية من القرارات التي تعتبر أساسية وشاملة مع تحديد كيف تطبيقها، المعدة من الإدارة العليا وتنفيذها من جميع المستويات داخل المنظمة لتحقيق أهدافها". من هذا المنطلق، وهناك من الجوانب الأخرى:

١. إدارة الاستراتيجية هي عملية صنع القرارات

Husaini Usman• *Manajemen Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*•(Jakarta:PT.Bumi Aksara)•hlm. 5

Åime Heene• *Manajemen Strategic Keorganisasian Public*• (Bandung: PT Refika Aditama)• hlm 76

٢. القرارات الأساسية وأهمية عموماً فيما يتعلق بالجوانب هامة في حياة المنظمة، ولا سيما الغرض منه وكيفية تنفيذ أو لتحقيق ذلك.
٣. اتخاذ القرار يجب أن يتم، أو على الأقل إشراك الإدارة العليا (مدير المدرسة)، كما أن المسؤولية الرئيسية على نجاح أو فشل المنظمة.
٤. تنفيذ القرارات كاستراتيجية للمنظمة لتحقيق الهدف من هذه الاستراتيجية هو الذي قام به جميع مستويات المنظمة (المدرسة المجتمعية)، وكلها يجب أن تعرف وتنفيذ الدور المناسب للسلطة ومسؤوليات لكل منهما.
٥. يجب أن تنفذ قرار تعيين الإدارة العليا (مدير المدرسة) من قبل المجتمع المدرسي كله في أنشطة/ المهام حيث تركز على الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.
٦. تعريف استراتيجية إدارة هو "تطوير الجهود الإدارية للمنظمات لاستغلال السلطة من الفرص يبدو أن تحقيق الهدف الذي تم تعيينه وفقاً للمهمة محددة سلفاً".

ومع ذلك من المصطلحات أو التعاريف المختلفة يتم توفيرها من قبل الخبراء ويمكن الاطلاع على عقلية إدارة التشابه، وهذا هو المعرفة الذي يجمع بين وظائف الإدارة في اتخاذ القرارات النظام الاستراتيجية، من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية. من المصطلحات أو التعاريف المختلفة التي يمكن أن يكون هناك خلص إلى أن إدارة الإستراتيجية هي فن وعلم صناعة (صياغة)، وتطبيق (تنفيذ) والتقييم (تقييم) القرارات الاستراتيجية بين الوظائف التي تسمح للمنظمة على تحقيق الأهداف المستقبلية.

ب. العناصر الإدارية الإستراتيجية

بناء على تعريف وخصائص يمكن استنتاج أن استراتيجية إدارة لها عدة أبعاد أو

متعددة الأبعاد هو:

أ) أبعاد الزمن والمستقبل التوجيه

ومن المتوقع إدارة الإستراتيجية في صيانة وتطوير وجود منظمة بعيدة النظر إلى المستقبل، والتصرف في استباقية وتوقعية من الظروف المستقبلية التي قد تواجهها. توقع المستقبل وضعت ويعرف بأنه الرؤية التنظيمية سوف تتحقق ٢٥-٣٠ سنة مثلا في المستقبل. ويقال إن الخيال أن تكون فعالة إذا لزم الأمر لذلك وإعطاء الارتياح واحترام الماضي كمقدمة لكتلة الجبهة". بمعنى آخر هو بيان من أهداف المنظمة التي أعرب عنها في المنتجات والخدمات المقدمة، تحتاج إلى معالجة والمجتمع التي تقدم لها الخدمات، والقيم التي الحصول عليها، فضلا عن تطلعات وفي المستقبل. بهذه يمكن أن تفسر على أنها رؤية تنظيمية في وجهة نظر المستقبل في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والتي تؤثر بشكل مباشر على المهمة في الحاضر والمستقبل.

ب) الأبعاد الداخلية والخارجية

الأبعاد الداخلية هي شروط منظمة غير ربحية التعليم في الوقت الحاضر، في شكل نقاط القوة والضعف والفرص والقيود التي يجب أن يكون معروفا بدقة. فمن الضروري للأنشطة التقييم الذاتي مثل باستخدام التحليل الكمي باستخدام الحسابات الحسابات الإحصائية، وذلك باستخدام البيانات الكمية المتاحة في نظام المعلومات الإدارية. ومع ذلك، البيانات الكمية وغالبا ما يكون غير كاف، بسبب ضعف في السجل، والبحث، والبحث السلوك وتطوير البيانات على الماضي. ولذلك، ينبغي التقييم الذاتي لا تعتمد كلياً على البيانات الكمية، كما أنه يمكن أيضا أن يتم ذلك مع التحليل النوعي

باستخدام مجموعة متنوعة من المعلومات النوعية أو البيانات الكمية والبيانات النوعية الجزئي جزئيا. يمكن للتحليل النوعي أن يتم ذلك باستخدام تحليل SWOT^٦. البيئة الخارجية هي في الأساس تحليل بيئة المنظمة المدرسة، والذي يتألف من البيئة التشغيلية، الوطنية البيئية والبيئة العالمية، والتي تغطي جوانب مختلفة أو شروط، من بين الظروف الاجتماعية والسياسية الأخرى، الاجتماعية والاقتصادية، والاجتماعية والثقافية والتقدم وتطور العلم والتكنولوجيا، والعادات، والدين، الخ تنفيذ إدارة الاستراتيجية تحتاج إلى تحديد والاستفادة من المزايا أو نقاط القوة والتغلب على عقبات أو الضعف في المنظمة.

ج. الأبعاد إدارية المصادر

. إدارة الإستراتيجية عن أنشطة الإدارة لا يمكن الهروب من القدرة على الاستفادة من مواردها، من أجل أن تكون متكاملة تنفذ في وظيفة وظائف الإدارة نحو تحقيق الأهداف في كل خطوة من العملية، من أجل تحقيق هدفها من خلال تنفيذ استراتيجيات لتحقيق مهمة منظمة الرؤية المدرسة. تتكون الموارد المتاحة من الموارد المادية على وجه الخصوص في شكل سارة والبنية التحتية، والموارد المالية في شكل تخصيص الأموال لكل برنامج، الموارد البشرية، الموارد التكنولوجيا وموارد المعلومات. يتم تصنيف كل هذه الموارد إلى الموارد الداخلية، والتي في سياق التقييم الذاتي التحليل الداخلي يجب أن يكون حالة معروفة على وجه التحديد.

د. الأبعاد مشاركة الإدارة الأعلى

تبدأ إدارة الإستراتيجية مع إعداد الخطة الاستراتيجية هو السيطرة المستقبلية للمنظمة. وذلك أن وجود وفقا لرؤية يمكن أن تتحقق. يجب أن تكون قادرة على استيعاب جميع

جوانب الحياة التنظيمية التي تؤثر على الوجود في المستقبل هو مسؤولية الإدارة العليا. لأن الخطة الاستراتيجية القرار الرئيسي لا يتم تعريفه ليشمل ولكن يجب أن يتم ذلك بشكل استباقي من قبل الإدارة العليا، لأن جميع الأنشطة لتحقيق ذلك كان مسؤوليته. (هـ) الأبعاد المتعددة القطاعات

إدارة الإستراتيجية كنظام وينبغي أن يستند تنفيذها على وضع المنظمة كنظام. وهكذا، فإنه يعني أن منظمة تكون قادرة على التخطيط لاستراتيجية وخطة العملية إذا لم مرفق أو الاعتماد تابعة لمنظمات أخرى باعتباره رئيسه. في ظل ظروف من الثانوية المدرسة هي تابعة لوزارة التعليم والثقافة يعني عدم وجود سلطة كاملة لتحديد ووضع الرؤية والرسالة والأهداف والاستراتيجيات. المدرسة تعمل لخطة التشغيل والبرنامج السنوي فقط. فمن الواضح أن استراتيجيات الخطة وخطط التشغيل هي الأبعاد المتعددة.

٧

ج. فوائد إدارة الإستراتيجية

أن في تنفيذ إدارة الإستراتيجية في المؤسسة التربية هناك بعض الفوائد التي يمكن أن تعزز الجهود لتحقيق بفعالية وكفاءة. الفوائد التي يمكن استخلاصها هي: أن إدارة الإستراتيجية حدّ من عدم اليقين والتعقيد في التخطيط بوصفها وظيفة الإدارة، وعملية تنفيذ العمل باستخدام جميع المصادر المملوكة فعليا من خلال عملية التي تتكامل مع وظائف الإدارة. وبالتفصيل الفوائد من إدارة الإستراتيجية كما يلي:

١. منظمة التعليم المدرسة باعتبارها المنظمة من العمل لتكون دينامية لأن الخطة الاستراتيجية وخطة التشغيل يجب أن تعدل بشكل مستمر لظروف واقعية

للمنظمة (التحليل الداخلي) والبيئة (التحليل الخارجي) تتغير دائما بتأثير العولمة. وبعبارة أخرى إدارة الإستراتيجية مثل إدارة ومراقبة العمل هو واقعي في دينامياتها، سوف يكون دائما تركز على هدف المهمة واستراتيجية واقعية على أي حال .

٢. تنفيذ إدارة الاستراتيجية من خلال التخطيط الاستراتيجي وتحقيق خطة عملية بمثابة تحكم في استخدام جميع الموارد المتاحة بطريقة متكاملة في تنفيذ وظائف الإدارة، من أجل اتخاذ مكان كعملية فعالية وكفاءة. وهذا يعني بالتالي أن إدارة الاستراتيجية دعم وظائف التحكم، بحيث العملية برمتها هي تحقيق استراتيجية ورؤية تجسيد تجري في الطريقة التي تسيطر عليها ويتم تنفيذ إدارة الإستراتيجية

٣. عن طريق اختيار وتحديد استراتيجية كنهج منطقي، عقلاني ومنهجي، وهو إشارة إلى تيسير صياغة وتنفيذ برنامج العمل. الاستراتيجية المختارة واتفقا على أن تقليل وحتى ينفي الاختلافات والخلافات في تحقيق المزايا التي تهدف إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية .

٤. إدارة الإستراتيجية يمكن أن تكون بمثابة وسيلة لإيصال الأفكار والإبداع والمبادرة والابتكار والمعلومات الجديدة، وكذلك كيفية الاستجابة للتغيرات والتطورات في البيئة التشغيلية، وطنيا وعالميا، لجميع الأطراف وفقا للسلطة والمسؤولية. وبالتالي فإنه من السهل الاتفاق على تغييرات أو تطوير الاستراتيجيات التي سيتم تنفيذها.

٥. إدارة الإستراتيجية كنموذج جديد في منظمة التعليم البيئي، يمكن أن تشجع السلوك الاستباقي لجميع الأطراف للمشاركة وفقا للموقف، سلطة ومسؤوليات كل منهما. وهكذا كل وحدة العمل سوف تسعى للتميز في هذا المجال لتعزيز التميز المؤسسي.

٦. إدارة الإستراتيجية في تنظيم التعليم يتطلب من جميع الأطراف المعنية على المشاركة، والتي يكون لها تأثير على زيادة الشعور بالانتماء والشعور مسؤولة جزئيا والشعور المشاركة. وبعبارة أخرى، يخدم استراتيجية إدارة أيضا لتوحيد الموقف أن النجاح ليس فقط للإدارة العليا، وإنما هو نجاح مشترك أو للمنظمة وحتى بالنسبة للمجتمع الذي تخدمه.

د. الاستعداد في منافسة التربية

المنافسة في عالم التربية أو جانب الآخر هو حق. القادم الجديد يحتل القدرة والتكنولوجيا الجديد، والإرادة ليستولي السوق التربية، والوسائل الكاملة ومعلم الكامل. في عالم الأعمال فإن التحدي الأصعب لمنظمة هو كيف يمكن أن تحقيق إلى عمل كبير ويمكن أن يؤدي في السوق. هذه ليست مهمة سهلة لأنه عندما تقرر أن يغرق في عالم الأعمال عليك أن تكون على استعداد لمواجهة قسوة المنافسة والمنافسين. ومع ذلك كنت تصارع كان الجهد أيضا في الطلب من قبل أطراف أخرى. وبالمثل في مجال التعليم وينبغي أن يكون على استعداد لمواجهة قسوة المنافسة بحيث تعليم يمكننا أن تكون قادرة على المنافسة في الساحة اليوم من العولة والطلب من قبل الطرف الآخر. في مجال التعليم والمنافسة هي شيء طبيعي. ظهور المنافسة هو الحصول على كائن من التعليم الطالب / الطالبة قدر الإمكان. لذلك عادة فقط قادة المؤسسات التعليمية وقوية مستمرة قادرة ذهنيا لمواجهة قسوة المنافسة أو الأزمة في رحلة المدرسة أو الجامعة. المنافسة في الحصول على كائن من التعليم ويرتبط بشكل وثيق مع البراعة رجل الذي يقع في التعليم تعترف

الأذواق السوق واختيار سوق العمل المناسب. أن يكون الكائن التعليمي المخلصين فإنه يجب أن يكون استراتيجية من أجل الحفاظ عليها من أجل عدم الترشح للمنافسين الآخرين. بورنومو (١٩٩٩) الأشياء التي يجب مراعاتها في التعامل مع مثل هذه الأمور:

١. تحليل من المزايا التي تمتلكها الشركات المنافسة يمكنك أن تتعلم من عظمة أو مزايا لديهم.

٢. التحليل أيضا نقاط الضعف الموجودة في أعمالهم. ومن المفيد بالنسبة لك للاستفادة من المنافسين كما الفرص الجديدة التي يمكن أن تقدم للعملاء الخاص بك أو المستهلكين. الأساس من الإستعداد لمسابقة التربية تعني استعداد الجودة لكي جودة التربية مرتفع في كل المجال.

هـ. التصور إدارة الاستراتيجية وإدارة العملية

ريتجراد فانجيل (جامعة هارفارد) لصياغة مفهوم الاستراتيجية على النحو التالي: "إن الإستراتيجية كمنظمة أو وحدة فرعية من منظمة أكبر وهو تصور صريح أو ضمني من قبل المنظمة ذات التعلق في شكل:

١. أهداف الطويلة وأهداف المنظمة.
٢. القيود واسعة والسياسة تحديدها رئيسه، مما يحدد نطاق أنشطة المنظمة المعنية
٣. وأهداف الجماعات خطة وقصيرة المدى التي تنفيذها مع توقع نظرا لإسهامها من حيث تحقيق أهداف المنظمة. الغرض من الاستراتيجية هو للحفاظ على أو تحقيق موقف ميزة بالمقارنة مع المنافسين. المنظمة لا يزال يجب أن تأخذ زمام المبادرة اذا كان يمكن

الاستفادة من الفرص المتاحة في البيئة والذي يسمح مزايا جذابة للقوة المجالات. مفهوم الإدارة التنفيذية ويجب أن يتقن علم المحاسبة والاحصاء وتكنولوجيا المعلومات والرياضيات، وبالتالي فإن فرص العمل المتوفرة. لم يستبعد في مجال الأعمال التجارية التي تعمل في قطاع الخدمات، ويتطلب أيضا خبرة الإدارة التنفيذية على سبيل المثال أن يكون مدير العمليات المصرفية، ومدير المشروع، مدير العمليات في التأمين. وبذلك أيضا في المنظمات غير التجارية كانت في حاجة إلى الخبرة الإدارة على سبيل المثال في مجال التعليم وخدمة المجتمع والدعوة وهلم جرا. قرارات هامة في إدارة العمليات هي تحديد ما هو نوع من تصميم المنتج سوف يتم إنتاجها من قبل الشركة. في اتصال مع قرار تصميم هو قرار في تحديد أي نوع من الجودة التي سوف تتحقق من قبل الشركة. هذا هو نتيجة منطقية للشركات الموجودة. في الواقع هناك منافسة في عالم الأعمال يعني أن كل شركة تنتج المنتجات في شكل سلع وخدمات يواجه دائما تقريبا منافسة من شركات أخرى. وذلك من أجل الدفاع عن أنفسهم في عالم المنافسة على المدى الطويل، ونوعية مفهوم هام ينبغي أن يكون مفهوما من قبل مديري العمليات في القيام بأنشطتهم.

و. عملية إدارة الاستراتيجية

إدارة الاستراتيجية هو مجموعة من ثلاثة أنشطة مترابطة: تحليل والتخطيط وتنفيذ استراتيجية. وبالتالي هناك ثلاثة مكونات التي يجب مراعاتها في تحديد استراتيجية: تحليل وتخطيط وتنفيذ والتي يمكن أن تنطبق على كل من الشركات الكبرى والمنظمات المجتمعية والمؤسسات التعليمية. ويمكن تفسير الإدارة التنفيذية على النحو التالي:

١. تحليل البيئة، بدأت عملية إدارة الإستراتيجيات تستهدف شركة الرصد البيئي. بيئة الشركات ويشمل هنا كل العوامل على حد سواء داخل وخارج الشركة قد تؤثر على تحقيق الأهداف المرجوة. وستكون نتائج هذا التحليل البيئي على الأقل تعطيك فكرة عن حالة الشركة التي عادة ما تستخدم لإدارة عملياتها .SWOT.
٢. تحديد وتنفيذ التوجه للمنظمة، بعد تحليل البيئة الخارجية والداخلية ومن المتوقع بالفعل فإننا يمكن أن يكون لمحة عامة عن موقف الشركة في المنافسة
٣. تشكيل الإستراتيجية، فإن التركيز لتشكيل الاستراتيجية هو كيفية التكيف من أجل أفضل وأسرع من المنافسين في المسابقة
٤. تنفيذ الاستراتيجية، وتعقيد مشكلة تنفيذ لذلك أن تنفيذ استراتيجية المنظمة يمكن أن تعمل بشكل جيد. يجب أن يكون مديرو فكرة واضحة عن تطور القضايا وكيفية التغلب عليها. في هذه المرحلة فإن مسألة الهيكل التنظيمي وثقافة الشركات وأنماط القيادة يجب مناقشتها على نحو أكثر عمقا.
٥. مراقبة الإستراتيجية، نوع خاص من منظمة الرقابة التي تركز على رصد وتنفيذ عملية إدارة الاستراتيجية.

ز. إدارة الإستراتيجية وإدارة العملية في التربية

إدارة العملية في التعليم من أبعاد الاستراتيجية التي نوقشت أعلاه يمكن رؤيتها بوضوح أنه في وضع استراتيجيات تعالج أهداف المنظمة، تحتاج أي استراتيجية لفهم وإتقان خصوصيات وعموميات من البرنامج التي يجري تنفيذها أو تطويرها. ويجب أيضا أن تكون مدرسة التعليم على استعداد للتنافس مع الاستراتيجيات المستخدمة الأخرى. في تحديد استراتيجية ويتم عادة كما يلي:

١. التعرف على وضع التنافس
 وهذا يعني أن تحتاج إليها في تطوير استراتيجية التعليم المدرسة على مختلف المستويات للنظر في الحالات المختلفة التي قد تكون تصادم في حركة التعليم المدرسة. من بين أمور أخرى:

أ. حالة التربية للعدد ونوع معدلات التعليم وجملة التلاميذ والالتحاق بالمدارس والتسرب القائمة.

ب. حالة التربية من حيث عدد العاطلين عن العمل والمبلغ الذي لا تشرع ولا العمل وقدرة الخريجين للاستيلاء على سوق العمل.

ج. حالة المجتمع في احتياجات التعليم والتعلم المهني. من خلال معرفة هذه الخرائط يمكن للمدارس التربية الخاصة النظر في الأجزاء التي لا يملكها المنافسة

التي يمكن المضبوطة إلى تطوير.

٢. وضع أهداف العمل

من الحقائق التي تملكها أعلاه، المؤسسة قبل بدء البرنامج، يمكن أن تتطور إلى أن يتحقق عند تنفيذ أنشطة المؤسسات التعليمية تعرف مسبقا البيانات كماشة الهدف، والمؤسسات التعليمية الموجودة يعرف أين هو الآن وأين للتحرك. مثلا؛ التعليم المدرسي

يريدون المواطنين لتعلم بعد الانتهاء من البرنامج يمكن أن تعمل الهدف مباشرة هو أن نتعلم كل المواطنين لديهم المهارات المناسبة للبيئة. ليجب على مؤسسات التعليم غير النظامي يعرف أين تقف في عيون المجتمع، وجعل جديدة مع تعديلات الاستراتيجية الصحيحة

٣. تخطيط الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق وظيفة جديدة.

وينبغي أن يتم عن طريق استخدام والجواب النزعات عن محرك الأقراص الخارجي، مثل المنافسة والتغيرات التكنولوجية في الاحتياجات وتطوير عنصر المصادر. هناك عدة مستويات من إدارة الإستراتيجية التي تحتاج إلى عناية في البيئة التعليمية. الاستراتيجية الأولى التعليم على مستوى القرية، التي تنفذ البرامج. من هنا مطلوب استراتيجية لتحديد احتياجات التعلم وتحديد مكان ووقت التعلم وتوظيف مصادر التعلم، واستكشاف مصادر التمويل نتائج التعلم التسويق. وثانياً، فإن استراتيجية على مستوى المنطقة، واستراتيجية وهناك حاجة هنا هي خدعة. هنا يأخذ الطريق الصحيح لتعزيز، إدارة العمليات العاملين الميدانيين مستوى المقاطعات. ثالثاً، استراتيجية على مستوى المقاطعات التي تصف العملية للبرنامج. هنا الطريقة الصحيحة المطلوبة للتخطيط لتحقيق البرنامج، والتدريب وتقييم واقع البرنامج للمنطقة من المحافظة. الرابعة، ومستوى الاستراتيجية التي هي مركز السياسة. تنمية المصادر البشرية اللازمة هنا، تخطيط الميزانية، وتقييم وتطوير البرامج.

ح. استراتيجية العملية في بيئة التربية

لتطوير الاستراتيجيات التنفيذية يجب أن تستخدم نفس الأسلوب الذي يدرس نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي توجد في سياسات تفعيل القادمة من التسلسل الهرمي العالي. الاستراتيجيات المختلفة التي يمكن استخدامها ما يلي:

١. تركيز وتنفيذ برنامج التعلم، وهذا يعني تجنب تخصيص الأسهم وجعل البرنامج غير ناجح وفعال، يميل التوزيع العادل لأصل هناك.

٢. تشجيع نمو الوعي العام لتحقيق مراكز التعلم المجتمعية. الاستفادة من المرافق الموجودة في المجتمع التي يمكن أن تستخدم لأنشطة التعلم. إعطاء معنى لمجتمع، بحيث جعل التعليم ضرورة.

٣. تشجيع نمو مؤسسات منظمات التعلم أو المجتمع تشارك في مسارات التعليمية، وتشجيعهم على أن تصبح مدير مركز التعلم المجتمعية، مع الأمل في هذه المؤسسة في المجتمع ينمو بشكل أسرع واستيعاب تطلعات المتزايدة في المجتمع.

٤. التدريب من مركز التعلم المجتمعية، ويؤثر نجاح التعليم العام إلى القدرة على إدارة البرامج التي تنفذها المجتمع. لأنه يحتاج إلى أن تكون مجهزة مع مجموعة من المعارف التشغيلية، كما يليق الجنود سوف تقاتل ويريدون الفوز أنها يجب أن تكون مجهزة بمعدات عسكرية كافية.

٥. إنشاء شبكة من المعلومات والتسويق، ويرتبط ذلك ارتباطا وثيقا توجيه نتائج برنامج الدراسة في المجتمع.

ط- الصعوبات التي تعيق مدير المدرسة في تنمية كفاءة المعلمين مهنياً

أولاً : صعوبات تتعلق بالمدير

١. عدم توفر الخبرة الكافية لدى مدير المدرسة في مجال الإدارة المدرسية إذ أن معظم المديرين لم ينل تدريباً كافياً على مهام الإشراف التربوي وما يتطلبه من مهارات في العمل.

٢. صعوبة التوفيق بين النواحي الإدارية والإشراف الفني وتمثل في الآتي:

أ - صعوبات القيام بعملية الإشراف الفني إلى جانب القيام بالأعمال الإدارية المتشعبة.

ب- إعطاء النواحي الإدارية الأهمية القصوى والنظر إليها على أنها وحدها هي مهمة الإدارة المدرسية وترك الإشراف الفني للمشرفين التربويين.

٣. عدم التأهل الكافي للمدير لا يساعده على القيام بدوره في توجيه المعلمين نظراً لتعدد المواد وتنوع أساليب التدريس

ثانياً : صعوبات تتعلق بالمعلمين

١. غياب المدرسين أو تأخرهم وتبرز هذه المشكلة بشكل واضح في المدارس التي

يسودها الشقاق وعدم الثقة بين مدير المدرسة والمعلمين كما أنها تبرز عندما

يكون مدير المدرسة نفسه غير منضبط في دوامه فيتخذ المعلمون منه قدوة في ذلك.

٢. عدم تجاوب المعلمين مع مدير المدرسة : حيث يرى بعض المعلمين أن توجيهات

مدير المدرسة إرشادات نظرية بعيدة عن التطبيق في ظل أعبائهم الكثيرة كما أن

الأسلوب الذي يتخذه مدير المدرسة في التعامل مع المعلمين له دور كبير فبعض

مديري المدارس يملون تعليماتهم مما يجعل المعلمين يحسون بأنهم مجرد آلة منفذة بالإضافة لذلك نرى بعض المديرين يهملون الفروق الفردية بين المعلمين متناسين أن المعلمين كغيرهم بينهم فروق تتطلب من المدير تقديم معونات فردية لا توجيهات عامة كما أن بعض مديري المدارس يوجهون اللوم والنقد علانية للمعلمين مما يدفع المعلمين إلى عدم التجاوب مع مدير المدرسة.

٣. كثرة أعداد المعلمين في المدرسة الواحدة قد يواجه مديرو المجمعات المدرسية والمباني المستأجرة مشكلة تتعلق بكثرة أعداد المعلمين في المدرسة فيصعب متابعتهم باستمرار وخاصة أن المعلمين مختلفين من حيث الحاجة إلى النمو والاستجابة له إضافة إلى أن كبر حجم المدرسة يجعل المدير أمام كم هائل من الأعمال الإدارية التي تتطلب القيام بها مما يؤثر على أداء المدير في القيام بدوره في متابعة وتطوير المعلمين.

٤. رغبة بعض المعلمين في المحافظة على السلوك التدريسي القديم : قد يواجه مدير المدرسة صعوبة حينما يواجه بعض المعلمين الذين يميلون إلى المحافظة على السلوك التدريسي القديم لاعتقادهم أن النمو في المهنة وإحداث التغيير في الطرائق والأساليب سيكلفهم مزيداً من الجهد أو لعدم رغبتهم في التجديد لأسباب أخرى.

ثالثاً : صعوبات إدارية

قد يواجه مدير المدرسة بعض الصعوبات الإدارية التي تؤثر على قدراته للقيام بمهام الإشراف الفني في المدرسة ومن هذه الصعوبات الإدارية ما يلي:

١. نوعية العلاقة بين المدرسة والإدارة التعليمية ومن ذلك تمسك بعض الإدارات التعليمية بكل الصلاحيات دون أن تعطي للمدرسة شيئاً من هذه الصلاحيات جعل المدرسة مقيدة بقيود الإدارة التعليمية فلا تستطيع التصرف لمواجهة احتياجاتها بسرعة بسبب المركزية مما يجعل الإدارة المدرسية تشعر بعدم الارتياح في عملها وعدم الثقة في نفسها وينعكس أثر ذلك على نوعية أدائها فلا تجد الفرصة ولا الحافز الذي يجعلها تنطلق في عملها وتطور وتبتكر فيه.

٢. نقص الكادر الإداري المؤهل، نتيجة لذلك يصرف المدير وقتاً كبيراً لإنجاز الأعمال الإدارية والكتابية على حساب الجوانب الإشرافية. متابعة بيانات السجلات الإدارية، في الغالب يصرف مدير المدرسة جزءاً كبيراً من وقته في متابعة استكمال البيانات الإدارية ذات النمط الروتيني وذلك للتأكد من مدى كفايتها وصحة ما يدون فيها.

ي- إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التعليمية

حقيقة الجودة الشاملة، إن تحويل فلسفة الجودة الشاملة إلى حقيقة في مؤسسة ما، يجب ألا تبقى هذه الفلسفة مجرد نظرية دون تطبيق عملي، ولذلك بمجرد استيعاب المفهوم، يجب أن يصبح جزءاً وحلقة في عملية الإدارة التنفيذية من أسفل الهرم إلى القمة، وهذا ما يعرف بإدارة الجودة الشاملة، وهي عملية مكونة من مراحل محددة بشكل جيد، وتحتاج إلي متسع من الزمن لتحقيقها، حتى تصبح مألوفة للمؤسسة التي تتبناها، ويتم تنفيذها باستمرار .

ك- الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التعليمية

يقصد بإدارة الجود الشاملة في المجال التربوي التعليمي: أداء العمل بأسلوب صحيح متقن وفق مجموعة من المعايير التربوية الضرورية لرفع مستوى جودة المنتج التعليمي بأقل جهد وكلفة محققا الأهداف التربوية التعليمية، وأهداف المجتمع وسد حاجة سوق العمل من الكوادر المؤهلة علميا .

ويعرف (رودز) الجودة الشاملة في التربية بأنها عملية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي توظف مواهب العاملين وتستثمر قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لضمان تحقيق التحسن المستمر للمؤسسة.

ويعرفها أحمد درياس بأنها " أسلوب تطوير شامل ومستمر في الأداء يشمل كافة مجالات العمل التعليمي، فهي عملية إدارية تحقق أهداف كل من سوق العمل والطلاب، أي أنها تشمل جميع وظائف ونشاطات المؤسسة التعليمية ليس فقط في إنتاج الخدمة ولكن في توصيلها، الأمر الذي ينطوي حتما على تحقيق رضا الطلاب وزيادة ثقتهم، وتحسين مركز المؤسسة التعليمية محليا وعالميا .

ويعرفها رودس : أنها عملية إستراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي تتمكن في إطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لتحقيق التحسن المستمر للمنظمة.

ومن التعاريف السابقة نستنتج أنه من الضروري بمكان تسخير كافة الإمكانيات المادية والبشرية، ومشاركة جميع الجهات والإدارات والأفراد في العمل كفريق واحد،

والعمل في اتجاه واحد وهو تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في النظام التربوي التعليمي، وتقويم مدى تحقيق الأهداف، ومراجعة الخطوات التنفيذية التي يتم تنفيذها. ويعتبر إدوارد ديمينج رائد فكرة الجودة الشاملة حيث طور أربعة عشر نقطة توضح ما يلزم لإيجاد وتطوير ثقافة الجودة، وتسمى هذه النقاط " جوهر الجودة في التعليم " وتتلخص فيما يلي: إيجاد التناسق بين الأهداف، - تبني فلسفة الجودة الشاملة، تقليل الحاجة للتفتيش، أنجاز الأعمال المدرسية بطرق جديدة، تحسين الجودة، الإنتاجية، خفض التكاليف، التعليم مدى الحياة، القيادة في التعليم، التخلص من الخوف، إزالة معوقات النجاح، خلق ثقافة الجودة، تحسين العمليات، مساعدة الطلاب على النجاح، الالتزام، المسؤولية.

وحتى يكون للجودة الشاملة وجود في مجال التطبيق الفعلي لا بد من توافر خمسة ملامح أو صفات للتنظيم الناجح لإدارة الجودة الشاملة :

١. حشد جميع العاملين داخل المؤسسة بحيث يدفع كل منهم بجهدته تجاه الأهداف الاستراتيجية كل فيما يخصه.

٢. الفهم المتطور والمتكامل للصورة العامة، وخاصة بالنسبة لأسس الجودة الموجهة لإرضاء متطلبات "العميل" والمنصبه على جودة العمليات والإجراءات.

٣. قيام المؤسسة على فهم العمل الجماعي.

٤. التخطيط لأهداف لها صفة التحدي القوي، والتي تلزم المؤسسة وأفرادها بارتقاء ملحوظ في نتائج جودة الأداء.

٥. الإدارة اليومية المنظمة للمؤسسة من خلال استخدام أدوات مؤثرة وفعالة لقياس القدرة على استرجاع المعلومات والبيانات.

ل- فوائد تطبيق الجودة الشاملة

تحسين العملية التربوية ومخرجاتها بصورة مستمرة، تطوير المهارات القيادية والإدارية لقيادة المؤسسة التعليمية، تنمية مهارات ومعارف واتجاهات العاملين في الحقل التربوي، التركيز على تطوير العمليات أكثر من تحديد المسؤوليات، العمل المستمر من أجل التحسين، والتقليل من الإهدار الناتج عن ترك المدرسة، أو الرسوب، تحقيق رضا المستفيدين وهم (الطلبة، أولياء الأمور، المعلمون، المجتمع)، الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة، تقديم الخدمات بما يشبع حاجات المستفيد الداخلي والخارجي، توفير أدوات ومعايير لقياس الأداء، تخفيض التكلفة مع تحقيق الأهداف التربوية في الوسط الاجتماعي.

م- المعوقات العامة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة

١. عدم التزام الإدارة العليا
 ٢. التركيز على أساليب معينة في إدارة الجودة الشاملة وليس على النظام ككل
 ٣. عدم حصول مشاركة جميع العاملين في تطبيق إدارة الجودة الشاملة
 ٤. عدم انتقال التدريب إلى مرحلة التطبيق
 ٥. تبني طرق وأساليب لإدارة الجودة الشاملة لا تتوافق مع خصوصية المؤسسة
 ٦. مقاومة التغيير سواء من العاملين أو من الإدارات
- توقع نتائج فورية وليست على المدى البعيد.

البحث الثاني : كفاءة المعلم

أ. تعريف كفاءة المعلم

كفاءة المعلم هو شئ مهم لتحقيق المدرسة يبنى على أساس المعرفة، الفهم عن التعليم والمنهج وتطوير الإنسان كمثل أسلوب التعليم. كفاءة المعلم يمكن أن تفسر على أنها كروية المعارف والمهارات والمواقف في شكل عمل ذكي والمسؤولية الكاملة لأداء واجبات التعلم. في هذه الدراسة سيتم استعراض اثنين فقط كفاءة المعلم التربوية وكفاءة المهنية. يتميز كفاءة التربوية للمعلم من خلال قدرتها على تنظيم عملية التعلم الجوده، فضلا عن المواقف والإجراءات التي يمكن استخدامها كمثل على ذلك. يحتاج المعلمون أن يكون كفاءة المهنية التي باستمرار على تحسين وتطوير المؤهلات الأكاديمية والكفاءة على أساس مستمر تماشيا مع تطور العلم والتكنولوجيا والفن. معلمي التربية الأساسية تحتاج إلى تطوير نفسه من جهة الأكاديمية والقدرة على رصد التقدم المحرز في طلابهم تعلم كجزء من الكفاءة التربوية باستخدام مجموعة متنوعة من تقنيات التقييم البديلة مثل الملاحظة، وتسجيل، والمقابلات، والمحافظ، وعرض أعمال الطلاب. المعلم باعتباره ضرورة تربوية لتحسين كفاءتهم من خلال الأنشطة التعاونية مع الزملاء والتعاون مع أولياء الأمور، وتمكين مصادر في المجتمع، أبحاثا بسيط. يحتاج المعلمون أيضا إلى نسعى باستمرار لتحسين أدائها والتغلب على مشاكل التعلم تتبع التغييرات دائما. الأنشطة والتعلم يحتاج إلى أن تدار بشكل صحيح. لأن إدارة التعلم هو عبارة عن سلسلة من الأنشطة تسليم الدروس للطلاب من أجل الحصول، وتطوير مواد التعلم وطريقة وعملية العلاقات المتبادلة بين الطلاب والمعلمين على حد سواء وتشارك بنشاط

وإدارة التعلم هو نشاط تنظيم أو ترتيب أفضل بيئة ممكنة والتواصل مع احتياجات الطلاب مما أدى إلى عملية التعلم. الحد إدارة عملية التعليمية أكثر ببساطة هو كما يعمل ملتزمة بهدف مساعدة شخص أو تسهيل شخص آخر أنشطة التعلم. في إدارة أنشطة التعلم المعلم بإجراء عملية تغيير إيجابي في سلوك الطلاب التي تتميز التغيرات في المعرفة والفهم، والمواقف، والمهارات والكفاءات فضلا عن الجوانب الأخرى على الطلاب في حين أن التغيير في السلوك هو مزيد من دولة تحسن من المهارات، والمواقف، المعرفة والفهم.

ب. أنواع كفاءة المعلم

١. الكفاءة الشخصية هو القدرات الشخصية التي تعكس شخصية نماذج صلبة ومستقرة وناضجة والحكمة وموثوقة يمكن أن يكون دور للطلاب، وذات الأخلاق العالية. ومن إحدى الكفاءات التي تجب على نفس المعلم من جهة الكفاءة الشخصية هي القدرة على المواد الدراسي.

٢. الكفاءة التربوية

وتشمل هذه الكفاءات فهم المتعلمين والمصممين والمنفذين للتعلم، وتقييم التعلم، وتنمية المتعلمين علاج تفعيل إمكانات مختلفة.

٣. الكفاءة الاجتماعية

الكفاءة المهنية للقدرة المعلم على التواصل الفعال مع الطلاب وزملائه المعلمين، والموظفين، والآباء أولياء الطلاب، والمجتمعات المحلية المحيطة بها. احتمال الرابعة هي مهمة جدا في عملية التعلم من أجل خلق الظروف للتعلم وتعليم جيد.

٤. الكفاءة المهنية

الكفاءة المهنية هو التعلم للإتقان المواد العامق، والذي يتضمن التمكن من

موضوع في المناهج الدراسية والمنهجية العلمية للمادة العلمية. ٧

ج. الدور كفاءة المعلم في عملية التعليم

استنادا إلى دراسة الأدب من آراء آدمز وديكي يمكن أن نخلص إلى أن هناك بعض دور في تطوير العملية التعليمية للمعلم الذي يتطلب مختلف الكفاءات والمهارات في مجال التدريس، وهما:

١. المعلم كالمدرس، ونقل المعرفة، والحاجة إلى لديهم مهارات في تقديم المعلومات إلى
الفئة. ٨

٢. المعلم كقائد الفصل، بحاجة إلى المهارات اللازمة لقيادة مجموعات من الطلاب.

٣. المعلم كالمُرشد، بحاجة إلى وسيلة لتوجيه المهارات وتشجيع أنشطة التعلم لدى
الطلاب. ٩

د. أهمية كفاءة المعلم

مشاكل الكفاءة المهنية للمعلمين هي واحدة من الكفاءات التي يجب أن تكون

مملوكة من كل معلم في أي مستوى تعليمية. بعض الأشياء التي أدت إلى أهمية كفاءة

المعلم لترقية جودة التربية من بين أمور أخرى:

Hamzah B Uno, *Prefesi*, hlm.19

È.Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya), hlm. 37

È.Mulyasa, *Menjadi*, hlm. 40

È.Mulyasa, *Menjadi*, hlm. 188

١. كفاءة المعلمين لخصوص القبول

أداة التحديد تحتاج إلى أن تحدد ما إذا كانت أنواع شائعة من الكفاءات التي تحتاج إلى أن تتحقق كشرط للإنسان أن يكون مقبولاً. ونظراً لهذه الشروط سوف يكون هناك الدليل لمدير في اختيار المعلم القبول اللازمة للمدرسة. الافتراض الكامن هذا المعيار هو أن من المتوقع أي المرشحين المؤهلين المعلم للقيام بواجباتهم بشكل صحيح ونجاح كمدرسين في المدارس.

٢. كفاءة المعلمين مهم من أجل تطوير المعلم

وتحدد أن المعلم هو المتخصص المهني يتأثر التبعية على نفس المعلم في تطوير المهنيته قد حددت نوع من الكفاءات المعلم المطلوبة ثم على حجم الابتدائية وتحديد المعلم الذي لديه صلاحيات كاملة وما زالت غير كافية الكفاءة. مطلوب معلومات عن هذا من قبل مسؤولي التدريب في الأعمال التجارية والتنمية من المعلمين.

٣. كفاءة المعلمين في إعداد المناهج الدراسية

النجاح أو الفشل يكمن في مكونات مختلفة من التعليم في تدريب المعلمين. واحدة من هذه المكونات من المنهج الدراسي. ولذلك ينبغي إعداد مناهج التعليم المعلم على أساس الكفاءات التي يحتاجها كل معلم. الهدف، البرامج التعليمية، وأنظمة الأرسالات، التقييم وهلم جرى ينبغي أن تكون ذات صلة التخطيط جيداً لمطالب كفاءة المعلم بشكل عام.

٤. الكفاءة للمعلم مهم لاتصال مع الأنشطة والنتائج تعلم الطلاب

لم يتم تحديد عملية التعلم وتعلم الطلاب من قبل المدرسة، ونمط، وهيكل، ومحتوى المناهج الدراسية فقط. ولكن أيضاً من خلال تحديد اختصاص المعلمين الذين يعلمون

وإرشادهم. سوف يكون المعلمون الأكفاء أكثر قدرة على إدارة الصف، حتى يكون تعليم الطلاب في المستوى الأمثل.

هـ. تطوير الكفاءة ومستخرجاتها

إن تطوير كفاءة المعلم وتنمية الفكر الوطني يؤدي الى تعزيز مفهوم الولاء والانتماء والمواطنة لديه وبذلك يصبح عنصر التغذية الفعال لمجتمعه وأمته. إن موضوع الولاء بصفة عامة والانتماء الوطني بصفة خاصة من الموضوعات المهمة التي شغلت وما زالت تشغل بال علماء النفس والاجتماع والخدمة الاجتماعية والسياسية ويرجع هذا الاهتمام الذي ازداد في الآونة الأخيرة إلى التقدم التكنولوجي الهائل في مجال الاتصالات، والغزو الثقافي، والتغيرات السريعة التي تمر بها المجتمعات المعاصرة وأخيرا بروز فكرة العولمة في شتّى الأيام المعاصرة (١٩٩٧ الجواهري)

فطبيعة النظام التعليمي داخل المدرسة له تأثير قوي على التلاميذ، فمنذ دخول التلميذ المدرسة فانه يتعرض لمواقف ومؤثرات تطبع في ذاكرته، وتؤثر في سلوكه بصفة عامة، وعلى آرائه الوطنية في مرحلة النضج بصفة خاصة، فهو يبدأ يومه الدراسي بالطابور الصباحي حيث يستمع للإذاعة المدرسية بما تتضمنه من معلومات مختلفة، ثم يستمع إلى النشيد الوطني ويحيي العلم فيتعرف إلى بلده، وان تدرّس وحدة في التربية الوطنية داخل المدرسة لن يؤدي إلى الثمرة المرجوة منها إلا إذا ارتبط ذلك بممارسة أنشطة لا منهجية تدعم ما تم تدريسها داخل الغرفة الصفية. أن الدافع للانتماء والولاء يكون بمثابة محاولة للحصول على الدعم العاطفي ويكون ذلك من خلال الاشتراك في

الأنشطة التعاونية ما بين الطلبة ثم التفاعل الاجتماعي الإيجابي مع الآخرين خاصة الذين يتمتعون بقدر عالٍ من المواطنة الصالحة للنهوض بالوطن وازدهاره .

ومن خلال هذا كله يتشكل لدى المعلم و الطالب و في عقل كل منهم منظومة من المفاهيم تمكنه من التفاعل مع الآخرين من حوله، وتساعدهم على تعميم ما اكتسبوه في مواقف مشابهة أخرى، كون هذه المفاهيم تعتبر العنصر المنظم والموجه للمعرفة بين الأفراد، بدءاً من تعامله مع المدركات الحسية وحتى يصل إلى الأفكار المجردة (١٩٩٦ نشواتي)

والعملية التعليمية لها دور هام في تزويد المعلم والطالب بهذه المفاهيم والمعلومات التي ستساعدهم في معالجة ما يواجههم من مشكلات، كما وتسهم في إثارة التفكير وتنظيم الخبرات وأثرها الواضح في حياة الأفراد والنهوض الوطني، وإذا حاولنا البحث في هذه المفاهيم النفسية المكتسبة، ألا وهي مفهوم الانتماء والولاء والمواطنة وتطويرها للنهوض الوطني، فالطالب يتمثل شخصية المعلم الذي يزرع فيه هذه المفاهيم عقلياً ويمارسه سلوكاً وعملاً في حياة لخدمة الوطن الغالي والمجتمع بشكل عام (١٩٩٨) تونق وعدس). وقد ورد في إن غرس الانتماء في النفوس عند الطلبة والذي يبين كفاءة المعلم في قدرته في ذلك على الأبناء منذ الصغر بصفة خاصة وفي ظل ثورة الاتصالات وأثارها التي تسعى إلى توضيح الهوية الوطنية، وإعادة تشكيلها في إطار الهوية والشخصية العالمية، والانتقال بها من الخصوصية إلى العمومية (٢٠٠٠ الخضري).

كما أن الدور الذي تلعبه المدرسة عن طريق المعلم الكفؤ و من مناهج معدة إعداداً جيداً وأنشطة إضافية إثرائيه يقوم بها المعلم والطالب كالصحافة ومجلات الحائط والإذاعة المدرسية وغيرها من النشاطات الأخرى تميزها وتعتبر داعماً أساسياً في تطوير مفهوم الانتماء والولاء ومساهمة في تدعيم الانتماء الوطني للوطن.

تطوير المعلم وكفاءته

بما أن المعلم وراء الوعي المكتسب لدى التلاميذ، وحيث أنه من المتفق عليه تربوياً أن ضعف الانتماء والمواطنة نتيجة طبيعية لعمليات التعلم المرضية فإن لدور المعلم أهمية في تأكيد مفهوم المواطنة بأبعادها وممارستها ومن ثم يقترح التأكيد على آليات الارتقاء بمستوى أداء المعلم المتسم بالإيجابية وتنمية وعيه بكيفية استثمار المواقف اليومية في تنمية وتعزيز المواطنة ويقتضي ذلك:

تطوير كفاءة المعلم ودورها الثقافي والاجتماعي

١. تدريب المعلم على كيفية بلورة المفاهيم المجردة والاتجاهات الإيجابية وربطها بالموضوعات المتاحة سواء من المقررات الدراسية أو القضايا والمشكلات المجتمعية
٢. حرص المعلم على ترجمة خبراته الإيجابية إلى ممارسة فعلية في المواقف التعليمية المختلفة وأن يكون سلوكه مطابقاً لأفكاره التي يبثها في عقول التلاميذ
٣. إذ يحرص على بلورة مفاهيم وأبعاد المواطنة (الهوية - الانتماء - الحرية - المشاركة السياسية) في صورة سلوكيات يدرّب عليها التلاميذ في الأنشطة الصفية واللاصفية.
٤. وأن يحرص على التبصير بأهمية التوحد مع الجماعة والتعاطف الوجداني بين أفرادها مما يسهل عمليات القبول للآخر والتنوع في إطار الوحدة التي تعبر عن التنوع ولا ترفضه

الفصل الثالث

منهجية البحث

أ. مدخل البحث

يقوم الباحث باستخدام المدخل الكيفي وهو إجراءات البحث لتحصيل المعلومات أو البيانات الوصفية من عمليات الناس التي تلاحظ أو من كلماتهم المكتوبة أو المنطوقة . وهو طريقة البحث المستخدمة للحصول إلى البيانات المتعلقة حول عملية إدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في مدرسة المعارف نهضة العلماء الثانوية الإسلامية بليتار.

وأما نوع هذا البحث هو وصفية تحليلية بأن يكون الباحث يصف المعلومات أو البيانات التي جمعت من خلال كيفية وعملية إدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار. وبالدراسة الوصفية يوصف الباحث الظواهر أو الأحداث أو الأشياء العينة في جميع الحقائق والمعلومات التي تتعلق بالكيفية وعملية إدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار. وحللت البيانات بدون التحليل الإحصائي، لكن في الجمل أو الوصفية.

Lexi J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : Remaja Rosda Karya, ٢٠١١),

hlm. 4

ب. مصادر البيانات

١. المصادر الأساسية

المخبر أوالمصادر : رئيس المدرسة الأستاذ محمودي الماجستير، الأستاذ سيف الدين وهو وكيل مدير المدرسة للمنهج.

المكان : الأنشطة، أداة الإكمال.

الوثائق : الأرشف

٢. المصادر الثانوية

في هذا البحث تحصل الباحث على البيانات من المصادر الإنسانية بوسيلة الملاحظة والمقابلة. وهناك توجد كذلك مصادر البحث التي ليست من الإنسان منها من الوثائق المكتوبة، والقانون الرسمية، وما أشبه ذلك. ومصادر البحث الصحيحة هي المحصول عليها في حالة طبيعية. البيانات المقصودة هي جميع ما أخذه الباحث عند إجراء البحث في مكانه مما كتب أو سمع أو نظر إليه.

د. أسلوب جمع البيانات

١. الملاحظة

الملاحظة هي وسيلة يستخدمها الإنسان العادي في اكتسابه لخبراته ومعلوماته حيث نجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمع عنه، ولكن الباحث حينما يلاحظ فإنه يتبع منهجا معيناً يجعل من ملاحظاته أساساً لمعرفة

واعية أو فهم دقيق لظاهرة معينة . للحصول على البيانات المطلوبة، فاستخدم الباحث طريقة الملاحظة بكتابة جميع الأشياء التي تتعلق بالموضوع وتسجيل المعلومات التي تتعلق بها أيضا. ومعلوماته حيث نجمع من خلال ما نشاهده أو نسمع بفهم دقيق لظاهرة معينة عنه. ونوع من الملاحظة المستخدمة هي الملاحظة بشكل علانية. يلاحظ الباحث على الأقل من خلال :

- أ. المكان، المقصود هنا المكان الذي تتعلق بالفاعل وحالة المجتمع المستمر.
- ب. الفاعل، منه رئيس المدرسة، الأساتيد،
- ج. الأنشطة الذي يعمل الفاعل في حالة التفاعل المستمر على سبيل المثال الأنشطة المراقبة.

٢. المقابلة

فالمقابلة المستخدمة في هذا البحث هي المقابلة الدقيقة ونصف التركيبية لاتصالية المباشرة الحرة بين السائل والمسؤول لجمع المعلومات، ويسجل السائل (الباحث) البيانات التي يحتاج إليها. المصادر من مقابلة هي:

١. رئيس المدرسة الأستاذ محمودي الماجستير
٢. وكيل ريس المدرسة للمنهج الأستاذ سيف الدين الماجستير
٣. بعض الأساتيد اللغة العربية الأستاذ حرس الدين، نيل المفرحة، سوكردي

^٢ ذوقان عبيدات وعبد الرحمن عددس وكايد عبد الحق، البحث العلمي مفهومه أدواته أساليبه، الرياض،

٣. الوثائق

استخدام الباحث طريقة الوثائق ليزيد المصدقية في إنتاج البحث. الوثائق قد يكون بصور دفتر اليومية، القانون، والسياسة وما أشبه ذلك.

هـ. تحليل البيانات

يقوم الباحث بتحليل بعد جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة والتوثيق. ثم تكون الخطوة وإجراء تحليل البيانات كما يلي:

١. تنفيذ البيانات

أخذ الباحث الإختصار واختار الأشياء الرئيسة وارتكز الأمور الهامة وإزالة الباحث الأشياء لا فائدة لها. فكانت البيانات المختارة ستوضح صورة واضحة وتسهل الباحث لأجل البيانات المحتاجة.

٢. عرض البيانات

الأهم من عرض البيانات يعنى أن تكون البيانات مرتبا، واضحا، ومختصرا، ومستمررا ليسهل الباحث في ترتيب جمع البيانات.

٣. التحقق وخلصه البيانات

بالتحقق والخلصه يستطيع الباحث أن يوصف البيانات بالوضوح والتظهير وأصبحت مصداقية.

الفصل الرابع

نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها

المبحث الأول: لمحة عن المدرسة

أ. لمحة المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليع بليتار

١. الهوية من المدرسة

١. اسم المدرسة : مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي

٢. عنوان المدرسة : شارع بطل سوديرمان رقم ٠١ وليعي بليتار

٣. الرمز البريدي : ٦٦١٨٤

٤. رقم الهاتف : ٠٣٤٢٦٩٣٢٢٨

٥. البريد الإلكتروني : man.wlingi@yahoo.co.id

٦. المواقع : www.man.wlingi.sch.id

٧. رقم الإحصاء المدرسة : ١٣١١٣٥٠٥٠٠٠٢

٨. NPSM : ٢٠٤١٤٨٢٥

٩. NPWP : ٤٧٠١٧٨٦٨٢٦٥٣٠٠٠

١٠. تاريخ الميلاد : ١٩٩٥-١١-٢٥

١١. مرحلة الاعتماد : ٢٠١٠/ا

١٢. حالة الارض : حق الملكية

١٣. حالة البنيان : شهادة الارض

١٤. رئيس المدرسة

الاسم : محمودي الماجستير

رقم الموظف : ١٩٦٧١٠١٣١٩٩٨٠٣١٠٠١

رقم التقرير رئيس المدرسة : Kw.13.1/2/Kp.07.6/4904/2009

تاريخ : ٢٨-٠٩-٢٠٠٩

٢. التارخ عن المدرسة

بني مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار في تاريخ ٢٥ نوفمبر في سنة ١٩٩٥ على أسس التقرير الشؤون الدينية بلد إندونيسية رقم ٥١٥ سنة ١٩٩٥. في الماضي هذه المدرسة هي الفروع من مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية تلوكو بليتار. في ذلك الوقت تطوير هذه المدرسة غير مرتفع ولم يكن جيدا. لأن المسافة بين مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية تلوكو ومدرسة الثانوية الإسلامية وليعي بعيد يعني حوالي ٣٥ كيلو متر. حتى مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية تلوكو لم يستطيع أن يحرس بالتمام والكمال. وبعد ذلك اقترح مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية تلوكو لشؤون الدينية ليجعل المدرسة الإسلامية وليعي الحكومية. ومنذ تلك الوقت انتقل المدرسة الإسلامية الحكومية وليعي من شارع كاجا ما رقم ٢١ إلى شارع سوديرمان رقم ٠١ وليعي. ليس المدرسة الثانوية في ولاية وليعي ألا هي وعلى حسب جغرافي وقعت في مكان الجيد. قريب من المسجد ويستطيع أن يتفجع منه ويقوم الأنشطة الأكاديمية فيه. وبمر السيارة العمومة كل يوم أما شارع هذه المدرسة ذلك الحال يسهل لجميع التلاميذ والتلميذات أن يذهبوا إلى المدرسة.

٣. الرؤية والرسالة

الرؤية

تحقيق الأجيال العالية لها أخلاق الكريمة ويهتم البيئة

الرسالة

١. يعمل التربية على أسس جودة العلوم والأفلاق والإجتماعية ويهتم على البيئة.
٢. الإستعداد وتطوير التلاميذ على أساس العلوم والتكنولوجية والإيمان والتقوى.
٣. الإستعداد والنمو في القوة والإمكانية على سبيل تطوير الشخصية.
٤. التحقيق والفهم عن العلوم الدينية في العبادة والحياة.
٥. النمو الثقافة شخصية البلاد على طريق التدريس في مدرسة على أساس الإيمان والتقوى.
٦. النمو في المسؤولية لتحقيق صحة الحياة.
٧. التعاون الوثيقة مع المؤسسة التعينة ليجعل المدرسة تهتم بالبيئة.
٨. الترقية في مجال الأكاديمية وغيرها على سبيل التعليم الفعالية والابتكارية والمسروية.
٩. الترقية في الإيمان والتقوى حتى استمرار التعليم في مرحلة الجامعة الحكومية.
١٠. ترقية الجودة والأمن كل أعضاء المدرسة المتدرجة.

الهدف من المدرسة

١. ترقية التعليم بالفعالية والابتكارية والمسروية حتى القوة من التلاميذ مرتفع.
٢. ترقية الحالية والعبودية في جسم التلاميذ وأعضاء المدرسة.
٣. ينشأ حالة التعليم الجيدة في المدرسة.
٤. ترقية الجودة والجملة الوسائل التعليمية لترقية جودة التعليم.
٥. يطبق الأنشطة النمومية لترقية امكانية التلاميذ بالإستشارية.

٦. النمو ثقافة المدرسة في أنشطة المجتمع.
٧. التعاون مع المدارس والمؤسسة الأخرى لتحقيق برنامج المدرسة.
٨. يطبق التعليمية على طريق التجديد والدوافع في جسم الطلاب.
٩. ترقية جودة أعضاء المدرسة التي لها العالية والمسؤولية في مدرسة وفي وراءها.
١٠. يمارس الإهتمام أعضاء المدرسة على طريق الأنشطة الإجتماعية.

٤. مجموع التلاميذ في آخر ثلاث سنوات

الجدول ٤,١ مجموع التلاميذ في آخر ثلاث سنوات

فصل	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	وضوح
١	٢٧٩	٢٨٤	٣١٢	
٢	٢٨٣	٢٧٢	٢٧٨	
٣	٢٣٩	٢٧٩	٢٦٩	
مجموع	٨٠١	٨٣٥	٨٥٩	

يوجد ٢٧ فصل وتنقسم على :

١. البرنامج العلوم الطبيعية
٢. البرنامج العلوم الإجتماعية
٣. الدينية

المبحث الثاني: عرض البيانات وتحليلها

أ- الإدارة الاستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية

الحكومية وليعي بليتار

1- التخطيط رئيس المدرسة لترقية الجودة المهنية معلمي اللغة العربية

من أحد أهم عناصر في إدارة الموارد البشرية في تحقيق ترقية الجودة هي التخطيط (planning) أن في في بعض الأحيان عمل التخطيط سيعاقب الفشل بدون عمل التخطيط، في هذه الحالة تعتبر انحراف الجهة من هدف أو تسرف الرأسمالية يسبب فشل من محاولة وأعمال في تحقيق الهدف.

تخطيط أن يتعلق بالمستقبل والمستقبل من أمر غير مؤكد، بدون التخطيط الصحيح أن المدرسة سيضيع الفرص ولاتواجه التحديات ماهي سيحققها، ولكن هذا الأمر لاتدخل على بمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي، في تجنيد معلمو مازال أن تستخدم التخطيط، هذه أن يمكن ليرى من اعداد وخطوات التجنيد كما يلي:

(أ) إعداد

من أجل الحصول على الموارد البشرية المؤهلة والمبلغ متساويا بالمتطلبات، فإنه يحتاج طريقة ضم أعضاء جدد الذي يمكن إستخدامه عملية لتوظيف الانسحاب يقوم على طريقة ناضجة تماما. في عملية إعداد ويتم تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية من تحديد مختلف وظائف العمل التي قد بدت. ما يمكن القيام بها أن تفعل وظيفة شاغرة، وكمية، والتوقيت، وغيرها.

مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي في تجنيد معلم الجديد تشكيل لجنة هيئة لقبول معلمو برئاسة رئيس المدرسة، لجنة هيئة ضم معلمو الجدد أعمال لتجميع

احتياجات كل هيئة التي تعقد في نصف سنة الدراسي أو في وقت غير معين. كما

شرح رئيس المدرسة في عملية الاعداد

"خطت مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي في تجنيد معلم الجديد تشكيل لجنة هيئة ضم معلمو الجدد. برئاسة على رئيس المدرسة، ثم بدأت لجنة هيئة ضم معلمو الجدد أعمال لتجميع احتياجات كل هيئة التي تعقد في نصف سنة الدراسي أو في وقت غير معين، على سبيل المثال إذا كان هناك الاحتياجات. ويتم رسم التخطيط لضم معلم الجديد، وبعد رسم التخطيط وألقى الطلب إلى المؤسسة والموافقة منها ثم أن تعمل المدرسة ضم معلمو الجدد".^١

من بيان رئيس المدرسة السابقة كان التخطيط قبول معلمو الجدد أن تشكل المدرسة هيئة أو فريق لجنة قبول يكون مسؤولاً في عملية تشغيل لكل مرحلة قبول في مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي، بوجود هيئة لجنة التنفيذية قبول معلمو الجدد أن المدرسة أن تعقد تجنيد لكل نصف سنة الدراسية أو الدورية على حسب حاجة المدرسة. أما خطة التالية هي كما راقب الباحث هي مرحلة التجنيد.

(ب) تجنيد معلمي الجدد

تجنيد هو عملية للعثور على مرشحين للعلمي الجدد لتلبية الاحتياجات من الموارد البشرية للمدرسة. في هذه المرحلة هناك حاجة مطلوب تحليل لجعل وصفا للمعلمين قسم احلال ما معلم مادة مطلوب، في هذه الحالة مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي قد جتمع قبول معلمي الجدد، من خلال المعلومات من

^١ مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ١٥ يونيو ٢٠١٥

تعدد الوسائل لا يصلح المعلمون على أنحاء المجتمع كما عرض رئيس المدرسة في جتمع عن معلومات التجنيد.

"أن يعمل التجنيد من خلال عبر تعدد الوسائل والانترنت على شبكة الإنترنت، البيئة المدرسية لافتات مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي. انتشار المعلوت إلى المجتمع اتحاد متخرجي مدرسة بهدف لمعرفة لكل الأطراف هذا التجنيد ومدرسة قد وجدت الموارد البشرية ذو الجودة وبخاصة جودة اللغة العربية .

تجنيد المدرسة معلم للغة العربية بكفاءة المهارات، الذي مادة التعليم الدينية. كما لاحظ الباحث في الشروط الرئيسي في استقبال معلم الجديد مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي هي على النحو التالي :

٣

١. قدرة قراءة القرآن بتجويد صحيح

٢. قدرة قراءة الكتاب

٣. الحد الأدنى شهادة باكلوريوس

٤. قدرة لتطبيق الكمبيوتر(مايكروسوفت أوفيس)

٥. له خبرة دراسة

كما عرض من أحد معلم اللغة العربية أستاذ سوكردي وهو كما يلي:

مرشح معلم الذي قابلنا هي قدرة قراءة القرآن بتجويده وقدرة قراءة كتب فهم

النحوية، على الأقل شهادة بكالوريوس، قدرة على تشغيل الوسائل التعليمية أو

^٢ مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ١٥ يونيو ٢٠١٥

^٣ دخول ٢٠ يونيو ٢٠١٥

كمبيوتر، له خبرة تعلم في مدرسة، وبهذه الشروط نحن نرجو من المعلمين الجدد له كفاءة اللغة العربية وكفاءة المعرفة الحداثة في عملية العلمية .^٤

بهذه الشروط السابقة أن مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي حق انتقائية في قبول معلمي الجديد وبتخطيط الناضج المهنية، كانت الشروط أن يرجى من المعلمين مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي لها كفاءات اللغوية الجاهزة في ترقية الكفاءة المهارات للطلبة.

(ج) تصفية (ترشح)

عقد امتحان قبول معلم يعين بموظف ثابت مؤسسة ، بعد مرور مرحلة إنتقائية الإدارية وقررت اللجنة التنفيذية قبول نجاح بنجاح إنتقائية الإدارية. وسيتبع الامتحان. كما حصل الباحث من مقابلة مع رئيس المدرسة أستاذ محمودي كما يلي:

"مرحلة الأولى هي إنتقائية الإدارية، بشرط على الأقل خريج بكالوريوس، وفقا على مطلبات وخلفيته، تصفية معلم الجديد، سندعو الدعوات والدعوة الأولى هي امتحان الالتزام وأن يقوم هذا الإمتحان بين مرشح المعلم ومؤسسة، وبعده عودة الثانية، أعطى المؤسسة التصديق أن مرشح معلم المذكور أن يمكن لمتابع الإمتحان التالية، وثم عقد الإمتحان التحريري وامتحان التجريبي يعني امتحان التدريس الجزئي. إذا كان هو معلم اللغة العربية أو معلم النحو وغير ذلك فسيتمحن امتحان قراءة الكتب الصفراء وبعد قرار نجاح أن يعقد امتحان المقابلة، وبعد نجاح هذه المقابلة،

^٤ مقابلة مع معلم اللغة العربية، سوكاردي ٠٨ مايو ٢٠١٥

قدمت المدرسة أسماء المذكور إلى المعهد والمؤسسة، ومؤسسة أخرجت التصديق لقبول معلم مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي.

كلما سيقبل معلم الجديد، المرشحين أن يستلزم أن يشترك بعدة المراحل الإمتحانات، من شروط الإدارية، المقابلة إمتحان الالتزام، إمتحان التحريري، إمتحان التدريسي الجزئي وتجريب تشغيل الكمبيوتر، هذه كلها تهدف أن يجعل معلمي الجدد حق الجودة، كل موظف ومعلم مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي ليس رواتب الموظفين ومنعت المدرسة لكل الموظف عمل الإضافي خارج المدرسة أو عمل في مدرسة الأخرى.

تصفية مرشح معلم تعتبر لاختبار عملية البحث عن أفضل الناس والصحيح للمعلم في مدرسة وفقا للاحتياجات أن يحسب العوامل في عملية تصفية من عدد المدخلات المختلفة وبعبارها. عملية تصفية لايمكن أن تؤخذ بدون بعين الاعتبار والنظر والتحليل فيها. عملية الاختيار ليست ممكنة دون النظر من المعلومات من تعدد الشروط أن يتوفر مرشح معلم الذي سيدرس ومعيار إنجاز العمل يجب لتحقيقه.

(د) وضع (توظيف)

بعد نتائج نجاح القبول اختبار قبول المعلمين الجدد. ثم دعوة المدرسة للمعلمين لعقد عمل لمدة ٦ أشهر، في ٣ أشهر الأولى فئة اللجنة مراقبة وتقرير عم مهنتهم،

° مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ١٥ يونيو ٢٠١٥

وبعد ذلك ٣ أشهر المقبلة ٦ أشهر أصدرت المؤسسة على رسالة البيان يكون كمدرس ثابت. ما مادة مناسبة والمطلوبة من مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي وفقا لقدرته، وأما مادة التعليمية تتعلق بتعليم اللغة العربية هي مادة القرآن، علم المنطق، البلاغة، قواعد، التوحيد، السيرة الثقافة الإسلامية، التي تضم ١٠ مادة التعليمية. كما قال رئيس المدرسة أستاذ محمودي كما يلي:

دعت المدرسة للمعلمين لعقد عمل لمدة ٦ أشهر، في ٣ أشهر الأولى فئة اللجنة لمراقبة وتقرير عم مهنتهم، وبعد ذلك ٣ أشهر المقبلة ٦ أشهر أصدرت المؤسسة على رسالة البيان يكون كمدرس ثابت .^٦

وزاد رئيس المدرسة أستاذ عن احلال وضع هيكل التنظيم، كما قال: وأما وضع أو احلال هيكل التنظيمي مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي ، في هذه الحالة أن تسلط المؤسسة في تحديد السلطات وضع وتصفية مرشحين اعداد أعضاء التنظيم الفترة المقبلة، وأخذت المؤسسة المدخلات من المعلمين أيضا، مثل توزيع الاستبيانات، وإجراء مشاورات مع مدرب مؤسسة، وشيوخ المدرسة .^٧

من بيانت الفائقة أن عمل تصفية لقبول معلمي الجدد لا بد أن يشترك من عدة المراحل، أن هذه التصفية الشديدة ليصير معلم في مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي، ونجح في لكل الإمتحان، أن معلم لم يسجل من بمعلم ثابت، وإنما معلم التجربة، إذا كان قد نجح في مدة ستة شهر في عملية التعليم، وأظهرت مهنته فقدم

^٦مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ١٥ يونيو ٢٠١٥

^٧مقابلة مع رئيس المدرسة، مخلص ٢٤ يونيو ٢٠١٥

هذه اللجنة إلى المؤسسة لإخراج رسالة البيان سيكون معلما في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي.

كما يلي عرض الباحث عن أحوال موظفين ومعلمي مدرسة الثانوية الإسلامية

الحكومية وليعي في تشغيل عملية التعليم في المدرسة، كما يلي :^٨

مكانة الموظف		التعليم الأخير										معلم قد حصل شهادة الرسمية			
الحكومية	غير الحكومية	دبلوم <		بكالوريوس		الماجستير		الدكتور		حكومية		غير الحكومية			
بنين	بنات	بنين	بنات	بنين	بنات	بنين	بنات	بنين	بنات	بنين	بنات	بنين	بنات	بنين	بنات
0	0	24	22	10	5	11	16	3	0	0	0	0	0	8	3

من هذه البيانات أن كل موظفين ومعلمي مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بعامة موظف الحكومية.

مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي لها معلمين الذين يتخصصون في الديني ومعظم مادتها باللغة العربية تتألف من ١٨ مدرسا من ١٠ مواد التعليمية، المستوى التعليمي للمعلمين مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي يتكون من خريجي باكالوريوس من ١٦ شخصا، الماجستير يصل إلى شخصين. كما البيانات من إدارة

٩

المدرسة :

^٨ الوثائق من بيانات موظفي ادارة المدرسة

^٩ الوثائق بيانات موظفي من ادارة المدرسة

رقم	إسم	جنس	التعليم الأخير	مادة التعليم	البيان
1	محمودي	بنين	جامعة يوكياكارتا	-	رئيس المدرسة
2	إمران رشادي البكالوريا	بنين	جامعة الحكومية مالانج	اللغة الإندونيسية	-
3	سوناريانتو البكالوريا	بنين	جامعة الحكومية مالانج	الجغرافية	-
4	مسرو الماجستير	بنين	-	التربية الوطنية	-
5	شافودين زهري البكالوريا	بنين	جامعة الحكومية مالانج	اللغة الإنجليزية	-
6	محمد ناجب البكالوريا	بنين	-	الحاسوب	-
7	ناي فسفتوساري الماجستير	بنات	جامعة الحكومية مالانج	كيمياء	-
8	امي فضيلة البكالوريا	بنات	جامعة الحكومية مالانج	الاقتصاد	-
9	تيتيك بوليان البكالوريا	بنات	جامعة الحكومية مالانج	التربية الوطني	-
10	موتي عناية البكالوريا	بنات	جامعة الحكومية مالانج	الاقتصاد	-
11	غوغوت اري سوسانتو	بنين	جامعة الحكومية مالانج	اللغة الإندونيسية	-
12	تاتوك هرننتو البكالوريا	بنين	-	التربية الفنية	-
13	ديانا هروي البكالوريا	بنات	جامعة الحكومية مالانج	الجغرافي	-
14	ديان آكا فرسستينتا البكالوريا	بنات	جامعة الحكومية مالانج	الاقتصادي	-
15	ايك فوزي افصح البكالوريا	بنات	جامعة الحكومية مالانج	بيولوجيا	-
16	لؤلؤ الوردة البكالوريا	بنات	جامعة الحكومية مالانج	الرياضيات	-
17	ايكو وحيونو	بنات	جامعة الحكومية مالانج	اللغة الإندونيسية	-

	البكالوريا				
18	روحاني البكالوريا	بنين	جامعة الحكومية مالانج	التربية البدنية	-

من هذه البيانات أن كل معلمي مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي بعامة خريج على الأقل بكالوريوس، من ١٨ معلما أن يدعم لترقية التجود لتعليم اللغة العربية. بالإضافة أن معلمين نصفها متخرجي جامعة من شرق الأوسط، جامعة الشريف وجامعة. هذا دليل أن المهنية معلمو مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي لايشكك في مهنتهم، وغيرها أن معلمين خريجين من جامعة الدينية الإسلامية في إندونيسيا لهم كفاءة أيضا باللغة العربية.

٢- تنفيذ رئيس المدرسة في ترقية المهنية للمعلمي اللغة العربية

في تنفيذ ترقية المهنية اللغة العربية في مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي أن رئيس المدرسة أن يتجه ويستلزم لكل معلمين لاستعداد الجيد إما اعداد النفسية واعداد المادة واعداد طريقة التعليم. ومن بين أن يقوم المدرسة في ترقية المهنية معلم كما يلي:

أ)- تعليم اللغة العربية لمعلمي المواد الدينية

كما لاحظ الباحث أن تعليم اللغة العربية خاصة لمعلم اللغة لأن لكل معلمي اللغة كتابها باللغة العربية، ولغة التقديم باللغة العربية. لا بد من المعلم لهم كفاءة مهارات اللغوية . في تنفيذ ترقية المهنية معلمو اللغة العربية، تعليم قراءة الكتب وقواعد النحوية، أن يستزم لكل معلمي المواد ، كل حلقتين في الأسبوع كما عرض أستاذ سوكردي وهو مشترك في تعليم كما يلي:

^١ملاحظة عن التعليمية في الساعة ٠٩,٣٠ في بعض الفصول، ٢٥ مايو ٢٠١٥.

"لترقية الموارد البشرية لمعلمين المواد اللغة العربية أو المواد الدينية، أن يصنع جداول الدروس لتحسين نوعية المعلمين يعني يوم الإثنين والثلاثاء ساعة ٦,٣٠ صباحاً، ويعقد المدرسة تعليم للمعلمين، ويصنف بفرقتين ، فرقة الأساسية التي جمعتها في صف واحد، مجموعة واحدة، وفرقة المتوسط أو الماهرة جمعتها في صف واحد أو مجموعة واحدة، لترقية تعلم اللغة العربية".^١

أما في تعليم اللغة العربية ضعت ثلاثة المدارس الأكبر شيخ أو المدارس الإسلامية. لتوجيه وتعليم وهم من الشيوخ المدرسة أو كبار المعلمين.:
"في ترقية المهنة المعلمين، أن يشير ثلاثة من المشايخ من كبار المعلمين "

رأى الباحث أشار مشرف لتعليم اللغة العربية من كبار المدرسة وهم مهنيون في اللغة العربية، وهم من أقدم معلم في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي. كما لاحظ الباحث أن طريقة التدريس الذي استخدم في مواد التعليمية للمعلمين كما اعتماداً على كل مجموعة، وهناك نوعان، الأول طريقة التلقي وهو يقرأ المعلم، ثم تبرير الشيخ بتصحيح معاً، قراءة ، وإعرابه، والنبر والتنغيم. وطريقة الثانية هي طريقة لأولئك الذين لديهم المستوى التقدم، أن يكلف المعلم لإنهاء من قراءة بعض صفحات في أسبوع واحد، وبعد ذلك عندما التقى لقاء التالي أن يسأل الصعب المقروء أو المادة التي لا يعرفه إلى الشيخ. في عملية التعليم أجرى الشيخ

^{١١} مقابلة مع معلم اللغة العربية، سوكردي ٠٨ مايو ٢٠١٥.

^١ المقابلة مع مدرس اللغة العربية، سوكردي في ٨ مايو ٢٠١٥.

أيضا تقييم وتقدير، سيحصل النتيجة من الأعلى حتى الأدنى. ولكن هذا التقييم يتعلق بأداء المعلم، ولكن هذا يتم تعيين سوى قدرة المعلمين وحده. وأما كتاب التعليم لمجموعة الأولى هي كتاب تعليم المتعلم، وأما لمجموعة الثانية كتاب ملخص اللغة العربية .

إذن، في ترقية الجودة المهنية لمعلمين شارك رئيس المدرسة مع منسق اللغة في تشغيل برنامج تعليم اللغة العربية، بتعليم اللغة العربية للمعلمين هي محاولة المدرسة في تطوير كفاءة المعلم وتعمق علوم اللغة العربية، حتى يعلم المعلم في فصول للطلبة لها كفاءة الزائدة من هذا التعليم.

ب) اعطاء المنح الدراسية للمعلمين الذين يستمر دراستهم لمستوى أعلى
 لترقية المهنية المدرس الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي، أن الحكومية قد أعطى المنحة لمعلم الذي سيستمر دراسته لمستوى الأعلى، درسات العليا ماجستير. كما شرح رئيس المدرسة أستاذ محمودي:

لترقية الجودة المهنية معلم في المدرسة أن يعطى الحكومية المنح الدراسية لمعلمين الذين سيستمر دراستهم إلى مستوى أعلى، هذا لترقية كفاءة او جودة المعلم في التربوية كمواصلة إلى الماجستير والدكتور، لقد أعطى المنحة إلى مستوى الأعلى إذا كان الطلب من معلم المذكور فقدم المعلم طلب للمنحة إلى الحكومية.

ج) التعويضات

^١ ملاحظة عن تعليم اللغة العربية للمعلمين في القاعة الساعة ٠٧,٠٠ صباحا ٠٩ يونيو ٢٠١٥.

^١ مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ١٥ يونيو ٢٠١٥

وبعد عقد التدريبات للمعلمين المهنية أو ترقية الجودة معلمين، عقد رئيس المدرسة برنامج كشف الدرجات متابعة أن يعطي التعويضات لإنجازاتهم. برنامج متابعة التصنيفية كما عرض رئيس المدرسة أستاذ محمودي :

"التصنيف هو لمعلم من رفع الرواتب من الرواتب الأساسية، إذا كان نتيجته ٣ (A) فرفع رواتبه ٣٠ %، فإذا كان نتيجته (B) فرفع ١٥ % من رواتبه. استخدام رواتب بمعيار أجور المحلي .
 (د) ترقية الكفاءة التربوية للمعلمين في عملية التعليم.

كفاءة التربوية من أهم في تشغيل عملية التعليم وترقية الجودة المعلم. من أهم في تنفيذ ترقية المهنية المعلمين مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي هي بترقية الكفاءة التربوية للمعلمين في عملية التعليمية كما قال رئيس المدرسة أستاذ محمودي: نحن قد يكون أن ندعو الأساتيد من جامعات لتدريب المعلمين و تقوية المواد التعليمية الذي سيدرس. في ترقية التدريب المعلمين أن مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي قد عقد أنشطة التدريب الذي يعقد تعاون متبادل مع وزارة الدينية ووزارة التربية الوطنية من بين التدريبات هي الأول تعليم أو تدريب كيفية المعلم أن يقرأ بتسريع وحصل الفهم مما قرأ. ثانياً التدريس يعني التدريب كيفية للطلبة لتركيز ولفهم المادة التعليمية وأيضا ان يدرّب المعلم ليدخل إلى عالم الطلبة ليهدف لتطبيق طريقة التعليم أن يناسب بظروف الطلبة وثالثا تدريب معلم توجيه مساواة الرسالة

والهدف لتحقيق الهدف. ورابعا تدريب كيفية طريقة لإحياء فعالية أنشطة الطبية في الفصل وتدريب للمعلم كيفية استخدام الفصل كبنية الأساسية أو تعدد المنافع ”

كما لاحظ الباحث أن معلمي في إدارة تعليم أوتدريس أن يطبق طريقة فعالة مناسب بظروف وخصائص الطلبة. لأن من خصائص وتنوع سلوك يؤدي المعلم لإختيار طريقة المناسبة في إدارة التعليمية الصحيحة بترتيب التخطيط التعليم اعتمادا على طريقة المختارة لتطبيقها مناسبا لظروف الشخصية الطلبة. أن معلمي مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي في تنفيذ تعليم الفصل ترتيب مكانة الفصل بامادة التعليم حتى يفهم الطلبة مادة كما علم المعلم. أن يفهم المعلم من ناحية التطور على كل أحوال بمناسبة المهنية المدرس، نظر المعلم الطلبة المختلفة من حيث كفاءة حتى ويوجه سلوكهم واتخاذ النهج بطريقة فردي ليست هي نفسها كما غيرهم من الطلاب، لأن كل طالب يحتاج إلى عناية وعلاج مختلفة وفقا لمزايا وعيوب كل منها. أن يعرف المعلم من الموهبة وقدرة أفراد الطلبة لمقياس في تعيين خطوات عملية التعليم. بمعرفة الموهبة وقدرة أفراد الطلبة أن يقوم المعلم مناسبا بمختلف الأفراد وأيضا معلم أن يصير وسيلة للطلبة في تطوير الموهبة وكفاءة من الطلبة. كان المعلم موجهها ودافعا للاستعداد في التعليم. قبل التدريس إعداد الأسئلة للطلاب تتعلق عن المواد السابقة. ومدى معرفة الطلاب المواد التي سيتم تدريسها. وفي نهاية الأخير التعليم أن

^١ مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ٢٤ مايو ٢٠١٥

المعلم قد أقام التقويم في نهاية التعليم الذي يهدف لمعرفة مدى فهم الطلبة عن مادة كم درس .^٧

إذن، من البيانات السابقة أن كفاءة المعلمين التربوية جيدة، بدليل من مشاركة التدريبات التي قد عقدت الحكومية وهذا يؤدي إلى معرفة المعلمين في إجراء الفصل والطلبة حتى يكون عملية التعليم في الفصل أن يجري بسلاسة.

٣. التقويم رئيس المدرسة لأداء المهنة للمعلمين

لترقية قدرات وتطوير المهنة معلمو اللغة العربية، أن رئيس المدرسة له دورا مهما، بوجود رئيس المدرسة عملية أنشطة المدرسة أن يعمل بسلاسة من التخطيط والتنفيذ والتقويم جرى على مجراها. من أهم في تطوير المهنة معلمو اللغة العربية ، كان رئيس المدرسة أن يخطو التقويم أذاذ المهنة المعلمين كما يلي:

(١) رئيس المدرسة كالقيادة

كانت وظيفة رئيس المدرسة كمدير هو تنفيذ الوظائف الإدارة تتكون من التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقويم أداء المعلم. ليرتب التخطيط أداء المعلم، رئيس المدرسة أن يروط لجميع عناصر أفراد المدرسة. بتطبيق إدارة الموارد البشرية من رئيس المدرسة في مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي بمسؤولية، وهذه الحالة قد أيد رئيس المدرسة :

"دور رئيس المدرسة لترقية المهنة اللغة العربية هي من مكونات التعليمية التي تؤثر في ترقية الأداء المعلم. رئيس المدرسة مسؤول عن تنفيذ عملية التعليمية وإدارة المدرسية، وتدريبات للمعلمين، واستفادة والحفاظ وسائل وبنية الأساسية، وظيفة

^٧ ملاحظة عن التعليمية في بعض الفصول الساعة ٠٨،٠٠ صباحا، ٠٤ مايو ٢٠١٥.

رئيس المدرسة يكون تعقيدا الذي يتطلب التأيد أداء معلم اللغة العربية بفعالة. تطوير أداء المعلم يرى كترقية الجودة الموارد البشرية من برامج التدريبات التعليمية".

أن تطوير الموارد البشرية يهدف لترقية المهنية ومهارات المعلمين في علم الوظيفة على نحو الأفضل، وتطوير المهنية المعلم يقصد محاولة من رئيس المدرسة لتزويد المهارات خاصة لمعلمي اللغة العربية. حتى يكون تنفيذ وظائفهم بفعالة والمنتاجة.

٢) دور رئيس المدرسة مشرفا

كان رئيس المدرسة في قيادة معلمين اصلاح التعليم يدخل أيضا لتحفيز تطوير المعلمين وتنقيح الأهداف، المادة التعليمية، طريقة التعليمية وتقييم التعليمية. من احدى محاولات لخلق نظام التعليم الجيدة هي بترقية التربية المتعلمين. ترقية الكفاءة التربوية المتعلمين لا يكفي على كفاءة المعلم وحده ولكن دورا رئيس المدرسة مهما. في هذا الدور الهام للناظر كمشرفيا. كما قال رئيس المدرسة كما يلي:

أن الإشراف قد عمل رئيس مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي مهما جدا لترقية التربية المعلمين وترقية الجودة التعليم، عمل الإشراف من رئيس المدرسة هي إشراف التعليم بطريقة المراحل يعني إشراف الإدارية مادة التعليمية، كمرقبة أو أداة الملاحظة الذي يبدأ من تشاور خطة البحث التدريس. أن يعمل رئيس المدرسة لأداة الأنشطة لنتيجة كشف الدرجات في آخر السنة الدراسية، وتدخل من بيانات التعويضات والرواتب .

^{١٨} مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ٢٣ مايو ٢٠١٥

^١ مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ١٥ يونيو ٢٠١٥

في عملية التعليم استلزم مشرفا على المعلم لإعداد خطة التدريس للسنة, لنصف السنة الدراسية وخطة التدرس في الأسبوع. كما شرح معلم اللغة العربية أستاذ سوكردي:

" كمدرس المهنية في مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي أن يتجهون لتحسين جودتها مهنة التدريس، أن يحاول استعداد أنفسهم ذهنيا، والإدارة، أو المواد، أما لإعداد كإدارية, يجب على المعلم أن يعدها في بداية نصف الدراسية في التعليم، اعداد الإدارية هنا في عصر الإجازة أن يعمل برنامج للسنة, برنامج نصف السنة, أسبوع الفعالة, جملة المحاضرة, معيار كفاءة الأساسية, وخطة البحث التعليمي. أن يعد ويسلم إلى الوكيل رئيس المنهج في بداية أول التعليم" .

ويؤكد هذا القول من مقابلة مع معلم اللغة العربية أستاذ سوكردي قال:
في أول التعليم, أن يتشاور ويتواجه المعلمين مع مشرفي المدرسة, أن هيئة المشرف, نحن كالمعلم مازال أن يتشاور مع المشرف على جهتين, ترقية الموارد البشرية ومراقبة وتكملة خطة التدريس كما حمل المعلمون, أنهم أن المشرف أن يهتم إجراءات من خطة التدريس وكيفي طريقة الدريسو وكيفية تقويمها حتى أن يجعل خطة التدريس مناسب بخصائص الطلبة وموافقة الوقت الجاهزة, وبذلك طبعا أن ينقح المشرف كل الأسبوع .

^٢ مقابلة مع معلم اللغة العربية، سوكردي ٠٨ ابريل ٢٠١٥

^٢ مقابلة مع معلم اللغة العربية، ٢٩ مايو ٢٠١٥

من عرض البيانات السابقة أن دور المشرف مهما جدا لتحفيز تطوير المعلمين وتنقيح الأهداف، المادة التعليمية، طريقة التعليمية وتقويم التعليمية لتنقيح مما عمل المعلمون خطة التدريس، أن مشرفا ينقح خطة البحث ويفتش من خطة البحث . أن يستلزم لكل المعلمين أن يصنع خطة التدريس وطرقه ويلاحظ إلى الفصول بهدف ما مدى تطبيق تخطيط التعليم كما صنع ومدى تطبيق الخطة التدريس في الفصل.

في عملية التعليم أن يتعلق بالنظام للمعلمين، ليجعل بيئة منظمة وفي الجدير أن مدرسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي لها النظام خاصة للمعلمين وبالنظام أن يجري عملية التعليم بسلاطة. تسليم المرء في طاعة على قواعد التنظيمية الذي ينطبق حوله. في عالم التعليم أن النظام عمل هو طاعة المعلمين ومسؤوليتهم تعتبر التوعية والأمانة في تنفيذ الوظيفة كمعلم. كما قال رئيس المدرسة أستاذ محمودي:

"أن مدرسة لها النظام. لتطبيق هذا النظام، إذا كان معلمنا أن يخالف نظام المدرسة مثال نظام مدرسة أن يزال قيم القرآن والسنة، استخدام الملابس الرسمية على حسب يوم استخدامه، حضور إلى المدرسة في ساعة السابعة إلا الربع .

إذا كان خالف المعلم في النظام أن مدرسة أن يعمل إجراء لمخالف النظام بالنظام كما شرح رئيس المدرسة:

"في إجراء عن مخالف النظام أن يخطط الإشراف بخطوات نصح الإشراف بتقديم النصيحة على المخالف، خطة التالية تسليم الرسالة التحذير الأولى، رسالة الرسمية. التالية رسالة الثانية. في مدة معينة، المثال في مدة شهرية أو ثلاثة شهور

^٢ مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ٢٤ مايو ٢٠١٥

بدون إخراج رواتبه. ثم رسالة التحذير الثالثة أن مدرسة لا يؤمر على ذلك المخالف،
إعادة المخالف إلى مؤسسة المدرسة^٢ .^٣

بوجود نظام للمعلمين بإجرائية إجراء الصحيحة، وبغير قصد أن يتحمس المعلمون في عمل التعليم وحماية الأمانة التي ائتمن، حتى تشغيل عملية التعليم والتعلم عمل بسلاية. في تقييم أداء المهنية لمعلمين مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي أن اشراف المدرسة أي يقوم بثلاثة خطوات أن يقيم الإشراف بكشف الدرجات. كما قال رئيس الدراسة أستاذ محمودي:

"المكافأة أن المدرسة باستخدام كشف الدرجات للمعلمين، كشف الدرجات أن تصدر لكل سنة. تقييم كشف الدرجات تتكون من ثلاثة أنحاء. أولاً كشف الدرجات خطة التدريس الذي يؤخذ من نشاطات المعلمين من ملاحظة الفصل. ثانياً كشف الدرجات الإبداعية المعلمين. ثالثاً كشف الدرجات الوجدانية".^٤
وأما نسبة مئوية في تقييم أداء المعلمين. زاد الشرح رئيس المدرسة محمودي قال:

"في مراقبة للإشراف في صياغة الهدف التعليم، لتحسين نوعية المعلمين في التعليم، عقدت المدرسة كشف الدرجات للمعلمين ثلاثة جوانب التقييم التي أجراها وحدة الإشراف هي كشف الدرجات خطة التدريس، المأخوذة من فعالة المعلمين من خلال ملاحظة إلى الفصول بنتيجة ٣٥%. كشف الدرجات الأنشطة بنتيجة ٣٥%. كشف الدرجات الوجدانية، أكثر من غيرها ٤٠%.

^٢ مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ٢٤ مايو ٢٠١٥

^٣ مقابلة مع رئيس المدرسة، محمودي ٢٤ مايو ٢٠١٥

بهذا أن عمل المدرسة بتقييم من الإشراف بتقييم كشف الدرجات الذي يقيم من ثلاثة أنحاء هي من ناحية جودة خطة التدريس, أنشطة المعلمين, جودة الوجدانية وبالتقويم لمعرفة مامدى من المآخذ والضعف في عملية التعليم في الفصل. حتى يكون وجود تقييم الأداء لمعلمي اللغة العربية بإشارة كشف الدرجات لترقية الأداء للمستقبل.

الشرح بعامة الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في مدسة الثانوية الاسلامية الحكومية وليعي بليتار هي,

كفاءة التربوي

١. تطوير الكفاءة بالكتابة

- يمرس معلمي اللغة العربية في الكتابة لترقية مهاراتها وبأتمها لمعرفة حالة النفسي في جسم التلاميذ عن عملية التعليم في الفصل والتقويمها. نوعها متنوعة منها
- (أ)- الكتابة عن الانعكاس التعليمية
 - (ب)- الخلاصة في تطوير التلاميذ عن نفسها
 - (ج)- الإخبار الصحافي في المدرسة
 - (د)- المقالة في وسائل العمومة

٢. تنفيذ المجموعات النقدية

- (أ)- التعليم مع الأساتيد
- (ب)- اليشاور معلم المادة الدراسي
- (ج)- مجموعات القراءة في وقت غير معين
- (د)- مجموعات المناقشة كل شهر

(هـ) - مجموعات العمل

(و) - مجموعات البحث

٣. التعليم الفردي

(أ) - التعليم بالشرائح والفيلم

(ب) - فنّ الغوغل (googling)

(ج) - زيارة المواقع المحبوبة كمثل <http://www.languageguide.org>.

(د) - <http://www.schoolarabia.net>

كفاءة الإجتماعي

(أ) - يدرس معلم اللغة أن يستطيع الإتصال بالسان والحرف المكتوبة

(ب) - الإستفادة التكنولوجيا

(ج) - المشاركة مع المجتمع والوالدهم

(د) - تعمل الأنشطة الأكاديمي وغيره في كل سانة لترقية العلاقة المجتمع حول

المدرسة.

كفاءة الشخصي

(أ) - قد أثبت رئيس المدرسة القانون الانضباط للمعلم, دخل المدرسة في الساعة

السابعة إلا الربع لجميع أعضاء المعلم.

(ب) - لا بد في نفس المعلم له الأخلاق العالية والتضرع

كفاءة المهني

الكفاءة المهني هو القدرة على معلومات المادة الجيدة مرتبة وعماقا. يخلص الباحث عن البيانات عن التخطيط والإجراء لأداء كفاءة المهنية معلمي اللغة العربية في مدرسة الثانوية الحكومية وليعي بليتنار وهو كما يلي،

١. استبدال المعلمين، وقد احيانا هذا الاستبدال تابع على تقرير الحكومي.

٢. مؤتمر التعليمي والندوة التعليمي حول مادة الدراسي في خلال المرحلة وقتها.

٣. التدريب الاستمراري

١- تعليم بشكل الصغير

كما البيان من معلم اللغة العربية الأستاذ سوكرادي نرجو من هذا البرنامج يعني لكثرة طريقة التعليم، لمعرفة النقصان والزيادة التعليم، المكان لتجريب الطرائق الأجداد، ويمرس السلوك المفتوحة المعلم على اقتراحات الغير.

٢- تعليم المهنية الاستمرارية

٣- معمل (workshop)

هذه الأنشطة تمر في خلال وقت الدراسي وتنفيذ على نفس المدرسة.

وقد يكون احيانا المتكلم من خارج المدرسة إما من الجامعة أو من

الحكومية أو من المدرسة الأخرى. المواد موافقة على ما يحتاج في عملية

التعليم كل يوم. وأيضا قد يكون هذه الأنشطة تعمل خريج المدرسة.

٤- الإرشاد (mentoring)

يقام رئيس المدرسة الإرشاد لمعرفة كيف تطبيق المعلم في علمية التعليم في الفصل. ونتائج من هذا البرنامج هو قائمة الأنشطة من التلاميذ, الانعكس من نفس المعلم وتخطيط التليم.

ب. عرض البيانات الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلّمي اللغة العربيّة

قد قام الباحث بالطلاع والملاحظة على تطبيق الإدارة الإستراتيجية تتعلق بالترقية كفاءة معلّمي اللغة العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار فوجد الباحث البيانات التي تتعلق الإدارة الإستراتيجية. نحو من حيث الكفاءة التربوي أن رئيس المدرسة يراقب من كل شهر من ناحية الوسائل أو تخطيط الدراسي مع مراقب الأخرى. وأما الكفاءة التربوي تتكون من تطوير المنهج والتخطيط الدراسي وتطبيق الدراسي وتقييم الدراسي وتطوير التلاميذ وغير ذلك. أما من حيث الكفاءة الشخصية أن المدرسة قد أثبت القانون الانضباط. الرئيس يرى أن الكفاءة الشخصية فيها الأخلاق الكريمة والحكيم أوالحكمة والأسوة للتلاميذ وتطوير نفسها ولها علم الدين العامق. ساعة الدخول في الساعة السابعة إلا الربع وهذا لجميع أعضاء المدرسة. وأما من ناحية الكفاءة الإجتماعية هو يرى الإتصال بالسان والحرف المكتوبة الجيدة وبنسبة معلم اللغة العربية يمارس أن يتكلم باللغة العربية ثم الاستفادة التكنولوجية والمشاركة مع المجتمع والوالدهم بالتضرع والأخلاق كلهم من الكفاءة الإجتماعية. ولذلك لكل السانة المدرسة تعمل الأنشطة إما مع المجتمع العام أو بالمؤسسة الخاصة على سبل المثل المسابقة الأكاديمية أو غيرها. وأما من ناحية الكفاءة المهنية كل معلم اللغة العربية في هذه المدرسة متخرج من الجامعة في الشعبة اللغة العربية. الأول يعني الأستاذ سوكردي الماجستير متخرج من الجامعة الحكومية مالانج والثاني الأستاذ حارس الدين محفوظ متخرج من الجامعة

الإسلامية الحكومية سونان أمبيل سورابايا والثالث الأستاذة نيل المفرحة متخرجة من
الجامعة

تولوعاكوع كلهم متخرجون من الشعبة اللغة العربية. وهذا بمعنى أن المدرسة الثانوية
الإسلامية الحكومية وليعي قد اشتك المعلم اللغة العربية التي لها الجودة في كفاءة
المهنية. ويزيد من الرئيس يرى المراد بالكفاءة المهنية هي القدرة على المواد الدراسي
التي تتكون من التشكيل والطريقة الدراسية والهدف من المادة والتطبيق عن العلوم في
حياة اليومية. سوى تلك البيانات السابقة المدرسة الثانوية الإسلامية لها النوع
لتدريب وتطوير الكفاءة للمعلم.

الجدول ٤,٨ نوع تدريب وتطوير الكفاءة للمعلم

رقم	صفة الأنشطة لتدريب	نوع الأنشطة	الشروط والصفة	الوقت
٠١	الجمع معلم المواد	MGMP KKG	التركز لترقية كفاءة المهنية	٦ محاضرة في مرحلة واحدة
٠٢	التربية والتدريب	الندوة، التدريب تطوير المنهج	التركز لترقية كفاءة المهنية	بغير الجدول
٠٣	فردية	دراسة العليا، الدراسة القصيرة	ترقية كفاءة التربوي	بغير الجدول

واعتمادا على هذا الموضوع حول الإدارة الإستراتيجية قد أثبت القانون التي تتعلق لترقية كفاءة المعلم كله والمعلم اللغة العربية خاصة يعني لا بد كل المعلم يعلم على مهارته ويناسب مع الشعبة في الجامعته.

وللحصول عن المعلومات عن الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلم اللغة العربية قام الباحث المقابلة مع رئيس المدرسة الأستاذ الحاج محمودي الماجستير والأستاذ سيف الدين الماجستير والأستاذة نيل المفرحة. تهدف هذه المقابلة إلى الحصول إلى المعلومات عن الإدارة الإستراتيجية التي تتعلق بالترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في تلك المدرسة. وحصل الباحث على المعلومات التالية.

١. الإستراتيجية التي تنطبق في هذه المدرسة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية. " نحن نهتم اهتماما جيدا في كفاءة المعلمين بما فيه معلم اللغة العربية. ولتحقيق ذلك الهدف نهتم الكفاءة الأربعة وهي الكفاءة التربوي والكفاءة الشخصية والكفاءة الإجتماعية والكفاءة المهنية. نعطي الفرصة الواسعة لكل أعضاء المعلمين لتطوير الكفاءتها على سبيل المثال يشارك الندوة تتعلق بالتعلم والتعاون مع المدرسة الأخرى لبيحث عن كل الأشياء في عملية التعليم.
٢. التخطيط ترقية كفاءة معلمي اللغة العربية.

"في التخطيط نحن نبدأ من الصفر أو من الأول يعني في عملية القبول أو مرشحة المعلم. نحن نهتم الشعبة والكفاءته لكي يناسب مع مهارته في الفصل. ثم نحن نقام بتحليل المشكلة التي تواجهها في المعلم هل المشكلة من ناحية الطرق أو من الوسائل أو من كتب الدراسي وغير ذلك، ثم يطلب العلاجها من تلك

المشكلة. ونجعل ثم نسجل الجدول لجمع معلم الدرس لتشاور وتعطي الفرصة لبيحث الخبراء من معلم اخر من المدرسة الأخرى.

٣. نوع الأنشطة لترقية كفاءة معلم اللغة العربية.

" من مدرسة نسفها أي من ناحية الداخلي نحن نزور في الفصل كل شهر ليراقب عملية التعليم في الفصل. بما فيه نراقب وسيلة التعليم من حيث الخطة وغير ذلك. ثم يدعو المتكلم من خارج المدرسة ليفقه أو أشار على المنهج والمواد الدارسي. ونحن نحقق مجموعة العمل للمعلم الدرس ليشاور كل شهر. ولا تنسى نحن نقبل كل الفرصة من الحكومية التربية التي قد أعطينا على سبيل المثل الندوة والتدريب وغيرهما.

٤. كيفية التنظيم وخطوات الأنشطة لترقية كفاءة معلم اللغة العربية

"لايزال نحن نشير على المعلم لكي تطور نفسه، ذلك من طريقتنا ليذكر المعلم. وأما تحقيق العمل عن خطوة الأنشطة لترقية كفاءة معلم اللغة العربية يعني قد يزير المراقب في الفصل ليراقب عملية التعليم والتعلم. ونحن ندعو متكلم خارج المدرسة مثل من الحكومية قسم التربوي لأشار ويفقه على فهم المواد وغيره. "ونعمل أيضا التطبيق في الفصل مع المراقب، والتعامل مع معلم الأخر، تعطي الوظيفة والدرس بشكل الفردية.

٥. تنظيم الأنشطة لترقية كفاءة معلم اللغة العربية

"حول التنظيم نحن يمارس التعاون مع كل أعضاء معلمي المدرسة، ليسجل ويجعل ويعمل الأنشطة والبرنامج التي تتعلق بترقية كفاءة المعلمين. في تنظيم الأنشطة نحن نرجع إلى الرؤية المدرسة والإستراتيجية لحصول الأهداف التعليم.

٦. كيفية المراقبة لترقية كفاءة معلم اللغة العربية

"في المراقبة نحن لا يطلب الخاطئة في المعلم، لآكن نمنع الخاطئة منه ونساعده ويعطي العلاج من المشاكل تواجهها عند عملية التعليم اللغة العربية. والمراقبة التي عملنا في هذه المدرسة يعني نبدأ من ناحية المشاهدة والتقويم ثم التقرير. في كل شهر نراقب من الوسائل التعليمية من كل المعلم وكذلك المعلم اللغة العربية.

٧. الإشتراك للمعلم في ترقية كفاءة المعلمي اللغة العربية

"لو مثل الأنشطة مجموعة العمل للمعلم الدرس صفته واجب في كل شهر، فطبعاً الإشتراك معلم فيها جيدة. ومشارك في تلك العمل يعني جميع ولاية بليتار وكاديري.

٨. التأثير تطوير كفاءة المعلمين في تحقيق البرنامج المدرسة

"الرؤية في هذه المدرسة يعني مساعدة في كل المسابقة والمنافسة إما في مرحلة الإقليمي أو في الوطني. وللاستعداد التلاميذ ذو الجودة الجيدة لابد نحن نحتاج المعلم له الكفاءة الجيدة في مهارته. وبالأنشطة التي تتعلق بترقية كفاءة المعلمي اللغة العربية انتفاع في انتاج التلاميذ والنجاح.

٩. التأثير تطوير كفاءة المعلمين في ترقية كفاءة المهنية

"اعتماداً على قانون الحكومية أن المعلم لابد له الكفاءة المهني. وبالأنشطة مثل مجموعة العمل للمعلم وغيرها المعلمنا مرتفع، وله الكفاءة التربوي الكافية، وذو الكفاءة العلمية العميقة، والإتصالية مع جميع التلاميذ جيد، والأهم معلنا الآن يزيد في الإبداع والإنتاجية. ونحن لايزل لأشارهم على تطوير الكفاءتهم لحصول أهداف التعليم والتعلم.

١٠. التأثير ترقية كفاءة المعلمين في ترقية جودة التعليم

" نريد وجود التعليم بالتفريخ حيث التلاميذ لايشعر بالملال. جودة التعليم مهم لمساعدة التلاميذ في الفهم كافة وتطوير الكفاءة للمعلم يؤثر في علمية تعليم في الفصل. نرجو منهم يستطيع أن يجعلوا ويطوروا شكل التعليم المتنوعة من ناحية الطروق والمدخل والوسائل وغيرهم.

١١. القيود والموانع للأنشطة ترقية كفاءة معلمي اللغة العربية

" القيود موجدة يعني الوقت. معلم اللغة العربية في هنا أربع، ثلاث منهم موظف الحكومي. وعندهم الوقت الضيقة ليشترك الأنشطة خارج برنامج المدرسة لتطوير كفاءتهم.

وقد قام الباحث المقابلة مع بعض معلمي اللغة العربية وهي الأستاذة نيل المفرحة. وحصل الباحث على المعلومات التالية.

١. نوع الأنشطة لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية التي اشراكها

" في كل شهر نحن نشترك مجموعة العمل للمعلم الدرس ليبحت عما تواجه في عملية التعليم مع معلم اللغة العربية من مدرسة الأخرى وذلك واجب. وسوهم مثل الندوة والتدريبات من وزارة التربوي.

٢. العناصر التطورها

" الأول يعني من ناحية المعرفي أي كفاءة التربوي، ثم مهارة التعليم المراد يعني كفاءة المهنية والأخر من ناحية كفاءة الإجتماعية والمسؤولية كالمعلم والمرابي والأسوة لجميع التلاميذ.

٣. القيود والصعوبة التي تواجهها في عملية الأنشطة ترقية كفاءة المعلمين

" الوقت. ما عندنا الوقت الواسعة في برنامج خارج المدرسة لترقية المهارات. بنسبة الموظف الحكومي مثلا يجب علينا أن يستغرق الوقت في المدرسة في الأسبوع. هذه من إحدى المشاكل التي تواجهها. وسوى الوقت ما في مشكلة لنا. على سبيل المثل من ناحية التنظيم والغيرة في الإشتراك أو عن المكان وغير ذلك كلها ما في مشكلة.

٤. التأثير تطوير الكفاءة على قدرة تصميم عملية التعليم في الفصل " أفاد كثيرا من كل البرنامج عملناه، الندوة والتدريبات يعطينا العلوم والمعرفة ينفعنا حينما تعليم في الفصل مع الطلاب. ويجعل من الغني من ناحية الطرق التعليم والوسائل التعليمية ويشعر التلميذ بالفرح.

٥. الاحترام والثوب قد وُجد كالمعلم له الأسوة والانجازات " ما في، ولم مرة. لكن الرئيس لا يزال أن يعطي الحماسة لنا لتطوير مهارتنا لحصول الأهداف التعليمية ويساعد الإنتاج الكافة الجيدة من هذه المدرسة.

٦. الاقتراحات والمحاولة من المدرسة ليشتقيق جودة المعلم الجيدة. " نحن مساعدة وموافقة على ما يحمل من المدرسة أي البرامج لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية ومعلمي الأخرى. أظن المحاولات جيدة لكن الزائدة مني بنسبة معلم اللغة العربية يعني ليزداد التعاون ربما مع الجامعة الأخرى في تنمية كفاءة المدرّس وانتقال الخبرة معهم.

وبعد أن لاحظ واطلاع بوسلة طريقة الملاحظة والمقابلة يتعلق بالإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية فأجاب الباحث عن أسئلة البحث الذي قد كتب في باب الأول.

الأول يعني عن ما هي الإستراتيجية مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية ؟ الإستراتيجية التي تطبقها المدرسة هي التركيز تنمية العناصر الأربع فهي الكفاءة التربوي والكفاءة الشخصية والكفاءة الإجتماعية والكفاءة المهنية. كما قال الرئيس المدرسة الأستاذ الحاج محمودي الماجستير إذا سئل عن الإستراتيجية مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية فقال "نهتم اهتماما جيدا في كفاءة المعلمين بما فيه معلم اللغة العربية. ولتحقيق ذلك الهدف نهتم الكفاءة الأربعة وهي الكفاءة التربوي والكفاءة الشخصية والكفاءة الإجتماعية والكفاءة المهنية. نعطي الفرصة الواسعة لكل أعضاء المعلمين لتطوير الكفاءتها على سبيل المثال يشارك الندوة تتعلق بالتعلم والتعاون مع المدرسة الأخرى لبحث عن كل الأشياء في عملية التعليم.

الثاني فأجاب الباحث عن أسئلة البحث رقم الثاني فهي عن التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليتار في ترقية كفاءة معلمي اللغة العربية.

من مجال التخطيط في التخطيط نحن نبدأ من الصفر أو من الأول يعني في عملية القبول أو مرشحة المعلم. نحن نهتم الشعبة والكفاءته لكي يناسب مع مهارته في الفصل. ثم نحن نقوم بتحليل المشكلة التي تواجهها في المعلم هل المشكلة من ناحية الطرق أو من الوسائل أو من كتب الدراسي وغير ذلك، ثم يطلب العلاجها من تلك المشكلة. ونجعل ثم نسجل الجدول لجمع معلم الدرس لتشاور وتعطي الفرصة لبحث الخبراء من معلم اخر من المدرسة الأخرى.

وحول التنظيم مدرسة يمارس التعاون مع كل أعضاء معلمي المدرسة، ليسجل ويجعل ويعمل الأنشطة والبرنامج التي تتعلق بترقية كفاءة المعلمين. في تنظيم الأنشطة نحن نرجع إلى الرؤية المدرسة والإستراتيجية لحصول الأهداف التعليم.

وأما التنفيذ لا يزال المدرسة تشير على المعلم لكي تطور نفسه، ذلك من طريقتنا ليذكر المعلم. وأما تحقيق العمل عن خطوة الأنشطة لترقية كفاءة معلم اللغة العربية يعني قد يزير المراقب في الفصل ليراقب عملية التعليم والتعلم. وقد يكونا ندعو متكلم خارج المدرسة مثل من الحكومية قسم التربوي لأشار ويفقه على فهم المواد وغيره. أو كما قال الأستاذ سيف الدين زهري الماجستير "ونعمل أيضا التطبيق في الفصل مع المراقب، والتعامل مع معلم الأخر، تعطي الوظيفة والدرس بشكل الفردية".

وأما تشكيل المراقبة في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعى بليتار لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية هي المراقبة الداخلية بمعنى المراقب من نفس تنظيم المدرسة فقال الأستاذ الحاج محمودي الماجستير "في المراقبة نحن لا يطلب الخاطيئة في المعلم، لكن نمنع الخاطيئة منه ونساعده ويعطي العلاج من المشاكل تواجهها عند عملية التعليم اللغة العربية. والمراقبة التي عملنا في هذه المدرسة يعني نبدأ من ناحية المشاهدة والتقييم ثم التقرير. في كل شهر نراقب من الوسائل التعليمية من كل المعلم وكذلك المعلم اللغة العربية.

ج- تحليل البيانات ومناقشتها الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة

العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية وليعى بليتار

وبعد أن لاحظ واطلاع بوسلة طريقة الملاحظة والمقابلة يتعلق بالإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية فيحلل الباحث عن أجوبة أسئلة البحث الذي قد كتب في باب الأول.

١. الإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة المعلمي اللغة العربية مدرسة الثانوية الإسلامية

وليبي بلينار

كما البيانات السابقة أن مدرسة الثانوية الإسلامية وليبي بلينار تطبيق الإستراتيجية لترقية كفاءة المعلميها من جميع المجال الأربعة يعني من جهة كفاءة التربوي وكفاءة الشخصية وكفاءة الإجتماعية وكفاءة المهنية. كما قال الرئيس المدرسة الأستاذ الحاج محمودي الماجستير إذا سئل عن الإستراتيجية مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليبي بلينار لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية فقال "نهتم اهتماما جيدا في كفاءة المعلمين بما فيه معلم اللغة العربية. ولتحقيق ذلك الهدف نهتم الكفاءة الأربعة وهي الكفاءة التربوي والكفاءة الشخصية والكفاءة الإجتماعية والكفاءة المهنية.

المعلم يمثل روح العملية التربوية والأساس الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها وترجمتها إلى واقع ملموس في الحياة فهو الذي يعمل على تنمية القدرات والمهارات عند التلاميذ عن طريق تنظيم العملية التعليمية وتوجيهها واستخدام تقنيات التعليم ووسائله ومعرفة حاجات التلاميذ وطرائق مناقشتهم وتعلمهم وهو عامل أساس في أي موقف تعليمي. لذا أصبح لزاماً على المعلم أن ينمو في مهنته لمواكبة التقدم والتطور باكتساب مهارات متجددة ومعارف متنوعة لتعديل الخبرات القديمة بأخرى جديدة ومتابعة الأساليب التربوية الحديثة والإلمام بالوسائل التعليمية المفيدة وكيفية استغلالها في إثارة التلاميذ وتوجيههم ومساعدتهم كيف يفكرون ويستفيدون من دروسهم مع إدراك حاجاتهم وتفهم دوافعهم نحو فهم الحقائق وتفسير الظواهر وتحليل العناصر حتى تتحقق الأهداف التربوية المنشودة التي هي أساس العملية التعليمية.

من هنا معنى الكفاءة اصطلاحاً تتكون من العناصر المتنوعة وليس من العنصر البدني والعقلي فقد لکن من جهة الروحي. قال مولياسا (٢٠٠٧) كفاءة المعلم هو الإخـطـلاط بين قدرة النفس والعلوم والتكنولوجيا والإجتماعي والروحي كافة حتى تتضمن إلى فهم المواد وفهم نفس التلاميذ وتطوير كفاءة المعلم. ومن القانون البلادي^٦ الحكومية قد قررت أن معيار الوطني التربوي لا بد أن يتضمن من الكفاءة التربوي والكفاءة الشخصية والكفاءة الإجتماعية والكفاءة المهنية.

استنتاج ويحلل الباحث عن الإدارة الإستراتيجية أن المدرسة قد سجلت وقررت البرنامج والأنشطة لترقية كفاءة المعلمين بالجيد ونهتتم إلى معيار الوطني التربوي عن عناصر الكفاءات. ووفقاً على النظاري أن المراد بكفاءة المعلم فهي الكفاءة التربوي والكفاءة الشخصية والكفاءة الإجتماعية والكفاءة المهنية. وكذلك الإستراتيجية للتنمية كفاءة المعلم لها الأهداف المهمة، فمنها :

١. تحقيق النمو المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم التعليمية وزيادة معارفهم ومستوى مقدرتهم على الإبداع والتجديد.

٢. تجديد معلومات المعلمين وتنميتها وإيقافهم على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم وطرق التدريس.

Jējen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, ٢٠١١), hlm. 27

Jējen Musfah, *Peningkatan* hlm. 30

Fachrudin Saudagar, Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, (Jakarta: Gaung persada, ٢٠٠٩), hlm.31

٣. تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعالية المعلم ورفع كفايته الإنتاجية إلى

حدها الأقصى

٤. الإطلاع على أحداث النظريات التربوية والنفسية والطرق الفعالة وتقنيات التعليم

الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم المبرمج والتعليم الذاتي.

٥. معالجة أوجه النقص في إعداد المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة بهدف رفع

المستوى النوعي لإعداد المعلم.

٦. تبصير المعلمين ببرامج الدولة وخططها لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع

ومشكلاته المعاصرة وتعريفهم بدور المعلم حيالهم.

٧. تحقيق النمو المهني زيادة فاعلية كفاءة المعلم في تحطى مشاكل العمل بتجريب

أفكار جديدة وطرق متنوعة للأداء.

٨. النمو المهني يكسب المعلمين القدرة على متابعة تطور المعارف العلمية

والتكنولوجية والإفادة منها في تجديد وتطوير المهارات التعليمية والتربوية.

إن مهنة المعلم من أخطر المهن وأكثرها مسؤولية لأن المعلم في الواقع هو الذي يعد للأمة

أجيالها القادرين على القيام بأعباء العمل والبناء والتنمية في جميع المجالات التي تحتاجها

الأمة لذلك فإن المسؤوليات التي تحملها المعلم تتطلب أن تتوفر فيه كفايات معينة تجعله

قادراً على تحمل هذه المسؤوليات والوفاء بمطالباتها. لذا فإن مدير المدرسة عليه واجبات

كبيرة في تطوير المعلمين وتنمية قدراتهم من خلال الكفايات التعليمية التي تشمل جانبين

مهمين هما: الجانب المعرفي، والجانب السلوكي.

أ- الجانب المعرفي من الكفايات التعليمية التي يجب على المعلم معرفتها وتشمل

١. خصائص التلاميذ النفسية والجسمية والاجتماعية ومراعاة هذه الخصائص في

التعليم

٢. حاجات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

٣. المعلومات والحقائق والمفاهيم المتعلقة بالمادة الدراسية التي يقوم بتدريسها.

٤. طرائق التدريس المناسبة لمادته التي يقوم بتدريسها.

٥. التطورات العلمية التربوية التي تجدد كل يوم.

٦. المكتشفات العلمية والإبداعات الأدبية التي تساعد على تطوير معلوماته.

٧. أهمية العمليات التربوية الخاصة التخطيط والتنفيذ والتقييم.

٨. دوره في تحسين تنفيذ المناهج الدراسية

ب- الجانب السلوكي (المهاري) من الكفايات التعليمية وتشمل:

١. قدرة المعلم على التخطيط لدروسه.

٢. قدرة المعلم على إدارة غرفة الصف وضبطه.

٣. قدرة المعلم على استخدام الوسائل التعليمية لتوظيفها في تحقيق الأهداف.

٤. قدرة المعلم على تنظيم نشاطات صفية ولا صفية مناسبة لتلاميذه.

٥. قدرة المعلم على استخدام اللغة العربية السليمة بوضوح.

٦. قدرة المعلم على تحليل نتائج الاختبارات التي يمر بها للوقوف على نقاط القوة

والضعف.

٧. قدرة المعلم على التواصل الإيجابي مع تلاميذه.

٨. قدرة المعلم على طرح الأسئلة داخل غرفة الصف.

٩. قدرة المعلم على توظيف الكتاب المدرسي توظيفاً فاعلاً في عمليتي التعليم والتعلم.

١٠. قدرة المعلم على إنتاج ما يلزمه من وسائل.

١١. قدرة المعلم على التجريب للوسائل والطرائق الجديدة.

١٢. قدرة المعلم على التفاعل مع بيئته المحلية.

١٣. قدرة المعلم على التأثير في اتجاهات التلاميذ على نحو إيجابي باستمرار.

١٤. قدرة المعلم على تشجيع التلاميذ باستخدام أساليب البحث العلمي واعتمادهم على قدراتهم الذاتية.

١٥. قدرة المعلم على إثراء المناهج الدراسية.

١٦. قدرة المعلم على إشاعة روح التعاون مع زملائه المعلمين من أجل تبادل الخبرات المفيدة لتحسين الأداء بينهم.

١٧. قدرة المعلم على استغلال الإمكانيات المتوفرة في بيئته المحلية باعتبارها بيئة تعليم.

١٨. قدرة المعلم على تنظيم ملفات يسجل فيها المعلومات الحيوية التي يحتاجها خاصة

المتعلقة بنمو وتطوير التلاميذ من حيث التقدم في التحصيل الدراسي والأحوال الاجتماعية الصحية.

١٩. قدرة المعلم على استخدام طرائق التقويم الذاتي من أجل تقويم نفسه.

قدرة المعلم على التعاون مع كل من إدارة المدرسة والمشرف التربوي المختص من أجل تطوير مهاراته التعليمية.

٢

٨

لحبيب، فهد إبراهيم : دور المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد

الثامن بدون السانة ٢

٨

٢. كيفية التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة ترقية كفاءة المعلمي اللغة العربية مدرسة

الثانوية الإسلامية وليعي بليتار

التخطيط، في التخطيط المدرسة يبدأ من الصفر أو من الأول يعني في عملية القبول أو مرشحة المعلم. ويهتم الشعبة والكفاءته لكي يناسب مع مهارته في الفصل. ثم يقام بتحليل المشكلة التي تواجهها في المعلم هل المشكلة من ناحية الطرق أو من الوسائل أو من كتب الدراسي وغير ذلك، ثم يطلب العلاجها من تلك المشكلة. ويجعل ثم يسجل الجدول لجمع معلم الدرس لتشاور وتعطي الفرصة لبحث الخبراء من معلم اخر من المدرسة الأخرى. وإذا نرجع إلى النظاري أن التخطيط الذي قد حققت المدرسة هي مناسبة بالنظاري يسمي بسينوفتيك^٢ (Sinoptik) في هذا النظاري يقال أن التخطيط كالبعثة. وأما خطواته الأول تحليل المشكلة ثم تقسيم العلاج ثم يطلب العلاج وتقويم العلاج بالتخصيص. ويقال أن مبادئ لترقية جودة وكفاءة معلمين هي :

أولاً، التركيز على المستفيد وهذا يعني كيف تجعل من عمل جودة تحقق رغبات المستفيد.

ثانياً، التركيز على العمليات وتعني السيطرة على عملية الأداء، وليس على جودة المنتج.

ثالثاً، القيادة والإدارة إذ لا توجد مؤسسة ناجحة بدون قائد.

رابعاً، تمكين العاملين بمعنى أشراكهم في اتخاذ القرار :

١. أي أن النجاح لا يأتي مما تعرف ، ولكنه يأتي من الذين تعرفهم .

٢. الجودة تبدأ من الداخل : بمعنى الاهتمام بالعاملين ، والتعرف على حاجاتهم،

وظروف العمل المحيطة بهم .

٣ . يمكن تفجير الطاقة المخزونة في دواخلهم من خلال التعاون المستمر، وإشراكهم في القرار .

خامسا، التحسين والتطوير الشامل المستمر : يرتكز التحسين والتطوير المستمر على ثلاث قواعد مهمة وهي التركيز على العميل، فهم العملية، الالتزام بالجودة. سادسا، الوقاية تطبيق مبدأ الوقاية خير من العلاج، وهو العمل الذي يجعل عدد الأخطاء عند الحد الأدنى، وذلك وفق مبدأ أداء العمل الصحيح من أول مرة، وبدون أخطاء. سابعاً، الإدارة بالحقائق يعتبر القياس والمغايرة هما العمود الفقري للجودة، وهما المؤشر الذي يعطي المعلومات لاتخاذ القرار المناسب.

ثامناً، النظام الكلي المتكامل عبارة عن مجموعة من الإجراءات المتكاملة ، تؤدي إلى هدف مشترك مثل الإدارة العامة، والإشراف، الإدارة التعليمية، الشؤون الإدارية، التجهيزات.

تاسعاً، العلاقة مع الموردين

التنظيم، قال الرئيس "مدرسة يمارس التعاون مع كل أعضاء معلمي المدرسة، ليسجل ويجعل ويعمل الأنشطة والبرنامج التي تتعلق بترقية كفاءة المعلمين. في تنظيم الأنشطة نحن نرجع إلى الرؤية المدرسة والإستراتيجية لحصول الأهداف التعليم. المدرسة لها الرؤية يعني تحقيق الأجيال العالية لها أخلاق الكريمة ويهتم البيئة. وفقا على ما يقال مارقووات (marquart) ١٩٩٦ على كتاب حسين عثمان أن التنظيم لا بد أن يهتم الرؤية والثقافي والتركيب والإستراتيجية. ويزيد راين (Robbins, ١٩٩٤)

التنظيم هي الإتحاد الإجتماعية تجري باستمرار لحصول الأهداف المجموعة.
التعريف من هنا أن التنظيم هو النظام يحتاج إلى الإدارة.

التنفيذ، يقال من رئيس المدرسة "لا يزال المدرسة تشير على المعلم لكي تطور نفسه، ذلك من طريقتنا ليذكر المعلم. وأما تحقيق العمل عن خطوة الأنشطة لترقية كفاءة معلم اللغة العربية يعني قد يزير المراقب في الفصل ليراقب عملية التعليم والتعلم. وقد يكونا ندعو متكلم خارج المدرسة مثل من الحكومية قسم التربوي لأشار ويفقه على فهم المواد وغيره. أو كما قال الأستاذ سيف الدين زهري الماجستير "ونعمل أيضا التطبيق في الفصل مع المراقب، والتعامل مع معلم الأخر، تعطي الوظيفة والدرس بشكل الفردية.

تنفيذ الرقابة (Supervisi) هي عملية الأكاديمية لترقية المهنية في المدرسة الخاص للمعلم كالمربي في عالم التربية. في الحقيقة الرقابة تنقسم إلى قسمين يعني الرقابة الأكاديمية والرقابة الإداري. وأما المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعي بليثار يحاول تطوير كفاءة المعلمين من تلك العناصر. وفقا على فيت ساهرتيان (Piet Sahertian) في زمان المستقبل الرقابة تتكون من تدريب المنهج، تحسين عملية التعليم، تطوير الموظف، ويحافظ على الحماسة وغيره المعلم في إجراءه.

تنطلق أهمية دور مدير المدرسة في النمو المهني للمعلمين من أهمية الإدارة المدرسية التي أصبحت وسيلة إلى غاية هدفها تحقيق العملية التربوية تحقيقاً عملياً ومن أهم تلك

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm, 69

Umiasro dan Imam Ghozali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Ekonomi Modern*, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2010), hlm, 281

الغايات رفع كفاءه المعلم مهنيًا وذلك للدور الكبير الذي يقوم به والذي يظهر أثره على التلاميذ ولأهمية الدور الذي يقع على عاتق مدير المدرسة الاهتمام بالجوانب التالية :

١. عند توزيع الأعمال والمسؤوليات على العاملين أن يلاحظ مدى نجاح كل منهم في تحملها.

٢. أن يتعرف على جوانب ضعف المعلمين عن طريق اسهامه في علاج ما يظهر في المدرسة من مشكلات مرتبطة بهم.

٣. زيادة الفصول للتأكد من أن المعلم يقوم بواجباته التعليمية والتربوية في فعله.

٤. الكشف عن مواهب وإمكانيات المعلمين والتخطيط لإنمائها عن طريق قيادته الحكيمة وحسن توزيعه للعمل.

٥. الاستفادة من جميع العاملين في النظام التعليمي كالمعلمين الناجحين والمشرفين التربويين بحيث يستعين بهم كمستشارين عند معالجة المشاكل التعليمية المختلفة كل في تخصصه.

٦. تحقيق الانسجام والتعاون مع المعلمين.

٧. الإسهام في ترشيح العاملين لبرامج التدريب.

٨. رعاية المعلم الجديد وإشعاره بحاجة المدرسة إليه وبرغبة الآخرين في التعامل معه.

المراقبة (Controlling)، في مدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعى بليتار لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية هي المراقبة الداخلية بمعنى المراقب من نفس تنظيم المدرسة فقال الأستاذ الحاج محمودي الماجستير "في المراقبة نحن لا يطلب الخاطيئة في المعلم، لكن نمنع الخاطيئة منه ونساعده ويعطي العلاج من المشاكل تواجهها عند عملية التعليم اللغة العربية. والمراقبة التي عملنا في هذه المدرسة يعني نبداء من ناحية

المشاهدة والتقييم ثم التقرير. في كل شهر نراقب من الوسائل التعليمية من كل المعلم وكذلك المعلم اللغة العربية.

لا يوجد المدرسة التي يخلو من النقصان. من البيانات السابقة استنتاج الباحث أنّ المدرسة يحاول ان يمنع الخطيئة من المعلم. الهدف من تلك المحاولات يعني ليحارس بين التخطيط والتنفيذ حتى أن تكون مناسبة ومقارنا في كل الوقت. وإذا يرى الباحث في النظاري المراقبة الإجمالية (Total Quality Control) يذكر فيها الأسس الرئيسة لهذا النظاري، الأول يعني التعاون والإشتراك ثم الفهم عن أهمية الجودة ثم مراقبة الجودة إلى حصولها ثم يمنع الخطيئة من المعلم أو المدرس ثم تصميم العلاج وشم تنفيذ العلاج من تلك المشكلات التي تواجهها.

تقتضي وظيفة الإشراف التربوي لمدير المدرسة أن يعمل بصفة مستمرة لتحسين مستوى المعلمين عن طريق توفير أنواع الخبرات التي تساعد على النمو وإشراكهم في مواقف يستغلون فيها قدراتهم ويشعرون خلالها بالسعادة والرضا. كما أن دور المدير كقائد تربوي في مساعدة المعلمين على النمو يأتي عن طريق دراسته لنقاط القوة والضعف التي يلاحظها في المواقف التعليمية المختلفة من خلال زيارته للصفوف الدراسية ويحتاج المدير في ذلك إلى خبرات متنوعة في كثير من أنواع البرامج وإلى مهارات للعمل التعاوني مع المعلمين كأفراد وكمجموعة إلى جانب اكتساب اتجاهات إيجابية كالثقة بقدرة المجموعة على إيجاد الحلول للمشكلات والصبر والمثابرة على العمل كما أن على المدير الاهتمام بالترغيعات والعلاقات قدر اهتمامه بالمهارات والكفاءات وتمثل ثقته بالعملين

وإيمانه بقبالية كل منهم للنمو والقدرة على التطوير المهني عنصراً رئيسياً في المناخ الضروري لإحداث النمو وإلا فقدوا حماسهم ورغبتهم في تحسين أدائهم ويتطلب النمو.

المستمر للمعلمين جهود المدير في جانبيين وهما الأول السعي الدؤوب لرفع الروح المعنوية للمعلمين والثاني تشجيع النمو المهني للمعلمين.

ولتحقيق هذا الغرض يجب أن يستعين المدير بعدة أساليب منها

١. الاهتمام بنموه المهني المبني على جهوده الذاتية في هذا الجانب.

٢. الاهتمام بزيارات الفصول وحجرات الدراسة بشكل منتظم ومخطط.

الاهتمام بتنظيم الاجتماعات الفردية والجماعية بهدف التعرف على حاجات المعلمين للتطوير المهني.

احتياجات المعلمين المهنية يتطلب دور مدير المدرسة باعتباره مشرفاً تربوياً مقيماً التعرف على احتياجات المعلمين المهنية اللازمة والمؤثرة في عمليتي التعليم والتعلم بطريقة تعاونية وذلك من خلال إجراءات وطرق معينة ينبغي القيام بها قبل البدء في عملية تنمية الكفاءات المهنية للمعلمين وهذه الطرق على النحو التالي:

١. دراسة سجلات المعلمين التراكمية فواجب مدير المدرسة دراسة هذه السجلات للوقوف على المهارات التعليمية التي يكون مستواها دون المستوي المطلوب من أجل مواجهتها بالتدريب لتطويرها وتحسينها.

٢. دراسة التقارير الإشرافية السابقة بأنواعها سواء كانت تقارير المشرفين التربويين أو تقارير رؤساء المعلمين السابقين ويجب أن تكون هذه الدراسة تحليلية بهدف التعرف على أنماط السلوك التعليمي الذي يحتاج إلى تطويره وتحسينه.
٣. زيارة المعلمين في الصفوف وتكون أهداف هذا النوع من الزيارات دراسة السلوك التعليمي للمعلم داخل غرفة الصف بقصد تقويمه وتطويره.
٤. استخدام صحائف الملاحظة وتعتمد هذه الأدوات الهامة في رصد السلوك التعليمي للمعلم خارج غرفة الصف.

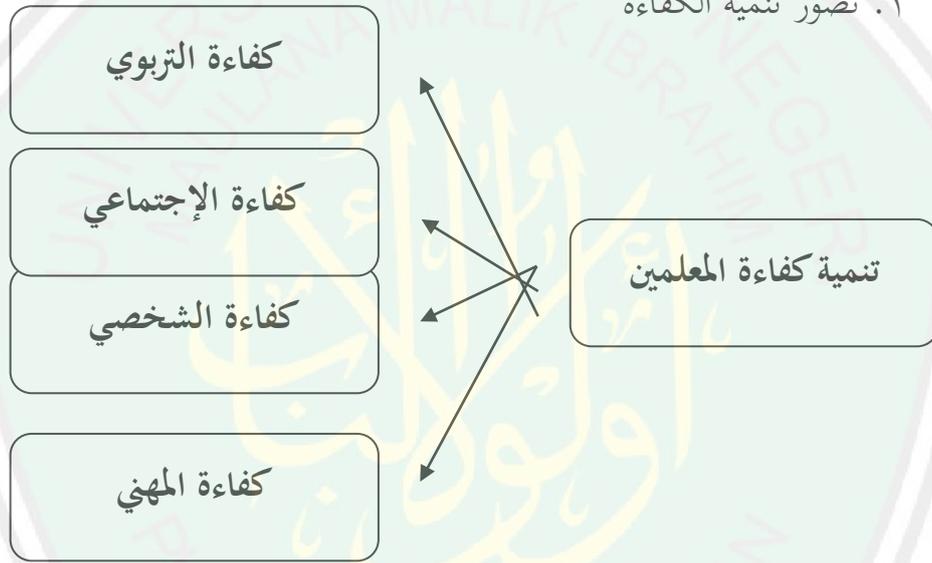
وبعد الإطلاع على النتائج يستطيع مدير المدرسة تحديد الحاجات الأساسية اللازمة لمعلمي مدرسته وتصنيف المعلمين حسب حاجاتهم إلى التطوير وهذا الإجراء يحتاج إلى التخطيط من أجل تلبية هذه الحاجات مستخدماً الوسائل الإشرافية المناسبة. وهكذا فإن احتياجات المعلمين تتنوع بتنوع الوسائل والطرق الحديثة في التربية وتختلف باختلاف قدراتهم ومستوياتهم وخبراتهم مما يفرض على مدير المدرسة مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين وتنمية الاحتياج بدءاً بالأهم بأسلوب يخدم العملية التعليمية ويحقق أهدافها. يلزم مدير المدرسة باعتباره قائداً تربوياً متابعة نمو المعلمين مهنيّاً والقدرة على استخدام الأساليب الحديثة لرفع وتحسين النمو في جو مثالي وتعاوني يسوده وحدة الهدف.

والأساليب الحديثة التي يمكن لمدير المدرسة استخدامها يمكن أن نقسمها إلى أساليب مباشرة وتشمل الاجتماعات العامة للمعلمين والزيارات الصفية الورش التربوية والدروس النموذجية واجتماعات اللجان والحلقات الدراسية والمحاضرات. وأساليب غير مباشرة وتشمل المكتبة والنشرات والقراءات الموجهة والأبحاث التربوية والمعارض التعليمية.

وإذا يرى الباحث من الإدارة الإستراتيجية التي قد عملت المدرسة فهي تحاول أن يقيم كفاءة المعلمين بطريقة الجيد.

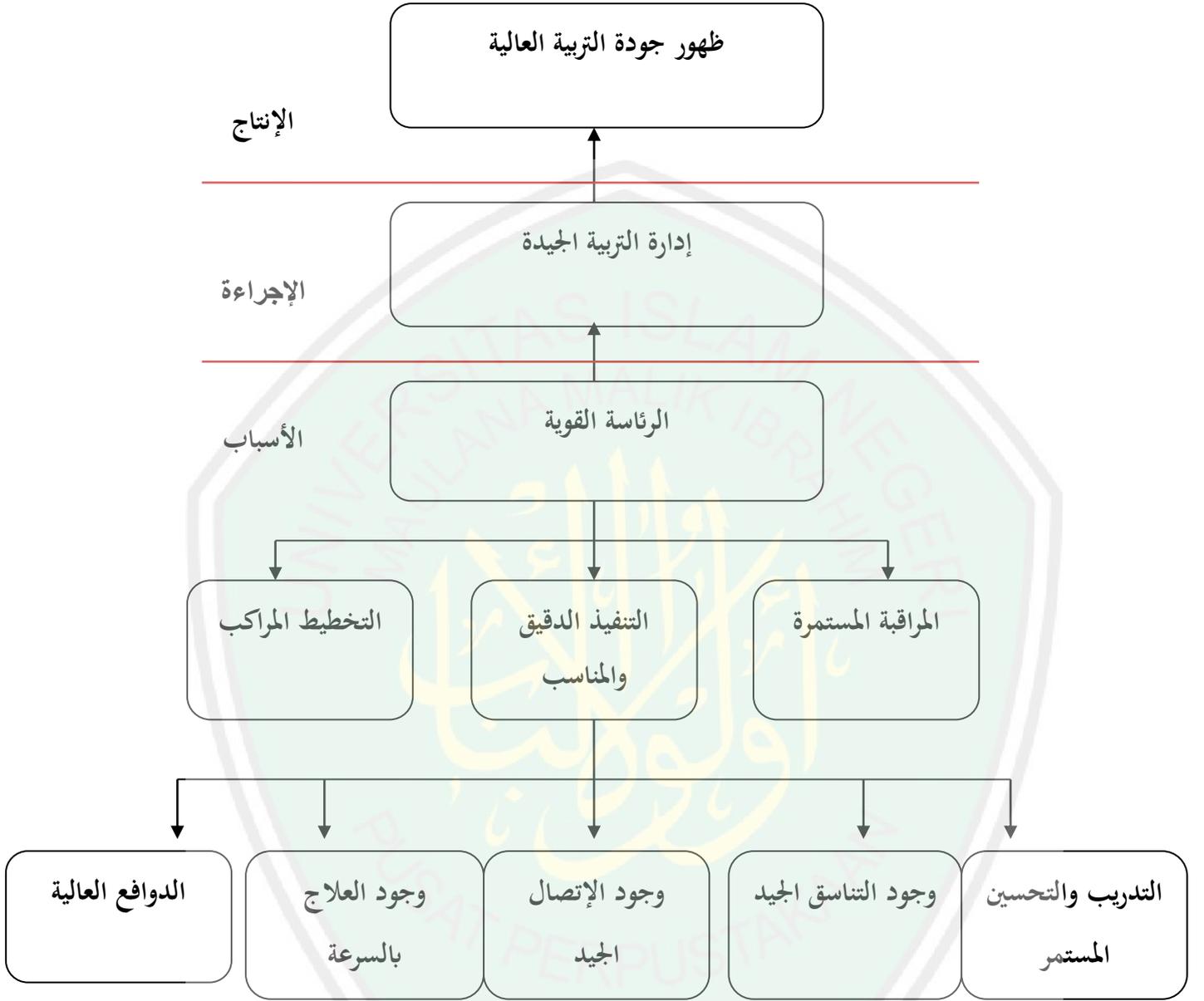
وبعد حلل الباحث عما تتعلق بالإدارة الإستراتيجية لترقية كفاءة المعلمي اللغة العربية في مدرسة الثانوية الإسلامية وليعي بليثار فيجعل الباحث التشكيل والتصوير حول الإستراتيجية والإدارة تنمية الجودة للمعلمين.

١. تصور تنمية الكفاءة



٢. الإدارة الإستراتيجية ترقية كفاءة أو جودة المعلمين

في عالم التربوي المدير يتأثر كثيرا في استنتاج التقرير التليم. تقتضي وظيفة الإشراف التربوي لمدير المدرسة أن يعمل بصفة مستمرة لتحسين مستوى المعلمين عن طريق توفير أنواع الخبرات التي تساعد على النمو وإشراكهم في مواقف يستغلون فيها قدراتهم ويشعرون خلالها بالسعادة والرضا. فيجعل الباحث على التشكيل والتصوير عن الإدارة الإستراتيجية.



الفصل الخامس

الخاتمة

أ- ملخص نتائج البحث

بعد أن قام الباحث بالتحليل فيقدم الباحث الخلاصة كما يلي :

١- أن الإستراتيجية التي تطبقها المدرسة هي التركز تنمية العناصر الأربعة فهي

الكفاءة التربوي والكفاءة الشخصية والكفاءة الإجتماعية والكفاءة المهنية. وأما كيفية لتحقيق من هذه العناصر فهي :

كفاءة التربوي, التطوير كفاءة الكتابة, تنفيذ مجموعات النقدية, التعليم الفردي. كفاءة الاجتماعى, يمارس معلم اللغة أن يستطيع الإتصال بالسان والحرف المكتوبة, الإستفادة التكنولوجيا, المشاركة مع المجتمع والوالدهم. كفاءة الشخصي, القانو الانضباط للمعلم من رئيس المدرسة عند دخل الفصل, المعلم لا بد له الاخلاق العالية. كفاءة المهني, استبدال المعلم, مؤتمر وندوة التعليمي, التدريب الاستمراري, الارشاد.

٢- التخطيط ترقية كفاءة معلمي اللغة العربية في التخطيط المدرسة يبدأ من

الصفير أو من الأول يعني في عملية القبول أو مرشخة المعلم. ويهتم الشعبة والكفاءته لكي يناسب مع مهارته في الفصل. ثم يقام بتحليل المشكلة التي تواجهها في المعلم هل المشكلة من ناحية الطرق أو من الوسائل أو من كتب الدراسي وغير ذلك، ثم يطلب علاجها من تلك المشكلة. ويسجل الجدول لجمع معلم الدرس لتشاور ويعطي الفرصة لبيحث الخبراء من معلم اخر من المدرسة الأخرى.

التنظيم، مدرسة تمارس التعاون مع كل أعضاء معلمي المدرسة، ويعمل الأنشطة والبرنامج التي تتعلق بترقية كفاءة المعلمين. في تنظيم الأنشطة ترجع إلى الرؤية المدرسة والإستراتيجية لحصول الأهداف التعليم.

التنفيذ، المدرسة تشير على المعلم لكي يطور نفسه. وأما تحقيق العمل عن خطوة الأنشطة لترقية كفاءة معلم اللغة العربية يعني قد يزور المراقب في الفصل ليراقب عملية التعليم والتعلم. ويدعو متكلم خارج المدرسة مثل من الحكومية قسم التربوي لأشار ويفقه على فهم المواد وغيره. والتطبيق في الفصل مع المراقب، والتعامل مع معلم الأخر، تعطي الوظيفة والدرس بشكل الفردية.

المراقبة، في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية وليعى بليتار لترقية كفاءة معلمي اللغة العربية هي المراقبة الداخلية بمعنى المراقب من نفس تنظيم المدرسة.

ب- التوصيات والاقتراحات

جودة التلاميذ يؤثر على جودة المعلم ونجاح التلاميذ يؤثر على مهنية المعلم. دور المعلم مهم لتشكيل هوية التلاميذ سوى العلوم والمعرفة هم يحتاجون إلى الأسوة. المعلم له الجودة الجيدة يساعد التلاميذ في تطوير العقليتها والروحها. لذلك لابد للمؤسسة التربوية أن يرتقي وتحسن معيار الكفاءة المعلمين على حسب الدور وبالإستمرار. على الأقل في عملية تطوير كفاءة المعلم يهتم على العناصر الثالثة فهي الجهود والمحاولة من الرئيس المدرسة، والإنسان العالم والمتخصص في مهارته، والنقود والمال.

المصادر والمراجع

القران الكريم

ذوقان عبيدات وعبد الرحمن عددس وكايد عبد الحق، *البحث العلمي مفهومه أدواته*

أساليبه، الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع، ١٩٩٨.

Heene, Aime' dkk. *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010

Lexi J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2011.

Muhaimin, dan Suti'ah, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah. Cet.3. Jakarta; Kencana, 2011*

Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.

Mulyasa, *Menjadi Guru Professional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007

Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011

Prayitno, *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*, Jakarta: PT. Gramedia, 2009

Saudagar, Fachrudin, Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung persada, 2009

Siagian, Sondang P, *Manajemen Stratejik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Tim dosen administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung : alfabeta, 2011.

Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008

Umiarso dan Imam Ghozali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Ekonomi Modern*, Jogjakarta: IRCiSoD, 2010

Uno, Hamzah. *Profesi Kependidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007

Usman, Husaini, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

[http://everythingelsewastakensoichosethis.blogspot.com/definisi mutu/](http://everythingelsewastakensoichosethis.blogspot.com/definisi_mutu/), diakses pada tanggal 6 desember 2014.

<http://tanahsoerga.blogspot.com/pendidik/>, diakses pada tanggal 6 desember 2014.



Tema wawancara

A. Informan utama : Kepala sekolah, H. Mahmudi, M.Sc, Waka kurikulum, Saifudin zuhri,M.Pd

1. Strategi yang diterapkan dalam rangka peningkatan kompetensi profesional guru b. Arab
2. Perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru b. Arab
3. Bentuk-bentuk kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru b. Arab
4. Cara dan langkah-langkah pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru b. Arab
5. Cara dan organisasi kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru b. arab
6. Cara pelaksanaan pengawasan dalam kegiatan peningkatan profesional tenaga pendidik b. Arab
7. Partisipasi tenaga pendidik dalam pelaksanaan dan pengembangannya.
8. Pengaruh strategi pengembangan tenaga pendidik dalam mendukung program sekolah
9. Pengaruh srategi pengembangan tenaga pendidik terhadap peningkatan kompetensi profesional
10. Pengaruh peningkatan kompetensi profesional terhadap peningkatan mutu pembelajaran
11. Kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pelaksanaan pengembangan kompetensi guru b. Arab
12. Pemberian penghargaan terhadap tenaga pendidik yang berprestasi khususnya pendidik b.arab. Penghargaan umum dan khusus.

B. Informan pendukung : Pendidik b.arab, Nailul Mufarohah,S.Pdi, Drs. Sukardi, Kharisudin, S.Pdi

1. Kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi profesional yang telah diikuti
2. Aspek-aspek yang dikembangkan
3. Kesulitan dan keterbatasan yang dihadapi dalam kegiatan pengembangan kompetensi profesional
4. Dampak kegiatan pengembangan terhadap kemampuan mengelola kbm dan kemampuan siswa
5. Penghargaan yang pernah diterima sebagai tenaga pendidik b. Arab yang berprestasi
6. Upaya tenaga pendidik dalam pengembangan kompetensi profesional.
7. Saran kepada madrasah dalam pengembangan kompetensi guru.



عملية المقابلة مع مدير المدرسة

PROFIL MADRASAH ALIYAH NEGERI WLINGI KABUPATEN BLITAR

I. IDENTITAS MADRASAH

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. Nama Madrasah | : Madrasah Aliyah Negeri Wlingi |
| 2. Alamat Madrasah | : Jl. PB. Sudirman 01 Wlingi Blitar |
| 3. Kode Pos | : 66184 |
| 4. Nomor Telepon fax | : (0342) 693228 |
| 5. E-mail | : man.wlingi@yahoo.co.id |
| 6. Website | : http://www.man.wlingi.sch.id |
| 7. Nomor Statistik Madrasah | : 131135050002 |
| 8. NPSM | : 20514825 |
| 9. NPWP | : 47.01.78.682653000 |
| 10. Berdiri | : |
| a. Berdasarkan | : SK. Menteri Agama RI No. 515A Th. 1995 |
| b. Tanggal | : 25 Nopember 1995 |
| 11. Jenjang Akreditasi | : 2010 / A |
| 12. Status Tanah | : Hak milik |
| a. Surat Bukti Kepemilikan | : Sertifikat |
| b. Luas Tanah | : 8361 m ² |
| 13. Status Bangunan | : |
| a. Izin Mendirikan Bangunan | : No. 647.503/116/2004 |
| b. Luas Bangunan | : 2.085 m ² |
| 14. Kepala Madrasah | : |
| a. Nama | : Drs. MAHMUDI, M.Sc |
| b. NIP | : 196710131998031001 |
| c. Nomor SK Kepala | : Kw.13.1/2/Kp.07.6/4904/2009 |
| d. Tanggal | : 28 September 2009 |

II. SEJARAH SINGKAT MADRASAH

Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Kab. Blitar (MAN Wlingi) berdiri pada tanggal 25 Nopember 1995 berdasarkan SK Menteri Agama Republik

Indonesia Nomor: 515A Tahun 1995. Sebelum berstatuskan negeri, MAN Wlingi merupakan filial (cabang) dari MAN Tlogo Kab. Blitar. Selama menjadi filial MAN Tlogo, perkembangan MAN filial Wlingi kurang begitu diminati masyarakat. Hal ini disebabkan jarak lokasi antara MAN Tlogo dengan MAN filial Wlingi cukup jauh, kurang lebih 35 km, sehingga MAN Tlogo kurang bisa maksimal dalam mengelola MAN filial Wlingi. Agar MAN filial Wlingi bisa berkembang lebih pesat dan lebih diminati masyarakat, MAN Tlogo mengusulkan kepada Departemen Agama agar dinegerikan. Setelah berstatus negeri, MAN Wlingi pindah lokasi, yang semula berlokasi di Jl.Gajah Mada 21 Wlingi, kemudian pindah di Jl. P. Sudirman 01 Wlingi, karena lokasi yang lama adalah milik LP. Ma'arif.

MAN Wlingi merupakan satu-satunya Sekolah Lanjutan Tingkat Atas yang berstatuskan negeri di Kecamatan Wlingi. Secara geografis, letak MAN Wlingi cukup strategis, karena berdampingan dengan Masjid Agung Kabupaten Blitar. Kondisi ini sangat menguntungkan, karena MAN Wlingi dapat memanfaatkan Masjid Agung untuk kegiatan-kegiatan keagamaan. Dari segi transportasi, MAN Wlingi juga sangat strategis, karena MAN Wlingi berada di lokasi yang dilalui kendaraan umum, yaitu mikrolet dan bus jurusan Blitar – Malang.

III. VISI DAN MISI

A. Visi

**TERCIPTANYA GENERASI BERPRESTASI, BERAKHLAKUL
KARIMAH DAN *PEDULI LINGKUNGAN***

B. Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada mutu dalam keilmuan, moral, sosial, dan berbudaya lingkungan.
2. Menyiapkan serta mengembangkan sumber daya insani yang berkualitas dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta berkualitas dalam iman dan takwa.

3. Menumbuhkembangkan semangat keunggulan dengan menggali potensi siswa terhadap minat dan bakat melalui program pengembangan diri.
4. Mengaktualisasikan pemahaman, penghayatan nilai-nilai agama Islam dalam bentuk praktik ibadah dan mengimplementasikan dalam kehidupan bermasyarakat.
5. Menumbuhkan budaya karakter bangsa melalui pembelajaran di madrasah dengan berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi, iman dan takwa.
6. Menumbuhkan kesadaran dan tanggungjawab warga madrasah untuk berperilaku/ berbudaya hidup sehat dengan 5 R (*reduce, reuse, recycle, replace, replan*).
7. Menjalin kerjasama yang erat dan berkelanjutan dengan instansi terkait dalam rangka menciptakan madrasah berbudaya lingkungan.
8. Meningkatkan pencapaian prestasi akademik dan presatasi non akademik melalui pembelajaran Aktif, Kreatif, Inovatif, Menyenangkan (PAIKEM).
9. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta pengetahuan siswa agar siswa mampu melanjutkan pendidikan pada jenjang perguruan tinggi negeri.
10. Meningkatkan kualitas dan kesejahteraan Sumber Daya Manusia di madrasah secara bertahap.

C. Tujuan Madrasah

1. Terlaksananya pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM) dengan memanfaatkan daya dukung lingkungan madrasah sehingga siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
2. Meningkatkan kualitas sikap dan amaliah keagamaan Islam warga Madrasah.

3. Menyelenggarakan proses belajar mengajar dengan suasana belajar yang kondusif di lingkungan madrasah.
4. Mengoptimalkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana yang mendukung peningkatan prestasi akademik dan non akademik.
5. Menyelenggarakan dan mengoptimalkan berbagai kegiatan pengembangan diri untuk mengenali potensi diri dan minat siswa melalui program bimbingan konseling.
6. Mengembangkan budaya berbasis lingkungan pada warga madrasah dalam berbagai kegiatan di madrasah dan masyarakat.
7. Melatih kepekaan, kepedulian warga madrasah melalui kegiatan sosial yang berwawasan lingkungan.
8. Memanfaatkan jalinan kerjasama antar madrasah dengan instansi/lembaga terkait dalam mendukung terealisasinya program madrasah.
9. Mengoptimalkan pembelajaran di madrasah dengan program perbaikan dan pengayaan dengan motivasi dan pendekatan yang berkelanjutan.
10. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang memiliki keunggulan, kesadaran dan tanggungjawab sebagai warga madrasah.

IV. JUMLAH SISWA DALAM 3 TAHUN TERAKHIR

Kelas	2011/2012	2012/2013	2013/2014	Keterangan
X	279	284	312	
XI	283	272	278	
XII	239	279	269	
Jumlah	801	835	859	

Jumlah rombongan belajar terdapat 27 kelas dengan Program pendidikan yang diselenggarakan :

- a. IPA (Ilmu Pengetahuan Alam)
- b. IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial)
- c. Agama

Rincian Rombongan Belajar Madrasah Aliyah Negeri Wlingi Kab. Blitar :

I. Kelas X (9 kelas) : 286 siswa.

1. X Agama : 34 siswa
2. X IPA 1 : 33 siswa
3. X IPA 2 : 32 siswa
4. X IPA 3 : 32 siswa
5. X IPS 1 : 32 siswa
6. X IPS 2 : 32 siswa
7. X IPS 3 : 32 siswa
8. X IPS 4 : 30 siswa
9. X IPS 5 : 29 siswa

II. Kelas XI (9 kelas) : 308 siswa

1. XI IPA 1 : 32 siswa
2. XI IPA 2 : 31 siswa
3. XI IPA 3 : 32 siswa
4. XI IPS 1 : 36 siswa
5. XI IPS 2 : 36 siswa
6. XI IPS 3 : 35 siswa
7. XI IPS 4 : 35 siswa
8. XI IPS 5 : 34 siswa
9. XI Agama : 37 siswa

III. Kelas XII (9 kelas) : 274 siswa

1. XII IPA 1 : 29 siswa
2. XII IPA 2 : 30 siswa
3. XII IPA 3 : 30 siswa
4. XII IPS 1 : 29 siswa
5. XII IPS 2 : 30 siswa
6. XII IPS 3 : 31 siswa
7. XII IPS 4 : 30 siswa
8. XII IPS 5 : 30 siswa
9. XII Agama : 35 siswa

V. SUMBER DANA OPERASIONAL DAN PERAWATAN

1. DIPA
2. BOS
3. Jariyah

VI. DATA GURU DAN PEGAWAI

1. Guru

GURU	L	P	JUMLAH
PNS	16	17	33
DPK	4	4	8
GTT	9	9	18
Melengkapi Jam Sertifikasi	-	-	-
Jumlah	29	30	59

2. Pegawai

Pegawai	L	P	JUMLAH
PT	2	2	4
PTT	7	2	9
Pegawai Koperasi	2	1	3
Pegawai Asrama	-	1	1
Jumlah	12	5	17

VII. DAFTAR GURU KEMENAG MADRASAH ALIYAH NEGERI WLINGI KAB. BLITAR 2015

No	Nama	NIP	Pangkat		Jabatan		MK		Pendidikan				Tempat Lahir	Tgl Lahir
			Gol	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Lulus Thn	Ting	Ket.		
1	Drs. Mahmudi, M.Sc	19671013 199803 1 001	IV.a / Pembina	01-10-2010	Kepala Madrasah	14-10-2009	14	10	UGM	2008	S2		BLITAR	13-10-1967
2	Drs. Imron Rosadi/131426022	19601009 198412 1 004	IV.b / Pembina Tk. I	01-10-2002	Guru Bahasa Indonesia	01-12-2008	26	01	IKIP	1984	S1		BLITAR	09-10-1960
3	Drs. Sunaryanto	19660117 199303 1 002	IV.a / Pembina	01-04-2004	Guru Geografi	01-07-2004	19	10	IKIP	1991	S1		BLITAR	17-01-1966
4	Mesro, M.Pdi	19661012 199203 1 012	IV.b / Pembina Tk.I	01-04-2004	Guru Pkn	01-01-2009	18	10	UNMUL	2001	S2		PACITAN	12-10-1966
5	Syafudin Zuhri, M.Pd	196810241997031001	IV.a / Pembina	01-10-2006	Guru Bahasa Inggris	01-03-1997	15	10	UM	2009	S2		BLITAR	24-10-1968
6	Drs. Mochamad Najib	19671129 199503 1 001	IV.a / Pembina	01-09-2011	Guru TIK	01-09-2011	17	06	IAIN	1992	S1		BLITAR	29-11-1967
7	Nanik Puspitosari, M.Pd	19721216 199903 2 001	IV.a / Pembina	01-04-2009	Guru Kimia	01-07-2006	13	10	UM	2006	S2		BLITAR	16-12-1972
8	Dra. Emi Fadilah	19661020 200312 2 001	III.d / Penata Tk.I	01-10-2010	Guru Ekonomi	01-12-2003	15	09	IKIP	1990	S1		BLITAR	20-10-1966
9	Dra. Titik Yuliani	19660704 200501 2 003	III.c / Penata	01-04-2009	Guru Pkn	01-01-2005	15	09	IKIP	1990	S1		BLITAR	04-07-1966
10	Moeti' Inayati, S.Pd	19661108 199803 2 001	III.c / Penata	01-10-2009	Guru Ekonomi	01-09-2001	12	10	IKIP	2004	S1		BLITAR	08-11-1966
11	Gogot Ari Susanto, S.Pd	19740411 200501 1 001	III.c / Penata	01-04-2008	Guru Bahasa Indonesia	01-07-2008	08	00	IKIP	1997	S1		KEDIRI	11-04-1974
12	Tatok Hernanto, S.Pd	19740719 200501 1 002	III.c / Penata	01-04-2009	Guru Pendidikan Seni	01-01-2005	08	00	UNY	2000	S1		BANYUWANGI	19-07-1974
13	Diana Herawati, S.Pd	19741208 200501 2 002	III.c / Penata	01-04-2009	Guru Geografi	01-01-2005	08	00	IKIP	1998	S1		BLITAR	18-12-1974
14	Dian Eka Prasastianta, S.Pd	19801025 200501 1 013	III.c / Penata	01-04-2009	Guru Ekonomi	01-01-2005	08	00	UM	2004	S1		BLITAR	25-10-1980
15	Eka Fauzi Afsah, S.Si	19810617 200501 1 007	III.c / Penata	01-04-2009	Guru Biologi	01-01-2005	08	00	STAIN	2003	S1		BLITAR	17-06-1981
16	Lu'luul Wardah, S.Pd	19820806 200501 2 004	III.c / Penata	01-04-2009	Guru Matematika	01-01-2005	08	00	UM	2004	S1		BLITAR	06-08-1982
17	Eko Wahyono, S.Pd	19750727 200501 1 003	III.c / Penata	09-01-2012	Guru Bahasa Indonesia	09-01-2012	07	08	IKIP MLG/UM	1997	S1		WONOGIRI	27-07-1975
18	Rochani,S.Pd	19711121 200501 1 004	III.c / Penata	01-07-2012	Guru Olah Raga	01-07-2012	07	06	IKIP MLG/UM	17/06/1905	S1		BLITAR	21-11-1971
19	Fathurohim,S.Ag	19780324 200501 1 003	III.c / Penata	01-07-2012	Guru Pai	01-07-2012	07	06	STAIN T.AGUNG	2000	S1		T.AGUNG	24-03-1978
20	Zuhairi Musthofa, S.Pd	19701013 200604 1 004	III.b / Penata Muda Tk.I	01-04-2006	Guru Fisika	01-04-2006	12	04	UM	2000	S1		BLITAR	13-10-1970
21	Eni Maslihah,S.Ag	19770328 200710 2 003	III.a / Penata Muda	01-07-2012	Guru Pai	01-07-2012	10	04	STAIN MLG	25/09/1999	S1	S2 UNLAM 2009	BLITAR	28-03-1977
22	Syukrun Ni'mah, S.Pd	19740610 200710 2 003	III.b / Penata Muda Tk.I	01-10-2007	Guru Bahasa Inggris	01-10-2007	10	00	UNISMA	1998	S1		BLITAR	10-06-1974
23	Erpina, SE	19760331 200710 2 003	III.b / Penata Muda Tk.I	01-10-2007	Guru Ekonomi	01-10-2007	10	00	UNIGA	1999	S1		BLITAR	31-03-1976
24	Drs. Ali Mansur,M.Pd.I	19650705 200701 1 062	III.b / Penata Muda Tk.I	01-09-2009	Guru Bp / Bk	01-09-2009	08	08	IAIN	1989	S1		BLITAR	05-07-1965
25	Istiqomah, S.Pd	19690917 200701 2 030	III.b / Penata Muda Tk.I	01-01-2007	Guru Bp / Bk	01-01-2007	08	09	UKM	2005	S1		BLITAR	17-09-1969
26	Soendari, S.Pd	19711009 200710 2 001	III.b / Penata Muda Tk.I	01-10-2007	Guru Bahasa Indonesia	01-10-2007	08	09	IKIP	1995	S1		SURABAYA	09-10-1971
27	Sulistiyowati, S.Pd	19720404 200710 2 003	III.b / Penata Muda Tk.I	01-10-2007	Guru Bahasa Inggris	01-10-2007	08	09	STKIP	2000	S1		BLITAR	04-04-1972

28	Tri Santi Mardiaty, S.Pd	19750326 200710 2 001	III.b / Penata Muda Tk.I	01-10-2007	Guru Bp / Bk	01-10-2007	08	09	UKM	2005	S1	BLITAR	26-03-1975
29	Nur Azzahru Rohmah, S.Ip	19780405 200710 2 002	III.b / Penata Muda Tk.I	01-10-2007	Guru Bahasa Inggris	01-10-2007	08	09	UNDAR	2001	S1	BLITAR	05-04-1978
30	Syamsu, S.Ag	19690503 200701 1 050	III.b / Penata Muda Tk.I	01-01-2007	Guru Pai Man Wlingi	01-01-2007	08	08	IAIN	1994	S1	BLITAR	13-05-1969
31	Dra. Nurul Hidayah	19690802 200701 2 029	III.b / Penata Muda Tk.I	01-01-2007	Guru Pai Man Wlingi	01-01-2007	08	09	IAIN	1992	S1	BLITAR	02-08-1969
32	Diana Dwi Oktafia S., S.Pd	19751007 200901 2 002	III.b / Penata Muda Tk.I	01-01-2009	Guru Bp / Bk	01-04-2010	08	00	UM	2000	S1	BLITAR	07-10-1975
33	Nailul Mufarrohah, S.Pdi	19820414 200901 2 012	III.b / Penata Muda Tk.I	01-10-2009	Guru Bahasa Arab	01-01-2009	04	03	STAIN	2005	S1	BLITAR	14-04-1982

VIII. DAFTAR GURU TIDAK TETAP MADRASAH ALIYAH NEGERI WLINGI KAB. BLITAR 2015

No	N a m a	N I P	Pangkat		Jabatan		MK GTT		Latihan Jabatan			Pendidikan			Tempat Lahir	Tgl Lahir	Usia		Catatan Mutasi Kepegawaian
			Gol	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Thn	Jam	Nama	Lulus Thn	Ting			Thn	Bln	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Moch.Eka Kohhari, BA	-	GTT	01-01-1996	Guru TIK	01-01-1996	16					STIKI MALANG	2004	D 3	BLITAR	05-10- 1965			
2	Endro Gunawan M,SE	-	GTT	01-01-2004	Guru Eko/Akunt	01-01-2004	8					UNEJ	1995	S 1	BLITAR	02-05- 1969			
3	Drs. Kharisudin Mahfudz	-	GTT	01-07-2004	Guru B.Arab	01-07-2004	8					IAIN S. AMPEL	1989	S 1	BLITAR	05-08-1961			
4	Edy Suhariyanto,S.Pd	-	GTT	01-07-2008	Guru Pkn	01-07-2008	4					UNIV.KANJURUHAN	1994	S 1	BLITAR	26-04-1969			
5	Elok Zunaidah, S.Pd.I	-	GTT	17-06-2007	Guru B.Arab	17-06-2007	9					UIN MALANG	2006	S 1	BLITAR	04-06-1983			
6	Yuliya Eka Puji Lestari,S.Si	-	GTT	01-01-2008	Guru Biologi	01-01-2008	4					UIN MALANG	2007	S 1	MALANG	02-02-1984			
7	Tatik Fariyah,S.Pd	-	GTT	16-07-2007	Guru Fisika	16-07-2007	5					UM MALANG	2007	S 1	BLITAR	25-11-1983			
8	Muasisul Khoirot,S.Pd	-	GTT	20-02-2008	Guru Mtk	20-02-2008	4					UIN MALANG	2008	S 1	BLITAR	13-12- 1984			
9	Dhuha Ahmadi,S.Pd.I	-	GTT	12-01-2009	Guru Penjaskes	12-01-2009	3					UIN MALANG	2005	S 1	BLITAR	11-06-1983			
10	Drs.Qotrun Nada	-	GTT	01-07- 2010	Guru Ilmu Kalam	01-07- 2010	2					IAIN S.AMPEL MALANG	1992	S 1	BLITAR	10-02-1968			
11	Farkhan, S.Pd.I	-	GTT	01-12-2010	Guru Fiqih	01-12-2010	2					SMAN LASEM	1987	S M A	BLITAR	04-03-1968			
12	Zunita Wulansari,S.Kom	-	GTT	01-11-2011	Guru TIK	01-11-2011	1					UIN MALANG	2010	S 1	BLITAR	08-06-1986			

13	Nurul Hidayatul Lailin, S.Pd	-	GTT	01-11-2010	Guru Mtk	01-11-2010	2					UIN S.KALIJOGO YOGYAKARTA	2006	S 1	BLITAR	01-02- 1983			
14	Binti Zariatin, S.Si	-	GTT	01-03-2011	Guru Biologi/Lh	01-03-2011	1					UIN MALANG	2009	S 1	BLITAR	06-02- 1988			
15	Arwan Sudrajat, S.Pd	-	GTT	01-07-2011	Guru Penjaskes	01-07-2011	1					IKIP UNITOMO MLG	2010	S 1	BLITAR	09-04-1987			
16	Zaenal Mustopa, S.Pd.I	-	GTT	01-07-2012	Guru Fiqih	01-07-2012		4				STIT AL-MUSLIHUUN	2007	S 1	TUBAN	23-12-1982			
17	Rubaniyatur Rohmah, S.Pd	-	GTT	15-07-2013	Guru Sosiologi	15-07-2013						UNM SURAKARTA	2012	S 1	BLITAR	19/12/1990			
18	Faridatul Ula, S.Pd	-	GTT	15-07-2013	Guru Bp/Bk	15-07-2013						UM		S 1	BLITAR	28/10/1985			
19	Dewi Kumalasari, S.Pd	-	GTT	01-08-2014	Guru SB	01-08-2014						UM	2014	S 1	BLITAR	11/11/1991			

IX. DAFTAR GURU DPK PADA MAN WLINGI KAB. BLITAR 2015

No	Nama	NIP	Pangkat		Jabatan		MK		Latihan Jabatan			Pendidikan			Tempat Lahir	Tgl Lahir
			Gol	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Thn	Jam	Nama	Lulus Thn	Ting		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Dra. Anik Wahyudiati	196103011986032005	IV.b / Pembina Tk.I	01-04-2005	Guru Ekonomi/ Akuntansi	25-11-1995	25	02				IKIP	1983	S1	BLITAR	01-03-1961
2	Drs. Sukardi	195601011986031038	IV.a / Pembina	01-04-2010	Guru Bahasa Arab	25-11-1995	26	00				IKIP Mlg	1994	S2	BLITAR	01-01-1956
3	Dra. Dwi Retno P.	196511011991032009	IV.a / Pembina	01-10-2003	Guru Kimia	25-11-1995	20	07				IKIP Sby	1989	S1	BLITAR	01-11-1965
4	Tatik Asih S., S.Pd	196701051990032005	IV.a / Pembina	01-10-2007	Guru Kimia	01-12-2003	18	00				UNPAR	1999	S1	BOYOLALI	05-01-1967
5	Dra. Hj. Enderwati	196812191996012001	IV.a / Pembina	01-04-2010	Guru Matematika	25-11-1995	15	04				IKIP PGRI Mlg	1992	S1	BLITAR	19-12-1968
6	Anang Yudhi S, M.Pd	197105261997031005	IV.a / Pembina	01-04-2010	Guru Fisika	25-11-1995	14	02				IKIP	1995	S2	BLITAR	26-05-1971
7	Harmadi, S.Pd	196901221997021003	IV.a / Pembina	01-11-2011	Guru Sejarah	01-07-2011	14	00				UNEJ	1996	S1	BLITAR	22-01-1969
8	Drs. Suyanto	196602141998021003	III.d / Penata Tk.I	01-07-2005	Guru Penjaskes	01-07-2005	16	00				IKIP	1992	S1	BLITAR	14-02-1966

X. DAFTAR NAMA KARYAWAN PT MAN WLINGI TH. 2015

No	N a m a	N I P	Pangkat		Jabatan		MK		Pendidikan			Tempat Lahir	Tgl Lahir
			Gol	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Lulus Thn	Ting		
1	Dharis Kholifah,S.Sos	19720109 199803 2 002	III.a / Penata Muda	01-04-2010	KEPALA TU	01-11-2009	12	10	UNISBA	2011	S-1	BLITAR	09-01-1972
2	Syaifuddin Zuhri	19830604 200901 1 014	II.b / Pengatur Muda Tk.I	01-01-2009	PEGAWAI	01-06-2010	08	08	S M K	2002	SMK	BLITAR	04-06-1983
3	Pamuji, S.Sos	19761228 200710 1 002	II.a / Pengatur Muda	01-10-2007	PEGAWAI	10-10-2007	08	07	MAN	2008	SMA	MALANG	28-12-1976
4	Binti Solikah, S.Pd.I	19680415 200710 2 002	II.a / Pengatur Muda	01-10-2007	PEGAWAI	01-11-2011	08	02	PGAN	1988	PGAN	BLITAR	05-04-1968

XI. DAFTAR NAMA KARYAWAN PTT MAN WLINGI TH. 2014

No	N a m a	N I P	Pangkat		Jabatan		MK PTT		Latihan Jabatan			Pendidikan			Tempat Lahir	Tgl Lahir
			Gol	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Thn	Jam	Nama	Lulus Thn	Ting		
1	Sismanu, Ba	-	PTT	01-07-1996	Peg.Koperasi	01-07-1996						UNMER MLG	1974	D 3	Malang	05-06-1946
2	Ahmad Bisri	-	PTT	01-07-2008	Operator Komp	01-07-2008						MAN WLG	2008	SMA	Blitar	23-06-1989
3	Kasiyanto	-	PTT	01-01-2005	Satpam	01-01-2005						SMA	1975	SMA	Blitar	27-05-1959
4	Luluk Faridhotul Chasanah, S.Pd	-	PTT	01-03-2011	Persuratan	01-03-2011						MAN WLG	2009	SMA	Blitar	06-12-1990
5	Mesdiono	-	PTT	01-04- 2011	Kebersihan	01-04- 2011						SMK	1987	SMK	Blitar	20-12-1966
6	Agus Iswahyudi	-	PTT	01-06- 2011	Penjaga Malam	01-06- 2011						SMK	2003	SMK	Blitar	05-11-1984
7	Yutifa Primahatii, A.Md Keb	-	PTT	18-04-2013	U K S	18-04-2013						Stikes Patria Husada Blt	19-8-2011	D3	Blitar	21-08-1989
8	Ahmad Sidiq	-	PTT	23-09-2013	Penjaga Malam	23-09-2013						MAN WLG	2013	SMA	Blitar	17-03-1995
9	M. Irfaul Farikhin	-	PTT	08-11-2013	Kepegawaian	08-11-2013						SMK	2009	SMA	Blitar	24-07-1990

XII. DAFTAR NAMA PEGAWAI KOPERASI

No	N a m a	N I P	Pangkat		Jabatan		MK PTT		Latihan Jabatan			Pendidikan			Tempat Lahir	Tgl Lahir
			Gol	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Thn	Jam	Nama	Lulus Thn	Ting		
1	R I A N I	-	PTT	01-09-2009	Peg.Koperasi	01-09-2009						MAN WLG	2009	SMA	BLITAR	18-05-1991
2	Yoga Firmansyah	-	PTT	26-10-2011	Peg.Koperasi	26-10-2011						MAN WLG	2011	SMA	BLITAR	10-12-1992
3	Ndaru Dwi Prasetyo Wibisono	-	PTT	10-11-2011	Peg.Koperasi	10-11-2011						MAN WLG	2011	SMA	BLITAR	27-01-1992

XIII. DAFTAR NAMA PEGAWAI ASRAMA

No	N a m a	N I P	Pangkat		Jabatan		MK PTT		Latihan Jabatan			Pendidikan			Tempat Lahir	Tgl Lahir
			Gol	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Thn	Jam	Nama	Lulus Thn	Ting		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Isna Malikha, S.Pd.I	-	PTT	01-01-2015	Peg.Asrama	01-01-2015						UIN Malang	2013	S1	Blitar	13-10-1991

XIV. SARANA PRASARANA

a. Ruang

No.	Jenis Ruangan	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kepala	1	Permanen
2	Ruang TU	1	Permanen
3	Ruang Wakil Kepala	1	Permanen
4	Ruang Guru	1	Permanen
5	Ruang Kelas	26	Permanen
6	Ruang Perpustakaan	1	Permanen
7	Laboratorium IPA	1	Permanen
8	Laboratorium Bahasa	1	Permanen
9	Laboratorium Komputer	1	Permanen
10	Ruang OSIS	1	Permanen
11	Ruang Pramuka	1	Permanen
12	Ruang PMR	1	Permanen
13	Ruang UKS	1	Permanen
14	Ruang Koperasi Siswa	1	Permanen
15	Ruang BP/ BK	1	Permanen
16	Ruang KRR	-	Tidak Permanen
17	Aula	1	Permanen
18	Ruang Penjaga	1	Permanen
19	Kantin	6	Permanen
20	Ruang Jurnalistik	1	Permanen
21	Ruang Multimedia	1	Permanen

b. Infrastruktur

No.	Jenis Infrastruktur	Jumlah	Keterangan
1	Pagar depan	1	Permanen
2	Pagar samping	1	Permanen
3	Pagar belakang	1	Permanen
4	Tiang bendera	2	Permanen
5	Reservoir/tandon air	1	Permanen
6	Bak sampah	1	Permanen
7	Saluran premier	2	Permanen
8	Gudang	1	Tidak Permanen
9	Parkir Guru/ Karyawan	1	Permanen
10	Parkir Siswa	2	Permanen

No.	Jenis Infrastruktur	Jumlah	Keterangan
1	KM/WC Guru dan Karyawan	3	Permanen
2	KM/WC Siswa Putra	3	Permanen
3	KM/WC Siswa Putri	4	Permanen

c. **ansi**
tasi
Air
Ber
sih

S

D. Asrama (Ma'had)

No.	Jenis Alat dan Mesin	Jumlah	Keterangan
1	Kamar	20	Permanen
2	Kamar Mandi	22	Permanen
3	Dapur	2	Permanen
4	Ruang tamu	1	Permanen
5	Ruang resepsionis	1	Permanen
6	Ruang praktikum Agama/Multimedia	1	Permanen
7	Tandon air	1	Permanen

E. Alat Mesin Kantor

No.	Jenis Alat dan Mesin	Jumlah	Keterangan
1	Mesin ketik manual	1	Masih Baik
2	Filing Cabinet	40	Masih Baik
3	Komputer TU	2	Masih Baik
4	Komputer Guru	3	Masih Baik
5	Komputer Siswa	2	Masih Baik
6	Printer TU	2	Masih Baik
7	Printer Guru	2	Masih Baik
8	Printer Siswa	1	Masih Baik
9	Scanner	1	Masih Baik
10	Notebook/Laptop	2	Masih Baik
11	LCD	3	Masih Baik
12	AC	4	Masih Baik
13	Sound System	1	Masih Baik
14	Faximile dan Telepon	1	Masih Baik
15	VCD Player	1	Masih Baik
16	Sepeda Motor	1	Masih Baik
17	Komputer BK	1	Masih Baik

XV. DATA KEGIATAN EKSTRAKURIKULER

No	Nama Kegiatan	Nama Pembina
1	OSIS	Gogot Ari Susanto, S.Pd
2	Pramuka	Fathurrohim, S.Ag
3	PMR	Zaenal Mustopa, S.Pd.I
4	UKS	Tri Santi Mardiaty, S.Pd
5	Kopsis	Dian Eka Prasastianta, S.Pd
6	Komputer/ Internet	Dian Eka Prasastianta, S.Pd
7	Keagamaan	Drs. Sukardi
8	Brilliant English Club (BEC)	Syafudin Zuhri, M.Pd
9	Pembinaan Siswa Berprestasi	Dra. Dwi Retno P.
10	Bola Volley	Rochani, S.Pd
11	Sepak Bola	Heru Hendrianto, S.Pd

XVI. DATA PRESTASI AKADEMIK

No.	Nama	Prestasi	Tahun
1	Ahmad Diyanal Arifin	Juara V Lomba Ilmu Pengetahuan Umum tertulis Tingkat Nasional dari 1160 peserta	2011
2	Yeni Fatkhul Rohman	Juara 32 Lomba Ilmu Pengetahuan Umum tertulis Tingkat Nasional dari 1160 peserta	
3	MAN WLINGI	Juara II Lomba Reportase Tingkat Kab. Blitar di SMAN Srengat	
4	MAN WLINGI	Juara II PI dan III PA PSHT Tingkat Kab Kota di MAN KOTA	
5	Mar`atus Sholihah	Juara III Lari Tingkat Jatim di Jember	
6	Ahmad Diyanal Arifin	Juara II Pemilihan Pelajar Pelopor Tertib Lalu Lintas Tingkat Kb. Blitar	
7	Miftahul Huda	Babap perempat final Olimpiade Tingkat Jatim di UM	
8	Eka Yunita Sari	Peringkat II Blitar Idol di RTV Blitar	2012
9	Miftahul Huda	Semifinal Olimpiade Kimia Tingkat Jawa Bali di UIN Malang	
10	Ahmad Diyanal Arifin & Lia Rohmatul Ummah	Semifial Olimpiade Fisika Tingkat Jatim di Universitas Airlangga Surabaya	
11	Ahmad Diyanal Arifin	Juara II Olimpiade MIPA Kemenag Kab. Blitar	
12	Febriya Ayu E.	Juara III Olimpiade MIPS Kemenag Kab. Blitar	
13	Masrokul Huda dkk.	Juara II Olimpiade MFQ Kemenag Kab. Blitar	

14	MAN WLINGI	Juara II PA, II PI, III PI PSHT Tingkat Kab. Kota Blitar	2013
15	Fitri Andiani	Nilai UAN Tertinggi Jurusan Agama se-KAB Blitar	
16	Ponisri	Juara 1 olimpiade matematika Kanjuruhan di regional Blitar.	
17	Volly Putri	Juara 2 tingkat kabupaten ,HAB kemenagke 67	
18	MAN Wlingi	Juara II lomba Sholawat Diba' se-Kab. Blitar, Masjid Mifathul Jannah	
19	Ahlam Nabillatur R.	Juara I lomba Qiroah Putri tingkat SMA di UNISBA	
20	Bahrul Irsyadin	Juara I lomba Qiroah Putra Tingkat SMA se-Kab. Blitar di UNISBA	
21	Tri Wahyuni	Juara III lomba pidato Bahasa Jawa se-Kab. Blitar di STIT Al-Muslihun	
22	Masrukin	Juara I putra Bulu Tangkis Porseni Tingkat MA se-Kab. Blitar	
23	Vanesa	Juara I Putri Bulu Tangkis Porseni Tingkat MA se-Kab. Blitar	
24	Mega Susilawati	Juara I Tenis Meja Porseni tingkat Mase-Kab. Blitar	
25	Novia Norma Yunitasari	Juara III lari 400 m Putri Porseni tingkat MA se-Kab. Blitar	
26	Miftahul Ulum	Juara III lari 400 m Putra Porseni tingkat MA se-Kab. Blitar	
27	Victor Agung P.	Juara II putra Catur Tingkat MA se-Kab. Blitar	
28	Luluk Pujiati	Juara II putri Kaligrafi Porseni Tingkat MA se-Kab. Blitar	
29	Isna Mambaul Sholihin	Juara I Putra Cipta Puisi Porseni Tingkat MA se-Kab. Blitar	
30	Irma Fuadatun Nisak	Juara II Putri Cipta Puisi Porseni Tingkat MA se-Kab. Blitar	
31	M. Bagus Ainun Najib	Juara III putra Pidato Bahasa Inggris Porseni Tingkat MA se-Kab. Blitar	
32	Ahlam Nabilatur R.	Juara II putri MTQ Porseni Tingkat MA se-Kab. Blitar	
33	MAN Wlingi	Juara II Band Islami Porseni Tingkat MA se-Kab. Blitar	
34	MAN Wlingi	Juara II Putri Bola Volly Tingkat MA se-Kab. Blitar	
35	Hanim Latifah	Juara I olimpiade Ekonomi Tingkat MA se-Kab. Blitar	

36	Novi	Juara II olimpiade Ekonomi tingkat MA se-Kab. Blitar
37	Rizki Abdillah	Juara I olimpiade Biologi tingkat MA se-Kab. Blitar
38	Retno Anihlatul	Juara I olimpiade Geografi tingkat MA se-Kab. Blitar
39	MAN Wlingi (Band X Pro)	Peserta terbaik parade Band Pelajar di STIT Al-Muslihun
40	Bahrul Irsyadin	Juara harapan 3 MTQ putra Porseni VIII Tingkat Jatim
41	Rindang Prastikasari dan Pramesi Ratnaninesa	Juara 3 Band Islami Porseni Tingkat Jatim
42	Renita Yusnisari, Frisma Dwi Cahyani, Khamdun M	Kontingen team pemain Bola Volly Porseni Kab. Blitar
43	Ahmad Yudha	Kontingen team pemain Futsal Porseni Kab. Blitar
44	MAN Wlingi	Harapan II tim favorit tingkat Wira (PMR) se-Jawa terbuka (UIN Malang)
45	MAN Wlingi	Juara II Galeri Foto Tingkat Wira se-Jawa Terbuka (UIN Maliki)
46	MAN Wlingi	Juara II Kreasi Memasak Pramuka se-Kab.Blitar (UNISBA)
47	MAN Wlingi	Juara III putri Pramuka se-Kab. Blitar

XVII. DATA LULUSAN

a. DATA LULUS UN TIGA TAHUN TERAKHIR

No.	Tahun Pelajaran	Peserta	Lulus	Tidak Lulus	Keterangan
1	2011/2012	238	238	0	Lulus 100%
2	2012/2013	279	279	0	Lulus 100%
3	2013/2014	286	286	0	Lulus 100%

b. DATA LULUSAN YANG DITERIMA DI PT TIGA TAHUN TERAKHIR

No.	Tahun Pelajaran	JumlahYang Melanjutkan	PTN	PTS	Ket
1	2011/2012	116	113	3	2011/2012
2	2012/2013	70	37	33	2012/2013
3	2013/2014				2013/2014

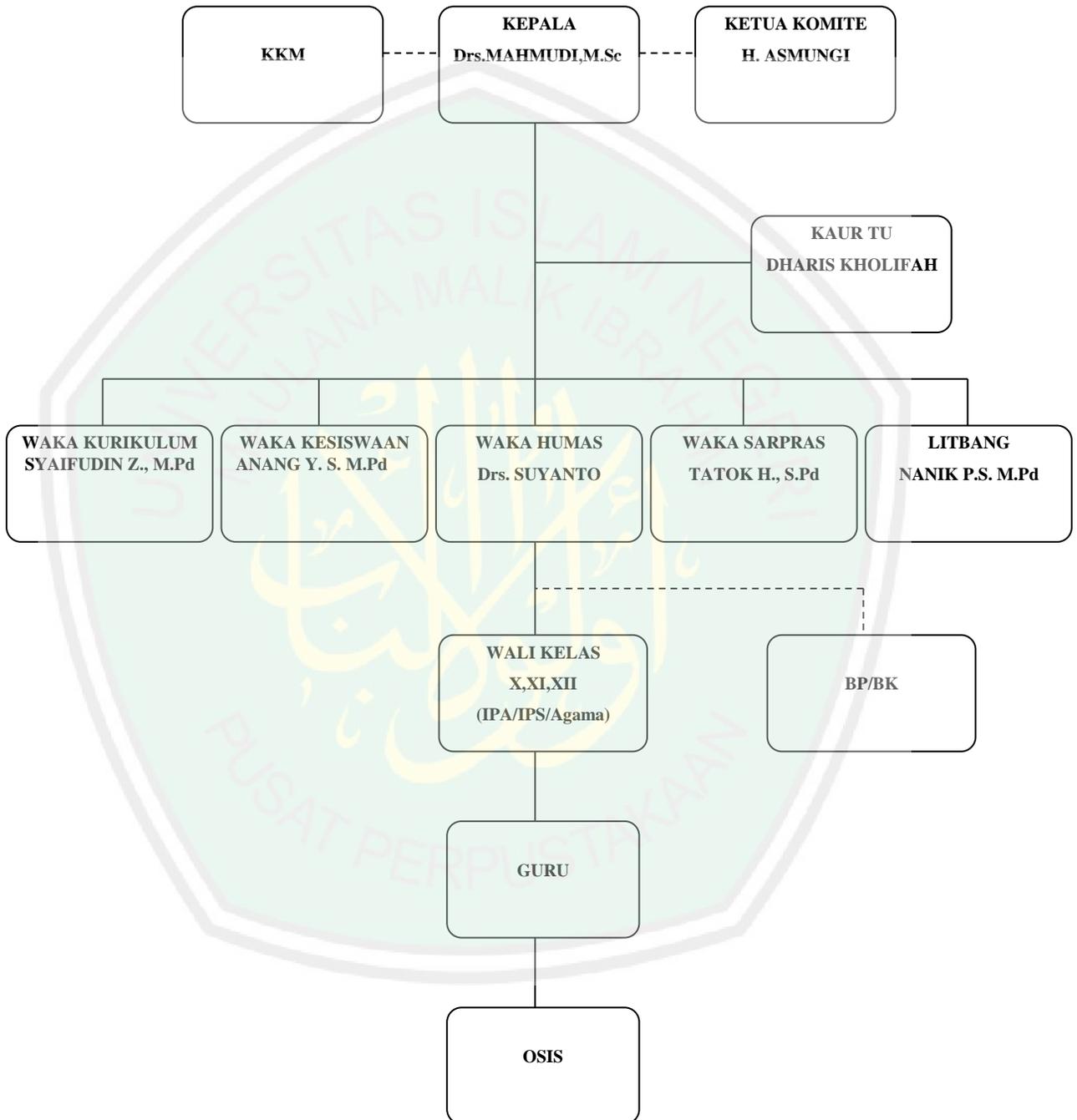
**c. DATA LULUSAN YANG MELANJUTKAN KE PERGURUAN
TINGGI NEGERI TAHUN PELAJARAN 2012/2013**

No.	Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa Melanjutkan
1	STAIN Tulungagung	5
2	UT	1
3	UIN Maliki MALANG	3
4	Universitas Airlangga Surabaya	2
5	Polinema	2
6	Universitas Brawijaya Malang	7
7	Universitas Negeri Jember	4
8	Universitas Negeri Malang	7
9	UNP	2
10	Poltekes Negeri Malang	3
11	POLRI	1
J U M L A H		37

Blitar, 05 Januari 2015
Kepala,

Drs. Mahmudi, M.Sc
NIP.196710131998031001

STRUKTUR ORGANISASI MAN WLINGI



STRUKTUR ORGANISASI TATA USAHA MADRASAH ALIYAH NEGERI WLINGI TAHUN 2014

KA. TU
Dharis Kholifah

