

أثر تطبيق منظومة الجدارات المهنية علي تطوير قطاع التعليم الفندقية

بالتطبيق علي المدرسة الثانوية الفندقية بمطروح .

د / باسم محمود أبو العلا هريدي

استاذ مساعد بقسم الادارة السياحية والتراث الحضاري - كلية السياحة والفنادق - جامعة مطروح.

ملخص البحث

يعد التعليم الفندقية واحداً من قطاعات التعليم الفني التي تسهم بنصيب وافر في إعداد القوى البشرية المدربة والقادرة علي التعامل مع متطلبات السوق السياحي، وعلي الرغم من ذلك فقطاع التعليم الفندقية كان يعاني من أوجه قصور التي تؤثر علي جودته وعدم مسابرة لمتطلبات السوق الحالية، لذا كان من الضروري تطوير مناهج التعليم الفندقية لتضييق الفجوة بين مستويات الخريجين وشروط العمل المتاحة بالسوق.

وقد بدأ قطاع التعليم الفني والجدارات بوزارة التربية والتعليم بتطبيق نظام التعليم الفني المبني علي منظومة الجدارات، من خلال تطوير شامل لكافة المناهج الدراسية بهدف إعداد كوادر بشرية مدربة قادرة علي مواجهة تحديات ومتغيرات سوق العمل المحلي والدولي والاقليمي، وبداية من العام الدراسي 2020/2019 تم اختيار المدرسة الثانوية الفندقية بمطروح - نظام الثلاث سنوات ضمن (15) مدرسة فندقية علي مستوى الجمهورية ليتم تطبيق منظومة الجدارات المهنية بها.

وقد أعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي بهدف وصف وتفسير الوضع علي أرض الواقع وكذلك التعرف علي الإثار المترتبة علي تطبيق منظومة الجدارات المهنية علي تطوير وإكساب المعارف والمهارات والمعلومات والسلوكيات اللازمة للطلاب لكي يؤديوا مهام وظائفهم بكفاءة بعد تخرجهم ، وكذلك إلقاء الضوء علي اثر تطبيق منظومة الجدارات المهنية علي اعداد كوادر بشرية مدربة ومؤهلة ، وقد توصلت الدراسة الي بعض النتائج من أهمها إنعكاس تطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة الفندقية علي سرعة انتقال الطلاب الي سوق العمل، وايضاً توصلت الدراسة الي العديد من التوصيات من أهمها ضرورة توفير عدد اكبر من المعلمين القائمين علي تطبيق المنظومة وخاصة المتخصصين بالتعليم الفندقية.

الكلمات الدالة (الجدارات المهنية - التعليم الفندقية - المدرسة الفندقية - مطروح).

مقدمة:

شهدت قطاعات التعليم الفني في مصر خلال السنوات السابقة بوجه عام وقطاع التعليم الفندقية بوجه خاص تطبيق منظومات تعليمية مهنية جديدة وهي ما تسمى بمنظومة الجدارات او الكفايات Competencies، وذلك ايماناً من المسؤولين عن التعليم بالدولة بأهمية إعداد الموارد البشرية المدربة خاصة في قطاع السياحة والضيافة، وذلك لمواجهة اتجاهات الاسواق السياحية العالمية والتي تسير بخطى متسارعة نحو التكامل والاندماج وإنشاء وظهور الشركات المتعددة الجنسيات ، لذا اصبح من الضروري خلق وابتكار وسائل وطرق بديلة لخلق ميزة تنافسية

يمكن بها مواجهة التحديات والمتغيرات الجديدة. (Last Accessed <http://fany.moe.gov.eg>)

(/15/10/2020)

ويعد التعليم الفني في مصر عنصراً استراتيجياً هاماً ومكوناً أساسياً للسياسة التعليمية التي تهدف الي إكساب المهارات والمعارف التي يحتاجها سوق العمل في كافة القطاعات الاقتصادية، كما يلعب التعليم الفني دوراً كبيراً في المجتمع بإعتباره من ادوات السياسة الاجتماعية بالدولة وضرورة لتحسين الانتاجية والميزة التنافسية (سليم وآخرون ، 2005)

لذلك كان من الضروري خلال العاميين الماضيين الاهتمام بتطوير وتطبيق المنظومات التعليمية الحديثة ، بحيث تلقي مناهج التعليم الفندقية قبولاً علي مستوي العالم ، وتتعددي فكرة التعليم الفندقية من مجرد حفظ وتذكير للمعلومات الي تنمية مهارات وقدرات الطالب التي تتوافق مع متطلبات واحتياجات سوق العمل التي يتم تاهيله اليها، حيث اعتمد هذا التطوير علي ما يسمي بمنظومة الجدارات المهنية او الفنية . (عبد القوي ، 2018)

بينما تتمثل أهمية الدراسة في القاء نظرة عامة علي التعليم الفندقية في مصر، وكذلك التعرف علي مفهوم الجدارات واهميته واهدافه وخصائصه ومستوياته، ومميزات منظومة الجدارات القائمة علي التدريب، والقاء الضوء علي لائحة التقييم والتحقق لبرامج التعليم الفني القائمة علي منظومة الجدارات المهنية، ودور منظومة الجدارات في تطوير التعليم الفني بشكل عام والتعليم الفندقية بشكل خاص.

وتتمثل الفجوة البحثية في انه علي الرغم من الاهمية الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة للتعليم الفندقية في مصر لما يلعبه من دور في مواجهة مشكلة البطالة والقضاء علي مشكلة عدم توافر الايدي العاملة الماهرة والمدرية، فضلاً عن الدور الكبير في إعداد خريجين مؤهلين للألتحاق بسوق العمل الفندقية، إلا انه هذا القطاع عاني اوجة قصور شديدة خلال السنوات السابقة نتيجة عدم تطوير المناهج وعدم مساراتها لمتطلبات سوق العمل الفندقية، مما ترتب عليه اتساع الفجوة بين مخرجات التعليم الفندقية (الخريجين) والوظائف المتاحة يسوق العمل، الامر الذي ترتب عليه ضرورة استحداث منظومات تعليمية حديثة للتعليم الفني، حيث شهد قطاع التعليم الفندقية تطوراً هائلاً مع تطبيق منظومة التعليم الفني المبني علي الجدارات المهنية والتي تم تطبيقها بالمدرسة الثانوية الفندقية بمطروح (نظام الثلاث سنوات) ، في تخصصات (خدمة المطاعم - المطبخ - الاشراف الداخلي)، وذلك من خلال تطوير المناهج الدراسية بهدف تحقيق اعلي مستويات الجودة التعليمية والتدريبية المطلوبة للوظائف المتاحة بسوق العمل. (الحبشي وآخرون ، 2006)

لذا تطلب الامر دراسة تأثير تطبيق نظام التعليم الفني الجديد المبني علي منظومة الجدارات ودورها في تطوير قطاع التعليم الفندقية بشكل عام وبالمدرسة الثانوية الفندقية بمطروح بشكل خاص، وكذلك التعرف علي الصعوبات والتحديات التي تواجه تطبيق المنظومة للمساهمة في تقديم حلول ومقترحات وطرق لعلاجها.

بينما تهدف الدراسة بوجه عام الي التعرف علي اثر تطبيق منظومة الجدارات المهنية الجديدة علي تطوير قطاع التعليم الفندقية في مصر بصفة عامة وبمدرسة مطروح الثانوية الفندقية بصفة خاصة، وكذلك التعرف على دور منظومة الجدارات المهنية في تطوير التعليم الفندقية، والقاء الضوء على اثر تطبيق منظومة الجدارات المهنية علي اعداد كوادر بشرية مدرية ومؤهلة، فضلاً عن إثارة انتباه المسؤولين الي ضرورة تطوير وتحديث مناهج التعليم

الفندقي بصفة مستمرة، وايضاً وضع حلول وتوصيات لحل المشكلات والتحديات التي تواجهه تطبيق منظومة الجدارات المهنية، وذلك خدمة مجتمعية للتعليم الفندقي بمحافظة مطروح.

ويتمثل مجتمع الدراسة في :

- المدرسة الثانوية الفندقية بمطروح (نظام الثلاث سنوات) :

تأسست المدرسة الثانوية الفندقية (نظام الثلاث سنوات) التابعة لمديرية التربية والتعليم - إدارة مطروح التعليمية في 8/24 / 1992 ، وكانت تضم اربعة تخصصات رئيسية هي (الخدمات السياحية - المطبخ - المطعم - الإشراف الداخلي) ، ويتراوح عدد الطلاب ما بين 225 - 250 طالب، ومن خلال برامج التوعية والتثقيف التي قامت بها المدرسة لتجاوز النظرة نحو المهن السياحية و الفندقية، وبداية من العام الدراسي 2019/2020 ، تم اختيار المدرسة ضمن (15) مدرسة فندقية لتطبيق منظومة الجدارات المهنية بالتخصصات التالية (فني طاهي - فني مضيف - فني مشرف غرف).

وقد أعمدت منهجية البحث علي المنهج الوصفي من خلال :

- الدراسة المكتبية: وتعتمد على الكتب والمراجع العلمية العربية والأجنبية، وكذلك النشرات الدورية، والمقالات، والدراسات، وكذلك على الأبحاث العلمية المنشورة وغير المنشورة، والمواقع الالكترونية الرسمية.

- الدراسة الميدانية: وتعتمد على الزيارات الميدانية وتصميم وتوزيع استمارة استقصاء على المسؤولين عن تطبيق منظومة الجدارات المهنية بقطاع التعليم الفندقي بمطروح وبعض الخبراء السياحيين ، ثم تم تحليل البيانات الواردة بها للوصول إلى نتائج البحث والتي تساعد على وضع التوصيات التي ينتهي إليها الدراسة.

- الإطار النظري للدراسة :

نظرة عامة علي التعليم الفندقي في مصر :

يعد التعليم الفني بصفة عامة عنصراً هاماً من عناصر تحقيق التنمية الاقتصادية في الدولة من ما يوفره للموارد البشرية العاملة في السوق، وقد أدت بعض السياسات التعليمية السابقة الي خلق فجوة بين مخرجات التعليم الفني ومتطلبات السوق ، مما يؤدي الي ضرورة ايجاد سياسات تعليمية تتسق مع السياسة الاقتصادية ومتطلباتها كي يصبح التعليم الفني قادراً علي تحقيق تلك المتطلبات التي يحتاج اليها سوق العمل.(سعد ، 2000)

ويهدف التعليم قبل الجامعي إلي تكوين الدارس تكويناً ثقافياً وعلمياً وقومياً يقصد إعداد الطالب المصري وتزويده بالقدر المناسب من الدراسات النظرية والتطبيقية والعملية والمقومات التي تحقق إنسانيته وكرامته وقدرته على تحقيق ذاته والإسهام بكفاءة في عمليات وأنشطة الإنتاج والخدمات من أجل تنمية المجتمع وتحقيق رخائه وتقدمه ، وذلك من خلال إعداد فئة " الفني " في مجال السياحة والفندقة وتنمية الملاكات الفنية والمهنية لدى الدارسين ويتم القبول في نوعيات التعليم الثانوي الفندقي بعد الحصول على شهادة إتمام الدراسة بمرحلة التعليم الأساسي ووفقاً للشروط والقواعد الصادرة بالقرارات الوزارية المنظمة للنواحي التعليمية وقد تم إنشاء المدارس الفنية الفندقية بمواصفات فنية

وخطط للعمل بها ، كما أن المدارس الفندقية تقوم بمشروعات خدمية ذات صلة بتخصصها ولخدمة البيئة والمجتمع داخل كل محافظة. (<http://fany.moe.gov.eg/Info/16>, last Accessed 21/10/2020) . وبصفة عامة يعد التعليم الفندقي جزءاً لا يتجزأ من التعليم الفني الذي يهدف الي إكساب الطالب قدرأ من المعلومات والمهارات العملية التي تمكنه من غتقان أداء الوظيفة، وتنفيذه علي أكمل وجة، كما يمكن النظر الي التعليم الفني بصفة عامة علي انه اداة من ادوات تحقيق السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة، فمن المهم تحسين الانتاجية والقدرة علي التنافس ، فتحديات الاقتصاد العالمي خلال السنوات الماضية تشير الي ضرورة البحث عن افكار مبتكرة وجديدة لانتاج السلع والخدمات التي تشبع احتياجات ورغبات الفرد في ظل العولمة، فالقدرة علي الابتكار والابداع في خلق الافكار الجديدة هو المؤشر الذي يمكن ان يقاس به مدي تقدم المجتمعات، وقدرته علي التكيف مع كافة المستجدات العالمية الحديثة. (زين الدين وآخرون ، 2016) وبصفة عامة يمكن تعريف التعليم الفني علي أنه" التعليم الذي يعتمد علي مجموعة من المقررات النظرية والتطبيقية مع التركيز علي الجوانب التطبيقية التي تجعل الطلاب يمتلكون المهارات العملية التي يحتاجون اليها عند تخرجهم والتحاقهم بسوق العمل.(عبد القادر وآخرون ، 2020)

ويهدف التعليم الفندقي بوجه إعداد مهني ماهر قادر علي المنافسة بالسوق المحلي والاقليمي والدولي، وتحقيق المشاركة الايجابية في تقدم ورُقَى الوطن ، فالتعليم الفندقي في مصر هو أحد الأدوات الاساسية لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية الشاملة ، بل يعد قاطرة التنمية التي تسعي لها الدولة، واحد دعائم منظومة التعليم الفني في مصر ، حيث يسعي بمختلف تخصصاته الي إعداد القوي البشرية المدربة والماهرة اللازمة لخدمة خطط التنمية السياحية في الدولة وإنعكاس ذلك علي تحقيق خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مما يصب في النهاية في مصلحة سوق العمل، وتهدف منظومة التعليم الفندقي إلى تنمية القدرات المهنية لدى الطلاب في مختلف التخصصات الفندقية (الاشراف الداخلي - خدمة المطاعم - المطبخ - الخدمات السياحية) ومتماشياً مع توجه الذي انعكس في دستور 2014 ،حيث تنص المادة (20) علي " تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره، والتوسع في أنواع التعليم الفني كافة ، وفقاً لمعايير الجودة العالمية. (accessed 21/10/2020 <http://fany.moe.gov.eg/Info/19>, Last)

- تعريف الجدارة Competencies:

كلمة جدارة ظهرت أول مرة في مقال باللغة الإنجليزية للكاتب أر دبليو وايت في 1959 كنظرية لحافز الأداء ،وفي 1970 عرف كريج لانديبرغ النظرية بـ" التخطيط لبرنامج التطوير التنفيذي . " وفي عام 1973 أكتسب المصطلح جاذبية عالية عندما كتب الدكتور ديفيد ماكلياند ورقة بحثية عنوانها" الإختبار لأجل القدرة وليس لأجل الذكاء " ومنذ ذلك الوقت عم المصطلح ، وقد توسعت بعدها الدراسات والبحوث التي تطبيق نماذج الجدارة في إدارة الموارد البشرية ومنها جهود فولفي 1980، بلانك 1982، وينبرج 1985، مكلاجان 1992، وغيرهم من العلماء والباحثين. (Soare,2014)

جَدَارَةٌ (: اسم) ؛ مصدر جَدَّرَ ب / جَدَّرَ ل ، جَدَّرَ (: فعل) ؛ جَدَّرَ ب / جَدَّرَ لِيَجْدُرَ ، جَدَارَةٌ ، فهو جدير ، والمفعول مَجْدُورٌ به ، ويمكن تعريف الجدارة علي أنها " هي قدرة الشخص علي امتلاك المعرفة والمهارات والقدرات من أجل أداء الوظائف كما هو مطلوب باستقلالية ومرونة. (حبيب ، 2013).

كما عرف البعض الجدارة علي انها " قدرة الشخص علي الوصول لإنجازات مهنية محددة تتضمن مجموعة الصفات الشخصية المتكاملة التي تشمل شبكة القدرات الموجهة نحو الأداء والهيكل المعرفي والتفاعلية والوجدانية وتنظيم المواقف ، وهذا ما يتطلبه لتنفيذ مهام الجدارة وحل مشكلاتها بشكل فعال، مما يخلق فرص للطلاب الفنيين من خلال الخبرة المباشرة في البيئة التعليمية ذات المعنى والممارسة الفعلية. (Bakhr,2017)

- ما الفرق بين الجدارة والمهارة:

يمكن التفرقة بين الجدارة والمهارة في أن الجدارة هي عبارة عن المهارات والسمات والعادات الشخصية والمعارف التي يمتلكها الفرد، كما أن الجدارة يُنظر إليها كمجموعة من المهارات التي تتجاوز المهارات اليومية اللازمة لإنجاز المهام المرتبطة بالعمل، ففي الماضي كانت الوظائف مرتبطة بعدد ثابت ومحدد من المهام، وكان الوصف الوظيفي يركز على تحديد المهام والواجبات والمسؤوليات بشكل ضيق، بعكس بيئة العمل اليوم ، حيث أصبحت أكثر مرونة وديناميكية ويجب أن تكون مجموعة المهارات المطلوبة أكثر مرونة وتتضمن مسؤوليات أوسع، أما المهارة فهي عبارة عن مجموعة من المعارف والخبرات والقدرات الشخصية التي يجب توفرها عند شخص ما لكي يتمكن من إنجاز عمل معين . (Morton,2013)

- مفهوم الجدارات المهنية TVET Competencies :

يمكن تعريف الجدارات المهنية علي أنها " مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكيات المطلوبة لمجال معين أو للعمل بوظيفة محددة، أو مهنة محددة ، والتي يجب ان يمتلكها الفرد ويطبقها حسب معايير الاداء المحددة في هذا المجال أو الوظيفة او المهنة". (TVET,2018)

- التعليم الفني المبني علي الجدارات المهنية:

هو مجموعة من الخبرات المهارية والتربوية والتي يمر بها الطلاب داخل المدرسة وخارجها بغرض اكتساب جدارات محددة (مهارات - معارف - اتجاهات سلوكية) تكون مؤهلة للالتحاق بسوق العمل. بينما التعليم الفني المبني علي المحتوي الدراسي عبارة عن " مجموعة من المعلومات والمهارات والمعارف التي يدرسها الطلاب داخل المدرسة ويتم تقييمها بأمتحان تقليدي للتأكد من حفظ الطالب للمعارف. (وزارة التربية والتعليم ، 2020)

- المنهج القائم علي الجدارات Competency based curriculum

هو منهج يركز علي ما يتوقع من المتعلمين القيام به بدلاً من التركيز بشكل اساسي علي ما يتوقع منهم معرفته، أي أنه يؤكد علي اهمية تنمية المهارات والمعارف والجوانب الوجدانية معاً وتطبيقها في مواقف الحياه والعمل الحقيقية. لذا فهو منهج يركز علي المتعلم ويتكيف مع الاحتياجات المتغيرة للطلاب والمعلمين والمجتمع، ويستهدف

التعليم المنهج القائم علي الجدارات جعل الطالب اكثر جدارة من خلال تنمية المهارات والمعارف والاتجاهات والسلوكيات اللازمة لهم لكي يؤديوا مهامهم الوظيفية بكفاءة بعد تخرجهم. (Katawneh,2014)

- أهمية المنهج المبني علي الجدارات المهنية :

يعمل المنهج المبني علي الجدارة علي التالي:

- توطيد العلاقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات العمل لدي الخريجين ، مما يترتب عليه زيادة فرص التحاقهم بالوظائف وانخفاض معدل البطالة بينهم.
- تحديد اسس تقييم الطلاب منذ بداية إعادة حيث يتم استخدام منظومة الجدارات كاساس واقعي لتقييم الطلاب أثناء فترة دراستهم.
- تأهيل الطلاب لسوق العمل لاعتمادة علي نوعين من الجدارات هي الجدارات العامة أو العابرة للتخصصات Key Competencies والجدارات الفنية Technical Competencies .
- الربط بين المعارف والمهارات والجوانب الوجدانية وبالتالي تحقيق التكامل بين الجانب النظري والجانب العملي أو التطبيقي.
- يحقق التعلم ذو المعني والتعلم للإتقان.
- مساعدة الطلاب والمعلمين واصحاب الأعمال ومنتخذي القرار علي معرفة المعارف والسلوكيات والمهارات التي يجب أن يتمتع بها الطلاب في جميع تخصصات التعليم الفني عقب الانتهاء من المنهج. (Bristow, 2014)

- الأسس الرئيسية لمنظومة الجدارات المهنية:

ويوضح الشكل التالي رقم (1) الأسس الرئيسية لمنظومة الجدارات المهنية:

شكل رقم (1) الأسس الرئيسية لمنظومة الجدارات المهنية.



المصدر (وزارة التربية والتعليم ، 2018)

- مراحل إعداد المنهج المبني علي الجدارات المهنية:

تمر عملية إعداد المنهج المبني علي الجدارات المهنية بعدة مراحل مختلفة هي:

1- **المرحلة الأولى:** وتعد من أهم مراحل إعداد المنهج المبني علي الجدارات حيث يتم جمع المعلومات الخاصة بسوق العمل ومتطلباته حتي يتم ربطها بالمنهج، كطبيعة المهنة ومواصفاتها وشروطها، ويمكن في هذه المرحلة الاعتماد علي عدة مصادر للحصول علي المعلومات كخبراء السوق والمهنيين وذلك من خلال المقابلات الشخصية او استمارة الاستقصاء ، وغيرها من الاساليب والادوات.

2- **المرحلة الثانية :** يتم في هذه المرحلة تصميم نموذج المنهج ، بناء علي ما تم جمعه في المرحلة السابقة ويجب أن يحتوي النموذج علي عدد من العناصر الاساسية التالية:

(أ) **الوصف والسياق المهني:** وهي عبارة عن معلومات خاصة بالمنهج والقطاع او الوظيفة التي يتم إعداد الطالب لها من خلال المنهج والمستوي المطلوب لهذه المهنة .

(ب) **نسق الجدارات:** ويتضمن تنظيم محدد ومنطقي للواجبات المرتبطة بالوظيفة والتي تمكن الطالب من القيام بالانشطة الاساسية للوظيفة التي تم تحديدها في سياق المهنة، وتشكل في النهاية مخرجات التعليم والمهارات المطلوبة التي تشكل في مضمونها الجدارات وارتباطها بمعايير اداء مخرجات التعليم.

(ج) **هيكل المنهج :** وتمثل المقررات والوحدات الاساسية التي تمثل البرنامج الذي يدرسه الطالب ، ويتم بناء هذا الهيكل علي اساس السياق الوظيفي ونسق الجدارات واهدافها . (Katawneh, 2014)

(د) **مصنوفة مهارات التوظيف:** وتشمل المهارات العامة التي يمكن تميمتها لدي الطلاب من خلال المنهج مع تحديد المهارات التي يمكن تميمتها أثناء تدريس وحدات المقررات.

3- **المرحلة الثالثة:** وهي مرحلة إعداد وحدات المنهج المبني علي الجدارات ، حيث يقوم معدي المنهج باستخدام نموذج تصميم المنهج الذي تم إعداده في المرحلة الثانية، وتتضمن عنصرين اساسيين هما:

(أ) **دليل المعلم :** ويتضمن كافة المعلومات والمواد الاساسية التي تساعد علي قيامه بالتدريس للطالب كالمعلومات العامة عن الوحدة ، مواصفات الوحدة، مصادر التعليم ، ملاحظات الدعم.

(ب) **كتيب الطالب:** ويتضمن المادة العلمية الخاصة بالوحدة والتي لا بد أن تغطي مخرجات التعلم ومعايير الداء ، علي أن تكون مرتبة ومنطقية وتوضح التكامل بين الجزء النظري والعملية، والانشطة التدريبية.

4- **المرحلة الرابعة :** وهي تمثل المرحلة الاخيرة من مراحل ضبط وحدات المنهج وتعتمد علي خطوتين هما:

(أ) **مراجعة الوحدات للتأكد من صلاحيتها:** وذلك من خلال المراجعة المبدئية للوحدات بشكل جيد للتأكد من صلاحيتها وذلك من خلال عرضها علي الخبراء المتخصصين ، وعمل التعديلات المطلوبة.

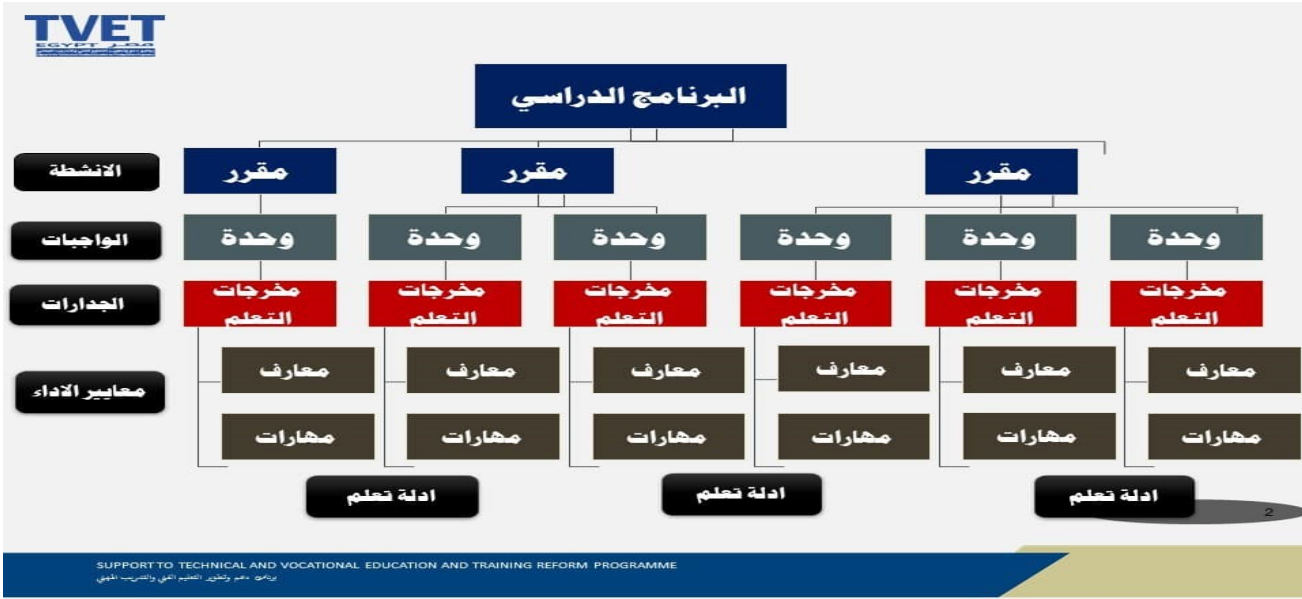
(ب) **التطبيق الاستطلاعي لوحدات المنهج:** عن طريق عينه ممثلة للمدارس الفنية، وعمل التعديلات

المطلوبة في ضوء التجربة الاستطلاعية، والتأكد من جاهزيته للتطبيق. (خلاف وآخرون ، 2018)

- البرنامج الدراسي طبقاً لمنظومة الجدارات المهنية :

شكل رقم (2) يوضح البرنامج الدراسي طبقاً لمنظومة الجدارات المهنية :

شكل رقم (2) البرنامج الدراسي طبقاً لمنظومة الجدارات المهنية .



المصدر : (وزارة التعليم العالي ، 2020)

- منهجيات تحديد وتطوير المعايير المهنية والحصول علي الجدارات المهنية:
- هناك ثلاثة منهجيات يمكن منها الحصول تطوير المعايير المهنية والحصول علي الجدارات المهنية وهي:
- تطوير المناهج DACUM .
- التحليل الوظيفي Functional Analysis
- تحليل المهام / الوظيفة Job Analysis . (Ruse,2015)
- مبادئ الجدارات المهنية لتطوير برنامج إعداد المهني المدرب:
- ويوضح الشكل التالي رقم (3) مبادئ الجدارات المهنية لتطوير برنامج إعداد المهني المدرب:
- شكل رقم (3) مبادئ الجدارات المهنية لتطوير برنامج إعداد المهني المدرب.



المصدر : (الهياشي، 2013)

- خصائص الجدارات المهنية:
- تنقسم خصائص الجدارات المهنية الي ثلاث عناصر رئيسية هي:
- 1- الخاصية الضمنية: بمعنى أن الجدارات المهنية عميقة ومتأصلة في شخصية الفرد بصورة كافية، لذا فالجدارات المهنية خواص ضمنية لأنها تشير الي طرق التصرف أو التفكير عبر مختلف المواقف فضلاً عن ثباتها لفترات زمنية طويلة، كما أنها تتميز بعدة سمات منها الدوافع، الصفات، المفهوم.

2- العلاقات النسبية: حيث يمكن للجدارات المهنية أن تقوم بعملية التنبؤ بالسلوكيات والأداء ، حيث انها تنبئ علي الدوافع والصفات والمفهوم الذاتي عن كافة اعمال السلوك والمهارة .

3- المرجع المعياري: يعد المرجع المعياري أمراً في غاية الأهمية حيث يمكن للجدارات المهنية ان تتنبأ بالفرد الذي يجيد او لا يجيد القيام بمهام الوظيفة بكفاءة . (عبد القوي ، 2018)

- تطبيقات الجدارة في مجال التربية والتعليم:

عقب مؤتمر الجمعية الأمريكية لعلماء النفس بوسطن 1948 والتي إستهدف تحسين كفاءة العملية التعليمية، حيث أسفرت تلك الجهود عن تأكيد الأهمية المتميزة لصياغة الأهداف التعليمية في صورة مخرجات سلوكية قبل بدء العملية التعليمية لما لذلك من أثر على كفاءة العملية التعليمية علي النحو التالي: (Jeonghyun, K.(2015)

أ - الجدارة وتخطيط المناهج التعليمية:

تسعى الدول المتقدمة إلى الربط بين المناهج التعليمية وبين الإحتياجات القومية من الموارد البشرية، حيث نشرت وزارة العمل بالولايات المتحدة في عام 1991 تقريراً عرف باسم تقرير "سكانس" ،حيث لخص التقرير بحثاً إستهدف أصحاب الأعمال، عمال القطاع العام، مندوبي النقابات وكذلك التربويون والعمال والطلاب للتعرف على المعلومات والمهارات والجدارات المطلوبة لأداء الأعمال في المستقبل وطورت اللجنة القائمة بالبحث نماذج جدارة لـ 15 وظيفة في 5 عائلات وظيفية ثم تم إجراء تحليلات على هذه النماذج لتحديد مجموعات الجدارة الشاملة القابلة للتطبيق على قاعدة عريضة عبر العديد من الوظائف.

(سعد ، 2000)

ب - الجدارة وتطوير الخدمات التعليمية:

تشير الدراسات أن عدداً قليلاً نسبياً من الجدارات ينبئ عن النجاح في العمل والحياة :

- التوجه للإنجاز :الرغبة في التفوق والرفع من المستوى وتحسين الأداء.
- المبادرة :العمل على تحقيق الأهداف وحل أو تجنب المشكلات قبل أن تُفرض.
- البحث عن المعلومات :الغوص في الأعماق بحثاً عن المعلومات.
- التفكير الإدراكي :إدراك معنى البيانات وإستخدام خوارزميات لحل المشاكل.
- تفهم الآخرين :الإستماع إلى دوافع الآخرين المختلفين ومشاعرهم.
- الثقة بالنفس :إعتقاد المرء في كفاءته أو قدرته على تحقيق الأهداف.
- التأثير والإقناع :مقدرة الشخص على إقناع الآخرين بوجهة نظره.
- التعاون :العمل مع الآخرين بكفاءة لتحقيق أهداف مشتركة. (Bartram,2005)

ج - طرق تدريس الجدارات:

- توجد طرق مجربة وموثقة لتدريس الجدارات وتشمل الأمثلة ما يلي :

1- تعليم التفوق :أي أن أغلب الأفراد بمقدورهم أن يتعلموا أي شيء إذا قُدم لهم تعليم معد لهم شخصياً وإذا سُمح لهم بالتقدم وفقاً لخطواتهم ونسبهم الخاص.

- 2- **تعليم الإكتشاف:** يشرك هذا المدخل التعليمي العديد من المشاريع البحثية التي يتكرر فيها بحث المتعلمين عن المعلومات واستخراج مفاهيم البيانات لإكتشاف الإستنتاجات وتُعلم المناهج .
- 3- **التدريب على مهارات التعامل مع الآخرين:** تعلم هذه الطريقة بوضوح جدارات تفهم الآخرين كمهارة قابلة للقياس، حيث يتلقى الأفراد مئات من الجلسات المصغرة المبنية على الجدارة للحصول على التغذية المرتدة.
- 4- **التعليم التعاوني:** في هذا المدخل التعليمي يقوم المتعلمون بأداء واجبات تعليمية في فرق أو يتعلمون كيفية تدريس الآخرين وتشمل أغلب الأعمال التي تعكس الحياة اليومية الحقيقية في العمل. (خليل ، 2017)
- 5- **تعليم وتدريب الكبار:** تحتاج هذه الطريقة الي التمارين ومنها تمثيل الأدوار والمجموعات عديمة القائد، ومحاكيات ألعاب الأعمال، إلى إستخدام العديد من جدارات أماكن العمل. (الحبشي، 2006)
- **استراتيجيات التعليم والتعلم للتعليم الفني:** هناك عدة استراتيجيات للتعليم والتعلم الفني منها:
- * التعلم بالمشاهدة.
 - * التعلم عن طريق الألعاب.
 - * التعلم من خلال الممارسة (المحاولة والخطأ).
 - * التعلم من خلال الرحلات الميدانية.
 - * التعلم عن طريق التعليم والمساعدة.
 - * التعلم القائم علي حل المشكلات.
 - * التعلم عن طريق العصف الذهني.
 - * التعلم عن طريق الاستماع والتذكر .
 - * التعلم عن طريق المحاكاه ولعب الأدوار .
 - * التعلم بالتقليد. (وزارة التربية والتعليم ، 2018)
- **مقومات نجاح التعليم المبني علي الجدارات:**
- مواكبة الجدارات لمتطلبات وتحديات العصر كالعولمة والتطور العلمي الهائل والاتجاهات العالمية.
 - التفسير المحدد للجدارات ، بما فيها من إطار للعمل وممارسات النشاط .
 - دمج التعليم المبني علي الجدارات في المناهج وتطوير ودعم المواد التدريسية .
 - تغيير طرق التدريس بصفة مستمرة مع التركيز علي المناهج المستمدة من المشروعات بهدف تزويد الطالب بمهارات وكفاءات تتوافق ومتطلبات سوق العمل.
 - التقييم المتنوع للجدارات وتعزيزها ، واعادة النظر في طرق التقييم بصفة دورية.
 - استكشاف مسارات تطوير مهنية وجعل برامج التدريب القائمة علي الجدارات اكثر فعالية للمعلمين في جميع المراحل وعلي كافة المستويات . (Lorez,2015)
 - **التدريب القائم علي الجدارات:**
- يمكن تعريف التدريب المبني علي الجدارات علي انه" عملية مخططة ومنظمة ومستمرة مرتبطة بالتوجه الاستراتيجي، وتهدف الي تنمية جدارات الطلاب عبر تزويده بالمعارف والمهارات والاتجاهات لاحداث تغييرات سلوكية وفنية وذهنية تؤدي الي تحسين أداء الطالب ، وتحقق بميزته.
- ويلعب التدريب القائم علي الجدارات دورا كبيرا في استثمار طاقات الفرد، وهو ما يحقق للطالب الوصول الي درجة الاستحقاق ، والتميز في القدرات، والتقان للمهارات المطلوبة لمواكبة تطورات العصر، وهو الذي يوازي بين احتياجات المؤسسة التعليمية واهتمامات وحاجات الطلاب، ويساير الاتجاهات العالمية في مجال التدريب ، لذا فغن تنمية جدارات الطلاب تعد ركيزة اساسية في تنمية قدراتهم ، مما يساهم في إمدادهم بسمات نوعية متطورة تتواءم مع التطورات المذهلة التي يشهدها العالم بالتعليم الفني. (Boahen,2014).

- مميزات الجدارات القائمة علي التدريب:

- هناك العديد من المميزات التي يمكن تحقيقها من خلال الجدارات القائمة علي التدريب منها:
- 1-المرونة في تصميم المناهج الدراسية وفق النهج العلمي وأساس معايير الكفاءة ، حيث يتم تحويل المعيار الي وحدة التعلم.
 - 2-اكتساب مهارات اكثر فاعلية تلبية رغبات الفنيين الذين ليس لديهم فترة طويلة للتعلم بوقت كامل.
 - 3-حصول الطالب علي شهادة مزاوله المهنة وفق مستوي التقييم الحاصل عليه، والتي تمكنه من التوظيف
 - 4-تكفي الجدارات بكافة المتغيرات والتحديات ومتطلبات سوق العمل المحلي والاقليمي.
 - 5-ازالة الحواجز بين جميع المقررات الدراسية، حيث تجمع الجدارة كافة المهارات والمفاهيم والمعلومات والمهارات بشكل متكامل والمعنية بموضوع الجدارة.
 - 6-مراعاة احتياجات واهتمامات ورغبات الطالب بشكل واقعي.
 - 7-يمثل التدريب العملي نسبة 70% من المدي الزمني للبرنامج ، تقدم بشكل علمي متدرج.
 - 8-إكساب الطلاب مهارات حل المشكلات التي تواجههم خلال ممارسة الوظيفة أو العمل.
 - 9-توفر الجدارات المرونة الكافية والتي تسمح للطالب بحرية الدخول او الخروج من البرنامج حسب ظروفه وقدراته ومهاراته الشخصية.
 - 10-الاهتمام بالطلاب من ذوي القدرات الخاصة، بتوفير برنامج للمتفوقين.(خلاف وآخرون ،2018)

- تغيير مفهوم التوظيف وربطة بالجدارات:

تتطلب أغلب الوظائف في النظام الاقتصادي التقليدي تعلم الموظفين كيفية القيام بالاعمال الروتينية، وقد تطورت العلاقة بين التعليم وبناء المجتمع الذي يشغل فيه الافراد من ذوي المؤهلات الفنية والخبرات والكفايات أي بقدراتهم واستعداداتهم وجهودهم وليس بسبب امتيازات اخري، فمجتمع الجدارة منفتح تتحدد فيه مكانه كل فرد بقدراته وجهوده ، وبالتالي تعتمد انظمة العمل فيه سواء بالقطاع العام او الخاص علي مبدأ الجدارة كمعيار لشغل الوظيفة والترقية والحصول علي كافة الامتيازات. (Sanchez,2009)

- التوظيف المعتمد على الجدارة :

اهي قدرة الراغبين في العمل على الحديث عن خبراتهم المهنية والتي يمكن أن تستخدم كدليل على وجود جدارة من عدمه حيث يقوم الافراد بعرض المهارات التي يملكونها في نموذج التقديم وبعد ذلك في المقابلة والتي تسمى في هذه الحالة المقابلة المعتمدة على الجدارة ، إن الهدف من ذلك الوصول الي درجة أكثر عدالة من عمليات التوظيف الأخرى بسرد الجدارات المطلوبة بشكل واضح والتأكد من وجودها في المرشح بطريقة تجعل الموظف لايمل لمرشح على حساب آخر . (Blahna, 2005)

الدراسة الميدانية :

تم توزيع إجمالي عدد (22) استمارة استبيان موزعة علي عدد (12) من القائمين بالتدريس بالمدرسة الفندقية بمطروح ، وعدد (4) من المسؤولين عن تطبيق منظومة الجدارات المهنية بقطاع التعليم الفندقية بمطروح ، وعدد (6) من الخبراء السياحيين المتخصصين لمعرفة آرائهم فيما يتعلق بموضوع الدراسة ، وأشتملت استمارة الاستبيان علي عدد (15) سؤال لقياس مدي تطبيق منظومة الجدارات المهنية علي تطوير قطاع التعليم الفندقية في مصر بصفة عامة وفي محافظة مطروح بصفة خاصة ، حيث تم جمع المعلومات والبيانات الواردة بالاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو التوزيع، ثم تم تحليل البيانات الواردة في الإستمارة باستخدام برنامج Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

- السؤال الأول والثاني: يبينان مدي توافر معلومات وخبرات سابقة عن منظومة الجدارات المهنية والاساليب التدريبية المؤهلة والتي تم الحصول عليها قبل تطبيقها بالمدرسة الثانوية الفندقية بمطروح.

جدول رقم (1) الاساليب التدريبية المؤهلة والتي تم الحصول عليها قبل تطبيق منظومة الجدارات المهنية.

Cumulative Percent	Percent	Frequency	الاساليب التدريبية التي تم الحصول عليها
14.0	14.0	7	Valid مؤتمرات
10.0	10.0	5	ندوات متخصصة
18.0	18.0	9	محاضرات ومناقشات
44.0	44.0	22	ورش عمل
14.0	14.0	7	اخرى

* إمكانية اختيار أكثر من إجابة.

ونستخلص من الجدول السابق رقم (1) أن جميع المبحوثين أثنوا علي أنه لم تكن لديهم أي معلومات سابقة عن منظومة الجدارات المهنية قبل تطبيقها بالمدرسة بنسبة بلغت 100% ويرجع ذلك الي نظام الجدارات المهنية يعد نظاماً حديثاً بالمدارس الفنية بصفة عامة علي مستوي الجمهورية ومدارس مطروح الفنية بصفة خاصة، لذا لم تتاح لهم الفرصة من قبل في التعرف علي اي معلومات او خبرات سابقة بنظام الجدارات المهنية ، كما اتفق عدد كبير منهم بنسبة بلغت 44% علي ان ورش العمل كانت من اكثر الاساليب المستخدمة للتدريب علي تطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة ، بينما يري عدد منهم أن اسلوب المحاضرات والمناقشات بنسبة بلغت 18%، بينما يري عدد آخر أن المؤتمرات تعد من أكثر الاساليب المستخدمة للتدريب والتاهيل لتطبيق منظومة الجدارات المهنية بنسبة بلغت 14%، بينما يري عدد آخر أن الأساليب الأخرى (لقاءات عبر منصة Zoom) بنسبة بلغت 14%. والندوات المتخصصة بنسبة بلغت 10%.

- السؤال الثالث والرابع: يوضحان دور الدورات التدريبية في المام المسؤولين عن تطبيق منظومة الجدارات المهنية بشكل كامل ، وآرائهم في قرار تطبيق المنظومة الجديدة علي المدرسة الثانوية الفندقية بمطروح.

جدول رقم (2) دور الدورات التدريبية في المام المسؤولين عن تطبيق منظومة الجدارات المهنية بشكل كامل.

Cumulative Percent	Percent	Frequency	دور الدورات التدريبية
64.0	64.0	14	موافق تماما Valid
36.0	36.0	8	موافق
00.0	00.0	0	محايد
00.0	00.0	0	غير موافق
00.0	00.0	0	غير موافق تماما

ويتضح من الجدول السابق رقم (2) أن عدد كبير من المبحوثين موافقون تماما علي أنه عقب حضورهم الدورات التدريبية اصبح لديهم الألمام الكامل بتطبيق منظومة الجدارات المهنية بنسبة بلغت 64%، بينما وافق عدد آخر بنسبة بلغت 36%، علي انهم اصبح لديهم المام كامل بتطبيق المنظومة ولكن ليس بالشكل الكامل، كما أجمع جميع المبحوثين علي ان قرار تطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة يعد هام جداً بنسبة 100%.

- السؤال الخامس: يبرز الدور الذي تلعبه المدرسة لتحقيق تطبيق أمثل لمنظومة الجدارات المهنية الجديدة.

جدول رقم (3) دور المدرسة في تحقيق تطبيق أمثل لمنظومة الجدارات المهنية الجديدة.

Cumulative Percent	Percent	Frequency	دور المدرسة في تطبيق منظومة الجدارات
10.0	10.0	5	توفير بيئة تعليمية محفزة Valid
24.0	24.0	12	توفير الوسائل تدريبية وتكنولوجية
20.0	20.0	10	تشجيع حضور الدورات التدريبية
14.0	14.0	7	توفير مصادر الاطلاع المعرفي
12.0	12.0	6	التواصل مع الخبراء المعنيين
00.0	00.0	0	أخري
20.0	20.0	10	جميع ما سبق

* إمكانية اختيار أكثر من إجابة.

ويتبين من الجدول السابق رقم (3) ان عدد كبير من المبحوثين يروا أن الوسائل التدريبية والتكنولوجيا يعد من أكثر الادوار التي تلعبها المدرسة لتحقيق تطبيق امثل لمنظومة الجدارات المهنية بنسبة بلغت 24%، بينما يري عدد آخر ان المدرسة تشجع علي حضور الدورات التدريبية بنسبة بلغت 20%، بينما يري عدد آخر أن المدرسة لعبت دور كبير بنسبة بلغت 20%، بينما يري عدد آخر ان المدرسة توفر بيئة تعليمية محفزة بنسبة 10%، كما أجمع جميع المبحوثين بنسبة 100%، علي ان المدرسة لديها الاستعدادات الكافية لتطبيق المنظومة.

-السؤال السادس والسابع: يوضحان استعدادات المدرسة لتطبيق منظومة الجدارات وطبيعة الاستعدادات.

جدول رقم (4) طبيعة استعدادات المدرسة الثانوية الفندقية بمطروح لتطبيق منظومة الجدارات المهنية.

Cumulative Percent	Percent	Frequency	طبيعة الاستعدادات لتطبيق منظومة الجدارات
00.0	00.0	0	كفاءات تدريسية Valid
00.0	00.0	0	برامج تدريبية
00.0	00.0	0	اماكن للتدريب
00.0	00.0	0	أخري
100.0	100.0	22	جميع ما سبق

ونستخلص من الجدول السابق رقم (4) أن جميع المبحوثين يروا ان المدرسة استعدت لتطبيق منظومة الجدارات عن طريق توفير الكفاءات التدريسية وبرامج وأماكن التدريب من (مطعم - مطبخ - غرفة فندقية).

- السؤال الثامن: يوضح آراء المسؤولين في مدي تطبيق منظومة الجدارات المهنية بشكل كامل وبكفاءة عالية بالمدرسة الثانوية الفندقية بمطروح.

جدول رقم (5) آراء المسؤولين عن مدي تطبيق منظومة الجدارات المهنية بشكل كامل وبكفاءة عالية بالمدرسة.

Cumulative Percent	Percent	Frequency	آراء المسؤولين عن مدي تطبيق منظومة الجدارات
00.0	00.0	0	موافق تماما Valid
27.0	27.0	6	موافق
73.0	73.0	16	محايد
00.0	00.0	0	غير موافق
00.0	00.0	0	غير موافق تماما

ويتضح من الجدول السابق رقم (5) ان عدد كبير من المبحوثين محايدون علي ان المنظومة يتم تطبيقها بشكل كامل وبكفاءة عالية بنسبة بلغت 73%، بينما وافق عدد اخر بنسبة بلغت 27% علي كفاءة التطبيق .

- السؤال التاسع : يوضح آراء المسؤولين لمدي رضاه الطلاب واستيعابهم لتطبيق منظومة الجدارات الجديدة جدول رقم (6) آراء المسؤولين لمدي رضاه الطلاب واستيعابهم لتطبيق منظومة الجدارات المهنية الجديدة.

Cumulative Percent	Percent	Frequency	رضاه الطلاب واستيعابهم لتطبيق منظومة الجدارات
23.0	23.0	5	ممتاز Valid
54.0	54.0	12	جيد
23.0	23.0	5	مقبول
00.0	00.0	0	ضعيف

ويتبين من الجدول السابق رقم (6) أن عدد من المبحوثين يروا ان مدي رضاء واستيعاب الطلاب لتطبيق المنظومة يعد جيد بنسبة 54%، بينما يري عدد اخر ان رضاء الطلاب واستيعابهم يعد ممتاز بنسبة بلغت 23%، بينما يري عدد اخر ان استيعاب ورضاء الطلاب عن منظومة الجدارات يعد مقبول بنسبة بلغت 23%.

-السؤال العاشر والحادي عشر: يوضحان تأثير تطبيق منظومة الجدارات المهنية علي مهارات ومعارف ومعلومات الطلاب ، وعلي اشباع حاجات ورغبات الطلاب المهنية.

جدول رقم (7) تأثير تطبيق منظومة الجدارات المهنية علي مهارات ومعارف ومعلومات الطلاب المهنية.

Cumulative Percent	Percent	Frequency	تأثير تطبيق منظومة الجدارات علي الطلاب
25.0	25.0	13	Valid تحسين المهارات المهنية
25.0	25.0	13	اكتساب مهارات مهنية جديدة
14.0	14.0	7	القدرة علي التخطيط للمستقبل المهني
10.0	10.0	5	اتخاذ القرار المهني المناسب
12.0	12.0	6	التعامل مع المواقف المهنية الصعبة
14.0	14.0	7	جميع ما سبق

* إمكانية اختيار أكثر من إجابة.

ونستخلص من الجدول السابق رقم (7) ان جميع المبحوثين أجمعوا علي ان تطبيق المنظومة سيؤدي الي اشباع حاجات ورغبات الطلاب المهنية بنسبة بلغت 100%، كما أكد عدد كبير منهم علي أن تحسين المهارات المهنية يعد من أكثر المخرجات التعليمية التي سيكتسبها الطالب من تطبيق المنظومة بنسبة بلغت 25%، بينما يري عدد أن اكتساب المهارات المهنية الجديدة بنسبة 25%، بينما يري عدد أن القدرة علي التخطيط للمستقبل المهني بنسبة بلغت 14%، بينما يري عدد ان التعامل مع المواقف المهنية الصعبة بنسبة بلغت 12%.

-السؤال الثاني عشر والثالث عشر: يوضحان مدي مساهمة تطبيق الجدارات المهنية للطلاب علي سرعة انتقال الطلاب لسوق العمل، وتوقعات المسئولين عن تأثير ذلك علي مخرجات التعليم للطلاب (الخريجين).

جدول رقم (8) تأثير تطبيق منظومة الجدارات المهنية علي مخرجات التعليم للطلاب (الخريجين).

Cumulative Percent	Percent	Frequency	تأثير تطبيق منظومة الجدارات علي الخريجين
00.0	00.0	0	Valid توفير متطلبات سوق العمل
00.0	00.0	0	الثقة بالنفس عند الالتحاق بالعمل تحقيق
00.0	00.0	0	الاهداف المهنية خلال سنوات الدراسة
00.0	00.0	0	تنمية مهارات التقدم للعمل
00.0	00.0	0	القدرة علي المنافسة مع الاخرين
100.0	100.0	22	جميع ما سبق

ونستخلص من الجدول السابق رقم (8) علي أن جميع المبحوثين يروا أن تطبيق المنظومة سيساهم علي سرعة انتقال الطلاب لسوق العمل بنسبة 100%، واتفق الجميع علي أن تأثير تطبيق منظومة الجدارات سيؤدي الي توفير متطلبات سوق العمل، الثقة بالنفس، تحقيق الاهداف المهنية، المنافسة بنسبة بلغت 100%.

- السؤال الرابع عشر: يوضح آراء المسؤولين للمعوقات التي تواجهه تطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة الثانوية الفندقية بمطروح.

جدول رقم (9) معوقات تطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة الثانوية الفندقية بمطروح.

Cumulative Percent	Percent	Frequency	معوقات تطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة
23.0	23.0	5	معوقات إدارية Valid
23.0	23.0	5	معوقات تنظيمية
27.0	27.0	6	معوقات إدارية
18.0	18.0	4	معوقات مالية
09.0	09.0	2	أخري

ويتبين من الجدول السابق رقم (9) أن عدد كبير من المبحوثين يروا أن المعوقات الادارية تعد من اكثر معوقات تطبيق المنظومة بنسبة بلغت 27%، بينما يري عدد اخر ان المعوقات التنظيمية بنسبة بلغت 23%، بينما يري عدد اخر ان المعوقات الادارية بنسبة 23%، بينما يري عدد اخر ان المعوقات المالية بنسبة 18%.

- السؤال الخامس عشر: يوضح مقترحات المسؤولين لتطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة الثانوية الفندقية بمطروح بالشكل الأمثل .

جدول رقم (10) مقترحات المسؤولين لتطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة الثانوية الفندقية بمطروح بالشكل الأمثل .

أهم المقترحات
1- توفير مزيد من المعامل التدريبية لاستيعاب الاعداد المتزايدة من الطلاب سنوياً
2- زيادة عدد المدارس الفندقية التي تطبق نظام الجدارات المهنية مستقبلاً.
3- ضرورة استكمال منظومة المواد الدراسية لجميع الصفوف وتوفيرها قبل بدء العام الدراسي.
4- وضع خطط تطبيق منظومة الجدارات المهنية للثلاث صفوف قبل البدء في التطبيق.
5- زيادة عدد القائمين علي التدريس بالمدرسة وخاصة المتخصصين في تدريس المواد الفندقية.
6- تكثيف الدورات التدريبية للقائمين علي التدريس بشكل دوري وخاصة خلال فترة الاجازات حتي لا يتم تعطيل العمل بالمدرسة نتيجة تنظيمها منتصف الاسبوع.
7- اتاحة الوقت الكافي لتطبيق منظومة الجدارات المهنية، لا تزال هناك حاجة لكسب مزيد من الخبرات

- نتائج الدراسة:

قد أنتهى البحث المكتبي والميداني إلى التوصل إلى مجموعة من النتائج الهامة، والتي يمكن إجمالها في التالي:

- 1- تعد ورش العمل والمحاضرات والمناقشات من اهم الاساليب التدريبية التي اعتمد عليها لتدريب القائمين علي تطبيق منظومة الجدارات المهنية، وليس لديهم الالمام الكامل بمنظومة الجدارات عند تطبيقها بالمدرسة .
- 2- هناك فناعة تامة لدي القائمين عن تطبيق المنظومة بأهمية اتخاذ قرار التطبيق بالمدرسة الفندقية بمطروح.
- 3- تلعب المدرسة دوراً كبيراً لتحقيق تطبيق أمثل لمنظومة الجدارات المهنية من خلال توفير الوسائل التكنولوجية والتدريبية بالتعاون مع TVET Egypt ، فضلاً عن التشجيع علي حضور الدورات التدريبية.
- 4- تعتبر استعدادات المدرسة لتطبيق منظومة الجدارات المهنية للطلاب كافية وذلك بتوفير الكفاءات التدريسية المدربة وكذلك برامج واماكن التدريب المؤهلة من نماذج تعليمية تدريبية (مطبخ - مطعم - غرفة فندقية) .
- 5- هناك رضاء واستيعاب للطلاب عند تطبيق منظومة الجدارات المهنية الجديدة، وقناعة بان تطبيق المنظومة المهنية بالمدرسة الفندقية سيساهم في تحقيق اشباع لحاجات ورغبات الطلاب المهنية.
- 6- يتوقع الخبراء المختصين أن تطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة الفندقية بمطروح سيؤثر علي معارف ومهارات وخبرات الطلاب خاصة فيما يتعلق بتحسين مهاراتهم المهنية واكسابهم الجديد منها.
- 7- إنعكاس تطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدرسة الفندقية علي سرعة انتقال الطلاب الي سوق العمل.
- 8- يعد توفير متطلبات سوق العمل ، الثقة بالنفس عند الالتحاق بالعمل ، تحقيق الاهداف المهنية خلال سنوات الدراسة، القدرة علي المنافسة مع الاخرين ، اهم المخرجات التعليم المتوقعة عند تطبيق المنظومة .
- 9- تعد المعوقات التنظيمية والادارية والتخطيطية من أكثر المعوقات التي تواجه تطبيق المنظومة بالمدرسة.
- 10- يحتاج تطبيق المنظومة الجديدة الي توفير مزيد من المعامل واماكن التدريب لاستيعاب الاعداد المتزايدة من الطلاب سنوياً ، مع العمل علي توفير مزيد من المتخصصين القائمين علي تدريس المواد الفندقية.

توصيات الدراسة:

- 1- ضرورة زيادة عدد المدارس الفندقية التي تطبق منظومة الجدارات المهنية (حالياً 15 مدرسة فقط) بهدف توسيع قاعدة نقل وتبادل الخبرات بين القائمين علي تطبيق المنظومة وإتاحة الفرصة لكسب مزيد من المهارات.
- 2- توفير عدد اكبر من المعلمين القائمين علي تطبيق المنظومة وخاصة المتخصصين بالتعليم الفندقية.
- 3- تكثيف البرامج التدريبية للقائمين علي تطبيق المنظومة، حتي يتم استيعاب المنظومة بشكل متكامل ، مما يؤثر بشكل ايجابي في عملية تطبيق منظومة الجدارات المهنية بالمدارس المنندقية علي الوجهة الاكمل.
- 4- التعاون والتواصل مع الدول المتقدمة في تطبيق الجدارات المهنية ، وارسال مزيد من القائمين علي تطبيق المنظومة بالمدارس الفندقية بهدف التعرف علي تجاربهم والاستفادة من خبراتهم السابقة.
- 5- إثارة انتباه المسؤولين عن قطاع التعليم الفني والجدارات الي ضرورة توفير خطة العمل للثلاث صفوف بالمدارس الفندقية ، بدلاً من الاعتماد علي ارسال الخطة سنوياً لكل صف دراسي.
- 6- إنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن الطلاب خريجي المدارس الفندقية بنظام الجدارات المهنية، وإتاحتها لاصحاب العمل، بهدف توفير وسيلة اتصال سريعة وفعالة لسهولة إنسياب وصول الخريجين الي سوق العمل.

- 7- إنشاء مزيد من المعامل واماكن التدريب بالمدارس الفندقية لمواجهة الاعداد المتزايدة من الطلاب سنوياً.
- 8- توفير المواد الدراسية للطلاب قبل بدء العام الدراسي بوقت كاف، لاتاحة مزيد من الوقت للاطلاع والدراسة
- 9- إتاحة مزيد من الوقت للقائمين علي تطبيق المنظومة قبل تقييم المنظومة الجديدة والحكم عليها.
- 10- إنشاء منصة (Platform) للتواصل بين جميع القائمين علي تطبيق المنظومة بمختلف المدارس الفندقية، ولسهولة وسرعة نشر التعليمات والتوجيهات الجديدة من المسؤولين الي القائمين علي تطبيق منظومة الجدارات المهنية للمدارس الفندقية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

(أ) الكتب العلمية :

1. الطائي وآخرون (2018)، إدارة الجدارات والمواهب " مدخل شمولي "، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
2. حبيب، مجدي (2013)، مجتمع الفكر والابداع في القرن الحادي والعشرين، دار الفكر العربي ، القاهرة.
3. طة، عاطف (2013)، قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية، الدار الاكاديمية للعلوم ، القاهرة.

(ب) الرسائل العلمية الأبحاث والمؤتمرات وورش العمل :

1. الحبشي، محمد حسن وآخرون (2006)، تطوير التعليم الفني نظام الثلاث سنوات في ضوء متطلبات السوق" دراسة ميدانية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث الدراسات التربوية، القاهرة.
2. الهياشي، صلاح (2013)، التدريب المبني علي الجدارات وأثره في التطوير المؤسسي، الملتقي الأول للتعليم، صنعاء ، اليمن.
3. خلاف وآخرون ، نجلاء (2018)، الجدارات الحرفية لإعداد فني النسيج بالمدرسة الثانوية المتقدمة الصناعية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم مناهج وطرق التدريس ، كلية التربية، جامعة حلوان.
4. خليل، رشا أحمد محمد (2017)، تقييم أثر ابعاد التعليم الالكتروني علي تنمية التعليم القائم علي الجدارات بالتطبيق علي كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية ، المجلة العربية لجودة التعليم ، المنظمة العربية لضمان الجودة بالتعليم ، العدد 4 ، الاصدار 1.
5. زين الدين وآخرون ، محمد (2016)، تقييم مهارات طلاب التعليم الفندقي من وجهة نظر السوق بالتطبيق علي مدينة الاسكندرية ، المجلة العلمية لكلية السياحة والفنادق، جامعة المنصورة ، العدد الثالث عشر ، الاصدار 1.
6. سليم وآخرون، حسن (2005)، تجربة التعليم العالي في مصر، قطاع الشؤون الثقافية والبعثات، الادارة العامة للبحوث الثقافية، وزارة التعليم العالي ، مصر .
7. سعد، عبد العزيز محمد (2000)، التعليم الفني ودوره في تحقيق متطلبات السوق، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الاسكندرية.
8. عبد القادر وآخرون ، هناء (2020)، دور التوجيه والارشاد المهني في تيسير طلاب المدارس الفندقية الي سوق العمل السياحي، المجلد 14، العدد 1، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة ، كلية السياحة والفنادق ، جامعة الفيوم.

9. عبد القوي، اشرف (2018)، المنهج القائم علي الجدارة خل لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في مصر، المؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
10. وزارة التربية والتعليم، قطاع التعليم الفني والجدارات (2018)، ورشة عمل بعنوان "منظومة البرامج الدراسية المنبئية علي اسلوب الجدارات المهنية في التعليم الفني"، القاهرة.
11. _____، قطاع التعليم الفني والجدارات (2020)، ورشة عمل بعنوان " نظام التعليم الفني المبني علي منظومة الجدارات"، القاهرة.

ثانياً : المراجع الأجنبية

(أ) الكتب والآبحاث والتقارير الأجنبية:

1. Bakhru,A.(2017), "Personal Competencies for Effective teaching : a Review based study" , J. of Education and applied social science,Vol.8, special issue, New delhi, India.
2. Bartram, D. (2005), "The Great Eight competencies: A criterion-centric approach to validation", Journal of Applied Psychology, Vol.7, No.2.
3. Blahna, M.(2005), " A competency-based model for developing human resource professionals", Journal of Management Education, Vo1.5,No.1.
4. Boahen, P. (2014), " Perceived effects of competency-based training on the acquisition of professional skills", International Journal of Educational Development, Vol. 3, No.2.
5. Bristow, S.(2014), "An international study in competency education", Journal of tourism and sports management, Vol.19,No.4.
6. Hamond, M.(2015), " Competencies for Effective Management Teaching- Perception of Teachers and Administrators of B-School", Balhaven press, UK
7. Horton, S. (2014), "Introduction- the competency-based movement: Its origins and impact on the public sector", The International Journal of Public Sector Management,Vol.1,No.1.
8. Jeonghyun, K.(2015)," Competency – based Curriculum :An Effective to Digital Curation Education", J. of education for Library and Information Science,Vol.56,No. 4.
9. Katawneh, A.(2014)," The impact of Core Competencies in improving the organization commitment of employees in mutah Uni" , International Journal of Academic Research in business , Vol.4, No.8.
10. Lorez, L.(2015), "Competence-based education and educational effectiveness. A critical review of the research literature on outcome-oriented policy making in education", IHS Sociological Series, Institute for Advanced Studies, Vienna.
11. Morton, M. (2013) " The Effects of Competency-Based Training on the Performance of Prospective Teachers", Journal of Teacher Education, Vol. 23 Issue 2.
12. Ruse, D.(2015), "Designing a competency-based human resources organization", McGraw- Hill,New York,USA.
13. Sanchez, J.(2009), "What is (or should be) the difference between competency modeling and traditional job analysis", Human Resource Management Review, Harvard Business School Press, London.
14. Soare, E.(2014), "Perspectives' on designing the competence based curriculum", The 6th international conference Edu World 2014, - Education facing contemporary world, Madrid ,Spain.

15. TVET Egypt, EU.(2018), " Principles of Developing Competency Based Curricula", Technical and Vocational Education and Training Reform Programme workshop ", Cairo.
16. _____.(2019), " Occupational standards development", Technical and Vocational Education and Training Reform Programme workshop ", Cairo.

Abstract

Hotel education is a branch of the technical education that participates with a large share in preparing graduates of hotel education and it deals with requirements of the market. However, the hotel education sector suffered from some of deficiencies that affected on its quality and it did not keep pace with the requirements of the current market, so it was necessary to develop hotel education curricula to narrow the gap between the levels of graduates and the conditions of work available in the market.

It is in that spirit that the importance of hotel education, the technical education sector began, at the Ministry of Education, to apply the technical education system based on the competency system through extensive development of all school curricula aiming at preparing trained human staff who are capable of facing challenges and changes of the local, international and regional labor market. Starting from the academic year 2019 /2020, the Hotel Secondary School in Matrouh—a school of three-year system -has been chosen within the fifteen hotel schools through Egypt, in order to apply the professional competency system in.

The study relied on the descriptive approach in order to describe and explain the situation on the ground, As well of the professional competency system on developing and acquiring knowledge, skills, information and behaviors which are necessary for students to perform their tasks efficiently after their graduation, As well as shedding light on the effect of applying the system of professional competencies on preparing trained and qualified human cadres, and the study reached some results, the most important of which is the reflection of the application of the professional competencies system in the hotel school on the speed of students' transition to the labor market, and the study also reached many recommendations, the most important of which is the necessity to provide A larger number of teachers who implement the system, especially those who specialize in hotel education.

Key words:(professional competencies - hotel education - hotel school – Matrouh).