

أثر الأساليب التدريبية الحديثة على كفاءة البرنامج التدريبي  
(دراسة ميدانية على كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي)  
تاريخ الاستلام: 2012/7/12 تاريخ القبول: 2013/4/9

د. هائل فلاح السرحان (\*)

### ملخص

جاءت هذه الدراسة لتقييم أثر استخدام الأساليب التدريبية الحديثة على كفاءة البرامج التدريبية في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي ، وذلك للوقوف على أهمية الأساليب التدريبية الحديثة في العملية التدريبية، ومعرفة مدى تطبيق كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي لهذه الأساليب ، وبيان مساهمة هذه الأساليب في نجاح وكفاءة البرنامج التدريبي ، وما هي المعايير التي تتبعها كلية الأردن الجامعية عند اختيار أساليب التدريب الحديثه ، ومعرفة المعوقات التي تحول دون تطبيق هذه الأساليب في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي ،

---

(\*) قسم إدارة الأعمال/جامعة تشرين /دمشق

وتكونت عينة الدراسة من طلبة الفوج السابع للبيكالوريوس ، والفوج الثالث عشر لطلبة الدبلوم من الكليه والبالغ عددهم (126) طالباً وطالبة لسنة 2011م ، حيث تم توزيع استبانته خاصة لهذه الدراسة استرد منها (109) استبانات صالحه للتحليل.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استخدام الأساليب التدريبية الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي ، وقدمت بعض التوصيات منها:

- زيادة المخصصات المالية المرصودة للعملية التدريبية بحيث يتم تذليل كافة الصعوبات والمعوقات التي تحد من تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة.
- العمل على اختيار الأساليب التدريبية الحديثة التي تتلاءم مع طبيعة التدريب، وتشجيع الفتاة الأردنية على الالتحاق بهذا النوع من البرامج الدراسية من خلال قيام الكلية بعمل حملات دعائية للكلية ، وعمل حوافز تشجيعية عن طريق عمل تخفيضات ، وحسومات على الرسوم الدراسية.
- تشجيع الطلبة على الالتحاق ببرنامج الإدارة السياحية من خلال عمل نشرات ، ومحاضرات تبين مزايا هذا النوع من الدراسة، وعمل حسومات لمن يلتحق بهذا البرنامج.
- إعادة النظر في طريقة اختيار الأساليب التدريبية الحديثة المطبقة في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي بحيث يتم استخدام كافة الأساليب الحديثة كون عملية التدريب عملية متكاملة.
- العمل على استقطاب المدربين الأكفاء ، وذوي الخبرة ، والقدرة على تطبيق كافة الأساليب التدريبية السياحية الحديثة

***The Impact of Using Modern Training Methods on Training Program Efficiency***  
***(A Field Study on Jordan Applied University College of Hospitality & Tourism***  
***Education***

**ABSTRACT**

This study aimed to discuss the impact of using modern training methods on the efficiency of training programs at the Jordan Applied University College of Hospitality and Tourism Education (JAUCHTE). This is, to investigate the significance of the modern training methods in the training process, know the extent of applying these methods by (JAUCHTE), point out the contribution of these methods in the success and efficiency of the training program, and the criteria adopted by (JAUCHTE) to select the modern training methods, the obstacles hindering the application of these methods by (JAUCHTE).

The society of the study consisted of the seventh group of bachelor degree graduates and the thirteenth group of diploma graduates consisting of 126 male and female students. A questionnaire was developed for this purpose and distributed, where 109 valid questionnaires were received.

The study concluded that there is a relationship of statistical indication between the modern training methods and the efficiency of the training program. This study submitted a set of recommendations:

- Increasing the training funds in order to overcome the difficulties and hindrances that limit the application of modern training methods.
- Selecting modern training methods that suit the type of training that encourages the Jordanian women to join this type of educational programs through promotional campaigns and adopt incentives of fees discounts.
- Encouraging students to join tourism management program through publications and seminars to point out the privileges of this subject and provide fees discounts.
- Reconsidering the method of selecting the modern training methods at (JAUCHTE) and considering using all of the modern methods, since training is an integrated process.
- Attracting efficient instructors with experience and capacity to apply all of the modern training methods in tourism.
- Key Words: training programs training methods, training, tourism training.

## المقدمة

إن مستقبل التنمية السياحية وتطورها في الأردن مرهون بشكل رئيسي بكفاءة وفعالية التعليم السياحي والفندقي ، فبالتعلم ، والتعلم تعد الكفاءات البشرية المتسلحة بالمعرفة والمهارات المهنية الملبية لمتطلبات السوق السياحي الحالية والمستقبلية. وهذا لا يتأتى إلا من خلال وجود استراتيجيات واضحة لتنمية الموارد البشرية في المجال السياحي والفندقي، بحيث يتم فيها تأهيل ، وتدريب الشباب الراغبين في العمل في هذا المجال، بما يؤدي إلى النهوض بهذا القطاع المهم من القطاعات الاقتصادية، الذي من المتوقع أن يقود الاقتصاد الأردني ، ويكون له دور ملحوظ في الحياة الاقتصادية في المرحلة المقبلة.

ويعد التعليم السياحي نقطة البداية للعمل الناضج في مجال صناعة السياحة ، ولذلك تحاول الجامعات ، والمعاهد السياحية تطوير برامجها بهدف جذب أعداد من الطلبة ، كما تعد السياحة الأردنية من أبرز روافد الاقتصاد الوطني، وهنا يبرز دور التعليم السياحي في إعداد وخلق القوى البشرية المدربة ، والمؤهلة ، والقادرة على المنافسة في الأسواق السياحية الإقليمية، والعالمية.

وهنا لا بد أن تكون البرامج الأكاديمية المطروحة في المعاهد والجامعات متلائمة مع برامج تدريبية تطبيقية تحت ظروف حقيقية خاصة إذا ما علمنا أن التدريب السياحي هو المفتاح للوصول لمهنة ناجحة في صناعة السياحة ، وذلك من خلال الارتقاء بمستوى التعليم والتدريب السياحي، ورفع كفاءة التدريب ، وتطوير البرامج ، والأساليب التدريبية التي تدعم سوق العمل السياحي وترفده بالقوى البشرية الكافية ، والمؤهلة تأهيلاً عالياً، وذلك لتحسين الإنتاجية في هذا القطاع.

إن غياب البرامج التدريبية المناسبة لاحتياجات سوق العمل ، وعدم اختيار الأساليب التدريبية الصحيحة ، يؤدي إلى حدوث فجوة ينتج عنها تدني مستوى الخدمة السياحية ، وبالتالي عدم القدرة على منافسة الأسواق الأخرى ، ويصبح التدريب السياحي أكثر جدوى وفعالية عندما يكون مبنياً على أساس التتابع ، والاستمرارية ، التي تعتمد على إعداد البرامج التدريبية التطبيقية التي تلازم التعليم الأكاديمي السياحي.

### أهمية البحث وأهدافه:

يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات يمكن تلخيصها بما يلي:

- 1- أن تنوع وتطوير الأساليب التدريبية في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي يساعد في تحسين مستوى أداء المتدرب وبالتالي المساهمة في تحسين أداء المؤسسات السياحية الأردنية.
- 2- أن تطوير ، وتنوع الأساليب التدريبية في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي يساعد المتدربين على تطوير مهاراتهم ومعارفهم ، واتجاهاتهم. وبالتالي المساهمة في مواكبة الشركات السياحية للتطورات والمتغيرات التي يشهدها عصرنا الحاضر.
- 3- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تجري على مؤسسات التعليم السياحي وسوف تحاول هذه الدراسة التعرف على مدى اتباع تلك المؤسسات للطرق العلمية في تحديد الأساليب التدريبية.

وتتمثل أهداف البحث في محاولة تحديد الأساليب التدريبية وبيان أثرها في فعالية البرامج التدريبية في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي. ويمكن التوصل إلى ذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على مدى تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة في السياحه في كلية الأردن الجامعية للتدريب الفندقي والسياحي.
- 2- التعرف على المعايير التي يتم من خلالها اختيار أساليب التدريب في برامج التدريب السياحي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي.
- 3- التعرف على مدى مساهمة الأساليب التدريبية الحديثة في نجاح برامج التدريب السياحي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي.
- 4- التعرف على المعوقات التي تحد من استخدام الأساليب التدريبية الحديثة في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي.

#### مشكلة البحث:

إن المستقبل الذي ينتظر التنمية السياحية وتطورها في الأردن مرهون بشكل رئيسي بمدى كفاءة وفعالية التعليم والتدريب السياحي والفندقي ، الذي يعد الكوادر البشرية المزودة بالمعرفة ، والمهارة المهنية التي تلبي متطلبات السوق السياحي الحالية والمستقبلية.

وتعد كلية الأردن الجامعية التطبيقية للتعليم الفندقي والسياحي من أهم المراكز التدريبية في الأردن من خلال ما تقدمه من برامج تدريبية في مجال السياحة بالإضافة إلى التعليم الأكاديمي في هذا المجال.

ومع أهمية الدور التدريبي الذي تقوم به الكلية من جهود تدريبية لها أثر فعال في المخرجات التدريبية سواء في مجال إعداد الخطط التدريبية ، أم تصميم البرامج التدريبية المناسبة للاحتياجات السياحية تبقى قضية الاعتماد على الأساليب التقليدية النظرية في التدريب أمر يحتاج إلى دراسة وبحث. وعليه فإن مشكلة البحث ستتركز بشكل أساسي على دراسة: "أثر الأساليب التدريبية الحديثة على كفاءة برامج التدريب السياحي في كلية الأردن الجامعية التطبيقية للتعليم الفندقي والسياحي".

وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- هل تؤثر الأساليب التدريبية في كفاءة البرامج التدريبية في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي؟
- 2- ما هو تقييم المتدربين لفاعلية البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي؟
- 3- ما هو تقييم المتدربين لأساليب التدريب التي تتبعها كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي؟
- 4- ما هي أهمية الأساليب التدريبية الحديثة من وجهة نظر المتدربين في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي؟
- 5- ماهي المعوقات التي تحد من تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة في كلية الأردن الجامعية للتدريب الفندقي والسياحي؟

**فرضيات البحث:**

من منطلق مشكلة الدراسة فإن هذه الدراسة جاءت لإثبات الفرضيات التالية:  
**الفرضية الأولى :** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية الأساليب  
 التدريبية الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتدريب الفندقي  
 والسياحي

**الفرضية الثانية:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الأساليب  
 التدريبية الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي  
 والسياحي.

**الفرضية الثالثة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير تحديد  
 الأساليب التدريبية الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم  
 الفندقي والسياحي.

**الفرضية الرابعة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التدريب  
 الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي.

**الفرضية الخامسة:** لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات استخدام  
 الأساليب التدريبية الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم  
 الفندقي والسياحي.

### منهجية البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث فقد تم تقسيمه إلى قسمين أساسيين هما:

### 1- القسم النظري:

وفيه تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي والتحليلي لأهم الكتب والمراجع العربية والأجنبية والمقالات والمنشورات الرسمية المتعلقة بموضوع البحث.

## 2- القسم الميداني:

وفيه تم الاعتماد على أسلوب المسح الإحصائي الميداني للطلبة الدارسين في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقى والسياحي محل الدراسة , وذلك باستخدام استبانة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث.

## مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من طلاب كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقى والسياحي , أما عينة الدراسة فهي خريجو الفوج الحادى عشر من الكليه لسنة 2011م .

## أسلوب جمع البيانات:

أ- قام الباحث بتصميم استبانة خاصة لجمع البيانات بعد الاسترشاد بالدراسات السابقة في هذا المجال ومن الإطار النظري لهذه الدراسة. وتتألف الاستبانة مما يلي:  
الجزء الأول: ويحتوي على معلومات عامة تتعلق بالخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة مثل: الجنس، العمر، السنة الدراسة، والتخصص.

الجزء الثانى: ويحتوي على فقرات تتعلق بموضوع الدراسة تكشف مدى تأثير الأساليب التدريبية الحديثة على كفاءة البرنامج التدريبية.

ب- الاستبانة: حيث قام الباحث بتوزيع استمارات الدراسة على طلاب عينة الدراسة عن طريق المقابلة، وقام بشرح الطريقة التي تتم تعبئة الاستمارة بها، وشرح الفقرات الخاصة بها.

ج- المقابلة: حيث قام الباحث بمقابلة بعض أعضاء الهيئة التدريسية ، والمدرسين في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقى والسياحى.

#### معالجة البيانات:

تم تحليل البيانات المجمعّة من الاستبانات إحصائياً بعد تفرغها على نماذج خاصة تحتوي على الإجابات ضمن رموز واضحة يتم إدخالها على الحاسوب متضمناً استخدام أسلوب الإحصاء الوصفى لعرض النتائج ، وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية ، والنسب المئوية ، وغيرها للإجابة عن تساؤلات الدراسة.

#### الدراسات السابقة:

##### الدراسة الأولى: دراسة الملهى 2010(1)

وجاءت هذه الدراسة لمعرفة واقع الأساليب التدريبية الحديثة المستخدمة في برامج التدريب الأمنى بالرياض ومدى مساهمتها في نجاح تلك البرامج . وبلغت عينة الدراسة (339) مدرباً وقد اتفق جميع أفراد عينة الدراسة على أهمية الأساليب التدريبية الحديثة في نجاح برامج التدريب الأمنى.

##### الدراسة الثانية: دراسة سليمان 2010م(2)

وقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية الكبرى في المحافظات الجنوبية في فلسطين . وتكون مجتمع الدراسة من (247) إدارياً ممن التحقوا ببرامج تدريبية . وبينت الدراسة أن هناك قصوراً في عملية التقييم في البرامج التدريبية ، وأن البرامج التدريبية لا تهتم باستخدام أساليب تدريبية حديثة يحتاجها المتدرب.

#### الدراسة الثالثة: دراسة صالح العطيوي 2007م<sup>(i)</sup>.

وقد قام الباحث بتناول أساليب التدريب وأثرها على فاعلية البرنامج التدريبي في المؤسسة العامة للتعليم والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية. وكان من نتائج الدراسة أن الأساليب التدريبية المتبعة كافية لتلبية احتياجات التدريب مع ضرورة تحسين بيئة التدريب بتوفير قاعات تدريب خاصة مزودة بكافة وسائل التدريب.

#### الدراسة الرابعة: دراسة منيرة الشرممان 2007م<sup>(ii)</sup>.

وقد جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على فعالية الورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وتكونت عينة الدراسة من (66) عضو هيئة تدريس من مختلف كليات الجامعة.

وقد كان من نتائج هذه الدراسة أن تخطيط الورش التدريبية التي تعقدتها الجامعة كان ضعيفاً وأن فعالية الورش التدريبية تختلف باختلاف التخصص بالنسبة للمشارك.

#### الدراسة الخامسة: دراسة نور الدين هرمز 2006م<sup>(iii)</sup>.

وقد قام الباحث بدراسة أهمية التخطيط السياحي باعتباره ضرورة من ضرورات التنمية المستدامة من أجل المنافسة في الأسواق السياحية الدولية واعتبار أن التنمية السياحية ليست مقتصره على وزارة السياحة فقط.

وقد كان من نتائج هذه الدراسة ضرورة استخدام السياحة كمحرك يحقق التنمية الاقتصادية والاهتمام بالتخطيط السياحي لتحقيق التكامل في التنمية بين كافة القطاعات.

#### الدراسة السادسة:

دراسة عبد الله الشهري 2002م<sup>(iv)</sup>.

وقد قام الباحث بتناول تقييم دور الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية وذلك بهدف التعرف على مدى مساهمتها في تحقيق الأهداف المخططة للنشاط التدريبي.

وكان من نتائج هذه الدراسة أن هناك ضعفاً في ثقافة المتدربين لبعض أساليب التدريب بحيث يعتبرونها غير مجدية وديمة الفائدة وأن بعض المتغيرات الشخصية للمتدربين هي أهم محددات أسلوب التدريب).

الدراسة السابعة: (دراسة Teresa Brannick, etd, 2002)<sup>(v)</sup> بعنوان:

"Service Management Practice – Performance Model: a focus on Training Practice".

جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر ممارسات التدريب على مستوى تقديم الخدمة وقد قام الباحثون بدراسة (143) شركة خدمية في أيرلندا، وتوصلت الدراسة إلى أن

تقديم برامج تدريب مكثفة ومخططة بشكل سليم يساهم بشكل كبير في تحسين قدرة العاملين على تقديم خدمات ذات مستوى مهارة عالٍ وبالتالي تحقيق رضا الزبائن.

### اختلاف الدراسة عن الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة أهمية استخدام الأساليب التدريبية في البرامج والأنشطة التدريبية في المؤسسات العامة والخاصة بشكل عام

في حين أن هذه الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة؛ لأنها درست واقعاً جديداً ، وبيئة جديدة ، وحللت العملية التدريبية في إحدى مؤسسات التعليم الفندقية والسياحية التي تخرج أفواجا من العاملين إلى مؤسسات يعتمد نجاحها وتقدمها بشكل كبير على مهارة العاملين فيها في تقديم الخدمة ، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى إرضاء العميل وإشباع رغباته مما سيدفعه إلى تكرار التعامل مع هذه المؤسسات، ومدى اتباع هذه المؤسسة للأساليب التدريبية الحديثة وأثر هذه الأساليب في نجاح وفعالية البرنامج التدريبي.

### النتائج والمناقشة:

أولاً: مفهوم التدريب.

يعرف التدريب بأنه الجهود المنظمة والمخصصة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم<sup>(vi)</sup>.

كما يعرف التدريب بأنه نشاط مخطط يهدف لتنمية وتطوير قدرات (معارف ومهارات) ، وأفكار ، وقيم ، واتجاهات وسلوكيات الأفراد العاملين لتمكينهم من تحقيق ذواتهم من خلال تحقيق مزيج أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة<sup>(vii)</sup>.

كما عرف التدريب بأنه عملية تزويد الأفراد ، والجماعات بالمعلومات ، والخبرات ، والمهارات وطرق الأداء والسلوك بحيث يكون هؤلاء الأفراد ، أو الجماعات قادرين على القيام بوظائفهم بفعالية وكفاءة<sup>(viii)</sup>.

ومن خلال المفاهيم السابقة للتدريب يتضح أن التدريب هو عبارة عن عملية مخططة ، ومنظمة ، ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته ، وتحسين سلوكه ، واتجاهاته بحيث يتمكن من القيام بوظيفته بفعالية وكفاءة.

### ثانياً: التدريب السياحي.

يعرف التدريب السياحي بأنه تلك الاستراتيجية الناجحة من أجل البقاء في ظل عالم متغير من خلال تقديم أساليب تدريبية لمواجهة صعوبة التكيف والاستجابة بشكل مناسب للتغيرات السريعة ، وسد الفجوة لدى العاملين في قطاع السياحة في طريقة التعامل مع السائح<sup>(ix)</sup>.

كما أن التدريب السياحي يعرف بأنه تطوير قدرات العاملين ليساهموا في بعث الحياة في البرامج السياحية وتحقيق إشباع رغبات السياح وإدخال المتعة إلى نفوسهم من خلال المهارة في عرض المعلومة والخبرة والمعرفة<sup>(x)</sup>.

من خلال التعريفين السابقين يتبين لنا أن التدريب السياحي هو تزويد العاملين بالخبرة والمهارة والمعرفة لكي يتمكنوا من إشباع وتحقيق رغبات السائح وتزويدهم بالمعرفة التي تمكنهم من مسايرة المتغيرات السريعة التي تحدث في عالم السياحة.

ومن برامج التدريب السياحي التي تقدمها الجامعات والمعاهد السياحية في الأردن خدمات الطعام والشراب ، وإنتاج الطعام ، والاستقبال الفندقي، والإرشاد السياحي ، وإدارة الفنادق والخدمات السياحية.

### ثالثاً: مفهوم الأساليب التدريبية.

يعرف الأسلوب التدريبي بأنه طريقة تستخدم في ظرف ملائم لإيجاد موقف تدريبي يتم فيه إكساب ، أو تنمية ، أو تبادل معلومات ، أو مهارات ، أو اتجاهات بين المدرب والمتدربين وصولاً إلى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي<sup>(xi)</sup>.

كما يعرف بأنه كل ما يساعد على انتقال المعرفة ، والمعلومات والمهارات المختلفة من المدرب إلى المتدرب ويعزز من قدرة المتدرب على إكساب تلك المعرفة والمهارات<sup>(xii)</sup>.

من خلال التعريفين السابقين يمكن القول بأن الأسلوب التدريبي هو الطريقة التي يمكن من خلالها تبسيط المادة التدريبية وعرضها على المتدربين ، بحيث تمكنهم من اكتساب المعارف والمهارات التي تحتوي عليها تلك المادة.

### رابعاً: تصنيف الأساليب التدريبية.

تشمل العملية التدريبية على مجموعة من الأساليب التدريبية يمكن تصنيفها في مجموعات؛

مع الإشارة إلى أن الأسلوب الواحد يمكن تصنيفه في أكثر من مجموعة وفيما يلي هذا التصنيف<sup>(xiii)</sup>:

1- مجموعة الأساليب الفردية:

وفيها تتم عملية التدريب بشكل إفرادي إلى رجل لرجل؛ فالأول هو المدرب والثاني هو المتدرب.

2- مجموعة الأساليب الجماعية:

وفيها تتم عملية التدريب بشكل جماعي؛ أي مدرب واحد ومجموعة متدربين.

3- مجموعة الأساليب التدريسية:

وهي التي تتم في قاعات تدريسية ويغلب عليها الطابع النظري.

4- مجموعة الأساليب التطبيقية:

وهي التي تهتم بالجانب العملي في عملية التدريب.

5- مجموعة الأساليب الخيرية:

وهي التي تعتمد على استخدام نماذج ومواقف مماثلة للواقع في عملية التدريب.

6- مجموعة أساليب تطوير وتحسين الأداء.

وهي التي تركز على رفع مستوى المهارة والمعرفة لدى المتدرب.

7- مجموعة الأساليب السلوكية.

وهي التي تهدف إلى إكساب أنماط سلوكية جديدة، أو تعديل السلوكيات الحالية.

وبشكل أكثر إيضاحاً يمكن دمج الأساليب التدريبية في ثلاث فئات واسعة تشمل طرق التصنيف السابقة وهذه الفئات هي (xiv):

- أساليب العرض: وهنا يلعب المتدرب دور المتلقي الأساسي للمعلومات، وتشمل (المحاضرة، التعلم عن بعد، التقنيات السمعية والبصرية).

- أساليب المشاركة: وتشمل الأساليب التي تتطلب مشاركة فعالة من قبل المتدرب وتشمل (التدريب على العمل، التمثيل، لعب الأدوار، دراسة الحالة، أشرطة الفيديو، والتدريب المعتمد على الإنترنت).

- أساليب المجموعات: وهي تلك الأساليب التي تقوم على تبادل الأفكار والخبرات والتجارب، وبالتالي تساعد على تطوير العلاقات الشخصية، مما يساهم في معرفة نقاط ضعف وقوة المتدربين وتشمل المحاضرة، تدريب الفرق، تعلم الفعل.

#### خامساً: دور الأساليب التدريبية في العملية التدريبية:

تعد الأساليب التدريبية ركناً هاماً في العملية التدريبية، عن طريقها يتم إيصال المهارات ، والمعارف الجديدة للمتدربين، وذلك بهدف تحقيق الغاية من التدريب ، واختلاف درجة ممارسة وتطبيق الأساليب التدريبية لا يقلل من أهميتها في تحقيق الأهداف التدريبية. ولذلك فإن الأساليب التدريبية تحقق للبرامج التدريبية تسجيلات عديدة تساعد في تحقيق الأهداف التدريبية المرجوة ومن أبرزها (xv):

- 1- جلب انتباه المشاركين وزيادة اهتمامهم بموضوع التدريب.
- 2- تسهل إدراك المعاني من خلال تجسيد الأفكار بوسائل ومساعدات تدريب محسوسة، مما يساعد على تكوين صورة مرئية في الأذهان.
- 3- تجعل التدريب أكثر أثراً وأقل نسياناً.
- 4- تساعد في مواجهة الفروقات الفردية بين المتدربين.
- 5- تعمل على تيسير التدريب على موضوعات معينة قد يصعب بدونها تدريبها بكفاءة وفعالية.

**الدراسة الميدانية:****ثبات الأداة:**

ولاختبار أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد عليها في اختبار الفرضيات ، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام مقياس الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لقياس مصداقية إجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبانة، وكانت النتائج كما هو مبين بالجدول رقم ( 1):

**جدول رقم (1)****اختبار ثبات أداة الدراسة**

قيمة معامل ألفا	الفرضية	البند
0.754	1	أهمية الأساليب التدريبية
0.716	2	الأساليب الحديثة المطبقة
0.733	3	معايير تحديد الأساليب التدريبية
0.810	4	مساهمة الأساليب التدريبية
0.877	5	معوقات استخدام الأساليب التدريبية

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يظهر الجدول رقم ( 1 ) اختبار ثبات أداة الدراسة والتي تراوحت بين (0.716-0.877) وهو معامل ثبات مقبول إحصائياً، مما يؤكد إمكانية الاعتماد على الاستبانة في اختبار الفرضيات.

تحليل البيانات المتعلقة بالخصائص الديموغرافية للمستجيبين:

العوامل الديموغرافية التي استخدمت هي: الجنس ، والتخصص ، والبرنامج الأكاديمي والتي تظهر في الجدول

رقم ( 2 ) ، التكرارات، والنسب المئوية لكل فئة:

الجدول رقم (2)

وصف العوامل الديموغرافية

معلومات عامة	البيان	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	91	83.5
	أنثى	18	16.5
التخصص	إدارة فندقية	99	90.8
	إدارة سياحية	10	9.2
البرنامج الأكاديمي	بكالوريوس	80	73.4
	دبلوم	29	26.6

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول رقم(2) أن نسبة الذكور الملتحقين بكلية الأردن للتعليم الفندقية والسياحية جاءت مرتفعة وبنسبة 83.5% ، بينما جاءت نسبة الإناث متدنية وبواقع 16.5% ، مما يشير إلى أن رغبة الفتاة الأردنية للالتحاق بهذه البرامج الدراسية قليلة جدا ، وقد يكون ذلك ناتجا عن القيود الاجتماعية التي ما تزال ترفض العمل في القطاع السياحي بعد التخرج ، إضافة إلى عدم توافر هذه البرامج الأكاديمية في كل الجامعات الأردنية ، الأمر الذي يضطر الفتاة إلى السفر إلى العاصمة للالتحاق بالجامعة ، وجاء تخصص الإدارة الفندقية في الدرجة الأولى من حيث رغبة الطلبة بدراسته بنسبة بلغت 90.8% ، وقد يكون ذلك ناتجا عن طبيعة العمل بعد التخرج بحيث تكون محصورة داخل الفنادق وإمكانية الحصول على فرصة عمل تكون أكبر ، بينما جاء تخصص الإدارة السياحية في مرتبة متدنية ، وبنسبه بلغت 9.2% ، وذلك لكون هذا التخصص

يتطلب العمل الميداني بعد التخرج، الأمر الذي ربما لا يروق للكثيرين ويحتاج إلى الغياب ، والمبيت خارج المنزل، كما هو الحال في مهنة الدليل السياحي ، أضف إلى ذلك أن إمكانية توافر فرصة العمل تكون قليلة مقارنة بتخصص الإدارة الفندقية ، وجاء برنامج البكالوريوس بالدرجة الأولى من حيث رغبة الطلبة في الالتحاق به، وبنسبة بلغت 73.4% ، وذلك لأن الذين يلتحقون ببرنامج البكالوريوس هم من فئة الشباب الذين أنهوا مرحلة الثانوية العامة، ثم لأن فرصة الحصول على عمل أكبر مقارنة ببرنامج الدبلوم ، وجاء برنامج الدبلوم بنسبة قليلة بلغت 26.6%، وذلك لكون من يلتحقون بهذا البرنامج عادة ممن يعملون أصلاً ويلتحقون بهذا البرنامج لزيادة معرفتهم ، وتحسين مركزهم الوظيفي في المؤسسات التي يعملون بها، أو مبعوثين من مؤسساتهم التي يعملون بها.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهمية الأساليب التدريبية الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتدريب الفندقي والسياحي .

## جدول رقم ( 3 )

## مجال أهمية الأساليب التدريبية

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
3	0.92277	3.9817	المحاضرة	1
2	0.90774	4.0092	تمثيل الأدوار	2
5	0.91464	3.844	الممارسات الإدارية	3
4	0.70107	3.9083	دراسة الحالة	4
1	1.01685	4.055	التدريب العملي	5
6	0.90914	3.7706	التعليم المبرمج	6
8	1.05143	3.6881	الزيارات الميدانية	7
9	0.76571	3.633	الحوادث الحرجة	8
7	0.99215	3.7523	المحاكاة	9
10	0.88576	3.5688	النموذج السلوكي	10
	.69002	3.9128	المجموع العام	

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة (3.9128) ، والذي يقابل مستوى الموافقة المرتفع كما أنه أكبر من الوسط الحسابي الفرضي لأداة القياس (3) ، وقد بلغ الانحراف المعياري للإجابات عن ذلك المجال (0.69002) ، وهذا يدل على تناسق وتقارب الإجابات وموافقتهم على صحة تلك التساؤلات ، ونلاحظ أن التدريب العملي احتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية وفقا لإجابات العينة مما يدل على اهتمام كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقى والسياحي بهذا الجانب ، ونظرا لأن هذا النوع من الدراسة يعتمد بالدرجة الأولى على التطبيق العملي ، وجاءت فقرة تمثيل الأدوار بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية وذلك لوضع المتدرب في صورة الواقع الحقيقي في حين جاءت فقرة النموذج السلوكي في المرتبة الأخيرة حسب إجابات العينة ، ويرى الباحث ان ذلك ربما يكون ناتجا

عن عدم فهم وإدراك كل من المدربين ، والمتدربين لهذا النوع من الأساليب الأمر الذي يستدعي مراعاة هذا الجانب من قبل مسؤولي التدريب مستقبلا لكي تكون العملية التدريبية متناسقة ومتكاملة ، ويتضح من ذلك وجود علاقة جوهرية بين أهمية الأساليب التدريبية وكفاءة البرنامج التدريبي. أما اختبار **T- test** فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (4):

#### جدول رقم ( 4 )

#### One-Sample Test

Test Value = 3						المجال
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	t	
Upper	Lower					
1.0439	.7818	.91284	.000	108	13.812	أهمية الأساليب التدريبية

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تم استخدام اختبار ( T )، حيث يظهر الجدول رقم(4) من خلال نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة

$\alpha=0.00$  (مستوى الدلالة) ، وقيمة  $T = 13.812$  ، وهي قيمة ذات دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  مما يعني قبول الفرضية.

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقى والسياحي.

جدول رقم (5)

الإحصاء الوصفي: الأساليب التدريبية الحديثة المطبقة

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
2	0.829195	4.082569	المحاضرة	1
3	0.93784	3.990826	تمثيل الأدوار	2
5	1.065793	3.889908	الممارسات الإدارية	3
9	0.941276	3.825688	دراسة الحالة	4
1	0.837452	4.275229	التدريب العملي	5
4	0.768917	3.963303	التعليم المبرمج	6
6	1.040547	3.862385	الزيارات الميدانية	7
8	1.028972	3.844037	الحوادث الحرجة	8
7	1.05256	3.853211	المحاكاة	9
10	1.106847	3.752294	النموذج السلوكي	10
	.66565	4.0367	المجموع العام	

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة (4.0367) ، والذي يقابل مستوى موافقة مرتفع، كما أنه أكبر من الوسط الحسابي الفرضي لأداة القياس (3) ، وقد بلغ الانحراف المعياري للإجابات عن ذلك المجال (0.66565) ، وهذا يدل على تناسق وتقارب الإجابات وموافقتهم على صحة تلك التساؤلات ، ونلاحظ أن التدريب العملي جاء في المرتبة الأولى بين الأساليب التدريبية المطبقة في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقى والسياحي مما يعني اهتمام الكلية بالجانب العملي للتدريب ونظرا لارتباط الجانب النظري

بالعملي في هذا النوع من الدراسة , وجاء أسلوب المحاضرة في المرتبة الثانية من حيث التطبيق، الأمر الذي يؤكد وجود جانب نظري كبير لهذا النوع من الدراسة , بينما جاء أسلوب تمثيل الأدوار في المرتبة الثالثة من حيث التطبيق نظرا لما لهذا الأسلوب من أهمية من حيث وضع المتدرب في صورة الواقع الحقيقية لما درسه وتدريب عليه , في حين نرى أن النموذج السلوكي قد جاء في المرتبة الأخيرة من حيث التطبيق، الأمر الذي يستدعي أخذ هذا الأمر في الحسبان من قبل القائمين على التدريب في الكلية مستقبلا وذلك حتى تكون عملية التدريب عملية متكاملة , أما اختبار **T- test** فكانت النتائج كما هو مبين بالجدول رقم ( 6 ):

## جدول رقم ( 6 )

## One-Sample Test

Test Value = 3						المجال
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
1.1631	.9103	1.03670	.000	108	16.260	الأساليب التدريبية المطبقة

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تم استخدام اختبار ( T )، حيث يظهر الجدول رقم (6) ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة

$\alpha=0.00$  ( مستوى الدلالة ) , وقيمة  $T = 16.26$ ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  مما يعني قبول الفرضية.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير تحديد الأساليب التدريبية الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقية والسياحي.

## جدول رقم ( 7 )

## الإحصاء الوصفي: معايير تحديد الأساليب التدريبية

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
3	1.068977	3.926606	هدف البرنامج التدريبي	1
10	0.898237	3.53211	كفاءة المدربين وقدرتهم	2
9	1.099609	3.577982	تخصص المتدربين	3
4	0.824469	3.926606	البرنامج الأكاديمي للمتدربين	4
1	0.918345	4.091743	مادة البرنامج التدريبي العلمية	5
5	1.199728	3.880734	فترة البرنامج التدريبي الزمنية	6
8	0.976795	3.642202	مكان وبيئة التدريب	7
7	0.921761	3.678899	المهارات المتوقع اكتسابها	8
2	1.105542	4.000	تكاليف البرنامج التدريبي	9
6	0.997193	3.688073	نوع الأجهزة والأدوات المستخدمة في التدريب	10
	.78575	3.6101	المجموع العام	

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة (3.6101) ، والذي يقابل مستوى الموافقة المرتفع كما أنه أكبر من الوسط الحسابي الفرضي لأداة القياس (3) ، وقد بلغ الانحراف المعياري للإجابات عن ذلك المجال (0.78575) ، وهذا يدل على تناسق وتقارب الإجابات وموافقتهم على صحة تلك التساؤلات ، ونلاحظ أنّ مادة البرنامج التدريبي قد جاءت في المرتبة الأولى من بين المعايير التي تحدد أسلوب التدريب في الكلية ، بينما جاء معيار تكلفة البرنامج التدريبي في المرتبة الثانية من بين المعايير وفقا لإجابات العينة ، وهذا الأمر يتطلب إعادة النظر فيه من قبل هيئة التدريب في الكلية بحيث لا تهتم

بالتكلفة إذا كان البرنامج سيحقق نتائج إيجابية للطلبة في حين جاءت كفاءة المدربين وقدرتهم في المرتبة الأخيرة من بين المعايير التي تحدد أسلوب التدريب في الكلية، وهنا على الكلية أن تسعى لاستقطاب أكفأ المدربين وأقدرهم. أما اختبار **T- test** فكانت النتائج كما هو مبين بالجدول رقم (8):

جدول رقم ( 8 )

**One-Sample Test**

Test Value = 3						المجال
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					معايير تحديد الأساليب التدريبية
.7593	.4609	.61009	.000	108	8.106	

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تم استخدام اختبار ( T )، حيث يظهر الجدول رقم(8) ، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي، أن قيمة  $\alpha=0.00$  (مستوى الدلالة) ، وقيمة  $T= 8.106$  وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  مما يعني قبول الفرضية.

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التدريب الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقى والسياحي.

### جدول رقم ( 9 )

الإحصاء الوصفي: مساهمة الأساليب التدريبية في كفاءة البرنامج التدريبي

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تسهل في تنمية مهارة الابتكار للمتدربين	4.06422	0.761033	4
2	تسهل في تفاعل المتدربين مع المدرب	4.119266	0.648713	3
3	تسهل في فهم وإدراك المتدربين للمادة العلمية	4.155963	0.580139	2
4	تسهل في وصول المعلومة بشكل سريع	4.238532	0.57573	1
5	تسهل في توفير جهد المتدربين	3.908257	0.764263	8
6	تسهل في تنمية العمل بالتعاون بين المتدربين	3.990826	0.876603	7
7	تسهل في انتقال دور المدرب من ملقن إلى مشارك	4.036697	0.719138	5
8	تسهل في تعزيز ثقة المتدرب بنفسه.	4.009174	0.822095	6
9	تسهل في تنمية العمل الجماعي بين المتدربين	3.706422	0.874566	10
10	تسهل في توفير جهد المدربين	3.880734	0.824675	9
	المجموع العام	3.8945	.65994	

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة (3.8945) ، والذي يقابل مستوى الموافقة المرتفع كما أنه أكبر من الوسط الحسابي الفرضي لأداة القياس (3) ، وقد بلغ الانحراف المعياري للإجابات عن ذلك المجال (0.65994) ، وهذا يدل على تناسق وتقارب الإجابات وموافقتهم على صحة تلك التساؤلات ، ونلاحظ أن الفقرة الرابعة والمتعلقة بوصول المعلومة بشكل سريع من حيث مساهمة الأساليب التدريبية في كفاءة البرنامج

التدريبي قد جاءت في المرتبة الأولى حسب إجابات أفراد العينة , مما يعني أن الأسلوب التدريبي يلعب دروا رئيسيا في ترسيخ ووصول المعلومة للمتدرب , وجاءت الفقرة الثالثة والمتعلقة بزيادة فهم وإدراك المتدربين للمادة التدريبية في المرتبة الثانية مما يدل على مساهمة الأسلوب التدريبي في فهم المتدرب , وإدراكه لما تلقاه في الجانب النظري من خلال تطبيقه في البرنامج التدريبي , بينما نلاحظ أن الفقرة التاسعة والمتعلقة بتتمية العمل الجماعي بين المتدربين قد جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث إسهام الأساليب التدريبية في كفاءة البرنامج التدريبي , وقد يكون ذلك ناتجا عن محاولة كل متدرب إتقان العمل بنفسه وبشكل فردي من أجل الحصول على علامة أفضل مما يستدعي إعادة النظر في طريقة التدريب والتركيز على التدريب بنظام المجموعات.

أما اختبار **T- test** فكانت النتائج كما هو مبين بالجدول رقم(10):

جدول رقم ( 10 )

One-Sample Test

Test Value = 3						المجال
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					مساهمة الأساليب التدريبية
1.0198	.7692	.89450	.000	108	14.151	

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تم استخدام اختبار ( T )، حيث يظهر الجدول رقم (10) ، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة  $\alpha=0.00$  (مستوى الدلالة) ، وقيمة  $T = 14.151$  وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  مما يعني قبول الفرضية.

الفرضية الخامسة: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معوقات استخدام الأساليب التدريبية الحديثة وكفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقية والسياحية.

جدول رقم ( 11 )

الإحصاء الوصفي: مجال معوقات استخدام الأساليب التدريبية

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
1	0.696699	4.412844	التكاليف المالية العالية لتلك الأساليب	1
5	0.751485	3.990826	عدم توافر الأجهزة والمعدات لتنفيذ تلك الأساليب	2
9	0.978706	3.880734	عدم كفاءة مصممي البرامج التدريبية	3

4	ضعف المدربين	3.880734	0.940102	8
5	ضعف مستوى المتدربين	3.642202	1.101539	10
6	عدم كفاية المدة الزمنية للتدريب	3.990826	0.947662	4
7	الثقافة السياحية السائدة	3.917431	0.991897	7
8	عدم قناعة الإدارة العليا بأساليب التدريب الحديثة	3.917431	0.982518	6
9	عدم ملائمة أساليب التدريب الحديثة لطبيعة التدريب السياحي	4.082569	0.625514	3
10	سياسة التدريب المتبعة (التدريب في مكان واحد)	4.100917	0.769138	2
	المجموع العام	3.8165	.83793	

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

بلغ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة (3.8165) ، والذي يقابل مستوى الموافقة المرتفع كما أنه أكبر من الوسط الحسابي الفرضي لأداة القياس (3) ، وقد بلغ الانحراف المعياري للإجابات عن ذلك المجال (0.83793) وهذا يدل على تناسق وتقارب الإجابات وموافقتهم على صحة تلك التساؤلات ، ونلاحظ أن الفقرة الأولى والمتعلقة بالتكاليف المالية العالية للأساليب التدريبية قد احتلت المرتبة الأولى من بين معوقات استخدام الأساليب التدريبية في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقية والسياحي ، ويرى الباحث أن السبب قد يكون ناتجا عن كثرة متطلبات العملية التدريبية من مساعدات تدريبية ، وأجهزة ، ومعدات ، وغيرها وهي مكلفة ماديا مما يستدعي زيادة المخصصات المالية المرصودة للعملية التدريبية بحيث تتمكن من تطبيق كافة أنواع الأساليب التدريبية الحديثة المتاحة، وجاءت الفقرة العاشرة والمتعلقة بسياسة التدريب المتبعة ( التدريب في مكان واحد ) في المرتبة الثانية من حيث المعوقات ، مما يعني إعادة النظر في سياسة

الكلية المتبعة في التدريب والتنوع في السياسات التدريبية , وجاءت الفقرة التاسعة والمتعلقة بعدم ملائمة أساليب التدريب الحديثة لطبيعة التدريب السياحي في المرتبة الثالثة من حيث معوقات استخدام الأساليب التدريبية، الأمر الذي يوجب على إدارة الكلية اختيار أساليب تدريبية تتناسب وطبيعة التدريب السياحي الذي يحتاجه الطلبة, أما اختبار **T-test** فكانت النتائج كما هو مبين بالجدول رقم (12):

جدول رقم ( 12 )

### One-Sample Test

Test Value = 3						المجال
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	t	
Upper	Lower					المعوقات
.9756	.6574	.81651	.000	108	10.173	

\*\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

تم استخدام اختبار ( T )، حيث يظهر الجدول رقم (12) ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي , أن قيمة

$\alpha=0.00$  (مستوى الدلالة) , وقيمة  $T = 10.173$  , وهي قيمة ذات دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  مما يعني قبول الفرضية.

**الاستنتاجات والتوصيات:****الاستنتاجات:**

من خلال تحليل الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- أن فئة الشباب الذكور هم الأكثر التحاقا بكلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي مقارنة بعدد الإناث الذي جاء قليلا جدا وبنسبة متدنية.
- 2- أن تخصص الإدارة الفندقية هو الأكثر رغبة لدى الطلبة من كلا الجنسين في حين جاء تخصص الإدارة السياحية بنسبة متدنية من حيث رغبة الطلبة للالتحاق به ودراسته.
- 3- أن برنامج البكالوريوس هو الأكثر التحاقا من قبل الطلبة مقارنة ببرنامج الدبلوم الذي يضم عددا قليلا من الطلبة.
- 4- أن عينة الدراسة موافقون على أهمية الأساليب التدريبية في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي واحتل التدريب العملي الدرجة الأولى من حيث الأهمية حسب رأيهم في حين جاءت الأساليب الأخرى متفاوتة من حيث الأهمية .
- 5- بينت الدراسة أن أفراد العينة موافقون على تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقي والسياحي كما بينت أنهم موافقون بدرجة عالية على أربعة من هذه الأساليب، وهي بالترتيب: التدريب العملي، والمحاضرة وتمثيل الأدوار، والتعليم المبرمج، في حين بينت الدراسة أنهم

موافقون بدرجة متدنية على بقية الأساليب وجاء أسلوب النموذج السلوكي والحوادث الحرجة في المرتبة الأخيرة من حيث التطبيق حسب رأيهم.

6- بينت الدراسة أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على معيارين من معايير تحديد البرنامج التدريبي، وهما: مادة البرنامج التدريبي العلمية وتكاليف البرنامج التدريبي بينما بينت الدراسة أن بقية المعايير جاءت بدرجات متوسطة في حين جاء معيار كفاءة المدربين وقدراتهم في المرتبة الأخيرة من بين المعايير.

7- بينت الدراسة أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على مساهمة الأساليب التدريبية الحديثة في كفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقية والسياحي وبينت أيضاً أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على أربعة إسهامات لهذه الأساليب في كفاءة البرنامج التدريبي في كلية الأردن وهي أنها تسهم في وصول المعلومة بشكل سريع وتسهم في فهم وإدراك المادة العلمية وتسهم في التفاعل بين المدرب والمتدربين وتزيد من تنمية مهارة الابتكار للمتدربين في حين جاءت موافقتهم على بقية الإسهامات بدرجة أقل وجاء إسهام هذه الأساليب في تنمية العمل الجماعي بين المتدربين وتوفير جهد المدربين في المرتبة الأخيرة من حيث الموافقة بين أفراد العينة

8- بينت الدراسة أن أفراد العينة موافقون على وجود معوقات تحد من استخدام الأساليب التدريبية الحديثة في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقية والسياحي، كما بينت أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على ثلاثة من هذه المعوقات، وهي التكاليف المالية العالية وسياسة التدريب المتبعة )

التدريب في مكان واحد) وعدم ملاءمة أساليب التدريب الحديثة لطبيعة  
التدريب السياحي، بينما جاءت موافقتهم على بقية المعوقات بدرجة أقل.

**التوصيات:**

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى التوصيات الآتية:

- 1- تشجيع الفتاة الأردنية على الالتحاق بهذا النوع من البرامج الدراسية من خلال قيام الكلية بعمل حملات دعائية للكلية وعمل حوافز تشجيعية عن طريق عمل تخفيضات وحسومات في الرسوم الدراسية.
- 2- تشجيع الطلبة على الالتحاق ببرامج الإدارة السياحية من خلال عمل نشرات ومحاضرات تبين مزايا هذا النوع من الدراسة وعمل حسومات لمن يلتحق بهذا البرنامج.
- 3- إعادة النظر في طريقة اختيار الأساليب التدريبية الحديثة المطبقة في كلية الأردن الجامعية للتعليم الفندقى والسياحي بحيث يتم استخدام كافة الأساليب الحديثة لكون عملية التدريب عملية متكاملة.
- 4- العمل على استقطاب المدربين الأكفاء وذوي الخبرة والقدرة على تطبيق كافة الأساليب التدريبية الحديثة.
- 5- زيادة المخصصات المالية المرصودة للعملية التدريبية بحيث يتم تذليل كافة الصعوبات والمعوقات التي تحد من تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة.
- 6- العمل على اختيار الأساليب التدريبية الحديثة التي تتلاءم مع طبيعة التدريب السياحي.
- 7- زيادة الاهتمام بتنمية العمل الجماعي بين المتدربين الأمر الذي يساهم في توفير جهدهم وجهد المدربين.

تذليل كافة الصعوبات التي تواجه المتدربين وتوفير الدعم المالي اللازم لتطبيق  
أساليب تدريبية حديثة أكثر كفاءة

## المراجع:

- (1) الملهي ، عبد العزيز، الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني بالرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية . الرياض ، 2010م.
- (2) أيمن، سليمان، واقع تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر ، غزة، 2010م
- (3) العطوي صالح، أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، كلية الاقتصاد، الكرك، 2007م.
- (4) الشрман، منيرة، فعالية الورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، المؤتمر الأول حول تنمية وإدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، جامعة اليرموك، الأردن، 2007م.
- (5) هرمز، نور الدين، التخطيط السياسي، والتنمية السياسية، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (28)، العدد (3)، 2006م.
- (6) الشهري، عبد الله، دور الأساليب التدريبية في تحقيق أهداف التدريب: دراسة ميدانية على معهد الإدارة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، الرياض، 2002م.
- (7) Teresa Brannick, Sean de Burca, Brian Fynes, **Service Management Practice – Performance Model: a focus on Training Practice**, Journal of European Industrial Training, Vol. 26, Issue 8, 2002, pp 394-403.
- (8) الطعاني، حسن، التدريب: مفهومه، فعاليته، بناء البرامج التدريبية وتطويرها، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004م ، ص13.
- (9) مصطفى، أحمد سيد، إدارة الموارد البشرية: منظور القرن الحادي والعشرين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2000م، ص534.
- (10) عبد الجليل راشد محمد، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي، القاهرة، دار النسر الذهبي للطباعة، 2000م، ص61.

- (1) هويدي، محمود، العلاقة بين التعليم والتدريب والبحث، وصناعة السياحة والضيافة، *المجلة العلمية لكلية السياحة والفنادق*، جامعة الفيوم، المجلد الأول، آذار، 2001م، ص18.
- (12) النوايسة، يونس موسى، *تنمية السياسة في محافظة الكرك*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الكرك، 2001م، ص93.
- (13) Lynton, P.Rolf & Pareek Vdia, 1990, **Training for Development**, 2<sup>nd</sup>, ed, P131.
- (14) السكارنه، بلال، *التدريب الإداري*، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009م، ط1، ص168.
- (15) عقيلي، وصفي، *إدارة الموارد البشرية المعاصرة*، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009م، ط2، ص463.
- (16) السليمان، وائل رمضان، *أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية على مستشفيات وزارة التعليم العالي في سوريا*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، 2005م، ص54.
- (17) أبو شيخة، نادر، *إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية*، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010م، ط1، ص394.