

الباب الثاني

الإطار النظري

أ. الاستعداد للعمل (التعليم)

الاستعداد للعمل يتكون من كلمتين هما الاستعداد والعمل. يُعرّف سلاميتو الاستعداد بأنه الحالة العامة التي تجعل المرء مستعدًا للاستجابة/الإجابة بطريقة معينة على الميل للاستجابة.^{١٢} وتشمل هذه الشروط ثلاثة جوانب على الأقل، وهي: (١) الظروف الجسدية والعقلية والعاطفية، (٢) الاحتياجات والدوافع والأهداف، (٣) المهارات والمعرفة والمفاهيم الأخرى التي تم تعلمها.

وفقًا ليوذاواوتي وهاريانتو،^{١٣} يشير الاستعداد إلى افتراض أن رضا الكائن الحي يأتي من استخدام الوحدات التمهيديّة (وحدات الحالة)، حيث تؤدي هذه الوحدات إلى ظهور ميول تشجع الكائن الحي على القيام بشيء ما أو عدم القيام به. أما الاستعداد، بحسب هامالك،^{١٤} فهو المستوى أو الحالة التي يجب تحقيقها في عملية نمو الإنسان على مستوى النمو العقلي والجسدي والاجتماعي والعاطفي.

الاستعداد للعمل أو ما يسمى أيضًا بكفاءة العمل في UU No. 13 tahun 2003 بشأن التوظيف هو القدرة على العمل لكل فرد والتي تشمل جوانب المعرفة والمهارات واتجاهات العمل التي تتوافق مع المعايير المقررة. من ناحية أخرى، ذكر سوليسترياني أن الاستعداد للعمل هو الحالة العامة للفرد والتي تشمل النضج البدني والعقلي والخبرة بالإضافة إلى الرغبة والقدرة على القيام بعمل أو نشاط.^{١٥} أما الاستعداد للعمل، بحسب

¹² Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 113.

¹³ Yudhawati, Ratna dan Haryanto, Dany, *Teori-Teori Dasar Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2011), h. 39.

¹⁴ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 94.

¹⁵ Sulistriyani, Eni Prabawati Dwi, *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktek Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program*

هامالك، فهو المستوى أو الحالة التي يجب تحقيقها في عملية تنمية الفرد على المستويات العقلية والجسدية والاجتماعية والعاطفية.^{١٦}

بناءً على الآراء المذكورة أعلاه، يمكن استنتاج أن الاستعداد للعمل هو الحالة العامة للفرد والتي تشمل النضج البدني والعقلي والخبرة بالإضافة إلى الرغبة والقدرة على القيام بعمل أو نشاط. الاستعداد للعمل يشمل الرغبة والقدرة على القيام بعمل ما والقيام بنشاط معين، وفي هذه الحالة يعتمد ذلك على مستوى نضج الشخص وخبرته السابقة وحالته العقلية والعاطفية.

ب. المعلمين المهنيين بناء على UU RI No.14 Tahun 2005 بشأن المعلمين والمحاضرين

يعد وجود المعلمين أمراً استراتيجياً بشكل متزايد في خلق بيئة قادرة على تغيير سلوك الأطفال للوصول إلى مرحلة النضج. الإدارة البيئية هي عملية خلق مناخ جيد مثل هيكلية البيئة وتوفير الأدوات ومصادر التعلم وغيرها من الأشياء التي تمكن الطلاب من الشعور وكأنهم في منزلهم والاستمتاع بالتعلم حتى يتمكنوا من التطور الأمثل بما يتناسب مع مواهبهم واهتماماتهم وإمكاناتهم.^{١٧}

وهذا يعني أن هناك عددًا من العوامل التي تجعل الشخص قادرًا على أن يكون معلمًا جيدًا، أو مدرسًا فعالًا وربما مدرسًا ناجحًا. وبطبيعة الحال، يمكن بالتأكيد تحديد جودة المعلمين على النحو المنشود في الصفات المختلفة للمهارات التي تجعل من شخص ما معلمًا مؤهلاً أو ما إذا كان معلمًا جيدًا وفعالًا وناجحًا. بالنسبة لمن يعتقد أن التدريس فن، قد يكون هناك حجة مفادها أن التدريس هو في المقام الأول عمل إبداعي.

إن التدريس عمل نبيل للغاية، لأنه يتضمن تقديم خدمات إنسانية. يلعب المعلمون دورًا في تعظيم تنمية إمكانات الأطفال (المواهب والاهتمامات والصفات الفطرية) حتى

Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Tempel Tahun Pelajaran 2011/2012, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012, h. 18.

¹⁶ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*...., h. 94.

¹⁷ Wina Sanjaya dan Andi Budimanjaya, *Paradigma Baru Mengajar*, Jakarta: Kencana, 217, h. 23.

يصبحوا أفرادًا صالحين. الأطفال الذين يتمتعون بذكاء عالٍ، وعواطف ناضجة، وإيمان قوي، وحس اجتماعي عالٍ. والحقيقة هي أنه مع دور المعلمين في التدريس، يتم مساعدة الآباء بشكل كبير في جلب أطفالهم إلى أقصى قدر من النضج. يتم مساعدة المجتمع في جعل مواطنيه يصبحون أطفالاً صالحين. وبطبيعة الحال، تشعر الحكومة أيضاً بالفخر هنا، لأنه بفضل المعلمين المهنيين، يمكن لمواطنيها أن يلعبوا دوراً في مختلف الأدوار الاجتماعية والمهنية لبناء الأمة بطريقة مستدامة. المهنة هي خبرة (مهارة) وسلطة في منصب معين تتطلب كفاءات معينة (المعرفة والمواقف والمهارات) يتم الحصول عليها على وجه التحديد من التعليم الأكاديمي المكثف.¹⁸

إن امتلاك المعلم للكفايات المهنية أمر ضروري ومهم حتى يقوم بمهمته على أكمل وجه آخذين بالاعتبار تكامل هذه الكفايات مع بعضها البعض والتنافس الحضاري بين الأمم والشعوب والتفجر المعرفي والتقني .

إن المقصود بالكفاية المهنية هي قدرة المعلم على القيام بعمله كمعلم بمهارة وسرعة وإتقان ، والكفاية المهنية عبارة عن مجموعة من المهارات المتداخلة معاً بحيث تشكل القدرة على القيام بجانب مهني محدد، لأنه من الضروري تكامل الكفايات المهنية لدى المعلمين ؛ من كفايات التقويم والإدارة الصفية، وكفاية المادة الدراسية والتعليم الذاتي وأساليب التدريس والكفايات الإنسانية والتجديد المعرفي .¹⁹

وبحسب علي فإن الوظيفة المهنية تتطلب متطلبات خاصة وهي: (١) تتطلب مهارات مبنية على مفاهيم ونظريات علمية متعمقة، (٢) تؤكد الخبرة في مجال معين حسب مجال المهنة، (٣) تتطلب خبرة كافية مستوى التعليم، (٤) الحساسية للتأثير المجتمعي للعمل المنجز، (٥) تمكين التنمية بما يتماشى مع ديناميات الحياة.²⁰ بناء على

¹⁸ Kunandar, *Guru Profesional*, Jakarta: Rajawali Press, 2007, h.46.

¹⁹ خالد مطهر العدوانى، *الكفايات المعنوية للمعلم*، (كلية التربية بجامعة صنعاء)، ص. ١

²⁰ Ibid., h.47.

تعريف المهنة، يمكن أن نفهم أن المهنة هي وظيفة تتطلب مهارات مكتسبة. هناك عدة خصائص للعمل المهني، وهي:²¹

أولاً؛ في كل مهنة، يمكنك التأكد من وجود مكافآت أو جوائز تُمنح نتيجة العمل الذي يقومون به. لا تُمنح المكافآت على أساس رحمة شخص ما، بل على أساس أفعال أو أعمال معينة.

ثانياً؛ العمل المهني ليس مجرد وظيفة، بل هو عمل خاص. وهذا يعني العمل الذي لا يمكن أن يقوم به أشخاص آخرون ليس لديهم هذه المهنة.

ثالثاً؛ يتم الحصول على المعرفة والقدرات من خلال تعليم معين. وهذا يعني أن العمل المهني يتم الحصول عليه من التعليم والتدريب، الرسمي وغير الرسمي.

رابعاً؛ يتم تأطير العمل المهني من خلال قواعد الأخلاق الصادرة عن المنظمات المهنية. وهذا يعني أنه أثناء قيامه بواجبات عمله، لن يتم فصل المهني عن القواعد الواضحة كإجراءات الخدمة القياسية.

خامساً؛ وبصرف النظر عن حاجة المجتمع للمهنة، فإن لها أيضاً تأثيراً اجتماعياً على المجتمع، بحيث يكون لدى المجتمع حساسية عالية جداً لكل تأثير ينشأ عن عمل تلك المهنة.

المعلم المثالي هو الشخص الذي يوجه طلابه إلى المصادر الجوهرية للمعرفة والتعلم أو إلى المعتقدات والقيم المشتركة. لذلك فإن مهمة المعلم هي توضيح القيم وهذه المهمة لا يمكن أن تنتج أداءً فعالاً إلا مع الأشخاص الذين يتقنون أسلوب التدريس المثالي وأنشطة التوصيل.²²

إن منصب المعلم هو منصب مهني، وكمنصب مهني يجب أن يتمتع شاغله بمؤهلات معينة. تتضمن معايير الوظيفة المهنية أن الوظيفة تنطوي على نشاط فكري،

²¹ Wina Sanjaya dan Andi Budimanjaya, h.32-33.

²² Mamta Rajawat, *Education in the New Millenium*, (New Delhi: Anmol Publications PVT, LTD, 2003), h.10.

ولها قدر خاص من المعرفة، وتتطلب إعدادًا طويلًا لتوليها، وتتطلب تدريبًا مستمرًا في الوظيفة، وهي مهنة مدى الحياة وعضوية دائمة، وتحدد معايير السلوك، وتعطي الأولوية للخدمة، لديها منظمة مهنية، ولها مدونة أخلاقية يلتزم بها أعضاؤها.²³

وجود المعلمين التربويين المهنيين. فلذلك، المهنة هي وظيفة أو منصب يتطلب مهارات معينة. وهذا يعني أن الوظيفة أو المنصب الذي يسمى مهنة لا يمكن أن يشغله أي شخص فقط، ولكنه يتطلب الإعداد من خلال التعليم والتدريب الخاص. الاحتراف هو عمل أو نشاط يقوم به الشخص ويصبح مصدر دخل مدى الحياة ويتطلب مهارات أو مهارات أو قدرات تلبي معايير أو معايير جودة معينة ويتطلب تعليمًا مهنيًا.²⁴ ولذلك، واستجابة للتحدي المتمثل في إضفاء الطابع المهني على المعلمين في المستقبل، يتعين على خريج التعليم كمعلم محتمل أن يأخذ سنة واحدة من التعليم المهني المعلمين (PPG) من أجل الحصول على شهادة المعلم المهني كشرط مهني لتنفيذ واجبات ومناصب التدريس.

والكفاءات التي تشمل الكفاءة المهنية للمعلم (بناء على UU RI No. 14 Tahun 2005 بشأن المعلمين والمحاضرين)، يمكن رؤيتها من خلال أربع كفاءات، وهي: (١) الكفاءة التربوية، (٢) الكفاءة الشخصية، (٣) الكفاءة المهنية، و، (٤) الكفاءة الاجتماعية. وهذه الكفاءات الأربع مؤشرات معينة تضمن إمكانية تنفيذها وقياسها كميًا ونوعيًا، إما من خلال التعليم قبل الخدمة، أو التدريب أثناء الخدمة، أو تدريب معين، وما إلى ذلك.

أ) الكفاءة التربوية: القدرة على إدارة تعلم الطلاب، المؤشرات: أ) فهم الرؤى أو الأسس التعليمية، ب) فهم الطلاب، ج) تطوير المناهج / المنهج، د) فهم الطلاب، هـ) تصميم التعلم، و) تنفيذ التعلم التعليمي والحواري، ز) استخدام تكنولوجيا التعلم، ح) تقييم عمليات التعلم ونتائجه، و، ط) تطوير الطلاب لتفعيل الإمكانيات المختلفة لديهم.

²³ Soetjipto dan Rafli Kosasih, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka cipta), 2011, h.37.

²⁴ Kunandar, op.cit, h.45.

ب) الكفاءة الشخصية؛ امتلاك سمات الشخصية، المؤشرات هي: أ) التمتع بشخصية نبيلة، ب) حكيم وحكيم، ج) ثابت، د) موثوق، هـ) مستقر، و) ناضج، هـ) صادق، و) أن يكون قدوة للطلاب والطالبات المجتمع، ز) تقييم أداء الفرد بشكل موضوعي، و، ح) الاستعداد والاستعداد لتطوير نفسه بشكل مستقل ومستدام.

ج) الكفاءة المهنية. القدرة على إتقان المعرفة في مجال العلوم والتكنولوجيا و/أو الفن الذي يحمله، والمؤشرات هي: أ. أن يكون الموضوع واسعاً ومتعمقاً وفقاً لمعايير محتوى البرنامج للوحدة التعليمية و/أو المادة و/أو مجموعة المواد التي سيتم تدريسها. ب. مفاهيم وأساليب التخصصات العلمية أو التكنولوجية أو الفنية ذات الصلة التي تغطي من الناحية المفاهيمية أو تكون متماسكة مع برنامج الوحدة التعليمية والموضوع و/أو مجموعة المواد التي سيتم تدريسها.

د) الكفاءة الاجتماعية. مع المؤشرات: أ) التواصل شفهيًا و / أو كتابيًا و / أو التوقيع، ب) استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وظيفيًا، ج) الاختلاط الفعال مع الطلاب والزملاء المعلمين وموظفي التعليم وقادة الوحدات التعليمية وأولياء الأمور الطلاب والتواصل الاجتماعي بأدب مع المجتمع المحيط من خلال الاهتمام بالمعايير وأنظمة القيم المعمول بها، د) تنفيذ مبادئ الأخوة الحقيقية وروح العمل الجماعي.

إن الكفاءات المهنية الأربع التي ينبغي أن تكون ملازمة للمعلمين ليست بالأمر السهل التنفيذ إذا لم تكن هناك إرادة من مختلف الأطراف، وخاصة المعلمين أنفسهم. إلا أن ذلك سيكون سهل التنفيذ، إذا ما التزمت إرادة مختلف الأطراف، وخاصة المعلمين أنفسهم، بتحقيق الاحترافية، كجزء من مسؤوليتهم تجاه أنفسهم، وتجاه الطلاب، وتجاه أصحاب المصلحة.

وتتلخص الرسالة المهنية في ثلاثة أبعاد رئيسية هي: المعرفة والمهارات والالتزام. وبحسب عارفين،^{٢٥} فإن تنفيذ واجبات المعلم وفق الأبعاد الثلاثة يتضمن معايير أساسية وهي: شخصية المعلم، وإتقان المعرفة التي يدرسها، ومهارات التدريس. علاوة على ذلك، فإن احترافية المعلم هي:

(١) يمكن لشخصية المعلم الفريدة أن تؤثر على الطلاب الذين يتم تطويرهم بشكل مستمر بحيث يكونون ماهرين حقًا في (١) فهم وتقدير إمكانيات كل طالب (٢) تعزيز المواقف الاجتماعية التي تتضمن تفاعلات التدريس والتعلم لتشجيع الطلاب على تحسين قدرتهم على ٢ فهم أهمية العمل الجماعي وفهم اتجاه التفكير والأفعال بين الطلاب (٣) تعزيز مشاعر التفاهم والاحترام المتبادل والمسؤولية المتبادلة والثقة بين المعلمين والطلاب.

(٢) إتقان المعرفة التي تؤدي إلى التخصص في العلوم التي يدرسها الطلاب. (٣) تتضمن مهارات تدريس مواد الدرس بشكل أساسي تخطيط البرامج ووحدات الدرس وترتيب جميع الأنشطة لموضوع واحد وفقًا للوقت (ربع سنوي، الفصل الدراسي، العام الدراسي). وهو ماهر في استخدام الأدوات والنماذج وتطويرها للطلاب في عملية التعليم والتعلم اللازمة.

ج. العوامل المؤثرة في الكفاءة و الاستعداد للمعلم

هناك عدة عوامل تؤثر على استعداد الطلاب لأن يصبحوا المعلمين، وهي أولاً العوامل الجوهرية في شكل الاهتمام والذكاء والموهبة والاستقلالية والتحفيز والإبداع وإتقان المعرفة. ثانياً، العوامل الخارجية في شكل البيئة المعيشية، والخبرة الميدانية العملية، ومرافق التعلم والبنية التحتية، وخلفية الطالب، والمعلومات التي تم الحصول عليها.^{٢٦}

²⁵ M. Arifin, *Kapita Selekt Pendidikan (Agama dan Umum)*, (Jakarta: Bina Aksara, 1991), h.113.

²⁶ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2013), h. 20.

ذكر رويسا ومارجوناني^{٢٧} وكذلك يوليانتو وخافيز^{٢٨} أن الاهتمام له التأثير الأكبر على استعداد الطلاب لأن يصبحوا المعلمين. سينشأ الاهتمام تلقائيًا إذا شعر الطلاب أن التدريس هو المهنة المناسبة أو بما يتوافق مع مواهبهم وقدراتهم. إذا كان لدى الطلاب بالفعل اهتمام بمهنة التدريس، فسوف يقومون بإعداد أنفسهم بأفضل شكل ممكن من خلال دراسة أشياء أخرى حتى يتمكنوا من أن يصبحوا المعلمين عند تخرجهم.

وبصرف النظر عن الاهتمام، وفقًا لرويسا ومارجوناني، هناك عوامل أخرى يعتقد أنها تؤثر على استعداد الطلاب لأن يصبحوا المعلمين، وهي إتقان المواد التعليمية الأساسية والخبرة الميدانية العملية. وفي الوقت نفسه، وفقًا ليوليانتو وخفيد، بصرف النظر عن الاهتمام، هناك عوامل أخرى يعتقد أنها تؤثر على استعداد الطلاب لأن يصبحوا المعلمين، وهي الخبرة الميدانية العملية والتحصيل التعليمي.

كشفت نعمة وأوكتاريننا^{٢٩} أن مركز التحكم الداخلي، محاضرات عمل الطلاب، وعوامل التحصيل التعليمي يمكن أن تؤثر على استعداد الشخص ليصبح مدرسًا. وكشف كوبريادي^{٣٠} أن التحفيز الذاتي هو أحد العوامل التي يمكن أن تؤثر على استعداد الطلاب ليصبحوا المعلمين. كشف بحث هداية^{٣١} المقتبس من إيروانسياه أن هناك عاملين يجعلان خريجي المرحلة الجامعية مستعدين للعمل كمدرس، وهما العوامل الداخلية والخارجية. وتتكون العوامل الداخلية من (١) القدرات، (٢) المثل العليا، (٣) الصورة الذاتية، (٤) الحالة الجسدية، (٥) العوامل السلوكية. وتتكون العوامل الخارجية من (١) عوامل المعلومات

²⁷ Roisah, B. & Margunani, *Pengaruh Minat Menjadi Guru, Penguasaan MKDK, dan PPL terhadap Kesiapan Mahasiswa menjadi Guru*, Economic Education Analysis Journal, p-ISSN 2252-6544, e-ISSN 2502-356X, 7 (1) 2018.

²⁸ Yulianto, A. & Khafid, M., *Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), minat menjadi Guru, dan Prestasi Belajar terhadap kesiapan Mahasiswa menjadi Guru yang Profesional*, Economic Education Analysis Journal, p-ISSN 2252-6544, e-ISSN 2502-356X, 7 (1) 2016.

²⁹ Ni'mah, F.U. & Oktorina, N., *Pengaruh Minat Profesi Guru, Locus of Control Internal, Peran Guru Pamong, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan menjadi Guru pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*, Economic Education Analysis Journal, 3 (2) 2014

³⁰ Copriady, J., *Self- motivation as a mediator for teachers' readiness in applying ICT in teaching and learning*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 176 (2015) h. 699 – 708.

³¹ N. Hidayah, *Analisis Kesiapan Mahasiswa Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah sebagai Calon Pendidik Profesional*, Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar, 5 (1) 2018.2

التعليمية، ٢) الظروف الأسرية، ٣) العوامل الأكاديمية، وهي الانضباط والتحصيل التعليمي، ٤) فرص الالتحاق بالعمل.

يُعتقد أن هذه العوامل تؤثر على الاستعداد ليصبحوا المعلمين، وهو أمر مفيد لزيادة معرفة الطلاب وقدراتهم المتعلقة بالتدريس بحيث يكون لدى الطلاب عند تخرجهم المعرفة والخبرة التي ستجعلهم أكثر استعدادًا ليصبحوا المعلمين. الفرق بين البحث السابق وهذا البحث هو أن الأبحاث السابقة ركزت أكثر على إيجاد تأثير متغيرين تابعين أو أكثر على المتغير المستقل. وفي الوقت نفسه، يهدف هذا البحث إلى البحث عن العوامل التي تؤثر على استعداد الطلاب ليصبحوا المعلمين باستخدام العديد من المتغيرات وباستخدام المتغيرات المستقلة فقط. المتغيرات المستقلة التي تم النظر فيها في هذا البحث هي:

أ) الرغبة

بعبارة بسيطة، الاهتمام يعني الميل والحماس العالي أو الرغبة الكبيرة في شيء ما. الاهتمام ليس مصطلحًا شائعًا في علم النفس لأنه يعتمد بشكل كبير على عوامل داخلية أخرى مثل: تركيز الاهتمام، والفضول، والدوافع، والاحتياجات.^{٣٢}

الرغبة هي شعور بالتفضيل والشعور بالارتباط بشيء أو نشاط ما، دون أن يخبرك أحد بذلك. الاهتمام هو في الأساس قبول العلاقة بين الذات وشيء خارج الذات. كلما كانت العلاقة أقوى أو أقرب، كلما زاد الاهتمام. لذلك يمكن التعبير عن الاهتمام من خلال البيانات التي توضح أن الطلاب يفضلون شيئًا ما على شيء آخر، ويمكن أيضًا إظهاره من خلال المشاركة في النشاط. الرغبة ليس فطريًا، بل يكتسب لاحقًا.^{٣٣} إن تطوير الاهتمام بشيء ما يساعد الطلاب بشكل

³² Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 152.

³³ Djaali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 121.

أساسي على رؤية العلاقة بين المادة التي يُتوقع منهم أن يدرسوها وبين أنفسهم كأفراد.

توضح هذه العملية للطالب مدى تأثير معارف أو مهارات معينة عليه، وتخدم أهدافه، وتلبي احتياجاته. إذا أدرك الطلاب أن التعلم هو أداة لتحقيق العديد من الأهداف التي يعتبرونها مهمة، وإذا رأى الطلاب أن نتائج تجربة التعلم الخاصة بهم ستحقق لهم التقدم، فمن المرجح أن يكونوا مهتمين ومتحمسين للتعلم.³⁴

(ب) خبرة التعلم

التعلم نشاط لا ينفصل عن حياة الإنسان. يواجه الطلاب عملية التعلم. وفقاً لفتح الرحمن³⁵ التعلم هو عملية عقلية تحدث داخل الشخص لاكتساب التمكن واستيعاب المعلومات في المجالات المعرفية والعاطفية والحركية النفسية من خلال عملية تفاعل بين الفرد والبيئة المستخدمة لوصف التغيرات المحتملة في السلوك الذي ينشأ من الخبرة، مما يؤدي إلى ظهور تغييرات سلوكية إيجابية، سواء كانت تغييرات في المعرفة أو السلوك أو الجوانب الحركية النفسية الدائمة. وفي الوقت نفسه، وفقاً لسلافيين³⁶ "التعلم هو تغيير دائم نسبياً في السلوك أو السلوك المحتمل نتيجة للخبرة أو الممارسة المعززة". لذا، وبناءً على الآراء المذكورة أعلاه، يمكن استنتاج أن التعلم هو عملية تتميز بالتغيرات في نفسية الشخص. تحدث هذه التغيرات نتيجة للتفاعل مع البيئة والخبرة.

عندما يختبر الطلاب عملية تعلم، في ذلك الوقت يكتسب الطلاب أيضاً خبرات تعليمية. تجربة التعلم هي سلسلة من العمليات والأحداث التي يمر بها كل فرد، وخاصة الطلاب، ضمن نطاق معين. وفقاً لبوديمانجايا وسانجايا³⁷ "خبرة

³⁴ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), h. 180.

³⁵ Fathurrohman, *Model-Model Pembelajaran Inovatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), h. 7.

³⁶ Ibid., h. 1.

³⁷ Andi Budimanjaya dan Wina Sanjaya, *Paradigma Baru Mengajar*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 138.

التعلم هي أنشطة الطلاب التي يتم تنفيذها للحصول على معلومات وكفاءات جديدة وفقاً لأهداف التعلم المراد تحقيقها داخل الفصل الدراسي وخارجه من خلال الاستفادة من جميع الموارد المتاحة". يختلف كل فرد في استخدام استراتيجيات الاستجابة للمحفزات الخارجية، وتلقي المعلومات وتنظيمها والاستجابة لها ومعالجتها وتجميعها بناءً على التجارب التي مروا بها.

ج) إتقان مواد التعليم الأساسي

لا يقتصر التعلم على الطلاب فحسب، بل يشمل أيضاً المعلم الذي يلعب دوراً مهماً. يمكن القول أن المعلم ناجح في التعلم، أول شيء يفعله المعلم هو أن يكون المعلم قادراً على فهم وإتقان المادة التي سيتم تقديمها للطلاب، وبهذه الطريقة سيتم التعلم بسلاسة. المواد التعليمية هي المحتوى التعليمي الذي يتم تقديمه لتحقيق هدف معين. من الصعب أن نتخيل أن يقوم المعلم بالتدريس دون إتقان المادة التعليمية. والأكثر من ذلك، من أجل تحقيق نتائج أفضل، يحتاج المعلمون إلى إتقان ليس فقط مواد تعليمية معينة تشكل جزءاً من الموضوع، ولكن الإتقان الأوسع للمواد التعليمية نفسها يمكن أن يؤدي إلى نتائج أفضل.³⁸

د) إتقان مواد التعليم الأساسي

مادة الدرس هي المحتوى أو المادة التي سيتم دراستها من قبل الطلاب والتي يجب إعدادها بشكل جيد ليتم تسليمها للطلاب. يجب ترتيب المواد بشكل منهجي والنظر في الخطوط العريضة لبرنامج التعلم للموضوع المعني. إن الإتقان الجيد للمواد التعليمية، والذي يعد جزءاً من قدرات المعلم، عادة ما يكون التوجيه الأول في مهنة التدريس. ومع ذلك، لا يوجد معيار محدد لكمية المواد التعليمية التي يجب إتقانها. من الناحية العملية، يمكنك في كثير من الأحيان أن تشعر أو تحصل على انطباع حول مدى إتقان المعلم للمادة التعليمية. ومع ذلك، هذا ليس مقياساً محدداً. لأنه لا تزال هناك العديد من العوامل التي تؤثر على التعلم بخلاف

³⁸ Muhammad Ali, *Guru dalam Proses Belajar-Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2004), h. 7.

ذلك. لذا، فالشرط هو أن المعلمين يجب أن يتقنوا ما سيقومون بتدريسه، حتى يتمكنوا من التأثير على تجارب التعلم الهادفة لدى الطلاب.^{٣٩}

(هـ) مركز التحكم الداخلي (Locus of Control Internal)

يعرف ليفكورت ومارتن^{٤٠} مركز التحكم الداخلي بأنه الاعتقاد الذي ينتج عن التفاعلات بين الأفراد والأحداث التي تقع هي من الفرد نفسه. وفقًا لليفنسون، فإن الأفراد ذوي التوجه الداخلي للتحكم يكونون أكثر ثقة بأن الأحداث التي يمرون بها في حياتهم تتحدد بشكل أساسي من خلال قدراتهم وجهودهم.

يربط بعض الباحثة موضع السيطرة الداخلي بالجهود النشطة لتحقيق الأهداف، ويتجلى ذلك في شكل العمل الاجتماعي^{٤١}، وفعل البحث عن المعلومات، واتخاذ القرار المستقل. الأفراد الذين يرون أن حياتهم تتحدد من خلال سلوكهم سيكونون أكثر ثقة وأكثر إصرارًا في مواجهة الحياة، في حين أن الأفراد الذين لا حول لهم ولا قوة والاكتئاب ويرون دائمًا أن حياتهم تسيطر عليها قوى خارجية سوف تزيد لديهم مشاعر الاستسلام.

تظهر نتائج الدراسات المختلفة أن التوجه الداخلي له تأثيرات أكثر إيجابية. وذكر فارس أن الأشخاص ذوي التوجه الداخلي يميلون إلى أن يكونوا أكثر ثقة، ويفكرون بتفاؤل في كل خطوة يخطونها. ويدعم هذا البيان سحيب بأن الأفراد الذين لديهم مركز داخلي للتحكم يميلون إلى أن يكونوا أكثر نشاطًا، ويحاولون جاهدين، ويحققون، ويكونون مليئين بالقوة، ومستقلين وفعالين.^{٤٢}

(و) دعم الأسرة

³⁹ Ibid., h. 8.

⁴⁰ H. M. Martin dan Lefcourt, *Sense of Humor as a Moderator of the Relation Between Stressors and Moods*, Journal of Personality and Social Psychology, 45, 1983, 1313-1324, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.45.6.1313>.

⁴¹ H. Levenson, *Activism and Powerful Others: Distinction within the Concept of Internal-External Control*, Journal of Personality Assessment, 38(4), 377-383.

⁴² Bem. P. Allen, *Personality Theories: Development, Growth, and Diversity* 4th edition, (United States of America: Pearson Education Inc, 2003), h. 297.

وفقا لريس^{٤٣} الأسرة هي مجموعة صغيرة منظمة في الروابط الأسرية ولها وظيفة رئيسية تتمثل في التنشئة الاجتماعية ورعاية الجيل الجديد. وبشكل عام يمكن تعريف الأسرة بأنها مجموعة اجتماعية صغيرة يتكون أفرادها من الأب والأم والأبناء. العلاقات التي تحدث في الأسرة تقوم على روابط الدم أو الزواج أو التبني. كما يسود في العلاقات الأسرية جو من المودة والشعور بالمسؤولية. وفي الوقت نفسه، فإن وظيفة الأسرة هي رعاية ورعاية وحماية بعضها البعض.

وفقاً لفريدمان^{٤٤} فإن دعم الأسرة هو موقف وأفعال وقبول كل فرد من أفراد الأسرة. يدرك أفراد الأسرة أن الأشخاص الداعمين مستعدون دائماً لتقديم المساعدة والمساعدة إذا لزم الأمر. ويتجلى دعم الأسرة في الحب وتقديم النصائح وما إلى ذلك لجميع أفراد الأسرة. في البيئة الأسرية، يحتاج كل فرد أو طفل إلى دعم الوالدين لتحقيق أنشطة التعلم، لأن هذا الدعم والاهتمام الأسري يساعد حقاً في الاستعداد العقلي للطلاب ليصبحوا المعلمين.

يمكن تفسير الدعم على أنه توفير التحفيز أو التشجيع والمشورة لأشخاص آخرين، ويتم تقديم الدعم الأسري لجعل الطلاب يشعرون بالحماس في عملية التعلم الخاصة بهم. علاوة على ذلك، وفقاً لرويدة فإن التعبيرات التي قدمتها الأسرة من خلال التعاطف والقبول ستساعد بشكل أكبر في تحقيق حماس الطلاب في إعدادهم لعالم العمل. ويجب على الوالدين تقديم الاهتمام والمودة بما يساعد على زيادة الحماس للمستقبل، حتى يتمكن الأبناء من تحقيق هدف حياتي في تنفيذ رغباتهم. يمكن للنصائح والحب من أفراد الأسرة أن توفر تصوراً إيجابياً للأفراد لتحقيق جميع أحلامهم.

(ز) ممارسات الخبرة الميدانية

⁴³ Titik Lestari, *Asuhan Keperawatan Anak*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2016), h. 4.

⁴⁴ Faradilla Safitri dan Cut Yuniawati, *Pengaruh Motivasi dan Dukungan Keluarga Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Tingkat II Prodi D-III Kebidanan Universitas Ubudiyah Indonesia*, Journal of Healthcare Technology and Medicine, Vol. 2 No. 2, 2016, h. 15.

ووفقا للقاموس الإندونيسي الكبير فإن الممارسة هي التنفيذ الفعلي لما ورد من الناحية النظرية. وفي الوقت نفسه، وفقا لكومار الدين^{٤٥} "الممارسة هي وسيلة لتنفيذ ما ورد في النظرية في مواقف حقيقية". ومن هذا التعريف يمكننا أن نرى أن الممارسة هي تطبيق للنظرية في مواقف حقيقية. يتم تنفيذ ممارسة الخبرة الميدانية (PPL) من قبل الطلاب والتي تشمل كلا من ممارسة التدريس والمهام التعليمية خارج التدريس بطريقة موجهة ومتكاملة للوفاء بمتطلبات تكوين مهنة التعليم، والخبرة الميدانية هي أحد الأنشطة اللامنهجية التي يتم تنفيذها من قبل الطلاب والتي تتضمن ممارسة التدريس والمهام التعليمية خارج التدريس بطريقة موجهة ومتكاملة لتلبية متطلبات تكوين مهنة التعليم.

الخبرة الميدانية موجهة نحو:^{٤٦}

(١) موجهة نحو المنافسة

(٢) تركز على تشكيل القدرات المهنية للطلاب الذين هم المعلمين المهنيين أو غيرهم من العاملين في مجال التعليم.

(٣) تم تنفيذها وإدارتها وتنظيمها بطريقة موجهة ومتكاملة.

محاضرات عمل الطلاب عبارة عن سلسلة من الأنشطة المبرمجة لطلاب LPTK، والتي تشمل تمارين تعليمية وغير تعليمية. يعد هذا النشاط فرصة لتكوين وتطوير الكفاءات المهنية التي يتطلبها عمل المعلمين أو المؤسسات التعليمية الأخرى. الهدف المراد تحقيقه هو شخصية التربويين المرتقبين الذين يمتلكون مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات، وكذلك الأنماط السلوكية المطلوبة لمهنتهم ويكونون قادرين ومناسبين على استخدامها في القيام بالتعليم والتدريس، سواء في المدرسة أو خارج المدرسة.^{٤٧}

من الوصف أعلاه، يمكن أن نستنتج أن ممارسة الخبرة الميدانية (PPL) هي سلسلة من الأنشطة المبرمجة لطلاب LPTK، والتي تشمل كلا من ممارسة التدريس

⁴⁵ Komarudin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 200.

⁴⁶ Oemar Hamalik, *Proses Belajar dan Mengajar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 171.

⁴⁷ Ibid., h. 171-172.

في الفصل الدراسي (ذات طبيعة أكاديمية) وممارسة التدريس خارج الفصل الدراسي (غير ذات طبيعة أكاديمية). -الطبيعة الأكاديمية). يعد هذا النشاط فرصة لتكوين وتطوير الكفاءات المهنية المطلوبة من قبل المعلمين أو غيرهم من أعضاء هيئة التدريس. تصور الطلاب لممارسة الخبرة الميدانية هو أن ممارسة الخبرة الميدانية يمكن أن توفر لهم الخبرة في كل من المجالات التعليمية والإدارية في المدارس والمؤسسات من أجل تدريب وتطوير الكفاءات ليصبحوا المعلمين، والتي يتم تشكيل واحدة منها من خلال برنامج ممارسة الخبرة الميدانية.

ح) فرص العمل

وفي عصر العولمة الحالي، أصبحت المنافسة شديدة للغاية في جميع المجالات. تعد القدرة التنافسية عاملاً رئيسياً في الاستفادة من الفرص المتاحة. وكذلك عند البحث عن عمل. تشير فرص العمل إلى توفر فرص العمل بحيث يتمكن جميع الأشخاص الراغبين والقادرين على العمل في عملية الإنتاج من الحصول على وظائف وفقاً لمهاراتهم ومهاراتهم ومواهبهم.

يمكن تفسير فرص العمل على أنها طلب على العمالة، أي الوضع الذي يصف مدى توفر الوظائف الجاهزة لشغلها من قبل الباحثة عن عمل. كل من هو مستعد للعمل سوف يتنافس للحصول على وظيفة. وستزداد المنافسة في البحث عن العمل صعوبة إذا كان عدد فرص العمل أقل من عدد العمال المستعدين للعمل. فالتنافس لا يحدث فقط بين الموارد البشرية المحلية، بل أيضاً مع الموارد البشرية من الخارج.

تعد المعرفة بفرص العمل مهمة جداً في اتخاذ الخطوات اللازمة لتحديد الوظيفة التي سنتبعها. وفقاً لجوجون⁴⁸، "المعرفة هي في الأساس كل ما نعرفه عن شيء معين". يقول رسلان⁴⁹ "إن القرار الذي يحدد مستقبله على وجه التحديد

⁴⁸ Jujun S, Suriasumantri, *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005), h. 104.

⁴⁹ Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 21.

فيما يتعلق بالوظيفة التي يختارها هو قرار معقد للغاية، ويتطلب قدرًا كبيرًا من المعلومات والمعرفة والاعتبار، ويحتوي على الأمل والثقة فيما يفعله". وذكر رسلان أنه يمكن لأي شخص أن يختار وظيفة بشكل جيد إذا كان في ظل ظروف معينة. وهذه الشروط هي كما يلي: (١) المعلومات الكافية عن وجود فرص عمل جيدة، (٢) النظر الواعي في البدائل الموجودة، (٣) المعرفة المتنوعة بعالم العمل، والعقلانية في اختيار الوظائف، (٤) وجود فرص العمل. مزيج من الميول والآمال و (٥) تبلور في الاختيارات. إن مسألة قبولهم أم لا متروك لتقدير منتقي العامل.^{٥٠}

⁵⁰ Ibid., h. 62.