

معوقات التدريب الصيفي بالمؤسسات التعليمية: "بالتطبيق علي المعاهد العليا للسياحة و الفنادق بمدينة الإسكندرية"

هبه عبد الله القرموطي

مدرس بقسم الدراسات السياحية بالمعهد العالي للسياحة والفنادق إيجوث الإسكندرية

الملخص :

يعتبر مقرر التدريب الصيفي في معاهد السياحة والفنادق من المقررات التي تساهم في إعداد طالب كفاء يستطيع مواكبة سوق العمل، إلا أن التدريب يواجه الكثير من المعوقات والصعوبات التي تحد من استفادة الطلاب منه، لذا هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على معوقات التدريب الصيفي التي يواجهها الطلاب في المؤسسات التعليمية السياحية، و بيان ما إذا كانت هذه المعوقات تعود إلى الطالب نفسه، أو إلى المؤسسة التعليمية أو إلى الجهة التدريبية ولتحقيق ذلك تم إجراء الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي . وتكون مجتمع الدراسة من الطلاب بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدينة الإسكندرية وعددهم أربعة معاهد. وتم اختيار عينة مكونة من (٥٨٩) طالب لإجراء الدراسة. و لقد استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية البسيطة والمتقدمة كاختبار تحليل التباين t -test ومعامل ارتباط بيرسون وغيرهم. و كشفت نتائج الدراسة أن هناك الكثير من المعوقات التي تواجه التدريب الصيفي الطلابي بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق منها عدم التعاون الكافي من قبل العاملين بالمؤسسات التدريبية مع الطلاب أثناء فترة التدريب، تكليف الطلاب في مؤسسات التدريب بأعمال غير أعمال التدريب الصيفي، كثرة عدد الطلاب الملتحقين بالمؤسسات التعليمية المتخصصة في المجال السياحي والفندقي مما يعوق اتمام التدريب على أكمل وجه وغيرهم

الكلمات الدالة:

التدريب الصيفي – العملية التدريبية – المعاهد العليا – معوقات التدريب.

١- مقدمة الدراسة:

من أهم التحديات التي تواجه الطلاب في الوقت الحالي هو نقص وضعف المهارات التي يمتلكونها لمواجهة متطلبات سوق العمل. يعود ذلك إلى القصور في أنظمة التعليم والتدريب وعدم ملائمتها لمتطلبات سوق العمل (Khawaja ، 2018).

ولقد تجمعت الآراء حول تدعيم التدريب للتعليم فكلهما وجهان لعملة واحدة، حيث يهدف كلا منهما إلى إعداد الطالب وتكوينه ثقافيا وعلميا ومساعدته على تحقيق ذاته (أبو جبل، ٢٠١٦). ولذلك صناعة السياحة والفنادق تحتاج إلى عمالة مدربة ومؤهلة تستطيع مواكبة التطور في القطاع السياحي والفندقي، وهذا لا يأتي إلا من خلال وجود استراتيجية واضحة لإعداد الطلاب وتدريبهم التدريب الكافي الذي يقود إلى النهوض بصناعة السياحة والفنادق (لفتة، ٢٠١١).

وبذلك فإن التدريب يعد العملية التي يتم عن طريقها ربط النظرية بالتطبيق، ومن الضروري التمييز بين مجرد وجود برامج تدريبية وبين فاعليتها في إنجاح أهداف التنمية، حيث تتصف هذه البرامج التدريبية في الكثير من المؤسسات التعليمية بكثافة الجانب النظري وتضائل القيمة العلمية (مستريحي، ٢٠٢٠).

ونظراً لأهمية التدريب الصيفي ، ظهرت العديد من المشكلات والمعوقات التي يتعرض لها طلاب التدريب الصيفي، إذ يواجه الطالب العديد من المعوقات مثل وجوده ضمن مجموعة لا يرغب في التدريب معها ، وكذلك التوزيع الجغرافي في التدريب ، بالإضافة إلى وجود فجوة بين ما يدرسه و ما يجده في المؤسسات المختلفة (الدمرداش، ٢٠٠٥)، وبما أن مستقبل التنمية السياحية والفندقية وتطورها مرهون بشكل رئيسي بكفاءة وفعالية كلا من التعليم والتدريب السياحي والفندقي (إبراهيم، قزمال، ٢٠١٧) وجدنا أهمية دراسة أبعاد التدريب الصيفي للطلاب بالمؤسسات التعليمية مع التركيز على المعاهد العليا للسياحة والفنادق بمدينة الإسكندرية وإلقاء الضوء على معوقات التدريب التي يواجهها الطلاب بالإضافة لضرورة تقديم توصيات للنهوض بالعملية التدريبية .

٢- مشكلة الدراسة :

يعد التدريب الصيفي لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق أساساً من أساسيات ممارسة المهنة ومكون رئيسي من مكونات إعداد الطلاب لممارستها. ولأهمية التدريب في مرحلة التعليم الجامعي مما يقوم به من صقل الدراسة العلمية و تعزيزها فهناك الكثير من الخريجين يعزّوا نجاحهم في عملهم إلى الخبرات التي اكتسبوها من التدريب التي مروا به في مراحل التعليم والتي أثرت إيجابيا في تعلمهم و إعدادهم لحياتهم المهنية (بالي، ٢٠٢١).

وبالرغم من الجهود المبذولة لتطوير العملية التعليمية في المعاهد العليا بمصر، إلا أن التقدم في مجال التدريب الصيفي لا يزال في احتياج إلى بذل الكثير من الجهد حتى الآن (إبراهيم، قزمال، ٢٠١٧). وخصوصا مع وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه التدريب الصيفي لطلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق

فالتدريب الصيفي يعد مقرورا إجباريا من متطلبات حصول الطالب على شهادة التخرج كما يعد إحدى الركائز الأساسية لكي يطبق الطالب ما تعلمه من معارف ومهارات (كمال،حسن،٢٠٢٠). فهو الوسيلة العملية التي تمكن الطالب من تطبيق حصيلة المعارف النظرية في الحياة العملية (Leon، 2018)، كما أنها فرصة لربط العلم بالعمل والنظرية بالتطبيق وذلك من خلال تطبيق ما قاموا بدراسته من مقررات دراسية مختلفة أثناء دراستهم الجامعية في المستويات التي تسبق التدريب الصيفي (Purdure,2009).

و انطلاقا من أهمية الدور الفعال الذي يقوم به التدريب الصيفي لإعداد طالب كفاء، اهتمت الدراسة بالاستقصاء عن مدى استفادة الطلاب من التدريب وتحديد اهم المعوقات التي تواجههم، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :

١. ما هي المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء تأديتهم التدريب الصيفي؟
٢. ما مدى التناسب بين الجانب العملي والنظري فيما يخص المقررات الدراسية التي يتلقاها طلاب الفرقة الثانية والثالثة بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق؟
٣. هل هناك اختلاف بين استفادة طلاب الفرقة الثانية بالتدريب الصيفي عن استفادة طلاب الفرقة الثالثة؟
٤. ما مدى ارتباط التدريب الصيفي بالدراسة النظرية؟

٣- أهمية الدراسة :

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من القيمة الحقيقية والجوهرية للتدريب الصيفي ودوره في إصقال الطالب بشكل عام وفي تقديم خريج كفاء لسوق العمل بشكل خاص. فالمؤسسات التعليمية تولي اهتمامها الحالي للتعليم والتدريب من أجل تنمية قدرات الطلاب وتزويدهم بالمهارات والمعلومات لمواكبة التطورات الهائلة التي تحدث في سوق العمل. وبما أن التدريب الصيفي يعد من أهم العناصر التي تعمل على الربط بين النظرية والتطبيق، وذلك من خلال تزويد الطلاب بالمعارف والخبرات العلمية تحت إشراف دقيق (مستريح،٢٠٢٠) وبذلك تمثلت أهمية الدراسة في التعرف على آراء ووجهات نظر الطلاب حول معوقات التدريب التي يواجهونها في التطبيق، مما يسهم في لقاء الضوء على المعوقات المختلفة التي تواجه عملية التدريب وبالتالي رفع فاعلية وكفاءة وجود العملية التعليمية بالكلية أو المعهد. مع وضع عدد من المقترحات للتغلب على تلك المعوقات.

٤- أهداف الدراسة :

- إبراز أهمية التدريب السياحي والفندقي بالمؤسسات التعليمية.
- إلقاء الضوء على واقع التدريب الصيفي في معاهد السياحة والفنادق.
- توضيح العلاقة بين دراسة المقررات النظرية وجدوى التدريب الصيفي للطلاب.
- التعرف على المعوقات التي تواجه الطلاب والتي تحول دون الاستفادة من التدريب الصيفي.

٥-الإطار المرجعي للدراسة:

تعرف المعوقات Obstacles في المعجم الوجيز بأنها جمع معوق، وهي من الفعل عوقه، وتعني المعوقات في اللغة عائق أو حائل. هي صعوبة أو عقبة محسوسة للفرد تحول بينه وبين تحقيق اكبر قدر ممكن من التوافق النفسي والاجتماعي والصحي (المالكي، ٢٠١٧: Johnson, Jacorina & Soto, 2016).

وتعرفها مستريحي (٢٠٢٠): بأنها هي كل ما من شأنه أن يعيق أو يحد من عملية تطبيق التدريب الميداني، سواء تعلق بالطالب نفسه أو المؤسسة التعليمية أو الجهة التدريبية.

ويعرف التدريب عموماً (Training) "بأنه إعداد الفرد للاستخدام أو الترقى في أي فرع من فروع النشاط، ومساعدته في الإفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكبر ما يمكن من مزايا"، ويختلف التدريب عن التعليم في أن التعليم يهدف أساساً إلى توسيع مدارك الدارسين وتزويدهم بالدراسات العامة والنظريات الأساسية، أما التدريب فيقوم بإعداد الأفراد وتأهيلهم لأداء أعمال معينة بإتقان وكفاية أو ممارسة تخصصات تفتضيها طبيعة العمل المتطورة (إبراهيم، ٢٠١٢).
وبذلك فإن التدريب يعد العملية التي يتم عن طريقها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تستخدم فيها أسس تربوية، تعليمية، توجيهية، علاجية واستشارية، لتحقيق النمو المهني المرغوب لطلاب الصفوف الأولية بإشراف المؤسسة الأكاديمية وبالتعاون مع المؤسسات الميدانية (البسام، ٢٠١٢).

التدريب السياحي والفندقي

لقد أصبحت السياحة المحرك الأساسي لاقتصاديات العديد من الدول، وزاد الاهتمام بها من قبل العديد من الحكومات كونها أهم الصناعات القادرة على تحقيق نمو اقتصادي يفوق العديد من الصناعات الأخرى و من ثم شهد النشاط السياحي تطوراً في العديد من المجالات كالتسويق والتخطيط واستخدام التقنيات الحديثة، وصاحب ذلك تزايد الاهتمام بالتعليم والتدريب السياحي والفندقي لأجل تنمية الموارد البشرية، حيث يمثل العنصر البشري المؤهل للعمل في المجال السياحي والفندقي أحد أهم التحديات التي تواجه هذه الصناعة سواء في الدول النامية أو المتقدمة (ابن سبرود و بوزيلين، ٢٠١٨).

ولقد أوضحت النعيمي أن التعليم السياحي يعتبر تخصص بكل أنواعه (العالي، المهني والفني) لأنه من خلاله يتم تزويد الفرد بالمعارف والمعلومات التي تساعد صناعة السياحة والضيافة وتبنى القاعدة الأساسية لتكوين مهارات سياحية وفندقية من خلال تكوين المتخصصين وتأهيلهم للعمل في المنشآت السياحية والفندقية، أما التدريب السياحي والفندقي فهو يعمل على زيادة درجة التخصص لدى العاملين في القطاع السياحي والفندقي وذلك من خلال تزويدهم بالمهارات والمعلومات المختلفة والتي ترفع من كفاءتهم وأدائهم وإتقان عملهم في المنشآت السياحية والفندقية.

هناك علاقة وثيقة بين كلا من التعليم والتدريب في المجال السياحي والفندقي ويصعب أحياناً وضع حد فاصل بينهما، إلا أنه يمكن القول أن التدريب نشاط متخصص يطلق على العملية التعليمية إذا كانت النتائج المتوقعة محددة وقابلة للملاحظة كاستجابات أداية، وهو يستهدف تضيق الاستجابات إلى الحد الأدنى المرتبط بالمهمة أو المهارة التي يجري التدريب في إطارها (العوادة، ٢٠١٠)، أما التعليم فهو نشاط عام يستهدف توسيع معلومات المتعلم ومعارفه حول موضوعات معينة ومن جهة أخرى فإن التعليم يعد مطلباً أساسياً وسابقاً للتدريب، أي يجب أن يتم تعليم الفرد شيئاً حتى يتمكن من التدريب عليه بعد ذلك (Dinhan, 2006) (الجبودي - عبد المطلب، ٢٠١٠).

ويتضح من ذلك أن التعليم يؤدي إلى زيادة المعارف والممارك أما التدريب فيركز على زيادة المهارات التي لها علاقة بالتعليم الذي تلقاه. إذا فالتعليم والتدريب عنصران مكملان لبعضهما البعض (موسى، ٢٠٠٧).

وبما أن التعليم السياحي والفندقي يشهد اليوم اهتماماً كبيراً على مختلف المستويات في كافة دول العالم على أساس الدور المميز الذي يلعبه في تقدم المجتمعات وتنميتها وذلك عن طريق أعداد الكوادر والطاقات البشرية المؤهلة للعمل في القطاع السياحي والفندقي والذي يتم من خلال التدريب الفعال للطلاب خلال مراحل التعليم السياحي والفندقي (بظاظو، ٢٠٠٨). حيث أن هدف التعليم والتدريب أعداد الطالب وتكوينه ثقافياً وعلمياً وقومياً ومساعدته على تحقيق ذاته ويعتبر كلا من التعليم والتدريب من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية السياحية، لمستقبل التنمية مرهون بشكل رئيسي بكفاءة التعليم والتدريب السياحي والفندقي (عبد السلام، ٢٠٠٦: ألبرت، ٢٠١٣) ومدى الربط بينهم لخلق كوادر بشرية مؤهلة ومدرية قادرة على مواكبة سوق العمل. فالطالب يحصل على التعليم أثناء العام الدراسي ثم يصقله بالتدريب الصيفي بعد انتهاء العام الدراسي لكي يطبق ما تم تحصيله من مقررات نظرية وهذا لا يحدث إلا في ظل وجود تخطيط واضح ومحدد من قبل العاملين في التعليم السياحي والفندقي لكي يتم ربط التعليم بالتدريب (الهلال، ٢٠١٥).

فإذا كان التعليم السياحي يزود الطالب بالمعلومات والمعارف التي تساعد صناعة السياحة

والفنادق وتبني القاعدة الأساسية لتكوين مهارات سياحية وفندقية من خلال أعداد كوادر بشرية مؤهلة للعمل في المنشآت السياحية والفندقية، فالتدريب السياحي والفندقي يعمل على زيادة درجة التخصص والإتقان لدى الطلاب، وذلك لتزويدهم بالمهارات المختلفة التي تحسن مستوى أدائهم وتساعدهم على إتقان عملهم (النعمي، ٢٠٠٨).

أهداف التدريب السياحي والفندقي:

- يهدف التدريب السياحي والفندقي إلى ربط الدراسة النظرية بالواقع العملي لإعداد كوادر بشرية تلبي احتياجات سوق العمل في المجال السياحي والفندقي وذلك من خلال:
- ◀ تزويد الطالب بالمفاهيم النظرية والمهارات العملية بشكل يؤكد الترابط بين النظرية والتطبيق
 - ◀ إكساب الطالب المهارات اللازمة لكل تخصص وفقا للقواعد الصحيحة والسليمة.
 - ◀ إكساب الطالب القواعد الصحيحة المتعلقة بممارسة العمل السياحي والفندقي (ابن سبرود و بوزيان، ٢٠١٨).
 - ◀ تنمية قدرة الطالب على البحث والتفكير والتطبيق لما تم دراسته.
 - ◀ إعداد وخلق القوى البشرية المدربة والمؤهلة والقادرة على المنافسة في الأسواق السياحية (الرفاعي، ٢٠٠٩: عثمان، ٢٠١٤: Atef & AlBalushi, 2016)

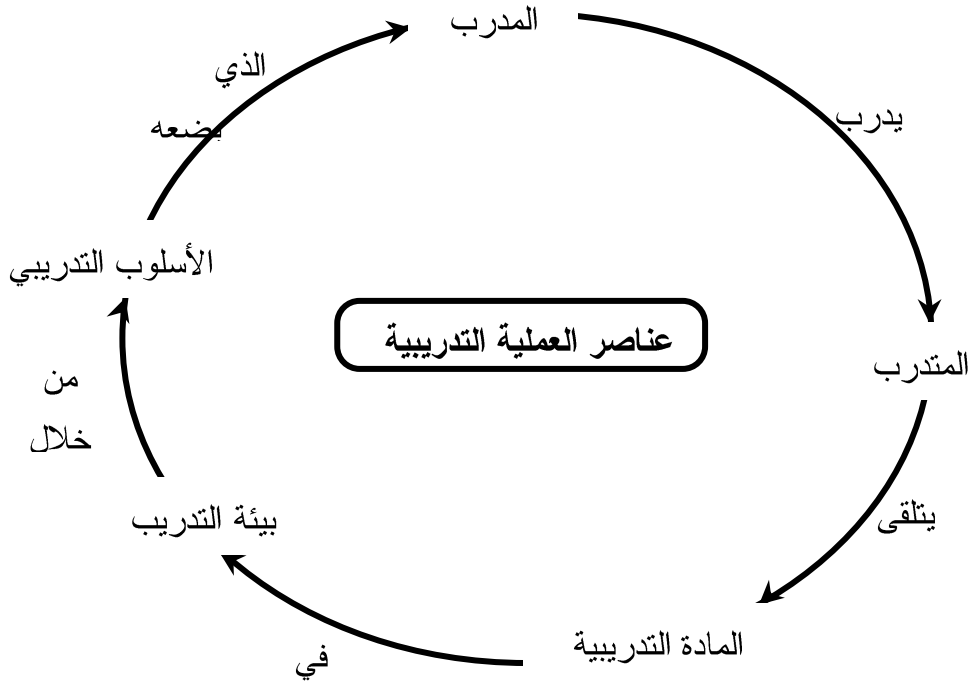
عناصر العملية التدريبية:

تتكون عملية التدريب من عدة عناصر تنظم في حلقة واحدة فالتدريب عملية منظمة ومستمرة تصمم لمساعدة الطلاب على اكتساب المعرفة والمهارات لتطوير أدائهم (Auluck, 2007) ومن المعروف أن التدريب عملية منظمة يقوم بها المدرب بهدف تزويد المتدربين بالمعرفة والمهارة من خلال الاستعانة بأسلوب تدريب يتم اختياره بما يتناسب مع مستوى المتدربين حتى يتسنى توصيل المادة التدريبية لهم بسهولة ويسر، وهذا يؤكد أن الهدف من التدريب هو تحسين الأداء (شقبوع، ٢٠٠١: موسى، ٢٠٠٧).

وتتكون عناصر العملية التدريبية من:

١. **مدرب:** يقوم بالتدريب.
٢. **متدرب:** يتلقى التدريب.
٣. **المادة التدريبية:** المراد توصيلها للمتدرب.
٤. **بيئة التدريب:** أي المكان الذي يتم فيه التدريب (قاعات التدريب وما يتوفر بها من وسائل سمعية وبصرية وإضاءة ومقاعد وخلافه).
٥. **الأسلوب التدريبي:** المستخدم لتحقيق أكبر قدر من الاستفادة المرجوة من التدريب (كالأفلام التدريبية تمثيل الأدوار، التدريب العملي في المكان) أي هو طريقة المدرب في تنفيذ البرنامج التدريبي (أبو جبل، ٢٠١٦).

الشكل رقم (١):



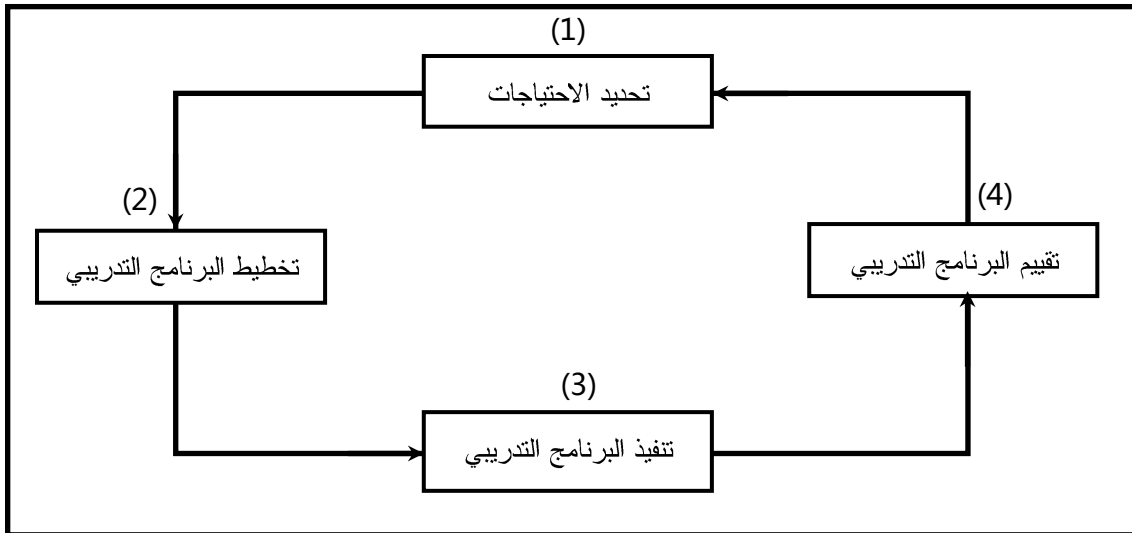
عناصر العملية التدريبية

المصدر: الباحثة

مراحل العملية التدريبية

تمثل العملية التدريبية مجموعة الأنشطة والعمليات الفرعية التي توجه لعدد المتدربين لتحقيق أهداف معينة فالتدريب في جوهره عملية لا بد أن تخضع إلى تصميم محكم ومراحل لا بد وأن يمر بها من أجل تحقيق أهدافها (قواسمية ، ٢٠١٩-٢٠٢٠). كما هو موضح في الشكل التالي :

الشكل رقم (٢):



مراحل العملية التدريبية

المصدر: حمدي (٢٠١٠)

أولاً: تحديد الاحتياجات التدريبية:

تتمثل في جانبين هما:

- الجانب الأول: جانب القوة، ويتمثل في خصائص معرفية أو قدرات يراد إكسابها للطلاب.
- الجانب الثاني: جانب قصور أو ضعف، ويتمثل في خصائص وصفات غير مرغوبة لدى الطالب ويراد تغييرها واستبدالها بخصائص مرغوبة عن طريق التدريب (Draffan & Rainger, 2006)

وبصفة عامة تركز خطوة تحديد الاحتياجات التدريبية على حسب عدد ونوعية الطلاب الذين ستشملهم العملية التدريبية وكذلك المحتوى المراد تدريبهم عليه وإكسابهم القدرات والمهارات المختلفة لممارسة أعمالهم بكفاءة (الهيثي، ٢٠٠٥).

ثانياً: تخطيط البرامج التدريبية:

يقصد بالتخطيط تصميم البرامج التدريبية، وهو يعد من أهم مراحل عملية التدريب حيث يتضمن تجزئة المهام المرغوب التدريب عليها إلى عناصر صغيرة ثم ترتيبها طبقاً لأولوياتها في أداء المهمة، ثم تحديد أفضل الطرق لأداء كل عنصر من عناصر المهمة وأيضاً تحديد أدوات وطرق التدريب على ذلك (محمد، ٢٠١٢: ٢٠٠٧: Wagon).

ثالثاً: تنفيذ البرنامج التدريبي:

بعد أن يكون مصمم البرنامج التدريبي قد خطط لجميع عناصر البرنامج الذي سبق معالجتها في مرحلة تصميم البرنامج تقوم المؤسسات التعليمية بوضع الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرنامج التدريبي وفقاً للإطار الزمني والمكاني المحددين (درة، ٢٠٠٨).

رابعاً: تقييم فاعلية البرنامج التدريبي:

تزداد فاعلية أي برنامج تدريبي مع وجود أهداف واضحة له، والربط والانسجام بين مواضيعه ومتطلبات الوظيفة الفعلية التي يؤديها المتدرب (الطالب)، وهناك نموذج KIRKPATRICK الذي وضعه العناصر الأساسية لعملية تقييم الفعالية (AK Koyunlu, 2008):

ويحدد نموذج KIRKPATRICK أربعة عناصر لتقويم الفعالية في البرنامج التدريبي:

أ. ردة الفعل: ويقصد بها رد فعل الطلاب، أي درجة رضا الطلاب عن المادة التدريبية، والمدرّب، وموضوع البرنامج وطرق التدريب وقاعات التدريب وتتم معرفة آراء الطلاب من خلال المقابلة الشخصية معهم أو عن طريق تجهيز نموذج استبيان للحصول على ردود فعلهم وهو ما قامت تلك الدراسة به من استطلاع آراء الطلاب بعد أدائهم للتدريب الصيفي للوقوف على المعوقات التي تعرضوا لها ومحاولة إيجاد حلول لها.

ب. التعليم: أي قياس ما استوعبه الطلاب في البرنامج التدريبي من معرفة اتجاهات ومهارات.

ت. السلوك: يقصد به قياس التغيير الذي حدث في سلوك الطالب أثناء التدريب ويمثل مقارنة لسلوك الطالب قبل التدريب وبعده.

ث. النتائج: تقاس آثار التدريب بما أحدثته من آثار من خلال نتائج تقييم الطالب التي حصلت عليها المؤسسة التعليمية من جهة التدريب التي تلقى بها الطالب تدريبه (الغامدي، ٢٠١٤).

تقويم العملية التدريبية:

عملية تقويم البرامج التدريبية هي عملية إقرار لمحتوى تلك البرامج التي يجب أن تتمشى مع مؤهلات الطلاب والمقررات الدراسية التي تم الحصول عليها أثناء فترة الدراسة حتى نصل إلى أهداف

التدريب ، فالتدريب هو التطبيق العملي لما تم دراسته لكي نحصل على طالب كفاء يستطيع مواكبة تطورات سوق العمل (بظاظو، ٢٠٠٩: Rutherford, 2002)، وعند الانتهاء من عملية التدريب يأتي دور التقويم الذي يقيس مدى كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها ، أي مدى نجاح التدريب في الوصول بالطالب إلى مستوى الكفاءة المطلوب الذي يدعم الدراسة النظرية التي حصل عليها (بظاظو، ٢٠٠٩) وهو ما أكدت عليه اللائحة الجديدة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية والتي طالب المتخصصين في الأقسام العلمية بضرورة تقويم مدى استفادة الطالب من التدريب الصيفي وذلك من خلال عقد حلقة نقاشية في بداية العام الدراسي التالي للتدريب لمناقشة الطلاب في ما تم اكتسابه أثناء فترة التدريب الصيفي (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٧) والتأكد من مدى فاعلية التدريب والبرامج التدريبية الموضوعية من قبل المسؤولين بالمعاهد على مستوى الجمهورية. وتساهم عملية التقويم في الوصول إلى:

- ١ . معرفة نقاط القوة وتمييزها ونقاط الضعف وتلافيها في البرنامج التدريبي.
- ٢ . تحديد مدى استفادة الطلاب من البرنامج التدريبي.
- ٣ . قياس مدى كفاءة العملية التدريبية.
- ٤ . اقرار إمكانية الاستمرار في البرنامج التدريبي أو تغييره (شحاتة، ٢٠٢٢).
- ٥ . تقييم محتوى البرنامج التدريبي.
- ٦ . تحسين برامج التدريب وتطويرها.
- ٧ . تقييم إمكانيات المتدربين ومهاراتهم (محمود والخرشة، ٢٠٠٩).
- ٨ . تحديد المشكلات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب.
- ٩ . الأسباب التي حالت دون تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه (الوليد، ٢٠٠٨).

منهجية الدراسة:

تتنمى الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية التحليلية حيث توضح المعوقات التي تواجه طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق عند أدائهم للتدريب الصيفي، و من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة و الوصول للنتائج التي تحقق أهدافها تم الاعتماد على المنهج الكمي من خلال البيانات التي تم جمعها من تحليل استمارة الاستبيان (رفعت، ٢٠١٠) بالإضافة إلى البيانات التي تم استخلاصها من المصادر الثانوية والدراسة النظرية.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من طلاب قسمي الدراسات السياحية وإدارة الضيافة بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بالإسكندرية والبالغ عددهم أربع معاهد. و هم المعهد العالي للسياحة و الفنادق إيجوث بالإسكندرية، المعهد العالي للسياحة والفنادق و ترميم الآثار بأبوقير، المعهد العالي للسياحة والفنادق والحاسب الألى بالإسكندرية (السيوف) و المعهد العالي للسياحة والفنادق بكينج مريوط وقد تم توزيع عدد (٧٥٠) استمارة (وهذا العدد يمثل في حدود ٤٠% من إجمالي عدد طلاب شعبيتي الدراسات السياحية والفندقية بالثلاث معاهد ٢٠٠٠ طالب تقريبا) وتم تجميع عدد(٥٨٩) استمارة استبيان صالحة من (٥٨٩) طالب مقسمين الى (٢٧٢) طالب بقسم الدراسات السياحية و(٣١٧) طالب بقسم إدارة الضيافة بثلاث معاهد فقط لطلاب كلا من الفرقة الثالثة الذين تلقوا تدريبهم في صيف الفرقة الثانية وطلاب الفرقة الرابعة الذين تلقوا تدريبهم في صيف الفرقة الثالثة، حيث تعذر توزيع الاستمارات على المعهد الرابع لعدم ترحيبهم بذلك .

جدول رقم (١)

عدد ما تم توزيعه من استثمارات والعدد الصالح منها

المعهد	عدد ما تم توزيعه		عدد ما تم جمعه		عدد الاستثمارات الصالحة	
	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة
أ	١٥٠	١٠٠	١٣١	٧٨	١٢٦	٧٣
ب	١٥٠	١٠٠	١٤٢	٧٢	١٢٩	٦٩
ج	١٥٠	١٠٠	١٢٥	٨٤	١١٧	٧٥
الإجمالي					٣٧٢	٢١٧

وقد تم توزيع عدد من الاستثمارات (٧٥٠ استمارة) وذلك لصالحية ومصداقية العينة، هذا بالإضافة إلى توقع عدم وجود عدد كاف من الاستثمارات الصالحة وقد استخدم البحث مقياس ليكرت الخماسي لتعميم الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة من الطلاب (Sekaran & Bougie, 2009). حيث تم استرداد عدد (٦٣٢) استمارة منهم (٥٨٩) استمارة صالحة والتي تمثل آراء نسبة ٧٨,٥% من إجمالي عدد الطلاب الذين شاركوا في ملء الاستبيان بقسمي الدراسات السياحية والفندقية بهذه المعاهد الثلاثة وقد تمكنا من خلال تحليل هذه الاستثمارات الإجابة على تساؤلات الدراسة.

أداة الدراسة:

تم إعداد استمارة استبيان حول معوقات التدريب الصيفي التي يواجهها طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق وكيفية التصدي لها ومعالجاتها، حيث يتكون الاستبيان من قسمين رئيسيين القسم الأول يضم مجموعة من البيانات الشخصية للمبحوثين. أما القسم الثاني فيشتمل على محاور الدراسة الرئيسية و يتكون من ٤٨ فقرة موزعة على محورين أساسيين: المحور الأول يناقش معوقات التدريب الصيفي التي تواجه طلاب الفرق الثانية و طلاب الفرقة الثالثة و يتكون من (١٤) فقرة بناء على دراسة النعيمي (٢٠٠٨) و الهلالات (٢٠١٥) و مستريحي (٢٠٢٠)، (Druffan, 2006) أما المحور الثاني فهو يتكون من (٢٠) فقرة يناقش أهم المقررات الدراسية و الاختلاف حول استعادة كلا من طلاب الفرقة الثانية و الثالثة بتلك المقررات التي حصلوا عليها أثناء تأديتهم للتدريب الصيفي بناء على دراسة Purdue (2006), Dinhan (2009), ابراهيم و قزمال (٢٠١٧) و حبيب و أخرون (٢٠١٣)، المسعود و الشوابكو (٢٠١٧) و قد استخدم لقياسها اختبار (ت) بالإضافة الى دراسة مدى الارتباط بين التدريب الصيفي الطلابي و المقررات الدراسية و لأثبت الارتباط تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين التدريب الصيفي والدراسة النظرية.

وبعد الانتهاء من مرحلة جمع البيانات تم ادخالها لبرنامج التحليل الإحصائي SPSS إصدار رقم ٢٥. لتحليل البيانات وحساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والترتيب لمعرفة تكرار متغير معين ووصف عينة البحث (الأحصاء الوصفي) ومعامل كرونباخ الفا (α) لقياس ثبات فقرات الاستبانة. معامل ارتباط بيرسون (الارتباط الخطي) لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع بالإضافة الى مقاييس النزعة المركزية تمثلت في (الوسط الحسابي) ومقاييس التشتت تمثلت في الانحراف المعياري، معامل الاختلاف. كما تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين.

أساليب جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تم توزيع الاستمارة شخصيا من خلال الباحثة في الفترة من سبتمبر الى يناير ٢٠٢٠ / ٢٠٢١.

اختبارات الثبات والصدق لأداة الدراسة:

صدق المحكمين:

تم عرض محتويات الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين و البالغ عددهم (١٥) محكم، للتحقق من مناسبة أداة الدراسة و سلامة صياغة الفقرات ، و بناء عليية تم إجراء التعديلات التي أوصى بها المتخصصين و تم التوصل الى الصياغة النهائية للأداة بأقسامها المختلفة و الوصول الى شكلها الحالي

صدق وثبات الاستبانة:

يمكن قياس درجة الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ والذي يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

معامل الثبات والصدق:

معامل الصدق		معامل الثبات		عدد العبارات	بيان
الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	١٤	المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الصيفي
%٨٩	%٩٤	%٨٤	%٨٨		الإجمالي
%٩١		%٨٣			

من خلال استعراض الجدول رقم (٢) يتضح أن معامل ألفا للثبات لعبارات المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الصيفي يساوي (%٨٨) بالنسبة للفرقة الثانية ومعامل الصدق-الجذر التربيعي لمعامل الثبات- يساوي (%٩٤) وذلك بالنسبة للفرقة الثانية ، كذلك يتضح من الجدول أن معامل الثبات ألفا لعبارات المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الصيفي (% ٨٤) بالنسبة للفرقة الثالثة ومعامل الصدق لها يساوي (%٨٩) ، كما بلغ معامل الثبات ألفا للاستمارة ككل (%٨٣) ومعامل الصدق لها يساوي (%٩١) مما يشير الى أن التناسق الداخلي للعبارات يُعد مقبولاً بدرجة مرتفعة .

وصف عينة الدراسة (الوصف الديمغرافي)

يهدف التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة إلى دراسة خصائص هذه المتغيرات وتتضمن الخصائص الأساسية كالوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، بالإضافة إلى الجداول التكرارية، وذلك بالتطبيق على آراء المستقضي منهم، على النحو التالي:

توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

قامت الباحثة بوصف البيانات التي تم الحصول عليها من قائمة الاستقصاء، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسبة المئوية. ويوضح الجدول رقم (٣) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية وهي النوع والتخصص.

جدول رقم (٣)

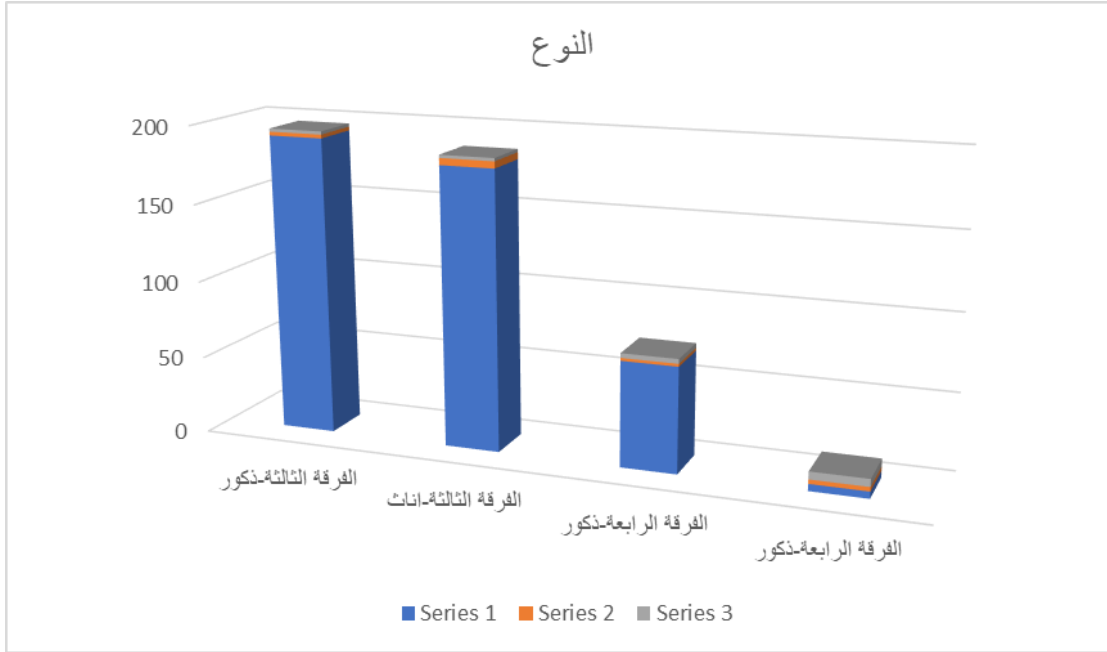
توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

النسب المئوية		التكرارات		الفئة	المتغير
الفرقة الرابعة	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة	الفرقة الثالثة		النوع
%١٢,٦	%٢٧,٧	٦٨	١٩٢	ذكر	
%٢٧,٦	%٢٥,٩	١٤٩	١٨٠	أنثى	التخصص
%١٨	%٢٥,٢	٩٧	١٧٥	الدراسات السياحة	
%٢٢,٣	%٢٨,٤	١٢٠	١٩٧	إدارة الضيافة	

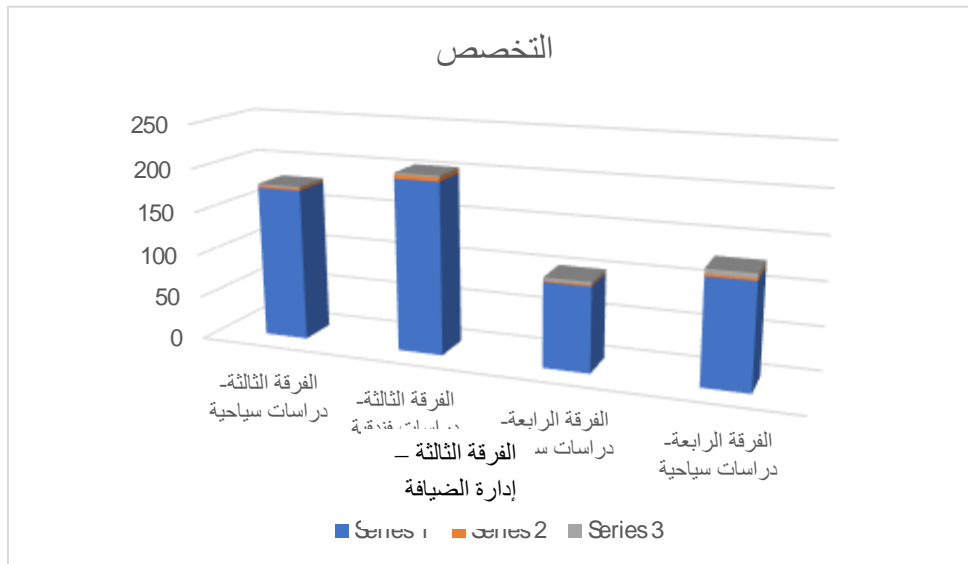
ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. من حيث النوع: بلغ عدد الذكور في عينة الدراسة (١٩٢) مفردة بينما بلغ عدد الإناث (١٨٠) مفردة، وبذلك تكون نسبة الذكور إلى إجمالي عدد مفردات عينة الدراسة الكلي (%٢٧,٧) ونسبة الإناث (%٢٥,٩) وذلك بالنسبة لطلاب الفرقة الثالثة الذين تلقوا تدريبهم أثناء صيف الفرقة الثانية، أما بالنسبة لطلاب الفرقة الرابعة الذين تلقوا تدريبهم أثناء صيف الفرقة الثالثة فكانت كالتالي بلغ عدد الذكور في عينة الدراسة (٦٨) مفردة بينما بلغ عدد الإناث (١٤٩) مفردة، وبذلك تكون نسبة الذكور إلى إجمالي عدد مفردات عينة الدراسة الكلي (%١٢,٦) ونسبة الإناث (%٢٧,٦)

٢. من حيث التخصص: بلغ عدد المستقضي منهم في شعبة الدراسات السياحية (١٧٥) مفردة بنسبة (٢٥,٢%) كما بلغ عدد المستقضي منهم في شعبة إدارة الضيافة (١٩٧) مفردة بنسبة (٢٨,٤%) وذلك بالنسبة لطلاب الفرقة الثالثة الذين تلقوا تدريبهم أثناء صيف الفرقة الثانية، أما بالنسبة لطلاب الفرقة الرابعة الذين تلقوا تدريبهم أثناء صيف الفرقة الثالثة بلغ عدد المستقضي منهم في شعبة الدراسات السياحية (٩٧) مفردة بنسبة (١٨%) كما بلغ عدد المستقضي منهم في شعبة إدارة الضيافة (١٢٠) مفردة بنسبة (٢٢,٣%) والاشكال البيانية توضح ما سبق



شكل رقم (٣): النوع



شكل رقم (٤): التخصص

جدول رقم (٤)

الإحصاء الوصفي للمعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الصيفي - الفرقة الثانية

الترتيب	معامل الاختلاف	الإحتراف المعيارى	المتوسط	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارات
				١-		٢-		٣-		٤-		٥-		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٦	%١٤,٧٨	٠,٦١٨٤٩	٤,١٨٤٣			٠,٢	١	٤,١	٢٢	٢٤,١	٣٠	١١,٩	٦٤	يكلف الطلاب في مؤسسات التدريب بأعمال غير أعمال التدريب الصيفي
3	%١٣,٨٣	٠,٥٨٧٥٣	٤,٢٤٨٨					٣,٢	١٧	٢٣,٩	١٢٩	١٣,٢	٧١	عدم تناسب التدريب الصيفي مع محتوى المقررات النظرية التي حصل عليها الطالب أثناء العام الدراسي.
1	%١١,٦٩	٠,٤٩٩٩٧	٤,٢٧٤٢					١,١	٦	٢٦,٥	١٤٣	١١,٧	٦٣	عدم تناسب سعة المؤسسة التي تم توزيع الطلاب عليها مع عدد الطلاب المتدربين
٧	%١٤,٩٥	٠,٦٢٦٦٤	٤,١٨٨٩					٣,٥	١٩	٢٣,٢	١٢٥	١١,٧	٦٣	عدم قبول العاملين بالمؤسسات للطلاب لأداء التدريب لديهم
١٣	%١٧,٦٨	٠,٦٨٤٧	٣,٨٧٢٣	٠,٧	٤			٧,٦	٤١	٢٤,٧	١٣٣	٥,٩	٣٢	عدم توفير الأماكن الكافية لممارسة الأنشطة التدريبية من قبل المؤسسة للطلاب
١١	%١٧,٠٧	٠,٦٧٠٦٢	٣,٩٢٨٦			١,٣	٧	٤,٥	٢٤	٢٥,٤	١٣٧	٥,٩	٣٢	المدرّب (القائم بالتدريب) ليس على المستوى اللائق لتدريب الطلاب
4	%١٤,٠٧	٠,٥٧٥٩٧	٤,٠٩٢٢					١,٩	١٠	٢٥	١٣٥	٧,٨	٤٢	لاتقوم مؤسسات بتدليل المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب أولا بأول
٩	%١٦,٤١	٠,٦٦٧	٤,٠٦٤٥					٦,٣	٣٤	٢٣,٢	١٢٥	١٠	٥٤	يتم التدريب في كثير من الأحيان داخل المعاهد نفسها مما يقلص من دور التدريب العملي في الموقع نفسه
١٤	%١٨,٠٩	٠,٧٧٢٦٨	٤,٢٧١٩			٠,٧	٤	٥,٨	٣١	١٥,٦	٨٤	١٨,٢	٩٨	عدم كفاية المؤسسات المتخصصة التي ترحب بتدريب الطلاب أثناء فترة التدريب الصيفي
٨	%١٥,٩٠	٠,٦٨١٣٩	٤,٢٨٥٧			١٦,١	١٨٧	٢,٨	١٥	١٨,٤	٩٩	١٦,١	١٨٧	عدم التعاون الكافي مع الطلاب من قبل العاملون بالمؤسسات للاستفادة من عملية التدريب
5	%١٤,٦٣	٠,٦٣٧	٤,٣٥٤٨			١٧,٨	٩٦	٣,٥	١٩	١٨,٩	١٠٢	١٧,٨	٩٦	عدم سماح المؤسسة التدريبية للطلاب بالاطلاع على الملفات والسجلات المتعلقة بعملها أثناء التدريب مما يقلل من خبراتهم المكتسبة من العملية التدريبية
2	%١٣,٤٩	٠,٥٩٨١٥	٤,٤٣٣٢			١٠,٦	١٠٦	٢,٢	١٢	١٨,٤	٩٩	١٩,٧	١٠,٦	عدم توفير الوقت الكافي للتدريب
١٠	%١٦,٧٥	٠,٧٢٣٢٨	٤,٣١٨					٦,١	٣٣	١٥,٢	٨٢	١٨,٩	١٠,٢	قلة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للاطمئنان على وضع الطلاب بالمؤسسات
١٢	%١٧,٤٤	٠,٧٤٠٨٨	٤,٢٤٨٨					٧,٢	٣٩	١٥,٨	٨٥	١٧,٣	٩٣	كثرة عدد الطلاب المتدربين بالمؤسسات التعليمية المتخصصة في المجال السياحي والفندقي مما يعوق أتمام التدريب على أكمل وجه

جدول رقم (٥)

الإحصاء الوصفي للمعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الصيفي- الفرقة الثالثة

الترتيب	معامل الاختلاف	الإحراف المعياري	المتوسط	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارات	
				١-		٢-		٣-		٤-		٥-			
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٦	%١٤,٧٨	٠,٦١٨٤٩	٤,١٨٤٣			٠,٢	١	٤,١	٢٢	٢٤,١	٣٠	١١,٩	٦٤	يكلف الطلاب في مؤسسات التدريب بأعمال غير أعمال التدريب الصيفي	
3	%١٣,٨٣	٠,٥٨٧٥٣	٤,٢٤٨٨					٣,٢	١٧	٢٣,٩	١٢٩	١٣,٢	٧١	عدم تناسب التدريب الصيفي مع محتوى المقررات النظرية التي حصل عليها الطالب أثناء العام الدراسي.	
1	%١١,٦٩	٠,٤٩٩٩٧	٤,٢٧٤٢					١,١	٦	٢٦,٥	١٤٣	١١,٧	٦٣	عدم تناسب سعة المؤسسة التي تم توزيع الطلاب عليها مع عدد الطلاب المتدربين	
٧	%١٤,٩٥	٠,٦٢٦٦٤	٤,١٨٨٩					٣,٥	١٩	٢٣,٢	١٢٥	١١,٧	٦٣	عدم قبول العاملين بالمؤسسات للطلاب لأداء التدريب لديهم	
١٣	%١٧,٦٨	٠,٦٨٤٧	٣,٨٧٢٣	٠,٧	٤			٧,٦	٤١	٢٤,٧	١٣٣	٥,٩	٣٢	عدم توفير الأماكن الكافية لممارسة الأنشطة التدريبية من قبل المؤسسة للطلاب	
١١	%١٧,٠٧	٠,٦٧٠٦٢	٣,٩٢٨٦			١,٣	٧	٤,٥	٢٤	٢٥,٤	١٣٧	٥,٩	٣٢	المدرّب (القائم بالتدريب) ليس على المستوى اللائق لتدريب الطلاب	
4	%١٤,٠٧	٠,٥٧٥٩٧	٤,٠٩٢٢					١,٩	١٠	٢٥	١٣٥	٧,٨	٤٢	لاتقوم مؤسسات بتدليل المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب أولا بأول	
٩	%١٦,٤١	٠,٦٦٧	٤,٠٦٤٥					٥٤	٦,٣	٣٤	٢٣,٢	١٢٥	١٠	٥٤	يتم التدريب في كثير من الأحيان داخل المعاهد نفسها مما يقلص من دور التدريب العملي في الموقع نفسه
١٤	%١٨,٠٩	٠,٧٧٢٦٨	٤,٢٧١٩			٠,٧	٤	٥,٨	٣١	١٥,٦	٨٤	١٨,٢	٩٨	عدم كفاية المؤسسات المتخصصة التي ترحب بتدريب الطلاب أثناء فترة التدريب الصيفي	
٨	%١٥,٩٠	٠,٦٨١٣٩	٤,٢٨٥٧			١٦,١	١٨٧	٢,٨	١٥	١٨,٤	٩٩	١٦,١	١٨٧	عدم التعاون الكافي مع الطلاب من قبل العاملون بالمؤسسات للاستفادة من عملية التدريب	
5	%١٤,٦٣	٠,٦٣٧	٤,٣٥٤٨			١٧,٨	٩٦	٣,٥	١٩	١٨,٩	١٠٢	١٧,٨	٩٦	عدم سماح المؤسسة التدريبية للطلاب بالاطلاع على الملفات والسجلات المتعلقة بعملها أثناء التدريب مما يقلل من خبراتهم المكتسبة من العملية التدريبية	
2	%١٣,٤٩	٠,٥٩٨١٥	٤,٤٣٣٢			١٠,٦	١٠,٦	٢,٢	١٢	١٨,٤	٩٩	١٩,٧	١٠,٦	عدم توفير الوقت الكافي للتدريب	
١٠	%١٦,٧٥	٠,٧٢٣٢٨	٤,٣١٨					٦,١	٣٣	١٥,٢	٨٢	١٨,٩	١٠,٢	قلة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي للاطمئنان على وضع الطلاب بالمؤسسات	
١٢	%١٧,٤٤	٠,٧٤٠٨٨	٤,٢٤٨٨					٧,٢	٣٩	١٥,٨	٨٥	١٧,٣	٩٣	كثرة عدد الطلاب الملتحقين بالمؤسسات التعليمية المتخصصة في المجال السياحي والفندقي مما يعوق أتمام التدريب على أكمل وجه	

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يستعرض الجدول رقم (٤) والجدول رقم (٥) الإحصاء الوصفي للمعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب الصيفي وهو ما يجب على التساؤل الأول من تساؤلات الدراسة التساؤل الأول: ما هي المعوقات التي تواجه طلاب الفرقة الثانية والفرقة الثالثة أثناء تأديتهم التدريب الصيفي؟

من خلال استعراض الجدول رقم (٤) الخاص بطلاب الفرقة الثانية يتضح أن أغلبية عينة الدراسة موافق بشدة على عدم تناسب التدريب الصيفي مع محتوى المقررات النظرية التي حصل عليها الطالب أثناء العام الدراسي حيث بلغ المتوسط العام لإجمالي العبارة (٤,٢٧٤٢) بانحراف معياري (٠,٥٨٢٨٥) بمعامل اختلاف (١٣,٦٣%) مما يعني أن الاتفاق على عدم تناسب التدريب الصيفي مع محتوى المقررات النظرية يقدر بـ (٨٦,٣٧%).

وإذا نظرنا لآراء طلاب الفرقة الثالثة بالنسبة لعدم تناسب التدريب الصيفي مع محتوى المقررات النظرية التي حصل عليها الطالب نجد أن أغلبية العينة غير موافق بشدة على ذلك حيث انجموا على حصولهم على مقررات نظرية تتناسب مع التدريب الصيفي حيث بلغ معامل الاختلاف (١٣,٦٣%) مما يعني أن الاتفاق على هذه العبارة يقدر بـ (٨٦,٣٧%).

وبالنظر إلى آراء عينة الدراسة في الجدول رقم (٤) والجدول رقم (٥) بخصوص عدم تناسب التدريب الصيفي مع محتوى المقررات النظرية التي حصل عليها الطلاب يتضح أن طلاب الفرقة الثانية يوافقون بشدة وطلاب الفرقة الثالثة غير موافقون بشدة وهو ما يؤكد على ما توصلت إليه الدراسة النظرية من عدم وجود مقررات نظرية كافية في الفرقة الثانية متخصصة تساعد الطالب أثناء تأدية التدريب الصيفي، وهو عكس ما هو عليه المقررات الدراسية في الفرقة الثالثة.

كما وافق أغلبية مفردات عينة الدراسة سواء طلاب الفرقة الثانية أو طلاب الفرقة الثالثة أن أداء التدريب في كثير من الأحيان داخل المعهد من ضمن المعوقات التي تواجههم مما يقلص من دور التدريب العملي في المواقع نفسها حيث اتفق على هذا الرأي ٧٦,٣٤٣% من إجمالي عينة الدراسة. كما اجمع أغلبية عينة الدراسة على عدم كفاية المؤسسات التي سوف يؤدي فيها الطلاب التدريب الصيفي مما يحد من استفادتهم بالتدريب وهو ما حصل على موافقة بنسبة (٧٤,٦٥%).

بينما وافق بشدة أغلبية عينة الدراسة على أن من أهم المعوقات التي تواجههم أيضاً أثناء التدريب ترجع إلى عدم ترحاب مؤسسات التدريب بالمشرف الأكاديمي للاطمئنان على وضع الطلاب بتلك المؤسسات مما يؤدي إلى قلة الزيارات التي يقوم بها المشرف الأكاديمي لهم حيث حصل على اتفاق بنسبة ٧٨,٠٦% على هذا الرأي. كما وافقت عينة الدراسة سواء طلاب الفرقة الثانية أو طلاب الفرقة الثالثة على عدم قبول العاملين بالمؤسسات للطلاب لأداء التدريب لديهم حيث حصل هذا الرأي على اتفاق طلاب الفرقة الثانية والثالثة بنسبة ٧٦,٠٢%، وهو ما يؤكد أن من أهم المشكلات التي تواجه الطلاب هي عدم وجود وعي لدى المؤسسات التي تستقبلهم إلى أهمية تدريب هؤلاء الطلاب والاهتمام بهم حتى يتوفر كوادر مؤهلة ومدربة لتلبية احتياجات سوق العمل.

من خلال استعراض الجدول رقم (٤) والجدول رقم (٥) يتضح أن طلاب الفرقة الثانية وطلاب الفرقة الثالثة وافقوا بشدة على أنهم يكلفوا في مؤسسات التدريب بأعمال غير أعمال التدريب الصيفي التي من المفترض تكليفهم بها حيث بلغ معامل الاختلاف (١٣,٢٩%) مما يعني أن الاتفاق بلغ (٨٦,٧١%) من قبل عينة الدراسة.

وأشارت مفردات عينة الدراسة أن كثرة عدد الطلاب الملتحقين بالمؤسسات التعليمية المتخصصة في المجال السياحي والفندقي يعوق عملية التدريب الكفاء لهم لتفليس فرصتهم في إيجاد مؤسسات متخصصة تقبل تدريبهم حيث حصل على موافقة بشدة من إجمالي عينة الدراسة سواء طلاب الفرقة الثانية أو الثالثة مما يؤكد على أن هذا يعد من أهم المعوقات التي تواجههم أثناء تأديتهم للتدريب الصيفي حيث اتفق على هذا الرأي ٧٥,٤٥٥% من إجمالي العينة.

كما وافق كلاً من طلاب الفرقة الثانية والثالثة على أن الوقت المحدد للتدريب الصيفي غير كافي حيث حصل على اتفاق بنسبة ٧٦,٤٨% مما يؤكد أنه على الرغم من أن اللائحة الجديدة للمعاهد تداركت هذا المعوق وضاعفت مدة التدريب لكي تكون شهرين بدلاً من شهر إلا أنه غير كافي بالنسبة للطلبة وقد ارجع أغلبية الطلاب السبب في ذلك إلى أن طلاب الفرقة الثانية لم يقوموا بدراسة مواد نظرية متخصصة تساعدهم على تحقيق الاستفادة المرجوة من التدريب الصيفي مما يجعلهم في حاجة إلى وقت أطول للتدريب أثناء الفرقة الثالثة لتعويض ما فاتهم.

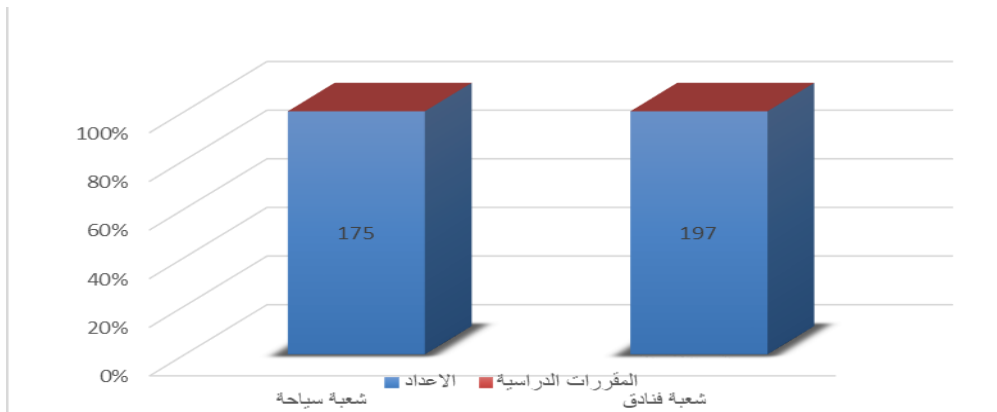
ويتضح من هذان الجدولان (٤ ، ٥) أن إجمالي الطلاب سواء الفرقة الثانية والثالثة اجماعوا على مجموعة من المعوقات التي تواجههم أثناء التدريب الصيفي أحلت المراتب الأولى من حيث الأكثر تأثيراً وفقاً لعمود الترتيب بالجدول رقم (٤) والجدول رقم (٥) عدم التعاون الكافي مع الطلاب من قبل العاملون

بالمؤسسات للاستفادة من عملية التدريب ، عدم كفاية المؤسسات المتخصصة التي ترحب بتدريب الطلاب أثناء فترة التدريب الصيفي و عدم توفير الأماكن الكافية لممارسة الأنشطة التدريبية من قبل المؤسسة للطلاب ، حيث يرى غالبية الطلاب إن المؤسسات التي يتلقوا تدريبهم بها تلعب الدور الرئيسي في نجاح التدريب فبالرغم من وجود فجوة بين الدراسة النظرية و التدريب الصيفي و خاصتا بالنسبة لطلاب الفرقة الثانية إلا إنهم أجمعوا إن عدم تعاون و ترحيب مؤسسات التدريب لهم هو المعوق الأساسي للتدريب لإن المؤسسات التدريبية الناجحة لديها القدرة على أقتال و تعزيز البرنامج التدريبي مما يمكن الطالب اكتساب أقصى استفادة ممكنة من التدريب على الرغم من قلة المقررات النظرية المتخصصة بالإضافة الى المعوقات الأخرى التي تحول دون استفادة الطلاب بالتدريب الصيفي بالفقر المطلوب و التي تتمثل في إقامة التدريب داخل المعهد و هو مكان مخصص للدراسة النظرية و بعض التطبيقات العملية و ليس مكان يطبق فيه الطالب ما تعلمه و يواجهه من خلاله سوق العمل والفجوة بين الدراسة النظرية والتدريب الصيفي وخاصة لطلاب الفرقة الثانية بالإضافة إلى عدم قدرة المعاهد إرسال المشرفين الأكاديميين بشكل مستمر لمتابعة الطلاب نظرا لعدم ترحيب المؤسسات بذلك وزيادة عدد الطلاب في المؤسسات التعليمية السياحية مما يحد من فرصة الاستفادة من التدريب الخارجي. بينما أحتل المرتبة الأخيرة من حيث قوة المعوق و شدة تأثيره على الاستفادة من العملية التدريبية عدم تناسب سعة المؤسسة التي تم توزيع الطلاب عليها مع عدد الطلاب المتدربين حيث أجمع الطلاب سوء طلاب الفرقة الثانية أو الثالثة أن سعة المؤسسة التدريبية هي أقل معوق بالنسبة لتأثيره على استفادتهم من التدريب الصيفي فعدم ترحيب المؤسسة التدريبية بهم و عدم سماح المؤسسة التدريبية لهم بالاطلاع على الملفات والسجلات المتعلقة بعملها أثناء التدريب ، يقلل من خبراتهم المكتسبة من العملية التدريبية وبالتالي يعدوا المعوقات الأساسية للتدريب و لكن سعة المؤسسة يتغاضى عنها الطالب في سبيل حصوله على تعاون كافي من العاملين في المؤسسات التدريبية مما يساعده على التعلم و الاستفادة من التدريب . كما أضاف بعض الطلاب وجود معوق آخر يحول دون الاستفادة بالتدريب الصيفي لديهم ألا وهو توزيعهم على جهات التدريب في كثير من الأحيان دون النظر إلى البعد الجغرافي عن محل السكن مما يكبدهم مشقة بدنية وخسائر مادية. و يتضح من هذا التحليل اتفاق آراء الطلاب مع نتائج الدراسة النظرية التي وصل إليها البحث.

التساؤل الثاني: ما مدى التناسب بين الجانب العملي والنظري فيما يخص المقررات الدراسية التي يتلقاها طلاب الفرقة الثانية والثالثة بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق؟

جدول (٦): المقررات الدراسية التي استفاد منها طلاب الفرقة الثانية عند أدائهم التدريب الصيفي

أعداد طلاب إدارة الضيافة	أعداد طلاب الدراسات السياحية	المقررات الدراسية
١٩٧	١٧٥	مقدمة في إدارة الاعمال مبادئ التسويق مقدمة في نظم المعلومات المتخصصة

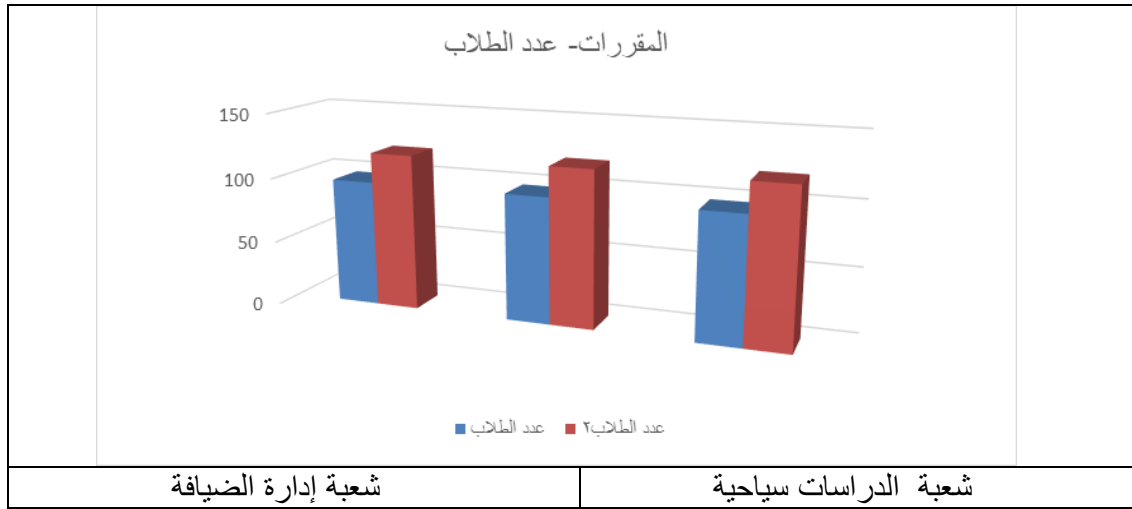


شكل رقم (٥): المقررات الدراسية التي استفاد منها طلاب الفرقة الثانية سياحة وضيافة

من خلال استعراض الجدول رقم (٦) يتضح أن طلاب الفرقة الثانية سواء قسم الدراسات السياحية أو قسم إدارة الضيافة اجمعوا على أنه توجد استفادة ضعيفة من بعض المقررات الدراسية للفرقة الثانية وبالتالي فهي لا تساعدهم على الاستفادة من التدريب الصيفي بالقدر المطلوب.

جدول (٧) : المقررات الدراسية التي استفاد منها طلاب الفرقة الثالثة عند أدائهم التدريب الصيفي

أعداد طلاب دراسات فندقية	أعداد طلاب دراسات سياحة	المقررات الدراسية	
		لطلاب إدارة الضيافة	لطلاب الدراسات سياحة
١٢٠	٩٧	إدارة الفنادق	بحوث الأسواق السياحية
		دورة الأغذية والمشروبات	السياحة الالكترونية
		خدمة الأغذية والمشروبات	أعمال شركات السياحة (١)
		فن الطهو (١) و (٢)	أعمال شركات السياحة (٢)
		مكاتب أمامية	تنمية المبيعات السياحية
		أشراف داخلي	إدارة الموارد البشرية



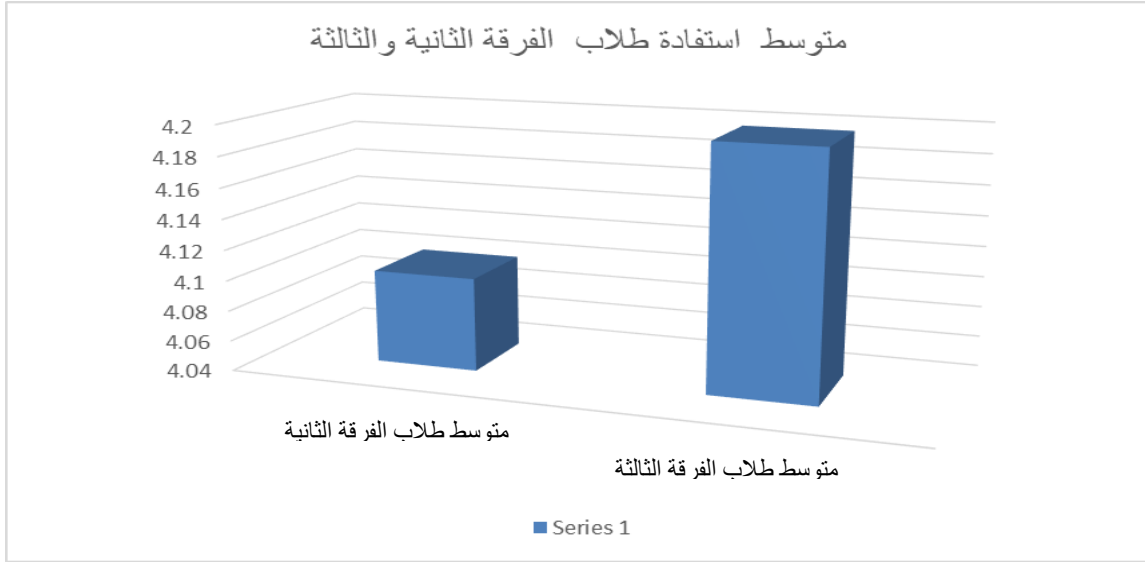
شكل رقم (٦): المقررات الدراسية التي استفاد منها طلاب الفرقة الثالثة سياحة وضيافة
 أما بالنسبة لطلاب الفرقة الثالثة فيتضح من خلال استعراض الجدول رقم (٧) أن هناك إجماع من قبل عينة الدراسة الخاصة بطلاب الفرقة الثالثة على أن هناك مجموعة من المواد النظرية التي قاموا بدراستها وساعدتهم على الاستفادة من التدريب الصيفي وهي من وجهة نظر الطلاب بالنسبة لقسم الدراسات السياحية بحوث الأسواق السياحية ، السياحة الالكترونية وأعمال شركات السياحة (١) و(٢)، إدارة الموارد البشرية ، أما بالنسبة لقسم إدارة الضيافة فهي إدارة الفنادق ، فن الطهو (١) و(٢)، وخدمة الأغذية والمشروبات ، دورة الأغذية والمشروبات ، أشراف داخلي ومكاتب أمامية. وهذا العدد من المواد المتخصصة كافي لكي تؤهل الطالب على الاستفادة منها وتطبيقها أثناء التدريب الصيفي، وهو ما يؤكد عدم تناسب المقررات الدراسية النظرية للفرقة الثانية مع التدريب الصيفي حيث أنهم لم يحصلوا على القدر الكافي من المقررات التي تؤهلهم من الاستفادة بالتدريب وبالتالي أصبح التدريب الصيفي مقرر عملي يؤديه الطالب للنجاح فقط دون الجدوى القصوى منه وهو على عكس ما تم بالنسبة لطلاب الفرقة الثالثة.

التساؤل الثالث: هل هناك اختلاف بين استفادة طلاب الفرقة الثانية بالتدريب الصيفي عن استفادة طلاب الفرقة الثالثة؟

جدول (٨) : نتائج اختبار (ت) في حالة عينتين مستقلتين
(طلاب الفرقة الثانية وطلاب الفرقة الثالثة)

القيمة الاحتمالية p-value	متوسط العينة		درجات الحرية (df)	قيمة (ت) المحسوبة
	الثالثة	الثانية		
صفر	٤,١٩٧٧	٤,١٠١٣	٥٨٩	٢,٥٠٨-

يلاحظ من نتائج هذا الاختبار أن قيمة الاحتمالية (p-value) تساوى صفر وهي أقل من مستوى المعنوية ٥% وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط طلاب الفرقة الثانية والثالثة والشكل التالي يوضح ذلك



شكل رقم (٧): متوسط استفادة طلاب الفرقة الثانية والثالثة من المقررات الدراسية

يتضح من خلال استعراض الجدول رقم (٨) والشكل السابق أن هناك فرق بين استفادة طلاب الفرقة الثانية وطلاب الفرقة الثالثة، حيث يؤكد الجدول أن استفادة طلاب الفرقة الثالثة أقوى بكثير من طلاب الفرقة الثانية وهو ما يؤكد قلة المقررات النظرية المتخصصة بالفرقة الثانية والتي تخدم التدريب الصيفي للطلاب.

التساؤل الرابع: ما مدى ارتباط التدريب الصيفي بالدراسة النظرية؟
أولاً: الفرقة الثانية

جدول (٩): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين التدريب الصيفي والدراسة النظرية

الدلالة	مستوى المعنوية	الدراسة النظرية	التدريب الصيفي للفرقة الثانية
غير معنوي (غير دال إحصائياً)	**0.49	- ٠,٠٤	

**دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول أعلاه (جدول رقم ٩) يظهر جلياً انه توجد علاقة عكسية ضعيفة ليست ذات دلالة إحصائية بين التدريب الصيفي والدراسة النظرية حيث بلغ معامل الارتباط -0.04 وذلك عند مستوى معنوية 1% .

مما سبق يتضح قلة المقررات النظرية المتخصصة بالفرقة الثانية التي تخدم التدريب الصيفي.
ثانياً: الفرقة الثالثة

جدول (١٠): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين التدريب الميداني والدراسة النظرية

الدلالة	مستوى المعنوية	الدراسة النظرية	التدريب الصيفي للفرقة الثالثة
معنوي (دال إحصائياً)	**0.01	٠,٨٧	

**دال إحصائياً عند مستوى معنوية $0,01$

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي
أما بالنسبة لطلاب الفرقة الثالثة يظهر من الجدول أعلاه (جدول رقم ١٠) جلياً انه:
✓ توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب الصيفي والدراسة النظرية حيث بلغ معامل الارتباط 0.87 وذلك عند مستوى معنوية 1%

مما سبق يتضح وجود علاقة بين التدريب الصيفي والدراسة النظرية وهو ما يؤكد أن التدريب الصيفي مكمل للدراسة النظرية التي حصل عليها طلاب الفرقة الثالثة في المقررات الدراسية أثناء العام الدراسي.

وتشير المعطيات الإحصائية من خلال الجداول أرقام (٦) (٧) (٨) (٩) (١٠) أن التدريب الصيفي لطلاب الفرقة الثانية أصبح في حاجة إلى إضافة بعض الأجزاء المتخصصة في المقررات النظرية التي يتلقاها الطالب في الفرقة الثانية لكي تؤهله إلى الاستفادة من التدريب .
ولقد توصلت الدراسة الى إن طلاب الفرقة الثانية بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق لم يتلقوا عدد كافي من المقررات النظرية المتخصصة التي تساعدهم أثناء تأديتهم التدريب الصيفي، ولذلك عند قيامهم بالتدريب الصيفي وجدوا أنهم غير مستفيدين به الاستفادة القصوى لمواجهةهم الواقع العملي دون التعرف عليه وتحصيله في الدراسة النظرية التي تصقل التدريب العملي. وهو ما أكده أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد المشتمل عليها عينة الدراسة الذين اجمعوا أنهم عند قيامهم بمناقشة الطلاب اكتشفوا عدم استفادتهم من التدريب الصيفي الاستفادة الكافية وذلك لعدم تدعيمه بالدراسة النظرية التي تصقل التدريب وتجعل الطالب يشعر بأنه يطبق ما تم تحصيله من معلومات وما اكتسبه من مهارات أثناء العام الدراسي (مناقشات مع المشرفين على التدريب في المعاهد) ولذلك قامت الدراسة بتقديم مقترح لتدعيم التدريب الصيفي في المعاهد العليا للسياحة والفنادق على النحو التالي:

أولاً : أن تضاف لأحد المقررات التطبيقية (يتم اختيارها من قبل مجالس الأقسام بالمعاهد) بالفرقة الرابعة تدريب عملي لطلاب الفرقة الرابعة لقسمي الدراسات السياحية والضيافة وذلك وفقاً لتخصصاتهم الفرعية الدقيقة لكي يتمكن الطالب من التدريب وفقاً لهذا التخصص الفرعي فمثلاً تخصص شركات السياحة يتلقى تدريباً في إحدى شركات السياحة، وتخصص شركات الطيران يتلقى تدريبه في شركة طيران، وبالنسبة لتخصص إدارة الفنادق سيكون تدريبه في احد الفنادق، أما إدارة المطاعم فيتلقى التدريب في احد المطاعم وهو ما ينتج عنه إعلاء استفادة الطالب من التدريب العملي ويصبح مكمل للدراسة النظرية له.

ثانياً: أن تُخصص لهذه المادة يوم أسبوعياً يتم فيه تدريب الطلاب تدريباً عملياً وفقاً للتخصص الفرعي لكل طالب.

ثالثاً: بذلك يصبح الطالب في تدريب مستمر من صيف الفرقة الثالثة حتى انتهاء دراسته بالفرقة الرابعة

التحليل البيئي الرباعي TOWS MATRIX

بعد توصيف الوضع الراهن والحالي للتدريب الصيفي بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق تحتم علينا تحليل المدخلات والمخرجات ، وقد تم ذلك عن طريق التحليل البيئي الرباعي TOWS MATRIX و هو امتداد لأداة التحليلات الكلاسيكية تحليل SWOT و لكن الفرق بينهما يتمثل في أنه بينما يميل تحليل

SWOT الى التركيز على تبادل الأفكار لجميع النقاط(القوة و الضعف و الفرص و التهديدات) ، فإن TOWS يأخذنا الى الخطوة التي تلى تبادل الأفكار وهو أسلوب لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها (نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات) (David, 1993). حتى نتمكن من وضع خطة استراتيجية، لرفع كفاءة العملية التدريبية بدءاً من توفير برامج تدريبية متميزة تحقق عدالة وتكافؤ فرص بالإضافة الى تعزيز التميز والتنافسية في التدريب . وذلك بما يمكن الطلاب من اكتساب المهارات التي يتطلبها سوق العمل، ويمكنهم من المنافسة (إبراهيم – عطية، ٢٠٢١). لذلك تم تحديد الوضع الراهن للتدريب بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق فضلا عن تحليل هذا الوضع من حيث توضيح نقاط القوة ونقاط الضعف الخاصة بالتدريب الصيفي في هذه المعاهد، وأيضا الوقوف على المعوقات التي تواجه التدريب والتعرف على الفرص التي يمكن استغلالها حتى نتمكن من النهوض بهذه المؤسسات التعليمية والوصول بها إلى قاطرة التنمية المستدامة.

نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات:

يحدد الجدول التالي نقاط القوة والضعف بمنظومة التدريب بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية، وكذلك يحدد الفرص والتهديدات، والتي تُمكننا من استنباط التحديات التي تواجه التدريب بتلك المنظومة، وبالتالي إعداد الاستراتيجية المناسبة لمواجهتها.

جدول رقم (١١)

تحليل TOWS لنقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات بمنظومة التدريب الصيفي الطلابي بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق

نقاط الضعف	نقاط القوة	
١. كثرة عدد الطلاب بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية مما يقلل من فرصة التدريب الكفاء للطلاب . ٢. تكرار نفس البرامج التدريبية سنويا داخل المعاهد مما يحول دون استفادة الطالب من التدريب الصيفي. ٣. عدم ترحيب المؤسسات التدريبية بالطلاب. ٤. عجز المؤسسات التعليمية عن توفير أماكن تدريب للطلاب في كثير من الأحيان. ٥. عدم ملاءمة الدراسة النظرية مع التدريب الصيفي لطلاب الفرقة الثانية بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية لقلّة توافر المقررات المتخصصة بالفرقة الثانية.	١. توافر إمكانيات مادية بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية يمكن استثمارها. ٢. مضاعفة فترة التدريب الصيفي الطلابي بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية لكي تصبح شهرين. ٣. توافر أماكن كافية للتعليم الطلابي.	
الاستراتيجيات المرتبطة بالفرص ونقاط الضعف	الاستراتيجيات المرتبطة بنقاط القوة والفرص	الفرص
إضافة جانب تطبيقي لأحد مقررات الفرقة الرابعة وتتولى المؤسسة التعليمية من خلاله توزيع الطلاب للتدريب على شركات السياحة والفنادق المتوفرة بأعداد كبيرة (نقاط الضعف ٣ ، ٤ ، مع الفرص	تصميم برنامج تدريبي يكون تمويله من المعاهد ويحصل على دعم معنوي من وزارة التعليم العالي بالتعاون مع وزارة السياحة ويشترك فيه الفنادق وشركات السياحة كبرنامج منظم متخصص	١. زيادة عدد شركات السياحة والفنادق على مستوى الجمهورية (المؤسسات التدريبية). ٢. تشجيع الدولة للتعليم والتدريب.

<p>١، ٢، ٣، ٤) لتدريب طلاب المعاهد (نقاط القوة ١، ٢، ٣ مع الفرص ١، ٢، ٤، ٤)</p>	<p>٣. دعم وزارة التعليم العالي لعملية التدريب السياحي والفندقي. ٤. عقد بروتوكولات تعاون بين وزارة التعليم العالي ووزارة السياحة لتدريب الطلاب.</p>	<p>١. الزيادة الكبيرة في عدد المعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية (١٨ معهدا خاصا يمنح كلا منهم درجة البكالوريوس المعادل من المجلس الأعلى للجامعات) ٢. عدم وعي المؤسسات التدريبية بأهمية التدريب الطلابي. ٣. الأزمات التي يتعرض لها قطاع السياحة بشكل مستمر تحول دون استقبال مؤسسات التدريب للطلاب.</p>
<p>الاستراتيجيات المرتبطة بنقاط الضعف والتحديات</p>	<p>الاستراتيجيات المرتبطة بنقاط القوة والتحديات</p>	<p>التحديات</p>
<p>تحويل جزء من التدريب الصيفي لطلاب الفرقة الثانية لكي يكون محاضرات داخل المعاهد والاستعانة بمؤسسات التدريب الخارجي لتدريب هؤلاء الطلاب داخل المعاهد وذلك لإسقال الطالب علميا ومشاركة مؤسسات التدريب في عملية تدريب الطلاب داخل المعهد يخلق نوع من الوعي مع مؤسسات التدريب بمدى أهمية التدريب الصيفي الطلابي ويحد من مشكلة صناعة السياحة تجاه الأحداث المختلفة وما تنتج عنها من عدم ترحيب مؤسسات التدريب باستقبال الطلاب أثناء الأزمات (نقاط الضعف ٤، ٥، ٦ مع التحديات ٢، ٣)</p>	<p>عقد بروتوكولات تعاون بين المعاهد العليا والعديد من شركات السياحة والفنادق يكون من ضمن بنود الاتفاق الاستعانة بالخبراء من شركات السياحة والفنادق بتدريب الطلاب داخل المعهد بالإضافة إلى توفير فرص تدريبية بالفنادق وشركات السياحة التي تم عقد بروتوكولات معها (نقاط القوة ١، ٣، ٤ والتحديات ١، ٢)</p>	<p>١. الزيادة الكبيرة في عدد المعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية (١٨ معهدا خاصا يمنح كلا منهم درجة البكالوريوس المعادل من المجلس الأعلى للجامعات) ٢. عدم وعي المؤسسات التدريبية بأهمية التدريب الطلابي. ٣. الأزمات التي يتعرض لها قطاع السياحة بشكل مستمر تحول دون استقبال مؤسسات التدريب للطلاب.</p>

نتائج الدراسة:

١. التدريب الصيفي لا يكتب له النجاح دون إصقاله بالدراسة النظرية.
 ٢. يتلقى الطلاب التدريب في كثير من الأحيان داخل المعاهد العليا للسياحة والفنادق نتيجة لعزوف المؤسسات التدريبية عن استقبالهم وتدريبهم مما يفقد الطالب تحقيق الممارسات المهنية مع وحدات العمل المهني (مؤسسات التدريب المتخصصة)
 ٣. صعوبة اختيار المؤسسات الكفاء لتدريب الطلاب بها.
 ٤. نقص الوعي والتعاون المجتمعي لدى مؤسسات التدريب على مستوى التعليم والتدريب الطلابي.
 ٥. عدم تشجيع المؤسسات التدريبية للطلاب وعدم توفير بيئة تدريبية ملائمة تساعدهم على الاستفادة من التدريب.
 ٦. عدم ترحاب المؤسسات التدريبية بزيارات المشرفين الأكاديميين لهم لمتابعة سير عملية التدريب الطلابي.
 ٧. قلت عدد الزيارات التي يقوم بها المشرفين الأكاديميين لمتابعة الطلاب أثناء التدريب وذلك انعكاس لعدم ترحاب مؤسسات التدريب بتلك الزيارات.
 ٨. نقص المقررات النظرية المتخصصة التي تدعم استفادة طلاب الفرقة الثانية أثناء تأديتهم للتدريب الصيفي.
 ٩. تطبيق اللائحة الجديدة للمعاهد عالج مشكلة انخفاض مدة التدريب الصيفي من خلال مضاعفته إلى شهرين.
- بناء على الدراسة النظرية والعملية تم اقتراح برنامج لتدريب طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية**
- أن التعليم السياحي والفندقي يعد بمثابة حجر الأساس في تنمية الموارد البشرية في قطاع السياحة والفنادق ، ولقد تعاظمت النظرة إلى التعليم السياحي والفندقي باعتباره استثمارا له عوائده ، فتعظيم الإمكانيات الفنية للأفراد وتحسين قدراتهم العلمية على تقديم الخدمات بأفضل جودة ممكنة وبأقل سعر

يساعد على النجاح في المنافسة في الأسواق العالمية وتحقيق الرفاهية وزيادة الدخل ، وهذا ما تسعى إلى تحقيقه كل الدول (عوض ، ٢٠٢١) ولا يختلف التعليم السياحي والفندقي في مكوناته عن التعليم بشكل عام فيما عدا أن التعليم السياحي يتطلب نوعاً من التدريبات والتطبيقات العملية (المادة التدريبية كأحد عناصر العملية التدريبية) باعتبار أن السياحة والفنادق من القطاعات الخدمية والصناعية ، ذلك لأن السياحة تعتمد في المقام الأول على العنصر البشري سواء في تقديم الخدمات (المدرّب) أو في استخدام تلك الخدمات مما يتطلب ضرورة الاهتمام بالجانب التدريبي في المؤسسات التعليمية السياحية والفندقية من خلال وضع برامج ودورات تدريبية تجمع الشقين النظري والعملي (الاسلوب التدريبي كأحد عناصر العملية التدريبية) مع التركيز على الابتكار والإبداع لإعداد الكوادر البشرية (المتدرب) اللازمة للقطاع السياحي والفندقي في مصر وتنميتها (محمد ، ٢٠١٢).

مما سبق اتضح أهمية وضع مقترح لبرنامج متخصص لتدريب الطلاب (المتدرب) بالمؤسسات التعليمية السياحية والفندقية (بيئة التدريب) أثناء فترة الصيف على أن يكون للبرنامج خطة وأهداف وآلية للتسجيل كما أنه تم تصميم البرنامج بما يتوافق مع عناصر و مراحل العملية التدريبية التي تم تناولها في الجانب النظري من الدراسة، و يهدف البرنامج إلى تزويد الطلاب بالمهارات الرئيسية في مجال السياحة والضيافة لتهيئتهم للعمل في القطاع السياحي والفندقي وتنمية المهارات ودعمها من خلال مساعدة الطلاب على التوصل إلى جهات متخصصة للتدريب .

أهداف البرنامج:

- توفير الأماكن التدريبية لطلاب الكليات والمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية.
 - توفير فرص عملي للطلاب لصقل المهارات لديهم.
 - دعم فرص التدريب والتوظيف للطلاب في القطاع السياحي والفندقي أثناء المرحلة الجامعية.
- وتتوافق أهداف البرنامج مع المرحلة الأولى من مراحل العملية التدريبية (تحديد الاحتياجات التدريبية)

خطة البرنامج:

تتمثل خطة البرنامج في تصميم موقع على الانترنت (يتحمل تكلفته المعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية) يشتمل على برنامج متخصص لتدريب طلاب الفرقة الثانية والثالثة وذلك من خلال عقد بروتوكول تعاون بين وزارة التعليم العالي ووزارة السياحة. يتم من خلاله الاتفاق مع وزارة السياحة على إلزام الفنادق وشركات السياحة على المشاركة في البرنامج (وتتكون قاعدة البيانات من مؤسسات التدريب) من خلال تسجيل أسماءهم في الصفحة الخاصة بالبرنامج واحتياجاتهم من الطلاب للتدريب لديهم وذلك حتى ينتهي للطالب الدخول على موقع البرنامج وتسجيل بياناته (الاسم، محل السكن، البيانات الخاصة بالطالب) ويقوم الموقع بدوره بتحديد جهة التدريب التي تتوافق مع الطالب وإرسال رسالة للطالب بموعد التدريب وجهة التدريب بالإضافة إلى إرسال رسالة لجهة التدريب يحدد فيها اسم الطالب المرشح للتدريب لديهم وفترة التدريب. ويتضح من الخطة المقترحة للبرنامج إنها تتماشى مع المرحلة الثانية من مراحل العملية التدريبية (تصميم (تخطيط) البرامج التدريبية) والتي تم تناولها في الدراسة النظرية.

الفئات المستهدفة:

طلاب الفرقة الثانية والثالثة بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية الراغبين بالتدريب في القطاع السياحي والفندقي.

آلية التسجيل في البرنامج:

يتم التسجيل عن طريق تعبئة نموذج التقديم في الموقع الرسمي المصمم لبرنامج التدريب الطلابي وبعد تعبئة نموذج التدريب تتم عملية الفرز والترشيح للمتقدمين على حسب البعد الجغرافي والتنفضيلات التي يتم اختيارها من قبل الطلاب. وفي حالة قبول الطالب يتم إرسال رسالة عن طريق البريد الإلكتروني الذي تم تسجيله في البرنامج. وعند الموافقة عليه تكون مدة التدريب شهرين (المدة المقررة على الطالب باللائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية). وهذه الخطوة تنطبق مع المرحلة الثالثة من مراحل العملية التدريبية (تنفيذ البرنامج التدريبي). ويعد هذا البرنامج وسيلة لرفع

الكفاءة التدريبية للطلاب بالمؤسسات التعليمية السياحية والفندقية وتدعيمهم لمواكبة كل جديد في سوق العمل وتطبيق الدراسة النظرية التي حصل عليها الطالب عملياً، بالإضافة إلى تقديم أفضل الحلول لمعالجة المعوقات التي تواجه التدريب الصيفي الطلابي التي تم رصدها في تلك الدراسة.

تقييم كفاءة العملية التدريبية بعد انتهاء الطالب من التدريب:

هو معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة بالنسبة للطلاب المتدربين والتحقق من مدى استفادة الطلاب وتحمسهم للبرنامج التدريبي وهو ما يعكس كفاءة المؤسسة التدريبية ومدى اهتمامها بتقديم برنامج تدريبي كفء للطلاب وهو نفس ما أكدته الدراسة النظرية في المرحلة الرابعة والاختيرة من مراحل العملية التدريبية (تقييم فاعلية البرنامج التدريبي)

، ويتحقق ذلك من خلال التأكد من نقل اثر التدريب (المهارات ، المعارف ، السلوك) إلى المتدرب (الطالب) بعد انتهاء التدريب وذلك من خلال الحلقة النقاشية التي أقرتها اللائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية في بداية العام الدراسي التالي بعد انتهاء التدريب الصيفي للطلاب وبعد انتهاء الطالب من أداء مدة التدريب المقررة له تقوم المؤسسة التدريبية بإرسال شهادة اجتياز التدريب الخاصة بالطلاب إلى المعهد التابع له الطالب ويتم تسليمها للطلاب بمعرفة إدارة المعهد بعد اجتيازه للتقييم بالمعهد . لكي يشعر الطالب بمدى جدية فترة التدريب مما يلزمه بالاهتمام به وإتقانه.

ولقد صمم هذا البرنامج لسد احتياجات سوق العمل السياحي، وتطوير عقلية الطلاب بالمجال السياحي والفندقي وإكسابهم المعارف والمهارات بما يدعم العمل في القطاع السياحي والفندقي.

التوصيات:

١. وضع خطه من قبل المؤسسات التعليمية لربط التدريب بالواقع العملي.
٢. تنظيم لقاء دوري من قبل المسؤولين بالمؤسسات التعليمية بين مسئولين التدريب والطلاب للوقوف بشكل مستمر على المعوقات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب ومحاولة تذليلها وسماع المقترحات المختلفة بشكل مستمر لكي يكون التدريب مواكبا لمتطلبات سوق العمل.
٣. قيام المؤسسات التعليمية بوضع ضوابط مرنة تمكنهم من التغيير والتطوير المستمر في التدريب الصيفي وفقاً للظروف والمستجدات التي تطرأ أولاً بأول.
٤. التنسيق مع الأقسام العلمية بالمعاهد لوضع سياسات وخطط وبرامج التدريب الصيفي في المجالات المختلفة وترشيح المشرفين الأكاديميين من ذوي الكفاءة في التخصص للإشراف على طلاب التدريب بالمؤسسات التدريبية.
٥. تفعيل دور نقابة السياحيين في إلزام الفنادق وشركات السياحة على تدريب الطلاب وعدم التهرب منهم.
٦. إجراء اللقاءات الدورية بين مشرفين التدريب والطلاب للتعرف على المشكلات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب ومحاولة حلها أولاً بأول.
٧. اختيار جهات التدريب ذات الإمكانيات المناسبة لإنجاح عملية التدريب وتحقيق الغايات المنتظرة منه.
٨. اختيار مجالات التدريب التي تتناسب مع المقررات النظرية التي تلقاها الطالب في كل فرقة دراسية
٩. توزيع الطلاب على جهات التدريب الأقرب لمحل السكن حتى لا يتكبد الطالب مصروفات إضافية ناتجة عن البعد الجغرافي من محل السكن بالإضافة إلى مساعدة الطالب على الالتزام بمواعيد العمل أثناء فترة التدريب.
١٠. تصميم البرنامج المقترح للتدريب الصيفي الطلابي لكي يخدم المعاهد العليا للسياحة والفنادق على مستوى الجمهورية

المراجع:

أولا المراجع العربية

- إبراهيم، صباح محمد محمود وعطية، محمد عادل أحمد (٢٠٢١) نحو مستقبل تعليمي جيد في المعاهد السياحية والفندقية بمصر: (دراسة تحليلية)، مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة المنصورة –العدد ١٠، ص ٤٨-١.
- إبراهيم، عطا (٢٠١٢). قراءة في التربية العملية. المؤتمر العلمي الحادي عشر: أزمة القيم في المؤسسات التعليمية، كلية التربية، جامعة الفيوم – جمهورية مصر العربية، الصفحات ٥٣-٥٩.
- إبراهيم، نهلة محمد حلمي و قزمال، هاني عاطف (٢٠١٧) تقييم رضا الطلاب على المقررات العلمية في المعاهد العليا للسياحة والفنادق بالتطبيق على قسم الدراسات الفندقية – المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة – كلية السياحة والفنادق - جامعة الفيوم – المجلد ١١ العدد (٢/١) ، ص ص ١٠٠- ١١٧.
- ابن سيرود، فاطمة الزهراء – بوزيان، حسان (٢٠١٨) التعليم والتدريب السياحي والفندقي في الجزائر – مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، كلية الاقتصاد – جامعة قسطنطينة ٢ – ص ص ١- ١٩ .
- أبو جبل، ضياء هشام محمد (٢٠١٦) اثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين – دراسة تطبيقية على برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال قطاع غزة، الجامعة الاسلامية-غزة، كلية التجارة، رسالة ماجستير، قسم ادارة الأعمال- نوفمبر/٢٠١٦ – ص ص ١- ٨٥ .
- البسام، هيفاء (٢٠١٢) معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر الطالبات والمشرفات في قسم التربية ورياض الأطفال بجامعة الملك سعود في مدينة الرياض ، مجلة رسالة الخليج العربي (١٢٣) ، الصفحات ١٥-٥٦.
- الجبوري، رعد محمد سعيد – عبد المطلب، ندى (٢٠١٠) التدريبي الصيفي في معهد الإدارة التقني بين الواقع والطموح، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية – العدد الرابع والعشرون – ٢٠١٠ – ص ١٧٩.
- الدمرداش، نعمات محمد (٢٠٠٥) أسس التدريب العملي في الخدمة الاجتماعية: الجزء النظري (المجلد ١) المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- الرفاعي، عقيل محمود (٢٠٠٩) إدارة التنمية المهنية، عمان – دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.
- العوادة، أمل سالم (٢٠١٠) دراسة تقييمية لواقع التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، مجلة كلية التربية – جامعة عين شمس، مجلد ١٦ ، العدد ١ ، ص ٣٨١ – ٤٢٨.
- الغامدي، خالد عبد الله المريني (٢٠١٤) ، دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام – مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية والمالية ، جامعة الباحة ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠١٤ ، ص ٥٢ .
- وزارة التعليم العالي (٢٠١٧) اللانحة الموحدة لمعاهد السياحة والفنادق العليا، قطاع التعليم ، لجنة معاهد السياحة والآثار ، المعاهد العليا للسياحة والفنادق ، القرار الوزاري رقم (٩٩٦) بتاريخ ٢٨ فبراير ٢٠١٧ .
- المالكي، مسفر (٢٠١٧): المشكلات التي تواجه طلاب وطالبات التربية العملية بكلية التربية والآداب بتربة جامعة الطائف، مجلة الشمال للعلوم الانسانية، ٢(١) ، الصفحات ٥٧-٨٤.
- المسعود، محمد عبد الله – الشوابكة غالب عقلة (٢٠١٧) واقع التعليم الفندقي والسياحي في وزارة التربية والتعليم، ص ٦ .
- النعمي، منتهى احمد محمد (٢٠٠٨) التعليم السياحي في العراق، دراسة لعينة من طلبة قسم الدراسات السياحية وإدارة الفنادق في كلية الإدارة والاقتصاد كنموذج للتعليم السياحي الجامعي، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الثالث والسبعون، ص ٢٢ .
- الهلال، خليل إبراهيم (٢٠١٥) ، معوقات التدريب الميداني لدى طلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية – الجامعة الأردنية – المجلد ٤٢ ، ملحق ١ ، ٢٠١٥ ، ص ١١١١ .
- الهيثي، خالد عبد الرحيم (٢٠٠٥) ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٣٢ .
- الوليد، بشار يزيد (٢٠٠٨) الإدارة الحديثة للموارد البشرية، عمان. دار الراية للنشر والتوزيع، ص ١٨٩ .

- بالي، محمود على عطية(٢٠٢١) تليل نقاط القوة و الضعف و الفرص و التهديدات بأقسام التدريب الميداني بكليات و معاهد الخدمة الاجتماعية و اليات التطوير، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، العدد السابع، أكتوبر ٢٠٢١، ص ص ١٤٦-١٧٣
- بظاظو، إبراهيم (٢٠٠٨) "تحليل واقع الموارد البشرية في القطاع السياحي الأردني" الإدارة السياحية - جامعة الشرق الأوسط، ص ص ٨١ - ٩٤ .
- بظاظو، إبراهيم خليل (٢٠٠٩) اثر التدريب في تحسين جودة الخدمات الفندقية في فنادق الخمس نجوم في الأردن - دراسة تطبيقية على سلسلة فنادق الماريوت في الأردن - ص ص ١٢٨ .
- حبيب، ألبرت - محمد، مروة - ابادير، إسحاق - رامز، رأفت (٢٠١٣) "دراسة عن كيفية الارتقاء والتوسع في مجال التعليم الفني بمصر" رئاسة مجلس الوزراء، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - الإدارة المركزية للبحوث، ص ص ١٧ - ٢١ .
- درة، عبد الباري إبراهيم (٢٠٠٨) إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل لنشر، الأردن، ٢٠٠٨، ص ص ٣٠١ .
- رضا، هاشم حمدي (٢٠١٠) تنمية وبناء الموارد البشرية، دار الياقوت للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٠، ص ص ١٠٢-١٤٥ .
- شحاتة، حسن (٢٠٢٢) المستحدثات التكنولوجية وتطوير مهارات المعلمين، مجلة دراسات التعليم الجامعي، العدد الرابع والخمسين، ٢٠٢٢، ص ص ٢٩٣-٣١٠ .
- شقبوعه، داود (٢٠٠١) "أنظمة إعداد المشرفين" ليبيا، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، ص ص ١٦٩ .
- عبد السلام، مصطفى - ألبرت، حبيب (٢٠٠٦) "تطوير مناهج التعليم لتلبية متطلبات التنمية مواجهة تحديات العولمة" المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية النوعية - جامعة المنصورة ١٢ - ١٣ ابريل ٢٠٠٦ - ص ص ٢٧٣ - ٣١٠ .
- عثمان، إيمان (٢٠١٤) بناء برنامج تدريبي لأعوان الأمن والوقاية الداخليين بالجامعة وفقا لأهم احتياجاتهم التدريبية - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ص ص ٥٢ - ٥٤ .
- عوض، أميرة حليم إبراهيم (٢٠٢١) أثر إعادة هندسة الموارد البشرية على مؤسسات التعليم العالي السياحي بمصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية السياحة و الفنادق، جامعة حلوان، ٢٠٢١
- قواسمية، مولود - ليندة، فريحة (٢٠١٩-٢٠٢٠) دور التدريب السياحي في تحسين أداء المؤسسات السياحية. دراسة ميدانية بمركب الشلالة - حمام دباغ - قالمة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسويق فندقي وسياحي، العام الجامعي (٢٠١٩-٢٠٢٠)، ص ص ١-١٠١)
- كمال، نسرين مبارك - حسن، بيرييه حسن علي (٢٠٢٠) دراسة تتبعية للتدريب الميداني بسبب الواقع والمأمول في ظل الجودة والاعتماد، مجلة علوم وفنون الموسيقى، كلية التربية الموسيقية، المجلد الاثنتين والأربعون، العدد ٣، يناير ٢٠٢٠، ص ص ١٢٦٣-١٣١٨ .
- لفتة، جواد كاظم (٢٠١١) الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص ص ٧٦ - ٨١ .
- محمد رفعت، محمود (٢٠١٠) الإحصاء السياحي، كلية السياحة والفنادق جامعة الفيوم.
- محمد غريب فكرى خليل (٢٠١٢) التعليم السياحي العالي و دوره في تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على مدينة السويس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية السياحة و الفنادق، جامعة قناة السويس، مصر، ٢٠١٢
- محمد، فرج محمد (٢٠١٢) دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق تنافسية سياحة الأحداث في مصر، رسالة دكتوراه، كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، مصر، ٢٠١٢، ص ص ١١١ .
- محمود، خضير كاظم - الخرشة، كاتب ياسين (٢٠٠٩) إدارة الموارد البشرية، عمان - دار المسيرة - ص ص ٢٠٤، ص ص ٢٠٥ .
- مستريحي، مها محمد (٢٠٢٠) معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر طالبات كليات التربية في الجامعات السعودية (دراسة حالة: جامعة حائل)، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد ٩، العدد ٢ ديسمبر ٢٠٢٠، ص ص ١٥٠-١٧٩ .
- موسى، أسامة محمود (٢٠٠٧) واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين دراسة حالة بنك فلسطين

(م.ع.م) في قطاع غزة – كلية التجارة – قسم إدارة الأعمال ، ص ١٠-١٦ .

ثانيا المراجع الأجنبية

Akkoyunlu, B., & Soyly, M. Y. (2008). A Study of Student's Perceptions in a Blended Learning Environment Based on Different Learning Styles Educational Technology & Society, 11(1), 183-193.

Atef, T. M and Al-Balushi.M (2016), The Omani Tourism and Hospitality Education – Employment Dilemma,in proceedings of the International Academic Research Conference on Small & Medium Enterprises (Vietnam SMEp Conference), Danang City – Vietnam 2-4 August, 2016.

Aululck, R. K. (2007). Mere nip and tuck? Training and development's changing role. Industrial and commercial training ,39 (1), pp. 27-34.

David,Fred R.(1993).Strategic Management, 4th Ed .NewYork:Macmillan publishing Company.

Dinhan Adam (2006), A Review of Practice of Teaching and Learning of Communication Skills in Social Work Education in England,The International journal,vol 25(8) p. 822-850.

Draffan, E.A. & Rainger,P. (2006). A model for the identification of Challenges to Blended Learning Research in Learning Technology, 14 (1) pp. 55-67.

Purdue, K., Gordon-Burns,D., Gunn, A., Madden, B., & Surtees, N. (2009). Supporting Inclusion in Early Childhood Settings: Some Possibilities and Problems for Teacher Education. International journal of Inclusive Education, 13 (8), pp. 805-815.

Rutherford D.(2002). Hotel Management of Operations, 3rd Edition, New York, John Wiley & Sons, Inc.

Sekaran, U; and Bougie, R (2009), Research Methods for Business: a skill Building Approach 5th Sussex, UK, John Wiley & Sone LTD.

Wagon, L.V. (2007)Human Resource Management for events, Managing the event Work, Butter Worth Force-Heinemann, 4K.

Obstacles of summer Training in educational institutions: Applying to Higher Tourism and Hotel Institutes in Alexandria

Heba Abdallah AlKarmouty

Tourism Studies Department

The Higher Institute for Tourism and Hotels - Alexandria (EGOUTH)

Abstract:

The summer training course at the tourism and hotel institutes is one of the courses that contribute to preparing an efficient student who can keep up with the labor market training; however, the training course faces many obstacles and difficulties that limit students' benefits from it. The aim of this study is to identify the obstacles to summer training faced by students in tourist educational institutions. and whether these impediments belong According to the student himself, the study was conducted using the analytical descriptive curriculum. The study population consisted of students from the four higher institutes of tourism and hotels in Alexandria. A sample of (589) students was selected to conduct the study.

The study used simple and advanced statistical methods such as the t-test for variability analysis, Pearson correlation coefficients, and others. The results of the study revealed that there are many obstacles facing the student summer training at higher tourism and hotels institutes, including not enough cooperation by staff of training institutions with students during the training period. The number of students enrolled in specialised educational institutions in the tourism and hotel fields hinders the completion of training to the fullest extent and others.

Keywords

Summer training course –Training process- Higher Institutes - Training obstacles