



# متطلبات توظيف الخريجين بمدارس التعليم الفني الفندقى فى مصر فى ضوء احتياجات سوق العمل

إعداد الباحثة

مها محمد رياض محمد

إشراف

د/هناءشحات السيد  
مدرس أصول التربية  
كلية التربية - جامعة بنها

أ.د/عفاف محمد توفيق زهو  
أستاذ أصول التربية  
كلية التربية - جامعة بنها

١٤٤٣ هـ - ٢٠٢٢ م



## المستخلص باللغة العربية

هدف البحث الوقوف علي متطلبات توظيف الخريجين بمدارس التعليم الفني الفندقى في ضوء احتياجات سوق العمل وقد عرض البحث للأسس الفكرية لسوق العمل وكما عرض لاهم العوامل المؤثرة عليه إضافة الي تناوله لمتطلبات هذا السوق ، وقد استخدم البحث الحالى المنهج الوصفى التحليلي نظرا لمناسبته لطبيعة الدراسة ، أن اهم متطلبات التوظيف بسوق العمل الفندقى تتمثل في ( أن يحقق الخريجين رغبات أصحاب الأعمال والمستثمرين وأن يتميز الخريجين بمستويات مهارة وثقافة مناسبة للتطور التكنولوجى وامتلاك الخريجين الكفاءة والانتاجية في الأداء مع القدرة على خفض وترشيد تكاليف الإنتاج إضافة الي القدرة علي المنافسة في سوق العمل بمستوى يضاهاى المستويات العالمية)

**الكلمات المفتاحية: التعليم الفني الفندقى - احتياجات سوق العمل**

**Abstract**

The goal of the research is to identify the requirements of employing graduates in hotel technical education schools in light of the needs of the labor market

The research presented the intellectual foundations of the labor market as well as the most important factors affecting it in addition to addressing the requirements of this market, and the research has used the current analytical descriptive approach due to its appropriate nature of the study and the research has found that the most important requirements of employment in the hotel labor market is (the graduates achieve the desires of employers and investors and that graduates are characterized by skill levels and culture suitable for technological development and the acquisition of graduates efficiency and productivity in performance with the ability to reduce and rationalize production costs in addition to Competitiveness in the labour market at a level comparable to global levels)

**Semantic words: Technical Education - Labour Market.**

**أولاً الإطار العام للبحث****مقدمة البحث :**

التعليم الفني الفندقى أحد الركائز الأساسية لكافة الشعوب سواء كانت متقدمة أو نامية لذا اتجهت معظم الشعوب إلى النهوض بالنظام التعليمى لمواكبة عصر العولمة والثورة المعلوماتية والتقدم فأصبح إلزاماً على التعليم الفني الفندقى أن يفرز القوى العاملة القادرة على الفكر والابداع والإبتكار فى شتى المجالات لتحقيق التنمية الشاملة ، كما فرضت الثورة العلمية وتحدياتها والتغيرات الإجتماعية والأقتصادية والسياسية ، على الصعيدين المحلى والعالمى تأثيرات واضحة وتغيرات جذرية فى مطالب الأنسان وطموحاته التعليمية والمهنية ، وفى أساليب العمل ووسائل الإنتاج ، وفى هيكله المهن وتغير بيئة العمالة وتخصصاتها القائمة واستحداث تخصصات جديدة لم تكن قائمة وزيادة الطلب على القوى العاملة الفنية الماهرة والمتخصصة كما تزايدت أهمية الأرتقار بجودة التعليم ودوره فى تأهيل الخريجين للحصول على فرص العمل المناسبة لهم وفقاً للاحتياجات الفعلية لأسواق العمل. (الخويت , ٢٠٠٥ , ٣٠٧)

تفتقر أسواق العمل في القطاعين العام والخاص في العديد من دول ومن إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى الأيدي العاملة المدربة ، القادرة - بصورة جيدة - علي القيام بأنواع المهام والأعمال المهنية المختلفة ، والتي تلبي حاجات السوق المتنوعة من المهارات والخدمات بمختلف تصنيفاتها ؛ بحيث لا يحتاج خريج التعليم الفني لأكثر من أشهر معدودة لاستيعاب العمل ، والانخراط الكامل فيه.

ويواجه خريجي منظومة التعليم الفني الفندقية ظاهرة البطالة ، وبدأ الخريجون ينضمون إلى صفوف الباحثين عن عمل ، وتعود هذه الظاهرة لأسباب عدة ، من بينها : تراجع دور الدولة في توظيف الخريجين ، وتدني قدرة سوق العمل في القطاع الخاص علي إيجاد فرص عمل جديدة ، وتدني أو غياب الموازنة بين نوعية مخرجات التعليم الفني الفندقية والمتطلبات المهنية لسوق العمل ، وقلة الاهتمام والوعي لدى الخريجين بالتشغيل الذاتي نظراً لغياب التوجيه والإرشاد ، وضعف مستوياتهم المهنية ، وعدم توافر التمويل اللازم.

(علي، ٢٠٠٩، ١٥)

كما أن المتخرج في حاجة ملحة إلى أن يكون مقبولاً ضمن القوى العاملة ، بحيث يجد مكانه في مؤسسة من المؤسسات الحكومية أو الخاصة ، وهذا لا يمكن أن يتحقق له إلا أن يكون قد تأهل علمياً وعملياً في التعليم بما يخدم سوق العمل ومتطلباته الواقعية ، فالحاجة - كما هو ملاحظ- متبادلة بين سوق العمل والتعليم ، بما يحقق تأهيل الشباب للانخراط المباشر في ميادين العمل المختلفة ، والمشاركة في عجلة التنمية الشاملة في المجتمع.

وتعتبر القوى العاملة أهم عنصر من عناصر الإنتاج ، والدعم الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والتقدم والرفاهية الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للشعوب بغض النظر عن توجهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وغير ذلك .

ويعد سوق العمل بمثابة "سوق اقتصادي يمثل جانب العرض والطلب على العمالة ، سواء من قبل أصحاب الشركات والمؤسسات" ، يعد العنصر البشري من أهم عناصر الانتاج والركيزة

الأساسية للارتقاء بمستوى المعيشة وتنمية الموارد البشرية التي تعتمد عليها الدولة في التخطيط الاستراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة (الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء)

**مشكلة البحث :**

تتمثل مشكلة البحث في الإجابة علي التساؤل الرئيس التالي :  
ما متطلبات توظيف الخريجين بمدارس التعليم الفني الفندقى فى مصر فى ضوء  
احتياجات سوق العمل ؟

ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية وهى

س ١ : ما الاطار المفاهيمى لسوق العمل ؟

س ٢ : ما العوامل المؤثرة فى سوق العمل الفندقى فى مصر ؟

س ٣ : ما المهارات المطلوبة لخريجى التعليم الفني الفندقى لالتحاق بسوق العمل

الفندقى المصرى ؟

**أهداف البحث :**

هدف البحث الحالى:

- الوقوف على الأسس الفكرية والمفاهيمية لسوق العمل
- التعرف على العوامل المؤثرة فى سوق العمل الفندقى فى مصر
- رصد أهم المهارات المطلوب توافرها بخريجى التعليم الفني الفندقى لالتحاق بسوق العمل

**أهمية البحث :**

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال :

- أهمية موضوع التعليم الفني الفندقى بوصفه أحد أهم روافد الدخل القومى المصرى
- تزويد المهتمين بالتعليم الفني الفندقى على أهم المهارات المطلوبة لخريجى التعليم الفني الفندقى لالتحاق بسوق العمل

**منهج البحث :**

يستخدم البحث الحالى المنهج الوصفى والذى يعتمد على دراسة الواقع ، حيث يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن ظاهرة أو موقف معين فى محاولة لتفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً. (درويش، ٢٠١٨ ، ٦٦)

فمن خلال هذا المنهج يمكن الوقوف على متطلبات توظيف الخريجين بمدارس التعليم الفني الفندقى بسوق العمل .

**مصطلحات البحث :**

شمل البحث الحالي على المصطلحات التالية:

**- التعليم الفني الفندقى.**

يعرف التعليم الفني على أنه : نوع من التعليم النظامي في مستوى التعليم الثانوي ، يتضمن إعداداً تربوياً واكتساب معارف ومهارات وقدرات مهنية ، ويستهدف تخريج عمال فنيين في مختلف المجالات والتخصصات الفنية والمهنية.( cedefop, 2014, 292 )

**وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه** التعليم النظامي الذي تمتد مدته الدراسية ما بين ثلاث

سنوات وخمس سنوات دراسية ، ويكون بعد التعليم الأساسي ، ويهدف إلى تنمية القدرات والمهارات للدراسين في مجالات الصناعة ، ويحصل الطلاب على تدريب مهني داخل الشركات والمؤسسات التدريبية وغيرها ، وبعد التخرج منه يكون حاصلًا على شهادة إتمام التعليم الفني .

**- احتياجات سوق العمل :**

للتصنيف العربي المعياري للمهن بأنه " مجموعة المهام والواجبات التي يؤديها الشخص ، ويتقاضى عنها أجراً أو تولد له دخلاً"التشغيل الذاتى" ، ويعد العمل جزءاً من المهنة ، إذ تتضمن المهنة مجموعة من الأعمال المتجانسة في طبيعتها والمتفاوتة في مستوى المهارة.(منظمة العمل العربية , ٢٠٠٨ , ٣ )

**وتعرف إجرائياً على أنه :** أنواع متعددة من النشاطات الاقتصادية التي تتم داخل

المجتمع سواء في صورة عمل يدوى أو عقلي أو كليهما ، يمارسها خريجو نوع ما من التعليم والتدريب ، ويتقاضون عنها أجراً ، أو تولد لهم دخلاً .

**ثانياً:الإطار النظري للبحث****١- مفهوم سوق العمل .**

يعرف سوق العمل بأنه "الإطار الذى يتحدد فيه تفاعل طالبى وعارضى العمالة ، ويؤثر ويتأثر بمستوى الأداء الاقتصادى ، ويتميز بديناميكته وعد ثباته وتعقد وتشعب القرارات التي تؤخذ

فيه " . (سلامة , ٢٠٠٤ , ١٨ )

ومفهوم سوق العمل يعنى : منظومة العلاقات بين الأفراد المتاحين للعمل وفرص العمل

المتاحة. (سليمان ، نقاش, ٢٠٠٤ , ٣٦) وعليه فسوق العمل هو المؤسسة التنظيمية

الأقتصادية التي توفر أماكن عمل ووظائف لجميع خريجي المؤسسات التعليمية ضمن نطاق الدولة أو خارجها . ولعل أكثر المهارات التي باتت تفرضها سوق العمل هي التفكير النقدي مع حلول عام ٢٠٢٠.

#### ويعرف سوق العمل :

هو عدد العمال القادرين من الرجال والنساء علي العمل والراغبين فيه خلال فترة معينة أو حجم قوى العمل في المجتمع والمقصود بقوى العمل القدرة علي العمل وهي عبارة عن المجتمع لقدرات الإنسان العضلية والذهنية والعصبية التي يستخدمها العامل أثناء العملية الإنتاجية. (مجلس الوزراء المصري , ١٥، ٢٠٠٨)

هو الأساليب أو الطرق التي تجمع بين الطلب علي القوى العاملة والعرض من الموارد البشرية المتاحة للعمل ومن أمثلة هذه الأساليب مكاب التوظيف والمنظمات الثقافية والمؤسسات التعليمية التي بها مكاتب خاصة للطلاب الذين يتطلعون إلي عمل . (عوض , ٢٠٠١ , ١٠٣)

وسوق العمل يمثل المكان الذي يتلقي فيه العرض والطلب حيث يمثل العرض الوظائف أو الأعمال الشاغرة التي يعرضها صاحب العمل أو المنظمات والطلب يمثل أولئك الذين يتطلعون إلى وظائف أو أعمال يلتحقون بها وقد يكون هذا المكان الدولة كلها أو أحد مدنها أو جزءاً منها. ويعرف أيضاً، هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال والذي يبحث فيه العمال عن العمل وهو المجال العام الذي تجد به أنواعاً عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتجد خلاله العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال عرض العمال وطلبهم والاختلافات الجغرافية في الأجور والاختلافات في ساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمل . (عوض , ٢٠٠١ , ١٠٥)

**ويعرف سوق العمل إجرائياً :** أنه الكيان الذي سوف يلتحق به خريج التعليم الفني الفندقية بعد تخرجه ، سواء كان عملاً مهنياً حرفياً أو عملاً وظيفياً ، بحيث يتناسب مع مستوى وتخصص الخريج ، وبما لا يتعارض مع ظروف المجتمع وسياسته العامة .

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن مصر تمتلك ثروة بشرية هائلة بالرغم من ذلك لا يستطيع توظيفها بشكل جيد، ويرجع ذلك لقصورها في توظيف الثروة البشرية إلى عدم وجود سياسة واضحة للتشغيل حيث يواجه سوق العمل المصري تحديات خارجية وداخلية أثرت على



سوق العمل في مصر ، وان التحديات الداخلية التي تواجه سوق العمل في مصر تتمثل الفجوة الكبيرة بين مخرجات التعليم الفني بصفة عامة والتعليم الفني الفندقى بصفه خاصة ومتطلبات التأهيل لسوق العمل مما أدى إلى انتشار البطالة للخريجين. (عديبه, ٢٠١١, ٢٧)

ويتبين مما سبق أن المواصفات التي يجب توافرها للقوى العاملة لتكون مؤهلة لسوق العمل

وهى : ( إبراهيم, ٢٠١٦, ٢٦٨)

- . عمالة تحقق رغبات أصحاب الأعمال والمستثمرين .
- . ذات مستويات مهارة وثقافة مناسبة للتطور التكنولوجي.
- . الكفاءة والانتاجية في الأداء مع القدرة على خفض وترشيد تكاليف الانتاج.
- . عمالة على مستوى يضاهاى المستويات العالمية.

ولعل هذا ما يفسر انتشار البطالة في مصر بين الخريجين ، وخاصة من بين خريجي مدارس التعليم الفنى الفندقى ، بالرغم من الحاجة الدائمة لسوق العمل لهؤلاء العمال المهرة ويعني أنواع متعددة من النشاطات التي تتم داخل الفنادق والشركات والنشاطات القصيرة والطويلة (الخويت, ٢٠٠٢, ١٣)، وسوق العمل هو الذى يمكن نظام الآليات التي تؤدي الباحثين بين العرض عن فرص عمل وقوى الطلب لرجال الأعمال وبناء وعى ذلك يتم تحديد عدد ساعات العمل للعامل وتحديد قيمة الاجور وتوفير العمل في ظل العوامل المؤثرة. (مركز المعلومات واتخاذ القرار , ٢٠١٠, ٢)

٢- العوامل المؤثرة في سوق العمل.

توجد العديد من العوامل التي تؤثر على سوق العمل فيما يلى:

(أ) إجمالي عدد السكان في سن العمل:

إن عدد السكان في سن العمل له تأثير كبير على عدد فرص العمل المتاحة أمام كل فرد من أفراد المجتمع، فهناك علاقة عكسية بين السكان في سن العمل وعدد الفرص المتاحة أمام كل فرد، ويبدأ سن العمل من (١٦) سنة حتى وفاة الفرد، خلال هذه الفترة يحتاج الفرد إلى عمل يتناسب مع مؤهلاته العملية والمهنية.

(ب) فرص العمل المتاحة والفرص المتاحة للتدريب:

هذا يعتمد على قدر ما يتطلبه فرص العمل المتاحة من المهارات والكفاءات والمعرفة، التي قد لا تتوفر لدى قوى العمل المتاحة، وهنا يجب أن يلعب النظام التعليمي دوراً هاماً وفعالاً لإحداث هذه الموازنة، والوفاء بمتطلبات سوق العمل.

### ج) التطور التكنولوجي:

يؤدي التطور التكنولوجي باستمرار إلى إبعاد أولئك الأفراد الذين لا يملكون مقوماته والقدرة على مسايرة سوق العمل، لذلك يجب الاهتمام بالتدريب المستمر على الوسائل التكنولوجية المستحدثة في سوق العمل، وإتاحة ذلك أمام الجميع لإيجاد فرص عمل متميزة (محمد ؛ آخرون ٢٠٠٥ ، ٤٨٣) ويتناسب مع التطورات التكنولوجية الحديثة لكي يتلائم مع متطلبات العصر.

### د) الحالة الاقتصادية:

الحالة الاقتصادية للدولة هي مؤشر لمتوسط دخل الفرد بها، ففي الدول النامية ونتيجة لتدنى مستوى هذا الدخل لتدهور الحالة الاقتصادية، نجد الأفراد يلتحقون بالعمل في سن صغير لتوفير مستوى معيشة مناسب لأسرهم.

وتهتم الدول المتقدمة والنامية على حد سواء بقضية التنمية من كافة جوانبها، البشرية والاقتصادية والاجتماعية ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى أن عملية التنمية الشاملة هي عملية تطور تضرب بجذورها في كل جوانب الحياة، وتؤدي إلى رفع مستوى المجتمع اقتصادياً وحضارياً وسلوكياً وعلمياً (إبراهيم، ٢٠٠١، ٩٦).

لهذا يتضح أن التنمية فقط دون غيرها هي الأسلوب العلمي الأمثل للتعامل مع العصر باللغة التي يفهمها، وتعتبر تنمية الطاقات البشرية دعامة أساسية من دعائم التنمية الشاملة، فيجب العمل على تحديث إعداد الإنسان المعاصر القادر على الإسهام بشكل مباشر في دفع مسيرة الإنتاج والعمل، باعتباره أهم مدخلات التنمية الشاملة في المجتمع.

ولاشك أن التنمية البشرية وإعداد الإنسان هي مسئولية تربوية بالدرجة الأولى، فيجب العمل على الربط الدائم بين النظام التعليمي وسوق العمل ومتطلباتها، وهذا ما أكدت عليه كلمة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، (حيث تشير إلى أهمية تطوير النظام التعليمي على نحو يحقق التوافق والتقارب بين مخرجات المؤسسات التعليمية، واحتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من التخصصات المختلفة). (مطوع، ٢٠٠٢، ٧٦)

من هذا يجب أن يكون المعيار الأساسي لنوع التعليم الذي نحتاجه ونتوسع فيه، هو التعليم الذي نحتاجه، وهو أيضا التعليم الذي تحتاج إليه التنمية البشرية وسوق العمل، حيث أنهما المستفيد المباشر من مخرجات هذا النظام التعليمي والتعليم الفني بأنواعه المختلفة يقوم بإعداد القوى البشرية من العمالة الفنية اللازمة لمشروعات التنمية، بمستويات مهارة متعددة لتلبية احتياجات سوق العمل لذا لا بد أن تتوافق مخرجات هذا التعليم مع احتياجات التنمية، الأمر الذي يستلزم الاهتمام بإعداد خريجي هذا التعليم على المستوى المطلوب ليتجاوب مع حاجة التطور الانتاجي والتقدم العلمي والتكنولوجي الذي تتزايد معدلاته بسرعة (المجالس القومية المتخصصة، ٢٠٠٠، ٩٣:٩٧) وهذا الربط يعد ضروريا بالنسبة لأنواع التعليم المختلفة لأن مخرجاته تتجه في أغلبها نحو الالتحاق بمؤسسات سوق العمل.

وحتى يمكن للنظام التعليمي أن يظل على اتصال دائم بسوق العمل، ومتطلباتها المتغيرة، هناك بعض الأساليب والطرق لتحديد هذه المتطلبات والتي يجب على أي نظام تعليمي أن يكون على علم بها، حتى يستطيع تقديم الخريج ذا المواصفات والخصائص والمهارات والقدرات التي تتطلبها الأعمال والمهن المختلفة. (أحمد ، ٢٠٠٧ ، ٣٩)

وفي ظل التحولات الاقتصادية العالمية التي لا مفر من التعامل معها والتأثر بها، تتجه الأنظار إلى تنمية القوى والموارد البشرية والتي يقع جانب كبير من مسئولية تنميتها على عاتق أجهزة التعليم، ومن هذا المنطلق تزايد اهتمام معظم الدول النامية ومنها مصر بالتعليم على اعتباره انه يؤدي إلى رفع الطاقات الإنتاجية ، مما أدى إلى زيادة مستمرة في الإنفاق على التعليم بهدف الإسراع بعمليات النمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك منذ منتصف القرن العشرين. (عبدالمقصود، ٢٠٠٣، ٣٠)

### ٣-المهارات المطلوب توافرها لدى خريجي مدارس التعليم الثانوى الفنى الفندقى

للفاء بمتطلبات سوق العمل:

إن المنافسة في سوق العمل ، المحلي والأجنبي ، على جودة السلع والخدمات والاستحواذ علي نسبة أكبر من السوق ، تحتاج إلى تخصصات ومهن ومهارات معينة ، يتطلبها سوق العمل ، وقوة عاملة ماهرة تتقن هذه المهن وهذه المهارات ، ومتطلبات سوق العمل تشمل عدة عمالة مهن ومجموعة من المهارات الفنية والمهنية والشخصية.

كما أن المهارات المطلوبة للقرن الواحد والعشرين تتضمن " مهارات التعلم والإبداع والتفكير الناقد وحل المشكلات ، مهارات المعلومات والإعلام والتكنولوجيا ، مهارات الحياة والمهنة. وامتلاك طلال التعليم الفني نظام الخمس سنوات لهذه المهارات ضرورية نظرا لما تتطلبه مواصفات خريج هذا النوع من التعليم من الفنيين الأوائل. (عبدالمنعم, ٢٠٢٠, ١٠)

فعلی الرغم من أن البرامج المهنية القوية ، داخل التعليم الفني ، وغيره من المؤسسات الصناعية الأخرى ، تزيد من القدرة التنافسية الاقتصادية ، إلا أن " العديد من البرامج المهنية والمهن لا تلبى احتياجات سوق العمل ، ولا يتم إعداد الشباب للوظائف بالشكل المناسب ، فهم منفصلون عن عالم الاقتصاد الحديث سريع التغير . (OECD, 2010, 8)

فإن العمل على مواءمة التخصصات لمتطلبات المهن بسوق العمل ضرورة تتطلبها أوضاع السوق المتغيرة ، على أن تتضمن هذه التخصصات من المهارات الفنية والمهارات المهنية التي تلبى متطلبات سوق العمل ، فمؤسسات هذا النوع من التعليم لها دور هام في إعداد منتسبيه للسوق ، غير أن بعض المعوقات بهذه المؤسسات تقف أمام هذا الدور ، فإن النظام التعليمي لم يجهزهم بشكل كاف لتلبية احتياجات سوق العمل ، أو للتحديات المهنية . وأن التوجيه المهني وخدمة الاستشارة ليست متوفرة بشكل كاف ، حيث يلجأ الطلاب إلى عائلاتهم وأقرانهم للحصول على المشورة ، على الرغم من أن هذا لا يكفي في أغلب الأحيان

(Matthias& Pilzm 2017,71)

وسوق العمل له متطلبات من مهن وتخصصات ، وقوى بشرية ماهرة ومدربة على التعامل بمرونة مع معطيات السوق ومتطلباته ومتغيراته في ذات الوقت ، حتى تكون قادرة على مواجهة كافة التطورات وما يتبعها من تغيرات حالية ومستقبلية على كافة المستويات المحلية والإقليمية ، والعالمية ، وتستطيع البقاء والمنافسة بكفاءة وإنتاجية عالية في أسواق العمل المختلفة .

والمدرسة الثانوية الفنية أحد المؤسسات التعليمية المسؤولة عن إعداد وتدريب تلك القوى

البشرية

وهناك مجموعة من المهارات يتطلبها سوق العمل الحديث يجب توافرها في البرامج .  
والتخصصات داخل مؤسسات التعليم الثانوي الفني الفندقي وغيره من أنظمة التعليم

الفني نذكر منها : (Bin Bai,& Paryono, 2019, 71)

أ) **معلومات علمية وثقافية** : أصبح الأساس العلمي والثقافي السليم يؤدي دوراً بالغ الأهمية في كفاءة العملية التدريبية واختصار وقت ومحتوى برامجها المبنية علي هذا الأساس ؛ فالمستقبل لا يسمح بوجود العامل الأسمى مهماً كانت مهنته ، وجميع المهن المتطورة والجديدة والمستحدثة التي يفرضها التطور والانفتاح الدولي والمنافسة الاقتصادية في الأسواق وجذب الاستثمارات تحتاج إلى الفرد القادر علي مواءمة إمكاناته ومعلوماته مع التطور المستمر .

ب) **مهارات عملية** : يلاحظ في عديد من أجهزة التدريب والتعليم الفندقية تراجع مستوى التدريب العملي ، بسبب ضآلة بند الخامات والأيدى الماهرة للتدريب بالموصفات المحددة في البرامج ، والتي يتوقف اكتسابها على مزاوله وتكرار التدريبات التي يتطلبها سوق العمل حتى يتقنها المتدرب للوصول للحدود المتعارف عليها دولياً ، لتلبي اشتراطات المواصفات القياسية .

ج) **مهارات سلوكية** : لوحظ أن من أهم عوامل ضعف إنتاجية العامل المصري عدم الأهتمام بالصورة النهائية للعمل أو المنتج سواء عند إصلاح أو شراء منتج ، ليصل إلى المستهلك بإنقان وفي صورة مقبولة ، وتحكم هذه العمليات سلوكيات لكل مهنة ، يجب أن تكون موضع أهتمام أجهزة التعليم الفني والتدريب المهني.

د) **مهارات تسويقية** : كل نشاط أو عمل أو إنتاج يحتاج إلى تسويق بعدة أساليب ودرجات أهمية مختلفة ، ولا يمكن أن يكون المستهدف من العمل الجودة والتصميم الجيد والتكلفة المناسبة ، وكذلك خدمة ما بعد البيع ، بل لابد من تسويقه كل حسب ظروفه وطرقه ووسائله المختلفة التي تساعد علي تحقيق ونجاح الأهداف المطلوبة. (سعيد, ٢٠١٧, ٣٨٥)

هـ) **مهارات إدارية** : الإدارة علم وفن ، يجب أن يتعلمه ويتدرب عليه الأفراد بمختلف مستوياتهم فكل من يرأس فرداً أو أكثر سواء في كل مشروع صغير أو مؤسسة كبيرة ، يحتاج إلى ممارسة نشاط إداري ، وكثير من المشروعات فشلت لعدم دراية القائمين عليها بأسس وطرق إدارتها المناسبة ، فمن الضروري أن تتوفر لديها أجهزة التدريب من خلال برامجها لتوفير المكونات المناسبة. (Others&Anna vignoles 2005, 71)

وهذا وتتحدد قيمة سوق العمل من خلال توافر المهارات الأساسية لسوق العمل ودورها في تحديد الأجور ومستوى التوظيف الذي يعبر عن مدى إمتلاك المعرفة والمهارات العديدة ،

وهناك مهارات أخرى تتمثل في مهارات عامة مطلوبة لسوق العمل ومهارات خاصة أو ما يعرف (بالاحتياجات التدريبية) أما عن المهارات العامة فتتمثل في :

- ١- مهارات حياتية : المرونة والتكيف ، القدرة على التعامل ، الواقعية ، قيادة العمل .
- ٢- مهارات ذاتية : الثقة بالنفس ، التهيئة للعمل والاستعداد ، حل المشكلات ووضع المقترحات ، الإبداع / الابتكار .

٣-مهارات وظيفية : التفكير الناقد ، صياغة المشكلة ، التدريب والتنمية المهنية ، معرفة أسس سياسيات لغة الكمبيوتر. (عبدالجليل, ٢٠١٠, ١٨)

يتضح مما سبق أن القوى العاملة المصرية تحتاج إلى المزيد من صياغة بمهارات متعددة سواء أثناء فترة دراستها الأكاديمية أو خلال برامج تدريب متتابعة خلال فترة عملها ، حتى تصل إلى المستوى المطلوب لمواجهة التغيرات الدولية المستقبلية ، ولكي تستطيع التنافس والبقاء بكفاءة وإنتاجية عالية في أسواق العمل المختلفة . ونلاحظ أن هذه المهارات التي يحتاجها سوق العمل تتمثل في مجموعة المهام والواجبات التي لا يتم إنجاز الأعمال المهنية المطلوبة في سوق العمل بغرض إنتاج أو صيانة أو إصلاح أو حل مشكلة مهنية ما والتي يجب أن يمتلكها الخريج لتؤهله للعمل في السوق. (السيوف, ٢٠١٢, ١٥)

٤- مهارات متعلقة بالعمل مثل (مهارات خاصة):

- الاتصال والتعاون والكفاءات المعرفية للتعامل مع الوظائف المختلفة.
- المهارات التي يمكن استخدامها كأدوات عمل مثل :
- جمع المعلومات / البيانات ، استخدام أجهزة تكنولوجيا المعلومات والوسائط .
- مهارات الحياة الشخصية والمجتمعية مثل :
- النزاهة والانضباط والمسؤولية والقدرة على التكيف.

٥-مهارات التوظيف لخريجي الضيافة:

هناك مجموعة من المعايير تتطلبها صناعة الضيافة من الخريجين في المستقبل ، وتتمثل هذه المهارات فيما يلي :

( المعارف والمهارات الفكرية والعملية والمهارات الإدارية ، ومهارات التواصل ، والعمل الجماعي ، والقيادة ).

وقد أشار (Rees , 2006,3) إلى وجود عدة مهارات ينبغي توافرها في خريجي الضيافة وهي: مهارات الاتصال والعرض ، مهارات تطوير الذات وإدارة الذات ، مهارات التخطيط والتنظيم ، مهارات اتخاذ القرار ، العمل بروح الفريق الواحد ، مهارات حل المشاكل البحث عن المعلومات مهارات جمع البيانات وتحليلها ، المبادرة والابتكار ، وإدارة الوقت تقنيات القيادة والتحفيز.وسرد(Ogbeide , 2006,15) بعض ما أسماه " التوقعات والمتطلبات المهنية " من الطلبة والصناعة وتم إدراج مهارات التواصل ، استخدام مهارات المبادرة ، مهارات العلاقات الإنسانية . المهارات التشغيلية ، مهارات حل المشاكل ، مهارات الإدارة الذاتية ، مهارات اللغات المتعددة ( Kim, J. H 2008,25)

وتعد مهارات التواصل ، ومهارات المبادرة ، ومهارات العلاقات الإنسانية ، والمهارات التشغيلية ، ومهارات حل المشاكل ، ومهارات الإدارة الذاتية ، ومهارات اللغات المتعددة أكثر فعالية في هذه الصناعة. (Jameson, 2008,10) وأكد على الحاجة إلى الجمالية والأخلاقية ، والمهارات المعرفية ، والمهارات الشخصية ، ومهارات التواصل ، وتكنولوجيا المعلومات ، ومهارات استخدام التكنولوجيا والأساليب الإحصائية الرياضية .

(Chang, 2009, 19)

#### ٤- مستويات المهارة المطلوبة لسوق العمل :

في إطار بناء مستويات مهارة قومية مصرية تعادل المستويات الدولية ، وتمثل اختبارات القياسية لكافة المهن والأعمال ، والتي يتعين أن تكون أساساً لاستصدار تراخيص مزاوله المهنة ، جاءت ورقة عمل المجالس القومية المتخصصة عن : تطوير التعليم الفني والتدريب لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، موضحة لهيكل التعليم وقنواته وتوزيعه على فئات العمل التي يمثلها سلم المهارات الخمس الممثلة فيما يلي: (المجالس القومية المتخصصة ، ٢٠٠٣ ، ١٢٤)

الفئة الأولى : مستوى العامل محدود المهارة ، ويمكن للفرد اكتسابها من خلال تدريب قصير المدى نسبياً ، يتم في مواقع العمل أو من خلال برامج خاصة في مؤسسات تعليمية مهنية .

**الفئة الثانية :** مستوى العامل الماهر ، ويتم إعداده من خلال نظامين رئيسيين هما : نظام التلمذة الصناعية الذى يتم بمشاركة أصحاب الأعمال ، ونظام مراكز التدريب المهني التي توفر تعليماً وتدريباً مهنيًا متخصصاً بعيداً عن مواقع العمل .

**الفئة الثالثة :** مستوى العامل الماهر (الفني ) ويتم إعداده من بين الحاصلين على الثانوية الفنية نظام الثلاث سنوات.

**الفئة الرابعة :** مستوى الفني الأول ، ويتم إعداده بعد مرحلة التعليم الثانوي (المدارس الفنية المتقدمة نظام الخمس سنوات ، ومعاهد إعداد الفنيين نظام السنتين بعد الثانوية العامة ) .

**الفئة الخامسة :** مستوى الأخصائي ، ويتم إعداده في الكليات الجامعية أو المؤسسات التعليمية المشابهة مثل خريجي الثانوية الفنية الفندقية ويلتحق بالجامعات.

وتتمثل مستويات المهارة المطلوبة لسوق العمل فيما يلي :

أ- **المهارات المطلوبة من المضيف أو المضيفة بالفنادق والمطاعم:**

خدمة العملاء ، التواصل الشفوي ، القدرة على حل المشكلات ، السلامة والأمن ، الاعتمادية علي المسئولية ، الخلق الحسن ، المهنية في طريقة إعداده في المدارس، العمل بروح الفريق، التخطيط والتنظيم ، الالتزام بالمواعيد، الدافعية، القراءة والكتابة ، إجادة اللغات اللغة العربية واللغة الإنجليزية ، مهارات الاتصال الجيد، المرونة والدقة والصبر، البيع بالاقتراح وزيادة المبيعات، توقيع احتياجات العملاء . (الاتحاد المصري للغرف السياحية ، ٢٠٠٩ ، ١١)

ب) **المهارات المطلوبة من مساعد المضيف:**

العمل بروح الفريق، القدرة على إخلاء الموائد وإعادة ترتيبها، القدرة على إعادة تموين الطاولات الجانبية، القدرة على طي الفوط والمفارش بالطرق المختلفة.

ج) **المهارات المطلوبة من موظف الاستقبال:**

إجادة اللغات الأجنبية والعربية، مهارة تحليل وحل المشكلات ، القدرة على اتخاذ القرار . مهارات الاتصال الجيدة ، إدارة الأزمات ، إدارة الوقت ، القدرة على استخدام الحاسب الآلي والكتابة على لوحة المفاتيح الالكترونية ، الوعي بالمنتج السياحي .(الاتحاد المصري للغرف السياحية ، ٢٠٠٩ ، ٢١)

د) **المهارات المطلوبة من موظف الرد على الهاتف:**



المعرفة باللغات المتعددة، القدرة العالية على الاتصال مع الآخرين، سلوك وتقنيات استخدام الهاتف، مهارات استخدام الأدوات والمعدات ، الوعى بالإجراءات والسياسات المتبعة. (منظمة الهجرة الدولية ، ٢٠١٦ ، ٩)

ج) المهارات الأساسية للنجاح كطباخين:

أشارت (Human Resources & Development Canada, 2009, 5:7)

بأن المهارات الأساسية للطباخين كالاتى :

#### ١- القراءة :

قراءة التعليمات حول الأجهزة والمعدات التشغيلية ، مثل (غسالات الأطباق، المقلاة العميقة والأفران ) ، وقواعد الحفاظ على مناطق الطبخ وإعدادها نظيفة، وإتباع الوصفات لإعداد الطعام ، وتفسير اتفاقيات الشراء من المورد. والحساب : تقدير كمية الطعام في حاويات مختلفة الحجم، تحليل أنماط الطلب لتحديد ما إذا كانت تفضيلات العملاء آخذة في التغير، قياس المكونات وفقاً لمواصفات القائمة وعدد الأفراد تقدم لهم، إعداد فواتير المطاعم ، شاملة الضرائب، تقدير الكميات من مختلف أصناف القائمة التى سوف تتطلب أثناء الوردية، وضع الميزانيات للمطاعم والميزانيات الأسبوعية التى تشمل النفقات ، مثل المنتج الطازج والموارد المخزونة ورواتب الموظفين.

#### ٢- الكتابة :

يتم التواصل مع زملاء العمل والمشرفين والإدارة من خلال البريد الإلكتروني ، أوامر الكتابة للمكونات ومستلزمات المطبخ، كتابة المقترحات للقوائم في المستقبل، كتابة المذكرات القصيرة للإدارة لطلب عمل إصلاح أو اقتراح شراء معدات جديدة ، كتابة ملخص بعد انتهاء العمل ، الإهتمام بوصف مستوى الخدمات المقدمة والأسعار والتواريخ ،كتابة التقارير عند وقوع الحادث.

د) المهارات الى يتمتع بها العاملون في قسم الإشراف الداخلى :

وتتمثل المهارات التى يتمتع بها العاملون في قسم الإشراف الداخلى كالاتى: (أحمد،

٢٠١٨ ، ٣٠)

أ- مهارات إنسانية :

هناك تعاملات مباشرة بين العاملين وبين النزلاء وأيضا بين العاملين في القسم وباقي الأقسام الأخرى بالفندق بصورة مباشرة ، لذا لابد من توافر المهارات الإنسانية بنسبة كبيرة وهذه المهارات لها علاقة بالتنظيم والتنسيق والتعامل مع هذا الكم من المجتمع البشري الهائل الذي يتمتع بخصائصه واحتياجاته الإنسانية المرتبطة بتأثيرها على العمل في الفندق وتأثيرها على العلاقات بين الفندق وضيوفه من النزلاء .

#### ب- مهارات فكرية :

وتتعلق هذه المهارات بمدى المعرفة لدى العاملين في قسم الإشراف الداخلي - وما هو كم المعلومات التي يملكها وما هي قدرته على التفكير والتخطيط وحسن التصرف وكيفية الاتصال بالآخرين وكيفية تطوير نفسه بالمعرفة يوما بعد يوم حتى يستطيع أن يعكس صورة الفندق من خلال تميزه في العمل .

#### ج- مهارات فنية:

وهذه المهارة تضم خبرة العاملين في قسم الإشراف الداخلي وحرصهم على معرفة الكثير عن العمل على المستوى المحلى والعالمى حتى يمكن تقديم خدمة مميزة وعلى أعلى مستوى من الحرفية والتكامل - وجدير بالذكر أن هذه المهارات لها علاقة بالأداء المباشر للعمل ، لذا ينصح من خلالها مدى خبرة العامل في نجاح تخصصه عند أداء عمله.

#### - الصفات المطلوب توافرها في العاملين بالإشراف الداخلي :

وتتمثل الصفات المطلوب التي توافرها في العاملين بالإشراف الداخلي : (خليل،

٢٠١٠، ٣٣)

- سرعة البديهة وقوة الملاحظة.
- بشاشة الوجه وسعة الصدر وحسن المظهر.
- احترام الآخرين وحسن التصرف.
- الرغبة في الخدمة ومساعدة الضيوف.
- القدرة على التواصل بلغة أجنبية أخرى غير العربية وتفضل اللغة الإنجليزية.
- إجادة استخدام أجهزة ومعدات الإشراف الداخلي .
- سلامة الذوق وحب النظام والنظافة .
- معرفة بأصول الإسعافات الأولية .

- الخبرة الكافية في مجال التخصص.
- الإلمام بعادات وتقاليد الشعوب الأخرى.
- زيادة حاجة المستثمرين وأصحاب الأعمال على توظيف عمالة متعددة المهارات لها . .
- القدرة على التكيف السريع مع متطلباته التقنيات المتغيرة.
- التغيير المستمر في طبيعة المهن نتيجة التغيير المتسارع في تكنولوجيا المعلومات التي تمر بها المجتمع بشكل عام وسوق العمل بشكل خاص.
- وجود نقص في المعلومات حول سوق العمل المصري، حيث ندرة المعلومات اللازمة عن متغيراته وعدم دقتها في بعض الأحيان. (حسين . ٢٠٠٨, ٤٢٣)

#### ٥-متطلبات سوق العمل الفندقى :

إن تحقيق متطلبات سوق العمل من التخصصات والمهن ومهارات وقدرات العمالة وغيرها من المتطلبات ، ضرورة ملحة في هذا السوق الذي لا يتوقف عن التجديد والتغيير ، بإحداث مهن جديدة بمتطلبات جديدة ، واندثار أخرى وتعديل أخرى ، فإن أكثر من ثلث المهارات التي نعتقد أنها ضرورية للقوى العاملة اليوم ، ستتغير وفقاً لتقرير مستقبل الوظائف من المنتدى الاقتصادي العالمي . فلا بد من التعلم مدى الحياة حتى نتمكن من اكتساب المهارات التي سنحتاج إليها للنجاح في مكان العمل في المستقبل ، ولا بد من إتقان عشر مهارات : الإبداع ؛ الذكاء العاطفي ؛ التفكير التحليلي (النقدي) ؛ التعلم النشط مع عقلية النمو ؛ الحكم وصنع القرار ؛ مهارات التواصل الشخصي ؛ مهارات القيادة ؛ التنوع والذكاء الثقافي ؛ مهارات التكنولوجيا ؛ تبني التغيير. (Bernard & Marr, 2019, 1:10) فالعمل علي توفير تلك المهارات والقدرات لها أهمية كبيرة داخل البرامج والتخصصات التي يتم تدريسها لطلاب التعليم الثانوى الفندقى من الأنظمة التي تهتم بالتعليم الفني ، التي هي أحد أهم مصادر القوى العاملة ، وتغيير النظرة للمهارات التي تدرس للطلاب بالبرامج المتوافرة في هذا النوع من التعليم حتى تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل وهى المهارات والخبرات والسلوكيات التي يرغب مسئولى التوظيف في الشركات ومؤسسات القطاع الخاص في توافرها في الخريجين قبل التحاقهم بهذه الشركات أو المؤسسات (عبدالفتاح ، أبو الوفا ، ٢٠١٤ ، ٥٦)

كما تعرف بأنها : " الحاجات التربوية المختلفة من ضوابط وأخلاقيات ومواصفات والتي ينبغي توافرها لتحقيق الأهداف المرغوبة. (فليه ، الزكي, ٢٠٠٤ , ٢٠٧)

إن متطلبات سوق العمل في ضوء ما يواجه أسواق العمل الحالية من تغيرات سريعة ومتلاحقة نتيجة التحديات الكثيرة والمتنوعة التي فرضتها الثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات والمعلومات وما لحق به من تطورات في مجال المنافسة الإقليمية والعالمية والاحتكارات الدولية وشيوع قيم التمسك بالماديات وغيره ، يتطلب الأمر الوقوف على ما حدث بها من تطور بغية تحديد متطلبات سوق العمل منها (عبدالعزيز ، ٢٠٠٥ ، ١١٠)

(١) وضع إستراتيجية شاملة لإعداد وتنمية المهارات البشرية المطلوبة لتحقيق برامج التنمية التي يجب أن تهتم في محتواها بأهمية سلوك الأفراد الذي يحكم في معظم الأحوال قراراتهم الخاصة بتنمية مهاراتهم ومشاركتهم في سوق العمل حيث أن السلوك التفضيلي يرتبط مباشرة بكمية ومحتوى المعلومات المتوفرة وتكون مسؤولة إلى حد كبير عن تشكيل توقعات وطموحات الأفراد ومدى توافرها مع المتطلبات الفعلية في سوق العمل .

(٢) إن نشر المعلومات ووضع الإستراتيجية الخاصة بتنمية المهارات البشرية والمتطلبات الخاصة بسوق العمل لن يكون مجدياً إذا لم يصاحب ببرنامج لتبادل المعلومات والبيانات الفنية عن العمالة وسوق العمل في مختلف أسواق العمل خاصة بين المناطق التي تستورد وتصدر العمالة ، مع ضرورة استمرار تحديث وصيانة تبادل هذه المعلومات الأمر الذي يتطلب توفير برنامج للاتصال الجيدة من خلال وسائل الاتصال التكنولوجية الجديدة يكون الهدف منها نشر وصيانة وتحديث المعلومات في سوق العمل بما في ذلك العرض والطلب من القوى العاملة وحركة التوظيف وانتقال العمالة وهم الجوانب التي تؤثر على حركتها وتنظيمها وهيكلها ومصادرها .

(٣) توفير برنامج للحوافز وخاصة بالنسبة للمهن التي تظهر فيها احتياجات ماسة وضرورية في سوق العمل ونشر تفاصيل هذه الحوافز حتى يمكن تشجيع وتحفيز الأفراد للالتحاق بهذه المهن أو الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب التي تعد الأفراد لهذه المهن .

(٤) إعطاء أولوية واهتمام أكبر للفئات والمناطق والقطاعات الاقتصادية التي تعاني أكثر من البطالة والتي يمكن فيها إعداد برامج خاصة للتوظيف خارج نطاق التوظيف التقليدي وذلك كأستجابة إلى الاحتياجات والظروف الخاصة وغير العادية لهذه الفئات والمناطق .

(٥) ضعف مهارات الخريجين بالنسبة لمتطلبات سوق العمل ، وسوء توزيع الكفاءات تعرض سوق العمل لتطور سريع ، مما نتج عنه ظهور أساليب جديدة وتغيرات جذري للمهارات

التي يتطلبها شغل الوظائف ، وذلك أدى إلى تدنى الثقة في مخرجات المؤسسات التعليمية ، كما أدى إلى سوء توزيع الكفاءات حسب الاحتياجات الحقيقية إلى خلل في الموازنة بين العرض والطلب علي العمالة المتخصصة. (يوسف ، الدين, ٢٠٠٤, ٨١:٨٣)

٦) ضعف قاعدة بيانات القوى العاملة ، مما يزيد عملية تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل تعقيداً ، عدم وجود معلومات شاملة عن سوق العمل الحالية والمخطط لها ، مما جعل من الصعب تهيئة الخريجين لعمل مستقبلي واضح يتعلق بتوفير وظيفة محقق لها ومتطلبات هذه الوظيفة ، والأماكن المحتملة للعمل ، وذلك لافتقار سوق العمل لقاعدة بيانات حديثة وشاملة تحتوي معلومات تفصيلية ومتجددة عن بيانات سوق العمل فيما يتعلق بالوظائف والقوى العاملة.

٧) وجود تباين بين مزايا وظائف القطاع الحكومي ووظائف القطاع الخاص الأمر الذي جعل طالبي التوظيف يفضلون التوظيف بالقطاع الحكومي ، ويتقدمون لوظائف القطاع الخاص فإنهم يعتبرونها مؤقتة حتى يتاح لهم الالتحاق بوظائف حكومية أفضل في المزايا ، وأكثر أمناً ، الأمر الذي أحدث خلل في الموازنة الكمية بين مخرجات التعليم الفني ومتطلبات سوق العمل .

٨) النظرة الدونية لبعض المهن حيث توجد نظرة دونية لبعض المهن في كثير من الدول ، ومنها مصر ، مما أدى إلى ضعف الإقبال علي هذه المهن ، وقد نتج عن ذلك خلل في الموازنة الكمية بين الطلب علي هذه المهن ، وبين مخرجات النظم التعليمية.(يوسف ، الدين, ٢٠٠٤, ٨٤)

إن التحدي الذي يواجه التعليم الفني بشكل عام والتعليم الفندقية بشكل خاص هو إعداد خريج يشارك بفاعلية في سوق العمل الذي يتسم بالمنافسة المضطربة ، ويلمس الجميع أنه علي الرغم من الجهود التي تبذلها الدولة في تطوير التعليم الثانوي الفندقية فلا زال حال العملية التعليمية متردداً ولا زال التعليم الثانوي الفندقية يمثل عبء ثقيل في جدار التعليم المصري

**نتائج البحث :**

في ضوء ما تقدم توصلت الباحثة الي مجموعة من النتائج أن اهم متطلبات توظيف خريجي التعليم الفني الفندقية بسوق العمل تتمثل في :

- أن يحقق الخريجين رغبات أصحاب الأعمال والمستثمرين.

- أن يتميز الخريجين بمستويات مهارة وثقافة مناسبة للتطور التكنولوجي.
- امتلاك الخريجين الكفاءة والانتاجية في الأداء مع القدرة على خفض وترشيد تكاليف الانتاج.
- القدرة علي المنافسة في سوق العمل بمستوى يواهي المستويات العالمية

## مراجع البحث

### المراجع باللغة العربية

- (١) احمد، رفاء سمير(٢٠١٨) : تقييم أداء العاملين بقسم الإشراف الداخلي بالفنادق الاقتصادية بالتطبيق على مدينة الإسكندرية ، رسالة ماجستير ، المنصورة.
- (٢) أحمد، زينب السيد إبراهيم (٢٠٠٧): تطوير منهج المحاسبة الفندقية المالية بالمدرسة الفنية المتقدمة التجارية في ضوء المتطلبات المعاصرة لسوق العمل، رسالة دكتوراه ، كلية التربية، جامعة حلوان .
- (٣) محمد ، إبراهيم عبده أحمد(٢٠١٦): الابعاد التعليمية للنهضة الصينية المعاصرة ومتطلبات سوق العمل ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس.
- (٤) إبراهيم ،مجدى عزيز(٢٠٠١): رؤى مستقبلية في تحديث منظومة التعليم، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- (٥) الخويت، سمير عبد الوهاب (٢٠٠٥): التخطيط الإستراتيجي للتعليم الفني وتنمية الموارد البشرية ، المؤتمر العلمي السنوي العاشر للتعليم الفني والتدريب الواقع والمستقبل ، كلية التربية ، جامعة طنطا (١٠-١١ مايو) .
- (٦) الخويت، سمير عبد الوهاب (٢٠٠٢): التعليم العالي وتنمية القوى البشرية في الوطن العربي ، مجلة دراسات في التعليم العالي ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- (٧) الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء : الكتاب الإحصائي السنوي للجهاز المركزي للتعبئة

العامة والإحصاء متاح علي : [http://www.t-](http://www.t-series.capmas.gov.eg/book_year.aspx) available at :

series.capmas.gov.eg\book\_year.aspx

- (٨) السيوف ، محمد محمود (٢٠١٢) : التعليم الصناعي ( المناهج - سوق العمل - الخريجين ) ، الأكاديميون للنشر والتوزيع ، د.ن
- (٩) المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٣): تطوير التعليم الفني والتدريب لمواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين ورقة عمل مقدمة ضمن تقرير عن "مقومات إعداد وتدريب القوى العاملة"، القاهرة.
- (١٠) المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٠): تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي، الدورة (٢٧)، القاهرة.
- (١١) الاتحاد المصري للغرف السياحية (٢٠٠٩): تنمية مهارات الأغذية والمشروعات ، وحدة تنمية الموارد البشرية والتدريب والدراسات ، مشروع تنمية مهارات العاملين بالقطاع السياحي للغرف السياحية، القاهرة .
- (١٢) محمد ، أحمد ؛ وآخرون (٢٠٠٥): تطوير التعليم الفني الصناعي والتدريب المهني في إطار المنهج القومى ، المؤتمر العلمي العاشر ، التعليم الفني والتدريب ، كلية التربية ، جامعة طنطا.
- (١٣) درويش ، محمود أحمد (٢٠١٨): مناهج البحث في العلوم الإنسانية ، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- (١٤) سعيد ، وائل أحمد راضي (٢٠١٧): تطوير برامج إعداد العامل الفني بالمدرسة الثانوية الصناعية لتنمية المهارات العملية والمهارات الحياتية المرتبطة بسوق العمل ، المجلة التربوية ، العدد (٤٩) ، كلية التربية ، سوهاج.
- (١٥) سلامة ، محمود (٢٠٠٤): قضايا العمالة بدول مجلس التعاون الخليجي - تحدياتها وسبل مواجهتها ، منظمة العمل العربية ، مجلة العمل العربي ، ع٧٧.
- (١٦) حسين ، رأفت عبد الفتاح (٢٠٠٨): التعليم الصناعي وحثمية التطوير ، مجلة دراسات في التعليم الجامعى ، المجلد (٢) ، العدد (١٧).

- (١٧) خليل ،غريب فكرى (٢٠١٠): التعليم السياحي قبل الجامعى ودوره في تنمية الموارد البشرية " دراسة تطبيقية علي مدينة السويس ،رسالة دكتوراة ، كلية السياحة والفنادق ، جامعة قناة السويس .
- (١٨) علي ،علي أحمد سيد(٢٠٠٩) : سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقنى والمهنى واحتياجات سوق العمل ، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول " دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل ، تعقدتها منظمة العمل العربية ، القاهرة من ٩-١١ نوفمبر / تشرين الثاني.
- (١٩) عبد ربه ،كامل السيد عبد الرشيد(٢٠١١): تطوير برامج التعليم الفنى الصناعى في ضوء المتطلبات المتجددة للتأهيل لسوق العمل ، رؤية مستقبلية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية.
- (٢٠) عبد الجليل، دسوقى حسين (٢٠١٠): المواءمة المهنية لخريجى التعليم الفنى الصناعى في مصر ، دراسة ميدانية ، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (٢٢٢) ، المعهد القومى للتخطيط ، القاهرة.
- (٢١) عبد العزيز، خالد محمد (٢٠٠٥): تطوير المدرسة التجارية في مصر علي ضوء الخبرات الأجنبية ، ماجستير ، كلية التربية ، جامعة حلوان .
- (٢٢) عبد المقصود، سيد محمد(٢٠٠٣): بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية، القضايا والمعوقات الحاكمة، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (١٧٤)، القاهرة، معهد التخطيط القومي.
- (٢٣) عوض ، السيد حنفي (٢٠٠١): الحركات النسائية العمالية وتحريات السوق ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة.
- (٢٤) فاروق عبده فلية ، أحمد عبد الفتاح الزكى (٢٠٠٤): معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً ، دار الوفاء ، الإسكندرية.



- (٢٥) لطفي، عادل ، مؤشرات سوق العمل ، [http:// alolabor.org/wp-content/uploads/2007/12/Tanmya\\_W\\_Sh - Maskat\\_08\\_12\\_07\\_W\\_P\\_09\\_Adel\\_Lotfy\\_moasherat](http://alolabor.org/wp-content/uploads/2007/12/Tanmya_W_Sh-Maskat_08_12_07_W_P_09_Adel_Lotfy_moasherat)
- (٢٦) مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (٢٠١٠) : أثر أزمة الغذاء العالمية والأزمة الاقتصادية العالمية على الفقراء في مصر ، مجلس الوزراء ، القاهرة.
- (٢٧) يوسف ، محمد ، سراج ، إسماعيل الدين (٢٠٠٤) : العمالة والتنمية " عمالة الشباب " ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية.
- (٢٨) مجلس الوزراء المصري (٢٠٠٨): مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار مؤشرات أداء سوق العمل في مصر نوفمبر.
- (٢٩) مطاوع، إبراهيم عصمت (٢٠٠٢): التنمية البشرية بالتعليم في الوطن العربي، القاهرة، دار الفكر العربي.
- (٣٠) عبد الفتاح ، منال رشاد ؛ أبو الوفاء ، جمال محمد (٢٠١٤) : " معجم مصطلحات العلوم التربوية " ، مطبعة الشروق ، القاهرة.
- (٣١) منظمة العمل العربية (٢٠٠٨): التصنيف العربي المعياري للمهن.
- (٣٢) منظمة الهجرة الدولية (٢٠١٦): إدارة عمليات المكاتب الأمامية ، دار الكتب ، القاهرة.
- (٣٣) نبيل نقاش ، سليمان عواد سليمان (٢٠٠٤) : التوجهات العربية والدولية لتطوير مناهج وبرامج التعليم والتدريب التقني والمهني وتنويعها لملاءمة احتياجات سوق العمل ، منظمة العمل العربية ، مجلة العمل العربي ، ٧٨ع

## المراجع الأجنبية :

- (34) Chang, C. T.(2009) : ( Enhancing graduates' employability skills & competencies for hospitality & tourism program through Thai qualifications framework and credit transfer. Paper presented at ASAIHL 23rd . Conference, Chiangmai), September.
- (35)Congress, Springer(2019); Nature Singapore Pte, td.

- (36) **Crisis & Economic (2009), Lessons from Around the World** Springer, International Human Resources and Skills Development Canada, the interprovincial standards red seal program, Essential skill for success as a cook. <http://www.hrsdc.gc.ca/publications>, .
- (37) Jameson, S (2008). : A case study of international hospitality students development of employability skills. Gold Coast: Council for Australian Universities Tourism and Hospitality Education Research Information Exchange.
- (38) Kim, J. H (2008): Career Expectations and Requirements of Undergraduate Hospitality Students and the Hospitality Industry: An Analysis of Differences (Master's thesis). AUT University, Auckland, New Zealand.
- (39) Kubler & Rees, C., Forbes, P., & B (2006).: Student Employability profiles: A guide for higher education practitioners. York: The Higher Education Academy.
- (40) Marr & Bernard, (2019) : The 10 Vital Skills You Will Need For The Future Of Work, **Forbes Media LLC**, Available at: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr//the-10-vital-skills-youwill-need-for-the-future-of-work/#7c614f9b3f5b>.
- (41) Others & Anna vignoles, (2005) : The Value Of Basic Skills in the Basic Skills in the British Labor Market UK Brinish, Cohort University.
- (42) OECD (2010), : **Learning for Jobs**, OECD Reviews of Vocational Education and Training, corrigenda to OECD Publications may be found online 2010, at [www.oecd.org/publishing/corrigendaOECD](http://www.oecd.org/publishing/corrigendaOECD).
- (43) Ogbeide, G. C. (2006): Employability skills and students 'self-perceived competence for careers in the hospitality industry (Doctoral dissertation). University of Missouri-Columbia, Missouri.
- (44) Paryono & Bin Bai (2014) : **Vocational Education and Training in ASEAN**

cedefop , **Terminology of European education and training policy**, Second Edition ,luxembourg: Publications office of the European union.

( 45) Pilzm& Matthias,(2017) : **Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis, Lessons from Around the World Springer**, International

Publishing, German Research Center for Comparative Vocational Education and Training, University of Cologne, Germany.

(46)Publishing, German(2017): Research Center for Comparative Vocational Education andTraining, University of Cologne, Germany.