

إدارة تنظيم دورة اللغة العربية "الفارسي" بباري كديري

رشيدة استقامة، نور الميلاني، ركية عارفة

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

Email: rosyidaistiqomah99@gmail.com,

nurulmailani7@gmail.com, arifazakiyah@uin-malang.ac.id

مستخلص البحث: إتقان اللغة العربية يتقدم بسرعة جدا لأن أهمية إتقان اللغات الأجنبية وخاصة اللغة العربية تطلب الطلاب أن يكونوا قادرين على التواصل باستخدام اللغة العربية جيداً. في خطوة إتقان اللغة العربية، تم اقامت دورة الفارسي لتعليم اللغة العربية ليكون وسيلة لتعلم اللغة العربية غير الرسمية. هذا البحث يبحث في إدارة التنظيم وتقسيم الوظائف في دورة الفارسي بباري. استخدمت الباحثان هذا النوع بمنهج نوعي وصفي. تأتي مصادر البيانات من المدير والمعلمين والمدربين والطلاب في دورة الفارسي. وطريقة جمع البيانات من الملاحظة والمقابلة والوثائقية. بعدما وجدت البيانات، يتم إجراء تحليل البيانات، وهي: (1) تقليل البيانات، (2) عرض البيانات، (3) استخلاص النتائج. خلصت الباحثان إلى أن إدارة التنظيم في دورة الفارسي تتكون على تفاصيل العمل وتقسيم العمل وتكامل العمل وتنسيق العمل وكذلك الرصد وإعادة التنظيم. أما تقسيم الوظائف فيقوم المدير بالتعيين الشفهي للوظائف لكل عضو من أعضائه دون وضع مخطط لهيكل المنظمي وواجباتها حتى يعرف أعضاء المنظمة واجبات بعضهم البعض فقط دون معرفة واضحة حول تقسيم الوظائف بين الأعضاء الآخرين.

الكلمات الرئيسية: إدارة التنظيم، برامج الدورة، دورة اللغة العربية، اللغة العربية

المقدمة

في عالم التعليم، توجد إدارة لها دور أساسي في تنفيذ كل نشاط في التعليم. الإدارة لديها الوظائف الرئيسية، وهي: التخطيط والتنظيم والقيادة والإشراف (التحكم) (Fattah, 2004). بذلك، يمكن فهم الإدارة كعملية لتخطيط وتنظيم وقيادة ومراقبة جهود المنظمة بجميع الجوانب والعوامل بحيث يمكن تحقيق جميع أشكال الأهداف في المنظمة بفعالية وكفاءة المتوقعة.

في مؤسسة تعليمية رسمية أو غير رسمية، هناك حاجة إلى إدارة جيدة لتعلم اللغة العربية وفقاً لمعنى الإدارة نفسها وهي: تخطيط التعلم وتنظيم التعلم وتنفيذ التعلم وتقييم التعلم، بحيث يمكن تحقيق أهداف التعلم (Styabudi, 2018). تشمل وظائف الإدارة التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقييم (Rosyadi, 2015). وظيفة التخطيط لا يمكن أن تنجح بدون وظيفة تنظيمية، ومن المؤكد أن وظيفة التنظيم لن تنجح أبداً دون وجود موارد بشرية كافية كممثلين ومنفذين. أن كلمة "تنظيم" والتي تُعرف باللغة الإنجليزية باسم "Organizing" هي عبارة عن تحول للكلمة "Organize" من معنى تكوين أو إنشاء أو تصميم الهيكل بحيث يكون لبعضهم البعض علاقة لا تنفصل (Hasibuan, 1990).

أحد أبعاد البشر هو المخلوق التنظيمية. وهو معروف كمخلوق تنظيمي لأنه لا يمكن للبشر أن يعيشوا بمفردهم دون مساعدة الآخرين. حتى التركيب البدني البشري هو نظام يتكون من أنظمة فرعية للأطراف، وكلها كجسم له كل وظيفة ويتم تنظيمها بشكل مثالي لإنتاج شخصية بشرية كاملة (Fathurrohman, 2016). لذلك، يصبح من الضروري أن يكون وجود

لإدارة التنظيم في مؤسسة تعليمية من أجل أن تكون قادرة على تحديد وتعيين الوظائف المختلف التي تعتبر مهمة ليتم تنفيذها ومن سيأخذ القرارات بشأن هذه الوظائف حتى يتحقق تقسيم الوظائف الهيكلية في نظام تنسيق الخط.

دورة الفارسيّ بباري هي الدورة تعد برنامج دورة اللغة العربية لمسلم من كل عمر لتعلم اللغة العربية بالمتبحر (Munafi'ah, 2017). هذه الدورة هي مؤسسة تدريب مدرجة في نوع المؤسسات التعليمية غير الرسمية. دورة الفارسيّ بباري هي وسيلة لتعلم اللغة العربية التي تزيد من حدة المهارات اللغوية. مجموعة متنوعة من النماذج والاستراتيجيات والمواد ودورات التعلم والتعليم التي يتم توجيهها نحو شحذ القدرات والمهارات في اللغة بطريقة مبتكرة وفعالة. شحذ المهارات لا يكفي للتعلم في الفصل أو في الثكنة فقط. يوفر دورة الفارسيّ الخاص للطلاب العرب الذين ينفذون برنامج البيئة اللغوية في الفصل أو خارجه أو الثكنة أو خارجها. بهذا التعود على البيئة اللغوية، سوف يعتاد الطلاب على التحدث باللغة العربية أينما كانوا حتى يتم تحقيق أهداف الطلاب الذين يدرسون في هذه الدورة بسهولة. تملك دورة الفارسيّ إدارة التنظيم جيدة مع تقسيم الوظائف. وتريد الباحثان إلى هذا البحث من أجل تطوير مهارات اللغة العربية. يمكن التعرف على بعض نقاط القوة والضعف من خلال فحص الإدارة التنظيمية في دورة الفارسيّ. بهذه المقدمة بحثت الباحثات في: (1) كيف إدارة التنظيم في دورة الفارسيّ بباري؟، (2) كيف تقسيم الوظائف في إدارة التنظيم دورة الفارسيّ بباري؟

الدراسة النظرية

أ. مفهوم التنظيم

التنظيم هو وضع كل شيء في مكانه وكل شخص في مكانه وربط الأشياء ببعضها والاشخاص ببعضها من اجل تكوين وحدة متكاملة اكبر من مجرد الجمع الحسابي لاجزائها (Al-Hawary, 1976). والتنظيم هو خطوة إلى تنفيذ الخطة التي أعدت من قبل (Satori & Suryadi, 2007). يجب أن يكون تنفيذ هذا التنظيم قادرا على إنتاج المنظمة يمكنها التحرك مع كيان قوي (Styabudi, 2018). أن تفسير التنظيم نشاط الذي يتم تنفيذه في مجموعة متنوعة من الواجبات الصغيرة، وتعليم الواجبات والمسؤوليات والسلطة لكل فرد وفقاً لقدراته، واختيار وتصنيف الشخصية بعناية وفقاً لمستوى القدرة على وصول إلى أهداف وغايات المنظمة.

التنظيم هو مجموعة من الأفراد الذين يعملون معاً ليعمل الواجبات وفقاً بمستوى الهيكل الذي تم تحديده. سيقوم كل شخص بتنفيذ الواجبات التي تم تعديلها وفقاً لقدراتهم مصحوبة بالسلطة في محاولة لتحقيق الأهداف المحددة في البداية. ومقصودها انتفع كل شيء في وظيفته، وكذلك استدرج كل عضو وفقاً لوظائفهم الرئيسية وبناء الرابطة بين الأفراد لخلق الشعور والأهداف واحدة ووحدة السلوك التي تتضافر من أجل تحقيق الأهداف التي سوف تتحقق (Al-Hawary, 1976). التنظيم هو نشاط لترتيب هيكل العلاقات وتكوينها لاكتساب الاتفاق في تحقيق الأهداف المشتركة (Rifa'i & Fadhli, 2013).

في الحقيقة، التنظيم قسمان، الأول منظمة موجهة في مؤسسة أو مجموعة وظيفية، مثل شركة ومدرسة وسلطة وغيرهم. والثاني يشير إلى نشاط

التنظيم، وكيف يمكن ترتيب النشاط وتخصيصه بشكل متنسق، بحيث يتم تحقيق الأهداف التنظيمية الأقصى. المنظمة لديها معنى مجموعة من الأفراد مع نظام التعاون والتعاون لتحقيق الأهداف الجماعية (Fattah, 2004). أن التنظيم هو عملية إنشاء وبناء وتنظيم مجموعات فرعية متكاملة، وبالتالي خلق علاقات قوية بين الأفراد الذين يرتبطون ببعضهم البعض في محاولة لتحقيق أهداف تنظيمية تتسم بالكفاءة (Saefrudin, 2017).

تم الباحثان أن التنظيم هو حاوية أو شكل من أشكال التعاون البشري. يتكون من الهيكل التنظيمي، تقسيم الوظائف، الحقوق والمسؤوليات لتحقيق الأهداف. لذلك إذا عمل شخصان أو أكثر معًا لقيام الوظيفة، وإذا كان أداء كل منهم على حدة أمرًا صعبًا، فستحدث منظمة على الأقل في شكلها البسيط. كلما زاد عدد الأشخاص المنضمين إلى التعاون، يجب تحسين التعاون بشكل متزايد في شكله (هيكله) وقواعده وأنشطته، لأنه يوضح أن المنظمة تزداد حجمًا وستصبح المشكلة أكثر تعقيدًا أيضًا.

ب. أهداف التنظيم

1. مساعدة التنسيق. إعطاء الواجبات إلى وحدات العمل بشكل منسق لكي الأهداف التنظيمية يستطيع أن يجري بسهولة وفعالية. التنسيق مطلوب عندما يتعين عليه تقسيم وحدات العمل المنفصلة وليس من نوع واحد، ولكن في منظمة واحدة.
2. تبسيط الإشراف. مساعدة الإشراف عن طريق تعيين عضو من المدير في كل وحدة تنظيمية. وبالتالي يمكن وضع وحدة داخل المنظمة بطريقة تحقق أهداف عملها حتى مع مواقع مختلفة.

3. تعظيم فوائد التخصص. يساعد الشخص أن يكون إخصائي في وظائف معينة. بأساس المهارات تمكن أن تنتج منتجات عالية الجودة، بحيث فوائد المنتج يمكن أن توفر الرضا واكتساب ثقة مجتمع المستخدمين.
4. وفورات في التكاليف. ستكون الجهات الفاعلة التنظيمية حذرة دائماً في كل مرة ستضيف فيها وحدة عمل جديدة التي تتطلب كثيراً من التكاليف الإضافية في شكل الأجرة. ينبغي النظر في إضافة وحدات العمل على أساس قيمة مساهمات العمال الجديدة بهدف قمع أجور العمل المفرطة.
5. زيادة الانسجام في العلاقات بين الناس. لكل عامل بين وحدات العمل يستطيع أن يعمل بشكل تكميلي ويقلل من الملل ويعزز الشعور بالحاجة المتبادلة ويقلل من النهج المادي. ويجب أن يكون المدير قادراً على اتباع نهج اجتماعي من خلال غرس شعور بالتضامن ومحاولة استيعاب وحل الاختلافات الفردية (Manda, 2016).

ج. خطوات التنظيم

1. تفاصيل العمل، تحديد الوظائف التي عمل لتحقيق الأهداف التنظيمية.
2. تقسيم العمل، تقسيم كل العمل إلى الأنشطة التي يمكن أن عمل الأفراد أو الجماعات. يجب أن تستند وظائف الأشخاص المراد تكليفهم إلى مؤهلات، وليس ثقيلًا وليس خفيفًا جدًا.
3. تكامل العمل، جمع العمل بين الأعضاء بطريقة عقلانية وفعالة. تجمع الوظائف مترابط إذا كانت المنظمة موسعة أو معقدة.

4. تنسيق العمل، إنشاء آليات العمل لتنسيق العمل في ائتلاف متناغم. كل شخص وكل جزء يقوم بعمل أو نشاط قد ينشأ صراعات بين الأعضاء، وتسمح آلية التنسيق لكل عضو في المنظمة بمواصلة العمل بفعالية.
5. الرصد وإعادة التنظيم، رصد واتخاذ خطوات التكيف لزعم وتحسين الفعالية. لأن التنظيم عملية مستمرة. من الضروري إعادة تقييم الخطوات الأربع السابقة بطريقة مبرمجة أو دورية لضمان الاتساق والفعالية والكفاءة في تلبية الاحتياجات. (Akyumi,2018)

إذا كان بالإمكان تنفيذ عملية التنظيم قدر الإمكان وبقدر الإمكان. ثم تلقائياً، يمكن ضمان أن المنظمة التي تم ترتيبها ستعمل بشكل جيد وفقاً لجميع الاحتياجات التنظيمية التي يتعين تحقيقها.

د. العوامل المحددات في الهيكل التنظيمي

قال E. Kast و James E. Rosenzweight، معنى هيكل هو نمط علاقة التنظيمية. الهيكل هو نظام رسمي لعلاقات العمل يصنف وينسق الواجبات والوظائف الرئيسية بشكل فردي أو مجتمعي لتحقيق الأهداف المشتركة (Saefrudin, 2017). الهيكل التنظيمي هو دمج الآليات التنظيمية المختلفة في تصنيف مهامها الرئيسية (الأساسية) في مجموعة من المهام المحددة التي ستتعاون مع بعضها البعض من خلال التنسيق (Heene & Desmint, 2010). كضرورة في الهيكل التنظيمي، هناك مناصب العمل وتقسيمات وظيفية وأنواع من العمل المنجز والعلاقة بين الرؤساء والمجموعات والمكونات أو الأجزاء والتسلسل الهرمي للإدارة والتواصل.

يحدد الهيكل التنظيمي تصنيف أنشطة العمل ويوجه كيفية تنفيذ الواجبات أو أنشطة العمل ويلاحظ الأنشطة المختلفة المرتبطة ببعضها البعض. يشير الهيكل إلى مستوى الحقوق وسلطة التصرف في المنظمات وكشف العلاقات الأنيقة بين الأفراد.

يتعلق أيضاً بالهيكل التنظيمي، في القرآن الكريم ذكرت سور تتعلق بالمنظمة، حيث أن كلمة الله سبحانه وتعالى تتعلق بالحاجة إلى الوحدة، وهي:

وَأَزْكُوا مَعَ الرَّكْعَيْنِ (البقرة: 43)

والمقصود بالركوع "مع الناس الذين هم روكو" هو صلاة الجماعة، ويمكن أيضاً أن تفسر بحيث المسلمين دائماً تعزيز الوحدة، والخضوع لأوامر الله مع الذين يقدمون (Saefullah, 2012).

دورة الفارسي بباري كديري

التعليم غير الرسمي هو مكان واحد لتنفيذ برامج عملية التعليم والتعلم في محاولة لخلق وسيلة واحدة لصياغ البيئة المعاونة ويدعم تنمية الطلبة أو تعلم المواطنين فيما يتعلق باستكشاف المجال العلمي والمهارات والرفاه الاجتماعي الأسرة. يتم توجيه التعليم غير الرسمي نحو تلبية الاحتياجات الوظيفية المحددة في السياق الحالي وآفاق المستقبل، وتقديم التدريس من الخبرات والبراعات والمهارات في شكل سلع وخدمات.

تعطي مؤسسة غير رسمية شكل التعليم وهدفه لفتح شرع الإسلام للمسلم (Sa'idah, 2017). مؤسسة الدورة هو جزء من وحدة مؤسسة تعليمية غير رسمية لديها وظيفة دعم أو إضافة أو استكمال أو استبدال التعليم الرسمي نفسه، والذي يعمل أيضاً كمظهر من مظاهر التعليم المستمر لأولئك الذين

يحتاجون إليه. يعد دورة الفارسي بباري مفيداً كوسيلة وسيطة للتعليم الرسمي وعالم العمل.

مؤسسة دورة اللغة العربية هي مؤسسة غير رسمية توفر تعلم اللغة العربية مع فترة زمنية قصيرة نسبياً للتعلم لأن الكفاءات المستفاداً أكثر تحديداً وترتب أولويات الممارسة بدلاً من النظرية. حتى تطبيق الأنشطة العربية يتم تطبيقه على جميع مستويات المجتمع الذين يحتاجون إلى توفير المعرفة والمهارات اللغوية والمهارات الحياتية والمواقف لتطوير إمكاناتهم، وزيادة الكفاءة المهنية في العمل والجهود المبذولة لتشكيل أفراد مستقلين. دورة اللغة العربية هي مكان لتدريب وتطوير إمكانات المهارات اللغوية الجيدة. بالنسبة للوظائف المجتمعية لتلبية احتياجاتهم الوظيفية سواء لمهارات العمل. هناك حاجة إلى الإدارة التنظيمية في مؤسسة دورة اللغة لتشكيل علاقة عمل جيدة بين الأفراد في مؤسسة الدورة بحيث يمكن تحقيق الأهداف المحددة.

منهجية البحث

في هذا البحث، تنفيذ منهجية بحثه بمنهج نوعي وصفي. طريقة البحث النوعي هي إجراء البحث ينتج بيانات وصفية في شكل سرود مكتوبة أو شفوية للكلمات أو في شكل إجراءات سياسية (Moleong, 2017). حاولت الباحثتان وصف دورة الفارسي بباري في مجال تنظيم الإدارة. بحثت في تنظيم البرامج في دورة الفارسي بباري حول من المحركون والمنفذون في كل البرامج ورسم خرائط الواجبات من أجل إقامة الاتصال وتعاون بين الافراد والآخر. في هذه الحالة، فإن الإجراء الذي اتخذته الباحثتان هو إجراء المقابلات مع المعلم والمدبر وبعض الطالبات التي ينفذ البرنامج هناك.

أما طريقة جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظات في دورة الفارسيّ، وهي إجراء الاتصال المباشرة والحوار التفاعلي بالمعلمين في دورة الفارسيّ ومراقبة ومراجعة جميع أشكال الأنشطة والبرامج المنفذة. بالإضافة إلى ذلك، أجرت الباحثتان أيضاً وثائق حول دورة الفارسيّ بباري. بعد الحصول على جميع البيانات، تجرّي الباحثتان تحليل البيانات عبر تقنيات تحليل البيانات الوصفية. تقنيات تحليل البيانات يمكن تنفيذها بثلاث خطوات رئيسية ، هي: (1) تقليل البيانات، تصنيف البيانات وتصنيفها ورسم خرائطها وتصنيفها وقتلها دون الحاجة إلى تنظيم وتنظيمها بشكل صحيح، (2) عرض البيانات، الذي يكشف عن الأنماط والعلاقات التي لها معنى واحد ويؤدي إلى إمكانية إنشاء استنتاج، و (3) استخلاص استنتاجات أو مزيد من البحث عن الحقيقة (استخلاص النتيجة أو التحقق منها) (Sugiono, 2017). استأذنت الباحثتان المدير لتسألًا برامج التنظيم في دورة الفارسيّ بباري، بعد ذلك جاءت الباحثتان إلى المدير لتسألًا عن البرامج التي يقيم بهذه الدورة وتسألًا رأي الطالبات عن ادارة التنظيم.

نتائج البحث

إدارة تنظيم دورة اللغة العربية الفارسيّ بباري. بناءً على الملاحظات والمقابلات التي أجرتها الباحثتان من المعلم والمدير وطالبة يمكن وصف عملية تنظيم الإدارة أو خطوات في دورة اللغة العربية الفارسيّ بباري على النحو التالي:

أ. إدارة تنظيم برامج اللغة العربية في دورة الفارسيّ بباري

ستبحث الباحثتان في دورة الفارسيّ بباري. باري هي قرية لغوية تقع في كديري بجاوة الشرقية، وهي معروفة منذ زمن طويل بقرية إنجليزية. تشتهر هذه القرية باللغة الإنجليزية. ومع ذلك، مع مرور الوقت، ظهرت دورات مختلفة بلغات مختلفة، واحدة منها كانت باللغة العربية.

دورات اللغة العربية في باري هي البرقي والعربية والأزهر وكنز اللغة والأقصى وغيرهم. الدورات المختلفة لها طرق تدريس مختلفة أيضاً، سواء من حيث القدرة على القراءة أو الاستماع أو الكتابة و الكلام أيضاً. يتم ذلك عن طريق المدير في دورة الفارسيّ التي تهتم بشكل متزايد بتعلم اللغة العربية. تركز دورة الفارسيّ أكثر على مهارات الكلام، ولكن هذا ليس عدم التركيز على مهارات أخرى. تشمل برامج تعليم اللغة الرسمية المقدمة هو محادثة 1، 2 و 3، وقواعد 1، 2 و 3. أما بالنسبة لغير النظاميين فتشمل حفظ المحاور وحفظ التصريف وحفظ جزء عم وترجمعه ومسرحية ومجادلة وسمط الضرار ومحاضرة ودرس الإضافي.

في دورة الفارسيّ ينمو البيئة اللغوية كل يوم في الفصل وداخل الفصل وفي الثكنة وخارج الثكنة. يتم ذلك لتسهيل الطلاب على تحسين مهاراتهم في اللغة العربية حتى يتمكنوا من التواصل بسهولة. في هذه الحالة، يركز المدير بشكل أكبر على المسؤولين للتحكم غالباً في بيئة اللغة اليومية (مقابلة مع فوزية، نوفمبر 2019).

مدير دورة الفارسيّ هو الجهات الفاعلة الرئيسية لا يمكن فصلها عن التعاون مع المعلمين والمسؤولين وذلك لتشكيل تفاعل مترابط. يستخدم مدير الدورة المعلمين والمدربين لإدارة مؤسسة في تطوير مهارات الطلاب

المختلفة في الفارسيّ. تهدف دورة الفارسيّ تحسين مهارات الطلاب في اللغة العربية بحيث يمكن تطبيقها في الحياة اليومية، وخاصة في العبادة. ليس كاقترح لممارسة المهارات اللغوية فقط، فإن دورة الفارسيّ تهدف إلى تشهر الإسلام من خلال المهارات اللغوية من خلال توفير التوجيه الشفوي أو المكتوب لجميع مستويات المجتمع. بحيث يمكن للتعاون داخل المنظمة أن يسهل تحقيق جميع أهداف دورة اللغة العربية، وخاصة في الفارسيّ.

ب. تقسيم الوظائف في برامج تنظيم اللغة العربية في دورة الفارسيّ بباري

تقسيم الوظائف في داخل المنظمة عن طريق منح الحق أو الإختصاص للقيام بالمسؤوليات واستخدام سلطتها. يعتمد ذلك على الاعتراف بالصلاحيّة أو الجهود المبذولة لتقسيم الوظائف بين الأفراد. مدير أو قائد المنظمة هو المنفذ الرئيسي الذي يتمتع بالحقوق الكاملة في توزيع الوظائف في المنظمة. يتحمل المدير مسؤوليات لشخص أو عضو في المنظمة يقوم بتجميع وتخطيط الأنشطة أو البرامج التي يتعين تنفيذها. يتم استخدام تقسيم الوظائف التي يؤديها المديرون في المؤسسات التنظيمية لتوفير الحافز وخلق اتصالات جيدة ومساعدة المديرين في أداء وظائفهم الرئيسية.

بتقسيم الوظائف يمكن أن تجعل الناس زيادة المهارة في التعامل مع وظيفتهم. إن التقسيم الجيد هو مفتاح تنفيذ العمل، خاصة في توفير الضمانات لاستقراره، نعومة وكفاءة عمله (Yossa & Zunaidah, 2013).

هناك حاجة إلى تقسيم الوظائف لتكون قادرة على توفير الوضوح والكمال حتى لا تتشقق المسؤوليات المعطاة للأعضاء. في هذه الحالة، لدى دورة الفارسي بباري تنظيمًا جيدًا لأن التقييم يتم دائمًا كل أسبوع. ومع

ذلك، لا تزال المؤسسة تعاني من نقاط ضعف في تقسيم الوظائف على أعضائها. هذه الدورة لها الهيكل التنظيمي الواضح. يقوم المدير بالتعيين الشفهي فقط للوظائف لكل عضو من أعضائه دون وضع مخطط لهيكل المؤسسة وواجباتها حتى يعرف أعضاء المنظمة واجبات بعضهم البعض فقط دون معرفة واضحة حول تقسيم الوظائف بين الأعضاء الآخرين. يُمنح المعلمون في الدورة الحق أو الاختصاص في النظام التنظيمي التالي (مقابلة مع فوزية، نوفمبر 2019):

مدير الدورة : أستاذ س. ف.

السكرتارية : أستاذة إ. م.

أمين الصندوق : أستاذة إ. ف.

المعلمون : أستاذ آل. وأستاذة أ. ي. وأستاذة ه.

رئيسة الثكنة : أختي ت. ن.

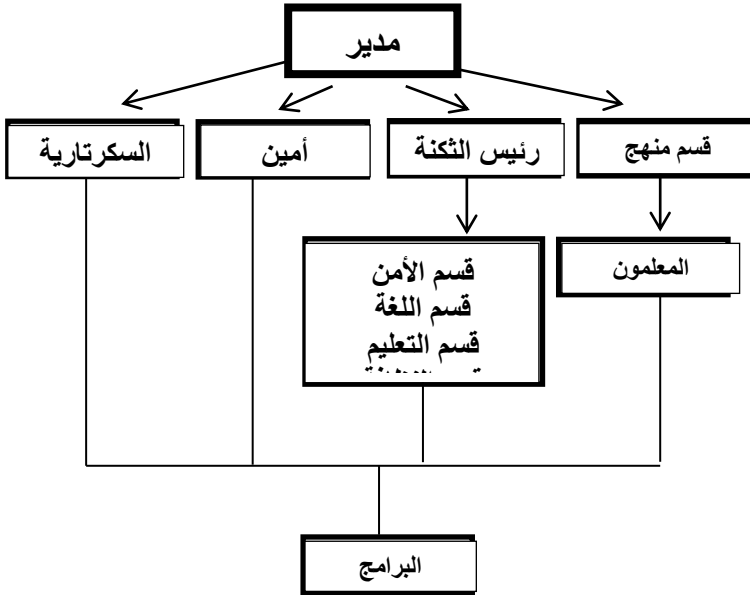
قسم الأمن : أختي ج. ن.

قسم اللغة : أختي أ. ب.

قسم التعليم: أختي ن.

قسم النظافة : أختي م.

ومع ذلك، لم يتم المدير بعد إنشاء هيكل تنظيمي يمكن وصفه في مخطط واضح. لذلك تقدم الباحثان لمحة عامة عن تقسيم المهام في تنظيم الإدارة في دورة الفارسي بباري التالي:



المناقشة

1. إدارة تنظيم البرنامج باللغة العربية في دورة الفارسي بباري

من نتائج البحث، وجدت الباحثتان أن تنظيم برامج تعلم اللغة العربية في دورة الفارسي بباري يتماشى مع النظرية التي صرحتها Akyuni وهي تفاصيل العمل وتقسيم العمل وتكامل العمل وتنسيق العمل والرصد وإعادة التنظيم (Akyuni, 2018)، كما قد كتبت في الدراسات النظرية. فيما يلي بعض الأنشطة في تنظيم برامج تعلم اللغة العربية التي أجرت في دورة الفارسي بباري:

تفاصيل العمل، قبل القيام بتقسيم الوظائف، يقوم مدير الفارسي في مقررات أولاً بتحديد الوظائف التي يجب القيام بها. في هذه الحالة، يجب

أن يعرف المدير حقًا بتفصيل العمل الذي يجب القيام به في المنظمة لتحقيق أهداف تنظيمي.

تقسيم العمل، في الفارسيّ يقوم المدير بالتحكم في كامل الدورة وإدارتها عن طريق تقسيم كل العمل بأكمله إلى أنشطة يمكن أن يقوم بها أفراد أو مجموعات. يجب أن يعتمد أعضاء المنظمة المراد تكليفهم بالوظائف على المؤهلات، وليس إثقال كاهلهم وليس على ضوءهم. بشكل عام، يقدم الفارسيّوظائفالتدريس للطلاب أو المتخرجين الذين تخرجوا سابقًا وتعلموا في الفصل الدراسي. لا يتم اختيار المعلمين بالضرورة من أفضل المتخرجين في الجامعات أو المعهد الإسلامي وغير ذلك. لكن في الفريسي، يجب تعيين المعلمين الذين ناجحفي الفصلبدرجات جيدة (مقابلة مع فوزية، نوفمبر 2019)، سواء في الفصل المحادثة أو قواعد. وكذلك بالمدرين، لا يقوم المدير بتعيينهم بالضرورة دون معرفة بعض نقاط قوتهم، لكن المدير ينظر حقًا إلى نقاط قوتهم أولاً(مقابلة مع فريدة، نوفمبر 2019).

توحيد العمل، يصنف المديروظائفالمعلمين والمدرين المترابطة. كالأنشطة المختلفة في الفصل الدراسي، قال المدير للمعلمين مباشرة وإذا كانت تتعلق بالدين، قال المدير أولاً لرئيس الثكنة، وبعد ذلك يقوم رئيس الثكنة بمجموعة مع مسؤول المجلس ويقرأ وظائفه ويشرحها.

تنسيق العمل، إنشاء آليات العمل لتنسيق العمل في ائتلاف متناغم. من خلال تقسيم الوظائف بين كل معلمين ومدربين، يسهل عليهم تنسيق أعضائهم، بحيث يمكن حلها بسهولة عند وجود تعارض وتسمح لكل عضو في المؤسسة بمواصلة العمل بفعالية.

الرصد وإعادة التنظيم، يقوم المدير بوضع جداول التقييم بالإضافة إلى رصد واتخاذ خطوات التكيف لزعم وتحسين الفعالية التي تم تنفيذها وتحسينها. في هذه الحالة، يقوم المدير والمعلمون ورئيس الثكنة بإجراء التقييم أسبوعي لضمان الاتساق والفعالية والكفاءة في تلبية الاحتياجات. كما هو في الثكنة، بعد إجراء التقييم مع المدير، يتم إجراء التقييم أسبوعي مع أعضاء الثكنة.

ب. تقسيم الوظائف في برامج تنظيم اللغة العربية في دورة الفارسي بباري
دورة الفارسي مشهورة بتنظيمها الجيدة ولكن له الضعف هو لا يوجد هيكل تنظيمي مكتوب حتى نظام التنظيم الموجود في هذه الدورة ليس منظمًا جيدًا. المنظمة هي عبارة عن عملية لتقسيم العمل إلى وظائف أصغر، وإعطاء المسؤوليات لكل أعضاء وفقًا لقدراتهم، وتخصيص الموارد وتوفير التنسيق من أجل تحقيق الأهداف المنشودة من قبل المؤسسة التنظيمية بشكل فعال. بحيث يكون للمؤسسة هيكل تنظيمي جيد ومنظم. بذلك العناصر الأساسية التي تشكل الإدارة التنظيمية هو وجود الأهداف المشترك وتعاون بين شخصين أو أكثر وعمل واضح بين الأعضاء وعلاقات التعاون الجيدة بين الأفراد (الأعضاء) (Rahmawati, 2018).

تقسيم الوظائف المتعلقة بالموارد البشرية التي تنفذ كل الوظائف. الموارد البشرية في دورة الفارسي هي موارد بشرية دائمة وغير دائمة لأنها تتغير كل شهر. يتم الحصول على الطلاب من خلال معلومات من المتخرجين الذين درسوا في الفارسي. بينما يتم الحصول على المعلمين من خلال الطلاب الذين تمكنوا من التدريس باستخدام الأساليب التي أعدها الدورة.

يقوم المدير بوضع المعلمين والمدبرين وفقاً لقدراتهم وخبراتهم وتعليمهم، ثم يوفر وظائف بشكل متساوٍ بحيث لا يضطلع أحد بوظائف كثيرة جداً أو قليلة جداً، لكن ليس لكل معلم ومدبر لديهما نفس المهمة. كما يتخصص المدير في وظائفهم وفقاً لخبراتهم ومهاراتهم الخاصة. هذا مهم للغاية في تقسيم الوظائف بحيث يمكن أن تعمل بشكل جيد، وهذا يتوافق مع ما قالته ديوي في بحثها (Dewi, 2005). ولكن لا يتماشى مع النظرية التي طرحها T. Hani Handoko أن تقسيم الوظائف هو بيان مكتوب يصف الوظائف والواجبات والمسؤوليات والإختصاص وظروف العمل وجوانب معينة أخرى من العمل (Amrita, 2012).

الخاتمة

اختتمت الباحثة أن : (1) إدارة تنظيم برامج اللغة العربية في دورة الفارسي تتكون من تفاصيل الوظيفة أي المدير يجب أن يعرفوا بالتفصيل حقاً ما يجب القيام به في المنظمة لتحقيق أهداف تنظيمي، وتقسيم العمل أي بتقسيم كل العمل بأكمله على الأنشطة التي يمكن أن يقوم بها أفراد أو مجموعات بناءً على المؤهلات، ويقوم التجميع أي يضم المدير وظائف المعلمية والمدربين المترايطون، وتنسيق العمل أي تنفيذ تقسيم الوظائف على كل معلمين ومدبرين بحيث يسهل عليهم تنسيق أعضائهم، والرصد وإعادة التنظيم من خلال إجراء تقييمات أسبوعية واتخاذ خطوات التعديل للزعم وزيادة الفعالية التي تم تنفيذها. (2) تقسيم الوظائف، يقوم المدير بالتعيين الشفهي للوظائف لكل عضو من أعضائه دون وضع مخطط لهيكل المنظمي وواجباتها حتى يعرف

أعضاء المنظمة واجبات بعضهم البعض فقط دون معرفة واضحة حول تقسيم الوظائف بين الأعضاء الآخرين.

المصادر والمراجع

- Aime Heenedan Sebastian Desmidt. *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.
- Alvi Dyah Rahmawati. (2018). Manajemen Pengorganisasian Program Kursus Bahasa Arab di Pare Kediri. *Arabi: Journal of Arabic Studies*, 1.
- Divya Amrita, dkk. (2012). Pembagian Kerja dalam Rangka Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan. *Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1. Diambil dari
- Djam'an Satori dan Suryadi, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan: Teori Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT IMTIMA, 2007.
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 1990.
- Manda. (2016). Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta Didik. *Journal of Islamic Education Management*, 1.
- Muhammad Fathurrohman. (2016). Pengorganisasian dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits. *Edukasi*, 2. Diambil dari
- Muhammad Rifa'i dan Muhammad Fadhli. *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.

- QurrataAkyuni.(2018). Pengorganisasian dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, 2. Diambil dari
- Ratna Sa'idah.(2017). Upaya Menciptakan Pembelajaran Bahasa Arab yang Bermutu. *Realita*, 1.
- Saefrudin. (2017). Pengorganisasian dalam Manajemen. *Jurnal al-Hikmah*, 2.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Sayyid Mahmud Al-Hawary. *Idarah Al-Usus wa Ushul Al-Ilmiyah*, Kairo: Darul Kutub Al-Ilmiyah, 1976.
- Sevvy Yossadan Zunaidah. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 4.
- Siti Munafi'ah. *Pendidikan Karakter Religius di Lembaga Kursus Bahasa Arab*, Semarang: UIN Walisongo, 2017.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Tri Silawati Dewi. *Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Dupantex*, Semarang: UNS, 2005.
- Wahyu Styabudi. *Manajemen Program Pembelajaran Bahasa Arab di Pondok Pesantren Darussalam*, Malang: UIN Maliki, 2018.
- Yogi Irfan Rosyadidan Pardjono.(2015). Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1.