

برنامج تنمية مهنية رقمية في كفايات تدريس مناهج الجدارات لمعلمي مدارس السياحة والفنادق

إعداد

أ.م.د. / محمد سلامة محمد علي

أستاذ مساعد كلية التربية - جامعة حلوان

Dr.salama8@gmail.com

مستخلص البحث :

يهدف البحث الحالي إلى " تقديم برنامج تنمية مهنية رقمية في كفايات تدريس مناهج الجدارات لمعلمي مدارس السياحة والفنادق، و التحقق من فاعليته في تنمية تلك الكفايات، ويحتوي البحث على الإطار النظري الذي يشتمل على : التنمية المهنية للمعلمين، أسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين ، أهداف التنمية المهنية للمعلمين ، دواعي الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين ، مجالات واساليب التنمية المهنية للمعلمين ، برامج التنمية المهنية الرقمية ، التحديات التي تواجه برامج التنمية المهنية الرقمية ، قواعد تصميم برامج التنمية المهنية الرقمية ، دور التدريب الرقمي في تحقيق أغراض التنمية المهنية ، كفايات التدريس، كفايات التدريس لمعلمي مدارس السياحة والفنادق، منهجية الجدارات في مدارس السياحة والفنادق ، العلاقة بين الجدارات بالاداء في قطاع السياحة والفنادق ، ويشتمل على إجراءات تجربة البحث ، ويوصى البحث الحالي بـ" تدريب معلمي مدارس السياحة والفنادق أثناء الخدمة على التدريس الرقمي ، والاهتمام بالبرامج الرقمية لتنمية مهارات تسويق المزارات السياحية لدى طلاب مدارس السياحة والفنادق ، تنظيم مناهج دراسية قائمة على منهجية الجدارات الإدارية لدى طلاب مدارس السياحة والفنادق .

كلمات مفتاحية: التنمية المهنية لمعلمي مدارس السياحة والفنادق ، كفايات تدريس

الجدارات، منهجية الجدارات ، برامج التنمية المهنية الرقمية .

A Digital Professional Development Program in Competency-Based Curriculum Teaching Competencies for Teachers of Tourism and Hotel Schools

By Dr.Mohamed Salama Mohamed Ali

**Faculty of Education,
Helwan University.**

Dr.salama8@gmail.com

Summary of the research

The current research aims to "present a proposed design for The current research aims to provide a digital professional development program in competency-based curriculum teaching competencies for tourism and hotel school teachers, and verify its effectiveness in developing those competencies. The research includes a theoretical framework that covers: professional development for teachers, foundations and principles of professional development for teachers, objectives of professional development for teachers, rationale for professional development for teachers, areas and methods of professional development for teachers, digital professional development programs, challenges facing digital professional development programs, guidelines for designing digital professional development programs, the role of digital training in achieving professional development purposes, teaching competencies, teaching competencies for tourism and hotel school teachers, competency-based methodology in tourism and hotel schools, the relationship between competencies and performance in the tourism and hotel sector. The research also includes experiment procedures. The current research recommends: training tourism and hotel school teachers during service on digital teaching, focusing on digital programs to develop skills for marketing tourist attractions among tourism and hotel school students, organizing curricula based on managerial competency methodology for tourism and hotel school students..”

Keywords : Professional development for teachers of tourism and hotel schools, Competency-based methodology, Digital professional development programs.

المقدمة :

كشفت الثورة الرقمية عن تحول كبير في طريقة عيشنا وتفاعلاتنا مع المجتمع، وبزغت من خلالها تطبيقات إلكترونية سيطرت على معظم الأنشطة الحياتية، وأضحت التصرفات والمعاملات الاجتماعية والخدمية والإنتاجية تعتمد إلى حد كبير على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وسار تأثير المنتجات الرقمية أكثر من غيرها في حياتنا على مستويات مختلفة، سواء في التعليم أو العمل أو العلاقات الاجتماعية ، وابتدأت المجتمعات أهمية استخدام هذه التقنيات والاستفادة منها في تحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية.

وتبنت وزارة التربية والتعليم المصرية منهجية الجدارات (القرار الوزاري رقم ٤٢ لسنة ٢٠٢٢) لتطبق على كافة مدارس التعليم الفني في العام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) وتقسم المناهج فيها وفق نظام الجدارات المهنية الى ٥٠٪ مناهج تقنية مرتبطة بالمهنة التي يعد الطالب للقيام بها بعد تخرجه من المدرسة الفنية لتكون أكثر ارتباطاً بسوق العمل، و ٥٠٪ مقررات عامة مثل الرياضيات واللغات ومهارات حياتية كالتواصل والقيادة وإدارة الأزمات، مما يؤدي الى تغييرات متعددة في التعليم والتعلم مشتملاً التدريس والتقييم .

واضح الاهتمام بجوانب التنمية المهنية للمعلم أمراً استراتيجياً وليس إجراءً اختياري ؛ فالمعلم العمود الفقري لأي عمل تربوي وعنوان بارز لرقية وتقدمه، والنظم التربوية المعاصرة مسؤولة عن مهام التنمية التي تساعد المعلمين على التكيف مع المستجدات المرتبطة بمستويات الأداء التعليمي والتميز فيها ، ومجابهة التحديات العلمية والفنية والمهنية المرتبطة بالمؤسسات التربوية والتعليمية (الحر عبد العزيز ، ٢٠١٠ ، ١) .

ويتزايد الاهتمام بمدارس السياحة والفنادق ومن قبل وزارة التربية والتعليم المصرية باعلان نائب الوزير للتعليم الفني فى مؤتمر صحفى عقد فى ١٥ أكتوبر ٢٠٢٢ عن

عزم الوزارة تحويل عدد من المدارس التجارية الى مدارس سياحة وفنادق واعتماد منهجية الجدارات في تنظيم مناهجها وأساليب تدريسها؛ لاعداد خريج يتسم بالمهنية والمهارة التي تتناسب مع تطلعات هذا القطاع والتوجهات القومية نحو تطوير صناعة السياحة والفنادق، ما يؤدي تحسن مستوى مساهمتها في الدخل القومي (Kirillova, (K., Lehto, X., & Cai, L. 2022).

تولى جميع المجتمعات اهتماماً خاصاً لتحسين نوعية التعليم المقدم لابنائهم، وتلقى على كاهل المعلم الجزء الأبرز في تلك الأغراض ، ويواجه معلم مدارس السياحة والفنادق العديد من التحديات التي ترتبط بسعيه نحو تحقيق غايات المجتمع، والتي من ضمنها اعداد طالبهم حتى الوصول الى المستوى المطلوب من الجدارات التي تتبناها الدولة المصرية في الوقت الراهن في قطاع التعليم الفني بصفة عامة .

واظهرت تلك التحديات وجود احتياجات مهنية وتدريبية لدى معلم السياحة والفنادق في تعليم وتدريب منهجية الجدارات التي تتطلب كفايات تدريس تتناسب وتطلعات المجتمع المصرى في تعليم طلاب هذا القطاع الذى يتسم بالانفتاح على مختلف الثقافات، تلك الكفايات يجب أن يمتلكها المعلم ويسخرها لتحقيق أهداف التربية داخل حجرة الصف وتحقيق انجاز ايجابى في سلوك الطلاب وتفاعلهم وصولاً بهم الى مستوى الجدارات المتقنة مع القدرة على قياسها وتقييمها (خليفة، عبدالسلام ، ٢٠١٤ ، ٣٨١).

ويعد التدريس بمنهجية الجدارات عنصر أساسى من عناصر العملية التعليمية التعليمية في مدارس التعليم الفني في وقتنا الرهن، فبواسطته يقوم المعلم بتوظيف المحتوى التدريسي لمادته لتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة ولأن المعلم هو العامل الأساسي والفعال في تحقيق الأهداف والسياسات والخطط التربوية والمناهج والتنظيمات الإدارية فإنه يقوم بتسخير كافة الإمكانيات للوصول للأهداف المنشودة

فالمعلم هو صانع التدريس وهو أدواته التخطيطية والتنفيذية والتقييمية، فالتدريس هو وسيلة اتصال تربوية التي يمكن بها تطبيق أى تخطيط وتنفيذه وتقويمه والوصول به الى المستوى اللائق (راشد ، على ، ٢٠١٥ ، ١٤) ، نظرا لحدائثة تطبيق منهجية الجدارات في مدارس التعليم الفني يوجه المعلم تحديات فنية وإشكاليات إجرائية تتطلب امتلاكه القدرة على أن يجدد ويبتكر في ظل هذه التحديات فهو بحاجة الى أساليب تنمية وتطويرية لمواجهةها، وعن طريق برامج التنمية المهنية يواجه تلك التحديات.

تبنّت الدولة المصرية التحول الرقمي في مختلف القطاعات عبر عدد من المبادرات والخطط، وقد تم العمل على تطوير وتحديث بنية الاتصالات وتطوير شبكات الإنترنت مع توافر خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأسعار مناسبة، والقيام بتحديث خدمات الحكومة الالكترونية وتطويرها مع تعزيز الريادة والابتكار الرقمي وتوفير تمويل مناسب للشركات الناشئة في هذا المجال، وتم العمل على تطوير التعليم الرقمي في مصر من خلال توفير الأجهزة اللوحية والحوايب المحمولة للطلاب، وتحديث مناهج الدراسة لتشمل مواد تعليمية حول التكنولوجيا والبرمجة وتعزيز البحث والتطوير في هذا المجال، ما أتاح الفرص لتقديم برامج تنمية مهنية رقمية لمعلمي مدارس السياحة والفنادق تنمية مهاراتهم في مجال تدريس مناهج الجدارات .

الإحساس بالمشكلة : Background of the Problem

أ- العمل الميداني للباحث وارتباطه علمياً بميدان تعليم السياحة والفنادق نظراً لعمله الأكاديمي والمهني في مجال التعليم الفني التجاري و السياحة والفنادق ، ومع الزيارات الميدانية لمدارس السياحة والفنادق اتضح انخفاض مستوى مهارات تدريس مناهج الجدارات لدى معلمي مدارس السياحة والفنادق بالرغم من تبني وزارة التربية والتعليم التعليم الفني منهجية الجدارات في النوع من التعليم الثانوي.

- ب-القرار الوزاري رقم ٤٢ لسنة ٢٠٢٢ ، الذى نص على تطبيق منهجية الجدارات على كافة مدارس التعليم الفني في العام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) .
- ج اعلان نائب وزير التربية والتعليم والتعليم الفني في ١٥ أكتوبر ٢٠٢٢ عن عزم الوزارة تحويل عدد من المدارس التجارية الى مدارس سياحة وفنادق .
- د- وللتأكد من مشكلة البحث قام الباحث بالإجراءات التالية :

- ١- ملاحظة تدريس بعض معلمى مدارس السياحة والفنادق في مقررات (إدارة فندقية ، شركات السياحة ، أعمال شركات السياحة) واتضح انخفاض مهارات تدريس منهجية الجدارات التي تتبناها الوزارة في التعليم الفني .
- ٢- الاطلاع على الدراسات السابقة من بينها (2،١)، ٣، ١٠، ١٠، ١١، ١٢، ١٤، ٢٠، ٢٣، ٢٧، ٣١، ٣٥، ٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤١، ٤٣، ٤٧) بقائمة المراجع والتي أظهرت أهمية تنمية كفايات تدريس مناهج الجدارات لدى معلمى التعليم الفني بعامة ومعلمى مدارس السياحة والفنادق بخاصة.
- ٣- إجراء مقابلات مفتوحة وغير مقننة مع عدد الخبراء والعاملين في المجال ، عدد (٩) معلم خبير، عدد (٧) أستاذ مناهج وطرق تدريس متخصص (٣) من موجهى التعليم الثانوى سياحة وفنادق (تضمن محاور المقابلة: طبيعة تدريس الجدارات - مستوى المعلمين في تدريس منهجية الجدارات، - إشكاليات تدريب المعلمين اثناء الخدمة) وقد تبين ما يلى :
 - مستوى معلمى مدارس السياحة والفنادق في كفايات تدريس مناهج الجدارات منخفض .
 - يحتاج معلمى مدارس السياحة والفنادق إلى تنمية كفايات تدريس مناهج الجدارات.
 - يمكن الاعتماد على برامج التدريب الرقى في تنمية كفايات تدريس مناهج الجدارات لدى معلمى مدارس السياحة والفنادق .

مشكلة البحث: Problem of the Study

تمثلت مشكلة البحث في " انخفاض مستوى كفايات تدريس مناهج الجدارات لدى معلمي مدارس السياحة والفنادق، والحاجة إلى برنامج تنمية مهنية رقمي لتنميتها " .

أسئلة البحث : Questions of the Study

حاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية :

- ١- ما كفايات تدريس مناهج الجدارات اللازمة لمعلمي مدارس السياحة والفنادق؟
- ٢- ما مستوى كفايات تدريس مناهج الجدارات اللازمة لمعلمي مدارس السياحة والفنادق؟
- ٣- ما التصور المقترح لبرنامج تنمية مهنية رقمي في كفايات تدريس مناهج الجدارات لمعلمي مدارس السياحة والفنادق ؟
- ٤- ما فاعلية التصور المقترح لبرنامج تنمية مهنية رقمي في كفايات تدريس مناهج الجدارات لمعلمي مدارس السياحة والفنادق ؟

فروض البحث : Hypotheses of the Study

حاول البحث الحالي اختبار صحة الفروض التالية :

- ١- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لكفايات الأداء التدريسي لصالح التطبيق البعدي من خلال الاختبار المعد لذلك.
- ٢- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لكفايات منهجية الجدارات لصالح التطبيق البعدي من خلال الاختبار المعد لذلك.
- ٣- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لكفايات إدارة النشاط التعليمي لصالح التطبيق البعدي من خلال الاختبار المعد لذلك.

- ٤- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لكفايات تقنية وتقييمية لصالح التطبيق البعدي من خلال الاختبار المعد لذلك.
- ٥- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق البعدي لاختبار كفايات التدريس ككل .

أهداف البحث : Aims of the Study

هدف البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي :

- ١- تقديم برنامج تنمية مهنية رقمية في مهارات تدريس مناهج الجدارات .
- ٢- تنمية كفايات تدريس مناهج الجدارات لدى معلمى مدارس السياحة والفنادق.
- ٣- التحقق من فاعلية البرنامج المقترح في التنمية المهنية لكفايات تدريس مناهج الجدارات لدى معلمى مدارس السياحة والفنادق.

أهمية البحث : Significance of the Study

قد يفيد البحث الحالي فيما يلي :

- ١- تحديد مهارات تدريس مناهج الجدارات اللازمة لمعلمى مدارس السياحة والفنادق.
- ٢- معالجة إشكالية تدريس مناهج الجدارات في مدارس التعليم الفني.
- ٣- مساعدة مصممي برامج التنمية المهنية لمعلمى مدارس السياحة والفنادق .

حدود البحث : Delimitation's of the Study

التزم البحث الحالي بالحدود التالية :

- ١- الحدود الزمنية : الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٢-٢٠٢٣
- ٢- الحدود المكانية : مدارس الثانوية للسياحة والفنادق بمحافظة القاهرة الكبرى.
- ٣- الحدود البشرية : معلمى مدارس الثانوية للسياحة والفنادق بالقاهرة الكبرى .
- ٤- الحدود الموضوعية : جدارت مناهج (إدارة فندقية ، أعمال شركات السياحة)
- ٥- الحدود التجريبية : تطبيق عدد (٣٢) ساعة تدريبية من البرنامج المقترح .

مصطلحات البحث : Terminology of the Study

تم تعريف مصطلحات البحث إجرائياً وفقاً لما يأتي :

١- برامج التنمية المهنية (Professional Development Programs) :

ويمكن تعريف برامج التنمية المهنية إجرائياً بأنها " الأنشطة والإجراءات التي تخطط من أجل بناء وتطوير المهارات والخبرات التي تتناسب معلمي مدارس السياحة والفنادق تنمي لديهم كفايات تدريس مناهج الجدارات ، وتساهم في تحسين فاعلية أدائهم المهني والاكاديمي والمجتمعي ، وتطبيقها وتنفيذها رقمياً .

٢- كفايات التدريس (Teaching Competencies) :

يعرفها الباحث بأنها " مجموعة من القدرات المهنية المعرفية والتطبيقية والأداءات التدريسية والتقويمية واطر للعلاقات الاجتماعية والصفات الشخصية والفنية ، وجوانب السلوك التي يمارسها المعلم لتحقيق الأهداف التربوية ، والتي يمكن تنميتها لدى معلمي مدارس السياحة والفنادق، ويمكن قياسها باختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات المستخدم في البحث الحالي.

٣- منهجية الجدارات (Competency-Based Methodology) :

يتبنى الباحث التعريف التالي " مجموعة من السلوكيات المتوافقة مع سوق العمل تمكن الفرد من القيام بمهام مهنية وفق الأداء المطلوب ، والتي تشمل على مكونات علمية، ونفسية، وعملية" (راضي، وائل ، ٢٠٢٠ ، ٧٦٨).

منهج البحث : Method of the Study

اتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي ، والمنهج التجريبي التربوي (شبه التجريبي) .

إجراءات البحث : Procedures of The Study

أولاً : دراسة وتحليل البحوث والدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث ، وذلك من خلال عدة محاور (التنمية المهنية للمعلمين، برامج التنمية المهنية الرقمية ، منهجية الجدارات، كفايات التدريس مناهج الجدارات) .

ثانياً – أعداد أدوات البحث والقياس :

- ١- قائمة كفايات تدريس مناهج الجدارات اللازمة لمعلمي مدارس السياحة والفنادق .
 - ٢- تصميم مقترح لبرنامج التنمية المهنية الرقمية .
 - ٣- تصميم أدلة التدريب (دليل المدرب - كتاب المتدرب - دليل الأنشطة) .
 - ٤- اختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات اللازمة لمعلمي مدارس السياحة والفنادق .
- ثالثاً: اختيار عينة من معلمي مدارس السياحة والفنادق .
- رابعاً : التطبيق القبلي لإختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات .
- خامساً : تدريس البرنامج المقترح .
- سادساً: التطبيق البعدي لإختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات .
- سابعاً : التوصل الى النتائج وتفسيرها .
- ثامناً : تقديم التوصيات والمقترحات .

أولاً: الإطار النظري

المحور الأول : التنمية المهنية للمعلمين:

ترتكز التنمية المهنية للمعلمين اطر واضحة هي الشمولية والعصرية والرقمية لأنها ترتبط النمو والزيادة والتطوير وتتسق مع توجهات العصر وسياقه العام ، وتتسم بالفعالية لما لها عوائد تربوية واكاديمية ومهنية يمكن الاعتماد عليها في تحقيق التطور المهني والاجتماعي للمعلم الذي تمكين المتعلمين من تطوير مهاراتهم الرئيسية، وتعظيم معارفهم وتحسين سلوكياتهم ليكونوا أعضاءً منتجين في داخل المجتمع .

أ- مفهوم التنمية المهنية للمعلمين :

يرى (Kevin Patton & Others , 2016 , 26:27) أن التنمية المهنية هي العملية التي يتم من خلالها إيجاد فرص متنوعة للمعلمين لتطوير وتقييم مهاراتهم وقدراتهم ليمارسوا مهامهم المهنية والاجتماعية نحو طلابهم . ويعرفها (الأسمى، سعيد، وآخرين ، ٢٠١٦ ، ٢١) بأنها " كل الطرق والإجراءات التي تعمل على تحسين أداء المعلمين ، والسعى نحو تحقيق النمو الشامل في شخصية المعلم ، وبرامج كفاءتهم ليمكنوا من القيام بواجبتهم " .

ب- فلسفة التنمية المهنية للمعلمين :

تعتمد فلسفة التنمية المهنية في مفهومها المتطور على السعي نحو بناء وتطوير المفاهيم والقدرات والأساليب والاتجاهات والسلوكيات للإيفاء بالاحتياجات الحالية والمتطلبات المستقبلية المتعلقة بعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الصباحى، أميرة ، ٢٠١٦ ، ٢٧٢)، التي تستند على قاعدتين هما "مهنية العمل وثقافة العاملين" سعياً لتطوير الأداء المدرسى ادارياً وفنياً ومهنياً ؛ بالتأثير في ثقافة كافة العاملين بالمدارس ومركزة على الأسس الفكرية للبنائية الاجتماعية.

ج - أسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين :

تقوم التنمية المهنية للمعلمين على مجموعة من الأسس والمبادئ التالية:

١- أسس التنمية المهنية للمعلمين :

قدمت (Lisa Blackmon,2013.26-27) تصوراً فكرياً حول أسس

التنمية المهنية للمعلمين هي :

- الارتباط الكامل بالمعايير القومية لنواتج التعلم .
- التعاون مع القيادات التربوية والتواصل في مناقشات مهنية .
- الدراسة المستمرة للاحتياجات التدريبية لمجتمع المدرسة .

- تحديد المواصفات المهنية والاختصاصية للعاملين بالمدرسة .
- تحليل البيانات المرتبطة بالاهداف التعليمية .
- التنفيذ الاستراتيجي لعملية التدريب المستمرة .
- الدعم المستمر للمتطلبات المهنية للمعلمين .
- التقييم المستمر للاجراءات التنميه المهنية ومدى ارتباطها بالاهداف.
- مشاركة كافة المستفيدين من أنشطة العملية التعليمية داخليا وخارجيا.

٢- مبادئ التنمية المهنية للمعلمين :

- **مبدأ البناء :** ويشير الى العمل على بناء المهارات والخبرات الأساسية المعاصرة والتي تتسم باحداثه والعالمية .
- **مبدأ الشمول :** ويقوم على شمولية التنمية المهنية لكافة المعلمين وكافة المهارات والمعارف .
- **مبدأ الاتاحة :** ويهتم باتاحة الفرص للمعلمين للممارسة المهارات والخبرات وتطبيق المعارف .
- **مبدأ الفاعلية :** ويعنى بنجاحه البرامج المهنية في تطوير وتحسين أداء المعلمين مهنيًا واجتماعيًا وقياس كفاءتها.
- **مبدأ التقويم :** وهو معالجة إجراءات التنمية المهنية للمعلمين لنواتج العملية التدريبية وتطويرها .

د- أهداف التنمية المهنية للمعلمين :

- تسهم التنمية المهنية للمعلمين في تحقيق عدد من الأهداف كما يلي :
- ١- أهداف تعليمية تعلمية تواكب المستجدات الفكرية في نظريات التعليم والتعلم وتطبيقها لتحقيق الفعالية التربوية (حجازي، هناء، ٢٠١٨، ١١٩).
 - ٢- أهداف تخصصية تواكب المستجدات المتخصصة وتطبيقاتها العملية .
 - ٣- أهداف تنموية لنشر ثقافة التعلم المستمر ،والاعتماد على التعلم الذاتي.

- ٤- أهداف قيمية لتعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم واتباع قيمها (الجمال، رانيا، ٢٠١٠، ١٢٧).
- ٥- أهداف عملية من خلال الربط بين الأفكار النظرية والإجراءات التطبيقية في الحقل التربوية (Zhou,M, 2016,132).
- ٦- أهداف تقنية تهتم بمهارات توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عمليات التعليم والاستفادة منها في تحقيق الأهداف التربوية (Metebe,J, 2015,34)
- ٧- أهداف بحثية لتمكين المعلم من مهارات البحث واستخدام مصادر المعلومات والاطلاع على كل جديد.
- ٨- أهداف مجتمعية للمشاركة في تكوين مجتمعات متعلمة متطورة تساهم في خدمة المجتمع.
- ٩- أهداف تربوية تساعد في معالجة القضايا التربوية بأسلوب علمي معاصر.
- ١٠- أهداف علاجية تقوم على مجابهة الخلل الناتج عن بعض ضعف برامج اعداد المعلمين (صادق ، فاطمة ، واخرون ، ٢٠١٣ ، ٤٣٩).
- ١١- أهداف مستقبلية نظراً لأن جل العمل التربوية يستهدف المستقبل والسعي الدائم للتطوير والتجديد في مهنية المعلم في اطار مستقبلي (غنيم، صلاح الدين، ٢٠١٨ ، ١١١) .

ه - دواعى الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين :

- ترتبط فاعليات التنمية المهنية للمعلمين بمتطلبات المجتمع وأغراضه من العملية التربوية، والتطور الحادث في مجال العلم والمعرفة والتكنولوجيا، وتخضع فيها لخصائص فكرية وتطبيقية تستدعى المبررات العلمية والتنظيمية التالية :
- ١- التطور المتسارع في البنية المعرفية والتكنولوجية التي أحدثت فجوة بين الواقع الميدانى في البيئة التربوية، وما تعايشه المجتمعات من مستحدثات علمية وتكنولوجية غيرت طبيعة كافة الأنشطة (وهبة ، صموئيل، ٢٠١٣، ٤١٧) .

- ٢- النظرة المعاصرة للتنمية المهنية بعامة وللمعلمين خاصة باعتبارها عملية تعلم مستمرة مدى الحياة؛ تتم باجراءات وعمليات تعاونية يمارسها اطراف العملية التعليمية دعماً لثقافة التنمية المستدامة (عبد العزيز، وسلامة، ٢٠٠٧).
- ٣- الركيزة الرئيسة لتحسين وترقية مستوى مهارات المعلمين وتعزيز أدوهم الوظيفية في ميدان مهني يتسم بالتغير السريع (Cutter Mackenzie, 2009, 231).
- ٤- الثقافة المهنية التي تستدعى توافر قدرات متخصصة عليا في مهارات وكفايات المعلمين مع توافر الاستقلالية والمحاسبية والمنافسة والالتزام بالكود الاخلاقي وقواعد السلوك (سريير ، جمال و الورفلى ، فايده ، ٢٠٢١ ، ٦).
- ٥- المعلمين الثروة الحقيقية التي تمتلكها النظم التربوية التي يجب الاستثمار في فيها لاحداث يحتاج طلاب مدارس السياحة والفنادق الى التعرف على مستحدثات العمل في هذا الميدان والتي غالباً ما تكون ضمن الموضوعات الاجراءات المعدة في المنهج الدراسى مسبقاً (شحاته ، فوزى ، ٢٠٠٧ ،).
- ٦- شغف وتطلع الكثير من المعلمين إلى الابداع في تطوير مستويات التعليم لدى طلابهم واظهار طاقات وامكانيات الطلاب خاصة في مجال السياحة والفنادق التي تتسم بتعدد التخصصات (على ، محمد سلامة ، ٢٠٢٢ ، ٣٧٩).
- ٧- التوجه العالمى نحو رعاية الموهوبين وتنمية الجدارات المهنية التي تتخطى البعد المحلى الى مستويات ومعايير عالمية (حسن ، إبراهيم ، ٢٠١٧ ، ١٠٤).
- و- مجالات التنمية المهنية للمعلمين :

نالت التنمية المهنية للمعلمين اهتماماً واسعاً من قبل النظم والمؤسسات التربوية ولم تقتصر على مجال التعليم والتدريس بل أضحت عملية شاملة سعت كافة مجالات النمو لدى المعلم بما يتماشى مع الأدوار الجديدة والمتغيرة التي فرضتها طبيعة العصر (صلاح الدين، نسرين والمسكرة، تهانى ، ٢٠١٧ ، ٥٨٦) ، ويرى (عتريس، محمد، ٢٠١٠) أن مجالات التنمية المهنية تشمل على ما يلى:

- ١- المجال التربوي : ويتولى تنمية الثقافة التربوية والمهنية للمعلمين من مهارات وأساليب تدريس وتنظيمات المناهج وعلوم سلوكية ونفسية وتكنولوجيا التعليم وأساليب تعليم وتعلم وطرق القياس والتقييم التربوي.
 - ٢- المجال الأكاديمي المتخصص : ويتمثل في تطوير معارف ومهارات المعلمين في تخصصه مع تنمية مهارات التعلم الذاتي والتنمية والمستدامة.
 - ٣- المجال الثقافي : ويتولى مهمة توفير الفرص التي تمكن المعلم من تنمية ثقافته العامة ومتابعة المستجدات في بيئته وفي العالم من حوله .
 - ٤- المجال الإداري: ويشتمل على الوعي بالجوانب الإدارية والقانونية المتعلقة بمهنة التعليم، والتعرف على حقوقه وواجباته وادواه ما يتعلق بكل ذلك.
 - ٥- المجال الشخصي: ويهتم بتنمية الجوانب الشخصية للمعلم وما يتعلق بها من سمات شخصية، كالمظهر اللائق، والقيم والاتجاهات وأخلاقيات المهنة والانتماء والاعتزاز والالتزام المهني .
 - ٦- المجال الاجتماعي: ويتولى بتعزيز المهارات والقيم الاجتماعية ومهارات العمل الجماعي وروح الفريق والتعاون والمشاركة العامة والمهنية .
- ز- أساليب التنمية المهنية للمعلمين :
- تنظم المؤسسات التربوية برامج التنمية المهنية في مجالات متعددة ، كما أن المعلم يبادر بتوجه ذاتي بهدف التنمية في جوانب يحددها ويسعى الى تطويرها، وسواء كانت ذاتية او مؤسسية فإن أساليب التنمية المهنية تتمثل في التالي :
- ١- الأساليب التقليدية (وجهاً لوجه) : وتتمثل في البرامج التي تنظم في أوقات محددة وقاعات دراسية معلومة فهي مرتبطة بحدود الزمان والمكان، ومن صورها المحاضرات و الندوات و المؤتمرات الحلقة النقاشية وورش العمل، ودراسات الحالة وحل المشكلات، وغيرها من اشكال التعليم والتدريب .
 - ٢- الأساليب الرقمية: هي أساليب التنمية المهنية التي تعتمد على الأدوات والتقنيات الرقمية أثناء العملية التعليمية والتدريبية ، واستخدام تطبيقات تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات التي تساعد على تحقيق الاتصال الفوري عبر شبكة الإنترنت، والتي تسمح بحرية أكبر عبر الزمان والمكان، وتتيح الفرص للقائم على عمليات التنمية المهنية على تطوير الأشكال التقليدية وتحريها رقمياً، أو مبتكراً في استخدامها.

٣- الأساليب المدمجة (التقليدية والرقمية معاً) : وهي منظومة متكاملة تهدف إلى المساعدة في تحقيق أهداف التنمية المهنية تقوم على دمج الأساليب التقليدية والأساليب الرقمية داخل قاعات التدريب (درويش، محمد، ٢٠٢٠، ١٤).

المحور الثاني : برامج التنمية المهنية الرقمية :

أ- ماهية برامج التنمية المهنية الرقمية :

ينظر إلى برامج التنمية المهنية الرقمية على أنها " منظومة أنشطة متكاملة تتم داخل بيئة تفاعلية ترتبط تطبيقات وتقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وتعتمد على ما توفره شبكة الانترنت وأجهزة الحاسب الآلي متعددة الوسائط والأجهزة المتنقلة لتقديم البرامج والبرمجيات والحقائب الرقمية ذات الأغراض المهنية ، والعمل على تصميمها وتطبيقها وتقويمها باتباع نظم علمية تستفيد من أدوات الثورة الرقمية سعياً لإتقان مهارات وخبرات عدة ، و رغبةً في تحقق سرعة تعلم المتدربين من المعلمين مع اختلاف أعمارهم ومواقعهم الجغرافية ومستوياتهم المهنية الفكرية والعلمية " (Paul , 2005) ، (خضير، محروس ، ٢٠١٦)،(Khan,2017) ؛ (Getou,2017) ، (نصيرة ، والحبيب،٢٠١٩) ، (الدلج، فيصل، ٢٠٢١) .

ب- مميزات برامج التنمية المهنية الرقمية :

نالت برامج التنمية المهنية الرقمية قبول عام عقب " جائحة كورونا ٢٠١٩" والتي كانت لها تداعيات كبيرة على قطاع التعليم والتنمية المهنية ساعدت على التطوير والتحديث فيها بشكل واسع ، ومن أهم المميزات أوجدتها ما يلي :

١- مزايا تحقق للمعلمين :

- اتساع قاعدة المشاركين في برامج التنمية المهنية ، والتغلب على قيود الزمان والمكان التي كان تواجه البرامج التقليدية .
- خلق واقع افتراضى يسمح بتنوع اشكال المشاركة والنقاش ، والتعامل مع عدد لا نهائي من المواقع والنسخ الالكترونية .
- فتح افاق جديدة في مجال التنمية الذاتية وتشجيع المعلمين على التطوير.
- تنوع مصادر المعرفة التي توفرها الشبكة الرقمية .
- تبادل الخبرات بين فئات المعلمين واتساع نطاقها .
- تحسين مهارات الاتصال و البحث والتطور المستقبلي .
- دعم الابداع والابتكار بين مجتمع المعلمين .
- التقييم الفوري البنائى يساعد في التعرف على النتائج وتصحيح الأخطاء .

٢- مزايا تحقق للمؤسسات التربوية .

- استخدام القاعات الافتراضية الرقمية بديلا للقاعات الواقعية التي يجب على مؤسسة التعليمية توفيرها بعظم تكاليفها إن كانت تنظمها داخليا.
- تخفيض تكاليف انتقال المشاركين من المعلمين في برامج التنمية المهنية إن كانت تنظمها خارجياً نظراً للاتاحة التي أوجدها الوسائط الرقمية .
- استخدام الأجهزة الشخصية التي توفر على المؤسسة تكاليف ايجاد أجهزة الكترونية لا تحقق الاستغلال الأمثل لها .
- الحصول على نواتج التدريب والتطوير التي تفيد في عملية التخطيط والتنمية.
- استخدام أساليب تقويم رقمية وتنوع وسائط التدريب توفر المطبوعات والبرامج التي تتكلفتها المؤسسة .

٣- مزايا تحقق للمجتمع :

- عوائد بيئية تتوافر للمجتمع كتقليل استهلاك الطاقة الناتجة عن انقالات المشاركين وتوفير المطبوعات ، تقليل الضوضاء .
 - سرعة انجاز الأهداف التنموية نتيجة الاعتماد على التنمية الرقمية .
 - تقليل تكاليف الاستعانة بخبراء دوليين كمصاريف الاعاشة والظيران.
- ج- التحديات التي تواجه برامج التنمية المهنية الرقمية :

تواجه برامج التنمية المهنية الرقمية للمعلمين تحديات متنوعة كما يلي (ومان محمد ، ٢٠١٦ ، ١٦٠) :

- ١- ضعف المشاركة الإيجابية للمعلمين أثناء تنفيذ برامج التنمية المهنية الرقمية.
- ٢- انخفاض عمليات التفاعل تبادل الآراء والأفكار مع المدرب من ناحية ومع باقى المشاركين من ناحية أخرى .
- ٣- شعور بعض المعلمين المشاركين في برامج التنمية المهنية الرقمية بصعوبة التواصل أثناء تنفيذ بعض المهام والواجبات .
- ٤- الصعوبة التي تواجه بعض المعلمين في إيصال أفكارهم حول برامج التنمية المهنية الرقمية .
- ٥- انخفاض دور المدرب في تحقيق الأهداف الوجدانية المهنية في البرامج الرقمية.
- ٦- انخفاض جودة التغذية الراجعة خاصة البنائية منها في ظل البرامج المدارة رقمياً من المدرب .
- ٧- ضعف مستوى الإنجاز فى تطبيق بعض الممارسات والمهارات المرغوب في تعلمها في بعض البرامج التدريبية ، وبالتالي فإن البرامج المهنية والعلمية تحتاج أحيانا إلى أن يغادر المعلم سكنه أو مقر عمله ويتوجه إلى مركز التي تمكن من تلك المهارات .

٨- ضعف مستوى جودة التقييم خاصة أنه أحادي التقييم بالإضافة إلى انخفاض مستوى مصداقيتها .

د- قواعد تصميم برامج التنمية المهنية الرقمية :

تعتبر برامج التنمية المهنية الرقمية للمعلمين عن الخليط المشترك بين التعليم والتدريب الذي يعتمد على الأدوات الرقمية بهدف تطوير مهارات المعلمين في مجالات متعددة والذي تلتزم بمعايير مشتركة محددة لتحقيق أفضل النتائج في صورة مثالية ولذا فأنها تعتمد على مجموعة من القواعد التالية :

١- الرقمية : وتعنى الاعتماد على ادوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اعداد وتنفيذ برامج التنمية المهنية .

٢- الاستهداف : وتشير الى تحديد الأهداف الخاصة بالبرنامج لتحسين مهارات المشاركين وتزويدهم بالمعرفة اللازمة للقيام بمهامهم بشكل فعال مع تحديد الجمهور المستهدف من المعلمين المهتمين .

٣- التشويق والتصميم الجذاب : تصمم برامج التنمية المهنية الرقمية بشكل جذاب ومشوق يثير الاهتمام للاطلاع عليها، وتشمل الصور، والأشكال الثلاثية الخطية، والاعتماد سيناريوهات الذكاء الاصطناعي في تصميمها .

٤- المعلوماتية : إذ يجب أن تشتمل على كافة المعلومات والبيانات والحقائق والأرقام التي تساعد في تحقيق غايات برامج التنمية المهنية .

٥- الدلالة العملية: يجب أن تشير برامج التنمية المهنية الرقمية إلى التطبيق العملي للمعرفة التي يتلقاها المشارك، ويجب أن يشمل الأمثلة الحية والتطبيقات العملية و كيفية تنفيذها .

٦- الشمولية : يجب أن تشمل برامج التنمية المهنية الرقمية على مجموعة متنوعة من الأدوات التدريبية، مثل الأسئلة الشاملة، الأسئلة الصغيرة، الأعمال التطبيقية، الألعاب، الأنشطة الإضافية والصاحبة ، الأدوات الرقمية في الاشراف والتقييم .

- ٧- **التوقيت المناسب** : ينبغي أن تشمل برامج التنمية المهنية الرقمية على مواعيد وتوقيتات مناسبة اذا كانت متزامنة ومحددة من حيث زمن التنفيذ ، ولها فترات محددة ومنتظمة اذا كانت غير متزامنة.
- ٨- **الفعالية من حيث التكلفة** : ينظر لتكاليف تنفيذ برامج التنمية المهنية الرقمية بنوع من المقارنة بين العوائد المادية والإدارية والنفقات اللازمة لها؛ لذا يجب أن تتجاوز فائدة البرنامج تكليف تصميمه وتنفيذه وتقويمه .
- ٩- **مصادقية التقويم** : يلزم أن تشمل برامج التنمية المهنية الرقمية مجموعة متنوعة من الأدوات النقيومية المتنوعة ، ويجب أن يكون هناك نظام تقييم دوري ومستمر للتأكد من أن المشاركين يتحققون من المعرفة اللازمة للقيام بمهامهم وانجازها .
- ١٠- **الدعم المستمر**: مع الثورة الرقمية اصحبت عملية متابعة المشاركين في برامج التنمية المهنية لفترات زمنية محددة من السهولة بمكان مما يزيد فرص توفير الدعم للمشاركين .
- هـ- **مراحل تصميم برامج التنمية المهنية الرقمية** :
- ١- **اكتشاف الفجوة** : ترتبط هذه المرحلة بشعور الافراد أو المؤسسات واكتشافهم أسباب فعلية لإجراءات التطوير والتحسين في مستوى الموارد البشرية من معلمين واداريين وموظفين وعمال ، وسواء كان هذا الشعور لمواجهة التحديات أو للتطلع لمستويات أفضل .
- ٢- **تحليل عناصر**: ويتم في هذه المرحلة تحليل كافة مكونات بيئة التنمية المهنية وتحديد الغايات منها وما يجب أن يصل إليه المشارك ، وتقدير استعداد والحاجات وخصائص وقدرات المشاركين من الموارد البشرية مع تحديد المحتوى التدريبي وبيئة تنفيذ البرنامج .

٣- **تحديد احتياجات:** يتم فيها اجراء مقارنات بين الأداء الفعلى حالياً والأداء المستهدف بعد تنفيذ البرنامج ، وتشخيص مناسب للاحتياجات الفعلية للمعلمين.

٤- **تصميم برنامج الرقمي :** في هذه المرحلة يتم تحديد المحتوى التدريبي تصميم البرنامج الرقمي والأنشطة والاختبارات وتحديد عدد المشاركين ونوعية المعدات والأجهزة المطلوب استخدامها وتوفيرها وتحديد الفريق المسئول عن التنفيذ، هذا بالإضافة الى تحديد أساليب التدريب المناسبة لاحتياجات المعلمين والمؤسسة وطبيعة العمل والتخصص و إعداد الاختبارات، ومواصفات البرنامج المبدئي (سوجاكي، معتز وكمال الدين، خالد، ٢٠٢٠ ، ١٧) .

٥- **تطوير البرنامج الرقمي:** يتم فيها تطوير مخرجات مرحلة التصميم وتحويلها إلى صيغ مادية ملموسة ، وتشكيل الأساليب التي تتناسب مع الأليات الرقمية مع تكييف المادة التدريبية الداعمة لإجراءات التنمية المهنية المطلوبة، مما ينتج نسخة أولية للبرنامج لعرضها تحت الاختبار، ووضع الحلول لتحسين فرص تدريب المشاركين بشكل أفضل (سليمان ، ايناس ، ٢٠٢١ ، ٦٣) .

٦- **تنفيذ البرنامج :** يتم في المرحلة اتباع خطة وخريطة البرنامج المعدة مسبقاً من قبل المطورين والالتزام بها فنياً وزمنية مع القيام بعمليات مراقبة تنفيذ محاور البرنامج بشكل مستمر ومتابعة جهات التدريب من حيث القدرة على تنفيذ البرنامج وفق المعايير المتفق عليها وسلامة المحتوى ومتابعة حضور المشاركين والاندماج في البرنامج (Shahn, A.2020,23) .

٧- **تقويم البرنامج :** ترتبط مرحلة تقويم البرنامج بمرحلة التطوير وتعملا في صورة حلقيه فجمع بيانات التقويم وتحليلها، يكون بغرض عمليات التطوير أو اتخاذ قرار حيال البرنامج بشكل عام ، وتشتمل عملية التقويم على المحتوى

والمدرّب والإجراءات والأساليب والأنشطة والمخرجات النهائية للبرنامج
(Motlokoa, M. else, 2018.74).

و- دور التدريب الرقمي في تحقيق أغراض التنمية المهنية :

تولى برامج التدريب الرقمي توفير المعلومات والخبرات اللازمة لتمكين المشاركين من اكتساب المهارات الكفايات لاستخدام نظم المعلومات في تخطيط البرامج وتحديد الاحتياجات ، وتضمن الأهداف الإجرائية والبيانات الرئيسية والأنظمة الفنية والمهنية والإدارية أيضاً في برامج تحقق أهداف التنمية المهنية ، وتطوير عمليات اكتساب المهارات الفنية والمهنية .

وتقوم عمليات تنفيذ برامج التدريب الرقمي على تجديد المعلومات وتنمية المهارات والمعارف لزيادة الإنتاجية والفاعلية الشخصية ، وتساعد في زيادة المرونة والتكيف مع متغيرات في بيئة العمل التربوية وتحسين مستويات التعاون بين العاملين وصولاً لتحقيق الأهداف (Qing, P., & Tasci, A. D. (2022)).

تسعى برامج التنمية المهنية إلى تحقيق عوائد استثمارية في الموارد البشرية وزيادة الشعور بالأمان والرسوخ الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين نوعية كفاءة المعلمين تعد أهم مظاهر التدريب الرقمي .

وتعمل برامج التدريب الرقمي على إحداث تغيير سلوكي مهاري وقيمي للمشاركين سواء أثناء القيام بالمهام المهنية أو في المعاملات الاجتماعية والإنسانية، وتمكن المعلمين من زيادة الثقة بأنفسهم، وبمؤسساتهم التي تسعى دائماً الى التطوير والتنمية.

المحور الثالث : كفايات التدريس :

أمعن الفكر التربوي المعاصر في أظهار أهمية دور المعلم في تحقيق غايات اي عمل تربوي باعتباره أبرز الفاعلين فيه وتقع عليه مسئولية نجاح هذه العمل واخراجه في ابهى صورته، ونظراً لخطورة هذا الدور الذي يتولاه المعلم تبنت العديد من الأنظمة التربوية منظومة الكفايات والتي ظهرت مع حركة تربوية وتنمية المعلمين على أساس

الكفايات فى أمريكا فى فترة الستينات من القرن الماضى ، والذى يقوم أساسها الفكرى على منهج تحليل الأدوار والمهام وتحديد المهارات والقدرات والمعارف التى يحتاجها المعلم ليقوم بها على أكمل وجه والتي تمثل الجيل الأحدث من التدريس بالأهداف وامتداد طبيعى له (Karatepe, O. M., & Karadas, G., 2012).

أ- مفهوم كفايات التدريس :

ينظر إلى كفايات التدريس باعتبارها مجموعة من القدرات المعرفية والتطبيقية والمهارات التدريسية والتقويمية ونسق للعلاقات الاجتماعية والصفات الشخصية والفنية ، وأشكال السلوك التى يمارسها المعلم لتحقيق أهداف التربوية متعددة الجوانب (الشمري، محمد ، ٢٠١٩ ، ٥٣) .

وتعرف كفايات التدريس بأنها " مجموعة من القدرات والمهارات التى يجب على المعلم امتلاكها ؛ لتمكنه من أداء مهامه وأدواره ومسئولياته ليقوم بتخطيط وتنفيذ وتقييم الأنشطة التدريسية ؛ لتعكس بصورة إيجابية على العملية التربوية ككل (العشرى ومهدى ، ٢٠١٨ ، ٤٢) و على المستويات الفنية والعلمية للمتعلمين .

ب- أنواع الكفايات التدريس :

أضحت أساليب الاعتماد على توافر الكفايات فى التطوير المهنى والمعرفى وتكوين الجدارات الى الافراد الراغبين فى الوصول الى مستوى متقدم فى مهنتهم من المكونة الرئيسة فى التعر على مستوياتهم المهنية المتخصصة ، والتي ترتكن على مجموعة من المعايير التى تشتمل على كافة الأصول والقواعد المهنية فى هذا المجال ، ويؤثر تصنيف الكفايات فى التوظيف والتدريب والتطوير لأنه يساعد فى تحديد مستويات التمكن من الأداء المهنى والفنى والادارى لوظيفته (المطيري، مشاري، 2022 ، ١٥٣) ، ولأن معلم مدارس السياحة والفنادق يخضع لكافة التصنيفات المتعلقة بمهنة التدريس ، وعليه يمكن تحديد أنواع الكفايات كما يلى :

- ١- **كفايات عامة** : وهى تلك الكفايات التي يجب توافرها لدى كافة المعلمين ، والتي ترتبط بمهنة التعليم مثل (الاتضباط - الالتزام - الرقى - حسن الخلق) والتي تظهر لدى المعلم قبل وأثناء وبعد قيامه بمهامه التدريسية.
- ٢- **كفايات منهجية** : تعد منهجية الجدرات التي تم اعتمادها لتطبق في مدارس التعليم الفني من المكونات الفكرية التي تؤثر في طبيعة تدريس معلم مدارس السياحة الفنادق لتحقيق مستوى مناسب من الجدرات المطلوبة .
- ٣- **كفايات معرفية** : تعتمد كافة إجراءات التدريس على البناء المعرفى للمعلم وعلى المنظومة الفكرية التي يتبناها في عمله سواء داخل الفصل الدراسى أو اثناء التعامل مع مجتمعه، والتي تشمل على المعارف المعلومات العامة والمرتبطة بتخصصه الاكاديمى، وأيضا المتعلقة بمهنة التعليم من طرئق ومعارف مهنية وبخصائص المتعلمين وطرق تعلمهم (الصمادى، هشام ، ٢٠١٧ ، ١٦٥) .
- ٤- **كفايات فنية** : يتولى معلم المدارس السياحة والفنادق مهمة اعداد المتعلم للالتحاق بسوق العمل الذى تتنوع فيه الجدرات التي تتشكل بفعل الممارسة والتطور الذى يتسم به هذا القطاع الاقتصادى المهم، مما يستدعى أن تتوافر لدى المعلم الكفايات الفنية التي ترتبط بطبيعة الالتحاق بمهن هذا القطاع .
- ٥- **كفايات إنتاجية** : يسعى المعلم من عمليات التدريس التي يقوم بها من الوصول الى نواتج تعلم مرتفعة ، وتلبى تطلعات المتعلمين المهنية والتعلمية وتحقق إنجازات إيجابية واضحة في سلوكهم .
- ٦- **كفايات اداية** : التدريس عملية منظمة تقوم على أصول واضحة المعالم وإجراءات يجب اتباعها لتحقيق الأهداف المحددة والتي تشمل على (تخطيط - التصميم - تنفيذ - تقويم) .
- ج- **أهداف التدريس بالكفايات** :

يرى (معزون ، سمير ، ٢٠٢٠ ، ٢٠) تؤثر كفايات التي التدريس التي يمتلكها المعلم بصورة ما في تطوير الجدارات المهنية التي تساعد المتعلم في الالتحاق بالمهنة التي تعلمها في مدرسة السياحة والفنادق والتي تمكنه من مواجهة تحديات تلك المهنة ، والمشكلات التي تعترضه في حياته العاملة والمهنية، والتي وضعت أهدافاً محددة للتدريس بالكفايات كما يلي :

- ١- **التخصصية** : التطور السريع التي يتسم به عصرنا جعلت من المهام أكثر تعقيداً وتدقيقاً وباتت التخصصية مصدراً طبيعياً لكافة المهن .
- ٢- **التمكن** : أعطى النمو المعرفي افاقاً جديدة لتطوير المهن والتمكن من تفاصيلها جداراتها المطلوبة .
- ٣- **التطور**: لقد تلاشت فكرة الكفايات الأولية وأضحت مهم التطوير والتنمية من الأسس العاملة للعمل في مهنة التدريس بالتعليم الفني .
- ٤- **التكيف** : تسعى مناهج التعليم الفني بصفة العامة والسياحة والفنادق من تطوير قدرات المتعلم من التيف مع مجتمع الاعمال و المشاركة فيه .
- ٥- **التنوع** : العمل على تحقيق أهداف المجتمع التي تتسم بالتنوع .
- ٦- **الأفق** : الذي يحدد مستويات الكفاية المهنية التي يرتضيها المجتمع .
- ٧- **الدعم** : يتطلب التدريس بالكفايات مستويات محددة من الدعم الفني العلمي لطلاب التي تتلحق بمدارس الجدارات .

د- كفايات التدريس لمعلمي مدارس السياحة والفنادق :

يستند الأداء التدريسي المترابط بالكفايات على مستوى مناسب من المهارة التي تساعد معلم مدارس السياحة والفنادق من أداء عمله التدريسي، فالمعلم الذي يمتلك من القدرات والمهارات الكافية لتحقيق الحد المناسب من الأهداف التعليمية يتسم بالكفاية، وترتكز كفايات التدريس في مدارس السياحة والفنادق على المكونات التالية:

١- كفايات الأداء التدريسي :

تقوم عملية التدريس على عدد من الأنشطة والإجراءات التي يقوم بها المعلم لتحقيق أهداف تعليمية محددة، وتشتمل على المهارات التنظيمية اللازمة لتخطيط وتصميم وتنفيذ الإجراءات والأساليب والطرائق التدريسية التي تمكن من تحقيق الأهداف المرتبطة بالدرس والمقرر والمنهج بشكل عام (Gordon, M.,2020)، والتي تشمل على الكفايات التالية:

- التخطيط المهني للمواقف التعليمية .
- تصميم خطة التدريس اليومية .
- دمج الخبرات المهنية الواقعية بالمادة العلمية.
- الكشف عن الأهداف التعليمية للدرس و تحديدها.
- اختيار المكونات التعليمية المناسبة للقاء التعليمي.
- اختيار أساليب التدريس المناسبة للخبرات التعليمية .
- تنويع الأهداف التعليمية لتناسب ومستوياتها المعرفية والمهنية والإنسانية.
- السعي نحو التطبيق والممارسة أثناء تنفيذ التدريس .
- البحث عن أساليب ملهمة ومحفزة للتعلم أثناء بداية الدرس .
- الاعتماد على استراتيجيات تدريسية تتناسب وطبيعة المتعلمين .
- إجراءات تنفيذ التدريس بمستوى أداء مناسب .

٢- كفايات منهجية الجدارات :

تكمن أهمية منهجية الجدارات بالتعليم الفني في تحديد مستوى لائق من الأداء لمهن السياحة والفنادق ليصل للكفاءة المهنية اللازمة، وتتضمن الكفايات التالية:

- استخدام أساليب التطبيق والممارسة .

- توفير الفرص التعليمية للطلاب لاختبار الأنشطة المهنية .
 - توفير مواد تعليمية تتناسب ومنهجية الجدارات الفنية .
 - تمكين الطلاب الموهبين من تطوير قدراتهم المهنية والعلمية .
 - مساعدة الطلاب على تحقيق ذواتهم باكتساب مهارات التعلم مدى الحياة .
- ٣- كفايات إدارة النشاط التعليمي :**

تحتاج كافة المواقف التعليمية من كفايات المعلم التنسيقية والمهنية والإدارة التدريسية لعمليات التفاعل داخل الصف التي تشتمل على الكفايات التالية:

- إدارة التفاعل المرتبط بالفروق الفردية للطلاب .
- خلق فرص للطلاب للتعبير عن ذواتهم .
- تيسير إجراءات تبادل الخبرات بين الطلاب ،
- تشجيع كافة أساليب الحوار الايجابي والسعي لنموها .
- إيجاد طرق تساعد الطلاب على العمل بروح الفريق .
- مساعد الطلاب على الاتسام بروح القيادة والتأثير .
- إيجاد فرص حقيقة للتفاعل الاكاديمي والمهنى .

٤- كفايات تقنية وتقويمية :

يلتزم معلم مدارس السياحة والفنادق بمتطلبات تنفيذ التدريس بمنهجية الجدارات بعدة الاجراءات مهنية يجب أن تستند على كفايات تقنية وتكنولوجية وكفايات تقويمية والتي تشتمل على الكفايات التدريسية التالية :

- الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات الاتصال في الأغراض التعليمية .
- استخدام التكنولوجيا في تقويم الطلاب وتوجيههم .
- تمكن الطلاب من الاستفادة من إمكانيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .
- تقديم أساليب فنية ومهنية للتغذية المرتدة .
- إيجاد أساليب لتوثيق إنجازات الطلاب التقويمية .
- معاونة الطلاب على عمليات التقويم الذاتي .

- استخدام أساليب تحليل وتفسير نتائج الطلاب ،
- ايجاد فرص لمشاركة الطلاب في عمليات التقويم .
- وضع معايير واضحة امام الطلاب للتقويم .

المحور الرابع : منهجية الجدارات في مدارس السياحة والفنادق :

أولت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني اهتماماً واضحاً في قطاع التعليم الفني وتبنت منهجية الجدارات والتي تقوم في الأساس على تطبيق والممارسة ، بهدف اعداد طلاب جديرين في تطبيق المعارف والمهارات وفق معايير محددة تظهر جلية في مواقع العمل (بهجات ، أشرف ، ٢٠١٨ ، ١٦٢).

ويرى (جاد، محمد ، ٢٠٢٠ ، ٢) أن اسلوب الجدارة الوظيفية والمهنية غير مدخل الكفايات فالأولى أكثر ارتباطاً بسوق العمل وطبيعة المؤسسات ومهارات المهنية، والثانية اى مدخل الكفايات هي الاداءات الأقل التي يجب توافرها لدى الفرد.

أ- ماهية الجدارات :

تبنى المنبر الاوروبى للمؤهلات المهنية تعريفاً للجدارات باعتبارها القدرة على تطبيق المعارف والمهارات أثناء التعلم وفي نطاق العمل والتي تتسم بالمسؤولية والاستقلالية ، وفق معايير متوقعة لتنفيذ مهام العمل .

ويعرفها (راضى ، وائل ، ٢٠٢٠ ، ٧٦٨) بأنها مجموعة من السلوكيات المتوافقة مع سوق العمل يتمكن الفرد من خلالها من القيام بمهام مهنية بالأداء المطلوب ، كما يشير الى أن للجدارة ثلاثة مكونات رئيسة هي :

- **المكون العلمى** : لأنها تقوم على التحليل والتوصيف فيما يتعلق بالمهمة المطلوبة وتبتد على نتائج تحدها المهارات والمعارف والتوجهات .
- **المكون النفسى** : حيث أنها تقوم على الدوافع والسلوكيات و معدلات الذكاء ، فهي وسيلة للنجاح المهنى يتميز بها الافراد .

• **المكون العملي** : فالجدارة تستند على الأداء الأعلى الذي يحدد طبيعتها ويتسم بالتنافسية.

ب- خصائص الجدارات :

يشير العديد العديد من الباحثين الى تداخل عدد من المفاهيم المرتبطة بالتطوير والتنمية مثل المهارة والكفاءة والجدارة ، إلا أن (Gupta, 2007: 4) يرى أن الجدارة لها خصائص تميزها عنهما والذي أظهرها في النقاط التالية :

- الارتباط بالحياة المهنية وتقوم على الواقع العملي والأدوار المهنية الفعلية .
- تظهر الجدار في سلوك الأفراد بشكل ثابت و متكرر .
- اعتماد الجدارة من الجهات متخصصة و وتمنح وفق أسس ومعايير واضحة.
- قابلية الجدارات للتعلم وفق برامج تعليمية وتدريبية مهنية مصممة من أجلها.
- تؤسس الجدارة للقيام بالدور الوظيفي وتمكن الفرد من كافة الصلاحيات .
- تستند الجدارات على إجراءات سهلة التحديد والوصف.
- تتشكل الجدارات في مهارات تتحدد في صورة أداء وسلوكيات .
- توافر القدرة على القيام بالاداءات التي تطبيق في الحياة المهنية .

ج- منهجية الجدارات:

يرجع تبنى منهجية الجدارات في مدارس السياحة والفنادق إلى تطوير مستوى الطلاب والخريجين بهدف تلبية طموحات مؤسسات القطاع السياحي في استقطاب عاملين على قدر مثالي في الكفاءة والتميز، وتكمن أهمية منهجية الجدارات (الفضالة ، فهد ، ٢٠١٨ : ١٥) في النقاط التالية :

- تشكل الجدارة العنصر الرئيس للوصف الوظيفي .
- التأثير في إجراءات التعيين والتوظيف .
- تأثيث عمليات التدريب والتطوير ،
- تشكيل نموذج الهيكله والترقى .

- تصميم المسار الوظيفي والمهني .
- قيادة الأداء وإدارة المهارات .
- بناء رصيد قادة العمل المستقبلي .
- مجابهة التغييرات الفنية في مستوى العاملة .

د- معايير منهجية الجدارات :

ترتكز منجية الجدارات على مجموعة من المعايير تستند على القدرات والمواقف المهنية والفنية والشخصية والانتاجية سعياً لتحقيق أهداف تنظيمية ووظيفية ترتبط بسوق العمل وتطلعات مؤسسات النشاطات الاقتصادية الصناعية والخدمية، وقد أوضح (المغربي ، محمد ، ٢٠٢٠ ، ٥٥-٦٦) معايير منهجية الجدارات التي تشتمل على :

- ١- **المعايير الذاتية** : تقوم على القدرة على الإنجاز التصرف وتشتمل على الريادة والمبادرة الذاتية والتوجه نحو الأداء الجيد والدقة المتعارف عليها في المجال .
- ٢- **المعايير الانسانية** : يتم تشكيل هذه النوعية من المعايير في ضوء العلاقات الإنسانية والجدارت المتعلقة بالتعامل مع الاخرين ومساعدتهم وتقيم احتياجاتهم ومتطلباتهم الاستهلاكية .
- ٣- **المعايير التنظيمية** : تستند هذه المجموعة العلاقات التنظيمية وتأثيرها على الأداء والوعي المؤسسي وأثارها على دولا ب العمل .
- ٤- **المعايير الادارية** : تحتوى هذه المجموعة على الجدارات المتربطة بفرق العمل والتعاون بين الأفراد العاملين في المؤسسات والاسس الإدارية المتبعة فيها .
- ٥- **المعايير العقلية** : تعتمد هذه النوعية علي القدرات الذهنية والفكرية والعقلية (إدراك ، تفكير، حل المشكلات) والقدرات التحليلية .
- ٦- **المعايير الفاعلية** : وتشتمل على القدرات والامكانية الشخصية كالثقة والتقدير والالتزام والولاء للمؤسسة والكفاءة الشخصية .

هـ - العلاقة بين الجدارات بالاداء في قطاع السياحة والفنادق:

يتسم العمل في قطاع السياحة والفنادق بالحدثة والتطوير المستمر ويمثل نشاطاً اقتصادياً مهماً في جوانب الدخل القومي وتوفير العملات الأجنبية الضرورية التي تمثل عاملاً أساسية في التنمية الاقتصادية ورفاهية المجتمع، و يقوم العمل في هذا القطاع على أسس معيارية تتطلب نوعية من الأداء الذى يستند على جدارات متقدمة نظراً لحيوية هذا القطاع و طبيعة تقديم الخدمة السياحية التي ترتبط بمستويات جودة عالمية لايمكن القبول بأقل منها للحفاظ على تنمية نصيب الدولة في سوق السياحة الدولي ذو المنافسة المحتدمة (الدليمي، صفاء ، ٢٠٢١ ، ٥٣٧).

وينمو نصيب الدولة من سوق السياحة وفق عدة عناصر رئيسة من بينها طبيعة السوق السياحي فيها ومستوى المنشآت والتجهيزات السياحية ومدى التنوع السياحي واتساعه، وجودة الخدمة التي يقدمها العنصر البشرى وتميز أدائه ، ويرتبط الأداء بشكل كبير بمستوى الجدارة التي تساهم في ارتفاع كفاءة الأداء (المغربى، محمد ، ٢٠٢٠ : ٥٥)، والأداء في سوق السياحة يتطلب مواصفات محددة الجدارات من بينها ما يلي :

- ١- مواصفات أداء محددة : تساعد في التعرف على مستويات الأداء المطلوب والمتقدم ومستوى الأداء غير المقبول وتمكن المؤسسة من التفوق في المنافسة.
- ٢- نموذج أداء قياسي : يمكن العاملين في قطاع الساحة من فهم الرؤية التي تحدد مستويات الأداء المطلوبة في وظائفهم والعمل على تطويرها.
- ٣- تصور وظيفي : يوضح مواصفات الجدارات التي تتطلبها كل وظيفة .
- ٤: الحفاظ على مخزن الجدارات : تشكل توافر الجدارات دافعاً للإدارة للمحافظة على رأس المال البشرى المتمثل في العاملين لدى المؤسسة التي تتصف بمستوى من الجدارات المرتفعة .
- و- منهج الجدارات :

يرتكز منهج الجدارات على أسس معيارية تستهدف مجابهة التطوير في بنية المهن والوظائف وصولاً للاحترافية المنشودة، ويرى (راضى، وائل ، ٢٠٢٠ : ٧٧٣-٧٧٨) أن منهج الجدارات يتميز بالنواحي التالية:

١- أهداف منهج الجدارات: يسعى منهج الجدارات بتحقيق الأهداف التالية :

- جودة الخريج وفق مستويات أداء قياسية .
 - تطوير مستويات الأداء من خلال التطبيق والتنفيذ .
 - تحقيق المشاركة الفعال في التنمية الاقتصادية .
 - مجابهة متطلبات سوق العمل .
 - تقليل نسبة البطالة نتيجة تميز الأداء المناسب لسوق العمل.
 - فاعلية التعليم والتدريب لاتباطها بطبيعة كل جدارة .
 - المحافظة على راس المال البشرى في القطاعات المصرية الاصيلة .
- #### ٢- أسس تصميم منهج الجدارات : تدشن مناهج الجدارت على عدة أسس هي:
- ربط منهج الجدارات بالتطبيقات العملية في الميدان .
 - رصد تحركات الطلب في سوق العمل .
 - تكامل الخبرات العملية وتفسيراتها النظرية .
 - بناء شخصية المتعلم المتكاملة لفهم الذات الاجتماعية والمهنية .
 - مراعاة مبادئ الفروق الفردية وإتاحة الفرص للجميع للمشاركة بفاعلية
 - الاهتمام بميول وتطلعات المتعلمين واشباع شغفهم بالتوجيه والإرشاد .
 - تحقيق قواعد العمل في فريق والتعاون بالمشاركة في المشروعات التعليمية.

٣- صعوبات تنفيذية لمنهج الجدارات: تواجه عمليات تنفيذ منهج الجدارت في مدارس السياحة والفنادق عدد من الصعوبات تتمثل في النقاط التالية:

- نقص الكوادر المهنية من المعلمين المتخصصين في تدريس منهج الجدارات.

• سيطرة التوجه نحو المعلومات النظرية في أنظمتنا التعليمية رغم عدم مناسبتها لطبيعة التعليم في مدارس الساحة والفنادق .

• انخفاض مستويات التعاون بين مؤسسات التربية المتمثلة في وزارة التربية والتعليم وجميع المؤسسات الخاضعة لها ، ومؤسسات اعداد المعلم .

• صورية تطبيق منهجية الجدارات وانخفاض أساليب التطبيق الفعلية .

ثانيا : إعداد أدوات البحث والقياس :

أ- إعداد قائمة كفايات تدريس مناهج الجدارات اللازمة لمعلمي مدارس السياحة والفنادق ملحق (٢) ١، واتبع الباحث الخطوات الآتية عند إعداد القائمة :

- ١- تحديد الهدف من قائمة بكفايات تدريس مناهج الجدارات.
 - ٢- الرجوع إلى البحوث والدراسات السابقة .
 - ٣- جمع بيانات عن كفايات تدريس مناهج الجدارات ميدانياً (مقابلات مفتوحة).
 - ٤- استطلاع آراء الخبراء في الميدان وخبراء تصميم المناهج (ملحق ١) ٢ .
 - ٥- تصميم قائمة اشتملت على عدد (٤) جدارات رئيسة ، وعدد (٦٣) جدارة فرعية وعرضها على السادة المحكمين (ملحق ١) وتم تأكيد صدق المحكمين عليها وبذلك أصبحت القائمة في صورتها النهائية .
- ب- تصميم برنامج تنمية مهنية رقمية (ملحق ٣) ٣ :

تم تصميم برنامج تنمية مهنية رقمية وفق الإجراءات التالية :

- تحديد الأهداف العامة للبرنامج .
- تحديد الأهداف الإجرائية لكل لقاء تدريبي .
- تحديد المحتوى التعليمي للبرنامج .
- تحديد أساليب التدريب المقترحة .

١ . ملحق ٢ " قائمة كفايات تدريس مناهج الجدارات " .

٢ . ملحق ١ " قائمة بأسماء السادة المحكمين " .

٣ . ملحق ٣ . " برنامج تنمية مهنية رقمية " .

- وضع خطة تنفيذ البرنامج المقترحة .
- تحديد الساعات التدريبية لتطبيق البرنامج .
- تحديد أساليب التقويم ,

ج- تم إعداد أدلة التدريب لتنفيذ البرنامج : (ملحق ٤) ° وعرضه على السادة المحكمين.

د- تم اعداد اختبار كفايات تدريس منهج الجدارات (ملحق ٥) ° وفق الإجراءات التالية:

- ١- **تحديد الهدف من الاختبار:** ويهدف الاختبار إلى قياس مستوى كفايات تدريس مناهج الجدارات اللازمة لمعلمي مدارس السياحة والفنادق .
- ٢- **وضع تعليمات الاختبار:** تم توضيح نوع الاختبار للمعلمين عينة البحث ؛ حيث بين لهم أن الاختبار من نوع الاختبارات الموضوعية ، كما راعى أن تكون عباراتها سهلة وواضحة ومختصرة ومباشرة، كما راعى أن توضح للطلاب ضرورة الإجابة عن كل الأسئلة وقد تضمن مثالا محلولا وطريقة الإجابة عنه، كما بينت التعليمات زمن الإجابة عن الاختبار.
- ٣- **إعداد الاختبار في صورته الأولية:** تم صياغة الاختبار لقياس مستوى كفايات تدريس مناهج الجدارات اللازمة لمعلمي مدارس السياحة والفنادق عينة البحث وقد اشتمل الاختبار على عدد كبير من الأسئلة التي تغطي جميع الجوانب وبلغ عدد الأسئلة (١٠٠) سؤالاً .
- ٤- **ضبط الاختبار:** بعد إعداد الاختبار في صورته الأولية ووضع التعليمات اللازمة للاختبار، تم عرضه على السادة المحكمين (ملحق ١) من العلماء والخبراء والمتخصصين والعاملين بالميدان وذلك للتأكد من:
 - صلاحية الاختبار للتطبيق.

° . ملحق ٤. " أدلة التدريب " .

° . ملحق ٥. " اختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات " .

- كفاية عدد الأسئلة لكفايات تدريس مناهج الجدارات.
- ملاءمة مفردات الاختبار لطبيعة العينة.
- سلامة ووضوح تعليمات الاختبار.

وبعد تحليل آراء السادة المحكمين تم إجراء التعديلات اللازمة؛ حيث اشتملت التعديلات على إعادة بعض الصياغات وحذف بعض الأسئلة، كما تم تغيير بعض البدائل بالنسبة للأسئلة متعددة الاختيار، بإجراء التعديلات أصبح الاختبار يتكون من (٨٠) سؤالاً متعدد الاختيارات وبلغت درجات الاختبار (٨٠) درجة.

٥- **تقدير صدق الاختبار:** من المعروف أن الاختبار الصادق هو الذي يقيس ما وضع لقياسه وللتأكد من صدق الاختبار استخدم الطريقتين الآتيتين:

- **صدق المحكمين:** تم عرض الاختبار فى صورته الأولية على مجموعة من المحكمين لإبداء الرأي فى الاختبار وقام الباحث بإجراء التعديلات التى أباها المحكمون.
- **صدق المحتوى:** وللتأكد من صدق المحتوى قام الباحث بإعداد جدول مواصفات اختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات^٦ (ملحق ٦) لتحديد مدى ارتباط الاختبار بالأهداف المراد قياسها وذلك لمعرفة مدى تطابق السلوك والمحتوى فى كل هدف بالسلوك والمحتوى فى البند الخاص به .

ثالثا : تجربة البحث ونتائجها :

بعد الانتهاء من إعداد مواد أدوات البحث والقياس تم إجراء تجربة البحث كما يلى:

أ- **تحديد الهدف من تجربة البحث:** هدفت التجربة الميدانية للبحث إلى تجريب عدد من ساعات تدريب البرنامج المقترح للوقوف على مدى فاعليتها فى تنمية كفايات تدريس مناهج الجدارات لدى معلمى مدارس السياحة والفنادق .

^٦ ملحق ٦ " جدول مواصفات اختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات " .

ب- التصميم التجريبي للبحث: استخدم البحث الحالي التصميم التجريبي ذا المجموعة التجريبية الواحدة .

ج-اختيار عينة البحث : تم اختيار عينة البحث من معلمى مدارس السياحة والفنادق، وبلغ عددهم (٦٣) معلم / معلمة عينة تجريبية .

د- الخطة الزمنية: بدأ التطبيق الميدانى في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وقد اتخذ التطبيق الخطوات التالية "

١- التطبيق القبلى لاختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات لدى معلمى مدارس السياحة والفنادق ، وقد اظهرت نتائج الاختبار ما يشير إلى انخفاض مستوى كفايات تدريس مناهج الجدارات لدى عينة البحث كما يلي :

جدول (١) نتائج التطبيق القبلى اختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات

كفايات التدريس	ن	المتوسط	مربع الانحرافات	التباين
الأداء التدريسي	٦٣	٦.٦	١٩٠.٤٨	٣.٠٧٢٢
منهجية الجدارات	٦٣	٦.٩٤	129.9068	٢.٠٩٥٢
أدارة النشاط التعليمي	٦٣	٧.٥٢	١٩٤.٠٣٥٢	٣.١٢٩٦
تقنية وتقييمية	٦٣	٧.٧٦	٢٩٣.٥٨٨٨	٤.٧٣٥٣

٢- تدريس البرنامج المقترح .

٣- التطبيق البعدى اختبار كفايات تدريس مناهج الجدارات .

رابعا : تحليل البيانات واستخلاص النتائج :

تم تحليل البيانات والوصول للنتائج بالسير وفق الخطوات التالية :

أ- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تطبيق أداة القياس قبلًا وبعديًا على الطلاب عينة البحث، تم تصحيح أوراق الإجابة، ثم رصد النتائج في جداول لمعالجتها إحصائيًا وتحليلها، وتفسيرها،

والتحقق من صحة فروض الدراسة حتى يتم الإجابة عن أسئلة البحث، باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٣ (ملحق ١٠) المعالجة الإحصائية^٧.

ب- تحليل نتائج البحث وتفسيرها :

١- اختبار صحة الفرض الأول : ينص الفرض الأول على " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥%) بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لكفايات الأداء التدريسي لصالح التطبيق البعدي من خلال الاختبار المعد لذلك، ولتحقق من صحة الفرض تم استخدام قيمة " ت " بعد تطبيق أداة القياس بعدياً فظهرت النتائج التالية:

جدول (٢) نتائج كفايات الأداء التدريسي

ن	متوسط الفروق	الجزر التربيعي	درجات حرية	ت المحسوبة	ت الجدولية
٦٣	١٣.٢٧٤	٠.٢٨٢	٦٢	44.6	٢.٦٦٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة " ت " المحسوبة (44.6) وقيمة " ت " الجدولية (٢.٦٦٠) ما يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (5٠.٠) بين متوسطي درجات عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لأداة القياس لصالح التطبيق البعدي، والذي يشير إلى فاعلية البرنامج المقترح في تنمية كفايات الأداء التدريسي لدى عينة البحث ، وتتفق هذه النتائج مع دراسات كلا من (Mackenzie 2009)، (الشمري، محمد، ٢٠١٤)، (الصمادي، هشام، ٢٠١٧)، (العشرى ، حنين و مهدى ، ابتسام ، ٢٠١٨)، (Gordon, M. (2020)، (الدليمي، صفاء ، ٢٠٢١) (Kirillova, K., Lehto, X., & Cai, L., 2022) في تحقيق

^٧ . ملحق ١٠ " المعالجة الإحصائية "

هدف تنمية كفايات الأداء التدريسي ، وتختلف معها في استخدام برنامج تنمية مهنية رقمي لتحقيقه.

٢- اختبار صحة الفرض الثاني : ينص الفرض الثاني على "يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لكفايات منهجية الجدارات لصالح التطبيق البعدي من خلال الاختبار المعد لذلك" ، ولتحقق من صحة الفرض تم استخدام قيمة " ت " " بعد تطبيق أداة القياس بعدياً فظهرت النتائج التالية:

جدول (٣) نتائج كفايات منهجية الجدارات

ن	متوسط الفروق	الجزر التربيعي	درجات حرية	ت المحسوبة	ت الجدولية
٦٣	١٢.٩٦٧٧	0.28	٦٢	47.5	٢.٦٦٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة " ت " المحسوبة (-47.5) وقيمة " ت " الجدولية (٢.٦٦٠) ما يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات الطلاب عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لأداة القياس لصالح التطبيق البعدي ، والذي يشير إلى فاعلية البرنامج المقترح في تنمية كفايات منهجية الجدارات لدى عينة البحث ، وتتفق هذه النتائج مع دراسات كلا من (بهجت، أشرف، ٢٠١٨)، (Motlokoa, Mamofokeng, Sekantsib, Peter, Lambert, M., & Bouchamma,) (2018, and Monyoloc, Rammuso Y., 2019)، (راضى، وائل أحمد، ٢٠٢٠) في تحقيق هدف تنمية كفايات منهجية الجدارات ، وتختلف معها في استخدام برنامج تنمية مهنية رقمي لتحقيقه .

٣- اختبار صحة الفرض الثالث : ينص الفرض الثالث على "يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لكفايات إدارة النشاط التعليمي لصالح التطبيق

البعدي من خلال الاختبار المعد لذلك ، ولتحقق من صحة الفرض تم استخدام قيمة " ت " بعد تطبيق أداة القياس بعدياً فظهرت النتائج التالية:

جدول (٤) نتائج كفايات إدارة النشاط التعليمي

ن	متوسط الفروق	الجزر التربيعي	درجات حرية	ت المحسوبة	ت الجدولية
٦٣	١٢.٥٣٢	0.2582	٦٢	43.6	٢.٦٦٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة " ت " المحسوبة (43.6) وقيمة " ت " الجدولية (٢.٦٦٠) ما يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات الطلاب عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لأداة القياس لصالح التطبيق البعدي ، والذي يشير إلى فاعلية البرنامج المقترح في تنمية كفايات إدارة النشاط التعليمي لدى عينة البحث، وتتفق هذه النتائج مع دراسات كلا من (Cutter Mackenzie, 2009)، (الشمري، محمد، ٢٠١٤)، (الصمادي، هشام، ٢٠١٧)، (العشرى، حنين ومهدى، ابتسام، ٢٠١٨) (Gordon, M. 2020) (الدليمي، صفاء، ٢٠٢١) (Kirillova, K., Lehto, X., & Cai, L. 2022) في تحقيق هدف تنمية كفايات إدارة النشاط التعليمي، وتختلف في استخدام برنامج تنمية مهنية رقمي.

٤ - اختبار صحة الفرض الرابع : ينص الفرض الرابع على " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للكفايات التقنية والتقييمية لصالح التطبيق البعدي من خلال الاختبار المعد لذلك ، ولتحقق من صحة الفرض تم استخدام قيمة " ت " بعد تطبيق أداة القياس بعدياً فظهرت النتائج التالية:

جدول (٥) نتائج كفايات تقنية وتقييمية

ن	متوسط الفروق	الجزر التربيعي	درجات	ت المحسوبة	ت الجدولية

		حرية		الفروق	
٢.٦٦٠	38.7	٦٢	0.30185	١٢.٤٣٥٤٨	٦٣

يتضح من الجدول السابق أن قيمة " ت " المحوسبة (38.7) وقيمة " ت " الجدولية (٢.٦٦٠) ما يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطي درجات الطلاب عينة البحث في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لأداة القياس لصالح التطبيق البعدي ، والذي يشير إلى فاعلية البرنامج المقترح في تنمية الكفايات التقنية والتقييمية لدى عينة البحث ، وتتفق هذه نتائج مع دراسات كلا من (Paul Nicholson ,2005) ، (Motlokoa, Mamofokeng, Sekantsib,) ، (Lambert, M., &) ، (2018, Peter and Monyoloc, Rammuso) ، (Bouchamma, Y. ,2019) في تحقيق هدف تنمية الكفايات التقنية والتقييمية، وتختلف معها في استخدام برنامج تنمية مهنية رقمي لتحقيقه

٥- اختبار صحة الفرض الخامس : ينص الفرض الخامس على " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى(٠.٠٥) بين درجات المعلمين عينة البحث في التطبيق البعدي لاختبار كفايات التدريس ككل ، ولتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون .

جدول رقم (٦)

العلاقة الإرتباطية بين الاختبار الكلية وبعض كفايات تدريس مناهج الجدارات

الكفايات	ن	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	٦٣	٠.٧٣٧٣٢٦٢٨١	٠.٠١
منهجية الجدارات	٦٣	0.613302553	٠.٠١
أدارة النشاط التعليمي	٦٣	٠.٥٠٧٥٨٣١٦	٠.٠١
تقنية وتقييمية	٦٣	٠.٥٣٧٠٢٣٩٠٧	٠.٠١

توضح بيانات الجدول السابق رقم (٦) ما يلي:

أ- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط درجات الكلية ودرجات كفايات الأداء التدريسي، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (٠.٧٣٧).

ب- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط درجات الكلية ودرجات كفايات منهجية الجدارات، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.613).

ج- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط درجات الكلية ودرجات كفايات إدارة النشاط التعليمي، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (٠.٥٠٨).

د- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسط درجات الكلية ودرجات كفايات تقنية وتقييمية، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (٠.٥٣٧).

هـ- يشير نواتج معاملات الارتباط السابقة إلى قبول الفرض الخامس، وأنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين كفايات التدريس ككل .

وعليه تدل نتيجة اختبار صحة الفروض الخمس على " فاعلية برنامج تنمية مهنية رقمى في كفايات تدريس مناهج الجدارات لمعلمى مدارس السياحة والفنادق " ويمكن ان تعزى فاعلية البرنامج المقترح إلى مايلي :

- التوافق مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين عينة البحث .
- اعتماد البرنامج على التطبيق الرقمى الذى يتيح مزيد من الفرص للمشاركة .
- يدعم البرنامج تبنى وزارة التعليم الفنى لمنهجية الجدارات وبالتالي إقبال المعلمين.
- توفير مصادر رقمية متعددة من المواد التدريبية الخاصة بالبرنامج المقترح .

خامسا : التوصيات :

أ- الاهتمام بالبرامج الرقمية لتنمية مهارات تسويق المزارات السياحية لدى طلاب مدارس السياحة والفنادق .

ب- الاستفادة من البرنامج المقترح فى تنمية الجدارات لدى معلمى المدارس التجارية.

ج- تدريب معلمى مدارس السياحة والفنادق أثناء الخدمة على التدريس الرقمى .

د- التوجه نحو تنمية جدارات خدمة العملاء لدى طلاب مدارس السياحة والفنادق.

هـ- تنظيم مناهج دراسية قائمة على منهجية الجدارات الإدارية لدى طلاب مدارس

السياحة والفنادق .

سادسا : المقترحات :

أ- تصميم برامج تنمية مهنية لتنمية الجدارات لدى معلمى المدارس التجارية .

ب- فاعلية برنامج في الجدارات المهنية لإدارة الشركات السياحية لدى طلاب مدارس

السياحة والفنادق .

ج- تصميم منهج رقمى لتنمية مهارات التدريس الابداعى لدى معلمى مدارس

السياحة والفنادق .

د- قياس اثر تدريس المناهج في ضوء الجدارات على المهارات الرقمية لدى طلاب

مدارس السياحة والفنادق .

هـ- فاعلية التدريب الرقمي لمعلمي مدارس السياحة والفنادق في تنمية مهارات التدريس الرقمي للجدارات .

قائمة المراجع

المراجع العربية

- ١- الاسدي، سعيد جاسم والمسعودي، محمد والتميمي، هناء (٢٠١٦) : التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية ، الدار المنهجية للنشر والتوزيع ، عمان.
- ٢- بهجت، أشرف (٢٠١٨) : المنهج القائم على الجدارة كمدخل لتطوير التعليم الفني والتدريب في مصر، المؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس، المتغيرات العالمية ودورها في تشكيل المناهج وطرائق التعليم والتعلم ، ٥-٦ ديسمبر ، كلية التربية للدراسات العليا ، جامعة القاهرة .
- ٣- جاد ، محمد لطفى (٢٠٢٠) : خريطة الجدارات ومؤسسات اعداد علم اللغة العربية "رؤية تطويرية" المؤتمر الدولي لتطوير الأداء المؤسسي للمدارس بمصر والوطن العربي ، ٢٩ ديسمبر.
- ٤- الجمال، رانيا عبد المعز علي محمد (٢٠١٠) : تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في مجال التربية البيئية بمصر في ضوء بعض الخبرات العالمية المعاصرة : دراسة مقارنة ، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة - الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مج 13، ع ٢.
- ٥- حجازي، هناء شحات السبد إبراهيم (٢٠١٨) : المنظمة المتعلمة مدخل لتفعيل التنمية المهنية للمعلمين: دراسة تحليلية ، مجلة كلية التربية - جامعة بنها ، مجلد (٢٩) ، عدد (١١٦) ، أكتوبر.
- ٦- الحر، عبد العزيز (٢٠١٠) : أدوات مدرسة المستقبل ، التنمية المهنية ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض .

- ٧- حسن، إبراهيم محمد عبد الله (٢٠١٧) : فاعلية برنامج تدريبي قائم على المعايير العالمية لمعلمي الموهوبين في تنمية الكفاءة الذاتية للمعلمين والحل الإبداعي للمشكلات الرياضية لدى تلاميذهم الموهوبين ، مجلة كلية التربية ببنها، لعدد (١١٠) ، أبريل .
- ٨- خضير، أحمد محروس (٢٠١٦) : التدريب الإداري منظور عملي للإصلاح الإداري في المنظمات العامة، خبير الدراسات العامة .
- ٩- خليفة، عبدالسلام الشيباني (٢٠١٤) : الأهداف و الكفايات : دراسة مقارنة لمفهوم الأهداف و الكفايات في العملية التعليمية ، فكر وإبداع ، رابطة الأدب الحديث، عدد (٦٦١٤٧٠) مايو .
- ١٠- درويش، محمد أحمد علي (٢٠٢٠) : تطوير برنامج تدريب مدمج أثناء الخدمة لتنمية مهارات موجهي الحاسب الآلي في تصميم التعليم و إدارة الفصول الافتراضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة طنطا .
- ١١- الدلح، فيصل خالد مرزوق (٢٠٢١) : تطوير نظام التدريب والتطوير المهني للمدرسين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء تطبيق إدارة التحول الرقمي، مجلد(١٨) ، عدد(١) ، جامعة طنطا .
- ١٢- الدليمي، صفاء (٢٠٢١). أثر برنامج تدريبي مستند إلى الكفايات في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي السياحة والفنادق. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، ٥٢(١)، ٥٥٢-٥٣١.
- ١٣- راشد، على (٢٠١٥): كفايات الأداء التدريسي ، الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ١٤- راضى، وائل أحمد (٢٠٢٠) : منهج الجدارات الحرفية مدخل لتطوير برامج إعداد العامل الفنى بالمدارس الثانوية الصناعية بمصر، المجلة التربوية . جامعة ، سوهاج العدد السابع والسبعون . سبتمبر .

- ١٥- سرير، جمال والورفلى، فايذة (٢٠٢١) : فلسفة إعداد المعلم وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة التعليمية ، المجلة الليبية العالمية ، العدد (٢٣)، أكتوبر، ISSN,2518-5840، كلية التربية المرج - جامعة بنى غازى .
- ١٦- سليمان، إيناس السيد محمد (٢٠٢١) التدريب الرقوى : جائحة كورونا والتخطيط لإدارة الأزمة في مصر، مجلة البحث العلمي في التربية ، المجلد (٢) ، العدد (٥) كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس .
- ١٧- سوبجاكى ، معتز و كمال الدين ، خالد (٢٠٢٠) : أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير المهارات الشخصية والتقنية من وجهة نظر المتدربين، مجلة جامعة العين للأعمال، كلية إدارة الأعمال، مجلد (١) ، عدد(١) الإمارات العربية المتحدة.
- ١٨- شحاته، فوزي رزق (٢٠٠٧):تطوير نظام التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في ضوء المعايير القومية، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- ١٩- الشمري، محمد(٢٠١٤) درجة توافر الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة شقراء من وجهة نظر الطلبة، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مجلد (٢) عدد (١).
- ٢٠- صادق، فاطمة السيد، وآخرون(٢٠١٣) : تصور مقترح لنظام اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد(٢٤)، العدد(٩٣).
- ٢١- الصباحى، أميرة عاطف (٢٠١٣) : التنمية المهنية للمعلم في ضوء فلسفة التعليم من بعد ، مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد ، العدد الثالث عشر - يناير .

٢٢- صلاح الدين ، نسرين والمسكرة، تهانى (٢٠١٧) : تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة ، جلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (٤٧١ الجزء الأول) يوليو.

٢٣- الصمادي، هشام (٢٠١٧) : مدى امتلاك معلمي المرحلة الثانوية للكفايات التدريسية في ضوء مرتكزات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظرهم . مجلة العلوم التربوية. مجلد (١٢)، عدد(٣) ج ٢ ، يوليو .

٢٤- عبد العزيز، صفاء وسلامة عبد العظيم (٢٠٠٧) : إدارة الفصل وتنمية المعلم، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية .

٢٥- عتريس، محمد عيد (٢٠١٠) تفعيل دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع تعلم ، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، مجلد (١٣)، العدد (١٩) .

٢٦- العشرى ، حنين و مهدى ، ابتسام (٢٠١٨) : درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمى اللغة العربية في المرحلة الثانية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط .

٢٧- على، محمد سلامة (٢٠٢٢) : تصميم أنشطة اثرائية لتنمية مهارات إدارة الاجتماعات وكتابة التقارير الإدارية لدى طلاب مدارس السياحة والفنادق، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، المجلد ١٦، العدد ١١، ديسمبر، -368 415 .

٢٨- غنيم، صلاح الدين عبدالعزيز (٢٠١٨) : تدعيم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة: إطار مستقبلي لدور الأكاديمية المهنية للمعلمين ، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير ، مجلد (١)، عدد

- (٢) ، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات ، جامعة بنها ، أبريل.
- ٢٩- الفضالة ، فهد (٢٠١٨) : الجدار في العمل، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط ، العدد ، ١٤٠ ، الكويت .
- ٣٠- فؤاد، العاجز وعصام، اللوح وياسر، الأشقر (٢٠١٠) : واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية، العدد ١٨ .
- ٣١- المطيري، مشاري (٢٠٢٢): اتجاهات حديثة في إعداد معلمي التعليم السياحي بكليات السياحة والفندقة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ١٩(١)، ١٧٦-١٤٧.
- ٣٢- المغربي، محمد (٢٠٢٠) : إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، القاهرة ، مصر: الأكاديمية الحياة للكتاب الجامعي .
- ٣٣- نصيرة والحبيب (٢٠١٩) : التدريب الإلكتروني، سلسلة إصدارات مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، ط ١، دار النشر لابداك، الجزائر .
- ٣٤- ومان، محمد توفيق (٢٠١٦) : تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة في الأبعاد السوسيو-تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة .
- ٣٥- وهبة، عماد صموئيل (٢٠١٣) : تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال : دراسة ميدانية ، المجلة التربوية مجلد(٢٣) كلية التربية ، جامعة سوهاج.

المراجع الأجنبية :

- 36- Cutter Mackenzie (2009) : The Development of professional Teacher Standrds in Enviromental Education, Austalian Journal of Enviromental/education, vol. 17.
- 37- Getou, Enga (2017) : The Impact of Training and Development on Organizational Performance: National Financial Credit Bank Kumba, Master Tgesis, Centria University of Applied Sciences, Kumba.
- 38- Gordon, M. (2020). Roles, Responsibilities, and Skills of Primary Teachers. London: Learning Matters.
- 39-Kevin Patton , Melissa Parker , and Deborah Tannehill (2015) : Helping Teachers Help Themselves: Professional Development That Makes a Difference , California State University, Chico, 400 West First Street, Yolo Hall 243, Chico, CA 95929- 0330, USA.
- 40-Khan, K & Baloch, N (2017): Impact Of Training on Employee Development and Oher Behavioral Outcomes; A Case Of Public Accounting Trainees In Khyber Pakhtunkhwa. Journal Of Managerial Sciences, 11 (1).
- 41- Kirillova, K., Lehto, X., & Cai, L. (2022). Tourism and hospitality education in the post-COVID-19 era: Insights from an online global faculty workshop. European Journal of Tourism Research, 32, 3201.
- 42-Lambert, M., & Bouchamma, Y. (2019). The Development of Competencies Required for School Principals in Quebec: Adequacy Between Competency Standard and Practice, **Education Policy Analysis Archives**,
- 43- Lisa Blackmon (2013) : Teachers' Perceptions of Professional Development Activities which Result in Successful Integration of Classroom Instructional Technologies , Jack N. Averit College of Graduate Studies (COGS), Georgia Southern University.
- 44-Metebe,J (2015) : Learning Management System Success .International Journal of Education and Development Using Information and Communciation Technology (IJEDICT) 11(2)
- 45-Motlokoa, Mamofokeng, Sekantsib, Peter and Monyoloc, Rammuso (2018): The Impact of Training on Employees,

- Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho, National University of Lesotho, Roma
- 46-Paul Nicholson, (2005) : E-Training Practices for rofessional Organizations, IFIB.
- 47-Qing, P., & Tasci, A. D. (2022). Teaching and training future hospitality professionals post-COVID-19. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 34(4), 1402-1423.
- 48-Shahin, A.(2020)." Employing Infographics Based on Tablet Applications To Improve Professional Competence In The Light of The Digital Transformation of Education Technology Specialists. International Journal of Instructional Technology and Educational Studies, 1(1),
- 49- Walsh, K. (2022). Rethinking tourism and hospitality education post-COVID-19. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 30, 100498.
- 50-Zhou,M (2016):Using Blended Learning Design to Enhance Learning Experience in Teacher Education .International Journal on E-Learning.15 (1).