

## إدارة تنمية كفاءة مدرس اللغة العربية في معهد موارد السلام ديالي سردانج سومطرة الشمالية

### Management Developing Competence of the Arabic Teachers in Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang, North Sumatra

Ali Fuddin Nasution<sup>1\*</sup>, Supriyansyah Lumbu<sup>2</sup>, Lukman Hakim Nasution<sup>3</sup>

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia,<sup>1,2,3</sup>

[alifuddinnasution@gmail.com](mailto:alifuddinnasution@gmail.com)<sup>1</sup>, [supriyansyah@gmail.com](mailto:supriyansyah@gmail.com)<sup>2</sup>, [hakymnas@gmail.com](mailto:hakymnas@gmail.com)<sup>3</sup>

\*corresponding author

#### Article History:

Received:  
10 January 2023

Revised:  
5 March 2023

Accepted:  
27 May 2023

#### Keywords:

Management; Competence;  
Arabic Teacher

#### Abstract

This research aims to describe and analyze the management of arabic teacher competencies and the influence factors in a process according to natural circumstances in Pesantren Mawaridussalam. Management of teacher competencies needs considered in order to realize the improvement of the good quality teachers. Because the role of teachers is very vital as the main actor driving in realizing good and quality learning education. This research is compiled in a descriptive qualitative approach, data collection through interviews and documentation, the analysis data technique using data reducing, presenting data and drawing conclusions. The results of this study indicate in managing teacher competence, several stages are carried out, such as recruiting teachers from recommended agencies only. The new teachers have to attend training with the leadership and Nazir Waqf for one month. Forming a formatur for educational management every year, conducting learning evaluations and making I'dat congregations every week are reflected in the form of competence of Arabic language teachers. The supporting factors are leadership and organizational factors students of language. Meanwhile, the inhibiting factors are teachers who have not been able to make and master teaching materials properly and weak commitment organizations about programs. This research finds the influence developing factors of managing the Arabic language teacher's competence.

#### ملخص:

يهدف هذا البحث لوصف وتحليل إدارة تنمية كفاءة مدرسي اللغة العربية والعوامل التي تؤثر في عملية التعليم والتعلم وفقا للظروف الطبيعية في معهد موارد السلام باتانج كويس ديالي سردانج سومطرة الشمالية. لا بد الإهتمام على إدارة كفاءات من أجل تحقيق ترقية جودة مدرس اللغة العربية الجيد. لأن ممارسة التعليم يعد دور المدرس مهما للغاية باعتبارهم المحرك الرئيس في تحقيق التعليم جيدا وجودة. استخدم هذا البحث وصفا نوعيا مع أسلوب جمع البيانات بالمقابلات والتوثيق، وتقنية تحليل البيانات باستخدام تقليل البيانات، وتقديم البيانات واستخلاص النتائج. تظهر نتائج هذه الدراسة في إدارة كفاءة المعلم إلى تنفيذ عدة مراحل، مثل تعيين معلمين من الوكالات الموصى بها فقط. يجب على المدرس الجديد أن يشترك التدريب مع رئيس المعهد ومجالس الوقف لمدة شهر واحد. صناعة منظم الإدارة التعليمية كل سنة، عملية تقييم التعليم وصناعة إعداد المدة كل أسبوع تنعكس على كفاءة مدرس اللغة العربية. أما العوامل الداعمة هي القيادة والعوامل التنظيمية للطلاب في مجال اللغة. والعوامل العارقل هي كان المدرس لم يقدر في صناعة المواد التعليمية وإتقانها صحيحا وضعف الإلتزام المنظم للمدرس. ويأمل أن يساهم هذا البحث في نطاق إدارة برنامج اللغة العربية خاصة في مجال إدارة تنمية كفاءة المدرس.

#### الكلمات المفتاحية:

الإدارة، الكفاءة، مدرس اللغة العربية

## المقدمة

فيما يتعلق بالموارد البشرية، تكون على اهتمام الحكومة هي كفاءة المدرس. والمدرس مهنة استراتيجية، لأنه يقوم بالمهمة الحقيقية لعملية الإنسانية والذكاء والزراعة وبناء شخصية الأمة. ويأتي الاعتراف بهذه المهنة كتب في القانون رقم (14) سنة 2005 بشأن المعلم والمحاضر، كأساس قانوني للاعتراف بمهنة المعلمين بجميع قياسها<sup>1</sup>. وجود المدرس في الممارسة التربوية والتعليم أمر مهم. المدرس ليس فقط المحرك الرئيسية للممارسة التعليمية، ولكن أيضا وجوده ودوره كجهة فاعلة رئيسية في تحقيق التعليم جيدا مزية<sup>2</sup>. إذا قام المدرس بواجبه والتزامه صحيحا، كان المتعلم سيكون ناجحا للتوقع مرتجى. والعكس من ذلك، إذا لم يؤد المدرس واجبه ومسؤوله بشكل جيد، كان المتعلم يصعب في تحقيق التعليم الجيد<sup>3</sup>. عبر مفتاح، أن مدرسا يجب أن يمتلك الكفاءات أو يُتقن المعارف والمواقف والمهارات المتعلقة بوظيفته هي تعليم اللغة العربية<sup>4</sup>. لذلك، يجب دائما مواجهة مقدار المسؤولية والتوقعات المتعلقة على المدرس بمطالب ليكون قادرا على إنتاج الأداء الأمثل بشكل عام، تتمثل مهمة المعلم في تعليم الطلاب أن يكون لديهم المعرفة والكفاءة في كل مجال التعليم.

كان المدرس معلما ومربيا ومدبرا مطلوب لسعي أن يرقى نجاح الطلاب في التعلم ويحمس دوافعهم التعليمية<sup>5</sup>. لذلك، إنما يفعله سيؤثر بشكل كبير على تطوير الطلاب وكذلك المؤسسة التعليمية نفسها. بمعنى آخر، المؤسسة التعليمية أو المدرسة التي ترغب في ترقية جودة تعليمها، عندها يجب عليها أن تولي اهتماما لجودة معلمها أو مربيا خاصة من خلال تنفيذ إدارة أداء المعلم أو تقييم أداء المعلم على النحو الأمثل. معهد موارد السلام باتانج كويس ديلي سردانج سومطرة الشمالية في ترقية كفاءة المدرسي، هناك عراقيل مثل من بعض مدرس اللغة العربية الذي يقوم فقط في تنفيذ الوظيفة المعينة بدءا من صناعة إعداد عملية التدريس، تخطيط المحاضرة، تنفيذ التعليم وتقييم التعليم يقتصر فقط على الوفاء للالتزامات. بحيث يكون نقص الإبداع في ترقية تعلم اللغة العربية بمعهد موارد السلام. ويدعم ذلك أيضا نظام التقييم لجعل المدرس لا يقدر أن يتطور ابتكارات معينة في تنفيذ واجباته.

وفقا للأراء المذكورة تجد العديد من الدراسات السابقة حول كيفية ترقية إدارة تنمية كفاءة مدرسي اللغة العربية كما درسها عينون غفور وآخرون أن إدارة تنمية كفاءة محاضري اللغة العربية في معهد الجامعة سعد بن أبي وقاش بليمبانغ، أن المحاضر الذين يقوم بعملية التعليم مفضل من متخرج الجامعة المشهور ومتخرج من الشرق الأوسط مع معايير تقييم جيد، حيث يجب على المحاضر التدريس لمدة 21 ساعة في الأسبوع مع فئات تشمل الكفاءات التربوية والشخصية والمهنية والاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، سيتم دائما الإشراف المباشر على المحاضر مع مدير معهد الجامعة من خلال تقييم الأداء، ثم يتم إجراء مراجعة للأداء من خلال اجتماع تقييم الشهري من أجل تنمية الكفاءة المهنية للمحاضر<sup>6</sup>. في بحث أحمد مرادي أن تنمية كفاءة مدرسي يتم من خلال استراتيجيات مختلفة في شكل التعليم والتدريب

<sup>1</sup> Ahmad Muradi, 'Pengembangan Kompetensi Guru Bahasa Arab Melalui Imla Sebagai Organisasi Profesi?', *Arabi*, Vol. 1.No. 2 (2016), 2.

<sup>2</sup> Ahmad Jafar Shidik, Yayan Nurbayan, and Nunung Nursyamsiah, 'Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Bahasa Arab Di Madrasah', *PINBA XIII*, 2021, 557.

<sup>3</sup> Anwar Sanusi, Sofyan Sauri, and Yayan Nurbayan, 'Non-Native Arabic Language Teacher: Low Teacher's Professional Competence Low Quality Outcomes?', *Arabiyat*, Vol. 7.No. 1 (2020), 46.

<sup>4</sup> Miftachul Taubah, 'Maharah Dan Kafa'ah Dalam Pembelajaran Bahasa Arab', *Studi Arab*, Vol. 10.No. 1 (2019), 33.

<sup>5</sup> Arianti, 'Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa', *Didaktika*, Vol. 12.No. 2 (2018), 118.

<sup>6</sup> Ainun Hofur, Badaruddin, and Maimunah, 'Manajemen Kinerja Pengajar Bahasa Arab di Mahad Saad Bin Abi Waqqash Palembang', *Studi Manageria*, Vol. 4.No. 1 (2022), 64.

(حلقة دراسية)، على سبيل المثال المشاركة في الندوة معمل (workshop) وغيرها من الأنشطة التدريبية التي تنظمها المنظمة المهنية. الميزة الأخرى هي كما هو الحال في الكفاءة الثقافية، في المنظمة المهنية تكسب أن تربط بالمدرس الجيد من الخارج خاصة من شبه الجزيرة العربية<sup>7</sup>. أما ديني رحمة جتنيك في بحثه أن تمنية كفاءة مدرسي مع الحكومة القائمة على في منظور فلسفة التجريبية في إدارة التعلم أن زيادة التعليم تعتمد على الخبرة، لأنه كلما زادت الخبرة زادت المعرفة. لذلك أوضحت نتائج النقاش أن كفاءة المعلمين في المؤسسات التعليمية في مدرسة الثانوية البراكة قد تقدمت في مجال التعلم، ليس فقط المواد التعليمية في الفصل الدراسي، ولكن الخبرة توجه المدرس أيضا إلى تطبيق أساليب التعلم التي تم الحصول عليها بمفاهيم عملية وإبداعية، مع المعرفة العملية والخبرة ستكون مفيدة في تمنية كفاءة المدرس<sup>8</sup>.

استنادا إلى العديد من الدراسات السابقة أعلاه، فإنه يظهر الحاجة المهمة للبحث المتعمق حول إدارة أداء المدرس في ترقية تعلم اللغة العربية في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلى سردانج سومطرة الشمالية. بحيث يهدف وجود هذا المقال إلى معرفة كيفية إدارة أداء المعلم في ترقية تعلم اللغة العربية في معهد موارد السلام لوصف المناقشة بشكل منهجي تقسم الدراسة الموضوع إلى قسمين. أولا يبحث كيفية إدارة تمنية كفاءة مدرسي اللغة العربية والثاني يبحث العوامل الداعمة والعراقيل في تمنية كفاءة مدرسي اللغة العربية في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلى سردانج سومطرة الشمالية.

في هذه الحالة هناك نتائج الإدارة يقوم بها المدرس في ترقية جودة تعلم اللغة العربية من أجل قدرة الطلاب على إتقان اللغة العربية. لذلك، لتحقيق التعلم الفعال والكفاء، يجب على المدرس أن يستعد إعداد الدراسي وأدوات التعلم والمناهج الدراسية مثل البرامج السنوية، وبرامج الفصل الدراسي، والمناهج الدراسية، وخطط الدروس والأنشطة اللامنهجية العربية. بإنشاء واكتمال المناهج الدراسية، يكسب للمدرس أن يرقى تنفيذ التعلم بحيث يمكن قياسه وتقييمه لنجاح التعلم. بناء على هذا البيان، يهتم الباحث أن يبحث كيفية إدارة تمنية كفاءة مدرسي اللغة العربية في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلى سردانج سومطرة الشمالية.

### منهجية البحث

تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي النوعي. حيث يقدم الباحث وصفاً أو وصفاً للموقف بأكثر قدر ممكن من الوضوح. تم إجراء هذا البحث في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلى سردانج سومطرة الشمالية. تم جمع البيانات في هذه الدراسة من خلال المقابلات والتوثيق والمقابلات مع المدرسين لمعرفة البيانات المباشرة المتعلقة بأنشطة التعلم وتقديم وصف منهجي ودقيق وطبيعي وتحليلي لإدارة أداء مدرسي اللغة العربية في معهد موارد السلام، باتانج كويس، شمال سومطرة. وفي الوقت نفسه، يتم الحصول على الوثائق من الوثائق المملوكة للمؤسسات ذات الصلة بإدارة أداء المدرسين في تحسين التعلم.

<sup>7</sup> Muradi.

<sup>8</sup> Deni Rahmat Jatnika, 'Penerapan Aliran Filsafat Empirisme Dalam Manajemen Pembelajaran Guna Meningkatkan Kompetensi Guru Di MAS Al Barakah', *Rayah Al-Islam*, Vol. 4.No. 2 (2020), 334.

يستخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة نموذج تحليل البيانات من قبل Huberman & Miles والذي يتكون من ثلاث مراحل متواصلة والتي تشمل مرحلة تقليل البيانات، ويتم ذلك لفرز البيانات التي تعتبر خام، وبعد ذلك مرحلة عرض البيانات، والأخيرة المرحلة هي مرحلة الاستنتاج / التحقق التي تم تنفيذها.<sup>9</sup>

### نتائج البحث ومناقشاتها

إدارة تنمية كفاءة مدرس اللغة العربية في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلي سردانج سومطرة الشمالية. الحصول على النتائج والمناقشات المتعلقة بإدارة الأنشطة في تحسين أداء مدرسي اللغة العربية في معهد موارد السلام الإسلامية الداخلية باتانج كويس شمال سومطرة وفقاً لنموذج عملية إدارة الأداء الذي اقترحه أرمسترونج، هناك 4 مراحل، وهي التخطيط والتنفيذ والمراقبة والمراجعة:<sup>10</sup>

### تخطيط تنمية كفاءة المدرس اللغة العربية

أن يتم إعطاء الأولوية للمدرسين الذين يقومون بالتدريس في المعهد للخريجين من الجامعات المعروفة في دول الشرق الأوسط مثل المدينة المنورة والسودان والقاهرة والمغرب وليبيا وغيرهم ممن يتخرجون من معهد دار السلام غونتور الإسلامية الداخلية، خاصة بالنسبة للمعهد الخريجين. بالإضافة إلى ذلك، يجب على كل مدرس جديد يقوم بالتدريس أن يحضر أولاً تدريباً في مكتب المدرس لمدة شهر واحد ينظمه مجلس نذير الوقف والمدير، لذلك من المأمول أن يصبح المدرسون في هذه المؤسسة مدرسين متوافقين مع نموذج التعلم المطبق في معهد.

يجب أن يتمتع المدرسون بجودة ممتازة ويجب تدريبهم على تحقيق الأهداف والغايات الأساسية للمنهج لتحقيق التميز في تدريس اللغة العربية. يتم قبول المدرس بنظام سندات عمل معينة، بعد المرور بإجراءات ومتطلبات قبول المدرس وفقاً للأحكام والمؤهلات كمدرس. مدة سند العمل للمدرس هي سنة واحدة ويمكن تمديدها حسب الحاجة. لهذا السبب، من المهم للقادة والمؤسسات التعليمية تحليل عبء العمل الذي سيُعطى للمدرسين. لأنه إذا كان عبء العمل ثقيلاً جداً، فسيكون له تأثير سلبي على أداء المدرسين. هناك حاجة أيضاً إلى وصف عبء العمل الذي يجب أن يقوم به المدرسون. يمكن أن توفر الأوصاف الوظيفية معلومات حول عبء العمل لكل وحدة عمل. كلما زاد عدد الأوصاف الوظيفية التي يمتلكها المدرس، زادت المهام التي يجب القيام بها، سواء المهام الرئيسية أو المهام الإضافية. وصف الوظيفة هو بيان مكتوب يصف الجوانب المختلفة لوظيفة معينة، ورمز الوظيفة، ووقت التنفيذ، وموقع العمل المنجز، والوظيفة. يجب وصف التوصيف الوظيفي بوضوح حتى يعرف المدرس الذي سينفذ المهمة الواجبات والمسؤوليات ومعياري الإنجاز الذي يجب تحقيقه. يجب أن تكون التوصيفات الوظيفية هي الأساس لتحديد مواصفات الوظيفة بحيث يعتمد ملء الوظائف على ماذا، إذن، ومن بحيث يمكن تجنب سوء الإدارة.

### تنفيذ تنمية كفاءة مدرس اللغة العربية

من حيث تنفيذ أداء مدرسي اللغة العربية، يجب أن يكونوا قادرين على تطبيق اللغة العربية في التعلم وخارجه. تم تصنيف أداء مدرس اللغة العربية في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلي سردانج سومطرة الشمالية

<sup>9</sup> Sudarsono, *Beberapa Pendekatan Dalam Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1992).

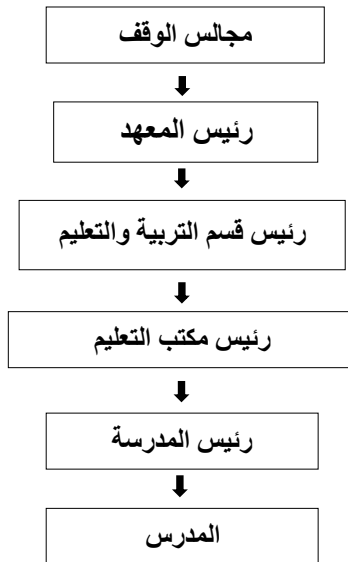
<sup>10</sup> Michael Armstrong, *Performance Management*, Third Edit (Philadelphia: Kogan Page, 2006).

والذي يظهر من خلال عملية التنفيذ على أنه جيد ، وهو ما ينعكس في شكل الكفاءة المطلوبة لممارسة المهنة من أجل تحقيق نتائج مرضية تشمل الكفاءة التربوية وكفاءة الشخصية. والكفاءة المهنية والكفاءة الاجتماعية. تشمل التزامات المدرس بشكل عام ما يلي: الالتزام بكافة الأحكام والقرارات الصادرة عن معهد ، والقيام بجميع الواجبات والوظائف بفعالية ومسؤولية، والمشاركة في أنشطة مهاد بما في ذلك المسابقات والدورات التدريبية والندوات وجميع أنواع الأنشطة. أنشطة المدرسين والطلاب ، تنفيذ المهام المفوضة من قبل ماهد بما في ذلك الخدمة الخارجية و / أو التحويلات، والتخلي بالنزاهة والولاء لمصالح مهاد وإعطاء الأولوية لمصالح مهاد فوق المصالح الشخصية، وتعزيز العلاقات الجيدة مع المجتمع الأكاديمي بأكمله والأطراف الخارجية، وإظهار حسن المظهر والمهنية، الهوية الحقيقية ومكان العمل قبل العمل في ماهد، والحفاظ على شرف وسمعة ماهد في المجتمع، والاستفادة من مخزون مهاد بأكبر قدر ممكن من الكفاءة والمحافظة عليه بشكل صحيح ، وتقديم تقارير إلى سكرتير الإدارة في حالة هناك تلف للبضائع، وكذلك التواجد وفقاً لالتزام الحضور في معهد.

#### مراقبة تنمية كفاءة مدرس اللغة العربية

تتم مراقبة تنمية كفاءة من خلال نظام إشرافي مع إدارة متكاملة يتم تطبيقها في معهد موارد السلام الإسلامية الداخلية. هذا جهد من المدير للسيطرة على جودة التعليم بطريقة متكاملة وكذلك لتوحيد نظام الإدارة الذي سيتم وضعه في معهد موارد السلام الإسلامية الداخلية. فيما يتعلق بالإشراف وتقييم الأداء ، تقع على عاتق رئيس قسم التربية والتعليم مسؤولية رفع تقرير بنتائج تقييم أداء المدرس. معهد موارد السلام باتانج كويس ديبي سردانج سومطرة الشمالية إلى منسق مركز التعليم. يتكون تنسيق الترتيب التربية والتعليم على النحو التالي:

#### الجدول 2. تنسيق الترتيب التربية والتعليم<sup>11</sup>



من حيث التنفيذ والإشراف، كالمكتب له الدور الأكثر أهمية. كا. المكتب مسؤول عن جميع الأنشطة الأكاديمية في ماهد. تم تفويضه إدارياً إلى المسؤول لتسجيل جميع الأنشطة الأكاديمية وتقديم تقرير عنها إلى كا. محاولة التعليم. ثم في شكل إشراف ميداني انتدب إلى كا. المكتب وبعد ذلك سيرفع تقاريره إلى رئيس قسم التعليم وهو

<sup>11</sup> Zara Al Muttawanie, 'Kabar Mawaridussalam', *Kalam*, Vol. 7 (2018).

الشخص الذي سهتم بمعظم وظائف مهاد اليومية فيما يتعلق بالمهام الإدارية المخصصة لكل مدرس. أحد الاهتمامات التي يجب أن تنفذها رئيس مكتب التعليم. يتولى المكتب تنظيم الأنشطة التعليمية للمدرسين والإشراف عليها. إن تقسيم وتنسيب المدرسين لتدريس المواد وفقاً لقدرة المدرس المعني هي مهمة رئيس المكتب. ثم فيما يتعلق بالانضباط والترخيص والاستشارة فيما يتعلق بمشاكل المدرس ، يجب على رئيس القسم أيضاً الذهاب إلى رئيس القسم. ثم بالنسبة للمسائل التي تتطلب سلطة أعلى وموافقة ، يجب على كبير مهاد إكمال واجباته ، ثم تقديمها كتابياً إلى رئيس قسم للحصول على موافقته. يجب على شركة رئيس قسم مراجعتها والتأكد من المحتوى والتفاصيل أو تغيير المحتوى والتفاصيل قبل الموافقة عليها أو إرسالها إلى الإدارة للموافقة عليها. في سياق رعاية المدرسين في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلي سردانج سومطرة الشمالية ، يتم إجراء تقييم للأداء مرتين في السنة ، مما يعني أنه في كل منعطف من الفصل الدراسي ، سيتم إجراء تقييم للأداء من قبل المدير ومجلس نظير. يتضمن تقييم الأداء 3 جوانب استخدمها ماهد سعد كأساس ، وهي التخطيط والتدريب والتطوير. يشمل تقييم أداء المدرس الكفاءة التربوية والاحتراف والكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية التي يمتلكها المدرس.

يتم إجراء تقييم الأداء بشكل مباشر ، أي التقييم المجدول ، والتقييم غير المباشر ، أي في أي وقت يرى رئيس القسم الأنشطة التي يقوم بها المدرس. تقييمات الأداء التي يتم إجراؤها على أساس مجدول تعني أن رئيس القسم يرى أداء المدرس بناءً على اتفاقية زمنية محددة مسبقاً ، والتي يتم تنفيذها في كل درس بمساعدة المدرسين الأكبر سنًا. يتكون تقييم أداء المدرسين من اتجاهين ، وهما التقييم الذي تقوم به المدير والذي يتم في هذه الحالة من قبل رئيس القسم والبحث المأخوذ من تقييم الطلاب. تم إجراء التقييم المأخوذ من إجابات الطلاب بطريقة ما ، وقدم حزب مهاد ورقة استبيان ليتم ملؤها من قبلهم. ثم تصبغ تقييمات الأداء المأخوذة من هذين الاتجاهين تقييمًا يتم إرساله إلى المدير كمواضع لاجتماع تقييم كل شهر مع المدرس في مجال الموضوع المحدد.

#### مراجعة تنمية كفاءة مدرس اللغة العربية

مراجعة أو تقييم تنمية كفاءة مدرس في معهد موارد السلام. تتم مراجعة من خلال عملية تدريب مستمرة يتم إجراؤها من خلال اجتماعات التقييم الأسبوعية ، أي كل يوم خميس. روتين اجتماع التقييم الأسبوعي هذا هو سياسة لتحسين مهنية المدرسين وذلك لتحسين أداء المدرسين في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلي سردانج سومطرة الشمالية. التدريب من خلال هذا الاجتماع التقييمي الأسبوعي ، سواء المتعلق بالأنشطة التعليمية أو المتعلقة بالإدارة. تدريب المدرسين هو الجهود التي تبذلها المدير بهدف الحصول على المدرسين الذين يتمتعون بروح عالية من التفاني وتمكينهم وفقاً لرؤية ورسالة معهد موارد السلام باتانج كويس ديلي سردانج سومطرة الشمالية. المبادئ في تقديم التوجيه لمدرسي معهد هي: (1) أن تكون انتقائياً في قبول وتطوير مهن المدرس من خلال إعطاء الأولوية لجودة الموارد البشرية وفقاً لبرامج وأنظمة المدرس. (2) منح المدرس حقوقه بما يتوافق مع التزامات المدرس بناءً على أحكام المدير. (3) الاستفادة من المدرسين لصالح المهام بما يتوافق مع قدرة المدرسين على مبادئ الكفاءة وفعالية العمل. (4) تحسين أداء وتفاني المدرسين من خلال توفير الدافع المناسب والمتناسب ، وقُدوة يحتذى به ، والرفاهية ، والمكافآت والعقوبات. التدريب مفيد لزيادة كفاءة وإنتاجية عمل المدرسين بشكل فردي وجماعي من خلال دعم جهود المدير لتحسين جودة الموارد البشرية في مجالات المعرفة الإدارية والمهارات الفنية والإدارية والمهارات

العملية. تتم مراجعة السياسات المتعلقة بأنواع التدريب والتطوير المقدمة للمدرسين من احتياجاتهم وإلحاحهم ويتم تنظيمها في الأحكام الداخلية للمؤسسة.

يجب القيام بذلك لتطوير معارف ومهارات ومواقف المدرسين حتى يتمكنوا من القيام بواجباتهم على أفضل وجه ممكن. يتم إجراء تدريب على المدير لمساعدة المدرسين الذين يشغلون مناصب هيكلية ليكونوا قادرين على تعبئة ومدير وتوجيه رؤوسهم. يتم تسهيل ذلك من قبل المؤسسة أو الأفراد وفقاً للوائح المعمول بها. يفهم القادة أن المدرسين هم الأصول التي يجب تحديثها في قدراتهم وسلوكهم لتتوافق مع معايير الوكالة. لذلك ، يرتبط التدريب الذي تقوم به المدير بكفاءة المدرس ومعرفته وقدراته وسلوكه. أحد الجهود المبذولة في الحفاظ على أداء مدرسي معهد موارد السلام باتانج كويس ديلى سردانج سومطرة الشمالية وتحسينه هو من خلال اجتماعات المداولات أو التقييم حول الأنشطة السابقة. تشمل التزامات المدرس بشكل عام ما يلي: الالتزام بكافة الأحكام والقرارات الصادرة عن ماهد ، القيام بكافة الواجبات والوظائف بشكل فعال ومسؤول ، المشاركة في أنشطة المعهد بما في ذلك الأنشطة التربوية خاصة في برنامج اللغة العربية.

### العوامل الداعمة في تنمية كفاءة مدرس اللغة العربية في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلى سردانج سومطرة الشمالية

العوامل الداعمة في تنمية كفاءة مدرس اللغة العربية لا يتخلع من عامل رئيس المعهد. لأنه الشخص الذي لديه القوة والتأثير في تحديد أنشطة التدريس والتعلم في معهد. يتم تنظيم الحياة في معهد بهذه الطريقة من خلال مدير رئيس معهد. ستنجز مدير رئيس معهد إذا فهموا وجود معهد كمنظمة معقدة وفريدة من نوعها وقادرين على القيام بدور رئيس معهد كشخص يتم تكليفه بمسؤولية مدير معهد.

يلتزم نموذج المدير في المدارس الداخلية الإسلامية بنموذج المدير الظرفية ، حيث يعتمد كل قرار يتم اتخاذه على مستوى نضج المرؤوسين. نجاح القائد هو عندما يضبط مستوى نضج ونضج مرؤوسيه. إذا طبق القائد أسلوب المدير بنجاح وفقاً لحالة مرؤوسيه ، فسيكون قادراً على تحسين أدائه. في أسلوب المدير الظرفية ، فإن النهج الذي يستخدمه القائد للتأثير على مرؤوسيه هو استخدام نهج الإخبار (*telling*) ، والبيع (*selling*) ، والمشاركة (*participating*) ، والتفويض (*delegating*).<sup>12</sup>

في هذه الحالة ، يمكن للتنظيم الطلابي ، أي قسم اللغة أيضاً تحسين كفاءة مدرس اللغة العربية في توفير حافز لتحسين لغة الطلاب بحيث يمكن تحقيق مهمة تدريس مدرسي اللغة العربية ، حيث يمكن دعم أداء المدرس من قبل يظهر التعلم من خلال إنجاز الطالب. سيؤدي أداء المدرس الجيد إلى تحقيق جيد للطالب. إن تدني أداء المدرس ناتج بالطبع عن تدني الموارد البشرية للمدرس. ستحفز التسهيلات التي تدعم تعلم اللغة العربية بشكل مناسب المدرسين على تحسين أدائهم الجيد. على سبيل المثال ، توجد مختبرات لغوية ومكتبات بها كتب تدعم التعلم وأماكن عبادة جيدة وما إلى ذلك.

<sup>12</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).

## العوامل العراقية في تنمية كفاءة مدرس اللغة العربية في معهد موارد السلام باتانج كويس ديلى سردانج سومطرة الشمالية

العوامل العراقية في تنمية كفاءة مدرس اللغة العربية يعني بناءً على نتائج المقابلات مع قادة المعهد، يمكن الاستنتاج أن أداء المدرس لا يزال غير متوقع، لأنه لا يزال هناك مدرسون لم يتمكنوا من صنع مواد الدرس وإتقانها التي يتم تدريسها جيدًا، لا يزال هناك مدرسون لم يستخدموا طرق التدريس الجيدة مثل استخدام باور بوينت في التعلم ولا يزال هناك مدرسون لا يفهمون نتائج البحث ولا يمكنهم تفسيرها لتحسين جودة التعلم في الفصل الدراسي. يتضح هذا من خلال وجود العديد من المدرسين في تنفيذ الأداء التعليمي فقط من خلال تنفيذ مهام تعليمية معينة تتراوح من إعداد خطط الدروس، وتنفيذ التعلم، إلى تقييمات التعلم التي تؤدي فقط إلى إجهاد الالتزامات. لذا قلة الإبداع في تحسين تعلم اللغة العربية في ذلك المعهد.

ثم الالتزام التنظيمي يتم استخدام ذلك كأساس للقدرة التنافسية، لأن المنظمات أو الوكالات التي بها مدرسون ملتزمون ستحصل على مزايا لا تمتلكها المنظمات أو الوكالات الأخرى، مثل الإيمان القوي بقبول أهداف وقيم المنظمة.<sup>13</sup> تشمل الظواهر المتعلقة بالالتزام التنظيمي للمدرسين في معهد موارد السلام عدم وجود التزام ودعم من أصحاب المصلحة لبرنامج العمل، لا سيما تلك المتعلقة بالاتساق في اختبار خطة الدرس للمدرس في كل درس، واستهداف المواد التعليمية في مواد معادلة، إعطاء مهام للطلاب وغيرهم. لذلك بالإضافة إلى المدير والالتزام التنظيمي، يمكن أن تؤثر العوامل التحفيزية أيضًا على أداء المدرس في معهد موارد السلام. إذا كان شخص ما متحمسًا، فسوف يبذل قصارى جهده لتحقيق ما يريد، ولكن ليس بالضرورة أن الجهد الشاق سينتج الأداء المتوقع، إذا لم يتم توجيهه في الاتجاه الذي تريده المنظمة. الشخص الذي لديه حافز منخفض يميل إلى إظهار جهد أقل في القيام بعمله، بحيث أنه كلما زاد دافع الفرد كمدرس، يمكن أن يحسن أداء المدرس نفسه.

وبالتالي، تحتاج كل منظمة إلى معرفة ما يحفز مدرسيها، لأن هذه العوامل يمكن أن تكون أحد العوامل التي تحدد الحافز المرتفع أو المنخفض للمدرس في التدريس. تظهر الحقائق التي وجدها المدرسون في معهد موارد السلام أنه لا يزال هناك مدرسون أقل حماسًا للعمل، وأحيانًا يكون العمل بطيئًا، ويمكن أيضًا رؤيته من خلال ظهور المدرسين الذين يكونون في بعض الأحيان أقل حماسًا، هذا يدل على أن المشكلة يمكن حلها. تحدث بسبب نقص الحافز لدى المدرسين.

### خلاصة البحث

دور الإدارة مهم في كل منظمة، بما في ذلك معهد موارد السلام باتانج كويس ديلى سردانج سومطرة الشمالية لتنمية كفاءة مدرسيها. في البحث الذي أجراه الباحث هناك العديد من النتائج يتم مراقبته دائمًا من قبل مكتب التعليم الذي يتم إبلاغه بعد ذلك إلى رئيس التعليم وتقديمه إلى رئيس المعهد بحيث تصبح لاحقًا مادة للتقييمات الأسبوعية أو السنوية في المعهد، ينفذ عدة مراحل مثل توظيف المدرس المتخرج من الشرق الأوسط، المتخرج من دار السلام كونتور

<sup>13</sup> Julina Aisyafarda and Alit Sarino, 'Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 4.No. 2 (2019), 229.

والمتخرج من موارد السلام خاصة. يجب على المدرس الجديد أن يشترك التدريب مع رئيس المعهد ومجالس الوقف لمدة شهر واحد. صناعة منظم الإدارة التعليمية كل سنة، عملية تقييم التعليم وصناعة إعداد المدة كل أسبوع تنعكس على كفاءة مدرس اللغة العربية. أما العوامل الداعمة هي القيادة والعوامل التنظيمية للطلاب في مجال قسم اللغة والعوامل العراقية هي كان المدرس لم يقدر في صناعة المواد التعليمية وإتقانها صحيحا وضعف إلتزام المنظم للمدرس. ويأمل أن يساهم هذا البحث في نطاق إدارة برنامج اللغة العربية خاصة في مجال إدارة تنمية كفاءة المدرس.

هناك العديد من أوجه القصور في هذا البحث لأن البحث يتم عبر الإنترنت، بحيث لا يكون الأمثل في جمع البيانات، وفي بعض الأحيان ينقصه مزامنة البيانات مع المصادر. ويأمل الباحثون أن يكون الجيل القادم أفضل في جمع البيانات وأن يكون قادرة على تطوير هذا البحث بشكل أفضل.

### قائمة المراجع

- Aisyafarda, Julina, and Alit Sarino, 'Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 4.No. 2 (2019). <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18018>.
- Arianti, 'Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa', *Didaktika*, Vol. 12.No. 2 (2018). <https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.181>.
- Armstrong, Michael, *Performance Management*, Third Edit (Philadelphia: Kogan Page, 2006)
- Hofur, Ainun, Badaruddin, and Maimunah, 'Manajemen Kinerja Pengajar Bahasa Arab di Mahad Saad Bin Abi Waqqash Palembang', *Studi Manageria*, Vol. 4.No. 1 (2022). <https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v4i1.8092>.
- Jatnika, Deni Rahmat, 'Penerapan Aliran Filsafat Empirisme Dalam Manajemen Pembelajaran Guna Meningkatkan Kompetensi Guru Di MAS Al Barakah', *Rayah Al-Islam*, Vol. 4.No. 2 (2020). <https://doi.org/10.37274/rais.v4i02.345>.
- Muradi, Ahmad, 'Pengembangan Kompetensi Guru Bahasa Arab Melalui Imla Sebagai Organisasi Profesi', *Arabi*, Vol. 1.No. 2 (2016). <https://doi.org/10.24865/ajas.v1i2.2>.
- Muttawanie, Zara Al, 'Kabar Mawaridussalam', *Kalam*, Vol. 7 (2018)
- Sanusi, Anwar, Sofyan Sauri, and Yayan Nurbayan, 'Non-Native Arabic Language Teacher: Low Teacher's Professional Competence Low Quality Outcomes?', *Arabiyat*, Vol. 7.No. 1 (2020). <http://dx.doi.org/10.15408/a.v7i1.12722>.
- Shidik, Ahmad Jafar, Yayan Nurbayan, and Nunung Nursyamsiah, 'Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Bahasa Arab Di Madrasah', *PINBA XIII*, 2021, 557
- Sudarsono, *Beberapa Pendekatan Dalam Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1992)
- Taubah, Miftachul, 'Maharah Dan Kafa'ah Dalam Pembelajaran Bahasa Arab', *Studi Arab*, Vol. 10.No. 1 (2019). <https://doi.org/10.35891/sa.v10i1.1765>.
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003)