
The Efforts of Principals as Innovators in Increasing Teacher Creativity in MAN 1 Madiun

Heru Saiful Anwar

Universitas Darussalam Gontor

herusaifulanwar@gmail.com

Ahmad Bashori

Universitas Darussalam Gontor

Ahmadbashori12383@gmail.com

Received January 10, 2019/Accepted February 11, 2019

Abstract

The progress of an educational institution wherever its location is greatly influenced by the quality and professionalism of the principal in leading, especially leading school personnel, both educators and education personnel. The purpose of this writing is: (1) to find out how the principal's efforts as an innovator in increasing teacher creativity in MAN 1 Madiun. (2) find out what are the factors that support the principal's efforts as an innovator in improving teacher creativity at MAN 1 Madiun. (3) find out what are the factors that hinder the principal's efforts as an innovator in increasing teacher creativity. This study uses descriptive qualitative research, with methods of collecting observation data, interviews, and documentation. As for the data analysis, using descriptive qualitative data analysis. This study concludes that: 1) Efforts of Principals as Innovators in Improving Teacher Creativity MAN 1 Madiun, namely: Provide opportunities for teachers to improve their creation, Give rewards to outstanding teachers, Putting the teacher in accordance with its potential, Include teachers in seminars and training, Provide sufficient space for the teacher to develop himself through the MGMP, Maximizing PKG performance (teacher performance assessment). 2). Supporting Factors of School Principals' Efforts as Innovators in Improving Teacher Creativity in MAN 1 Madiun, namely: Professional headmaster, Embedded culture competes with each teacher. 3). Inhibiting Factors of School Principals' Efforts as Innovators in Improving Teacher Creativity MAN 1 Madiun, namely: self motivation as a part of teachers who lack, Different abilities for each teacher, limited facilities and infrastructure.

Keywords: *Headmaster, Teacher, Innovation, Creativity, MAN 1 Madiun.*

جهود مدير المدرسة كمبتكر في ترقية إبداع معلم المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون

أ. المقدمة

التعليم هو القائمة الأساسية لتشكيل إنسان كامل. وفقا لكي هاجر ديوانتارا، يمكن تشكيل البشر سليمة من خلال جهود التعليم والصيانة البشرية، من أجل تطوير ذرية من أمة ويمكن أن تتطور صحة بدنيا وعقليا من خلال عالم التعليم. وبالتالي، يجب تطوير البشر بواسطة أرواحهم باستخدام المركبات التعليمية.^١

إذا نظرنا إلى تنمية التعلم اليوم، يمكننا أن نرى أن تطبيق التربية ديناميكي دائما وفقا لديناميات البشر والمجتمع. من الماضي وحتى الآن وفي المستقبل، التربية سيشهد دائما نموا مع تطور التطورات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية. التربية له مهمة تتمثل في إعداد الموارد البشرية للبناء، فخطوة التطوير تثير دائما تحديات جديدة، بعضها لا يمكن التنبؤ به في كثير من الأحيان. وكنتيجة منطقية، من المتوقع دائما أن التعليم في مشاكل جديدة. لذلك، فإن المشاكل التي تواجه عالم التربية واسعة ومعقدة.

مدير المدرسة هو احد مكونات التعليم الذي يستحق الدور الأكبر في تحسين جودة التعليم. العلاقة بين جودة مديري المدارس والجوانب المختلفة للحياة

¹ Fitra Nur, *Menjadi Guru Teladan, Kreatif, Inspiratif, Motivatif & Profesional*, (Yogyakarta: Araska, 2016), p. 17.

المدرسية مثل نظام المدرسي، و الثقافي للمدارس، و إنخراط سلوك الطلاب. ومن ذلك، أن مدير المدرسة له مسؤولية في إدارة التعليم شاملاً، التي ترتبط مباشرة بعملية التعلم في المدرسة. في المادة ١٢، الفقرة ١، اللوائح الحكومية ٢٨ عام ١٩٩٠، يقال أن: "المدير هو المسؤول عن تنفيذ الأنشطة التعليمية، والإدارة المدرسية، وتدريب موظفي التعليم الآخري، واستخدام وصيانة المرافق والبنية التحتية".

يتوافق البيان أعلاه مع المتطلبات المتزايدة التعقيد لمهمة مدير المدرسة الذي يؤيد دعم الأداء الذي يزداد فعالية وكفاءة. بدلاً من ذلك، يميل تطور العلوم والتكنولوجيا والفن والثقافة التي يتم تطبيقها في التعليم في المدارس الزحف إلى الأمام بشكل أسرع، مما يتطلب إتقاناً مهنيًا. يمكن يقال أن نجاح المدرسة هو نجاح المدير المدرسة.^٢

في النموذج الجديد لإدارة التعليم، يجب على المدير المدرسة على الأقل أن يكونوا قادرين على العمل كمعلمين ومديرين وإداريين ومشرفين وزعيمين وحافزين (EMASLIM).^٣ من أجل أداء دور مبتكر، فإن الأعمال المدير المدرسة هي الشخص الذي يقوم بالابتكار. يقول Mc Keown و Ancok أن الابتكار هو تغيير في شيء ما، تدريجيًا (شيئًا فشيئًا) وتغييرات جذرية. في هذه الحالة الرئيسي القيام (تجديد) نظام التعليم الذي يعتبر لا يزال رتابة والكلاسيكية، حتى بوجود

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), p. 151.

³ *Ibid.*, p. 98.

الابتكار فمن المتوقع يخلق تعليمي جيد، قادرين على مشاركة تطور العصر.⁴ و لذلك أن مدير المدرسة مطلوب للغاية أن يكون لديك القدرة على تطوير الاستراتيجيات الصحيحة لإقامة علاقات متناغمة مع البيئة، بحث عن أفكار جديدة، دمج كل نشاط، إعطاء مثالا لكل من إنتاج المعلمين والمربين في المدارس وتطوير نماذج من التعلم المبتكرة.

لذلك، فإن تمكين القيادة في تحسين جودة المعلمين أمر مهم للغاية، خاصة في تحسين جودة تعليمه، في هذه الحالة، يجب تحسين الكفاءة المهنية للمعلم على المعرفي، العاطفي، والحركي من أجل قيام بواجباتهم على النحو الأمثل، ويجب أن يرافقهم بنية إخلاص في العبادة بسبب الله سبحانه وتعالى.

المشاكل التي لا تزال بحاجة إلى التغلب عليها في تنفيذ التعليم هي تدني جودة نتائج التعليم في جميع مستويات التعليم. تميل الدراسات المختلفة إلى تقوية هذه الإشارات. بالنظر إلى أن الدور الاستراتيجي للمعلم هو رأس الحربة في تنفيذ التعلم. يُزعم أن كل هذه المشاكل ترجع إلى تدني تحقيق النتائج التعليمية التي تتأثر بالأداء المتدني للمعلمين.

بناء على ما سبق، ثم أخذ العنوان المستخدم في هذا البحث هو: " جهود مدير المدرسة كمبتكر في ترقية إبداع المعلم في المدرسة العالية العلمية ١ ماديون"

⁴ Adrian Putra, Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Pariaman, *Jurnal Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP*, Vol. 2, No. 1, Juli 2014, p. 2.

أهداف البحث هو الكشف عن كيفية جهود مدير المدرسة والعوامل المؤثرة والمعيدة كمبتكر في ترقية إبداع المعلم في المدرسة العالية العلمية ١ ماديون.

ب. منهج البحث

نوعية الدراسة: في هذه الدراسة المنهج البحث المستخدم هو بحث كفي (Qualitative)، يحدد أساليب البحث الكيفي كإجراءات البحث التي تنتج بيانات وصفية في شكل كلمات مكتوبة أو شفوية من الناس والسلوك الذي يمكن ملاحظته. ° موقع البحث، يهتم الباحث في ذلك لإجراء عملية البحث. عقد الباحث بمحثة في المدرسة العالية الحكومية ١ بمدينة ماديون. اختار الباحث هذا المكان لوجود جميع النواحي الذي يريد الباحث بمحثة كي يسير البحث بأحسن ما يمكن.

استخدم الباحث المنهج المثالي في هذا البحث المتوضع الذي يتكون من العوامل الهامة وعدد معين ومع ذلك يكون مدير المدرسة والمعلمين كمخبر البحث. من بين عدد كبير من مخبر، اختار الباحث مدير المدرسة العالية الحكومية ١ بمدينة ماديون كمخبر البحث الرئيس. أساليب جمع البيانات: ٦ البحث النوعية تفاعلية ومرنة، وبالتالي هناك عدة طرق يقوم بها الباحث في جمع البيانات ، وهي: طريقة الملاحظة (observation)، طريقة المقابلة (interview)، طريقة الوثائق المكتوبة (documentation).

⁵ Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), p. 60.

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Cet. XXI, (Bandung: Alfabeta, 2015), p. 308.

أسلوب تحليل البيانات^٧: أسلوب تحليل البيانات بثلاثة أساليب يعني: تخفيض البيانات (*Data Reduction*)، عرض البيانات (*Data Display*)، التحقق (*Verification*).

ج. الإطار النظري للبحث

مدير المدرسة هي أحد مكونات التعليم التي لها تأثير كبير في تحسين جودة التعليم. وكما أوضح سوفادي الذي استشهد به مولييسا أن "العلاقة المتينة بين نوعية المدراء ومختلف جوانب الحياة المدرسية تشبه الانضباط المدرسي المناخ الثقافي للمدرسة، وتدهور سلوك الطلاب المشاغب" وهذا هو، المدير المدرسة هو المسؤول عن إدارة التعليم الجزئي، والذي يرتبط مباشرة بعملية التعلم في المدرسة.^٨ في كتاب مارنو وتريو سوبريانو بعنوان الإدارة وإدارة التربية الإسلامية وقيادتها كشفت أن جودة وكفاءة المديرين بشكل عام تعني على الأقل أربع نقاط رئيسية هي: أولاً، مهارات القيادة ومهاراتها، والثانية، مهارات حل المشكلات، وثالثاً، والمهارات الاجتماعية، والرابع، المعرفة والكفاءة المهنية.^٩

المعلم هو الشخص الذي يؤثر بشكل كبير على عملية التعليم. يمكن أن يقال ما يلي أن المعلم هو رأس الخبرة الذي يربط الطلاب مباشرة بالموضوعات التعليمية. ومع ذلك، كيفية الجودة المناهج التعليمية، ومع ذلك، تكمل المرافق

⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,... p. 283.

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyuksekan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), p. 24-25.

⁹ Marno dan Triyo Supriyanto, *Managemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Cet. II, (Bandung: t.p, 2013), p. 37.

والبنية التحتية للتعليم، دون أي توازن مع المعلم الذي ينفذها، سيكون كل شيء أقل أهمية. لذلك، لتحقيق كل ما هو مطلوب من العملية التعليمية، سيكون جيداً إذا بدأ بتحليل مكونات المعلم.¹⁰ الابتكار هو فكرة أو عنصر أو حدث أو طريقة يتم إدراكها أو ملاحظتها على أنها شيء جديد بالنسبة لشخص أو لمجموعة من الأشخاص (المجتمع)، سواء كان ذلك نتيجة للاختراع أو الاكتشاف. تقام الابتكارات لتحقيق أهداف معينة أو لحل مشكلة معينة.¹¹

سينعكس المدير مدرسة كمبتكر في الطرق التي يؤدي بها عمله بطريقة بناءة، وإبداعية، ومندوبية، وتكاملية، وعقلانية وموضوعية، وواقعي، ومثالية، ومنضبطة، وقابلة للتكيف بمرونة.¹² يجب أن تكون كل هذه المؤشرات مملوكة من قبل المدير المدرسة بحيث يمكن تحقيق الأهداف المشتركة. الإبداع، وفقاً لمومون سودارما، فإن المقصود بإبداع المعلم هو أقصى جهد للمعلمين لإيجاد طرق واستراتيجيات تعليمية جديدة، والتي يمكن تطويرها لتحسين الخدمات التعليمية في كل وحدة تعليمية.¹³

¹⁰ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2007), p. 13-14.

¹¹ Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), p. 3.

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,... p. 118.

¹³ Monon Sudarma, *Profesi Guru Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), p. 68-69.

صرح E. Mulyasa أن "الإبداع هو شيء عالمي وهو سمة من سمات جوانب الحياة من حولنا. يتميز الإبداع بنشاط إنشاء شيء لم يكن موجودًا من قبل ولم يتم القيام به من قبل شخص ما أو ميل إلى قول شيء ما.¹⁴

د. عرض البيانات وتحليلها

١. جهود مدير المدرسة كمبتكر في ترقية إبداع المعلم

تم بذل نفس الجهد من قبل مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون وفقًا للبيانات أخذها البحث. تم شرح كيفية قيام المدير المدرسة كمبتكر من أجل ترقية إبداع المعلم، والذي يصل إلى ٤٣ شخصًا، هناك العديد من الطرق التي تم تنفيذها. من بينها توفير الفرص معلمين والمعلمات لترقية إبداعهم. في هذه الحالة، يمنح المدير المدرسة الفرصة للمدرسين لترقية إبداعهم عن طريق تشجيعهم أو تحفيزهم بحيث تكون الرأي أو الفكرة التي لدى المدير المدرسة هي إتاحة الفرصة للمعلمين لتحسين إبداعهم من خلال تشجيعهم إلى جانب تحفيز المعلمين.

الغرض من المدير هو توفير الفرص للمعلمين من خلال تشجيعهم وتحفيزهم لجعل المعلمين أكثر إبداعًا في التعليم. يتماشى ذلك مع ما نقله Mulyasa، وهو بناءً، من المفترض أنه في زيادة الكفاءة المهنية للمعلمين في المدرسة، يجب على

¹⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), p. 51.

مدير المدرسة محاولة تشجيع ورعاية كل العاملين في التعليم حتى يتمكنوا من التطوير على النحو الأمثل في تنفيذ المهام المنوطة بكل من موظفي التعليم.¹⁵

يعكس جهود مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون أيضا التي أثرت من قبل Mulyasa هو الأساسي، الفعل الإبداعي، يهدف إلى زيادة الاحتراف لدى أعضاء هيئة التدريس في المدارس، ويجب على مديري المدارس محاولة إيجاد أفكار وطرق جديدة لأداء واجباتهم. يتم ذلك حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من فهم ما ينقله المدير كقائد، حتى يتمكنوا من تحقيق الأهداف وفقاً لرؤية المدرسة ورسالتها.¹⁶ في هذه الحالة، يكون لدى مدير المدرسة في زيادة الكفاءة المهنية للمعلم رأي أو فكرة في زيادة الكفاءة المهنية للمعلم بحيث تحقق رؤية المدرسة ورسالتها، الرأي أو الفكرة هي تشجيع المعلمين على عدم ترك الفصل فارغاً ولا يعلم أحد.

تم نقل ذلك دائماً بواسطة مدير المدرسة في المنتديات الرسمية مثل الاجتماعات الرسمية أو بشكل غير رسمي، أي توجيه توبيخ مباشر للمعلم الذي قام بتدريس الفصل. من أجل التعبير عن المدير مدرسة المبدع للأفكار أو الرأي التي يمتلكها المدير، يجب أيضاً تضمين المعلمين في الحلقات الدراسية أو التدريبات التي تعقدتها الحكومة من أجل تحقيق الرؤية والرسالة التي أعلنتها المدرسة.

¹⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,... p. 118.

¹⁶ *Ibid.*

بالإضافة إلى مدير المدرسة المبدع الذي يذكر المعلم دائمًا عندما لا يقوم بواجباته ويتضمن الندوات أو الدورات التدريبية لمدير مدرسة العالية الحكومية ١ ماديون، فإنه ينفذ أيضًا أشياء أخرى لزيادة إبداع المعلم، يعني وضع المعلمين وفقًا لقدراتهم وفقًا للنظرية كشفت Mulyasa أن المدرسة يجب أن تكون مندوب، يعني أن في تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين في المدارس، ويجب أن مديري المدارس تسعى إلى تفويض المهام إلى العاملين في مجال التعليم وفقًا لتوصيف الوظائف، موقف وقدرات كل منها.^{١٧} عند تفويض معلم المدير يجب أن يفهم قدرات المعلم وخبرته، وفي هذه الحالة، يقوم المندوبون الرئيسيون وفقًا لمعلم كل مادة في التدريس والكفاءات التي يتمتع بها كل معلم في رعاية طلابه.

بصرف النظر عن الأنشطة المذكورة أعلاه، يعمل مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون أيضًا على زيادة أداء PKG أو تقييم أداء المعلم. التفسير يتوافق مع ما نقله Mulyasa فيما يتعلق بجهود المدير كمبدع يتعلق بالتكاملية، والمقصود أنه في زيادة الكفاءة المهنية للمعلمين في المدارس، يجب على المدير محاولة دمج جميع الأنشطة من أجل إنتاج التآزر لتحقيق أهداف المدرسة بشكل فعال، كفاءة ومنتجة.^{١٨} من نتائج المقابلة، تم توضيح أن مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون زاد أداء تقييم أداء مدرس PKG إلى الحد الأقصى. في هذه الحالة، يدمج المدير مع كبار المعلمين لتحقيق أقصى قدر من أداء تقييم أداء المعلمين في PKG،

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

لأن هذا التقييم يتم تنفيذه من قبل كبار المعلمين إلى المعلمين المبتدئين بهدف زيادة الأداء بحيث يصبح المعلمون أكثر إبداعاً أو أكثر احترافاً في تعليم طلابهم.

شيء آخر قام به مدير مدرسة العالية الحكومية ١ ماديون للقيام بدوره ووظيفته هو التعبير عن نفسه كمبتكر، بمعنى أنه في حل مشكلة ما، يتحدث المدير دائماً مع المعلمين أولاً ولا ينهي الإجابة بشكل مباشر في هذه الحالة، يتلقى المدير دائماً أيضاً مدخلات من مرؤوسيه فيما يتعلق بالمشاكل القائمة، ثم يقدم المدير حلاً وهذا هو الحل ثم سلمت إلى مدير المدرسة، من الشرح أعلاه، هناك أوجه تشابه مع النظرية التي قدمها Mulyasa في الباب الثاني على العقلانية والموضوعية، يعني أن في زيادة الكفاءة المهنية للمعلمين في المدارس، يجب على مديري المدارس السعي جاهدين للعمل على أساس الاعتبارات النسبية والموضوعية.^{١٩}

بالإضافة إلى القيام بالأنشطة الموضحة أعلاه، نفذ مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون أيضاً أشياء أخرى لترقية إبداع المدرسين، أي منح جائزة للمعلمين الذين يتفوقون ثم إعطاء دائماً أمثلة متعلقة بالانضباط مثل دخول المدرسة دون التأخر، لم يفوت الأوان أبداً. وفقاً للنظرية التي عبر عنها Mulyasa بأن المدير يجب أن يقدم مثاليًا، فمن المفترض أنه في زيادة احترافية أعضاء هيئة التدريس في المدرسة، يجب على المدير أن يحاول أن يكون قدوة ومثال جيد.^{٢٠} في هذه الحالة، أعاد مدير مدرسة العالية الحكومية ١ ماديون إعادة صياغة للمعلمين

¹⁹ *Ibid.*, p. 119.

²⁰ *Ibid.*

الذين حققوا إعادة صياغة والتي كان من المفترض أن تكون في شكل مواد أو يمكن أن تكون في شكل مدح للمعلم. كما يعطي المدير دائمًا مثالًا جيدًا للمعلمين بالإضافة إلى مثال على الالتحاق بالمدرسة عندما لا يكون الصباح متأخرًا أبدًا وفقًا لنتائج المقابلات التي تمت في المناقشة السابقة. تم ذلك بواسطة مدير المديرية العالية الحكومية ١ ماديون بحيث تم تأديب المعلمين في احترام الوقت الذي كانوا فيه في المدرسة وتمكنوا من تقديم أمثلة للطلاب.

من بين العديد من الأنشطة التي تم وصفها أعلاه، يقوم مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون أيضًا بأنشطة تعكس كشخصية مبتكرة، قابلة للتكيف ومرنة، تهدف إلى أنه في زيادة مهنية موظفي التعليم في المدارس، يجب أن يكون المديرين قادرين على التكيف والمرونة في مواجهة مواقف جديدة، ومحاولة خلق مواقف العمل اللطيف وجعله أسهل لموظفي التعليم للتكيف في أداء واجباتهم.²¹ في بيانات المقبلة، تم توضيح أن المدير ليس شخصًا يعتني دائمًا بصورته أو غروره، لكن المدير الذي يكون دائمًا على دراية بالمعلمين أو مرؤوسيه يهدف إلى العيش في المدرسة أو أن التفاعل بين المعلم ومدير المدرسة جيد جدًا، في تسهيل أداء المعلمين، يوفر المدير أيضًا العديد من التسهيلات لدعم أدائه مثل Wi-Fi لتعلم العديد من طرق التعلم من خلال الإنترنت، ثم شاشات، والصوت لتسهيل عملية التعلم في الفصول الدراسية. بعض هذه الأهداف تهدف إلى تسهيل أداء المعلمين لواجباتهم.

²¹ Ibid.

٢. عوامل مؤيدة جهود مدير المدرسة كمبتكرين في ترقية إبداع المعلم

أ) مديري المدارس المهنية

في النموذج الجديد لإدارة الرئيس المحترف للمدرسة سيكون له تأثير إيجابي وتغييرات جذرية للغاية في تجديد نظام التعليم في المدارس. وتشمل هذه الآثار فعالية التعليم، والقيادة القوية للمدرسة، والإدارة الفعالة للمعلمين والموظفين التربويين، وثقافة الجودة، والعمل الجماعي المدمج، والذكاء والديناميكي، والاستقلال، ومشاركة المواطنين في المجتمع المدرسة والمجتمع، والشفافية (الإدارة)، والرغبة في التغيير (النفسية والجسدية)، والتقييم والتحسين المستمر، تستجيب واحتياجات. ٢٢ من بيانات الذي اخده الباحث، تم توضيح أن مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون قد حصل على جائزة كرئيس لمدرسة إنجاز مقاطعة ماديون من حقيقة أن المدير المدرسة يمكن أن يسمى مدير المدرسة المهنية.

ب) ثقافة تنافسية عالية في كل معلم

يستطيع مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون تعزيز ثقافة عالية من التنافس مع زملائه المعلمين. لا يمكن فصل هذه الثقافة التنافسية عن الدافع الذي قدمه المدير المدرسة بحيث يعمل المعلم على النحو الأمثل بسبب تطبيق المبادئ لتحفيز المعلم ليكون مستعدًا وقادرًا على تحسين أدائه بما في ذلك:

²² Lailatu Zahroh, Upaya Kepala Sekolah sebagai Inovator dalam Meningkatkan Kinerjanya di SD Tarbiyatul Athfal, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 2, No. 2, November 2013, p. 2.

١) سيعمل اختصاصيو التوعية بجدية أكبر عندما تكون الأنشطة التي يقومون بها ممتعة وممتعة.

٢) يجب أن يتم ترتيب أهداف النشاط بشكل واضح وإبلاغ المعلمين بها حتى يعرفوا الغرض من عملهم. ويشارك اختصاصيو التوعية أيضًا في إعداد هذه الأهداف.

٣) يجب دائمًا إطلاع المعلمين على نتائج كل وظيفة.

٤) تقديم الهدايا أفضل من العقوبة، ولكن في أي وقت هناك حاجة للعقوبة أيضًا.

٥) استفد من مواقف ومثُل وفضول المعلمين والموظفين التربويين.

٦) تحاول دائمًا الانتباه إلى الاختلافات الفردية بين المعلمين، مثل الاختلافات في قدراتهم وخلفياتهم ومواقفهم تجاه عملهم.

٧) إن محاولة تلبية احتياجات المعلمين عن طريق الانتباه إلى حالتهم البدنية، وإعطائهم شعور بالأمان، يوضح أن مدير المدرسة يهتم بهم، يرتب التجربة بطريقة تجعل كل معلم وموظف تربوي يشعرون بالرضا والتقدير.^{٢٣}

وفقًا للبيانات جمعه الباحث، مع الموقف والسلوك الذي قام به السيد غلام زمروني كمدير المدرسة كل يوم في المدرسة، يوفر الدافع لكل معلم، مع هذا الدافع ثم تنمو ثقافة التنافس في كل معلم لتصبح أفضل في أداء واجباتهم بالطبع في الإبداع تعليم طلابهم. وبعبارة أخرى، تبين أن المبادئ التي طبقها مدير المدرسة

²³ Ibid.

العالية الحكومية ١ ماديون كانت نتائج حقيقية حقًا، وكان المعلمون متحمسون حقًا لتنفيذ التزاماتهم بشكل صحيح. ويجب التأكيد على ذلك، لأنه بدون حافز لا توجد أنشطة حقيقية.

٣. عوامل المعوقة جهود مدير المدرسة كمبتكر في ترقية إبداع المعلم

(أ) الدافع الذاتي لبعض المعلمين الذين يفتقرون

عدم وجود دافع لدى بعض المعلمين يمكن أن يجعل المعلم ضعيفًا، أو حتى يعتقد أنه يغير المهنة. يمكن أن يأتي الدافع ليصبح مدرسًا مبدعًا من زملاء العمل أو الرؤساء أو من طلابنا في الفصل. ومع ذلك، فإن الدافع الأفضل يأتي من عند نفسه.^{٢٤} بنظر على الشرح أعلاه، يوجد تطابق بين الفهم والبيانات التي تم الحصول عليها من الباحث الذي تم وصفه في المناقشة السابقة، وأن العوامل المعوقة التي تحدث في المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون تشمل الدافع الذاتي من بعض المعلمين الذين يفتقرون إلى ذلك.

(ب) قدرة كل معلم مختلفة

طرق تدريس فعالة للتعليم مثل التعلم النشط، CTL، التدريس الكمي وحل المشكلات كما هو مخطط لها تحتاج إلى متابعتها بشكل مستمر بحيث فهم المعلم للتعليم PAKEM (نشط، إبداع، مبتكرة وممتعة) حاليًا يمكن زيادة حوالي ٥٠٪ - ٦٠٪ مرة أخرى، وهذا ليس سوى الوصول إلى إمكانات مثالية / الأمثل لديها.

²⁴ Fita Nur, *Menjadi Guru Teladan, kreatif, Inspiratif, Motivatif, & Profesional*, (Yogyakarta: Araska, 2016), P. 112.

يجب تطوير هذا التعلم لأن طريقة التعلم هذه مصممة لتنشيط الطلاب وتطوير الإبداع بحيث يكون فعالاً ولكنه لا يزال ممتعاً.

في البيانات جمعه الباحث، تم توضيح أن العوامل المعوقة لجهود المدير كمبتكر في ترقية إبداع المعلم تشمل قدرة كل معلم على أن يكون مختلفاً، ويرجع ذلك إلى العوامل الفطري للمعلم، يقتزن ذلك بعامل في عدد جداول الأعمال في المدرسة مما يؤدي إلى أن يكون إبداع المعلم أقل تركيزاً. بسباب لذلك، تبدو الطريقة المستخدمة من قبل المعلم في التدريس رتيبة، لذا فإن الطلاب أقل اهتماماً بتلقي المواد. في حين أن أصعب مهمة للمعلم هي مرافقة الطلاب ليكونوا قادرين على قبول وفهم ما نقله المعلم.

ج) المرافق والبنية التحتية المحدودة.

المرافق التعليمية هي الأداة والمعدات التي يتم استخدامها بشكل مباشر وتدعم العملية التعليمية، خاصةً عمليات التعليم والتعلم مثل المباني والفصول الدراسية والكراسي المكتبية والأدوات ووسائل الإعلام التعليمية. البنية التحتية التعليمية هي منشأة تدعم بشكل غير مباشر سير العملية التعليمية أو التعليم، مثل الساحات والبسطين والحدائق المدرسية والطرق المؤدية إلى المدارس، ولكن إذا تم استخدامها مباشرة في عمليات التدريس والتعلم مثل الحدائق المدرسية لتدريس البيولوجيا والساحة المدرسية وكذلك المجالات الرياضية المكون هو أداة تعليمية.

هذه النظرية مطبقاً مع البيانات الذي قدمه الباحث، وهو أن العوامل المعوقة التي تحدث في مدرسة العالية الحكومية ١ ماديون تشمل المرافق والبنية التحتية

المحدودة. لم يتم تجهيز جميع الفصول الدراسية بأجهزة عرض شاشة ومعدات لكل فصل دراسي لا يزال غير مكتمل.

هـ. الخاتمة

بعد بحث طويل عن جهود مدير المدرسة كمبتكر في ترقية إبداع معلم المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون أخذ الباحث النتائج كما يلي:

١. مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون في التيسير عماليته كمبتكر بطريقة بناءة هي إعطاء الفرصة إلي مدرسين لترقية إبداعهم من خلال تشجيع المدرسين وتحفيزهم بحيث يكون المدرسون أفضل في تعزيز الطلاب، وخلاق من الرأي والأفكار الجديدة المتعلقة بالتفويض، والتفويض من خلال وضع المدارس وفقاً لقدراته، فهو متكامل من خلال تعظيم PKG أو تقييم اجراء المدارس، وهو مثال مثالي في إعطاء أمثلة على المواقف الجيدة، والانضباط من خلال الاستفادة من الوقت في المدرسة بمرونة، فعالة وقابلة للتكيف في التعامل مع المواقف القاسية والتعرّف دائماً على المدرسين، عقلاني وموضوعي عند اتخاذ القرارات غير المحتكرة ولكن بالاتفاق الجماعي. وهذا يعني أن هذه النتائج تعني أن مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون في تنفيذ جهوده كمبتكر لم ينفذ أنشطة بشكل عملي.

٢. مدير المدرسة العالية الحكومية ١ ماديون في أداء واجباته كمبتكر، هناك العديد من العوامل المؤيدة بما في ذلك مدير المدرسة المهني، تشجيع المنافسة في أداء الواجبات التعليمية والتربوية.

٣. عند القيام بأنشطة ليس فقط العوامل المؤيدة التي تنشأ ولكن العوامل المعوقة تؤثر أيضاً في تنفيذ الأنشطة، في هذه الحالة يكون العامل المعوقة هو التحفيز الذاتي لبعض المعلمين الناقصة، وقدرة كل معلم مختلفة، والمرافق والبنية التحتية المحدودة.

مصادر البحث

- Marno dan Supriyanto, Triyo. 2013. *Managemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Cet. II. Bandung: t.p.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyuksekan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur, Fita. 2016. *Menjadi Guru Teladan, kreatif, Inspiratif, Motivatif, & Profesional*. Yogyakarta: Araska.
- Nur, Fitra. 2016. *Menjadi Guru Teladan, Kreatif, Inspiratif, Motivatif & Profesional*. Yogyakarta: Araska.
- Putra, Adrian. Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Pariaman. *Jurnal Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP*, Vol. 2. No.1. Juli 2014.
- Sa'ud, Udin Syaefudin. 2014. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, Wina. 2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sudarma, Monon. 2014. *Profesi Guru Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Cet. XXI. Bandung: Alfabeta.

Syaodih, Nana. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Zahroh, Lailatu. Upaya Kepala Sekolah sebagai Inovator dalam Meningkatkan Kinerjanya di SD Tarbiyatul Athfal. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*. Vol. 2. No. 2. November 2013