

واقع الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بدير الزور من وجهة نظر طلابها

(دراسة ميدانية على عينة من طلاب كلية التربية)

د. فواز ويس العلي الدرويش

كلية التربية - جامعة الفرات

الملخص

هدفت الدراسة التعرف عن دور كلية التربية بدير الزور في تنمية قدرات الطالب المعلم في مجال تخصصه ، واكتسابه للمعلومات ، والمعارف التي تمكنه من ممارسة عملية التدريس بنجاح ، وتنمية المسؤولية المهنية والقدرات الشخصية 0 تكونت عينة الدراسة من /80/ طالبا وطالبة ، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة مكونة من (35) سؤالاً موزعة على أربعة محاور ، ولمعالجة البيانات إحصائياً تم استخدام المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية من وجهة نظر طلابها تتحقق بدرجة قدرها 60,8% أي أن الطالب المعلم يمتلك كفاية بدرجة متوسطة في مجال التخصص بنسبة قدرها 62%، ويمتلكون كفاية في مجال التربية بنسبة قدرها 66% ، أما كفاية القدرات الشخصية فقد بلغت النسبة 64% ، وفي مجال المسؤولية المهنية فقد بلغت النسبة 63%، وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث مجموعة من المقترحات 0

الكلمات المفتاحية : الكفاءة الداخلية النوعية - عينة الدراسة - استبانة - نتائج الدراسة - كلية التربية بدير الزور .

1- المقدمة:

يعد رأس المال البشري محور تطوير التعليم ، وقد أفرزت الساحة الدولية الكثير من المتغيرات المتسارعة والتي أثرت بشكل مباشر على آليات التعامل مع العنصر البشري وأصبح يسمى رأس المال البشري باعتباره احد عناصر التنمية فهو بحاجة إلى طرائق تعليمية جامعية متكيفة مع عصر صار فيه التنافس كونياً ، ورأس التنافس أصبح يرتكز على كفاءة العنصر البشري(مخوف ، 2016ص1)، وكلليات التربية لها دور كبير في إعداد الموارد البشرية ، حيث أنها مؤسسات تضطلع بمهام تعليمية وبحثية وتنموية ، وأن مخرجات هذه الكليات تمثل رأس مال بشري وقيمة مضافة إلى المجتمع ، أن كليات التربية مسؤولة عن إعداد المعلم لمدارس التعليم الأساسي بسوريا والمعلم مسؤول عن إعداد أعلى ثروة يمتلكها المجتمع وهي الثروة البشرية والتي تعتبر أهم رأس مال للتنمية وتقدم المجتمع ، ويحتل تأهيل الطلبة المعلمين في كثير من الدراسات والبحوث مكانة مركزية ولهذا أكدت منظمة اليونسكو على عد عملية إعداد المعلم بمنزلة إستراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر ذلك أن الأبنية والمدارس ، والتجهيزات ، والمرافق ، والمناهج والكتب ، والوسائل التعليمية على أهميتها تبقى محدودة الفائدة إذا لم يتوفر المعلم الكفاء ، بل يرى بعضهم أن معلماً كفوءاً مع منهج قاصر خير من معلم قليل الكفاءة مع منهج متميز (اليونسكو ، 1995) لذلك فان الوقوف على مدى كفاءة كلية التربية في تنمية الطالب المعلم الذي يعتبر رأس المال البشري ينبغي أن يتم بصورة دورية بهدف الوقوف على نقاط القوة والضعف في الأداء الجامعي لإعداده الأمر الذي دفع الباحث البحث في الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية من وجهة نظر طلابها 0

حدد البعد المكاني للبحث بكلية التربية بدير الزور وحدد البعد الزمني بالعام الدراسي 2020/2019م وأعدت استبانته لدراسة الواقع بجوانبه المختلفة وطبقت على عينة ممثلة من طلبة كلية التربية وحللت بياناتها ودرست تفصيلاً واستخلصت منها واقع الكفاية النوعية لكلية التربية في تنمية رأس المال البشري 0

2- مشكلة البحث :

تتطلع كلية التربية في جامعة الفرات إلى إعداد معلم مؤهل تأهيلاً مهنيًا بما يتفق مع المعايير القومية والعالمية وتحقيق النمو في مجال البحث العلمي والتنمية المجتمعية ، وتعد كلية التربية مؤسسة علمية تربية تعليمية، وتنموية هدفها إعداد الكوادر والطاقات والقوى البشرية المؤهلة وغرس قيم ومعتقدات المجتمع في نفوس الطلبة وتكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنتهم ومجتمعهم على اعتبار هؤلاء الطلبة ثروة المجتمع ورأس مال بشري أساسي كوسيلة للتنمية الشاملة ، كما تسعى الكلية إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية المتمثلة بتطوير دورها كأحد المراكز العلمية المتميزة في مجال التعليم الجامعي ، وفي إعداد الكوادر البشرية في إطار الجودة الشاملة (وزارة

التعليم العالي، 2020م) فمن الملاحظ أن أداء كلية التربية بدير الزور قد تراجع كثيراً بعد تعرض الكلية للاعتداء من قبل المجموعات الإرهابية المسلحة ، فقد تم تخريب وتدمير المخابر ، وأجهزة الحواسيب، والمكتبات ،والمدرجات وسرقة ممتلكاتها ، وأصبحت الكلية تقتصر على الجانب النظري في عملية التعليم مما أدى إلى تدني مستوى الخريجين وإعداد كوادر بشرية لم تستطع التعامل مع التحديات المجتمعية التي تواجهها ،وفي إعداد كفاءات قادرة على المنافسة العالمية في ظل التدفق المعلوماتي السريع وفي تجهيز نوعية من المبدعين والموهوبين الذين يستطيعون التعامل مع التقنيات الحديثة والمتطورة 0

مما سبق يمكن أن نحدد مشكلة البحث بالسؤال التالي :

ما واقع الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بدير الزور في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر طلابها ؟

3-أسئلة البحث :

- 1- ما دور كلية التربية في تنمية قدرات الطالب المعلم في مجال تخصصه 0
- 2- ما دور كلية التربية في إكساب الطالب المعلم القدر الكافي الذي يمكنه من ممارسة عملية التدريس بنجاح 0
- 3- ما دور كلية التربية في تنمية المسؤولية المهنية لدى الطالب المعلم 0
- 4- ما دور كلية التربية في تنمية القدرات الشخصية لدى الطالب المعلم 0

4-فرضيات البحث

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات إجابات طلبة كلية التربية عن محاور الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات إجابات طلبة كلية التربية عن محاور الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية تبعاً لمتغير الجنس 0

5-أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى :

- 1- التعرف على دور كلية التربية في تنمية قدرات الطالب المعلم في مجال تخصصه 0
- 2- التعرف على دور كلية التربية في إكساب الطالب المعلم القدر الكافي الذي يمكنه من ممارسة عملية التدريس

بنجاح

- 3- التعرف على دور كلية التربية في تنمية المسؤولية المهنية لدى الطالب المعلم 0
- 4- التعرف على دور كلية التربية في تنمية القدرات الشخصية لدى الطالب المعلم 0
- 5- تقديم مقترحات تسعى إلى تحسين كفاءة كلية التربية في تنمية رأس المال البشري 0

6- أهمية البحث :

تقسم أهمية البحث الى :

1- الاهمية النظرية :

1-أهمية كلية التربية في إعداد المعلمين وتنمية رأس المال البشري (طلاب) الذين يعتبرون من أهم عنصر لإعداد ثروة المجتمع البشري في كافة مؤسسات التعليم الجامعي 0

2- مساعدة الجهات المسؤولة عن التخطيط للتعليم الجامعي لرفع كفاءة كلية التربية في تنمية رأس المال البشري 0

3- تزايد الاهتمام بالعنصر البشري وتدريبه للاستفادة من طاقاته وقدراته لتنمية المجتمع 0

4- تقويم جهود كلية التربية في إعداد معلمي المستقبل تقويماً مستمراً 0

5- مساعدة الجهات المسؤولة عن تطوير كليات التربية لتلافي أوجه القصور التي تؤثر على دورها في تنمية

رأس المال البشري 0

1- الاهمية التطبيقية :

1- أهمية النتائج المنتظرة من البحث 0

7- منهج البحث:

اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه جمع البيانات للتأكد من صحة فرضية ما أو للإجابة عن سؤال معين له صلة بالوضع الحالي للظاهرة المدروسة، وهو الأسلوب الأكثر ملائمة لدراسة الظواهر التربوية (منصور ، وآخرون 2009 ص 66) إذ إن قياس الكفاءة النوعية في كلية التربية يعد من الظواهر التربوية. ووفقاً للمنهج الوصفي تم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجوانب المختلفة للكفاءة النوعية 0

8-حدود البحث :

- الحدود الموضوعية : يقتصر البحث على قياس الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر طلابها 0
- الحدود المكانية : تم إجراء البحث في كلية التربية بدير الزور- جامعة الفرات 0
- الحدود البشرية : اقتصر التطبيق الميداني على عينة من طلاب السنوات الأربعة بكلية التربية بدير الزور - جامعة الفرات.
- الحدود الزمانية : تم تطبيق البحث خلال شهر كانون الثاني من العام الدراسي 2020/2019م قبل إجراء امتحانات الفصل الأول للعام الدراسي 2020/2019 حيث يكون الطلاب قد حصلوا على معلومات و معارف و مهارات و خبرات علمية مهنية .

9-مصطلحات البحث :

اشتمل البحث على العديد من المصطلحات على النحو التالي :

- 1- الكفاءة الداخلية (النوعية) للنظام التعليمي إجرائياً : هي قدرة النظام التعليمي على إنتاج خريج ذي مواصفات يفي بالغرض المعد له 0
- 2- رأس المال البشري إجرائياً : هو جميع المعارف و القدرات و المهارات التي يكتسبها العنصر البشري عبر سنوات التعليم ، ويستطيع تطبيقها والاستفادة منها في الحياة العملية الميدانية 0
- 3- تنمية رأس المال البشري : تنمية القدرات الذاتية للطلاب / المعلم و زيادة مهاراته و معارفه و اتجاهاته الإيجابية نحو مهنة التدريس من خلال إعداده بكلية التربية بحيث يكون قادراً بعد التخرج على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسايرة تغيرات العصر الثقافية و الاجتماعية و الاقتصادية و العلمية.
- 4- كلية التربية : مؤسسة علمية أكاديمية تضطلع بمهام متعددة تعليمية ،ومهنية وثقافية، وبحثية تقوم بإعداد المتخصصين المهنيين للاضطلاع بمتطلبات مهنة التعليم 0

10-الدراسات السابقة :

1- دراسة (منى محمد سليمان ، 2000) بعنوان " الكفاية الداخلية لشعبة التعليم الابتدائي بجامعة المنصورة 0"

هدفت الدراسة التعرف على الكفاية الداخلية الكمية لشعبة التعليم الابتدائي بكلية التربية بالمنصورة من خلال استخدام المنهج الوصفي ، وأساليب تحليل البيانات والاحصاءات وطريقة إعادة تركيب الحياة الدراسية لأحد الافواج وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :ان معدل الكفاية الداخلية لشعبة التعليم الابتدائي في كلية التربية بالمنصورة بلغ (86,7%) أي أن هناك هدراً بلغ (13,3%) من إجمالي سنوات الدراسة بسبب الرسوب و التسرب ، و بلغ معامل المدخلات و

المخرجات 1,2 و هذا يعني أن كل 12 طالباً يتخرج 10 طلاب ، كما كشفت الدراسة عن وجود قصور في الجانب الثقافي في الإعداد ، و في نظم التدريب الميداني 0

2-دراسة (Gunasekava, 2012) The third Rol of Australiar University in human

بعنوان: الدور الثالث للجامعات الاسترالية لتنمية رأس المال البشري

استخدم الباحث أسلوب الحالة لثلاث جامعات رئيسية في استراليا لبيان دورها في تنمية رأس المال البشري (جامعة غرب سيدني - جامعة ولنجونج - جامعة تشارلزسترف) وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تبايناً بين أدوار الجامعات فجامعة ولنجونج تركز على تنمية مهارات الطلبة في الجانب العملي و الاجتماعي ، في حين تركز جامعة غلاب سيدني و تشارلزسترف على البحوث الإجرائية والمعارف، والمعلومات ، وأرجح الباحث هذه الاختلافات إلى اختلاف أهداف الجامعات ، و أكدت هذه الدراسة على دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري و أوصت بضرورة التنسيق بين الجامعات لتلبي الحاجات الإقليمية.

3-دراسة (نافر أيوب ، 2010) بعنوان "الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي و دور التنمية و التعليم فيه "

هدفت الدراسة إلى بيان الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ، و دور التربية والتعليم فيه وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي عرض الباحث مفهوم تنمية رأس المال البشري، والأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن الفجوة الكبيرة القائمة بين الدول المتقدمة و الدول النامية في مجال التنمية الاقتصادية تعود إلى حد كبير إلى تكوين رأس المال البشري مما يحتم على الدول النامية أن تضع استراتيجية شاملة لتطوير إمكانات العنصر البشري.
 - يقوم قطاع التربية و التعليم بدور مهم في زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشري من حيث قدرتها على اكتساب المعارف و المهارات للقوى البشرية القادرة على تحويلها إلى تطبيقات تكنولوجية و إنتاج.
 - لقطاع التربية و التعليم دور في تكوين رأس المال البشري و هذا يثير قضايا مهمة بالنسبة إلى السياسات الاقتصادية و خاصة القضايا الخاصة بتمويل التعليم القائمة حالياً لرفع كفاءة مؤسسات التعليم.
- و تؤكد هذه الدراسة على ضرورة تحديد كليات التربية حيث أنها تعد المعلمين الذين يعتبرون أهم عنصر لزيادة كفاءة كافة المؤسسات التعليمية.

4-دراسة (Abel & Deitz, 2012) The Role of colleges and universities in Building Local Human

بعنوان: دور الجامعات و الكليات في بناء رأس المال البشري المحلي

هدفت الدراسة إلى استكشاف الطرق التي يمكن بواسطتها صناعة تعليم عالي قادر على بناء رأس المال البشري الإقليمي ، فقد أجريت هذه الدراسة بولاية نيويورك و شمال ولاية جيري و ذلك من خلال الربط بين الأداء الاقتصادي لمنطقة ما و بين رأس المال البشري ، و من أهم النتائج التي تم التوصل إليها :

- إن الكليات و الجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي من خلال تعميق المهارات و المعارف لدى الطلاب.

- كلما زاد أعداد رأس المال البشري زاد النشاط الاقتصادي و التنمية الاقتصادية .

و بالمقارنة بين الجامعات في نفس المنطقة تبين أن الجامعة التي تشارك بشكل مكثف في مجال البحوث مع المؤسسات الأخرى هي الأكثر احتمالية في أن تؤثر على الاقتصاد المحلي بشكل غير مباشر.

يتضح من هذه الدراسة أهمية الجامعات في تكوين رأس المال البشري من خلال المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تقدمها لطلابها و بالتالي تأثير ذلك على تنمية المجتمع.

و رغم أهمية الجامعات في إعداد و تكوين رأس المال البشري ، إلا أن هناك بعض الكليات تعاني من نقص في كفاءتها سواء الداخلية أو الخارجية0

5-دراسة سميحة ،علي مخلوف (2016) بعنوان الكفاءة الداخلية النوعية بجامعة الفيوم في تنمية رأس المال البشري

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال التعرف على طبيعة الظاهرة موضوع البحث وتحليل مكوناتها ، واعتمدت الدراسة الميدانية على الاستبانة كأداة للحصول على البيانات والمعلومات

هدفت الدراسة إلى :

1- التعرف على الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري

2-معرفة أدوار الجامعة وخاصة كليات التربية في تنمية رأس المال البشري

3-التعرف على مفهوم وأهمية وأنواع الكفاءة بالمؤسسات التعليمية

4-عرض واقع كلية التربية في جامعة الفيوم

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

أن نسبة الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية تحققت بدرجة متوسطة بلغت 58,6% من وجهة نظر طلابها

التعقيب على الدراسات السابقة :

اشتملت الدراسات السابقة على خمس دراسات بعضها عربية وأخرى عالمية تحت عناوين مختلفة تناولت موضوع البحث من جوانب مختلفة بعضها تناول الكفاية الداخلية، وبعضها تناول تنمية رأس المال البشري وقد استفاد الباحث منها في المنهج والأدوات، وتعريف المصطلحات، وتتشابه الدراسة الحالية مع دراسة سميحة مخلوف من حيث المنهج والاداة وتختلف عنها في المكان والاجراءات وهكذا فان هذه الدراسات لاتغني عن البحث الحالي بل تؤشر إلى أهميته وإلى إمكانية الإفادة منها في بعض جوانبه 0

11- الجانب النظري :**1- واقع كلية التربية بدير الزور في جامعة الفرات :****1- الرسالة**

كلية التربية بدير الزور هي مؤسسة علمية أكاديمية تضطلع بمهام متعددة تعليمية ومهنية وثقافية وبحثية تسعى لتقديم خدماتها وفق معايير الجودة والنوعية ، وبناء التصورات ووضع الآليات التي تمكنها من تطوير التعليم على المستويات كافة بالتعاون مع وزارة التربية والجهات المعنية بالمسائل التربوية والنفسية والتربية الخاصة 0

2-الرؤية : تعمل كلية التربية وفق متطلبات المجتمع واحتياجاته سعياً للمشاركة في تحقيق خطط التنمية الشاملة بالشكل الأفضل ولذلك فهي تعد متخصصين ومعنيين في مجالات عديدة : معلمين تربويين لمرحلة التعليم الأساسي ، ومربيات رياض الأطفال وتعمل كلية التربية على تطوير التعليم على المستويات كافة بما يحقق تنمية بشرية مجتمعية شاملة ومستدامة كما تسهم من خلال البحث العلمي إلى إيجاد حلول لمشكلات المجتمع 0

3-الأهداف : تهدف كلية التربية بدير الزور والجامعات السورية الى تحقيق الاهداف التالية :

1- تنفيذ السياسة التربوية في الجمهورية العربية السورية

2-توفير القوى البشرية ذات الكفاية العلمية العالية اللازمة للعمل في المجالات التربوية والنفسية

3- النهوض بالبحث التربوي والنفسي وتطويره

4- تلبية حاجات المجتمع من الخدمات التربوية والنفسية

5- حل المشكلات التربوية والتعليمية في البيئة المحلية 0 (وزارة التعليم العالي، 2020م)

أنشأت كلية التربية كأحد الكليات التابعة لجامعة الفرات بموجب المرسوم رقم (33) لعام 2006م تتألف من قسمين قسم معلم صف و قسم رياض أطفال وقسم التعليم المفتوح (المعلمين الوكلاء)

تضم الكلية عشرة أعضاء هيئة تدريسية كما تضم (713) طالباً وطالبة في قسمي معلم الصف ورياض الأطفال(0) سجلات قسم شؤون الطلاب في كلية التربية بدير الزور للعام (2020/2019م).

2- مفهوم رأس المال البشري :

حدد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه " كل ما يزيد من إنتاجية الأفراد من خلال المهارات المعرفية و التقنية التي يتم اكتسابها من خلال العلم و الخبرة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية ، 2003-90) و يرى Becker أن رأس المال البشري هو مجموعة العناصر التي يمتلكها الفرد مثل التعليم و التدريب و الخبرة المهنية ، وهذه العناصر يفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية و تحقيق التقدم المهني و تؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المؤسسة و هذه الأصول في مجموعها و تراكمها يطلق عليها رأس المال البشري (Becker.G.S1993, 33, و هناك من يشير إلى رأس المال البشري على أنه ما يمتلكه الإنسان من قدرات ، معارف ، مهارات ، دوافع و خصائص جسدية، و اجتماعية ، و شخصية ، و غيرها من الخصائص و تعتبر كل هذه المؤشرات و الخصائص رأس المال البشري لأنها تستطيع أن تكون مصدراً للدخل و فوائد مستقبلية سواء كانت مادية أو نفسية و لكنه رأس مال من نوع خاص لأنه يتشكل في شخصية حامله(الفته ، 2011 : 243) و يمثل رأس المال البشري المعارف و المهارات و القدرات التي تجعل العنصر البشري قادراً على أداء واجباته و مسؤولياته الوظيفية بكل فاعلية و اقتدار و تتعلق تنمية رأس المال البشري بعدة وسائل تتضمن التعليم و التدريب و الإشراف و الإرشاد و التدريب الميداني.(فضل الله ، 2007 : 15)0

و يعتبر (شولتز) أن مفهوم رأس المال البشري جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات النمو الاقتصادي ، حيث أن النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان و أن البشر يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع و أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال الطبيعي و رأس المال الآلي ، حيث يمثل رأس المال البشري القدرة و المعلومات ذات القيمة الاقتصادية كما أنه مصدراً قابلاً للتجديد و ليس هناك أية حدود نظرية لمخزونه بخلاف الأنواع الأخرى لرأس المال . و انتهى شولتز إلى أن فكرته الأساسية عن رأس المال البشري قادتته إلى فكرة الاستثمار في رأس المال البشري بمعنى الاستثمار في تعليمهم و صحتهم و تدريبهم و تنمية مهاراتهم التنظيمية و الإدارية. (أشرف العربي ، 1997 ص 50).

3- أهمية رأس المال البشري :

يعتبر العنصر الحاكم و الفعال في القرن الحادي والعشرين هو الإنسان المتعلم و القادر على أن يستمر متعلماً متعدد المهارات ، و أن المعرفة قوة ، و أن قوة الأمة من قوة استثمارها لمواردها البشرية المالكة للمعرفة و المهارات ، و قوتها تكمن في تأهيل و تطوير كوادرها عن طريق التعليم و التدريب و التثقيف المستمر .

فيعتبر رأس المال البشري الثروة الحقيقية للأمم و أسس عملية التنافس الاقتصادي باعتباره أساس الإبداع و الابتكار ، و من الناحية الاقتصادية يعتبر العنصر البشري أول عنصر في عمليات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لأن توفير الوسائل المادية المطلوبة لتحقيق مستوى مناسب من التطور العلمي و الارتفاع بمعدلات التنمية لا يكفي بدون توفير العناصر البشرية المؤهلة المالكة للمعارف المهنية و العلمية بصفة خاصة و الخبرة الإنتاجية و الإدارية ، لأن العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.(مركز البحوث و الدراسات بالرياض ، 2015 ، 9)

4- خصائص رأس المال البشري :

اختلفت و تعددت خصائص رأس المال البشري من خلال وجهات نظر متعددة من أهمها:

يتكون رأس المال البشري عن طريق التعليم بكل أنواعه ، و الجامعي بصفة خاصة .

يتعرض رأس المال البشري للتقادم و يحتاج إلى التجديد.

يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه.

يعتبر رأس المال البشري مصدراً أساسياً من مصادر الدخل.(دهانة ، 2010 ، 24-25)

باستعراض خصائص رأس المال البشري نستنتج مما سبق أنه خاص بالفرد فهو يتجسد في أفراد لديهم الاستعداد لحمله ، و يتكون من خلال مراحل تعليم الفرد و يحتاج إلى نفقات لاكتساب المعارف و المهارات و الاتجاهات أثناء فترة الإعداد ، كما يحتاج تكوينه إلى وقت طويل و جهد.

5- كفاءة المؤسسات التعليمية :

يعتبر مفهوم الكفاءة التعليمية من أكثر المفاهيم التربوية التي شاع استخدامها في السنوات الأخيرة و ذلك بسبب تزايد النظرة الاقتصادية إلى التعليم و الاهتمام بضرورة ترشيد الأموال التي تنفق عليه بهدف تحقيق أكبر عائد تعليمي بأقل مال و جهد و في أقصر وقت فتعنى الكفاءة التعليمية " مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق الأهداف المنشودة منه بأقل هدر(باناجه ، 2010 ، 30) "

6-أنواع الكفاءة في التعليم :

للكفاءة في التعليم سواء كان (نظام تعليمي - مدرسة - وحدة تعليمية) نوعان من الكفاءة هما : كفاءة داخلية و كفاءة خارجية ويقصد بالكفاءة الداخلية : مدى قدرة النظم التعليمية الداخلية على القيام بالأدوار المتوقعة منها و تشمل الكفاءة الداخلية كل العناصر البشرية الداخلة في التعليم و التي تتولى تنفيذ البرامج التعليمية و المناهج الدراسية و الأنشطة المصاحبة و الإدارية و غيرها .(مرسي ، 1998 : 133)0

الكفاءة الداخلية (الكمية) : للنظام التعليمي تعني مدى قدرة النظام على إنتاج أكبر عدد من الخريجين مقابل العدد الكلي من الطلاب الداخلين في النظام (أي نسبة المخرجات إلى المدخلات) و تعبر مؤشرات الكفاءة الداخلية الكمية المرتفعة عن تحسن الإنتاجية التعليمية و تخفيض نسبة الرسوب و التسرب و تقليل التكلفة .

الكفاءة الداخلية (النوعية) : للنظام التعليمي يقصد بها نوعية الطالب الذي يخرج النظام التعليمي و مدى اكتساب الطالب للمعارف و المهارات و السلوكيات من مؤشرات هذه الكفاءة نوعية البرامج و المناهج و المعلمين و الطالب في ضوء معايير الحكم على مدى الجودة و الكفاءة. (مرسي ، 1998 ص 135)تركز الكفاءة الداخلية (النوعية) للنظام التعليمي على نوعية المخرجات و تعبر عن تطابق نوع المخرجات للمواصفات الموضوعية لها أي أنها تشير إلى قدرة النظام التعليمي على إنتاج خريج ذو مواصفات يفي بالغرض المعد له ، فالأنظمة التعليمية لا تحصر اهتمامها في تخريج أعداد معينة من الطلاب و لكن يمتد ذلك إلى توفير نوعية جيدة من الخريجين.(باناجه ، 2010 ، 10)

أما الكفاءة الخارجية للنظام التعليمي : فيقصد بها مدى قدرته على تحقيق أهداف المجتمع الخارجي الذي وجد النظام من أجل خدمته. (مرسي ، 1998 ، 257)0

7- دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري :

تعد العلاقة بين التعليم و تنمية الموارد البشرية علاقة تاريخية علاقة تاريخية بدأ الاهتمام بها بعد الحرب العالمية الثانية حيث بدأت الدول بالبحث عن الأساليب المناسبة لتنمية و رفع مستوى المعيشة و القضاء على مظاهر التخلف و تحقيق تنمية شاملة للدول و هذا يحتاج إلى العديد من المقومات البشرية و غير البشرية إلا أنه يجمع المفكرون و العلماء على أن العنصر البشري أهم هذه المقومات حيث يعد هو العنصر الأساسي الذي تقوم عليه التنمية في أي بلد و لا سبيل إلى بناء هذا الإنسان إلا عن طريق التربية التي تقوم على تطوير الشخصية الإنسانية و إعادة بناؤها.واعتبر " كارل ماركس " الإنسان أئمن رأس مال فإذا كان رأس المال هو الرصيد الذي يؤدي إلى مزيد من الدخل بمضي الوقت فإن الأموال التي

تنفق على التعليم تؤدي إلى مزيد من الدخل من وجهة نظر الفرد و المجتمع و هي بهذا تعتبر نوعاً من أنواع المال باعتبار العنصر البشري يمثل الوعاء الذي ترصد فيه الأموال. (فليه ، 2003 ص 14-15) إن التعليم بمراحله المختلفة في حد ذاته من حيث عدد سنوات الدراسة لا يؤدي إلى تحقيق تنمية لرأس المال البشري كعنصر من أهم عناصر الإنتاج بما ينعكس على تنمية المجتمع و الفرد بل تتطلب التنمية نوعية من التعليم ذو كفاءة لمسايرة متطلبات العصر و مواجهة متطلبات التنمية و بذلك تعتبر التربية عملية استثمار في رأس المال البشري ينتج عنها عائد على الفرد و المجتمع كأى مشروع استثماري . (الخميس ، 2015 : 4) .

12- الجانب الميداني للبحث

تهدف الدراسة الميدانية إلى قياس الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة الفرات أي تحديد إلى أي مدى يكتسب طلاب كلية التربية المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تكفل تخريج معلمين أكفاء قادرين على أداء مهام مهنة التدريس و رسالتها. لتحقيق هذا الهدف تم القيام بالإجراءات الآتية :

1- إجراءات البحث:

1- المجتمع الاصيل وعينة البحث:

يشتمل المجتمع الاصيل للبحث على طلاب وطالبات كلية التربية بدير الزور والبالغ عددهم (713) طالباً وطالبة

والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد المجتمع الاصيل وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي المسجلين في العام الدراسي 2020/2019م

م	الكلية	الاختصاص	عدد الطلبة		المجموع
			الذكور	الإناث	
1	كلية التربية	معلم صف	100	470	570
2	كلية التربية	رياض أطفال		143	143
			100	613	713

تم الحصول على هذه البيانات من سجلات قسم الامتحانات في كلية التربية بدير الزور للعام الدراسي 2020/2019م

3- عينة البحث :

بعد الرجوع الى سجلات قسم شؤون الطلاب في كلية التربية بدير الزور للعام الدراسي 2020/2019م تم سحب عينة عشوائية ممثلة للمجتمع الاصلي حيث بلغ عدد أفراد العينة (80) طالباً وطالبة بنسبة 11,2%

الجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد (عينة البحث) وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي 0

المجموع	الإناث	الذكور	الأقسام العلمية	الكلية
60	40	20	معلم صف	كلية التربية
20	20		رياض أطفال	
80	60	20		المجموع الكلي

4- أداة البحث :

تم استخدام الاستبانة باعتبارها أداة لتحديد الأسباب ضماناً للدقة والموضوعية ، كما أن أغلب الدراسات المشابهة استخدمت الاستبيان أو (الاستبانة) وهي وسيلة لجمع المعلومات ، وقد اتبعت الخطوات الآتية في إعداد فقرات الاستبانة:

1-ومن خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة تم تحديد (4) مجالات رئيسية ، وكل مجال منها أدرج تحته عدد من الفقرات التي تمثل الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية والمجالات هي : التخصص ، والتربية ، والمسؤولية المهنية ، والقدرات الشخصية .

2- تم تدرج الاجابات وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي أمام كل فقرة من الفقرات (موافق ، غير موافق ، أحياناً)

3- بلغ عدد فقرات الاستبانة بصيغتها الأولية (42) فقرة .

5- صدق الأداة :

ولغرض التأكد من صدق الأداة فقد تم عرضها على مجموعة من السادة المحكمين في ميدان التخصص، وهي من الطرق المفضلة في استخراج الصدق الظاهري ، وأن أفضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري (Face Validity) عرضها على عدد من الخبراء في الميدان ،وقد تم حذف الفقرات التي لم يتفق عليها الأساتذة وهي (7) فقرات ، حيث بلغت بالصيغة النهائية (35) فقرة موزعة على (4) أربعة مجالات ، وكل مجال (9) تسع فقرات عدا مجال القدرات الشخصية ثمان فقرات.

6- ثبات الاداة بإعادة التطبيق :

تم تطبيق الاستبانة مرة أولى على عينة استطلاعية خارج عينة البحث الاساسية بلغ عددها (15) طالب وطالبة ، ثم أعيد التطبيق على العينة ذاتها بعد مضي (15) يوماً وبلغ معامل الثبات (0,81) وهو معامل ثبات مرتفع

7-تطبيق الأداة :

بعد التأكد من صدق وثبات الأداة تم تطبيقها على عينة البحث ، وقد تم شرح الهدف من البحث وتوضيح التعليمات ، وأعطيت الحرية كاملة للإجابة دون تحديد المجيب بوقت معين .

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

تحدد الاستبانة ما اكتسبه الطالب / المعلم من خلال دراسته بكلية التربية من معارف و مهارات ، واتجاهات في أربعة مجالات :

المجال الأول : التخصص : يتكون من (9) عبارات تدور حول ما يكتسبه الطالب / المعلم من خلال دراسته بالكلية من قدرات في مجال تخصصه من حيث المعارف و المهارات و الاتجاهات.

المجال الثاني : التربية : يتكون هذا المجال من (9) عبارات تدور حول ما يكتسبه الطالب / المعلم من خلال دراسته بالكلية بالقدر الذي يمكنه من عملية التدريس بنجاح .

المجال الثالث : المسؤولية المهنية : تتكون من (9) عبارات تدور حول ما يكتسبه الطالب / المعلم من خلال دراسته بالكلية من معارف و مهارات ، و اتجاهات نحو مهنة التعليم و نحو قدرته على النمو مهنيًا

المجال الرابع : القدرات الشخصية : يتكون من (8) عبارات تدور حول ما يكتسبه الطالب / المعلم من خلال دراسته بالكلية لتمتية قدراته الشخصية بما يدعم نجاح العملية التعليمية.

8- إجراءات تطبيق الاستبانة :

تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة من الطلبة المعلمين وعددهم (80) طالباً و طالبة باستخدام

التكرار - المتوسطات الحسابية - النسبة المئوية للمتوسط الحسابي، وتم استخدام معايير تصنيف المتوسطات الحسابية وفق الجدول الاتي :

جدول رقم (3) معيار تصنيف المتوسطات الحسابية والنسب المئوية

الدرجة	المتوسط الحسابي		النسبة المئوية	
	من	إلى	من	إلى
قليلة جداً	1	1,79	%20	35,8 %
قليلة	1,8	2,59	%36	51,8 %
متوسطة	2,6	3,39	%52	67,8 %
كبيرة	3,4	4,19	%68	83,8 %
كبيرة جداً	4,2	5	%84	100 %

9- عرض نتائج الاستبانة :

أسفرت المعالجة الإحصائية للاستبانة من التوصل إلى النتائج التالية :

1- نتائج المجال الأول في مجال التخصص :

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

جدول رقم(4)يبين المتوسط الحسابي للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية في تنمية رأس المال البشري للطلاب

المعلم في مجال تخصصه

م	العبارة	المتوسط	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1	يكتسب الطالب / المعلم المعارف الأساسية في مجال تخصصه	2,7	%60,4	متوسطة
2	يملك مهارات في مجال تخصصه تمكنه من التدريس بنجاح	2,8	%60,6	متوسطة
3	تكون لديه اتجاهات بناءة نحو تخصصه	2,7	%60,4	متوسطة
4	يتفهم المستجدات ذات العلاقة بتخصصه	2,5	%60	متوسطة
5	يتبع المنهج العلمي في التفكير و طرق الاستدلال في دراسة بعض قضايا تخصصه	2,4	%58	قليلة
6	يملك مستوى مناسباً من المعارف الثقافية المساندة لمادة تخصصه	2,6	%60,2	متوسطة

متوسطة	60,4%	2,7	يخطط للدرس و يعد خطة للمستويات المعرفية المختلفة لعملية التدريس	7
متوسطة	60,2%	2,6	يحلل و ينقد بعض موضوعات تخصصه	8
قليلة	48,0%	2,4	يوظف النظريات و المعارف المختلفة في مجال تخصصه	9
متوسطة	60,2%	2,6	المجال الكلي	

يتضح من الجدول السابق مايلي :

1- أن نسبة موافقة الطلاب / المعلمين حول ما يكتسبونه من معارف و مهارات ، و اتجاهات خلال سنوات دراستهم بالكلية في مجال التخصص وصلت وبلغت 60,2% بمتوسط حسابي قدره 2,6 و هي درجة متوسطة للكفاءة الداخلية النوعية للكلية في مجال التخصص .

2- أن المتوسطات الحسابية لاستجابات الطلاب تراوحت بين (2,4 - 2,8) ارتبط أعلى المتوسطات بالعبرة الخاصة بأن الدراسة بكلية التربية تجعل الطالب / المعلم يمتلك مهارات في مجال تخصصه تمكنه من التدريس بنجاح بنسبة مئوية قدرها 60,6% و هي درجة متوسطة 0

3- جاء أدنى متوسط حسابي وهو (2,4) للعبرة الخاصة بأن الطالب / المعلم يتبع المنهج العلمي في التفكير و يوظف المعارف والنظريات في مجال تخصصه ويمكن تفسير انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية في مجال التخصص 0 وعدم وصولها الى الدرجة المرتفعة نتيجة لانخفاض كفاءة المقررات الدراسية ونظام الدراسة وعدم توفر العدد الكافي من أعضاء الهيئة التدريسية وعدم تلقي الطلاب

2- 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.

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية لتنمية رأس المال البشري (للطلاب / المعلم) في مجال التربية

م	العبرة	المتوسط	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1	يصمم مواقف تعليمية و يتمكن من إدارتها بكفاءة و فعالية	2,6	60,3%	مرتفعة
2	يطبق استراتيجيات التعليم و التعلم مراعيًا خصائص المتعلمين و طبيعة المقرر	2,8	60,6%	متوسطة
3	ينمي لدى المتعلمين مهارات التفكير و القدرة على حل المشكلات بأسلوب علمي	2,67	60,3%	متوسطة

متوسطة	60,4%	2,7	4	يستفيد من نظريات التعليم و التعلم و خصائص مراحل نمو المتعلمين أثناء التدريس (التدريس الميداني)
متوسطة	60,3%	2,6	5	يتقن مهارات تنظيم البنية المادية و الإنسانية اللازمة لعمليتي التعليم و التعلم
متوسطة	60,8%	2,9	6	يوظف الأساليب التكنولوجية وفقاً لمتطلبات العملية التدريسية
متوسطة	69%	3,2	7	يمتلك المعرفة بأساليب التقويم المختلفة لاختيار أنسبها لتقويم المتعلمين
مرتفعة	60,6%	2,8	8	يمتلك المعرفة و الفهم لنظم الإدارة المدرسية و التعليمية داخل المدرسة و الإدارة التعليمية
متوسطة	60,8	2,9	9	يوظف أسس الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي في الممارسات المهنية أثناء التدريب الميداني
متوسطة	66%	2,8		المجال الكلي

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- 1- المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة تراوحت بين (3,2 - 2,67)، ارتبط أعلى متوسط حسابي بالعبارتين:
يوظف أسس الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في الممارسات المهنية .
- 2- يمتلك المعرفة بأساليب التقويم المختلفة.

مؤق ثلله تعلق بالعب : ل تكمل على الحكب بطه صكب :

يدور هذا المجال حول ما اكتسبه الطالب / المعلم من برامج كلية التربية بالقدر الذي يمكنه من تنمية قدراته في مجال المسؤولية المهنية 0

جدول رقم (6) المتوسط الحسابي للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية لتنمية رأس المال البشري للطالب المعلم في مجال المسؤولية المهنية

م	العبارة	المتوسط	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1.	يتعرف على مصادر و أدبيات النمو المهني	2,7	60,4%	متوسطة
2.	يعد خطة لتنمية ذاته مهنياً	2,5	60%	متوسطة
3.	يقيم أدائه و أداء الآخرين	2,4	60%	متوسطة
4.	يطور أدائه المهني بصورة مستمرة بناء على المستجدات الحديثة	2,6	60,2%	متوسطة
5.	يتعرف على متطلبات و آليات التعلم مدى الحياة في تحقيق نموه المهني	2,7	60,4%	متوسطة
6.	يستخدم مهاراته بتكنولوجيا المعلومات في الارتقاء بأدائه المهني	2,7	60,4%	متوسطة

متوسطة	60,2%	2,6	7. يمتلك المعرفة و الفهم لواجبات مهنة التعليم و آدابها
متوسطة	68%	2,9	8. يكون شبكة علاقات مهنية مع المعنيين بمهنة التدريس
متوسطة	60,4%	2,7	9. يظهر اتجاهاً إيجابياً نحو مهنة التدريس
متوسطة	63%	2,64	المجال الكلي

يتضح من الجدول المحدد أعلاه ما يلي :

- أن نسبة موافقة أفراد العينة على ما تم اكتسابه من معارف و مهارات و اتجاهات من خلال الدراسة بالكلية في مجال المسؤولية المهنية بلغت 60,2% بمتوسط حسابي قدره (2,64) و هذا يدل على درجة متوسطة للكفاءة الداخلية النوعية للكلية في مجال تنمية المسؤولية المهنية لدى طلابها وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة بين (2,4 - 2,9)

مؤقتاً تخطيطياً : ل تخطيط من خطة، خج سكب :

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

جدول رقم (7) المتوسط الحسابي للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية لتنمية رأس المال البشري في مجال تنمية القدرات الشخصية.

م	العبرة	المتوسط	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1	يتقن مهارات التواصل و آدابه لخدمة العملية التعليمية و تحسينها	2,8	66%	متوسطة
2	يحسن استخدام مهارات العمل ألفريقي	2,5	60%	متوسطة
3	يقنع طلابه بالمشاركة الإيجابية في الأنشطة و النوادي الثقافية و الاجتماعية	2,6	62%	متوسطة
4	يمتلك المعرفة و الفهم لأنواع التفكير و مستوياته	2,7	64%	متوسطة
5	يمتلك المعارف و المهارات اللازمة لبناء شبكة علاقات داخل المدرسة	2,7	64%	متوسطة

مجلة جامعة الفرات		سلسلة العلوم الأساسية		العدد: 45	لعام 2020
6	يكون شبكة علاقات مع أولياء الأمور بما يحقق رسالة المدرسة و أهدافها	2,8	66%	متوسطة	
7	يتعامل بإيجابية مع ضغوط مهنة التدريس	2,8	66%	متوسطة	
8	يشارك في أنشطة التطوير التربوي بما يحقق الجودة و التميز	2,8	66%	متوسطة	
المجال الكلي		2,7	64%	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن نسبة موافقة أفراد العينة على ما تم اكتسابه من خلال الدراسة بالكلية في مجال تنمية القدرات الشخصية بلغ (64%) و هذا يدل على أن الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية ذات درجة متوسطة في مجال تنمية القدرات الشخصية للطلاب

فرضيات الدراسة :

1- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى وهي: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات إجابات طلبة كلية التربية عن محاور الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي للتحقق من صحة الفرضية الأولى تم تقسيم طلبة كلية التربية (أفراد العينة) حسب التخصص الى مجموعتين الأولى قسم معلم صف والثانية قسم رياض أطفال و تم تطبيق معامل اختبار (t test) للفروق بين المجموعات المستقلة مع حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مجموعة وكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (8) يبين نتائج اختبار (t test) لمعرفة الاختلافات بين أفراد مجموعة الدراسة بحسب متغير التخصص الدراسي حول محاور الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية

المحور	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القرار
التخصص	معلم صف	60	26,87	2,66	4,71	38	002	دال
	رياض أطفال	20	21,28	2,33				
التربية	معلم صف	60	28,37	2,33	4,33	40	003	دال
	رياض أطفال	20	13,18	3,05				
المسؤولية المهنية	معلم صف	60	15,25	2,66	3,52	45	010	دال
	رياض أطفال	20	11,00	2,40				
القدرات الشخصية	معلم صف	60	11,37	2,77	2,90	40	023	دال
	رياض أطفال	20	8,62	2,40				

يتضح من الجدول رقم (8) المتعلق بحساب الاختلافات بين أفراد العينة حول محاور الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية وفقاً لمتغير التخصص الدراسي (معلم صف ورياض أطفال) باستخدام معامل (t test) للمجموعات المستقلة بان يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين تخصص معلم الصف ورياض الاطفال لصالح قسم معلم الصفويمكن تفسير ذلك كون قسم معلم الصف يخضع لمسابقات توظيف أكثر من الرياض وعدد طلاب قسم معلم الصف يفوق قسم رياض الاطفال وهناك رغبة في دخول قسم معلم الصف كونه يلبي طموحات الطلاب والاهالي 0

2-الفرضية الثانية :

2-النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية وهي: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات إجابات طلبة كلية التربية عن محاور الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية تبعاً لمتغير الجنس للتحقق من صحة الفرضية الأولى تم تقسيم طلبة كلية التربية (افراد العينة) حسب الجنس إلى مجموعتين الأولى للذكور والثانية للإناث ، و تم تطبيق معامل اختبار (t test) للفروق بين المجموعات المستقلة مع حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مجموعة وكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (9) يبين نتائج اختبار (t test) لمعرفة الاختلافات بين أفراد مجموعة الدراسة بحسب متغير التخصص الدراسي حول محاور الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية

المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القرار
التخصص	ذكور	20	21,2	2,66				
	اناث	60	26,66	2,66	4,71	38	0,02	دال
التربية	ذكور	20	22,22	2,33				
	اناث	60	28,66	2,89	4,77	40	0,03	دال
المسؤولية المهنية	ذكور	20	24,22	2,23				
	اناث	60	2,7.66	2.67	4,44	44	0,04	دال
القدرات الشخصية	ذكور	20	22,37	2,22				
	اناث	60	2,77	2,50	2,80	45	0,24	دال

يتضح من الجدول رقم (9) المتعلق بحساب الاختلافات بين أفراد العينة حول محاور الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية وفقاً لمتغير الجنس باستخدام معامل (t test) للمجموعات المستقلة بان يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين

الذكور والإناث لصالح الإناث ويمكن تفسير ذلك كون الإناث أكثر مواظبة لحضور المحاضرات والاهتمام بالدراسة وانشغال الذكور بتأمين لقمة العيش وخاصة في ظل الظروف التي تمر بها سورية

ملخص النتائج يتضح في الجدول التالي :

جدول رقم (10) المتوسط الحسابي و النسبة المئوية للكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية في تنمية رأس المال البشري للطلاب المعلم في مجال (التخصص - التربية - المسؤولية المهنية - القدرات الشخصية)

الترتيب	درجة الموافقة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	المجال
4	متوسطة	%62	2,6	التخصص
1	متوسطة	%66	2,8	التربية
3	متوسطة	%63	2,64	المسؤولية المهنية
2	متوسطة	%64	2,7	القدرات الشخصية
	متوسطة	%64	2,69	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول المحدد أعلاه أن :

- درجة الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية من وجهة نظر طلابها متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية إلى (%64)

9- تفسير النتائج و المقترحات

1- مناقشة و تفسير النتائج :

باستقرار نتائج الدراسة الميدانية نجد أن الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية من وجهة نظر طلابها تتحقق بدرجة قدرها (%64) أي أن ما اكتسبه الطلاب خلال الأربع سنوات الدراسية من معارف، و مهارات ، و سلوكيات ، و اتجاهات من خلال البرامج الدراسية ، و التدريب الميداني و التعامل المباشر مع أعضاء هيئة التدريس مما يؤهلهم لمهنة التدريس تحققت بنسبة (%64) تم تحديد أربعة مجالات رئيسية يتضح من خلالها مواصفات خريج كلية التربية وهذه المجالات هي :

* مجال التخصص تحققت كفاءته بنسبة %62

* مجال التربية تحققت كفاءته بنسبة %66

* مجال المسؤولية المهنية تحققت كفاءته بنسبة 63%

* مجال القدرات الشخصية تحققت كفاءته بنسبة 64%

وجميع النسب المحددة في المجالات الأربعة متوسطة ويمكن تفسير ذلك لما تعرضت له كلية التربية خلال السنوات الماضية من تخريب وتدمير وسرقة التجهيزات والمعدات من قبل المجموعات الإرهابية المسلحة وتم الاقتصار على الجانب النظري فقط مما أدى إلى ضعف حضور الطلاب للمحاضرات مما انعكس ذلك على الكفاءة النوعية لكلية التربية فمن ناحية المقررات الدراسية التي يزود بها الطالب لم تعد في أغلبها قابلة للاستخدام والتطبيق العملي، ويعتمد الطالب على الملخصات أو النوط ولا تقدم إلا ما هو متوقع أن يأتي في الامتحان ، والمقرر يتغير مضمونه ومحتواه وفقاً لرؤية عضو هيئة التدريس من سنة دراسية لأخرى ومعظم المقررات الدراسية التي تقدمها الكلية نظرية لا تعالج الاحتياجات العملية وهي ضيقة النطاق وجامدة ومتوغلة في القدم في كثير من الاحيان ، ومرتبطة بوجهة نظر استاذ المقرر مع التركيز على حفظ المحتوى ولا تركز على تنمية التفكير الناقد ومهارات التحليل ، وقد تبين ضعف مجال المسؤولية المهنية، والقدرات الشخصية حيث توجد مشكلات تواجه الطالب المعلم أثناء التدريب الميداني منها قلة الوسائل المعينة والادوات والاجهزة وعدم قيام المشرف بإعطاء ملاحظاته وتوجيهاته عند كل لقاء وعدم الاهتمام بالتعليم المصغر ، أما التقويم فيعتمد على استرجاع المحتوى بدلاً من البرهنة على ارتفاع مستوى التفكير أو الابتكار 0 ويعتبر عضو هيئة التدريس المحرك الاساسي في العملية التعليمية وقد لوحظ الضعف في التواصل بين الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية 0 يتضح مما سبق أنه توجد عدة عوامل تؤثر على كفاءة كلية التربية لتنمية رأس المال البشري المتمثل في طلابها منها ما يتعلق بالمقررات الدراسية ، وأساليب التقويم والتدريب الميداني وعضو هيئة التدريس والعوامل المادية الاخرى 0

13-المقترحات :

- 1- تحديد أعداد الطلاب المقبولين في كلية التربية بما يتناسب مع أعداد أعضاء هيئة التدريس
- 2- اختيار طلاب كلية التربية بناء على مقاييس علمية مقننة 0
- 3- تطوير المقررات الدراسية و إعادة التوصيف بشكل دوري و مستمر من قبل أساتذة الكلية مع تقييمها بحيث تتواءم مع التقدم العلمي التكنولوجي في مجال التعليم.
- 4- توحيد اللائحة الداخلية لكليات التربية في الجمهورية العربية السورية
- 5- تدريب أعضاء هيئة التدريس على بنوك الأسئلة و التصحيح الإلكتروني.
- 6- يجب إحداث ثورة في طرق و أساليب التعلم و التقويم تحول الطالب / المعلم من متلقي إلى باحث منتج للمعرفة يمتلك المهارات و الخبرات و القدرات اللازمة لعصر التكنولوجيا و المعرفة.

- 7- الاهتمام بالجانب الميداني بحيث يصبح من السنة الثالثة لأنه يتيح الفرص للطالب / المعلم أن تظهر شخصيته و استعداداته و قدراته و مدى استفادته من المواد النظرية و العملية المختلفة فهي تمثل جانباً من جوانب إعداد الطالب / المعلم من خلال المواقف العملية في المدارس و من خلال ممارسته لدوره كمعلم و لتطبيق ما درسه نظرياً و عملياً لاكتساب مزيداً من المهارات لتوازنه في المجال التربوي و المهني كما أن التدريب الميداني يتيح الفرصة أمام الطلاب / المعلمين لتنمية علاقات دائمة و شبكة اتصالات مع المشرفين و التلاميذ و إدارة المدرسة .
- 8- تفعيل الجانب العملي المتوقف منذ عدة سنوات من خلال تأمين المخابر وقاعات الحاسوب والأجهزة والوسائل التعليمية 0

14-المراجع :

- 1-أشرف العربي (1997) التنمية البشرية في مصر الوضع الحالي ، أسبابه انعكاساته وإمكانية تطويره ،رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة
- 2-الأحمد ، خالد (2009) إعداد المعلم وتدريبه ، منشورات جامعة دمشق 0
- 3-برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2003) تقرير التنمية الإنسانية0
- 4-جواج لفتة (2011)الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان 0
- 5- سميحة ، مخلوف (2016) الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة المنصورة في تنمية رأس المال البشري ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، العدد السادس ، مصر 0
- 6-السيد سلامة الخميس(2015) التربية والتنمية ، جامعة أم القرى0
- 7-عبد الحليم فضل الله (2007) رأس المال البشري ونماذج النمو الجديدة 0
- 8-فاروق فيلة (2003) اقتصاديات التعليم ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان 0
- 9-فؤاد أحمد ، حلمي (1998) كفاءة مدارس الفصل الواحد للفتيات ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، القاهرة 0
- 10-محمد منير مرسي (1998) تخطيط التعليم واقتصادياته ، عالم الكتب ، القاهرة 0

- 11-محمد دهان (2010) الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري (مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر ، رسالة دكتوراه كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة منتسوري ، قسنطينة ، الجزائر 0
- 12-محمد عمر باناجة ، وأحمد محمد مقبل (2010) قياس جودة التعليم الجامعي عبر مدخلي الإنتاجية والكفاءة ، دراسة حالة ، المؤتمر العلمي الرابع جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة ومركز التطوير الأكاديمي ، جامعة عدن
- 13-مركز بالبحوث والدراسات (2015) : الاستثمار في رأس المال البشري ، الغرفة التجارية الصناعية ، الرياض 0
- 14-منى محمد سليمان (2000) الكفاية الداخلية لشعبة التعليم الابتدائي بجامعة المنصورة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بدمياط
- 15 -منصور، علي (2009) مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، منشورات جامعة دمشق ، دمشق
- 16 -كلية التربية بدير الزور (2020م) سجلات قسم الامتحانات للعام 2020/2019م 16-نافر أيوب (2010) الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة القدس المفتوحة العدد/44 / 0
- 17-وزارة التعليم العالي (2020)اللائحة الداخلية الجديدة لكليات التربية في الجمهورية العربية السورية0

المراجع الأجنبية :

- 1-Abel . gaison R. &Deitz, Richard.(2012) . The Role of colleges and universities in Building Local Human .Currentissues.
- 2- Becker ,G S.(1993) Human capital: A theoretical and Empirical analysis, with specil Reference to education ,Chicago : University of Chicago .
- 3-Gunasekara. Chrys .(2012) . The third Rol of Australiar University in human capital. Gounal of higher Education policy and management.

**Deir Al-Zour Faculty of Education Qualitative Interior
efficiency from the students point of view
(a field study)**

Dr . Fawas Weis AL –Ali Al –Derweesh .Faculty Of Education in Al- Furat university .

Abstract

The study aims at discovering the role of the Faculty of Education in Deir Al-Zour to develop the abilities of the student – teacher in his specialization field gaining successfully the information and skills that enable him to perform teaching process in addition to the development the professional responsibility and the individual labilities the sample study consists of 80male and female students and to achieve the aims of this study ,the researcher has prepared a questionnaire consisting of 35 questions divided into four sectors and to deal with the data in a calculating way, arithmetic moderations were used added to percent –rate the study results have appeared that the interior quality efficiency of the Faculty of education in Deir Al-Zour from its students point of view has been carried out in 60 % that means that the student – teacher owns an efficiency in a moderate rate in his specialization rationed 62 % and an efficiency in the field of education 66% percent , the individual abilities efficiency reached 64%and in the field of the professional responsibility the rate was 62% in the light of the study outcomes , the researcher offered a group of suggestions.

Key words : qualitative interior efficiency – sample study – questionnaire – study outcomes - faculty of education in Deir Al Zour .