



مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة (JAAUTH)

الموقع الإلكتروني: <http://jaauth.journals.ekb.eg/>



التحديات المؤثرة في فاعلية التدريب الميداني: من منظور طلاب معاهد السياحة والفنادق بمدينة الإسكندرية

هند محمود زكريا الشافعي

حسن على منصور

المعهد العالي للسياحة والفنادق وترميم الآثار أبو قير الإسكندرية

معلومات المقالة

الكلمات المفتاحية

فاعلية التدريب الميداني؛

وحدة التدريب
والخريجين؛

جودة التدريب الميداني؛

تنفيذ برنامج التدريب
الميداني؛

موقع التدريب الميداني.

(JAAUTH)

المجلد 26، العدد 1،

(يونيه 2024)،

ص 52-70.

يوفر التدريب الميداني تنمية للمهارات العملية والتطبيقية للمتدربين بما يتناسب مع المعرفة المكتسبة للجانب النظري والدراسة الواقعية، مما يعزز فهمهم لهذه المفاهيم ويجعلها أكثر واقعية بما يتناسب المتطلبات الحديثة والمرجوة لمتطلبات سوق العمل، ومن هذا المنطلق وحرصاً على رفع كفاءة الخريجين تم إلزام طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق بمصر بالتدريب الميداني في المنشآت السياحية والفندقية وذلك من خلال اللائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والفنادق، حيث أنها ملزمة على الطلاب بعد الانتهاء من الفرقة الدراسية الثانية والثالثة بأداء تدريب ميداني بالمنشآت ذات الصلة بالتخصص العلمي في إحدى الأقسام الخدمية بالمنشآت الفندقية والسياحية واعتبارها مادة نجاح ورسوب تؤثر نتائجها بالاجتياز أو عدم الاجتياز على نتيجة التخرج، ومن هذا المنطلق وحرص المعاهد العليا للسياحة والفنادق وبالتحديد وحدة التدريب والخريجين على توافر أماكن للتدريب الميداني من خلال التعاون مع المنشآت الفندقية والسياحية أو إبرام بروتوكولات للتعاون لتنفيذ برنامج التدريب الميداني لديهم، تبين وجود بعض التحديات والمعوقات التي تقف حائلاً أمام تنفيذه بفاعلية وكفاءة عالية تؤثر على فاعلية التدريب بالشكل المطلوب من خلال عدم توافر الأماكن الكافية التي تستوعب أعداد الطلاب للتدريب الميداني، قد يتأثر التدريب الميداني بجودة إدارة المعهد في وضع الخطط المنظمة لتدريب الطلاب بهذه المنشآت، الاخفاق في تنفيذ البرنامج التدريبي من قبل إدارة المنشأة الفندقية وتباعد المسافة المُقدرة بين موقع المنشأة الفندقية والمنطقة التي يقم بها الطلاب. بناءً على ذلك، يسعى البحث الحالي إلى التحقق في مثل هذه التحديات التي تؤدي إلى إضعاف فاعلية التدريب الميداني بمعاهد السياحة والفنادق بالإسكندرية من منظور الطلاب المتدربين من خلال توظيف نهج كمي قائم على الاستبيان الإلكتروني.

وللوصول الى هدف الدراسة تم إجراء اختبار مُسبق لمحتوى الاستبيان للتأكد من إمكانية فهم جميع عناصر المقاييس قبل جمع البيانات على نطاق واسع، ثم تم إرسال 1000 رابطاً قصيراً للاستبيان المُعد عبر Microsoft Form بشكل خاص لكل طالب وطالبة، تم تضمينهم في مجموعات الواتساب التي وفرتها إدارة الشؤون التعليمية بهذه المعاهد. في هذا الصدد، تم استهداف طلاب أربعة معاهد عليا للسياحة والفنادق بمحافظة الإسكندرية: المعهد العالي للسياحة والفنادق "إيجوث"، المعهد العالي للسياحة والفنادق بكينج مريوط، المعهد العالي للسياحة والفنادق والحاسب الآلي بالسيوف والمعهد العالي للسياحة والفنادق وترميم الآثار بأبي قير. وتم توظيف حوالي 250 رابطاً للاستبيان لكل معهد من المعاهد السالف ذكرها للحصول على عينة تمثيلية. وعلى هذا النحو تم الحصول على 582 استجابة مُكتملة

بمعدل استجابة قدر بـ 58.2%. باستخدام التقنيات المتقدمة في SPSS v.28، وجد أن الاستجابات المُجمعة تحتوي على قيم متطرفة تتجاوز الحد المسموح به، وبالتالي كان من الضروري إزالتها من مجموعة البيانات، والتي بلغت في مجملها 16 استجابة غير صالحة. بناءً على ذلك، تم الاحتفاظ بـ 566 استجابة من أفراد العينة الطبقية صالحة للتحليل الإحصائي.

وقد توصلت الدراسة الى ان هناك صعوبة بالغة في إيجاد المنشأة الفندقية المناسبة لاجتياز الطلاب تدريبهم الميداني وفقاً للمتطلبات التي تشترطها إدارة هذه المعاهد، كما تبين أيضاً أن المحتوى من المقررات الدراسية التي يدرسها الطلاب قد تتوافق نسبياً مع خطة التدريب الميداني في المنشآت الفندقية سواء للتدريب الأول أو الثاني لطلاب الفرقتين الثالثة والرابعة، وأوضحت النتائج الى أن التدريب الميداني التي وفرته إدارة هذه المعاهد لا يتناسب مع الطموحات المستقبلية للطلاب المُتدربين.

المقدمة

يعد مجال الخدمات السياحية والفندقية مجالاً واسعاً وكبيراً ويحتاج الى تضافر الجهود من جميع أفراد المنشأة لكي يتم تقديم أفضل الخدمات وبأفضل صورة ممكنة لخدمة العملاء (البريكة، 2018)، كما يعتبر التعليم في المرحلة الجامعية أحد الأنظمة الأساسية التي يتم عن طريقها إعداد الكوادر البشرية اللازمة للعمل في شتى المجالات والخدمات المختلفة، ويأتي ذلك من خلال المقررات النظرية والتطبيقية بالإضافة الى التدريب الميداني كتطبيق عملي لبعض المقررات والذي يؤثر على تنمية مهارات الطلاب وزيادة الخبرات، وإكساب القدرات اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة واقتدار (عمر، 2017)، والجانب التطبيقي يضع اعتباراً مهماً وأساسياً للتدريب الميداني باعتباره وسيلة وعملية لتنمية المهارات واعدادهم ميدانياً لممارسة طرق المهنة (أبو شيخة، 2010).

وأشار عرفات (2013) بأن التدريب الميداني في الوقت الحاضر ضرورة مهمة ولازمة في جميع المهن والأعمال بوصفه أحد الدعائم الأساسية التي تعمل على تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والاتجاهات والقدرات للأفراد، إذا ما خطط له بأسلوب سليم لتحقيق الأهداف المرجوه منه. لذا بشكل عام هو عملية تهدف الى إكتساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بهدف رفع كفاءتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة في المجال وذلك من خلال تنمية المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يملكها الفرد في أي منظمة لرفع قدرته على أداء عمل معين (محمد و فتاح، 2011).

لذا كان إلزاماً على المعاهد العليا للسياحة والفنادق بجمهورية مصر العربية الاهتمام بتدريب الطلاب بهدف إعدادهم وتأهيلهم لسوق العمل ومن هذا المنطلق وحرصاً على رفع كفاءة الطلاب قامت وزارة التعليم العالي بتطبيق اللائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والفنادق والتي جاءت بالقرار الوزاري رقم (996) بتاريخ 28 فبراير 2017، وتم إلزام جميع المعاهد العليا للسياحة والفنادق بتطبيقها والتي كان من ضمن محتوياتها الرئيسية تفعيل عملية التدريب للطلاب واعتبارها مادة إجبارية ضمن المقررات العلمية والتطبيقية التي يلزم على الطالب أدائها بحيث تعتبر مقرر يؤثر على نتيجة الطالب بالاجتياز أو عدم الاجتياز بحيث يؤدي الطالب مقرر التدريب الميداني بإحدى المنشآت الفندقية والسياحية لفترة زمنية معينة لا تقل عن شهرين بإحدى الأقسام الخدمية بالمنشأة (اللائحة الموحدة ، 2017).

مشكلة البحث

يعتبر التدريب ركناً أساسياً لإعداد وتنمية المورد البشري، وهو ليس هدفاً بحد ذاته، وإنما وسيلة فعالة لتطوير الأداء وتنميته بشكل فعال، وأنه على الرغم من الجهود التي تبذلها قطاع المعاهد العليا للسياحة والفنادق لتطوير العملية التعليمية وذلك من خلال تطبيق اللائحة الموحدة لمعاهد السياحة والفنادق العليا بمصر، إلا أن التدريب الميداني للطلاب تشوبه بعض من التحديات والمعوقات التي تعرقل تطبيقه بالشكل المطلوب والمبين باللائحة، مما يؤثر على جودة العملية التعليمية وصولاً بالخريج، حيث أصبح هناك فجوة متسعة بين مخرجات التعليم السياحي متمثلة في الخريج وبين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

أهمية البحث

الأهمية النظرية

تتمثل الأهمية النظرية للبحث على الآتي :

- 1- توضيح أهمية التدريب الميداني بالمنشآت الفندقية وتأثيره الفعال على عملية التنمية السياحية.
- 2- تحديد نقاط القوة والضعف في التعاون بين المؤسسات التعليمية المتمثلة في معاهد السياحة والفنادق العليا وبين المنشآت الفندقية لتنفيذ برامج التدريب الميداني والعمل على علاج القصور بها.
- 3- توضيح الدور الفعال و المسؤولية المجتمعية للمنشآت الفندقية في تنفيذ البرامج التدريبية للطلاب وتمييزها من خلال برتوكولات التعاون التي يتم تنفيذها مع المعاهد الفندقية العليا.

الأهمية التطبيقية

- 1- توضيح مدى الاستفادة من النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال البحث عند إعداد دراسات مستقبلية في تطوير وتحسين البرامج التدريبية على أسس علمية سليمة.
- 2- التأكيد على أهمية التعاون المثمر مع المنشآت الفندقية والتي تكون بيئة جيدة للطلاب لسعيها جاهدة للمساعدة في تخريج الكوادر البشرية التي تواكب قدراتها متطلبات سوق العمل.
- 3- تعزيز قدرات الطلاب أثناء مرحلة الدراسة على فهم محتوى المقررات الدراسية مع تزايد تنافسية وديناميكية مؤسسات التعليم العالي من خلال التطبيق الفعلي لبعض مقرراتها.

أهداف البحث

- 1- إلقاء الضوء على الأهمية الفعلية للتدريب الميداني ومدى تأثيره على توفير متطلبات واحتياجات سوق العمل.
- 2- إبراز أهم المعوقات والتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في توفير الاماكن التدريبية المناسبة لتنفيذ برنامج التدريب الميداني والتغلب عليها.
- 3- التعرف على استراتيجية المؤسسات التعليمية فيما يخص التدريب الميداني في رفع كفاءة الطلاب وتوفير فرص العمل الجيدة لهم.
- 4- تحديد متطلبات سوق العمل في الخريج من المؤسسات التعليمية ونوعية التدريب الميداني التي تتناسب مع الوظائف المختلفة والمهارات المطلوبة لكي تواكب التقدم والتطور في مجال الضيافة وإدارة الفنادق.

حدود البحث

- الحد الموضوعي: يتطرق البحث الحالي لاستكشاف التحديات التي تواجه طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة بمعاهد السياحة والفنادق أثناء تأدية التدريب الميداني المقرر لديهم سنويًا، ومدى تأثير تلك التحديات في فاعلية التدريب الميداني لمستواهم المهني بعد التخرج.
- الحدود الزمنية: تم جمع البيانات خلال الفترة من منتصف يوليو حتى نهاية أغسطس 2023.
- الحدود البشرية: طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة بمعاهد السياحة والفنادق الكائنة بمدينة الإسكندرية، وذلك لزيادة خبرتهم وتقييم تجربتهم بعد الانتهاء من أداء التدريب الميداني بالمنشآت الفندقية، وللوقوف على أسباب واضحة وظروف متشابهة للوصول الى أهداف البحث تم تحديد معاهد السياحة العليا بمدينة الإسكندرية، علاوة على ذلك بأنهم يتمتعوا بإقبال عالي من الطلاب المقبولين سنويًا وتحديداً قسم إدارة الضيافة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم التدريب الميداني في سوق العمل الفندقي

لم تتفق الكتب والمؤلفات على تعريف شامل ومحدد للتدريب بل تعددت التعاريف الخاصة بالتدريب، فقد عرفه (الصيرفي، 2009) بأنه إجراء مخطط له بهدف إحداث وتطوير في المهارات والمعارف اللازمة لتنمية وصقل خبرات المتدربين لتحسين مستوى أدائهم وتطوير سلوكهم لصالح الفرد والمنظمة، كما عرفه (عرفات، 2013) بأن التدريب هو المحاكاة للجانب التطبيقي الذي يتيح للمتدرب وضع المحتوى النظري الذي يتلاقاه الى الجانب المهني والتطبيقي تحت إشراف من لهم خبرات تدريبية جيدة، كما أشار (الكردي، 2013)

بأنه عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات على مجال العمل والتي تمكن المتدرب من تحقيق أهداف العملية التدريبية بأقل جهد وفي أقصر وقت ممكن وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان، كما أكد (Kong, 2014) أن التدريب مهم كونه نشاطاً يتم فيه تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات، ويغير سلوكهم واتجاهاتهم إيجابياً للوفاء بمتطلبات أدوارهم تجاه المنظمة في ظل التطور والتقدم التكنولوجي، وأضاف (Idris et al., 2022) بأنه عملية تفاعلية يتم من خلالها نقل التدريب وإدارته بين المدرب والمتدرب عبر وسائل الاتصال المناسبة بهدف توصيل الفكرة ومحتوى العملية التدريبية بصورة واضحة وميسرة للجميع.

وبناءً على ما سبق من تعريفات فإن الباحثان يتبنوا التعريف المؤكد على أن التدريب هو عملية تنمية أو تعديل المعلومات و المهارات والاتجاهات التي يملكها الفرد لينتفع بها أي منظمة لرفع قدرته على أداء عمل معين، وهو عملية تنظيم برامج تدريبية معينة تستهدف تعليم وزيادة القدرات الفردية والمعلومات وتقدير كفاءة الفرد في كافة المجالات لصالح الفرد والمنظمة.

خصائص أهمية التدريب الميداني في صناعة الفنادق

أشار(عرفات، 2013) بأن التدريب يساهم في تنمية وتطوير المهارات الشخصية والمهنية للفرد خصوصاً في العصر الحالي الذي يتسم بالتطور والتقدم العلمي المتسارع في كل مناحي الحياة، كما أن التدريب يمكن الفرد من تحسين أدائه في مجال عمله أو تخصصه، كما أكدوا (Phi & Waldesten, 2021) بأن التدريب يتيح له هذا الأداء الأفضل فرصاً أوسع للتقدم والنجاح في حياته المهنية، فهو بذلك يعد من أهم الوظائف التي تساهم في مستويات متطورة من القدرات الفاعلة للأداء.

وأشار (Waqanimaravu, 2020) بأن التدريب يستحوذ على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للنتائج التي يمكن تحقيقها وتبرز أهمية تلك النتائج لتنمية معارف العاملين ومهاراتهم وقدراتهم وتعميق أفكارهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم، وهو بذلك يعمل على التطوير الذاتي للعاملين، فيرفع من مستوى طموحهم وينمي دوافعهم ويحسن معدلات أدائهم فترتفع كفاءتهم ويكونوا أكثر قدرة على مواكبة التطورات في أعمالهم وتحمل الأعباء والمسؤوليات الإضافية الملقاة بعاتقهم، كما أكد (مستريحي، 2020) وللتدريب أهمية بتطوير فاعلية العاملين، فضلاً عن تأثيره الإيجابي لتحقيق أهداف المنظمة ومردوداته بجوانب متعددة، إذ تؤدي عملية التدريب عدداً من الوظائف التي تضيف عليها أهمية كبيرة.

وأضافوا (Gabraw & Al-Quraishi, 2021) أن التدريب الميداني نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والشهادات ومهارات العمل وطريقة بما يجعل هذا الفرد لائقاً للقيام بعمله بكفاءة وإنتاجية عالية.

كما أكدوا أيضاً (Gabraw & Al-Quraishi, 2021) و (Aleixo et al., 2021) على أن نجاح المنشأة السياحية والفندقية يعتمد على العنصر الرئيسي المصدر البشري ومستوى كفاءته في العمل مما يدفع المنشأة إلى الاهتمام بالعاملين، والتدريب من الجوانب الأساسية في تحقيق الرضا للضيف وديمومة ونجاح وتطوير المنشأة، ويمكن تلخيص فوائد وأهمية التدريب الميداني لما يحقه للعامل والمنظمة الفندقية على النحو التالي:

- يعد التدريب أمراً ضرورياً لتعلم الفرد الجديد ووضع الأسس الأولية والأطر التنظيمية للعمل حتى يتسنى له التأقلم مع جو العمل داخل المنظمة الفندقية.
- لا يقتصر أهمية التدريب على تطوير قدرات العاملين فقط وإنما تمتد أهميته لتشمل تحسين وتطوير سلوكيات العاملين في العمل وفي تعاملهم مع المنظمة ومدراءهم وعملاء.
- يكون التدريب مطلباً أساسياً لإعداد العاملين في تولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث الصعوبة والمسؤولية وشغل الوظائف المستقبلية على مستوى أعلى.
- يسهم التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية داخل مجموعة العمل فهي تكون أقوى وأكثر فاعلية عندما تتوفر عند أعضاء المجموعة مهارات مناسبة وعلاقات جيد.

- يكون التدريب لازماً لزيادة قدرات ومعرفة العاملين في المستويات التنفيذية حيث يطور من قدرات التنفيذيين في مختلف المستويات الإدارية في المنظمة الفندقية إلى جانب تهيئة مدراء المستقبل وتسلحهم بالمهارات الإدارية التي تمكنهم من شغل المناصب الإدارية العليا في المستقبل .
- يعتبر التدريب عملية مستمرة توفر لكافة العاملين طوال حياتهم الوظيفية حيث يكون بمثابة استثمار للموارد البشرية المتاحة في مختلف مستوياتها تعود عوائدها على كل من المنظمة ومواردها والعملاء بها.
- مواكبة التقدم والتطور والتكنولوجي الحاصل في المجال الفندقي والتعرف على أحدث المستجدات في المجال.

مما سبق يتضح أهمية التدريب الميداني وأهمية دراسة في كل ما يرتبط به من عوامل لإنجاحه على الوجه الأكمل وكل ما يتعلق به من مشكلات بما يضمن تحقق الأهداف المرجوة من تطبيقه وتخريج طالب على درجة عالية من الكفاءة ولن يتأتى ذلك إلا من خلال إشراك الطالب على أفضل ممارسات التدريب الميداني ومواجهة كل نواحي العمل بالشكل الذي يمكنه من ممارسة وأداء عملة بعد التخرج على أكمل وجه.

أهداف التدريب الميداني

تعتبر أهداف التدريب هي الغاية التي يسعى لتحقيقها المنظمات، وهي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وإقرارها قبل البدء في عملية التدريب، كما أن تحقيق أهداف التدريب يعود على المنظمة بالفائدة، لذلك يجب على جميع الإدارات المعنية بالأفراد العاملين في كافة المنظمات أن يكون الهدف من التدريب زيادة فاعلية الأداء التنظيمي، بحيث تكتمل كافة مراحل خطة التنمية الإدارية في المنظمات، وأن تستدعي لتوفير المناخ المناسب الذي يساعد الفرد المتدرب على نقل خبراته من التدريب إلى الممارسة العملية (بسيوني، 2013).

ويؤكد (لوى، 2008) إن وضوح ومعرفة الأهداف التدريبية المطلوب تعلمها يتحقق في حالة تحديد الإحتياجات التدريبية، وعن طريق تحديد الأهداف يتحدد السلوك المرغوب فيه والشروط الواجب توفرها، وهذه الخطوة تساعد المدرب والمتدرب معرفة ما هو مطلوب منهم ومن ثم تقويم نتائج البرنامج التدريبي ونجاحه.

ويشير (Guan & Frenkel, 2019) إلى أن البرامج التدريبية لا بد وأن تحتوى على ثلاث أهداف رئيسية هي :-

- 1- خلق المعرفة والإدراك لأهمية التنوع في خدمة العملاء.
- 2- بناء الموظف من حيث (الأخلاق -الثقة -الاحتراق -الإخلاص) للعمل تجاه للمنظمة.
- 3- استمرار الرغبة في التوجه دائما نحو تطوير المهارات المعرفية والذهنية وتنمية قدرات الموظف.

ولكي تكون الأهداف ناجحة لا بد من تقرير لبرنامج التدريب بوضوح ومع أهداف حقيقية وواقعية، وهذه الأهداف سوف توجه محتوى البرنامج وتحدد المقاييس التي يمكن بواسطتها الحكم على فاعليتها، أخيراً في حالة عدم توضيح الأهداف بشكل واقعي سليم وقابل للتطبيق مستقبلاً حين التخطيط لبرنامج تدريبي، فمن المحتمل أن تجد المنظمة نفسها تدرب عاملها لأسباب أو أهداف خاطئة غير قابلة للتحقيق على أرض الواقع وتؤدي إلى نهاية خاطئة أيضاً.

عناصر التدريب الميداني

تتكون عملية التدريب الميداني من عدة عناصر، حيث يقوم التدريب الميداني على أربعة ركائز رئيسية اتفق عليها المهتمون بهذا الشأن وصولاً إلى تحقيق الأهداف المحددة للعملية التدريبية، وهي كالآتي: (Turnbull et al., 2021)

- 1- **المدرب:** هو العامل الأساسي في نجاح العملية التدريبية والذي بطبيعة الحال يختلف دوره عن المعلم، فهناك فرق شاسع بين المعلم والمدرب، وبناء على ذلك يجب تحديد المدرب بعناية والذي يجمع بين الخبرة العملية والمؤهل العلمي المناسب في أماكن التدريب الميداني، ويكون قادراً على استخدام أساليب التدريب المتنوعة وبما يتناسب مع قدرات المتدربين وطبيعة التدريب والهدف منه، ولاختيار

المدرّب المناسب لا يبد من توفر الرغبة في التدريب في المدرّب وأن يكون قادر وملم بكل ما هو جديد في مجال عمله وأن يكون قادراً على زرع روح المحبة والالفة والتقارب بين المتدربين.

2- **المتدرب:** هو الشخص الذي يرغب في الالتحاق بالتدريب الميداني، ووجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجته إليه يعتبر من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب ويهدف تحسين مهاراته وخبراته والرفع من مستوى أدائه، فنجاح البرنامج التدريبي يتوقف على وجود المتدرب المقتنع بأهمية البرنامج التدريبي وحاجته إليه.

3- **المادة التدريبية:** لكل برنامج تدريبي أساس نظري لابد للمتدرب الاطلاع والاستناد عليه قبل الدخول في البرنامج التدريبي الميداني، هذه المادة العلمية تكون في الغالب مختصرة وتختلف عملية تقديمها عن التعليم النظري، لأنها تحتوي على تطبيقات وتمارين وممارسات عملية يتم العمل عليها بين المتدربين أثناء عملية التدريب الميداني، كما يفضل أن تسند عملية الإعداد لتنفيذ برنامج التدريب الميداني إلى مدرب يخضع لعملية تقييم من مجموعة من المدربين الآخرين وللوقوف على مدى جاهزيته لتنفيذ البرنامج التدريبي (عودة، 2014).

4- **بيئة التدريب:** والمقصود بها مكان التدريب الميداني الذي يوفر برنامج التدريب به من خلال التعاون المبرم بين المنشأة المتدرب بها وبين المعهد في تحديد الإحتياجات التدريبية والأقسام المراد الالتحاق بها.

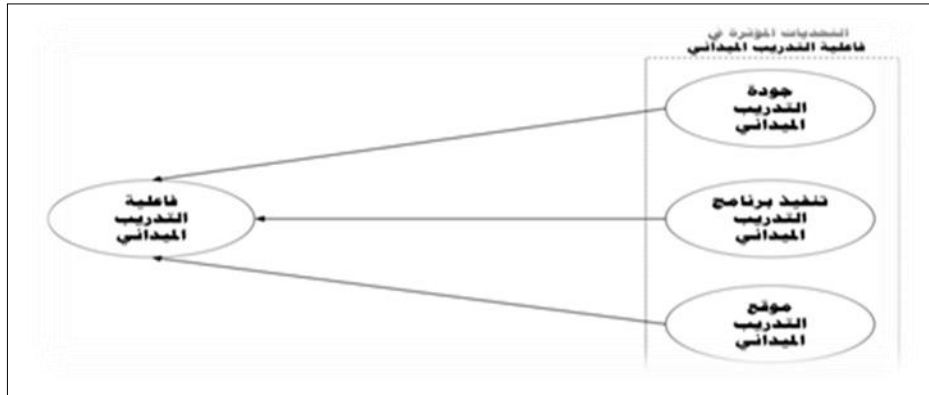
فروض الدراسة

في ضوء التحديات المؤثرة في فاعلية التدريب الميداني تم صياغة الفروض على النحو التالي وكما هو موضح بالشكل رقم 1.

الفرضية 1 (H1): تؤثر التحديات المتعلقة بجودة التدريب الميداني سلبياً ومعنوياً في فاعلية التدريب الميداني.

الفرضية 2 (H2): تؤثر التحديات المتعلقة بتنفيذ برنامج التدريب الميداني سلبياً ومعنوياً في فاعلية التدريب الميداني.

الفرضية 3 (H3): تؤثر التحديات المتعلقة بموقع التدريب الميداني سلبياً ومعنوياً في فاعلية التدريب الميداني.



شكل رقم 1

المنهجية سياق ومنهج البحث

تُعد مؤسسات التعليم العالي (على سبيل المثال، الجامعات والمعاهد) بيئة تعليمية بحثية مناسبة؛ لأنها تسعى جاهدة إلى تخريج الكوادر البشرية التي تواكب قدراتها تحقيق متطلبات سوق العمل (Phi & Waldesten, 2021)، الأمر الذي لم يجذب سوى القليل من الاهتمام للباحثين وممارسي الصناعة (Nazneen et al., 2023). مع تزايد تنافسية وديناميكية مؤسسات التعليم العالي، تتغير وجهات نظر الطلاب فيما يتعلق بمهاراتهم

المعرفية وكيفية تحصيلها (Aleixo et al., 2021). من منظور المهارات المعرفية، يُعتبر التدريب الميداني فعالاً ومُفيد في هذا السياق (Okolie et al., 2020)، إذ يُعزز قدرات الطلاب أثناء مرحلة الدراسة على فهم محتوى المقررات الدراسية (Abbas, 2020)، وكذلك تحصيل الخبرات المهنية التي تفيدهم بعد التخرج من الكلية/المعهد (Turnbull et al., 2021). في هذا الصدد، تُعتبر معاهد السياحة والفنادق إحدى مؤسسات التعليم العالي الرائدة في تخريج كوادر مُدربة في قطاعي السياحة والضيافة (Kahraman & Alrawadieh, 2021). كما تُشجع إدارة هذه المعاهد على التعاون المُثمر مع أصحاب المصالح (Piramanayagam et al., 2023)، وذلك من خلال توقيع إتفاقيات تدريبية للطلاب خلال فترة أجازة نصف العام أو آخر العام، أي عقب انتهاء كل فصل دراسي.

من ناحية أخرى، يواجه التدريب الميداني داخل المنشآت الفندقية العديد من التحديات والعوائق التي تقف حائلاً أمام تنفيذه بفاعلية وكفاءة عالية (Vasianovych et al., 2023). على هذا النحو، قد يتأثر التدريب الميداني بجودة إدارة المعهد في وضع الخطط المنظمة لتدريب الطلاب بهذه المنشآت، الاخفاق في تنفيذ البرنامج التدريبي من قبل إدارة المنشأة الفندقية وتباعد المسافة المُقدرة بين موقع المنشأة الفندقية والمنطقة التي يقم بها الطلاب. بناءً على ذلك، يسعى البحث الحالي إلى التحقق في مثل هذه التحديات التي تؤدي إلى إضعاف فاعلية التدريب الميداني بمعاهد السياحة والفنادق بالإسكندرية من منظور الطلاب المُتدربين من خلال توظيف نهج كمي قائم على الاستبيان الإلكتروني. هذا يدعم تهيئة المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وتفسير نتائجها، بالإضافة إلى مناقشة تلك النتائج مع ما توصلت إليه الأبحاث التجريبية الحديثة ذات الصلة.

تصميم أداة البحث

تم إجراء اختبار مُسبق لمحتوى الاستبيان للتأكد من إمكانية فهم جميع عناصر المقاييس قبل جمع البيانات على نطاق واسع. تم توظيف عدد من الأساتذة الأكاديميين وعددهم 11 عضو هيئة تدريس لتقييم أهمية الاستبيان وصدقه الظاهري. أسفرت نتائج هؤلاء الأساتذة عن وضوح غالبية العبارات المُصاغَة باللغة العربية، ولكن طلبوا بعض التعديلات البسيطة في محتوى ثلاث عبارات من مقياس جودة التدريب الميداني. بناءً على ذلك، تم اتباع ملاحظاتهم المُثمرة وتحسين محتوى تلك العبارات بقدر الإمكان. على هذا النحو، تم عرض الاستبيان المُترجم على اثنين من مُدققي اللغة الإنجليزية اللذان يُجيدان اللغة العربية بطلاقة لمطابقة النص المُترجم للاستبيان بالنص الأصلي "الإنجليزية". أظهر هذان المُدققان وضوح العبارات وبساطتها مقارنة بالنص الإنجليزي، مما يُشير إلى أن محتوى الاستبيان قد حقق صدقاً ظاهرياً كافياً.

علاوة على ذلك، تم إجراء اختبار تجريبي لجمع الملاحظات على الاستبيان المُترجم من عينة ملائمة مكونة من 88 طالباً. تم الوصول لهؤلاء الطلاب، من خلال مكتب إدارة الشؤون التعليمية بمعاهد السياحة والفنادق المستهدفة، والذي أضاف الباحث على مجموعات الواتساب الخاصة بالطلاب المُقيدين بالفرقتين الثالثة والرابعة فحسب. جديرًا بالذكر، لم يتم تضمين هذه البيانات المُتحصل عليها ضمن العينة النهائية المُستخدمة في التحليلات الإحصائية المُقبلة. في هذا الصدد، كشفت نتائج هذا الاختبار عن سلاسة المضمون وبساطة فهمه من قبل هؤلاء الطلاب، بما يسمح بإمكانية إجراء عملية جمع البيانات لعبارات الاستبيان على عينات أكبر.

من ناحية أخرى، اشتمل القسم الأول من الاستبيان على الهدف من إجراءاته، ووضع بعض التلميحات التي تُفيد بعدم توظيف بيانات الطلاب في أغراض غير بحثية، إلى جانب تضمين المعلومات الديموغرافية لهؤلاء الطلاب. في القسم الثاني من الاستبيان، تم تقييم فاعلية التدريب الميداني باستخدام 22 عنصرًا. لقياس التحديات المؤثرة في فاعلية التدريب الميداني، تم تقسيم القسم الثالث في الاستبيان إلى ثلاثة أقسام فرعية: القسم الفرعي الأول (جودة التدريب الميداني) 8 عبارات، القسم الفرعي الثاني (تنفيذ برنامج التدريب الميداني) 8 عبارات والقسم الفرعي الثالث (موقع التدريب الميداني) 9 عبارات. تم توظيف مقياس ليكرت السباعي لكل عبارة بما يتراوح ما بين 1 = لا أوافق بشدة و 7 = أوافق بشدة (Guenther et al., 2023)، (Li et al., 2023).

عملية جمع البيانات

تم توظيف نهج العينات القصدية لاختيار طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة وفقاً لمعيارين أساسيين: (1) أن يكون الطالب مُقيد بقسم إدارة الضيافة، (2) أن يكون من الطلاب المُستجدين في هذه الفرق الدراسية، مع ضرورة عدم تضمين الطلاب الباقية منذ أكثر من عام في ذات الفرقة أو المُقيدين من الخارج (أي الذين رسبوا لعدة أعوام

مُتتالية). في الفترة ما بين 17 يوليو و26 أغسطس 2023، تم إرسال 1000 رابطاً قصيراً للاستبيان المُعد عبر Microsoft Form بشكل خاص لكل طالب وطالبة، تم تضمينهم في مجموعات الواتساب التي وفرتها إدارة الشؤون التعليمية بهذه المعاهد. في هذا الصدد، تم استهداف طلاب أربعة معاهد عليا للسياحة والفنادق بمحافظة الإسكندرية: المعهد العالي للسياحة والفنادق "إيجوث"، المعهد العالي للسياحة والفنادق بكينج مريوط، المعهد العالي للسياحة والفنادق والحاسب الآلي بالسيوف والمعهد العالي للسياحة والفنادق وترميم الآثار بأبي قير.

تم توظيف 250 رابطاً للاستبيان لكل معهد من المعاهد السالف ذكرها للحصول على عينة تمثيلية. تم إضافة عبارة انتباه في بداية الاستبيان تُفيد بأن الاستبيان غير مشفوعاً بأي مقابل مادي، وإن المشاركة تبدو طوعية بشكل كلي. على هذا النحو، تم الحصول على 582 استجابة مُكتملة بمعدل استجابة قدر بـ 58.2%. باستخدام التقنيات المتقدمة في SPSS v.28، وجد أن الاستجابات المُجمعة تحتوي على قيم متطرفة تتجاوز الحد المسموح به، وبالتالي كان من الضروري إزالتها من مجموعة البيانات، والتي بلغت في مجملها 16 استجابة غير صالحة. بناءً على ذلك، تم الاحتفاظ بـ 566 استجابة صالحة للتحليل الإحصائي.

تحليل البيانات

تم استخدام عدد 2 من البرامج الإحصائية المُتقدمة في تحليل البيانات المُجمعة. أولاً، تم توظيف SPSS 28 بغية استخراج مؤشرات الإحصاء الوصفي كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، إلى جانب وصف خصائص أفراد العينة المُستهدفة (Li et al., 2023). ثانياً، تم تحديد PLS-SEM أي نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (Guenther et al., 2023). كما تُعتبر النماذج القائمة على PLS-SEM مثالية للتحقيقات الاستكشافية؛ نظراً لقدرتها على مزج وجهات النظر التفسيرية والتنبؤية في آن واحد (Ma & Zhang, 2023). كما تستخدم هذه النمذجة في النماذج المُعقدة التي تحتوي على أحجام عينة قد تصل إلى ما يقارب ثمانية آلاف حالة (Sabol et al., 2023). علاوة على ذلك، تخضع البيانات غير الموزعة بشكل طبيعي لإجراءات التحليل السلس من قبل هذه النمذجة (Amora, 2023). قبل تحليل الارتباطات المُحتملة، تم تقييم النموذج البحثي المُقترح باستخدام SmartPLS4 عبر مرحلتين مُتتاليتين: المرحلة الأولى (تقييم نموذج القياس) والمرحلة الثانية (تقييم النموذج الهيكلي).

النتائج والمناقشة

خصائص العينة

تم وصف الخصائص الديموغرافية للطلاب المُختارين كأفراد العينة التطبيقية من حيث إجمالي تكراراتهم والنسب المئوية لهذه التكرارات في جدول 1، وذلك باستخدام خيارات التحليل الوصفي في إصدار SPSS 28.

جدول 1. الخصائص الديموغرافية للعينة

عينة الطلاب = 566							
التكرارات	النسبة	الفئة	الخصائص	النسبة %	التكرارات	الفئة	الخصائص
19	108	المعهد العالي للسياحة والفنادق (إيجوث)	اسم المعهد	68	385	طالب	النوع
				32	181	طالبة	
26	148	المعهد العالي للسياحة والفنادق (السيوف)		45	254	الثالثة	الفرقة الدراسية
				38	215	المعهد العالي للسياحة والفنادق (أبي قير)	
17	95	المعهد العالي للسياحة والفنادق (كينج مريوط)					42
				58	326	تدريب ثاني	

نستنتج من جدول 1 أن غالبية أفراد العينة كانوا من الطلاب الذكور (68%)، بينما 32% آخرين كانوا من الطالبات. فيما يتعلق بالفرقة الدراسية، كانت غالبية الطلاب المُتدربين (55%) من المُقيدين بالفرقة الرابعة. كما كان هناك 58% من الطلاب المُتدربين من الذين حصلوا على تدريبهم الميداني الثاني. فيما يخص المعاهد المنتمين إليها الطلاب المُتدربين، 38% منهم من المُقيدين بالمعهد العالي للسياحة والفنادق وترميم الآثار بأبي قير، يليهم 26% ممن يلتحقوا بالمعهد العالي للسياحة والفنادق بالسيوف، ثم 19% ممن يلتحقوا بالمعهد العالي للسياحة والفنادق (إيجوث) وأخيراً 17% ممن يتبعوا المعهد العالي للسياحة والفنادق بكينج مريوط.

مؤشرات الإحصاء الوصفي

تم استخدام قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذلك قيم مُعامل التقلّح للتحقق من استجابات آراء أفراد العينة حول العبارات الواردة في كل قسم رئيسٍ أو فرعي من أقسام الاستبيان النهائي أنظر جدول 2.

جدول 2. مؤشرات الإحصاء الوصفي لفاعلية التدريب الميداني

م	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مُعامل التقلّح
1	يوفر التدريب الميداني الخبرات والمهارات اللازمة للطلاب المتدربين.	20	4.89	1.446	-460
2	يُساهم التدريب الميداني في الربط بين الجانب النظري بالمعهد والجانب التطبيقي بالمنشأة الفندقية.	19	4.92	1.445	-413
3	يُساعد التدريب الميداني على زيادة روح التعاون والمشاركة في العمل كفريق واحد.	22	4.86	1.374	-403
4	يرفع التدريب الميداني من الروح المعنوية للطلاب نتيجة لاكتسابهم المهارات المختلفة.	4	5.28	1.493	-809
5	يعمل التدريب الميداني على زيادة الكفاءة الإنتاجية للطلاب من خلال التعرف على ماهو جديد بسوق العمل الفندقية.	10	5.11	1.416	-600
6	يُساعد التدريب الميداني الدافع الشخصي للطلاب بانتماؤه لفرق العمل المتاحة بالمنشأة الفندقية.	8	5.03	1.389	-580
7	يتناسب القسم الذي يتم الطالب تدريبه الميداني به مع القسم المُحدد من قبل المعهد.	9	5.12	1.424	-608
8	تُحقق الفترة الزمنية المُحددة للتدريب الميداني المهارات المطلوب اكتسابها من التدريب المكثف بالمنشآت الفندقية.	17	5.02	1.457	-583
9	تتوافق المهارات المكتسبة من التدريب الميداني مع الدراسة العملية بالمعهد.	18	4.99	1.397	-484
10	يُنمي التدريب الميداني مهارات اللغة لدى الطالب المُتدرب بالمنشأة الفندقية.	21	4.88	1.399	-386
11	يُنمي التدريب الميداني رغبة الطالب المُتدرب في استغلال قدراته ومهاراته الكامنة.	10	5.07	1.422	-598
12	يعمل التدريب الميداني على اكتساب علاقات إنسانية مع رؤساء المنشآت الفندقية.	16	5.02	1.382	-575
13	يتم متابعة وتقييم تدريب الطلاب من قبل مسئول التدريب الميداني بالمعهد.	1	5.38	1.377	-723
14	تعلن المنشأة الفندقية المهام الوظيفية للطلاب أثناء فترة التدريب الميداني.	2	5.34	1.353	-611
15	توفر المنشأة الفندقية مقابل مادي مناسب للطلاب بعد الانتهاء من التدريب الميداني.	6	5.21	1.352	-538
16	يتوافر التوجيه والإرشاد المهني من قبل مُشرفي المنشأة الفندقية للطلاب طيلة انعقاد التدريب الميداني.	5	5.27	1.354	-591
17	تُلبي وحدة التدريب الميداني بالمعهد رغبة الطالب في توفير المكان المناسب للحصول على فرصة تدريبية معقولة.	3	5.31	1.366	-484
18	يتم الاستفادة من ملاحظات الطلاب بعد الانتهاء من فترة التدريب الميداني لمحاولة تغاديبها مستقبلاً.	7	5.18	1.352	-509
19	يحرص مسئولو التدريب الميداني بالمعهد على توعية الطلاب بأهمية	11	5.04	1.284	-680

				التدريب كونه مقرر نجاح ورسوب.	
-741	1.270	5.08	9	يتم تسليم خطاب من المنشأة الفندقية لإدارة المعهد يُفيد بتقييم الطالب بعد الانتهاء من فترة التدريب الميداني.	20
-538	1.310	5.08	12	يقوم الطالب بتقييم المُدرّب له بالمنشأة الفندقية خلال فترة التدريب الميداني.	21
-828	1.345	5.16	8	يشعر الطالب المُتدرب بالرضاء أثناء فترة التدريب الميداني، مما يدفعه لأداء أفضل.	22
-579	1.382	5.10		المتوسط العام	

يُبين جدول 2 أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة حول فاعلية التدريب الميداني كان مرتفعاً، مع تمركز الاستجابة حول الحدين الأيمن والأيسر من خط الانتشار، وكذلك انحرفت الاستجابات قليلاً عن متوسطها (المتوسط العام = 5.10، الانحراف المعياري = 1.382، مُعامل التقلّح = -0.579). في هذا الصدد، حققت العبارة الثالثة عشر المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة من حيث المتوسطات الحسابية، وانحراف معياري قليل نسبياً عن المتوسط المُقدر (المتوسط = 5.38، الانحراف المعياري = 1.377، مُعامل التقلّح = -0.723)، مما يُشير إلى أن مسؤولي إدارة معاهد السياحة والفنادق تقوم بمتابعة وتقييم عملية التدريب الميداني للطلاب المُتدربين بصفة دورية مُستمرة. تتفق هذه النتيجة مع (Quasmia, 2020)، (بيطانية، 2022) الذي أكدوا على أهمية متابعة أداء العاملين، حيث تعتبر عملية قياس الاداء عملية أساسية من العمليات الإدارية التي تؤثر على نجاح وتطوير الأداء في المنشآت الفندقية.

من ناحية أخرى، حققت العبارة الثالثة المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة من حيث المتوسطات الحسابية، وانحراف معياري قليل عن المتوسط المُقدر (المتوسط = 4.86، الانحراف المعياري = 1.374، مُعامل التقلّح = -0.403)، مما يُشير إلى التدريب الميداني يُزيد من روح المشاركة في العمل على مستوى فرق العمل المُختلفة، ولكن ربما يكون حث التعاون المُثمر بين فرق العمل يفتقر إلى تكثيف العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين موظفي الفنادق والطلاب المُتدربين. تتفق هذه النتيجة مع (بيطانية، 2022) الذي أكد على أثر البرامج التدريبية المقدمة في المنشآت السياحية في تحسين جودة الخدمات الفندقية.

جدول 3. مؤشرات الإحصاء الوصفي للتحديات المتعلقة بجودة التدريب الميداني

م	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مُعامل التقلّح
1	يوجد مُشرف أكاديمي مُحدد من قبل إدارة المعهد لمتابعة التدريب الميداني للطلاب.	7	4.99	1.372	-0.540
2	توجد صعوبة بالغة في توفير المكان المناسب لاجتياز التدريب الميداني به.	1	5.13	1.498	-0.821
3	يتم توجيه الطالب بخطاب موجه للمنشأة الفندقية مُحدد به مدة التدريب والقسم الراغبين في تدريبه به.	2	5.12	1.458	-0.704
4	لا يقوم المشرف الأكاديمي بعقد اجتماع تمهيدي مع الطلاب لتعريفهم بأسس وقواعد التدريب الميداني.	5	5.11	1.508	-0.790
5	لا يسعى المشرف الأكاديمي لمعرفة المشاكل التي تواجه الطلاب أثناء فترة التدريب والعمل على حلها.	4	5.11	1.524	-0.794
6	لا يتوافر خطة تقييم واضحة للتدريب الميداني بالمعهد.	3	5.12	1.505	-0.787
7	هناك غياب لعملية المتابعة والرقابة من قبل المشرف الأكاديمي بالمعهد.	6	5.05	1.511	-0.760
8	لا تتوافق خطة التدريب الميداني المُعلنة مع المقررات الدراسية لطلاب المعهد.	8	4.99	1.539	-0.736
	المتوسط العام		5.08	1.489	-0.742

يُبين جدول 3 أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة حول التحديات المتعلقة بجودة التدريب الميداني كان مرتفعاً نسبياً، مع تركز الاستجابة حول خط الانتشار، وكذلك انحرفت الاستجابات بشكل ملحوظ عن متوسطها (المتوسط العام = 5.08، الانحراف المعياري = 1.489، مُعامل التقلطح = -0.742). في هذا الصدد، حققت العبارة الثانية المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة من حيث المتوسطات الحسابية، وبانحراف معياري بشكل ملحوظ عن المتوسط المُقدر (المتوسط = 5.13، الانحراف المعياري = 1.498، مُعامل التقلطح = -0.821)، مما يُشير إلى أن هناك صعوبة بالغة في إيجاد المنشأة الفندقية المناسبة لاجتياز الطلاب تدريبهم الميداني وفقاً للمتطلبات التي تشترطها إدارة هذه المعاهد. تتفق هذه النتيجة مع (عبد الرازق، 2023) الذي أشار إلى أنه يجب العمل على إيجاد مراكز تدريب كخطط بديلة عن التدريب الميداني التقليدي بالمنشآت الفندقية وذلك أثناء حدوث الازمات لكي يستوعب أكبر قدر من المتدربين.

من ناحية أخرى، حققت العبارة الثامنة المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة من حيث المتوسطات الحسابية، وبانحراف معياري بشكل ملحوظ عن المتوسط المُقدر (المتوسط = 4.99، الانحراف المعياري = 1.539، مُعامل التقلطح = -0.736)، مما يُشير إلى أن محتوى المقررات الدراسية التي يدرسها الطلاب قد تتوافق نسبياً مع خطة التدريب الميداني في المنشآت الفندقية سواء للتدريب الأول أو الثاني لطلاب الفترتين الثالثة والرابعة. تتفق هذه النتيجة مع (Phi & Waldesten, 2021) الذي أشار إلى أنه يجب المراجعة الدورية والتحديث المستمر لمحتوى المقررات الدراسية بما يتوافق مع متطلبات الخريج وأن تتوافق مع أحدث المستجدات في لكي تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

جدول 4. مؤشرات الإحصاء الوصفي للتحديات المتعلقة بتنفيذ برنامج التدريب الميداني

م	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مُعامل التقلطح
1	لا يتناسب محتوى التدريب الميداني لطلاب المعهد مع الوقت المُحدد له.	6	5.10	1.465	-1.192
2	لا يهدف التدريب الميداني المتوفر في الوقت الراهن لتحقيق طموحاتي مُستقبلاً.	1	5.38	1.462	-1.357
3	هناك غياب ملحوظ للرؤية المستقبلية في تحديد المهام التدريبية والهدف من إجراء التدريب الميداني لطلاب المعهد.	4	5.15	1.424	-1.150
4	يتم تحميل الطالب أثناء التدريب الميداني بأعباء وظيفية مكثفة نظير اعتماد أوراق تدريبه بالمنشأة الفندقية.	7	5.10	1.501	-1.218
5	هناك غياب ملحوظ للوصف الوظيفي للطلاب المُتدربين بالمنشأة الفندقية.	3	5.23	1.530	-1.155
6	لا تتوافر ساعات وظيفية مُحددة للطلاب المُتدربين داخل المنشأة الفندقية.	2	5.31	1.490	-0.864
7	هناك تجاهل لمعايير التوجيه من قبل مُشرفي المنشأة الفندقية للطلاب المُتدربين.	5	5.13	1.418	-0.706
8	لا يُسمح بتمديد التدريب الميداني من قبل المنشأة الفندقية حيال رغبة الطالب المُتدرب.	8	5.03	1.460	-0.154
	المتوسط العام		5.18	1.469	-0.974

يُبين جدول 4 أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة حول التحديات المتعلقة بتنفيذ برنامج التدريب الميداني كان مرتفعاً نسبياً، مع تركز الاستجابة حول خط الانتشار، وكذلك انحرفت الاستجابات بشكل ملحوظ عن متوسطها (المتوسط العام = 5.18، الانحراف المعياري = 1.469، مُعامل التقلطح = -0.974). في هذا الصدد، حققت العبارة الثانية المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة من حيث المتوسطات الحسابية، وبانحراف معياري بشكل ملحوظ عن المتوسط المُقدر (المتوسط = 5.38، الانحراف المعياري = 1.462، مُعامل التقلطح = -1.357)، مما يُشير إلى أن التدريب الميداني التي وفرتها إدارة هذه المعاهد لا يتناسب مع الطموحات المستقبلية

للطلاب المُتدربين، حيث يعتمد على إجراء عمليات النظافة والتجهيز الأولى للمواد الغذائية دون التطرق إلى كيفية تجهيز الأطباق أو طرق حجز الغرف الفندقية أو كيفية التعامل مع العملاء في صالات الطعام.

من ناحية أخرى، حققت العبارة الثامنة المرتبة الأخيرة بدرجة مرتفعة من حيث المتوسطات الحسابية، وبانحراف معياري بشكل ملحوظ عن المتوسط المُقدر (المتوسط = 5.03، الانحراف المعياري = 1.460، مُعامل التقلطح = -1.154)، مما يُشير إلى أن بعض المنشآت الفندقية لا تسمح بتمديد فترة تدريب الطلاب لديها، كونهم يمثلوا عبئاً مالياً على إدارة هذه المنشآت لتوفير المستلزمات الغذائية والأدوات المناسبة لتدريبهم وفقاً لما تم الاتفاق عليه بين إدارة هذه المنشآت ومسؤولي التدريب الميداني بالمعاهد التابعين إليها.

جدول 5. مؤشرات الإحصاء الوصفي للتحديات المتعلقة بموقع التدريب الميداني

م	العبارات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مُعامل التقلطح
1	لا يوجد رؤية واضحة بالمنشأة الفندقية لتنفيذ التدريب الميداني للطلاب المُتدربين.	9	5.09	1.335	-0.493
2	لا يوجد توافق للتدريب الميداني المُقدم من المنشأة الفندقية مع البرنامج التدريبي المُحدد من قبل إدارة المعهد.	7	5.21	1.432	-0.544
3	عدم اقتناع أصحاب المنشأة الفندقية بأهمية التدريب الميداني واعتبار الطلاب المُتدربين كعمالة زائدة.	6	5.22	1.315	-0.537
4	هناك ضعف ملحوظ للميزانيات المُحددة لتنفيذ التدريب الميداني من قبل المنشأة الفندقية المُتدرب بها طلاب المعهد.	4	5.24	1.388	-0.738
5	يتم تنفيذ التدريب الميداني في أقسام غير المتفق عليها في خطاب التدريب الموجه للمنشأة الفندقية.	3	5.25	1.424	-0.685
6	تبعد المنطقة المخصصة لسكن الطلاب المُتدربين عن موقع التدريب الميداني داخل المنشأة الفندقية/السياحية.	8	5.19	1.384	-0.601
7	لا تتوافر عناصر الإقامة المناسبة للطلاب المُغتربين بغية الحصول على التدريب الميداني بإحدى المنشآت الفندقية.	2	5.30	1.356	-0.656
8	هناك فقدان لمعايير الأمن والسلامة المهنية من قبل إدارة المنشأة الفندقية تجاه الطلاب المُتدربين لديها.	1	5.30	1.365	-0.688
9	هناك غياب ملحوظ للتقدير المادي للطلاب المُتدربين من حيث الحوافز، المكافآت، البدلات والإكراميات.	5	5.24	1.327	-0.586
	المتوسط العام		5.23	1.369	-0.614

يُبين جدول 5 أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة حول التحديات المتعلقة بموقع التدريب الميداني كان مرتفعاً نسبياً، مع تمركز الاستجابة حول خط الانتشار، وكذلك انحرفت الاستجابات بشكل ملحوظ عن متوسطها (المتوسط العام = 5.23، الانحراف المعياري = 1.369، مُعامل التقلطح = -0.614). في هذا الصدد، حققت العبارة الثامنة المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة من حيث المتوسطات الحسابية، وبانحراف معياري قليل عن المتوسط المُقدر (المتوسط = 5.30، الانحراف المعياري = 1.365، مُعامل التقلطح = -0.688)، مما يُشير إلى أن عدم اهتمام إدارة المنشآت الفندقية بتوفير معايير الأمن والسلامة المهنية لدى الطلاب المُتدربين، وتعرضهم لأعمال شاقة ربما تؤثر على صحتهم الجسدية أو تصيبهم بحوادث مهنية جسيمة.

من ناحية أخرى، حققت العبارة الأولى المرتبة الأخيرة بدرجة مرتفعة نسبياً من حيث المتوسطات الحسابية، وبانحراف معياري قليل عن المتوسط المُقدر (المتوسط = 5.09، الانحراف المعياري = 1.335، مُعامل التقلطح = -0.493)، مما يُشير إلى أن بعض إدارات المنشآت الفندقية لا تضع رؤية مستقبلية حول كيفية

تدريب طلاب المعاهد/الكلية لديها خلال فترات الأجازة، وهذا ما ينبغي متابعته من قبل المشرف الأكاديمي على الطلاب المُدرِّبين في كل منشأة فندقية.

تحليل النتائج

تقييم نموذج القياس

تم استخدام الموثوقية المركبة ومعامل كرونباخ ألفا للتحقق من مدى الاتساق الداخلي للمقاييس المقترحة (Ma & Zhang, 2023). كما تم توظيف قيم تشعب العبارات لفحص مصداقية الدرجة الكلية لكل عبارة مع المتغيرات التابعة لها (Amora, 2023). علاوة على ذلك، تم الاعتماد على قيم متوسط التباين المُستخرج (Guenther et al., 2023) لفحص الصدق التقاربي لنموذج القياس (انظر جدول 6).

جدول 6. تقييم نموذج القياس

المتغيرات	كود العبارات	تشعب العبارات	الموثوقية المركبة	مُعامل كرونباخ ألفا	متوسط التباين المُستخرج
فاعلية التدريب الميداني	Effective Training 1	.784	.821	.775	.599
	Effective Training 2	.812			
	Effective Training 3	.824			
	Effective Training 4	.751			
	Effective Training 5	.800			
	Effective Training 6	.745			
	Effective Training 7	.733			
	Effective Training 8	.709			
	Effective Training 9	.773			
	Effective Training 10	.726			
	Effective Training 11	.791			
	Effective Training 12	.740			
	Effective Training 13	.833			
	Effective Training 14	.814			
	Effective Training 15	.741			
	Effective Training 16	.765			
	Effective Training 17	.777			
	Effective Training 18	.739			
	Effective Training 19	.802			
	Effective Training 20	.821			
	Effective Training 21	.759			
	Effective Training 22	.842			
التحديات المتعلقة بجودة التدريب الميداني	Quality Challenge 1	.811	.928	.895	.618
	Quality Challenge 2	.798			
	Quality Challenge 3	.816			
	Quality Challenge 4	.849			
	Quality Challenge 5	.733			
	Quality Challenge 6	.725			
	Quality Challenge 7	.721			
	Quality Challenge 8	.823			
التحديات المتعلقة بتنفيذ	Implement Challenge 1	.838	.941	.906	.668
	Implement Challenge 2	.815			
	Implement Challenge 3	.793			

			.798	Implement Challenge 4	برنامج التدريب الميداني
			.821	Implement Challenge 5	
			.839	Implement Challenge 6	
			.852	Implement Challenge 7	
			.777	Implement Challenge 8	
.581	.889	.926	.792	Place Challenge 1	التحديات المتعلقة بموقع التدريب الميداني
			.711	Place Challenge 2	
			.742	Place Challenge 3	
			.764	Place Challenge 4	
			.772	Place Challenge 5	
			.769	Place Challenge 6	
			.801	Place Challenge 7	
			.766	Place Challenge 8	
			.738	Place Challenge 9	

أظهرت نتائج جدول 7 أن جميع قيم تشعب العبارات كانت أعلى من 0.708، مما يشير إلى موثوقية قوية لمؤشرات القياس (Guenther et al., 2023). كما تجاوز الحد الأدنى لقيم الموثوقية المركبة ومعامل كرونباخ ألفا قيمة 0.70، في حين تجاوز متوسط التباين المستخرج 50% من إجمالي التباين (Sabol et al., 2023)، بالتالي فإن النموذج يتمتع بصدق تقاربي قوي. من ناحية أخرى، لتقييم الصدق التمييزي للنموذج، تم استخدام نسبة HTMT (انظر جدول 7)، والتي تُشير إلى عدم تجاوز ارتباط المتغيرات قيمة 0.85 (Becker et al., 2023)، بالإضافة إلى استخدام ارتباط بيرسون حيث يؤكد مدى قوة العلاقة بين متغيرين، فإذا اقتربت قيمة بيرسون من 0.50 (ارتباط متوسط) أو زادت القيمة عن 0.50 (ارتباط قوي) أو اقتربت من الواحد الصحيح (ارتباط قوي جداً)، إما إذا كانت القيمة أقل من 0.30 (ارتباط ضعيف) (Saccenti et al., 2020).

جدول 7. قيم الارتباط باستخدام نسبة HTMT وبيرسون

(4)	(3)	(2)	(1)	المتغيرات
			1	1. التحديات المتعلقة بتنفيذ برنامج التدريب الميداني
		1	.411 (**.566)	2. التحديات المتعلقة بجودة التدريب الميداني
	1	.338 (**.642)	.415 (**.622)	3. التحديات المتعلقة بموقع التدريب الميداني
1	.528 (**.733)	.432 (**.684)	.392 (**.599)	4. فاعلية التدريب الميداني
ملحوظة: قيم ارتباط بيرسون مُتاحة بين القوسين عند دلالة معنوية 0.01				

تكشف نتائج جدول 7 عن عدم تقارب قيم ارتباط المتغيرات من قيمة 0.85 باستخدام نسبة HTMT، حيث تراوحت ما بين 0.338 و 0.528، كما بينت النتائج وجود ارتباطات معنوية بين المتغيرات عند قيمة الدلالة المقدره بـ 0.01. على هذا النحو، ارتبطت فاعلية التدريب الميداني ارتباطاً قوياً وسلبياً بالتحديات المتعلقة بتنفيذ برنامج التدريب الميداني ($r = -.599; p < .01$)، بجودة التدريب الميداني ($r = -.684; p < .01$) وبموقع التدريب الميداني ($r = -.733; p < .01$). بناءً على هذه التبريرات، نستنتج أن نموذج القياس يتمتع بصدق تمييزي قوي.

ب. تقييم النموذج الهيكلي

بتشغيل PLSbootstrapping، تم اختبار المسارات الإحصائية بين فاعلية التدريب الميداني والتحديات المؤثرة عليه من منظور طلاب معاهد السياحة والفنادق بمحافظة الإسكندرية (انظر جدول 8). كما تم استخدام قيم الدلالة الإحصائية ($p < 0.05$) وقيم "ت" الجدولية ($t \geq 1.96$) لفحص مدى معنوية المسارات المقترحة من عدمه (Guenther et al., 2023). في هذا السياق، تم الاعتماد على قيم أحجام التأثير (f^2) ومعامل التحديد

(R²) للتحقق من القدرة التفسيرية للنموذج الهيكلي (Becker et al., 2023). علاوة على ذلك، تم استخدام قيم مؤشرات ملائمة جودة النموذج ($SRMR \leq .08$, $NFI \geq .90$, $Q^2 \geq 0$) كما أوصى (Amora (2023).

جدول 8. نتائج النموذج الهيكلي

النتيجة	حجم التأثير	المعنوية	قيمة T	قيمة β	المسار الإحصائي
قبول الفرض	.404	.000	16.156	-.492***	H1 التحديات المتعلقة بجودة التدريب الميداني ← فاعلية التدريب الميداني
قبول الفرض	.386	.000	14.123	-.487***	H2 التحديات المتعلقة بتنفيذ برنامج التدريب الميداني ← فاعلية التدريب الميداني
قبول الفرض	.460	.000	19.221	-.513***	H3 التحديات المتعلقة بموقع التدريب الميداني ← فاعلية التدريب الميداني
	R ²	Q ²	NFI	SRMR	مؤشرات ملائمة جودة النموذج
	.472	.369	.946	.056	القيمة المُقدرة

وفقاً لنتائج جدول 8، فسرت قيمة مُعامل التحديد (R²) حوالي 47.2% من التباين في فاعلية التدريب الميداني، مما يُشير إلى القدرة التفسيرية للمتغيرات المستقلة مُجمعة في المتغير التابع. كما بينت نتائج جدول 8 أن جميع أحجام التأثير (f²) كانت قيم كبيرة، بما يُدعم التأثير الملحوظ لكل متغير مستقل في فاعلية التدريب الميداني كمتغير تابع؛ نظراً لتجاوز قيم أحجام التأثير 0.35 (Nazneen et al., 2023). علاوة على ذلك، تجاوزت قيمة Q² لتقدير الصدق التنبؤي للنموذج الهيكلي الحد المسموح به (Q² = 0.369) (Becker et al., 2023). لدعم ملائمة جودة النموذج الهيكلي، تبين أن قيمة SRMR كانت أقل من الحد المسموح به (SRMR = 0.056) وقيمة NFI تخطت قيمة 0.90 كما موضح بجدول 8.

نتائج اختبار فرضيات البحث

أثبتت نتائج جدول 8 أن التحديات المتعلقة بجودة التدريب الميداني أثرت سلبياً ومعنوياً في فاعلية التدريب الميداني للطلاب المُتدربين بالمنشآت الفندقية ($\beta = -.492$; $t = 16.156$; $p < .001$)، مما يؤكد صحة الفرض الأول H1. بالمثل، أكدت نتائج جدول 8 على التأثير السلبي والمعنوي للتحديات المتعلقة بتنفيذ برنامج التدريب الميداني في فاعلية التدريب الميداني ($\beta = -.487$; $t = 14.123$; $p < .001$)، مما يؤكد صحة الفرض الثاني H2. علاوة على ذلك، كشفت نتائج جدول 8 عن وجود تأثير سلبي ومعنوي للتحديات المتعلقة بموقع التدريب الميداني في فاعلية التدريب الميداني ($\beta = -.513$; $t = 19.221$; $p < .001$)، مما يؤكد صحة الفرض الثالث H3.

أهم النتائج

من خلال الإطار النظري والجانب التطبيقي والعملية للدراسة تبين الآتي:

- 1- أوضحت النتائج أن التدريب يزيد من ثقة المتدرب في المنشأة، إلا أن بعض المنشآت الفندقية لا تسمح بتمديد فترة تدريب الطلاب لديها، كونهم يمثلوا عبئاً مالياً على إدارة هذه المنشآت لتوفير المستلزمات الغذائية والأدوات المناسبة لتدريبهم وفقاً لما تم الاتفاق عليه بين إدارة هذه المنشآت ومسؤولي التدريب الميداني بالمعاهد التابعين إليها.
- 2- كما تبين أن مسؤولي إدارة معاهد السياحة والفنادق محل الدراسة تهتم بتقييم و متابعة عملية التدريب الميداني للطلاب المُتدربين، إلا أنه يوجد قصور بعض الشيء في عملية المتابعة الميدانية من القائمين على عملية التدريب.
- 3- وأشارت النتائج الى انه توجد صعوبة أحياناً في توفير المكان المناسب للتدريب الميداني، وأنه أفضل وسيله للحصول على مكان التدريب المناسب هو الملتقيات التوظيفية وبروتوكولات التعاون المبرمة والتي يتم تنفيذها من خلال وحدة التدريب والخريجين بالمعاهد السياحية وبين المنشأة الفندقية محل التدريب الميداني.

- 4- وأكدت النتائج على أهمية التدريب الميداني لرفع مهارات وكفاءة الطلاب المتدربين والرفع من روح التعاون والمشاركة في العمل كفريق واحد وأيضا توفير احتياجات سوق العمل.
- 5- وأكدت النتائج على أن المقررات الدراسية التي يتم تنفيذها بالمعاهد السياحية هي مناهج حديثة ومتطورة، إلا أنه توجد فجوة بين المقررات العملية وما هو مطبق في سوق العمل السياحي والفندقي.
- 6- وأشارت النتائج الى أن الطالب المُتدرب يشعر بالرضاء أثناء فترة التدريب الميداني، مما يدفعه لأداء أفضل، رغم أنه تبين عدم اهتمام إدارة المنشآت الفندقية بتوفير معايير الأمن والسلامة المهنية لدى الطلاب المُتدربين، وتعرضهم لأعمال شاقة ربما تؤثر على صحتهم الجسدية أو تصيبهم بحوادث مهنية جسيمة.
- 7- كما تبين من خلال النتائج أن غالبية المنشآت الفندقية لا تهتم بتقديم الحوافز والمقابل المادي المناسب للطلاب بعد الإنتهاء من التدريب الميداني.
- 8- أشارت النتائج الى أنه يتم التوجيه والإرشاد المهني من قبل مُشرفي المنشأة الفندقية للطلاب طيلة انعقاد التدريب الميداني، إلا أنه يتبين من النتائج أن هذه المنشآت يغيب عنها أحيانا التوجيه والإرشاد وأنها لا تلتزم بالساعات الوظيفية قدر الإمكان ولا بتحديد المهام والمسئوليات للطلاب المتدربين، وأنها غير مهتمة بتحديد توصيف وظيفي معن للطلاب أثناء انعقاد التدريب الميداني.
- 9- يتبين أن على الرغم من التزام بعض المنشآت الفندقية بتنفيذ برنامج التدريب الميداني لديها، إلا أنه يتضح من خلال النتائج أن غالبية إدارات المنشآت الفندقية لا تضع رؤية مستقبلية واضحة حول كيفية تدريب طلاب المعاهد/الكلية لديها خلال فترات الأجازة، وهذا ما ينبغي متابعته من قبل المشرف الأكاديمي على الطلاب المُتدربين في كل منشأة فندقية.

التوصيات

- 1- مراجعة وتحديث المقررات الدراسية بما يتناسب مع متطلبات الخريج ووفقاً للمستجدات ومتطلبات سوق العمل السياحي والفندقي.
- 2- ضرورة الاهتمام بالتدريب الميداني من قبل جميع الأطراف المعنية سواء المعاهد التعليمية والمنشآت الفندقية لما له من تأثير فعال في توفير احتياجات سوق العمل، والتأكيد على المنشآت الفندقية بتمديد فترات التدريب الميداني حال رغبة المتدرب دون النظر عن المدة المحددة للتدريب مما له من فائدة مشتركة تعود بالنفع على كفاءة فاعلية التدريب الميداني.
- 3- التأكيد على دور وحدة التدريب والخريجين في زيادة وتفعيل التعاون مع المنشآت الفندقية والسياحية من خلال إجراء الملتقيات التوظيفية وبروتوكولات تعاون بشكل دوري لتوفير الاماكن التدريبية المناسبة لتدريب الطلاب.
- 4- ضرورة رصد احتياجات سوق العمل من مهارات ومتطلبات لكي يتم تدريب الطلاب عليها وخصوصاً للمقررات ذات الطابع التطبيقي والعملية.
- 5- حث الإدارة الفندقية على أهمية تنفيذ برنامج التدريب الميداني بالشكل الذي يضمن ويلبي رغبة الطرفين.
- 6- أهمية وضع رؤية مستقبلية للمزج بين البرامج التدريبية المقدمة للطلاب بتنفيذ برنامج التدريب الميداني بالإضافة الى تدريب إلكتروني بالمعهد لزيادة المعرفة بالتكنولوجيا الحديثة والمعرفة بأحدث البرامج الإلكترونية المستخدمة في الفنادق.
- 7- ضرورة حث المنشآت الفندقية والسياحية على تقديم حوافز مادية ومعنوية للطلاب المتدربين لضمان نجاح واستمرار تنفيذ برنامج التدريب الميداني.
- 8- التأكيد على مسؤولي التدريب بالمؤسسات التعليمية ضرورة متابعة وتقييم أداء الطلاب أثناء فترة التدريب الميداني والتعرف على المشاكل والعقبات حال وجودها والعمل على حلها.
- 9- حث المنشآت الفندقية على توفير معايير الأمن والسلامة المهنية للطلاب المتدربين أثناء فترة التدريب الميداني، والحرص على توجيه النصح والإرشاد المهني وتحديد المهام والمسئوليات لهم أثناء فترة التدريب.
- 10- التوسع في تحديد وتقييم فاعلية التدريب الميداني بمعاهد السياحة والفنادق بمحافظة جمهورية مصر العربية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو شيخة، نادر (2010)، " إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية " دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى.
- البريكية، شيخة بنت علي (2018)، " دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلمات المجال الأول والعاملين ومتطلباته ومعوقات تطبيقه في مركز التدريب التربوي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
- عبد الرازق، تامر (2023)، " دراسة العلاقة بين التدريب الصيفي للطلاب وأرتباطة بسوق العمل (وفقا للائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والفنادق)" مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة (JAAUTH) - المجلد 24، العدد 2، (يونيه 2023)، ص579-621.
- عرفات، رامز محمد (2013)، " إستراتيجية تنظيم التدريب الميداني للطلاب والمعلم- بكلية التربية الفنية في ضوء معايير جودة الخريج، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الفنية، جامعة حلوان.
- عمر، محمد حميد (2017)، " التدريب الإلكتروني: الحل الأمثل لمشكلات التدريب التقليدي في المؤسسات والمنظمات"، مجلة تعليم جديد، أخبار وأفكار تقنيات التعليم، متاح على الموقع: <https://www.new-educ.com/contact>
- الأئحة الموحدة الجديدة لمعاهد السياحة والفنادق المعتمدة بالقرار الوزاري رقم (966) بتاريخ 28 فبراير 2017.
- محمد، رجا جاسم وفتح، أبتسام أحمد (2011)،" أثر برامج التدريب في تطوير أداء العاملين" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 27 ، بغداد.
- قواسمية مولود (2020)، " دور التدريب السياحي في تحسين أداء المؤسسات السياحية"، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير قسم العلوم التجارية ، تخصص تسويق فندقى وسياحى.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abbas, J. (2020). Service quality in higher education institutions: Qualitative evidence from the students' perspectives using Maslow hierarchy of needs. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12(3), 371-384.
- Aleixo, A. M., Leal, S., & Azeiteiro, U. M. (2021). Higher education students' perceptions of sustainable development in Portugal. *Journal of Cleaner Production*, 327, 129429.
- Amora, J. T. (2023). On the validity assessment of formative measurement models in PLS-SEM. *Data Analysis Perspectives Journal*, 4(2), 1-7.
- Becker, J. M., Cheah, J. H., Gholamzade, R., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2023). PLS-SEM's most wanted guidance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(1), 321-346.
- Gabraw, R.Y, Al-Quraishi, K.A (2021) The Basics of identifying training for human resources management and its impact on the hotel service quality: an experimental study in Babylon hotel. *Palarch's Journal of Archaeology*.
- Guan, X. and Frenkel, S. (2019), "How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms", *Personnel Review*, 48 (1), 163-183.
- Guenther, P., Guenther, M., Ringle, C. M., Zaefarian, G., & Cartwright, S. (2023). Improving PLS-SEM use for business marketing research. *Industrial Marketing Management*, 111, 127-142.

- Kahraman, O. C., & Alrawadieh, D. D. (2021). The impact of perceived education quality on tourism and hospitality students' career choice: The mediating effects of academic self-efficacy. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100333.
- Li, X., Martens, M. P., & Wiedermann, W. (2023). Conditional direction of dependence modeling: Application and implementation in SPSS. *Social Science Computer Review*, 41(4), 1252-1275.
- Ma, K. Q., & Zhang, W. (2023). Assessing univariate and multivariate normality in PLS-SEM. *Data Analysis Perspectives Journal*, 4(1), 1-7.
- Nazneen, A., Elgammal, I., Khan, Z. R., Shoukat, M. H., Shehata, A. E., & Selem, K. M. (2023). Towards achieving university sustainability! Linking social responsibility with knowledge sharing in Saudi universities. *Journal of Cleaner Production*, 428, 139288.
- Okolie, U. C., Nwajiuba, C. A., Binuomote, M. O., Ehiobuche, C., Igu, N. C. N., & Ajoke, O. S. (2020). Career training with mentoring programs in higher education: facilitating career development and employability of graduates. *Education+ Training*, 62(3), 214-234.
- Phi, G. T., & Waldesten, T. (2021). Educating sustainability through hackathons in the hospitality industry: A case study of Scandic hotels. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 21(2), 212-228.
- Piramanayagam, S., Mallya, J., & Payini, V. (2023). Sustainability in hospitality education: Research trends and future directions. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 15(3), 254-268.
- Sabol, M., Hair, J., Cepeda, G., Roldán, J. L., & Chong, A. Y. L. (2023). PLS-SEM in information systems: Seizing the opportunity and marching ahead full speed to adopt methodological updates. *Industrial Management & Data Systems*, 123(12), 2997-3017.
- Saccenti, E., Hendriks, M. H., & Smilde, A. K. (2020). Corruption of the Pearson correlation coefficient by measurement error and its estimation, bias, and correction under different error models. *Scientific Reports*, 10(1), 438.
- Turnbull, D., Chugh, R., & Luck, J. (2021). Transitioning to e-learning during the COVID-19 pandemic: How have higher education institutions responded to the challenge? *Education and Information Technologies*, 26(5), 6401-6419.
- Vasianovych, I., Tatarina, O., Lenha, E., Ruda, O., Vainahii, O., & Dymar, N. (2023). Analysis of the effectiveness of the implementation of digital technologies in the educational process of medical HEIs: Challenges, optimization. *Revista Eduweb*, 17(2), 32-42.
- Waqanimaravu, M, Arasanmi, C. (2020) Employee training and service quality in the hospitality industry. *Journal Of Foodservice Business Research*, VOL. 23, NO. 3, 216–227.



Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality (JAAUTH)

journal homepage: <http://jaauth.journals.ekb.eg/>



Challenges Affecting Field Training Effectiveness: From Tourism and Hotel Institutes' Student Perspective in Alexandria

Hassan Ali Mansour'

Hend Mahmoud El Shafey

High Institute of Tourism and Hotel Management & Restauration
Monuments-Alexandria

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Effectiveness of
field training,
Training &
Graduates Unit,
Quality of Field
Training,
Implementation
of Field Training
Program, Field
Training Place.

(JAAUTH)

Vol. 26, No. 1,

(Jun 2024),

PP.52 -70.

Field training is essential for bridging the gap between theoretical knowledge and real-world application. While theoretical learning provides the foundation, practical experience is where individuals truly grasp concepts, develop skills, and learn how to navigate real-life scenarios. By immersing trainees in hands-on experiences, field training allows them to contextualize their knowledge, hone their skills, and gain the confidence needed to tackle challenges they may encounter in their respective fields. This approach not only benefits individual students but also contributes to the overall improvement of the tourism and hospitality sector by producing competent and well-prepared professionals.

By implementing unified regulations for field training, the Higher Institutes of Tourism and Hotels in Egypt ensure consistency and quality in the training programs, thereby standardizing the learning experience for students across different institutions. despite the benefits of field training in tourist and hotel facilities, there can be challenges and obstacles that hinder its effective implementation and efficiency. To reach the goal of the study, about 1,000 short links to the questionnaire prepared via Microsoft Form were sent specifically to students. In this regard, students of four higher institutes for tourism and hotels in Alexandria were targeted. As such, 582 completed responses were obtained, with a response rate estimated at 58.2% using SPSS V 28.

The study found that there is difficulty finding the appropriate hotel facility for students to complete their field training in accordance with the requirements set by the administration of these institutes. It also showed that the content of the courses taught by students may be relatively compatible with the field training plan in hotel facilities, and also showed that the field training provided by the administration of these institutes is not commensurate with the future ambitions of the trained students.