

## أثر الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية في المدرسة الثانوية الإسلامية الطاهرية- عانتروا- تولونج أكونج على تشجيع تعلم الطلاب

محمد خير سراج

Seeroad\_29yahoo.co.id

جامعة "تولونج أكونج" الإسلامية الحكومية تولونج أكونج جاوا الشرقية

**الملخص:** الأستاذ هو الذي يقوم كالمرب والمدرس ذي المهني يتطلب على أن يكون ذا الكفاءات الجيدة في عملية التعليم والتعلم بحيث يقدر على جعل التعلم الفعال الذي كان بسبب ذلك تشجيع تعلم الطلاب يحفظ ويرقي. وأن العلاقة والتواصل الجيدتان بين المدرس، الكفاءة في اللغة هي المساواة والمماثلة. من كفاؤه أي إذا ساواه. والكفاء معناه المثل والنظير ومنه قوله تعالى ولم يكن له كفوا أحد. أي لا مثل له سبحانه وتعالى. وجاء في المعجم الوسيط من كفاه كفاءة استغنى به عن غيره فهو كاف، ومفرده كفاء، وجمعه أكفاء. والطلاب كانتنا من حاجات لإثارة تشجيع التعلم لدى الطلاب. فلذلك، يجب على المدرس أن يملك الكفاءة المهنية الجيدة للحصول بتلك الحالة، المهني لدى المدرس عنصر معين في تدبير وصياغة الفصل البيئية التعليمية الفعالية المفروحة. بهذه الحالة، يصبح المدرس حرصا في التعلم. بعبارة أخرى أن المدرس الذي ملكة في عمله و قدرة على تدبير فصله صحيحا فيسهل في اعطاء المثير عند التعليم إلى مدرسه. الكفاءة المهنية لازمة لأي معلم لزوم السلاح للجندي، ولزوم الموضع للجراح، ولزوم السماع للطبيب. فالمدرس بدونها لا شيء وعمله حينئذ يعتبر مضبعة للجهد والوقت وهذرا للطاقة، فكيف إذا كان هذا المدرس هو مدرس اللغة القرآن الكريم. فإن مسؤوليته تصبح أكبر، فهو الناقل لتراث أمته العربية الإسلامية عبر الأجيال، وهو الذي يمد طلابه بما يقيم ألسنتهم وأقلامهم ويعينهم على الاتصال بمصادر الثقافة والمعرفة. ومع تطور مهنة التعليم لم يعد يعول على الشهادة كثيرا فهي لا تعني أكثر من الإجازة في علم من العلوم، حيث انتقل الاهتمام من التركيز على الشهادة إلى التركيز على الأداء في المواقف التعليمية المختلفة. يقال مع هذا التطور فإن المدرس بعامة ومدرس اللغة العربية بصفة خاصة أصبح أمام حقيقة واقعة مفادها أن المدرس الكفاء هو الذي يمتلك المهارة اللازمة لأداء مهنة التعليم. لذا ظهرت حركة تربية المدرسين القائمة على أساس الكفاءة، وهي تركز على أن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من الكفاءة التي إذا أتقنها المعلم زاد احتمال أن يصبح معلما ناجحا.

**كلمة المفتاح:** الكفاءة المهنية، تشجيع تعلم الطلاب.

في زمن الآن كان المدرس قد انتشر مناسبا بمنفعته، يعني يبني التربية ليكون هدفها محصولا. لاسيما الآن تكون المسألة العلمية والاستعدادية ومهارة المدرس في المدرسة تحتاج اهتماما كثيرا. ولو كانت المناهج

التدريسية والإدارة والوسائل التعليمية كلها كاملة، لكنها لا تساوى بجودة المدرس فالحاصل لا ينال كما يرجى.

في هذا الحال، كأن الكفاءة المهنية لا مدرس صارت أول الشروط لنيل هدف التربية، وهو ارتفاع جودة التربية. وذلك الحال بسبب المدرس حيث كان ماسك الدور المهم لتنفيذ التربية في المدرسة. أمسك المدرس كل أنواع الدور الذي وجب عليه أن يعمل به بالجد والاجتهاد.<sup>1</sup> ومع ذلك كان المدرس أهم الجزء المكمل لأنه يستطيع أن يفهم ويتعمق ويعمل المادة لنيل هدف التربية.<sup>2</sup>

في القانون رقم ٢٠ سنة ٢٠٠٣ في الفصل ٣٩ والأية ٢ عن المناهج التدريسية الوطنية كان أعلن: أن المدرس هو علم متخصص. بسبب ذلك الحال هو يملك أحياناً ليقوم التدريس الذي يناسب بمبادئ المهنية ليكون حقوق كل من يساوى في نيل التربية الجيدة نوعاً. وأما منفعة على محل الأستاذ كمثل قوى المهني يعني لارتفاع درجته ولارتفاع جودة التربية الوطنية وليبلغ هدف التربية الوطنية.<sup>3</sup>

لنيل ذلك المهني فاشترط على نفس المدرس أن يملك المؤهل الأكاديمي. وهدفه هو لتكون التربية تتقدم ببرزالتلاميذ الحريون المهنيون ويرتفع تبرع مؤسسة التربية في المنافسة الجملة.

ولكن، المهني في نفس المدرس لا يقاس من الشهادة الرسمية فقط، بغير وجود الدليل على قدرة المدرس. وجب الهذان الحالان أن يناسب لارتفاع جودة التدريس الذي عمله المعلم. من هنا أظهر أن بسبب قدر المكافأة في نفس المعلم. فكان المدرس سيحاول نفسه أن يرتفع جودته في تنفيذ التدريس.

قال كناندار: "أن المدرس المهني هو الذي يملك الكفاءة المشروطة على عمل وظيفة التربية والتدريس."<sup>4</sup> وقال سيف البحر في كتابه: أن كفاءة المدرس ليست تدفع على ارتفاع التعلم فحسب، فضلاً من ذلك لا يجاد التلاميذ ليكونوا أكثر عملياً وهمة في التعلم. إن كان المدرس حصل في ذلك الحال فأن المدرس حصل على ايجاد التلاميذ، وأخيراً سيؤثر على انجاز التعلم في نفس التلاميذ.<sup>5</sup>

فإذن من هنا سيعرف أن كفاءة المدرس أثرت على التلاميذ خصوصاً على المحاولة في تشجيع التعلم على نفس التلاميذ.

<sup>1</sup>Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2004), hlm. 34.

<sup>2</sup>Muhamad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hlm. 17.

<sup>3</sup>Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005)

<sup>4</sup>Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2007), hlm. 46.

<sup>5</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru* (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), hlm. 31.

" أن كفاءة المهني كانت من أحد القدرة على مواد التدريس واسعا كان وتعمقا، وهي تملؤ على: ١. الفكرة والبناء والطريقة التي ظلت على مواد التدريس، ٢. مواد التدريس الذي وجد في منهاج التدريس، ٣. علاقة الفكرة بين مادة الدروس، ٤. تطبيق فكرة العلم في جميع اشكال الحياة، ٥. المسابقة في موضوع الجمل بالتحقيق على تهيئ القيمة والثقفة الوطنية".<sup>٦</sup> قال سووجو (٢٧٢:٢٠٠١): "العوامل المهم في عملية التربية هومن الذي أعطي بالعمل ليكون التغيير بسببه، كماكان يخطط على الطلاب. لانسان الذي يستطيع أن يعملها إلا من الذي المهني والكفاءة في التعليم".<sup>٧</sup>

ووافق لهذا أن القرآن الكريم يعبرنا أن نعمل بالجد والإجتهد والأنيق، كما قال الله تعالى في سورة الأنعام: ١٣٥.<sup>٨</sup>

أن المؤشرات في الكفاءة المهنية للمدرس ( $X_1$ ) كانت مأخوذة من كتاب عليم ضافيرتحت موضوع وهي كمايلي:

#### المؤشرات في المتغيرالمستقل ( $X_1$ )

المتغير	المتغير الفرعي	المؤشرات
الكفاءة المهنية للمدرس	القدرة على هيكل العلمي أو مواد ما المدروسة	القدرة على المواد والهيكلم والمفاهيم والعقلية في مجال العلم التي تدعم إلى الموضوعات المدروسة
		تطوير المواد التعليمية بشكل إبداعي
	فهم المناهج الدراسية والمناهج وخطة الدراسية على ما المدروسة	القدرة على معايير الكفاءة والكفاءة الأساسية في المادة المدروسة
		القدرة على تطوير المهنية بمستمع مع القيام على العمل العاكسة (reflektif)
		القدرة على استفادة التكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتواصل وتطوير أنفسهم

في عملية التعليم والتعلم كان انماض على تشجيع تعليم الطلاب ما المهم. وذلك الحال كان صعوبا فلذلك يحتاج المدرس على أن يعرف طالبه وذو قدرة الإبتكاري ليعلق بين مادة الدروس بحاجة الطلاب ورغبتهم.<sup>٩</sup>

<sup>6</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik* (Jakarta : Kencana, 2011), hlm. 54.

<sup>7</sup>Ibid., hlm. 54.

<sup>8</sup> QS. Al An'am (6): 135

قال إسجوني: أن المدرس ذا المهني يعرف بكيفية على انماض شعور العرف في نفس الطلاب ليكون رغبتهم وتشجيعهم نموا في التعلم.<sup>10</sup>

قال عالم بوروانتو: عموما أنّ هدف تشجيع التعليم هو يحرك الطلاب لتبرز رغبتهم وارادتهم على ارتفاع انجاز تعلمهم حتى يبلغ أهداف التربية التي تناسب بما يرجي ويحقق في منهاج تدريس المدرسة.<sup>11</sup> من تلك العبارة المذكورة تؤخذ الخلاصة أنّ بسبب وجود تشجيع التعلم يؤثر على ما الذي يبلغونه. وأن المؤشرات في تشجيع تعلم الطلاب (Y) مأخوذة من رأي أحمد طهاني، وهي:

١. وجود تشجيع التعلم في نفس الطلاب حتى يكونوا يهتمون ويستعدون في تتابع عملية التعليم والتعلم
٢. وجود تركيز الاهتمام على الوظائف المحددة التي تتعلق بأهداف التعلم
٣. وجود الحاجات في نفس الطلاب للتعلم.

الآن كثير من المحاولات في ارتفاع جودة المدرس كانت من التصنيفات أم الشهادات. فلذلك كثير من المدارس تحاول على ارتفاع كفاءة المعلم. من أحدها المدرسة الثانوية الإسلامية الطاهرية- عانتروا- تولونج أكونج، ليكون ما يرجي وعملية التدريس محصول يعني حصول هدف التربية المعين. تختار هذه المدرسة لأنها ليست بمؤسسة تقوم على رعاية الحكومية فحسب، بل هي كمصدر KKM ولها قيمة المدرسة A (AKREDITASI) بمناسبة تحقيقها، وهي بوحدها مدرسة حكومية بمدينة تولونج أكونج.

### تعريف الكفاءة

قبل أن نشرح حول الكفاءة المهنية والكفاءة للمدرس، فمن الضروري أن نعرف تعريف الكفاءة وكفاءة المدرس. وقد ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور كافأه على الشيء مكافأة وكفاء أي جازه. والكفاء أي النظر، وكذلك الكفاء والكفوء، والمصدر الكفاءة. وتقول لا كفاء له، وهو في الأصل مصدر أي لا نظير له. والكفاء النظر والمساواة، ومنه الكفاءة في التكاثر. وهو أن يكون الزوج مساويا للمرأة في حسبها ودينها ونسبها وبيتها وغير ذلك. والكفاءة للعمل: القدرة عليه وحسن التصرف فيه. الكفاءة في اللغة هي المساواة والمماثلة. من كافأه أي إذا ساواه. والكفاء معناه المثل والنظير ومنه قوله تعالى ولم يكن له كفوا أحد.<sup>12</sup> أي لا مثل له سبحانه وتعالى.<sup>13</sup> وجاء في المعجم الوسيط من كفاء كفاءة استغنى به عن غيره فهو كاف، ومفرده كفاء، وجمعه أكفاء.<sup>14</sup>

<sup>9</sup>Tadjab, *Ilmu Jiwa Pendidikan* (Surabaya: Karya Abditama, 1994), hlm. 109.

<sup>10</sup>Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 56-58.

<sup>11</sup>Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosda karya, 2002), hlm. 73.

<sup>12</sup>الإخلاص، ١١٢: ٤.

<sup>13</sup> أبو فيصل البدراني، *القبليّة في ميزان الشرع وحقائق تكافؤ النسب في الزواج*، ص: ٧.

<sup>14</sup> إبراهيم مصطفى وآخرون، *المعجم الوسيط* (دار الدعوة)، ص: ٧٩١.

يرى Mulder تم استخدام الكفاية كمفهوم منذ زمن ليس بالقريب، فكلمة Comptent تم استخدامها في اللغة الهولندية، في العام ١٥٠٤، وتعود إلى اللفظة اللاتينية Competens والتي تعني قادر على وأهل. أما لفظه Competence بالفرنسية فتعود إلى اللفظة اللاتينية Cmpetentia والتي تعني المهارة أو المؤهل. وفي اللغة الإنجليزية تم استخدام Competency كمفهوم في القرن السادس عشر، كما تم استخدام Competence في القرن السابع عشر وكلاهما يعني كفاية الوسائل لتوفير حاجيات الحياة.<sup>١٥</sup>

وهي كلمة مؤلدة. ولفظة الكفاءة ذات أصل لاتيني compétence. وقد ظهر سنة ١٩٦٨م في اللغات الأوربية بمعان مختلفة. كما بينها رادنو هارسنتو Harsanto Radno أن اصطلاح الكفاءة مشتقة من اللغة الإنجليزية، وهي المهارات والقدرات والصلاحيات. في سياق التربوية، كانت الكفاءة هي المعرفة والموقف والسلوك والمهارات التي تنعكس في التفكير والعمل. عادة التفكير والعمل التي تمر باستمرار يمكن لشخص أن يصبح ذا الكفاء. فلذلك، يمكن أن يقال أن الشخص يعتبر بالكفاء إذا كان لديه معرفة ومهارات قيم أساسي التي تنعكس في فكره وعمله.<sup>١٦</sup> وهذه التعريفات عن الكفاءة:

١. وذكر ترينتا Trianto أن الكفاءة هي القدرة والمهارة ومهارة الشخص التي تتعلق بالواجبات وموقف الدرجة أو المهنة.<sup>١٧</sup>
٢. عرفها الفرا بأنها مجمل سلوك المدرس الذي يتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات بعد المرور في برنامج محدد ينعكس أثره على أدائه، ويظهر ذلك من خلال أدوات قياس خاصة تعد لهذا الغرض.<sup>١٨</sup>
٣. وعرفها زيتون بأنها القدرة على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرغوب فيها بأقل التكاليف من جهد ومال، والكفاية في التدريس تتمثل في جميع الخبرات والمعارف والمهارات التي تنعكس على سلوك المدرس المتدرب، وتظهر في أنماط مهنية، خلال الدور الذي يمارسه المدرس عند تفاعله مع جميع عناصر الموقف التعليمي.<sup>١٩</sup>
٤. وأشار دليل المفاهيم الإشرافية بأنها المعارف والمهارات المهنية التي يجب أن يملكها المدرس ويستطيع ممارستها من أجل أن يؤدي واجباته التعليمية أداءً متقناً. أو هي ما يلزم أن يعرفه المدرس ويقدّر عليه ليؤدي واجباته التعليمية بكفاءة. وهذا أقرب التعريفات.

ومن التعريفات المذكورة يمكن الإستنتاج أن الكفاءة هي مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات الذي يمكنها الشخص للقيام بواجباته.

<sup>15</sup><http://educapsy.com/services/etape-developpement-approche-competence-141>.

<sup>16</sup>Radno Harsanto, *Pengelolaan Kelas Yang Dinamis* (Yogyakarta: Kanisius, 2011), hlm. 130.

<sup>17</sup>Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 53.

<sup>18</sup>فاروق حمدي الفرا، *تطوير كفاءات تدريس الجغرافيا باستخدام الواحدة والنسقية* (الكويت: مؤسسة التقدم العلمي، ١٩٨٩)، ص: ٤١.

<sup>19</sup>حسن حسين زيتون، *مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريس* (القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٥)، ص: ٥٢.

## تعريف الكفاءة للمدرس

الكفاءة هي قدرة تجب على المدرس أن يملكها لكي تكون وظيفته تقوم بشكل جيد. والكفاءة للمدرس هي الشيء الذي لا يمكن أن يفصلها عن أنشطة التعليم. ومن ناحية المفاهيمية، أن الكفاءة للمدرس هي:

١. قدرة المدرس على القيام بعمله بمهارة وسرعة وإتقان.<sup>٢٠</sup>
  ٢. وذكر أيضا: المدرس الكفاء هو من يؤدي دوره بكفاءة عالية ويكون قادرا على توفير المناخ المادي والنفسي والاجتماعي الذي يشجع على التعلم.<sup>٢١</sup>
  ٣. مهارة أو قدرة للمدرس.<sup>٢٢</sup>
  ٤. قدرة المدرس على أداء الواجبات مسؤولة كان أو ممكنا.<sup>٢٣</sup>
  ٥. مجموعة القدرات التي يجب أن يكون في نفس المدرس من أجل تحقيق أدائه مناسباً كان وفعالاً.<sup>٢٤</sup>
  ٦. القدرة التي يعرضها المدرس في تنفيذ واجباته وتوفير التعليمية للمجتمع.<sup>٢٥</sup>
  ٧. قدرة المدرس لتطبيق وإنفاذ حالات التعليم باستخدام مبادئ وتقنيات التعليم التي يعدها بعناية بحيث يمكن التلاميذ يشعرون سهولة في عملية التعليم.<sup>٢٦</sup>
- ومن التعريفات المذكورة يمكن أن يأخذ الاستنتاج أن الكفاءة للمدرس هي قدرة الشخص على أداء واجباته كالمدرس.

## أنواع الكفاءة للمدرس

اختلفت وجهات نظر التربويين حول الكفاءة الضرورية للمدرس حسب مجالاتها ونوعيتها وإعدادها وتباين عددها. فمنهم من عددها خمس وثمانون كفاءة ؛ موزعة على ستة مجالات رئيسية ، والبعض الآخر جعلها ست وأربعون كفاءة ؛ موزعة على خمسة مجالات ، بينما اقتصر غيرهم على تسع كفاءة فقط.<sup>٢٧</sup> وقد ورد أن الكفاءة للمدرس تتكون على:

(أ) الكفاءة التربوية/ البيداغوجيا: قدرة المدرس في إدارة التعليم. وهي تشتمل على:

<sup>٢٠</sup>خطابية ، ماجد (٢٠٠٢م)، التربية العملية الأسس النظرية وتطبيقاتها، دار الشروق ، عمان ، الأردن ، ط١. ١٣٧.

<sup>٢١</sup> نفس المراجع، ١٣٨.

<sup>22</sup> Pupuh Fathurrohman dan Sobry Sutikno, Strategi Belajar Mengajar (Bandung: P.T Rafika Aditama, 2007), hlm. 44.

<sup>23</sup> Asef Umar Fakhruddin, *Menjadi Guru Favorit* (Jogjakarta: Diva Press), hlm. 20.

<sup>24</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 55.

<sup>25</sup> Marintis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GaungPersada, 2010), hlm. 7.

<sup>26</sup> M. Arifin dan Aminuddin Rosyad, *Dasar-Dasar Pendidikan* (Jakarta: DirjenLembaga Islam, 1997), hlm. 336.

<sup>٢٧</sup> يوسف قطامي وآخرون تصميم التدريس(عمان: دار الفكر، ٢٠٠٢)، ص: ١٣.

١. فهم على المعلومات وأساس التربوي
  ٢. فهم على الطلاب
  ٣. تطوير على منهج الدراسية
  ٤. تخطيط الدراسية
  ٥. تطبيق على التعليم التربوي والحواري
  ٦. استخدام تكنولوجيا في التعليم
  ٧. تقويم نتائج التعليم
  ٨. تنمية الطلاب لإدراك إمكانياتهم المختلفة.<sup>٢٨</sup>
- (ب) الكفاءة الشخصية تشتمل على ما يلي:
١. تحسيس على التغيير والتجديد
  ٢. ذو الفكرة في البديل
  ٣. عادل وصادق وموضوعية
  ٤. انضباط في أداء الوظيفة
  ٥. مجتهد في العمل
  ٦. متعاطف وجذاب
  ٧. مفتوحة
  ٨. ابتكاري
  ٩. منزلة.<sup>٢٩</sup>
- (ت) الكفاءة المهنية

هي قدرة المدرس على استيعاب المعلومات العلمية والتكنولوجيا والفن والثقافة. وهي تشتمل على:

١. قدرة على الموضوع واسعة كان أعميقة الذي يناسب لمعيار المحتوى على البرامج التعليمية ومجموعة الدراسية
٢. قدرة على أساليب ومنهج العلمية والتكنولوجيا أو الفن ذات الصلة التي متماسكة على برنامج التعليمي ومجموعة الدراسية.<sup>٣٠</sup>

### الكفاءة المهنية للمدرس

مفهوم الكفاءة المهنية للمدرس

<sup>28</sup> Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan*, hlm. 56.

<sup>29</sup> Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: P.T Remaja Rosda Karya, 1994), hlm. 14-21.

<sup>30</sup> Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan*., hlm. 55.

- في زمن الآن، فقد عيّنت الجامعات والمعاهد والمراكز الخاصة بإعداد المدرس أكاديميا ومهنيًا وثقافيا وتدريبيا، وذلك من خلال إيجاد برامج تزوده بالمعارف التربوية والتعليمية، وتكسبه الكفايات المهنية ليقوم بدوره على أكمل وجه لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية. ولا غرابة في ذلك لاسيما أن المدرس يعتبر أهم العناصر الرئيسة المؤثرة في العملية التعليمية، وعليه يُلقى عبء رفع كفاية أي نظام تعليمي. وهذه التعريفات حول الكفاءة المهنية للمدرس، وهي:
١. قدرة استيعاب المادة التعليمية واسعة وعميقا تمكن توجيه الطلاب امثّل معايير الكفاءة المنصوص في معايير التربية الوطنية.<sup>٣١</sup>
  ٢. القدرة التي تتضمن مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدى المدرس، وتساعد في أداء عمله داخل الفصل وخارجه بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة مُتفق عليها.<sup>٣٢</sup>
  ٣. مجموعة المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها المدرس للقيام بعمله، بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت، والتي لا يستطيع بدونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب، ومن ثم يعد توافرها لديه شرطاً لإجازته في العمل.<sup>٣٣</sup>
  ٤. القدرة على شيء بكفاءة وفعالية بمستوى معين من الأداء
  ٥. ويعرفها المفتي مستوى تحصيل المعلومات، واكتساب المهارات، والاتجاهات اللازمة والضرورية لأداء مهمة معينة أو عمل معين
  ٦. أما الصغير قدرة مركبة تتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات، وأنماط السلوك التي يكتسبها المدرس بعد مروره في برنامج محدد؛ بحيث يرتفع أدائه بدرجة لا تقل عن مستوى إتقان معين، ويمكن ملاحظته وتحليله وقياسه بأدوات قياس خاصة تعد لهذا الغرض
  ٧. القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما؛ بحيث يؤدي أداءً مثالياً. وهذه القدرة تصاغ في شكل أهداف تصف السلوك المطلوب، بحيث تحدد هذه الأهداف مطالب الأداء التي ينبغي أن يؤديها الفرد. أما في شكلها الظاهر فهي الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله، وتفسيره، وقياسه؛ أي أنها مقدار ما يحققه الفرد في عمله.<sup>٣٤</sup>
  ٨. وتقول نانسي كول Nancy Cole القدرة اللازمة، والمؤهل المناسب للمدرس عند قيامه بعمل ما

<sup>31</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2005).

<sup>32</sup> أحمد حسين اللقاني وآخرون، معجم المصطلحات المعرفية في المناهج وطرق التدريس (بيروت: عالم الكتب، ١٩٤١ هـ)، ص: ٤٣.  
<sup>33</sup> محمود كامل الناقية، تعليم اللغة العربية والتحديات الثقافية التي تواجه مناهجنا الدراسية (القاهرة: كلية التربية جامعة عين شمس، ١٩٩٧)، ص: ١٢.

<sup>34</sup> نفس المراجع، ص: ١٣.

٩. ويرى الكندري أنها قدرة المدرس على الأداء التعليمي بمستوى معين من الإتقان، بحيث يؤدي إلى تحقيق

الأهداف التربوية، وعلى نحو يُفضي إلى تعديل سلوك التلاميذ في صورة يمكن قياسها

١٠. ويعرفها ميشيل سبكتور Michael Spector بأنها مقدار محدد من تأهيل الفرد لأداء أنشطة ومهام

عمله، ويكون الفرد كفتا عندما يحقق قدرًا من الكفاية، التي يمكن إدراكها وقياسها في مجتمع ما

وبعبارة أخرى أن معنى المدرس المهني هو الشخص الذي لديه القدرة والخبرة الخاصة في مجال

تدريب المدرس بحيث يقدر على أداء واجباته ووظائفه كالمدرس. المدرس المهني هو الشخص الذي يربي،

وله الخبرة في مجال التعليم.

الكفاءة المهنية لازمة لأي مدرس لزوم السلاح للجندي، ولزوم الموضع للجراح، ولزوم السماعه

للطبيب. فالمدرس بدونها لا شيء وعمله حينئذ يعتبر مضبعة للجهد والوقت وهدرًا للطاقة، فكيف إذا كان

هذا المدرس هو معلم لغة القرآن الكريم. فإن مسؤوليته تصبح أكبر، فهو الناقل لتراث أمته العربية

الإسلامية عبر الأجيال، وهو الذي يمد طلابه بما يقيم ألسنتهم وأقلامهم ويعينهم على الاتصال بمصادر

الثقافة والمعرفة.

ومع تطور مهنة التعليم لم يعد يعول على الشهادة كثيرا فهي لا تعني أكثر من الإجازة في علم من

العلوم، حيث انتقل الاهتمام من التركيز على الشهادة إلى التركيز على الأداء في المواقف التعليمية المختلفة.

يقال مع هذا التطور فإن المدرس بعامة ومدرس اللغة العربية بصفة خاصة أصبح أمام حقيقة واقعة مفادها

أن المدرس الكفاء هو الذي يمتلك المهارة اللازمة لأداء مهنة التعليم. لذا ظهرت حركة تربية المدرسين

القائمة على أساس الكفاءة، وهي تركز على أن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من

الكفاءة التي إذا أتقنها المدرس زاد احتمال أن يصبح معلما ناجحا.

### ميدان الكفاءة المهنية للمدرس

عموما، أن الكفاءة المهنية تعرف بتحديد ميدانها ومجالها، وهي:

١. اكتساب المدرس مهارات تدريسية متطورة ومستحدثة تتطلبها كفاءة العملية التعليمية

٢. تساعد المدرس علي تغيير اتجاهاته واكتساب اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس وكفاءته

٣. تحفز الهمم الإبداعية لدي المدرس بالإبداع في فنون التدريس وابتكار أساليب جديدة ومشوقة تلي

طموحات المستقبل

٤. تكسب المدرس آفاقا جديدة في مجال مهنة التدريس وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحدياتها

وأسبابها وكيفية معالجتها و التقليل من آثارها السلبية علي العملية التعليمية

٥. تغرس مفاهيم التعلم المستمر من خلال مهارات التعلم الذاتي والتعليم المبرمج والتعليم التعاوني

٦. تساعد المدرس عن الانفتاح علي الآخرين بتبادل الخبرات التدريسية من خلال النشاطات الجماعية والعمل التعاوني وتسييد روح الجماعة والانتماء للمؤسسة التعليمية
٧. التعرف علي أساسيات التقييم والتقويم الذاتي عن طريق مقارنة أدائه الفعلي بأداء الآخرين والتركيز علي الدقة والكفاءة والإتقان في العمل التدريسي.

### تشجيع تعلم الطلاب

مفهوم تشجيع تعلم الطلاب

مفهوم تشجيع

- أن كلمة التشجيع مشتقة من كلمة "دافع" motif. يمكن أن تفسر على أنها قوة الدافعة التي تكون في الشخص لأداء الأنشطة المعينة من أجل تحقيق الهدف.<sup>٣٥</sup> وهذه التعريفات على التشجيع:
١. تغيير الطاقة في نفس الشخص الذي يشار بإبراز الوجدانية (الشعور) ورد الفعل لتحقيق ونيل الهدف.<sup>٣٦</sup>
  ٢. بيان المعقد في الكائن الحي الذي يوجه السلوك إلى الهدف أو المنبه. والهدف هو الشيء الذي حدد سلوك في الكائن الحي.<sup>٣٧</sup>
  ٣. الطاقة الكامنة في الكائن الحي التي تدفعه كي يسلك سلوكا معيناً في العالم الخارجي، وتحركها ميزات داخلية أو خارجية، فتؤدي إلى وجود رغبة في النشاط، والنشاط يحدث لوجود حالة من التوتر الناتج عن وجود دافع معين، ويهدف هذا النشاط إلى إزالة حالة التوتر الناتجة عن وجود دافع معين لهذا الكائن، وتزول هذه الحالة حينما يشبع هذا الدافع.<sup>٣٨</sup>
  ٤. عملية أو سلسلة من العمليات تعمل على إثارة السلوك الموجه نحو هدف، وصيانته والحفاظة عليه وإيقافه في نهاية المطاف.<sup>٣٩</sup>
  ٥. حالة من الإثارة أو التنبه داخل الكائن الحيال عضوي تؤدي إلى سلوك باحث عن هدف، وتنتج هذه الحالة عن حاجة ما وتعمل على تحريك السلوك وتنشيطه وتوجيهه.<sup>٤٠</sup>
- من التعريفات المذكورة يمكن الاستنتاج أن التشجيع هو قوة سواء كانت من داخل أو من خارج التي تشجع الشخص على تحقيق ونيلالهدف المعين.

### مفهوم التعلم

<sup>35</sup> Pupuh Fathurrohman, *Strategi Belajar*, hlm. 19.

<sup>36</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2002), hlm. 114.

<sup>37</sup> M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1990), hlm. 61.

<sup>38</sup> أبو طالب محمد سعيد ورشراش أنيس عبد الخالق، *عوامل التربية الجسمية والنفسية والاجتماعية*، ص: ٣٧.

<sup>39</sup> محمد عودة الريموي، *علم النفس العام* (الأردن: دار المسيرة للنشر، ٢٠٠٤)، ص: ٢٠١.

<sup>40</sup> أحمد محمد عبد الخالق، *علم النفس العام* (مصر: دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٦)، ص: ٣٦١.

- عند علم النفس، أن التعلم هو عملية التغيير، أي تغيير السلوك على نتيجة التفاعل مع البيئة في تحقيق الاحتياجات. وهناك التعريفات عن التعلم منها:
١. أنشطة العقلي أو النفسي تقوم في التفاعل النشطة مع البيئة التي تحصل تغيرات المعرفة والمهارات والمواقف.<sup>٤١</sup>
  ٢. كل التغيير الدائم في السلوك الذي يقع كنتيجة التدريب أو الخبرة.<sup>٤٢</sup>
  ٣. التغيير في الشخص الذي يقع بعد قيامه على نشاط معين.<sup>٤٣</sup>
  ٤. سلسلة الأنشطة الجسمية والروحانية ليحصل التغيير به في السلوك كنتيجة الخبرة الفردية في التفاعل مع البيئة، وه يتتعلق بالكفاءة المعرفية والوجدانية والنفسية.<sup>٤٤</sup>
  ٥. المحاولة التي يقوم بها الفرد ليحصل التغيير الشامل في السلوك كنتيجة الخبرة الفردية في التفاعل مع البيئة.<sup>٤٥</sup>
- من التعريفات المذكورة، أن التعلم هو أنشطة تغيير السلوك التي تستند على التفاعل بين الشخص و بيئته.

### مفهوم تشجيع التعلم

- احتلت الدافعية حيزا كبيرا من البحث والدراسة في القرن العشرين خاصة في العقود الأخيرة منه مما أدى إلى بناء نظريات الدافعية على نحو مستقل عن المفاهيم والإبعاد الأخرى للشخصية، وذلك اعترافا بدورها وأهميتها في تفسير السلوك الإنساني وتشكيله وتعديله وارتباطه الوثيق في عملية التعلم والتعليم للصفي. وهذه هي بعض التعريفات عن تشجيع التعلم:
١. حالة داخلية عند المتعلم تدفعه إلى الانتباه للموقف التعليمي والإقبال عليه بنشاط موجه، والاستمرار في هذا النشاط حتى يتحقق التعلم.<sup>٤٦</sup>
  ٢. حالة داخلية تحث المتعلم على السعي بأي وسيلة ليتمثل كالأدوات والمواد التي تعمل على إيجاد بيئة تحقق له التكيف والسعادة وتجنبه الوقوع في الفشل.<sup>٤٧</sup>
  ٣. البحث عن نشاطات تعليمية تعلمية ذات معنى مع أقل طاقة للاستفادة منها.<sup>٤٨</sup>

<sup>41</sup> H. Chalijah Hasan, *Dimensi-Dimensi Psikologi Pendidikan* (Surabaya: Al-Ikhlās, 1994), hlm. 84.

<sup>42</sup> Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, hlm. 84.

<sup>43</sup> Pupuh Fathurrohman, *Strategi Belajar*, hlm. 6.

<sup>44</sup> Djamarah, *Psikologi*, hlm. 13.

<sup>45</sup> Uno, *Teori Motivasi*, hlm. 22.

<sup>٤٦</sup> محي الدين توك وآخرون، *أسس علم النفس التربوي* (الأردن، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٣هـ)، ص: ٢١١.

<sup>٤٧</sup> نايفة قطامي، *مهارات التدريس الفعال* (عمان: دار الفكر، ٢٠٠٤هـ)، ص: ١٣٣.

<sup>٤٨</sup> ثائر أحمد غباري، *الدافعية النظرية والتطبيق* (الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨هـ)، ص: ٤١.

٤. مفهوم نظري يستخدم لتفسير المبادرة والمثابرة، وبخاصة السلوك الموجه نحو هدف وفي نطاق الدراسة ويستخدم مفهوم الدافعية لتفسير الدرجة التي يقوم عندها الطلبة باستثمار انتباههم ومجهودهم في الموقف الصفي.<sup>٤٩</sup>

### أنواع تشجيع التعلم

إذا كنا نتحدث على أنواع تشجيع التعلم، فينبغي علينا أن ننظر إلى التصنيفات منها:

#### أ) التشجيع الشعورية واللاشعورية

١. التشجيع الشعورية: وهي تلك الدوافع التي يشعر الشخص بوجودها ويعيها أو يمكن له أن يستدعيها أو يتذكرها إذا سئل عنها مثلا بماذا تحس الآن؟. فالشخص الجائع مثلا يجيب بدافع الجوع، وبذلك تعتبر مثل هذه الحالات دوافع شعورية حيث يعيها الشخص الذي توجد فيه ويحس بدفعها له إلى سلوك معين أو تحقيق رغبات محددة.

٢. التشجيع اللاشعورية: وهي تلك الدوافع التي تدفع الإنسان إلى القيام بسلوك معين دون أن يعرف ما الذي يدفعه للقيام بهذا السلوك، وكثيرا ما تكون الدوافع اللاشعورية غطاء أو تكوين رد فعل لدوافع لاشعورية دفينية، على سبيل المثال الشخص الذي يتباهى بكرمه فهو يدافع به ضد بخله كدافع لاشعوري، ويمكن للمحتويات اللاشعورية أن تخرج إلى سطح الشعور من خلال الأحلام فلتات اللسان.<sup>٥٠</sup>

#### ب) الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية

١. الدافعية الداخلية: هي النزعة التي تجعل الفرد ينشغل ويهتم ويمارس شيء واحد من عدة أشياء تظهر باستمرار من الحاجات النفسية، لأن الأفراد يمتلكون حاجات فطرية بداخلهم، وخبراتهم الداخلية تعطيهم رضا تلقائي عن النفس، فعندما يهتم الأفراد بالمهمات ويشعرون بالحنين إلى خبراتهم الداخلية كدافعية داخلية تمثل القوة التي تخلق الاتجاهات الظاهرة والضغط.<sup>٥١</sup>

٢. الدافعية الخارجية: هذا النوع من الدوافع يكون مصدره خارجي فقد يكون مثلامحاضرا ممتازا أو أحد الأصدقاء، ويعتمد الإنسان على الدوافع الخارجية حتى يشعر بتقديرالذين يحيطون به. وفي هذا المجال قال الكاتب الأمريكي "بنجامين فرانكلين Benjamin Franklin نظرات الآخرين لنا هي التي تخدمنا، ولو كان كل من حولي من العميان ما عدا أنا لما احتجت لثياب أنيقة، ولا مسكن جميل ولا أثاث فاخر.<sup>٥٢</sup>

<sup>٤٩</sup> سعاد جبر سعيد، الذكاء الانفعالي وسيكولوجية الطاقة اللامحدودة (الأردن: عالم الكتب للنشر، ٢٠٠٨ هـ)، ص: ٢١٦.

<sup>٥٠</sup> فايد حسين، علم النفس العام رؤية معاصرة (مصر: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥ هـ)

<sup>٥١</sup> أحمد عبد اللطيف أبو أسعد، الإرشاد المدرسي (عمان: دار المسيرة للنشر، ٢٠٠٩ هـ)، ص: ٢٨٧.

<sup>٥٢</sup> إبراهيم الفقي، المفاتيح العشرة للنجاح (القاهرة: إبداع للإعلام والنشر، ٢٠٠٨ هـ).

## ت) الدوافع الفردية والدوافع الجماعية:

١. الدوافع الفردية: وتشمل الدوافع التي يتميز بها الأفراد عن بعضهم البعض فقد يكتسبها بعضهم لخبراته الخاصة، والبعض الآخر يكتسبها لأنه يميل إليها.<sup>٥٣</sup>
٢. دوافع جماعية: هي الدوافع التي تصدر على أكثر من شخص أي تصدر عن جماعة أو عن شخص ضمن جماعة صغيرة.

## ث) دوافع خيالية ودوافع واقعية

١. دوافع خيالية: وهي دوافع يمكن أن تكون غير موجودة فعلا إذ أنها مجرد تخيلات أو توقعات يتوقعها الفرد ويتخيلها في حين أنها ربما لا يكون لها أساس في الوجود والواقع
٢. دوافع واقعية: وهي دوافع تكون موجودة فعلا على أرض الواقع أو ما يسمى بالدوافع الواقعية.<sup>٥٤</sup>

## ج) دوافع أولية ودوافع ثانوية

١. دوافع أولية: هذا النوع من الدوافع ينطوي تحت كل ما هو فطري أو وراثي أو فيزيولوجي مثل الجوع، العطش، الإخراج، الجنس، النوم والاستطلاع والميل إلى الفرغ.<sup>٥٥</sup>
٢. دوافع ثانوية: تشمل كل ما هو مكتسب من بيئة الفرد ومن خبراته اليومية أثناء التفاعل الاجتماعي مثل التعاون، السيطرة، الخضوع، احترام الذات، الشعور بالواجب والعادات المختلفة.<sup>٥٦</sup>

## وظائف تشجيع التعلم

- أن التشجيع سواء كان داخليا أو خارجيا يظيف التدعيم والتحرك والانتقاء. وهذه الثلاثة تتحد على السلوك والعمل. لذا كلها مفتاح من تشجيع التعلم. للدافعية في عملية التدريس وظائف منها:
١. التنشيط: إذ يعمل الدافع على تنشيط الفرد وتحريك القوة الانفعالية في داخله للتفاعل مع موقف معين والقيام بأداء وسلوك محدد
  ٢. التوجيه: إذ يعمل الدافع على توجيه القوة الانفعالية داخل الفرد للاستجابة لنوع من المثيرات، وبالتالي توجيه هذا السلوك نحو الهدف المخطط له دون غيره من الأهداف
  ٣. التعزيز: فالدافع هو محرك للسلوك الفردي في إشباع الرغبات.<sup>٥٧</sup>
  ٤. صيانة السلوك: فالدافع يعمل على استمرار السلوك من أجل تحقيق التعلم المراد تعلمه.<sup>٥٨</sup>

## أهمية الدافعية

<sup>٥٣</sup> عبد الرحمان الوافي، مدخل إلى علم النفس النمو (الجزائر: دار هومة للنشر، ٢٠٠٧ هـ)

<sup>٥٤</sup> محمد بني يونس، مبادئ علم النفس النمو (غزة: الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤ هـ)، ص: ٣٣.

<sup>٥٥</sup> فايز مراد دندش، معنى التعلم وكيفية من خلال نظريات التعلم (الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ٢٠٠٣ هـ)، ص: ٨٥.

<sup>٥٦</sup> خليل ميخائيل معوض، سيكولوجية النمو في الطفولة والمرافقة (الإسكندرية: شركة جلال للطباعة، ٢٠٠٣ هـ)، ص: ٧١.

<sup>٥٧</sup> ناصر أحمد الخوالدة، مراعاة الفروق الفردية (الأردن: وائل للنشر، ٢٠٠٥ هـ)، ص: ٢٠٤.

<sup>٥٨</sup> أمل البكري، علم النفس المدرسي (الأردن: المعتز للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧ هـ)، ص: ١٧١.

### تنطلق أهمية الدافعية من الاعتبارات التالية

١. إن موضوع الدافعية يتصل بأغلب موضوعات علم النفس إن لم نقل كلها، فهو وثيقالاتصال مثلا بالإدراك، الذاكرة، والتفكير
٢. إن الدافعية ضرورية لتفسير أي سلوك، إذ لا يمكن أن يحدث سلوك إن لم تكن ورائها دافعية
٣. إن جميع الناس على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم الثقافية والاجتماعية يهتمون بالدافعية لتفسير طبيعة العلاقات التي تربطهم بالآخرين.<sup>٥٩</sup>
٤. الدافعية مثير للطاقة والنشاط أي أنه لا سلوك دون دوافع فمثلا الشخص الشبعان لا يبحث عن الطعام
٥. الدوافع توصل الإنسان إلى تحقيق أهدافه، لأن السلوك بطبعه يسعى إلى تحقيق الهدف النهائي لتحقيق التوازن وخفض التوتر والهدوء والاستقرار وتحريك الطاقات الكامنة المثيرة للقلق لدى الإنسان
٦. الدوافع وسيلة تعلم الكائن الحي كيفية التوافق والتأقلم مع النفس ومع البيئة، لأن تحقيق دوافع وإشباع موضوعه يؤدي إلى إزالة القلق والتوتر مما يؤدي إلى التوافق
٧. الدوافع تؤدي إلى اكتساب الخبرات والمعرفة وتطوير السلوك وترقيته، لأن الكائن فيسعيه لإشباع دوافعه فإنه ينوع من أساليبه وسلوكه، وبالتالي يؤدي ذلك إلى اكتساب خبرات ومعارف جديدة تعمل على تطوير السلوك الحالي
٨. توجيه الدوافع الوجهة السليمة يحقق الاتزان الانفعالي والواقعي في مجابهة المشاكل وتوازن الدوافع والانفعالات أساسية في حسن توافق الإنسان.<sup>٦٠</sup>

### أثر الكفاءة المهنية والمدرس اللغة العربية على تشجيع تعلم الطلاب

كان المدرس يتعلم دورا مهما في التربية. هو يتلعب كل دور و يجب عليه ان يعمل به. لذا، لا يقتصر المدرس على المهارة في التعليم. يقال إن المدرس المهني هو المدرس له مهارة التي تشترط في عملية التربوي والتعليمي. ليست المهارة عند المدرس لدعم او لارتقاء نتيجة التعليم فقط بل أكثر من ذلك اي يصبح المتعلم فعالا و حماسا في التعلم. إذا وقع فقد نجح المدرس في الحائثة نفس المتعلم وبالطبع تلك تؤثر إلى نتيجه.

ومن المهارات الواجبة لدى المدرس المهارة المهنية و تعنى الاستطاعة و القدرة الدالة على قوة المدرس في المعرفة و الفهم عن المواد و قدرته على اتصالها إلى ايد المتعلم. كلها واجب و مستعمل في لعب مسؤوليته. يرى Glickman كما قبس Bafadal Ibrahim أنه يؤكد ان الشخص يستطيع العمل إذا كان

<sup>٥٩</sup> صالح حسن الدايري، أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية، (الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨هـ)، ص: ١١٧.

<sup>٦٠</sup> فوزي محمد جبل، محاضرات في علم النفس العام (مصر: المكتبة الجامعية الأزراطية، دون سنة)

له القدرة (*ability*) و الحائثة (*motivation*).<sup>61</sup> والمراد به أن الفرد سيعمل مهنيًا إذا كان له القدرة المبدولة القصى و القلب المأكد ليعمله صحيحًا صوابًا. بالعبارة الأخرى أن المدرس المهني أكثر استطاعة في صياغة البيئة التعليمية الفعالية المفروحة و أكثر استطاعة في تدبير الفصل حتى يكون المتعلمون في دراجة صحيحة. وبالنسبة إلى المهارة المهنية فهي تتأثر أثر كبير في ارتقاء الدوافع. المهني لدى المدرس عنصر معين في تدبير وصياغة الفصل البيئة التعليمية الفعالية المفروحة. بهذه الحالة، يصبح المدرس حرصًا في التعلم. بعبارة أخرى أن المدرس الذي ملكة في عمله و قدرة على تدبير فصله صحيحًا فيسهل في اعطاء المثير عند التعليم إلى متعلمه.

## مراجع

### ١. العربية

فيصل البدراني، أبو. القبلية في ميزان الشرع وحقيقة تكافؤ النسب في الزواج. مصطفى، إبراهيم وآخرون. المعجم الوسيط. دار الدعوة. حمدي الفراء، فاروق. تطوير كفاءات تدريس الجغرافيا باستخدام الواحدة والنسقية. الكويت: مؤسسة التقدم العلمي، ١٩٨٩ م.

حسين زيتون، حسن. مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريس. القاهرة: عالم الكتب، ١٤٢٥ هـ. خطايبية، ماجد. التربية العملية الأسس النظرية وتطبيقاتها. الأردن: دار الشروق، ٢٠٠٢ م. قطامي، يوسف وآخرون. تصميم التدريس. عمان: دار الفكر، ٢٠٠٢ م. حسين اللقاني، أحمد وآخرون. معجم المصطلحات المعرفة في المناهج وطرق التدريس. بيروت: عالم الكتب، ١٤١٩ هـ.

كامل الناقة، محمود. تعليم اللغة العربية والتحديات الثقافية التي تواجه مناهجنا الدراسية. القاهرة: كلية التربية جامعة عين شمس، ١٩٩٧ م.

درويش أبو عيطة، سهام. مبادئ الإرشاد النفسي. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٢ م. شوقي، طريف. المهارات الاجتماعية والاتصالية دراسات وبحوث نفسية. القاهرة: دار غريب، ٢٠٠٢ م. الغريب، أسامة. اضطراب مهارات الكفاءة الاجتماعية لدى ذوي التعاطي المتعدد والكحوليين، ٢٠٠٣ م. طالب محمد سعيد، أبو ورشراش أنيس عبد الخالق، عوامل التربية الجسمية والنفسية والاجتماعية. عودة الربماوي، محمد. علم النفس العام. الأردن: دار المسيرة للنشر، ٢٠٠٤ م. محمد عبد الخالق، أحمد. علم النفس العام. مصر: دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٦ م.

<sup>61</sup>Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008), hlm. 5.

الدين توق، محي وآخرون، أسس علم النفس التربوي. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٣ م.

قطامي، نايفة. مهارات التدريس الفعال. عمان: دار الفكر، ٢٠٠٤ م.

نائر غباري، أحمد. الدافعية النظرية والتطبيق. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨ م.

جبر سعيد، سعاد. الذكاء الانفعالي وسيكولوجية الطاقة الالامحودة. الأردن: عالم الكتب للنشر، ٢٠٠٨ م.

حسين، فايد. علم النفس العام رؤية معاصرة. مصر: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥ م.

عبد اللطيف أبو أسعد، أحمد. الإرشاد المدرسي. عمان: دار المسيرة للنشر، ٢٠٠٩ م.

الفتحي، إبراهيم. المفاتيح العشرة للنجاح. القاهرة: إبداع للإعلام والنشر، ٢٠٠٨ م.

الرحمان الوافي، عبد. مدخل إلى علم النفس النمو. الجزائر: دار هومة للنشر، ٢٠٠٧ م.

بني يونس، محمد. مبادئ علم النفس النمو. غزة: الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤ م.

مراد دندش، فايز. معنى التعلم وكهنه من خلال نظريات التعلم. الإسكندرية: دار الوفاء لنشر الطباعة والنشر، ٢٠٠٣ م.

ميخائيل معوض، خليل. سيكولوجية النمو في الطفولة والمراهقة. الإسكندرية: شركة جلال للطباعة، ٢٠٠٣ م.

أحمد الخوالدة، ناصر. مراعاة الفروق الفردية. الأردن: وائل للنشر، ٢٠٠٥ م.

البكري، أمل. علم النفس المدرسي. الأردن: المعتز للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧ م.

حسن الداھري، صالح. أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨ م.

محمد جبل، فوزي. محاضرات في علم النفس العام. مصر: المكتبة الجامعية الأزهرية، دون سنة.

يوسف العتومي، عدنان. علم النفس التربوي. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥ م.

الخطيب، إبراهيم. علم النفس المدرسي. عمان: دار قنديل، ٢٠٠٦ م.

العقيل، إبراهيم. الشامل في تدريب المعلمين قضايا سلوكية. دار الوراق للطباعة والنشر والتوزيع.

عبد السميع، أحمد. مبادئ الإحصاء. عمان: دار البداية، ٢٠٠٧ م.

العزیز فهمي هيكل، عبد. مبادئ الأساليب الإحصائية. بيروت: ١٩٦٦ م.

صياد، جلال وعبد الحميد محمد ربيع، مبادئ الطرق الإحصائية. جدة: المملكة العربية السعودية، ١٩٨٢ م.

محمد القصاص، مهدي. مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي. جامعة المنصورة، ٢٠٠٧ م.

وحيد دويدري، رجاء البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية. بيروت: دار الفكر المعاصر،  
٢٠٠٠ م.

بوحوش، عمار ومحمد محمود. مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات  
الجامعية، ١٩٩٥ م.

## ٢. الأجنبية

- Anwar, Ali. *Statistic Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan Exel*. Kediri: IAIT Press, 2009.
- Arifin, M. dan Aminuddin Rosyad, *Dasar-Dasar Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Lembaga Islam, 1997.
- Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008.
- Dimiyati dan Mujiono. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional, 1994.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Fakhrudin, Asef Umar. *Menjadi Guru Favorit*. Jogjakarta: Diva Press, TT.
- Fathurrohman, Pupuh dan Sobry Sutikno. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: P.T Rafika Aditama, 2007.
- Hamalik, Oemar. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2004.
- Harsanto, Radno. *Pengelolaan Kelas Yang Dinamis*. Yogyakarta: Kanisius, 2011.
- Hasan, Chalijah. *Dimensi-Dimensi Psikologi Pendidikan*. Surabaya: Al-Ikhlash, 1994.
- Isjoni. *Guru Sebagai Motivator Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Margono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Nurdin, Muhamad. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2005.
- Purwanto, Ngali. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfa Beta, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Tadjab. *Ilmu Jiwa Pendidikan*. Surabaya: Karya Abditama, 1994.
- Trianto. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.

Wijaya, Cecedan A. Tabrani Rusyan. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: P.T Remaja Rosdakarya, 1994.

Wijaya, Tony. *Analisis Multivariat*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010.

Yamin, Marintis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, 2010.