

إدارة موارد بيئة التدريب على مستوى أداء الطلاب ببعض المؤسسات التعليمية الفندقية بالإسكندرية

نجلاء عبد السلام محمود دسوقي^١، يسرية أحمد عبد المنعم^٢، عاشور كامل عاشور^٣، راندا السيد حازم^٤

الملخص العربي

استهدفت هذه الدراسة دراسة تأثير مستوى إدارة موارد بيئة التدريب على مستوى الأداء لدى طلاب المؤسسات التعليمية الفندقية. وقد تم تجميع بيانات الدراسة باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية، وتمثلت شاملة البحث في جميع طلاب مؤسسات التعليم الفني الفندقية الحكومي بمدينة الإسكندرية والمتمثلة في طلاب المعهد الفني للفنادق بالكلية التكنولوجية بالإسكندرية. أيضاً طلاب مدرسة الإسكندرية المتقدمة للشئون الفندقية والخدمات السياحية. وبالنسبة للمعهد الفني للفنادق تمثلت شاملة وعينة الدراسة في طلاب الفرقتين الدراسيتين الأولى والثانية (قسم المطبخ) وعددهم (٦٠)، وبالنسبة للمدرسة فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بواقع ١٥٪ من طلاب وطالبات كل الصفوف الدراسية الأربعة (بداية من الصف الثاني وحتى الخامس) بقسم المطبخ وعددهم (٨٢) وبذلك بلغ قوام عينة الدراسة ١٤٢ طالب وطالبة، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لوصف وتحليل البيانات تمثلت في النسبة المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، الجداول التكرارية، اختبار (ف)، وأيضاً معامل الارتباط البسيط لبيرسون ودالة الإنحدار المتعدد وكانت أهم النتائج مايلي:

١- توجد علاقة ارتباطية طردية معنوية بين مستوى أداء الطلاب كمتغير تابع وبين كل من متوسط دخل الأسرة، مستوى إجراءات الأمن والسلامة، درجة ملائمة الظروف البيئية، ومستوى إدارة موارد بيئة التدريب (عند مستوى احتمالي ٠.٠٠١). وكل من المستوى التعليمي للأب والأم، درجة الخبرة التدريبية وكذلك مستوى الأدوات والتجهيزات (عند مستوى احتمالي ٠.٠٠٥).

٢- توجد علاقة ارتباطية عكسية معنوية عند مستوى احتمالي

٠.٠٠١ بين مستوى أداء الطلاب كمتغير تابع وبين كل من

العمر، الفرقة الدراسية، درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب.

٣- توجد فروق معنوية في مستوى أداء الطلاب، مستوى

الأدوات والتجهيزات، ودرجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب

وفقاً للمؤسسة التعليمية عند مستوى احتمالي ٠.٠٠١

٤- توجد فروق معنوية في مستوى أداء الطلاب، ومستوى إدارة

موارد بيئة التدريب ودرجة الخبرة التدريبية ودرجة التعرض

لمشاكل أثناء التدريب وفقاً للفرقة الدراسية عند مستوى

إجمالي ٠.٠٠١

٥- وجد أن الفرقة الدراسية من أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً

على مستوى أداء الطلاب بنسبة (٣٤.١٪) يليها عمر

المبحوث بنسبة (٢٧.١٪) مستوى احتمالي ٠.٠٠١، في حين

أن مستوى إدارة موارد بيئة التدريب ومتوسط دخل الأسرة

كانوا من أقل المتغيرات المستقلة تأثيراً على مستوى أداء

الطلاب بنسبة ٤.٩٪، ٣.٦٪ علي التوالي عند مستوى

احتمالي ٠.٠٠١.

الكلمات المفتاحية: بيئة التدريب، إدارة موارد بيئة التدريب ،

مستوى الأداء

المقدمة والمشكلة البحثية

يمثل التعليم الفني أساساً للحركة التربوية المعاصرة وترتكز الغاية الأساسية للتعليم الفني علي إعداد وتأهيل الطلاب (المدخلات) من حيث التدريب للحصول علي أفضل الخريجين في مجال التخصص (المخرجات)، ويتطلب ذلك من إدارة الجودة الشاملة الإهتمام بتطوير بيئة تدريب الطلاب بما

^١ قسم الاقتصاد المنزلي

^٢ قسم التعليم الإرشادي الزراعي

^٣ معهد الفني للفنادق

يعتمد علي برامج تعليمية متطورة تهدف إلى زيادة عدد ساعات التدريب العملي (Kamau و Waudو، ٢٠١٢).

أشارت دراسة law وآخرون (٢٠٠٩) إلى الإحتياجات التدريبية في القطاع الفندقي باستراليا وحددتها بخمس مهارات يجب وضعها في برامج ومقررات التعليم الفني الفندقي لإكسابها للطلاب وهي مهارات الإتصال والتفاعل مع الآخرين، القدرة على إتخاذ القرار كرد فعل سريع أثناء العمل، التطوير الذاتي والإبتكار، إدارة الأعمال، والمهارات الفنية والتقنية في تقديم الخدمة على الترتيب، كما أوضح Felisitas وآخرون (٢٠١١) في دراسته عن تطوير البرامج المقدمة في مجال السياحة والفندقة في زيمبابوي أن أهم المهارات التي يجب التأكيد عليها خلال البرامج المقدمة في مجال السياحة مهارات الإتصال والمهارات الفكرية والفنية المتخصصة في المجال.

أوضحت دراسة عن مشاكل التعليم الفندقي في الصين أن انخفاض المستوى المهاري في خريجي التعليم الفندقي قد جاء في مقدمة هذه المشاكل وذلك يرجع إلي عدم الإهتمام بتدريب الخريج والإهتمام بإكسابه المعلومات الأكاديمية، حيث كان معظم المطلوب تعيينهم في الفنادق الكبرى من الحاصلين علي درجة الدكتوراه بصرف النظر عن توافرالمهارات الفنية، ولذلك أصبحت من أكبر المشاكل التي يواجهها قطاع الفنادق في الصين، ولقد أكدت الدراسة علي تطوير نظام التعليم الذي يعتمد علي Student Career Oriented perspective (SCUTmode) وهو نظام تعليمي يعتمد علي إتاحة المجال للطلاب لاكساب معلومات ومهارات الحياة العملية والتي تتضمن معلومات في مجال التجارة والإدارة، مهارات مواجهة وحل الأزمات والمشكلات، والمهارات المتخصصة في مجال الفندقة (Li و Jianyao، ٢٠١٣).

في ضوء تحديات إدارة الموارد البشرية فإن دور التدريب في إعداد الموارد البشرية السياحية والفندقية المتخصصة وتأثيره علي مستوى الخدمةيعتبر أحد الحلقات الأساسية في

يؤدي إلي تحسين مهاراتهم وقدراتهم وبالتالي الحصول علي أفضل المخرجات (Cheng، ١٩٩٠).

ويشير Elliot و Healy (٢٠٠١) إلي أن التعليم الفني الفندقي كأحد مجالات التعليم الفني يخطو خطوات أساسية نحو التقدم للأمام وهذا ما يؤكد التطورالمستمر الذي يشهده العالم في القطاع الفندقي، وتضيف حجاب (٢٠١٣) أن اهتمام الحكومة المصرية بهذا النوع من التعليم بدأ بزيادة، فهي تولي أهمية كبيرة لقطاع التعليم الفني بشكل عام والفندقي بشكل خاص بهدف إكساب الطالب المعلومات والمهارات العملية التي تؤهله للعمل والمنافسة في الأسواق المحلية والعالمية.

يؤكد بالقاسم وبرجم (٢٠١٢) أن التوسع في قطاع التعليم الفني يؤدي إلي العديد من المشاكل مثل زيادة الطاقة الإستيعابية والتسرب من التعليم، وأيضاً تدني درجة ملائمة مخرجات المعاهد الفنية مع المتطلبات المهنية لسوق العمل.

من أهم المشاكل التي تواجه خريجي التعليم الفني الفندقي هو تداخل خريجي التخصصات الأخرى معهم في سوق العمل، حيث يشير بدران(٢٠٠٩) إلي أن ٨٧,٤٪ من حجم العمالة السياحية في مصر من خريجي مؤسسات تعليمية أخرى لا علاقة لها بالسياحة والفندقة، وأن ٨٪ فقط من خريجي مؤسسات التعليم العالي للسياحة والفنادق، بينما ٤,٦٪ من خريجي الدبلوم الفندقي نظام الثلاث سنوات، وأن ٢,٨٥٪ فقط من خريجي الدبلوم فوق المتوسط في السياحة والفنادق، وهذا التداخل يؤثر سلبياً علي القطاع الفندقي لإفتقاد العاملين للمهارات الفنية (هويدي وآخرون، ٢٠١٢).

أصبح التدريب ركيزة أساسية في خلق قوة عمل مدربة تلبى احتياجات سوق العمل، حيث اتجه المتخصصين في مجال الفندقة إلي الإهتمام بتعليم وتدريب العاملين في هذا المجال علي المهارات المتخصصة، ومن أهم أشكال التدريب للعاملين في هذا المجال هو الذي يكتسبه من خلال دراسته الفنية في مجال التعليم الفني الفندقي والذي

بيئة التدريب علي مستوى الأداء لدي طلاب المؤسسات التعليمية الفندقية.

أهداف البحث

استهدف البحث بصفة رئيسية دراسة تأثير مستوى إدارة موارد بيئة التدريب علي مستويات الأداء لدي طلاب المؤسسات التعليمية الفنية الفندقية وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

(١) التعرف على بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمبجوثين.

(٢) قياس مستوى إدارة موارد البيئة التي يتم فيها تدريب المبجوثين.

(٣) تحديد مستوى أداء الطلاب المبجوثين.

(٤) دراسة العلاقات الارتباطية بين مستوى إدارة موارد بيئة تدريب المبجوثين وبعض خصائصهم الشخصية والاجتماعية والاقتصادية كمتغيرات مستقلة وبين مستوى أداء المبجوثين كمتغيرات تابعة.

أهمية البحث

١. تكتسب الدراسة أهميتها من كون التدريب ركيزة أساسية في خلق قوة عمل مدربة تلبى احتياجات سوق العمل، كما أن التدريب يعتبر أحد الحلقات الأساسية في إدارة وتنمية الموارد البشرية العاملة في مجال السياحة والفندقة.

٢. تساهم الدراسة في التعرف على الإحتياجات التدريبية للطلاب والتي تكفل تحقيق أفضل المستويات والنتائج التدريبية وذلك بما يساهم بدوره في سد الفجوة بين متطلبات الوظيفة وسوق العمل وتوقعات الطلاب. كما تساهم الدراسة في تطوير البرامج التدريبية على مستوى التعليم الفني الفندقية وذلك من خلال أوجه القصور التي سوف تستشفها الدراسة عن الأبعاد المختلفة لبيئة التدريب من الأدوات والأجهزة، ومعايير الأمن والسلامة والظروف البيئية.

بناء الموارد البشرية العاملة في مجال السياحة والفندقة (عبد كاظم، ٢٠١٢)، كما أشار Douglas وآخرون (٢٠١٢) في دراسة عن استخدام التكنولوجيا الحديثة لتدريب الطلاب إلي أن الربط بين المعلومات الأكاديمية والمهارات الفنية من خلال استخدام التقنيات الحديثة في مجال الإنترنت عن طريق عمل محاكيات افتراضية أدت إلي ارتفاع مستوى التدريب الفني في المؤسسات التعليمية، كما أوضح Brand وآخرون (٢٠١٣) أن التعليم الفني الفندقية هو تعليم مستمر حيث يضع الطلاب علي درجة الإستعداد لخوض مجال العمل وذلك من خلال انتهاز الفرص التدريبية التي تخدم أهدافه العملية في حياته المستقبلية.

هكذا يتضح أن هناك انخفاض في المستوى المهاري لخريجي التعليم الفندقية من خلال وجود فجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل نظراً لتدني درجة ملائمة المخرجات مع المتطلبات. إلا أن خريجي التعليم الفني الفندقية أكثر ملائمة لمتطلبات سوق العمل نتيجة تدريبهم على المهارات العملية، كما يتضح دور التدريب - كأحد الحلقات الأساسية في إدارة وتنمية الموارد البشرية بمجال السياحة والفندقة- في إكساب الطلاب مهارات عديدة مثل مهارات الإتصال والقدرة على اتخاذ القرار، إدارة الأعمال، إدارة الأزمات، التطوير الذاتي والإبتكاري، والمهارات الإدارية سواء الفكرية أو الفنية.

في ضوء ما سبق يتضح أن الدراسات السابقة تناولت التعليم الفني الفندقية من حيث تطبيق إدارة الجودة الشاملة، والمشاكل التي تواجه الخريجين وكذلك متطلبات سوق العمل، وصعوبات التعليم الفندقية، كما تناولت التدريب من حيث الإحتياجات التدريبية (المهارات) في مجال التعليم الفني الفندقية، ولكن لم يتناول أياً منها مستوى الأداء ومستوي إدارة موارد بيئة التدريب، ومن هنا جاءت فكرة البحث في تحديد تأثير مستوى إدارة الموارد المتاحة في

وتشير بيئة التدريب في هذه الدراسة إلي المطبخ الفندقي في كل من المدرسة أو المعهد موضوع الدراسة والذي يتم تدريب الطلاب المبحوثين به.

ب- إدارة موارد بيئة التدريب

الإدارة هي ذلك الجهد الإنساني الذي يتعلق بالتخطيط والتنظيم والرقابة لكل من الموارد البشرية والمادية وذلك لتحقيق أهداف محددة بأعلي كفاءة ممكنة (الدريس، ٢٠٠٥)، وقد عرفت نوار وآخرون (١٩٩٤) إدارة الموارد بأنها استغلال الموارد المتاحة الإستغلال الأمثل لتحقيق أهداف الإنسان.

وإدارة موارد البيئة التدريبية هي دراسة وتحليل المناخ الخارجي وتوضيح الفرص والتحديات للنشاط التدريبي (توفيق، ١٩٩٤).

ويقصد بإدارة بيئة مواردالتدريب في هذا البحث القيمة الرقمية الدالة علي درجة شعور المبحوث بالثعب ومستوي الأدوات والتجهيزات بمكان التدريب، ومستوي إجراءات الأمن والسلامة المهنية بمكان التدريب، وأيضاً درجة ملائمة الظروف البيئية لمكان التدريب.

ج- مستوي الأداء

مستوي الأداء هو قدرة الفرد على القيام بأداء عمل ما، وترتبط كفاءة مستوي الأداء بما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات تساعد على تقديم أفضل طرق الأداء لتحقيق الأهداف المرجوة (عيسي وأحمد، ٢٠٠٩)، كما أنه يمثل الإستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية لتحقيق الهدف مع الإحتفاظ بميزتها التنافسية (Wiersema وRobbinss، ١٩٩٥).

ويقصد به في هذا البحث القيمة الرقمية التي تعبر عن مستوي أداء المبحوث في بيئة التدريب وذلك من وجهة نظر المدرب أثناء ملاحظته لأداء المبحوث خلال فترة التدريب.

٣. يعد التدريب إستثماراً للمورد البشري حيث يؤدي لتطوير المهارات الإدارية (تحليل المشكلات-اتخاذ القرارات-تنظيم العمل- إدارة الوقت- التخطيط والتنظيم)، بما يساهم في تنمية القدرات الذاتية كمدخل لإدارة وتنمية الموارد البشرية.

٤. توضح الدراسة أهمية إدارة موارد البيئة في رفع أداء وكفاءة المتدربين مما ينعكس بشكل إيجابي علي أدائهم في المستقبل.

٥. تساعد الدراسة علي اكتشاف مؤشرات رفع مستوي الأداء التدريبي للتعليم الفني الفندقي مما يساهم في خلق الرضا التدريبي لدي المدرب والمتدربين فيسهم في القضاء علي النظرة الدونية لقطاع التعليم الفني.

الأسلوب البحثي

(١) **منهج البحث:** يتبع هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي، ويعرف هذا البحث بأنه المنهج الذي يقوم على الدراسة العلمية للظواهر الموجودة في جماعة معينة في مكان معين، بالإضافة إلي جمع الحقائق عن الظاهرة في مختلف البيانات والموضوعات المرتبطة بها وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج منها للوصول لتعميمات بشأنها (المشوحى، ٢٠٠٢).

(٢) المصطلحات العلمية والتعاريف الإجرائية

أ- بيئة التدريب

البيئة Environment هي مجموعة العناصر الحيوية والكيميائية والفيزيائية التي تحيط بالكائن الحي (العقل، ١٩٩٠).

والتدريب هو نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فعال ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بأعلي كفاءة ممكنة (سيد، ٢٠٠٤).

(٣) الشاملة والعينة

المتغيرات المستقلة: وتتضمن مستوى إدارة موارد بيئة التدريب، درجة الخبرة التدريبية، درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب، وبعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المميزة للطلاب المبحوثين والتي تضمنت (الجنس، العمر، حجم الأسرة، مستوى دخل الأسرة والمستوى التعليمي للأب والأم).

(٥) الفروض البحثية

لتحقيق أهداف الدراسة تم إختبار الفروض البحثية التالية:

١. توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى أداء الطلاب كمتغير تابع (وبعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية، درجة الخبرة التدريبية، درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب ومستوى إدارة موارد بيئة التدريب) كمتغيرات مستقلة.

٢. توجد فروق معنوية في مستوى أداء الطلاب، مستوى إدارة موارد بيئة التدريب، درجة الخبرة التدريبية ودرجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب وفقاً للمؤسسة التعليمية.

٣. توجد فروق معنوية في مستوى أداء الطلاب، مستوى إدارة موارد بيئة التدريب، درجة الخبرة التدريبية ودرجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب وفقاً للفرقة الدراسية.

٤. تؤثر بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية، درجة الخبرة التدريبية، درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب ومستوى إدارة موارد بيئة التدريب علي مستوى أداء الطلاب.

تمثلت شاملة البحث في جميع طلاب مؤسسات التعليم الفني الفندقية الحكومي بمدينة الإسكندرية والتمثلة في طلاب المعهد الفني للفنادق بالكلية التكنولوجية بالإسكندرية التابع لوزارة التعليم العالي وعددهم ٦٠ طالب وطالبة تمثل الفرقتين الدراسيتين الأولى والثانية (قسم المطبخ)، وأيضاً طلاب مدرسة الإسكندرية المتقدمة للشئون الفندقية والخدمات السياحية التابعة لوزارة التربية والتعليم وعددهم ٥٤٦ طالب وطالبة متمثلة في كل من الصفوف الدراسية من الثاني إلي الخامس (قسم المطبخ)، والتي تقوم بدراسة مقررات يتطلب الجزء العملي بها التدريب عملياً في المطبخ الفندقية بينما تم استبعاد الصف الأول نظراً لأنه شعبة عامة لم تتخصص بعد، ولم يكن لديها أي مقرر يحتاج إلي التدريب العملي.

وبالنسبة للمعهد فقد تمثلت شاملة وعينة الدراسة في طلاب الفرقتين الدراسيتين الأولى والثانية (قسم المطبخ) وعددهم (٦٠)، أما المدرسة فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بواقع ١٥٪ من طلاب وطالبات كل من الصفوف الدراسية الأربعة (بداية من الصف الثاني وحتى الخامس) بقسم المطبخ وعددهم (٨٢) وبذلك بلغ قوام عينة الدراسة ١٤٢ طالب وطالبة جدول (١).

(٤) المتغيرات البحثية

تمثلت متغيرات الدراسة في مجموعتين أساسيتين:

المتغير التابع: ويمثل مستوى أداء الطلاب.

جدول ١. توزيع طلاب المعهد والمدرسة وفقاً للشاملة والعينة

العينة		الشاملة		الوزارة التابع لها	المؤسسة التعليمية
٦٠	-	٣٦	الفرقة الأولى	وزارة التعليم العالي	المعهد الفني للفنادق بالكلية التكنولوجية بالإسكندرية
		٢٤	الفرقة الثانية		
٨٢	٥٤٦	١٦٦	الصف الثاني	وزارة التربية والتعليم	مدرسة الإسكندرية المتقدمة للشئون الفندقية والخدمات السياحية بالإسكندرية
		١٣٣	الصف الثالث		
		١٨٧	الصف الرابع		
		٩	الصف الخامس		

٦) أداة تجميع ومعالجة البيانات البحثية

تم تجميع بيانات الدراسة باستخدام استمارتي إستبيان عن طريق المقابلة الشخصية كما يلي:

الإستمارة الأولى: خاصة بقياس مستوى إدارة موارد بيئة التدريب، وتم إستيفاء بياناتها من الطلاب المبحوثين.

الإستمارة الثانية: خاصة بقياس مستوى أداء الطلاب أثناء التدريب العملي للمقررات الدراسية، وتم إستيفاء بياناتها من المدرب القائم بالإشراف العملي علي ذات الطلاب المبحوثين.

هذا وقد تم عرض الإستمارتين علي مجموعة من أساتذة كلية الزراعة (قسم الإقتصاد المنزلي والتعليم الإرشادي الزراعي) وكلية السياحة والفنادق بجامعة الإسكندرية والمعهد الفني للسياحة والفنادق بالإسكندرية والقاهرة وبورسعيد لإبداء الرأي حول مدي مناسبة العبارات للأهداف البحثية للتأكد من صحة قياس المتغيرات. وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات علمياً ولغوياً في ضوء توجيهات السادة المحكمين.

كما تم عمل إختبار مبدئي مع (٢٠) مبحوث للإستمارة الأولى و(٥) من مشرفي التدريب للإستمارة الثانية بغرض التعرف علي دقة ووضوح الأسئلة للمبحوثين. وفي ضوء ذلك تم إعادة صياغة بعض الأسئلة وإستبعاد الأخرى وبذلك اتخذت الإستمارتين صورتها النهائية.

تم إجراء اختبار الثبات بإستخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقيق من ثبات الأستمارة حيث بلغت قيمته لإجمالي محاور الإستمارة الأولى ٠,٨٧، وإجمالي محاور الإستمارة الثانية ٠,٩١ وهي قيم مقبولة تدل علي ثبات الإستمارتين وصلاحيتهما للتطبيق.

فيما يلي عرض لمحاور إستمارتي الإستبيان:

أولاً: استمارة الطلاب (مستوي إدارة موارد بيئة التدريب):
تضمنت عدة محاور هي:

أ- الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للطلاب

المبحوثين: اشتملت علي عدة متغيرات تم قياسها كما يلي:

الجنس: ذكر، وأنثي.

١. العمر: تراوح بين ١٤-٢٢ سنة، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري 17.8 ± 1.8 ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات عمرية (أقل من ١٦ سنة)، (١٦-١٦ أقل من ٢٠ سنة)، (٢٠ سنة فأكثر).

٢. الفرقة الدراسية: تضمنت ٦ فئات منهم ٤ بالمدرسة وهي الصف الدراسي (الثاني، والثالث، والرابع، والخامس)، وفئتين بالمعهد وهما الفرقة الأولى والثانية.

٣. حجم الأسرة: تراوح بين ٣-٧ أفراد، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري 4.9 ± 0.8 ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات (أقل من ٤ أفراد)، (٤-٤ أقل من ٦ أفراد)، (٦ أفراد فأكثر).

٤. متوسط دخل الأسرة: تراوح بين ٢٠٠-٥٥٠٠ جنيه، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري 3464.4 ± 1086.9 ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات (أقل من ٢٣٧٧ جنيه)، (من ٢٣٧٧ إلى أقل من ٤٥٥١ جنيه)، (٤٥٥١ جنيه فأكثر).

٥. المستوي التعليمي للأب والأم: تضمن ٤ فئات أقل من المتوسط (ابتدائي وإعدادي) (درجة واحدة)، متوسط (دبلوم وثانوى) (درجتان)، جامعي (٣ درجات)، فوق جامعي (٤ درجات).

ب- درجة الخبرة التدريبية:

تم تقدير درجة الخبرة التدريبية للمبحوثين في ضوء عدد المقررات التي يتم التدريب عليها، عدد ساعات التدريب إسبوعياً، درجة الإستفادة من التدريب، الحاجة لمزيد من التدريب وكذلك رأي المبحوث في التدريب والذي تم تقييمه في ضوء عدد ١٩ عبارة تمثل رأي المبحوث في أهمية ومزايا التدريب العملي (بالمؤسسة التعليمية الملحق بها) سواء كان

٢ عرض سيكولوجي). وقد تراوحت إجمالي درجات مستوى الشعور بالتعب أثناء التدريب بين ١٣-١٧ درجة، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري $١٣.٤+٠.٨$ ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات لدرجة الشعور بالتعب منخفضة (أقل من ١٣ درجة)، متوسطة (١٣-أقل من ١٤ درجة)، مرتفعة (١٤ درجة فأكثر).

٢- مستوى الأدوات والأجهزة في بيئة التدريب: تم تقديره في ضوء تقييم المبحوثين لمدي توافر الأدوات والأجهزة سواء متوافرة (درجتان)، غير متوافرة (درجة واحدة)، ومدي كفاية عددها سواء كافي (درجتان)، غير كافي (درجة واحدة)، وحالتها الحالية سواء ممتازة (٤ درجات)، جيدة (٣ درجات)، رديئة (درجتان)، لا تعمل (درجة واحدة)، وكذلك حدوث أعطال بها خلال التدريب سواء نعم (درجتان)، لا (درجة واحدة)، وذلك لعدد ١١ نوع من الأدوات والأجهزة المستخدمة في تجهيزات أقسام المطبخ الفندقية وهي (أدوات النقطيع، أدوات الغرف، أدوات العجن، أدوات الطهي (أوعية)، أدوات القلي والتحمير، المواقد والأفران، تجهيزات قسم الجزارة، تجهيزات قسم الأسماك، تجهيزات قسم الخبز، تجهيزات قسم الحلواني، تجهيزات قسم الفاكهة). وقد تراوحت إجمالي درجات مستوى الأدوات والأجهزة في بيئة التدريب بين ١١-١٠.٣ درجة، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري $١٣.٦+٥٣.٧$ ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لمستوى الأدوات والأجهزة ردي (أقل من ٤٠ درجة)، مقبول (٤٠-أقل من ٦٧ درجة)، جيد (٦٧ درجة فأكثر).

٣- مستوى إجراءات الأمن والسلامة في بيئة التدريب: تم تقديره في ضوء آراء المبحوثين تجاه عدد ١٧ عبارة تمثل إجراءات تحقيق الأمن والسلامة للمتدربين في بيئة التدريب سواء كانت الإستجابات أوافق (درجتان)، أوافق لحد ما (درجتان)، لا أوافق (درجة واحدة). وقد تراوحت إجمالي درجات مستوى إجراءات

أوافق (٣ درجات)، أوافق لحد ما (درجتان)، لا أوافق (درجة واحدة). وقد تم تقييم درجة الخبرة التدريبية في ضوء إجمالي درجات البنود السابقة والتي تراوحت درجاته بين ٤٣-٨٢ درجة، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري $٦٣.٤+٥.٢$ ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لدرجة الخبرة التدريبية منخفضة (أقل من ٥٨ درجة)، متوسطة (٥٨-أقل من ٦٩ درجة)، مرتفعة (٦٩ درجة فأكثر).

ج- درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب:

تم تقدير درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب في ضوء مواجهة المشاكل أثناء التدريب نعم (درجتان)، لا (درجة واحدة)، ونوع المشاكل التي يواجهها المبحوث حيث تم حصر المشاكل التي واجهت المبحوثين أثناء التدريب وأعطيت درجة واحدة لكل مشكلة يذكرها المبحوث، وعدد مرات مواجهة المشاكل حيث تم حصر عدد مرات مواجهة المبحوثين للمشاكل المذكورة خلال التدريب وأعطيت درجة واحدة لكل مرة واجه فيها المبحوث المشكلة، وكذلك التصرف تجاه المشاكل وذلك من قبل إدارة المؤسسة أو القائمين بالتدريب سواء كان نعم (درجتان)، لا (درجة واحدة).

تم تقييم درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب في ضوء إجمالي درجات البنود السابقة والتي تراوحت درجاته بين ٢-٢٣ درجة، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري $١١.٩+$ ٢.٥، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات لدرجة التعرض صغيرة (أقل من ٩ درجات)، متوسطة (٩-أقل من ١٤ درجة)، كبيرة (١٤ درجة فأكثر).

د- مستوى إدارة موارد بيئة التدريب:

تم قياس مستوى إدارة موارد بيئة التدريب في ضوء البنود التالية:

١- درجة الشعور بالتعب أثناء التدريب : تم تقديره في ضوء مدي تعرض المبحوثين لأعراض التعب أثناء التدريب سواء نعم (درجتان)، لا (درجة واحدة) وذلك لعدد ١٣ عرض من أعراض التعب (١١ عرض فسيولوجي،

تضمنت محور رئيسي واحد وهو مستوى أداء الطالب، وقد تم قياسه في ضوء الإستجابات التي يحددها المدرسين القائمين بالإشراف علي التدريب لحوالي ٤٥ عبارة تمثل مجموعة المعارف والمهارات والقدرات التي يتمتع بها الطلاب المبحوثين (والذين قاموا بإستيفاء بيانات الاستمارة الأولى الخاصة بإدارة موارد بيئة التدريب وذلك من وجهة نظر المدرب سواء كان ذلك بصورة ممتازة (٤ درجات)، جيدة (٣ درجات)، مقبولة (درجتان)، ضعيفة (درجة واحدة).

تم تقييم إجمالي الدرجات المعبرة عن مستوى أداء الطلاب حيث تراوحت بين ٩٥ - ١٦١ درجة بمتوسط حسابي وإنحراف معياري 137.2 ± 10.9 ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات لمستوي الأداء منخفض (أقل من ١٢١ درجة)، متوسطة (١٢١ - أقل من ١٥٣ درجة)، مرتفع (١٥٣ درجة فأكثر).

٧) أسلوب تحليل البيانات

تم الاستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية لوصف وتحليل البيانات تمثلت في النسبة المئوية، المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري، الجداول التكرارية، اختبار (ت)، اختبار (ف)، وأيضاً معامل الارتباط البسيط لبيرسون ودالة الإنحدار المتعدد لإيجاد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وذلك بإستخدام برنامج الحاسب الآلي (SPSSV20).

النتائج ومناقشتها

يتناول عرض ومناقشة النتائج الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية، درجة الخبرة التدريبية، درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب، مستوى إدارة موارد بيئة التدريب ومستوى أداء الطلاب، وكذلك نتائج الفروض البحثية.

أ- الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية

مما لا شك فيه أن الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المميزة للأفراد تعتبر أحد أهم العوامل المؤثرة في

الأمن والسلامة في بيئة التدريب بين ١٧-٥١ درجة، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري 27.5 ± 7.2 ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات لمستوي إجراءات الأمن والسلامة منخفض (أقل من ٢٠ درجة)، متوسطة (٢٠ - أقل من ٣٥ درجة)، مرتفعة (٣٥ درجة فأكثر).

٤- درجة ملائمة الظروف البيئية في بيئة التدريب: تم تقييمها في ضوء آراء المبحوثين تجاه عدد ١٢ عبارة تمثل الظروف البيئية المختلفة المحيطة ببيئة التدريب من حيث الإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة وتوافر المساحات والإرتفاعات المناسبة لأسطح العمل وتوافر أماكن لتخزين الأدوات المختلفة بحيث تكون الإستجابات أوافق (٣ درجات)، أوافق لحد ما (درجتان)، لا أوافق (درجة واحدة). وقد تراوحت إجمالي درجات مدي ملائمة الظروف البيئية في بيئة التدريب بين ١٥-٣٦ درجة، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري 26.3 ± 7.3 ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لمدي ملائمة الظروف البيئية غير ملائمة (أقل من ١٩ درجة)، ملائمة لحد ما (١٩ - أقل من ٣٤ درجة)، ملائمة (٣٤ درجة فأكثر).

تم تقييم مستوى إدارة موارد بيئة التدريب في ضوء إجمالي درجات كل من درجة الشعور بالتعب، مستوى الأدوات والأجهزة، مستوى إجراءات الأمن والسلامة، وكذلك درجة ملائمة الظروف البيئية في بيئة التدريب، وقد تراوحت إجمالي درجات مستوى إدارة موارد بيئة التدريب بين ٥٦ - ٢٠٧ درجة، بمتوسط حسابي وإنحراف معياري 88 ± 20 ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات لمستوي إدارة موارد بيئة التدريب منخفض (أقل من ٦٨ درجة)، متوسطة (٦٨ - أقل من ١٠٨ درجة)، مرتفع (١٠٨ درجة فأكثر).

ثانياً: استمارة المدرب القائم بالإشراف العملي أثناء التدريب (مستوي أداء الطالب)

من ٦ أفراد)، وبالنسبة لمتوسط دخل الأسرة تبين أن (٧١.٨%) من المبحوثين متوسط دخل أسرهم تراوح بين (٢٣٧٧- أقل من ٤٥٥١ جنيه). وبالنسبة لمستوى تعليم الأم والأب تشير النتائج الواردة بجدول (٢) إلى ارتفاع مستوى تعليم أمهات وأباء المبحوثين، حيث بلغت نسبة مستوى التعليم الجامعي (٦٩%) للأمهات و(٧٣.٩%) للآباء.

ب- درجة الخبرة التدريبية

يذكر أدهم (٢٠١١) أن الخبرة مصطلح عام يشير إلى مجموع ما يمتلكه الفرد من معلومات ومهارات واتجاهات نتيجة لمروره بالعديد من المواقف التي تكسبه فعلياً معارف ومعلومات تمكنه من الاستفادة بها وتطبيقها في مواقف أخرى لاحقاً، ويأتي دور التدريب في تزويد المتدرب بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة وتنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في الأداء من خلال إتقان العمل مع السرعة والاقتصاد في التكلفة (فرحات، ٢٠٠٨).

تحديد ملامح شخصية الفرد والتي يعتبر مستوى الأداء أحد أبعادها. وتستخدم الاختلافات الفردية للتمييز بين الأفراد في مجالات العمل المختلفة، ومن أكثر الأبعاد استخداماً للتمييز بين الأفراد في مجال العمل الاختلافات البيولوجية مثل النوع والعمر، كما أن الوقوف على الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين يفيد في التعرف على خصائصهم الإيجابية والشبابية مما يساهم في التنبؤ بما وراء هذه الخصائص من دوافع للعمل أو ما لديهم من حاجات نفسية أو طموحات اجتماعية لهم ولأفراد أسرهم، كما يسهل توقع تصرفاتهم السلوكية في المواقف المختلفة.

توضح النتائج البحثية جدول (٢) أن ما يقرب من ثلثي العينة من الذكور (٦٦.٢%) مقابل (٣٣.٨%) إناث. وعن العمر تبين أن أكثر من نصف العينة فوق ١٦ سنة بنسبة (٥٧.١%) (١٦- أقل من ٢٠ سنة)، (٣٨.٧% (٢٠ سنة فأكثر).

وفيما يتعلق بحجم الأسرة يوضح الجدول أن معظم المبحوثين بنسبة (٧٩.٥%) يتراوح عدد أفراد أسرهم (٤- أقل

جدول ٢. توزيع المبحوثين وفقاً للخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية

البيان	العدد	ن = ١٤٢	%
الجنس	ذكر	٩٤	٦٦.٢
	أنثى	٤٨	٣٣.٨
العمر	أقل من ١٦ سنة	٦	٤.٢
	١٦- أقل من ٢٠ سنة	٨١	٥٧.١
	٢٠ سنة فأكثر	٥٥	٣٨.٧
حجم الأسرة	أقل من ٤ أفراد	٥	٣.٥
	٤- أقل من ٦ أفراد	١١٣	٧٩.٥
	٦ أفراد فأكثر	٢٤	١٧
متوسط دخل الأسرة	أقل من ٢٣٧٧ جنيه	١٩	١٣.٤
	٢٣٧٧ - أقل من ٤٥٥١ جنيه	١٠٢	٧١.٨
	٤٥٥١ جنيه فأكثر	٢١	١٤.٨
تعليم الأم	أقل من متوسط (ابتدائي وإعدادي)	٤	٢.٨
	متوسط (دبلوم وثانوي)	٣٨	٢٦.٨
	جامعي	٩٨	٦٩
	فوق جامعي	٢	١.٤
تعليم الأب	أقل من متوسط (ابتدائي وإعدادي)	٣	٢.١
	متوسط (دبلوم وثانوي)	٣١	٢١.٨
	جامعي	١٠٥	٧٣.٩
	فوق جامعي	٣	٢.١

بتقييم إجمالي الدرجات المعبرة عن بنود قياس درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب تبين أنها تراوحت بين ٢- ٢٣ درجة بمتوسط حسابي وإنحراف معياري ١١.٩+٢.٥، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب، هذا وتوضح النتائج البحثية بجدول (٤) ارتفاع نسبة المبحوثين ذوي درجة صغيرة من التعرض للمشاكل حيث بلغت ٦٤.٨٪، بينما تدنت نسبة المبحوثين الذين كانت درجة تعرضهم للمشاكل متوسطة وكبيرة حيث بلغت ١٨.٣٪، ١٦.٩٪ علي التوالي. وقد يرجع ذلك لعدة أسباب تم استنباطها من خلال الاحتكاك مع الطلاب المبحوثين أثناء تجميع البيانات هي الخوف من الإنذار بالفصل، ضعف التعبير عن المشكلات لدى الطلاب، عدم الثقة في تغيير الأوضاع الراهنة من قبل إدارة المعهد أو المدرسة، ضعف ثقة الطالب في إمكانية استخدام البحث العلمي في معالجة المشاكل والاستجابة لها.

د- مستوى إدارة موارد بيئة التدريب

تم قياس مستوى إدارة موارد بيئة التدريب في ضوء أربعة بنود فرعية كما يلي:-

١- درجة الشعور بالتعب أثناء التدريب

الجهد هو الطاقة الإنسانية المبذولة في شكل حركة مقصودة تقوم بها عضلات الجسم نتيجة لإرشادات من المراكز العصبية في المخ، والشعور الناتج عن القيام بأي عمل من الأعمال أمر نسبي يختلف باختلاف الظروف التي يتم فيها العمل والحالة النفسية للفائم بالعمل، ويرجع الاختلاف

بتقييم إجمالي الدرجات المعبرة عن بنود قياس درجة الخبرة التدريبية تبين أنها تراوحت بين ٤٣-٨٢ درجة بمتوسط حسابي وإنحراف معياري ٦٣.٤ + ٥.٢. وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن درجة الخبرة التدريبية. هذا ويوضح جدول (٣) أن درجة الخبرة التدريبية لدي معظم المبحوثين (٧٥.٤%) كانت متوسطة، بينما تدنت نسبة المبحوثين ذوي درجة الخبرة التدريبية المنخفضة والمرتفعة حيث بلغت ١٦.٢%، ٨.٤% علي التوالي. وتتفق هذه النتائج مع ما وجدته النشار (٢٠١٣) في دراستها عن الربط بين احتياجات سوق العمل وخريجي المعاهد الفنية السياحية والفندقية كأحد متطلبات الجودة في التعليم العالي أن انخفاض الخبرة التدريبية جاء في مقدمة الصعوبات التي يواجهها مديري الفنادق عند تعيين خريجي المعاهد الفنية الفندقية وذلك بنسبة ٤٧%.

ج- درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب

يشير شبيب وآخرون (٢٠٠٥) إلي أن تنفيذ التدريب يحتل اهتمام المتخصصين في هذا المجال. هذا ويواجه المدربين في هذه المرحلة العديد من الصعوبات منها الفروق الفردية بين المتدربين في المعلومات والمهارات والقدرات الذهنية وحتى المهارات اللغوية، مما يحول دون تحقيق صلاحية المنظومة التدريبية. وفي هذه المرحلة يتضح مدى إمكانية تكرار هذا التدريب من عدمه وذلك في ضوء الوصول لمستوى الأداء المرغوب فيه لدى المتدربين بما يحقق أهداف العملية التدريبية.

جدول ٣. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن درجة الخبرة التدريبية

فئات درجة الخبرة التدريبية	العدد	ن = ١٤٢	%
منخفضة	أقل من ٥٨ درجة	٢٣	١٦.٢
متوسطة	٥٨ - أقل من ٦٩ درجة	١٠٧	٧٥.٤
مرتفعة	٦٩ درجة فأكثر	١٢	٨.٤

جدول ٤. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب

فئات درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب	العدد ن = ١٤٢	%
صغيرة	٩٢	٦٤.٨
متوسطة	٢٦	١٨.٣
كبيرة	٢٤	١٦.٩

من الأجهزة الأساسية اللازمة لإستكمال العملية التدريبية، وأيضاً إلي تجهيزات قسم الأسماك وذلك على الرغم من ضرورة تميز المطبخ (بيئة التدريب) بتقديم الأطباق الرئيسية التي تتميز بها مدينة الإسكندرية عن غيرها من محافظات الجمهورية. وفيما يتعلق بمدى كفاية عدد الأدوات والأجهزة أفاد معظم المبحوثين بعدم كفاية الأدوات والتجهيزات في بيئة التدريب. وبالنسبة للحالة الحالية للأدوات والأجهزة وجد ارتفاع ملحوظ في نسبة المبحوثين الذين أفادوا بأن الحالة الحالية للأدوات والأجهزة جيدة. وفيما يختص بحدوث أعطال للأدوات والأجهزة أثناء التدريب تشير النتائج إلي أن غالبية المبحوثين أفادوا بأن الأدوات والتجهيزات لم يحدث بها عطل أثناء التدريب.

بتقييم إجمالي الدرجات المعبرة عن مستوى الأدوات والأجهزة ببيئة التدريب في ضوء البنود السابقة (الوفرة- الكفاية - الحالة الحالية- حدوث أعطال) تبين أنها تراوحت بين ١١- ١٠٣ درجة بمتوسط حسابي وإنحراف معياري ١٣.٦ ± ٥٣.٧ ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لإجمالي درجات مستوى أداء الأدوات والأجهزة حيث توضح النتائج (٦) أن مستوى الأدوات والأجهزة في بيئة التدريب كان متوسط من وجهة نظر (٧٥.٤%) من المبحوثين. في حين تدنت نسبة المبحوثين الذين أفادوا بأن مستوى الأدوات والأجهزة كان رديء، جيد بنسبة ٨.٥%، ١٦.٢% علي التوالي.

في الشعور بالتعب إلى النفور من أو الميل إلى هذا العمل، أو الحالة العصبية للقائم بالعمل مثل التوتر الذي يؤدي إلى الشعور السريع بالتعب نتيجة للتركيز الذهني الذي يتطلبه العمل، ولذلك يجب تدريب المتدربين على العوامل المادية والنفسية التي تساعد على التخفيف من التعب والإجهاد مثل توفير الأجهزة والأدوات وحسن الاستفاده منها أثناء التدريب، واكتساب العادات الحسنة في العمل، وتوفير الحركة مع مراعاة الإرتفاع المناسب للسطح الذي يعمل عليه المتدرب الأعمال (أمين والبقلي، ٢٠٠٢).

تم سؤال المبحوثين عن أهم أعراض التعب التي يشعروا بها أثناء فترة التدريب العملي، سواء كانت أعراض التعب الفسيولوجي أو السيكولوجي. وبتقييم إجمالي الدرجات المعبرة عن درجة الشعور بالتعب تبين أنها تراوحت بين ١٣-١٧ درجة بمتوسط حسابي وإنحراف معياري ١٣.٤ ± ٠.٨ ، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن درجة الشعور بالتعب حيث تشيرالنتائج البحثية جدول (٥) الى أن درجة الشعور بالتعب كانت متوسطة لدى غالبية المبحوثين (٨٦.٦%) بينما تدنت نسبة المبحوثين ذوي درجة مرتفعة من الشعور بالتعب لتبلغ (١٣.٤%).

٢- مستوى الأدوات والأجهزة في بيئة التدريب

تم تقييم مستوى الأدوات والأجهزة في ضوء مدي توافرها وكفاية عددها وحالتها الحالية ومدى حدوث أعطال بها أثناء التدريب، ويتضح من النتائج البحثية أنه بالنسبة لتوافر الأدوات والتجهيزات كان هناك افتقار في بيئة التدريب (المدرسة-المعهد) بالنسبة لأجهزة المواقد والأفران رغم أنها

جدول ٥. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن درجة الشعور بأعراض التعب

فئات درجة الشعور بأعراض التعب	العدد ن = ١٤٢	%
منخفضة	-	-
متوسطة	١٢٣	٨٦.٦
مرتفعة	١٩	١٣.٤

جدول ٦. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن مستوى الأدوات والأجهزة في بيئة التدريب

فئات مستوى الأدوات والأجهزة	العدد ن = ١٤٢	%
ردئ	١٢	٨.٥
مقبول	١٠٧	٧٥.٤
جيد	٢٣	١٦.٢

٤- درجة ملائمة الظروف البيئية في بيئة التدريب

بسؤال المبحوثين عن آرائهم في الظروف البيئية المحيطة ببيئة التدريب توضح النتائج أن ظروف العمل في بيئة التدريب (المطبخ الفندقية) من حيث التهوية، درجة الحرارة، المساحة، الإضاءة كانت مناسبة من وجهة نظر غالبية المبحوثين. في حين أبدي أكثر من نصف المبحوثين عدم ملائمة (عدد وحالة مقاعد قاعة التدريب، أماكن التخزين، ترتيب الأدوات والأجهزة، طول الجسم مع دواليب التخزين العلوية). وقد يكون ذلك راجع إلى بداية تأسيس كل من (المدرسة والمعهد) حيث أن المبنى كانا مخصصان للتشديد كمؤسسات عمل أخرى (غير تعليمية) وتم إعادة ترتيب الغرف والمساحات وتركيب الأجهزة بالمطبخ لإتخاذهما كمؤسسات تعليمية ولكن بطريقة غير علمية، مما تسبب في عدم ملائمة الأوضاع من حيث المساحات والإرتفاعات وترتيب مراكز العمل وبالتالي أدي للتأثير السلبي على آراء المبحوثين.

تتفق هذه النتائج مع دراسة حجاب (٢٠١٣) عن المقررات العملية والتدريب في المعاهد الفنية الفندقية في ضوء معايير الجودة بما يتفق مع احتياجات سوق العمل والتي أوضحت وجود قصور في الإمكانيات المادية للمعاهد الفنية الفندقية وخاصة تلك المرتبطة بالتدريب العملي والمعملي.

٣- مستوى إجراءات الأمن والسلامة في بيئة التدريب

تعرف الصحة والسلامة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على صحة وسلامة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية كما أنها مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع (أبو زيد، ٢٠٠٨).

بسؤال المبحوثين عن آرائهم في إجراءات الأمن والسلامة ببيئة التدريب أظهرت النتائج البحثية أن غالبية المبحوثين أبدوا موافقتهم بشأن معظم عبارات إجراءات الأمن والسلامة في بيئة التدريب. بتقييم إجمالي الدرجات المعبرة عن مستوى إجراءات الأمن والسلامة في بيئة التدريب تبين أنها تراوحت بين ١٧- ٥١ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٢٧.٥_٧.٢، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لمستوى إجراءات الأمن والسلامة حيث تشير النتائج بجدول (٧) إلى أن مستوى إجراءات الأمن والسلامة كان متوسط من وجهة نظر غالبية المبحوثين بنسبة (٩٤.٤%) بينما كان مرتفع من وجهة نظر ١.٤% فقط من المبحوثين. وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود اهتمام من قبل المعهد بهذه الإجراءات أو افتقارهم لأدوات الأمن والسلامة.

جدول ٧. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن مستوى إجراءات الأمن والسلامة في بيئة التدريب

النسبة %	العدد ن = ١٤٢	فئات مستوى إجراءات الأمن والسلامة
٤.٢	٦	أقل من ٢٠ درجة
٩٤.٤	١٣٤	٢٠- أقل من ٣٥ درجة
١.٤	٢	٣٥ فأكثر درجة

جدول ٨. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن درجة ملائمة الظروف البيئية

%	العدد ن = ١٤٢	فئات درجة ملائمة الظروف البيئية
٥.٦	٨	أقل من ١٩
٦٤.٨	٩٢	١٩- أقل من ٣٤ درجة
٢٩.٦	٤٢	٣٤ درجة فأكثر

مستوى إدارة موارد بيئة التدريب كان منخفض، مرتفع حيث بلغت ٥.٦%، ٢٠.٤% علي التوالي.

هـ- مستوى أداء الطلاب

الأداء هو الكيفية التي يتعامل ويتحكم بها الفرد لتحقيق متطلبات مهمته، فهو عملية تحويل المدخلات التنظيمية إلى مخرجات ذات مواصفات فنية ومعدلات محددة ولذلك يتم قياس الأداء على أساس النتائج التي حققها الفرد (الخرامي، ١٩٩٩).

تم سؤال المدربين القائمين بالإشراف العملي علي الطلبة أثناء التدريب عن مستوى أداء الطلاب (من حيث المعارف والمهارات والقدرات) وذلك في المقررات الدراسية ذات التدريب العملي وعددها مقرر واحد للصفوف الدراسية الأربعة بالمدرسة ومقررين للفرقة الأولى بالمعهد و٤ مقررات للفرقة الثانية بالمعهد. وقد تم أخذ متوسط درجات مستوى الأداء لطلاب المعهد وذلك للفرقة الأولى (متوسط درجات مستوى الأداء في مقرري فن الطهو ١، ٢)، والفرقة الثانية (متوسط درجات مستوى الأداء في أربع مقررات وهي فن الطهو ٣، ٤، ومطاعم ومطابخ متخصصة ١، ٢).

بتقييم إجمالي الدرجات المعبرة عن درجة ملائمة الظروف البيئية في بيئة التدريب تبين أنها تراوحت بين ١٥- ٣٦ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٢٦.٢+٧.٣، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لدرجة ملائمة الظروف البيئية حيث أظهرت نتائج الدراسة بجدول (٨) أن الظروف البيئية كانت ملائمة لحد ما من وجهة نظر ٦٤.٨% من المبحوثين، بينما كانت ملائمة من وجهة نظر ٢٩.٦% فقط من المبحوثين.

تم تقييم إجمالي الدرجات المعبرة عن مستوى إدارة موارد بيئة التدريب في ضوء إجمالي درجات كل من درجة الشعور بالتعب، مستوى الأدوات والأجهزة، مستوى إجراءات الأمن والسلامة ودرجة ملائمة الظروف البيئية.

وتتراوح إجمالي درجات مستوى إدارة موارد بيئة التدريب بين ٥٦- ٢٠٧ درجة بمتوسط حسابي وانحراف معياري ٨٨+٢٠، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات وفقاً لمستوى إدارة موارد بيئة التدريب حيث توضح الأرقام الواردة بجدول (٩) أن مستوى إدارة موارد بيئة التدريب كان متوسط من وجهة نظر ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٣.٩%). في حين تدنت نسبة المبحوثين الذين أفادوا أن

جدول ٩. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن مستوى إدارة موارد بيئة التدريب

فئات مستوى إدارة موارد بيئة التدريب	العدد ن = ١٤٢	%
منخفض	٨	٥.٦
متوسط	١٠٥	٧٣.٩
مرتفع	٢٩	٢٠.٤

جدول ١٠. توزيع المبحوثين وفقاً لإجمالي الدرجات المعبرة عن مستوى الأداء

فئات مستوى الأداء	العدد ن = ١٤٢	النسبة %
منخفض	٢٦	١٨.٣
متوسط	٦٦	٤٦.٥
مرتفع	٥٠	٣٥.٢

يوضح جدول (١١) أن هناك علاقة ارتباطية طردية معنوية بين مستوى أداء الطلاب كمتغير تابع وبين كل من متوسط دخل الأسرة، مستوى إجراءات الأمن والسلامة، درجة ملائمة الظروف البيئية، ومستوى إدارة موارد بيئة التدريب (عند مستوى إحصائي ٠.٠٠١)، حيث بلغت قيم معامل الارتباط ٠.٢٢٦، ٠.٢٧٨، ٠.٣٢٧، ٠.٢٥٧ علي التوالي. وكانت العلاقة طردية معنوية عند مستوى إحصائي ٠.٠٠٥ بين مستوى أداء الطلاب وبين كل من المستوى التعليمي للأب والأم، درجة الخبرة التدريسية وكذلك مستوى الأدوات والأجهزة حيث بلغت قيم معامل الارتباط ٠.١٧١، ٠.٢٠١، ٠.٢٠٠، علي التوالي.

أيضا توضح النتائج البحثية وجود علاقة ارتباطية عكسية معنوية عند مستوى إحصائي ٠.٠٠١ بين مستوى أداء الطلاب كمتغير تابع وبين كل من العمر، الفقرة الدراسية، درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠.٥٠٥، -٠.٥٢٩، -٠.٤٢٩ علي التوالي. وهكذا يمكن قبول الفرض البحثي الأول.

تفيد العلاقات السابقة بأنه كلما زادت درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب كلما انخفض مستوى أداء الطلاب وهذا أمر منطقي، حيث أن التعرض للمشاكل قد يقلل من

تم تقييم إجمالي الدرجات المعبرة عن مستوى أداء الطلاب حيث تراوحت بين ٩٥ - ١٦١ درجة بمتوسط حسابي وإنحراف معياري ١٣٧.٢ ± ١٥.٩، وبناء عليه تم توزيع المبحوثين في ثلاث فئات لمستوى الأداء حيث توضح الأرقام الواردة بجدول (١٠) أن (٤٦.٥%) من العينة كان مستوى أدائها متوسط في حين أن مستوى أداء ٣٥.٢% من المبحوثين كان مرتفع.

بينما تدنت نسبة المبحوثين منخفضي مستوى الأداء لتبلغ ١٨.٣% فقط من جملة المبحوثين.

و- نتائج الفروض البحثية

في ضوء أهداف البحث ووفقاً لطبيعة وكيفية قياس المتغيرات البحثية فقد عمدت الدراسة إلى الوقوف على طبيعة ونوع العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وذلك باختبار الفروض البحثية لهذه الدراسة كما يلي:-

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية معنوية بين مستوى أداء الطلاب كمتغير تابع (وبعض الخصائص الشخصية والإجتماعية والإقتصادية، درجة الخبرة التدريسية، درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب ومستوى إدارة موارد بيئة التدريب) كمتغيرات مستقلة.

تم دراسة معنوية الفروق باستخدام اختبار (ت) هذا وتوضح النتائج جدول (١٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات طلاب المدرسة والمعهد بالنسبة لكل من مستوي الأدوات والأجهزة، مستوي أداء الطلاب (لصالح طلاب المدرسة) حيث بلغت قيم ت (٢٠٨٠)، (٧٠٢٧) علي التوالي. وذلك عند مستوي احتمالي ٠.٠١ كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات طلاب المدرسة والمعهد بالنسبة لدرجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب (لصالح طلاب المعهد) حيث بلغت قيمة ت ٧٠٤٧ عند مستوي احتمالي ٠.٠١. وهكذا يمكن قبول الفرض الثاني جزئياً.

الفرض الثالث: توجد فروق معنوية فى مستوى أداء الطلاب ومستوي إدارة موارد بيئة التدريب، درجة الخبرة التدريبية ودرجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب وفقاً للفرقة الدراسية.

تم دراسة معنوية الفروق بين الفرق الدراسية بالمدرسة والمعهد باستخدام تحليل التباين (اختبار توكي) لأقل فرق معنوي حيث يتبين من جدول (١٣) أنه بالنسبة لدرجة الخبرة التدريبية ودرجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب وجدت فروق معنوية بين الفرقتين الأولى والثانية بالمعهد بإستثناء تشابه الصفوف الأربعة بالمدرسة لكلاهما حيث بلغت قيمة ف (٣٠٣٢، ١٦٠٨٥) علي التوالي عند مستوي احتمالي ٠.٠١. كما وجدت فروق بين الفرق الدراسية في درجة الشعور بالتعب أثناء التدريب بإستثناء تشابه كلاً من (الفرقة الثانية والخامسة بالمدرسة مع الفرقة الأولى والثانية بالمعهد)، (الفرقتين الرابعة والخامسة بالمدرسة والأولى مع الثانية بالمعهد) وأيضا (الثالثة والرابعة والخامسة بالمدرسة مع الأولى بالمعهد) حيث بلغت قيمة ف ٤٠٧٩ عند مستوي احتمالي ٠.٠١

وعن مستوي الأدوات والأجهزة وجدت فروق بين الفرق الدراسية بشأنها بإستثناء تشابه كلاً من (الفرقة الثانية والرابعة

الحافز أو الدافع النفسي لدي الطالب لتحقيق إنجاز أعلي. كما تقيد العلاقات بأن مستوي الأداء ينخفض بزيادة عمر الطالب وإنتقاله إلي فرقة دراسية أعلي وقد يرجع ذلك إلي أن الطالب كلما تقدم في العمر وبالتالي انتقل لفرقة دراسية أعلي يتسع إطراره المعرفي بالمطاعم والفنادق والتي بطبيعة الأمر يتلقي فيها تدريب مكمل لدراسته النظرية سواء بالمدرسة أو المعهد. وهذا يفتح له مجال لإقامة علاقات طيبة مع أصحاب هذه المؤسسات أو الإداريين بها بما يسمح له بفتح مجال للعمل بالأجر في غير ساعات التدريب والدراسة. مما يجعل الطالب غير مهتم بالدراسة أوالتدريب بقدر إهتمامه بالعمل الذي يؤجر عليه، الأمر الذى يؤدي لإنخفاض مستوي أداءه.

جدول ١١. العلاقات الإرتباطية بين مستوى أداء الطلاب والمتغيرات المستقلة

المتغيرات المستقلة	قيمة معامل الإرتباط مع مستوى أداء الطلاب
العمر	٠.٥٠٥-
الفرقة الدراسية	٠.٥٢٩-
متوسط دخل الأسرة	٠.٢٢٦
المستوي التعليمي للأب	٠.١٧١
المستوي التعليمي للأم	٠.٢٠١
درجة الخبرة التدريبية	٠.٢٠٠
درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب	٠.٤٢٩-
مستوى الأدوات والأجهزة	٠.١٧١
مستوى إجراءات الأمن والسلامة	٠.٢٧٨
درجة ملائمة الظروف البيئية	٠.٣٢٧
مستوى إدارة موارد بيئة التدريب	٠.٢٥٧

*معنوية عند ٠.٠٥

**معنوية عند ٠.٠١

الفرض الثاني: توجد فروق معنوية في مستوى أداء الطلاب ومستوي إدارة موارد بيئة التدريب، درجة الخبرة التدريبية ودرجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب وفقاً لنوع المؤسسة التعليمية.

جدول ١٢. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) لمستوي أداء الطلاب ومستوي إدارة موارد بيئة التدريب وفقاً للمؤسسة التعليمية.

المتغيرات	مدرسة		معهد		(ت)
	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	
درجة الخبرة التدريبية	٦٤.١	٣.٦١	٦٢.٣٥	٦.٧٦	٢.٠٦٤
درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب	١٤	٦.٧٦	٦٤.٤٨	٤٦.٩٥	**٧.٠٤٧
درجة الشعور بالتعب	١٣.١	٠.٧	١٣.٥	١	١.٩٢٢
مستوى أداء الأدوات والأجهزة	٥٦.٤٨	١٢.٢٧	٥٠	١٤.٥	**٢.٨٨٠
مستوى إجراءات الأمن والسلامة المهنية	٧٤.٦١	٠.٧٩	٧٤.٣٥	١١.١٥	٠.٢١٠
درجة ملائمة الظروف البيئية	٢٧.٨	٧.٤٥	٢٥.٣	٦.٩٧	١.٤٤٩
مستوى إدارة موارد بيئة التدريب	١٧١.٤٦	١٩.١٤	١٦٣.٢	٢٠.٣٤	٢.٤٧٢
مستوى أداء الطلاب	١٤٣.٨٢	١٥.٨٩	١٢٨.١٧	٧.٧٧	**٧.٠٢٧

جدول ١٣. الفروق المعنوية بين الفرق الدراسية وفقاً لمستوي أداء الطلاب ومستوي إدارة موارد بيئة التدريب (تحليل التباين)

المتغير	المدرسة			المعهد		(ف)
	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	
درجة الخبرة التدريبية	a b ٦٣.٤	a ٦٦	a b ٦٢.٨٩	a b ٦٣.٤٧	c ٦٠.٥٨	**٣.٠٣٢
درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب	b c ١٠.٠٨	bc ٢١.١	b c ٣١.٨٩	a ٧٩.٨٦	b ٣٨.٩٥	**١٦.٨٥
درجة الشعور بالتعب	a ١٣.٨	c ١٣	b c ١٣.٠٧	a b c ١٣.١١	a ١٣.٧٩	**٤.٧٩
مستوى أداء الأدوات والأجهزة	b c ٥٢.٤٤	c ٤٦	b ٦١.١٨	a ٧٦.٤٤	c ٤٥.٠٨	**١٤.٩٢
مستوى الأمن والسلامة المهنية	a ٧٤.٢٨	a ٧٥	a ٧٤.٥	a ٧٥	a ٧٧.٦٢٠	١.٧١
درجة ملائمة الظروف البيئية	c d ٢٤.٨	d ٢٠	a b ٣١.٥٣	a ٣٥.٣	c ٢٢.٩٦	**١٤.٧٨
مستوى إدارة موارد بيئة التدريب	b c ١٦٥.٣٢	c ١٥٤	b ١٨٠.٢٨	a ١٩٩.٨٩	c ١٥٩.٤٦	**١٤.٢٧
مستوى أداء الطلاب	a ١٥٣.٩٦	a ١٥٤	d ١٢٦.٧١	b ١٤٦.٢٢	c ١٣٥.٥٤	**٧١.٣١

*الحروف المتشابهة تدل على عدم وجود معنوية

مستوي إجراءات الأمن والسلامة لم توجد فروق معنوية بشأنها بين الفرق الدراسية سواء بالمدرسة أو المعهد.

كما توضح النتائج وجود فروق معنوية بين الفرق الدراسية في درجة ملائمة الظروف البيئية للتدريب بإستثناء تشابه كلا

بالمدرسة مع الفرقة الأولى بالمعهد) وأيضا (الفرقة الثانية والثالثة بالمدرسة مع الأولى والثانية في المعهد) حيث بلغت قيمة ف ١٤.٩٢ عند مستوى إحصائي ٠.٠٠١. أما عن

وتوضح النتائج البحثية جدول (١٤) أن هناك سبعة متغيرات مستقلة وهي (العمر، الفرقة الدراسية، متوسط دخل الأسرة، درجة الخبرة التدريبية، درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب، درجة ملائمة الظروف البيئية، مستوى إدارة موارد بيئة التدريب) تؤثر على مستوى أداء الطلاب بنسبة ٦٠.٨٪ حيث بلغت ف=٣.٣٨٦ عند مستوى احتمالي ٠.٠٠١

كما تبين أن الفرقة الدراسية من أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على مستوى أداء الطلاب بنسبة (٣٤.١٪) يليها عمر المبحوث بنسبة (٢٧.١٪) عند مستوى احتمالي ٠.٠٠١، في حين أن مستوى إدارة موارد بيئة التدريب ومتوسط دخل الأسرة كانوا من أقل المتغيرات المستقلة تأثيراً على مستوى أداء الطلاب بنسبة ٤.٩٪، ٣.٦٪ علي التوالي عند مستوى احتمالي ٠.٠٠١، وهكذا يمكن قبول الفرض البحثي الرابع.

التوصيات

١. إعادة صياغة أهداف المقررات الدراسية وربطها بالواقع التطبيقي لموارد البيئة التدريبية وكذلك بما يؤدي لتطوير مهارات الطالب وإعداده بما يتلائم مع متطلبات سوق العمل.
٢. إعداد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس وأمناء المعامل بشكل مستمر لتطوير مهارات الإستفادة من بيئة التدريب المتاحة.
٣. إهتمام وزارة التعليم العالي بتوفير الصيانة والمتابعة المستمرة لبيئة التدريب في مؤسسات التعليم الفني الفندقية.
٤. المتابعة المستمرة للعملية التدريبية من قبل إدارة المؤسسات التعليمية الفندقية.
٥. إجراء المقابلات الشخصية لإختيار الطلاب المناسبين للتعليم الفني الفندقية علي أساس معايير جسدية وذهنية لتتناسب مع متطلبات سوق العمل.

من (الفرقة الرابعة مع الخامسة بالمدرسة)، (الفرقة الثانية بالمدرسة مع الفرقتين الأولى والثانية بالمعهد) وأيضاً (الفرقة الأولى والثانية بالمدرسة) حيث بلغت قيمة ف ١٤.٧٨ عند مستوى احتمالي ٠.٠٠١.

وبالنسبة لإدارة موارد بيئة التدريب وجدت فروق معنوية بين الفرق الدراسية بإستثناء تشابه كل من (الفرقة الثانية والرابعة بالمدرسة مع الفرقة الأولى بالمعهد)، وأيضاً (الفرقة الثانية والثالثة بالمدرسة مع الأولى والثانية بالمعهد)، حيث بلغت قيمة ف ١٤.٢٧ عند مستوى احتمالي ٠.٠٠١

كما وجدت فروق معنوية بين الفرق الدراسية في مستوى أداء الطلاب بإستثناء تشابه كل من (الفرقة الثانية والثالثة بالمدرسة)، وأيضاً (الفرقة الرابعة بالمدرسة مع الفرقة الأولى بالمعهد) حيث بلغت قيمة ف ٧١.٣١ عند مستوى احتمالي ٠.٠٠١ وهكذا يمكن قبول الفرض البحثي الثالث.

وقد يرجع هذا الاختلاف بين الفرق الدراسية في كل من المدرسة والمعهد لعدم تطبيق نظام إداري موحد بضوابط من الرقابة والمتابعة وفق مجموعة أهداف وبرامج تنفذ على مدار العام الدراسي بسياسة واضحة موحدة، وذلك لأن المدرسة تتبع وزارة التربية والتعليم بينما المعهد فيتع الكليات التكنولوجية التابعة لوزارة التعليم العالي ولكل منهما أهداف يسعى لتحقيقها وفقاً للإمكانيات المتاحة المادية والبشرية.

الفرض الرابع: تؤثر بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية، درجة الخبرة التدريبية، درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب ومستوى إدارة موارد بيئة التدريب على مستوى أداء الطلاب.

لتحديد نسبة تأثير بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية ودرجة الخبرة التدريبية، ودرجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب ودرجة الشعور بالتعب وأيضاً إدارة بيئة التدريب كمتغيرات مستقلة على مستوى أداء الطلاب كمتغير تابع، تم استخدام دالة الإنحدار المتعدد،

جدول ١٤. تأثير المتغيرات المستقلة علي مستوى أداء الطلاب

المتغيرات المستقلة	مستوى الأداء	نسبة التأثير %	(ف)	نسبة التأثير الكلى للعوامل مجتمعها
العمر		**٢٧.١	٥٢.١	
الفرقة الدراسية		**٣٤.١	٧٢.٦	
متوسط دخل الأسرة		**٣.٦	٥.١٦٨	
المستوي التعليمي للأب		١.٨	٢.٥٨	
المستوي التعليمي للأم		١.٧	٢.٣٨	٦٠.٨ %
درجة الخبرة التدريبية		**٥.٣	٧.٨	
درجة التعرض لمشاكل أثناء التدريب		**٨.٥	١٢.٩٥	ف = ٣.٣٨٦ **
مستوى أداء الأدوات والأجهزة		٢	٢.٨	
مستوى إجراءات الأمن والسلامة المهنية		٠.١	٠.١٣	
درجة ملائمة الظروف البيئية		**١٤.٦	٢٣.٨٩	
مستوى إدارة موارد بيئة التدريب		**٤.٩	٧.١٦	

أمين، درية؛ النقلي، إحسان(٢٠٠٢): التخطيط والإدارة في الاقتصاد المنزلي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

الخرامي، عبد الحكم محمد (١٩٩٩): تكنولوجيا الأداء من التقييم إلي التحسين، الجزء الأول، مكتبة ابن سينا، بغداد.

العقل، الصديق محمد (١٩٩٠): تلوث البيئة الطبيعية، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس.

المشوخي، حمد سليمان (٢٠٠٢): تقنيات ومناهج البحث العلمي، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الفكر العربي.

النشار، ريم فاروق (٢٠١٣): الربط بين احتياجات سوق العمل وخبرجي المعاهد الفنية السياحية والفندقية كأحد متطلبات الجودة في التعليم العالي، المؤتمر العلمي الأول لضمان جودة التعليم في الكليات التكنولوجية، القاهرة.

بالقاسم، ماضي؛ برجم، حنان(٢٠١٢): تحديات إدارة الموارد البشرية الفندقية في إطار العولمة، المؤتمر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.

بدران، حسين (٢٠٠٩): الرضا الوظيفي وأثره علي انتاجية العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثالث.

توفيق، عبد الرحمن (١٩٩٤): التدريب مركز الخبرات المهنية للإدارة مصر، أجديات التدريب (١)، إعداد البيئة التدريبية.

Available: (Online)

http://messages.arablog.org/.22/5/2017,10:05pm.

٦. العمل علي تحسين أساليب التدريب التقليدية عن طريق تعميم الوسائط التعليمية وتطوير برامج المحاكاة للمساهمة في تطوير العملية التعليمية.

٧. إعداد قسم الإقتصاد المنزلي دورات تدريبية للتطوير من الكفاءات البشرية التقنية والإدارية واستقطاب الكفاءات المتميزة في القطاع الفندقي.

٨. تبني قسم الإقتصاد المنزلي بكلية الزراعة فكرة إنشاء وحدات ذات طابع خاص في مؤسسات التعليم الفني الفندقي وذلك للاستفادة من البيئة التدريبية من أجل خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بهذه المؤسسات.

المراجع

أبو زيد، صابر محمد (٢٠٠٨): الصحة والعامة والسلامة المهنية في المجال السياحي والفندقي، المعهد العالي للسياحة والفنادق، الأقصر.

إدريس، ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٥م): نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية .

أدهم، فوزي كمال (٢٠١١): الإدارة الإسلامية في الحضارة، قضية الإدارة في الإسلام.

(Online) Available:www.islamstory.com,15/5/2017,08:12pm .

هويدي، محمود محمد؛ أبو علم، وصال؛ عبد القادر، هناع؛ عبد الجواد؛ ابراهيم، نجوي؛ أحمد، محمدعلي أحمد، جمال سيد(٢٠١٢): الخطة الإستراتيجية لتطوير التعليم العالي السياحي والفندقي فى مصر، وزارة التعليم العالي.

Brand, B.; Valent, A. and Browning, A. (2013): How career and technical education can help students be college and career ready, The American youth policy forum, The College and Career Readiness and Success center, American institutes for researchs.

Cheng, Y.(1990): "Conception of school effectiveness and models of school evaluation: a dynamic perspective", Education Journal, 18(1).

Douglas, A.; Miller, B. and Kwansa, F.(2012): Using internet based simulations in hospitality education - Bridging the gap, Journal of Hospitality & Tourism Research, Vol. 26(4).

Felisitas, C.; Molline, M. and Clotildah, K. (2011): The hospitality & tourism honors, degree program me perceptions on competencies developed", Journal of Hospitality Management and Tourism, 3(1).

Healy P.; Elliot, K. (2001): Training and public sector reforman integrated approach, public administration and development, 21 (4).

Kamau,W.; Waudu, J. (2012):Hospitality industry employer's expectation of employees' Competences in Nairobi Hotels, Journal of Hospitality Management and Tourism, 3(4).

law, A.; Barron, P.; Buultjens, J.; Cairncross, G. and Davidson,M. (2009): Training Needs of the hospitality industry, CRC for Sustainable Tourism Pty Ltd.

Jianyao, L. ;Li, L. (2013): Hospitality education in China, Student career-Oriented perspective, Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 12(1).

Robbins, J.; Wiersema, M.(1995):"A resource based approach to multibusiness firm- Empirical analysis of portfolio inter relating ships and corporate financial performance",Strategic Management Journal, 1(1).

حجاب، مروة محمد عبد الغني (٢٠١٣): المقررات العملية والتدريب فى المعاهد الفنية الفندقية فى ضوء معايير الجودة بما يتفق مع احتياجات سوق العمل، المؤتمر العلمي الأول لضمان جودة التعليم فى الكليات التكنولوجية، جامعة القاهرة، القاهرة.

سيد، مصطفى أحمد (٢٠٠٤): إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكرى، دار الفكر العربى، القاهرة.

شبيب، محمود؛ سليمان، محمد حسن؛ الميمان، إبراهيم (٢٠٠٥): التقويم التربوي لتلاميذ الصفوف الأولية من مرحلة التعليم الابتدائي برنامج مقترح لتدريب معلمي الصفوف الأولية، كلية المعلمين بمحافظة الرس، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية.

عبد كاظم، عبدالأمير (٢٠١٢): دور التدريب فى إعداد الموارد البشرية السياحية المتخصصة وتأثيره على مستوى تقديم الخدمات،مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد الثامن.

عيسى، حازم زكي؛ أحمد، صلاح (٢٠٠٩): تقويم الكفاءات التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية الجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلاباتهم وفق معايير الجودة، المؤتمر التربوي الثاني بعنوان "دور التعليم العالي فى التنمية الشاملة"، كلية التربية، جامعة الأزهر.

فرحات، أحمد نبيل (٢٠٠٨): مفهوم عملية التدريب وأهميتها ودوافعها، المنتدى العربى لإدارة الموارد البشرية.

(Online) Available: <https://hrdiscussion.com,12/6/2017,07:45pm>.

نوار، إيزيس عازر؛ نور، سهير محمد فؤاد؛ بركات، منى (١٩٩٤): الإقتصاد الإستهلاكى الأمري، قسم الإقتصاد المنزلى، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

ABSTRACT

Effect of Training Environment Resources Management on Students' Performance Level in some Educational Hotel Institutes in Alexandria

Naglaa Abd-El-salam Mahmoud, Youssria Ahmed Abd-Elmoneim, Ashour Kamel Ashour,
Randa Mohamed Hazem

The main objective of this research was to study the effect of the level of training environment resources management on the performance level of students of hotel technical educational institutes. Data were collected using a questionnaire with personal interview from a random sample at 15% (82 students from 2-5 grade in kitchen department at Alexandria Advanced School of Hotel Affairs and Tourism Services) and (60 students represent total students in 1-2 grade in kitchen department at Hotel Technical Institute at the Faculty of Technology in Alexandria). Data were analyzed statistically using percentages, mean, standard deviation, frequency tables, F test, correlation coefficient and multiple regressions function . Results revealed that:-

- 1- There was a positive significant correlation between the students's performance level as a dependent variable and household income, safety and security procedures level, suitability degree of environmental conditions, and training environment resources management level ($p<0.01$). And educational level of father and mother, training experience degree as well as tools and equipments performance level ($p<0.05$).
- 2- There was a negative significant correlation between students's performance level as a dependent variable and age, school grade, and exposure to problems during training degree ($p<0.01$).
- 3- There were significant differences in students's performance level, tools and equipment performance level and exposure to problems during training degree according to educational institutes ($p<0.01$).
- 4- There were significant differences in students's performance level, training environment resources management level, training experience degree and exposure to problems during training degree according to school grade ($p<0.01$).
- 5- school grade was the most variables affecting students's performance level (34.1%), then respondent's age (27.1%) ($p<0.01$), while training environment resources management level and household income were the least variables affecting Students' performance level (4.9%, 3.6%) respectively ($p<0.01$).