

تأثير التدريب الصيفي للطلبة في تعزيز المعلومات الأكاديمية**(دراسة ميدانية لطلبة كلية العلوم السياحية)****The Impact of Summer Internships for Students in Enhancing Academic Information****(Field study for students of the Faculty of Tourism Sciences)**

م.د. فاتن شاكر علي

الجامعة المستنصرية – كلية لعلوم السياحية

Fatinshaker2018@gmail.com

تاريخ تقديم البحث: 2022/08/29

تاريخ قبول النشر: 2022/09/07

المستخلص

تبرز أهمية الدراسة في كون التدريب يساعد الطالب على التعرف على كثير من المشكلات التي تحيط بمجال العمل الحقيقي ومحاولة الاستفادة من محصلتهم النظرية في حل المشكلات والتغلب عليها وإيجاد الحلول المناسبة لها والتي تزداد بازدياد الخبرة التي يكسبها الطالب في التدريب ، وللتدريب أهمية في معرفة الطالب لطبيعة العمل وتطبيق المعلومات النظرية التي حصل عليها خلال مدة دراستهم ومحاولة تطبيقها على أرض الواقع ولتنفيذ الدراسة أعتمد الباحث على مجموعة من الأدوات في جمع البيانات منها الكتب والدراسات السابقة فضلا عن الاداة الرئيسة (استمارة الاستبانة).

واستخدم الباحث عدة مناهج منها (الوصفي التحليلي) وعدة مقاييس احصائية منها النسبة المئوية ومعامل الارتباط (person) واختبار Z و F .

وتوصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها ان التدريب الصيفي له علاقة طردية ولكن ضعيفة مع تعزيز المعلومات الأكاديمية ولكن له تأثير معنوي وان الطلبة اتفقوا ان اكثر المواد العلمية التي كان لها النصيب الأكبر في التدريب الصيفي في مادة (ادارة المراسم) تليها مادة (الحاسوب) .

وعليه ختم الباحث الدراسة بمجموعة من التوصيات المناسبة التي يمكن ان تفيد الجهة الرئيسة في هذا المجال ، منها ضرورة الاهتمام بعملية التدريب الصيفي وتوجيه الطلبة باختيار المؤسسات التي لها علاقة بالدراسة النظرية لكي يحقق التدريب الهدف الأكبر وعلى المؤسسة العلمية ضرورة اختيار المفردات التي تفيد الطالب في التدريب الصيفي ولا بد ان يدخل فيها التطبيق العملي خلال مدة الدراسة ليكون اللبنة الأساس في التدريب .

الكلمات المفتاحية: التدريب الصيفي،المعلومات الأكاديمية.

Abstract

The importance of the study is highlighted in the fact that the training helps the student to identify many of the problems that surround the real field of work and try to benefit from their theoretical outcome in solving problems and overcoming them and finding appropriate solutions to them, which increases with the increase of experience gained by the student in training, and training is important in the student's knowledge of the work layer and the application of theoretical information obtained during the duration of their studies and try to apply them on the ground.

To carry out the study, the researcher relied on a set of tools in collecting data, including books and previous studies as well as the main tool (the questionnaire form).

The researcher used several methods, including (descriptive and analytical) and several statistical measures, including the alternating ratio, the correlation coefficient (person), and the test of z and F.

The researcher reached a set of conclusions, the most important of which is that the summer training has a direct but weak relationship with the enhancement of academic information but has a moral impact and that the students agreed that the most scientific subjects that had the largest share in the summer training in the subject (Protocol Management) followed by the subject (Computer).

The researcher concluded the study with a set of appropriate recommendations that can benefit the main body in this field, including the need to pay attention to the summer training process and guide

students to choose the institutions that have to do with the theoretical study in order for the training to achieve the greatest goal and the scientific institution must choose vocabulary that benefits the student in the summer training and must enter into practical application during the duration of the study to be the building block of training.

Keywords: Summer training, academic information

المقدمة

تعود أهمية التعليم في رفع مستوى البلد وتحقيق التقدم لمختلف المجتمعات فلا يمكن التقدم إلا بالعلم والمعرفة ، لكي تتخرج الدفعات من مختلف الجامعات أو المؤسسات التعليمية قادرة على النهوض بمستقبل الوطن وتولي الوظائف في مختلف القطاعات سواء القطاع الخاص أو القطاع الحكومي ويجب ان تلجا الكثير من المؤسسات التعليمية الى الاعتماد على التدريب الميداني . وفي معظم الجامعات يقضي الطالب مدة من الوقت بالتدريب الميداني بمجالسة او تخصصه وتختلف هذه المدة باختلاف التخصصات الجامعية .

وبعد التدريب خيارا استراتيجيا الى أي جهة تعليمية تتطلع الى اعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية احتياجات العمل ومواكبة التطور ، وهذه المدة تعد فترة التأسيس الحقيقي للطلبة للدخول في ميدان العمل بعد التخرج وهي مدة مهمة يجب على الطلبة الاستفادة منها ب اكبر قدر ممكن قبل الدخول بشكل رسمي في ميدان ومعتك العمل الحقيقي سواء باكتساب الخبرة اللازمة لبدء ومعرفة وضع العمل وتطبيق المعلومات النظرية التي حصلوا عليها خلال مدة دراستهم ومحاولات تطبيق هذه المعلومات على ارض الواقع ليس فقط التطبيق بل ومعرفة هذه المعلومات والتطبيقات التي حصلوا عليها من قرب ومن واقع ملموس . وللتدريب أهمية في معرفة الطلبة لطبيعة العمل والمعاملات والاجراءات الادارية وكيفية التعامل معها وامدادها بكثير من المعرفة في مجال الانظمة والقوانين التي تحكم مجال العمل الحقيقي .

تناولت الدراسة موضوع البحث على اربعة اقسام :

الفصل الأول تناول منهجية البحث

الفصل الثاني تناول المفاهيم النظرية للتدريب والتعليم السياحي

الفصل الثالث تناول الجانب العملي وتحليل اجابات افراد عينة البحث

الفصل الرابع تناول الاستنتاجات والتوصيات

الفصل الأول -منهجية البحث

مشكلة البحث:

يحتاج الطالب الذي يتلقى تعليمه في كلية العلوم السياحية الجامعة المستنصرية إلى تعزيز مآدرسة في بطون الكتب والقاعات الدراسية من معلومات أكاديمية الى التدريب العملي الذي يساهم في تكريس هذه المعلومات وتطبيقها عمليا وسؤالنا .

1-هل ساهم التدريب الصيفي في تعزيز المعلومات الأكاديمية ام لا ؟

2-ماهي اوجه العلاقة بين متغيرات البحث على مستوى التحليل التجريبي؟

أهمية البحث:

يعد التدريب الصيفي العملي للطلبة من الأمور المهمة التي تساعد في زيادة قدرة الطالب على التميز في مجال تخصصه. يمكن توضيح أهمية البحث عبر النقاط التالية:

أ-تأتي أهمية البحث من خلال المتغيرات الهامة والمعاصرة ف استمرارية المنظمات والسعي للبقاء في دائرة النشاط العلمي.

ب- مجتمع وعينة البحث تمثل الطلبة من قادة الكلية لكونه في المرحلة الرابعة على وشك التخرج.

ج-توظيف التدريب في الكلية لتحقيق التميز المنظم.

اهداف البحث:

يمكن تحديد الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها بالاتي:

- 1- اغناء الجانب النظري فيما يخص متغيرات الدراسة.
- 2- الوقوف على واقع العملية التدريبية للطلبة في كلية العلوم السياحية الجامعة المستنصرية سنة (2021-2022) .
- 3- تحديد مواطن القصور والضعف الموجودة في العملية التدريبية للطلبة في كلية العلوم السياحية الجامعة المستنصرية .
- 4- بيان الدور الذي من الممكن ان يلعبه التدريب في تعزيز المعلومات الاكاديمية .
- 5- التعرف على مدى الاستفادة من العملية التدريبية في تعزيز المعلومات الأكاديمية .
- 6- تقديم مجموعة متكاملة من المقترحات والتوصيات اللازمة لتفعيل وتحسين العملية التدريبية التي من الممكن في حال الاخذ بها المساهمة في تعزيز المعلومات الاكاديمية للطلبة في كلية العلوم السياحية الجامعة المستنصرية .

متغيرات البحث:

- أ. المتغير المستقل : التدريب
- ب. المتغير التابع : المعلومات الأكاديمية

فرضيات البحث:

- أ. الفرضية الرئيسة H0 :لايوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للتدريب الصيفي للطلبة في تعزيز المعلومات الأكاديمية
- ب. الفرضية البديلة H1 :يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتدريب الصيفي للطلبة في تعزيز المعلومات الأكاديمية

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث طلبة المرحلة الرابعة في كلية العلوم السياسية الجامعة المستنصرية لسنة (2021-2022)
وقد تم اخذ عينة عشوائية من طلبة المرحلة الرابعة لقسمي السياحة وإدارة الفنادق حيث بلغ حجم العينة (40) طالب

المقاييس والأساليب الاحصائية المستعملة في التحليل :

- مقياس ليكرت الثلاثي
- الوسط الحسابي المرجح
- الانحراف المعياري
- النسبة المئوية

الاستبانة :

صممت استمارة الاستبيان اعتمادا على مقياس ليكرت الثلاثي (أتفق ، محايد ، لا اتفق) واحتسبت الاجابة النهائية لكل فقرة على اساس مجموع اجابات العينة والمتوسط الحسابي لكل فقرة .

الفصل الثاني - (المفاهيم النظرية)**المبحث الأول (التدريب والتدريب السياحي)****اولا : التدريب****1) مفهوم التدريب:**

تناولت العديد من البحوث والدراسات مفهوم التدريب وباتجاهات مختلفة . ومنها ماياتي:-

- التدريب هو الجهود الادارية أو التنظيمية التي تزود الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارات و معارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل وتساعد في بلوغ الأهداف كما انه يرتبط بطبيعة الاعمال وينسجم مع سياسات مخطط المنظمة (شاويس ، 1999:ص232) .

- انه عمل يزيد المعارف والمهارات للعاملين عندما يقومون بأعمالهم (Edwin,1971).
- وكذلك انه تطوير منظم للمعرفة والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها الفرد حتى يتمكن من القيام بأداء واجباته بكفاءة (Micheel,1901:126).

(2) أهمية التدريب:

- تحسين أداء الموارد البشرية : حيث يساعد التدريب المستمر للأفراد العاملين على زيادة مستوى أدائهم للأعمال المسندة اليهم
- تكوين الاتجاهات: لتكوين اتجاه معين لدى الموارد البشرية عن المنظمة لتحقيق تأييد لأنشطتها وسياساتها والحصول على تعاون أوسع وولاء حقيقي تجاهها
- المساعدة في حل المشاكل الناتجة عن عمليات التشغيل : فالتدريب سواء بالنسبة للمشرفين أو عمال الإنتاج يمكن أن يساعد على تخفيض معدل دوران العمل ، الغياب ، عدم الرضا عن العمل ومن بين المشاكل التشغيلية التي يساهم التدريب في حلها انخفاض الروح المعنوية تقادم طرق العمل
- توفير الاحتياجات من العمال : فقد تواجه إحدى المنظمات مشكلة صعوبة توفير عاملين على درجة معينة من المهارة لذلك نجد من السهولة أن تحل مشكلة العمالة هذه عن طريق التدريب
- تحقيق مزايا للعاملين انفسهم : إذ أن استيعاب الفرد للمعرفة الجديدة وللمهارات الوظيفية الحديثة من شأنها أن تزيد من فهمته سواء داخل أو خارج التنظيم (جمال الدين ، 2003:134) يعد عملية تعليمية تقوم على أسس علمية وتربوية وإشرافية (نيازي ، 2000 : ص2)

(3) اهداف التدريب (الصالح ، 2005 : ص59)

يحاول كل نشاط تدريبي أن يحقق اهدافه والتي يمكن ان نقسمها إلى أهداف على مستوى الموارد البشرية واخرى على مستوى المنظمة .

- أ. على مستوى الفرد : يهدف التدريب الى تزويد الموارد البشرية بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم في عملهم ، هذا ويمكن تقسيم الاهداف الى ثلاثة أهداف رئيسية (تنمية المعارف . تنمية المهارات ، تغيير الاتجاهات)
- تنمية المعارف : ان تقادم المعرفة أو ظهور حصيلة جديدة من المعارف والعلوم ، تبرر اللجوء الى برامج تدريبية تهدف إلى تقديم أحدث ماوصل اليه التقدم العلمي ، وهذا من اجل توسيع مدارك العاملين ومساعدتهم على توسيع طريقة تناولهم لأعمالهم
- تنمية المهارات : زيادة قدرة الموارد البشرية على التعبير وإدارة الاجتماعات وكذا لتنمية قدراته القيادية والقدرة على اتخاذ القرارات وتحليل المشاكل التي يمكن ان تصادفه ، وكيفية التعامل معها
- تغيير الاتجاهات : تنمية الاتجاهات الى التعاون مع الرؤساء والزلاء وتشجيع الروح الجماعية للعمل وهذا ما يعطي للموارد البشرية دافعا أكبر نحو تقديم الأحسن لديهم .
- ب. على مستوى المنظمة :
- تحقيق ميزة تنافسية : زيادة استثمارات المنظمة في حقل التدريب يزيد من قابلية مواردها البشرية على الوقوف في وجه التحديات المتعددة والمتلاحقة
- تحسين المؤشرات الاقتصادية : زيادة الانتاجية - تخفيض التكاليف - التخفيف من شدة الإشراف - السلامة المهنية للموارد البشرية .

(4) انواع التدريب (الصالح ، 2005 :ص37)

تستطيع المنظمة ان تختار من بين أنواع التدريب مايناسبها وهذا حسب طريقة تركيبة مواردها البشرية . نشاطاتها ، الامكانيات والمعدات التدريبية والمالية التي تتوفر وعلي هذا الأساس يمكن تصنيف انواع التدريب حسب

أ. مرحلة التوظيف

ب. مرحلة الوظائف

ج. مكان اجراء التدريب

انواع التدريب حسب مرحلة التوظيف

- تدريب خاص بالموظفين الجدد

- تدريب خاص بالموظفين الحاليين

انواع التدريب حسب نوع الوظائف

- التدريب المهني والفني : يوجه هذا النوع من التدريب الى الأفراد ذو المستوى التعليمي المتوسط والذين يشغلون الوظائف الفنية والمهنية في المنظمة

- التدريب التخصصي : يركز على تلقين الافراد العاملين لمعارف ومهارات على وظائف اعلى من الوظائف الفنية والمهنية

- التدريب الاداري : يهدف إلى تنمية الكفاءة والقدرات للمديرين وفاعلية ادائهم لوظائفهم الحالية واعدادهم لشغل مناصب اعلى عند ترفيهم اليها مستقبلا

انواع التدريب حسب مكان اجرائه

- التدريب الداخلي : يتم هذا النوع من التدريب داخل المنظمة .

- التدريب الخارجي : يتم هذا النوع من التدريب خارج المنظمة.

(5) اساليب التدريب

من اهم اساليب التدريب المستخدمة (نيازي ، 2000:ص4)

أ. اسلوب المحاضرة : يعتمد على عرض الحقائق والمعلومات والاستماع من قبل المتدربين .

ب. اسلوب حلقات النقاش :يعتمد على المناقشة وتبادل الأفكار

ج. اسلوب الندوة :يعتمد على اشراك اكثر من مشرف في تناول الموضوع وعرضه

د. اسلوب دراسة الحالة: يتم من خلال اتاحة الفرصة للمتدربين لعرض حالات لمشكلات محددة ومناقشتها

هـ. اسلوب التطبيق العملي :يقوم بتنفيذ اعمال وانشطة محددة بطريقة مهنية موضحا العمليات والأساليب لتنفيذ العمل بطريقة مهنية.

وسنحاول التركيز على اسلوب التطبيق العملي أو التدريب الميداني

- التدريب الميداني :- هو تلك العملية التي يتم من خلالها النمو المنهجي بشكل منظم للخبرات والمعارف والمهارات

ونماذج السلوك المتقن الذي يكتسبه المتدرب في اثناء عملية الممارسة بما يسهم في رفع معدلات الأداء في المواقف

المهنية المختلفة (John,2008:5).

- التدريب الميداني :- العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة مستهدفة مساعدة

الطالب على استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية واكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته بما يؤدي

الى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وبأشراف

مهني (علي ، 2000:ص25).

(6) أهداف التدريب الميداني (خليل، 11:2015-12)

- إتاحة الفرصة أمام الطلاب لاكتساب المعارف التي حصلوا عليها وترجمتها إلى ممارسة عملية . واختيار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية
- اكتساب الطلاب المهارات الفنية للعمل الميداني
- اكتساب الطلاب الاتجاهات السلوكية التي يجب ان يتصفوا بها
- اكتساب الطلاب عادات العمل المهني بما يفيدهم في أعمالهم المهنية مستقبلا
- اكتساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق الممارسة الميدانية ونمو الذات المهنية .
- اكتساب الطلاب القدرة على القيام بالتسجيل والتوثيق وفقا للأصول الفنية .

ثانيا : التدريب السياحي :

(1) مفهوم التدريب السياحي يقدم التدريب في مجال القطاعات السياحية والفندقية خدمات الشرائح عديدة ولايتحدد بشريحة معينة وهذه الخدمات هي حصيله جهود الموارد البشرية العاملة في هذا القطاع وحيث أنه يمتلك خصوصية تأثير الموارد البشرية بشكل مباشر بعملية انتاج وتقديم الخدمات ولذلك توجب علينا وضع ورسم السياسات والبرامج التدريبية التي تؤكد كرم ضيافته وحسن استقباله للضيوف.

- عرفت المجلة العربية للسياحة التدريب السياحي (المجلة العربية للسياحة ، 1972)
- أنه مجموعة من الاساليب التي تؤدي الى كسب العاملين في ميدان المعارف والمعلومات اللازمة الى اداء واجباتهم على الوجه الصحيح وكسب الخبرات والمهارات التي تجعلهم قادرين على القيام بأعمالهم بكفاءة ومهارة
- ويعرف بأنه تغذية العاملين في المنظمة السياحية والفندقية بنمط من المعلومات الحيوية في مجال الاعمال الفندقية بشكل واضح وسليم ومخطط له وفقا لمعايير الخدمة العالمية في شتى الاختصاصات مع الأخذ بنظر الاعتبار الجوانب السلوكية والاتجاهات الخاصة بالعاملين الخلق مناخ مناسب وملائم لتعلمهم الاساليب والمهارات الكفوءة وتطوير قدراتهم في كيفية تقديم الخدمات والاستجابة بشكل سريع لطلبات الضيوف واشباع رغباتهم واستطاع الباحث من خلال التعريف الوصول الى العناصر الاساسية للتدريب السياحي من حيث :
- أ. المعلومات المطلوبة لاداء العمل
- ب. المهارات اللازمة لاداء العمل
- ج. الاتجاهات والسلوكيات الايجابية في العمل (خليفة :432)

(2) اهمية التدريب السياحي:

يمكن توضيح أهمية التدريب السياحي من خلال العناصر الاتية (McClelland,2002:7):

- أ. تحسين أداء الافراد وينعكس ذلك في زيادة وتنوع تقديم الخدمات وتحسين جودته بادننى تكلفة واقل جهد وفي اقصر وقت
- ب. مواكبة التطورات التكنولوجية والتنظيمية : مما يوجب على المنظمات تدريب موظفيها على الاساليب المتنوعة في تقديم الخدمات أو التطورات التنظيمية فقد دفعت المنظمات الى تدريب موظفيها ليتمكنوا من مواكبة واستيعاب التنظيم الحديث
- ت. تقليل الحاجة الى الاشراف : فالعامل المتدرب الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع انجاز ذلك العمل دون الحاجة الى توجيه أو مراقبة مستمرة من رؤسائه
- ث. تحسين خدمات المنظمة : وكذلك طريقة تقديم الخدمات مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بين المنظمة وزبائنهم
- ج. تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة : فالعامل المدرب يقوم بإدارة عمله على اكمل وجه ممكن مما يؤدي ، زيادة رضا الادارة عنه فيدفعها ذلك الى مكافأته وهكذا يتم تحفيز العمال لرضاهم عن المنظمة وتعميق شعورهم بانهم جزء منها فيقل احتمال ترك العمل والانتقال الى منظمة اخرى

(3) البرامج التدريبية :

أ. اعداد البرنامج التدريبي (عبيد ، 1974 : 626) : يتم اعداد دراسة تحليلية لحاجة الفندق الى التدريب وتتضمن مجموعة بيانات من كل قسم في الفندق عن :

- المشاكل التي يواجهها كل قسم والعوامل التي تسبب في خلق المشاكل .
- المهارات والتخصصات الموجودة في كل قسم والتعداد كل منها لمواجهة ظروف العمل
- احتياجات كل قسم الانواع اخرى من المهارات خلاف تلك الموجودة .

ويقوم المسؤول عن التدريب بجمع هذه البيانات من مصادر مختلفة وبعد جمع المعلومات وتحليلها يتم تقديم تقرير الى مجلس ادارة الفندق واقناع الادارة العليا بالتدريب وتوفير الاحتياجات التدريبية .

تصميم البرنامج التدريبي (عاشور ، 1975 : 395)

يتم تصميم البرنامج التدريبي على ضوء نوع السلوك والمعلومات والمهارات المستهدف تغييرها في المتدربين وتختلف طريقة التصميم وفلا للحاجة التي يليها هذا التصميم وان التصميم سيمر بعدة خطوات يجب الالتزام بها وهي كما يلي :

الخطوة الأولى : تحديد السلوك المراد تغييره او المهارات والخبرات والمعلومات التي يمكن استحداثها او تطويرها .

الخطوة الثانية : عله الجهة المسؤولة عن اعداد وتصميم البرنامج التدريبي ان تحدد الوقت الذي يحتاجه الفرد لاحداث التغيير المستهدف .

الخطوة الثالثة : تحديد نوع الأسلوب الذي يتم استخدامه في البرنامج مثلا ان التدريب اداري فان الأسلوب المناسب لهذا النوع المحاضرات ، الندوات.

الخطوة الرابعة :وضع جدول زمني فيه ساعات التدريب اليومية والمواد الموضوعة المصممة لهذه الساعات .

الخطوة الخامسة :الحديد المساعدات ووسائل الايضاح السمعية والبصرية والخرائط والرسومات وغيرها التي يمكن الاستفادة منها عند تنفيذ البرنامج التدريبي .

الخطوة السادسة : تحديد نوع وعدد المشاركين في الدورة التدريبية

الخطوة السابعة : اختيار اسلوب وطرق التقييم التي ستتبع في قياس مدى فاعلية ونجاح البرنامج التدريبي

الخطوة الثامنة : تحديد واختيار الاشخاص الذين يكونوا مسؤولين عن تنفيذ البرنامج التدريبي

الخطوة التاسعة : اعداد خطة الدراسة أو المحاضرة أو التمارين العملية

الخطوة العاشرة : تحديد تكلفة كل خطوة من الخطوات السابقة وبعد ذلك يتم تحديد الميزانية الكلية للبرنامج التدريبي واذا كان

هناك أكثر من برنامج فيتم حساب تكلفة كل برنامج على حدة ثم تجمع تكلفة كل البرامج لاعداد الميزانية الخاصة بالتدريب

ان انجازات البرنامج التدريبي تعد الأساس في عملية التدريب اذا ان أي برنامج تدريسي يوضع يجب أن يلتم رسم سياسات هادفة مطلوب تحقيقها من خلاله وقبل البدء بعملية التدريب وتعد خطوة مهمة لابد من القيام بها مما يسهل عملية تحديد الأساليب والوسائل والتقنيات التي يمكن استخدامها في التدريب للوصول الى الأهداف (سرحان ، 1999:ص29)

(4) اساليب التدريب السياحي (عبد الامير ، 2012 : 126)

أ. اسلوب المحاضرة هو اسلوب معتاد يهتم بنقل المعلومة من متخصص الى مجموعة بحيث يزودها بالاساسيات العلمية والتطبيقية لذات الموضوع وبما يتناسب مع قدرتها العلمية

ب. اسلوب التوجيه ويهدف الى تعريف الموظفين الجدد على الاقسام التي سيعملون بها وطبيعة نشاطها والعمل الذي سيقومون به .

ت. اسلوب التدريب المباشر ويتم من خلال رؤساء الاقسام المهنية بتدريب العاملين في اقسامهم بهدف تطوير مهاراتهم وتزويدهم بكل ما هو جديد في تقديم الخدمات للضيوف

- ث. أسلوب المناقشة : ويعني نقل المعلومات بين مجموعة العاملين ومدراء الأقسام من خلال اجتماعهم من فترة وأخرى لتدارس نقاط الضعف والقوة والعمل وبيان مجموعة الآراء التي من شأنها الارتقاء بمستوى الخدمة المقدمة
- ج. أسلوب المؤتمرات: هو حلقة تخصصية تطرح مجموعة من الخبرات المجاميع مهنية (مجموعة فنادق ، مؤسسات سياحية) ويتم من جراء ذلك طرح عناوين وحلول لمعضلات العمل التي يواجهها هذا القطاع بين حين وآخر .
- ح. أسلوب الاجتماعات : حيث يجمع مدراء الأقسام في وحدات العمل وفي موعد دوري لوضع حلول وتوصيات للمواضيع التي تناقش .
- خ. أسلوب الحلقة الدراسية : ويشترك في ذلك مجموعة من الموظفين في الفنادق في حلقة دراسية تنظمها هيئات او شركات بموضوع معين .
- د. الأسلوب الاستشاري : دعوة عدد من الاستشاريين للاستفسار وزيادة المعرفة لدى العاملين
- ذ. أسلوب البحث العلمي : يكلف المدير العام بعض الكفاءات بإجراء بحث علمي معين للوقوف على حالات سلبية متكررة يقع فيها الفندق حيث تزود هذه العملية القائمين عليها والعاملين بالمعلومات المستجدة والموضوعات لحل الاشكاليات المتكررة
- ر. أسلوب لعب الأدوار : ويتم تمثيل الموقف من قبل المدرب بين مجموعة من المشاركين وتصحيح الأخطاء المتداولة ومثال ذلك (طريقة الاستقبال ، أسلوب المحادثة) .

5) أهمية التدريب ودوره في تحسين أداء العاملين :

ينظر الى وظيفة التدريب على أنها الوظيفة المكتملة للتعين فلا يكفي ان تقوم المنظمات باختيار الموظفين وتعيينهم إنما يجب اعداد هؤلاء الافراد وتنمية قدراتهم على أداء الأعمال المسندة اليهم ومساعدتهم في اكتساب الجديد من المعلومات والمعارف وتزويدهم بالأساليب الجديدة لأداء الأعمال وصقل مهاراتهم (الخطيب ، 2006 : 287) .

وللتدريب تأثيرات متعددة على أداء العاملين ومن أهمها ما يأتي :

- رفع مستوى الأداء وتحسينه من الناحية الكمية والنوعية .
- تقوية العلاقات الانسانية بين الافراد وتطوير اتجاهاتهم .
- تنمية شعور العاملين بالانتماء والولاء للمنظمة .
- تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل (ابراهيم ، 2000: ص70) .
- نوعية العاملين بأهمية التدريب واكسابهم القدرة على البحث عن الجديد والمستحدث في شتى مجالات العمل (حميد ، 2000: ص70) .

المبحث الثاني - (التعليم السياحي)

أولاً مفهوم التعليم :-

يطلق مفهوم التعليم عادة على الدراسة أو التعليم الرسمي الذي يتلقاه الفرد الناشئ في المدارس والجامعات والذي يساعد على أكساب الفرد بالمعلومات والمعارف التي تساعده على مواجهة الحياة وتأهيله للدخول في الحياة العملية ، والتعليم هو القاعدة الأساسية التي يبني عليها عملية تكوين المهارات وتنميتها من خلال اسهامه في تكوين الاختصاصيين والفنيين والعمال الماهرين من خلال المعاهد الفنية والمدارس المهنية والجامعات (مصدق ، 1911 : ص15) .

ثانياً : مفهوم التعليم السياحي : التعليم السياحي هو تخصص بكل انواعه (المهني والفني والعالي) لان من خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمعارف التي تساعد صناعة السياحة والفندقة وتبنى القاعدة الأساسية لتكوين مهارات سياحية وفندقية من خلال تكوين الاختصاصيين والمهنيين وتأهيلهم للعمل في المرافق السياحية والمنشآت الفندقية (الهام ، 1997 : ص262) .

ثالثا : التعليم السياحي في العراق (نبذة تاريخية) (النعمي ، 2000 :ص 221)

كان دور المؤسسة العامة للسياحة في السبعينات واضحا ومتميزا في بروز موضوع التعليم السياحي والتدريب كحاجة ملحة ضرورية لا يمكن بدونها الوصول بمستوى الخدمات المقدمة في الحقل السياحي والفندقي الى ما يوازي المشاريع المخطط تنفيذها في هذا القطاع وخاصة في بداية السبعينات والمطلوب هو احداث تحرك كبير في عملية التعليم السياحي والتدريب .

يعود تأسيس الدراسات السياحية والفندقية الجامعية الى عام 1972 اذا كانت كلية الادارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية تمنح شهادة الدبلوم لغاية العام الدراسي 1984/1985 حيث ثم الغاء شهادة الدبلوم واستحداث شهادة البكالوريوس في العام الذي تلاه 1986 / 1987 الى ان تحول القسم الى كلية متخصصة للعلوم السياحية بفرعها السياحة وإدارة الفنادق في اب عام 2013 لتتحول الى كلية متخصصة في هذا المجال في العراق ، وذلك بهدف اعداد كوادر عاملة في القطاع السياحي والفندقي قادرة على ادارة المرافق السياحية في العراق فضلا عن اقامة الندوات العلمية والحلقات النقاشية ذات العلاقة بالسياحة وفي عام 1974 ثم افتتاح المدرسة الفندقية (معهد بغداد والفندقة حاليا) ومدة الدراسة فيه ثلاث سنوات بعد المرحلة المتوسطة ، وكانت ادارة المعهد والهيئة التعليمية والفنية في مرحلة النشأة من الدول العربية المتقدمة في هذا المجال (تونس ، مصر ، لبنان ، المغرب) لثم بعد ذلك اصبحت الادارة والهيئة التعليمية عراقية بعد تدريب الكوادر الوطنية في هذا المجال في دورات خارج البلد لغرض التخصص ، لغة التعليم الاصلية هي اللغة العربية أما اللغات المساعدة فهي اللغة الانكليزية واللغة الفرنسية .

رابعا : اهداف التعليم السياحي في العراق(النعمي ، 2008 :ص222).

لكي يحظى النشاط السياحي والفندقي بأهتمام واسع ولأجل خلق صناعة سياحية متطورة لابد أولا من أيجاد كوادر سياحية قادرة على العمل في هذا القطاع وتطويره والنهوض به ، ومن هنا ظهرت الحاجة الى أنشاء معاهد متخصصة في تعليم السباحة والفندقة .. ويهدف التعليم السياحي في العراق الى :

- اعداد كوادر متخصصة في جميع المستويات .
- تطوير الكوادر العاملة ذات الخبرة المكتسبة من خلال العمل على الحصول على تدريب في هذا المجال.
- توفير الكوادر المؤهلة نظريا وعمليا لتقديم الخدمة السياحية على افضل وجه حسب حاجة القطر .
- ادارة المشاريع الرئيسية وفق احدث الأساليب المعاصرة .
- اعداد الدراسات والبحوث والمناهج والبرامج التعليمية في هذا المجال .
- رفع مستوى اداء العاملين وكفاءتهم .

الفصل الثالث - (الجانب العملي)

وزعت استمارة لاستبانة على طلبة المرحلة الرابعة في كلية العلوم السياحية وبقسميها وبواقع (40) استمارة وبصورة عشوائية . وبعد تفريغ بياناتها . كانت النتائج كالآتي:

الجدول (1) يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	%
ذكر	24	60%
انثى	16	40%
مجموع	40	100%

الجدول (2) يبين توزيع افراد العينة حسب القسم العلمي

القسم العلمي	العدد	%
سياحه	20	50%
ادارة فنادق	20	50%
مجموع	40	100%

الجدول (3) يبين توزيع العينة حسب الجنس والقسم العلمي

الجنس	القسم	سياحه	ادارة فنادق	المجموع
ذكر		12	12	24
انثى		8	8	16
المجموع		20	20	40

الجدول (4) يبين اجابات العينة حول التدريب في المؤسسات السياحية

الاجابة	القسم	سياحه	ادارة فنادق	المجموع	%
نعم		20	20	40	%100
كلا		0	0	0	0
المجموع		20	20	40	%100

كانت اجابات العينة كلها تؤيد تدريبها في المؤسسات السياحية وبنسبة (100%) هذا يدل على التوجه الصحيح لعملية التدريب الصيفي لطلبة كلية العلوم السياحية .

الجدول (5) يبين ترتيب المواد النظرية التي حصلت على اعلى الاصوات والتي لها الدور الاكبر في التدريب الصيفي

مواد قسم السياحة	الاصوات	مواد قسم ادارة الفنادق	الاصوات
ادارة المراسم	5	ادارة المراسم	10
الحاسوب	4	الضيافة	5
العلاقات العامة	3	العلاقات العامة	4
ادارة الشركات	2	الحاسوب	4
دراسة الجدوى	2	ادارة المطاعم	4
اللغة الانكليزية	2	اللغة الانكليزية	3
اللغة الفرنسية	2	اللغة الفرنسية	3
الارشاد السياحي	1	مبادئ السياحة	3
التاريخ	1	ادارة الفنادق	2
الاثار	1	احصاء	1
الاقتصاد السياحي	1	الاثار	1
التخطيط السياحي	1	محاسبة	1

نلاحظ في الجدول اعلاه

ان مادة المراسم تكررت (5) مرات في قسم السياحة و (10) مرات في قسم ادارة الفنادق . ومادة الحاسوب (4) مرات في قسم السياحة و (4) مرات في قسم ادارة الفنادق العامة تكررت (3) في قسم السياحة و (4) مرات في قسم ادارة الفنادق .

التحليل الاحصائي

بعد تفريغ البيانات تم استخدام الاساليب الاحصائية الاتية :

- مقياس ليكرت (Likerd) الثلاثي في تحليل اجابات افراد العينة من اعلى وزن واعطى (3) درجات ل (اتفق) و (2) درجة ل (محايد) و (1) درجة ل (لا اتفق)
- التكرارات والنسبة المئوية .
- الوسط الحسابي المرجح لبيان اتجاهات اجابات افراد العينة .
- الانحراف المعياري .
- الاهمية النسبية .
- معامل الارتباط (بيرسون)
- اختبار Z لاختبار العلاقة بين المتغيرين .
- اختبار F لاختبار التأثير بين المتغيرات .

الجدول (6) يبين التوزيع التكراري والنسبي لاجابات العينة حول مؤشرات المتغير المستقل (التدريب الصيفي)

المؤشرات	اتفق	%	محايد	%	لا اتفق	%	X	Sx	% الاهمية النسبية
المؤشر 1	21	52.5	14	35	5	12.5	2.4	0.71	80
المؤشر 2	25	62.5	11	27.5	4	10	2.53	0.68	84.17
المؤشر 3	11	27.5	13	32.5	16	40	1.88	0.822	62.5
المؤشر 4	14	3.5	17	42.5	9	22.5	2.13	0.76	70.83
المؤشر 5	21	52.5	10	25	9	22.5	2.3	0.823	76.67
المعدل العام		46		32.5		21.5	2.25	0.76	74.83

يتضح لدينا من الجدول اعلاه ان متغير (التدريب الصيفي) بشكل عام حقق وسطا حسابيا بلغ (2.25) وبانحراف معياري (0.76) يشير الى تشتت كبير في الاجابات وباهمية نسبية (74.83) .

اما على مستوى الفقرات فقد حققت جميعها اوساطا حسابية وبانحرافات معيارية مبينة في الجدول . وكان ترتيبها حسب الاهمية النسبية (2 ، 1 ، 5 ، 4 ، 3) . اغلب الاجابات تركز على الاتفاق اذا بلغت قيمة متوسط النسبة المئوية (46)% في حين بلغت قيمة متوسط النسبة المئوية للاجابات (محايد) (32.5)% تليها قيمة متوسط النسبة المئوية للاجابات حول عدم الاتفاق اذا بلغت (21.5)%

ويتضح من الجدول

- اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص (التدريب الصيفي) نحو (الاتفاق) (2.25) .

1. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الاول (ساهم التدريب الصيفي بشكل فعال في تطوير قدراتي) (2.4) نحو (الاتفاق) .

2. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الثاني (ساعد التدريب الصيفي على تنشيط تبادل الخيرات والمعرفة) (2.53) نحو (الاتفاق) .

3. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الثالث (كانت مدة التدريب الصيفي كافية لاكتساب الخبرات المطلوبة في مجال التخصص) (1.88) نحو (الاتفق)

4. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الرابع (ساعد التدريب الصيفي في استيعاب المعرفة الجديدة والمهارات الوظيفية الحديثة) (2.13) نحو (محايد)

5. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الخامس (ساهم التدريب في تنمية القدرات القيادية والقدرة على اتخاذ القرارات) (2.3) نحو (الاتفاق)

الجدول (7) يبين التوزيع التكراري والنسبي لاجابات العينة حول مؤشرات المتغير التابع (المعلومات الاكاديمية)

المؤشرات	اتفق	%	محايد	%	لا اتفق	%	X	Sx	% الاهمية النسبية
المؤشر 1	20	50	16	40	4	10	2.4	0.67	80
المؤشر 2	23	57.5	13	32.5	4	10	1.65	1.08	82.5
المؤشر 3	15	37.5	19	47.5	6	15	2.23	0.7	74.17
المؤشر 4	20	50	15	37.5	5	12.5	2.38	1.24	29.17
المؤشر 5	17	42.5	19	47.5	4	10	2.33	0.66	77.5
المعدل العام		47.5		41		11.5	2.198	0.87	78.668

يتضح من الجدول اعلاه ان المتغير (المعلومات الاكاديمية) بشكل عام حقق وسطا حسابيا بلغ (2.198) وبانحراف معياري (0.87) يشير الى تشتت كبير في الاجابات وكانت الاهمية النسبية جيدة بلغت (78.668) . اما على مستوى الفقرات فقد حققت جميعها اوساطا حسابية وبانحرافات معيارية مبينة في الجدول . وكان ترتيبها حسب الاهمية النسبية (2 ، 1 ، 4 ، 5 ، 3)

- اغلب الاجابات تركزت على الاتفاق اذ بلغت قيمة متوسط النسبة المئوية لاجابات العينة (47.5%) في حين بلغت قيمة متوسط النسبة المئوية ب (محايد) (41%) يليها قيمة متوسط النسبة المئوية حول عدم الاتفاق اذ بلغت (11.5%) .
- اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص (المعلومات الاكاديمية) نحو (الاتفاق) (2.198) .
1. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الاول (ترسخت المواد النظرية التي درستها في مراحل الدراسة اكثر بعد التدريب) (2.4) نحو (الاتفاق) .
 2. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الثاني (ركزت الدراسة الاكاديمية على الجوانب النظرية اكثر من التطبيقية) (1.65) نحو (الاتفاق) .
 3. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الثالث (ساعد مجال التخصص في اداء المهام الموكلة اليها خلال فترة التدريب بكفاءة عالية) (2.23) نحو (الحياد) .
 4. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الرابع (ساعدت المعلومات الاكاديمية في تاهيل الطلبة الدخول في الحياة العملية) (2.38) نحو (الاتفاق) .
 5. اتجهت اجابة عينة البحث بخصوص المؤشر الخامس (ساهمت المعلومات الاكاديمية في وضع البنى الاساسية لتكوين مهارات سياحية وفندقية) (2.33) نحو (الحياد) .

الجدول (8) يبين العلاقة والتاثير بين متغيري الدراسة

العلاقة والتاثير	النتائج
R	0.437
Z المحتسبة	2.729
Z الجدولية	1.96
العلاقة	معنوية
F المحتسبة	8.972
F الجدولية	4.08
التاثير	معنوي

الفصل الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

اظهرت نتائج الجانب التطبيقي للدراسة الآتي :

1. توجد علاقة ارتباط بن التدريب الصيفي وتعزيز المعلومات الأكاديمية ولكنها ضعيفة
2. توجد علاقة تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين التدريب الصيفي وتعزيز المعلومات الأكاديمية
3. مدة التدريب الصيفي غير كافية لاكتساب الخبرات المطلوبة في مجال التخصص .
4. ركزت الدراسة الأكاديمية على الجوانب النظرية اكثر من التطبيقية .
5. تؤيد افراد عينة البحث تدريبها في المؤسسات السياحية وبنسبة (100 %) .
6. اكدت عينة البحث ان المواد النظرية التي درسها الطالب التي كان لها النصيب الدور الاكبر في التدريب الصيفي هي (ادارة المراسم - الحاسوب)
7. ترسخت المواد النظرية التي درسها الطلبة في مراحل الدراسة اكثر بعد التدريب الصيفي .

التوصيات

1. ان الدراسة اظهرت وجود علاقة موجبة بين التدريب الصيفي وتعزيز المعلومات الأكاديمية ينبغي على كلية العلوم السياحية الاهتمام بالتدريب كعملية مثمرة وتصبح كقاعدة للانطلاق نحو تعزيز المعلومات الأكاديمية .
2. ينبغي ان تكون مدة التدريب الصيفي اكثر من شهر واحد لاكتساب الخبرات المطلوبة في مجال التخصص .
3. ينبغي ان يكون هناك نصيب اكبر للجانب التطبيقي ضمن الدراسة الأكاديمية .
4. ينبغي وجود تواصل بين كلية العلوم السياحية والمؤسسات السياحية لتسهيل عملية قبول تدريب الطلبة لديها .
- بالاضافة الى ارشاد الطلبة الى المؤسسات الافضل للتطبيق العملي.
5. تعزيز دور مادة (ادارة المراسم - الحاسوب) في الحياة العملية من حيث الاهتمام بمختبرات مادة الحاسوب و اضافة دروس تطبيقية لمادة ادارة المراسم .
6. ينبغي على كلية العلوم السياحية متابعة سوق العمل بشكل مستمر من اجل تحديث المناهج الدراسية من اجل توفير معلومات أكاديمية مواكبة لآخر التطورات في الحياة العملية.

المصادر
المصادر العربية

1. ابراهيم ، بدرية محمود محمد ، اثر التدريب على تطوير مهارات العاملين دراسة نظم المعلومات بجهاز الشرطة , رسالة ماجستير ، اكااديمية السادات للعلوم الادارية ، القاهرة , 2000 , ص 70
2. الهام شير . ت (23) الهام شير . تخطيط التعليم والتدريب السياحي ودورها في بناء قوة العمل السياحي في العراق ، مجلة الادارة والاقتصاد , الجامعة المستنصرية ، العدد 20 , 1997 ، ص 262
3. النعيمي , منتهى احمد محمد التعليم السياحي في العراق , مجلة كلية الادارة والاقتصاد , الجامعة المستنصرية , العدد 73 . 2008 , ص 221
4. المجلة العربية للسياحة ، العدد (32) ايلول ، 1972
5. الخطيب . رداح الخطيب احمد , التدريب الفعال , عالم الكتب الحديثة , اريد – الاردن , 2006 , ص 287
6. الصالح ، قريشي محمد ، تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية ، رسالة ماجستير . كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير - جامعة منتوري – قسنطينة ، 2005 ، ص 59
7. عبدالامير عبدالكاظم جامعة الكوفة ، كلية الادارة والاقتصاد دور التدريب في اعداد الموارد البشرية السياحية , مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية , العدد 25 سنة 2012 ص 126
8. نيازي ، عبدالمجيد بن طاش ، البريثن ، عبدالعزيز ، دليل التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية ، السعودية ، جامعة ام القرى . 2000، ص 2
9. عاشور , احمد حقو ادارة القوى العاملة ، دار الجامعة العربية ، الطبعة الاولى ، الاسكندرية ، 1975 : ص 395
10. علي ، ماهر ابو المعاطي , دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية , مركز نور الايمان , 2000 : 25
11. جمال الدين محمد المرسي . الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية . الاسكندرية ، الدار الجامعة ، 2003 ، ص 334
12. حميد , عبدالعزيز جاسم . تأثير البرامج التدريبية على الرضاء الوظيفي ، رسالة ماجستير اكااديمية السادات للعلوم الادارية , القاهرة , 2000 , ص 70
13. خليفة قصي قحطان ، اثر خصائص البيئة التنظيمية على استراتيجيات التدريب العاملين في فنادق الدرجة الممتازة في بغداد ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية – قسم السياحة والفنادق ، ص 45
14. خليل ابراهيم الهلالات ، مجلة الدراسات العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد ح / 2 ملحق (1) , معوقات التدريب الميداني لطلبة العمل الاجتماعي في الجامعة الاردنية 2015 ص 1112
15. سرحان قاتل موسى محمد . تقويم تجربة التدريب في القطاع السياحي والفندقي في الاردن - رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية – قسم السياحة وادارة الفنادق , 1999 : ص 29
16. شاويس - مصطفى نجيب ، ادارة الموارد البشرية ، دار الشروق - 1999 ، ص 232
17. نيازي ، عبدالمجيد بن طاش ، البريثن ، عبدالعزيز ، دليل التدريب الميداني للخدمة الاجتماعية ، السعودية ، جامعة ام القرى . 2000، ص 2
18. مصدق جميل الحبيب ، التعليم والتنمية الاقتصادية ، دار الرشيد . بن 1981 : ص 15

المصادر الاجنبية

1. Edwin B.Floppo : principles of personnel management , 3ed edition , Newyork , MCGraw hibb - INC , 1971 : 1994
2. Micheel Armstrong . A Hand book of personnal management practice , London , Koan page 1981 : 126
3. John , 2008 , Training Resarch and Practice , London : Academic press , INC , 3ed , PS
4. MCcelelland , Susan D. (2002) ATRIN NEEDS ASSESSMENT FOR THE UNITED WAY OF DUNN COUNTY WISCONSIN Master of sciece thesis in training and Development . the Graduate school University of Wisconsin - Stout , 7

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة المستنصرية /كلية العلوم السياحية / قسم السياحة

(استمارة استبانة)

عزيز الطالب عزيزتي الطالبة

تحية طيبة

يرجى الاجابة على فقرت هذه الاستبانة الخاصة بالبحث الموسوم (تأثير التدريب الصيفي للطلبة في تعزيز المعلومات الاكاديمية - دراسة ميدانية كلية العلوم السياحية) والتي تعد جزءا من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس واجابتكم تخدم البحث للاغراض العلمية الباحث

يرجى وضع علامة امام الاجابة المختارة

الجنس ذكر انثى

القسم السياحة ادارة فنادق

- هل كان التدريب الصيفي في احد المؤسسات السياحية ومجال التخصص ؟

نعم كلا

- ما هي المواد النظرية التي درستها كان لها النصيب الاكبر في التدريب الصيفي ؟ اذكرها

.....

.....

.....

فقرات مؤشرات (التدريب الصيفي):-

ت	الاسئلة	اتفق	محايد	لا اتفق
1	ساهم التدريب الصيفي بشكل فعال في تطوير قدراتي			
2	يعمل التدريب الصيفي على تنشيط تبادل الخبرات والمعرفة			
3	تعتبر مدة التدريب الصيفي كافية لاكتساب الخبرات المطلوبة في مجال التخصص			
4	يساعد التدريب في استيعاب المعرفة الجديدة والمهارات الوظيفية الحديثة			
5	يساهم التدريب في تنمية القدرات القيادية والقدرة على اتخاذ القرارات			

فقرات نوشر (المعلومات الاكاديمية):-

ت	الاسئلة	اتفق	محايد	لا اتفق
1	ترسخت المواد النظرية التي درستها في مراحل الدراسة اكثر بعد			
2	تركز الدراسة الاكاديمية على الجوانب النظرية اكثر من التطبيقية			
3	يساعد مجال التخصص في اداء المهام الموكلة الي خلال فترة التدريب بكفاءة عالية .			
4	تساعد المعلومات الاكاديمية في تاهيل الطلبة الدخول في الحياة العملية .			
5	تساهم المعلومات الاكاديمية في وضع البنى الاساسية لتكوين مهارات سياحية وفندقية			