**الجامعة المستنصرية**

**كلية العلوم السياحية**

**قسم إدارة الفنادق**

**ورشة عمل بعنوان**

**تأهيل الطلبة وتنمية قدراتهم للدخول في ساحة العمل**

**بتاريخ 25/10/2016**

**إعداد**

**أ.م.د. تغريد سعيد حسن**

**مقدمة :**

تُعد الجامعات مراكز للعلم والتطور وتنمية المعارف والعلوم والمهارات ، كما انها منابع للابداع والابتكار بما تضمه من نخبة من المفكرين ، وبما تديره من مختبرات ومكتبات ومراكز بحوث ، وبما تمارسه من انشطة بحثية وتعليمية وتربوية وتقلبات فكرية ، فهي بذلك تمثل مكانة العقل من جسد المجتمع ، فإذا كانت إدارة المجتمع تتمثل في سلطاته السياسية ومراكز صنع القرار فيه ، فإن سلامة هذه القرارات وصوابها يخضعان في جانب أساسي فيها لمدى اعتمادها على موجهات عقل المجتمع ( الجامعات ) باعتبارها النظام الأول المسؤول عن الصياغة الفكرية والتشكيل الثقافي لمخرجاتها وهم الطلاب .

وأهداف النظام الجامعي في تطور مستمر فهي تسير باتجاه خدمة المجتمع ، وقد اتسعت فاعلية وتأثير الجامعة مع تقدم المجتمع ونمو المعرفة ، وازداد الهيكل التنظيمي للجامعة تعقيداً ، واتسم بناؤها الاجتماعي بخصائص لا يمكن ان نجدها في أي مؤسسة أخرى ، فلم تعد رسالة الجامعة قاصرة على العملية التعليمية فقط ، وانما امتدت لتشمل محيطها ومجتمعها الذي توجد فيه مشكلات ، وما له من متطلبات وما تمثله من تحديات تجعل الجامعة في حركة دائمة لاستيعاب المتغيرات المحيطة بها .

وهذه الخاصية الاندماجية الحركية التي تربط الجامعة ببيئتها المحيطة تفرض عليها انماط من التفاعل الاجتماعي باعتبارها نظام اجتماعي مفتوح قائم على مجموعة من التغيرات الداخلية التي تشمل الأخذ والعطاء التأثير والتأثر في حركة دائمة لا تتوقف ، وفي ضوء هذا الواقع فإن الجامعة بحاجة لاعداد الطلبة وتدريبهم من خلال مراكز الاتصال بالصناعة وغيرها في المجتمع ومن خلال مراكز البحث في الجامعة لتحسين مستوى كفاءة وأداء طلبتها من خلال التدريب العملي لهم في المجالات التطبيقية المتاحة في الصناعات الموجودة في البيئة المحيطة بتلك الجامعات .

إذ يقع على عاتق مؤسسات التعليم دور كبير في اعداد الموارد البشرية التي تسهم في تمكين القطاع العام والخاص تقديم خدماتهم بفاعلية وكفاءة من خلال اعداد وتهيئة الكوادر البشرية .

**مفاهيم حول الجامعة ووظائفها :**

تعتبر الجامعة رأس الهرم في النظام التعليمي ، وهي العمود الاساسي للتنمية البشرية المستدامة خاصة في العصر الحاضر ، كونها أحد المؤسسات الاجتماعية التعليمية التي اصبحت مركز اهتمام العديد من العلماء والمتخصصين في مجالات مختلفة ، نظراً لما تؤديه من مهام متعددة ، لذا فهي تحتل داخل النظام التعليمي أهمية كبيرة ، خاصة فيما يتعلق بتكوين رأس المال البشري الذي يتمتع بالمهارات العلمية العليا المؤهلة في عالم يتصف بالتغير السريع ، ولتوظيف المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية الضرورية لاحداث التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي ، كما انها أداة اساسية في تشكيل خطط التنمية المستدامة ، من خلال القيام بوظائف رئيسية ثلاث هي : التكوين الجامعي ، البحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، وهذه الوظائف مترابطة ومتشابكة يصعب فصل أحدها عن الآخر .

**1 . مفهوم الجامعة :**

لا يوجد تعريف قائم او تحديد شخصي وعالمي لمفهوم الجامعة وذلك لتعدد الزوايا التي يمكن النظر من خلالها الى هذه المؤسسة ، فعند علماء التربية هي مؤسسة تعليمية ، وعند علماء الاجتماع هي مؤسسة اجتماعية ، نشاطها موجه لتلبية الطلب الاجتماعي على التكوين العالي والمساهمة في التنمية الاجتماعية للمجتمع ، أما عند الباحثين في مجال الاقتصاد فهي منشأة هدفها اعداد رأس المال البشري الضروري لقيادة التنمية الاقتصادية في بلد ما ، بأقل التكاليف الممكنة . فالجامعة إذاً مؤسسة وطنية قبل أن تكون مؤسسة أكاديمية ، وبغض النظر عن النظام الذي تنتمي اليه فإنها تظل مؤسسة ذات طابع خاص تنشد الاستقلالية لتحقيق أهدافها في انتاج المعرفة ونشرها ، وهذه الاستقلالية لا تقطعها عن المجتمع بل توثق انتماءها اليه وتجعلها جزءا لا يتجزأ منه ، فهي مرآة عاكسة لما يحدث في المجتمع ، تتأثر بكل ما يحدث فيه من توترات وصراعات ، كما تتأثر بكل التطورات الايجابية والسلبية على حد سواء ، وتؤثر فيه بما تنتجه من رأس مال بشري ومنتجات معرفية من شأنها أن تساهم في تحقيق التنمية المستدامة .

ومن التعاريف التي وردت للجامعة :

* مجموعة من الناس وهبوا انفسهم لطلب العلم دراسة وبحثاً ... وهدف الجامعة هو طلب العلم والبحث العلمي . حدد هذا التعريف هدف الجامعة في طلب العلم والبحث العلمي ، وأغفل ان الجامعة أنشئت لخدمة المجتمع وحل مشاكله وتحقيق طموحاته وآماله ، فطلب العلم ليس هو غاية الجامعة الوحيدة .
* كما عرفت على انها تمثل مجتمعاً علمياً يهتم بالبحث عن الحقيقة ، ووظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها .
* ويرى الآن توران ان الجامعة مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم ، والحاجة الى الخريجين . ويؤكد هذا التعريف على دور الجامعة في اعداد رأس المال البشري من الخريجين الذين يناط اليهم مهمة خدمة المجتمع وتنميته .
* ومن الناحية الاقتصادية يمكن تعريفها على انها مؤسسة انتاجية تهدف لاعداد رأس المال البشري الضروري للقيادة في بلد ما بأقل التكاليف الممكنة . فالجامعة ليست مجرد نظام اداري اجتماعي ، بل منظومة متكاملة تحقق التوازن مع المجتمع لأنه من منطلقها ونهايتها والتنمية المستدامة هدفها .

**2 . وظائف الجامعة :**

تشترك الجامعات على اختلاف مواقعها في وظائفها تبعاً للزمان والمكان ، وهي بمجموعها تتركز حول التكوين والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته ، ومن اجل تحقيق هذه الوظائف لا بد تسير وفق استراتيجية مبنية على الوضوح والواقعية ، فعلى الجامعات ان تستشرف المستقبل وتتنبأ بما سوف يكون ، كي تبقى مسايرة لكل التطورات الاقتصادية والاجتماعية .

وبالنظر الى النشاطات المعرفية ( التكوين الجامعي ، البحث العلمي ، وخدمة المجتمع وتنميته ) ومدى التكامل بينها نستطيع معرفة مدى ارتباط الجامعة بالوسط الموجودة فيه ، خاصة فيما تعلق بدرجة توفيرها لاحتياجات المجتمع من رأس مال بشري يستطيع ان يحمل على عاتقه مستلزمات تحقيق التنمية المستدامة والمحافظة على وتيرتها .

**3 . التكوين الجامعي :**

يعتبر التكوين الجامعي مطلباً استراتيجياً لتكوين رأس مال بشري مؤهل ، راقي النوعية قادر على التقدم ، ويمثل حاجزاً للارتقاء في جميع مجالات العلم والتكنلوجيا وتطبيقاتهما في الحياة العملية . لذا تأتي أهمية التكوين الجامعي في اكتساب المعارف والمهارات المتقدمة وفي مجالات نقل المعرفة ، كونها المجال الطبيعي لنشأة وتكوين المعارف والقدرات لخدمة مجالات النشاط المجتمعي ، وذلك لانها تنشأ لتوليد وخلق ونقل المعرفة وتطبيقاتها والاحتفاظ بها لمواجهة احتياجات المجتمع من القوى البشرية المؤهلة علمياً وفنياً .

وتهدف وظيفة الجامعة الى تنمية شخصية الطالب من جميع جوانبها وإعداده للعمل المستقبلي ، من خلال تحصيل المعارف وحفظها ، وتكوين الاتجاهات الجيدة عن طريق الحوار والتفاعل وتوليد المعارف والعمل على تقدمها .

ويقصد بالتكوين الجامعي تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي وانتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم وإدارة المجتمع والدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً .

كما يعرف ايضاً بأنه التكوين التدريجي ، ويشتمل على حجم من المعلومات تندرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب ، ويهدف مجموع هذه المعلومات الى اعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد ، وينقسم هذا التكوين عند الضرورة الى برامج وطرق تعليمية .

**وظائف التكوين الجامعي :**

يمكن حصر وظائف التكوين الجامعي بما يلي :

**1 . وظائف انمائية تكوينية :**

يعمل التكوين الجامعي على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية مجمدة الى طاقات فعالة مستعدة للعطاء .

**2 . الاعداد الأمثل للمهارات المتخصصة :**

كي تؤدي الجامعة دورها بشكل صحيح عليها مراعاة احتياجات المجتمع الفعلية من التخصصات المطلوبة عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل ، كي لا تبقى الجامعة مقتصرة على مجرد التكوين النظري ، بعيدة عن واقع واحتياجات المجتمع .

**3 . تطوير البحث العلمي :**

على التكوين الجامعي تنمية وتطوير البحث العلمي الذي يعد من المقومات الاساسية للجامعة ، فالبحث العلمي ضرورة هامة ووظيفة اساسية للتكوين الجامعي لاستمراره وتطويره ضماناً لتأدية وظائفه وتحقيق أهدافه .

**مساهمة الجامعة في تأهيل الطلبة للدخول الى ساحة العمل :**

تعد الموارد البشرية من أهم العوامل التي تساهم في تمكين القطاع العام والخاص من تقديم خدماتهم بفعالية وكفاءة ، والدور الرئيسي في اعداد وتهيئة هذه الكوادر البشرية المؤهلة يقع على عاتق مؤسسات التعليم بمختلف أنواعها وانماطها ، ويتم ذلك من خلال اتخاذ عدة اجراءات منها :

**اولا . توظيف المناهج والتخصصات في خدمة الموارد البشرية :**

تسهم المناهج والتخصصات في خدمة المجتمع وجعله مجتمعاً حضارياً فقد اصبحت هذه التخصصات موطناً للفكر الانساني ومصدراً مهماً لتنمية الموارد البشرية ، لذا فمن الضروري دراسة المناهج الدراسية وفق تخصصاتها وتحليلها للتأكد من كونها تتناسب مع المكان الذي ستطبق فيه ، أو اعادة هيكلتها بما يتوافق مع سوق العمل ، كي يتمكن الطالب من أخذ الفائدة من هذه المؤسسات التعليمية .

وتتضمن هذه المناهج افكار ودروس ومواضيع تتعلق بتنمية الطالب وتزويده بالمهارات والكفاءات كي يتمكن من العمل في المجال أو التخصص الذي لديه معلومات عنه ، ومواجهة الصعوبات ، وينبغي ان تكون هذه المناهج ذات معايير عالية وجودة في حسن الانتقاء والاختيار ، كي تكون مخرجاتها مكافئة من حيث الجودة وتؤدي رسالتها على الوجه الأكمل كونها تخدم الطالب وتزوده بالمعلومات التي يحتاجها عند تخرجه وخلال مزاولته العمل .

ولتطوير الكادر البشري يجب عدم الاعتماد فقط على مساهمة المناهج الدراسية والمواد العلمية لأن مساهمتها محدودة ، بل يجب تطوير الكادر التدريسي وتنمية تخصصه من خلال البحث والاستقراء وزيادة المعرفة والاطلاع على تجارب الدول الأخرى في مجال التخصص ، كي يتمكن من ايصال هذه التجارب الى طلبته .

**ثانيا . التدريب :**

كنتيجة للتغيرات السريعة التي تحدث في البيئة العالمية أصبح من الضروري تكييف الأفراد مع تلك التغيرات وبما يتعلق بالحياة الوظيفية ، لذا فقد أصبح التدريب بمثابة الطريق الذي ينبغي التمسك به للحاق بالتغيير والتطوير الدائم الحركة .

ان مثل هذا الاعداد تفرضه متطلبات نمو المعرفة ذاتها حيث ان نمو المعرفة قد تسارع بصورة مذهلة وتعددت مجالاتها وتنوعت تخصصاتها ودقة تنظيمها، وترابط فروعها وتكاملها وشمول واتساع آثارها وتجاوزها حدود اوطانها تحتم بالضرورة اتساع افق النظرة الى التدريب وتنظيمه وارساء قواعده على اسس تضمن للطالب الجامعي الابتكار والملائمة الذاتية لتقنيات المستقبل والتحكم بها حيث بات في حكم المؤكد ان القدرة على الابتكار العملي يمكن تنميتها عن طريق التدريب.

واذا كان التدريب ركناً اساسياً من اركان العمل الجماعي، ومظهراً من مظاهر رقيها، فإنه في المرحلة الراهنة يمثل مطلباً من مطالب معايشة التفجر المعرفي والتكيف مع تغييراته المتسارعة، فضخامة المعارف المتكونة وتجددها السريع يحتمان على العمل الجاد والمتواصل لاكساب الطالب الجامعي اعداداً يكسبه نظرة شمولية تتشابك فيها الميادين العلمية والانسانية المختلفة، خاصة بعد ان اظهر التفجر المعرفي تشابك العلوم وتداخلها وتكاملها.

وهذا الاعداد تفرضه متطلبات نمو المعرفة حيث ان نمو المعرفة قد تسارع بصورة مذهلة وتعددت مجالاتها وتنوعت تخصصاتها ودقة تنظيمها، وترابط فروعها وتكاملها وشمول واتساع آثارها وتجاوزها حدود اوطانها تحتم بالضرورة اتساع افق النظرة الى التدريب وتنظيمه وارساء قواعده على اسس تضمن للطالب الجامعي الابتكار والملائمة الذاتية لتقنيات المستقبل والتحكم بها حيث بات في حكم المؤكد ان القدرة على الابتكار العملي يمكن تنميتها عن طريق التدريب.

وبذات القدر من الاهمية فإن التدريب وسيلة فعالة لتحقيق الربط المحكم بين المعرفة المكتسبة نظرياً والعمل المنتج، أي ربط التعليم بمجال تطبيقه العلمي والعملي مع التركيز بصورة خاصة على المشاكل المحسوسة التي تحتم ايجاد الحلول لها، وهذا يعني اتاحة الفرص المعرفية امام الطالب الجامعي لاكتساب خبرات مباشرة من خلال ممارسة انشطة تطبيقية في مجال تخصصه، وإذا ما اضفنا الخبرات التربوية والثقافية والاجتماعية التي يمكن المرور بها واكتسابها جراء المشاركة في انشطة وفعاليات التدريب الذي يحصل خارج الحدود الجغرافية للموقع الجامعي، سواء اكان ذلك في اطار البلد الواحد او خارجه، فإننا نقف وجهاً لوجه امام ميزة اضافية تعطي المشروعية في التمسك بمبدأ تنظيم العملية التدريبية وارساء قواعدها وسبل نجاحها على اسس متينة وذلك عبر تمكين الطالب الجامعي من المرور بالخبرات التربوية، والثقافية والاجتماعية المخططة والمبرمجة التي تعني تنشئته على احترام وحب العمل النافع للمجتمع وتقدير قيمة الارتباط به، مثلما تمنحه الفرصة للتعرف المباشر على ثقافات وبيئات لم يتعرف عليها في ثنايا صفحات الكتب وردهات قاعات الدرس وغرف المختبرات.

وعرف **التدريب** على انه العملية التي تكسب المتدرب المعارف والمهارات في مجال أو تخصص آخر اضافي ، وهو مرتبط أساساً بتخصصه الأصلي ، بما يمكنه من أداء العمل بالشكل المناسب .

وهناك تعريف شامل لعملية التدريب تمت صياغته بواسطة لجنة خدمات القوى البشرية، ويتمثل فيما يلي : **التدريب** عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة الأنشطة ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل في تطوير قدرات الأفراد وفي تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر وفي المستقبل .

كما يعرف **التدريب** أو **Training** بأنه إعداد الفرد للاستخدام أو الترقي في أي فرع من فروع النشاط ، ومساعدته في الإفادة من قدارته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزا يا، ويختلف التدريب عن التعليم في أن التعليم يهدف أساساً إلى توسيع مدارك الدارسين وتزويدهم بالدارسات العامة والنظريات الأساسية، أما التدريب ؛ فيقوم بإعداد الأفراد وتأهيلهم لأداء أعمال معينة بإتقان وكفاية، أو ممارسة تخصصات تقتضيها طبيعة العمل المتطورة .

أي ان **التدريب** يتمثل في العملية التي يتم من خلالها تعليم الأشخاص المهارات وإعطائهم المعرفة أو السلوك اللازم حتى يتمكنوا من تنفيذ مسؤولياتهم من خلال المقاييس المطلوبة، وتختلف هذه العملية عن عملية التعليم التي يتم من خلالها توصيل معرفة عامة عن موضوع معين وذلك لأنه يتم التركيز من خلال عملية التدريب على المتطلبات المحددة للوظيفة وعادة ما تتمثل أهداف عملية التدريب في تحسين الأداء الخاص بالمهام الحالية وفي إعطاء التعليمات بشأن المهام التي لا تكون مألوفة لدى الشخص الذي يشغل الوظيفة أو قد تتمثل في إعداد الشخص لبعض التغيرات التي من المحتمل أن تحدث .

أما **التدريب الميداني** فهو تلك العملية التي يتم من خلالها النمو المهني بشكل منظم للخبرات والمعارف والمها رات ونماذج السلوك المقنن الذي يكتسبه المتدرب في أثناء عملية الممارسة بما يسهم في رفع معدلات الأداء في المواقف المهنية المختلفة .

ويهدف **التدريب الميداني** الى اكساب الطالب مهارات عملية اضافة الى ما يكتسبه من المعرفة النظرية خلال فترة الدراسة الجامعية وذلك من خلال اعطاءه الفرصة لتطبيق المفاهيم النظرية في الواقع العملي والاندماج في سوق العمل والقدرة على تحديد احتياجات السوق والتخطيط لمسار التوظيف المستقبلي , اضافة الى تعزيز قدرات الطالب في المجال الشخصي وتطوير مهارات الاتصال ورفع جاهزيته لسوق العمل وتبادل المنفعة المشتركة بين الجامعة والمجتمع المحلي .

وعرف **التعليم والتدريب المستمر:** على انه التعليم والتدريب الذي يحدّث أو يعزز المعارف والمهارات التي تم اكتسابها أثناء التعليم الأساسي, انطلاقاً من مفهوم أن التعليم هو عملية تستمر مدى الحياة.

و**التعليم والتدريب المهني المستمر** هو ما يزود به الشخص بعد أن يكون قد اكتسب الحد الأدنى من المتطلبات الأساسية لتعلم العمل أو الدخول في مهنة.

بينما عرف **التعليم والتدريب المهني** Vocational Education & Training : على انه التعليم والتدريب بغرض تزويد الناس بالمهارات القابلة للتطبيق (بكفاءة) ، وهو نظام يستخدم لتقديم التعليم والتدريب, وبما يسمح بتزويد الناس بالكفاءات المطلوبة.

و يحقق نظام التعليم والتدريب المهني (VET) الأغراض الآتية :

أ- إعداد الناس لحياة العمل:

وذلك بتزويد الناس بالمعارف والمهارات الضرورية لدخول المهنة أو العمل. وهو ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني الأولي (initial VET) ، يتم هذا النوع من الإعداد في نطاق نظام التعليم .

ب- إتاحة المجال للناس لتحديث معارفهم ومهاراتهم أو زيادة حجمها أو رفعها لمستوى أعلى أو تبديلها ، وهو ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني المستمر(Continuing VET)، ويتم هذا النوع من الإعداد في نطاق المؤسسات التعليمية أو داخل المؤسسات أو لدى الجهات المختصة.

**أهداف برنامج التدريب العملي :**

يهدف برنامج التدريب العملي لطلبة الجامعات الى تحقيق الأهداف التالية :

1 . تنمية قدرة الطالب على التعلم الذاتي والاعتماد على الذات .

2 . تنمية قدرة الطالب على أداء ولعب الدور بشكل فردي أو ضمن فريق عمل والمقدرة على أداء الوقت .

3 . اتاحة الفرصة للمتدربين لكسب الخبرة العملية ولمعايشة الجو الحقيقي والواقعي للعمل ، ومن ثم نمو فرصة في الحصول على فرصة وظيفية في تلك المؤسسة أو غيرها في حال أثبت المتدرب قدراته ومهاراته .

4 . تأكيد مفهوم التخصص للمتدرب من خلال ممارسته العملية له ، بالاضافة الى الالمام بالمشاكل والصعوبات المحيطة بالعمل وكيفية مواجهتها وايجاد الحلول المناسبة لها .

5 . المام الطالب بالهيئات والدوائر والجهات العامة والخاصة ذات العلاقة باختصاصاتها ، واطلاع الطلبة على سير الاجراءات المتبعة معها .

6 . اكساب الطالب قدراً من المهارات التطبيقية والعملية ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بالتخصصات المختلفة للقسم .

7 . بناء الثقة الذاتية عند الطلبة .

8 . تنمية مهارات الطالب العملية في البحث عن المعلومات وتصنيفها وترتيبها ، من خلال اعداد التقرير المتعلق بالتدريب الميداني .

9 . تأهيل الطالب لمواجهة واقع العمل الوظيفي باكتسابه مهارات الاتصال والتعامل مع زملائه ، أو التعامل مع الجمهور من خلال تعامله مع موظفي المؤسسة التي تدرب فيها .

10 . اكتساب الطالب مهارة الانتظام والدقة والسرعة في انجاز الاعمال وكيفية معالجة مشاكل العمل في الواقع الميداني .

11 . ومن ابرز الاهداف واهمها زيادة الجزء العملي الذي يحصل عليه الطالب مما يزيد من مهارته وقدرته على التعامل في المجال .

**المراجع والمصادر :**

**العربية :**

1 . أبو ملحم ، أحمد ( 1999) : أزمة التعليم العالي : وجهة نظر تتجاوز حدود الاقطار ، معهد الانماء العربي ، دار الفكر العربي ، بيروت ، العدد 98 .

2 . بدوي ، أحمد زكي (1986) : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان .

3 . بن أشنهو ، مراد (1988) : نحو الجامعة الجزائرية ، ترجمة عايده أديب بايه ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .

4 . تركي ، رابح (1992) : أصول التربية والتعليم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الثانية .

5 . زايد ، مصطفى (1986) : التنمية الاجتماعية ونظام التعليم في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعة في الجزائر .

6 . سعد الله ، أبو القاسم (2003) : بحوث في التاريخ العربي الاسلامي ، دار الغرب الاسلامي ، بيروت .

7 . عدس ، عبد الرحمن (1988) : الجامعة والبحث العلمي : دراسة في واقع التوجهات المستقبلية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عدد جولييه .

8 . عرفيج ، سامي سلطي (2001) : الجامعة والبحث العلمي ، دار الفكر ، الاردن ، الطبعة الثانية .

9 . غربي ، علي – سلطانية ، بلقاسم – قيرة ، اسماعيل (2002) : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى ، الجزائر .

10 . مذكور ، علي أحمد (2000) : الشجرة التعليمية : رؤية متكاملة للمنظومة التربوية ، دار الفكر العربي ، القاهرة .

**مصادر الانترنت :**

* شاهين ، محمد : التدريب للطالب الجامعي واقعه وأهميته ، جامعة القدس المفتوحة ، وثيقة على الموقع الالكتروني <http://www.qou.edu/arabic/index>
* الغضبان ، جرجيس : التعليم والتدريب ، جمعية العلوم الاقتصادية السورية ، وثيقة على الموقع الالكتروني [www.mafhoum.com](http://www.mafhoum.com)

**المصادر الاجنبية :**

John, P. (2008) : Training Research & Practice , London , Academic press Inc, 3ed . -