

Headmaster Management Pattern in Improving Teacher Competence at SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Ahmad Fikri

Universitas Darussalam Gontor
fikriahmad2990@gmail.com

Syarifah Ismail

Universitas Darussalam Gontor
Syarifah@unida.ac.id

Received July 12, 2022/Accepted August 2, 2022

Abstract

Leaders are at the core of management. This means that management will achieve its objectives if this leader is able to direct and coordinate group members within the objectives. The principal as the implementer is responsible for the implementation of educational activities, school administration, coaching other educational personnel, and utilization and maintenance. The research used is descriptive method. And to achieve this goal the author uses an approach method that is qualitative so that the data collected is in the form of data and sentences. therefore this research is descriptive qualitative so to get good research results then the author uses interviews, observations and documentation as a support in collecting data in this study. Findings in this study shows the management pattern of the principal in improving the competence of teachers at SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, the principal used planning management in the recruitment process by conducting selections to prospective teachers. And the principal also uses academic supervision of teachers and conducts training programs such as workshops for the entire teacher council. and also found the existence of factors that support the development and inhibition of improvement in teacher competence.

Keywords: *Headmaster Management, Teacher Competence, Teacher Performance, Workshop and supervision.*

نمط إدارة مدير المدرسة في ترقية كفاءة المعلمين في المدرسة العالية الحكومية المحمدية ١ فونوروكو.

أ. المقدمة

القادة هم في صميم الإدارة. وهذا يعني أن الإدارة ستحقق أهدافها إذا كان هذا القائد قادراً على توجيه وتنسيق أعضاء المجموعة في الأهداف. ولا يمكن أن يقوم بالقيادة إلا قائداً. القائد هو الشخص الذي لديه مهارات قيادية، لديه القدرة على التأثير على المؤسسة، آراء الناس أو مجموعات من الناس دون السؤال عن الأسباب. القائد هو شخص نشط في وضع الخطط والتنسيق وإجراء التجارب وقيادة العمل لتحقيق الأهداف معاً.^١

وبالمثل فإن مدير المدرسة، يكون قائداً للمدرسة، سواء كقائد للمعلمين، أو قائد في إدارة المدرسة. ولذلك، فإن واجبات ووظائف مدير المدرسة هي أرقام أساسية في تحسين نوعية التعليم في المدارس. يجب أن يكون مدير المدرسة قادراً على العمل كمدير فعال ورائد في إدارة جميع الأنشطة في المدرسة بحيث يمكن لجميع المدارس المحتملة تعمل وتعمل على النحو الأمثل. والوظائف المثلية هي الوظائف الإدارية التي تشمل التخطيط والتنظيم والفعل والتحكم.^٢

¹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016) P. 1

² *Ibid*, P. 33

ولذلك، فإن دور مدير المدرسة كقائد هو المفتاح لتحسين أو تطوير المدرسة. ويمكن تحقيق تحسين أداء المعلمين في مجال التعلم إذا كان مدير المدرسة، بصفته قائداً، قادراً على تشجيع المعلمين على تحسين أدائهم بجدية وبتفاني كبير في أداء واجباتهم. نجاح التعليم في المدارس، الذي يحدده نجاح مدير المدرسة في إدارة المعلمين والعاملين في مجال التعليم في النظام المدرسي، من بين أمور أخرى، في المساعدة على تحسين أداء المعلمين. مدير المدرسة بوصفه المنفذ هو المسؤول عن تنفيذ الأنشطة التعليمية، وإدارة المدارس، وتدريب العاملين في مجال التعليم الآخرين، واستخدام وصيانة.³

ولهذا السبب فإن المؤسسة التي لديها قائد عظيم، ثم فإنها سوف تنمو وتتطور بشكل جيد حتى لو كان إدارياً أنها ليست جيدة. ومع ذلك، إذا كانت المدرسة لديها قائد جيد والقائد لديه مهارات إدارية موثوق بها، وأنه من المؤكد أن تطوير المدرسة سيكون سريعاً جداً لتحقيق التميز.⁴

ب. منهج البحث

طريقة البحث عبارة عن مجموعة من المعرفة فيما يتعلق بالخطوات المنهجية والمنطقية حول تفاصيل البيانات المتعلقة بمشكلة معينة ليتم معالجتها وتحليلها، واستخلاص النتائج ثم البحث عن حلول. نوع طريقة البحث

³ *Ibid*, P. 29

⁴ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2012) P. 39

المستخدمة من قبل المؤلف هو الوصف الكيفي. ولتحقيق هذا الهدف، يستخدم المؤلف طريقة نهج كفي بحيث تكون البيانات التي تم جمعها في شكل بيانات وجمل. وبما أن هذا بحث وصفي نوعي، من أجل الحصول على نتائج بحثية جيدة، يستخدم المؤلف المقابلة والملاحظة والوثائق المكفوية في جمع البيانات في هذا البحث.

وكان موقع هذا البحث في المدرسة العالية محمدية ١ فونوروكو، جاوى الشرقية. واختيار هذا المكان على أساس الاحتياجات مع موقع المراقبة ومصدر البيانات. قسم الباحث مصادر البيانات إلى قسمين، هما مصادر البيانات الأولية ومصادر البيانات الثانوية. في جمع البيانات عن موضوع البحث استخدم الباحث ثلاثة أساليب وهي: طريقة المقابلة، طريقة الملاحظة، وطريقة الوثائق المكتوبة.

ج. تحليل البيانات

وتنفيذ إدارة القيادة عملية لتحسين الأنشطة التعليمية في المدارس لتحقيق أهداف التعليم الوطنية. واحدة من الأدوات التي تساعد الممارسين التربويين كمرجع لتلبية احتياجات المعلمين والمتعلمين. بعد أن أجرى الباحث بحثًا في المدرسة العالية محمدية ١ فونوروكو من خلال جمع البيانات من الملاحظات غير المباشرة والمقابلات والوثائق المكتوبة. وجد الباحث العديد من النتائج التي تدرج في

فئة أتماط الإدارة من مديري المدارس في تحسين كفاءة المعلم في المدرسة العالية
المحمدية ١ فونوروكو.

١. جهود مدير المدرسة في ترقية كفاءة المعلمين

مدير المدرسة كقائد يجب المدير هو المذكور على توفير
التوجيه والإشراف في تحسين نوعية العاملين في مجال التعليم، وفتح
الاتصالات في الاتجاهين وتفويض المهام. دور مدير المدرسة معقد.
وبالإضافة إلى دور إدارة المدرسة لكي تكون فعالة، يجب أن يكون
مدير المدرسة على وجه الخصوص قادراً أيضاً على تحسين نوعية
المعلمين. ولذلك، فإن مدير المدرسة العالية محمدية ١ فونوروكو تسعى
جاهدة لتحسين كفاءة المعلمين مع مختلف البرامج والأنشطة التي تم
ترتيبها للمعلمين في تحسين كفاءة المعلمين في المدرسة العالية محمدية ١
فونوروكو كما وصفها السيد موه. خليل أن :

في تحديد نوعية المعلمين وكذلك جهود المدير في تشكيل المعلمين
المؤهلين، أول شيء مدير المدرسة العالية لم فونوروكو هو عقد مرحلة
الاختيار وتوفير متطلبات خاصة في تحديد المعلمين المحتملين الذين يرغبون في
التدريس في المدرسة العالية محمدية ١ فونوروكو.

الإدارة هي عملية / علم لتخطيط وتنظيم وقيادة والسيطرة على جهود المنظمة مع جميع الجوانب بحيث يتم تحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال وفعال. في الواقع، الإدارة هي عملية استخدام الموارد بشكل فعال لتحقيق أهداف أو أهداف معينة.⁵

الإدارة التي يجب أن تحظى باهتمام المدرسة هي إدارة الموظفين ، وهي قسم الإدارة الذي ينظم الناس في المنظمة ، والتي هي واحدة من أنظمة الإدارة الفرعية. في المنظمة ، يتم ترتيب العلاقات مع كل مجموعة من الناس والأفكار والأعمال والحقائق وترتيبها بطريقة يمكن أن تشكل مزيج منهم نظامًا مفيدًا جدًا. وفقا ل ranupandojo & husnan (٢٠٠٢) إدارة شؤون الموظفين هي التخطيط والتعويض والتطوير والإنجاز والحفاظ على العمالة بهدف أن تكون قادرة على المساعدة في تحقيق أهداف المؤسسة والأفراد ، وكذلك المجتمع. لذلك، فإن تحسين إدارة الموظفين في تحسين جودة التعليم، وخاصة التعليم الإسلامي أمر ضروري للغاية.⁶

وذكر سوستنوا (٢٠١٦) أن تحسين أداء المعلمين في مجال التعلم يمكن تحقيقه إذا كان مدير المدرسة بصفته القائد قادرا على تشجيع المعلمين على تحسين أداء المعلمين مع التفاني الجاد والعالي في المهام التي تم القيام بها.

⁵ Hasan Baharun, *Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal At-Tajdid, Vol. 5 No. 2, 2016, P. 245.

⁶ Ihin Solihin Dkk, *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia*, Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. 3 No. 2, 2020, P. 2-3

لذلك، وبدون الدعم الكافي من مدير المدرسة لتحسين أداء المعلم، فإن المعلم لن يقوم أبداً بواجباته، أي التعليم والتدريب والتوجيه وتنمية إمكانات كل طالب، إلى أقصى حد. وبالتالي، من أجل تحسين جودة أداء المعلمين، فإن دور مدير المدرسة كقائد تعليمي يحتاج إلى تطوير أكبر حتى يكون هناك تحسن في أداء المعلمين.⁷

جهد من قبل مدير المدرسة في تحسين نوعية التعليم في المدارس، لتشكيل المعلمين المؤهلين وجعل نظام التعلم القائم في المدارس أكثر فعالية وكفاءة في المستقبل، أول شيء أن مدير المحمدية ١ لم المدرسة العالية ١ فونوروكو هو عقد مرحلة الاختيار وتوفير بعض المتطلبات الخاصة في تحديد المعلمين المحتملين الذين يرغبون في التدريس في المدرسة العالية المحمدية ١ فونوروكو.

التخطيط هو عملية التنبؤ والتطوير والتنفيذ والرقابة التي تضمن للوكالة توافق عدد الموظفين، والتنسيق الصحيح للموظفين، والوقت المناسب اقتصادياً وأكثر فائدة. يتم إعداد الاحتياجات من الطاقة للإجابة على أسئلة الموظفين المطلوبة لمعرفة عدد الموظفين المؤهلين المطلوبين في كل وحدة تنظيمية

⁷ Nasib Tua Lumban Gaol, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 5 No. 1, 2018, P. 67

ويتم إعداد تحليل الاحتياجات من الطاقة في نهاية كل سنة مالية لحساب احتياجات الطاقة في السنة التالية.⁸

والهدف الرئيسي في عملية التوظيف هو الحصول على الموارد البشرية المناسبة أو موظفي التعليم (المعلمين) لوظيفة معينة حتى يتمكن الشخص من العمل على النحو الأمثل ويمكن أن يبقى في المدرسة لفترة طويلة. وتنفيذ عملية التوظيف مهمة بالغة الأهمية، وحاسمة للغاية وتتطلب مسؤولية كبيرة. ويرجع ذلك إلى أن نوعية الموارد البشرية التي ستستخدمها المدارس تعتمد اعتمادا كبيرا على إجراءات التوظيف والاختيار التي تنفذ.⁹

ولكي يكون هناك معلمين مؤهلين، فإنه يعتمد إلى حد كبير على نوعية عملية التوظيف. كلما كانت العملية أفضل، كلما كان من المرجح أن تحصل على فرد مؤهل تأهيلاً عالياً كما هو متوقع. بما أن عملية التعلم في المدارس تتأثر بشدة بالجودة الشخصية للمعلم، فمن الطبيعي أن تضع المدرسة معايير ومعايير لجودة المعلمين الذين يواجهون الطلاب أثناء الدراسة في المدرسة.

هذا هو أحد جهود مدير المدرسة في تشكيل المعلمين المؤهلين بحيث تكون هناك مرحلة اختيار صارمة للمعلمين المحتملين. من أجل الأمل في

⁸ Syarifah, *Manajemen Pengelolaan Lembaga Pendidikan*, (Ponorogo: Unida Gontor Press, 2018) P. 122

⁹ Rohmatun Lukluk Isnaini, *Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)*, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 12 No. 1, 2015, P. 110

أن المعلمين المحتملين يتفوقون مع البرامج التي تم وضعها لتطوير المعلمين في المدارس. جهد من قبل مدير المدرسة في تحسين نوعية التعليم في المدارس، لتشكيل المعلمين المؤهلين وجعل نظام التعلم القائم في المدارس أكثر فعالية وكفاءة في المستقبل، أول شيء أن مدير المحمدية ١ لم المدرسة العالية ١ فونوروكو هو عقد مرحلة الاختيار وتوفير بعض المتطلبات الخاصة في تحديد المعلمين المحتملين الذين يرغبون في التدريس في المدرسة العالية المحمدية ١ فونوروكو.

عندما يتم قبول المعلم المحتملين كمدرس في المدرسة العالية المحمدية ١ فونوروكو، المهمة التالية للمدير هو الدخول في (١) اتفاق العمل / عقد العمل للمعلم تلقى. (٢) إجراء فترة تجريبية. و (٣) إجراء تقييم للمعلم. وفي إجراء التقييم، أجرى مدير المدرسة بطريقتين هما تقييم الإشراف الأكاديمي وتقييم أداء المعلمين. وهذه إحدى مهام مدير المدرسة في إدارة المدرسة، خاصة في إدارة المعلمين من أجل خلق هدف يتفق مع ما هو متوقع، خاصة في محاولة لتكوين معلمين مؤهلين فيها.

لذلك، فإن وضع العاملين في مجال التعليم، وخاصة المعلمين، هو في طبيعة العملية التعليمية. إن دور العاملين في مجال التعليم ينطوي على إمكانات كبيرة في النهوض بنوعية المؤسسات أو تحسينها أو العكس يمكن أن يلحق الضرر بها أيضا. عندما يتصرف المعلمون بشكل احترافي، بطبيعة الحال

، سيكونون أكثر حماسًا في أداء واجباتهم وحتى على استعداد للابتكار لتحقيق نجاح تعلم الطلاب. ولكن إذا تركت دون رادع سيكون عقبة في عملية التعليم. المهنية من موظفي التعليم هذا يعتمد بشكل كبير على نوعية إدارة الموظفين / القوى العاملة.

قامت المدرسة العالية المحمدية ١ فونوروكو نفسها بتنفيذ إدارة الإشراف على التعليم في العام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠ الذي أصبح برنامج عمل المدير في تحسين جودة كفاءة المعلمين. ومدير المدرسة نفسه كمنفذ أو معلم تعينه المدرسة بهدف الإشراف على المعلم.

أحد الجهود التي يمكن بذلها في تحسين أداء المعلمين هو أن هناك حاجة إلى حركة ماسيف (تقدم العمل) التي تكون قادرة على زيادة الدافع والإبداع للمعلمين في إجراء عملية التعلم في الفصول الدراسية. و يتعلق الأمر بهذا الأمر، وإحدى هذه المطالبات، هي الإشراف الذي يقوم به المشرف. والمشرفون كمشرفين ملزمون برعاية المعلمين ليصبحوا معلمين ومعلمين جيدين. للمعلمين الذين هم بالفعل جيدة من أجل الحفاظ على الجودة وبالنسبة للمعلمين الذين لم تكن جيدة يمكن تطويرها للأفضل. والغرض من هذا النشاط الإشرافي هو مساعدة المعلمين على تطوير قدرتهم على إدارة عملية التعلم وتعزيز تحفيز المعلمين، حتى يمكن تحسين مهارات التدريس للمعلمين.^{١٠}

¹⁰ Yahya Anuli, *Penerapan Supervise Klinis Oleh Pengawas Dalam Meningkatkan Keterampilan Mengajar Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 6 No. 1, 2018, P. 29-30

مدير المدرسة يجب أن ينتبه دائماً إلى عدة أمور في تحسين نوعية كفاءة المعلمين في المدرسة، إذا كان هناك معلمون لا يزالون لديهم عيوب من حيث التدريس، ومن واجب المدير إيجاد حلول للمعلمين الذين لا يزال لديهم عيوب في التدريس. لذلك، من الضروري كمدير في تقديم الحلول للمعلم من خلال عقد عدة أنشطة للمعلمين، بحيث يتمكنون بعد ذلك من تقديم المتابعة للمعلم المعني بعدة أمور، وهي (١) تقييم نتائج الإشراف مع المعلم المعني، و (٢) توجيه المعلمين.

يجب على مدير المدرسة كقائد أن يولي اهتماماً جدياً للجهود الرامية إلى تمكين المعلمين في المدارس والنهوض به وتحسينه باستمرار. من خلال كل من شراء التقييم في التعلم وتقديم الحلول في التغلب على أوجه القصور في المعلم. حيث يتم توجيه مدير المدرسة في التدريب نحو تحسين أداء المعلمين والتي تشمل: نمو العلوم، والأفكار التفكير، المواقف تجاه عمل ومهارات المعلمين في أداء واجباتهم.

جدول أنواع الأنشطة تدريب المعلمين

نمرة	أنواع الأنشطة	وصف
1	حلقة العمل SKS	19 يناير 2020
2	حلقة عمل أدوات التعلم	6 يوليو 2020
3	حلقة عمل بشأن التقييم	7 يوليو 2020
4	حلقة عمل e raport	28 ديسمبر 2020
5	الإشراف	في أي وقت

الأنشطة المذكورة أعلاه هي أنشطة للمعلمين تم تنفيذها من عدة برامج رئيسية في شكل تدريب يهدف إلى تحسين جودة كفاءة المعلمين في المدرسة العالية المحمدية ١ فونوروكو والتي يجب أن يتبعها مجلس المعلمين بأكمله.

١. ورشة عمل SKS

ورشة عمل SkS هي واحدة من البرامج التدريبية للمعلمين في المدرسة العالية المحمدية ١ فونوروكو الذي عقد في ١٨ يناير ٢٠٢٠. وقد عقد أحد الأهداف الخاصة لهذه الورشة إلى (١) تحسين فهم المشاركين لبعض المبادئ التوجيهية (SKS.2) تحديد مشاكل تنفيذ إدارة SKS في وحدة التعليم. (٣) محاذاة المبادئ التوجيهية لتنفيذ SKS.

٢. حلقة عمل بشأن التعلم

وقد عقدت هذه الورشة تحديداً خلال الجائحة الطبيعية الجديدة مثل هذه لأن الورشة تهدف إلى تحسين المدرسين المهنيين، وخاصة تحسين الكفاءات في تطبيق نماذج التعلم خلال هذا الوباء. ورشة العمل التي عقدت في ٦-٧ يوليو ٢٠٢٠ جنباً إلى جنب مع ورشة عمل حول التقييم.

٣. حلقة عمل بشأن التقييم

وقد عقدت هذه الورشة بهدف تحسين قدرة المعلمين على إعداد التقييمات من خلال أنشطة ورشة عمل تركز على الأساليب الموضوعية. وعقدت ورشة العمل هذه بالتزامن مع ورشة عمل حول التعلم في ٦-٧ يوليو ٢٠٢٠.

٤. ورشة عمل E-Raport

وقد عقدت هذه الورشة الإلكترونية بحيث يمكن للمعلمين معالجة البيانات بسهولة وسرعة وحتى لا يفوت المعلمون في مجال التعليم الذي غالباً ما يستخدم تطبيقات البرمجيات للمساعدة في أداء المعلمين. عقدت هذه الورشة في ٢٨ ديسمبر ٢٠٢٠.

وكقائد، يجب أن يكون لدى مدير المدرسة أيضاً الاستراتيجية الصحيحة لتحفيز المعلمين على القيام بواجباتهم ووظائفهم. ويمكن أن ينمو هذا الدافع من خلال التنظيم البيئي الجيد، ووضع جو ملائم والتواصل، والانضباط التأزري للمكونات الزميلة للمجتمع المدرسي.^{١١}

¹¹ Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Vol. 3 No. 3, 2015, P. 104

وعلى هذا النحو، يجب على مدير المدرسة كقائد أن يولي اهتماماً جدياً للجهود الرامية إلى تمكين المعلمين في المدارس والنهوض به وتحسينه باستمرار. من خلال كل من شراء التقييم في التعلم وتقديم الحلول في التغلب على أوجه القصور في المعلم. حيث يتم توجيه مدير المدرسة في التدريب نحو تحسين أداء المعلمين والتي تشمل: نمو العلوم، والأفكار التفكير، المواقف تجاه عمل ومهارات المعلمين في أداء واجباتهم.

ويمكن اعتبار الخبرة في مجال التدريب عاملاً هاماً يسهم في التأثير، بوصفه أحد المؤشرات الداعمة للكفاءة المهنية لمهنة المعلمين. عادة ما يرتبط التدريب بإعداد شخص ما لدور أو مهمة، وعادة في عالم العمل. ويمكن أيضاً رصد التدريب كعنصر خاص أو ناتج لعملية تعليمية أكثر عمومية.¹²

٢. العوامل الداعمة والموانع في تنفيذ ترقية كفاءة المعلمين.

إذا كانت جميع العناصر الرئيسية في عملية التدريس والتعلم قد تم القيام بها والمعلمين لديهم المعرفة والمهارات التي تم تعلمها من برنامج إدارة مدير

¹² Mulyawan, *Pengaruh Pengalaman Dalam Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru*, Media Komunikasi Fis, Vol. 11 No. 1, P. 51

المدرسة في تحسين كفاءة المعلمين، ولكن بالتأكيد لا تزال هناك مشاكل تحتاج إلى مزيد من التعلم في جهود مدير المدرسة في تحسين كفاءة المعلم.

وفي التنفيذ لتحسين كفاءة المعلمين هناك عامل داعم لذلك، يمكن أن تسمى العوامل الداعمة دافعا للمعلمين. إذا كان المعلمين لديهم دافع عال ثم المعلم سيجعل الدافع ليكون أكثر نشاطا في تحسين نوعية الكفاءة حتى أفضل. أما بالنسبة هنا ، فإن الفاكس الداعم لتحسين الكفاءة للمعلمين في المدرسة العالية المحمدية ١ (فونوروكو هو ١) دعم المرافق ، ٢) هناك تكلفة ٣) وجود فريق من مقدمي العروض ذوي الخبرة.

في تنفيذ إدارة القيادة مدير في محاولة لتحسين كفاءة المعلمين له هناك أيضا العديد من العوامل المثبطة، وقال السيد الخويل كما قال مدير عامل تثبيط في تنفيذه هو قيود الجدول الزمني الذي يتعارض مع مختلف الأنشطة المدرسية، واهتمام واستعداد المعلمين في تحسين الكفاءة.

يعني "عامل" رقمًا جزءًا من نتيجة الضرب أو ظروف أو أحداث تؤثر على حدوث الأحداث. في تنفيذ الطبقة سوف يتم العثور على العوامل المثبطة.

ويمكن أن تأتي هذه العقبات من المعلم نفسه، من الطلاب، والبيئة الأسرية أو عامل المرافق. المعلمون كمعلمين لديهم بالتأكيد العديد من أوجه القصور. ويمكن أن تكون أوجه القصور هذه عائقاً في عملية التعلم.¹³

لذلك، في تنفيذ برنامج تطوير جودة كفاءة المعلم في المدرسة العالية محمدية ١ فونوروكو، لا يزال هناك مقيد في وقت الجدولة الذي لا يزال عامل تثبيط في تنفيذ برامج التنمية ضد المعلمين، حيث لا يزال جدول النشاط المدرسي يصطدم بالأنشطة المدرسية أو غيرها من الخدمات بحيث يصبح عقبة في تنفيذ البرنامج المقرر وأيضاً أحد العوامل التي تصبح تثبيط هو مصلحة واستعداد المعلم. ويمكن أن يعني هذا الشرط أن حافز المدرسين في تحسين كفاءتهم لا يزال غير موجود. حتى كمعلم محترف، لا يتعلق الأمر بالقيود القائمة، بل على العكس سيحاولون دائماً زيادة المهنية في مختلف المجالات. ويمكن التغلب على كل هذه العوامل إذا كانت جميع الأطراف تريد العمل بجد والعمل معاً.

¹³ Aufrida Wulan Cahyeng Jati, *Faktor – Faktor Penghambat Proses Pembelajaran Biola Grade 1 Di Jogja Music School (Jms) Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), P. 7

د. الخاتمة

١. نمط إدارة مدير في تحسين كفاءة المعلمين في المدرسة العالية محمديّة ١

فونوروكو، إستخدم المدير إدارة التخطيط في عملية تعيين الموظفين من

خلال إجراء الاختيارات للمعلمين المحتملين. كما يستخدم مدير المدرسة

الإشراف الأكاديمي على المعلمين ويُجري برامج تدريبية مثل ورش العمل

لمجلس المعلمين بأكمله.

٢. العوامل التي تدعم تطوير وتحسين كفاءات المعلمين: (أ) مرافقة العامة

المدرسة كافية، (ب) التكاليف المالية ملائمة، (ج) الفريق مقدمي العروض

ذوي الخبرة. وتشمل العوامل المثبطة في عملية تنفيذ تحسين كفاءة

المعلمين: (أ) ضيق الجدول الزمني للأنشطة المدرسية، (ب) اهتمام

المدرسين واستعدادهم.

٣. مصادر البحث

- Anuli, Yahya. 2018. *Penerapan Supervise Klinis Oleh Pengawas Dalam Meningkatkan Keterampilan Mengajar Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 6 No. 1.
- Baharun, Hasan. “peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah“ jurnal ilmu tarbiyah, Vol. 6 No. 1.
- Isnaini, Rohmatun Lukluk. 2015. *Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)*. Jurnal pendidikan agama islam. Vol. 12 No. 1.
- Jati, Aufrida wulan cahyeng. 2014. *Faktor – Faktor Penghambat Proses Pembelajaran Biola Grade 1 Di Jogja Music School (Jms)*. Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lumban, Nasib tua. 2018. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 5 No. 1.
- Muhaimin. 2012. *Manajemen Pendidikan (aplikasinya dalam penyusunan dan rencana pengembangan sekolah)*. Jakarta: Kencana.
- Mukhtar. 2015. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan. Vol. 3 No. 3.
- Mulyawan. 2013. *Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru*. Media komunikasi FIS, Vol. 11 No. 1.
- Solihin, Ihin. 2020. *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia*. Jurnal Pendidikan Agama Islam. Vol. 3 No. 2.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Guru*. Jakarta: Kencana.
- Syarifah. 2018. *Manajemen Pengelolaan Lembaga Pendidikan*. Ponorogo: Unida gontor press.
- Wafi, Hibatul, and Milatul Fatkhiyah. "The Impact of Application Effect Of Application of Cooperative Script learning model on the learning Outcomes of Al-Qur'an and Hadist For 7th Grade Students At Islamic Junior High School Mantingan Ngawi." At-Ta'dib 16, no. 2 2021: 208-218.