

تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة

للمدة (2010-2014)

ا.م.د. عمار حمد خلف
الباحث / عمر فاضل حمد القيسي
كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص:

يهدف البحث إلى تقييم كفاءة التعليم الجامعي الاهلي في العراق، الذي توسع بشكل ملحوظ بعد عام 2003 إذ يوضح البحث مدى التزام الكليات الأهلية وعلى وجه الخصوص كليتي المأمون والمنصور بإستراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، من خلال استخدام بعض المؤشرات الكمية التي تقيس كفاءة هذا النوع من التعليم ومنها (مؤشرات الكفاءة في استخدام الموارد البشرية ومؤشرات الكفاءة في استخدام المستلزمات المادية ومؤشرات الكفاءة في استخدام الجانب المالي). ان كفاءة الاستثمار البشري في هذه الكليات ومنها عينة البحث كليتي (المأمون والمنصور) لم تكن متوافقة مع ما كانت ترغب في تحقيقه وزارة التعليم العالي من التعليم الجامعي الاهلي، لذا انطلقت هذه الدراسة من فرضية مفادها ضعف كفاءة الاستثمار البشري في الكليات الأهلية لعدم تطبيقها بصورة تامة لاستراتيجيه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي كان من أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث هي

1- ان الكليتين المبحوثتين لم تقدم لسوق العمل العراقي الاختصاصات المرغوبة بصورة تامة من اختصاصات علمية وهندسية، إذ كانت الاختصاصات الإنسانية في كلية المأمون هي السائدة والبالغة نسبتها (54.55%) على الاختصاصات العلمية والهندسية والبالغة نسبتها (45.45%) للسنوات (2010-2014). أما كلية المنصور فكانت الاختصاصات الهندسية هي الغالبة على الاختصاصات الإنسانية، إذ ينقص هذه الكلية الاختصاصات العلمية التي بلغت نسبتها (صفر).

2- ان معدل عدد الطلبة لكل تدريسي في الكليتين المبحوثتين مرتفعة إذ بلغت نسبتها في كلية المأمون (60.93)، أما كلية المنصور كانت نسبتها (38.47) للسنوات (2010-2014). لقد نصت الإستراتيجية الوطنية على تقليل عدد الطلبة لكل تدريسي من (62) طالب لكل تدريسي إلى معدل (30) طالب لكل تدريسي، وان العدد الكثير للطلبة يؤثر في كفاءة الاستثمار البشري للكلية من حيث استيعاب الطالب وأيضا يعمل على إرهاق التدريسي أثناء تدريسه في قاعة الدراسة.

3- تبين أن نوعية الخريجين في كليتي المأمون والمنصور، لم تكن بالمستوى المطلوب مما اثر على نوعية الاستثمار البشري فيهما، إذ أن اغلب نسب تقديرات الطلبة كانت بتقدير مقبول ومتوسط. مما يدل على ضعف المستوى العلمي في كلا الكليتين المبحوثتين ويرجع سبب ذلك إلى الضعف في خصائص الطلبة المقبولين الناتجة من انخفاض معدلاتهم والتي قد تؤدي بصورة عامة إلى ضعف في مستواهم العلمي. اما اهم التوصيات التي توصل اليها البحث كانت:

1- ضرورة اهتمام الكليتين بزيادة عدد الأقسام العلمية والهندسية وبما يتلائم مع حاجة سوق العمل، وكذلك بما ينسجم مع توجهات استراتيجيه وزارة التعليم العالي للأعوام (2011-2020)

2- زيادة نسبة التدريسيين من حملة شهادة الدكتوراه مقارنةً بغيرهم من حملة شهادة الماجستير، فضلا عن زيادة عدد التدريسيين المعيّنين على الملاك بدلاً من المحاضرين الذين يلقون محاضرات في أكثر من كلية أهلية أحياناً مما يضعف قدراتهم على توصيل المادة الى الطلبة.

المصطلحات الرئيسية للبحث / تقييم كفاءة الأداء، الاستثمار في التعليم، كفاءة النظام التعليمي.





تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

المقدمة

الاستثمار في التعليم بصورة عامة والتعليم الجامعي بصورة خاصة من الاستثمارات التي نالت اهتمام الكثير من الاقتصاديين أمثال ثيادور شولتز (Theoder w Schults) و جاري بيكر (Gary Beaker) لما له من تأثير كبير في زيادة النمو الاقتصادي، من خلال تهيئة أعداد القوى العاملة المتعلمة التي تساعد في زيادة الناتج بصورة أكثر قياساً بالقوى العاملة الأخرى غير المتعلمة. أن الاستثمار في التعليم هو الوسيلة والغاية الرئيسية في حركة التقدم والتنمية، وتقاس تقدم المجتمعات ليس بما لديها من موارد أو ثروات طبيعية فحسب إنما في قدرتها في تحويل واستغلال تلك الموارد بصورة كفوءة من أجل تلبية احتياجات جميع أفرادها من خلال التعلم والمعرفة. ومن هذا المنطلق اتجهت معظم بلدان العالم إلى الاهتمام بالاستثمار في التعليم ومنها العراق الذي سمح للقطاع الخاص بالمشاركة مع القطاع العام في الاستثمار في التعليم الجامعي، إذ تزايدت أعداد الكليات والجامعات الأهلية فيه بصورة كبيرة ولاسيما بعد عام (2003) إذ بلغت (44) كلية بعدما كانت (10) كليات أهلية في عام (2000) ويرجع سبب ذلك إلى التطورات التي حدثت في مسيرة التعليم الجامعي الحكومي، إذ تزايدت أعداد طلبته في صورة أكبر من تزايد أعداد الجامعات والكليات الحكومية، بالإضافة إلى إن نفقاته المالية كانت لا تتناسب مع الزيادة الطلابية الحاصلة في العراق وخاصة الناجحين من المراحل الثانوية إلى المراحل الجامعية، فضلاً عن رغبة وزارة التعليم العالي في استحداث كلية أهلية في اختصاصات وأقسام مرغوبة في سوق العمل العراقي. إن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وضعت في إستراتيجيتها مجموعة من المعايير الكمية والنوعية التي من شأنها ترصين مسيرة التعليم الجامعي الأهلي بما يتناسب مع أهدافها التنموية في سوق العمل العراقي. لكن عدم تطبيق هذه المعايير من قبل بعض الكليات الأهلية بصورة تامة خلق فجوة في رصانة مخرجاتها الكمية والنوعية، مما أبعدها إلى حتماً عن الأهداف التي ينبغي تحقيقها، والتي تصب في الأهداف التنموية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي مما دعت الحاجة إلى دراسة هذه المشكلة التي تم تحديد ملامحها في عينة البحث.

مشكلة البحث:

إن تزايد أعداد الكليات الأهلية خاصة بعد عام (2003)، خلق مشكلة تناقص كفاءة الاستثمار البشري الكمية والنوعية للكليات الأهلية وعلى وجه الخصوص في كليتي (المأمون والمنصور) الأهليتين من عينة البحث نتيجة ابتعادهما عن المؤشرات الكمية والنوعية التي نصت عليها الإستراتيجية الوطنية للعام (2011-2020) والعائدة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. إن ذلك أثر في كفاءة استثماراتها البشرية، مما حفز الباحث للتصدي لهذه المشكلة التي يجب تحديد ملامحها في البيئة المبحوثة.

فرضية البحث

انخفاض كفاءة الاستثمار في رأس المال البشري في بعض كليتي المأمون والمنصور لعدم تطبيقها بصورة تامة للمعايير الكمية والنوعية الخاصة بالاستراتيجية الوطنية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي للسنوات (2011-2020).

هدف البحث

يهدف البحث إلى تحليل كفاءة الكليات الأهلية من خلال عينة البحث ليسلط الضوء على الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة وهي كالاتي
التعرف على مدى كفاءة مخرجات الكليات الأهلية الكمية والنوعية وفقاً لحاجة سوق العمل العراقي
التعرف على مدى الرصانة العلمية التي تتمتع بها الكليات الأهلية
التعرف على مدى تطبيق الكليات الأهلية لمعايير الكمية والنوعية والمعمول بها في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.



هيكلية البحث

من أجل تحقيق هدف البحث فقد تم تقسيم البحث الى ثلاثة مباحث ، تناول المبحث الأول مفهوم كفاءة الأداء في النظام التعليمي، وأهميتها ووظائفها وأنواع الكفاءة في النظام التعليمي ، اما المبحث الثاني فقد تناول معايير تقييم كفاءة الأداء الكليات الأهلية وفقاً لستراتيجية التعليم العالي، اما المبحث الثالث فقد تناول التعليم الجامعي الأهلي في العراق ، اما المبحث الرابع فقد تناول تقييم كفاءة الاستثمار البشري في الكليتين المبحوثتين، ولقد تم الاستعاضة عن الجدول وبيانات الكليتين المبحوثتين بأشكال بيانية توضح حالة الكلية وتطبيقها من المعيار المذكور، واختتمت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الأول

مفهوم كفاءة الأداء في النظام التعليمي

أولاً: مفهوم تقييم كفاءة الأداء:

تعد عملية تقييم كفاءة الأداء مرحلة من مراحل التخطيط والرقابة ، فهي مرحلة من مراحل الرقابة باعتبارها تكشف عن الانحراف في الأهداف الموضوعية، كما تعد مرحلة من مراحل التخطيط باعتبارها أداة ترشيد لاتخاذ القرارات التخطيطية من خلال ما يعرف بالتغذية العكسية (كداوي : 1999، 206). وقبل التطرق إلى مفهوم تقييم كفاءة الأداء لابد من تحديد معنى مفهومي الأداء (performance) والتقييم (evaluation)

مفهوم الأداء

لقد تم استخدام مفهوم الأداء في الكثير من البحوث والدراسات التي تناولت المؤسسات الاقتصادية، وأن الهدف الأساسي من هذه الدراسات والبحوث هو تحليل أداء تلك المؤسسات وتقييمها من أجل الوصول إلى مدى يحقق الكفاءة في ادائها، ومن ثم تستطيع تحقيق الأهداف التي كانت تسعى إليها (خلف: 2009، 355) . وهناك مجموعة من التعريفات التي قدمها الاقتصاديون والباحثون لهذا المفهوم فقد عرف على انه "انعكاس لقدرة المؤسسة في استخدامها لمواردها المادية والبشرية، واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها" (إدريس : 2009، 39).

كما عرفه (Khemkhem) : "بأنه مركز المسؤولية (ورشه، وحدة، مؤسسة... الخ)" ويعني الفعالية والإنتاجية، حيث يحقق هذا المركز الأهداف التي سبق وان وضعتها المؤسسة. وما يلاحظ على هذا التعريف اقتصره على الجانب الاقتصادي (الفعالية الإنتاجية) مقابل إهمال الجوانب أو الأبعاد الأخرى والتي لا يمكن إهمالها وأصبحت عنصراً مهماً في تحديد مفهوم الأداء الشامل للمؤسسات مثل التعليم والتدريب. فضلاً عن ذلك ان هذا التعريف لم يأخذ بعين الاعتبار الموارد اللازمة لتحقيق مستوى متميزاً من الأداء، هو عنصر هام في المعادلة، إذ بإمكان المؤسسة تحقيق أهدافها الموضوعية لكن ليس مع أهدار كبير لمواردها يفوق حاجة أو المتعارف عليه عند المؤسسات الأخرى (قويدر: 2007، 10)

أما الاقتصاديان (Miller and Bromil) :

فقد عرفا الأداء: هو "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة الاقتصادية لمواردها المادية والبشرية، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها"، ونلاحظ من هذا التعريف أن الأداء هو حاصل تفاعل عنصرين أساسيين هما الطريقة في استعمال موارد المؤسسة ونقصد بذلك عامل الكفاءة، والنتائج (الأهداف) المتحققة من ذلك الاستخدام وتعني بذلك عامل الفعالية. ويمكن ان نستشف أيضاً من التعريف نفسه أن أهمية هذا المفهوم بالنسبة لمنظمات ومؤسسات الأعمال تكمن في ان الأداء يستعمل للحكم على هذه المنظمات والمؤسسات من حيث قدرتها على تحقيق أهدافها، ومدى التزامها بالرشادة في الوصول الى ذلك (اي مدى عقلانية الطريقة المتبعة) (الداوي: 2010، 218). كما عرف على انها "القدرة على تنظيم العلاقة بين النتائج والموارد، وفقاً لأهداف محددة تسعى المؤسسة لتحقيقها (Ferandez: 200، p40). وكذلك عرف الاداء بأنه: "مفتاح تحقيق الأهداف بالطريقة الصحيحة بأقل كلفة، وفي الوقت المحدد. من خلال رصد سير العمل في مختلف المجالات والتأكد من نوعية الانجاز في مختلف المراحل" (Martin: 2006، p151)



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

مفهوم التقييم

يعتبر التقييم جانب مهم في إدارة أعمال المؤسسات الاقتصادية، فمن خلاله يمكن التعرف على مستوى أدائها وفعاليتها ومدى تأثير ذلك على الخدمات التي تقدمها. إذ تعمل المؤسسة على تحليل المعلومات التي حصلت عليها من عملية التقييم وتحدد على ضوءها أهم النتائج التي توصلت إليها، وتقوم على ترتيبها ضمن أولويات واضعه الحلول الممكنة لمعالجتها، ثم توزع نتائج التقييم وتوصياته على كافة المنتسبين لحثهم على الاطلاع على النتائج وإتباع التوصيات والحلول من أجل تحسين أدائها (Fisher: 1999 ، p25).
لقد عرّف التقييم على أنه "مجموعة من العمليات التي يتم فيها استخدام المعايير والأدوات والوسائل من أجل الحكم على مستوى الأداء في المؤسسة الاقتصادية" (العصيمي: 20، 2009). وعرف أيضاً بأنه "عملية المقارنة بين الوضع الحالي وبين الوضع الذي يجب أن يكون عليه، ووضع حكم الفرق الموجود بين ما يجب أن يكون، وما هو كائن في المكان المناسب بالمؤسسة" (Etit:1993، 705).

تقييم كفاءة الأداء:

تعد عملية تقييم كفاءة الأداء فحصاً تحليلياً انتقادياً شاملاً لخطط وأهداف وطرائق التشغيل واستخدام الموارد البشرية والمادية، بهدف التحقق من كفاءة وفعالية الموارد المتاحة. وهناك ثلاثة مستويات لتقييم كفاءة الأداء وهي كالآتي:

- 1- على مستوى الاقتصاد: يكون من خلال متابعة تنفيذ القطاعات الاقتصادية أو الاقتصاد ككل للأهداف المحددة مسبقاً وبيان الانحرافات الحاصلة، أسبابها واقتراح الحلول المناسبة لها.
- 2- على مستوى المؤسسة: يعني الحكم على كفاءة المؤسسة بمقارنة فعالية التنفيذ في نهاية فترة معينة، بما كان ينبغي تحقيقه من أهداف ومن ثم استخراج الانحرافات الناشئة من عملية تقييم لتشخيص مصادر القوة والضعف في مجالات العمل.
- 3- على مستوى الفرد: وتتبلور في عملية تقييم كفاءة الأداء للفرد في المؤسسة، من خلال التقدير المنتظم والمستمر لإنجاز الفرد للعمل وتوقعات تنميته وتطويره في المستقبل (عبادي: 2009، 4). ومن خلال ما تقدم يمكن التعرف على تقييم الأداء وكفاءته من خلال مجموعه من التعريفات لعدد من الاقتصاديين، فقد عرّف على أنه " مقياس لأداء أنشطة الوحدات الاقتصادية مجتمعة بالاستناد إلى نتائجها التي حققتها في نهاية الفترة المحاسبية التي عادة ما تكون سنة تقويمية واحدة، بالإضافة إلى معرفة الأسباب التي أدت إلى النتائج أعلاه واقتراح الحلول اللازمة للتغلب على تلك الأسباب بهدف الوصول إلى أداء جيد في المستقبل" (الكرخي: 2001، 39). وكذلك عرف على أنه "وسيلة للتحقق والتأكد من أن العمليات الإنتاجية التي تم إنجازها في نهاية مدة زمنية معينة (عادة سنة) هي مطابقة للأعمال التي أريد إنجازها على وفق الخطط المحددة لغرض تحديد الانحرافات أو الاختلافات مع تحليل أسبابها لتقديم الاقتراحات العلمية والعملية لمعالجتها وتلافيها في المستقبل" (نصوري: 2007، 137).

ثانياً: أهمية تقييم كفاءة الأداء

تبرز أهمية تقييم كفاءة الأداء من خلال معرفة مدى تحقيق الوحدات الاقتصادية لأهدافها المرسومة مسبقاً وتشخيص الانحرافات عن تلك الأهداف من أجل وضع الحلول المناسبة لذلك، ويتم تشخيص هذه الانحرافات من خلال البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها من خلال سير النشاط المؤسسي، هذا يعني إن عملية تقييم كفاءة الأداء، تحفز على الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة للقيام بالعمل المطلوب على أفضل صورة ممكنة (الادام واللوزي: 2000، 200). لذلك تتجلى أهمية تقييم كفاءة الأداء بالنقاط الآتية:

- 1- أن تقييم كفاءة الأداء تمثل بالاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية، وإن هذا الاستخدام مهم في المؤسسة بسبب العلاقة الوثيقة بين الاستخدامات المثلى لهذه الموارد المتاحة، وبين تقييم الأداء لكون عملية تقييم الأداء هي المرحلة التي تكشف عن المدى الذي استطاعت به المؤسسة الاقتصادية من استغلال لمواردها المادية والبشرية المتاحة لتحقيق الأهداف المحددة لها مسبقاً من خلال أنشطتها وفعاليتها المختلفة (درويش و حمد: 2011، 128).



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

- 2- يحدد مدى ابتعاد وانحراف اداء المؤسسة عن الاداء الكفاء لنشاطاتها. من خلال الاعتماد على عدد من المعايير والمؤشرات المستخدمة في تقييم كفاءة الاداء ومدى تحققها الواقعي عن تلك التي لم تتحقق، سواء كانت معايير ومؤشرات معيارية للمؤسسة ، أو معايير ومؤشرات مستخدمة في مشروعات نموذجية ناجحة ومقارنتها مع المؤسسة الاقتصادية المراد قياس أداؤها (خلف: 2009 ، 356).
- 3- أن تقييم كفاءة الاداء يساعد في سرعة الكشف عن الاختلالات المؤسسية وعدم استمرارية تلك الاختلالات وانتقالها من موقع إنتاجي إلى موقع إنتاجي أخرى، ولاسيما إذا كان هناك ترابط بين الوحدات الإنتاجية في تلك المؤسسة (العاني: 2014، 244).
- 4- يفيد تقييم كفاءة الاداء في التخطيط للقوى البشرية، فهو يمثل أداة مراجعه لمدى توفر قوى بشرية بمؤهلات معينة في المؤسسة، واقتراح إحلال قوى بشرية أخرى أفضل منها في العمل (محمد: 2001، 25).
- 5- أن معرفة الانحرافات في المؤسسة الاقتصادية، يؤدي إلى تلافي هذه الانحرافات عند وضع الخطط الجديدة في المستقبل (الداهري: 1999، 430).

ثالثاً: وظائف تقييم كفاءة الأداء الاقتصادي

- ويمكن إجمال أهم الوظائف الأساسية لعملية تقييم كفاءة الاداء في المؤسسات الاقتصادية بما يلي:
- 1- الاطلاع على مدى تحقيق المؤسسة الاقتصادية للأهداف المرسومة التي حددت لها مسبقاً، من خلال متابعة وتنفيذ هذه الأهداف من الناحيتين الكمية والنوعية في غضون المدة الزمنية المحددة لها.
 - 2- البحث والدراسة عن انحرافات الأهداف الموضوعية مع بيان أسباب تلك الانحرافات بهدف التعرف على كفاءة استخدام الموارد المادية والمالية والبشرية المتاحة (مصطفى: 2003 ، 25).
 - 3- البحث والتحري عن أسباب تلك الانحرافات وإيجاد الحلول والوسائل المناسبة لمعالجتها وبأقل تكلفه ممكنة (العيساوي : 2008، 252). وهنا يتطلب من المقيم أن يقدم الحلول والوسائل التي تساهم في التغلب على تلك الانحرافات والاختناقات ، مع القيام باختيار الحل الأفضل من بين تلك البدائل المتاحة ، وبأقل كلفة اجتماعية (الداهري: 1990، 428).

رابعاً: أهمية الاستثمار في قطاع التعليم ودورة في تنمية الموارد البشرية

1- مفهوم الموارد البشرية وتنميتها

بعد ما كان ينظر للتنمية الاقتصادية على أنها عملية اقتصادية تعتمد على المؤشرات المادية فقط وما تمخض عنها من نتائج سلبية ، لذلك اخذ واضعو السياسات الاقتصادية في معظم بلدان العالم بوضع الخطط التي تهتم بالإنسان والعمل على تنمية قدراته وقابلياته المختلفة كهدف لجميع الأنظمة الاقتصادية، وبما أن تقدم إي مجتمع يعتمد على كمية ونوعية الموارد البشرية التي في حوزته خلال مدة زمنية معينة لذلك لجاءت البلدان إلى تنمية مواردها البشرية عن طريق التعليم والتدريب وعلى مختلف الاختصاصات والمهارات بعد توفير الرعاية الصحية والاجتماعية وتحقيق متطلباتهم اليومية. لقد شاع استخدام مصطلح رأس المال البشري في الكثير من الكتابات الاقتصادية والاجتماعية، وتعددت مفاهيمه والتي يمكن النظر إليها من مفهومين، هما المفهوم الواسع الذي ينظر إليه على "انه مجموع الأفراد العاملين الذين يمتلكون معارف ومهارات وخبرات ذات قيمة ولديهم المشاركة الفعلية في الحياة الاقتصادية وكسب الدخل، ويمكن تطوير هذه مهارات من خلال الاستثمار في التعليم، والرعاية الصحية، والتدريب.. الخ والتي تؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسين مستوى المعيشة". أما المفهوم الضيق للتنمية على انه " مجمل الاستثمارات التي تتعلق بالتعليم والصحة ، التكوين المهني والتدريب في مكان العمل، والتي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية في سوق العمل" (الشدود: 2014، 154) يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة والقادرة على العمل في جميع المجالات ، التي يتم انتقاؤها واختيارها من اجل رفع مستوى كفاءتها الإنتاجية للحد الأقصى. ولقد تم تعريفها ايضاً، من قبل مجلس الاقتصادي للأمم المتحدة " Ecsoco " بأنها عملية تنمية المهارات والمعرفة وقدرات أفراد الجنس البشري، الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما . وهنا يجب التفرقة بين نوعين من المهارات التي تتعلق بالعنصر البشري وهما

- 1- المهارة المكتسبة وتتمثل في مجموعة من الصفات والخبرات والكفاءة التي لا يولد الإنسان بها، إنما يتم اكتسابها من خلال التعليم، والتدريب والمعرفة.
- 2- المهارات غير المكتسبة " الذاتية " ويقصد بها المواهب الخاصة والفنية أو الابتكارية التي خصه بها (الله سبحانه وتعالى) فئة قليلة من البشر (عشماوي: 2014، 20).



أهمية الاستثمار في الموارد البشرية

تعد الموارد البشرية وعمليات الاستثمار فيها من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم، على أساس إن هذه الموارد وضعت على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول. فقد أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم. حيث أكد الاقتصادي الفريد مارشال (A. Marshal) على أهمية الاستثمار برأس المال البشري، باعتباره استثمار وطنياً، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة، هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم والاقتصاد في ذاته ذو قيمة محدودة أن لم تستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود (عرابة و بن عوالي: 2008 ، 10). لقد كان للتعليم والتعلم دور بارز في تطوير عمل الإنسان والتأثير على نتاج عمله في جميع مراحل تطور الإنسانية، ويعد الاقتصادي آدم سميث (A. Smith) من الأوائل الذين لفتوا الانتباه بالاهتمام بالجوانب والنشاطات العلمية، فقد أكد على ضرورة توجيه نفقات معينة إلى الأنشطة التعليمية، لان هذه النفقات ستؤدي إلى تكوين نوع خاص من رأس المال الذي سماه "رأس المال الدائم" والمتمثل بالمعرفة والعلم وبين المنافع الاقتصادية المتأتية من الاستثمار بالتعليم سواء كانت على مستوى الأفراد أو الدول (مزعل : 1985، 12). وتم تصنيف مصدر التعلم إلى فئتين عريضتين حسب المحليين للتعليم، الأول المتعلق بالموارد المادية والتي تشمل المال والمباني والمرافق العلمية والأجهزة العلمية وهي موارد ملموسة. أما الثاني الموارد البشرية وتشمل أعضاء الهيئة التدريسية والفنيين والملاكات المساعدة التي تساهم في تنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب، التي يمكن تعريفها "على أنها جميع الأنشطة التعليمية من تعليم وتدريب، الموجهة نحو إعداد الأفراد والمجموعات ومشاركتهم الايجابية في قطاع الاقتصادي" (chinyere: 2012، p8).

لقد كان الاقتصادي الأمريكي (Becker 1964) الذي احتلت مسألة التعلم مركز الصدارة في افكاره الاقتصادية، وكانت نظرية رأس المال البشري من أهم نظرياته التي اعتبرت عملية التعليم " بوصفها مصدراً أساسياً من مصادر تكوين الرأس المال البشري"، وأنه استثمار كبقية الاستثمارات الأخرى التي تطبق على هذا النوع من الاستثمار التحليلات الاستثمارية المعهودة من قبل الاقتصاديين، تحت الفرضية التي اعتبرت أن الفرد العقلاني والرشد دائماً يفاضل ما ينفقه على التعليم وما يكسبه من عوائد في المستقبل (دهان : 2009، 10). كما عدت هذه النظرية عملية الاستثمار في الموارد البشرية أمر ضروري وهام على مستوى المؤسسات الاقتصادية وعلى مستوى الدول التي أيقنت بأهمية العنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والإبداع والاختراع والابتكار والتطور، والذي يمكنه التغلب على ندرة الموارد الطبيعية ولا يجعلها عائقاً نحو التقدم والنمو ويكون ذلك من خلال الاستغلال الأمثل والرشد للموارد الطبيعية والمادية، وعلى الرغم من توفر الموارد الطبيعية والمادية في دول، لكن هذا لا يغني عن الموارد البشرية التي تقوم بتحويل هذه الموارد إلى شكل آخر أكثر فائدة منه (العجلوني : 2011 ، 2).

إن جميع التجارب التي أجريت في الدول المتقدمة، أثبتت أن مصدر قوة هذه البلدان وتقدمها يكمن في مواردها البشرية، والتي قامت بتطويرها وتدريبها عن طريق التعليم والتدريب وظهرت نتائجها بعد مدة زمنية معينة، بزيادة الإنتاج في هذه البلدان. أن نجاح أي بناء اقتصادي يكون من خلال إنماء موارده البشرية، وإن تخلف اقتصاد البلد لا يرتبط بالبلد نفسه أو الدولة نفسها بقدر ارتباطه بهذه الموارد التي تعد القوى المحركة للاقتصاد (Habib: 2012، p246). إن الاقتصاديين وخبراء التنمية دائماً يؤكدون أن الموارد البشرية هي عامل أساسي لتحقيق النمو الاقتصادي المرتفع وتحسين مستوى المعيشة في أي بلد. وهم يؤكدون حقيقة لا جدال فيها " أن الكنز الحقيقي لأي بلد يكون في موارده البشرية (Habib: 2012، 261). أن على الوحدة الاقتصادية الاهتمام والعناية بمواردها البشرية، والعمل على تطويرها من أجل إنجاز أنشطتها بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أهدافها بشكل أفضل من الوحدات المنافسة لها، أي تحقيق ما يسمى "الميزة التنافسية" من خلال زيادة الإنتاج أو تخفيض تكاليف المنتج في السوق ويشير "Dessler" عن الميزة التنافسية أنها " أي عامل يسمح بتميز منتجات الوحدة عن المنتجات المنافسة وزيادة حصتها في السوق" والمصدر الأهم في هذه الميزة يكون من خلال الاستثمار في الموارد البشرية (العيان وياسين : 2014 ، 1999). وتأتي أهمية القدرة التنافسية من كونها تعمل على توفير البيئة التنافسية المناسبة لتوفير الكفاءة في تخصيص الموارد وتحفيز الابتعاد والابتكار من أجل تعزيز وتحسين المستوى الإنتاجي وجودته، ولاسيما إن العالم يشهد الاندماج في الاقتصاديات العالم وسياسات الافتتاح وتحرير السواق التي زادت من عمليات المنافسة، أن ذلك



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

أدى الى تقدم الدول المتقدمة على حساب الدول النامية من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، الذي اعتبرته عنصر مهم في رفع قدراتها التنافسية، لذلك نجد انه من الضروري ترتيب أولويات التعليم من اجل أزالته جميع التشوهات الناتجة عن عدم الاهتمام النوعي والكمي بالتنمية البشرية، خاصة الموجودة في الأقطار العربية وكانت سبباً في إخفاقها عن ركب دول الأخرى، كما أشار تقرير التنمية العربية لعام 2012 إلى ذلك، من خلال ضرورة زيادة الإنفاق على التعليم وإعادة هيكلته بما يخدم سوق العمل المستقبلية (المعهد العربي للتخطيط بالكويت: 2012، 7). ويدعم هذا الرأي أفكار عدد من الدراسات لعل أبرزها " Beaunont في عام (2006)، الذي يؤكد على مجموعة من العوامل التي زادت من الاهتمام بالعنصر البشري وعلى النحو الآتي

- 1- إن الموارد البشرية من أهم أصول المؤسسات الاقتصادية وأكثرها تأثيراً في إنتاجها وأدائها فهو يضع الخطط وينفذها ويحسن الجودة ويسهم في إشباع رغبات المستهلك .
 - 2- إن وجود التطورات التكنولوجية في العالم ، كان لا بد لها من وجود موارد بشرية قادرة على أدارتها واستخدامها بأفضل ما يمكن.
 - 3- الموارد بشرية هي العقلية والخبرة في التنفيذ فهي الموارد القادرة على تفعيل مجمل الاستثمارات بدقة.
 - 4- تطور المؤهلات العلمية للعاملين وتلقيهم تعليماً عالي يزيد من تطلعاتهم واحتياجاتهم ويوسع مداركهم في طلب المزيد.
 - 5- زيادة حدة المنافسة في سوق العمل جعل الفرد يبحث عن المؤسسات الإنتاجية الأفضل لتطوير قدراته ومهارات ليكون عنصراً ذا خبره مطلوبة من المؤسسات الأخرى.
- واعتماداً على ما تقدم يتطلب إعادة النظر ببرامج الاستثمار البشري، وطرائق التعامل معها وإعادة تصميم الوظائف وهندسة الأعمال وأنشطة لذلك (الصواف وآخرون: 2010، 32). ان التعليم يعد من أهم العوامل في بناء رأس المال البشري والتنمية التي يؤدي التطور و دفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي وتحسين مستويات المعيشية عن طريق زيادة دخل الفرد والتحفيز على العمل، الذي يعود بفوائد على الفرد والمجتمع ويمكن إنجازها بالآتي:
- أ- أن التعليم يمكن الأفراد الذين يتوسعون به من الاستيعاب المنطقي للأمور الحياتية، والتواصل والاختيار السليم .
- ب- أن التعليم يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد وموارده التي يحصل عليها من نشاطه اليومي، وتأثير ذلك على نوعية الحياة التي يحيها فقد أوضحت الدراسات بان كل عام دراسي إضافي يزيد من دخل الفرد بمتوسط عالمي يبلغ نحو 15%.
- ت- أن التعليم يؤدي إلى بناء قوة عمل مرنة تتمتع بمهارات عالية والتي تعد العامود الفقري لأي اقتصاد ديناميكي قادر على خوض التنافس العالمي .
- ث- ان التعليم يؤدي إلى خلق المعرفة وتطبيقها ونشرها وإتاحة الفرص للأفراد المجتمع المتعلمين عالمياً على الابتكار والاختراع من خلال توفير الأجواء المناسبة والمستلزمات الضرورية لذلك مع إمكانية تدفق رؤوس الأموال الأجنبية للاستثمار في تلك البيئة المناسبة .
- ج- تأثير التعليم والمتعلم في المستوى الصحي إذا بينت الدراسات ان انخفاض معدل الوفيات عند الأطفال بارتفاع المستوى التعليمي للمهات مع تمتع الأطفال بمستوى صحي أفضل (الشبيبي وعبد الحميد : 2010، 5). وتتفاوت دول العالم بمقدار اهتمامها في الاستثمار في الموارد البشرية وتأثيره على النمو الاقتصادي حيث قسم العالمان " هاريسون " و "مايرز " بلدان العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي وتأثرها بدرجة التقدم العلمي وحسب ما هو موجود في مصدر (عرابة وعوالي: 2013 ، 11)

خامساً: تقييم الكفاءة في النظام التعليمي (الأنواع وطرق القياس)

أ- تقييم الكفاءة في النظام التعليمي

لقد نال موضوع التعليم بصورة عامة، والتعليم الجامعي بصورة خاصة، اهتمام الكثير من قبل الاقتصاديين، إذ كان يعده البعض في الماضي على انه أنفاق استهلاكي باعتباره خدمة تقدم للأفراد دون انتظار عائد منها أما حديثاً، فقد تغيرت النظرة إلى التعليم، إذ عد على انه عملية استثمارية تعود على صاحبها وعلى المجتمع بالفائدة، لذلك لا بد من ترشيد نفقاته ورفع مستوى كفاءته الداخلية والخارجية من خلال تقليل الفاقد العلمي (عبد الصمد: 2010، 7). إذ تعاني مؤسسات التعليم العالي حالياً من تحديات متعلقة بتدني نوعية مخرجاتها وعدم مواكبتها لاحتياجات سوق العمل، إذ أن الكثير من التخصصات الإنسانية في العديد من



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

الجامعات لم تعد تتناسب مع حاجة المجتمع، أصبح سوق العمل المحلي مشبعاً بها، مما أدى إلى زيادة البطالة بين الخريجين (فهيم: 2009، 249). ولغرض تطوير أنظمة التعليم فقد تنوعت وأساليب التقييم والقياس التي يمكن أن تشخص نقاط الضعف والقوة في تلك الأنظمة التعليمية. أن الهدف من تلك المقاييس والمعايير هو فحص نقاط الضعف والقوة في تلك الأنظمة والارتقاء بها كمياً ونوعياً. وهناك عدد من المعايير التي تخص تقييم كفاءة الأنظمة التعليمية في مختلف دول العالم (القريشي وآخرون: 2010، 223). وهي بحسب المحاور الآتية:

- * تقييم للأستاذ الجامعي
 - * تقييم للعمليات التعليمية وطرائقها والبنى التحتية للكلية أو للجامعة
 - * تقييم للمناهج الدراسية وطرق تطويرها
 - * التقييم للطلبة المتخرجين وإعدادهم ونوعياتهم من ناحية التخصصات وتسربهم وتهربهم
- ب- أنواع الكفاءة في النظام التعليمي

الكفاءة في النظام التعليمي نوعان هما: -أ- الكفاءة الداخلية: وتقسّم إلى أ- الكفاءة الكمية ب- الكفاءة النوعية، ثانياً: الكفاءة الخارجية وتقسّم إلى أ- كفاءة الكمية الخارجية ب- كفاءة النوعية الخارجية. من الضروري التفريق بين الكفاءة الداخلية والكفاءة الخارجية، تبعاً للاتجاه الذي تشير إليه كل واحدة منهما. إن الكفاءة الداخلية تشير إلى العلاقة الرابطة بين مدخلات النظام التعليمي ومخرجاته الكمية والنوعية، أما الكفاءة الخارجية فإنها تشير إلى قدرة النظام التعليمي على الوفاء باحتياجات السوق باختصاصات مختلفة الكم والكيف (الحجي: 2002، 211). أن عملية الفصل بين النوعين المذكورين من الكفاءة يواجه صعوبة، لأن التركيز على الكفاءة الخارجية دون النظر إلى الكفاءة الداخلية يؤدي إلى خلل جوهري في دراسة النظام التعليمي، لأن الحكم على الكفاءة الخارجية فقط، يؤدي إلى ضعف جودة أي نظام تعليمي وقدرته على التنافس مع بقية المؤسسات التعليمية (المهدي: 2013، 386).

أولاً: الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم

"يقصد بها قدرة المؤسسة التعليمية على تخريج الطلبة الملتحقون بها في مدة محددة من العام الذي التحقوا به للدراسة". بمعنى آخر أن المؤسسة ذات كفاءة كمية عالية إذا انخفض عدد الراسبين والمتسربين فيها، ولقد بذلت الجامعات جهوداً حثيثة لرفع الكفاءة الكمية الداخلية من خلال الإسهام بفاعلية في تطوير العملية التعليمية سعياً منها إلى التخفيف من نسب الهدر المالي الذي لا يسلم منه أي نظام تعليمي (العنقري: 2003، 55). أن عملية رفع الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم تكون من خلال انتقال الطلبة من مرحلة إلى مرحلة أخرى بعد إنهاءهم لمتطلبات المرحلة السابقة بنجاح من دون رسوب ولا تسرب، ويتم قياس الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي من خلال ثلاثة معايير هي: (عبد العال: 2010، 53).

1- انخفاض عدد الراسبين

2- زيادة التحصيل الدراسي

3- تحسين المهارات وعادات الطلبة

ثانياً: الكفاءة الداخلية النوعية للتعليم

أن تحديد مفهوم الكفاءة الداخلية النوعية وإمكانية تحسينها، ظلت قضية جدلية بين دول العالم بسبب الاختلاف بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية وحسب التنوع العلمي الذي يختلف من دولة إلى أخرى. تقاس هذه الكفاءة عادة عن طريق الامتحانات الشهرية والدورية التي تقام في المؤسسة التعليمية والتي تعتمد في ذلك مدى توفر المناهج المقررة وخاصة إذا كانت من مصادر أجنبية رصينة وحديثة وتوفر أيضاً الوسائل التكنولوجية والأجهزة العلمية التي تساعد على فهم واستيعاب المناهج المقرر وتطوير قدرات الطالب البحثية، وكذلك توفير أساتذة أكفاء بحسب تأهيلهم وخلفيتهم العلمية (الخليفة: 2004، 404). وتعرف الكفاءة النوعية على "أنها مدى قدرة المؤسسات التعليمية على الوفاء باحتياجات المجتمع النوعية من الخريجين ذو كفاءة عالية ويتناسب مستوى أدائهم العلمي والعملية مع متطلبات المجتمع المحيط بهم". وتعتمد الكفاءة الداخلية على نوعية التعليم الذي يتلقاه الطالب، وهذه النوعية يعتمد على المدخلات التعليمية المادية والبشرية والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في المعلومات والمهارات التي يكتسبها الطالب (العديوي: 1990، 163) ويمكن توضيح مما ذكر أعلاه، على أن الكفاءة الداخلية النوعية تعمل على الموازنة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل ويمكن تحديد هذه النوعية من المخرجات من خلال أنواع المناهج الدراسية وطرائق التدريس والأساتذة الأكفاء وكذلك الوسائل التكنولوجية الحديثة المعتمدة من قبل النظام التعليمي والتي يستفاد منها الطالب في حياته العملية بعد التخرج.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

ثالثاً: الكفاءة الخارجية الكمية للتعليم

"يقصد بها مدى قدرة لنظام التعليمي على إعداد خريجين يتناسبون مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمالة في المجتمع، بحيث لا يكون هناك عجزاً ولا فائض في أعداد هؤلاء المتخرجين". وعرفت أيضاً على أنها مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق أهداف المجتمع الخارجي الذي وضع النظام التعليمي من أجل خدمته، وتؤدي إلى كسب ثقة أصحاب الأعمال ورضاهم عن مستويات هؤلاء الخريجين". وهنا تتضح أهمية الربط بين بين المؤسسة التعليمية وأسواق العمل على مختلف بلدان العالم على اختلاف مستوياتها التنموية، ولاسيما البلدان النامية (الرشدان : 2008 ، 243).

رابعاً: الكفاءة الخارجية النوعية للتعليم

"يقصد بها نوعية الطلبة الذين يخرجهم النظام التعليمي وفق اختصاصات مرغوب بها في سوق العمل". أو "أنها قدرة النظام التعليمي على أعداد نوعية من المتخرجين تتناسب مستوى أدائهم مع المستويات المطلوبة للعمل أو الأعمال الذي يكلفون بها". أن أي نظام تعليمي وجد لكي يخدم المجتمع الذي يجب أن تكون أهدافه مسيطرة لأهداف وخطط التنمية للدولة ويلبي احتياجات سوق عملها، من خلال ما يقدمه من خريجين يساهمون في مختلف الأنشطة والمجالات بكفاءة واقتدار (الحوالي : 2012 ، 684).

سادساً: طرق قياس الكفاءة الداخلية

هناك طرائق أو مناهج عدة لقياس الكفاءة الداخلية الكمية ونذكر منها التالي

أ- طريقة البيانات الفردية "الفوج الحقيقي"

تمكن هذه الطريقة من حساب الكفاءة الداخلية في النظام التعليمي، من خلال متابعة الدراسة الحقيقية لفوج من الأفواج أو عدة أفواج من طلبة الجامعات، ويقصد بالفوج الحقيقي مجموعة الطلاب الذين يلتحقون معاً ولأول مره في السنة الأولى من أي مرحلة تعليمية . وتكون طريقة الاحتساب من خلال متابعة الطلاب المرحلة الأولى وانتقالهم إلى المرحلة الثانية ثم الثالثة انتهاء بالمرحلة الأخير من الدراسة. ولا يعد الطلاب الراسبين والباقيين في السنة الأولى ضمن الفوج الجديد، أما تعدون ضمن الفوج السابق وأن هذه الطريقة تتطلب الإمكانيات المادية والبشرية وليس من سهل توفيرها دائماً (الهالي: 2004 ، 14).

طريقة الفوج الظاهري

يتم استخدام هذه الطريقة في قياس الكفاءة الداخلية الكمية للنظام التعليمي بسبب بساطة إجراءاتها، وقلة البيانات التي تستند إليها، حيث يتم أخذ كل الطلاب في المرحلة الأولى سواء كان طلاب الجدد أو الراسبين في مرحلتهم الأولى، و عدهم فوجاً ظاهرياً وتتم متابعة تتطور حجم الفوج عام بعد عام وصولاً إلى المرحلة الأخيرة من التخرج وكلما كان عدد المتخرجين من الفوج قريباً من عدد المسجلين في العام الأولى كانت كفاءة الداخلية لتعليم مرتفعة. ويتم قياس الكفاءة الكمية كما في المعادلة الآتية:

$$\text{طريقة الفوج الظاهري} = \frac{\text{عدد الخريجين في الفوج الدراسي} \times 100}{\text{عدد الملتحقين الجدد من نفس الفوج}}$$



المبحث الثاني

التعليم الجامعي الأهلي في العراق

أولاً: أسباب نشوء التعليم الجامعي الأهلي في العراق

لقد انطلق التعليم الجامعي الأهلي العراقي كما هو معروف منذ منتصف ثمانينيات القرن ماضي، وعدت هذا التعليم ضمن احد منافذ الاستراتيجية المهمة للدولة في معالجة مشاكل تزايد أعداد الطلبة الجامعيين. أن العلاقة بين الجامعات الحكومية والأهلية هي ليست علاقة تنافسية كما يعتقد البعض بقدر ما هي علاقة تكاملية ومتممة احدهما للآخر، وعليه يعد التعليم الجامعي الأهلي هو احد الروافد المتممة أو المكملة للتعليم الحكومي والتعليم الموازي الذي يزود المجتمع بكوادر متخصصة في مجالات العلوم والمعرفة المختلفة (طاقة : 2010 ، 5).

1- تخفيف الضغط على ميزانية الدولة ، وذلك من خلال استقطاب أعداد كبيرة من طلبة المراحل الثانوية إلى الجامعات الأهلية ، بدلاً من قبولهم في الجامعات الحكومية . واعدت الجامعات الأهلية هي احد الروافد المهمة في تمويل ومساعدة ميزانية وزارة التعليم العالي، من خلال حصة تستقطعها الوزارة بنسبة (1 %) من وأردت الكليات الأهلية سنوياً، بموجب قانون الكليات الأهلية رقم 13 لسنة 1996 (جربو : 2004 ، 125).

2- أيجاد نوع من المنافسة بين مؤسسات التعليم الحكومي والأهلي لمصلحة الطالب، وهذا ما ظهر بوضوح من خلال شمول الكليات الأهلية أسوة بالكليات الرسمية بالامتحانات المركزية للأعوام الدراسية 1997/1998 - 1999/1998.

3- إتاحة المجال أمام الجمعيات والنقابات والاتحادات والمؤسسات العلمية والإفراد بتأسيس كليات أهلية ، من أجل توفير اختيارات متنوعة لطلبة المراحل الثانوية بما يتناسب مع رغباتهم الشخصية.

4- توفير مصادر جديدة من العملة الصعبة لدعم الاقتصاد الوطني وتحسينه، خاصة وان العراق مر بظروف مالية صعبة منذ فترة الحصار الاقتصادي عام (1990). وأن استقطاب أعداد لا بأس بها من الطلبة العرب الوافدين من بعض الأقطار العربية إلى التعليم الجامعي الأهلي، من شأنه أن يفتح المجال لمورد مالي وعلمي جديد قد ينمو ويزداد في المستقبل، ولاسيما ان الكلف الدراسية لهؤلاء الطلبة الوافدين تعد منخفضة قياساً بالكلف التي يتحملونها في الحصول على شهادة جامعية أولية في بلدانهم

5- لقد قلل التعليم الجامعي الأهلي قدر الإمكان من هجرة الكفاءات العلمية ، من خلال توفير فرص عمل ذات مردود مالي جيد قياساً بنظيرتها في المرافق الحكومية (طة و جار الله: 2000 ، 164).

6- تم إنشاء هذا نوع من التعليم ، بسبب زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي فضلاً عن قصور الكليات الحكومية عن استيعاب هذه الأعداد من الطلبة متخرجين من المراحل ثانوية هذا من جانب، وكذلك إتاحة الفرصة أمام الموظفين والأفراد الذين فاتتهم فرصة الالتحاق بالدراسة الجامعية بسبب ظروفهم القاهرة (حافظ و حسين 2012 ، 32).

ثانياً: تحليل التطورات الكمية والنوعية للتعليم الجامعي الأهلي:

أ- تطور أعداد وأقسام الكليات الأهلية تبعاً لموقعها الجغرافي

يمكن معرفة التطورات الكمية والنوعية للتعليم الجامعي الأهلي العراقي من خلال تحليل جدول رقم (1)

وهي كالآتي

1- أن عملية التوزيع الجغرافي للكليات الأهلية كانت بصورة غير متساوية وغير صحيحة، فقد ارتكزت اغلب أعداد الجامعات والكليات في العاصمة بغداد، أما بالنسبة بقيت المحافظات فكانت نسبها ضئيلة جداً قياساً بالمركز. إذ احتلت محافظة بغداد ما نسبة (47%) مقارنة مع المحافظات الأخرى والتي تمثلت (21) كلية أهلية من أصل (44) كلية، أن هذا أن يشير إلى وجود خلل في عملية التوزيع الجغرافي للجامعات. أن بعض من المحافظات العراقية التي تخلو من المؤسسات التعليمية الأهلي، تعاني أيضاً من قلة مؤسسات التعليم الجامعي الحكومي المستحدثة، حتى أن هذه الأخيرة ليس بمقدورها توفير جميع الاختصاصات للطلبة المتقدمين لها واستيعابهم كلهم مما يؤثر سلباً في الطالب من خلال سعيه لأحدى المحافظات القريبة التي يتوفر فيها مؤسسة جامعية من أجل أكمل دراسته وتحمله نفقات وتكاليف عالية جداً نتيجة لابتعاده عن مناطق سكناهم ما يشكل عبء مالياً مضافاً عليه.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

أما المحافظات الجنوبية فقد احتلت النسب الأعلى بعد محافظة بغداد في رصيدها من الكليات الأهلية. فكانت محافظة كربلاء بالمرتبة الثانية من ناحية أعداد الكليات، والتي بلغت (11%) من المجموع الكلي للكليات الأهلية، وتمثل (5) كليات أهلية. أما بالمرتبة الثالثة فكانت من حصة محافظة النجف والبصرة وبنسبة مقدارها (6.8%) والتي تمثلت (3) كليات أهلية من المجموع الكلي للكليات. ثم بالمرتبة الرابعة كلاً من (ديالى وبابل وكركوك) وبنسبة مقدارها (4.5%) والتي تمثل (2) كلية من المجموع الكلي للكليات الأهلية. أما المرتبة الخامسة فكانت حصة مجموعة متنوعة من محافظات العراق الجنوبية والشمالية والغربية وهي (صلاح الدين، الأنبار، الموصل، وذي قار، وواسط) بنسبة مقدارها (2.2%) والتي تمثلت كلية واحدة فقط من المجموع الكلي للكليات الأهلية. ويمكن ترجمة الأسباب تركيز الكليات الأهلية في بغداد إلى عدة نقاط أ- سهولة توفير المستلزمات والضروريات للكليات الأهلية في هذه المحافظة مثل الأجهزة المختبرات وأجهزة الحاسوب وشاشات العرض، والتي يمكن شرائها وبأسعار مناسبة من الواكالات الرئيسية.

ب- بسبب اعتبار محافظة بغداد محطة جذب وإقبال شديد على هذا نوع من التعليم وخاصة أنه من المعروف إن الكليات الأقدم بالإتشاء والرصينة تتركز بها.

ت- بسبب قرب هذه الكليات من وزارة التعليم، مما يسهل عليها استحصال الشروط وتعليمات باستحداث الكليات، هذا بالإضافة إلى الدعاية والإعلان القوي في هذه المحافظة.

ث- بسبب الكثافة السكانية لمحافظة بغداد وخصوصاً الطلبة المرحلة الجامعية قياساً بالمحافظات الأخرى.

2- أما فيما يخص الأقسام في الكليات الأهلية المستحدثة، نجد إن أغلب الكليات الأهلية قامت باستحداث أقسام متكررة ومستنسخة من بعضها بعضاً، وهي أيضاً نفس الأقسام الموجودة بكثرة في الكليات الحكومية، متناسية كلاً من الكليات الأهلية ووزارة التعليم العالي الغرض الذي وجدت الكليات الأهلية من أجله بفتح أقسام جديدة مرغوب بها في سوق العمل العراقي، من أجل تعويض النقص الحاصل في أقسام الكليات الحكومية من أقسام العلوم العلمية والهندسية التي سبقت الإشارة إليها. لذا يجب على وزارة التعليم أن تمنع استحداث كلية أهلية تقوم على تكرار الأقسام الموجودة في الكليات الأخرى والتي عانى منها سوق العمل بكثرة منها (التخصصات الإنسانية والقانونية والإدارية... الخ). هذا ما بينه جدول رقم (1) من خلال العمود الثالث في الجدول الذي يمثل " عدد الأقسام في الكلية الواحدة والعمود الرابع الذي يمثل إعداد الأقسام الصرفة" المرغوب بها في سوق العمل. نجد في محافظة بغداد، كان مقدار الأهمية النسبية للأقسام المرغوب بها قياساً إلى بقية الأقسام في الكليات الأهلية هي (28.7%) من أصل (139) قسم الموجودة في (21) الكليات الأهلية. أما المحافظات الجنوبية فكانت محافظة كربلاء مقدار الأهمية النسبية للأقسام المرغوب بها (27%) من أصل (29) قسم الموجودة في (5) كليات أهلية. أما محافظة النجف فكان مقدار الأهمية النسبية للأقسام الصرفة أعلى من محافظ كربلاء وقد بلغت (40%) من أصل (20) قسم الموجودة في (3) كليات أهلية. أما البصرة فكان لها نسبة أعلى من المحافظتين المذكورتين آنفاً في الأقسام المرغوب بها في سوق العمل التي بلغت (84%) من أصل (13) قسم الموجودة في (3) كليات أهلية. أما محافظة بابل كان مقدار الأهمية للأقسام المرغوب بها حصة الأسد بلغت (91.6%) من أصل (12) قسم الموجودة في (2) كلية أهلية. أما في المحافظات الشمالية، فكانت محافظة كركوك نسبة الأقسام المرغوب بها (14%) من أصل (7) أقسام الموجودة في (2) كلية. أما الموصل كانت نسبتها (12%) للأقسام المرغوب بها من أصل (8) أقسام الموجودة في كلية وحدة وفي نينوى كانت النسبة (0) للأقسام المرغوب بها من أصل (4) أقسام الموجودة في كلية واحدة. ويرجع سبب تكرار الأقسام في الكليات الأهلية وامتناعها عن استحداث أقسام علمية مثل الطب والهندسة الأسباب الآتية

أ- صعوبة استحداث مثل هذه الأقسام في الكليات الأهلية، بسبب ما تتطلبه هذه الأقسام من مستلزمات مادية وبشرية ومختبرية هائلة التي تكلف الكليات الأهلية.

ب- إن الإقساط الدراسية المستحصلة من الطلبة، عند فتح هذه الأقسام، تكون عالية جداً، وليس بإمكان الطالب العراقي ألمواصله في دفع أقساطها بسبب محدودية الدخل لكثير من العوائل العراقية.

ت- الكوادر التدريسية في هذه الأقسام قليلة، لأن أغلب الكوادر التدريسية في هذه الاختصاصات، قد هاجرت مع عقود عمل مغربية في جامعات أجنبية وعربية.

ث- يحتاج فتح هذه الأقسام إلى موافقات وإجراءات وزارية معقدة، أكثر من فتح الأقسام الاعتيادية.

ج- أن أعداد الطلبة المقبولين في هذه الأقسام قليلة جداً قياساً ببقية الأقسام، مما يحرم الكلية الأهلية من أرباح أكثر عند فتح الأقسام الأخرى.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

جدول (1)

يوضح تطور أعداد الكليات الأهلية وأقسامها تبعاً لموقعها الجغرافي للفترة (1988-2014)

المحافظة (6)	الأهمية النسبية للأقسام (5)	أقسام العلوم الصرفة (4)	عدد الأقسام (3)	سنة التأسيس (2)	اسم الكلية (1)	ت
بغداد	0	-	9	1988	كلية التراث	1
بغداد	30%	3	10	1988	كلية المنصور	2
بغداد	46%	6	13	1988	كلية الرافدين	3
بغداد	27%	3	11	1990	كلية المأمون	4
بغداد	20%	1	5	1996	كلية بغداد للعلوم	5
بغداد	-	-	-	2000	كلية الصيدلة	6
بغداد	33%	5	15	2004	كلية دجلة	7
بغداد	20%	1	5	2005	كلية السلام الجامعة	8
بغداد	44%	4	9	2005	كلية مدينة العلم الجامعة	9
بغداد	12.5%	1	8	2009	جامعة الإمام الصادق	10
بغداد	0	-	6	2010	كلية الرشيد الجامعة	11
بغداد	0	-	2	2010	كلية صدر العراق	12
بغداد	25%	1	4	2010	كلية الحكمة الجامعة	13
بغداد	33%	1	3	2011	كلية أصول الدين	14
بغداد	33%	5	15	2013	كلية الإسراء الجامعة	15
بغداد	40%	2	5	2013	كلية المصطفى الجامعة	16
بغداد	0	-	4	2013	كلية الفراهيدي	17
بغداد	75%	3	4	2013	كلية الفارابي	18
بغداد	33%	1	3	2013	كلية الباني الجامعة	19
بغداد	33%	1	3	2014	كلية النخبة الجامعة	20
بغداد	40%	2	5	2014	كلية النصور الجامعة	21
ديالى	57%	4	7	1996	كلية اليرموك الجامعة	22
ديالى	0	-	4	2014	كلية بلاد الرافدين الجامعة	23
النجف	25%	2	8	2004	الكلية الإسلامية الجامعة	24
النجف	57%	4	7	2005	كلية الدراسات الإنسانية	25
النجف	40%	2	5	2014	كلية الفقه الجامعة	26
كربلاء	0	-	12	2004	جامعة أهل البيت	27
كربلاء	7%	1	3	2013	كلية أطف الجامعة	28
كربلاء	100%	3	3	2014	كلية ابن حيان الجامعة	29
كربلاء	14%	1	7	2010	كلية الحسين الهندسية	30
كربلاء	75%	3	4	2013	كلية الصفوة الجامعة	31
واسط	33%	1	3	2013	كلية الكوت الجامعة	32
ذي قار	40%	6	15	2013	كلية المزابيا الجامعة	33
البصرة	33%	1	3	2013	كلية الكنوز الجامعة	34
البصرة	80%	4	5	2010	كلية العراق الجامعة	35
البصرة	100%	5	5	1993	كلية شط العرب	36
بابل	75%	6	8	2010	كلية المستقبل الجامعة	37
بابل	0	-	4	2011	كلية الحلة الجامعة	38
كركوك	0	-	3	2013	كلية الكتاب الجامعة	39
كركوك	14%	1	7	2010	كلية القلم كركوك	40
الموصل	12.5%	1	8	1994	كلية الحدباء الجامعة	41
نينوى	0	-	4	2013	كلية النور الجامعة	42
صلاح الدين	0	-	3	2010	كلية الأمام الجامعة	43
الأنبار	20%	1	5	1993	الأنبار الجامعة	44

المصدر : الجدول من أعداد الباحث استناداً إلى :-

بيانات من وزارة التعليم العالي والبحث العالمي جهاز الإشراف /شعبة الإحصاء
العامود رقم (4) من إعداد الباحث استناداً إلى إستراتيجيات التعليم العالي وحاجة سوق العمل إلى الأقسام الصرفة
تم استخراج العامود رقم (5) بقسمة العامود رقم(4) على العامود رقم (3) (الكل/ الجزء) × 100



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

ثالثاً: تطور إعداد الطلبة والتدريسيين في الكليات الأهلية

أن للتعليم الجامعي الأهلي أهمية كبيرة في العملية التعليمية، من خلال مساهمته في استيعاب الأعداد المتزايدة من الطلبة من الذين لم تستطيع الجامعات الحكومية استيعابهم. أن مقدار تطور هذا النوع من التعليم يكون منوطاً باهتمام الجهة المسنولة عنه، التي تضع التشريعات القانونية والضوابط العلمية التي تحدد حجمه ومساره. أما في العراق يمكن توضيح هذا الاهتمام والتطور الكمي والنوعي ونسبته من التعليم الجامعي الحكومي من خلال تحليل جدول (2) الذي تم تقسيمه إلى عدة فقرات هي (أعداد الطلبة الموجودين وأعداد أعضاء الهيئة التدريسية والكفاءة الداخلية الكمية وأخير نسبة التأطير كالاتي

1- أعداد الطلبة الموجودين

أ- الطلبة العراقيون

أن التعليم الجامعي الأهلي في العراق شهد تطوراً ملحوظاً، ليس فقط من حيث عدد مؤسساته، إنما أيضاً من حيث أعداد طلابه. إذ بين الجدول (2) أدناه أن هناك تبايناً شديداً في مؤشر أعداد الطلبة الموجودين فمُنذ عام (1990-1991) كان مؤشر عدد الطلبة الموجودين في الكليات الأهلية لا يتجاوز (3920) طالب، لكن هذا العدد أخذ بالتزايد شياً فشيئاً حتى وصل في العام (2002-2003) إلى (23388) طالب وطالبة، وبنمو سنوي مركب قدرة (14.7) للمدة (1991-2003) وبفارق عددي بلغ (19468) طالب وطالبة. أما المدة الدراسية (2004-2014) فقد زاد مؤشر عدد الطلبة الموجودين فيها بمقدار أكبر من المدة التي سبقتها، إذ كان عدد الطلبة في سنة (2014) يبلغ (79800) طالب وطالبة بعد ما كان يبلغ (26100) طالب في عام 2004، وكان معدل زيادة في المدة (2004-2014) هي (53700) طالب، وبنمو سنوي مركب قدرة (10.5) طالب سنوياً.

ب- الطلبة الأجانب :

أما أعداد الطلبة العرب والأجانب الدارسين في الكليات الأهلية العراقية، فيمكن القول أن إقبال هذا النوع من الطلبة، لقد شهد تطوراً ليس بالكبير من ناحية تزايد أعداده. فقد كان مؤشر عدد الطلبة العرب والأجانب في عام (1990-1991) لا يتجاوز (154) طالب، ثم زاد هذا العدد إلى (387) طالب في عام (2002-2003)، فكان مقدار هذه الزيادة عن المدة (1991-2003) تبلغ (233) طالب وبنمو سنوي لا يزيد عن (7.3) طالب سنوياً. أما المدة (2004-2014) فقد شهدت انخفاض في مؤشر أعداد الطلبة الأجانب، فقد وصل عددهم في عام (2014) إلى (87) طالب بعدما كان (217) طالب في عام (2004)، بزيادة سلبية تصل إلى (-130) عن الفترة (2004-2014)، وبنمو سنوي (-7.9)، ويرجع سبب ذلك الظروف السياسية غير الملائمة التي كان يمر بها العراق.

2- أعداد الهيئة التدريسية

أ- الأساتذة العراقيون:

لقد وفرت الكليات الأهلية فرص عمل جديدة للتدريسيين من حملة الشهادات العليا، من الذين لم تنهياً لهم فرصة للعمل، فقد قلل ذلك إلى حد ما من حالات هدر الكفاءات العلمية إلى خارج العراق. أن مؤشر أعداد التدريسيين في التعليم الجامعي الأهلي شهد زياد ملحوظة، إذ كان العدد لا يزيد عن (143) تدريسي في عام (1990-1991)، ثم أخذ إقبال التدريسيين على الكليات الأهلية يزداد حتى وصل إلى (458) تدريسي في عام (2002-2003)، وبزيادة أجمالية قدرها (315) تدريسي عن المدة (1991-2003) ونمو سنوي يبلغ (9.3) تدريسي سنوياً. أما المدة من (2004-2014) فقد زاد فيها أعداد التدريسيين، بمقدار أكبر من المدة التي سبقتها حتى وصل إلى (2097) تدريسي في عام (2014)، بعدما كان عددهم (499) في عام (2004)، وبزيادة قدرها (1598) عن المدة (2004-2014) وبنمو سنوي مقداره (13.9) سنوياً. أن سبب هذه الزيادة يرجع إلى سماح التعليم العالي المتقاعدين من التدريس في الكليات الأهلية، وكذلك سماح وزارة التعليم بتعيين ملاكات جديدة في هذه الكليات الأهلية ممن لم تنهياً لهم فرصة التعيين في الجامعات الحكومية.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

ب- الأساتذة العرب والأجانب:

أن وجود كوادر تدريسية عربية وأجنبية في الكليات الأهلية يساهم وبشكل كبير في تطوير العملية التعليمية ، ويزيد من إقبال الطلبة على هذه الكليات. ولاسيما إذا كان هناك كوادر تدريسية ذات مؤهلات وسمعة عالية ومعروفة، لكن إعداد هذا المؤشر من الكوادر التدريسية العربية والأجنبية قليلة جداً ومتذبذبة، فقد كان عددهم يصل (3) تدريسيين فقط في عام (1990-1991) ليزداد بعد ذلك إلى (4) تدريسيين فقط في عام (2002-2003) وبنمو سنوي مقداره (2.2) سنوياً عن المدة (1991-2003). أما المدة (2004-2014) فقد شهدت انخفاضاً في أعداد التدريسيين ، إذ كان عددهم في عام (2004) هو (5) تدريسيين فقط ثم انخفض بعد ذلك إلى (4) فقط في عام (2014) . وبنمو سنوي سلبي مقداره (-2) عن المدة (2004-2014)، أن سبب ذلك الانخفاض يرجع الأوضاع المضطربة التي مر بها العراق خصوصاً في هذه المدة، وكذلك الأجور المتدنية أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الجامعات قياساً بالجامعات الأجنبية والعربية.

3- الكفاءة الداخلية الكمية

أن معرفة مقدار أو نسبة الكفاءة الكمية في التعليم الجامعي الأهلي، له جانب كبير من الأهمية. ويتم ذلك من خلال استيعاب أعداد الطلبة المتسربين والراسبين وتشخيص مواضع الخلل أن وجدت في العملية التعليمية والعمل على إصلاحها. أن نسبة الكفاءة في الكليات الأهلية شهدت انخفاض وضعف في مستوياتها، فقد كانت نسبة الكفاءة في عام (1990-1991) تبلغ (21.3) وهي نسبة منخفضة جداً، إذ بلغت نسب الرسوب والتسرب حوالي (78.7) % من ذلك العام. أما في عام (2003) فوصلت نسبة الكفاءة (90.2) وهي أكبر من النسبة التي سبقتها ، إذ انخفض مقدار الرسوب في هذا عام إلى (11.5) % للمدة من (1991-2003) . أما المدة (2004-2014) فقد شهدت نسبة الكفاءة تذبذباً بين ارتفاع وانخفاض. إذ كانت نسبة الكفاءة في عام (2014) تبلغ (72.4)، وكانت نسب الهدر (27.6) . وهذه نسبة جيدة بعدما كانت نسبة الكفاءة الداخلية (57.9) من عام 2004 ، ويهدر سنوي مقداره (42.1).

4- نسبة الطلبة إلى الأساتذة " التاثير "

توسع التعليم الجامعي الأهلي منذ تأسيسه، من حيث أعداد الطلبة الملتحقين بهذا النوع من التعليم كذلك التدريسيين المتعاقدين والمعيّنين على ملاكهم، وعلى الرغم من هذا التطور لكن يجب الأخذ بنظر الاعتبار نسبة تزايد وتطور أعداد طلبة الجامعات الأهلية مقارنة بتطور أعداد أعضاء الهيئات التدريسية، والتي يجب تكون ضمن نسب محدودة ومقبولة وبما يتوافق مع ضوابط التعليم العالي التي أسستها بعملية "التاثير". أن العمل في نسب عالية في هذا المجال يؤدي إلى أجهاد كلاً من لطلاب والتدريسي ، مما يؤثر سلباً على العملية التعليمية في زيادة نسب الضوضاء وتشنت الانتباه داخل القاعة الدراسية ، وصعوبة إيصال المادة الدراسية إلى الطلبة بكل ووضوح ويسر. والجدول (2) يوضح ذلك فقد كان مؤشر نسبة التاثير في عام (1990-1991) تبلغ (27.9) وهي نسبة مقبولة ثم شهدت هذه النسبة ارتفاعاً حتى وصلت (51.4) في عام (2003) وهي نسبة مرتفعة وتؤثر على نوعية مخرجات التعليم الجامعي الأهلي، وكانت نسبة الارتفاع ما يقارب (23.5) للفترة (1991-2003) أما المدة (2004-2014) فقد شهدت ارتفاعاً وانخفاضاً متذبذباً . لكن كانت أعلى من المدة التي سبقتها، فكانت عام (2004) لا يزيد عن (52.9) ، ثم انخفضت النسبة بشكل كبير إلى (26.6) عن سنة (2014) . أن سبب ذلك يرجع إلى عدم استقرار أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأهلية ، لأن غالبية التدريسيين الموجودين في الكليات الأهلية ، هم من المحاضرين في هذه الكليات ، الذي يكون مرتبط بعمل ثاني. هذا بالإضافة أن اختلاف الأجور يعتبر من العوامل المهمة بعدم ثبات التدريسي وانتقاله من جامعة إلى أخرى، سعياً منه للحصول على أفضل العروض المالية.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

جدول رقم (2)

التطور الكمي والنوعي للكليات الأهلية وأهميتها من التعليم الجامعي الحكومي للمدة (1991-2014)

الأهمية النسبية للتعليم الجامعي الأهلي من التعليم الجامعي الحكومي %8	طالب/ تدريسي (7)	الكفاءة الداخلية الكمية (6)	عدد الطلبة المتخرجين (5)	عدد الطلبة المقبولين (4)	عدد أعضاء الهيئة التدريسية (3)		عدد الطلبة الموجودين (2)		السنة (1)
					عرب وأجانب	عراقيون	عرب وأجانب	عراقيون	
2.2	27.9	21.3	341	1600	3	143	154	3920	91/90
2.9	41.1	22.5	650	2879	3	137	186	5561	92/91
3.5	132	25.4	790	3100	-	53	186	6825	93/92
4.9	47.25	26.7	950	3547	3	191	171	8997	94/93
6.4	65.2	24.9	1193	4776	5	194	553	12430	95/94
6.5	83.3	28.4	1232	4336	1	182	455	14759	96/95
6.8	72.9	39.4	2032	5151	-	242	451	17194	97/96
6.9	61.4	40.3	2338	5799	-	303	366	18243	98/97
7.1	45.6	40.5	2406	5935	-	436	402	19522	99/98
7.5	64.4	52.3	2630	5028	3	321	444	20366	2000/99
8.2	50.9	42.6	2923	6857	1	449	482	22461	2001/2000
8.1	53.3	65.1	3775	5798	3	453	468	23839	2002/2001
7.3	51.4	90.02	4252	4723	4	458	387	23388	2003/2002
7.5	52.9	57.9	4984	8607	5	499	217	26454	2004/2003
7.1	63.4	67.8	4901	7221	3	410	105	26100	2005/2004
7.0	61.8	60.6	4493	7402	1	435	110	26850	2006/2005
7.6	45.3	56.1	4327	7711	1	598	143	27037	2007/2006
8.4	50.3	25.2	3078	12213	3	618	99	31168	2008/2007
8.1	47.4	45.4	5268	11583	2	652	96	30918	2009/2008
9.6	43.5	39.9	5578	13973	3	915	82	39933	2010/2009
10.8	43.8	46.7	9641	20631	2	1175	97	51564	2011/2010
12.6	43.5	75.5	13673	18105	2	1423	69	62006	2012/2011
14.1	38.1	44	9628	21852	3	1820	70	69402	2013/2012
16.1	26.6	72.4	16424	22668	4	2097	87	79800	2014/2013

المصدر: الجدول من أعداد الباحث استناداً إلى :

العمود (1، 2، 3، 4، 5) وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، شعبة إحصائيات التربية والتعليم
العمود (6) بقسمة (4) / على العمود (5) (4/5).
العمود السادس بقسمة العمود (2) / العمود (3) (32/).
العمود السابع بقسمة العمود (2) / العمود (2) من جدول (5).

المبحث الثالث

معايير تقييم كفاءة الأداء الكليات الأهلية وفقاً لستراتيجية التعليم العالي

المؤشرات الخاصة بالطلبة: وتقسّم على:

أولاً: الاختصاص الدقيق للطلبة

في إشارة إلى البحوث والدراسات المتعلقة باختصاصات وأقسام الدراسات الأولية في الكليات والجامعات الأهلية، أن الدلائل تشير إلى أن سوق العمل العراقي يحتاج إلى اختصاصات هندسية وفنية أكثر من احتياجاته إلى الاختصاصات الإنسانية وإدارية. لذا شكل ذلك تحدياً أساسياً فيما يتعلق بمخرجات وزارة التربية، التي تعد مدخلات لوزارة التعليم العالي. حيث لوحظ أن 60% من الطلبة المتخرجين من مرحلة الثانوية لوزارة التربية هم من الفرع العلمي و40% من الطلبة المتبقين من الفرع الأدبي. لكن المشكلة تكمن أن أغلبية الطلبة المقبولين في الجامعات والكليات ممن تخرجوا من المرحلة الثانوية يذهبون في تخصصات إنسانية وأدبية وإدارية واقتصادية وقانونية وتربوية وبنسبة تكاد تقترب من 70% من خريجين وزارة التربية. أما النسبة القليلة المتبقية فتلتحق بالتخصصات العلمية وهندسية. أن ذلك يتطلب إجراء دراسات أعمق لحاجة سوق العمل العراقي والعمل على توجيه سياسة القبول بالتخصصات العلمية المرغوبة في سوق العمل من خلال الأتي (الاستراتيجية الوطنية: 2011، 14).



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

- 1- تحقيق الموازنة بين سياسة القبول المركزي واحتياجات سوق العمل
 - 2- جعل القبول في الجامعات حقاً مشروطاً بالكفاءة
 - 3- تقليل القبول في الفرع الأدبي إلى ما لا يزيد على (15%) من الطلبة الملتحقين بالدراسات الثانوية لينعكس ذلك على قبولهم على الدراسات الجامعتين الأولى والعليا
 - 4- استحداث جامعات وكليات جديدة في اختصاصات متوافقة مع احتياجات سوق العمل (الإستراتيجية الوطنية: 2011، 30)
- ويمكن إيجاد نسبة عدد الطلبة المقبولين في الاختصاصات المقبولة سواء كانت هندسية أو علمية من بقية الاختصاصات كما في المعادلات الآتية:

عدد الطلبة المقبولين في الاختصاص المذكور	عدد الطلبة المقبولين في الاختصاصات العلمية
عدد الطلبة الكلي	
عدد الطلبة المقبولين في الاختصاص المذكور	عدد الطلبة المقبولين في الاختصاصات الهندسية
عدد الطلبة الكلي	
عدد الطلبة المقبولين في الاختصاص المذكور	عدد الطلبة المقبولين في الاختصاصات الإنسانية
عدد الطلبة الكلي	

ثانياً: معدلات النجاح في امتحانات الترخيص:

يتقدم كل سنة العديد من الطلبة المتخرجين من المراحل الثانوية، إلى الجامعات والكليات الحكومية. لذلك تقوم هذه الأخيرة بوضع شرط المعدل كأساس في القبول في هذه المؤسسات التعليمية من أجل ضمان الحصول على طلبة ذوي مستويات علمية عالية، يكون هؤلاء الطلبة قادرين على الوفاء بمتطلبات الدراسة الجامعية. وأيضاً من أجل أن تحتفظ الجامعة بسمعتها بين الجامعات الأخرى. أما الجامعات الأهلية فأنها تقبل في كل سنة معدلات أوطناً من معدلات الكليات الحكومية، لذلك عمدت وزارة التعليم العالي إلى اعتماد أساليب القياس والتقويم الطلبة في هذه الكليات من خلال (الامتحانات الشهرية أو الفصلية أو نهاية السنة) لقياس مستوى الطالب، وزيادة قدرته على التفكير والتحليل والاستنتاج. هذا بالإضافة إلى معرفة كفاءة الكلية وسعيها الحثيث من أجل حصول طلبتها على أعلى علامات في هذه الامتحانات. وهذا ما نصت عليه الإستراتيجية الوطنية في صفحة (6) في جعل الامتحانات وتناجها في الكليات معيار من معايير الحكم على كفاءة الكلية والذي يتم قياسه كالاتي:-

$$\text{نسبة النجاح} = \frac{\text{عدد الطلبة الناجحين في امتحانات الترخيص}}{\text{عدد الطلبة الذين اشتركوا في الامتحان النهائي}} \times 100$$

ثالثاً: نسب الرسوب والتسرب في كل مرحلة

تعد نسبة الرسوب والتسرب، من أهم الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض الكفاءة في النظام التعليمي. أن الرسوب والتسرب تعني ضياع الكثير من الجهد والوقت والمال الذي يكون النظام التعليمي بأمر الحاجة إليها لتحقيق أهدافها. ولقد أشارت الإستراتيجية الوطنية لتربية والتعليم العالي، إلى تقليص هذه النسب من أجل تقليل مستوى الهدر المالي (الإستراتيجية الوطنية: 2011، 42). كما في الجدول الآتي:-

المؤشر	التعليم العالي
الرسوب	5%
التسرب	1%



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

ويتم قياس نسبة التسرب من خلال المعادلة الآتية :

$$100 \times \frac{\text{عدد الطلبة المتسربين في كل مرحلة}}{\text{عدد الطلبة الموجودين في كل مرحلة}} = \text{نسبة التسرب الى كل مرحلة}$$

أما الرسوب فيتم قياسه من خلال المعادلة الآتية :-

$$100 \times \frac{\text{عدد الطلبة الراسبين في كل مرحلة}}{\text{عدد الطلبة الموجودين في كل مرحلة}} = \text{نسبة الرسوب الى كل مرحلة}$$

2- المؤشرات الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية :

أولاً: مؤشر الشهادة لدى التدريسي

ويعد من المؤشرات المهمة في المؤسسات التعليمية وكفاءتها، من خلال تأثيرها في تحسين العملية التعليمية والحصول على نوعية وجود عالية في المخرجات البشرية المتخرجة من تلك المؤسسات. هذا ما تعرضت إليه إستراتيجية التعليم العالي واعتبرتها من المشاكل التي تواجه كافة الجامعات العراقية وخاصة (الأهلية) منها بالارتفاع نسبة حملة الماجستير في التدريس على حساب حملة شهادة الدكتوراه وبنسبة كبيرة. حيث إشارة الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي الى تقليل حملة شهادة الماجستير في التدريس بالجامعات من (60 %) إلى (25%) وزيادة نسبة التدريسيين من حملة شهادة الدكتوراه من (40 %) إلى (75%) (الإستراتيجية الوطنية : 2011 ، 28). ويمكن قياس هذه النسبة وفقاً للمعادلة الآتية :

$$\frac{\text{عدد التدريسيين الحاصلين على شهادة الماجستير}}{\text{المجموع الكلي لأعضاء الهيئة التدريسية}} = \text{نسبة التدريسيين الحاصلين على شهادة الماجستير}$$

$$\frac{\text{عدد التدريسيين الحاصلين على شهادة الدكتوراه}}{\text{المجموع الكلي لأعضاء الهيئة التدريسية}} = \text{نسبة التدريسيين الحاصلين على شهادة الدكتوراه}$$

ثانياً: مؤشر عدد الطلبة لكل تدريسي

يعد عضو الهيئة التدريسية في المؤسسات التعليمية ، احد المدخلات المهمة في العملية التعليمية . الذي يعتمد عليه في توصيل المعلومات والمعارف والمهارات إلى الطلبة بأفضل صورة وطريقة ممكنة . ومن اجل أن تكون عملية التدريس مفهومة وسلسله يجب تحديد أعداد الطلبة لكل تدريسي . إذ انه ليس بالإمكان ترك هذه النسبة تحديد بصوره عشوائية من دون أن تكون هناك نسبة محده من قبل الوزارة والتي عرفتها على أنها عملية " التطاير " (الإستراتيجية الوطنية : 2011 ، 118) . حيث تم تحديد هذه النسبة تبعاً للتخصصات العلمية والإنسانية وهي كالآتي :

1:20	علمي
1:30	إنساني

ويمكن احتساب نسب عدد الطلبة إلى الأساتذة وفقاً للمعادلة الآتية

$$\frac{\text{عدد الطلبة الموجودين}}{\text{عدد اعضاء الهيئة التدريسية}} = \text{عدد الطلبة لكل تدريسي}$$

ثالثاً: مؤشرات كفاءة استغلال الموارد المالية :

تشكل الموارد المالية لأية مؤسسة تعليمية احد الأعمدة الرئيسة التي تقوم عليها . فالموارد المالية هي التي تمكن المؤسسة التعليمية من الحصول على المستلزمات المادية والبشرية الملائمة لانجاز عملياتها وتحقيق أهدافها . وعلى هذا الأساس يمكن القول أنه كلما كانت المؤسسة التعليمية ذات قدرات مالية عالية . كانت أكثر قدرة على اكتساب مداخلتها الملائمة . ومن ثم الحصول على المخرجات المطلوبة إذا ما أحسن القيام بالعمليات التحويلية . ويعد استخدام الموارد المالية لأية مؤسسة تعليمية من الدلائل المهمة على نجاحها ، ونظر الوجود عدد كبير من المؤشرات التي يمكن أن تستخدم لمعرفة كفاءة استخدام هذه الموارد وهي كالآتي:



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

أ.	كلفة الطالب الواحد	$\frac{\text{مجموع التكاليف الاجمالية}}{\text{عدد الطلبة الموجودين}}$
ب.	نسبة التكاليف الرأسمالية من التكاليف الاجمالية	$\frac{\text{مجموع التكاليف الرأسمالية}}{\text{مجموع التكاليف الاجمالية}}$
ت.	نسبة الرواتب والاجور من التكاليف الاجمالية	$\frac{\text{مجموع الرواتب والاجور}}{\text{مجموع التكاليف الاجمالية}}$
ث.	نسبة التكاليف السلعية من التكاليف الاجمالية	$\frac{\text{مجموع التكاليف السلعية}}{\text{مجموع التكاليف الاجمالية}}$

المبحث الرابع

تقييم كفاءة الاستثمار البشري في الكليتين المأمون والمنصور

أولاً: مؤشرات الكفاءة في استخدام الموارد البشرية

1- المؤشرات الخاصة بالطلبة

أ- مؤشر الاختصاص الدقيق للطلبة

يوضح الشكلين (1) و(2) أدناه الاختصاصات المختلفة للطلبة (العلمية والهندسية والإنسانية) في كلية المأمون وكلية المنصور ولمدة الدراسة المبحوثة من (2011-2014). ولقد أشارت إستراتيجية التعليم العالي للسنوات (2011-2020) إلى الاختصاصات المرغوب بها في سوق العمل العراقي والمتمثلة بالاختصاصات (العلمية والهندسية) وكما تمت الإشارة إليها في المبحث الثاني. ويلاحظ عند تحليل الشكلين المذكورين ما يأتي.

1- أن كلية المأمون كانت أفضل من كلية المنصور في استحداث الاختصاصات العلمية وكما موضح ذلك بالشكل (1)، فقد تضمنت كلية المأمون على قسم علمي واحد هو (التحليلات المرضية) من أصل احد عشر قسماً ولقد ارتفع أعداد طلبته من (477) طالب في عام (2011) إلى (697) طالب عام (2014). أما كلية المنصور فلا توجد فيها أي اختصاصات علمية تذكر ويمكن ملاحظة ذلك بالشكل (2).

2- أن كلية المنصور كانت أفضل من كلية المأمون في استحداث الاختصاصات الهندسية والتي تمثلت بوجود بخمسة أقسام هندسية من أصل تسعة أقسام وهي (هندسة برمجيات وهندسة اتصالات وهندسة المدنية وهندسة تقنيات، وعلم الحاسوب) والموضحة بالشكل (2). أما كلية المأمون فكان عدد أقسامها الهندسية أربعة أقسام فقط من أصل احد عشر قسماً وهي (هندسة الحاسبات، هندسة اتصالات وهندسة كهرباء وعلم الحاسوب) والموضحة بالشكل (1).

3- أن نسبة (الاختصاصات الإنسانية) في كلية المنصور كانت اقل من كلية المأمون، فقد حضت كلية المنصور على أربع أقسام إنسانية فقط من أصل تسعة أقسام وهي (إدارة الأعمال والقانون والعلوم التجارية واللغة الانكليزية)، التي ارتفعت نسبتها من (37.47) طالب عام (2011) إلى (43.00) طالب في عام (2014) والمبينة في الأشكال البيانية المذكورة أعلاه. أما كلية المأمون فكانت نسبة اختصاصاتها الإنسانية أكثر من كلية المنصور والتي تمثلت بوجود ستة أقسام من أصل احد عشر وهي (التاريخ، واللغة الانكليزية، الجغرافية، والترجمة والقانون وإدارة الأعمال).



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

4- كفاءة الاستثمار وفقاً لإستراتيجية التعليم العالي وللفترة (2011-2014) .
أن كلية المأمون كانت أقل كفاءة في الاستثمار البشري من كلية المنصور بسبب عدم التزام كلية المأمون بإستراتيجية وزارة التعليم العالي المذكورة في الفصل الثاني ، والتي حثت على استحداث أقسام باختصاصات علمية وهندسية وتقليل الأقسام ذات الاختصاصات الإنسانية الموجودة منها بكثرة في سوق العمل العراقي . اما كلية المنصور كانت أكثر كفاءة في الاستثمار البشري باستحداثها خمسة أقسام هندسية من مجموع تسعة أقسام مرغوب بها في سوق العمل.

شكل (1)
يوضح أعداد طلبة كلية المأمون للمدة
(2010-2014) تبعاً للاختصاصات العلمية والهندسية والإنسانية



المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المأمون ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014).

شكل (2)
يوضح أعداد طلبة كلية المنصور للمدة
(2010-2014) تبعاً للاختصاصات العلمية والهندسية والإنسانية



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المنصور ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)

مؤشرات تقديرات الطلبة في الامتحان النهائي

لقد أشارت إستراتيجية التعليم العالي إلى اعتماد أساليب التقويم والقياس للطلبة من خلال الاعتماد على الامتحانات (الشهرية أو الفصلية أو السنوية) للكليات الأهلية. وان تقديرات الطلبة في هذه الامتحانات تعد معياراً من معايير الحكم على كفاءة هذه الكليات، التي تم توضيحها في المبحث الثاني. ويلاحظ من الشكلين (3) و(4) والمتعلقين بتقديرات الطلبة في كلية المأمون وكلية المنصور يتضح ما يأتي:

- 1- لم يحصل كلاً من طلبة كلية المأمون وكلية المنصور على أية نسبة تذكر في تقدير درجة (امتياز) طيلة مدة الدراسة المبحوثة (2011-2014) والتي كانت نسبتها صفراً.
- 2- أن كلية المنصور حصلت على تقديرات درجة (جيد جداً) بنسبة أعلى من كلية المأمون وخلال مدة الدراسة المبحوثة (2011-2014) .
- 3- أن نسبة تقديرات طلبة كلية المنصور في درجة (جيد) كانت أعلى من كلية المأمون خلال مدة الدراسة المبحوثة (2011-2014)



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

- 4- ان نسبة تقديرات الطلبة في كليتي (المأمون والمنصور) في درجة (متوسط) كانت متذبذبة بين ارتفاع وانخفاض. ولقد حققت كلية المنصور أعلى نسبة لها في التقدير المذكور والتي بلغت (37.30) في عام (2014)، بينما حققت كلية المأمون نسبة قدرها (35.88) من العام .
- 5- ان نسبة تقديرات الطلبة في كليتي (المأمون والمنصور) في درجة (مقبول) متقاربة طيلة مدة الدراسة المبحوثة (2011-2014) والموضحة في الملحق.
- 4- كفاءة الاستثمار البشري وفقاً لإستراتيجية التعليم العالي .

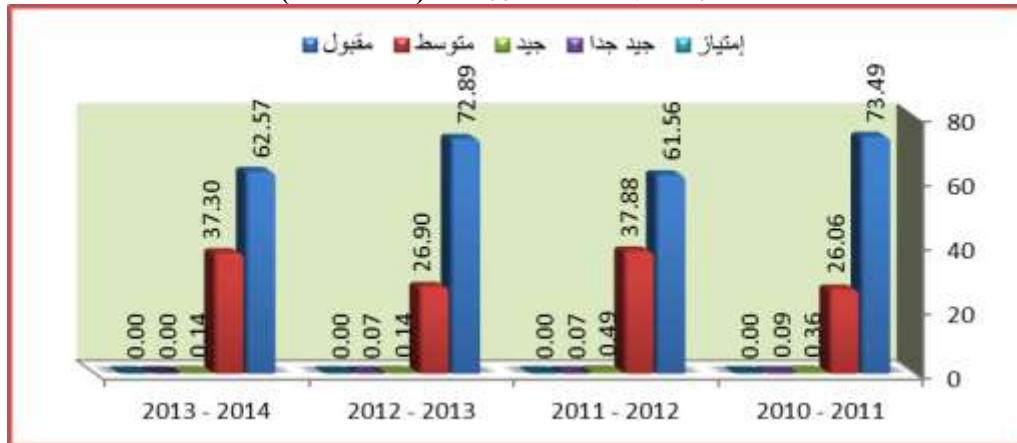
يلاحظ من تحليل الشكلين (3) و(4)، ضعف كفاءة الاستثمار البشري في كليتي المأمون والمنصور لان اغلب نسب تقديرات الطلبة كانت بتقدير مقبول ومتوسط مقارنةً ببقية التقديرات الأخرى خلال فترة الدراسة (2011-2014)، أن ذلك يدل على ضعف المستوى العلمي للطلبة في كليتي البحث ، وعلى اعتبار تقديرات الطلبة هي احد المعايير المستخدمة من قبل إستراتيجية التعليم التي توضح مدى كفاءة الاستثمار البشري في هذه الكليات الأهلية .

شكل (3)
يوضح تقديرات طلبة كلية المأمون للمدة (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المأمون ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)

شكل (4)
تقديرات طلبة كلية المنصور للمدة (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المأمون ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

ج- مؤشرات نسبة الرسوب والتسرب أولاً: نسب التسرب

أن نسبة الرسوب والتسرب تعد من المؤشرات المهمة التي أشارت إليها إستراتيجية التعليم العالي والتي تؤدي إلى ضياع الجهد والمال وتضعف من كفاءة الاستثمار البشري الذي تمت الإشارة إليه في الفصل الثاني. ويلاحظ عند تحليل الشكلين (5) و(6) والخاص بنسب التسرب لكلتي المأمون والمنصور نلاحظ ما يأتي:

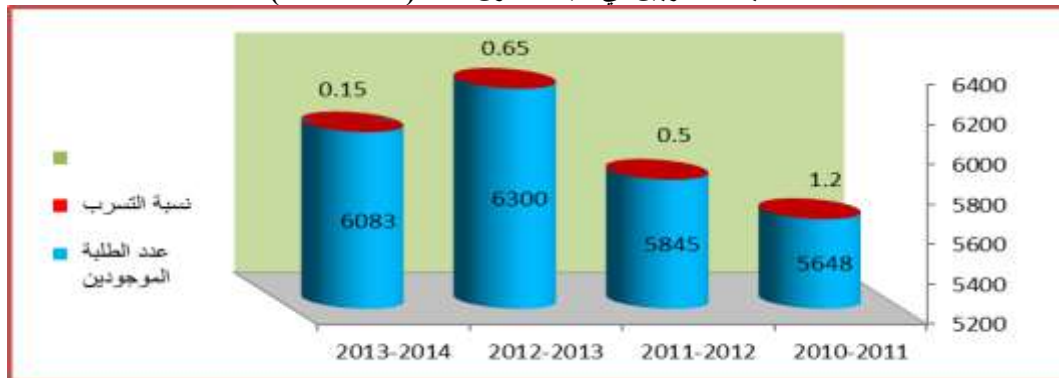
1- أن نسبة التسرب في كلية المأمون كانت أقل من نسبة التسرب في كلية المنصور، والتي بلغت (1.2) من عام (2011) لتستمر في الارتفاع والانخفاض وصولاً إلى نهاية المدة المبحوثة التي بلغت (0.15) من عام (2014) كما مبينة في الشكل (5) الاتي . اما كلية المنصور كانت نسبة التسرب فيها أعلى من كلية المأمون والتي بلغت نسبتها (8.62) من عام (2011) لتستمر في الانخفاض وصولاً إلى نهاية المدة المبحوثة التي بلغت (1.6) من عام (2014) والموضحة بالشكل (6)..

2- كفاءة الاستثمار البشري وفقاً لإستراتيجية التعليم العالي

نلاحظ من تحليل الشكلين (5) و(6) والخاص بنسب التسرب لكلتي المأمون والمنصور، أن كلية المأمون كانت أكثر كفاءة في الاستثمار البشري من كلية المنصور نتيجة لقربها من معايير إستراتيجية التعليم العالي والخاصة بتخفيض نسب تسرب الطلبة من الوضع الحالي والبالغ (3%) في عام (2011) إلى أن تصل (1%) من الوضع المستهدف في عام (2020) . لقد كانت نسب التسرب في كلية المأمون ضمن النسب المقبول من قبل الإستراتيجية والتي بلغت نسبتها (0.62) طيلة مدة الدراسة المبحوثة (2011-2014). أما كلية المنصور فأنها لم تطبق الإستراتيجية ، مما أدى إلى ارتفاع نسب التسرب والتي بلغت (3.6) طيلة مدة الدراسة المبحوثة (2011-2014). أن المأمون أكفأ منها في هذا المؤشر بسبب نسبها التي كانت قريبة مما ذكرته الإستراتيجية الوطنية ولقد ساعد ذلك من تقليل الأموال والوقت الضائع من أجل تحسين الاستثمار البشري.

شكل (5)

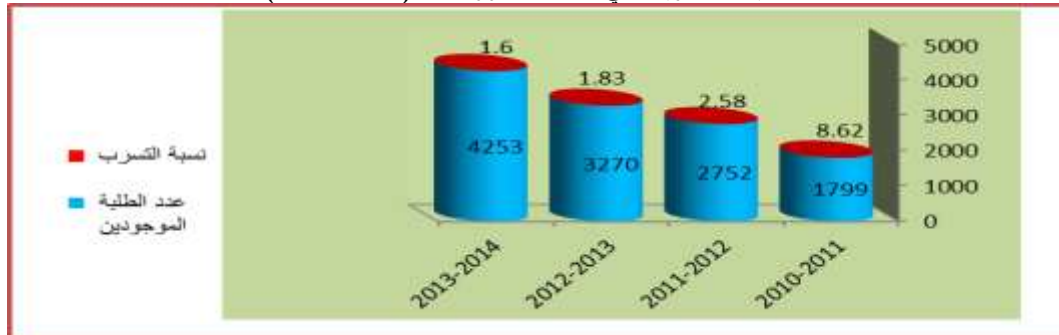
عدد الطلبة المتسربين في كلية المأمون للمدة (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المأمون ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)

شكل (6)

عدد الطلبة المتسربين في كلية المنصور للمدة (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المنصور، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

ثانياً: نسب الرسوب

نلاحظ عند تحليل الشكلين (7) و (8) والخاص بنسب الرسوب في كل من كلية المأمون والمنصور يتبين ما يأتي:
أن نسبة الرسوب في كلية المنصور كانت أقل من نسبة الرسوب في كلية المأمون وعلى طول مدة الدراسة
المبحوثة، فقد بلغت نسبة الرسوب في كلية المنصور (14.06) في عام (2011) لترتفع في نهاية المدة
المبحوثة والتي بلغت نسبتها (11.19) طالب راسب، والموضحة بالشكل (8). أما كلية المأمون والتي كانت
نسبة الرسوب فيها أعلى من كلية المنصور والتي بلغت نسبتها (15.51) في عام (2011) لتستمر بعدها
بالارتفاع والانخفاض وصولاً إلى نهاية المدة المبحوثة التي بلغت (18.28) والموضحة في شكل (12).

كفاءة الاستثمار البشري وفقاً لستراتيجية التعليم العالي

نلاحظ من تحليل الشكلين المذكورين (7) و (8) والخاص بنسب الرسوب في كلية المأمون و كلية
المنصور، نلاحظ انخفاض كفاءة الاستثمار البشري في كلا الكليتين بسبب ارتفاع نسب الرسوب فيهما بنسب
تفوق ما حددته الإستراتيجية الوطنية والتي بلغت (3%) في الوضع الحالي من عام (2011) إلى أن تصل
نسبة (1%) من عام (2020) المستهدف. أن هذه النسب العالية من الرسوب في كلا الكليتين المبحوثتين
يؤدي إلى ضياع الكثير من الجهد والمال المبذول في العملية التعليمية مما يؤدي إلى أضعاف كفاءة الاستثمار
البشري. ان هذه النسب المرتفعة من الرسوب ترجع الى ضعف مستوى الطلبة في الكليتين المبحوثتين، نتيجة قبولهم
من قبل الكليتين المبحوثتين وبمعدلات منخفضة، فضلاً عن اعتماد الكليتين على عدد كبير من التدريسيين الشباب من
حملة شهادة الماجستير وكذلك اعتماد الكليتين على الكثير من المحاضرين ان هذا يؤثر في مجمله في زيادة نسب
الرسوب في الكليتين المذكورتين.

شكل (7)

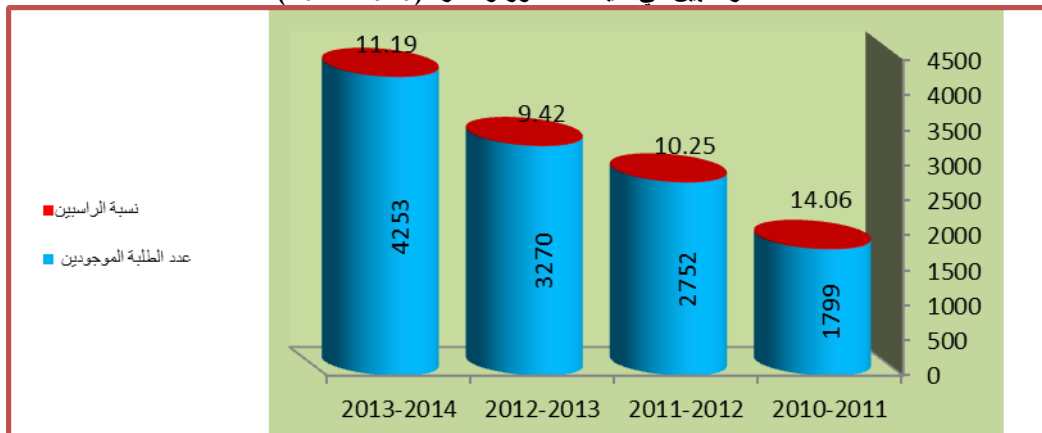
عدد الراسبين في كلية المأمون وللفترة (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المأمون ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)

شكل (8)

عدد الراسبين في كلية المنصور وللفترة (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المنصور ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق، كليات مختارة للمدة [2010-2014]

2- المؤشرات الخاصة بالأساتذة

مؤشر عدد الطلبة لكل تدريسي

لقد أشارت استراتيجيه التعليم العالي إلى مؤشر عدد الطلبة لكل تدريسي والذي يدعى (بالتاثير) لما له من أهمية كبيرة في زيادة كفاءة الاستثمار البشري ، من خلال توصيل المعارف والمعلومات إلى الطلبة بأفضل صورة ممكنة، والذي يتم حسابه بقسمة عدد الطلبة الموجودين على عدد أعضاء الهيئة التدريسية والموضحة بالملحق (5). ومن خلال تحليل الشكل البيانيين (9) و(10) لكلتي المأمون والمنصور يتضح ما يأتي:
أ- أن كلية المنصور كانت اقل من كلية المأمون من حيث معدل الطلبة إلى التدريسيين، والتي بلغت (26.85) طالب لكل تدريسي في عام (2011) حتى وصلت في نهاية المدة المبحوثة إلى معدل (49.45) طالباً لكل تدريسي في عام (2014) والموضحة بالشكل (15). أما في كلية المأمون فقد كان معدل عدد الطلبة لكل تدريسي أكثر من الكلية المنصور والتي بلغت (61.39) طالباً لكل تدريسي في عام (2011) وصولاً إلى نهاية المدة المبحوثة والتي بلغت (61.44) طالباً لكل تدريسي كما موضحة بالشكل (10) .

ب- كفاءة الاستثمار البشري وفقاً لإستراتيجية التعليم العالي

نلاحظ من تحليل الشكلين (9) و(10) ، المذكور آنفاً والذي يوضح معدل عدد الطلبة لكل تدريسي في كلية المأمون وكلية المنصور إلى انخفاض كفاءة الاستثمار البشري في الكليتين المبحوثتين بسبب ارتفاع معدل عدد الطلبة لكل تدريسي والتي لا تتلاءم مع معدلات التي حددتها الإستراتيجية الوطنية والبالغة (62) طالباً لكل تدريسي في الوضع الحالي في عام (2011) لتتخفص إلى معدل (30) طالباً لكل تدريسي في عام (2020) المستهدف. حيث كانت نسبة كلية المأمون (60.93) طالب لكل تدريسي للمدة (2011-2014) أما كلية المنصور أفضل من كلية المأمون من حيث نسبة الطلبة لكل تدريسي والتي بلغت (38.43) للمدة (2011-2014) .

وعند ملاحظة الشكلين الاتيين نرى ابتعاد الكليتين المبحوثتين عن نسب التاثير التي أشارت إليها الإستراتيجية الوطنية، ولكن كانت كلية المنصور أفضل من كلية المأمون من حيث نسبة الطلبة لكل تدريسي . ان ارتفاع هذه النسب الذي يؤثر في استيعاب الطالب للمحاضرة التي يلقيها التدريسي، فضلاً عن زيادة الجهد المبذول من قبل التدريسي لإيصال المعلومة الذي يؤدي إلى إرهاقه وفقدانه تركيز على شرح المحاضرة في بعض الأحيان.

شكل (9)

شكل يوضح عدد الطلبة لكل تدريسي في كلية المأمون وللمدة من (2010-2014)

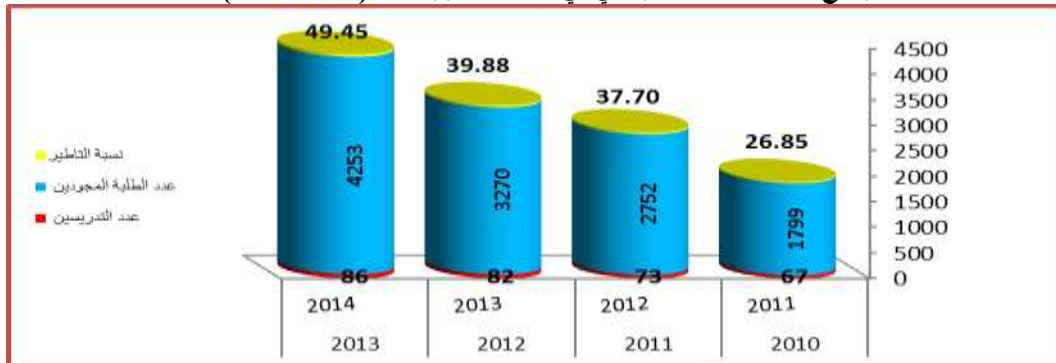


المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المأمون ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

شكل (10)
يوضح عدد الطلبة لكل تدريسي في كلية المنصور للمدة (2010-2014)



مؤشر الشهادة لكل تدريسي

تكمن أهمية هذا المؤشر في التدريسي الذي يقوم بإيصال المعلومات والمعارف للطلبة بصورة جيدة وسلسلة ، وان التدريسيين حاملي شهادات الدكتوراه يكونون أكثر كفاءة وقدرة في توضيح المواد الدراسية وإيصال المعلومات مقارنة بالتدريسيين من أصحاب شهادة الأقل من ذلك والسبب يعود الى الخبرة الطويلة في مهنة التدريسي وأيضاً كثرة البحوث والمنشورات العلمية التي قاموا بها في حياتهم المهنية مما أكسبتهم الأفق الواسع في هذا المجال . ولقد تطرقت الإستراتيجية الوطنية الى هذا المؤشر ولاسيما في الكليات الأهلية . ويتضح من تحليل الشكل (11) والخاص بالشهادات الحاصل عليها التدريسيين في كليتي المأمون والمنصور يتبين ما يأتي :

1- أن نسبة التدريسيين الحاصلين على شهادة الدكتوراه في كلاً من كلية المنصور وكلية المأمون كانت متذبذبة بين ارتفاع وانخفاض طيلة مدة الدراسة (2011-2014) ، فقد كانت نسبة التدريسيين الحاصلين على شهادة الدكتوراه في كلية المأمون والبالغة (38.04) من عام (2011) وصولاً الى نهاية المدة التي بلغت (54.55) من عام (2014) والموضحة بالشكل (11). أما كلية المنصور فقد كانت نسبة التدريسيين الحاصلين على شهادة الدكتوراه أكثر من كلية المأمون والتي بلغت (58.21) تدريسي من عام (2011) وصولاً الى نهاية المدة التي بلغت (56.98) والموضحة بالشكل المذكور أدناه.

2- أن التدريسيين الحاصلين على شهادة الماجستير في كلية المأمون كانت نسبتها أعلى من كلية المنصور من حيث والتي بلغت (61.96) تدريسي من عام (2011) وصولاً الى نهاية المدة المبحوثة والتي بلغت (45.45) تدريسي من عام (2014) والموضحة من نفس الشكل المذكور. إما كلية المنصور التي كانت نسبتها من التدريسيين الحاصلين على شهادة الماجستير اقل من كلية المأمون والتي تبلغ (44.78) تدريسي من عام (2011) وصولاً الى نهاية المدة المبحوثة التي بلغت (43.02) والموضحة من الشكل المذكور نفسه.

3- اما شهادة الدبلوم فلا توجد اية نسبة من هذه الشهادة طيلة مدة الدراسة المبحوثة لكلا الكليتين .

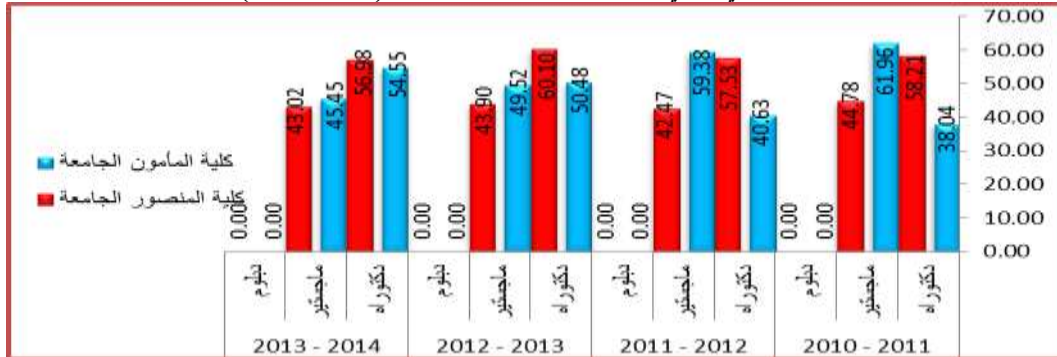
4- ويتضح من التحليل أعلاه وحسب ما هو مبين من الشكل (11)، أن كلاً من كلية المنصور وكلية المأمون كانت غير كفوءة في استثمارها البشري، بسبب عدم تطبيقها ما تضمنته الإستراتيجية الوطنية ، في رفع نسب التدريسيين الحاصلين على شهادة الدكتوراه في الكليات الأهلية من نسبة (20%) من عام (2011) الى أن تصل (75%) من عام (2020)، حيث كانت كلية المأمون نسبة عدد التدريسيين من حملة الدكتوراه تبلغ (45.92) للمدة (2011-2014) أما كلية المنصور أفضل من كلية المأمون من حيث بلغت نسبة عدد التدريسيين من حملة الدكتوراه بلغت (58.20) للمدة (2011-2014). أما بالنسبة للتدريسيين الحاصلين على شهادة الماجستير، فقد نصت الإستراتيجية الوطنية على تخفيض نسبة التدريسيين الحاصلين على الشهادة المذكورة من (60%) من عام (2011) الى (20%) من عام (2020)، حيث كانت كلية المأمون نسبة عدد التدريسيين من حملة الماجستير تبلغ (54.07) للمدة (2011-2014) اما كلية المنصور أفضل من كلية المأمون من حيث بلغت نسبة عدد التدريسيين من حملة الماجستير بلغت (43.54) للمدة (2011-2014) مما يتسبب في ضعف مستوى الطلبة الذين يتمتعون أصلاً بمعدلات ضعيفة عند قبولهم في الكليات الأهلية، ان ارتفاع نسب التدريسيين من حملة شهادة الماجستير على زملانهم في التدريسيين من حملة شهادة الدكتوراه يضعف من مستوى الطالب خصوصاً وان كلا الكليتين يعاني من ارتفاع من أعداد الطلبة في القاعة الدراسية الواحدة الذي يربك التدريسي صاحب الماجستير في أن يوفق في إيصال المعلومات إلى جميع الطلبة الموجودين في القاعة.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

شكل (11)

يوضح نسبة التدريسيين الحاصلين على شهادة الدكتوراه
والماجستير في كليتي المأمون والمنصور وللمدة من (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المأمون والمنصور ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)

ثانياً: الكفاءة في استخدام الجانب المالي

1- كلفة الإجمالية الطالب من المجموع الكلي للتخصيصات الاجمالية.

تعد كلفة الطالب الواحد من أهم المعايير التي توضح مستوى المدخلات المادية للعملية التعليمية. حيث ان لهذا المعيار أهمية كبيرة في توضيح مدى كفاءة المدخلات المادية في الأنشطة التعليمية فارتفاع الكلفة يعد مؤشراً إيجابياً على كفاءة المدخلات وكفاءة الأداء، وان الكليات الأهلية هيأت ما يؤمن من تطور مستواها العلمي. ومن تحليل الشكلين (13) و(14) والعائدين إلى كلية المأمون والمنصور يتضح ما يأتي:

أ- ان كلفة الطالب في كلية المنصور كانت أعلى من كلية المأمون والتي بلغت (3.160) مليار من عام (2011) وصولاً إلى نهاية المدة المبحوثة التي بلغت (3.31) مليار والموضحة في شكل (14). أما كلفة الطالب في كلية المأمون كانت اقل من المنصور والتي بلغت (2.16) من عام (2011) وصولاً إلى نهاية المدة المبحوثة التي بلغت (3.54) من عام (2014) والموضحة في بالشكل (13)

ب- يتضح من تحليل الشكلين البيانيين والعائدين لكلية المأمون والمنصور، ان كلفة الطالب بالنسبة لكلية المنصور كانت أعلى من كلفة الطالب في كلية المأمون، قد يرجع سبب ذلك ان كلية المنصور استحدثت أقساماً هندسية أكثر من كلية المأمون، والذي ينعكس ذلك بدوره على زيادة كفاءة العملية التعليمية والتي تزيد من كفاءة الاستثمار البشري. ويمكن توضيح ذلك بصور أكثر من خلال شكل (32) الذي يوضح نسبة كلفة الطالب الإجمالية في كلية المأمون تبلغ (2.50) للمدة (2011-2014) أما نسبة كلفة الطالب في كلية المنصور تبلغ (3.00) للمدة (2011-2014) .

جدول (3)

يوضح نسب التخصيصات الرئيسية من المجموع الكلي للتخصيصات الإجمالية لكلية المأمون والمنصور
وللمدة (2010-2014)

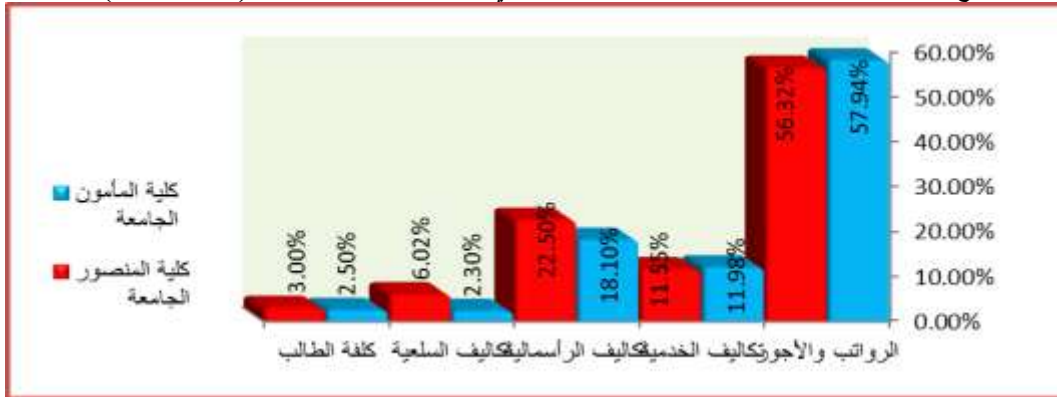
ت	فقرات اللانحة المالية	كلية المأمون الجامعة	كلية المنصور الجامعة
1	الرواتب والأجور	%57.94	%56.32
2	تكاليف الخدمية	%11.98	%11.55
3	تكاليف الرأسمالية	%18.10	%22.5
4	تكاليف السلعية	%2.3	%6.02
5	كلفة الطالب	%2.5	%3



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

شكل (12)

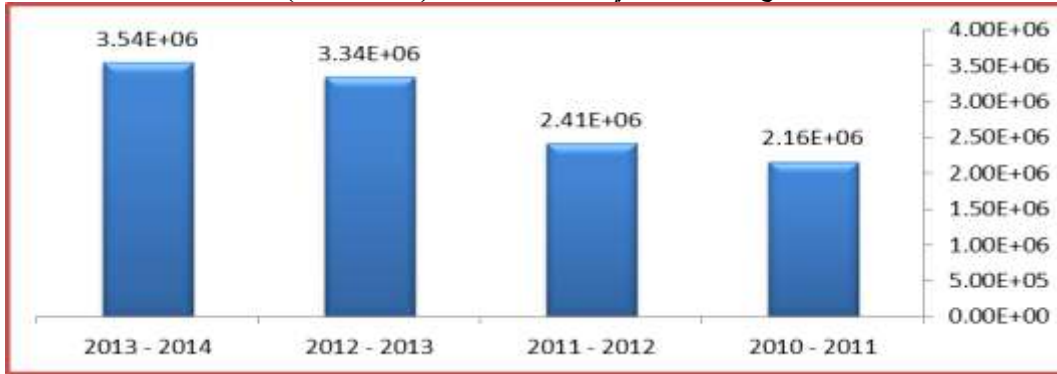
يوضح المقارنة النسبية بين فقرات اللانحة المالية لكليتي المأمون والمنصور للمدة (2010-2014) .



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المأمون والمنصور ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)

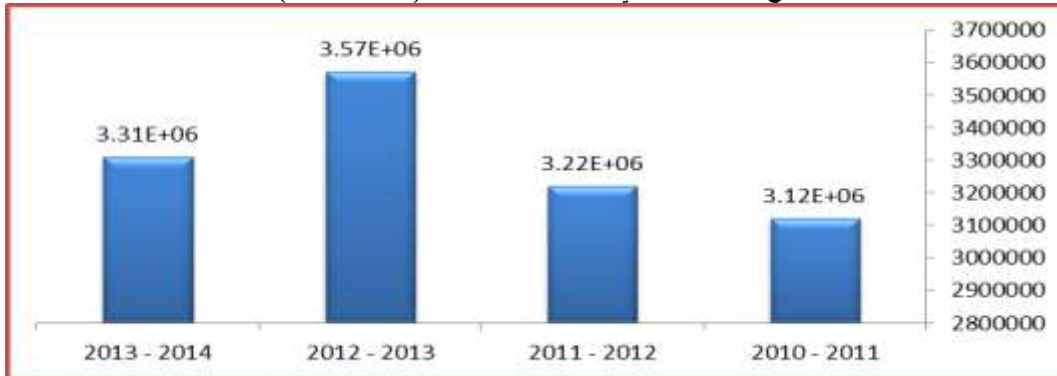
شكل (13)

يوضح كلفة الطالب في كلية المأمون للمدة (2010-2014)



شكل (14)

يوضح كلفة الطالب في كلية المنصور للمدة (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المنصور، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)

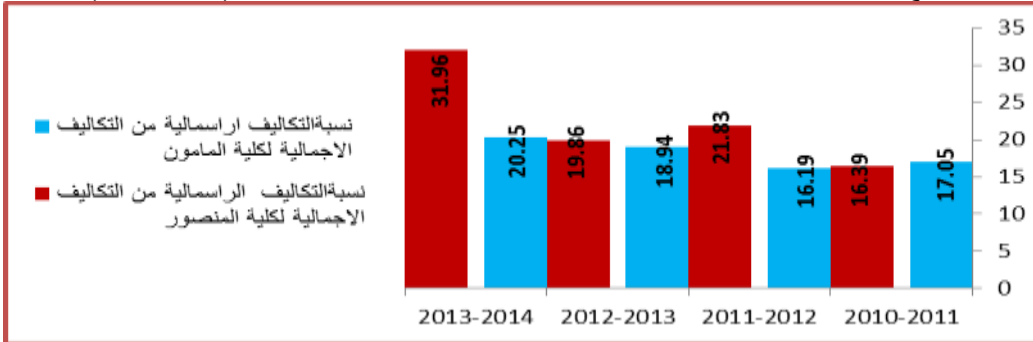


تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

2- نسبة التخصيصات الرأسمالية من مجموع التخصيصات الإجمالية
أن زيادة الإنفاق الاستثماري يعد مؤشر جيد من حيث يدل على استخدام الأموال في تطوير الكلية وإكمال مستلزمات المادية مثل الأبنية والأجهزة وغيرها. ومن تحليل الشكل البياني (15) الذي يوضح التخصيصات الرأسمالية للكليتين المبحوثتين يبين الآتي:
أ- أن نسبة التكاليف الرأسمالية لكلية المنصور كانت أعلى من تكاليف الرأسمالية من كلية المأمون والتي بلغت (22.5%) للسنوات المبحوثة (2011-2014). أما كلية المأمون فكانت نسبتها من تكاليف الرأسمالية أقل من كلية المنصور والتي بلغت نسبتها (18.10%) للسنوات المبحوثة (2011-2014). والموضحة بالشكل (15).
ب- أن كلاً من كلية المأمون وكلية المنصور كانت غير كفوءة في توزيع أموالها على تكاليف الرأسمالية بسبب انخفاض تخصيصاتها قياساً بمجموع التخصيصات الإجمالية، والتي احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها في اللوائح المالية للكليتين المبحوثتين والموضحة في جدول (3). أن ارتفاع تكاليفها الرأسمالية التي توضح التوسع في الأبنية والأجهزة التي من شأنها تحسن من كفاءة العملية التعليمية.

شكل (15)

يوضح نسب التكاليف الرأسمالية من التكاليف الإجمالية لكلية والمنصور وللمدة (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المأمون والمنصور ، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)

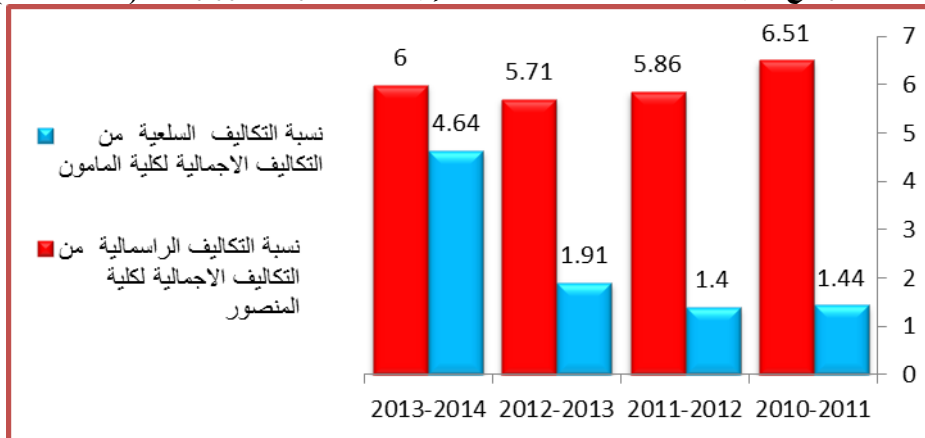
3- نسبة التخصيصات السلعية من المجموع الكلي للتخصيصات الإجمالية
وتمثل هذه التخصيصات المطبوعات والقرطاسية والكتب ومجلات الحديثة في المكتبة ، ويمكن الاستدلال على هذه النفقات من تحليل الشكل (16) والخاص بنسب التخصيصات السلعية لكليتي مجموع الكلي تخصيصاً تهما الإجمالية. ومن تحليل الشكل المذكور آنفاً يتبين الآتي
أ- أن نسبة التخصيصات السلعية لكلية المنصور كانت أعلى من نسبة التخصيصات السلعية لكلية المأمون والتي بلغت (6.02%) على طيلة مدة الدراسة المبحوثة (2011-2014). ما كلية المأمون والتي كانت نسبة تخصيصاتها السلعية أقل من كلية المنصور والتي بلغت (2.3%) على طيلة مدة الدراسة المبحوثة (2011-2014) والموضحة بالشكل (32).
ب- أن كلاً من كلية المأمون وكلية المنصور كانت غير كفوءة في توزيع أموالها على التخصيصات السلعية، بسبب انخفاض تخصيصاتها قياساً بمجموع التخصيصات الإجمالية والتي احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها في اللوائح المالية للكليتين المبحوثتين والموضحة في شكل (16). أن انخفاض التخصيصات السلعية في الكليتين المبحوثتين تؤدي إلى إضعاف البيئة التعليمية من خلال تقليل من شراء الكتب والتجهيزات المكتبية والحواسيب والمعدات الأخر المتعلقة بعملية التعليم.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للمدة [2010-2014]

شكل (16)

يوضح نسب التكاليف السلعية من التكاليف الإجمالية لكلية والمنصور والمدة (2010-2014)



المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ، كلية المامون والمنصور، وحدة الاداء الجامعي سنة (2010-2014)

أولاً: الاستنتاجات

من خلال استعراض البيانات الخاصة بموضوع البحث في الجانبين النظري والعملي تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات هي كما يأتي.

- 1- لم تقدم الكليتين المبحوثتين للمجتمع وبصورة كافية الاختصاصات التي يحتاجها كالاختصاصات العلمية والهندسية، إذ تغلبت الاختصاصات الإنسانية في كلية المأمون والبالغة نسبتها (54.55%) للسنوات (2014-2011) على الاختصاصات العلمية والهندسية والبالغة نسبتها (45.45%) للمدة المذكورة. أما كلية المنصور ففيها الاختصاصات الهندسية هي الغالبة على الاختصاصات الإنسانية، لكن ينقص هذه الكلية الاختصاصات العلمية التي بلغت نسبتها (صفر) وللسنوات الدراسة المذكورة.
- 2- تبين أن نوعية الخريجين في كليتي المأمون والمنصور، لم تكن بالمستوى المطلوب وهذا يؤثر على نوعية الاستثمار البشري فيهما، إذ أن أغلب نسب تقديرات الطلبة كانت بتقدير مقبول ومتوسط. إن ذلك يدل على ضعف المستوى العلمي ويرجع سبب ذلك إلى الضعف في خصائص الطلبة المقبولين بدلالة انخفاض معدلاتهم والتي قد تؤدي بصورة عامة إلى ضعف في مستواهم العلمي.
- 3- أن كلية المأمون طبقت ما ذكرته استراتيجيه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمتعلقة بتقليل بنسب التسرب في الكليات الأهلية من نسبة (3%) من عام (2011) إلى أن تصل بنسبة (1%) من عام (2020) للسنة المستهدفة، أما كلية المنصور فإنها لم تطبق ما ذكرته الإستراتيجية الوطنية بتقليل نسبة التسرب. إن نسب التسرب في كلية المأمون كانت ضمن النسب الجيدة من قبل الإستراتيجية والتي بلغت نسبتها (0.62) طيلة فترة الدراسة المبحوثة (2011-2014). أما كلية المنصور فإنها لم تطبق الإستراتيجية، مما أدى إلى ارتفاع نسب التسرب والتي بلغت (3.6) طيلة مدة الدراسة المبحوثة (2011-2014).
- 4- إن معدل نسبة الرسوب في كليتي المأمون والمنصور للأعوام الدراسية (2011-2014) هي (14.9%) و(11.23%) على التوالي إن النسب المذكورة هي عالية مقارنة بنسبة الرسوب التي حددتها استراتيجية وزارة التعليم العالي وقدرها (3%) من عام (2011) إلى (1%) من عام (2020). وإذا أخذنا بنظر العنايه ان البحث قد تناول السنوات (2011-2014) فإن نسبة الرسوب تبقى عالية جداً في الكليتين المذكورتين، علماً أن نسبة الرسوب في كلية المأمون هي أعلى من كلية المنصور للسنوات الدراسة. وإن السبب في زيادة نسبة الرسوب هو ضعف في خصائص الطلبة المقبولين بدلالة انخفاض معدلاتهم والتي تؤثر على ضعف مستواهم العلمي، وكذلك اعتماد الكليتين المبحوثتين على محاضرين شباب من حملة شهادة الماجستير أكثر بكثير مما تعتمد على حملة شهادة الدكتوراه.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

5- ابتعدت كلا الكليتين المبحوثتين عما نصت عليه الإستراتيجية الوطنية ، في زيادة عدد التدريسيين من حملة لقب (أستاذ) من نسبة (5%) إلى نسبة (20%)، وتقليل نسبة عدد التدريسيين من حملة لقب (مدرس مساعد) من نسبة (60%) إلى نسبة (20%) . فقد لوحظ اعتماد الكليتين المذكورتين على زيادة التدريسيين الحاصلين على لقب مدرس مساعد أكثر من بقيت الألقاب العلمية الأخرى، أن ذلك يضعف كفاءة الاستثمار البشري ويقلل من الحصول على مستويات عالية من الخبرة والرصانة العلمية التي يستفاد منها الطالب من التدريسيين أصحاب الألقاب الأخرى أثناء مسيرتهم الدراسية

6- ان معدل عدد الطلبة لكل تدريسي في الكليتين المبحوثتين كانت مرتفعة والتي بلغت نسبتها في كلية المأمون (60.93) للسنوات (2011-2014). أما كلية المنصور فكانت نسبتها (38.47). لقد نصت الإستراتيجية الوطنية على تقليل عدد الطلبة لكل تدريسي من (62) طالباً لكل تدريسي إلى معدل (30) طالباً لكل تدريسي، وان العدد الكثير للطلبة يؤثر على كفاءة الاستثمار البشري للكلية من حيث استيعاب الطالب وأيضاً يعمل على إرهاق التدريسي أثناء تدريسه في قاعة الدراسة

7- ان نسبة التخصيصات السلعية بالمرتبة الرابعة قبل الأخيرة كما موضحة في جدول (16) والخاص بنسب النفقات المالية لكلتي المأمون والمنصور ولل سنوات (2011-2014) يعمل على تقليل كفاءة الاستثمار البشري في الكليتين المبحوثتين . ان زيادة هذه التخصيصات لها أهمية واضحة في زيادة قدرة الطالب الاطلاع على المزيد من الكتب الحديثة والمصادر الأجنبية المهمة والتي يمكن شرائها ودفع كلفتها من التخصيصات المذكورة.

التوصيات:

- 1- ضرورة اهتمام الكليتين بزيادة عدد الأقسام العلمية والهندسية وبما يتلائم مع حاجة سوق العمل، وكذلك بما ينسجم مع توجهات استراتيجية وزارة التعليم العالي للأعوام (2011-2020).
- 2- الاهتمام بمعالجة نسب الرسوب العالية في الكليتين المبحوثتين ، إذ أنها أعلى بكثير مما ورد باستراتيجية التعليم العالي، من خلال زيادة من الامتحانات الفصلية التي تعرف التدريسي مستوى الطلبة الحقيقي، فضلاً عن حثهم على المزيد من القراءة والمطالعة استعداداً للامتحانات نهائية.
- 3- زيادة نسبة التدريسيين من حملة شهادة الدكتوراه مقارنةً بغيرهم من حملة شهادة الماجستير ، وكذلك زيادة عدد التدريسيين المعيّنين على الملاك بدلاً من المحاضرين الذين يرتبطون بأعمال أخرى مثل أعمال وظائفهم أو ألقاء محاضرات في كليات أخرى مما يؤدي إلى ضعف قدراتهم في توصيل المادة إلى الطلبة .
- 4- توظيف استخدام الموارد المالية المتاحة بكفاءة عن طريق زيادة التخصيصات الرأسمالية ، لما لها من أهمية واضحة من التحسين المستمر للطلبة من خلال توفير الأبنية والأجهزة والأدوات الضرورية للعملية التعليمية.
- 5-زيادة التخصيصات السلعية اللازمة لشراء الكتب والمراجع العلمية للمكتبة والتي يمكن ان تكون مرصداً علمياً للطلبة .

المصادر

أولاً: الكتب:

- 1- الادام ، يوحنا عبد ، اللوزي ، سليمان (2005) " دراسة الجدوى الاقتصادية وتقييم كفاءة أداء المنظمات " دار الميسرة لطبع ونشر ، عمان - الأردن.
- 2- الرشدان، عبد الله زاهي (2008) " اقتصاديات التعليم " دار وائل للنشر ، عمان - الأردن .
- 3- الرشدان، عبد الله زاهي (2008) " اقتصاديات التعليم " دار وائل للنشر ، عمان - الأردن .
- 4- العدوي، محمد احمد (1990) " الكفاية الداخلية للمؤسسات التعليمية المفهوم والقياس " دار الفكر العربي، القاهرة - مصر .
- 5- المهدي ، مجدي صلاح طه (2013) " اقتصاديات الجودة التعليمية " دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية - مصر.
- 6- ألحجي، احمد إسماعيل (2002) " اقتصاديات التربية والتعليم والتخطيط التربوي " الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي، القاهرة - مصر .
- 7- الداهري ، عبد الوهاب (1990) " تقييم المشاريع ودراسات الجدوى الاقتصادية " الحكمة للطبع ونشر - العراق.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

- 8- خلف، فليح حسن (2009) "اقتصاديات الاعمال" الطبعة الأولى، دار الكتاب لعالمي للنشر، أربد - الأردن.
- 9- عشموي، محمد عبد الوهاب (2014)، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريد، القاهرة - مصر.
- 10- مزعل، جمال أسد (1985) "الاعتبارات الاقتصادية في التعليم" مطبعة الموصل، جامعة الموصل.
- 11- كداوي، طلال محمود (1999) "تقييم المشاريع الاقتصادية دراسة في تحليل الجدوى الاقتصادية وكفاءة الأداء"، الطبعة الثانية، العراق - الموصل.
- 12- النجار، يحيى غني (2006) "تقييم المشروعات دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم كفاءة الأداء" العراق.
- 13- الكرخي، مجيد عبد (2001) "تقويم كفاءة الأداء في الوحدات الاقتصادية"، دار الطباعة للنشر - العراق
- 14- العيصمي، علي بن سعد (2009) "تفعيل دور التقييم ضمن الاتجاهات في التعليم التقني"، الطائف - السعودية.
- 15- العلووني، محمد إقبال (2011) "اثر تنمية الموارد البشرية على تعظيم قيمة رأس المال البشري" الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في المنظمات الإعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة
- 16- الداوي، الشيخ (2010) "تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء" مجلة الباحث، عدد 7، جامعة الجزائر.
- 17- قويدر، قورين الحاج (2007) "في نظام المراقبة التسيير بالمؤسسات الاقتصادية ودورة في تحسين الأداء" مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر.
- 18- جريو، داخل حسن (2014) "التعليم الجامعي المعاصر اتجاهاته وتوجهاته"، منشورات المجمع العلمي.
- 19- العمري، يسام مصطفى "تمويل التعليم العالي واقتصادياته نظرة معاصرة"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

ثانياً: الدوريات والمجلات:

- 1- الشذوذ، عدنان محمد حسين (2014) "أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لقطاع التعليم في محافظة ذي قار" مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 15.
- 3- الصواف، محفوظ حمدون، وآخرون (2010) "استثمار الموارد البشرية للشركات الصناعية في العمل التطوعي في الكوارث مقترح باعتماد أسلوب حلقات الجودة"، مجلة تنمية الرافدين، العدد 106، المجلد 34.
- 2- نصوري، أكرم فيصل (2012) "تقييم كفاءة الأداء الاقتصادي للشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 69 المجلد 18، جامعة بغداد.
- 3- خليفة، علي عبد ربه (2004) "التربية في فلسطين ومتغيرات العصر" بحث مقدم الى المؤتمر التربوي في فلسطين.
- 4- علي، عبد القادر علي (2001) "أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري" المعهد العربي للتخطيط في الكويت.
- 5- الهلالي، الهلالي الشربيني (2004) "مستقبل التعليم الجامعي العربي" جامعة عين شمس المركز العربي للتنمية
- 6- الحوالي، عليان عبد الله (2012) "أسباب الهدر التربوي بين طلبة الدارسات العليا في الجامعة الإسلامية" المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي.
- 7- خليفة، علي عبد ربه (2004) "واقع الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم الأساسي في فلسطين" المؤتمر التربوي الأول بعنوان التربية في فلسطين ومتغيرات العصر.
- 8- عبد العال، عنتر محمد (2010) "الكفاءة الداخلية للسنة التحضيرية بجامعة الحائل في المملكة العربية السعودية" مجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، العدد 5.
- 9- العنقري، خالد بن محمد (2013) "حالة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية" وزارة التخطيط والإحصاء السعودي.
- 10- القريشي، حسين محمد كشاش (2010) "أداء الطالب الجامعي وأثره في تحديد كفاءة مؤسسات التعليم العالي" مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 18.



تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لستراتيجية التعليم العالي في العراق كليات مختارة للفترة [2010-2014]

- 11- عبادي، فاطمة حمد نبيل (2009) " مقومات تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية في إطار التنمية المستدامة " الملتقى الدولي حول الأداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضايف – الجزائر.
- 12- فهمي ، محمد شامل (2009) " قياس الكفاءة النسبية للجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية " مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ، المجلد 1 ، العدد 1.
- 13- عبد الصمد، سميرة (2010) " الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة مدخل مؤاممة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية " الملتقى الدولي في إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، الجزائر.
- 14- مصطفى ، عبد العزيز رجب (2003) " تقييم كفاءة الأداء الصناعي لمصنع المكلا لتعليب الأسماك دراسة تحليلية للفترة (1997-2001) ، مجلة الرافيدين، المجلد 25 ، العدد 72 ، جامعة الموصل.
- 15- محمد ، حاكم محسن (2001) " اثر الموقع الجغرافي على كفاءة أداء العاملين دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الإطارات " مجلة العراقية للعلوم الإدارية، العدد 6، المجلد الثاني.
- 16- العاني ، محمود رشيد ، وآخرون (2014) " تقييم كفاءة الأداء الاقتصادي لشركة العامة لصناعات الكهربائية " مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد 57 ، .
- 17- درويش ، ماهر صبري، وآخرون (2011) " الأثر الفعال للميزة التنافسية في تحسين كفاءة الأداء دراسة تحليلية لأراء عينه من مدراء الشركة العامة لصناعات الكهربائية في ديالى " مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد 27 ، جامعة بغداد .
- 18- حافظ ، عبد الناصر علك ، حسين ، وليد حسين (2012) " واقع تقييم أداء التدريسيين في الكليات الأهلية دراسة تحليلية لعينة من الكليات الأهلية العراقية " ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، العدد 25.
- 19- طة ، مصعب عبد السلام ، جار الله (2000) " التعليم الجامعي الأهلي تجربة وأفاق " ، مجلة بحوث مستقبلية ، العدد 2.
- 20- طاقة ، محمد (2008) " الاستثمار العربي وأثره على الاقتصاد الأردني دراسة تحليلية " مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد 17 .

ثالثاً: الرسائل والإطاريح :

- 1- الدهان ، محمد (2010) ، " الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مقارنة نظرية ودورية تقييمية لحالة الجزائر ، أطروحة دكتوراة ، جامعة منشوري ، الجزائر.

رابعاً: القوايين ونشرات الصادرة من جهات رسمية

- 1- الاستراتيجية الوطنية للعام (2011-2020)

A. Book:-

- 1- Alian،fernandez، les tableaux de borddecideurs، edition organistion، paris، 2007، p4.
- 2- cythia، Fisher، human resources management ،usa،1996،p25



Assessment of Human Investment Efficiency in the Private University Teaching according to the strategy of Higher Education in Iraq and chosen Colleges))

Abstract:

the current research aims at analyzing the efficiency of the private university teaching that recently expanded after 2003 ,;besides , the commitment of the private colleges ,definitely Al-Maamun and Al-Mansour colleges with strategy of the ministry of higher education and scientific research. This could be done through many indications that measure the efficiency of the private university teaching , including (the indication of the efficiency of using human resources and efficiency in using the materialistic indications. But the human efficiency in these colleges , including the sample of the research (Maamun and Mansour) has not been consistent with what the ministry of higher education and scientific research desires to fulfill. Thus, the study sets off from a hypothesis ,indicating the weakness of the human investment efficiency in the private colleges for not applying the strategy of the ministry of higher education and scientific research efficiently.

Most important conclusions the study reaches to are:

The over mentioned colleges have not submitted sufficiently all specializations as engineering and scientific one, the human specializations are the dominant one in Al-Maamun college, amounted (54%,55) for the years 2010– 2014, while the scientific and engineering specializations amounted (45%,450 for the same years.

The number of the students for every prof in the over mentioned colleges amounted (60,93) for the year 2011-2014, while in the Al-Mansour College , the ratio amounted 38,47. The national strategy focuses on diminishing the number of students to every Prof. , from 62 students for every prof. the average is 30 for every prof. The large number of students would effect on the efficiency of the human investment of the college in respect to the students' comprehension ; this actually lead to Prof. 's fatigue.

It has been indicated that the quality of graduates in these over mentioned colleges have not been at good level of comprehension , this actually effect on the quality of human investment , where the most ratio of the students averages have been considerable and agreeable. This indicated to the weakness of the scientific level in both colleges , The reasons behind that are related to the weakness in students ' characterizations as that indicated by their low averages.

Most important recommendations are listed below:

The necessity of paying concern over the over two colleges by increasing their departments (engineering and scientific one) in way that meets the need of the work place. and should be consistent with the strategy of the ministry of higher education and Scientific research for the years (2011-2020).

The increase in Profs. and Masters ,in addition to other instructors instead of lecturers having relation to other works and jobs of delivering lectures in other colleges, This lead to weakening in their abilities to reach the subject to the students.

Key word/ performance efficiency assessment, Investment in Teaching, efficiency in the educational system.