

أثر تطبيق الجدارات الوظيفية على تحسين مهارات الطلاب بالمدارس الفندقية: شواهد من مصر

محمد ربيع عبد الوهاب ميهوب^(١)، أشرف السيد عبد المعبود^(٢)، عزة عبد المنعم عبد العاطي^(٣)، محمد عمر أحمد^(٤)

^(١) باحث دراسات عليا، كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، الفيوم، مصر

^(٢) أستاذ دكتور، كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، الفيوم، مصر

^(٣،٤) أستاذ مساعد، كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، الفيوم، مصر

ملخص البحث

تشير الجدارات الوظيفية إلى المهارات والقدرات الشخصية الضرورية لممارسة وظيفة محددة داخل المنظمة. توجد مجموعة من الأهداف التي يسعى منهج الجدارات الوظيفية لتحقيقها، وهي جودة الخريج من خلال رفع مستوى الأداء والمهارات العملية للطلاب في مجال تنفيذ وممارسة الأعمال الوظيفية. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الجدارات الوظيفية في تحسين مهارات الطلاب بالمدارس الفندقية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي، حيث يشمل مجتمع الدراسة عينة من الطلاب بالمدارس الفندقية في مصر. تم تصميم نموذج استبيان وتوزيعه على عينة عشوائية من الطلاب بالمدارس الفندقية، حيث تم توزيع عدد (٤٥٠) استمارة للطلاب، وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة (٤١٤) بنسبة قدرها ٩٢٪ كانت صالحة للتحليل الإحصائي. تم استخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٦ لتحليل بيانات الدراسة. أشارت النتائج إلى أن تطبيق الجدارات الوظيفية يساهم بشكل إيجابي في تحسين مهارات الطلاب (المهارات الانتاجية - المهارات التقنية (الفنية) - المهارات السلوكية (الشخصية) - المهارات القيادية (الإدارية) بالمدارس الفندقية. بناءً على النتائج، تم اقتراح بعض التوصيات وتوجيهها إلى سوق العمل. كانت إحدى أهم تلك التوصيات ربط انتقال الطالب من جدارة إلى أخرى بوصوله إلى مستوى يمكن محدد من مستويات الجدارات المتفق عليها.

معلومات المقال

الصفحات: ١٠٣ - ١٢٢

الكلمات المفتاحية

الجدارات الوظيفية
مهارات الطلاب
التعليم الفني
المدارس الفندقية
TVET
مصر

مقدمة

تمثل الجدارات الوظيفية في مجال التعليم بأنها الأهداف السلوكية المحددة تحديداً دقيقاً والتي تصف كل المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية للمعلم إذا أراد تعليمها فعالاً أو أنها الأهداف العامة التي تعكس الوظائف المختلفة التي على المعلم أن يكون قادراً على أدائها. أو بمعنى آخر امتلاك المعلمين وبدرجة عالية من

الاتقان المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية المتصلة بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية (الشرقاوي، ٢٠١٩: أحمد، ٢٠١٧).

إذا كان الأداء الوظيفي يحتاج لأسلوب الجدارات في تعلمها فإنه بالأحرى التعلم بأسلوب الجدارات في الأنشطة التعليمية بصفة خاصة، حيث إنها تحتاج أولاً إلى معرفة وفهم لما يقومون به من أعمال وأنشطة، ثم إلى مهارة وأداء مرتفع لهذه الأنشطة مع وجود الدافع الإيجابي نحو أداء هذه الأعمال والأنشطة وذلك للوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز في أداء الأنشطة التعليمية حيث إنها أنشطة مركبة ومتداخلة ولا يمكن أن تؤدي بعيداً عن هذا الأسلوب (أبو بكر، ٢٠١٨).

مشكلة البحث

يوجد في الفترة الأخيرة محاولات عديدة من قبل وزارة التربية والتعليم بمصر لتطوير مناهج وبرامج إعداد الحاصل التعليمي بالمدارس الفندقية وفق الجدارات الوظيفية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٣)، إلا أن تلك المحاولات تفتقد الكثير من الأسس والقواعد التربوية التي يجب أن تتبع في تطوير المناهج الدراسية، نظراً لتضارب المفاهيم والرؤى حول ماهية المناهج القائمة على الجدارات الوظيفية، وهو ما ستحاول الدراسة أن تعرضه بشكل علمي كمساهمة لمجتمع الدراسة الخارجي. من خلال مشكلة الدراسة تم وضع مجموعة من التساؤلات على النحو التالي:

١. إلى أي مدى يطبق الجدارات الوظيفية في المدارس الفندقية بوزارة التربية والتعليم؟
٢. ما مدى فاعلية تطبيق الجدارات الوظيفية في تنمية مهارات الطلاب؟
٣. هل يقوم المعلم بتصميم المقررات في ضوء الجدارات الوظيفية؟
٤. هل توضع البرامج التدريبية للطلاب بناء على منهج الجدارات الوظيفية.
٥. ما مردود تطبيق الجدارات الوظيفية في تنمية مهارات الطلاب؟

أهداف البحث

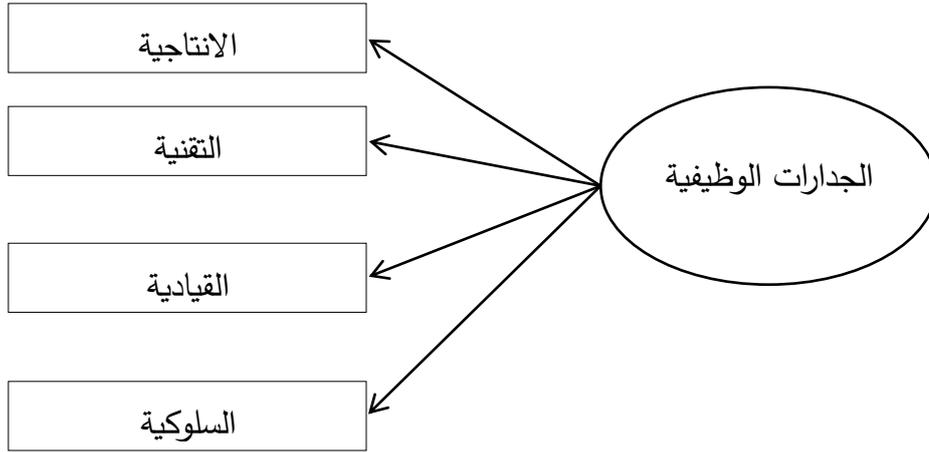
تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الجدارات الوظيفية في تحسين مهارات الطلاب بالمدارس الفندقية وذلك من خلال الآتي:

١. التعرف على الجدارات الوظيفية المطبق بمقررات ومناهج المدارس الفندقية في مصر.
٢. تحديد أثر تطبيق الجدارات الوظيفية في تنمية مهارات الطلاب بالمدارس الفندقية.
٣. التعرف على مردود تطبيق الجدارات الوظيفية في تنمية مهارات الطلاب بالمدارس الفندقية.

فروض البحث

إعتمدت الدراسة على مجموعة من الفرضيات والتي تم صياغتها بالشكل التالي:

١. توجد علاقة تأثير عند درجة معنوية ٠.٠٥ بين تطبيق الجدارات الوظيفية وتحسين مهارات الطلاب (١/١ الانتاجية - ٢/١ التقنية - ٣/١ القيادية - ٤/١ السلوكية) بالمدارس الفندقية



شكل (١): فروض الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث.

محددات الدراسة

١. محددات مكانية:

في ظل صعوبة تطبيق الجزء الميداني على جميع المدارس الفندقية المصرية، من المقترح تطبيق الدراسة على المدارس الفندقية بالقاهرة.

٢. محددات زمنية:

تم توزيع استمارات الاستقصاء أثناء العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣ في الفترة بين مارس ومايو ٢٠٢٣ نظرا لأنه الوقت الأنسب لتوزيع الاستبيانات خلال فترة الدراسة.

الإطار النظري للبحث

مفهوم الجدارات الوظيفية

عرفت الجدارة الوظيفية بأنها مجموعة السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية التي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء عالية وقياسية تفوق معدلات الأداء العادية (الزهراني، ٢٠١٢). عبر طه (٢٠١٣) عن الجدارات بأنها الإمكانيات التمييزية بكونها الخصائص وأسلوب الأداء الذي يميز بين الأداء المتفوق ومعدل الأداء. أما فرعون وآخرون (٢٠١٥) فقد عرفوا الجدارات بأنها قدرة المنظمات والأفراد العاملين فيها على العمل في إطار محددات عقلية ومعرفية بطريقة تمكنهم من المحافظة على مستوى استجابة لمختلف المواقف بصورة ملائمة

ومنسجمة. وحددها الطائي وآخرون (٢٠١٨) بأنها إطار مفاهيمي يحتوي على ثلاث مجالات، هي: المحتوى الفعلي، وجدارات التغيير الاستراتيجي، وجدارات التعلم الاستراتيجي. ووردت بأنها امتلاك المنظمة أسرار المعرفة التي تمكن متخذ القرار من توليد القيمة للعملاء بأسلوب فريد غير مألوف يؤدي لتحقيق ميزة تنافسية (سعودي، ٢٠٢٠)

أكد Gökkaya & Özbağ (2015) بأن للجدارات الوظيفية العديد من الفوائد والمنافع على المستوى الفردي، التي تعكس أهميتها حيث إن القيمة المضافة للموظفين تكمن في وضوح العمليات المهارات والمعرفة التي يحتاجها التعلم والتطوير المستمرين زيادة الحوافز والفرص المستقبلية الأفضل.

يذكر الحواجرة (٢٠١٨) بأن الجدارات الوظيفية بشكل فعال تتطلب إشراك الموظفين وكافة العاملين في المنظمة بهدف الاستفادة العظمى من مدخل الجدارات الوظيفية، حيث إن هذه الاستفادة على المستوى الفردي للعاملين تعطيم القدرة على:

- فهم وإدراك أي الجدارات المطلوبة للنجاح في وظائفهم.
- النظر بوضوح لأي الجدارات وفجوات الجدارات الموجودة لديهم.
- تحديد خطة التطوير والتعلم لطبيعة أعمالهم والدور المطلوب لهذه الأعمال.
- تحديد الإنجازات نتيجة تعلمهم وتطورهم.
- إدراك جداراتهم وفرصهم للاستفادة منها في مهام أخرى.

تنوعت مداخل دراسة الجدارات الوظيفية، تبعاً للتنوع في الاهداف المرجوة منها. أذ أكد دويكات وآخرون (٢٠١٥) وعيدان (٢٠١٩) على ثلاثة مداخل لتحديد الجدارة الوظيفية:

١- المدخل العلمي، حيث إن الجدارة الوظيفية تستند أساساً إلى تحليل وتوصيف الدور فتكون نتائج هذا التحليل والتوصيف تحديد المهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة لأداء الدور، إذ تقيم هذه الجدارات بمعايير سلوكية

٢- المدخل النفسي، حيث إن الجدارة الوظيفية تستند إلى مميزات الشخصية بما تمتلكه من ذخيرة فنية وسلوكية ودوافع ومعامل ذكاء، حيث تعتبر أفضل الوسائل لتوقع النجاح المهني

٣- مدخل الأعمال، حيث إن الجدارة الوظيفية ميزة تنافسية، فالأداء العالي هو الذي يحدد طبيعة الجدارات الوظيفية.

أهداف الجدارات الوظيفية بالمدارس الفندقية:

توجد مجموعة من الأهداف التي يسعى منهج الجدارات لتحقيقها بالمدارس الفندقية، وهي على النحو التالي (حامدي، ٢٠١٥):

١- جودة الخريج من خلال رفع مستوى الأداء والمهارات العملية للطالب المصري في مجال تنفيذ وممارسة الأعمال الفندقية.

- ٢- رفع مستوى الأداء والمهارات العملية للطلاب المصري في مجال تنفيذ وممارسة الأعمال الفندقية.
- ٣- تنمية المهارات الحياتية لدى الخريج مما يجعله قادراً على المشاركة بفاعلية في المجتمع
- ٤- الإعداد المتكامل (معرفياً، ومهارياً، ووجدانياً، وقيماً) للخريج مما قد يسهم بشكل ما في رفع الاقتصاد المصري
- ٥- الوفاء بمتطلبات سوق العمل وما يواجهه من تحديات محليا، واقليمياً، وعالمياً.
- ٦- الحد من البطالة في مجال العمالة الفندقية، وذلك من خلال ضخ عمالة ماهرة فورية لسوق العمل وفق مستويات كل جدارة وفي زمن قياسي لا يتعدى ثلاث شهور
- ٧- تأكيد مفهوم التدريب الحقيقي وفق مستويات ومتطلبات كل جدارة

قواعد أساسية يجب مراعاتها عند بناء منهج الجدارات الوظيفية:

لكي نضمن سلامة بناء، وتنفيذ منهج قائم على الجدارات الوظيفية لا بد من إتباع القواعد التالية (صبر، ٢٠١٣: الحواجرة، ٢٠١٨: الطائي وآخرون، ٢٠١٨: البيطار، ٢٠١٨: البيطار، ٢٠١٩: Hannah & Mya: 2019 سعودي، ٢٠٢٠):

- ١- لا ينتقل الطالب من جدارة إلى أخرى إلا إذا وصل إلى مستوى تمكن محدد من مستويات الجدارات المتفق عليها
- ٢- الطالب الذي لا يتمكن من الوصول إلى إحدى مستويات التمكن المطلوبة بكل جدارة لا يحصل على رخصة لمزاولة المهنة، ويحق له استكمال دراسته في نفس الجدارة (جوانب النقص فقط) حتى يصل لاحد مستويات التمكن المطلوب
- ٣- يحصل الطالب في حال اجتيازه لكل جدارة على رخصة لمزاولة المهنة، وفق مستوى التقييم الذي حصل عليه
- ٤- المعلم / المدرب ركناً رئيساً لا غنى عنه في عملية تصميم وتنفيذ منهج الجدارات الوظيفية، لذلك يجب أن يتم إعداده بالشكل الذي يؤهله للمشاركة في عملية التطوير
- ٥- المعلم / المدرب هو العمود الفقري في تنمية الأداء المهني، وكذلك في نقل الخبرات لدى الطلاب، لذلك يجب أن تكون لديه رغبة حقيقية في تنميتها
- ٦- يراعى عند تصميم وبناء المنهج القائم على الجدارات الوظيفية، التكامل الراسي، والأفقي بين جميع الجدارات الحرفية.
- ٧- يراعى أن تتضمن كل جدارة حزمة مترابطة من المعلومات، القيم والمهارات (العملية، والحياتية) المتكاملة

٨- يسمح المنهج القائم على الجدارات الوظيفية بحذف أو إضافة جدارات جديدة وفق متطلبات سوق العمل، والتطورات الحادثة في مجال الفنادق وما يواكب من مستحدثات تكنولوجية.

٩- تعتبر مرحلة رفع احتياجات سوق العمل بصورة دورية (كل ثلاث سنوات) بالرجوع لرجال الصناعة، وجميع المؤسسات ذات العلاقة بالتعليم الفني من الركائز الهامة التي يعتمد عليها القائمين بتصميم المنهج القائم على الجدارات بالمدارس الفندقية.

١٠- يتطلب التخطيط والإعداد للمناهج القائمة على الجدارات وقتاً كافياً للوفاء بمتطلبات سوق العمل، من قبل المعلمين، والتربويين، والمتخصصين من رجال الصناعة والاقتصاد، وغيرهم

١١- يعتبر عامل الوقت ودقة تحديد الزمن المناسب لكل جدارة من العناصر الهامة في نجاح منهج الجدارات بالمدارس الفندقية

١٢- مراعاة دمج المهارات الحياتية (مثل حل المشكلات، والتواصل الفعال، والتفكير الناقد، اتخاذ القرار، إدارة لوقت بشكل مستقل) ضمن محتوى منهج الجدارات بالمدارس الفندقية.

حزم الجدارات الوظيفية لتنمية مهارات الطلاب

يتحقق منهج الجدارات الوظيفية باستخدام العديد من الحزم التي تربط بين قدرات الطالب الإنتاجية، ومهاراته التقنية والقيادية والشخصية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول ١: حزم الجدارات الوظيفية

المكونات	حزم الجدارات الوظيفية
التركيز على الأهداف.	الحزمة الإنتاجية وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الموظف في تجاوز الحدود المعتادة للإنجاز والارتقاء بالنتائج إلى حدودها العليا. الإخلاص في العمل دون رقابة خارجية. المبادرة والحماس.
الاهتمام بالجودة ومواعيد التسليم.	
الرغبة في التطوير والابتكار.	
الرغبة في البحث عن الحلول بدلاً من التوقف عند المشكلات.	
الإخلاص في العمل دون رقابة خارجية.	
المبادرة والحماس.	الحزمة الفنية (التقنية) وتشمل السمات الخاصة بالمهارات والقدرات والخبرات العملية للموظف. القدرة على التعامل مع البرمجيات والأجهزة والأدوات. درجات المؤهلات والخبرة العملية. القدرة على حل المشكلات بالطريقة التقليدية.
القدرة على التعامل مع البرمجيات والأجهزة والأدوات.	
درجات المؤهلات والخبرة العملية.	
القدرة على حل المشكلات بالطريقة التقليدية.	

القدرة على التعامل مع المعلومات	
القدرة على التعامل مع المشكلات وحلها بالطرق الابتكارية.	الحزمة القيادية وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الموظف في التأثير على الآخرين، من عملاء وزملاء. وهي تعتمد بدرجة كبيرة على نصح الموظف وخبرته ومهاراته الاجتماعية.
القدرة على تنظيم الوقت والمكان وإدارة المشروعات.	
القدرة على التأثير الاجتماعي وتعزيز النفوذ داخل المنشأة.	
القدرة على الإشراف والتوجيه والتدريب.	
القدرة على الالتزام وإدارة الذات.	الحزمة الشخصية (السلوكية) وتشمل المواصفات الشخصية التي تمكن الموظف من التعامل مع الضغوط والزملاء والمديرين والمساعدين داخل المنظمة ومع العملاء والرسميين ووسائل الإعلام خارج المنشأة.
درجة عالية من الثقة بالذات.	
القدرة على المرونة في معاملة الزملاء والعمل في فريق.	
القدرة على الاستفادة من التغذية المرتدة.	
وجود رؤية واضحة للأهداف الذاتية.	
المقدرة على التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها.	

المصدر: أبو قرن (٢٠١٢)

منهجية البحث

مجتمع وعينة الدراسة

إعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي، حيث استخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية لتحديد عينة مجتمع الدراسة من الطلاب في المدارس الفندقية، حيث تعد العينة العشوائية أفضل انواع العينات واكثرها دقة في تمثيل مجتمع الدراسة. وفقا لإحصاءات وزارة التربية والتعليم (٢٠٢٣) أن اجمالي عدد طلاب مرحلة الدبلوم في المدارس الفندقية المطبقة لنظام الجدارات (العينة المنوط لها الإجابة على الاستبيان) هي ٩٣٠٠ طالب. تم توزيع عدد (٤٥٠) استمارة للطلاب، وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة (٤١٤) بنسبة قدرها ٩٢٪. تم استخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٦ لتحليل بيانات الدراسة بعد التأكد من صدق البيانات وثباتها. تم تحديد حجم العينة وفق المعادلة التالية:

$$\text{حجم العينة} = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{n}}$$

حيث:

ن₁: حجم العينة من مجتمع غير معلوم (385).

حيث ن: حجم المجتمع الإحصائي.

385

$$\text{حجم العينة للطلاب} = \frac{385 + 1}{1 - 385} = 9300$$

حجم العينة للطلاب = 370 مفردة.

جدول رقم (٢) المدارس الفندقية المطبقة لنظام الجدارات في مصر

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
شبرا الفندقية	العباسية	النزهة الفندقية
طلعت حرب	الدرب الأحمر	6 أكتوبر الفندقية
الهرم الفندقية	بنها الفندقية	الشيخ زايد الفندقية
القناطر الخيرية	يهتم الفندقية	المنصورة الفندقية
بنى سويف الفندقية	بيلا الفندقية	طنطا الفندقية
الأقصر الفندقية	سیدی غازی الفندقية	أسكندرية الفندقية
سعاد ماهر الفندقية	المنيا المحولة الفندقية	أحمد زويل
الزقازيق الفندقية	أسيوط الفندقية	كفر الشيخ الفندقية
قويسنا الفندقية	طهطا الفندقية	دمهور الفندقية
الحرية الفندقية	قنا الفندقية	الكوثر الفندقية بسوهاج
مطروح الفندقية	أسنا الفندقية	البلينا الفندقية بسوهاج
بورسعيد الفندقية	نصر النوبة الفندقية	المنيا الفندقية
الأسماعيلية الفندقية	جمال تنظيم الفندقية	السويس الفندقية
الطور الفندقية		القصور الفندقية
العريش الفندقية		أسوان الفندقية
السنطة الفندقية		

المصدر: الباحث بناء على إحصاءات وزارة التربية والتعليم (٢٠٢٣)

أداة البحث الميداني

تم تصميم استمارة استقصاء شاملة على البيانات الشخصية للطلاب، يليها محورين رئيسيين حيث يحتوي المحور الأول (مهارات الطلاب) على ٢٠ عنصر، ويحتوي المحور الثاني على ١٠ عنصر لدراسة تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية. وإعتمد الاستقصاء على مقياس ليكرت الخماسي بدرجات موافقة تتدرج من غير موافق بشدة حتى موافق بشدة ويوضح الجدول (٣) درجات الموافقة والمدى لكل درجة.

جدول ٣: مقياس الإجابة على فقرات الاستقصاء.

درجات الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	----------------	-----------	-------	-------	------------

الدرجة	١	٢	٣	٤	٥
المدى	١.٨٠ : ١	٢.٦٠ : ١.٨١	٣.٤٠ : ٢.٦١	٤.٢٠ : ٣.٤١	٥ : ٤.٢١

• المدي (طول الفئة) = $٥ / (١ - ٥) = ٠.٨٠$

ثبات الاستقصاء

يوضح الجدول (٤) معامل ألفا كرونباخ المستخدم في قياس ثبات الاستقصاء، حيث توضح النتائج أن قيمة ألفا ٠.٩٥٧. وهو ما يشير إلى ثبات الاستقصاء وصلاحيته الإعتقاد عليه في الدراسة وثبات نتائجه إذا ما استخدم مرة أخرى في نفس الظروف.

جدول ٤: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستقصاء.

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا
مهارات الطلاب	٢٠	٠.٨٥٧
تطبيق الجدارات	١٠	٠.٩٠٢
المجموع	٣٠	٠.٩٥٧

النتائج والمناقشة

جدول (٥) تحليل البيانات الشخصية للطلاب

الترتيب	التكرارات والنسب المئوية		المتغير	
	%	ك		
١	60.4	250	ذكر	١ - الجنس
٢	39.6	164	أنثي	
%١٠٠		٤١٤	المجموع	
4	8.7	36	ثانية	٢ - الفرقة الدراسية
2	14.0	58	ثالثة	
3	13.0	54	رابعة	
1	64.3	266	خامسة	
%١٠٠		٤١٤	المجموع	
٢	٤٣,٥	١٨٠	مطبخ	٣ - القسم الدراسي
١	٥٣,١	٢٢٠	مطعم	
٣	٣,٤	١٤	إشراف داخلي	
%١٠٠		٤١٤	المجموع	

يوضح الجدول رقم (٥) أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، حيث يتبين أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من الذكور حيث جاءت نسبتهم ٦٠.٤٪، بينما كانت نسبة الإناث ٣٩.٦٪. يتضح من النتيجة أن أفراد عينة الدراسة من فئة الذكور تميل للتعليم الفندقي مقارنة بالإناث. وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية، ان معظم أفراد عينة الدراسة عينة الدراسة من الفرقة الخامسة (مرحلة الدبلوم) حيث بلغت نسبتهم ٦٤.٤٪، بينما بلغت الفرقة الثالثة نسبة ١٤٪. أخيراً، بلغت نسبة من الفرقة الرابعة والثانية ١٣٪ و ٨.٧٪ على التوالي. وتشير النتائج السابقة، إلى أن أفراد العينة مثلوا جميع الفرق الدراسية تقريباً، وأن حوالي ٦٥٪ من مفردات العينة من الفرق الأخيرة، وهذا نظراً لأن تلك الفرق الدراسية هي المؤهلة للإجابة على الاستبيان. وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي، ان معظم أفراد عينة الدراسة عينة الدراسة ملتحقين بقسم المطعم حيث بلغت نسبتهم ٥٣.١٪، بينما بلغت نسبة لقسم المطبخ ٤٣.٥٪. أخيراً، بلغت نسبة الملتحقين بقسم الإشراف الداخلي النسبة الأقل بقيمة ٣.٤٪. يتضح من النتيجة إقبال الطلاب على قسمي المطعم والمطبخ مقارنة بقسم الإشراف الداخلي.

جدول رقم (6) بُعد المهارات الانتاجية

رقم السؤال	المؤشرات الإحصائية		درجة التكرار والنسبة المئوية					النتيجة			
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٥	٤	٣	٢	١				
٢	1.034	4.31	240	108	44	٠	22	ك	تتناسب موضوعات المقرر محددة مع سوق العمل.		
			58	26.1	10.6	٠	5.3	%			
١	.677	4.62	304	64	46	٠	٠	ك	يكلف الطالب بمهام وواجبات دراسية وتسلم في مواعيد محددة		
			73.4	15.5	11.1	٠	٠	%			
٥	.480	3.36	٠	148	266	٠	٠	ك	يساعد المنهج الدراسي الطلاب على تطوير مهاراتهم ويحفزهم على الابتكار		
			٠	35.7	64.3	٠	٠	%			
٦	1.247	2.15	40	26	40	160	148	ك	يناقش المنهج الدراسي المشكلات الشائعة في سوق العمل ويتم مناقشة الحلول المناسبة لها.		
			9.7	6.3	9.7	38.6	35.7	%			
٣	.855	3.56	٠	312	42	40	20	ك	يسمح للطلاب أن يقيموا منتجاتهم في الامتحان التطبيقي وأن ينتقدوها ذاتياً.		
			٠	75.4	10.1	9.7	4.8	%			
٤	1.280	3.42	88	136	110	20	60	ك	يساعد المنهج الدراسي في زيادة الحافز لدى الطلاب والدافعية للعمل في قطاع الضيافة بعد التخرج.		
			21.3	32.9	26.6	4.8	14.5	%			
			المتوسط العام للإجابات								
			٠,٩٥٧	٣,٥٧							

*ك= تكرارات، ن=٤١٤

تبين من الجدول (6) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات الانتاجية للطلاب أن دور الجدارات في تحسين المهارات الانتاجية للطلاب جيدة جدا بمتوسط عام (٣.٥٧). يتضح من الجدول (7) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تقييم المهارات الانتاجية للطلاب أنه يكلف الطالب بمهام وواجبات دراسية وتسلم في مواعيد محددة بمتوسط (٤.٦٢). كما تتناسب موضوعات المقرر محددة مع سوق العمل بمتوسط (٤.٣١). يسمح أيضا للطلاب أن يقيموا منتجاتهم في الامتحان التطبيقي وأن ينتقدوها ذاتيا بمتوسط (٣.٥٦). كما يرى الطلاب أن يساعد المنهج الدراسي في زيادة الحافز لدى الطلاب والدافعية للعمل في قطاع الضيافة بعد التخرج بمتوسط (٣.٤٢). في سياق آخر، يرى الطلاب أنه إلى حد ما يساعد المنهج الدراسي الطلاب على تطوير مهاراتهم ويحفزهم على الابتكار بمتوسط (٣.٣٦). تتفق تلك الدراسات مع أبو قرن (٢٠١٢) حيث أوضح أن المهارات الانتاجية للطلاب يجب أن تشمل السمات الخاصة بأسلوب الطالب في تجاوز الحدود المعتادة للإنجاز والارتقاء بالنتائج إلى حدودها العليا. على الجانب الآخر، يرى الطلاب أنه لا يناقش المنهج الدراسي المشكلات الشائعة في سوق العمل ويتم مناقشة الحلول المناسبة لها بمتوسط (٢.١٥).

جدول رقم (7) بُعد المهارات التقنية (الفنية)

الترتيب	المؤشرات الإحصائية		درجة التكرار والنسبة المئوية					الدرجة	التعليق
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٥	٤	٣	٢	١		
1	.371	3.09	12	12	390	٠	٠	ك	يساهم محتوى المقررات في مساعدة الطلاب على استخدام الأجهزة والأدوات والمعدات والبرامج الحاسوبية المستخدمة في سوق العمل.
			2.9	2.9	94.2	٠	٠	%	
٣	1.260	2.76	48	56	148	72	90	ك	يتناسب مخرجات التعلم من المقرر مع المؤهل الدراسي والخبرات المطلوبة من الطلاب بعد التخرج.
			11.6	13.5	35.7	17.4	21.7	%	
٢	.630	2.93	٠	48	308	38	20	ك	يستطيع الطلاب حل المشكلات التي تواجههم في سوق العمل.
			٠	11.6	74.4	9.2	4.8	%	
			المتوسط العام						
	٠,٨٥٦	٢,٩٣							

*ك= تكرارات، ن=٤١٤

تبين من الجدول (7) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات التقنية (الفنية) للطلاب أنه دور الجدارات في تحسين المهارات التقنية (الفنية) للطلاب جيد بمتوسط عام (٢.٩٣). يتضح من الجدول (7) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات التقنية (الفنية) للطلاب أنه إلى حد ما يساهم محتوى المقررات في مساعدة الطلاب على استخدام الأجهزة

والأدوات والمعدات والبرامج الحاسوبية المستخدمة في سوق العمل بمتوسط (٣.٠٩). كما يستطيع الطلاب حل المشكلات التي تواجههم في سوق العمل، ولكن ليس بشكل كامل بمتوسط (٢.٩٣). يتناسب إلى حد ما مخرجات التعلم من المقرر مع المؤهل الدراسي والخبرات المطلوبة من الطلاب بعد التخرج بمتوسط (٢.٧٦). على النقيض، أكد أبو قرن (٢٠١٢) بضرورة الاهتمام بالمهارات الفنية والتقنية للطلاب والتي تشمل السمات الخاصة بالمهارات والقدرات والخبرات العملية للطلاب.

جدول رقم (8) بُعد المهارات القيادية (الإدارية)

الترتيب	المؤشرات الإحصائية		درجة التكرار والنسبة المئوية					البيان	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٥	٤	٣	٢	١		
٤	.440	3.21	6	74	334	0	0	ك	يؤهل المقرر الدراسي للمناصب الإدارية العليا.
			1.4	17.9	80.7	0	0	%	
٢	.844	3.99	102	236	54	12	10	ك	يساعد المقرر الدراسي على تنمية مهارات ادارة وتنظيم الوقت لدي الطلاب.
			24.6	57	13	2.9	2.4	%	
٥	.683	3.18	0	126	250	24	14	ك	ينمي المقرر الدراسي المهارات الاشرافية لدى الطلاب.
			0	30.4	60.4	5.8	3.4	%	
١	.666	4.11	88	306	0	16	4	ك	يزيد المقرر الدراسي من قدرات التواصل الاجتماعي لدي الطلاب
			21.3	73.9	0	3.9	1	%	
٣	1.233	3.83	170	90	92	36	26	ك	يساهم المقرر الدراسي في تحسين مهارات المتابعة وتقييم الأداء.
			41.1	21.7	22.2	8.7	6.3	%	
			المتوسط العام						
			٠,٧٧٣	٣,٦٦					

تبين من الجدول (8) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات القيادية (الإدارية) لدى الطلاب أنه يساهم الجدارات في تحسين المهارات القيادية (الإدارية) لدى الطلاب بمتوسط عام (٣.٦٦). يتضح من الجدول (8) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات القيادية (الإدارية) لدى الطلاب أنه يزيد المقرر الدراسي من قدرات التواصل الاجتماعي لدي الطلاب بمتوسط (٤.١١). كما يساعد المقرر الدراسي على تنمية مهارات ادارة وتنظيم الوقت لدي الطلاب بمتوسط (٣.٩٩). يساهم المقرر الدراسي في تحسين مهارات المتابعة وتقييم الأداء بمتوسط (٣.٨٣). في سياق آخر، يرى الطلاب أنه إلى حد ما يؤهل المقرر الدراسي للمناصب الادارية العليا بمتوسط (٣.٢٨). كما ينمي المقرر الدراسي المهارات الاشرافية لدى الطلاب بمتوسط (٣.١٨). في هذا السياق، أوضح أبو قرن (٢٠١٢) بضرورة الاهتمام بالمهارات القيادية للطلاب والتي تشمل الحزمة القيادية وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الطالب في

التأثير على الآخرين، من عملاء وزملاء، وهي تعتمد بدرجة كبيرة على نضج الموظف وخبرته ومهاراته الاجتماعية.

جدول رقم (9) بُعد المهارات السلوكية (الشخصية)

الترتيب	المؤشرات الإحصائية		درجة التكرار والنسبة المئوية					البيان	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٥	٤	٣	٢	١		
٤	.598	4.02	78	266	70	٠	٠	ك	تساهم الدراسة بالمدرسة على الالتزام والانضباط
			18.8	64.3	16.9	٠	٠	%	
٣	.414	4.13	60	352	٠	٠	2	ك	تساعد الانشطة الطلابية في زيادة عامل الثقة بالنفس لدى الطلاب
			14.5	85	٠	٠	0.5	%	
١	.750	4.42	210	188	٠	10	6	ك	تقسم الانشطة الدراسية (مثل الابحاث) أو الامتحان التطبيقي في شكل مجموعات وفرق عمل
			50.7	45.4	٠	2.4	1.4	%	
٢	.859	4.27	192	170	22	30	٠	ك	تتم في المدرسة امتحانات تمهيدية يستفيد منها الطالب في تحديد مستواه الدراسي وتحسين أدائه
			46.4	41.1	5.3	7.2	٠	%	
٥	.516	3.29	٠	134	268	12	٠	ك	يتم تدريب الطلاب على كيفية التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها
			٠	32.4	64.7	2.9	٠	%	
٦	1.126	2.76	40	60	118	152	44	ك	يسهم منهج الجدارات في التخطيط للمستقبل المهني للطلاب بعد التخرج
			9.7	14.5	28.5	36.7	10.6	%	
			المتوسط العام						
		٠,٧٨٠	٣,٨٢						

تبين من الجدول (9) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات السلوكية (الشخصية) لدى الطلاب من وجهة نظر الطلاب أن تساهم الجدارات في تحسين المهارات السلوكية (الشخصية) لدى الطلاب من وجهة نظر الطلاب بمتوسط عام (٣.٨٢). يتضح من الجدول (9) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات السلوكية (الشخصية) لدى الطلاب من وجهة نظر الطلاب أنه تقسم الانشطة الدراسية (مثل الابحاث) أو الامتحان التطبيقي في شكل مجموعات وفرق عمل بمتوسط (٤.٤٢). كما تتم في المدرسة امتحانات تمهيدية يستفيد منها الطالب في تحديد مستواه الدراسي وتحسين أدائه بمتوسط (٤.٢٧). تساعد الانشطة الطلابية في زيادة عامل الثقة بالنفس لدى الطلاب بمتوسط (٤.١٣). كما أن تساهم الدراسة بالمدرسة على الالتزام والانضباط بمتوسط (٤.٠٢). في سياق آخر، يرى الطلاب أيضا أنه إلى حد ما يتم تدريب الطلاب على كيفية التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها بمتوسط

(٣.٢٩). أخيرا، يسهم منهج الجدارات إلى حد ما في التخطيط للمستقبل المهني للطلاب بعد التخرج بمتوسط (٢.٧٦).

جدول رقم (10) بُعد تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية

الترتيب	المؤشرات الإحصائية		درجة التكرار والنسبة المئوية					البيان	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٥	٤	٣	٢	١		
٢	.586	4.10	88	284	40	٠	2	ك	يحتوي المنهج على مقرر عملي بجانب المقرر النظري
			21.3	68.6	9.7	٠	0.5	%	
١	.518	4.24	110	298	٠	6	٠	ك	نسبة الجزء العملي أكبر من المقرر النظري في بعض المقررات التطبيقية (مثل فن الطهي).
			26.6	72	٠	1.4	٠	%	
٣	.276	3.96	0	406	0	8	0	ك	يتوافر قاعات مخصصة ومجهزة لدراسة المقرر العملي في المقررات التطبيقية.
			0	98.1	0	1.9	0	%	
٧	.860	3.21	36	80	252	28	18	ك	يتطابق ما يتم تدريسه بالمقرر مع واقع العمل بعد التخرج أو اثناء التدريب
			8.7	19.3	60.9	6.8	4.3	%	
٩	.793	2.41	0	0	248	86	80	ك	يصبح الطالب بعد دراسة المقرر الدراسي مؤهلا لسوق العمل
			0	0	59.9	20.8	19.3	%	
٥	.822	3.60	60	150	194	0	10	ك	يراعى المنهج القائم على الجدارات بالمدارس الفندقية عند تصميمه وتنفيذه للأنشطة التعليمية / التعليمية أن تكون متنوعة ومتعددة ومتفرقة
			14.5	36.2	46.9	0	2.4	%	
٦	.976	3.38	0	286	20	88	20	ك	يراعى المنهج القائم على الجدارات الفروق الفردية لدى الطلاب
			0	69.1	4.8	21.3	4.8	%	
١٠	.648	1.96	0	0	78	240	96	ك	يتوافر بالمدرسة مرشد أكاديمي يشرح للطلاب أقسام الدراسة (مطبخ - مطعم ... الخ) وسوق العمل المتعلق به
			0	0	18.8	58	23.2	%	
٨	.394	2.88	0	10	344	60	0	ك	يختار الطلاب الأقسام الدراسية حسب ميولهم ورغباتهم وقدراتهم العقلية
			0	2.4	83.1	14.5	0	%	
٤	.701	3.80	38	284	62	30	0	ك	يتم توجيه الطلاب نحو ممارسة العمل في فريق
			9.2	68.6	15	7.2	0	%	
	٠,٦٥٧	٣,٣٥	المتوسط العام للإجابات						

تبين من الجدول (10) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية من وجهة نظر الطلاب أن تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية من وجهة نظر الطلاب جيدة بمتوسط عام (٣.٣٥). يتضح من الجدول (10) بالنسبة لإجابات الطلاب بخصوص تقييم تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية من وجهة نظر الطلاب أنه نسبة الجزء العملي أكبر من المقرر النظري في بعض المقررات التطبيقية (مثل فن الطهي) بمتوسط (٤.٢٤). كما يحتوي المنهج على مقرر عملي بجانب المقرر النظري بمتوسط (٤.١٠). كما يتوافر قاعات مخصصة ومجهزة لدراسة المقرر العملي في المقررات التطبيقية بمتوسط (٣.٩٦). ذلك بالإضافة إلى أنه يتم توجيه الطلاب نحو ممارسة العمل في فريق بمتوسط (٣.٨٠). أيضا يراعى المنهج القائم على الجدارات بالمدارس الفندقية عند تصميمه وتنفيذه للأنشطة التعليمية / التعليمية أن تكون متنوعة ومتعددة ومتفردة بمتوسط (٣.٦٠). في هذا السياق، أكد Gökkaya & Özbağ (2015) بأن للجدارات الوظيفية العديد من الفوائد والمنافع على المستوى الفردي، التي تعكس أهميتها حيث إن القيمة المضافة للموظفين تكمن في وضوح العمليات المهارات والمعرفة التي يحتاجها التعلم والتطوير المستمرين زيادة الحوافز والفرص المستقبلية الأفضل. كما تتفق الدراسة مع ما ذكره الحواجرة (٢٠١٨) بأن الجدارات الوظيفية بشكل فعال تتطلب إشراك الموظفين وكافة العاملين في المنظمة بهدف الاستفادة العظمى من مدخل الجدارات الوظيفية.

في سياق آخر، يرى الطلاب أنه إلى حد ما يراعى المنهج القائم على الجدارات الفروق الفردية لدى الطلاب بمتوسط (٣.٣٨). كما أنه إلى حد ما يتطابق ما يتم تدريسه بالمقرر مع واقع العمل بعد التخرج أو اثناء التدريب بمتوسط (٣.٢١). يسمح أحيانا باختيار الطلاب الأقسام الدراسية حسب ميولهم ورغباتهم وقدراتهم العقلية بمتوسط (٢.٨٨). على الجانب الآخر، يرى الطلاب أنه لا يصبح الطالب بعد دراسة المقرر الدراسي مؤهلا لسوق العمل بمتوسط (٢.٤١). بالإضافة إلى أنه لا يتوافر بالمدرسة مرشد أكاديمي يشرح للطلاب أقسام الدراسة (مطبخ - مطعم ... الخ) وسوق العمل المتعلق به بمتوسط (١.٩٦).

اختبار الفرض الاحصائي:

"توجد علاقة تأثير عند درجة معنوية ٠.٠٥" بين تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية وتحسين مهارات الطلاب جدول رقم (١١): نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المحاور المستقلة والمحور التابع.

تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية					المتغيرات
الترتيب	الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار	
	٠,٠٠٠	١٥.٠٥١	٢.٣٥٤	الثوابت
١	جوهريه	.004	2.938	.172	المهارات الانتاجية

٢	جوهريّة	.006	2.754	.170	المهارات التقنية (الفنية)
٤	جوهريّة	٠,٠٠٠	.885	.048	المهارات القيادية (الإدارية)
٣	جوهريّة	6٤.0	1.673	.093	المهارات السلوكية (الشخصية)

*التأثير معنوي عند مستوي ٠.٠٥ أو أقل

تشير النتائج في الجدول رقم (١١) أن العلاقة جوهريّة لأن تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية يؤثر معنويًا في تحسين مهارات الطلاب، حيث يؤثر تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية على المهارات الانتاجية ب (٠,١٧٢) في حال ثبات العوامل الأخرى. كما يؤثر الت تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية على المهارات التقنية (الفنية) ب (٠,١٧٠) في حال ثبات العوامل الأخرى. أما تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية يؤثر على المهارات السلوكية (الشخصية) بمقدار (٠,٠٩٣) في حال ثبات العوامل الأخرى، كما يؤثر تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية على المهارات القيادية (الإدارية) بمقدار (٠,٠٤٨) في حال ثبات العوامل الأخرى.

يوضح الجدول السابق مدي تأثير المحور المستقل تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية على المحاور التابعة (المهارات الانتاجية - المهارات التقنية (الفنية) - المهارات السلوكية (الشخصية) - المهارات القيادية (الإدارية))، مما يؤكد على قبول الفرضية أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) بين تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية وتحسين مهارات الطلاب. وترتيب تأثير ذلك التأثير على النحو التالي:

١. المهارات الانتاجية

٢. المهارات التقنية (الفنية)

٣. المهارات السلوكية (الشخصية)

٤. المهارات القيادية (الإدارية)

توصيات البحث

م	التوصية	جهة التنفيذ	الاية التنفيذ
١	يجب عدم انتقال الطالب من جدارة إلى أخرى إلا بوصله إلى مستوي تمكن محدد من مستويات الجدارات المتفق عليها	<ul style="list-style-type: none"> وزارة التربية والتعليم مديرية التربية والتعليم إدارة المدرسة 	<ol style="list-style-type: none"> ١. تحدد الوزارة ادوات قياس لكل جدارة ٢. توزع المديرية ادوات القياس على المدارس ٣. تقوم ادارة المدرسة باختبار جدارات الطلاب ٤. تتابع المديرية انتقال الطلاب بناء على الجدارات
٢	عند تصميم وبناء المنهج القائم على الجدارات الوظيفية، يجب مراعاة التكامل الراسي، والأفقي بين جميع	<ul style="list-style-type: none"> وزارة التربية والتعليم أساتذة الجامعات المتخصصين 	<ol style="list-style-type: none"> ١. اسناد تصميم البرامج الدراسية لاساتذة جامعات متخصصين ٢. مشاركة المهنيين في تصميم البرامج

الجدارات		٣. عمل مصفوفة للبرامج الدراسية
٣	<ul style="list-style-type: none"> • إعطاء وقتا كافيا عند التخطيط والإعداد للمناهج القائمة على الجداريات للوفاء بمتطلبات سوق العمل، من قبل المعلمين، والتربويين، والمتخصصين من رجال الصناعة والاقتصاد، وغيرهم 	<ul style="list-style-type: none"> • وزارة التربية والتعليم • مديرية التربية والتعليم • إدارة المدرسة • المعلمين • المهنيين • المتخصصين
٤	<ul style="list-style-type: none"> • يجب مراعاة دمج المهارات الحياتية (مثل حل المشكلات، والتواصل الفعال، والتفكير الناقد، اتخاذ القرار، إدارة لوقت بشكل مستقل) ضمن محتوى منهج الجداريات بالمدارس الفندقية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وزارة التربية والتعليم • أساتذة الجامعات • المتخصصي
		<ul style="list-style-type: none"> ١. تحدد الوزارة المهنيين عند تصميم البرامج الدراسية ٢. الاستعانة بالمعلمين لأخذ رأيهم في المناهج ٣. تدريب المعلمين على اختبار جداريات الطلاب ٤. ربط منهج الجداريات بسوق العمل
		<ul style="list-style-type: none"> ١. اسناد تصميم البرامج الدراسية لاساتذة جامعات متخصصين ٢. مشاركة المهنيين والمعلمين في تصميم البرامج ٣. عمل مصفوفة للبرامج الدراسية تعتمد على المهارات الحياتية

مراجع البحث

المراجع باللغة العربية

- أبو بكر، عبد اللطيف (٢٠١٨) " برنامج تدريبي لتنمية الجداريات التدريسية لدى طلاب كليات التربية بالمملكة العربية السعودية في ضوء نظرية التعلم المستند لنتائج أبحاث الدماغ"، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ١٦، ١-١٢-٤١
- أبو قرن على (٢٠١٢). وضع خطة عربية لتطوير التعليم الفني والمهاري في ضوء الاتجاهات العالمية، مشروع تنفيذ خطة تطوير التعليم في الوطن العربي - تطوير التعليم الفني والمهني في الوطن العربي. تونس: المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة.
- احمد، جمال (٢٠١٧) " برنامج تدريبي مطور لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي قائم على مدخل الخرائط الذهنية لتنمية مهارات التعلم المنظم للجداريات لدى الطلاب في ضوء احتياجات سوق العمل"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ٨، ٤، ١٤٠-١٥٩
- البيطار، حمدي محمد (٢٠١٨). تطوير مناهج التعليم الفني الصناعي باستخدام نظام الجداريات المهنية، ورقة عمل، المؤتمر العلمي السابع "التعليم والأمن القومي العربي رؤى وآفاق مستقبلية"، في الفترة من ٢٦ - ٢٩ أكتوبر، عقد بفندق موفنبيك سوما باي، الغردقة.
- البيطار، حمدي محمد (٢٠١٩). استخدام المعايير المهنية والجداريات المهنية في تطوير التعليم الفني الصناعي، ورقة عمل، المؤتمر العلمي الثاني لقسم المناهج وطرق التدريس بعنوان: "نظام التعليم الجديد:

- الواقع والتحديات"، في ٢٧ يناير، عقد بالقاعة الثمانية بالمبنى الإداري - جامعة أسيوط، صص ٤٣٩ - ٤٥٦.
- حامدي، عبد الحميد. (٢٠١٥). دور الجدارات الوظيفية في تدعيم الاستراتيجية التنافسية للمنظمات المعاصرة: دراسة حالة مؤسسة الرياض سطيف وحدة مطاحن الواحات بتقريت ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بكسرة، الجزائر.
- الحواجرة، كامل محمد (٢٠١٨). الدور الوسيط لجدارات نكاء الأعمال بين الريادة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي في الجامعات الحكومية الأردنية. الأردنية في إدارة الأعمال، ١٤ (٣)، ٤١٣ - ٤٤٠.
- دويكات، بدر، العمدة، سليمان وأبو جعب، إيمان. (٢٠١٥). مستوى الجدارات الوظيفية لاداء أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية بالجامعات الفلسطينية في ضوء الجودة الشاملة.
- الزهراني، عبد الله (٢٠١٢). استراتيجية التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٨ (٤)، ٧٠٧ - ٧٣٥.
- سعودي، محمد (٢٠٢٠). بناء القدرات المؤسسية كمتغير في التخطيط لإدارة الأزمات والكوارث في جامعة أسيوط، مجلة دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الانسانية، ٤٩ (٣)، ٦١٣ - ٦٥٨.
- الشراوي، فاطمة (٢٠١٩) " فاعلية استخدام استراتيجية ماكفرلاند المدعومة بالواقع الافتراضي في تدريس منهج الاقتصاد على تنمية مهارات اتخاذ القرار والذات الاستثمارية لدى طلاب المدارس الثانوية الفندقية"، " مجلة كلية التربية جامعة طنطا ، ٤٧ ، ٢ ، ٥٣٢-٥٨١
- صبر، رنا (٢٠١٣). خصائص المنظمة المتعلمة وأثرها في تنمية الجدارات الجوهرية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية التقنية الإدارية / بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، ٣٦ (٥٤) ٣١١ - ٣٤٦.
- الطائي، حميد وصالح، والوائل، دينا علي (٢٠١٨). إدارة الجدارات والمواهب. الأردن، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع، ٦٧.
- طه، عاطف (٢٠١٣)، قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية. الأردن، عمان: دار المنهل، ٢٣
- عيدان، أفرح رحيم. (٢٠١٩). تأثير المقدرات الجوهرية على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في شركة آسيا سيل للاتصالات في بابل والديوانية. مجلة جامعة بابل - للعلوم الصرفة والتطبيقية، ٢٧ (١)، ١٢٧ - ١٤٥.

- فرعون، محمد، العنزي، سعد، والخالدي، عواد (٢٠١٥)، بناء جدارات الموارد البشرية ودوره في تطوير نموذج المنظمات الذكية – بحث تطبيقي في شركات الاتصالات المتنقلة في العراق. مجلة الغري للعلوم والاقتصاد، ١٣(٣٦)، ١٣٩ – ١٦١.

المراجع باللغة الإنجليزية

- Gökkaya, Ö. & Özbağ, G.K. (2015). Linking Core Competence, Innovation and Firm Performance, Journal of Business Research, 7(1), 90 – 102.
- Hannah, C. & Mya, S. (2019). “Core Competencies a Framework for Community Health Workers, A model for Advancing the profession American Journal of Public Health Journal, 109 (2), 320 – 327.

The Effect of Applying Job Competencies on Improving Students' Skills in Hotel Schools: Evidence from Egypt

Article Info

Pages: 103 - 122

Keywords

Job Competencies
Technical Education
Hotel Schools
TVET
Egypt

Abstract

Job competences refer to the personal skills and abilities necessary to exercise a specific job within an organization. There is a set of objectives that the functional competencies curriculum seeks to achieve, which is the quality of the graduate by raising the level of performance and practical skills of the student in the field of implementation and practice of functional work. This study aims to determine the relationship between the application of job competencies and the improvement of students' skills in hotel schools. The study population includes a sample of students in hotel schools. In order to achieve these goals, a questionnaire was designed and distributed to a random sample of students in hotel schools, where (450) questionnaires were distributed to students, and the number of correct forms (414), with a rate of 92%, was valid for statistical analysis. The results indicated that the application of job competencies contributes positively to improving students' skills (productive skills - technical (technical) skills - behavioral (personal) skills - leadership (administrative) skills in hotel schools. Based on the results, some recommendations were proposed and directed to hotel administrations. One of the most important of these recommendations was linking the student's transition from one competence to another with his access to a specific level of mastery from the levels of competence agreed upon.