

## الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة الفيوم

### فى تنمية رأس المال البشرى

إعداد

**أ.م.د/ سميحة على مخلوف**

أستاذ مساعد بقسم الإدارة التربوية

وسياسات التعليم

جامعة الفيوم – كلية التربية

**مقدمة:**

يتجه العالم اليوم مع التغيرات الدولية إلى إعادة النظر فى مفهوم التدريس والتربية، وإعادة الاعتبار لتنمية رأس المال البشرى باعتباره محور تطوير التعليم، هذا وقد أفرزت الساحة الدولية الكثير من المتغيرات المتسارعة والتي أثرت بشكل مباشر على آليات التعامل مع العنصر البشرى وأصبح يسمى رأس المال البشرى، باعتباره أحد عناصر التنمية التي تنطلق من عناصر التعلم والتدريب والتقويم ورسم الأهداف والسياسات، ولعل أكبر تحد يمارس على آليات تكوين رأس المال البشرى هو البحث فى طرائق التدريس والبرامج الجامعية، فمؤسساتنا التعليمية الآن فى حاجة إلى:

- تكيف الإدارة الواعية بتوظيف رأس المال البشرى الذي يتفاعل مع الماضى ويتكيف مع الحاضر لبناء المستقبل.

- تحديد وبناء أطر برامجية تدريسية تتطور بشكل يتكيف مع المتغيرات المتسارعة.

فقد أصبح واقع الاهتمام بالعنصر البشرى فى حاجة إلى طرائق تعليمية جامعية متكيفة مع عصر صار فيه التنافس كونياً بدلاً من كونه محلياً أو قومياً أو إقليمياً.

وأرسى التنافس فى ظل هذه التحديات أساساً جديدة للإنتاج تعتمد على الابتكار والاختلاف مقابل التكرار والنمطية، لم يعد التنافس يعتمد فى المقام الأول على القوى المادية ولكن أصبح يركز أساساً على كفاءة العنصر البشرى، وهكذا تتحول التنمية البشرية لتصبح هى الاستثمار فى المستقبل وللمستقبل، وكليات التربية لها دور كبير

لإعداد موارد بشرية، حيث إنها مؤسسات تضطلع بمهام تعليمية وبحثية وتنموية، وأن مخرجات هذه الكليات تمثل رأس مال بشري وقيمة مضافة إلى المجتمع، حيث تقوم بإعداد أكثر من مليون معلم يقدمون خدمة إلى أكثر من ١٥ مليون تلميذ وتلميذة في مدارس ومراحل التعليم المختلفة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠١٠: ٢). إن كليات التربية مسئولة عن إعداد المعلم لمدارس التعليم العام والخاص بمصر، والمعلم مسئول عن إعداد أعلى ثروة يمتلكها المجتمع ألا وهي الثروة البشرية والتي تعتبر أهم رأس مال للتنمية وتقدم المجتمع.

ويوجد في جمهورية مصر العربية سبع وعشرون كلية تربية بالجامعات الحكومية تقدم برامج ومحتوى مقررات في مستويات معيارية وأطر نظرية بحثية تمثل فيها المقررات التخصصية بنسبة ٧٥% والمقررات التربوية والثقافية بنسبة ٢٥%، بالإضافة إلى التدريب العملي القائم على أسس علمية مهنية في مدارس التعليم العام والخاص (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠١٠: ٢).

هذا إن كانت كليات التربية تهدف إلى إكساب الطالب/ المعلم المعارف والمهارات والاتجاهات للقيام بمهامه في مهنة التدريس بكفاءة واقتدار، إلا أنها تواجه الكثير من التحديات، التي تتمثل في: تحديات تكنولوجية، سياسية، اقتصادية، اجتماعية مما يدعو إلى ضرورة تطوير كليات التربية، فقد جاء في تقرير المؤتمر الدولي: ( كليات التربية وإعادة بناء التعليم، ٢٠١٤: ٦) على كليات التربية أن تسعى علي سبيل المثال إلى:

- تطوير برامج كليات التربية في ضوء المستويات المعيارية القومية والاحتياجات الفعلية المستقبلية للتعليم.
- التطوير المستمر للتنمية المهنية للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء متطلبات مصر الحديثة ومجتمع المعرفة.
- تقويم جهود كليات التربية في إعداد معلمي المستقبل تقيماً مستمراً.

- توجيه البحوث التربوية لأعضاء هيئة التدريس والباحثين فى مستوى الدراسات العليا توجيهاً وظيفياً، يرفع كفاءتها، ويحسن توظيف نتائجها لخدمة التعليم والمجتمع.
- دمج مفهوم ومهارات بحوث الفعل فى برامج تكوين المعلم إعداداً وتدريباً بكليات التربية.

يؤكد هذا التقرير على ضرورة إعادة النظر فى برامج كليات التربية لإعداد المعلمين بما يتناسب مع متغيرات العصر، وضرورة تقويم جهود كليات التربية بصفة مستمرة، وإجراء البحوث لزيادة الكفاءة الداخلية والخارجية لكليات التربية.

ولذلك فقد اشتد الجدل فى الوسط الأكاديمى حول تحول التعليم الجامعى ومنه كليات التربية عن الدور الأساسى فى نشر الثقافة العامة بين الطلبة وتشكيل شخصية الطالب أخلاقياً وفكرياً، فقد أصبح التعليم فى كثير من الكليات مجرد نقل للحقائق والمعارف من الكتاب إلى عقل الطالب، وتحول التعليم المبني على قوة العقل فى ربط الأفكار وفهمها إلى مجرد حفظ للمعلومات بعيداً عن المنطق والواقع. (محمد وجيه الصاوى، ٢٠٠٦: ١٧٧)

ولذلك فإن الوقوف على مدى كفاءة كليات التربية فى تنمية الطالب/ المعلم الذى يعتبر رأس مال بشرى ينبغى أن يتم بصورة دورية بهدف الوقوف على نقاط القوة والضعف فى الأداء الجامعى لإعداد الطالب/ المعلم.

### مشكلة البحث:

انطلاقاً من أهمية الجامعة بشكل عام، وكليات التربية بوجه خاص، كمؤسسات علمية وتربوية وتعليمية وتعلمية وتنموية هدفها إعداد الكوادر والطاقات والقوى البشرية المؤهلة، وكذلك غرس قيم ومعتقدات المجتمع فى نفوس الطلبة وتكوين اتجاهات إيجابية تجاه مهنتهم ومجتمعهم، على اعتبار أن هؤلاء الطلبة ثروة المجتمع ورأس مال بشرى أساسى كوسيلة للتنمية الشاملة. فمن الملاحظ أن أداء عملية التعليم بالجامعات المصرية

ومنها كليات التربية فى تراجع مما أدى إلى تدنى مستوى الخريجين وإعداد كوادر بشرية لم تستطع على التعامل مع التحديات المجتمعية التى تواجهها، وفى إعداد كفاءات قادرة على المنافسة العالمية فى ظل التدفق المعلوماتى السريع، وفى تجهيز نوعية بعينها من المبدعين الموهوبين الذين يستطيعون التعامل مع التقنيات الحديثة بكفاءة عالية. (مجدي عزيز إبراهيم، ٢٠٠٦: ١٣٧)

وتمشياً مع الاتجاهات العالمية نجد أن معظم دول العالم اتجهت إلى الاستثمار فى رأس المال البشرى، وذلك عن طريق استثماراتها فى التعليم، ولذلك خصصت بعض الدول ميزانيات هائلة للتعليم، وتغيرت النظرة إلى طبيعة الإنفاق التعليمي، وأصبح ينظر إليه على أنه استثمار ذو عائد اقتصادى مجز، وليس مجرد خدمة تقدمها الحكومات لشعوبها لأسباب اجتماعية وسياسية فقط (أحمد العجمى، ٢٠١٠: ٤٧٦).

فإن الاستثمار لا يقتصر على الآلات والمعدات والموارد المادية وإنما يتجاوز ذلك كله إلى الإنسان نفسه فهو أهم الاستثمارات، ويأتى دور رأس المال الطبيعى المادى فى المرتبة الثانية بالنسبة للفرد لما يتيح من زيادة فرص الاستثمار للدولة وزيادة فرص العمل للقوى البشرية. (أحمد العجمى، ٢٠١٠: ٤٧٧)

ومن هنا يأتى دور التعليم الجامعى فى استثمار رأس المال البشرى وإعداد قوى بشرية قادرة على المنافسة ومساهمة فى رفع معدلات النمو للدولة ويقع على عاتق المعلم الذى تم إعداده بكليات التربية إعداد كوادر بشرية فى جميع المجالات، ولذا ينبغى قياس كفاءة كلية التربية بجامعة الفيوم على اعتبار أنها جامعة إقليمية حديثة، حيث انفصلت عام ٢٠٠٥، عن جامعة القاهرة وعليها أن تطور طاقات وكفاءات العنصر البشرى، وتهيئ الأسباب المؤدية إلى ارتقائه، لكى تصبح من الكليات المنتجة لكوادر بشرية مساهمة بشكل فعال فى جميع أشكال التنمية. فنجد فى دراسة ( Gunasekara, 2004: 329-343) بعنوان: "الدور الثالث للجامعات الأسترالية لتنمية رأس المال البشرى" استخدم الباحث أسلوب الحالة لثلاث جامعات رئيسية فى استراليا لبيان دورها

فى تنمية رأس المال البشرى (جامعة غرب سيدنى ، جامعة ولنجونج، جامعة تشارلز ستريف) وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تبايناً بين أدوار الجامعات، فجامعة ولنجونج تركز على تنمية مهارات الطلبة فى الجانب العملي والاجتماعي، فى حين تركز جامعة غرب سيدنى وتشارلز ستريف على البحوث الإجرائية والمعارف والمعلومات ، وأرجع الباحث هذه الاختلافات إلى اختلاف أهداف الجامعات، وأكدت هذه الدراسة على دور الجامعات فى تنمية رأس المال البشرى ، وأوصت بضرورة التنسيق بين الجامعات لتلبى الحاجات الإقليمية.

ودراسة منتدى الرياض الاقتصادي ٢٠٠٩: حول الاستثمار فى رأس المال البشرى واقتصاد المعرفة والتي هدفت إلى:

- تحليل أسباب قصور فاعلية وكفاءة الاستثمار فى رأس المال البشرى رغم ما توجهه المملكة العربية السعودية من اعتمادات مالية كبيرة للإنفاق على تنمية الموارد البشرية والتي بلغت نحو ٥٧% من جملة الإنفاق العام على الأنشطة الاقتصادية عام ٢٠٠٩م، ، ولذلك تناولت هذه الدراسة تحليل الوضع الراهن للاستثمارات فى مجال تنمية رأس المال البشرى من منظور الفاعلية والكفاءة وتم عرض تجارب بعض الدول فى مجال الاستثمار فى رأس المال البشرى، واستخلاص بعض الدروس المستفادة من هذه التجارب، وخلصت الدراسة إلى أن من أهم أسباب قصور فاعلية وكفاءة الاستثمار فى رأس المال البشرى اختلال واضح فى هيكل التعليم الثانوي والجامعي ومحدودية الموارد المخصصة لنشاطات التدريب وقصور مخرجاتها كمياً ونوعاً . وأكدت نتائج الدراسة على أن التعليم والتعلم والتدريب من أهم الركائز لتنمية رأس المال البشرى، كما أشارت إلى ضعف الاهتمام بالتعليم المستمر بأشكاله المختلفة (التعليم عن بعد، التعليم الموازي، التعليم المسائي). ثم استعرضت الدراسة تجارب كل من فنلندا وإيرلندا وكوريا الجنوبية والصين وماليزيا، حيث قطعت هذه الدول شوطاً كبيراً فى

مجال تنمية رأس المال البشرى وإقامة اقتصاد المعرفة، ومن أهم الدروس المستفادة من هذه التجارب ما يلي:

- اتساع مفهوم الاستثمار فى تنمية رأس المال البشرى لتشمل عناصره صور الإنفاق على التعليم العام والجامعي – كالتعليم طوال الحياة، والتعليم التقني والتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد والتدريب، بالإضافة إلى الإنفاق على البحث والتطوير والابتكار.

- ضرورة تكثيف الجهود التنموية على كافة المحاور مع مراعاة الأبعاد الأربعة للاستثمار فى رأس المال البشرى وهى:

- البعد الكمي: أي التوسع في الإنفاق على تكوين البنية الأساسية للموارد البشرية.
- البعد النوعي: مجالات الاستثمار البشرى الأكثر أهمية مثل التعليم التقني والتدريب المهني.

- البعد الكيفي: أي مراعاة اعتبارات الجودة.

- البعد المكاني: نشر الخدمة وتعميمها للكافة فى مختلف المناطق.

- التركيز على محور التعليم باعتباره المدخل الرئيسي لتنمية الموارد البشرية.

- إتاحة التعليم للجميع وإلزامية التعليم لمراحل متقدمة فى التعليم العام.

- التعليم الجامعي له أهمية كبيرة في تكوين رأس المال البشرى.

- الارتقاء بجودة التعليم فى كافة مراحله بتطوير المناهج وأساليب التدريب

لانعكاس ذلك على جودة إعداد الطلاب الذين هم رأس مال بشرى هام فى التنمية

الشاملة للمجتمع.

أما دراسة (نافز أيوب، ٢٠١٠) بعنوان: "الأهمية التنموية لرأس المال البشرى

فى الوطن العربى ودور التنمية والتعليم فيه".

هدفت إلى بيان الأهمية التنموية لرأس المال البشرى فى الوطن العربى ودور التربية

والتعليم فيه، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي عرض الباحث مفهوم تنمية رأس المال

البشرى ، والأهمية الاقتصادية لرأس المال البشرى ، ودور التربية والتعليم فى تكوين وبناء رأس المال البشرى. ومن النتائج التي تم التوصل إليها:

- أن الفجوة الكبيرة القائمة بين الدول المتقدمة والدول النامية فى مجال التنمية الاقتصادية تعود إلى حد كبير إلى تكوين رأس المال البشرى مما يحتم على الدول النامية أن تضع استراتيجية شاملة لتطوير إمكانات العنصر البشرى.
- يقوم قطاع التربية والتعليم بدور مهم فى زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشرى من حيث قدرتها على إكساب المعارف والمهارات للقوى البشرية القادرة على تحويلها إلى تطبيقات تكنولوجية وإنتاج.
- لقطاع التربية والتعليم دور فى تكوين رأس المال البشرى وهذا يثير قضايا مهمة بالنسبة إلى السياسات الاقتصادية وخاصة القضايا الخاصة بتمويل التعليم وتحديد الميزانية بالقدر الأمثل من الإنفاق الحكومي على التعليم.
- قطاع التربية والتعليم فى الوطن العربي لا يزال يعاني من مشاكل عديدة ولا يزال العائد من التعليم حسب معايير النمو الاقتصادي متدني، مما دفع بالمسؤولين والمختصين إلى المطالبة بضرورة إحداث تغيير جذرى فى أنظمة التعليم القائمة حالياً لرفع كفاءة مؤسسات التعليم.

وتؤكد هذه الدراسة على ضرورة تحديد كفاءة كليات التربية حيث إنها تعد المعلمين الذين يعتبرون أهم عنصر لزيادة كفاءة كافة المؤسسات التعليمية.

ونجد دراسة (Puiu & Paraschivescu, 2010: 211-215) بعنوان: "تحليل مؤشرات تنمية رأس المال البشرى بجامعة جورج أكوفا فى باكوا" والتي أجريت فى رومانيا هدفت إلى تحليل مؤشرات تنمية مكونات رأس المال الفكرى والذي يعتبر أساس رأس المال البشرى لجامعة جورج أكوفا ، ومن خلال المنهج الوصفى توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

أن جامعة جورج أكوفيا تمتلك رأس مال بشري قوى قادر على المساهمة فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمنطقة، من خلال ما تقدمه الجامعة من برامج، وتدريب عملي ومهني لطلابها يتناسب مع سوق العمل والتقدم التكنولوجي والعلمي. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الهيئة التدريسية بالتنفيذ المستمر للنشاطات التي تساهم في تأسيس مبادئ التعليم مدى الحياة، مع التركيز على اكتساب الكفاءات المطلوبة لمجتمع المعرفة، وعدم الاقتصار على الشهادة الجامعية واعتبارها إنهاء عملية التعلم.

تؤكد هذه الدراسة علي أهمية برامج التعليم الجامعي والتدريبات العملية لإعداد كوادر بشرية تساهم في تنمية المجتمع، وتوضح هذه الأهمية بصورة كبيرة بالنسبة لكليات التربية حيث إنها تقوم بإعداد رأس مال بشري يساهم في إعداد ثروة بشرية بمؤسسات التعليم المختلفة.

وهدفنا دراسة (Abdullah Ismail, 2011: 389-398) بعنوان: "تنمية رأس المال البشرى في الجامعات العامة الماليزية". إلى معرفة تأثير البرامج الأكاديمية التي يتم عرضها في الجامعات الأكاديمية العامة بماليزيا على إنتاج رأس مال بشري ذو كفاءة عالية ، وباستخدام المنهج الوصفي تم تطبيق استبانة على عينة من (العمداء، ورؤساء الأقسام، ومعدى برامج تربوية، ومديري مشاريع ، ومحاضرين) وأظهرت النتائج أنه توجد اختلافات بين الجامعات فيما تقدمه من برامج يدرسها الطلاب والتي تساهم في تنمية وتطوير رأس المال البشرى، كما أن العناصر التي تركز عليها الجامعة في تنمية وتكوين رأس المال البشرى تختلف من جامعة وأخرى حسب تنوع المجتمع وحاجاته.

وكشفت دراسة (Abel & Deitz, 2012: 1-7) بعنوان: "دور الجامعات والكليات فى بناء رأس المال البشرى المحلى"، عن دور الجامعات فى بناء رأس المال البشرى، حيث هدفت الدراسة إلى استكشاف الطرق التي يمكن بواسطتها صناعة تعليم



عالى قادر على بناء رأس المال البشرى الإقليمي، فقد أجريت هذه الدراسة بولاية نيويورك وشمال ولاية جيسى، وذلك من خلال الربط بين الأداء الاقتصادى لمنطقة ما وبين رأس المال البشرى، ومن أهم النتائج التى تم التوصل إليها:

- إن الكليات والجامعات تساهم فى الازدهار الاقتصادى من خلال تعميق المهارات والمعارف لدى الطلاب.

- كلما زادت أعداد رأس المال البشرى زاد النشاط الاقتصادى والتنمية الاقتصادية.

- بالمقارنة بين جامعات فى نفس المنطقة، تبين أن الجامعة التى تشارك بشكل مكثف فى مجال البحوث مع المؤسسات الأخرى، هى الأكثر احتمالية فى أن تؤثر على الاقتصاد المحلى بشكل غير مباشر.

يتضح من هذه الدراسة أهمية الجامعات فى تكوين رأس المال البشرى من خلال المعارف والمهارات والاتجاهات التى تقدمها لطلابها وبالتالي تأثير ذلك على تنمية المجتمع.

ورغم أهمية الجامعات فى إعداد وتكوين رأس المال البشرى ، إلا إن هناك بعض الكليات تعاني من نقص كفاءتها سواء الداخلية أو الخارجية ، فأشارت دراسة (منى محمد سليمان ، ٢٠٠٠م) التى تدور حول "الكفاية الداخلية لشعبة التعليم الابتدائى بجامعة المنصورة " من خلال استخدام المنهج الوصفي ، وأساليب تحليل البيانات والإحصاءات ، وطريقة إعادة تركيب الحياة الدراسية لأحد الأفواج بهدف التعرف على الكفاية الداخلية الكمية لشعبة التعليم الابتدائى، أن معامل الكفاية الداخلية لشعبة التعليم الابتدائى بكلية التربية بالمنصورة (٨٦.٧%) أى أن هناك هدراً بلغ (١٣.٣%) من إجمالي سنوات الدراسة بسبب الرسوب والتسرب ، وبلغ معامل المدخلات /المخرجات ١.٢ ، وهذا يعنى أن من كل ١٢ طالباً يتخرج ١٠ طلاب ، كما كشفت الدراسة عن وجود قصور فى الجانب الثقافى فى الإعداد ، وفى نظم التدريب الميدانى .

وهدفت دراسة (طلعت حسني إسماعيل، ٢٠٠١م) إلى التعرف علي كفاءة الأداء الداخلي لكليات التربية النوعية، وباستخدام المنهج الوصفي وأسلوب تحليل النظم أكدت الدراسة علي ضعف كفاءة كلية التربية النوعية، وهذا يرجع لعدة أسباب منها: ضعف تخطيط سياسة القبول بالكلية في ضوء احتياجات سوق العمل، أغلب القائمين بالتدريس في الكلية من المنتدبين، وجود عجز في أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات المختلفة بالكلية، وقصور في بعض البرامج المقدمة للطلاب، وهذا يؤثر علي الكفاءة الداخلية للكلية.

ونجد دراسة (ماهر أحمد حسن، ٢٠٠٤م) التي تدور حول " كفاءة التعليم الجامعي في ضوء بعض المتغيرات العصرية بجامعة أسيوط " حيث هدفت إلي تحديد عدة معايير للكفاءة تفرضاها المتغيرات العصرية والتي تم استخدامها في الحكم علي مدي كفاءة نظام التعليم بجامعة أسيوط، وباستخدام المنهج الوصفي وأسلوب تحليل النظم ، توصلت الدراسة إلي أن كفاءة العملية التعليمية بالجامعة متحققة بدرجة متوسطة وذلك لانخفاض كفاءة بعض جوانب العملية التعليمية مثل المقررات الدراسية ، ونظام الدراسة، وسياسة القبول ، ومن النتائج أيضاً انخفاض القدرات والمهارات العملية والعلمية التي يمتلكها خريجي كليات جامعة أسيوط والتي تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل ، وفق ما أوضحه المسئولون بالمؤسسات الإنتاجية والخدمية .

واستهدفت دراسة (محمد إبراهيم عبده سيد، ٢٠٠٧م) الكشف عن مستوي الكفاية الداخلية لكليات جامعة الأزهر بالدقهلية، وذلك من حيث واقعها الكمي والكيفي، ومدي تأثيره في تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة إلي تحقيقها في المجتمع، وباستخدام المنهج الوصفي تم التوصل إلي عدة نتائج من أهمها تحقق كفاءة كليات جامعة الأزهر بدرجة متوسطة، وأن الجامعة تحقق أهدافها إلي حد ما بصفة عامة، ولذلك تم تقديم تصور مقترح لتحسين الكفاية الداخلية لكليات جامعة الأزهر.

ورغم الاهتمام بتطوير كليات التربية إلا إنها تعاني من أوجه قصور، فأظهرت دراسة (المتولي إسماعيل بدير ٢٠٠٤م) التي تدور حول "رؤية مستقبلية لكليات التربية في ضوء إطار مرجعي للاعتماد الأكاديمي" أن كليات التربية هي المؤسسة المسؤولة علي المستوى الرسمي عن إعداد المعلمين في مصر، تعاني من ضعف في مخرجاتها ونقص قدرتهم التنافسية في سوق العمل.

ونجد أيضاً دراسة (وليد إبراهيم سعد، ٢٠١٢م) بعنوان "مشكلات الاعتماد المؤسسي لكليات التربية وكيفية مواجهتها في ضوء بعض الخبرات العربية والعالمية" هدفت إلي الوقوف علي أهم مشكلات كليات التربية التي تؤثر في تطبيق نظام الاعتماد المؤسسي لكليات التربية، ومن أهم هذه المشكلات، ضعف الإمكانيات المادية متمثلة في مبانيها ومعاملها وتجهيزاتها ومكتباتها وموازنتها المالية، ضعف مستوي الخريج وبخاصة في التخصصات التطبيقية، يوجد فائض في أعداد الخريجين ببعض التخصصات، الميل إلي البيروقراطية والمركزية الإدارية، والفجوة بين الواقع الفعلي لكليات التربية والمستوي المطلوب الوصول إليه وفق معايير الجودة والاعتماد، هذا بالإضافة إلي ندرة خطة تدريب تنمية المهارات الإدارية للقيادات والإداريين بالكلية.

#### من خلال استعراض الدراسات السابقة نستخلص الآتي:

- الجامعات لها دور فى تنمية المجتمع وخدمته من خلال إعداد الكوادر البشرية.
- تختلف أدوار الجامعات فى أساليب وبرامج تنمية رأس المال البشرى (طلابها) طبقاً لأهداف كل جامعة وطبقاً لطبيعة المجتمع وسكانه، واحتياجاته.
- قطاع التربية وكليات التربية له دور فى زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشرى.
- ضرورة تكثيف الجهود على كافة المحاور للاستثمار فى رأس المال البشرى من خلال محاور كمية وكيفية ونوعية.

- قطاع التربية والتعليم في الوطن العربي وفي مصر لا يزال يعاني من مشاكل عديدة، مما يدعو إلى ضرورة رفع كفاءة كليات التربية المسؤولة عن إعداد المعلمين الذين يعتبروا أهم عنصر بشري لرفع كفاءة كافة المؤسسات التعليمية.
  - تعاني بعض كليات التربية من أوجه قصور تتعلق بالبرامج الدراسية، وضعف الإمكانيات المادية، والميل إلى البيروقراطية والمركزية الإدارية، والفجوة بين الواقع الفعلي والمستوي المطلوب الوصول إليه وفق معايير الجودة، بالإضافة إلى تدني مستوي الخريجين.
- ويتضح مما سبق أهمية الجامعات بصفة عامة وكليات التربية بصفة خاصة في تنمية رأس المال البشري، ف جاء البحث الحالي يسلط الضوء علي كلية التربية بجامعة الفيوم من حيث الوقوف علي واقع كفاءة الكلية في تنمية رأس المال البشري لديها (طلابها) .

#### وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري؟
- ٢- ما دور الجامعات في تكوين رأس المال البشري؟
- ٣- ما كفاءة المؤسسات التعليمية؟
- ٤- ما واقع كلية التربية بجامعة الفيوم؟
- ٥- ما واقع الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة الفيوم في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر طلابها؟
- ٦- ما مقترحات تحسين كفاءة كلية التربية بجامعة الفيوم في تنمية رأس المال البشري؟

#### أهداف البحث:

##### يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف على الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري من حيث المفهوم والأهمية والخصائص.

- ٢- معرفة أدوار الجامعات وخاصة كليات التربية فى تنمية رأس المال البشرى.
- ٣- التعرف على مفهوم وأهمية وأنواع الكفاءة بالمؤسسات التعليمية.
- ٤- عرض واقع كلية التربية بجامعة الفيوم.
- ٥- تحديد مدى الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة الفيوم من وجهة نظر طلابها.
- ٦- تقديم مقترحات لرفع كفاءة كلية التربية لتنمية رأس المال البشرى.

### أهمية البحث:

- ١- تآتى أهمية البحث من:  
تزايد الاهتمام بالعنصر البشرى كونه رأس مال فكرى وتعظيم أهمية المعرفة وتشكيلها، والاهتمام بالتعليم والاستثمار بتعليم العنصر البشرى وتدريبه للاستفادة من طاقاته وقدراته لتنمية المجتمع.
- ٢- زيادة حدة المنافسة فى الألفية الثالثة بين المجتمعات فى ظل التحولات العالمية المعاصرة، وتتوقف المنافسة على ما لديها من مخزون الفكر والمعرفة المتمثل فى مخرجات المؤسسات التعليمية (الثروة البشرية)، وقدرة هذه المؤسسات وخاصة المؤسسات الجامعية على التحديث المستمر فى البرامج والمقررات وأساليب الإدارة لإعداد ثروة بشرية مساهمة فى تنمية المجتمع.
- ٣- تأثر الجامعات بالعولمة وثورة الاتصالات والمعلومات الأمر الذى يحتم ضرورة تحول الجامعات من الأداء التقليدي إلى أداء مخطط يستهدف تنمية معارف ومهارات واتجاهات الطلاب لتحقيق التقدم وخدمة المجتمع.
- ٤- أهمية كليات التربية فى إعداد المعلمين وتنمية رأس مالها البشرى (طلابها)، الذين يعتبرون أهم عنصر لإعداد ثروة المجتمع البشرية فى كافة مؤسسات التعليم قبل الجامعى.
- ٥- مساعدة الجهات المسؤولة عن التخطيط للتعليم الجامعى وتطوير كليات التربية لرفع كفاءة كليات التربية لتنمية رأس المال البشرى.

٦- مساعدة الجهات المسؤولة عن تطوير كليات التربية لمواجهة وتلافي أوجه القصور التي تؤثر في دورها بخصوص تنمية رأس المال البشرى.

### **منهج البحث:**

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي من خلال التعرف على طبيعة الظاهرة موضوع البحث، وتحليل مكوناتها وتوضيح العلاقات بين العلاقات بين هذه المكونات (أبو حطب وآمال صادق، ١٩٩١، ١٠٢)، فيتم في إطار المنهج الوصفي جمع البيانات والمعلومات عن واقع كفاءة كلية التربية، وواقع دورها في تنمية رأس المال البشرى، ثم تحليل هذه المعلومات والبيانات واستخلاص النتائج.

### **حدود البحث:**

**الحد الموضوعي:** يقتصر البحث على قياس الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية في تنمية رأس المال البشرى.

**الحد المكاني:** تم إجراء البحث في كلية التربية - جامعة الفيوم حيث إنها كلية بجامعة إقليمية انفصلت عام ٢٠٠٥ عن جامعة القاهرة وعليها دور لتطوير طاقات وكفاءات العنصر البشرى.

**الحد البشرى:** اقتصر التطبيق الميداني على عينة من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة الفيوم .

**الحد الزمني:** تم تطبيق إجراءات الدراسة الميدانية خلال شهر مايو ٢٠١٥ قبل إجراء امتحانات نهاية العام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ حيث يكون الطلاب قد حصلوا على جميع المعارف والمعلومات والخبرات العلمية المهنية.

### **مصطلحات البحث:**

اشتمل البحث على العديد من المصطلحات على النحو التالي:

١- الكفاءة الداخلية (النوعية) للنظام التعليمي إجرائياً: تركز على نوعية المخرجات، وتعتبر عن تطابق نوع المخرجات للمواصفات الموضوعية لها، أي إنها تشير إلى قدرة النظام التعليمي على إنتاج خريج ذي مواصفات يفي بالغرض المعد له،

- فالأنظمة التعليمية لا تحصر اهتمامها فى تخريج أعداد معينة من الطلاب ولكن يمتد ذلك إلى توفير نوعية جيدة من الخريجين.
- ٢- رأس المال البشرى إجرائياً: هى جميع المعارف والقدرات والمهارات التى يكتسبها البشر عبر سنوات التعليم والخبرة العملية.
- ٣- تنمية رأس المال البشرى: تنمية القدرات الذاتية للطالب/ المعلم وزيادة مهاراته ومعارفه واتجاهاته الإيجابية نحو مهنة التدريس من خلال إعداده بكليات التربية بحيث يكون قادراً بعد التخرج على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسايرة تغيرات العصر الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والعلمية... وغيرها.
- ٤- كلية التربية: مؤسسة جامعية تقوم بإعداد المتخصصين المهني للاضطلاع بمتطلبات مهنة التعليم، ويشمل ذلك إعداد حملة الثانوية العامة وما يعادلها، وخريجي الكليات والمعاهد العليا الأخرى لكافة مراحل وتخصصات التعليم قبل الجامعى.

### خطة البحث:

#### تتضمن خطة البحث الآتى:

- القسم الأول: الإطار النظري ويتضمن الإجابة عن السؤال الأول – الثاني – الثالث – والرابع من خلال عرض الآتى:
- مفهوم، أهمية، وخصائص رأس المال البشرى.
  - دور الجامعات فى تنمية رأس المال البشرى.
  - كفاءة المؤسسات التعليمية.
  - واقع كلية التربية بجامعة الفيوم.
- القسم الثانى: إجراءات الدراسة الميدانية. للإجابة عن السؤال الخامس.
- القسم الثالث: تفسير النتائج والمقترحات. للإجابة عن السؤال السادس.
- وفيما يلي عرض خطوات البحث

**القسم الأول: الإطار النظري، ويتضمن:**

أولاً: مفهوم رأس المال البشرى.

ثانياً: أهمية رأس المال البشرى.

ثالثاً: خصائص رأس المال البشرى.

رابعاً: الفرق بين رأس المال البشرى ورأس المال العيني.

خامساً: دور الجامعات فى تنمية رأس المال البشرى.

سادساً: كفاءة المؤسسات التعليمية.

سابعاً: واقع كلية التربية بجامعة الفيوم

**أولاً: مفهوم رأس المال البشرى:**

يعد رأس المال البشرى من المفاهيم التى بدأت المنظمات والنقابات المختلفة الاهتمام به، واختلفت هذه المفاهيم من حيث وجهة النظر إلى رأس المال البشرى، فالبعض اعتبره جزءاً من عمل المؤسسة، وآخرون ينظرون إليه بأنه مكونات ترتبط بالإنسان من حيث ذكائه واستعداداته وفطرتة، ومجموعة ثالثة ترى أنه يتضمن ما يكتسبه الفرد من خلال سنوات دراسته وتدريبه، ومن هذه المفاهيم ما يلي:

حدد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشرى بأنه: "كل ما يزيد من إنتاجية الأفراد من خلال المهارات المعرفية والتقنية التى يتم اكتسابها من خلال العلم والخبرة". (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٣، ٩٠) ويرى Becker رأس المال البشرى أنه مجموعة الأصول التى يمتلكها الفرد مثل التعليم، والتدريب، والخبرة المهنية، وهذه الأصول أو العناصر يفترض أنها تؤدى إلى إحداث تأثيرات إيجابية وتحقيق التقدم المهني، وتؤدى إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المؤسسة، وهذه الأصول في مجموعها وتراكمها يطلق عليها رأس المال البشرى.

(Becker , G.S. 1993: 33)



وتبنت منظمة التنمية والتعاون الاقتصادية (OECD) تعريف رأس المال البشرى على أنه: " مجمل المعارف والمؤهلات والكفاءات التى يمتلكها الإنسان، أو يكتسبها والتي من شأنها أن تمده بمزايا اجتماعية، واقتصادية، وشخصية" ( OECD, 2007: 30)

وهناك من يشير إلى رأس المال البشرى على أنه: ما يمتلكه الإنسان من قدرات، معارف، مهارات، دوافع ، وخصائص جسدية واجتماعية وشخصية.. وغيرها من الخصائص وتعتبر كل هذه المؤشرات والخصائص رأس المال البشرى لأنها تستطيع أن تكون مصدراً للدخل وفوائد مستقبلية سواء كانت مادية أو نفسية، ولكنه رأس مال من نوع خاص لأنه يتشكل فى شخصية حامله ( جواد لفته، ٢٠١١: ٢٤٣).

ويمثل رأس المال البشرى المعارف والمهارات والقدرات التى تجعل العنصر البشرى قادراً على أداء واجباته ومسئوليته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار، وتتعلق تنمية رأس المال البشرى بعدة وسائل تتضمن التعليم والتدريب والإشراف والإرشاد، والتدريب الميدانى. (عبد الحليم فضل الله، ٢٠٠٧: ١٥)

ويعتبر (شولتز) أن مفهوم رأس المال البشرى جزء لا يتجزأ من استراتيجيات النمو الاقتصادى ، حيث إن النمو الاقتصادى يعتمد على نوعية السكان ، وأن البشر يمثلون الازدهار الاقتصادى المتوقع ، وأن رأس المال البشرى يختلف عن رأس المال الطبيعى ورأس المال الآلى ، حيث يمثل رأس المال البشرى القدرة والمعلومات ذات القيمة الاقتصادية ، كما أنه مصدراً قابلاً للتجديد ، وليس هناك أية حدود نظرية لمخزونه، بخلاف الأنواع الأخرى لرأس المال ، وانتهى شولتز إلى أن فكرته الأساسية عن رأس المال البشرى قادتته إلى فكرة الاستثمار فى رأس المال البشرى ، بمعنى الاستثمار فى تعليمهم وصحتهم وتدريبهم وتنمية مهاراتهم التنظيمية والإدارية. (أشرف العربى، ١٩٩٧: ٥٠)

ويعرف اليونيسف رأس المال البشرى على أنه : المخزون الذى تمتلكه الدولة من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء المنتجين، والذى يعد عاملاً رئيسياً فى تقدير إمكانيات الدولة من حيث النمو الاقتصادى وتعزيز التنمية البشرية. (أشرف العربى، ٢٠٠٧: ٥٥)

ومن خلال المفاهيم السابقة نستنتج أن رأس المال البشرى يتكون من جزأين أساسيين: جزء فطرى وهو يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية، وجزء مكتسب، ويعبر عن ما اكتسبه الفرد من معارف ومعلومات ومؤهلات، خبرات وتجارب، التى تمكنه من زيادة إنتاجية العمل.

ويتضح أيضاً أن مفهوم رأس المال البشرى مفهوم ديناميكى متعدد الأبعاد والمكونات، ويمكن تحديد ثلاثة عناصر أساسية مكونة لرأس المال البشرى (أحلام عبد الحافظ، ٢٠١٣: ٣٠) :

- الكفاءات: هى مجموعة المعارف، الاتجاهات، السلوكيات لممارسة مهنة معينة والتي يكتسبها من خلال سنوات دراسته الجامعية.
- التجارب والخبرات: وهى مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة أثناء ممارسة المهنة.
- المعارف والمؤهلات: وهى مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم والعمل.

أي أن رأس المال البشرى يتكون من ثلاثة مكونات تشمل التعليم، والخبرة، المهارة التى يمتلكها العنصر البشرى.

إن جزء كبير من مكونات رأس المال البشرى (المعارف – المعلومات – المؤهلات – الكفاءات – الخبرات – التجارب) تعتبر مكونات مكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية للفرد، ومن خلال المؤسسات التعليمية، والمرحلة الجامعية لها الدور الأكبر

فى تكوين رأس المال البشرى، والذي تتضح آثاره من خلال الاندماج بسوق العمل، حيث يمكن تصنيف المعارف والمؤهلات والكفاءات إلى صنفين أساسيين هما:

- رأس مال بشرى عام: وهو الذى ينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة والحساب.

- رأس مال بشرى خاص: وهو الذى ينشأ من اكتساب معارف وكفاءات خاصة بمهنة معينة، وهو ما يكتسبه الفرد من خلال التعليم الجامعى التخصصى.

يطلق مصطلح رأس المال البشرى على المخزون من المعرفة والمهارة، والخبرة والقدرة على الابتكار والإبداع، ويمكن اكتسابه فى جميع مراحل الحياة التى تمتد من سن الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة، وتختلف مقدرة الإنسان على اكتساب المعرفة من مرحلة لأخرى من سنين عمره، وتتأثر بالوضع الصحى والنفسى والبيئة التى يعيش فيها، وطرق اكتساب هذه المعارف والمهارات متعددة ومتنوعة ومتغيرة عبر الزمن إذ يمكن الاكتساب من خلال مراحل التعليم الرسمية وغير الرسمية، أو من خلال برامج التدريب والتأهيل أثناء الخدمة (سعيد محمد الخطيب، ٢٠٠٥: ٩).

#### ثانياً: أهمية رأس المال البشرى:

يعتبر العنصر الحاكم والفعال فى القرن الـ ٢١ هو الإنسان المتعلم والقادر على أن يستمر متعلماً متعدد المهارات، وأن المعرفة قوة، وأن قوة الأمة من قوة استثمارها لمواردها البشرية المالكية للمعرفة والمهارات، وقوتها تكمن فى تأهيل وتطوير كوادرها عن طريق التعليم والتدريب والتثقيف المستمر.

فيعتبر رأس المال البشرى الثروة الحقيقية للأمم وأسس عملية التنافس الاقتصادى باعتباره أساس الإبداع والابتكار، ومن الناحية الاقتصادية يعتبر العنصر البشرى أول عنصر فى عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأن توفير الوسائل المادية المطلوبة لتحقيق مستوى مناسب من التطور العلمى والارتفاع بمعدلات التنمية لا يكفى بدون توفير العناصر البشرية المؤهلة المالكة للمعارف المهنية والعلمية بصفة

خاصة والخبرة الانتاجية والإدارية؛ لأن العنصر البشرى من أهم عناصر الإنتاج والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

جاءت أهمية رأس المال البشرى من منظور متعدد الأبعاد منها ما ذكره (مركز البحوث والدراسات بالرياض، ٢٠١٥: ٩):

١- البعد الثقافي: حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية فى التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

٢- البعد الاقتصادي: من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة كما أن الفرد المؤهل تعليمياً وتكويناً وتدريباً، لديه الفرصة للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم فى التقدم الاقتصادي.

٣- البعد الاجتماعي: إن التعليم ينمى قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه القيم السلوكية المتوازنة، بما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية، وترسيخ الشعور بالذات.

٤- البعد العلمي: يوفر التعليم كوادراً علمية قادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير، بما يسهم فى إحداث التقدم الحضارى والتقنى فى شتى مجالات الحياة، وتحسين المستمر فى ظروف العمل.

ويمكن إضافة بعد آخر هو البعد الأمنى: حيث تؤدى العناية بتعليم وتدريب الأفراد إلى تخفيض نسبة البطالة، مما يساهم فى تحقيق الاستقرار الأمنى للمجتمع (أمانى خضر شلتوت، ٢٠٠٩: ٢٤-٢٥).

يتضح مما سبق أن رأس المال البشرى له أهمية فى عدة مجالات بالمجتمع بما لديه من قدرة على الابداع والابتكار والتطوير، وقادر على استثمار الموارد الطبيعية أفضل استثمار، والتوسع فى قدرات المجتمع الإنتاجية، ويعتبر شرطاً أساسياً لتحقيق التنمية

الشاملة والمستدامة، وذلك يعتمد على نوعية التعليم، ومدى ملاءمته لاحتياجات المجتمع فى المراحل التنموية المختلفة.

### ثالثاً: خصائص رأس المال البشرى:

اختلفت وتعددت خصائص رأس المال البشرى من خلال وجهات نظر متعددة، من أهمها (محمد دهانة، ٢٠١٠: ٢٤-٢٥):

- يتكون رأس المال البشرى عن طريق التعليم بكل أنواعه، والجامعي بصفة خاصة
  - يتطور رأس المال البشرى بالاستعمال والخبرة فى مجال العمل.
  - يتعرض رأس المال البشرى للتقادم ويحتاج إلى التجديد.
  - يختص رأس المال البشرى بالفرد الذى يكتسبه.
  - يعتبر رأس المال البشرى مصدراً أساسياً من مصادر الدخل.
- ومن الخصائص أيضاً ما ذكره (جواد لفته، ٢٠١١: ٢٤٣):

- لا يمكن نقل حقوق ملكية رأس المال البشرى.
  - الاستثمارات فى رأس المال البشرى هى استثمارات فى التعليم وزيادة التأهيل، والتطوير والصحة الجسدية والنفسية.
  - من الصعوبة قياس تغيرات رأس المال البشرى الحاصلة نتيجة لتغير النفقات بنفس دقة تغيرات رأس المال المادى.
  - رأس المال البشرى قادر على التراكم بمفهوم رأس المال.
  - العطاء المتوقع من رأس المال البشرى يخضع بدرجة كبيرة للإنسان نفسه، قدراته، معارفه، ومهاراته.
- كما يتميز رأس المال البشرى بمجموعة من الخصائص يمكن تلخيصها فى النقاط التالية: (محمد دهان، ٢٠١٠: ٢٣):

- يتكون رأس المال البشرى من جزأين: جزء فطري وجزء مكتسب.

- المعارف والمهارات تعد المكونات الأكثر أهمية في رأس المال البشري، ويمكن أن يصنف وفق نوعية المعارف، والمؤهلات، والمهارات.
- يتطلب اكتساب وتكوين رأس المال البشري استثمار موارد مالية، وتخصيص وقت، وبذل جهد.
- يمكن فقدان رأس المال البشري بموت صاحبه، وهذا ما يؤدي إلي زيادة معدل الخط في الاستثمار البشري.

باستعراض خصائص رأس المال البشري نستنتج مما سبق أنه خاص بالفرد، فهو يتجسد في أفراد لديهم الاستعداد لحمله، ويتكون من خلال مراحل تعليم الفرد ويحتاج إلي نفقات لاكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات أثناء فترة الإعداد، كما يحتاج تكوينه إلى وقتٍ طويلٍ وجهدٍ

#### رابعاً: الفرق بين رأس المال البشري ورأس المال العيني:

يتفق الاقتصاديون على أن لكل من رأس المال البشري ، رأس المال العيني (المادي) تأثيراً على الإنتاج وتقديم الخدمات لأفراد المجتمع مثل التعليم، على اعتبار أنه نوع من أنواع الخدمات التي تقدمها الدولة، لأن كل من رأس المال البشري ، ورأس المال المادي يعتبران متغيرين مستقلين يؤثر كل منهما في نوعية وكم الإنتاج والخدمات بطريقة تختلف عن الآخر فطبيعة العلاقة بينهما تبادلية تكاملية ، ويختلف رأس المال البشري عن رأس المال العيني في أن رأس المال البشري لا يمكن قياسه مادياً كما هو الحال في رأس المال العيني الذي يمكن تحديد وحداته بدقة ولذلك يمكن قياس رأس المال البشري من خلال المبالغ التي يتم إنفاقها بهدف زيادة الإنتاج والخدمات (سعيد محد الخطيب، ٢٠٠٥: ٩).

مما سبق نستنتج أن رأس المال البشري يتشابه مع الرأس المال المادي في كونه موضوع استثمار وتراكم، ويحتاج إلى مصاريف للنمو وتجديد المعارف والكفاءات والمهارات، ويختلف عنه في كونه خاصاً بالفرد، لا يمكن فصله عن صاحبه فهو يتجسد

فى أشخاص لديهم الاستعداد لحمله، وبالتالى لا يمكن نقل حقوق ملكية رأس المال البشرى والاستثمار فى رأس المال البشرى ليس تكلفة بل هو عائد.

#### خامساً: كفاءة المؤسسات التعليمية:

يعتبر مفهوم الكفاءة التعليمية من أكثر المفاهيم التربوية التى شاع استخدامها فى السنوات الأخيرة، وذلك بسبب تزايد النظرة الاقتصادية إلى التعليم، والاهتمام بضرورة ترشيد الأموال التى تنفق عليه بهدف تحقيق أكبر عائد تعليمى بأقل مال وجهد وفى أقصر وقت، فتعنى الكفاءة التعليمية " مدى قدرة النظام التعليمى على تحقيق الأهداف المنشودة منه بأقل هدر " (محمد عمر باناجه، ٢٠١٠: ٣٠)

كما أنها تعنى "الحصول على أكبر قدر ممكن من المخرجات باستخدام أقل قدر من المدخلات (خضير بن مسعود، ٢٠٠١: ١٣)

وتعرف الكفاءة أيضاً، بأنها الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق الأهداف (محمد دهان، ٢٠١٠: ٥٠). ويقصد بالموارد المتاحة موارد مادية وبشرية، فالاستخدام الأمثل للمدخلات المادية من وسائل إنتاج، واستخدام أمثل لمعارف ومهارات واتجاهات وسلوكيات للموارد البشرية يهدف إلى تحقيق الأهداف وبلوغ النجاح.

ويشير (Peter F. Durker, 1974: 45) إلى أن الكفاءة تعنى أداء ما ينفذ عن عمل، أو يتخذ من تصرف على نحو صحيح أو أفضل.

يتضح مما سبق أن الكفاءة المعيار الاقتصادى للمؤسسة، والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، بمعنى أن المؤسسة تكون ذات كفاءة إذا ما حققت الأهداف المنشودة بأقل جهد ووقت وتكلفة مع استغلال الموارد المتاحة، فالكفاءة تستخدم للحكم على كيفية حصول المؤسسة على النتائج مع الأخذ بعين الاعتبار شروط وأهداف التحقيق، وبالتالى تضم الكفاءة جانبين جانب الفعالية وجانب استغلال الوسائل المتاحة.

ولقد أشارت العديد من الدراسات والبحوث إلى وجود علاقات متداخلة بين الفعالية والكفاءة، وتعنى الفعالية الإنتاجية المرتفعة وقدرة المؤسسات على التكيف مع

البيئة فضلاً عن القدرة على الاستقرار والابتكار، وهى تعتبر مؤشراً لتحقيق الأهداف ومؤشراً للقدرة على البقاء واستمرار التكيف مع متغيرات البيئة (عبد السلام أبو قحف، ٢٠٠١: ٢٢٢).

وتشير الفعالية إلى القدرة على تحقق الأهداف أى التطابق بين الأهداف والنتيجة، لذلك فإن الفعالية والكفاءة هي: أداء الأعمال الصحيحة بطريقة صحيحة. (محمد دهان، ٢٠١٠: ٨٠)، ويمكن تحديد أوجه الاختلاف بين الكفاءة والفعالية بالجدول التالى:

### جدول (١)

#### أوجه الاختلاف بين الكفاءة والفعالية

الفعالية	الكفاءة	أوجه الاختلاف
تحقيق الأهداف والغايات	الاستخدام الأمثل للإمكانيات المتاحة	من حيث الهدف
تستخدم متغيرات استراتيجية (رؤى واضحة – أهداف محددة – مبادئ – قيم...)	تستخدم متغيرات تشغيلية (تخطيط – رقابة – تنظيم – إدارة وقت – متابعة)	من حيث المتغيرات
فعل الشئ الصحيح	فعل الشئ بطريقة صحيحة	من حيث التصرف والسلوك

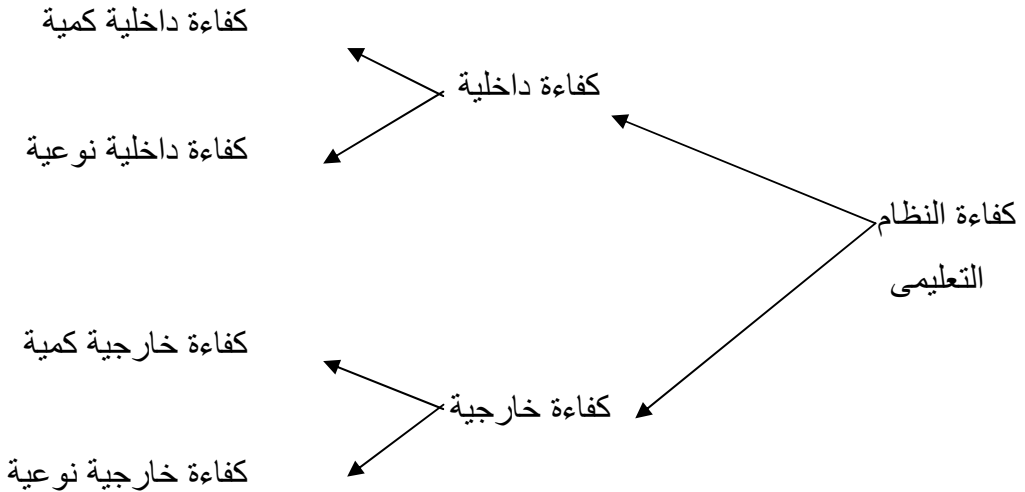
مما سبق نستنتج أن الفعالية تختص ببلوغ النتائج والأهداف، بينما ترتبط الكفاءة بالوسيلة التى اتبعت فى الوصول إلى هذه النتائج واستثمار الموارد المتاحة أفضل استثمار لتحقيق الأهداف، مع الأخذ فى الاعتبار أن العلاقة بين الكفاءة والفعالية ليست بالضرورة إيجابية، بل قد تأخذ اتجاهين متعاكسين، بمعنى أن المؤسسة التى تتميز بالفعالية فى تحقيق الأهداف لا يعنى بالضرورة أن تتسم بالكفاءة فى استخدام مواردها، والعكس صحيح حيث إن أفضل النتائج فى المدى الطويل تنتج عن رؤى واستراتيجيات



واضحة تضمن أن الأفعال الصحيحة قد نفذت (الفعالية) ومن خلال الوسائل المتاحة تضمن أن الأشياء قد تمت بشكل صحيح (الكفاءة).

### أنواع الكفاءة في التعليم:

للكفاءة في التعليم سواء كان (نظام تعليمي - مدرسة - وحدة تعليمية) نوعان من الكفاءة هما: كفاءة داخلية، وكفاءة خارجية، ويتفرع عن كل منهما نوعان ثانويان على النحو المبين من الشكل:



يقصد **بالكفاءة الداخلية** مدى قدرة النظم التعليمية الداخلية على القيام بالأدوار المتوقعة منها، وتشمل الكفاءة الداخلية كل العناصر البشرية الداخلة فى التعليم والتي تتولى تنفيذ البرامج التعليمية والمناهج الدراسية والأنشطة المصاحبة والإدارية... وغيرها (محمد منير مرسى، ١٩٩٨: ١٣٣).

ومن جهة أخرى تعبر **الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي** بالعلاقة بين مدخلات ومخرجات النظام، بمعنى العمليات والأنشطة الداخلية للنظام التعليمي وقدرته على القيام بالأدوار المتوقعة منه وحسن تصريفها وتكاملها والمتمثلة أساساً فى الاحتفاظ بمدخلاته

من الطلاب والانتقال بهم من صف دراسى إلى آخر دون تسرب أو رسوب (محمد عمر باناجة، ٢٠١٠: ٩).

**وتشير الكفاءة الداخلية للنظام التعليمى إلى العلاقة بين الإنتاج الذي يعطيه النظام التعليمى Output والمدخلات Inputs والتي تحقق الإنتاج المنشود، ويمكن زيادة الكفاءة الداخلية للنظام التعليمى بدون الحاجة إلى زيادة فى التكاليف وذلك عن طريق: استخدام المدخلات الموجودة بطريقة مكثفة بدون تغيير هيكل النظام التعليمى ولا نوعية التكنولوجيا، المستخدمة أو الأنشطة الممارسة (فؤاد أحمد حلمى، ١٩٩٨: ٢٤).**

**والكفاءة الداخلية (الكمية) للنظام التعليمى تعنى مدى قدرة النظام على إنتاج أكبر عدد من الخريجين مقابل العدد الكلى من الطلاب الداخلية فى النظام (أى نسبة المخرجات إلى المدخلات) وتعبر مؤشرات الكفاءة الداخلية الكمية المرتفعة عن تحسن الإنتاجية التعليمية، وتخفيض نسبة الرسوب والتسرب وتقليل التكلفة.**

**والكفاءة الداخلية (النوعية) للنظام التعليمى يقصد بها نوعية الطالب الذي يخرج النظام التعليمى ومدى اكتساب الطالب للمعارف والمهارات والسلوكيات، ومن مؤشرات هذه الكفاءة نوعية البرامج والمناهج والمعلمين والطالب فى ضوء معايير للحكم على مدى الجودة والكفاءة (محمد منير مرسى، ١٩٩٨: ١٣٥).**

**تركز الكفاءة الداخلية (النوعية) للنظام التعليمى على نوعية المخرجات وتعبر عن تطابق نوع المخرجات للمواصفات الموضوعية لها، أى إنها تشير إلى قدرة النظام التعليمى على إنتاج خريج ذى مواصفات يفى بالغرض المعد له، فالأنظمة التعليمية لا تحصر اهتمامها فى تخريج أعداد معينة من الطلاب ولكن يمتد ذلك إلى توفير نوعية جيدة من الخريجين (محمد عمر باناجة، ٢٠١٠: ١٠).**

**أما الكفاءة الخارجية للنظام التعليمى فيقصد بها مدى قدرته على تحقيق أهداف المجتمع الخارجى الذى وجد النظام من أجل خدمته (محمد منير مرسى، ١٩٩٨: ٢٥٧).**

**والكفاءة الخارجية (الكمية)** للنظام التعليمي تعنى: مدى تلبية النظام التعليمي لحاجات المجتمع، ومدى توازن أعداد الخريجين مع الأعداد المطلوبة لسوق العمل (أحمد فؤاد حلمي ، ١٩٩٨ : ٢٤) .

**والكفاءة الخارجية النوعية** تعبر عن مدى إعداد وتأهيل الطلاب للقيام بأدواره المستقبلية فى المجتمع (محمد عمر باناجه، ٢٠١٠ : ١٠)، أي مدى اكتساب الطلاب للمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية التي تؤهلهم للقيام بأدوارهم المهنية المستقبلية.

وترتبط الكفاءة الخارجية بالكفاءة الداخلية للنظام التعليمي وقد يكون للنظام التعليمي كفاءة داخلية عالية، ومع ذلك فإن كفاءته الخارجية منخفضة، فقد يستنفذ نظام التعليم من الوقت والموارد والوسائل فى تعلم أشياء غير مطلوبة لسوق العمل وللمجتمع. وينظر الآن إلى العملية التعليمية كعملية إنتاجية تتطلب مدخلات مادية وبشرية، وأهم هذه المدخلات الطلاب، وعليهم تتم مزاولة عدة عمليات وأنشطة، لكي يتخرجوا فى نهاية المرحلة التعليمية فى شكل مخرجات او أشخاص متعلمين وقد اكتسبوا المعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم.

#### سادساً: دور الجامعات فى تنمية رأس المال البشرى:

العلاقة بين التعليم وتنمية الموارد البشرية علاقة تاريخية، بدأ الاهتمام بها بعد الحرب العالمية الثانية، حيث بدأت الدول بالبحث عن الأساليب المناسبة لتنمية ورفع مستوى المعيشة والقضاء على مظاهر التخلف وتحقيق تنمية شاملة للدول، وهذا يحتاج إلى العديد من المقومات البشرية وغير البشرية، إلا أنه يُجمع المفكرون والعلماء على أن العنصر البشرى أهم هذه المقومات ، حيث يعد هو العنصر الأساسى الذى يقوم عليه التنمية فى أى بلد ولا سبيل إلى بناء هذا الإنسان إلا عن طريق التربية، التي تقوم على تطوير الشخصية الإنسانية وإعادة بنائها.

واعتبر " كارل ماركوس " الإنسان أثمان رأس مال، فإذا كان رأس المال هو الرصيد الذي يؤدي إلي مزيد من الدخل بمضي الوقت، فإن الأموال التي تنفق علي

التعليم تؤدي إلي مزيد من الدخل من وجهة نظر الفرد والمجتمع، وهي بهذا تُعتبر نوعاً من أنواع المال باعتبار العنصر البشري يمثل الوعاء الذي ترصد فيه الأموال (فاروق فليه ، ٢٠٠٣ : ١٤-١٥). وظهرت عدة نظريات حول رأس المال، حيث تعرف مرحلة الخمسينات بمرحلة التشكيك في نظرية رأس المال في استخدام معادلة "دوجلاس" الاقتصادية الكلاسيكية الشهيرة (  $Y = A + L$  ) ، وتطويرها على يد عالم الاقتصاد "سولو" في ضوء أبحاثه على الاقتصاد الأمريكي من عام ١٩٥٠ إلى عام ١٩٦٠، حيث اكتشف أن (Y) والتي تمثل كفه الإنتاج القومي أكبر من كفة "رأس المال + العمل" ويعتبر هذا الاكتشاف بمثابة الميلاد الحقيقي لنظرية رأس المال البشري، ونجح سولو من خلال الأبحاث العلمية تفسير زيادة الناتج القومي بالتقدم التكنولوجي في ذلك الوقت، وسميت نظريته بالعامل المتبقي، وتطورت المعادلة إلى : (  $Y = A + L + e$  ) وتعنى أن الإنتاج القومي = رأس المال + العمل + التقدم التكنولوجي (محمد متولى غنيمه، ٢٠٠٩ : ٢٩).

وفي بداية الستينات اتجهت نماذج النمو الاقتصادي إلى الاستثمار في البشر من خلال إعطاء أولوية للتعليم والتدريب ، وظهرت نظرية رأس المال البشري على يد عالم الاقتصاد شولتز، وأصبحت معادلة الإنتاج (  $Y = A + L + E$  ) حيث أثبت بعد عدة بحوث ودراسات أن زيادة الإنتاج القومي لم يكن مصدرها الحقيقي (e) التقدم التكنولوجي ، وإنما ترجع أساساً إلى التعليم (E)، كما أكد من خلال نظريته أنه كلما ارتقى بالقوى العاملة في سوق العمل تعليمياً كلما زاد الإنتاج القومي العام ، ومن ثم زاد دخل الفرد ، وتحققت الرفاهية الاجتماعية ( محمد متولى غنيمه، ٢٠٠٩ : ٣٠).

أصبح التعليم الحاسم الأول في النمو الاقتصادي والاجتماعي للدول بعد ظهور نظريات رأس المال البشري، بما يحدثه من قدرة إنتاجية للموارد البشرية وتأثيرها في العملية التنموية، واعتبار الموارد البشرية رأس مال مستثمر، مما أدى إلى زيادة الإنفاق على التعليم عالمياً والربط بين التعليم والإنتاج، وزادت الاستثمارات في قطاع التعليم،

والاهتمام ببناء قاعدة واسعة متعلمة تستطيع التعامل مع معطيات التنمية والتكيف مع متطلباتها وتحدياتها (السيد سلامة الخميسى، ٢٠١٥: ٤).

التعليم بمراحله المختلفة فى حد ذاته من حيث عدد سنوات الدراسة لا يؤدي إلى تحقيق تنمية لرأس المال البشرى كعنصر من أهم عناصر الإنتاج بما ينعكس على تنمية المجتمع والفرد، بل تتطلب التنمية نوعية من التعليم ذو كفاءة لمسايرة متطلبات العصر ومواجهة متطلبات التنمية، وبذلك تعتبر التربية عملية استثمار فى رأس المال البشرى ينتج عنها عائد على الفرد والمجتمع كأي مشروع استثمارى. (السيد سلامة الخميسى، ٢٠١٥: ٤).

والجامعات لها دور فى تنمية رأس المال البشرى سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وعلمياً، وثقافياً كما يتضح مما يلي:

#### ١-الجامعات وتنمية رأس المال البشرى اقتصادياً:

تعتبر الجامعات من زاوية إنتاجها للقوى البشرية المدربة على أنها مؤسسة إنتاجية، لأنها تنتج الكفايات والعقول المفكرة المبدعة والمبتكرة، فمن خلال برامجها ومقرراتها تكسب طلابها المعارف والسلوكيات والمهارات والاتجاهات الإيجابية نحو المهنة التى يعدوا لها، وينظر إلى الجامعة على أنها استثمار فى الموارد البشرية، باعتبار أن رأس المال البشرى يمثل أهمية حيوية، فبناء المصانع والمدارس والمستشفيات أمر سهل، ولكن تكوين الأطر البشرية المدربة من مهندسين ومعلمين وأطباء لهذه المؤسسات يعتبر عملية أساسية وتحتاج إلى وقت (عصام الدين آدم، ٢٠٠٦: ١٩٢).

فقد ساهم التعليم الجامعي فى ازدهار التنمية الاقتصادية من خلال توفير قوى بشرية تتواءم مع متطلبات سوق العمل، فإنها تساهم فى ربط الخريجين مع سوق العمل مما يساهم فى تحقيق التقدم والرخاء الاقتصادي للمجتمع، كما أنه من خلال الجامعات والأبحاث العلمية تقدم حلول لمشاكل المجتمع الاقتصادية والصحية والتعليمية والسياسية والصناعية.

## ٢- الجامعات وتنمية رأس المال البشرى اجتماعياً:

الجامعة لها دور في إحداث التغيير الاجتماعى من خلال التكوين المعرفى والعلمى والثقافى للخريجين، وبالتالي يعتبر الخريج عاملاً لإحداث تطوير المجتمع بما يتوافق مع المتغيرات العلمية والإطار القيمي للمجتمع، فإن التعليم الجامعى له أثراً إيجابياً على المجتمع ، فهو يساعم على تحسين أوضاع الطبقات الفقيرة ، وتيسير فرص العمل للأفراد ويرفع مستوى معيشتهم ، كما أنه ينتج كوادر قد تساهم فى صنع القرارات السياسية أو نقدها.

## ٣- دور الجامعات فى تنمية رأس المال البشرى علمياً:

يلعب التعليم الجامعى دوراً أساسياً فى حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التى تصنع حاضرها ومستقبلها ومن خلاله تتبلور القيادة العلمية والعملية للمجتمع، وهو المسئول عن الحفاظ على التراث الثقافى وتنميته وتطويره، ولن يتم ذلك إلا من خلال الارتقاء بمستوى خريجي هذا التعليم (المجالس القومية المتخصصة، ٢٠٠٠: ١). فإن التعليم يودى إلى تطوير المجتمعات من الناحية المعرفية من خلال تنمية حقيقية لرأس المال البشرى الذى يعتبر محور العملية التعليمية، وذلك يعنى أن مجتمع المعرفة مرتبط بمفهوم التعليم والذى يتيح فرص للفرد يتعلم كيف يعرف، ويتعلم بهدف أن يعمل، ويتعلم لكى يحقق ذاته.

## ٤- دور الجامعات فى تنمية رأس المال البشرى ثقافياً:

الثقافة لها قوة فى إحداث تنمية المجتمعات، فالثقافة تؤكد على آدمية الفرد والدفاع عن ذاته وتحقيق وإشباع رغباته والتناغم مع آليات التقدم، ويعد التعليم أحد المداخل الأساسية لإحداث تنمية اجتماعية وتحقيق التحصين الثقافى ضد التيارات الثقافية الأجنبية، وله دور فى تمكين المواطنين من الحصول على المعارف والثقافات والمهارات التى يتطلبها العصر الحديث والجامعة لها دور فى تأصيل الثقافة القومية والعربية فى نفوس الأجيال الحاضرة والمستقبلية.

### ٥- دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري سياسياً:

تكمن أهمية الثقافة السياسية في قدرتها على ترشيد السلوك السياسي المؤثر، إضافة إلى أنها تقدم نظاماً من القيم والصيغ العقلانية التي تضمن التماسك الداخلي للمجتمع والمؤسسات والمنظمات التي يعمل في إطارها أفراد المجتمع (Edward,2009: 37) وتوجد علاقة وثيقة بين التعليم والوعي السياسي، فكلما زاد تعليم الفرد كلما زادت ثقافته، وانعكس ذلك على ارتقاء وعيه، فالتعليم هو مفتاح المشاركة والممارسة السياسية، كما أن أثر التعليم في رفع مستوى الوعي السياسي للفرد يزداد في مراحل التعليم العليا بشكل أكثر وضوحاً، ومن العناصر التي تلعب دوراً في تنمية الوعي السياسي داخل الجامعة: الاتحادات الطلابية، وأعضاء هيئة التدريس، والمناهج الدراسية.

يتضح مما سبق أن الجامعات لها دور في تنمية رأس المال البشري اجتماعياً وثقافياً واقتصادياً وسياسياً، مما أدى إلى اهتمام الدول بإنشاء الجامعات وربطها بحاجات المجتمع، فرفع معدلات التنمية يتم عن طريق زيادة الاستثمارات في الأصول المادية وغير المادية (مثل التعليم، والتعلم، والتدريب، والابتكار) وهو ما يشكل مطلباً أساسياً لتحقيق أهداف المجتمع، والنمو الاقتصادي والاجتماعي يرتبط بمتوسط سنوات الدراسة في التعليم العالي، فهناك عدة عوامل دفعت إلى الاهتمام بدور الجامعات في تنمية رأس المال البشري منها: تأثير الجامعات بالعولمة وثورة الاتصالات، وتزايد الاهتمام بالعنصر البشري كرأس مال فكري، الاهتمام بجودة الجامعات لاعتمادها، زيادة حدة التنافس بين الجامعات سواء علي الصعيدين المحلي أو الإقليمي أو المحلي، فيعتبر التعليم في البلاد النامية وسيلة مهمة لتحقيق منافع اقتصادية، وتحسين مستوى معيشة الفرد، وتحسين مكانته الاجتماعية، وتحسين مستواه الثقافي وزيادة وعيه السياسي.

**سابعاً: واقع كلية التربية بجامعة الفيوم:**

أنشئت كلية التربية بالفيوم كأحد الكليات التابعة لجامعة القاهرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٩٢٤) لسنة ١٩٧٥ وبدأت الدراسة بها اعتباراً من ١٩٧٥/١٩٧٦ حيث استقبلت ٢٠٠ طالب وطالبة من أبناء الفيوم وبنى سويف، وفى عام ١٩٨٣ صدر القرار الجمهوري باعتبار فرع الجامعة بالفيوم فرعاً مستقلاً لجامعة القاهرة، وصدر القرار الجمهوري رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٥ بإنشاء جامعة الفيوم (جامعة الفيوم، ٢٠١٥: ٤) وفى إطار سياسة تطوير وتحديث التعليم الجامعى فى مصر صدرت اللائحة الداخلية للكلية بموجب القرار الوزارى (١٠٤٥) بتاريخ ١٩٩٥/٧/٢٦ بشأن إصدار اللائحة الداخلية لكلية التربية فرع الفيوم ، ثم تطورت اللائحة وصدر قرار وزارى رقم (١٣٣٦) بتاريخ ٢٠٠٧/٧/١٢ بشأن إصدار لائحة داخلية لكلية لمرحلتى البكالوريوس والليسانس والدراسات العليا والتي بموجبها تحددت أقسام الكلية فى : قسم أصول التربية – التربية المقارنة – الإدارة التربوية وسياسات التعليم – علم النفس التربوى – الصحة النفسية – المناهج وطرق التدريس- وقسم الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم.

وتعتبر كلية التربية بجامعة الفيوم من الكليات الرائدة فى مجال ضمان الجودة والتطوير، فقد فازت الكلية فى مشروع دعم الفاعلية التعليمية ضمن مشروعات التميز من وحدة إدارة المشروعات عام ٢٠٠٩م (جامعة الفيوم، كلية التربية، وحدة ضمان الجودة، ٢٠١٥: ٤)

**رؤية الكلية:** "تتطلع كلية التربية – جامعة الفيوم إلى إعداد معلم مؤهلاً تأهيلاً مهنيًا بما يتفق مع المعايير القومية والعالمية، وتحقيق التميز فى مجال البحث العلمى والتنمية المجتمعية المستدامة."

**رسالة الكلية:** تنص على "تزويد المجتمع بمعلمين وقادة تربويين قادرين على إحداث التغيير والمشاركة الإيجابية فى إعداد النشئ وتوجيه البحث العلمى وخدمة المجتمع



وتوفير الخدمات والاستشارات الفنية المتخصصة من خلال مراكزها والوحدات ذات الطابع الخاص بها على المستويين المحلى والإقليمي".  
وتسعى الكلية إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الآتية

(جامعة الفيوم، كلية التربية، وحدة ضمان الجودة، ٢٠١٥: ٤)

- ١- تطوير دور الكلية كأحد المراكز العلمية المتميزة فى مجال التعليم الجامعى فى إعداد الكوادر البشرية فى إطار الجودة الشاملة.
  - ٢- رفع كفاءة وفاعلية الكلية كأحد المراكز البحثية المتميزة التى تعمل على تنمية المشاركة والتعاون مع المؤسسات الاجتماعية والمراكز التعليمية والبحثية ومؤسسات المجتمع على المستوى المحلى والإقليمي والعالمى.
  - ٣- توفير مناخ جامعى بالكلية يتفق مع فلسفة ومبادئ الجودة والتميز فى الأداء.
  - ٤- زيادة قدرة الكلية على المساهمة فى التنمية المستدامة وخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتفعيل المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص وتسويق الخدمات التعليمية والبحثية والتطبيقية والاستشارية.
  - ٥- محاولة تحديث اللوائح المنظمة بالكلية.
  - ٦- وضع نظام تقويم مستمر لكل عناصر العملية التعليمية بالكلية.
- يلاحظ أن هذه الأهداف تنسم بالعمومية ولا تتضمن أى أهداف تتعلق بتطوير البرامج ورفع الكفاءة الداخلية والخارجية والتلائم مع احتياجات سوق العمل بما ينعكس على أداء الخريجين، وتمنح جامعة الفيوم بناء على اقتراح مجلس كلية التربية الدرجات العلمية فى تخصصات مختلفة للإعداد التكاملى للدرجة الجامعية الأولى (درجة الليسانس فى الآداب والتربية - ودرجة البكالوريوس فى العلوم والتربية) كالاتى:
- (أ) التعليم العام يتضمن شعب:

- اللغة العربية
- اللغة الإنجليزية.

- اللغة الفرنسية.
- الجغرافيا.
- الفلسفة.
- الرياضيات.
- الكيمياء.
- بيولوجي أساسي / جيولوجي فرعى.
- جيولوجي أساسي / بيولوجي فرعى.
- تاريخ
- الاجتماع
- علم النفس
- الفيزياء

#### ب) التعليم الأساسي يتضمن شعب:

- اللغة العربية
- اللغة الإنجليزية
- الدراسات الاجتماعية
- العلوم

وتمنح الكلية درجات علمية بالنظام التتابعي يتمثل في الدبلوم العامة في التربية بهدف إعداد الطلاب من خريجي الكليات الجامعية من غير التخصصات التربوية للعمل معلمين في مجال التربية والتعليم، وتمنح الجامعة بناءً على موافقة مجلس كلية التربية درجات علمية على مستوى الدراسات العليا منها (دبلوم مهنية في التربية، دبلوم خاصة في التربية، الماجستير والدكتوراه في التربية).

وتضم الكلية عدد (٧٧) عضو هيئة تدريس وعدد (٥٧) عضو هيئة معاونة موزعين على الأقسام المختلفة بالكلية (جامعة الفيوم، كلية التربية، وحدة ضمان

الجودة ٢٠١٥: ١٤) أما أعداد الطلاب المقيدىن بمرحلة البكالوريوس واللىسانس خلال خمس سنوات ماضية يتضح من الجدول التالى:

### جدول (٢)

أعداد الطلاب المقيدىن بمرحلة البكالوريوس واللىسانس خلال خمس سنوات ماضية

عدد الطلاب			العام الجامعى
اجمالى	إناث	ذكور	
١٦٣١	١٣٢٢	٣٠٩	٢٠١١/٢٠١٠
٢٤٦٣	١٨٣١	٦٣٢	٢٠١٢/٢٠١١
٢٢٢٦	١٧٠٣	٥٢٣	٢٠١٣/٢٠١٢
٢٥٨٠	٢١٤٠	٤٤٠	٢٠١٤/٢٠١٣
٢٨٤٠	٢٤٢٣	٤١٧	٢٠١٥/٢٠١٤

المصدر: وحدة ضمان الجودة: كلية التربية جامعة الفيوم، ٢٠١٥

يتضح مما سبق أن عدد الملتحقين بكلية التربية فى تزايد وهذا قد يرجع إلى زيادة عدد طلاب الثانوية العامة، كما يلاحظ زيادة عدد الإناث عن عدد الذكور، وهذا قد يرجع إلى تقاليد وعادات محافظة الفيوم حيث يحرص معظم الآباء على التحاق بناتهم بكليات داخل المحافظة أفضل من الاغتراب والالتحاق بكليات خارج المحافظة حتى لو كليات قمة، كما أن معظم الفتيات يفضلن مهنة التدريس عن الذكور، وأن متوسط نسبة أعداد الطلاب لأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعى ٢٠١٥/٢٠١٤ بلغت تقريباً ١/٣٧ طالب/ عضو (وحدة ضمان الجودة، كلية التربية، ٢٠١٥)

بينما نجد أن نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس تصل إلى ٣ طلاب / عضو فى كل من جامعة هارفارد ، كامبردج ، وتصل النسبة إلى ١٠ طلاب/ عضو فى جامعة متشجن ([www.harverd.edu/staff.students](http://www.harverd.edu/staff.students))

وبمقارنة نسبة الطلاب لكل عضو هيئة التدريس فى كلية التربية – جامعة الفيوم وبعض الجامعات الأخرى يتضح مدى العبء التدريسى الذى يقع على عاتق عضو هيئة التدريس مما يؤثر على أدائه فى جوانب أخرى مثل إنتاج وإجراء أبحاث علمية. ويعد التدريس من أهم وظائف الجامعة وأحد الأساليب لتطوير رأس المال البشرى ورفع كفاءتها وتنمية قدراتها، فإن المادة (٩٦) من قانون تنظيم الجامعات نصت على أنه على عضو هيئة التدريس التمسك بالتقاليد والقيم الأصيلة، والعمل على بثها فى نفوس الطلاب، وعليه ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب ورعاية شئونهم الاجتماعية والفنية والثقافية والرياضية (قانون تنظيم الجامعات لسنة ١٩٧٢ : ٤٣) ويتضمن الأداء التدريسى لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وبجميع الكليات أربعة جوانب تتمثل فى: التحضير والإعداد للتدريس – استراتيجيات التدريس واستخدام التكنولوجيا – الإرشاد الأكاديمي وتوجيه الطلاب – التقويم لأداء الطلاب. وعلى كلية التربية القيام بمراجعة شاملة للبرامج والمناهج الدراسية والمقررات لى تتوافق مع التطورات العلمية والتقنية المعاصرة مع الأخذ فى الاعتبار التطورات المستقبلية من خلال الآتى (وزارة التربية والتعليم، الخطة الاستراتيجية لتطوير منظومة التعليم العالى، ٢٠٠٠ : ٤١) :-

- مواكبة المناهج لأهداف التنمية الشاملة للدولة.
- مسايرة التقدم التكنولوجى والتراكم المعرفى.
- رؤى لمحتويات مناهج التعليم تتوافر فيها مقومات التحديث والارتباط بمتطلبات سوق العمل ومواقع الخدمات.
- التمهيد لتطبيق نظام الاعتماد للمناهج والمقررات الدراسية.
- العمل على خلق فرص لتطور تخصصات جديدة سواء فى الدراسة أو البحث بما يتلاءم مع متطلبات العصر.

• تشجيع الأقسام على التجديد المقنن لمحتويات مناهج كل العلوم الأساسية والتطبيقية وأهمية التغيير المستمر فى المقررات.  
على الرغم من الجهود المبذولة من قِبل المسؤولين لتطوير البرامج والمقررات، وتطوير أساليب التدريس إلا أن الواقع الفعلى يشير إلى:

١- أدت زيادة أعداد الطلاب إلى جهد مضاعف يبذله عضو هيئة التدريس مما يؤثر على كفاءة وفعالية العملية التعليمية، مما أدى إلى قلة التفاعل والاتصال بين الطالب والأستاذ، والتعرف على الجوانب المختلفة لشخصيات الطلاب.

٢- اعتماد أغلب أعضاء هيئة التدريس على أسلوب المحاضرة والإلقاء والتلقين.

٣- أعباء عضو هيئة التدريس المتزايدة أدت إلى عدم توفير الفرص الكافية لتحقيق الرعاية والتوجيه والإرشاد من قبل الأستاذ الجامعي والطلاب.

٤- الاعتماد على الكتاب الجامعي والمذكرات له تأثير سلبي على العملية التعليمية، وعلى تنمية روح الابداع والابتكار فى شخصية الطالب.

٥- أسلوب تقويم الطلاب يعتمد على الامتحانات التحريرية التى تركز على استدعاء المعلومات والمعارف فقط، ولا ترقى لمستوى التطبيق والتحليل والنقد والتقويم الكلى للمواقف.

يتضح مما سبق أن عملية التدريس وأداء عضو هيئة التدريس فى كلية التربية تتطلب عدة أمور للارتقاء بها من أهمها: التطوير المستمر للمقررات الدراسية، الاهتمام بعمليات التقويم المستمر لكل جوانب عملية التدريس، الاهتمام بتنوع أساليب استراتيجيات التدريس من أجل رفع كفاءة كلية التربية وتنميتها لرأس المال البشرى لديها المتمثل فى الطلاب.

وانطلاقاً من أهمية دور كلية التربية فى تنمية رأس المال البشرى وإعداد الطلاب لمهنة التعليم، وهؤلاء سوف يقومون بتنمية رأس المال البشرى فى مراحل التعليم المختلفة وهم طلاب وتلاميذ مراحل التعليم المختلفة الذين هم أعلى ثروة للدولة

ويتوقف عليهم تقدم وتنمية المجتمع، ولذلك فمن الأهمية الوقوف على مدى الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية لتنمية رأس المال البشرى من خلال دراسة ميدانية.

### القسم الثاني: الإطار الميداني للبحث

تهدف الدراسة الميدانية إلي: قياس الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة الفيوم، أى تحديد إلى أى مدى تُكسب برامج كلية التربية طلابها المعارف والمهارات والاتجاهات التى تكفل تخريج معلمين أكفاء قادرين على أداء مهام مهنة التدريس ورسالتها.

لتحقيق هذا الهدف تم إجراء الإجراءات الآتية:

#### أولاً: عينة الدراسة الميدانية:

يتكون المجتمع الأصلي لكلية التربية بجامعة الفيوم فى العام الجامعى ٢٠١٤/٢٠١٥ من (٣٢٠) طالباً وطالبة بالفرقة الرابعة بالتعليم العام، وعدد (٢٥٠) طالباً وطالبة بالفرقة الرابعة بشعبة التعليم الأساسى، وتم اختيار عينة عشوائية من طلاب الفرقة الرابعة لأنهم درسوا جميع برامج إعدادهم بالكلية وحصلوا على جميع المعارف والمهارات والتدريب الميدانى من خلال الفرقة الثالثة والرابعة وبالتالي يكون لديهم القدرة على إبداء آرائهم حول مدى كفاءة كلية التربية النوعية الداخلية لاكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لإعدادهم لمهنة التدريس، وتتكون العينة من (٥٠٠) طالباً وطالبة منهم (٢٥٠) طالباً وطالبة من شعبة التعليم العام تتمثل نسبة ٧٨% من المجتمع الأصلي، (٢٥٠) طالباً وطالبة من شعبة التعليم الأساسى تمثل ١٠٠% من المجتمع الأصلي.

#### ثانياً: أداة الدراسة الميدانية:

اعتمدت الدراسة الميدانية على الاستبانة كأداة للحصول على البيانات والمعلومات عن مدى الكفاءة النوعية الداخلية لكلية التربية من وجهة نظر عينة من طلابها.

وقد تم بناء الاستبانة من خلال الاسترشاد بالإطار النظري وبعض الدراسات السابقة والمعايير القومية الأكاديمية المرجعية لقطاع كليات التربية. تحدد الاستبانة ما اكتسبه الطالب/ المعلم من خلال دراسته بكلية التربية من معارف ومهارات واتجاهات فى أربعة مجالات:

- **المجال الأول:** التخصص: يتكون من (١١) عبارة تدور حول ما يكتسبه الطالب/ المعلم من خلال دراسته بالكلية مما يؤدي إلى تنمية قدراته فى مجال تخصصه من حيث المعارف والمهارات والاتجاهات.

- **المجال الثاني:** التربية: يتكون هذا المجال من (١٤) عبارة تدور حول مدى ما يكتسبه الطالب/ المعلم من خلال دراسته بالكلية بالقدر الذى يمكنه من عملية التدريس بنجاح.

- **المجال الثالث:** المسؤولية المهنية: تتكون من (١١) عبارة تدور حول ما اكتسبه الطالب/ المعلم من خلال دراسته بالكلية من معارف ومهارات واتجاهات نحو مهنة التعليم ونحو قدرته على النمو مهنيًا ذاتيًا.

- **المجال الرابع:** القدرات الشخصية: يتكون من (١١) عبارة حول ما يكتسبه الطالب/ المعلم من خلال دراسته بالكلية لتنمية قدراته الشخصية بما يدعم نجاح العملية التعليمية.

ويتم الإجابة على الاستبانة وفق للتدرج الخماسى ليكرت وهى:

أوافق بشدة = ٥      أوافق = ٤      أوافق إلى حد ما = ٣  
لا أوافق = ٢      لا أوافق بشدة = ١

وبعد الانتهاء من إعداد الاستبانة تم حساب الثبات والصدق كالاتي:

١-صدق الاستبانة:

أ-**صدق المحتوى:** تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، وذلك للحكم على مدى وضوح الصياغة اللغوية للبنود، كذلك مدى ارتباط

كل بند بالمجال الذى وضع له، وبناء على ملاحظات المحكمين تم تعديل بعض البنود، وحذف بعضها، والاستبانة فى صورتها النهائية احتوت على عدد (٤٧) فقرة موزعة على المجالات ذاتها.

### ب-الصدق الداخلى:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (١٠٠) طالب، حيث تم التأكد من الصدق الداخلى من خلال الارتباط بين الدرجة الكلية والمجالات الفرعية للاستبانة، والجدول التالى يبين ذلك

جدول رقم (٣)

المجال الرابع	المجال الثالث	المجال الثانى	المجال الأول	الارتباط	
**٠.٦٨١	**٠.٦٢٧	**٠.٥٦٢	**٠.٧٣١	ارتباط بيرسون	الكفاءة الداخلية النوعية لكلية
٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	مستوى الدلالة	التربية أى مدى استفادة الطلاب
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	العدد	من برامج الكلية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات مرتفعة مما يشير إلى أن الاستبانة جيدة وقابلة للتطبيق.

### ٢-ثبات الاستبانة:

تم حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha والجدول التالى يوضح معاملات الثبات للاستبانة والمحاور الفرعية



جدول رقم (٤)  
معاملات الثبات باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ

الاختبار	معامل ألفا كرونباخ	الدالة
الدرجة الكلية	٠.٧٣١	دالة
المجال الأول	٠.٧٢٦	دالة
المجال الثانى	٠.٨١٣	دالة
المجال الثالث	٠.٧٥٨	دالة
المجال الرابع	٠.٦٧٤	دالة

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية والمحاور الفرعية تعد جيدة ودالة إحصائياً، وتدلل على ثبات الاستبانة.  
ثالثاً: إجراءات تطبيق الاستبانة:

تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة من الطلبة/ المعلمين وعددهم (٥٠٠) طالباً وطالبة، وباستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتربوية (SPSS) تم تحليل البيانات والحصول على النتائج باستخدام المعادلات الإحصائية التالية:  
التكرار - المتوسطات الحسابية - النسبة المئوية للمتوسط الحسابى - الانحرافات المعيارية - معامل ألفا كرونباخ - اختبار "ت".  
ومعيار تصنيف المتوسطات الحسابية يتضح من الجدول التالي: -

جدول رقم (٥)  
معيار تصنيف المتوسطات الحسابية (مقياس خماسى التدرج)

النسبة المئوية		المتوسط الحسابى		الدرجة
إلى	من	إلى	من	
٣٥.٨%	٢٠%	١.٧٩	١	قليلة جداً
٥١.٨%	٣٦%	٢.٥٩	١.٨	قليلة
٦٧.٨%	٥٢%	٣.٣٩	٢.٦	متوسطة
٨٣.٨%	٦٨%	٤.١٩	٣.٤	كبيرة
١٠٠	٨٤%	٥	٤.٢	كبيرة جداً

## رابعاً: عرض نتائج الدراسة:

أسفرت المعالجة الإحصائية للاستبانة عن التوصل إلى عدة نتائج كما يلي:

## نتائج المجال الأول: مجال التخصص:

يدور حول ما اكتسبه الطالب/المعلم من برامج كلية التربية في مجال التخصص، بحيث يكون قادراً على أن يمارس مهنة التدريس، والجدول التالي يوضح استجابات عينة الدراسة تجاه مجال التخصص.

## جدول رقم (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية لتنمية رأس المال البشري (الطلاب/ المعلمين)

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
إلى أي مدى تنمي الدراسة بكلية التربية الطالب/ المعلم في مجال تخصصه بحيث يكون قادراً على أن:						
١	يكتسب الطالب/ المعلم بالمعارف الأساسية في مجال تخصصه.	٣.٨	١.١	٧٦%	٣	كبيرة
٢	يمتلك مهارات في مجال تخصصه تمكنه من التدريس بنجاح.	٣.٤	١.١	٦٨%	٧	كبيرة
٣	تكون لديه اتجاهات بناءة نحو تخصصه.	٤.١	١.٣	٨٢%	١	كبيرة
٤	يدرك وحدة المعرفة بين تخصصه ومجالات العلوم الأخرى.	٣.٢	١.١	٦٤%	٨	متوسطة
٥	يتفهم المستجدات ذات العلاقة بتخصصه.	٣.٥	١.١	٧٠%	٦	كبيرة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعيارى	النسبة النئوية	الترتيب	درجة الموافقة
٦	يتبع المنهج العلمى فى التفكير وطرق الاستدلال فى دراسة بعض قضايا تخصصه.	٢.٦	١.١	%٥٢	١٠	متوسطة
٧	يمتلك مستوى مناسباً من المعارف الثقافية المساندة لمادة تخصصه.	٢.٨	١.٣	%٥٦	٩	متوسطة
٨	يخطط للدرس ويعد خطة للمستويات المختلفة لعملية التدريس.	٣.٩	٠.٩	%٧٨	٢	كبيرة
٩	يحلل وينقد بعض موضوعات تخصصه	٢.٥	١.٢	%٥٠	١١	قليلة
١٠	يفسر العلاقات بين المفاهيم والمعارف فى مجال تخصصه.	٣.٦	٠.٩	%٧٢	٥	كبيرة
١١	يوظف النظريات والمعارف المختلفة فى مجال تخصصه.	٣.٧	١	%٧٤	٤	كبيرة
	المجال الكلى	٣.٤	١.١	%٦٨	-	كبيرة

### يتضح من الجدول السابق ما يلى:

١- أن نسبة موافقة الطلاب/ المعلمين حول ما يكتسبوه من معارف ومهارات واتجاهات خلال سنوات دراستهم بالكلية فى مجال التخصص وصلت %٦٨ بمتوسط حسابى قدره ٣.٤ وهى درجة كبيرة للكفاءة الداخلية النوعية للكلية فى مجال التخصص.

- ٢- أن المتوسطات الحسابية لاستجابات الطلاب تراوحت بين (٤.١-٢.٥) ارتبط أعلى المتوسطات بالعبرة الخاصة بأن الدراسة بالكلية أكسبته اتجاهات بناءة نحو تخصصه بنسبة مئوية قدرها ٨٢% وهي درجة كبيرة.
- ٣- جاءت العبارة رقم (١، ٢، ٣، ٥، ٨، ١٠، ١١) بدرجة كبيرة حيث وافق عليها عينة الطلاب بنسبة مئوية (٧٦%، ٦٨%، ٨٢%، ٧٠%، ٧٨%، ٧٢%، ٧٤%) على الترتيب.
- ٤- جاءت أدنى متوسط حسابي (٢.٥) للعبارة الخاصة بأن الطالب/ المعلم قادر على أن يحلل وينقد بعض قضايا تخصصه.
- ٥- تدل الانحرافات المعيارية على أن استجابات عينة الطلاب في مجال التخصص لم تكن متباينة.

### نتائج المجال الثاني: مجال التربية

يدور حول ما اكتسبه الطالب/ المعلم من برامج كلية التربية في المجال التربوي بالقدر الذي يمكنه من ممارسة مهنة التدريس بنجاح.

والجدول التالي يوضح استجابات عينة الدراسة تجاه مجال التربية

#### جدول رقم (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية لتنمية رأس المال البشري (التالي/المعلم) في مجال التربية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
إلى أي مدى تنمي الدراسة بكلية التربية الطالب/ المعلم في مجال التربية بحيث يكون قادرا على أن:						
١	يصمم مواقف تعليمية ويتمكن من إدارتها بكفاءة وفعالية.	٢.٥	١.١	٥٠%	١٠	قليلة
٢	يطبق استراتيجيات التعليم	٣.٥	١.١	٧٠%	٣	كبيرة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
	والتعلم مراعيًا خصائص المتعلمين وطبيعة المقرر.					
٣	ينمى لدى المتعلمين مهارات التفكير والقدرة على حل المشكلات بأسلوب علمي.	٢.٢	١.١	% ٤٤	١٣	قليلة
٤	يستفيد من نظريات التعليم والتعلم وخصائص مراحل نمو المتعلمين أثناء التدريس (التدريب الميداني).	٣.١٢	١.١	% ٦٢.٤	٥	متوسطة
٥	يتقن مهارات تنظيم البيئة المادية والإنسانية اللازمة لعملية التعليم والتعلم.	٢.٦	١.١	% ٥٢	٩	متوسطة
٦	يوظف الأساليب التكنولوجية وفقاً لمتطلبات العملية التدريسية.	٣.١	١.١	% ٦٢	٦	متوسطة
٧	يلم بالأبعاد المجتمعية، السياسية، الثقافية، التاريخية، والفلسفية المرتبطة بالمجتمع والتعليم.	٢.٤	١.١	% ٤٨	١١	قليلة
٨	يمتلك المعرفة بأساليب التقويم المختلفة لاختيار أنسبها لتقويم المتعلمين.	٢.٧	١.٢	% ٥٤	٨	متوسطة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
٩	يوظف نتائج عملية التقويم في تحسين نواتج التعلم وتطويرها.	٢.١	٠.٩	% ٤٢	١٤	قليلة
١٠	يمتلك المعرفة والفهم لنظم الإدارة المدرسية والتعليمية داخل المدرسة والإدارة التعليمية.	٤.١	١.٣	% ٨٢	٢	كبيرة
١١	يتعامل بنجاح مع ذوي الاحتياجات الخاصة القابلين للدمج التعليمي.	٢.٨	١.٢	% ٥٦	٧	متوسطة
١٢	يوظف أسس الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في الممارسات المهنية (أثناء التدريب الميداني).	٢.٣	١.١	% ٤٦	% ١٢	قليلة
١٣	يتبع المنهج العلمي فى التفكير وطرق الاستدلال فى دراسة القضايا والظواهر الإنسانية والاجتماعية.	٣.٢	١.١	% ٦٤	٤	متوسطة
١٤	يمتلك المعرفة والفهم للمنهج الدراسى من حيث مكوناته، بناؤه، تقويمه، وتطويره.	٤.٨	١.٣	% ٩٦	١	كبيرة جدا
	المجال الكلى	٢.٩	١.٣	% ٥٨	-	متوسطة

**يتضح من الجدول السابق ما يلي:**

١- أن نسبة موافقة الطلاب/ المعلمون حول ما يكتسبوه من معارف ومهارات واتجاهات خلال سنوات دراستهم بالكلية فى مجال التربية (٥٨%) بمتوسط حسابي قدره (٢.٩%) وهي درجة متوسطة للكفاءة الداخلية النوعية بكلية فى المجال التربوى.

٢- المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة تراوحت بين (٢.١-٤.٨)، ارتبط أعلى متوسط حسابي بالعباراة الخاصة بأن دراسة الطالب بالكلية جعلته قادراً على أن يمتلك المعرفة والفهم للمنهج الدراسي بنسبة مئوية (٩٦%) وهي تمثل درجة كبيرة جداً.

٣- جاءت العبارتان رقم (٢، ١٠) بمتوسط حسابي قدره (٣.٥، ٤.١) وهي درجة كبيرة.

٤- جاءت العبارتان رقم (٤، ٥، ٦، ٨، ١١، ١٣) بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٢.١-٣.٢) وهذا يدل على درجة متوسطة.

٥- جاءت العبارتان رقم (١، ٣، ٧، ٩، ١٢) بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٢.٥-٢.١١) وهذا يدل على درجة قليلة.

٦- تدل الانحرافات المعيارية على أن استجابات عينة الطلاب فى مجال التربية لم تكن متباينة.

**نتائج المجال الثالث: مجال المسؤولية المهنية:**

يدور هذا المجال حول ما اكتسبه الطالب/ المعلم من برامج كلية التربية بالقدر

الذى يمكنه من تنمية قدراته فى مجال المسؤولية المهنية كما يتضح من الجدول التالى:

## جدول رقم (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية لتنمية رأس المال البشري (الطالب/المعلم) في مجال المسؤولية المهنية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
إلى أي مدى تنمى الدراسة بكلية التربية الطالب/المعلم في مجال المسؤولية المهنية بحيث يكون قادرا على أن:						
١	يتعرف على مصادر وأدبيات النمو المهني	١.٩	٠.٨	٣٨%	٨	قليلة
٢	يعد خطة لتنمية ذاته مهنيا	١.٥	٠.٨	٣٠%	١١	قليلة جدا
٣	يقيم أدائه وأداء الآخرين	٢.٥	١.٢	٥٠%	٤	قليلة
٤	يطور أدائه المهني بصورة مستمرة بناء على المستجدات الحديثة	٢.١	٠.٨	٤٢%	٧	قليلة
٥	يتعرف على متطلبات وآليات التعلم مدى الحياة في تحقيق نموه المهني	٢.٤	٠.٩	٤٨%	٥	قليلة
٦	يستخدم مهاراته بتكنولوجيا المعلومات في الارتقاء بأدائه المهني	٣.٥	١.١	٧٠%	١	كبيرة
٧	يمتلك المعرفة والفهم لواجبات مهنة التعليم وآدابها	٣.٤	١.٢	٦٨%	٢	كبيرة
٨	يطبق أخلاقيات وآداب المهنة في تعاملاته داخل المدرسة وخارجها	٣.٢	١.٢	٦٤%	٣	متوسطة
٩	يكون شبكة علاقات مهنية مع المعنيين بمهنة التدريس	١.٧	١.٨	٣٤%	١٠	قليلة جدا
١٠	يعالج بعض المشكلات المهنية باستخدام الأساليب العلمية	٢.٣	١.١	٤٦%	٦	قليلة
١١	يظهر اتجاهها إيجابيا نحو مهنة التدريس	١.٨	٠.٨	٣٦%	٩	قليلة
	المجال ككل	٢.٤	-	٤٨%	-	قليلة



**يتضح من الجدول السابق ما يلي:**

- ١- أن نسبة موافقة أفراد العينة على ما تم اكتسابه من معارف ومهارات واتجاهات من خلال الدراسة بالكلية فى مجال المسؤولية المهنية وبلغت ٤٨% بمتوسط حسابي قدره (٢.٤)، وهذا يدل على درجة قليلة للكفاءة الداخلية النوعية للكلية فى مجال تنمية المسؤولية المهنية لدى طلابها.
- ٢- المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة تراوحت بين (١.٥-٣.٥)، ارتبط أعلى متوسط حسابي بالعبرة الخاصة بأن الدراسة بكلية التربية جعلت الطالب/ المعلم قادراً على أن يستخدم مهاراته بتكنولوجيا المعلومات فى الارتقاء بأدائه المهني، يليها العبرة رقم (٧) بمتوسط حسابي (٣.٤) الخاصة بأن الطالب/ المعلم قادراً على أن يمتلك المعرفة والفهم لواجبات مهنة التعليم وآدابها.
- ٣- وجاءت العبرة رقم (٨) الخاصة بأن الطالب/ المعلم قادراً على أن يطبق أخلاقيات وآداب المهنة فى تعاملاته داخل المدرسة وخارجها بمتوسط حسابي (٣.٢) يمثل نسبة مئوية قدرها (٦٤%) وهذا يدل على درجة متوسطة.
- ٤- جاءت العبارات رقم (١، ٣، ٤، ٥، ١٠، ١١) بنسبة مئوية تتراوح بين (٣٨%)، (٥٠%) وهذا يدل على درجة قليلة.
- ٥- أما العبارتان رقم (٢، ٩) بنسبة مئوية (٣٠%، ٣٤%) على الترتيب وهذا يدل على درجة قليلة جداً.

**نتائج المجال الرابع: مجال القدرات الشخصية:**

يهدف هذا المجال إلى التعرف على ما يكتسبه الطالب/ المعلم من خلال دراسته بكلية التربية من معارف ومهارات واتجاهات تؤدي إلى تنمية قدراته الشخصية بما يتناسب مع مهنة التدريس، كما يتضح من الجدول التالي:

## جدول رقم (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية لتنمية رأس المال البشري (الطالب/المعلم) في مجال تنمية القدرات الشخصية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
إلى أي مدى تنمي الدراسة بكلية التربية الطالب/ المعلم في مجال تنمية القدرات الشخصية بحيث يكون قادراً على أن:						
١	يتقن مهارات التواصل وآدابه لخدمة العملية التعليمية وتحسينها	٣.١	١.١	٦٢%	٥	متوسطة
٢	يتواصل بفاعلية مستخدماً قدراته الشخصية في تعاملاته داخل المدرسة وخارجها	٢.٨	١.٣	٥٦%	٨	متوسطة
٣	يحسن استخدام مهارات العمل الفرقي	٣.٠	١.٠	٦٠%	٦	متوسطة
٤	يقنع طلابه بالمشاركة الإيجابية في الأنشطة الطلابية والنوادي الثقافية والاجتماعية	٢.٩	١.٠	٥٨%	٧	متوسطة
٥	يمتلك المعرفة والفهم لأنواع التفكير ومستوياته	٢.٦	١.١	٥٢%	١٠	متوسطة
٦	يمتلك المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لبناء شبكة علاقات داخل المدرسة	٣.٣	١.٢	٦٦%	٣	متوسطة
٧	يكون شبكة علاقات مع أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي بما يحقق رسالة المدرسة وأهدافها	٢.٥	١.٢	٥٠%	٦١	قليلة
٨	يتقن مهارات التفاوض بما يحقق أهداف المدرسة	٢.٧	١.٢	٥٢%	٩	متوسطة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعيارى	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
٩	يتعامل بإيجابية مع ضغوط مهنة التدريس	٣.٥	١.٠	%٧٠	٢	كبيرة
١٠	يشارك فى أنشطة التطوير التربوى بما يحقق الجودة والتميز	٣.٧	٠.٩	%٧٤	١	كبيرة
١١	يمتلك مقومات بناء الشخصية وتعزيز الهوية الثقافية العربية	٣.٢	١.٢	%٦٤	٤	متوسطة
	المجال ككل	٣.٠٢	-	%٦٠.٤	-	متوسطة

### يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ١- نسبة موافقة أفراد العينة على ما تم اكتسابه من خلال الدراسة بالكلية فى مجال تنمية القدرات الشخصية (٦٠.٤%)، وهذا يدل على أن الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية ذات درجة متوسطة فى مجال تنمية القدرات الشخصية للطلاب.
- ٢- المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة تتراوح ما بين (٢.٥-٣.٧)، ارتبط أعلى متوسط حسابى (٣.٧) بالعبارة الخاصة بأن الدراسة بالكلية يجعل الطالب/ المعلم قادرا على أن يشارك فى أنشطة التطوير التربوى بما يحقق الجودة والتميز، يليها فى الترتيب العبارة رقم (٩) الخاصة بأن الطالب/ المعلم قادرا على أن يتعامل بإيجابية مع ضغوط مهنة التدريس بمتوسط حسابى قدره (٣.٥) وهذا يدل على درجة كبيرة.
- ٣- جاءت العبارة رقم (٧) بدرجة موافقة قليلة وبمتوسط حسابى (٢.٥) الخاصة بأن الطالب/ المعلم قادرا على أن يكون شبكة علاقات مع أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلى بما يحقق أهداف ورسالة المدرسة.

٤- تتراوح المتوسطات الحسابية لباقي العبارات بين (٣.٣-٢.٦) وهذا يدل على تحقيقها بدرجة متوسطة.

٥- الدرجة الكلية للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية من وجهة نظر عينة من طلابها

ملخص النتائج يتضح من الجدول التالي:

#### جدول رقم (١٠)

المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للكفاءة النوعية الداخلية لكلية التربية  
لتنمية رأس المال البشري (الطالب/ المعلم) في مجال  
(التخصص – التربية – المسئولية المهنية – القدرات الشخصية)

الترتيب	درجة الموافقة	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المجال
١	كبيرة	٦٨%	٣.٤	التخصص
٣	متوسطة	٥٨%	٢.٩	التربية
٤	قليلة	٤٨%	٢.٤	المسئولية المهنية
٢	متوسطة	٦٠.٤%	٣.٠٢	القدرات الشخصية
	متوسطة	٥٨.٦%	٢.٩٣	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن:

- درجة الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية من وجهة نظر عينة من طلابها متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية إلى (٥٨.٦%)
- درجة موافقة الطلاب كانت كبيرة على مجال التخصص حيث وصلت النسبة المئوية إلى (٦٨%) في حين كانت درجة الموافقة متوسطة على مجالي

(القدرات الشخصية، مجال التربية) بنسبة مئوية (٦٠.٤% - ٥٨%) على الترتيب.

- وكانت درجة الموافقة (قليلة) على مجال (المسئولية المهنية) حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٤٨%).

### القسم الثالث: تفسير النتائج والمقترحات

#### أولاً: مناقشة وتفسير النتائج:

باستقراء نتائج الدراسة الميدانية نجد أن كفاءة كلية التربية الداخلية النوعية من وجهة نظر طلابها تتحقق بدرجة متوسط قدرها (٥٨.٦%) أى ان ما اكتسبه الطلاب خلال الأربع سنوات الدراسية من معارف ومهارات وسلوكيات واتجاهات من خلال البرامج الدراسية والتدريب الميدانى والتعامل المباشر مع أعضاء هيئة التدريس، مما يؤهلهم لمهنة التدريس تحققت بـ (٥٨.٦%)، وباسترشاد الوثيقة القومية لمعايير اعتماد كليات التربية بمصر (٢٠١٠م) تم تحديد أربعة مجالات رئيسية يتضح من خلالها مواصفات خريج كليات التربية، وهذه المجالات هي:

- مجال التخصص تحققت كفاءته بنسبة ٦٨%
- مجال التربية تحققت كفاءته بنسبة ٥٨%
- مجال المسئولية المهنية تحققت كفاءته بنسبة ٤٨%
- مجال القدرات الشخصية تحققت كفاءته بنسبة ٦٠.٤%

جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (منى محمد سليمان، ٢٠٠٠م) حيث أظهرت أن الكفاءة الداخلية الكمية والكيفية لشعبة التعليم الابتدائي بجامعة المنصورة متوسطة، ويوجد هدر بلغ ١٣.٣% بسبب الرسوب وترك الدراسة، كما كشفت عن وجود قصور في بعض برامج الكلية.

واتفقت أيضاً النتائج مع نتيجة دراسة (طلعت حسني إسماعيل، ٢٠٠١) حيث أظهرت انخفاض الكفاءة الداخلية لكليات التربية النوعية نتيجة لعدة عوامل منها يتصل

بالمقررات، وأعضاء هيئة التدريس، وضعف تخطيط القبول بالكلية في ضوء احتياجات سوق العمل.

ونتائج البحث الحالي اتفقت أيضاً مع نتائج دراسة (ماهر أحمد حسن، ٢٠٠٤م)، التي توصلت إلي أن كفاءة العملية التعليمية بكليات جامعة أسيوط متحققة بدرجة متوسطة، وذلك لانخفاض كفاءة المقررات الدراسية ونظام الدراسة وسياسة القبول.

واتفقت النتائج أيضاً مع دراسة (محمد إبراهيم عبده السيد، ٢٠٠٧م)، التي توصلت إلي أن الكفاية الداخلية لكليات جامعة الأزهر بالدقهلية من حيث واقعها الكمي والكيفي متوسطة، وأن كليات جامعة الأزهر تحقق أهدافها التعليمية إلي حداً ما.

وترجع النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية إلى عدة عوامل منها: المقررات الدراسية – التدريب الميداني – أعضاء هيئة التدريس-أساليب التقويم.

وفيما يلي توضيح ذلك:

#### ١- المقررات الدراسية:

من ناحية المقررات نجد أنه أصبح اعتماد الطالب كلياً على المذكرات، فقد جاءت دراسة (محمد أمين المفتي، ٢٠٠٠، ٣-٧) تشير إلى أن المعارف التي يزود بها المتعلم في مؤسسات التعليم العالي لم تعد في أغلبها قابلة للاستخدام والتطبيق العملي المهني، فالمذكرات ألا تأتي إلا بالملخصات، ولا تقدم إلا ما هو متوقع أن يأتي في الامتحان (سعيد اسماعيل، ٢٠٠٥: ١٠)، كما أن هذه المذكرات غير موصفة بطريقة دقيقة، فإن المقرر الواحد قد يتغير مضمونه ومحتواه وفقاً لرؤية عضو هيئة التدريس من سنة دراسية لأخرى (مجدى عزيز إبراهيم، ٢٠٠٦: ٧٣٨).

كما أكد (تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٥م) على أن المقررات التي تقدمها الجامعات هي في معظمها نظرية لا تعالج الاحتياجات العملية المحددة لمن يعمل في مجال التعليم (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ٢٠٠٦: ٦٢).

وقد وصف تقرير منظمة التعاون الدولى والبنك الدولى المناهج المقدمة فى التعليم العالى بأنها: "ضيقة النطاق وجامدة ومتوغلة فى القدم فى كثير من الأحيان، ومرتبطة بوجهة نظر أستاذ المقرر، مع التركيز على حفظ المحتوى عن تنمية التفكير الناقد ومهارات التحليل (منظمة التعاون الدولى، البنك الدولى، ٢٠١٠: ٣١).

ورغم التفاوت الزمنى بين الدراسات والتقارير التى سبق عرضها إلا أنه لم يطرأ تغيير ملموس على واقع التعليم الجامعى والمناهج، ومع زيادة أعداد الطلاب، وزيادة أعباء عضو هيئة التدريس، فلم يعد يتوافر له الوقت المناسب لمراجعة المقررات، وتجديدها بالإضافة أو الحذف، كما أن محتوى هذه المقررات فى أغلبها لا يتطابق مع التوصيف أو متطلبات تحقيق معايير الجودة.

وجدير بالذكر أنه يوجد تطابق بين نتائج هذا البحث بخصوص بمجالى التخصص والتربية، خاصة فيما يتعلق بالمقررات الدراسية مع نتائج تحليل (SWOT) للخطة الإستراتيجية لكلية التربية جامعة الفيوم (٢٠١٠ - ٢٠١٥)، حيث اتضح من الخطة الاستراتيجية:

✓ أكد ٥٧.٧% من عينة الطلاب أنه لا يوجد تكامل بين المقررات التربوية والأكاديمية.

✓ أكد ٤٧.٧٧% من عينة الطلاب أن المقررات تتناسب مع احتياجات الطلاب.

✓ وأكد ٤٤.٤٣% من العينة أن ما يدرس فى الكلية لا مجال لتطبيقه فى الواقع.

## ٢-التدريب الميدانى:

يتيح التدريب الميدانى الفرص للطلاب/ المعلم أن تظهر شخصيته واستعداداته وقدراته، ومدى استفادته من المواد النظرية والعملية المختلفة، فهى تمثل جانباً من جوانب إعداد الطالب/ المعلم من خلال المواقف العملية فى المدارس ومن خلال ممارسته لدوره كمعلم، ولتطبيق ما درسه نظرياً وعملياً لاكتساب مزيداً من المهارات لتوازنه فى

المجال التربوي والمهني. كما أن التدريب الميداني يتيح الفرصة أمام الطلاب / المعلمين لتنمية علاقات دائمة وشبكة اتصالات مع المشرفين، والتلاميذ، وإدارة المدرسة.

ويتضح من نتائج الدراسة الميدانية (جدول رقم ٦، ٧) ضعف الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بمجالي المسؤولية المهنية، القدرات الشخصية بنسبة (٤٨%)، (٦٠.٤%) على التوالي وهي نسبة ضعيفة، وحيث إن التدريب الميداني له دور كبير في هذين المجالين، إلا إنه توجد عدة مشكلات تواجه الطالب/ المعلم أثناء التدريب الميداني، فقد أشارت دراسة (بهاء سيد محمود، ٢٠٠٦: ١٩٢) ودراسة (محمد على نصر، ٢٠٠٢: ٣٦) إلى هذه المشكلات، ومنها:

- قلة عدد الحصص التطبيقية اللازمة لتنفيذ الدروس المتاحة للطلاب / المعلم.
- ارتفاع الكثافة الطلابية بالمدارس.
- عدم تحديد أهداف واضحة لبرامج التدريب الميداني والمقررات التمهيدية لها.
- عدم موضوعية أساليب تقويم الطلاب أثناء التدريب الميداني.
- قلة توافر الوسائل المعينة والأجهزة والأدوات.
- زيادة العبء التدريسي على عاتق المدرسة وقلة اهتمامها بالطلاب أثناء التدريب الميداني.

- عدم قيام المشرف بإعطاء ملاحظاته وتوجيهاته عند كل زيادة ميدانية. وقد أشار تقرير منظمة التعاون والتنمية والبنك الدولي إلى وجود افتقار لدى الطلاب للمهارات العملية (منظمة التعاون والتنمية، ٢٠١٠: ٢١)

كما أن ساعات توزيع برامج إعداد المعلمين لا توفر فرصاً للتدريب العملي أو الميداني يتناسب مع أهمية هذا التدريب وانعكاساته على المستقبل الوظيفي والدور الذي يقوم به المعلم. (بدرية المفرج، ٢٠٠٧: ٢١).

كما أكدت دراسة ( أحمد على كنعان، ٢٠٠٧: ٧١) أن من أكثر مشكلات التدريب الميداني ضعف اهتمام كليات التربية بالتعليم المصغر الذي يعتبر من أولى



المراحل العملية التى يتعرض لها الطالب ، وشعور العديد من الطلبة / المعلمين بوجود فجوة بين الجانب النظرى الذى تم دراسته فى الكلية والجانب العملي الذى يتعرضون له من خلال التدريب الميدانى، وتشير بعض الدراسات الأكاديمية والتربوية بمؤسسات إعداد المعلم إلى أن الهدف الرئيسى من تلك المؤسسات تنمية المهارات الحياتية اللازمة لتحقيق مقومات الشخصية الناجحة لدى الطلاب/ المعلمين ، غير أن هذا الجانب لا يكتسب عن طريق دراسة مقرر أو مجموعة من المقررات، وإنما يكتسب عن طريق الخبرة العملية المباشرة التى لا تتوافر إلا فى المواقف التعليمية الحقيقية التى تتم داخل المدرسة من خلال التدريب الميدانى وهذا ما أكده كل من (عبد السلام مصطفى، ٢٠٠٠: ٢٤)، (السيد اسماعيل وهبى، ٢٠٠٢: ٣)

### ٣- تقويم الطلاب:

يقوم التقويم بعمليتين إحداهما: تقييم المعارف والمهارات العلمية والعملية التى اكتسبها الطالب/ المعلم، والعملية الثانية علاجية لجوانب الضعف، كما ينبغى أن تكون عملية شاملة لجميع الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية للطلاب. إلا أن التقويم فى معظم الجامعات المصرية يعاني من بعض المشكلات فقد ورد فى (تقرير منظمة التعاون والتنمية، البنك الدولي، ٢٠١٠: ١٨٨) أن تقييم الطلاب فى الجامعات المصرية يعتمد على "استرجاع المحتوى بدلاً من البرهنة على ارتفاع مستوى التفكير".

كما أشارت دراسة (أحمد على كنعان، ٢٠٠٧: ٧) أن التقويم فى معظم الجامعات العربية لم يتحقق بصورة شاملة فى مجال إعداد المعلم، من حيث تناول جميع جوانب العملية التعليمية، وأنه لا توجد معايير واضحة مناسبة لتحديد مستوى الأداء الجيد، وغير ذلك مما يرتبط بعملية التقويم، كالأهداف، والأساليب، وفائدته فى ضبط سير العملية التعليمية، وهذا الواقع لعملية التقويم يوجد فى أغلب كليات التربية بالجامعات المصرية.

فيوجد انفصال بين التقويم وأهداف المقرر، فمعظم الاختبارات التحريرية تعتمد على التذكر والتحصيل، دون إتاحة الفرصة للطالب/ المعلم للتفكير أو الابتكار، أو استخدام أنماط التفكير النقدي أو التحليلي .. وغيرها من مهارات التفكير، كما توجد عدة عوامل تؤثر على عملية التقويم وتحقيق أهدافها منها: ضعف الإمكانيات، ضيق وقت عضو هيئة التدريس مع كثرة أعداد الطلاب، تمسك بعض أعضاء هيئة التدريس بالطرق التقليدية في التقويم، ورفض الأساليب الالكترونية الحديثة المتمثلة في بنوك الأسئلة والتصحيح الإلكتروني.

فإن المشكلات التي تعوق تحقيق أهداف عملية التقويم أثرت على تنمية الطالب/ المعلم وعلى ما يكتسبه من مهارات ومعارف واتجاهات في مجال التخصص، ومجال تنمية القدرات الشخصية وتنمية أنماط التفكير الحديثة.

#### ٤- عضو هيئة التدريس:

يعتبر عضو هيئة التدريس المحرك الرئيسي في العملية التعليمية الجامعية فكلية التربية لن تحقق أهدافها إلا من خلال وجود عضو هيئة تدريس ذو كفاءة عالية في مجال التدريس والتواصل مع الطلاب ومع المجتمع الجامعي، قادر علي تنمية قدرات ومهارات واتجاهات الطالب/ المعلم من الناحية النظرية والعملية الميدانية. وفي دراسة (حياة محمد خطاب، ٢٠٠٦: ٥٧٤) أكد (٩٠%) من العينة على أن: لعضو هيئة التدريس دوراً مهماً في تنمية مهارات الطالب في التجديد والابتكار، وذلك من خلال التشجيع على القراءة الحرة والبحث والاعتماد على الذات، وتحصيل العلم مع توجيهات عضو هيئة التدريس، وانتهت الدراسة بأنه يوجد نواحي قصور بالنسبة لعضو هيئة التدريس منها:

- نقص في الكفاءة المعرفية والأدائية والانتاجية.
- عدم وجود علاقة وثيقة بين القدرة العلمية لعضو هيئة التدريس والقدرة على تنمية مهارات الطالب الابتكارية.

ونواحي قصور تتعلق بالطلاب منها:

- نقص فى الكفاءة المعرفية والعملية.
  - نقص فى المقدرة البحثية والابتكارية.
  - عدم وجود نظام واضح يتم من خلاله تقويم أداء الطالب والحصول على حقائق وبيانات تساعد فى تحليل وفهم أداء الطالب وتقدير مدى كفاءته العملية.
- كما أن زيادة أعداد الطلاب أثرت على كفاءة أداء عضو هيئة التدريس، فقد وصلت نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس فى الدرجة الجامعية الأولى بكلية التربية جامعة الفيوم إلى ١/٣١، والنسبة لطلاب الدراسات العليا وصلت إلى ١/٦٧ ذلك طبقاً لإحصاءات كلية التربية للعام الجامعى ٢٠١٣/٢٠١٤، فإن هذه الزيادة فى عدد الطلاب تؤثر على تحقيق الرعاية والإرشاد من قبل الأستاذ لطلابه، مع عدم توفر الوقت الكافى لتنمية القدرات الشخصية للطلاب، وتنمية أنماط تفكيرهم الابتكاري والتحليلي والتفسيري.
- يتضح مما سبق أنه توجد عدة عوامل تؤثر على كفاءة كلية التربية لتنمية رأس مالها البشرى المتمثل في طلابها منها ما يتعلق بالمقررات الدراسية، أساليب التقويم، التدريب الميدانى، عضو هيئة التدريس، هذا بالإضافة إلى العوامل المادية ومدى توافرها، عوامل إدارية، وعوامل تتعلق بمصادر التعلم والتعليم.
- ثانياً: مقترحات لزيادة الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة الفيوم لتنمية رأس المال البشرى:**

تهدف كليات التربية إلى إعداد معلمين أكفاء قادرين على أداء مهام مهنة التدريس ورسالتها، وكلية التربية بجامعة الفيوم فى سعيها لتحقيق هذا الهدف تعمل على تحقيق أعلى كفاءة لتحسين نوعية الطالب الذي يخرجها نظامها التعليمى وتعنى الكفاءة الداخلية النوعية فى هذا البحث اكتساب الطالب/ المعلم معارف ومهارات ذهنية وأدائية واتجاهات لكى يصبح قادراً على التعليم والتواصل، التخطيط، ولتقويم، التفكير والنمو، والتدريس والإدارة فى مجال التدريس.

ويعتبر طلاب كلية التربية رأس المال البشرى للكلية بل رأس مال بشرى للمجتمع ككل نظراً لأهمية إعداد المعلم لقيامه بأدوار كثيرة فى عملية التربية وتشكيل النشئ، وتأثيره فى التنمية الإنسانية وتحقيق المواطنة والتماسك الاجتماعى، فخرج كلية التربية يقوم بتنمية القدرات العقلية لطلابه فى العديد من المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة ، وفى جميع المراحل التعليمية ، بالإضافة إلى مسؤوليته فى تنمية المهارات الذهنية لدى طلابه واتجاهاتهم وقيمهم الاجتماعية والثقافية والمشاركة الإيجابية ، والمشاركة فى العمل التطوعى، وتنمية وزيادة دافعيتهم للتعلم واستمرارية التعليم والتعلم، وهؤلاء الطلاب هم ثروة المجتمع ورأس المال البشرى الأهم فى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع.

ومن خلال نتائج الدراسة الميدانية نجد أن الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة الفيوم من وجهة نظر عينة من طلابها، لم تتحقق إلا بنسبة ٥٨.٦% وتعتبر هذه النسبة غير مرضية ولا تتناسب مع الدور الحيوى والهام لكلية التربية، ولذلك لرفع الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية لتنمية رأس المال البشري (طلابها) يقترح الآتى:

#### ١- تطوير سياسات القبول بكلية التربية:-

- تحديد أعداد الطلاب المقبولين بالكلية بحيث تتناسب مع أعداد أعضاء هيئة التدريس بحيث لا تزيد نسبة الطلاب إلى أعضاء التدريس عن ١/١٠ .
- تحديد أعداد المقبولين بالكلية وفق الإمكانيات المادية المتاحة من قاعات تدريس مجهزة، ومعامل التدريس المصغر، والوسائل التعليمية التكنولوجية، ومعامل علم النفس وغيرها من أجهزة وإمكانات مادية.
- اختيار طلاب كلية التربية بناء على مقاييس علمية مقننة تتضمن الآتى: قياس رغبة وميول الطالب لمهنة التدريس ، قياس مدى توافق السمات الشخصية للطالب مع طبيعة مهنة التدريس ، الثقافة العامة.

- لا يكون مجموع الطالب فى الثانوية العامة هو المعيار للقبول بكلية التربية، ولكن يجب أن يخضع الطالب لعدة اختبارات شفوية وتحريرية، يتم فى ضوء نتائجها اختيار أفضل العناصر للدراسة بكلية التربية، أسوة بكليات الشرطة والكليات العسكرية، فإن كليات التربية لا تقل أهمية عن هذه الكليات لأن المعلم (خريج كلية التربية) هو الذى يقوم بالتدريس وإعداد التلاميذ والطلاب بالمؤسسات التعليمية المختلفة حتى مرحلة الالتحاق بالمرحلة الجامعية.

## ٢- إعادة هيكلة كلية التربية بجامعة الفيوم:

- كلية التربية بوضعها الحالي بالأقسام التربوية فقط، يؤدى إلى انتداب أعضاء هيئة التدريس من كليتى العلوم والآداب لتدريس المقررات الأكاديمية. وهذا يؤثر على كفاءة كلية التربية لعدة أسباب منها:

- زيادة العبء التدريسي على أعضاء هيئة التدريس بكليتى العلوم والآداب، لأنه يقوم بالتدريس لطلاب كلية التربية بالإضافة إلى طلاب كليته.
- يتلقى طلاب كلية التربية الجانب العملى لبعض المقررات فى معامل كليتى العلوم والآداب، وقد يؤثر هذا الوضع على كفاءة ما يكتسبه الطالب من مهارات عملية نتيجة لنقص بعض المواد الخام، أو نقص الأجهزة العلمية.
- أحياناً تجد كلية التربية معوقات تتعلق بالتعامل مع بعض أعضاء هيئة التدريس بكليتى العلوم والآداب تتمثل فى مدى التعاون مع الكلية، العزوف عن المشاركة فى توصيف كثير من المقررات الأكاديمية، بالإضافة إلى معوقات خاصة بإجراء الاختبارات التحريرية والشفوية.

- ولذلك يقترح أن تتضمن كلية التربية أقساماً خاصة للإعداد الأكاديمي فى مجال العلوم (فيزياء - كيمياء - بيولوجي - جيولوجيا - رياضيات ) وأقسام أكاديمية أدبية ( تاريخ - جغرافيا - فلسفة - علم اجتماع - علوم اللغة) أي أن تتضمن

كلية التربية الأقسام التربوية، الأقسام العلمية ، والأقسام الأدبية ، أسوة بأقسام كلية التربية جامعة عين شمس .

- مراجعة اللائحة الداخلية للكلية بما يلبي متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، حيث إن الكلية الآن تعمل بلائحة داخلية صدرت عام ٢٠٠٦/٢٠٠٧، ولذلك يجب مراجعتها وتطويرها مع الأخذ في الاعتبار بالاهتمام بالجانب العملي أكثر من الجانب النظري، توحيد اللوائح الداخلية لكليات التربية في جميع الجامعات.

### ٣-مقترحات خاصة بأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية:

- ينبغي أن يتم تعيين المعيدين على أساس تقديرات ودرجات الدرجة الجامعية الأولى ودرجات الدبلوم الخاصة في التربية.

- يتم اختيار أفضل العناصر كمعيدين بكلية التربية وفقاً لمقاييس علمية مقننة تقيس مدى الاستعداد والميول والرغبات للتدريس الجامعي، والاتجاهات نحو التدريس، والقدرة على التواصل مع الطلاب.

- يتم اختيار أفضل العناصر وفق درجات اختبارات شفوية وتحريية تقيس القدرات الذهنية والابتكارية والقدرة على التفكير الإبداعي والتحليلي والتفسيري والنقد البناء، بالإضافة إلى قياس القدرات البحثية في المجال التربوي.

وذلك لأن النظام المعمول به الآن اختيار المعيدين على أساس التقدير التراكمي خلال سنوات الدراسة بالكلية، وهذا التقدير يعتمد على نتائج اختبارات تقيس الجانب المعرفي لدى الطلاب المعتمد على الحفظ والاستظهار فقط.

ينبغي على عضو هيئة التدريس استخدام التكنولوجيا خاصة في تدريس العلوم والرياضيات، وفي المعامل لأن هذا يؤدي إلى تحسين عملية التعلم للطلاب، ولها دور في توصيل المعلومات ومحتوى التعلم بصورة أسهل وأوضح للطلاب عن الطريقة التقليدية، وكما أن أساليب التدريس التي تعتمد على التكنولوجيا تجعل الطالب في وضع نشط، وتزيد من التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، ففي إنجلترا مثلاً تستخدم

التكنولوجيا فى التدريس الجامعى من خلال أساليب متنوعة من أهمها ( Humtington, 2005: 363):

- البريد الإلكتروني: وسيلة اتصال فعالة وجيدة تمكن الأستاذ من الاتصال بطلابه، وتمكن الطلاب الاستفسار عن بعض الواجبات عبر البريد الإلكتروني، كما يفيد أعضاء هيئة التدريس فى الاتصال بزملائهم وتبادل كثير من المعلومات.
- الفصول الافتراضية: هذه الوسيلة مفيدة فى اكتساب المهارات من خلال تصميم مواقف فى هذه الفصول فتعطى فرصة للتفاعل والمناقشات والتحليل والتفسير.
- هذا بالإضافة إلى وسائل تكنولوجيا متعددة مثل: القنوات التلفزيونية التعليمية، شبكة الإنترنت، الأقراص المدمجة، الكتب الإلكترونية.... وغيرها من وسائل تكنولوجيا.

على ضوء ما تقدم يجب على الجامعة أن توفر الأجهزة والإمكانات المادية اللازمة لاستخدام التكنولوجيا فى العملية التعليمية بالإضافة إلى ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام هذه التكنولوجيا وتفعيلها فى عمليتى التدريس والتقويم.

#### ٤-مقترحات حول المقررات الدراسية بكلية التربية:

تعد المقررات الدراسية ترجمة حقيقية للأهداف المطلوب تحقيقها، فيجب أن تكون متطورة، وتتفق مع تطورات مهنة التعليم وتتكامل مع بعضها البعض فى اعداد الطالب/ المعلم.

واتضح من الدراسة الميدانية ان الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بلغت ٥٨.٦% وانخفاض كفاءة الكلية يعود جزء كبير منها إلى المقررات الدراسية ولذلك يقترح الآتي:

- عمل توصيف للمقررات الدراسية قبل بداية العام الدراسى ورفعها على موقع الكلية حتى يطلع عليها الطلاب، وذلك لإلزام عضو هيئة التدريس بتدريس كل ما جاء بالتوصيف، وكذلك من حق الطالب ان يتعرف على المحتوى الدراسى الذى يجب ان يحصل عليه.

- تطوير المقررات الدراسية واعادة التوصيف بشكل دورى ومستمر كل ٣-٥ سنوات من قبل أساتذة الأقسام، مع تقييمها من جانب مجلس الكلية بحيث تتواكب مع التقدم العلمى التكنولوجي في مجال التعليم.
- ينبغي أن تقدم المقررات الدراسية محتوى يهدف إلى تطوير المعرفة والمهارات والاتجاهات والكفاءات الأساسية للطلاب، ولذلك ينبغي ان تتضمن المقررات خاصة المقررات التربوية محتوى يهدف إلى تنمية:
  - مهارة الاتصال: تدريب الطلاب على استخدام مهارات الاتصال الشفهي، والاستماع والتواصل مع الآخرين.
  - مهارة الكتابة: تطوير مهارات الكتابة والقدرة على التعبير التحريري وإبداء الرأي.
  - مهارة تكنولوجيا التعلم: حيث يستخدم أعضاء هيئة التدريس والطلاب الوسائل التكنولوجية فى التعليم والاستفادة منها فى تطوير التعلم الذاتى للطلاب.
  - مهارة التعلم الذاتى: حيث يكون الهدف تعليم الطلاب كيفية التعلم واكتساب المعارف والمهارات بأنفسهم.
  - مهارة حل المشكلات: تعرض المقررات الدراسية بأسلوب حل المشكلات لإكساب الطالب مهارة حل المشكلات بأسلوب علمي وبطريقة منهجية.
  - مهارة العمل مع الآخرين: تنمية مهارة العمل من خلال فرق عمل مما يعطى الفرص لانتاج افكار جديدة.
  - مهارات فى مجال التخصص: حيث يهدف المقرر إلى اكساب الطلاب المعارف والمهارات الخاصة بتخصصه.
- الاهتمام بالجانب العملي في المقررات على نفس قدر الاهتمام بالجانب النظرى، لأنه يكسب الطالب/ المعلم المهارات اللازمة له كمعلم ومربى.



- الاتصال بنقابة المعلمين من اجل التعرف على الاحتياجات التربوية التى يجب توافرها من خريجين كلية التربية وبناء عليها يم توفيرها فى المقررات الدراسية التى تقدمها الكلية لطلابها.

#### ٥-مقترحات خاصة بالتدريب الميدانى:

يعد التدريب الميدانى من أهم جوانب الإعداد التربوى للطلاب حيث يمكن إكسابه مهارات عملية مناسبة لمهنة التدريس ولتحقيق كفاءة داخلية نوعية لكلية التربية. فى مجال التدريب الميدانى يقترح الآتى:

- عقد بروتوكولات تعاونية بين الكلية والإدارة التعليمية والمدارس، لعمل اتصال فعال لتحقيق تدريب عملى فعال للطلاب/ المعلمين.
- أن تكون مدة التدريب الميدانى على فترة لا تقل عن ١٠٠ يوم تدريب ميدانى خلال مدة الدراسة (أربع سنوات).
- يتم التدريب الميدانى تحت إشراف عضو هيئة تدريس بالإضافة إلى مشرف من المدرسة وموجه متخصص من الإدارة التعليمية، بحيث يقدم الطالب عن كل يوم تدريبي تقرير تفصيلي عن المواقف التدريسية التى مر بها الطالب/ المعلم على أن يتم مناقشته مع المشرفين والزملاء.
- الاهتمام بالتدريس المصغر، فمن خلاله يتعرف الطالب/ المعلم على جوانب القوة والضعف فى مهاراته التدريسية.
- توفير عمليات الإشراف والتوجيه والتغذية الراجعة التى من شأنها تحفيز وتدعيم التنمية المهنية للطالب / المعلم.
- تزويد الكلية بمعامل حديثة فى التدريس المصغر، الوسائل المعينة، والأجهزة، وغير ذلك من إمكانات لازمة لمعامل التدريس المصغر.
- تعديل بعض الاعتمادات المالية الخاصة بمكافأة هيئة الإشراف بما يتناسب مع العمل المنوط القيام به.

- حث الإدارات بالمدارس على ترك الحرية للطالب / المعلم فى ممارسة الأنشطة التعليمية الملائمة للدرس، وذلك لأنه فى مرحلة التدريب ولا بد من التجريب.

#### ٦-مقترحات خاصة بنظم التقويم والامتحانات:

تعد نظم التقويم والامتحانات الوسيلة المستخدمة للكشف عن كم المعلومات والمعارف والمهارات والاتجاهات التى اكتسبها الطلاب أثناء العام الدراسي، ولذلك يقترح الآتى:

- إعداد اختبارات ووسائل تقويم تقيس كل المستويات المعرفية مثل الفهم والتحليل والاستنتاج والنقد، بحيث لا تقتصر الاختبارات على قياس الحفظ والتذكر.

- تدريب أعضاء هيئة التدريس على بنوك الأسئلة والتصحيح الإلكتروني.

يجب إحداث ثورة فى طرق وأساليب التعلم والتقويم تحول الطالب/ المعلم من متلقى وسلبى إلى باحث منتج للمعرفة يمتلك المهارات والخبرات والقدرات اللازمة لعصر التكنولوجيا والمعرفة.

#### ملخص البحث:

نظراً لأهمية كليات التربية فى تنمية رأس المال البشري (طلابها) لإعدادهم لأهم مهنة فى المجتمع هي مهنة التدريس، لذلك هدف هذا البحث إلى قياس الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة الفيوم، من خلال عرض إطار نظري تضمن:

- مفهوم - أهمية - خصائص رأس المال البشري.
- دور الجامعات فى تنمية رأس المال البشري.
- مفهوم وأهمية وأنواع الكفاءة بالمؤسسات التعليمية.
- واقع كلية التربية بجامعة الفيوم

والإطار الميداني تضمن إجراءات الدراسة الميدانية، ثم تم عرض بعض المقترحات لرفع كفاءة كلية التربية لتنمية رأس المال البشري. ومن أهم نتائج البحث أن نسبة الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية تحققت بدرجة متوسطة بلغت (٥٨.٦%) من وجهة نظر طلابها.

## المراجع

- ١- أحلام عبد الحافظ: دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٣، متاح في: [www.iuhaza.edu.ps](http://www.iuhaza.edu.ps)، بتاريخ ٢٠١٥/٧/٩
- ٢- أحمد العجمي: الاتجاهات الحديثة فى القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ٢٠١٠.
- ٣- أحمد على كنعان : رؤية لإعداد المعلمين وتأهيلهم وفق متطلبات أنظمة الجودة كخطوة أساسية للإصلاح المدرسى، مؤتمر الإصلاح المدرسى: التحديات والطموحات، ١٧-١٩ أبريل ٢٠٠٧، دبي.
- ٤- أشرف العربى: التنمية البشرية فى مصر "الوضع الحالى، أسبابه، انعكاساته، وإمكانية تطويره"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ١٩٩٧.
- ٥- \_\_\_\_\_ : رأس المال البشرى فى مصر " المفهوم القياس – الوضع النسبى"، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، العدد (٣٩)، ٢٠٠٧.
- ٦- السيد اسماعيل وهبى : اتجاهات معاصرة فى تقويم أداء المعلم، المؤتمر الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مناهج التعليم فى ضوء مفهوم الأداء، المجلد الثانى، القاهرة، ٢٠٠٢ .
- ٧- السيد سلامة الخميسى: التربية والتنمية، جامعة أم القرى، متاح فى: بتاريخ ٢٠١٥/٦/١٥ <http://uqu.edu.sa/page/ar>
- ٨- المجالس القومية المتخصصة: الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعى والعالى فى إطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل، المؤتمر القومى للتعليم العالى، ١٣- ١٤ فبراير ٢٠٠٠، مركز القاهرة الدولى للمؤتمرات.

- ٩- المعهد القومى للتخطيط: البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٥، القاهرة، ٢٠٠٦
- ١٠- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: الوثيقة القومية لمعايير تقويم واعتماد كليات التربية بمصر، ٢٠١٠.
- ١١- أمانى خضر شلتوت: تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار فى العنصر البشرى، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٩، متاح فى: [www.iugaza.edu.ps](http://www.iugaza.edu.ps)، بتاريخ ٢٠١٥/٧/٩
- ١٢- بدرية المفرج، وآخرون : الاتجاهات المعاصرة فى اعداد المعلم وتنميته مهنياً، وزارة التربية، الكويت، ٢٠٠٧.
- ١٣- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى: تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣.
- ١٤- بهاء سيد محمود، أحمد حسين عبد المعطى :معايير اعتماد برامج التربية العملية بكليتى التربية والتربية الرياضية فى ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة، المؤتمر القومى السنوى الثالث عشر (العربى الخامس)، الجامعات العربية فى القرن الحادى والعشرين، الواقع والرؤى"، ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، القاهرة.
- ١٥- ج.م.ع، قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢، مادة (٩٦)
- ١٦- جامعة أسيوط : المؤتمر الدولى " كليات التربية وإعادة بناء التعليم"، تقرير كلية التربية، فى الفترة من ١٠-١١ مايو ٢٠١٤.
- ١٧- جامعة الفيوم ، كلية التربية (وحدة ضمان الجودة): الخطة الاستراتيجية (٢٠١٠-٢٠١٥).
- ١٨- جواد لفته : الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.

- ١٩- حياة محمد خطاب: اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب وعضو هيئة التدريس والإداريين، المؤتمر القومى الثالث عشر، (العربى الخامس)، الجامعات العربية فى القرن الحادى والعشرين، الواقع والرؤى، ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦، مركز تطوير التعليم الجامعى ، جامعة عين شمس.
- ٢٠- خضير بن مسعود الخضير : مؤشرات جودة مخرجات التعليم العالى بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مجلة التعاون، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد (٥٣)، ٢٠٠١.
- ٢١- سعيد اسماعيل على : تجديد العقل التربوى ، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٢٢- سعيد محمد الخطيب: دور التعليم فى بناء رأس المال البشرى، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، فلسطين، ٢٠٠٥، متاح فى:  
www.faculty.ksu.edu.sa، بتاريخ ٢٠١٥/٩/١٩
- ٢٣- طلعت حسنى إسماعيل: كفاءة الأداء لكليات التربية النوعية فى احتياجات سوق العمل "دراسة مستقبلية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق ٢٠٠١.
- ٢٤- عبد الحليم فضل الله : رأس المال البشرى ونماذج النمو الجديدة ٢٠٠٧، متاح فى:  
<http://www.wsc.org/TR/1999/REC-htm1401>، بتاريخ ٢٠١٥/١/٥
- ٢٥- عبد السلام أبو قحف: اقتصاديات الأعمال والاستثمار الدولى، مكتبة الإشعاع الفنى، القاهرة، ٢٠٠١ .
- ٢٦- عبد السلام مصطفى : أساسيات التدريس والتطوير المهنى للمعلم، دار الفكر العربى، القاهرة، ٢٠٠٠
- ٢٧- عصام الدين آدم: التخطيط التربوى والتنمية البشرية، دار الكتاب الجامعى، العين، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٦ .

- ٢٨- فاروق فليه: اقتصاديات التعليم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ، ٢٠٠٣
- ٢٩- فؤاد أبو حطب، آمال صادق: مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٩١ .
- ٣٠- فؤاد أحمد حلمي: كفاءة مدارس الفصل الواحد للفتيات، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة ، ١٩٩٨
- ٣١- ماهر أحمد حسن: كفاءة التعليم الجامعي في ضوء بعض المتغيرات العصرية "دراسة تقييمية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ،جامعة أسيوط، ٢٠٠٤ .
- ٣٢- مجدى عزيز إبراهيم :منظومة التربية في الوطن العربي والواقع الحالى والمستقبلى (المأمول ) ، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٦ .
- ٣٣- \_\_\_\_\_ : الجامعات المصرية فى مأزق حقيقى، المؤتمر القومى السنوى الثالث عشر، الجامعات العربية فى القرن الحادى والعشرين "الواقع والرؤى"، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، فى الفترة من ٢٦- ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦م.
- ٣٤- محمد إبراهيم عبده السيد: الكفاية الداخلية لكليات جامعة الأزهر بالدقهلية "دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٠٧ .
- ٣٥- محمد أمين المفتى: الدور المتغير للمعلم فى ضوء التغيرات المستقبلية، المؤتمر العلمى الثانى، الدور المتغير للمعلم العربى فى مجتمع الغد "رؤية عربية" ، المجلد الأول ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، فى الفترة من ١٨-٢٠ أبريل ٢٠٠٠ .
- ٣٦- محمد دهان : الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشرى "مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة منتورى قسنطينة، الجزائر ، ٢٠١٠، متاح في

بتاريخ ٢٠١٤/٥/٥: [www.bu.edu.dz/theses/economie/ADA](http://www.bu.edu.dz/theses/economie/ADA)

٣٧- محمد عمر باناجه، وأحمد محمد أحمد مقبل : قياس جودة التعليم الجامعى عبر مدخلى الإنتاجية والكفاءة " دراسة حالة"، المؤتمر العلمى الرابع جودة التعليم العالى نحو تحقيق التنمية المستدامة ، مركز التطوير الأكاديمي ، جامعة عدن ، فى الفترة من ١١ - ١٣ أكتوبر ٢٠١٠ ، متاح فى [www.uniaden-adc.com/5thconference](http://www.uniaden-adc.com/5thconference) بتاريخ ٢٠١٥/٥/٥

٣٨- محمد متولى غنيمه: التخطيط التربوى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٩.

٣٩- محمد منير مرسى: تخطيط التعليم واقتصادياته، عالم الكتب، القاهرة ، ١٩٩٨ .

٤٠- محمد وجيه الصاوى: رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء، المؤتمر القومى السنوى الثالث عشر، الجامعات العربية فى القرن الحادى والعشرين، الواقع والرؤى، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، فى الفترة من ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦.

٤١- مركز البحوث والدراسات: الاستثمار فى رأس المال البشرى، الغرفة التجارية الصناعية، الرياض، ٢٠١٥ ، متاح فى: <http://www.abohe.co.uk> ، بتاريخ ٢٠١٥/١٢/١٤

٤٢- منظمة التعاون والتنمية، والبنك الدولى : التعليم العالى فى مصر، سلسلة مراجعات سياسات التعليم الوطنية، البنك الدولى ، ٢٠١٠

٤٣- منى محمد سليمان: الكفاية الداخلية لشعبة التعليم الابتدائى بجامعة المنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٠ .

٤٤- نافز أيوب: الأهمية التنموية لرأس المال البشرى فى الوطن العربى ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة القدس المفتوحة، العدد (٤٤) ، ٢٠١٠ .

- ٤٥- نسبة أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى بعض الجامعات ،متاح فى: [www.harverd.edu/staff.students](http://www.harverd.edu/staff.students)، بتاريخ ٢٠١٥/٢/٣ .
- . [www.cam.uk/adout/facts/staff.students](http://www.cam.uk/adout/facts/staff.students)، بتاريخ ٢٠١٥/٢/٣ .
- . [www.umich.edu.reports](http://www.umich.edu.reports)، بتاريخ ٢٠١٥/٢/٣ .
- ٤٦- جامعة الفيوم ، كلية التربية ،وحدة ضمان الجودة ، ٢٠١٥ .
- ٤٧- وزارة التعليم العالي: الخطة الاستراتيجية لتطوير منظومة التعليم العالي، المؤتمر القومي للتعليم العالي، القاهرة، فى الفترة من ١٣-١٤ فبراير ٢٠٠٠ .
- ٤٨- وليد إبراهيم سعد قنديل: مشكلات الاعتماد المؤسسي لكليات التربية وكيفية مواجهتها في ضوء بعض الخبرات العربية والعالمية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ،جامعة المنصورة ، ٢٠١٢ .
- 49- Abdullah, Ismail. (2011). Human capital Development practices in Malaysian public universities: Current Research Journal of social Sciences.5(3).
- 50- Abel, Jaison R. & Deitz, Richard .(2012). The Role of colleges and Universities in Building Local Human. Current issues. 6(7).
- 51- BECKER, G.S. (1993).Human capital: A theoretical and Empirical analysis, with special Reference to education. Chicago: University of Chicago.
- 52- Edward S , Greenberg. (2009). Political socialization. New Jersey: Aldine transaction.
- 53- Finland,N .(2004). Knowledge and learning:, final report . New york: Ministry of labour.



- 54- Gunasekara . Chrys. (2004). The third Role of Australian Universities in Human capital. Journal of Higher Education policy and Management, 26(3).
- 55- Humtington. (2005). Ideas in Action virtual classrooms: Experiences of European collaborative teaching & learning. Social work education. U.S.3(24)
- 56- center for Education Research and Innovation. (2007). Human capital.Paris: organization for Economic cooperation and Development( OECD).
- 57- Peter F. Durker (1974).Management: Tasks , responsibilities, practices . New York: Harper and Row
- 58- Puiu , Tatiana & Paraschivescu, Andrei .(2010). The Analysis of George Bacovia: University of Bacu from the perspective of human capital Development. Metallurgic International , 8(15).