

تصورات وانطباعات سوق العمل عن مهارات طلاب المدارس الفندقية المطبقة للجدارات

الوظيفية

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

^١ باحث دكتوراة - كلية السياحة والفنادق - جامعة الفيوم - الفيوم - مصر

^٢ أستاذ - كلية السياحة والفنادق جامعة الفيوم - الفيوم - مصر

^٣ أستاذ مساعد - كلية السياحة والفنادق - جامعة الفيوم - الفيوم - مصر

^٤ أستاذ مساعد - كلية السياحة والفنادق - جامعة الفيوم - الفيوم - مصر

ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات وانطباعات سوق العمل عن مهارات طلاب المدارس الفندقية المطبقة للجدارات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يشمل مجتمع الدراسة عينة من الطلاب بالمدارس الفندقية في مصر. تم تصميم نموذج استبيان وتوزيعه على عدد (٥٠٠) استمارة على المديرين بالأقسام المختلفة في فنادق الخمس نجوم بمدن (القاهرة - الاسكندرية - شرم الشيخ - الغردقة - الأقصر)، وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة (٤٣٧) بنسبة قدرها ٨٧.٤٪. 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 وضع شرط انتقال الطالب من جدارة إلي أخرى (من الفرقة الدراسية إلى الفرقة الدراسية التالية) بوضوله إلى مستوي يمكن محدد من مستويات الجدارات المتفق عليها.

معلومات المقال

الصفحات: ٢٤٣ - ٢٦٢

الكلمات المفتاحية

الجدارات الوظيفية
مهارات الطلاب
المدارس الفندقية
سوق العمل، مصر

مقدمه

يعتبر سوق العمل المحلي وما يواكب من تغيرات، متطلبات، تحديات تقنية، تكنولوجية وحرفية أحد أهم المصادر التي يعتمد عليها مخططي ومصممي منهج الجدارات الوظيفية في الحصول على المحتوى المرتبط بمستوى كل جدارة وظيفية ، كما يلعب رجالات الصناعة دورا رئيسي كذلك في تشكيل هذا المحتوى، وما يتضمنه من مهارات عملية ومعارف واتجاهات وقيم سواء كانت قيم استهلاكية أو استخدامية لأنه المستفيد الأول من مخرجات العملية التعليمية خصوصا عندما يتعلق الأمر بالطبيعة المناخية، الجغرافية، البيئية والثقافية داخل المجتمع المصري باعتبارها من العوامل المساعدة في تحديد شكل وطبيعة محتوى المنهج، وما يتطلب من أنشطة تعليمية (بدران، ٢٠١٦: عبد النبي وآخرون، ٢٠٢٠).

تعتمد المؤسسات الفندقية في أداءها على مجموعة من الوظائف الرئيسية والأساسية الهامة ويقوم على تنفيذ هذه الوظائف مجموعة من اصحاب الكفاءات والخبرات والمهارات القيادية المميزة ، وتهتم إدارة الموارد البشرية في منظمات الاعمال باستقطاب الكوادر البشرية المؤهلة والموهوبة للعمل لديها (كامل، ٢٠١٠)، تمثل الجدارات الوظيفية في مجال التعليم بأنها امتلاك المعلمين وبدرجة عالية من الاتقان المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية المتصلة بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية (الشرقاوي، ٢٠١٩: أحمد، ٢٠١٧). تهدف الدراسة إلى التعرف على تصورات وانطباعات سوق العمل عن مهارات طلاب المدارس الفندقية المطبقة للجدارات وذلك من خلال التعرف على تصورات سوق العمل عن المهارات العامة للطلاب بالمدارس الفندقية في مصر.

مشكلة البحث

توجد مجموعة من الأهداف التي يسعى منهج الجدارات الوظيفية لتحقيقها، وهي جودة الخريج من خلال رفع مستوى الأداء والمهارات العملية للطلاب المصري في مجال تنفيذ وممارسة الأعمال الوظيفية و تنمية المهارات الحياتية لدى الطالب مما يجعله قادرا على الوفاء بمتطلبات سوق العمل وما يواجهه من تحديات محليا، واقليمية، وعالميا و الحد من البطالة في مجال العمالة الحرفية، وذلك من خلال ضخ عمالة ماهرة فورية لسوق العمل وفق مستويات كل جدارة وفي زمن قياسي لا يتعدى ثلاث شهور (قداة وآخرون، ٢٠١٥: أبو بكر، ٢٠١٨). على الرغم من أهمية سوق العمل في تحديد خصائص الخريج الجيد، إلا أن منهج الجدارات يتم تصميمه من خلال أكاديميين تربويين دون الاستعانة بالخبراء المهنيين في سوق العمل. وهنا تكمن مشكلة البحث.

الإطار النظري للبحث

مفهوم الجدارات

عرف فرعون وآخرون (٢٠١٥) 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. وحدد الطائي وآخرون (٢٠١٨) الجدارات الوظيفية بأنها إطار مفاهيمي يحتوي على ثلاثة 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)

يعتبر سوق العمل المحلي وما يواكب من تغيرات ، متطلبات تحديات تقنية ، تكنولوجية وحرفية أحد أهم المصادر التي يعتمد عليها مخططي ومصممي لأنه منهج الجدارات في الحصول على المحتوى المرتبط بمستوى كل جدارة، كما يلعب خبراء الفنادق دوراً رئيساً كذلك في تشكيل هذا المحتوى ، وما يتضمنه من مهارات عملية ومعارف واتجاهات وقيم سواء كانت قيم استهلاكية أو استخدامية (الحبشي، ٢٠٢١)، ذلك لأنه المستفيد الأول من مخرجات المدارس الفندقية خصوصاً عندما يتعلق الأمر بالطبيعة المناخية ، الجغرافية ، البيئية والثقافية داخل المجتمع المصري باعتبارها من العوامل المساعدة في تحديد شكل وطبيعة محتوى المنهج، وما يتطلبه من أنشطة تعليمية، وأساليب تعليم وتدريب ، ومصادر للتعليم والتدريب (Nuryanto et al., , 2020). بالإضافة لعمليات التقييم القائمة على أسس وقواعد يتم اعتمادها من جهات متخصصة في هذا المجال ، فما قد يتطلبه سوق العمل داخل محافظة من جدارات حرفية مثلاً يختلف اختلاف جزي عن ما يتطلبه سوق العمل داخل منطقة أخرى، فلكل منطقة طبيعتها التي تتفرد بها وبالتالي كل ما يترتب على ذلك من تخطيط وتصميم للجدارات يتم وفق طبيعة سوق العمل ومتطلباته داخل نطاق سوق العمل المصري بشكل عام ومحافظاته الفرعية بشكل خاص ، والمرتبطة بطبيعة الحال بالطبيعة المناخية والجغرافية والثقافية لكل محافظة (الحبشي، ٢٠٢١).

منهج الجدارات بالمدارس الفندقية

يقوم منهج الجدارات بالمدارس الفندقية على مجموعة من الأسس العلمية والتي يمكن تناولها في النقاط التالية (عبد ربه، ٢٠١١: سكران، ٢٠١٣: عبد الرحمن ، ٢٠٢٠: الحبشي، ٢٠٢١) :

أولاً : دمج العملي مع النظري : يعتبر الدمج من الضروريات الملحة التي يجب أن توضع في الاعتبار إذا ما أردنا بناء منهج قائم على الجدارات بالمدارس الفندقية له علاقة بالواقع الميداني وأكثر صدقاً وشمولاً ثانياً : تحليل ورصد سوق العمل : تعتبر عملية سد العجز والوفاء بمتطلبات سوق العمل من النقاط الرئيسة التي يسعى منهج الجدارات بالمدارس الفندقية لتحقيقها لذلك فإن عملية رصد وتحليل سوق العمل محلياً ، إقليمياً وعالمياً وما يتضمنه من معلومات ، بيانات ، مستحدثات تقنية وتكنولوجية يعد من الركائز الأساسية التي تحدد ملامح محتوى المنهج .

ثالثاً : ترابط الخبرة : يتكون منهج الجدارات بالمدارس الفندقية من مجموعة من الخبرات الفندقية المترابطة والمكملة لبعضها البعض ، والتي يجب على جميع المؤسسات التعليمية توفيرها والتخطيط والمتابعة لها بهدف التأثير على شخصية المتعلم بشكل إيجابي .

رابعاً : البناء المتكامل للفرد : يهدف المنهج القائم على الجدارات بالمدارس الفندقية إلى مساعدة المتعلم على بناء شخصيته بصورة متكاملة بحيث يتمكن من فهم ذاته وما يدور بداخله وما يمتلكه من مهارات شخصيه وتقنية ، ويدرك ما يحيط به من ظواهر بيئية ، كذلك يكسبه القيم والاتجاهات الإيجابية التي تتماشى مع طبيعة مجتمعه.

خامساً : تطبيق مبدأ الفروق الفردية : يراعى المنهج القائم على الجدارات بالمدارس الفندقية عند تصميمه وتنفيذه للأنشطة التعليمية / التعلمية أن تكون متنوعة ومتعددة ومتفرقة ، حتى تواجه ما بين المتعلمين من فروق فردية ، وبذلك تتيح الفرصة للجميع للمشاركة في الأنشطة بفاعلية مما يسهم بشكل ما في تحقيق النمو الشامل.

سادساً : مراعاة ميول ورغبات الطلاب : يولى المنهج القائم على الجدارات بالمدارس الفندقية للميول والرغبات اهتماماً كبيراً ، باعتبارها قوة دافعة للتعليم والتدريب الفعال لذلك يسعى منهج الجدارات بالمدارس الفندقية لاستخدام كافة الأدوات والوسائل العلمية المقننة للوقوف على الميول والرغبات الحقيقية للطلاب خصوصاً ما هو متعلق بقدراتهم الفعلية المتعلقة بممارسة العمل الفندقي.

سابعاً : تطبيق مبدأ العمل في فريق: يعتبر مبدأ الكل في واحد من أسس وقواعد العمل خلال ممارسة العمل الجماعي التعاوني بمنهج الجدارات بالمدارس الفندقية تحت توجيه وإرشاد من المعلمين والمدرسين المدربين على مساعدة وتوجيه الطلاب نحو ممارسة العمل الجماعي التعاوني لتحقيق مبدأ الكل في واحد ، ويظهر ذلك خلال ممارسة المشروعات الإنتاجية المشتركة

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 إلي 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 لأحد 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 إعداداه 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

حزم الجدارات الوظيفية لتنمية مهارات الطلاب

يتحقق منهج الجدارات الوظيفية باستخدام العديد من الحزم التي تربط بين قدرات الطالب الإنتاجية ، ومهاراته التقنية و القيادية 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.
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 الضرورية للعمل.
	درجات المؤهلات والخبرة العملية.
	القدرة على حل المشكلات بالطريقة التقليدية.
	القدرة على التعامل مع المعلومات
الحزمة القيادية وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الموظف في التأثير على الآخرين، من عملاء وزملاء. وهي تعتمد بدرجة كبيرة على نضج الموظف وخبرته ومهاراته الاجتماعية.	القدرة على التعامل مع المشكلات وحلها بالطرق الابتكارية.
	القدرة على تنظيم الوقت والمكان وإدارة المشروعات.
	القدرة على التأثير الاجتماعي وتعزيز النفوذ داخل المنشأة.
	القدرة على الإشراف والتوجيه والتدريب.
الحزمة الشخصية (السلوكية) وتشمل الموصفات الشخصية التي تمكن الموظف من التعامل مع الضغوط والزملاء والمديرين والمساعدين داخل المنظمة ومع العملاء والرسميين ووسائل الإعلام خارج المنشأة.	القدرة على الالتزام وإدارة الذات.
	درجة عالية من الثقة بالذات.
	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.

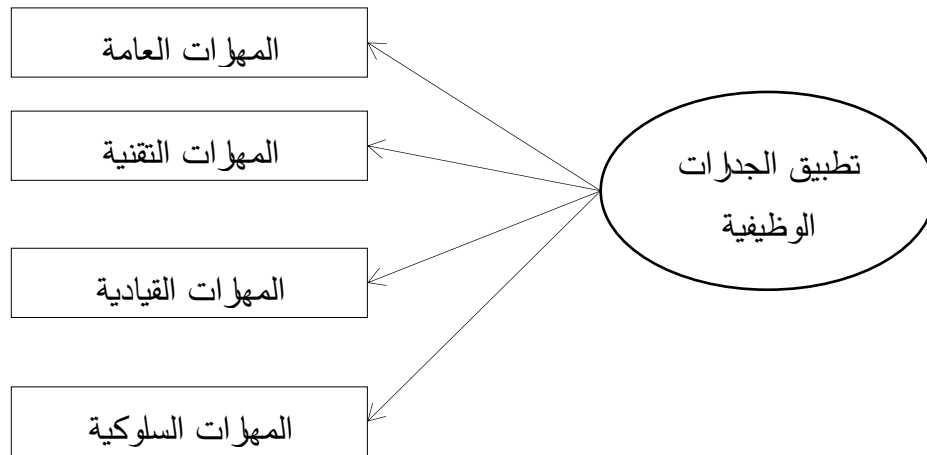
المصدر: أبو قرن (٢٠١٢)

فرضيات 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 العامة بالمدارس الفندقية في مصر.
٢. توجد علاقة تأثير عند درجة معنوية ٠.٠٥ بين تطبيق الجدارات الوظيفية وتحسين مهارات الطلاب التقنية بالمدارس الفندقية في مصر.
٣. توجد علاقة تأثير عند درجة معنوية ٠.٠٥ بين تطبيق الجدارات الوظيفية وتحسين مهارات الطلاب القيادية بالمدارس الفندقية في مصر.

٤. توجد علاقة تأثير عند درجة معنوية ٠.٠٥ بين تطبيق الجدارات الوظيفية وتحسين مهارات الطلاب السلوكية بالمدارس الفندقية في مصر.



شكل (١): نموذج الدراسة
المصدر: من إعداد الباحث.

منهجية البحث

مجتمع وعينة الدراسة

إعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي، حيث استخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية لتحديد عينة مجتمع الدراسة من سوق العمل حيث أنه تم اختيار المؤسسات الفندقية المتعاونة مع المدارس من خلال بروتوكول تعاون معها عن طريق وحده تيسير الانتقال إلى سوق العمل والتي ترسل لها طلاب المدارس الفندقية المطبقة لنظام الجدارات سواء تدريب أو توظيف. يعد مجتمع الدراسة لسوق العمل غير محدود نظرا لصعوبة حصر المديرين والملاك بالمؤسسات الفندقية المصرية. تم اختيار العينة العشوائية للوصول إلى أفراد عينة الدراسة كما تم تحديد حجم العينة وفق المعادلة التالية (المشهداني، ٢٠١٧):

$$\text{حجم العينة (ن)} = Z^2 \times \text{ف} \times (\text{ف} - ١)$$

خ^٢م

$$\text{حجم العينة (ن)} = (١.٩٦)^2 \times ٠.٥ \times (٠.٥ - ١)$$

$$٢(٠.٠٥)$$

يتضح من المعادلة السابقة حجم العينة (ن) لسوق العمل = ١٥٣٦.٦٤ × ٠.٢٥ = ٣٨٥ فرد (المشهداني، ٢٠١٧). كما تم توزيع عدد (٥٠٠) استمارة على المديرين بالأقسام المختلفة في فنادق الخمس نجوم وعدد من المطاعم بمدن (القاهرة - الاسكندرية - شرم الشيخ - الغردقة - الأقصر)، وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة (٤٣٧) بنسبة قدرها ٨٧.٤٪.

أداة البحث الميداني

تم تصميم استمارة استقصاء مشتملة على البيانات الشخصية للمديرين، يليها محورين رئيسيين حيث يحتوى المحور الأول (مهارات الطلاب) على ٢٠ عنصر (أبو قرن، ٢٠١٢)، ويحتوى المحور الثانى على ٦ عنصر لدراسة تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية. واعتمد الاستقصاء علي مقياس ليكرت الخماسي بدرجات موافقة تتدرج من غير موافق بشدة حتي 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 : ١.٨٠	١.٨١ : ٢.٦٠	٢.٦١ : ٣.٤٠	٣.٤١ : ٤.٢٠	٤.٢١ : ٥

• **المدى (طول الفئة) = $(1 - 5) / 5 = 0.80$ (العيسوي، ٢٠٠٧)**
ثبات الاستقصاء

جدول ٤: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستقصاء

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا
مهارات الطلاب	٢٠	0.٨٥٧
تطبيق الجدارات	٦	0.٧٥٠
المجموع	٢٦	0.٨٠

يوضح الجدول (٤) معامل ألفا كرونباخ المستخدم في قياس ثبات الاستقصاء، حيث توضح النتائج أن قيمة ألفا ٠.٨٠ وهو ما يشير إلي ثبات الاستقصاء وصلاحيته الاعتماد عليه في الدراسة وثبات نتائجه إذا ما استخدم مرة أخرى في نفس الظروف.
النتائج والمناقشة

جدول (٥) تحليل البيانات الشخصية لأفراد سوق العمل

الترتيب	التكرارات و النسب المئوية		المتغير	
	%	ت	ذكر	١- الجنس
١	68.2	298	أنثى	المجموع
٢	31.8	139		
	100%	٤٣٧		
٤	١,٦	٧	أقل من ٣٠	٢- السن
١	٤٨,٥	٢١٢	٣٠ - ٤٠	
٢	٤٣,٣	١٨٩	٤٠ - ٥٠	

٣	٦,٦	٢٩	أكثر من ٥٠	
%١٠٠		٤٣٧	المجموع	
٢	20.8	91	متوسط	٣- المؤهل الدراسي
٣	19.7	86	فوق المتوسط	
١	46.0	201	جامعي	
٤	13.5	59	دراسات عليا	
%١٠٠		٤٣٧	المجموع	
٣	9.7	43	أقل من ٥	٤- سنوات الخبرة
٢	28.1	123	١٠ - ٥	
١	62.2	271	أكثر من ١٠	
%١٠٠		٤٣٧	المجموع	
١	٧١,٩	٣١٤	فندق	٥- نوع المؤسسة
٢	٢٨,١	١٢٣	مطعم	
%١٠٠		٤٣٧	المجموع	

تبين من الجدول ٥ بالنسبة لإجابات المديرين و أصحاب المؤسسات الفندقية محل الدراسة أن فئة الذكور هي التي في المرتبة الأولى بعدد (٢٩٨) فرداً و بنسبة (٦٨.٢٪)، كما جاءت فئة الإناث في المرتبة الثانية بعدد (١٣٩) فرداً و بنسبة (٣١.٨٪). يتضح من الجدول السابق رقم (٥) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر، ان معظم أفراد عينة الدراسة عينة الشباب ٣٠ - ٤٠ سنة حيث بلغت نسبتهم ٤٨.٥ ٪، بينما بلغت نسبة من ٤٠ إلى ٥٠ عام ٤٣.٣ ٪. أخيراً، بينما بلغت نسبة من أقل من ٣٠ عام ١.٦ ٪. تبين من الجدول ٥ بالنسبة لإجابات المديرين و أصحاب المؤسسات محل الدراسة أن المؤهل الجامعي هو الذي في المرتبة الأولى بعدد (٢٠١) فرداً و بنسبة (٤٦٪)، كما جاء المؤهل المتوسط في المرتبة الثانية بعدد (٩١) فرداً و بنسبة (٢٠.٨٪)، ثم يليه في المرتبة الثالثة المؤهل الفوق المتوسط بعدد (٨٦) فرداً و بنسبة (١٩.٧٪). أخيراً، في المرتبة الرابعة يأتي الدراسات العليا بعدد (٥٩) فرداً و بنسبة (١٣.٥٪). تبين من الجدول ٥ بالنسبة لإجابات المديرين و أصحاب المؤسسات الفندقية محل الدراسة أن سنوات الخبرة (أكثر من ١٠) هي التي في المرتبة الأولى بعدد (٢٧١) فرداً و بنسبة (٦٢.٢٪)، كما جاءت سنوات الخبرة (٥ - ١٠) في المرتبة الثانية بعدد (١٢٣) فرداً و بنسبة (٢٨.١٪)، ثم يليها في المرتبة الثالثة سنوات الخبرة (أقل من ٥) بعدد (٤٣) فرداً و بنسبة (٩.٧٪).

جدول رقم (٦) بُعد المهارات العامة

١	الإحصاء الوصفي		درجة التكرارات و النسبة المئوية					٢	
			٥	٤	٣	٢	١		
٥	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	2	261	61	41	72	ك	

	1.157	3.18	0.5	59.7	14	9.4	16.5	%	الطلاب بالمدارس الفندقية على دراية بمتطلبات سوق العمل.
٣	1.337	3.34	101	139	51	99	47	ك	يتمتع الطلاب بالمدارس الفندقية بالالتزام والدقة
			23.1	31.8	11.7	22.7	10.8	%	
١	1.007	4.20	213	149	36	28	11	ك	لدى الطلاب بالمدارس الفندقية القدرة على التطوير والابتكار.
			48.7	34.1	8.2	6.4	2.5	%	
٦	.942	2.79	0	84	250	30	73	ك	يدرك الطلاب بالمدارس الفندقية المشكلات الشائعة في سوق العمل ولديهم حلول لها.
			0	19.2	57.2	6.9	16.7	%	
٤	1.337	3.29	105	92	128	48	64	ك	يستطيع الطلاب بالمدارس الفندقية تقييم أدائهم وتصحيح أخطائهم
			24	21.1	29.3	11	14.6	%	
٢	.832	3.93	85	274	51	15	12	ك	لدى الطلاب بالمدارس الفندقية الدافعية للعمل في قطاع الضيافة بعد التخرج.
			19.5	62.7	11.7	3.4	2.7	%	
	١,١٠٢	٣,٤٦	المتوسط العام للإجابات						

*ك = تكرارات , ن = ٤٣٧

تبين من الجدول (٦) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات العامة للطلاب أن دور الجدارات في تحسين المهارات العامة للطلاب جيدة جدا بمتوسط عام (٣.٤٦). يتضح من الجدول (٦) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص تقييم المهارات العامة للطلاب أنه لدى الطلاب بالمدارس الفندقية القدرة على التطوير والابتكار بمتوسط (٤.٢٠). كما لدى الطلاب بالمدارس الفندقية الدافعية للعمل في قطاع الضيافة بعد التخرج بمتوسط (٣.٩٣). في سياق آخر، يرى أفراد عينة الدراسة أنه إلى حد ما يتمتع أيضا الطلاب بالمدارس الفندقية بالالتزام والدقة بمتوسط (٣.٣٤). كما يرى أفراد عينة الدراسة أنه إلى حد ما يستطيع الطلاب بالمدارس الفندقية تقييم أدائهم وتصحيح أخطائهم بمتوسط (٣.٢٩). الطلاب بالمدارس الفندقية على دراية ولكن ليست كاملة بمتطلبات سوق العمل بمتوسط (٣.١٨). على الجانب الآخر، يرى أفراد عينة الدراسة أنه إلى حد ما يدرك الطلاب بالمدارس الفندقية المشكلات الشائعة في سوق العمل ولديهم حلول لها بمتوسط (٢.٧٩). 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.

جدول رقم (٧) بُعد المهارات التقنية (الفنية)

الترتيب	الإحصاء الوصفي		درجة التكرارات و النسبة المئوية					البيان
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٥	٤	٣	٢	١	
٤	.624	1.69	0	0	38	225	174	ك الطلاب بالمدارس الفندقية على دراية بالأجهزة و الأدوات والمعدات والبرامج الحاسوبية المستخدمة في سوق العمل
			0	0	8.7	51.5	39.8	%
٣	1.161	2.34	47	33	12	274	71	ك يتناسب مهارات وقدرات الطلاب بالمدارس الفندقية مع الخبرات المطلوبة منهم بعد التخرج
			10.8	7.6	2.7	62.7	16.2	%
٢	.899	2.40	0	39	180	133	85	ك يستطيع الطلاب بعد التخرج حل المشكلات التي تواجههم في سوق العمل
			0	8.9	41.2	30.4	19.5	%
١	1.075	3.68	82	226	61	41	27	ك لدى الطالب المعلومات الكافية لدخول سوق العمل
			18.8	51.7	14	9.4	6.2	%
	٠,٩٣٩	٢,٥٢	المتوسط العام للإجابات					

*ك = تكرارات، ن = ٣٧٤

تبين من الجدول (٧) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات التقنية (الفنية) للطلاب أنه دور الجدارات في تحسين المهارات التقنية (الفنية) للطلاب ضعيف بمتوسط عام (٢.٥٢). يتضح من الجدول (٧) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات التقنية (الفنية) للطلاب أنه لدى الطالب المعلومات الكافية لدخول سوق العمل بمتوسط (٣.٦٨). بينما لا يستطيع الطلاب حل المشكلات التي تواجههم في سوق العمل بمتوسط (٢.٤٠). لا يتناسب مهارات وقدرات الطلاب بالمدارس الفندقية مع الخبرات المطلوبة منهم بعد التخرج بمتوسط (٢.٣٤). أخيراً، يرى سوق العمل بأن الطلاب بالمدارس الفندقية عينة الدراسة ليسوا على دراية كافية بالأجهزة و الأدوات والمعدات والبرامج الحاسوبية المستخدمة في سوق العمل بمتوسط (١.٦٩). على النقيض، أكد أبو قرن (٢٠١٢) بضرورة الاهتمام بالمهارات الفنية والتقنية للطلاب والتي تشمل السمات الخاصة بالمهارات والقدرات والخبرات العملية للطلاب.

جدول رقم (٨) بُعد المهارات القيادية

الترتيب	الإحصاء الوصفي		درجة التكرارات و النسبة المئوية					البيان	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٥	٤	٣	٢	١		
٤	.491	1.95	0	0	43	331	63	ك	الطلاب بالمدارس الفندقية مؤهلين للعمل بالمناصب الادارية العليا.
			0	0	9.8	75.7	14.4	%	
٢	.602	3.24	0	144	254	39	0	ك	يتمتع الطلاب بالمدارس الفندقية بمهارات ادارة وتنظيم الوقت.
			0	33	58.1	8.9	0	%	
٣	.880	2.28	13	21	106	232	65	ك	يتوفر لدى الطلاب بالمدارس الفندقية المهارات الاشرافية.
			3	4.8	24.3	53.1	14.9	%	
١	.738	3.26	11	153	213	57	3	ك	قدرات الطلاب بالمدارس الفندقية على التواصل الاجتماعي أفضل من غيرهم
			2.5	35	48.7	13	0.7	%	
٥	.517	1.29	0	0	13	102	322	ك	لدى الطلاب بالمدارس الفندقية مهارات المتابعة وتقييم الأداء.
			0	0	3	23.3	73.7	%	
	٠,٦٤٥	٢,٤٠	المتوسط العام للإجابات						

*ك= تكرارات , ن=٤٣٧

تبين من الجدول (٨) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات القيادية (الإدارية) لدى الطلاب أنه لا يساهم الجدارات في تحسين المهارات القيادية (الإدارية) لدى الطلاب بمتوسط عام (٢.٤٠). يتضح من الجدول (٨) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات القيادية (الإدارية) لدى الطلاب أنه قدرات الطلاب بالمدارس الفندقية على التواصل الاجتماعي ليست بشكل كامل أفضل من غيرهم بمتوسط (٣.٢٦). كما يتمتع الطلاب بالمدارس الفندقية بمهارات بسيطة ادارة وتنظيم الوقت بمتوسط (٣.٢٤). على الجانب الآخر، لا يتوفر لدى الطلاب بالمدارس الفندقية المهارات الاشرافية بمتوسط (٢.٢٨). في نفس السياق، يرى المديرين أنه الطلاب بالمدارس الفندقية ليسوا مؤهلين للعمل بالمناصب الادارية العليا بمتوسط (١.٩٥). كما ليس لدى الطلاب بالمدارس الفندقية مهارات المتابعة وتقييم الأداء بمتوسط (١.٢٩).

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 (٩) بُعد المهارات السلوكية (الشخصية)

الترتيب	الإحصاء الوصفي		درجة التكرارات و النسبة المئوية					البيان	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٥	٤	٣	٢	١		
٢	.857	4.01	113	257	37	20	10	ك	يتمتع الطلاب بالمدارس الفندقية بالالتزام والانضباط
			25.9	58.8	8.5	4.6	2.3	%	
١	.922	4.03	132	236	29	30	10	ك	لدى الطلاب بالمدارس الفندقية ثقة بالنفس
			30.2	54	6.6	6.9	2.3	%	
٣	1.283	3.97	229	73	42	78	15	ك	يستطيع الطلاب بالمدارس الفندقية العمل في شكل مجموعات وفرق عمل
			52.4	16.7	9.6	17.8	3.4	%	
٤	.864	3.82	73	265	55	37	7	ك	يستطيع الطلاب بالمدارس الفندقية التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها
			16.7	60.6	12.6	8.5	1.6	%	
٥	1.075	3.68	82	226	61	41	27	ك	لدى الطلاب بالمدارس الفندقية تطلعات وآمال للنجاح في عملهم بعد التخرج
			18.8	51.7	14	9.4	6.2	%	
	١,٠٠٢	٣,٩٠	المتوسط العام للإجابات						

*ك= تكرارات، ن=٤١٤

تبين من الجدول (٩) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات السلوكية (الشخصية) لدى الطلاب من وجهة نظر المديرين أن تساهم الجدارات في تحسين المهارات السلوكية (الشخصية) لدى الطلاب من وجهة نظر المديرين بمتوسط عام (٣.٩٠). يتضح من الجدول (٩) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص تقييم دور الجدارات في تحسين المهارات السلوكية (الشخصية) لدى الطلاب من وجهة نظر المديرين أنه لدى الطلاب بالمدارس الفندقية ثقة بالنفس بمتوسط (٤.٠٣). كما يتمتع الطلاب بالمدارس الفندقية بالالتزام والانضباط بمتوسط (٤.٠١). يستطيع الطلاب بالمدارس الفندقية العمل في شكل مجموعات وفرق عمل بمتوسط (٣.٩٧). كما أن يستطيع الطلاب بالمدارس الفندقية التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها بمتوسط (٣.٨٢). أخيراً، لدى الطلاب بالمدارس الفندقية تطلعات وآمال للنجاح في عملهم بعد التخرج بمتوسط (٣.٦٨). في هذا السياق، أوضح أبو قرن (٢٠١٢) بضرورة الاهتمام بالمهارات القيادية للطلاب والتي تشمل الحزمة القيادية وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الطالب في التعامل مع الآخرين، من عملاء وزملاء، وهي تعتمد بدرجة كبيرة على نضج الموظف وخبرته ومهاراته الاجتماعية.

جدول رقم (١٠) بُعد تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية

الترتيب	الإحصاء الوصفي		درجة التكرارات و النسبة المئوية					البيان	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٥	٤	٣	٢	١		
٢	.970	3.73	89	211	70	64	3	ك	يساهم تطبيق الجدارات بالمدارس في تحسين جودة الخريج من خلال رفع مستوى الأداء والمهارات العملية للطلاب
			20.4	48.3	16	14.6	0.7	%	
١	.908	3.80	85	226	94	18	14	ك	تنمي الجدارات بالمدارس الفندقية المهارات الحياتية لدى الخريج مما يجعله قادراً على المشاركة بفاعلية في المجتمع
			19.5	51.7	21.5	4.1	3.2	%	
٥	.732	3.16	0	142	235	46	14	ك	يوفي تطبيق الجدارات بمتطلبات سوق العمل وما يواجهه من تحديات محليا ، واقليمياً ، وعالميا
			0	32.5	53.8	10.5	3.2	%	
٣	1.140	3.54	80	191	83	50	33	ك	يساعد في الحد من البطالة في مجال العمالة الفندقية، وذلك من خلال ضخ عمالة ماهرة فورية لسوق العمل
			18.3	43.7	19	11.4	7.6	%	
٦	1.129	2.95	28	138	99	127	45	ك	يحدد منهج الجدارات البرامج التدريبية اللازمة للطلاب وفق مستويات ومتطلبات كل جدارة
			6.4	31.6	22.7	29.1	10.3	%	
٤	1.153	3.49	77	187	75	68	30	ك	يساهم المنهج القائم على الجدارات بالمدارس الفندقية في الإعداد المتكامل (معرفياً ، ومهارياً ، ووجدانياً ، وقيماً) للخريج مما قد يساهم بشكل ما في رفع الاقتصاد المصري
			17.6	42.8	17.2	15.6	6.9	%	
	١,٠٠٥	٣,٤٤	المتوسط العام للإجابات						

*ك= تكرارات، ن=٣٧٤

تبين من الجدول (١٠) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص دوافع تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية من وجهة نظر المديرين أن تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية من وجهة نظر المديرين جيدة جداً بمتوسط عام (٣.٤٤). يتضح من الجدول (١٠) بالنسبة لإجابات المديرين بخصوص تقييم دوافع تطبيق فكر الجدارات بالمدارس الفندقية من وجهة نظر المديرين أنه ينمي الجدارات بالمدارس الفندقية المهارات الحياتية لدى الخريج مما يجعله قادراً على المشاركة بفاعلية في المجتمع بمتوسط (٣.٨٠). كما يساهم تطبيق الجدارات بالمدارس في تحسين جودة الخريج من خلال رفع مستوى الأداء والمهارات العملية للطلاب بمتوسط (٣.٧٣). كما يساعد في الحد من البطالة في مجال العمالة الفندقية، وذلك من خلال ضخ عمالة ماهرة فورية لسوق العمل بمتوسط (٣.٥٤). ذلك بالإضافة إلى أنه يساهم المنهج القائم على الجدارات بالمدارس الفندقية في الإعداد المتكامل (معرفياً ، ومهارياً ، ووجدانياً ، وقيماً) للخريج مما قد يساهم بشكل

ما في رفع الاقتصاد المصري بمتوسط (٣.٤٩). في هذا السياق، أكد Gökkaya & Özbağ (٢٠١٥) بأن للجدارات الوظيفية العديد من الفوائد والمنافع على المستوى الفردي، التي تعكس أهميتها حيث أن القيمة المضافة للموظفين تكمن في وضوح العمليات والمهارات 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 المديرين أنه إلى حد ما يوفي تطبيق الجدارات بمتطلبات سوق العمل وما يواجهه من تحديات محليا ، واقليمياً ، وعالمياً بمتوسط (٣.١٦). كما أنه إلى حد ما يحدد منهج الجدارات البرامج التدريبية اللازمة للطلاب وفق مستويات ومتطلبات كل جدارة بمتوسط (٢.٩٥).

اختبار الفروض الاحصائية:

١. توجد علاقة تأثير عند درجة معنوية ٠.٠٥ بين تطبيق الجدارات الوظيفية وتحسين مهارات الطلاب العامة بالمدارس الفندقية في مصر.
٢. توجد علاقة تأثير عند درجة معنوية ٠.٠٥ بين تطبيق الجدارات الوظيفية وتحسين مهارات الطلاب التقنية بالمدارس الفندقية في مصر.
٣. توجد علاقة تأثير عند درجة معنوية ٠.٠٥ بين تطبيق الجدارات الوظيفية وتحسين مهارات الطلاب القيادية بالمدارس الفندقية في مصر.
٤. توجد علاقة تأثير عند درجة معنوية ٠.٠٥ بين تطبيق الجدارات الوظيفية وتحسين مهارات الطلاب السلوكية بالمدارس الفندقية في مصر.

جدول رقم (١١) : نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المحاور المستقلة و المحور التابع.

المتغيرات	تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية			
	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية	الدلالة
الثوابت	٢.٣٥٤	١٥.٠٥١	٠,٠٠٠	
المهارات العامة	٠.١٧٢	٢.٩٣٨	٠.٠٠٤	معنوية
المهارات التقنية (الفنية)	٠.١٧٠	٢.٧٥٤	٠.٠٠٦	معنوية
المهارات القيادية (الإدارية)	٠.٠٤٨	٠.٨٨٥	٠,٠٠٠	معنوية
المهارات السلوكية (الشخصية)	٠.٠٩٣	١.٦٧٣	٠.٠٦٤	معنوية

*التأثير معنوي عند مستوى 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 العامة 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 مستوى معنوية (٠.٠٥) بين تطبيق الجدارات بالمدارس الفندقية وتحسين مهارات الطلاب. و ترتيب تأثير ذلك التأثير على النحو التالي:

١. المهارات العامة
٢. المهارات التقنية (الفنية)
٣. المهارات السلوكية (الشخصية)
٤. المهارات القيادية (الإدارية)

توصيات البحث

أولاً توصيات لوزارة التربية والتعليم

١. عند تصميم وبناء المنهج القائم على الجدارات الوظيفية ، يجب وضع شرط انتقال الطالب من جدارة إلي أخرى (من الفرقة الدراسية إلى الفرقة الدراسية التالية) بوصوله إلى مستوى تمكن محدد من مستويات الجدارات المتفق عليها.

٢. يقترح الاستعانة بالمعلمين لاختذ آرائهم في المناهج

٣. يوصى بتدريب المعلمين على اختبار جدارات الطلاب يوصى مشاركة المهنيين في تصميم البرامج الدراسية القائمة على الجدارات.

ثانياً توصيات للجامعات والقطاع الأكاديمي:

١. يوصى بمشاركة أساتذة الجامعات المتخصصين في عمل مصفوفة للبرامج الدراسية.
٢. من الضروري إعطاء وقتاً كافياً عند التخطيط والإعداد للمناهج القائمة على الجدارات للوفاء بمتطلبات سوق العمل ، من قبل المعلمين ، والتربويين ، والمتخصصين من رجال الصناعة والاقتصاد ، وغيرهم.

٣. يجب مراعاة دمج المهارات الحياتية (مثل حل المشكلات ، والتواصل الفعال ، والتفكير الناقد ، اتخاذ القرار ، إدارة لوقت بشكل مستقل) ضمن محتوى منهج الجدارات بالمدارس الفندقية. حيث يجب عمل مصفوفة للبرامج الدراسية تعتمد على المهارات الحياتية.

توصيات للدراسات المستقبلية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استمارة استبيان وتوزيعها على عينة عشوائية من مديري الفنادق والمطاعم بالمدن عينة الدراسة، حيث أنه تم اختيار المؤسسات الفندقية المتعاونة مع المدارس من خلال برتوكول تعاون معها عن طريق وحده تيسير الانتقال إلى سوق العمل والتي ترسل لها طلاب المدارس الفندقية المطبقة لنظام الجدارات سواء تدريب أو توظيف. توصي الدراسة مستقبلا استقصاء طلاب ومدرسين المدارس الفندقية المطبقة لنظام الجدارات، وذلك لمعرفة آرائهم وتصوراتهم نحو تطبيق الجدارات. يوصى أيضا بتطبيق الدراسة على مدارس فندقية بمحافظات مختلفة عن ما تم استقصاؤها.

مراجع البحث

المراجع باللغة العربية

- أبو بكر، عبد اللطيف (٢٠١٨) " برنامج تدريبي لتنمية الجدارات 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 علي (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 للجدارات لدى الطلاب في ضوء احتياجات سوق العمل"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ٨، ٤-١٤٠-١٥٩
- بدران، نبيل (٢٠١٦) "دور الجمعيات الأهلية في رفع كفاءة تدريب طلاب المدارس الفندقية: دراسة حالة "مؤسسة مصر الخير" كنموذج لدعم الجمعيات الأهلية للقطاع الفندقى المصرى"، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، ١٠، ٢ : ١٦٩ - ٢٠١
- البيطار، حمدي محمد (٢٠١٨). تطوير مناهج التعليم الفني الصناعي باستخدام نظام الجدارات 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 والجدارات 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.
- الحبشي محمد حسن (٢٠٢١): تطوير التعليم الفني نظام السنوات الثلاث في ضوء احتياجات سوق العمل، مجله رابط التربية الحديثة ، ص ١٧.
- الحواجرة، كامل محمد (٢٠١٨). الدور الوسيط لجدارات نكاء الأعمال بين الريادة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي في الجامعات الحكومية الأردنية. الأردنية في إدارة الأعمال، ١٤ (٣)، ٤٤٠ - ٤١٣.
- 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.
- سكران، محمد محمد (٢٠١٣) ورقة عمل حول تطوير التعليم الفني مدخل للقضاء على الطبقية وتحقيق العدالة الاجتماعية . مجله رابط التربية الحديثة ، مج ٦ ، ع ١٨ ، ص ٢٣-٢٤.
- الشرقاوي، 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.
- عبد الرحمن ، حسنية حسين (٢٠٢٠): تطوير التعليم الثانوي الفني الصناعي وربطه بسوق العمل في جمهورية مصر العربية (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، ص ٣٣.
- عبد النبي، شيماء و فايد، هناء و حسين، مصطفى (٢٠٢٠) "دور التوجيه والإرشاد المهني في تيسير انتقال طلاب المدارس الفندقية إلى سوق العمل السياحي"، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، ١٤ ، ١ ١٢-١١
- العيسوي، عبد الرحمن. (٢٠٠٧). المنهج الكمي في دراسة الإنسان، دار النهضة العربية، بيروت.

- عبد ربه, كامل السيد الرشيد ٢٠١١،: تطوير برامج التعليم الفني الصناعي في ضوء المتطلبات المتجددة للتأهيل لسوق العمل: رؤية مستقبلية. رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة ص ٢٢-٢٠.
- فرعون، محمد، والعنزي، 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.
- قدارة، عيسى (٢٠١٥) " تطوير أداة لقياس فاعلية التدريب العملي لطلاب الادارة السياحية والفندقية بجامعة الملك سعودمجلة السياحة والآثار، ٢٧ ، ١ " ٦٧
- كامل، مصطفى (٢٠١٠) "تخطيط الموارد البشرية : التخطيط - المسارات - الإحلال"، دار الفكر العربي، مصر، ص ٨٩

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.
- Nuryanto, U.W., Djamil, M., Sutawidjaya, A.H & Saluy, A.B. (2020). The Roles of Green Competitive Advantage as Intervention Between Core Competence and Organisational performance, International Journal of Innovation, Creativity and Change, 11 (6), 394 – 414.

Perceptions and Attitudes of the Labor Market about the Students' Skills of Hotel School Applying Competencies

Article Info

Pages: 243 - 262

Keywords

Job Competencies
Technical Education
Hotel Schools

Abstract

There are a set of goals that the competency curriculum seeks to achieve in hotel schools, which are the quality of the graduate by raising the level of performance and practical skills of the student in the field of implementing and practicing functional work. This study aims to identify the labor market's perceptions and impressions of the skills of hotel school students applying competencies. The study relied on the descriptive analytical approach, as the study population includes a sample of students in hotel schools in Egypt. A questionnaire form was designed and distributed to (500) questionnaires to managers in various departments in five-star hotels in the cities of (Cairo - Alexandria - Sharm El-Sheikh - Hurghada - Luxor), and the number of correct questionnaires reached (437), a rate of 87.4%. SPSS version 26 was used to analyze the study data. The results indicated that applying functional 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 the labor market. One of the most important of these recommendations was linking the student's transition from one competency to another with his reaching a specific level of mastery of the agreed-upon competency levels.
