



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

دراسة تتبعية حول

مسار التعليم الفندقّي والسيّاحي في

التعليم الثانوي المهني في الأردن



30 تشرين الثاني 2019

Education
2030

صدر عن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) 9 شارع يعقوب عمارى، عبدون صندوق بريد 2270 – عمان 11181 الأردن.

اليونسكو ©2020
جميع الحقوق محفوظة.

إن التسميات المستخدمة فى هذا المطبوع وطريقة عرض المواد فيه لا تعبر عن رأي لليونسكو بشأن الوضع القانونى لأى بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة، ولا بشأن سلطات هذه الأماكن أو رسم حدودها. إن الآراء والأفكار المذكورة فى هذا الكتاب أو الكتيب أو التقرير أو الورقة هي خاصة بالمؤلف ولا تعبر بالضرورة عن وجهات نظر اليونسكو ولا تلزمها بشيء.

تتقدم اليونسكو بالشكر للمؤلف: دكتور أيتور بيريز على قيامه بتصميم وتنفيذ الدراسة التتبعية.

كما تتقدم اليونسكو أيضا بالشكر لفريق وزارة التربية والتعليم الأردنية الذى دعم وساهم فى تصميم الدراسة وتنفيذها: الدكتور محمد الشعار، الأستاذ أسامة المومنى، الأستاذ سامح الزواتى، والأستاذ خضر سليم.

الموضوع	الرقم
مقدمة	
أ. نبذة عامة	
أ. 1 مؤهلات برنامج التعليم الفندقى والسياحى	4
أ. 2 المعايير الدولية فى مناهج التعليم التقنى والتدريب المهنى	6
أ. 3 معايير العمل اللائق	7
أ. 4 سوق العمل الفندقى والسياحى الأردنى	7
ب. المنهجية	
1. تصميم المسح وتنفيذه	
1.1 المنهجية العامة والأهداف	8
1.2 أسئلة البحث والمؤشرات	9
1.3 توزيع المسح	11
2. أهمية المسح ومحددات الدراسة	
2.1 معدل الاستجابة	13
2.2 اختبار هامش الخطأ	14
2.3 التحيز فى الاختبار	15
ج. النتائج الرئيسية	
1. مهن الخريجين	
1.1 لمحة عامة حول مهن الخريجين	16
1.2 الإنتقال من المدرسة إلى سوق العمل	20
1.3 إعتبارات النوع الاجتماعى وحقوق الإنسان	22
2. تقييم برامج التعليم	
23	
د. النتائج والتوصيات	
النتائج	29
المراجع	32
الملاحق	33

الملاحق	
مصفوفة التقييم	الملحق (0):
العينة	الملحق (1):
إختبار مربع كاي (X2)	الملحق (2):
بيانات المسح ذات الصلة مصنفة حسب القطاع (قطاع السياحة والفندقة/ قطاعات أخرى غير قطاع الفندقة والسياحة)	الملحق (3):
بيانات المسح ذات الصلة مصنفة حسب الجنس	الملحق (4):
بيانات تفصيلية إضافية	الملحق (5):
تقرير الإستطلاع	الملحق (6):

مقدمة

كما يقدم القسم (ج) النتائج الرئيسية للمسح ويوضح الإجابات المختلفة لتقديم إجابة موجزة لكل سؤال من أسئلة البحث. وأخيراً، يلخص القسم (د) الإستنتاجات الرئيسية المستخلصة من القسم (ج) ويقدم سلسلة من التوصيات المتعلقة بالدعم العام الذى تقدمه اليونسكو لوزارة التربية والتعليم.

أ. نبذة عامة

فى هذا القسم، تم توفير مزيداً من المعلومات حول البرنامج قيد التقييم. وتضمن ذلك معلومات حول سياق سوق العمل الفندقى والسياحى فى الأردن والمبادئ التوجيهية الاستراتيجية المعتمدة من قبل مختلف الأطراف المعنية، بما فى ذلك السلطات الأردنية واليونسكو وشركاء دوليون آخرون. كما قدم وصف المنهجية والأهداف العامة للدراسة فى القسم (ب) كيفية دمج كل من هذه الوثائق فى هذا المقترح المنهجى.

1. مؤهلات برنامج التعليم الفندقى والسياحى

إن برنامج التعليم قيد التقييم هو مسار التعليم الفندقى والسياحى الخاص بالتعليم الثانوى المهنى ضمن مسارات التعليم المهنى المعتمدة فى وزارة التربية والتعليم الأردنية. ويشمل البرنامج سنتين من التعليم الثانوى (الصفين الحادى عشر والثانى عشر) بعد إكمال عشر سنوات من التعليم الأساسى (من الصف الأول إلى الصف العاشر)، وبعد ذلك يتم توجيه الطلاب نحو التعليم الأكاديمى أو المهنى على أساس رغبتهم وأداءهم الأكاديمى فى الصفوف من (الثامن إلى العاشر).

نقدم لكم فى الصفحات التالية الدراسة التتبعية الخاصة بخريجى مسار التعليم الفندقى والسياحى فى التعليم الثانوى المهنى ضمن مظلة وزارة التربية والتعليم الأردنية. وقد تم إجراء هذه الدراسة فى إطار برنامج مكتب اليونسكو-عمان "دعم الحكومة الأردنية نحو إصلاح التعليم التقنى والتدريب المهنى" كما تم إجراء الدراسة بالتعاون والتنسيق مع وزارة التربية والتعليم الأردنية.

تهدف الدراسة التتبعية الى تحسين صورة وجودة وملاءمة المسار الفندقى والسياحى فى التعليم المهنى الثانوى فى الأردن. وفى هذا السياق، تم جمع البيانات اللازمة حول مهن الخريجين، إلى جانب ملاحظاتهم حول جودة التعليم المقدم وأهميته من منظور التوظيف.

يقدم القسم (أ) نبذة عامة عن المناهج الرسمية للسياحة والفندقة، جنباً إلى جنب مع المعايير الدولية للتعليم التقنى والتدريب المهنى ومعايير العمل اللائق. كما أنه يركز على دراسة وتحليل الفجوات فى سوق العمل الفندقى والسياحى والتي أجريت من قبل المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية فى عام 2017، وذلك لتحديد احتياجات العمالة فى قطاع الفندقة والسياحة فى البلاد.

يعرض القسم (ب) منهجية الدراسة التتبعية، والتي تستند إلى قائمة أسئلة البحث المتفق عليها مع وزارة التربية والتعليم من خلال تصميم وتنفيذ استطلاع رأي عبر الإنترنت. بالإضافة إلى ذلك، يحتوى هذا القسم على مراجعة إحصائية لإجابات ونتائج المسح من أجل تحديد أهمية العينة وتوضيح حدودها.

بعد إتمام الصف الثاني عشر، يحصل الطلاب على شهادة كفاءة مدرسية ويكون لديهم خيار دخول سوق العمل. وبالإضافة إلى ذلك، يمكنهم اختيار امتحان شهادة الثانوية العامة (التوجيهي)، والذي يسمح للطلاب بالتسجيل في الجامعات.

ووفقاً للمنهج الدراسي (وزارة التربية والتعليم، 2018)، يجب أن يكون حاملي شهادة الكفاءة المدرسية من طلاب فرع التعليم الثانوي المهني قد طوروا كفاءات محددة حول خمسة محاور مواضيعية: مسائل عامة حول التدبير الفندقّي واعمال الدوائر الامامية، السياحة والسفر، خدمات الطعام والشراب. علاوة على ذلك، ينبغي أن يكونوا قد حققوا 13 مخرج تعليمي كما هو مدرج في المربع أدناه.

المربع (1.أ) مخرجات التعلم المحورية لمنهاج التعليم الفندقّي والسيّاحي

1. التعرف على أهمية العمل الفندقّي والسيّاحي في تنمية الاقتصاد الوطني، وإبراز دور ثقافة الأردن وحضارته.
2. اكتساب المعارف والمهارات في مجال العمل الفندقّي.
3. ممارسة التعلم المستمر ومهارات البحث بهدف تحقيق الفعالية الإنتاجية للخدمات الفندقّيّة والسيّاحية.
4. توظيف تقنيات ووسائل التكنولوجيا الحديثة في العمل الفندقّي والسيّاحي.
5. فهم وتقييم التطبيقات المتعلقة بالخدمات الفندقّيّة والسيّاحية من خلال الوسائل النظرية والعملية.
6. فهم مبادئ وأنشطة السياحة والسفر.
7. تعزيز مهارات الفندقّة.
8. تعلم مهارات تحضير وإنتاج وتقديم الطعام والشراب.
9. استخدام مهارات حل المشكلات في اتخاذ القرارات الصحيحة في العمل الفندقّي.
10. استخدام مهارات الاتصال والعمل الجماعي الفعال في مهنة الفرد.
11. استخدام الأجهزة والأدوات في مجال اختصاص الفرد وصيانتها وفقاً لذلك.
12. تطبيق مبادئ وأنظمة الأمن والسلامة في العمل الفندقّي والسيّاحي.
13. أن يكون الطالب محترفاً في مجالات الفندقّة والسيّاحة.

المصدر: وزارة التربية والتعليم (2018)

يتبع منهاج التعليم الفندقّي والسيّاحي نهجاً قائماً على الكفاءة ويسعى إلى تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات والكفاءات التي تؤهلهم للانضمام إلى سوق العمل أو مؤسسات التعليم العالي، مما يوفر أيضاً فرصاً للعمل الحر من خلال إنشاء المشاريع الخدمية الصغيرة. تؤكد مناهج التعليم الفندقّي والسيّاحي المحدثة هذا التوازن بين المعارف والمهارات لدى الطلبة. كما تدعو إلى توظيف مهارات التفكير الإبداعي واستراتيجيات حل المشكلات والتعلم مدى الحياة. لقد تم تأطير المناهج الدراسية في إطار رؤية تنموية أوسع تشير إلى التوسع في قطاع السياحة واقتصاد المعرفة والاستدامة البيئية.

أ.2. المعايير الدولية فى مناهج التعليم التقنى والتدريب المهنى

تتماشى المنهجية الموصوفة أعلاه مع الاتجاهات والمعايير الدولية فى تصميم المناهج الدراسية، والتي تم إصدار بعضها من قبل الاتحاد الأوروبى واليونسكو، وهما شريكان تقنيان وماليان للحكومة الأردنية فى إصلاح قطاع التعليم التقنى والتدريب المهنى. حيث تؤكد إستراتيجية اليونسكو (2016-2021) للتعليم التقنى والتدريب المهنى على الحق فى التعليم، ومبادئ المساواة والشمولية والجودة وأهمية التعلم مدى الحياة. يهتم التعليم التقنى والتدريب المهنى باكتساب المعارف والمهارات والكفاءات الخاصة بمتطلبات سوق العمل، ومن المتوقع أن يساعد الشباب والكبار على حد سواء على تطوير المهارات التي يحتاجون إليها للتوظيف والعمل اللائق وريادة الأعمال، وكذلك تعزيز النمو الاقتصادى العادل والشامل والمستدام ودعم التحولات نحو الاقتصادات الخضراء والاستدامة البيئية.

وفقاً لاستراتيجية اليونسكو للتعليم التقنى والتدريب المهنى، فقد تحدد الدراسات التتبعية حول التعليم المهنى: ما إذا كان جميع الخريجين والخريجات من خلفيات مختلفة يتمتعون بفرص عمل متساوية؛ كيف تتوافق المعارف والمهارات المكتسبة مع احتياجات سوق العمل؛ والاحتياجات الناشئة المتعلقة بالاقتصاد الأخضر (المستدام)، كما قد يبحث أيضاً من منظور التعلم مدى الحياة عن كيفية متابعة الخريجين لتدريبهم. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت اليونسكو (2015) العديد من التوصيات حول جودة وأهمية التعليم التقنى والتدريب المهنى. وقد ألهمت بعض هذه التوصيات، ومنها (التعلم القائم على العمل، ومهارات ريادة الأعمال، والمهارات الرقمية، والمعلومات والإرشاد) أسئلة الاستبيان التي تبحث فى جودة التعليم.

لقد حدد الإطار المرجعي للاتحاد الأوروبى للكفاءات الرئيسية (2006) بدقة معنى التعلم مدى الحياة من خلال تحديد سبع كفاءات مدى الحياة تمت مراجعتها مؤخراً من قبل المفوضية الأوروبية (2018) وهي: محو الأمية؛ اللغات؛ الكفاءات العلمية والتكنولوجية والهندسية والحسابية؛ الكفاءات الرقمية، الكفاءة الشخصية والاجتماعية والتعليمية؛ وكفاءة ريادة الأعمال.

وعلى نحو مشابه، فإن إطار عمل كفاءات ريادة الأعمال (الاتحاد الأوروبى، 2016) على سبيل المثال، قد بنى توافقاً فى الآراء حول فهم مشترك لكفاءة ريادة الأعمال من خلال تحديد ثلاثة مجالات للكفاءة (الأفكار والفرص والموارد و"حيز التنفيذ") ومن خلال سرد الكفاءات ونتائج التعلم ومستويات الكفاءة.

وقد أضاف العمل التكميلي من قبل الاتحاد الأوروبى حالة من الوعي والتعبير الثقافى بمثابة كفاءة أخرى ليتم دمجها فى الاستراتيجيات والبنية التحتية فى سياق التعلم مدى الحياة. يصف دليل الاتحاد الأوروبى (2015)، من بين جملة أمور أخرى، المهارات والمعارف المتعلقة بهذه الكفاءة. كما تم تحديد تصميم وتنفيذ الدراسات التتبعية من قبل منظمات الاتحاد الأوروبى والأمم المتحدة. يوفر دليل مشترك بين مؤسسة التدريب الأوروبية والمركز الأوروبى لتطوير التدريب المهنى ومنظمة العمل الدولية (2016) مجموعة مفيدة من الوحدات (مجموعات من المواضيع) لإجراء الدراسات التتبعية ويقدم بعض الأسئلة القياسية. تمت إضافة عدد منها إلى هذه الدراسة التتبعية.

أ.3. معايير العمل اللائق

وفقاً لشرط العمل المرجعي، يجب أن تشير البيانات المتعلقة بالوظيفة التي جمعتها هذه الدراسة إلى الامتثال لبرنامج العمل اللائق. ومن وجهة النظر هذه، اعتمد تصميم المسح على معايير منظمة العمل الدولية (1999) والاتحاد الأوروبي التي تم توحيدها في منشور حديث صادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2018). يضع هذا المنشور معايير العمل اللائق في ستة أبعاد رئيسية: البيئة المادية والاجتماعية للعمل ومهام الوظيفة والخصائص التنظيمية وترتيبات وقت العمل وفرص العمل والجوانب الجوهرية للوظيفة.

أ.4. سوق العمل الفندقّي والسيّاحي الأردني

وفقاً للمنهجية المذكورة أعلاه (وزارة التربية والتعليم، 2018) وأوراق السياسات الأخرى (الحكومة الأردنية 2010 و 2015 و 2017)، تعد السياحة أحد القطاعات الرئيسية للاقتصاد الأردني من حيث الدخل القومي والتوظيف والمتغيرات الأخرى. وقد نشر المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2018) بعض الإحصاءات الوصفية عن سوق العمل الفندقّي السياحي الأردني والتي تم تلخيصها في الجدول (أ.1).

الجدول (أ.1): إحصاءات سوق العمل الفندقّي والسيّاحي الأردني

الحجم	الوظائف	54,904
	الشركات	2,933
توزيع الشركات حسب الإقليم	الوسط	83%
	الشمال	11%
	الجنوب	6%
توزيع الشركات حسب القطاع المالك	القطاع الخاص	41%
	القطاع العام	59%
توزيع الشركات حسب الحجم	105 موظفين	44%
	6-10 موظفين	22%
	11 موظف فأكثر	34%
توزيع العمالة حسب الجنس	ذكر	90%
	أنثى	10%
توزيع العمالة حسب الجنسية	عمالة محلية	79%
	عمالة وافدة	21%

المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2018)

وعلى الرغم من أهمية السياحة إلا أن القطاع يواجه العديد من التحديات، بعضها يتعلق بسوق العمل ومؤهلات القوى العاملة. يشير تقرير المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية إلى أنه في سياق التناوب العالي (43-49%) هناك حاجة متزايدة للتوظيف، لكن طلبات التوظيف لا تتوافق دائماً مع الوظائف الشاغرة (انظر الجدول أ.2).

وبالفعل، يقدم التقرير بيانات استقصائية تشير إلى أن 28% من الشركات، ومعظمها من القطاع الخاص، أفادت بوجود صعوبات في التوظيف بسبب الافتقار إلى المرشحين المهرة والمؤهلين أكاديمياً، ونقص القيم والمواقف الإيجابية تجاه العمل. وللتغلب على هذه الصعوبات، يسرد المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية المهارات والمعارف الأكثر طلباً، والتي تشتمل على: إصدار التذاكر الإلكترونية، وآداب السلوك وخدمة العملاء، والإسعافات الأولية، وتشغيل آلات التنظيف، وقوائم

الطعام والقدرة على الإجابة على الأسئلة المتعلقة بقائمة الطعام، والنظافة، والمنظفات، وإدارة المطبخ، وتشغيل وصيانة معدات المطبخ، وحجز الفنادق والحجوزات الإلكترونية، ومعايير ومتطلبات الصحة والسلامة الغذائية والفردية.

الجدول (2.أ): أعلى عرض وطلب من العاملين في الفنادق والسياحة

الوظيفة	معظم الموظفين المعيّنين		معظم الوظائف المطلوبة
	أنثى	ذكر	
النوادل	X	X	X
الطهاة		X	X
عمال المجلى (تنظيف)		X	X
مشرفو التنظيف			X
عمال النظافة والمساعدين	X	X	X
موظفو الأمن			X
الحجوزات	X	X	X
عمال النظافة		X	
المبيعات	X		
موظفو الاستقبال	X		
التسويق والترويج	X		
الأمناء التنفيذيون	X		
المدرّاء	X		

المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2018)

ب. المنهجية

يعرض هذا القسم منهجية الدراسة التتبعية، والتي تستند إلى قائمة أسئلة البحث المنفق عليها مع وزارة التربية والتعليم الأردنية. وقد تم تفعيل هذه الأسئلة في استطلاع عبر الإنترنت لـ 44 عنصرًا وتم وصف تصميمها وتنفيذها بشكل أكبر أدناه. بالإضافة إلى ذلك، يحتوي هذا القسم على مراجعة إحصائية لاستجابات المسح وبياناته من أجل تحديد أهمية العينة وتوضيح أي قيود ومحددات في تعميم بيانات المسح وفقًا للقواعد الإحصائية والممارسات الجيدة.

1. تصميم المسح وتنفيذه

1.1 المنهجية العامة والأهداف

تهدف الدراسة التتبعية وبشكل أساسي إلى تقييم حالة خريجي برنامج تعليمي أو تدريبي معين، عادةً بعد 6 أو 12 أو 24 شهرًا من التخرج. وتهدف هذه الدراسة إلى جمع معلومات عن المهن الحالية لخريجي التعليم الفندقّي والسياحي، بما في ذلك ريادة الأعمال أو التحاقهم بالتعليم العالي. تساهم الدراسة أيضًا في فهم أوسع لانتقالهم من المدرسة إلى سوق العمل، وتحديد المسارات المختلفة المتاحة للذكور والإناث في قطاع السياحة.

ستظهر المعلومات التي تم جمعها عن المهن الحالية مدى تطابقها مع معايير العمل اللائق، بالاعتماد على الوثائق المذكورة في القسم السابق (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2018).

كما طلب من الخريجين تقييم أهمية جودة مؤهلاتهم المهنية والمهارات المكتسبة، فيما يتعلق بسياق عملهم أو التحاقهم بالتعليم العالي. ولتقييم جودة التعليم وإنجازات المهارات، تم النظر في المعايير والمقاييس الدولية المختلفة المذكورة في القسم السابق.

تشير هذه المعايير والمقاييس إلى الكفاءات الرئيسية للتعلم مدى الحياة (الاتحاد الأوروبي، 2006 والمفوضية الأوروبية، 2018)، بما في ذلك كفاءات ريادة الأعمال (الاتحاد الأوروبي، 2016) والتعبير الثقافي والوعي (الاتحاد الأوروبي، 2015)، وكذلك توصيات اليونسكو (2015، 2016) واستراتيجية التعليم التقني والتدريب المهني. بالإضافة إلى ذلك، تم أخذ احتياجات قطاع السياحة الأردني في الاعتبار (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2018). ولغاية تحقيق كلا الهدفين، اتبعت الدراسة نهجاً شاملاً فيما يتعلق بالطالبات والطلاب ذوي الإعاقات، على الرغم من أنها لم تجد مشاركة من قبل الطلاب ذوي الإعاقات.

المربع ب.1: الأهداف الخاصة بالدراسة التتبعية

جمع المعلومات حول المهن الحالية لخريجي التعليم الفندقّي والسياحي وانتقالهم من المدرسة إلى سوق العمل.	الهدف الخاص (1):
الحصول على تغذية راجعة من الخريجين حول أهمية جودة تعليمهم من منظور التوظيف.	الهدف الخاص (2):

1.2 أسئلة البحث والمؤشرات

تم تقسيم الأهداف الخاصة الموضحة أعلاه إلى عدة أسئلة بحثية والتي وجهت جمع البيانات وتحليلها بالإضافة إلى كتابة التقارير. يظهر الجدول (ب.1) هذه الأسئلة ووصفاً موجزاً حول كيفية مساهمة كل منها في تحقيق الهدف الخاص (1) (الأسئلة 1 إلى 7) والهدف الخاص (2) (الأسئلة من 8 إلى 10).

الجدول (ب.1): أسئلة البحث

الهدف الخاص	سؤال البحث	تفاصيل السؤال وعلاقته بالهدف الخاص
الهدف الخاص (1):	1. ما هي المهن الرئيسية للخريجين وما مدة التوظيف؟	يساعد هذا السؤال في جمع البيانات حول المهن الحالية لخريجي التعليم الفندقّي والسياحي (بما في ذلك ريادة الأعمال أو التحاقهم بالتعليم العالي).
	2. كيف تبدو أوضاع وظروف توظيف الخريجين؟	يستخرج هذا السؤال تفاصيل موضوعية عن ظروف عمل الخريجين (المهام، الدخل، القطاعات، أيام العمل، مكان العمل، الخ).
	3. هل يرى الخريجون العاملون في قطاع السياحة والفندقة أن ظروف عملهم "لائقة"؟	إن الانطباعات عن ظروف العمل اللائق (منظمة العمل الدولية، 1999 ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2017) والرضا الوظيفي هي محور هذا السؤال. يمكن إجراء مقارنة بين الرضا الوظيفي في قطاعات السياحة والفندقة وفي قطاعات غير ها.

الهدف الخاص	سؤال البحث	تفاصيل السؤال وعلاقته بالهدف الخاص
الهدف الخاص (1):	4. ما هي تجربة الخريج في البحث عن عمل؟	يهدف هذا السؤال إلى المساهمة في فهم أوسع لانتقالهم من المدرسة إلى العمل (كيف يبحث الخريجون عن وظائف، والوقت الذي يستغرقه العثور على أول وظيفة، وما إلى ذلك).
	5. هل يتابع الخريجون دراسات أخرى؟ مانوع هذه الدراسات؟	يطرح هذا السؤال تفاصيل حول مزيد من التدريب للخريجين (التعليم الثانوي، التدريب المهني، التعليم العالي، إلخ).
	6. هل السياحة والفندقة قطاعات شاملة للعاملين حديثي التخرج من منظور النوع الاجتماعي؟	يركز هذا السؤال على اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، وخاصة على الفروق الصارخة بين النساء وبقية الخريجين من حيث معدل التوظيف والدخل والرضا الوظيفي والبحث عن عمل.
الهدف الخاص (2):	6. (مكرر) هل السياحة والفندقة قطاعات شاملة للعاملين حديثي التخرج من ذوي الإعاقات؟	يركز هذا السؤال على اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، ولا سيما على الفروق الصارخة بين الأشخاص ذوي الإعاقات وبقية الخريجين من حيث معدل التوظيف والدخل والرضا الوظيفي والبحث عن عمل.
	7. هل هناك نماذج إيجابية للإناث والذكور يمكن أن تساعد في رفع مستوى التعليم المهني في الأردن؟	يتعلق هذا السؤال أيضًا بقضايا النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان. من المحتمل أن يتم تحديد نماذج نسائية إيجابية يمكن أن تساعد في رفع مستوى التعليم المهني في الأردن.
	7. هل برامج التعليم ذات نوعية جيدة؟	يتم تقييم رضا الطلاب بشكل عام فيما يتعلق بأحكام الدراسة وشروطها وإرشاداتها (حسب اليونسكو، 2015) من خلال هذا السؤال. علاوة على ذلك، يسعى السؤال إلى تحديد الممارسات الواعدة في تعميم التعلم القائم على العمل والمهارات الرقمية وتعليم زيادة الأعمال.
الهدف الخاص (2):	8. هل تحسنت مهارات الخريجين جراء هذه البرامج؟	يشير هذا السؤال إلى رأي الخريجين حول ما إذا كانت مهاراتهم في التعلم مدى الحياة (الاتحاد الأوروبي، 2006 والمفوضية الأوروبية، 2018) وتحسن قطاع السياحة والفندقة جراء هذه البرامج.
	9. هل برامج التعليم ملائمة؟	يتم تحديد الملاءمة من خلال: (1) أهمية مهارات التعلم مدى الحياة (الاتحاد الأوروبي، 2006 والمفوضية الأوروبية، 2018) في الحياة العملية وفي قطاع السياحة والفندقة؛ (2) ملائمة البرنامج لقطاع السياحة والفندقة، وفقًا للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2018)، وفقًا للمهارات والمعرفة التي يتناولها منهاج البرنامج (وزارة التربية والتعليم، 2018).
	10. هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي؟	باتباع رؤية النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، ستكمل الإجابات على هذا السؤال مؤشرات معينة حول ما إذا كان البرنامج يواجه الحواجز التي تواجهها المرأة وكذلك ما هي هذه الحواجز.
	10. (مكرر) هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بذوي الإعاقات؟	باتباع رؤية النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، ستكمل الإجابات على هذا السؤال مؤشرات معينة حول ما إذا كان البرنامج يواجه الحواجز التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقات، وكذلك ما هي هذه الحواجز.

المصدر: صياغة المؤلف

وفقًا للتقرير الأولي (A. Pérez, 2019)، تمت الإجابة على العديد من الأسئلة المذكورة أعلاه مباشرة عن طريق تجميع إجابات الاستبيان في مؤشر واحد أو عدة مؤشرات. تم تنظيم الأهداف المذكورة أعلاه وأسئلة البحث وقائمة كاملة من المؤشرات في مصفوفة بحث مرفقة في الملحق (0).

¹ لم تتم معالجة هذا السؤال (انظر القسم الخاص بالقيود أدناه). للحصول على تطابق جيد بين رموز النتائج الرئيسية (الأرقام) ورموز أسئلة البحث، يتم أيضًا ترقيم السؤال التالي حول الجودة بالرقم "7".

بالإضافة إلى المسح، وبعد تحليل البيانات التي تم جمعها، تم إجراء مجموعات تركيز مع الخريجين، للتعليق على انتقالهم إلى سوق العمل (سؤال البحث 4)، وجود البرنامج (السؤال 7) والفجوات المحتملة في وظائف السياحة والفندقة (الأسئلة الواقعة ضمن الهدف الخاص 1).

1.3 توزيع المسح

تم تصميم أسئلة البحث المذكورة أعلاه في استبيان يضم 44 سؤالاً موجه إلى خريجي قسم التعليم الفندقى والسياحى عن طريق تطبيق الكترونى. تم تقديم الأسئلة جنباً إلى جنب مع الإجابات المحددة مسبقاً التي سمحت بتجميع الإجابات والتحليل الإحصائى. تم تصميم الاستبيان باللغة الإنجليزية وترجمته إلى اللغة العربية.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على تطبيق الكترونى هو SurveyGizmo. وتضمن التطبيق تصميمًا سريع الاستجابة للهواتف الذكية والأجهزة اللوحية وأجهزة الكمبيوتر؛ وكان متعدد اللغات (العربية والإنجليزية).

الشكل (ب.1): صفحة الترحيب الخاصة بالاستبيان



قدمت أداة المسح أيضاً اختبار قابلية الاستخدام حيث أحرز استبيان الدراسة التتبعية درجة جيدة، وكانت "درجة الإستجابة للمسح" منخفضة قبل بدء إستطلاع الرأي، وتقييم عالي لإمكانية الوصول ويقدر زمنه بـ 6 دقائق.

الشكل (ب.2): تشخيصات المسح



إعتمدت استراتيجيّة التواصل في الاستبيان على برنامج الواتساب، وبعد جولتين من المكالمات الهاتفية وتأكيد تفاصيل الاتصال، تم نشر رابط أداة الاستبيان عبر برنامج واتساب من 1 تشرين أول إلى 31 تشرين أول 2019. كما تم استخدام قنوات اتصال إضافية عند الحاجة مثل الرسائل القصيرة أو البريد الإلكتروني.

ولتنفيذ المسح، تم إنشاء قاعدة بيانات اتصال بالمعلومات المقدمة من وزارة التربية والتعليم، بما في ذلك بيانات عن كل خريج مثل: الرقم التسلسلي للطالب، والاسم، والرقم الوطني، واسم المدرسة، ورقم الهاتف.

لقد تم استكمال هذه المعلومات بميزات وصفية (الجنس، والموقع، وسنة التخرج، والعمر) وتفاصيل الاتصال الأخرى (كمعرف فيسبوك، والبريد الإلكتروني، وما إلى ذلك). وقد تم أيضاً إضافة معلومات حول حالة الاتصال (رقم خاطئ، اتصل مرة أخرى، إتصال ناجح، إلخ) بواسطة مساعدي البحث لتتبع جهات الاتصال التي تم إجراؤها مع الخريجين. تكونت قاعدة البيانات الموحدة من 442 فرداً واعتُبرت تعداد المسح الذي يمثل إجمالي خريجي المرحلة الثانوية الفندقية/السيّاحية لعام 2017 من المدارس المشرفة عليها وزارة التربية والتعليم.

تم توزيع رابط الاستطلاع أخيراً على 265 خريجاً (60% من المجتمع) بعد جولات من محاولات الاتصال عبر قنوات الاتصال المختلفة، حيث ثبت خطأ تفاصيل الاتصال بالخريجين المتبقين البالغ عددهم 177 فرداً. يظهر الجدول التالي عدد الخريجين والمكالمات الناجحة والإجابات لكل مدرسة بالإضافة إلى النسب التي تم التوصل إليها.

الجدول (ب.2): توزيع الاستطلاع حسب المدرسة

إجابات المسح	الإتصالات الناجحة	الخريجون	إسم المدرسة
2	4 (80%)	5	مدرسة عبد الحافظ العزب المهنية للبنين
0	8 (89%)	9	مدرسة الإمام مالك الثانوية
1	0 (0%)	15	مدرسة النصر الثانوية للبنين
2 (40%)	5 (63%)	8	مدرسة الحسين الثانوية المهنية للبنين
0 (0%)	17 (100%)	17	مدرسة على خلقي الشرايري الثانوية للبنين
1 (7%)	20 (65%)	31	مدرسة مظهر أرسلان الثانوية للبنين
5 (63%)	6 (55%)	11	المدرسة المعمدانية
0 (0%)	25 (78%)	32	مدرسة العقبة الثانوية الشاملة للبنات
10 (32%)	15 (79%)	19	مدرسة الفاروق الثانوية للبنين
3 (27%)	0 (0%)	1	مدرسة الجيزة الشاملة للبنين
20 (63%)	11 (69%)	16	مدرسة حسن الكايد المهنية
2 (11%)	5 (56%)	9	مدرسة حطين الثانوية الشاملة للبنين
0 (0%)	0 (0%)	8	مدرسة حطين الثانوية للبنين

إجابات المسح	الإتصالات الناجحة	الخريجون	إسم المدرسة
6 (38%)	8 (80%)	10	مدرسة حوفا للبنين
1 (11%)	3 (75%)	4	مدرسة ابن رشد الثانوية الشاملة للبنين
2 (25%)	0 (0%)	9	مدرسة الامام مالك الثانوية الشاملة
5 (50%)	73 (55%)	133	المدرسة الفندقية الأردنية
1 (25%)	4 (80%)	5	مدرسة مادبا الثانوية الصناعية الشاملة
4 (44%)	8 (57%)	14	مدرسة ماريوسف المهنية
35 (26%)	5 (63%)	8	مدرسة مرج الحمام الثانوية المهنية
3 (60%)	3 (100%)	3	مدرسة الأمير حمزة بن الحسين للبنين
3 (21%)	2 (17%)	12	مدرسة قتيبة بن مسلم المهنية
3 (38%)	3 (54%)	13	ثانوية رشيد طليح الثانوية للبنين
0 (0%)	9 (64%)	14	مدرسة شكري شعشاعة الثانوية للبنين
1 (8%)	9 (75%)	12	مدرسة وادي موسى للبنين
0 (0%)	12 (67%)	18	مدرسة وصفي التل الثانوية الشاملة للبنين
0 (0%)	6 (100%)	6	مدرسة حطين الثانوية للبنين
123 (28%)	265 (60%)	442	مجموع الخريجين

المصدر: صياغة المؤلف

وأخيراً، وبمجرد انتهاء تنفيذ المسح، تم عقد مجموعة تركيز لتقديم النتائج الرئيسية. تم عقد مجموعة التركيز (مع سبعة مشاركين فقط) باللغة العربية وأدارها باحثون مساعدون. لم يكن هدف مجموعة التركيز هو استبدال الأدلة التي تم جمعها من 123 مستجيباً عبر المسح، ولكن لإعطاء الفرصة للخريجين أنفسهم لتفسير بعض نتائج الاستطلاع. تم تضمين هذه التفسيرات في القسم (ج)، جنباً إلى جنب مع النتائج الرئيسية للمسح.

2. أهمية المسح ومحددات الدراسة

2.1 معدل الاستجابة

بلغ عدد إجابات الخريجين 158 خريجاً، ما يمثل 36.5% من المجتمع. ومن بين الذين شملهم الاستطلاع، قدم 114 إجابات كاملة (25.8% من المجتمع) ولم يجيب 44 خريج على الاستبيان. مع ذلك، كان الحد الأقصى لعدد الأشخاص الذين أجابوا على سؤال معين هو 123، وهو ما يمثل 28% من المجموعة المستهدفة.

وعلى الرغم من أن القصد من المسح هو الوصول إلى جميع الخريجين البالغ عددهم 442، بعد إجراء مجتمع دراسة بدلاً من استراتيجية أخذ العينات، تم الحصول على 158 إجابة (36% من المجتمع) كما هو موضح في القسم الفرعي السابق، كان هذا مرتبطاً في بعض الحالات بعدم وجود معلومات اتصال صحيحة أو عدم الاهتمام/ وفي حالات أخرى عدم وجود الخريج.

الجدول (ب.3): إحصائيات الاستجابة الكلية

إسم المدرسة	عدد الإستجابات	عدد (أفراد المجتمع)	نسبة أفراد المجتمع
كامل	114	442	25.8%
جزئى	44	442	10%
المجموع	158	442	35.7%

2.2 إختبار هامش الخطأ

على الرغم من تحديات التنفيذ، قدمت الإجابات التي تم الحصول عليها حجم عينة مناسب. إذا كان هذا المعدل نتيجة لأخذ العينات الاحتمالية، فإن هامش الخطأ في نتائج المسح سيكون بين 7.6% و 8.0% بدرجة ثقة 95%، وهي نسبة مقبولة عموماً لأغراض الاستدلال الإحصائي (انظر المربع ب.2).

المربع (ب.2): هامش الخطأ

هامش الخطأ هو نطاق القيم الموجودة أسفل الإحصاء النموذجي وفوقه في فترة الثقة. فاصل الثقة هو وسيلة لإظهار عدم اليقين بإحصائية معينة (أي من استطلاع أو مسح). على سبيل المثال، قد يشير الاستطلاع إلى وجود فاصل ثقة بنسبة 98% عند 4.88 و 5.26. هذا يعني أنه إذا تم تكرار الاستطلاع باستخدام نفس الأساليب، فإن 98% من الوقت (المعلمة مقابل الإحصاء) ستقع ضمن تقديرات الفاصل الزمني (أي 4.88 و 5.26) من 98% من الوقت. وتكون صيغة هامش الخطأ هي:

$$\pm \frac{1}{2} \sqrt{\frac{pq}{n}} \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$$

حيث:

- p : هي النسبة المئوية للخاصية المدروسة ضمن كامل مجتمع الدراسة. وإذا كانت غير معروفة تماماً (وهذا عادي في حالة الاستطلاعات)، فإننا نضع قيمة $p = 0.5$ لأن هذه القيمة تؤدي إلى أعلى هامش خطأ.
- q = (p-1)
- $\pm \frac{1}{2}$: هي درجة z التي تتوافق مع فترة الثقة المحددة. درجة z المقابلة لمستوى ثقة 95% هي 1.96.
- N : هي حجم مجتمع الدراسة
- n : هي حجم العينة.

المصدر: (1990) Wonnacott, T.H. and R.J. Wonnacott

بالإضافة إلى ذلك، تم توزيع السمات المعروفة للمجموعة المستهدفة (المركز التعليمي والجنس) بشكل جيد في العينة (الملحق الأول)، مما يعزز موثوقية نتائج المسح.

كما أنه وعند مستوى ثقة 95%، يبدو أن 78% من المدارس ممثلة بشكل جيد لتحليل النتائج، ولم يتم الكشف عن أي سمة مشتركة بين المدارس التي كانت ممثلة بشكل جيد أو أقل تمثيلاً. علاوة على ذلك، كان تمثيل الإناث زائداً قليلاً في نتائج المسح (27.7% ممن شملهم الاستطلاع، حيث كان الجنس معروفاً، حيث كُنَّ من الإناث، مقابل 16.7% في مجتمع الدراسة - وهي فجوة ذات دلالة إحصائية)؛ ونظراً لأن الدراسة التتبعية تأخذ إعتبارات النوع الاجتماعي في الاعتبار، فإن هذا الاختلاف لا يعتبر محددًا³.

³ على العكس من ذلك، لم يصرح أي مجيب عن وجود أي نوع من ذوي الإعاقات، وبالتالي، لم يتم تناول السؤال البحثي 6 فيما يتعلق بشمول قطاع السياحة والفندقة، والسؤال 11 المتعلق بشمول التعليم، من خلال هذه الدراسة التتبعية.

وعلى الرغم من الموثوقية الإجمالية للمسح، يجب أن يراعى استخدام نتائجه بعض القيود، أهمها انخفاض عدد الإجابات التي تم الحصول عليها لأسئلة معينة.

وقد كان هذا هو الحال بالنسبة للأسئلة الموجهة فقط للخريجين الذين يشغلون وظيفة حاليًا، والذين يمثلون 11% فقط من العينة. وإذا تم فصل هذه الإجابات بالإضافة إلى ذلك حسب الجنس أو القطاع، فإن البيانات التي تم الحصول عليها لم تجتاز اختبارات الأهمية.

2.3 التحيز في الاختيار

على الرغم من أن السمات المعروفة للمجموعة المستهدفة كانت موزعة جيدًا بين العينة، كما هو موضح في الملحق (1)، إلا أن تحليل البيانات قد نظر في تحيزات الاختيار المحتملة المتعلقة بسمات غير معروفة. ونظرًا لأن الإجابات تعتمد على اهتمام الخريجين ومدى وجودهم لتعبئة الاستبيان، فقد تكون البيانات التي تم الحصول عليها متحيزة بطرق يمكن أن تؤثر على النتائج التي تم الحصول عليها. على سبيل المثال، قد يكون لدى الطلاب وقت فراغ أكبر من العمال لتعبئة الاستبيان، أو على العكس من ذلك، قد يكون الخريجون الذين تم توظيفهم بنجاح في قطاع السياحة أكثر امتنانًا لنظام التعليم وأكثر استعدادًا للتعاون.

وفي هذه الحالة، أفاد 13 فقط ممن شملهم الاستطلاع (11% من المشاركين) بأنهم يعملون. قد يكون هذا مؤشرًا على التحيز في الاختيار، وقد تم إبلاغ القائمين بعملية المسح بالمسألة بمجرد ظهورها، في المراحل الأولى من تنفيذ المسح.

وبعد ذلك، حصل القائمون بالمسح بشكل غير رسمي على ملاحظات حول هذه الميزة بالذات، خاصة عندما رفض الخريجون الذين تم الاتصال بهم المشاركة (عادة في إشارة إلى التزاماتهم الخاصة بالعمل في مثل هذه الحالات)، وأكد القائمون بالمسح أن توزيع الخريجين والعمالين كان مماثلًا لتوزيع الطلاب والعمالين من الخريجين.

ج. النتائج الرئيسية

في هذا القسم، تم تقديم الإجابات الخاصة بالأسئلة البحثية العشرة المذكورة أعلاه، بالاعتماد على بيانات المسح. وتم تجميع النتائج في قسمين يتوافقان مع هدفي الدراسة التتبعية: الإبلاغ عن المهن الحالية لخريجي التعليم الفندقّي والسيّاحي، والحصول على ملاحظات الخريجين عن التعليم الفندقّي والسيّاحي، بشكل رئيسي من منظور التوظيف.

1. مهن الخريجين

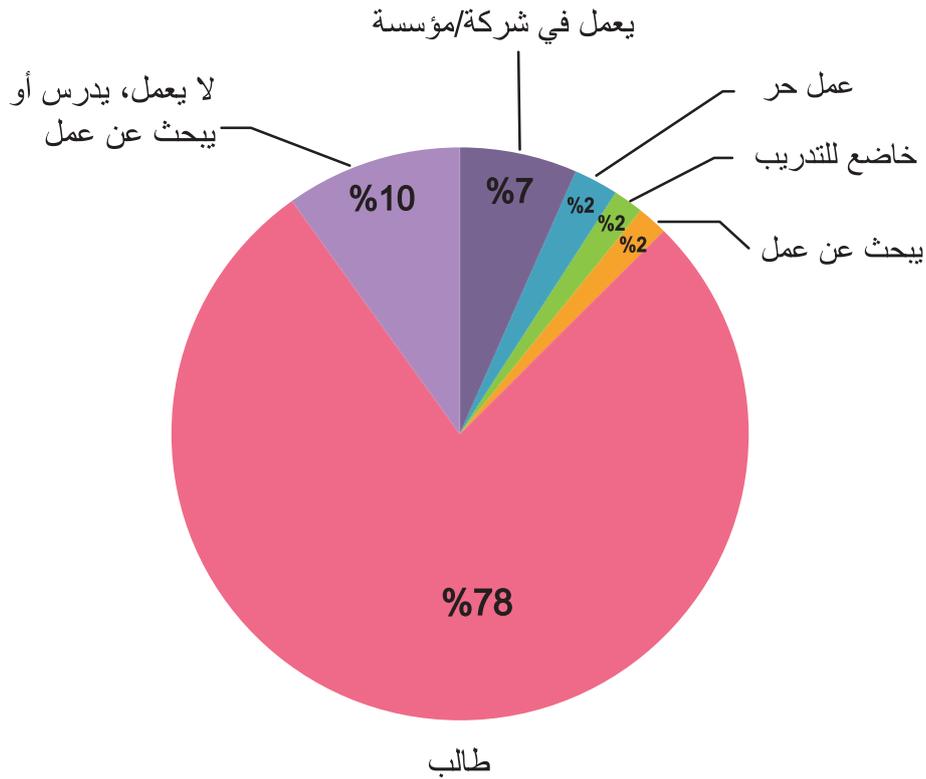
كان الهدف الأول من الدراسة التتبعية هو التعرف على المهن الحالية للخريج، جنبًا إلى جنب مع إنتقالهم من المدرسة إلى سوق العمل. وبالإضافة إلى ذلك، تم تصميم الدراسة التتبعية لتقييم ما إذا كانت أنماط المهنة والانتقال متشابهة أم لا بالنسبة للخريجات والخريجين، واستخلاص النتائج فيما يتعلق بنهج النوع الاجتماعي في البرنامج قيد التحليل.

1.1 لمحة عامة حول مهن الخريجين

1.1 % من خريجي التعليم الفندقّي والسيّاحي يعملون حالياً.

يتابع معظم خريجي التعليم الفندقّي والسيّاحي حالياً دراستهم الجامعية (78%)، كما هو موضح في الرسم البياني 1.1 والذي تم شرحه لاحقاً ضمن النتيجة الرئيسية 4. نظراً للتوجه المهني لبرنامج التعليم التقني والتدريب المهني، ومن اللافت للنظر أن معدل التوظيف المنخفض إستمر لمدة عامين من الانتهاء من الدراسة. كان الخريجون الذين لم يكونوا يدرسون أو يعملون وقت المسح إما عاطلين عن العمل (1.7%) أو غير راغبين في العمل (9.9%). كما أن معظم الخريجين العاملين كانوا من عمان، تليها العقبة ومعان واربد.

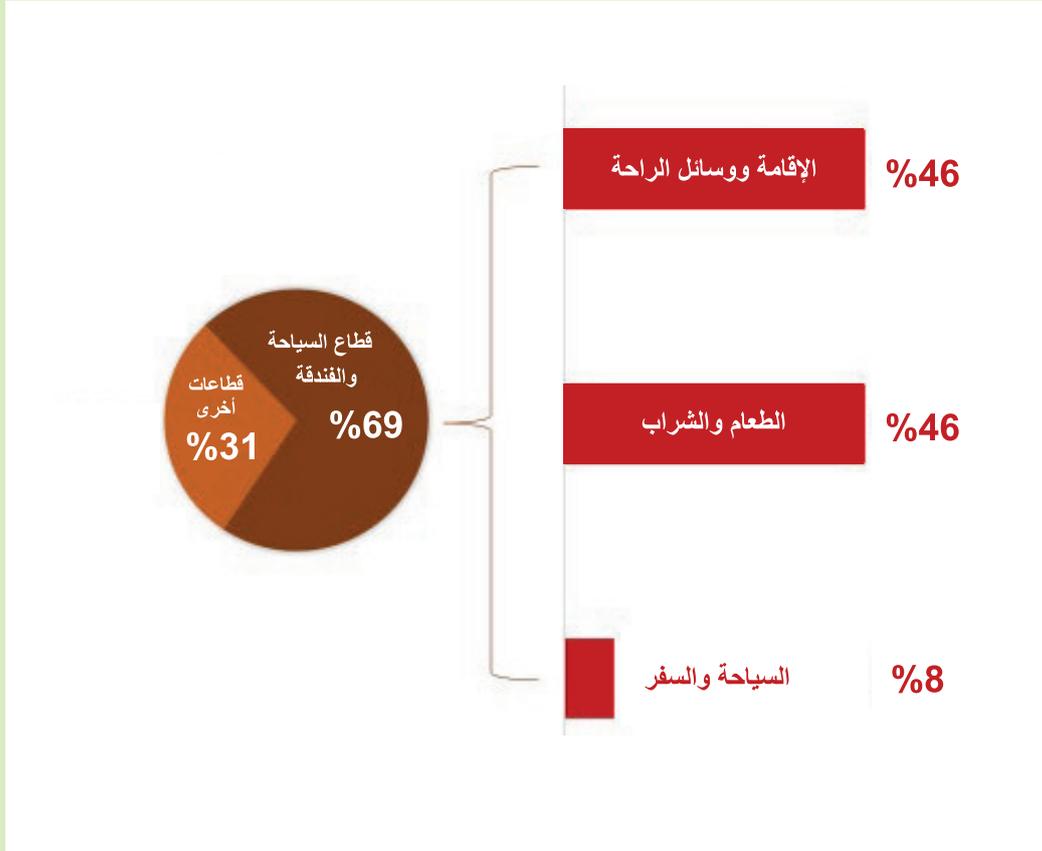
الرسم البياني 1.1. المهن الحالية للخريجين (حجم المجتمع = 121)



المصدر: سؤال المسح (ب.1)

يشير مزيد من البحث فيما يتعلق ببيانات الخريجين العاملين بأن لدى معظمهم وظيفة تتعلق بقطاع السياحة والفندقة. وضمن هذا القطاع، تعتبر خدمات الإقامة الفندقية والطعام والشراب هي القطاعات الفرعية التي تظهر نسبة أعلى من العمالة، في حين أن مهنة مثل موظف الاستقبال والنادل والطباخ وموظف المطبخ هي المهن الأكثر ذكرًا (انظر الملحق 6⁴).

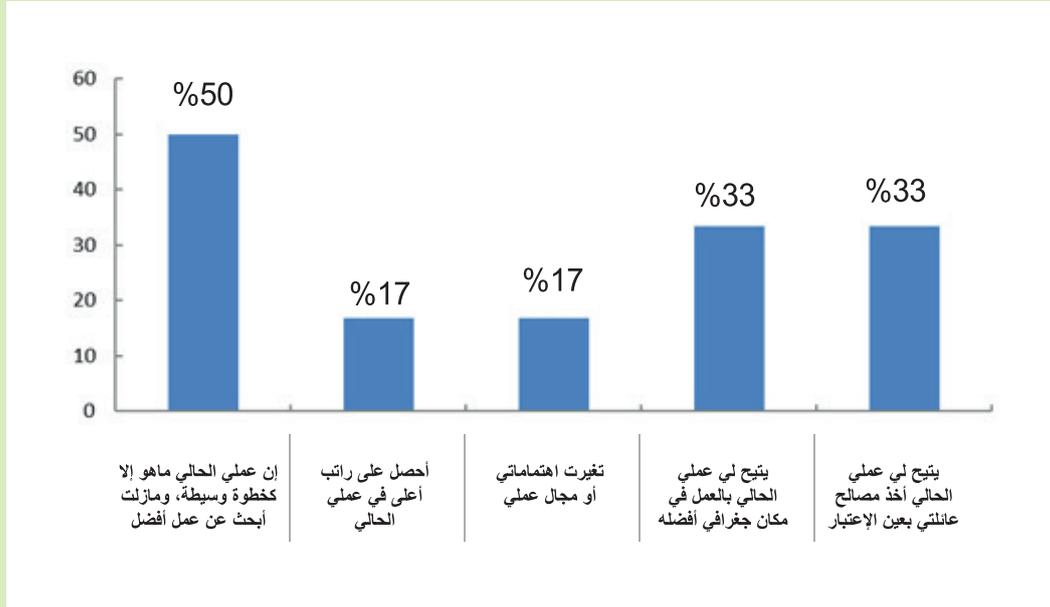
الرسم البياني 1.1 قطاعات عمل الخريجين العاملين (حجم مجتمع الدراسة = 13)



المصدر: أسئلة المسح ب.5، ب.6.

من ناحية أخرى، يعمل 31% من الخريجين العاملين في قطاعات أخرى مثل الصناعة والبناء (40%) والخدمات غير السياحية (40%) والإدارة العامة (20%). وعند سؤالهم عن أسباب العمل في قطاعات لا تتعلق بمسارهم التعليمي، ذكر نصف الخريجين المعنيين بأن وظيفتهم الحالية هي خطوة وسيطة نحو مهنة مختلفة، بينما ذكرت نسبة كبيرة من الخريجين أسبابًا تتعلق بالعائلة والموقع. تم توفير مزيد من المعلومات حول هذه الإجابات في الرسم البياني 1.3.

الرسم البياني 1.3: أسباب عدم العمل فى قطاع السياحة والفندقة
لا ترتبط وظيفتك ارتباطاً وثيقاً بقطاع السياحة والفندقة. لماذا اخترت هذه الوظيفة؟ (حجم المجتمع = 6)

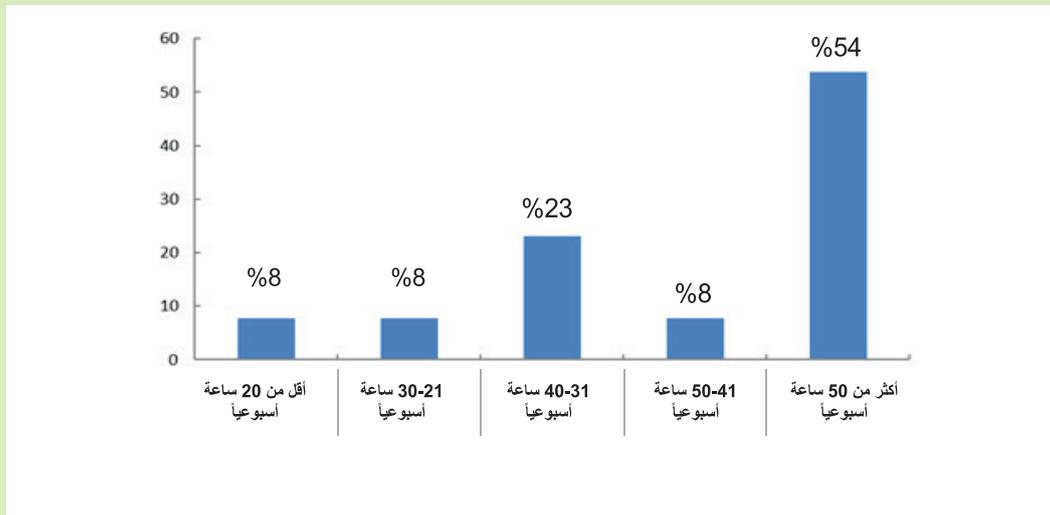


المصدر: سؤال المسح ب.9

2. بلغ متوسط راتب الخريجين 325 ديناراً شهرياً وغالباً ما تكون عقود عملهم مؤقتة

قدم الاستطلاع نتائج مثيرة للاهتمام حول جودة وظائف هؤلاء الخريجين الذين يعملون حالياً. تشير البيانات⁵ التي تم الحصول عليها بشأن ظروف العمل إلى أن ربع الخريجين الذين شملهم الاستطلاع والموظفين فى الشركات أو المنظمات يعملون بشكل دائم ولديهم خبرة عمل سابقة. فيما يتعلق بطول يوم عملهم، وفقاً للرسم البياني 1.4، يعمل حوالي نصف الخريجين العاملين أكثر من 50 ساعة فى الأسبوع، بينما 85% يتمكنون من العمل أكثر من 6 ساعات فى يوم العمل.

الرسم البياني 1.4 طول أسبوع عمل الخريجين الذين تم استطلاع رأيهم
كم ساعة تعمل اسبوعياً؟ (حجم المجتمع = 13)



المصدر: سؤال البحث ب.12

كما هو موضح فى القسم المنهجي، نظراً لانخفاض عدد الخريجين العاملين، فإن هذه البيانات ليست قوية مثل تلك التي تشير إلى إجمالي الخريجين.

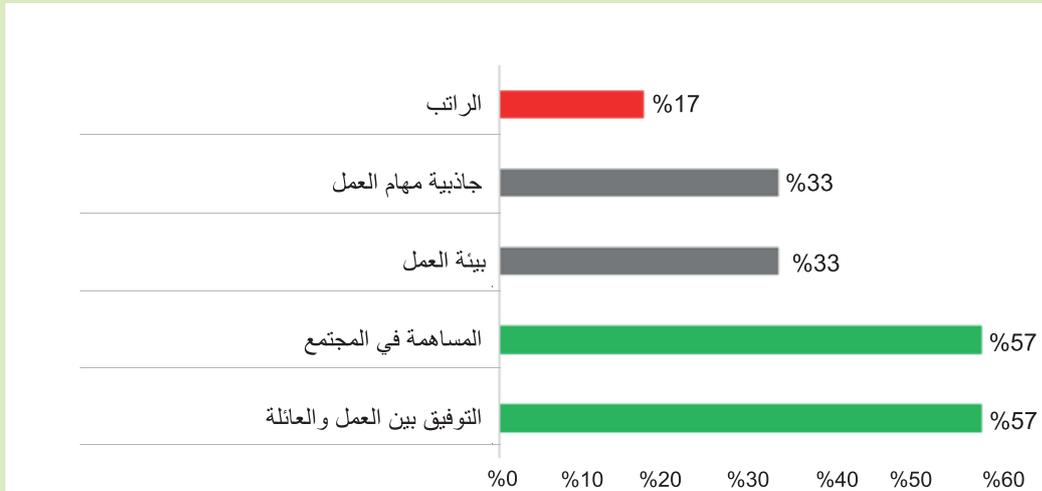
توزع الدخل الشهري الإجمالي للخريجين على النحو التالي: الوسيط 325 ديناراً، والمتوسط 312.3 ديناراً، والانحراف المعياري 53.5 ديناراً. وقد ثبت أن تحليل محفزات الدخل المستند إلى مجموعة من أسئلة الاستبيان المتعددة غير قاطع. لا ترتبط مستويات الدخل بطول أسبوع العمل أو نوع الوظيفة أو مستوى التعليم أو المسؤولية. في الواقع، فإن أعلى دخل تم تسجيله يقابل فترة تدريب بدون تعليم إضافي. وبالإضافة إلى الرواتب، أفاد بعض الخريجين أنهم حصلوا على مزايا أخرى بما في ذلك: بدل سيارة/ مواصلات (30%)، المزايا المتعلقة بالصحة (20%)؛ الوجبات الغذائية (10%)؛ وتطوير الموظفين (10%). كما أنه لم يفيد 30% من الخريجين عن أي مزايا تكميلية.

3. تسببت الرواتب المتدنية في إستياء كبير بين الخريجين

أشار ما يقرب من ثلثي الخريجين العاملين أنهم غير راضين عن ظروف عملهم بشكل عام. عندما سئلوا عن رضاهم فيما يتعلق بجوانب محددة من عملهم، كان الدخل هو أقل عامل للرضا. وفي الواقع، يبدو أن الخريجين راضين فقط عن الفوائد غير الملموسة للعمل، في حين أن التوفيق بين العمل والأسرة (ربما يتعلق بالوظائف بدوام جزئي) والمساهمة في المجتمع كانا أفضل الجوانب الوظيفية المتصورة.

الرسم البياني 1.5 الرضا الوظيفي للخريجين العاملين في قطاع السياحة والفندقة

النسبة المئوية للخريجين الذين يشعرون بالرضا أو الرضا الشديد فيما يتعلق بعدد من ظروف العمل (حجم العينة = 6 أو حجم العينة = 7)



المصدر: سؤال المسح ج.2 تمت فلتريته بواسطة ب.4 (معدل) 6

علاوة على ذلك، عندما طُلب من الخريجين تسليط الضوء على أي جانب من جوانب العمل يعتبرونه غير عادل أو غير لائق، فقد أشار 70% منهم إلى "الراتب". وقد شملت الجوانب الأخرى من أجندة العمل اللائق التي تناولها الاستطلاع بيئة العمل المادية والاجتماعية، ومهام الوظيفة، والسمات التنظيمية، ووقت العمل، وأفاق العمل، والجوانب الجوهرية للوظيفة. وفيما يتعلق بمهام الوظيفة والجوانب الجوهرية الأخرى للتوظيف، ومن اللافت للنظر أن 80% من الخريجين العاملين اعتبروا أن وظيفتهم تتوافق مع مؤهلاتهم الحالية أو أعلى منها.

6 في المسح الأصلي، يجب تقييم كل جانب على مقياس من 1 إلى 5 من الرضا. تتوافق النسب المئوية للرسم البياني مع أولئك الخريجين الذين قاموا بتقييم كل حالة بعلامة 4 أو 5 (انظر الملحق 3).

4. يتابع الغالبية العظمى من الخريجين دراستهم، والتعليم العالى هو خيارهم الأول

كما هو موضح سابقاً، يتابع 78% من الخريجين حالياً مزيداً من التعليم والتدريب، حيث أشار 20% من المشاركين أنهم أكملوا بعض التدريب بنجاح بعد الانتهاء من برنامج التعليم الفندقى والسياحى. ووفقاً للجدول 1.1، يُعد التعليم العالى هو الخيار المفضل لدى الخريجين، ولكن تم أيضاً اعتبار التعليم الثانوى والتدريب المهنى والدورات التكميلية (على سبيل المثال، اللغات). وتشمل الموضوعات التي يطلب الخريجون فيها مزيداً من التعليم والتدريب اللغة الإنجليزية واللغات الأجنبية الأخرى وإدارة الفنادق والأعمال الإلكترونية (انظر الجدول 1.1).

الجدول الأول (1.1): مستويات التدريب الإضافي والموضوعات التي يختارها الخريجون

إجابات المسح	النسبة المئوية للخريجين (حجم المجتمع = 48)	مستوى التدريب الإضافي، المكتمل أو المستمر
انجليزي، أدب (4)؛ إدارة الفنادق (3)؛ الأعمال الإلكترونية (2)؛ الفنادق والمطاعم وإدارة الفعاليات؛ إدارة السياحة؛ الآثار السياحية؛ إدارة المخاطر؛ القانون؛ "دعم الحكومة"؛ محاسبة؛ التاريخ؛ "المجتمع"؛ فنون الطبخ؛ الفنون.	75%	مزيد من التعليم الأكاديمي (التعليم العالى)
السياحة والفنادق واللغات الأجنبية	10%	التعليم الثانوى
	6%	تدريب مهني
دورات اللغة	8%	تدريب اخر

المصدر: سؤال المسح هـ.1 المفلتر حسب هـ.2

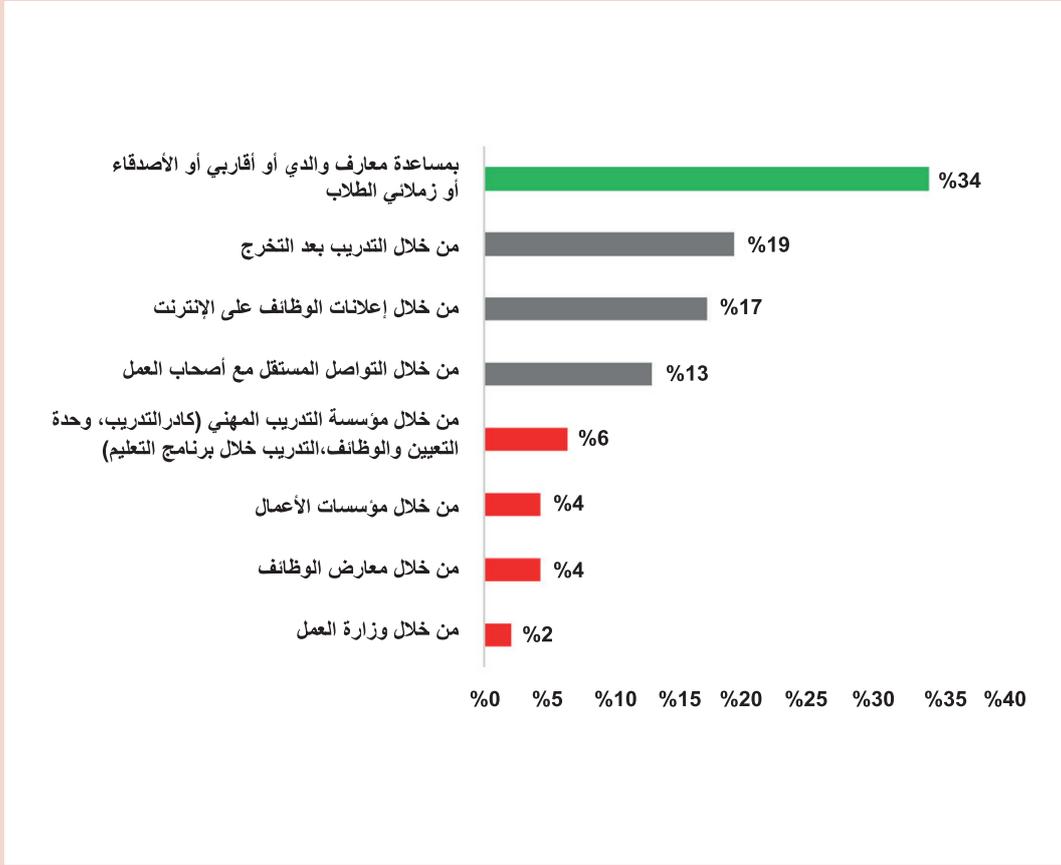
1.2 الإنتقال من المدرسة إلى سوق العمل

5. وجد واحد من كل ثلاثة خريجين صعوبة في الانتقال إلى العمل، واعتمد في كثير من الأحيان على الاتصالات الشخصية

إعتبر 32% من الخريجين الانتقال من المدرسة إلى العمل أمراً صعباً، بينما وجد 23% فقط أنه أمر سهل. والمثير للدهشة أن هذا التصور يبدو أنه لا يتأثر بحقيقة الحصول على وظيفة، سواء الآن أو في الماضي.¹¹ ومن اللافت للنظر أيضاً أن الخريجين الذين ليس لديهم خبرة قبل الالتحاق ببرنامج التعليم وجدوا أن الاتصالات الشخصية هي الآلية الأكثر فاعلية للبحث عن عمل، بينما كانت القنوات المتعلقة بسياسة التوظيف (مؤسسة التدريب المهني أو برامج التدريب أو مكاتب العمل) لا تذكر كثيراً.

7 نسبة الثلث مكتمل ونسبة الثلثين مازال مستمراً.
8 40% مكتمل ؛ 60% مستمر.
9 19% مكتمل ؛ 81% مستمر.
10 25% مكتمل ؛ 75% مستمر.
11 تم التحكم في هذا الارتباط من خلال اختبار Chi-square ، كما هو موضح في الملحق (2).

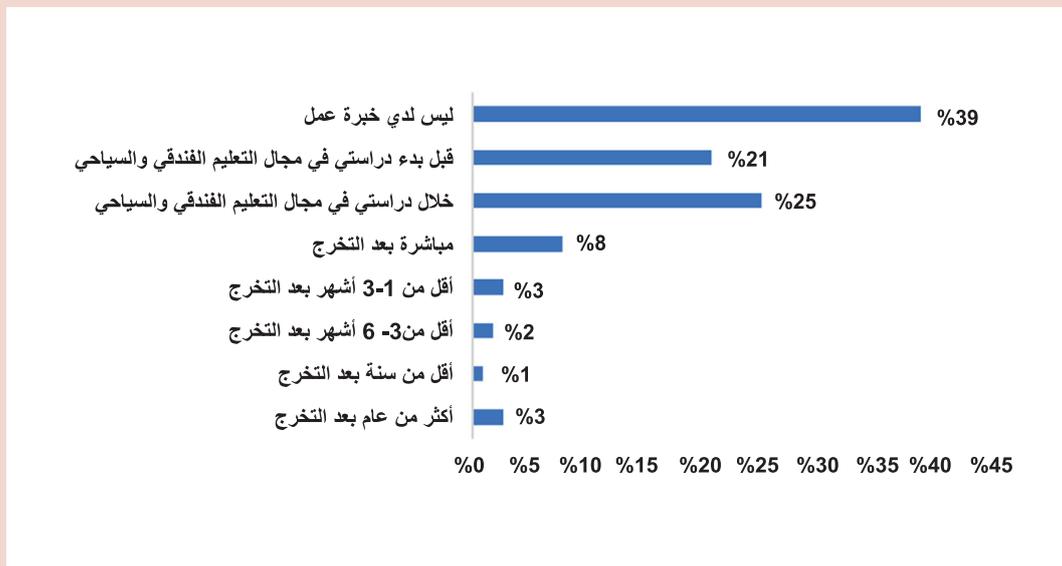
الرسم البياني 6.1. أنجح الطرق للعثور على وظيفة للخريجين الذين ليس لديهم خبرة سابقة.
32. ما هي أنجح طريقة للعثور على وظيفتك الأولى؟ (حجم المجتمع = 47)



المصدر: سؤال البحث د.3

يوضح الرسم البياني 1.7 أيضًا أن 40% من الخريجين لم يسبق لهم أن حصلوا على خبرة عمل أولية، بينما وجد أن غالبية الخريجين الذين لديهم خبرة في العمل وظيفتهم قبل الحصول على شهادة التعليم التقني والتدريب المهني. يشير هذا إلى أن الحصول على دبلوم ثانوي لم يحدث فرقًا كبيرًا فيما يتعلق بالتوظيف. وعلى العكس من ذلك، أظهر الاستطلاع أيضًا أن 60% من الخريجين يشيرون إلى أن أصحاب العمل المحتملين أبدوا اهتمامًا بشهادة التعليم المهني الخاصة بهم، مما يشير إلى أن البرنامج مناسب بالفعل.

الرسم البياني 1.7 الأظر الزمنية المتعلقة بتجربة العمل الأولى
متى كانت أول تجربة عمل لك؟ (حجم المجتمع = 116)



المصدر: سؤال البحث د.3

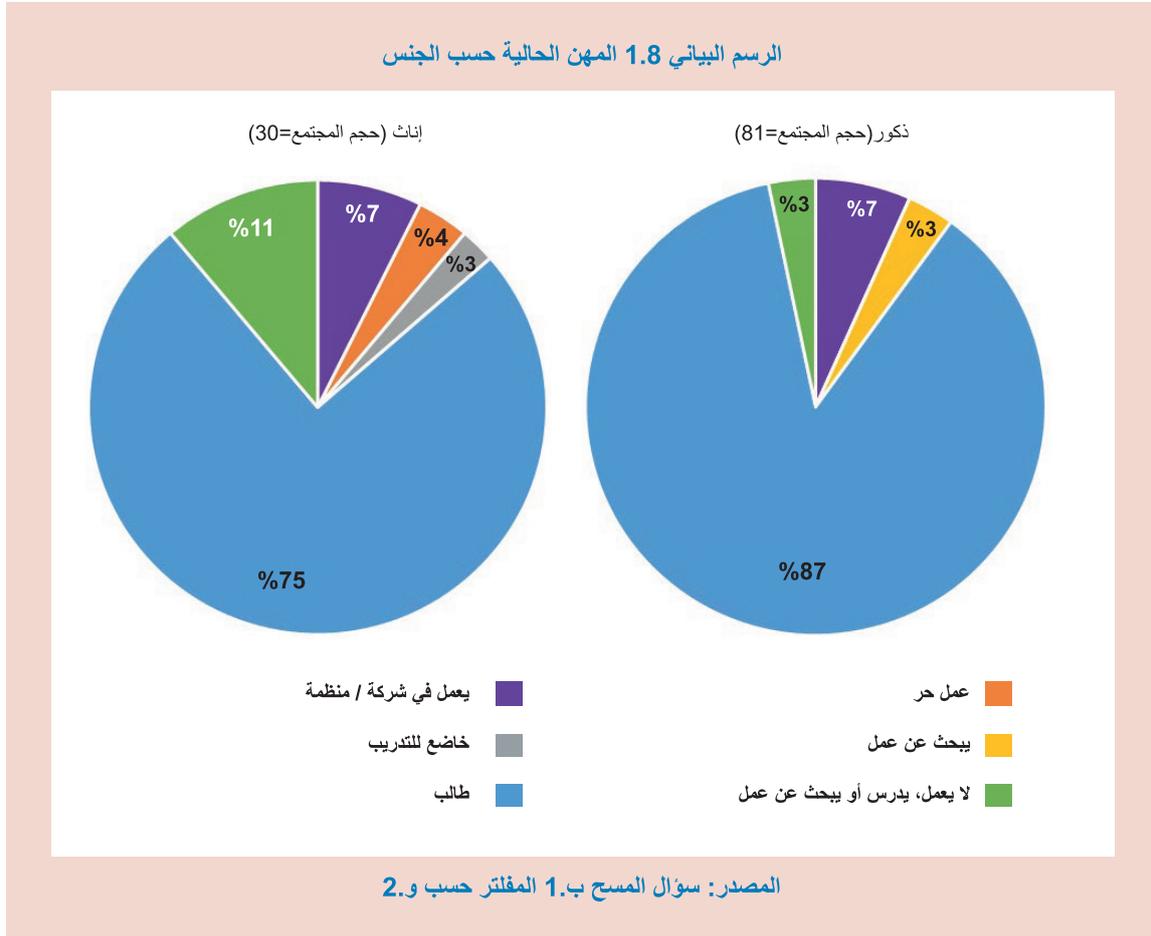
أشارت هذه النتائج إلى أن التعليم التقني والتدريب المهني قد ينظر إليه العديد من الطلاب على أنه وسيلة للوصول إلى التعليم العالي، وليس بالضرورة كمسار سريع لسوق العمل. لم يكن معظم الخريجين لديهم عمل قبل دراستهم الثانوية، لكنهم لا يعودون إلى سوق العمل بعد حصولهم على الدبلوم.

ووفقًا لمجموعة التركيز، كان هناك قيد إضافي أمام الخريجين للعثور على وظيفة تُلبّي توقعاتهم وهو مستوى اللغة الإنجليزية المطلوب من قبل أفضل شركات السياحة، بما في ذلك الفنادق ذات التصنيف العالي. وأشار الخريجون إلى أن البرامج تُدرّب فقط على مهارات اللغة الإنجليزية الأساسية، بينما تطلب الشركات اللغة الإنجليزية التقنية.

1.3 إعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان

6. أنماط الوظائف للرجال والنساء متشابهة، كما أن كلا الجنسين لديهم صعوبات في الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل.

وفقاً للرسم البياني 1.8، تتشابه أنماط المهن الحالية بين الخريجات والخريجين (حوالي 80% من الأفراد يدرسون، و7% يعملون في شركات). كما توجد فروق بين الجنسين بين الخريجين الرياديين والباحثين عن عمل والعاطلين عن العمل، ولكن هذه الفروق ليست ذات دلالة إحصائية.



تم العثور على اختلافات أخرى في تقسيم العديد من أسئلة الاستطلاع الموضحة في الأقسام السابقة. على سبيل المثال، كانت نسبة النساء اللواتي يعتقدن أن الانتقال إلى العمل صعب هو أعلى قليلاً من نسبة الرجال. وعلى النقيض من ذلك، تظهر النساء العاملات رضاء أعلى في وظيفتهن، سواء بشكل عام أو في كل جانب تقريباً، بما في ذلك الرواتب. ومع ذلك، فإن هذه الاختلافات لم تكن ذات دلالة إحصائية.

2. تقييم برامج التعليم

7. الخريجون راضون عن جودة التعليم الذي تلقوه، لا سيما فيما يتعلق بهيئة التدريس.

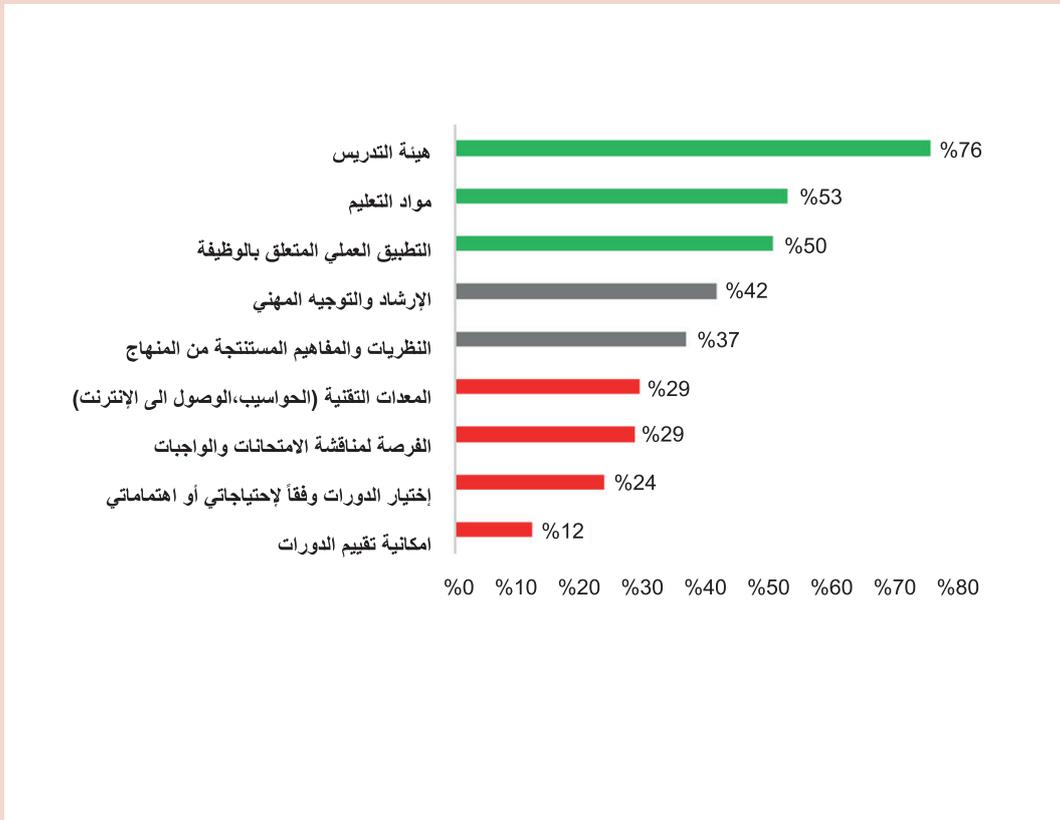
من بين الخريجين الذين شملهم الاستطلاع، قيم 68% جودة التعليم التي تلقوها بأنها عالية أو عالية جداً بشكل عام. وعندما طُلب منهم تقييم البرنامج على مقياس من 1 إلى 5، كان متوسط الدرجات 3.8 وفقاً للرسم البياني 2.1، كانت العناصر الأكثر تقديراً هي أعضاء هيئة التدريس والمواد التعليمية والتطبيق العملي المتعلق بالوظيفة، مع وجود ردود فعل إيجابية من أكثر من نصف الخريجين الذين شملهم الاستطلاع.

مع ذلك، أشار بعض الخريجين في مجموعات التركيز الى وجود بعض التحديات الخاصة بالمعلمين والمواد التعليمية، وأشارت مناقشة هذه القضايا إلى أنه قد يكون هناك تباين كبير في الجودة بين المدارس والمحافظات المختلفة.

أظهر عدد أقل من الخريجين رضائهم عن مشاركتهم النشطة في النظام، على سبيل المثال من خلال تقييم الدورات، أو اختيار الموضوعات أو الدورات بحرية وفقاً للاحتياجات، أو مناقشة الاختبارات والواجبات علانية.

الرسم البياني 2.1 الرضا عن جودة جوانب التعليم

يرجى تحديد جوانب التعليم التي تلقيتها وكنت أكثر رضىً عنها (حجم المجتمع = 123)



سؤال المسح أ.3

صنفت المعدات التقنية ببعض المدارس أيضاً ضمن درجة رضا منخفضة في الرسم البياني 2.1، والتي قد تكون مرتبطة بالتصورات الذاتية السلبية من حيث المهارات الرقمية (انظر النتيجة الرئيسية 8). علاوة على ذلك، كما هو مفصل في الجدول 2.1، اعتبر غالبية الخريجين الذين شملهم الاستبيان أن مهاراتهم الرقمية لم تتحسن أثناء دراساتهم الثانوية. تم تقديم ردود مماثلة فيما يتعلق بمهاراتهم في تنظيم المشاريع، بينما تم العثور على أدلة مختلطة فيما يتعلق بالتعلم القائم على العمل.

الجدول 2.1: اعتبارات حول التعلم القائم على العمل والمهارات الرقمية وتعليم ريادة الأعمال

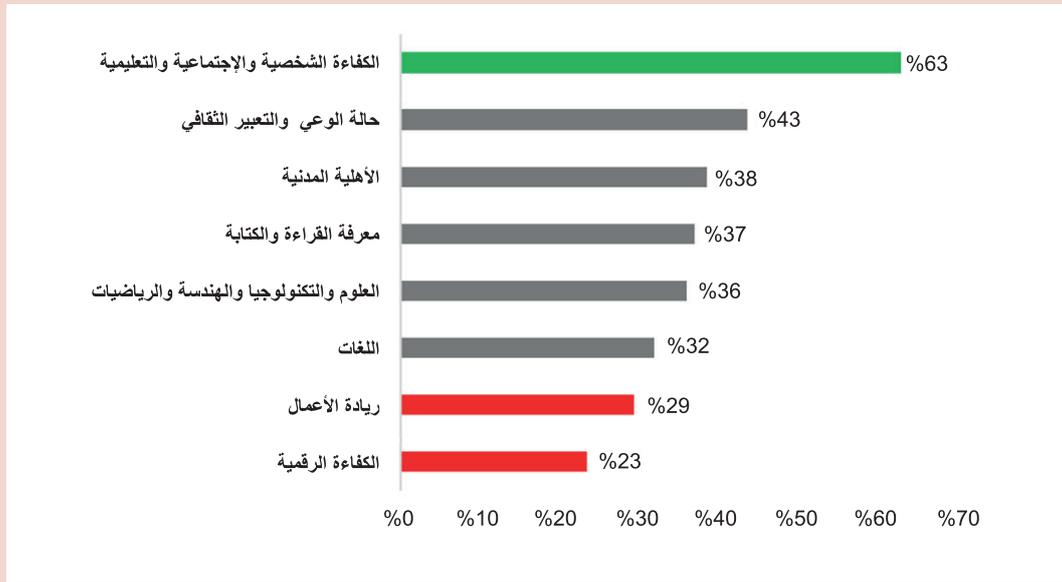
تقييم وجود ممارسات وإعادة	تم جمع البيانات
المشاركة في أنشطة التعلم القائمة على العمل عالية، لكن القابلية للتوظيف الناتجة لا ترتفع بشكل ملحوظ.	من بين 70.5% من الخريجين الذين شاركوا في فترة تدريب و/ أو تدريب أثناء العمل، أفاد 57.6% أن هذه التجربة جعلتهم أكثر ملاءمة للعمل، سواء بدرجة عالية أو عالية جداً. بدءاً من 1 ("مطلقاً") إلى 5 ("إلى حد كبير جداً")، كان متوسط علامة الخريجين على تحسين قابلية التوظيف نتيجة لتجربة التدريب 3.4.
تنمية المهارات الرقمية تشكل تحدي بالنسبة للتعليم الفندقّي السياحي .	شعر 23.3% من الخريجين الذين شملهم الاستبيان بتحسين كفاءتهم الرقمية، فقد كان أقل من 30% ممن شملهم الاستطلاع راضين عن المعدات التقنية، بما في ذلك الوصول إلى الإنترنت.
تعزيز مهارات ريادة الأعمال بشكل خاص أثناء التعليم.	زعم 29.2% من الخريجين الذين شملهم الاستبيان أن مهاراتهم في ريادة الأعمال قد تحسنت من خلال البرنامج. من بين الخريجين العاملين لحسابهم الخاص، تقدم بالشكر نسبة أعلى قليلاً (واحد من كل ثلاثة) للبرنامج في هذا الصدد.

المصدر: أسئلة المسح أ.3، أ.4، أ.6، أ.7

8. شعر الخريجون بالرضا عن تنمية مهاراتهم الشخصية والاجتماعية والتعليمية، لكنهم غير راضين عن تعزيز مهاراتهم الرقمية.

أفاد حوالي 60% من الخريجين الذين شملهم الاستبيان أنهم طوروا كفاءاتهم الشخصية والاجتماعية والتعليمية أثناء التعليم. يظهر في الرسم البياني 2.2 أن درجات الرضا المنخفضة فيما يتعلق بتنمية المهارات التي تتعلق باللغات والمهارات الرقمية.

الرسم البياني 2.2: تطوير الكفاءات الأساسية للتعلم مدى الحياة نتاج التعليم
نسبة الخريجين الذين يختارون مهارة باعتبارها الأكثر تطوراً نتيجة للتعليم (حجم المجتمع = 120)



المصدر: سؤال المسح أ.4

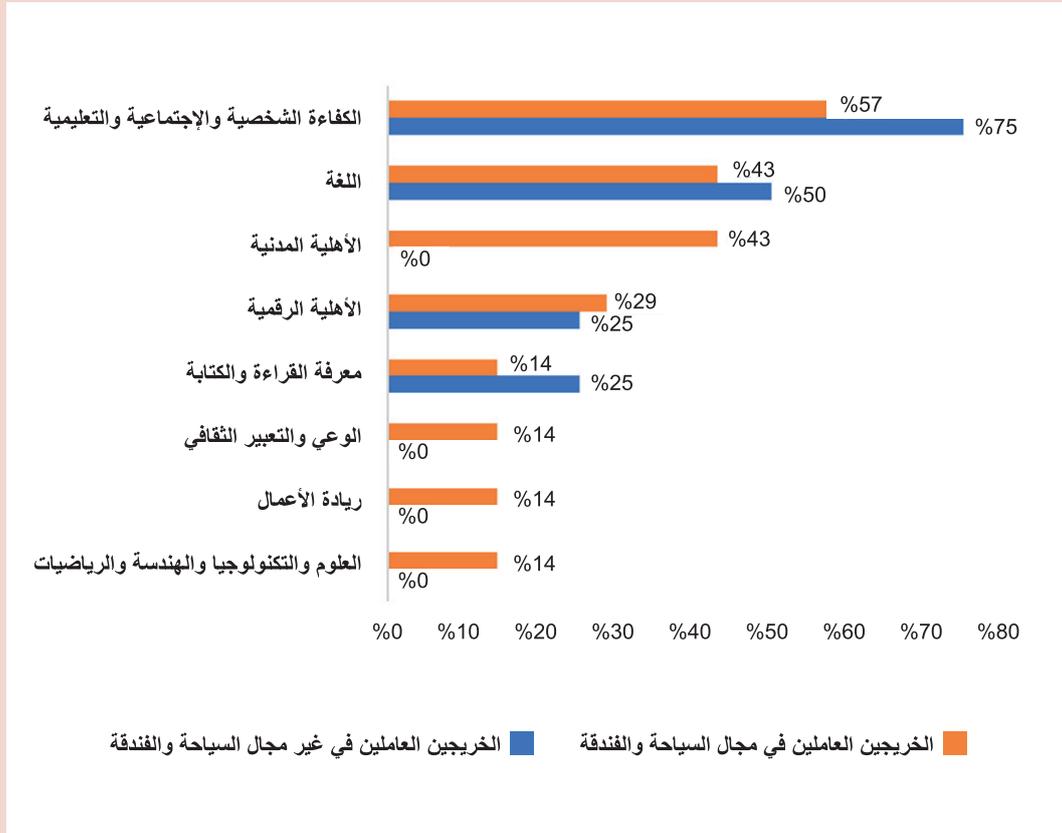
فيما يتعلق بكفاءات التعليم الفندقّي والسيّاحي بشكل خاص، أفاد 48% من الخريجين أنهم طوروا مهارات تتعلق بوظائفهم الحالية. بينما يبدو أن العديد من مهام العمل (المحاسبة، إدارة النقد، الفواتير، الإدارة، الحجز، الاستقبال، معلومات علاقات الزوار) أكثر تطوراً وتقدماً من غيرها (التنظيف، مهارات النادل، الحجوزات، الطبخ و/أو إعداد الطعام، التعامل مع شركات وخدمات النقل). ومن بين تلك المهارات الأكثر تطوراً، يرتبط الحجز فقط بمتطلبات أصحاب العمل وفقاً لدراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2018) حول سوق العمل السيّاحي.

9. المهارات الشخصية والاجتماعية والتعليمية واللغات هي الكفاءات الرئيسية الأكثر فائدة، وفقاً للخريجين العاملين حالياً في قطاع السياحة والفندقة.

وفقاً للمراجعة الوثائقية الواردة في التقرير الأولي، تتناول مناهج التعليم (وزارة التربية والتعليم، 2018) جميع الكفاءات الأساسية القياسية للتعلم مدى الحياة. وعند سؤالهم عن أهمية تلك الكفاءات لوظائف السياحة والفندقة، ذكر المشاركون في هذا القطاع أن الكفاءة الشخصية والاجتماعية والتعليمية (57%)، وكفاءة اللغات (43%)، والكفاءة المدنية (43%) هي الأكثر صلة بالموضوع. ووفقاً لمجموعات التركيز، فإن اللغة الإنجليزية التقنية هي الكفاءة التي يمكن أن تساهم بشكل أفضل في الانتقال السلس إلى سوق العمل.

من ناحية أخرى، بدت القراءة والكتابة باللغة العربية، ومهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ومهارات ريادة الأعمال والتعبير الثقافي والوعي جميعها أقل فائدة (14% في جميع الحالات) (للخريجين العاملين في غير مجال السياحة والفندقة، كما هو موضح في الرسم البياني 3.2، أثبت التسلسل الهرمي ذو الصلة أنها مماثلة).

الرسم البياني 3.2 أهمية الكفاءات الرئيسية للتعلم مدى الحياة في قطاع السياحة والفندقة، وفي حياة العمل العامة
النسبة المئوية للخريجين الذين قيموا مهارة على أنها ذات صلة أثناء العمل (حجم المجتمع = 11)



المصدر: سؤال المسح ب.16 (بفلتر وبدون فلتر من خلال ب.4)

وبعبارة أخرى، وفقاً للمشاركين، تعتبر الكفاءات الشخصية والاجتماعية والتعليمية ذات صلة ومتطورة بشكل جيد من قبل التعليم الفندقى والسياحى، فى حين تم اكتشاف فجوات حول اللغات والكفاءة الرقمية، وكلاهما يعتبر مهمًا للعمل فى قطاع السياحة والفندقة، ولكن لم يتم تطويرهما بشكل خاص من خلال التعليم الفندقى والسياحى. فيما يتعلق بتطوير مهارات محددة فى قطاع السياحة والفندقة، أظهر الاستطلاع أن التعليم الفندقى والسياحى قادر على الاستجابة لاحتياجات قطاع السياحة والفندقة فيما يتعلق بخدمات العملاء، خدمات النادل، والنظافة، وإدارة المطبخ والحجوزات الفندقية والحجوزات الإلكترونية.

من ناحية أخرى، فإن معايير ومتطلبات الإسعافات الأولية والسلامة هما من المهارات المطلوبة من قبل أصحاب العمل والتي لم يتم تطويرها بشكل كافى بواسطة برنامج التعليم الفندقى والسياحى، بحسب رأي الخريجين.

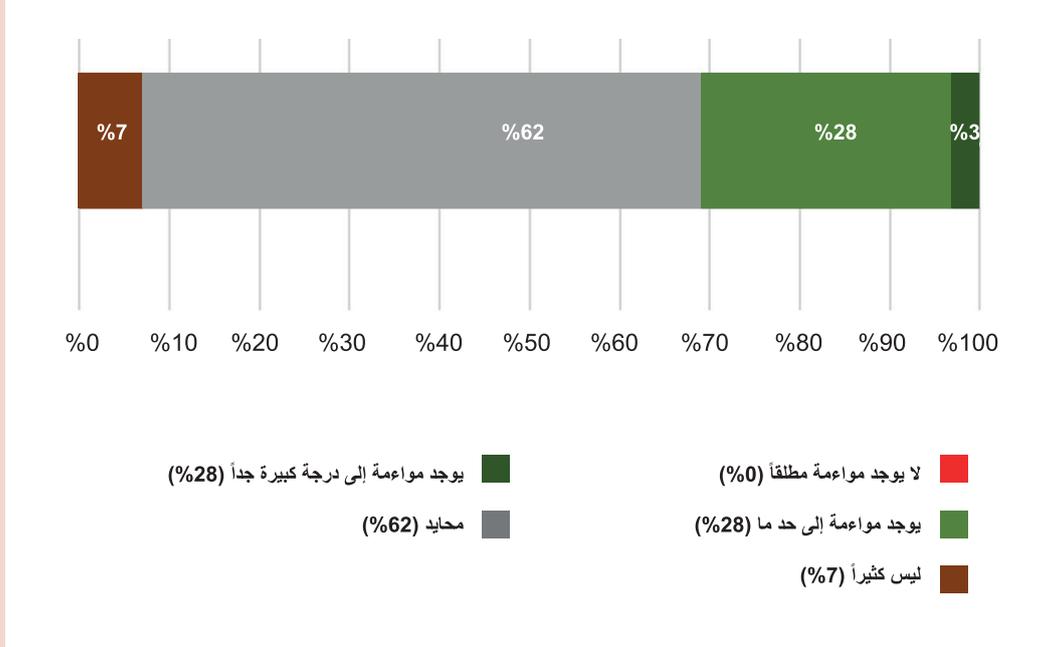
وأخيراً، لم يتم الحصول على ردود فعل إيجابية أو سلبية حول المهارات التالية المرغوبة للغاية: التذاكر الإلكترونية، وتشغيل آلات التنظيف، وتشغيل وصيانة معدات المطبخ، والطعام وصحة الفرد، وحجز الفنادق، والحجز الإلكتروني.

10. تشير بعض الخريجات إلى أن برنامج التعليم الفندقى والسياحى كان غير مواءم للاختلافات بين الجنسين.

اعتبرت 31% من الخريجات اللواتى شملهن الاستبيان أن برنامج التعليم الفندقى والسياحى قد تم مواءمته وتعديله (إلى حد كبير أو بشكل مرتفع للغاية) لأى احتياجات خاصة تتعلق بجنسهن. وعلى مقياس من 1 إلى 5، حصل التكيف وفقاً للنوع الاجتماعى للبرنامج على متوسط درجة 3.2. ولقد تبع عنصر المسح هذا، الذى كان متاحاً فقط للإناث، مربع لجمع تعليقات إضافية مثل: "الكثير من الضغط" و"ميل المرأة لأن تكون ربة منزل"، ومن الواضح أن هذ سيحتاج إلى مزيد من التفصيل عن طريق أدوات أخرى غير المسح عبر الإنترنت.

الرسم البياني 4.2 تكيف البرنامج مع الاحتياجات الخاصة للمرأة

إلى أي مدى تمت مواءمة برنامج التعليم الفندقّي والسيّاحي مع أي احتياجات خاصة قد تكون مرتبطة بكونك امرأة؟
(حجم المجتمع = 29)



المصدر: سؤال المسح و.2

د. النتائج والتوصيات

النتائج

يواجه قسم التعليم الفندقّي والسيّاحي تحت مظلة وزارة التربية والتعليم الأردنية بعض التحديات الخاصة بتزويد سوق العمل السيّاحي والفندقّي بالخريجين والخريجات، وذلك على الرغم من الاحتياجات المتزايدة لهذا القطاع وأهميته بالنسبة للاقتصاد الأردني. وبعد عامين من الانتهاء من برنامج التعليم الفندقّي والسيّاحي، مازال معدل التوظيف بين الخريجين والخريجات الذين شملهم المسح منخفضاً (11%)، حتى عند تناول قطاعات أخرى غير السياحة والفندقة.

تم تقييم جوانب برنامج التعليم الفندقّي والسيّاحي بشكل إيجابي من قبل الخريجين والخريجات بشكل عام. وشمل هذا التقييم أعضاء هيئة التدريس والمواد التعليمية والتدريب المرتبط بالوظيفة. ومن ناحية أخرى، يمكن تحسين وتطوير المهارات الرقمية وريادة الأعمال ومهارات اللغة الأجنبية (بشكل أساسي، اللغة الإنجليزية التقنية)، وفقاً للمسح.

وبالإضافة إلى ذلك، أفاد الخريجون أنهم راضون عن تطوير كفاءاتهم الشخصية والاجتماعية والتعليمية، والتي تعتبر ذات صلة كبيرة بسوق العمل من قبل الخريجين العاملين حالياً. ويمكن تقديم تفسيرين لتحديات برنامج التعليم الفندقي والسياحي من حيث التوظيف.

أولاً، لأن معظم الخريجين لديهم خبرة في العمل قبل الالتحاق ببرنامج التعليم الفندقي والسياحي، وعند الانتهاء منه قرر معظمهم متابعة التعليم العالي؛ لذلك، قد ينظر بعض الشباب والشابات غير المؤهلين إلى برنامج التعليم الفندقي والسياحي هذا على أنه فرصة للانتقال بالتعليم العالي، وبالتالي إلى توظيف بمؤهلات وراتب أعلى.

ثانياً، تشير الملاحظات التي قدمها بعض الخريجون إلى أن الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل كان صعباً، حيث يعتمد الانتقال من المدرسة إلى العمل بشكل أساسي على الاتصالات الشخصية بدلاً من القنوات المؤسسية مثل برامج التدريب الداخلي، أو المشورة من مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني. وبالإضافة إلى ذلك، فإن توقعات الرواتب الفورية للخريجين غير مرضية وفقاً للمسح. وقد تنبئي هذه العوامل الخريجين عن البحث عن عمل بشكل فعال.

مع ذلك، وجد المسح العديد من نقاط القوة بالتعليم الفندقي والسياحي فيما يتعلق بإمكانية التوظيف. كما وجد معظم الخريجين وظيفة بقطاع السياحة والفندقة، وبعضهم لديه بعض الوظائف الأكثر طلباً وفقاً لدراسة سوق العمل السياحي التي قام بها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2018). وبالإضافة إلى ذلك، أشار 60% من الخريجين إلى أن أصحاب العمل المحتملين أبدوا اهتماماً بشهادة التعليم الثانوي المهني الخاصة بهم. وأخيراً، قدم المسح بعض النتائج المثيرة للإهتمام من منظور التعليم الجيد. طالب الخريجون بمشاركة أكثر نشاطاً في نظام التعليم، على سبيل المثال عن طريق تقييم الدورات، أو اختيار المواضيع أو الدورات بحرية وفقاً للاحتياجات، أو مناقشة الامتحانات والواجبات بشكل علني. كما أشارت الخريجات إلى أن التعليم الفندقي والسياحي غير مواءم للاختلافات بين الجنسين. كما أشارت الدراسة التتبعية إلى أن أنماط العمل الخاصة بالخريجات الاناث مختلفة عن الخريجين الذكور، مما يشير إلى الحاجة إلى دمج المزيد من الخريجات للعمل في قطاع السياحة والفندقة.

التوصيات

بالاعتماد على الاستنتاجات المذكورة أعلاه، يمكن توجيه التوصيات التالية إلى وزارة التربية والتعليم من منظور قابلية توظيف خريجي وخريجات التعليم الفندقي والسياحي الثانوي المهني.

1. يمكن تطوير المناهج الدراسية وتعزيزها بمهارات خاصة من أجل زيادة أهمية التعليم الفندقي والسياحي، وفقاً للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2018)، تشمل المهارات والمعارف الأكثر طلباً: التذاكر الإلكترونية، وأداب السلوك وخدمة العملاء، والإسعافات الأولية، وتشغيل آلات التنظيف، وقائمة الطعام والقدرة على الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بها، والنظافة، والمنظفات، وإدارة المطبخ، وتشغيل وصيانة معدات المطبخ، والحجوزات الفندقية والحجوزات الإلكترونية، ومعايير ومتطلبات الصحة وسلامة الأفراد.

بالإضافة إلى ذلك، أشارت التعليقات الواردة من الخريجين والخريجات إلى ضرورة تعزيز كفاءات رئيسية عامة - المهارات الرقمية واللغة الإنجليزية التقنية.

2. يمكن لوزارة التربية والتعليم النظر فى تقديم المزيد من الدعم لانتقال الخريجين من المدرسة إلى سوق العمل من أجل التأثير على آثار التوظيف المباشرة للتعليم الفندقى والسياحى. أظهر المسح مجالاً للتحسين من حيث أهمية التدريب الداخلى، والإرشاد المهنى ودعم البحث عن العمل الذى تقدمه المدرسة، والوصول إلى الهيئات العامة المسؤولة عن العمل. وبالإضافة إلى ذلك، أشارت مجموعات التركيز إلى أن المستوى الجيد للغة الإنجليزية التقنية يمكن أن يحدث فرقاً كبيراً فى العثور على وظيفة أولى فى الشركات الجيدة.

3. الرواتب المنخفضة للخريجين والخريجات قد تؤثر أيضاً على الخيارات المهنية لديهم، يمكن النظر فى توجيه بعض مكونات المناهج الدراسية إلى الوظائف الأكثر طلباً والتي من المرجح أن تكون رواتبها المحتملة أفضل.

يمكن أن يقتصر هذا التركيز الاستراتيجى للمناهج على بعض جوانب التعليم الفندقى والسياحى، مثل برامج التدريب على المهن والتدريبات قصيرة المدة المكتملة لشهادة التعليم الثانوى المهنى. وعلى الرغم من أن دراسة المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية (2018) قد حددت بالفعل بعض الوظائف الأكثر طلباً (والتي تشمل النوادل والطهاة ومشرفى التنظيف والأشخاص المسؤولين عن الحجز والحراس وموظفى المبيعات وموظفى الاستقبال وموظفى التسويق والترويج)، يتطلب اختيار أنماط التخصص وآفاق رواتبهم مزيداً من التحليل التشاركى الذى يشمل أرباب العمل فى قطاع السياحة والفندقة.

4. من منظور النوع الاجتماعى، يوصى بقبول المزيد من الطالبات فى التعليم الفندقى والسياحى، حيث يسهل أنماط المهن المماثلة بين الجنسين، وبعبارة أخرى، سيؤدي إلحاق نسبة أعلى من الطالبات فى التعليم الثانوى المهنى فى مسار التعليم الفندقى والسياحى إلى ارتفاع نسبة العاملات فى قطاع السياحة، فضلاً عن نسبة أعلى من طالبات الجامعات فى الوظائف ذات الصلة.

المراجع	
المفوضية الأوروبية (2018). اقتراح لتوصية المجلس بشأن الكفاءات الرئيسية للتعلم مدى الحياة. المفوضية الأوروبية.	
مؤسسة التدريب الأوروبية والمركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني ومنظمة العمل الدولية (2016).	إجراء الدراسات التتبعية. دليل لتوقع ومطابقة المهارات والوظائف. المجلد 6.
الاتحاد الأوروبي (2006). توصية البرلمان الأوروبي والمجلس الأوروبي في 18 كانون أول 2006 بشأن الكفاءات الرئيسية للتعلم مدى الحياة. الإتحاد الأوروبي.	
الاتحاد الأوروبي (2015). دليل التعبير والوعي الثقافى. الإتحاد الأوروبى	
الاتحاد الأوروبي (2016). إطار كفاءة ريادة الأعمال. الإتحاد الأوروبى	
الحكومة الأردنية (2010). الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2022، الحكومة الأردنية.	
الحكومة الأردنية (2015). الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025، الحكومة الأردنية.	
الحكومة الأردنية (2017). الخطة الإستراتيجية للتعليم 2018-2022، الحكومة الأردنية.	
الحكومة الأردنية (2018). أولويات العمل الحكومى 2019-2020، الحكومة الأردنية.	
الحكومة الأردنية (2014). الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقنى والمهني 2014-2020، الحكومة الأردنية.	
منظمة العمل الدولية (1999). العمل اللائق. منظمة العمل الدولية.	
وزارة التربية والتعليم (2018). الإطار العام والإنتاج العام والخاص لدورة التعليم الثانوى المهني الشامل - الفرع الفندقى والسياحى. وزارة التربية والتعليم الأردنية.	
المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية (2018) دراسة الفجوة السياحية، الملخص التنفيذى (بالإنجليزية). المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية.	
منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية (2017). إرشادات بيئة العمل.	
اليونسكو (2015). توصية بخصوص التعليم والتدريب التقنى والمهني.	
اليونسكو (2016)، استراتيجية اليونسكو للتعليم والتدريب التقنى والمهني، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، قطاع التعليم.	
وناكوت، تي، أنش و أ.جيه وناكوت (1990). إحصائيات أولية (الطبعة الخامسة).	

الملاحق

الملحق (0): مصفوفة التقييم

حجم العينة	سؤال / أسئلة البحث	المؤشر	الرقم	سؤال البحث الفرعي	الرقم	السؤال البحثي	الرقم	أهداف محددة	الرقم
حجم المجتمع = 121	1. ب	النسبة المئوية للمهنيين الذين يحدون مهنتهم الرئيسية على أنهم: موظفون؛ عاملون لحسابهم الخاص (عمل حر)؛ خاضع للتدريب؛ البحث عن عمل؛ طالب؛ لا يعمل أو لا يدرس	1	ما هي المهن الرئيسية للمهنيين؟	1.1	ما هي المهن الرئيسية للمهنيين ومدة التوظيف؟	1	جمع البيانات عن مهنيي الخريجين	1
حجم المجتمع = 94	تمت الفترة بواسطة 1. ب 2. بواسطة ب. 1.	متوسط طول المهنة الحالية (بالأشهر)	2	كم المدة؟	1.2	ما هي المهن الرئيسية للمهنيين ومدة التوظيف؟	1	جمع البيانات عن مهنيي الخريجين	1
حجم المجتمع = 8	3. ب	النسبة المئوية للمهنيين الذين يعملون في المهن غير المهنية لحسابهم الخاص وغير المتدربين (العاملين بشكل دائم)	3	ما هو نوع المهنيين العاملين بشكل دائم؟	2.1	كيف يبدو توظيف المهنيين؟	2	جمع البيانات عن مهنيي الخريجين	1
حجم المجتمع = 10	10. ب تمت الفترة بواسطة هـ. 1	النسبة المئوية للمهنيين الذين يعملون دون تدريب كامل مع أنهم أن مهامهم تتوافق مع مؤهلاتهم أو أعلى منها	4	هل يعمل المهنيون بمستويات تتناسب مع مؤهلاتهم (شهادة تخرج)؟	2.2	كيف يبدو توظيف المهنيين؟	2	جمع البيانات عن مهنيي الخريجين	1
حجم المجتمع = 13	12. ب	عدد ساعات العمل الأسبوعية للمهنيين العاملين	5	ما هي مدة يوم عمل المهنيين العاملين؟	2.3	كيف يبدو توظيف المهنيين؟	2	جمع البيانات عن مهنيي الخريجين	1
حجم المجتمع = 11	13. ب تمت الفترة بواسطة ب. 12 ب. 13 تمت الفترة بواسطة ب. 1 ب. 13 تمت الفترة بواسطة هـ. 2	الدخل الشهري الإجمالي للمهنيين العاملين، مصنفة بساعات العمل (وظيفة عادية، عمل حر، التدريب) وبحسب مستويات مواصلة التعليم	6	ما هو متوسط الدخل الشهري للمهنيي العامل؟	2.4	كيف يبدو توظيف المهنيين؟	2	جمع البيانات عن مهنيي الخريجين	1
حجم المجتمع = 10	14. ب	النسبة المئوية للمهنيين العاملين (باستثناء العاملين لحسابهم الخاص) الذين يضعون علامة على ميزة معينة من القائمة	7	هل يمتلك المهنيون مزايا إضافية أو مزايا أخرى؟	2.5	كيف يبدو توظيف المهنيين؟	2	جمع البيانات عن مهنيي الخريجين	1
حجم المجتمع = 13	4. ب، 8. ب	النسبة المئوية للمهنيين العاملين في كل قطاع اقتصادي	8	في أي القطاعات الاقتصادية يعمل المهنيون العاملون حالياً؟	2.6	كيف يبدو توظيف المهنيين؟	2	جمع البيانات عن مهنيي الخريجين	1

رقم	أهداف محددة	الرقم	السؤال البحثى	الرقم	سؤال البحث الفرعى	الرقم	المؤشر	سؤال / أسئلة البحث	حجم العينة
1	جمع البيانات عن مهون الخريجين	2	كيف يبدو توظيف الخريجين؟	2.7	لماذا يوجد خريجون موظفون يعملون فى قطاعات غير السياحة والفندقة؟	9	أكثر 3 أسباب مختارة لسبب عدم عمل الخريجين العاملين حالياً فى السياحة والفندقة	9. ب	حجم المجتمع = 6
1	جمع البيانات عن مهون الخريجين	2	كيف يبدو توظيف الخريجين؟	2.8	ما هو نوع الخريجين العاملين حالياً فى قطاع السياحة والفندقة؟	10	النسبة المئوية للخريجين العاملين فى قطاع السياحة والفندقة (تفاصيل القطاعات الفرعية)	4. ب	حجم المجتمع = 13
1	جمع البيانات عن مهون الخريجين	2	كيف يبدو توظيف الخريجين؟	2.9	ما هي الوظائف/ المهام التي يجرها الخريجون العاملون حالياً فى قطاع السياحة والفندقة؟	11	نسبة الخريجين العاملين فى السياحة والفندقة الذين يختارون مهنة / مهمة معينة مستخرجة من منهج التعليم الفندقى والسياحى	5. ب ، 6. ب ، 7. ب	حجم المجتمع = 12
1	جمع البيانات عن مهون الخريجين	2	كيف يبدو توظيف الخريجين؟	2.10	فى أي منطقة يعمل الخريجون العاملون؟	12	نسبة الخريجين العاملين فى كل محافظة أردنية أو فى الخارج	15. ب	حجم المجتمع = 13
1	جمع البيانات عن مهون الخريجين	3	هل الخريجين العاملين فى السياحة والفندقة يرون أن ظروف عملهم لائقة؟	4.1	هل الخريجون العاملون فى السياحة والفندقة راضون عن عملهم؟	17	النسبة المئوية للخريجين العاملين فى السياحة والفندقة الذين يعبرون عن رضاهم بعلامة 4 أو 5 على مقياس 5-1	4. ب تمت الفترة من قبل ج. 1	حجم المجتمع = (6،7)
1	جمع البيانات عن مهون الخريجين	3	هل الخريجين العاملين فى السياحة والفندقة يرون أن ظروف عملهم لائقة؟	4.2	هل الخريجون الذين يعملون فى مجال السياحة والفندقة أكثر رضا عن وظائفهم من العاملين فى القطاعات الأخرى؟	18	النسبة المئوية للخريجين العاملين فى قطاعات غير السياحة والفندقة الذين يعبرون عن رضاهم بعلامة 4 أو 5 على مقياس 5-1	4. ب تمت الفترة من قبل ج. 1	حجم المجتمع = (1،3)
1	جمع البيانات عن مهون الخريجين	3	هل الخريجين العاملين فى السياحة والفندقة يرون أن ظروف عملهم لائقة؟	4.3	هل ظروف العمل فى مجال السياحة والفندقة لائق حسب تصورات الخريجين؟	19	النسبة المئوية للخريجين العاملين فى السياحة والفندقة الذين يقيمون (7) معايير مختلفة للعمل اللائق على أنها غير لائقة أو عادلة	ج. 2 تمت الفترة بواسطة ب. 4	حجم المجتمع = 7
1	جمع البيانات عن مهون الخريجين	3	هل الخريجين العاملين فى السياحة والفندقة يرون أن ظروف عملهم لائقة؟	4.4	هل ظروف العمل فى مجال السياحة والفندقة لائقة أكثر من القطاعات الأخرى حسب تصورات الخريجين؟	20	النسبة المئوية للخريجين العاملين فى غير قطاعات السياحة والفندقة التي تقيم (7) معايير العمل اللائق المختلفة على أنها غير لائقة أو عادلة (إن أمكن) ، تطبيق اختبار Chi-squared	تمت الفترة بواسطة ب. 4	حجم المجتمع = 3
1	جمع البيانات عن مهون الخريجين	4	هل يتابع الخريجون دراسات أخرى؟ ما نوع هذه الدراسات؟	3.1	هل يتابع الخريجون الدراسة؟	13	النسبة المئوية للخريجين الذين بدأوا الدراسة بعد التخرج	1. هـ	حجم المجتمع = 116

حجم العينة	سؤال / أسئلة البحث	المؤشر	الرقم	سؤال البحث الفرعي	الرقم	السؤال البحثي	الرقم	أهداف محددة	الرقم
حجم المجتمع 48 =	تمت الفترة بواسطة هـ.1 و هـ.2	النسبة المئوية للخريجين الذين أكملوا تعليمهم العالي أو يدرسون حالياً، لكل مستوى (التعليم والتدريب المهني والتعليم الثانوي والتعليم العالي وما إلى ذلك)	14	ما هو مستوى التعليم الذي يتابعه الخريجون؟	3.2	هل يتابع الخريجون دراسات أخرى؟ ما نوع هذه الدراسات؟	4	جمع البيانات عن مهن الخريجين	1
حجم المجتمع 48 =	هـ.2	مواضيع متكررة	15	ما هي أكثر مواضيع الدراسة المختارة؟	3.3	هل يتابع الخريجون دراسات أخرى؟ ما نوع هذه الدراسات؟	4	جمع البيانات عن مهن الخريجين	1
حجم المجتمع 116 =	هـ.1	النسبة المئوية للخريجين الذين أتموا تعليمهم العالي	16	هل حصل الخريجون على تعليم إضافي؟	3.4	هل يتابع الخريجون دراسات أخرى؟ ما نوع هذه الدراسات؟	4	جمع البيانات عن مهن الخريجين	1
حجم المجتمع 113 =	د.1	النسبة المئوية للخريجين العاملين في السياحة والفندقة الذين سجدوا درجة انتقالهم للعمل بدرجة 4 أو 5 على مقياس من 1 - 5 (5 = سهل جداً)	21	هل الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل سهل بالنسبة للخريجين؟	5.1	ما هي تجربة الخريج في البحث عن عمل؟	5	جمع البيانات عن مهن الخريجين	1
حجم المجتمع 116 =	د.2	أوقات العثور على أول وظيفة بعد التخرج (بالأشهر) (للخريجين بدون خبرة سابقة)	22	كم من الوقت يلزم للخريج أن يجد وظيفته الأولى؟	5.2	ما هي تجربة الخريج في البحث عن عمل؟	5	جمع البيانات عن مهن الخريجين	1
حجم المجتمع 47 =	د.3	أفضل 3 طرق للعثور على وظيفة أولى وفقاً للخريجين الذين وجدوا وظيفتهم الأولى بعد التخرج	23	ما هي أكثر الطرق نجاحاً للخريجين غير المتفرسين للعثور على وظيفتهم الأولى؟	5.3	ما هي تجربة الخريج في البحث عن عمل؟	5	جمع البيانات عن مهن الخريجين	1
حجم المجتمع للنساء (2,30)	ب.1 ب.13 ج.1 ج.1 د.1 د.2	التغرات في الإجابات التي قدمها الخريجون والخريجات حول: البطالة، والدخل، والرضا الوظيفي، والبحث عن عمل (إن أمكن، تطبيق اختبار Chi-squared و Student's T-test)	24	هل قطاع السياحة والفندقة شامل، من منظور جنساني، للعاملين حديثي التخرج؟	6.1	هل قطاع السياحة والفندقة شامل للقطاع، من منظور جنساني، للعاملين حديثي التخرج؟	6	جمع البيانات عن مهن الخريجين (اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان)	1
حجم المجتمع للرجال = (10,81)	ب.1 ب.13 ج.1 ج.1 د.1 د.2	ب.1 ب.13 ج.1 ج.1 د.1 د.2							

الرقم	أهداف محددة	الرقم	السؤال البحثي	الرقم	سؤال البحث الفرعي	الرقم	المؤشر	سؤال/أسئلة البحث	حجم العينة
1	جمع البيانات عن مهن الخريجين (اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان)	6.ب	هل قطاع السياحة والفندقة شامل للقطاع، من منظور ذوي الإعاقات، للعاملين حديثي التخرج؟	6.2	هل قطاع السياحة والفندقة شامل، من منظور جنساني، للعاملين حديثي التخرج؟	25	التغيرات في الإجابات التي قدمها الأشخاص ذوو الإعاقات وبقية الخريجين حول: معدل البطالة، والدخل، والرضا الوظيفي، والبحث عن عمل (إن أمكن، تطبيق اختبار Chi-squared، واختبار الطالب (t))	ب.1 تمت الفاترة بواسطة و.4 ب.13 تمت الفاترة بواسطة و.4 ج.2 تمت الفاترة بواسطة و.4 ج.1 تمت الفاترة بواسطة و.4 د.1 تمت الفاترة بواسطة و.4 د.2 تمت الفاترة بواسطة و.4	
1	جمع البيانات عن مهن الخريجين (اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان)	7	هل هناك نماذج إيجابية للإناث والذكور يمكن أن تساعد في رفع مستوى التعليم المهني في الأردن؟	7.1	هل هناك نماذج إيجابية للنساء يمكن أن تساعد في رفع مستوى التعليم المهني في الأردن؟	26	امراة تعمل في السياحة والفندقة، تحتل المرتبة الأولى في الرضا الوظيفي وقدمت هويتها. بالإضافة إلى واحدة أو أكثر من الخصائص التالية: لا توجد خبرة سابقة في السياحة والفندقة / تعاني من الإعاقات / تعمل يعمل حر	متعدد الفئات: و.1 ، ب.4، ج.1، و.9 ، د.2، و.4، ب.1	حجم المجتمع 114 =
1	جمع البيانات عن مهن الخريجين (اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان)	7	هل هناك نماذج إيجابية للإناث والذكور يمكن أن تساعد في رفع مستوى التعليم المهني في الأردن؟	7.2	هل هناك نماذج إيجابية للذكور يمكن أن تساعد في رفع مستوى التعليم المهني في الأردن؟	27	رجل يعمل في السياحة والفندقة، يحتل المرتبة الأولى في الرضا الوظيفي وقدم هويتها. بالإضافة إلى واحدة أو أكثر من الخصائص التالية: لا توجد خبرة سابقة في السياحة والفندقة / تعاني من الإعاقات / يعمل يعمل حر	متعدد الفئات: و.1 ، ب.4، ج.1، و.9 ، د.2، و.4، ب.1	
2	تقييم برامج التعليم	7	هل برامج التعليم ذات نوعية جيدة؟	7.1	هل الطلاب راضون عن جودة التعليم الذي يتلقونه؟	32	متوسط درجات جودة التعليم للخريجين من 1 ("منخفض جداً") إلى 5 ("مرتفع جداً")	2.أ	حجم المجتمع 122 =
2	تقييم برامج التعليم	7	هل برامج التعليم ذات نوعية جيدة؟	7.2	هل أحكام وشروط الدراسة العامة ملائمة؟	33	متوسط درجات مختلف الحالات للخريجين من 1 ("منخفض جداً") إلى 5 ("مرتفع جداً")	3.أ	حجم المجتمع 123 =
2	تقييم برامج التعليم	7	هل برامج التعليم ذات نوعية جيدة؟	7.3	هل يتم تزويد الطلاب بمعلومات وإرشادات كافية؟	34	متوسط درجة ملاءمة التدريب للخريجين من 1 ("منخفض جداً") إلى 5 ("مرتفع جداً")	3.ب	حجم المجتمع 123 =
2	تقييم برامج التعليم	7	هل برامج التعليم ذات نوعية جيدة؟	7.4	هل هناك ممارسات واعدة في تعميم التعلم القائم على العمل؟	35	متوسط درجة ملاءمة التدريب للخريجين من 1 ("منخفض جداً") إلى 5 ("مرتفع جداً")	6.أ	حجم المجتمع 85 =

حجم العينة	سؤال / أسئلة البحث	المؤشر	الرقم	سؤال البحث الفرعي	الرقم	السؤال البحثي	الرقم	أهداف محددة	الرقم
-	7.17	الممارسات الجيدة الواردة في التفسيرات المفتوحة التي قدمها الخريجون الراصون جداً عن تدريبهم / تدريبهم أثناء العمل (إن وجد)	36	هل هناك ممارسات واعدة في تعميم التعلم القائم على العمل؟	7.4	هل برامج التعليم ذات نوعية جيدة؟	7	تقييم برامج التعليم	2
حجم المجتمع = 120	4.أ	النسبة المئوية للخريجين الذين يختارون "المهارات الرقمية" كواحدة من أهم المهارات التي تم تطويرها نتيجة التعليم	37	هل هناك ممارسات واعدة في تعميم المهارات الرقمية؟	7.5	هل برامج التعليم ذات نوعية جيدة؟	7	تقييم برامج التعليم	2
حجم المجتمع = 120	4.أ	زيادة الأعمال ، بما في ذلك محور الأمية المالية" كأحد أهم المهارات التي تم تطويرها نتيجة للتعليم	38	هل هناك ممارسات واعدة في تعميم تعلم زيادة الأعمال؟	7.6	هل برامج التعليم ذات نوعية جيدة؟	7	تقييم برامج التعليم	2
حجم المجتمع = 3	4.أ تمت الفترة b1 بواسطة	النسبة المئوية للخريجين العاملين لحسابهم الخاص الذين يختارون "مهارات زيادة الأعمال ، بما في ذلك محور الأمية المالية" كواحدة من أهم المهارات التي تم تطويرها نتيجة للتعليم	39	هل هناك ممارسات واعدة في تعميم تعلم زيادة الأعمال؟	7.6	هل برامج التعليم ذات نوعية جيدة؟	7	تقييم برامج التعليم	2
حجم المجتمع = 120	4.أ	النسبة المئوية للخريجين الذين يحددون التقييمات المتعلقة بكل كفاءة رئيسية للتعلم مدى الحياة عند سؤالهم عن المهارات / المعرفة المكتسبة نتيجة للبرنامج	40	هل تحسنت مهارات الخريجين في التعلم مدى الحياة نتيجة للبرنامج؟	8.1	هل تحسنت مهارات الخريجين نتيجة للبرنامج؟	8	تقييم برامج التعليم	2
حجم المجتمع = (1,3)	4.أ تمت الفترة ب. بواسطة ب. 4، ب. 5، ب. 6، ب. 7	النسبة المئوية للخريجين العاملين في السياحة والفندقة الذين يوافقون على جملة "أنا مستعد بشكل تام لإنجاز مهام وظيفتي" ، لكل مهمة (فنادق، طعام وشراب، سفر ، سياحة).	41	هل تحسنت مهارات الخريجين للتعلم مدى الحياة كنتيجة للبرنامج ؟	8.2	هل تحسنت مهارات الخريجين نتيجة للبرنامج؟	8	تقييم برامج التعليم	2
حجم المجتمع = 74	4.ب	النسبة المئوية للخريجين الذين يفيدون بأن أصحاب العمل الذين تم الاتصال بهم كانوا مهتمين بشهادة التعليم المهني	28	هل شهادة التعليم المهني مهمة لأصحاب العمل؟	9.1	هل برامج التعليم ذات صلة؟	9	تقييم برامج التعليم	2
حجم المجتمع = 7	16.ب تمت الفترة ب. بواسطة ب. 4	النسبة المئوية للخريجين العاملين في السياحة والفندقة الذين يقيمون كل كفاءة رئيسية للتعلم مدى الحياة على أنها ذات صلة	29	هل الكفاءات العامة المدرجة في البرنامج ذات صلة بالسياحة والفندقة؟	9.2	هل برامج التعليم ذات صلة؟	9	تقييم برامج التعليم	2
حجم المجتمع = 12	7.ب ، 6.ب ، 7.ب	الأعمال / المهام المختارة وغير المحددة من قبل الخريجين العاملين في السياحة والفندقة، من بين تلك الواردة في منهجية البرنامج، عند سؤالهم عن اختيار أوصاف وظيفتهم الحالية	30	هل المهارات / المعارف الملموسة المرتبطة بالدرجة في البرنامج متعلقة بالحياة المهنية للسياحة والفندقة ؟	9.3	هل برامج التعليم ذات صلة؟	9	تقييم برامج التعليم	2

حجم العينة	سؤال / أسئلة البحث	المؤشر	الرقم	سؤال البحث الفرعي	الرقم	السؤال البحثي	الرقم	أهداف محددة	الرقم
حجم المجتمع 4 =	16.ب	النسبة المئوية للخريجين العاملين في قطاعات غير السياحة والفندقة والذين يقيمون كل كفاءة رئيسية للتعليم مدى الحياة على أنها ذات صلة	31	هل الكفاءات العامة المدرجة في البرنامج ذات صلة بالحياة المهنية بشكل عام؟	9.4	هل برامج التعليم ذات صلة؟	9	تقييم برامج التعليم	2
حجم المجتمع 21 =	2.و	متوسط درجة مواعمة البرنامج مع الاحتياجات الخاصة للنساء من 1 ("مطلقاً") إلى 5 ("إلى حد مرتفع جداً")	44	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي؟	10.1	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي؟	0 1	تقييم برامج التعليم (اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان)	2
حجم المجتمع 21 =	3.و	تعليقات النساء عند سؤالهن عن مواعمة البرنامج لاحتياجاتهن الخاصة	46	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي؟	10.1	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي؟	0 1	تقييم برامج التعليم (اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان)	2
-	5.و	متوسط درجة مواعمة البرنامج مع الاحتياجات الخاصة للخريجين ذوي الإعاقة الخاصة من 1 ("مطلقاً") إلى 5 ("إلى حد مرتفع جداً")	42	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بذوي الإعاقات؟	10.2	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بذوي الإعاقات؟	10.ب	تقييم برامج التعليم (اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان)	2
-	6.و	تعليقات من الخريجين ذوي الإعاقة الخاصة عند سؤالهم عن مواعمة البرنامج مع احتياجاتهم الخاصة	43	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بذوي الإعاقات؟	10.2	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بذوي الإعاقات؟	10.ب	تقييم برامج التعليم (اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان)	2
-	3.د تمست الفاترة 4. بواسطة و	النسبة المئوية للخريجين ذوي الإعاقة الخاصة الذين اختاروا مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني كخيار مفيد للغاية للثور على الوظيفة الأولى	44	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بذوي الإعاقات؟	10.2	هل برامج التعليم شاملة فيما يتعلق بذوي الإعاقات؟	10.ب	تقييم برامج التعليم (اعتبارات النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان)	2

الملحق (1): العينة

إحصائيات الإجابات الكلية

العينة	عدد الإجابات	عدد المجتمع	نسبة المجتمع
كامل	114	442	%25.8
جزئي	44	442	%10.0
غير مؤهل	0	442	%0.0
المجموع	158	442	%35.7

إحصاءات الإجابات حسب الجنس

المجموعة	عدد الإجابات	النسبة المئوية للإجابات	عدد المجتمع	النسبة المئوية للمجتمع	هامش الخطأ المقبول	مستوى تمثيل المجموعة داخل العينة
ذكور	81	%72.3	368	%83.3	%6.0	مستوى تمثيل عال جداً
أنثى	31	%27.7	74	%16.7	%6.0	مستوى تمثيل منخفض جداً
يفضل عدم الإجابة	1	-	-	-	-	-
المجموع	112	%100	442	%100.0	-	-

إحصاءات الإجابات حسب المدارس

المجموعة	عدد الإجابات	النسبة المئوية للإجابات	عدد المجتمع	النسبة المئوية للمجتمع	هامش الخطأ المقبول	مستوى تمثيل المجموعة داخل العينة
مدرسة عبد الحافظ العزب المهنية للبنين	2	%1.6	5	%1.1	%1.6	جيد
مدرسة النصر الثانوية للبنين	1	%0.8	15	%3.4	%2.7	جيد
مدرسة مطهر أرسلان الثانوية للبنين	10	%8.1	31	%7.0	%3.8	جيد
المدرسة المعمدانية	3	%2.4	11	%2.5	%2.3	جيد
مدرسة الفاروق الثانوية للبنين	2	%1.6	19	%4.3	%3.0	جيد

المجموعة	عدد الإجابات	النسبة المئوية للإجابات	عدد المجتمع	النسبة المئوية للمجتمع	هامش الخطأ المقبول	مستوى تمثيل المجموعة داخل العينة
مدرسة حسن الكايد المهنية	6	%4.9	16	%3.6	%2.8	جيد
مدرسة حطين الثانوية الشاملة للبنين	1	%0.8	9	%2.0	%2.1	جيد
مدرسة حطين الثانوية للبنين	2	%1.6	8	%1.8	%2.0	جيد
مدرسة حوفا للبنين	5	%4.1	10	%2.3	%2.2	جيد
مدرسة ابن رشد الثانوية الشاملة للبنين	1	%0.8	4	%0.9	%1.4	جيد
مدرسة الامام مالك الثانوية الشاملة	4	%3.3	9	%2.0	%2.1	جيد
المدرسة الفندقية الاردنية	35	%28.5	133	%30.1	%6.9	جيد
مدرسة مادبا الثانوية الصناعية الشاملة	3	%2.4	5	%1.1	%1.6	جيد
مدرسة مار يوسف المهنية	3	%2.4	14	%3.2	%2.6	جيد
مدرسة مرج الحمام الثانوية المهنية	3	%2.4	8	%1.8	%2.0	جيد
مدرسة قنينة بن مسلم المهنية	1	%0.8	12	%2.7	%2.4	جيد
مدرسة وصفي التل الثانوية الشاملة للبنين	8	%6.5	18	%4.1	%3.0	جيد
مدرسة الجزيرة الشاملة للبنين	0	%0.0	1	%0.2	%0.7	جيد (في حين أنه لم يتم التمثيل)
مدرسة الامير حمزة بن الحسين الثانوية للبنين	0	%0.0	3	%0.7	%1.2	جيد (في حين أنه لم يتم التمثيل)
مدرسة الامام مالك الثانوية	0	%0.0	9	%2.0	%2.1	جيد (في حين أنه لم يتم التمثيل)
مدرسة الحسين الثانوية المهنية للبنين	5	%4.1	8	%1.8	%2.0	مستوى تمثيل عال جداً
مدرسة العقبة الثانوية الشاملة للنبات	20	%16.3	32	%7.2	%3.9	مستوى تمثيل عال جداً
مدرسة وادي موسى للبنين	8	%6.5	12	%2.7	%2.4	مستوى تمثيل عال جداً
مدرسة علي حقاقي الشرايري الثانوية للبنين	0	%0.0	17	%3.8	%2.9	مستوى تمثيل منخفض جداً
مدرسة رشيد طلوع الثانوية للبنين	0	%0.0	13	%2.9	%2.5	مستوى تمثيل منخفض جداً
مدرسة شكري شعشاعة الثانوية للبنين	0	%0.0	14	%3.2	%2.6	مستوى تمثيل منخفض جداً

الملحق (2): إختبار مربع كاي (X2)

إختبار مربع كاي، ويكتب أيضاً باسم إختبار (X2)، هو أى إختبار فرضية إحصائية حيث يكون توزيع أخذ العينات لإحصاء الإختبار هو توزيع مربع كاي عندما تكون الفرضية الصفرية (H0) صحيحة. يستخدم إختبار كاي لتحديد ما إذا كان هناك فرق كبير بين التكرارات المتوقعة والتكرارات الملحوظة فى فئة واحدة أو أكثر.

تم تطبيق إختبار Chi-squared على سهولة الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل (الخريجون مقابل الخريجات).

الفرضية الصفرية: النسبة المئوية للخريجين الذين يعتبرون أن الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل أمراً سهلاً تساوي النسبة المئوية للخريجات.

الفرضية الأولى: النسبة المئوية المختلفة.

جدول التوزيع (المتوقع)			
المجموع	خريجات	خريجون	
25	6	19	سهل (4,5)
83	22	61	ليس سهلاً (1,2,3)
108	28	80	المجموع
جدول التوزيع (المتوقع)			
المجموع	خريجات	خريجون	
25	6.5	18.5	سهل (4,5)
83	22	62	ليس سهلاً (1,2,3)
108	28	80	المجموع
		0.062	$=\chi^2$
		0.802	قيمة الاحتمالية =
حيث أن قيمة الاحتمالية < 0.05 لا يمكن رفض الفرضية الصفرية			

تم تطبيق اختبار Chi-squared على صعوبة الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل (الخريجون مقابل الخريجات).

H0: النسبة المئوية للخريجين الذين يعتبرون أن الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل أمراً صعباً تساوي النسبة المئوية للخريجات.

H1: النسبة المئوية المختلفة.

جدول التوزيع (الملاحظ)

المجموع	خريجات	خريجون	
35	7	28	صعب (1,2)
72	21	51	غير صعب (3,4,5)
107	28	79	المجموع

جدول التوزيع (المتوقع)

المجموع	خريجات	خريجون	
35	9.2	20.7	صعب (1,2)
72	19	53	غير صعب (3,4,5)
107	28	79	المجموع
		1.024	$=\chi^2$
		0.312	قيمة الإحتمالية =

حيث أن قيمة الإحتمالية < 0.05 لا يمكن رفض الفرضية الصفرية

تم تطبيق اختبار Chi-squared على السهولة المتوقعة للانتقال من المدرسة إلى سوق العمل (بوجود خبرة سابقة مقابل عدم وجود خبرة سابقة).

- H0:** النسبة المئوية للخريجين الذين يرون أن الانتقال من المدرسة إلى العمل أمراً سهلاً تساوي النسبة المئوية للخريجين الذين ليس لديهم خبرة سابقة.
- H1:** النسبة المئوية المختلفة.

جدول التوزيع (الملاحظ)			
المجموع	بخبرة	لا توجد خبرة	
26	4	22	سهل (4,5)
86	19	67	غير سهل (1,2,3)
112	23	89	المجموع
جدول التوزيع (المتوقع)			
المجموع	خريجات	خريجون	
26	5.3	220.7	سهل (4,5)
86	18	68	غير سهل (1,2,3)
112	23	89	المجموع
		0.551	$\chi^2 =$
		0.458	قيمة p =
حيث أن قيمة الإحتمالية < 0.05 لا يمكن رفض الفرضية الصفرية			

تم تطبيق اختبار Chi-squared على معدل الخريجين الذين يدرسون (الخريجات مقابل الخريجين).

H0: نسبة الخريجات اللواتى يدرسن تساوي نسبة الخريجين.

H1: النسبة المئوية المختلفة.

جدول التوزيع (الملاحظ)

المجموع	خريجات	خريجون	
87	61	26	يدرسون
24	20	4	لا يدرسون
111	81	30	المجموع

جدول التوزيع (المتوقع)

المجموع	خريجات	خريجون	
87	63	24	يدرسون
24	18	6	لا يدرسون
111	81	30	المجموع
		1.667	= χ^2
		0.197	قيمة p =

حيث أن قيمة الاحتمالية < 0.05 لا يمكن رفض الفرضية الصفرية

الملحق (3):

بيانات المسح ذات الصلة مصنفة حسب القطاع (قطاع السياحة والفندقة/قطاعات أخرى غير قطاع السياحة والفندقة).

مستويات الرضا الوظيفي بين الخريجين العاملين ممن شملتهم الدراسة التتبعية.

الجانب الوظيفي	نسبة العاملين الذين يشعرون بالرضا الوظيفي في قطاع السياحة والفندقة	نسبة العاملين الذين يشعرون بالرضا الوظيفي في قطاعات أخرى
التوفيق بين العمل والعائلة	(7 = حجم المجتمع) %57.2	(2 = حجم المجتمع) %50
المساهمة المجتمعية	(7 = حجم المجتمع) %57.2	(1 = حجم المجتمع) %0
بيئة العمل	(6 = حجم المجتمع) %33.3	(2 = حجم المجتمع) %50
جاذبية المهام	(6 = حجم المجتمع) %33.3	(3 = حجم المجتمع) %33.3
الراتب	(6 = حجم المجتمع) %16.7	(3 = حجم المجتمع) %33.3

المصدر: سؤال المسح ج.2 مفلتر بواسطة ب.4

تصورات العمل اللائق لكل قطاع (حجم المجتمع = 7 لقطاع السياحة والفندقة وحجم المجتمع = 3 للقطاعات الأخرى).

شرط العمل اللائق	النسبة المئوية للمشاركين في المسح العاملين في السياحة والفندقة الذين يشعرون بالرضا (حجم المجتمع = 7)	النسبة المئوية للمشاركين في المسح العاملين في المجالات الأخرى يشعرون بالرضا (حجم المجتمع = 3)
بيئة العمل المادية والاجتماعية	%29	%0
مهام العمل	%21	%33
الخصائص التنظيمية	%14	%0
ترتيبات وقت العمل	%36	%17
تصورات العمل	%14	%0
الراتب	%71	%67

المصدر: سؤال المسح ج.2 مفلتر بواسطة ب.4

الملحق (4):

بيانات المسح ذات الصلة مصنفة حسب الجنس مستويات الرضا الوظيفى مصنفة حسب الجنس

الجانب الوظيفى	نسبة العاملين الذين يشعرون بالرضا الوظيفى فى قطاع السياحة والفندقة	نسبة العاملين الذين يشعرون بالرضا الوظيفى فى قطاعات أخرى
جميع الجوانب بشكل عام	(2= حجم المجتمع) 50%	(4= حجم المجتمع) 25%
الراتب	(2= حجم المجتمع) 50%	(9= حجم المجتمع) 11.1%
بيئة العمل	(2= حجم المجتمع) 100%	(8= حجم المجتمع) 25%
جاذبية المهام	(1= حجم المجتمع) 100%	(10= حجم المجتمع) 20%
التوفيق بين العمل والعائلة	(2= حجم المجتمع) 50%	(9= حجم المجتمع) 44.4%
المساهمة المجتمعية	(2= حجم المجتمع) 100%	(7= حجم المجتمع) 28.6%

المصدر: سؤال المسح ج.1 مفلتر بواسطة و.1

الدخل مصنف حسب الجنس

بالدينار الأردنى	الخريجات العاملات (حجم المجتمع =2)	الخريجون العاملون (حجم المجتمع =9)
الدخل الشهرى الاجمالي (دينار أردنى)	300; 350	220; 240; 250; 300; 325; 350; 350; 350; 400
الوسيط (دينار أردنى)	325	325
الوسط (دينار أردنى)	325	309.4
الإنحراف المعياري	25	57.6

المصدر: سؤال المسح ب.13 مفلتر بواسطة و.1

ظروف العمل اللائق مصنفة حسب الجنس.

ظرف العمل	النسبة المئوية للخريجات العاملات اللاتي يعتبرن الظروف غير لائقة وعادلة (المجتمع = 2)	النسبة المئوية للخريجين العاملين الذين يعتبرون الظروف غير لائقة وعادلة (المجتمع = 10)
سلامة وأمان مكان العمل	50%	10%
بيئة العمل	50%	10%
استقلالية العمل	0%	20%
الشعور الشخصي خلال العمل	0%	30%
المشاركة في مهام التنسيق والإدارة	50%	20%
التوافق مع القضايا المتعلقة بالعمل والأسرة	100%	10%
وقت الفراغ	0%	30%
أمن العمل	50%	20%
توافق العمل مع مهاراتي وإهتماماتي	0%	20%
التأثير على عامة الناس	0%	10%
الراتب	50%	60%

المصدر: سؤال المسح ج. 2 مفلتر بواسطة و. 1

الملحق (5):

بيانات تفصيلية إضافية
مدة المهن الحالية

نوع الوظيفة	أقل من شهر	3-1 أشهر	6-4 أشهر	9-7 أشهر	12-10 شهر	أكثر من عام
موظف (شركة، منظمة) (حجم المجتمع=8)	0%	25%	25%	0%	25%	25%
عمل حر (حجم المجتمع=3)	0%	33.3%	0%	0%	0%	66.7%
خاضع للتدريب (حجم المجتمع=2)	0%	0%	0%	0%	0%	100%
يبحث عن عمل (حجم المجتمع=1)	0%	0%	0%	0%	0%	100%
طالب (حجم المجتمع=75)	14.7%	6.7%	2.7%	5.3%	9.3%	61.3%
غير نشط (حجم المجتمع=5)	0%	40%	20%	0%	20%	20%

المصدر: سؤال المسح ب. 2 مفلتر بواسطة ب. 1

فئات الدخل الإجمالى الشهرى حسب ساعات العمل الأسبوعية والوظيفة ومستوى التعليم الإضافى (العدد = 11).

عدد الساعات	خاضع للتدريب	يعمل فى شركة/ منظمة	عمل حر
أقل من 20 ساعة		350 دينار (بدون تعليم إضافى)	
31-40 ساعة		300 دينار 350 (بدون تعليم إضافى)	
41-50 ساعة		250 دينار (بدون تعليم إضافى)	
أكثر من 50 ساعة	400 دينار (بدون تعليم إضافى)	240 دينار (بدون تعليم إضافى) 325 دينار (التعليم الثانوى الإضافى) 350 دينار (بدون تعليم إضافى)	220 دينار (تعليم عالى) 300 دينار (بدون تعليم إضافى) 350 دينار (التعليم الثانوى)

المصدر: سؤال المسح ب.13 مفلتر بواسطة ب.1 و ب.12

المهام الوظيفية التى تتناولها المنهجية والنسبة المئوية للخاضعين للدراسة والعاملين الذين ينجزون المهمة التى تحدد "القدرة على إنجاز المهام الوظيفية" كمهارة تم تطويرها من خلال التعليم.

النسبة المئوية	مهمة الوظيفة (التي يناقشها المنهج)
(حجم المجتمع=1) 100%	المحاسبة وإدارة النقد وإصدار الفواتير
(حجم المجتمع=2) 50%	الإدارة
(حجم المجتمع=3) 33%	الحجز/ الاستقبال / علاقات الزوار / قسم المعلومات
(حجم المجتمع=1) 0%	التنظيف
(حجم المجتمع=1) 0%	نادل
(حجم المجتمع=1) 0%	الحجز والطبخ و/ أو تحضير الطعام
(حجم المجتمع=1) 0%	التعامل مع شركات النقل السياحى أو خدمات النقل

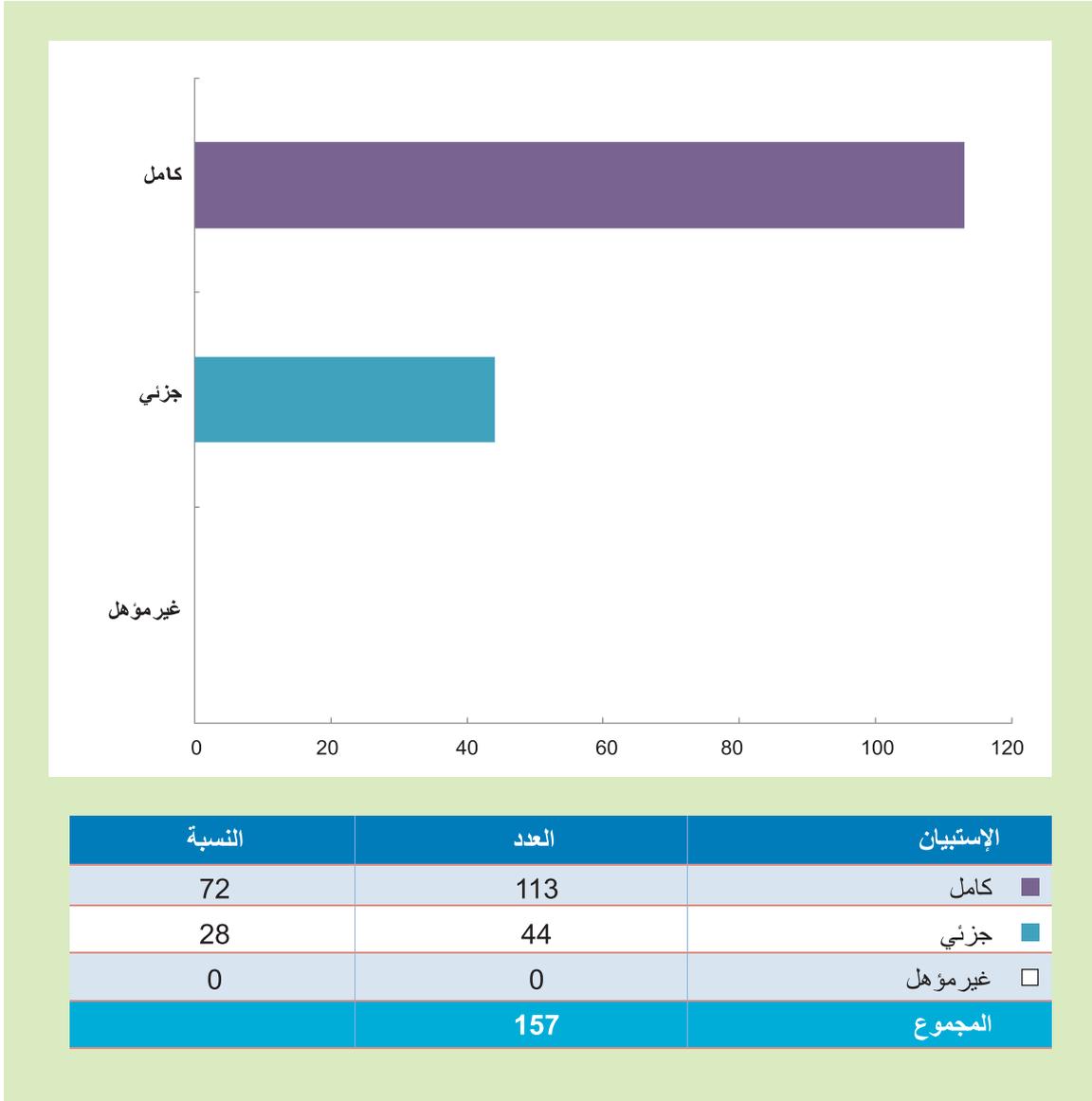
المصدر: سؤال المسح أ.4 مفلتر بواسطة ب.4، ب.5، ب.6، ب.7

المهام المنجزة وغير المنجزة الواردة فى منهجية البرنامج (حجم العينة = 12)

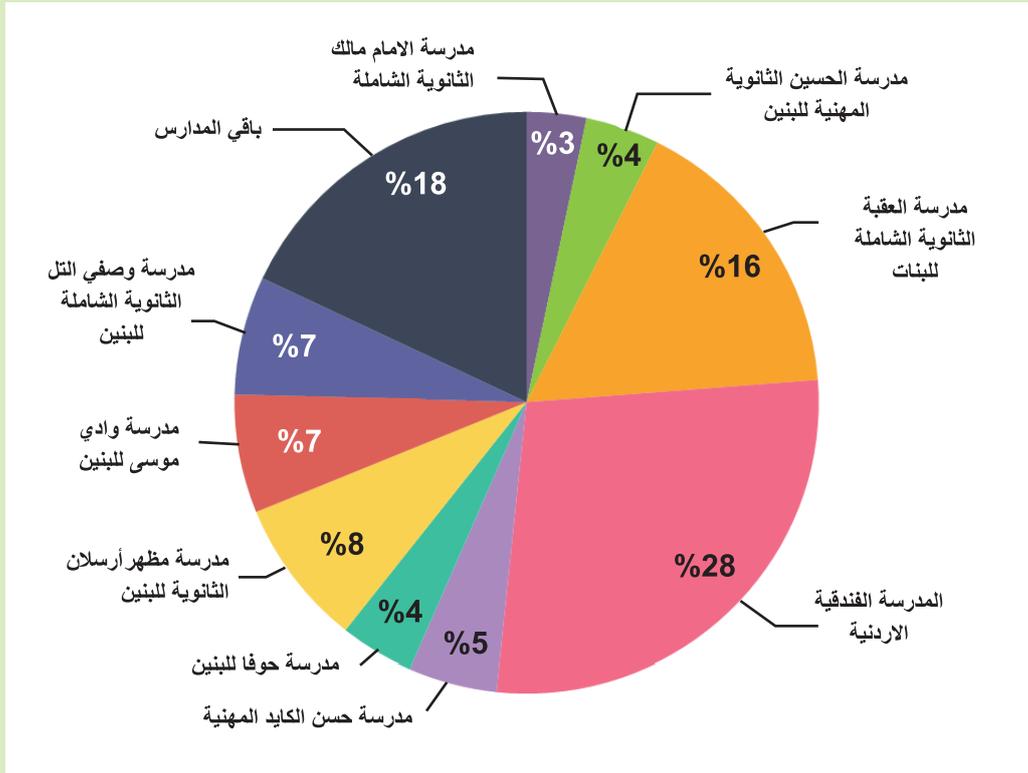
المهام التى يتضمنها المنهج والتي لم ينجزها المبحوثون العاملون	المهام المضمنة فى المنهج الدراسى التى أجزها المبحوثون العاملون	قطاع السياحة والفندقة
<ul style="list-style-type: none"> • التخطيط الفندقى. • الإدارة. • الموارد البشرية. • البياضات والغسيل وتنظيف المرافق العامة. • تصميم داخلى. • تخزين داخل فندق. • الأمن والسلامة العامة. • تحليل القطاع. 	<ul style="list-style-type: none"> • الحجز / الاستقبال / علاقات الزوار / قسم المعلومات المحاسبية وإدارة النقد والفواتير 	الإقامة (حجم المجتمع = 5)
<ul style="list-style-type: none"> • الموارد البشرية. • تصميم داخلى. • المحاسبية وإدارة النقد والفواتير • الأمن والسلامة العامة. • تحليل القطاع. 	<ul style="list-style-type: none"> • الإدارة. • التنظيف. • الحجز والطبخ و / أو تحضير الطعام. • نادل. 	خدمات الطعام والشراب (حجم المجتمع = 6)
<ul style="list-style-type: none"> • مكتب سياحة وسفر. • شركة سياحة عامة. • إدارة. • الترويج السياحى (تسويق، اتصالات). • مرشد سياحى. • الأمن والسلامة العامة. • تحليل القطاع. 	<ul style="list-style-type: none"> • التعامل مع شركات النقل السياحى أو خدمات النقل. 	السياحة والسفر (حجم المجتمع = 1)

المصدر: أسئلة المسح: ب.5، ب.6، ب.7.

الملحق (6): تقرير الإستبيان إحصائيات الإجابات

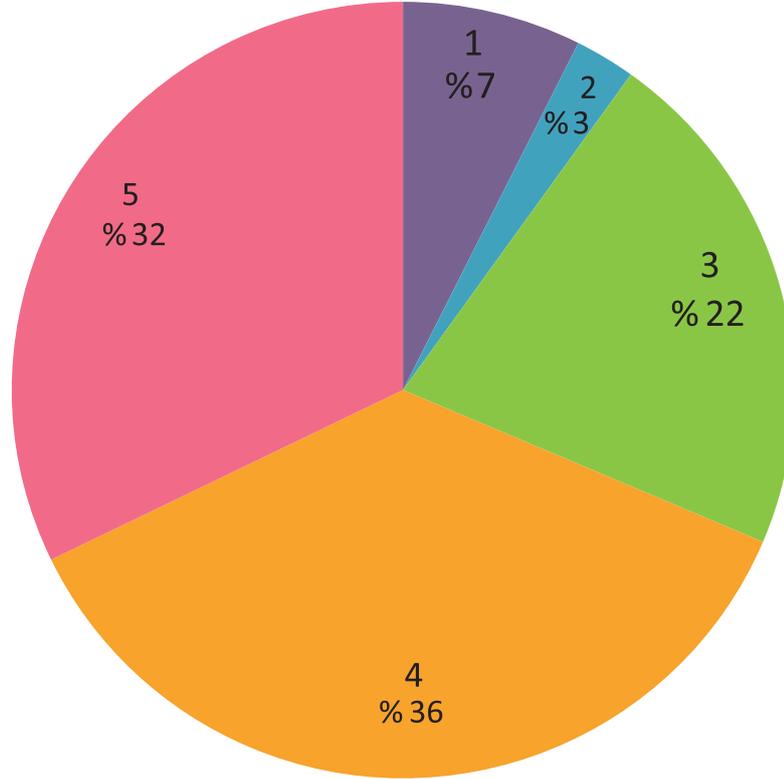


ج. 1. الرجاء تحديد اسم المدرسة المهنية التي درست بها



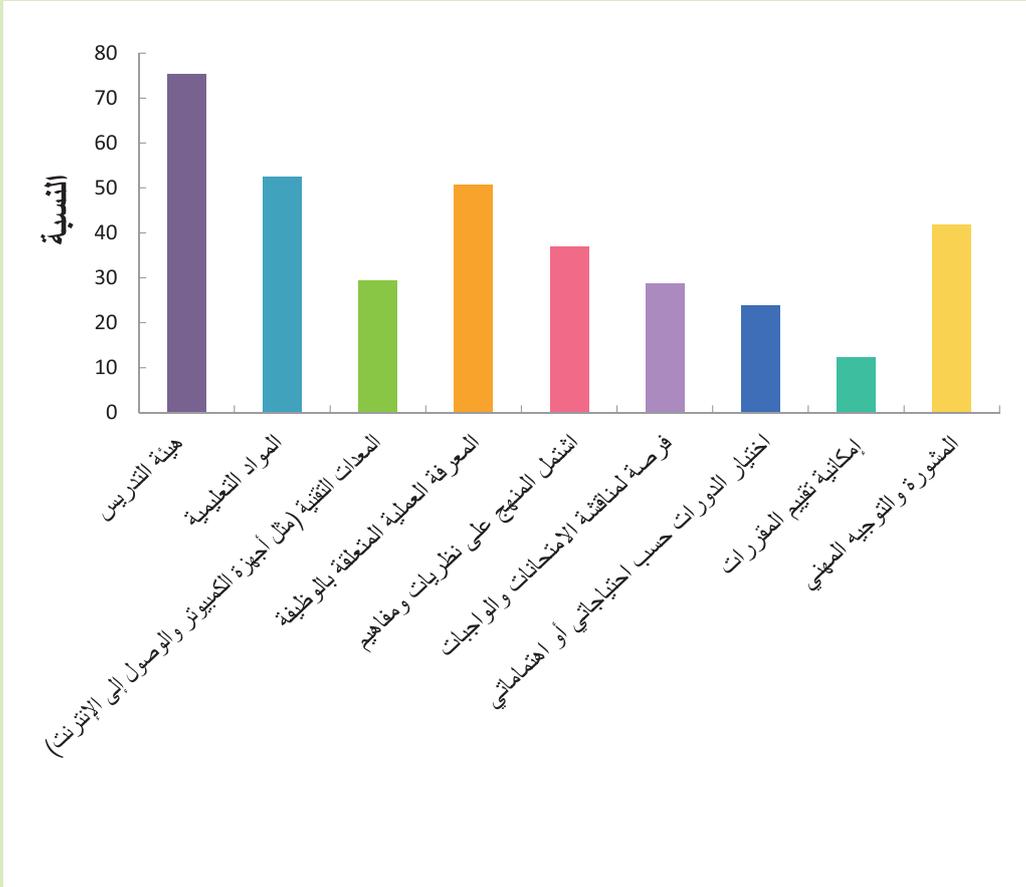
القيمة	النسبة	العدد
مدرسة ابن رشد الثانوية الشاملة للبنين	0.8%	1
مدرسة الامام مالك الثانوية الشاملة	3.3%	4
مدرسة الحسين الثانوية المهنية للبنين	4.1%	5
مدرسة العقبة الثانوية الشاملة للبنات	16.4%	20
مدرسة الفاروق الثانوية للبنين	1.6%	2
المدرسة الفندقية الاردنية	27.9%	34
المدرسة المعدانية	2.5%	3
مدرسة النصر الثانوية للبنين	0.8%	1
مدرسة حسن الكايد المهنية	4.9%	6
مدرسة حطين الثانوية الشاملة للبنين	0.8%	1
مدرسة حطين الثانوية للبنين	1.6%	2
مدرسة حوفا للبنين	4.1%	5
مدرسة عبد الحافظ العزب المهنية للبنين	1.6%	2
مدرسة قتيبة بن مسلم المهنية	0.8%	1
مدرسة مادبا الثانوية الصناعية الشاملة	2.5%	3
مدرسة مرج الحمام الثانوية المهنية	2.5%	3
مدرسة مار يوسف المهنية	2.5%	3
مدرسة مظهر أرسلان الثانوية للبنين	8.2%	10
مدرسة وادي موسى للبنين	6.6%	8
مدرسة وصفي التل الثانوية الشاملة للبنين	6.6%	8
المجموع		122

أ. كيف تقيم جودة التعليم الذى تلقيتته؟ من فضلك، قيم دراساتك من 1 (جودة منخفضة جدًا) إلى 5 (جودة مرتفعة جدًا).



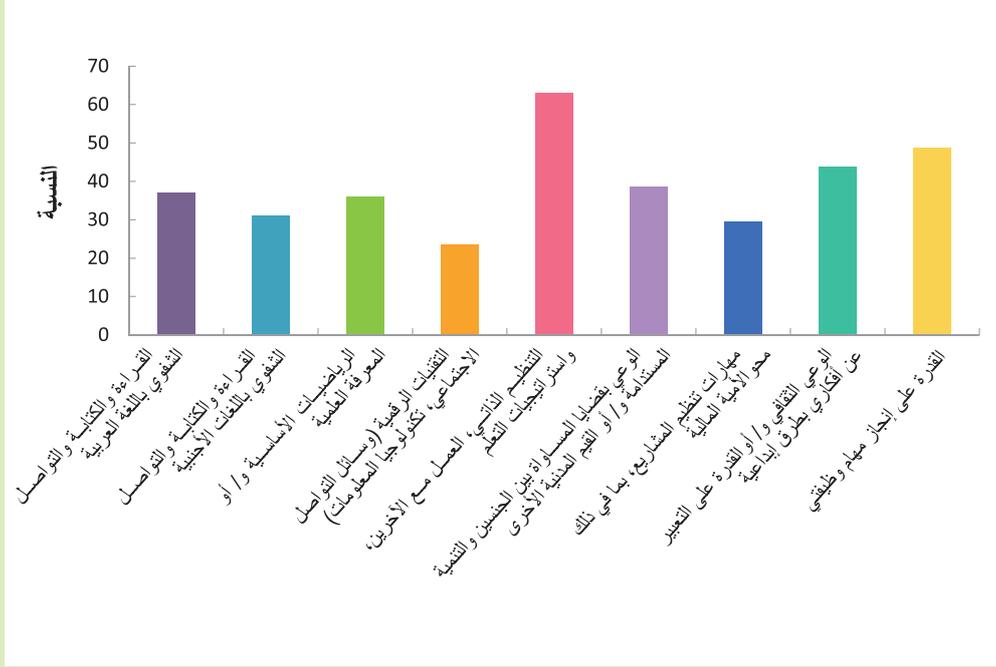
القيمة	النسبة	العدد
1	7.4%	9
2	2.5%	3
3	21.5%	26
4	36.4%	44
5	32.2%	39
المجموع		121

3. أ. يرجى تحديد جوانب التعليم التي تلقيتها ومدى رضاك عنها (يمكن إختيار أكثر من إجابة).



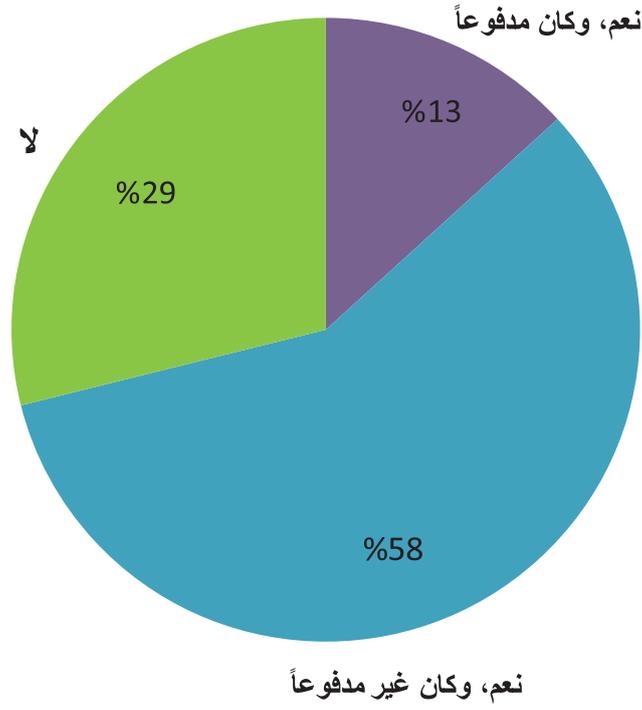
القيمة	النسبة	العدد
هيئة التدريس	75.4%	92
المواد التعليمية	52.5%	64
المعدات التقنية (مثل أجهزة الكمبيوتر والوصول إلى الإنترنت)	29.5%	36
المعرفة العملية المتعلقة بالوظيفة	50.8%	62
اشتمل المنهج على نظريات ومفاهيم	36.9%	45
فرصة لمناقشة الامتحانات والواجبات	28.7%	35
اختيار الدورات حسب احتياجاتي أو اهتماماتي	23.8%	29
إمكانية تقييم المقررات	12.3%	15
المشورة والتوجيه المهني	41.8%	51

4. يرجى الإشارة إلى أهم مهارة (مهارات) التي طورتها نتيجة لهذا التعليم؟ يرجى تحديد الجملة (الجميل) التي توافق عليها.



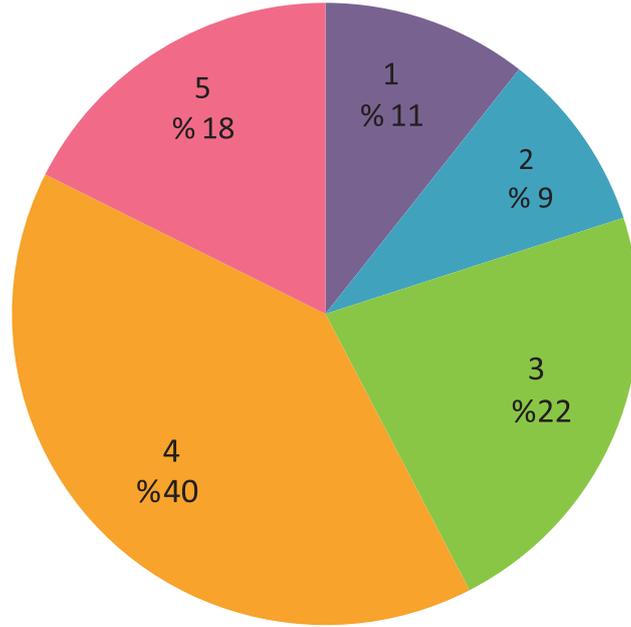
العدد	النسبة	القيمة
44	37.0%	القراءة والكتابة والتواصل الشفوي باللغة العربية
37	31.1%	القراءة والكتابة والتواصل الشفوي باللغات الأجنبية
43	36.1%	الرياضيات الأساسية و/ أو المعرفة العلمية
28	23.5%	التقنيات الرقمية (وسائل التواصل الاجتماعي، تكنولوجيا المعلومات)
75	63.0%	التنظيم الذاتي، العمل مع الآخرين، واستراتيجيات التعلم
46	38.7%	الوعي بقضايا المساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة و/ أو القيم المدنية الأخرى
35	29.4%	مهارات تنظيم المشاريع، بما في ذلك محو الأمية المالية
52	43.7%	الوعي الثقافي و/ أو القدرة على التعبير عن أفكاره بطرق إبداعية
58	48.7%	القدرة على إنجاز مهام وظيفتي

أ.5 أثناء دراستك، هل خضعت للتدريب و/ أو تدريب أثناء العمل (لا يشير هذا إلى مشاريع الفريق والدورات العملية وما إلى ذلك).



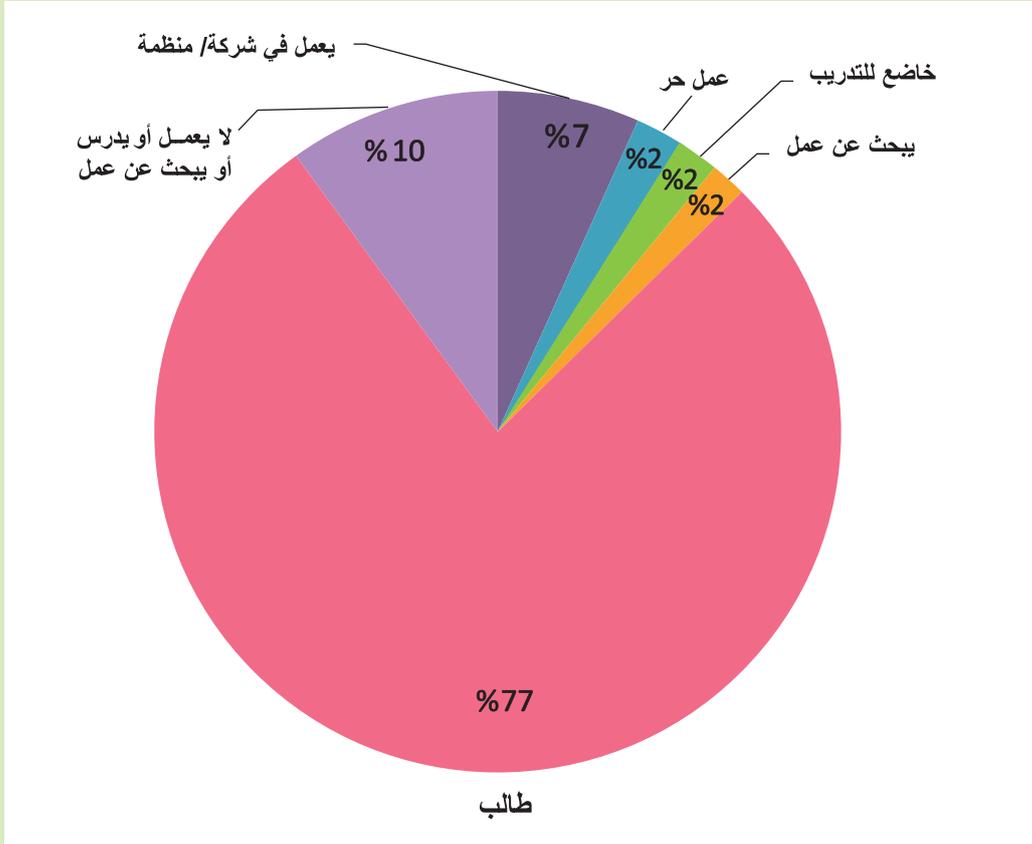
القيمة	النسبة	العدد
نعم، وكان مدفوعاً	%13.2	16
نعم، وكان غير مدفوعاً	%57.9	70
لا	%28.9	35
المجموع		121

أ.6 إلى أى مدى أدى هذا التدريب / التدريب أثناء العمل إلى تحسين قابليتك للتوظيف؟ من فضلك، قم بالتقييم على مقياس من 1 إلى 5.



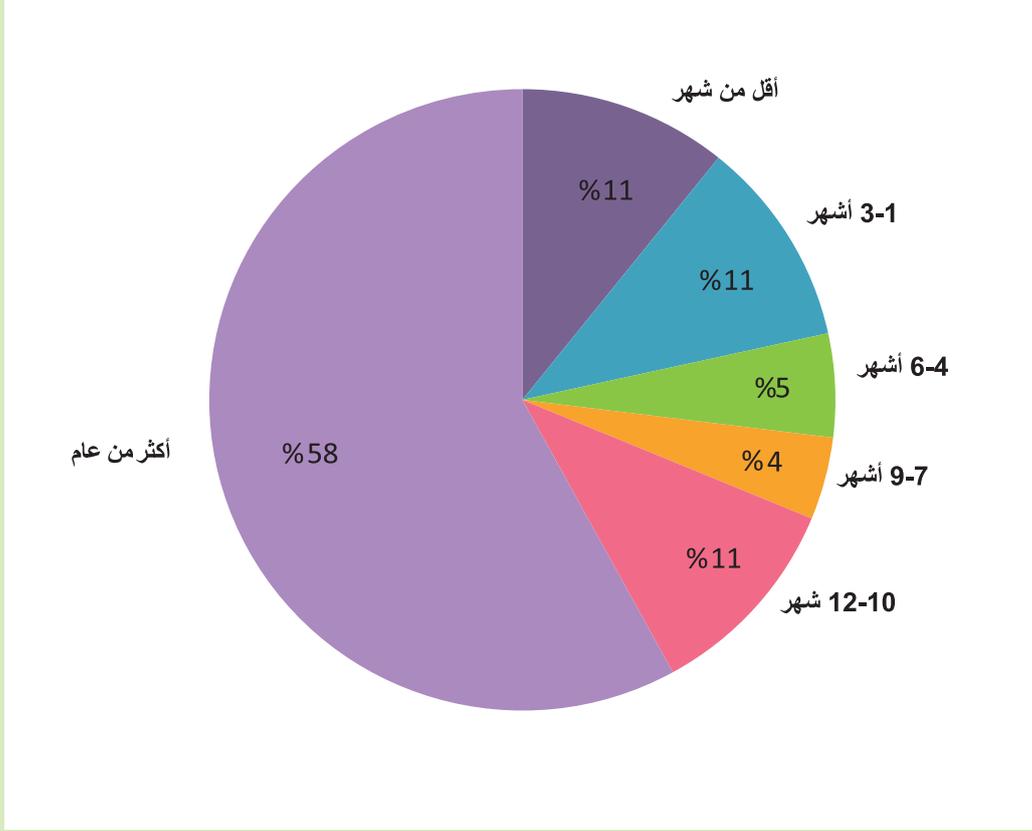
القيمة	النسبة	العدد
1	10.6%	9
2	9.4%	8
3	22.4%	19
4	40.0%	34
5	17.6%	15
المجموع		85

أ.ب من فضلك، اختر الجملة التي تصف بشكل أفضل مهنتك الرئيسية الحالية.



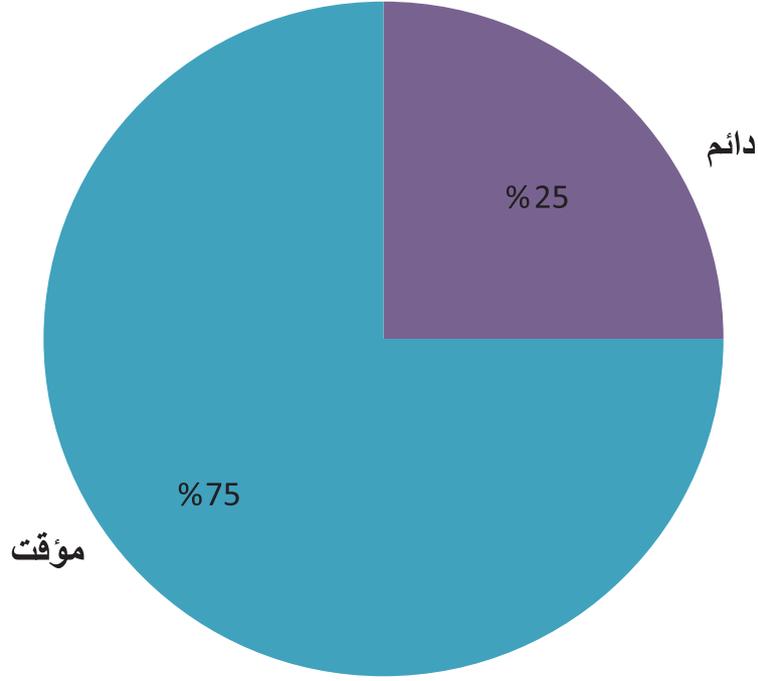
القيمة	النسبة	العدد
يعمل في شركة/ منظمة	6.7%	8
عمل حر	2.5%	3
خاضع للتدريب	1.7%	2
يبحث عن عمل	1.7%	2
طالب	77.5%	93
لا يعمل أو يدرس أو يبحث عن عمل	10.0%	12
المجموع		120

ب.2 منذ متى وانت فى وظيفتك الحالية؟



العدد	النسبة	القيمة
10	10.8%	أقل من شهر
10	10.8%	3-1 أشهر
5	5.4%	6-4 أشهر
4	4.3%	9-7 أشهر
10	10.8%	12-10 شهر
54	58.1%	أكثر من عام
93	المجموع	

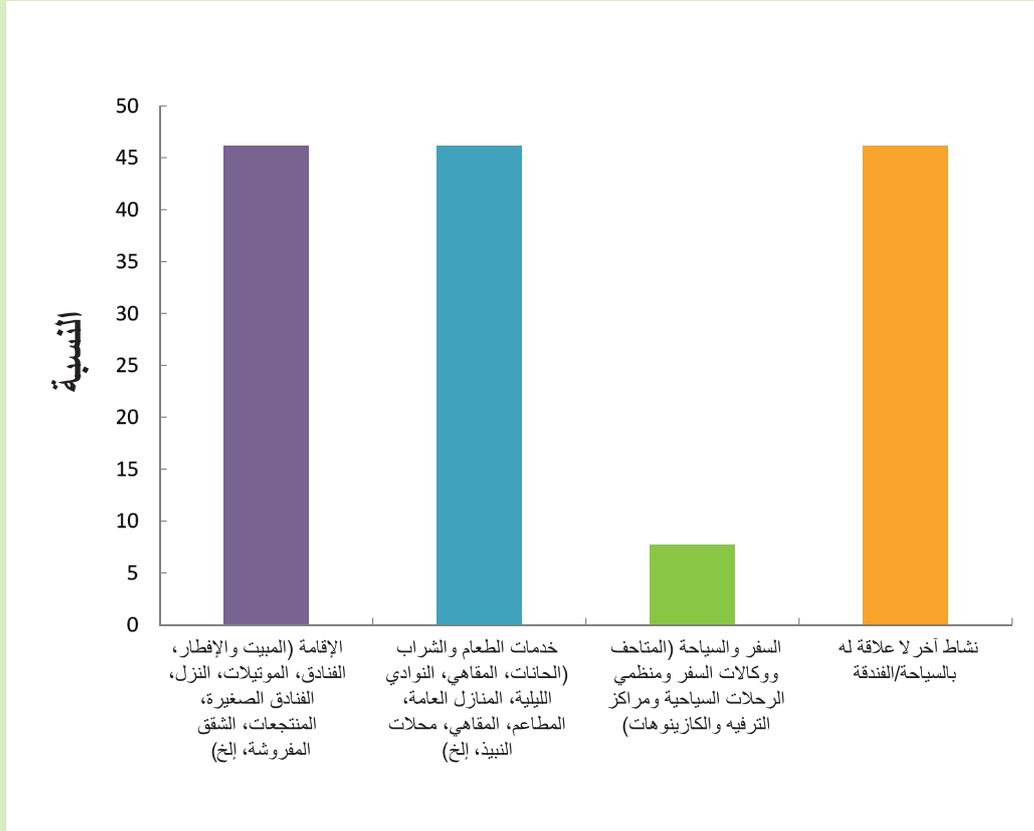
ب.3 هل لديك عقد عمل دائم أو مؤقت؟



العدد	النسبة	القيمة
2	%25.0	دائم
6	%75.0	مؤقت
8	المجموع	

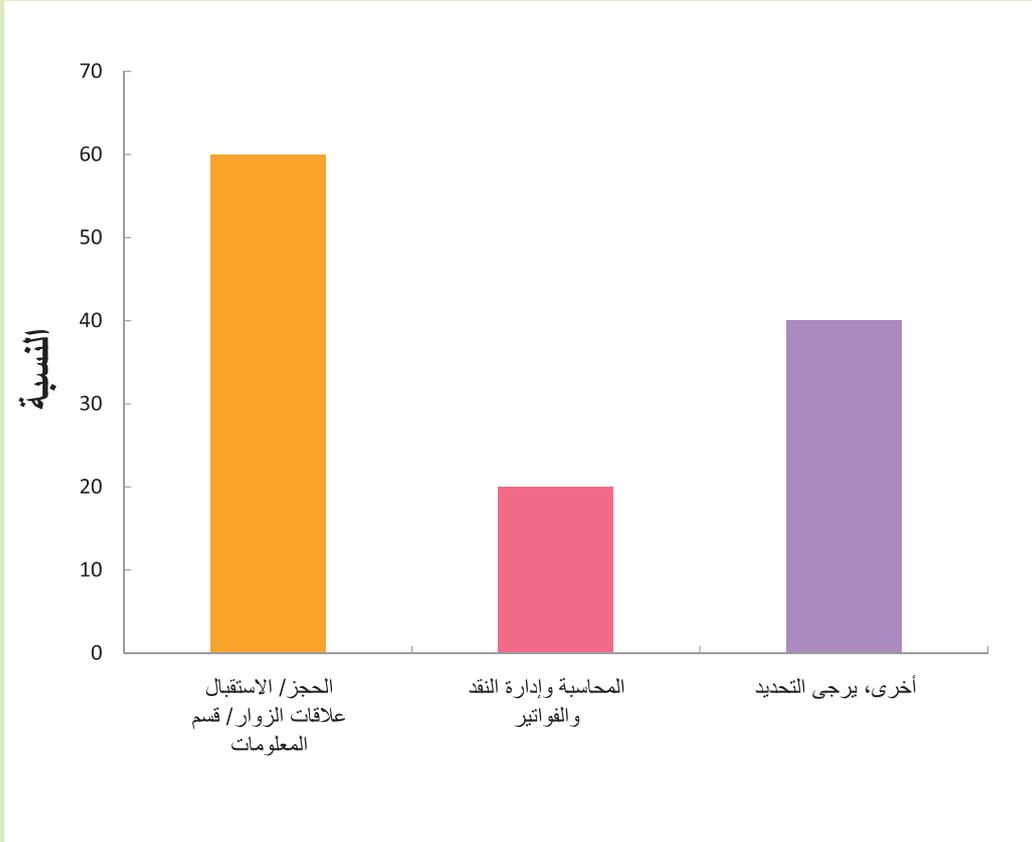
العدد	أخرى، يرجى التحديد:
0	المجموع

ب.4 فى أى من القطاعات التالية تعمل؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة).



العدد	النسبة	القيمة
6	%46.2	الإقامة (المبيت والإفطار، الفنادق، الموتيلا، النزل، الفنادق الصغيرة، المنتجعات، الشقق المفروشة، إلخ)
6	%46.2	خدمات الطعام والشراب (الحانات، المقاهى، النوادي الليلية، المنازل العامة، المطاعم، المقاهى، محلات النبيذ، إلخ)
1	%7.7	السفر والسياحة (المتاحف ووكالات السفر ومنظمى الرحلات السياحية ومراكز الترفيه والكازينوهات)
6	%46.2	نشاط آخر لا علاقة له بالسياحة/الفندقة

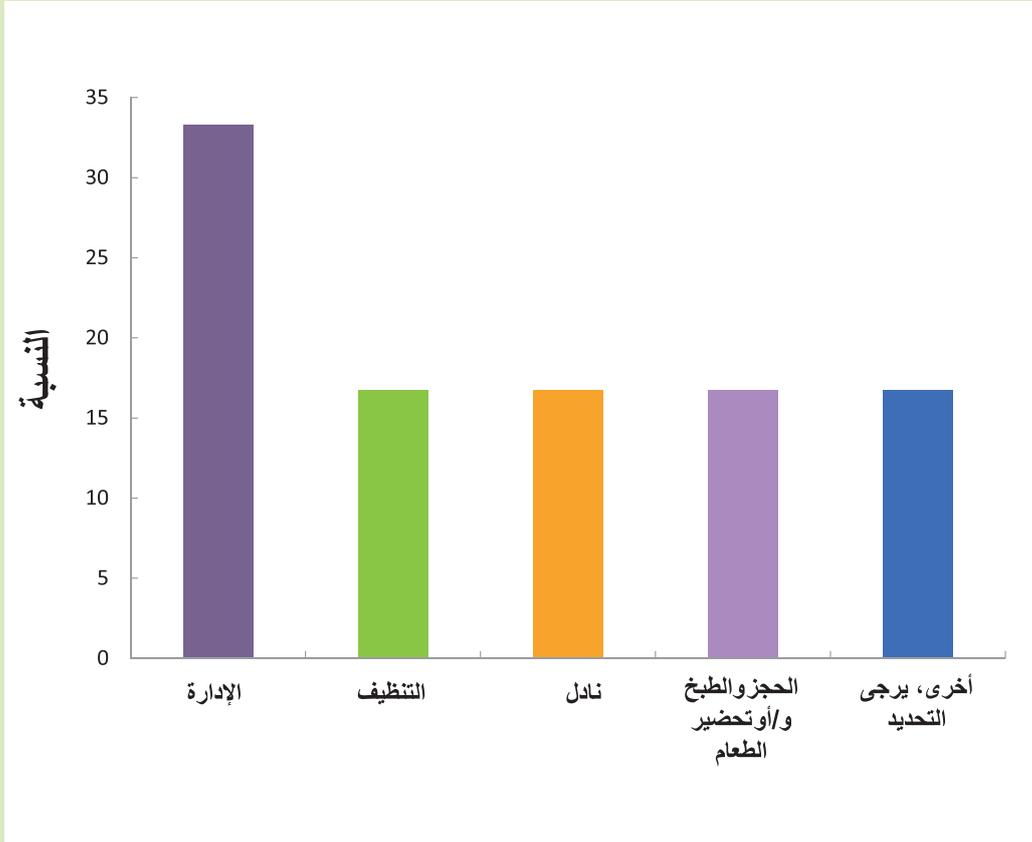
ب.5 أى من الوظائف أو المهام التالية تصف وظيفتك الحالية بشكل أفضل؟
(يمكن إختيار أكثر من إجابة).



العدد	النسبة	القيمة
3	%60.0	الحجز / الاستقبال / علاقات الزوار / قسم المعلومات
1	%20.0	المحاسبة وإدارة النقد والفواتير
2	%40.0	أخرى، يرجى التحديد

العدد	أخرى، يرجى التحديد:
0	المجموع

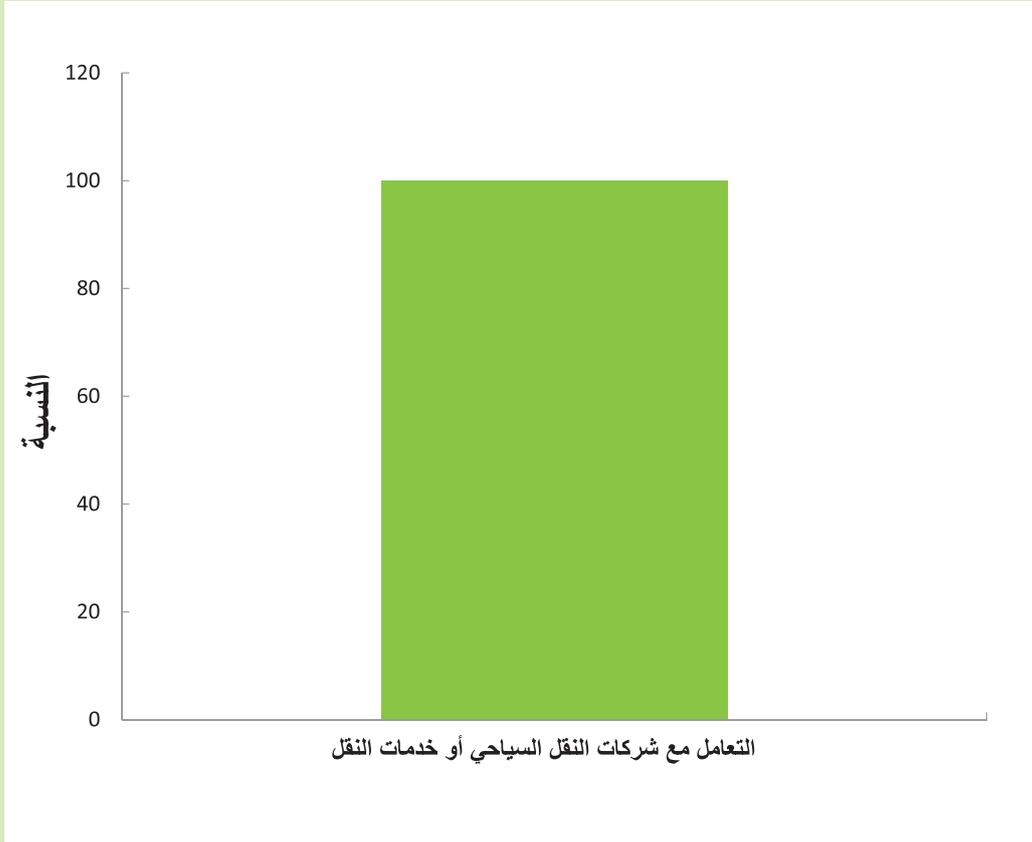
ب.6 أى من الوظائف أو المهام التالية تصف وظيفتك الحالية بشكل أفضل؟
(يمكن إختيار أكثر من إجابة).



العدد	النسبة	القيمة
2	%33.3	الإدارة
1	%16.7	التنظيف
1	%16.7	نادل
1	%16.7	الحجز والطبخ و/أو تحضير الطعام
1	%16.7	أخرى، يرجى التحديد

العدد	أخرى، يرجى التحديد:
0	المجموع

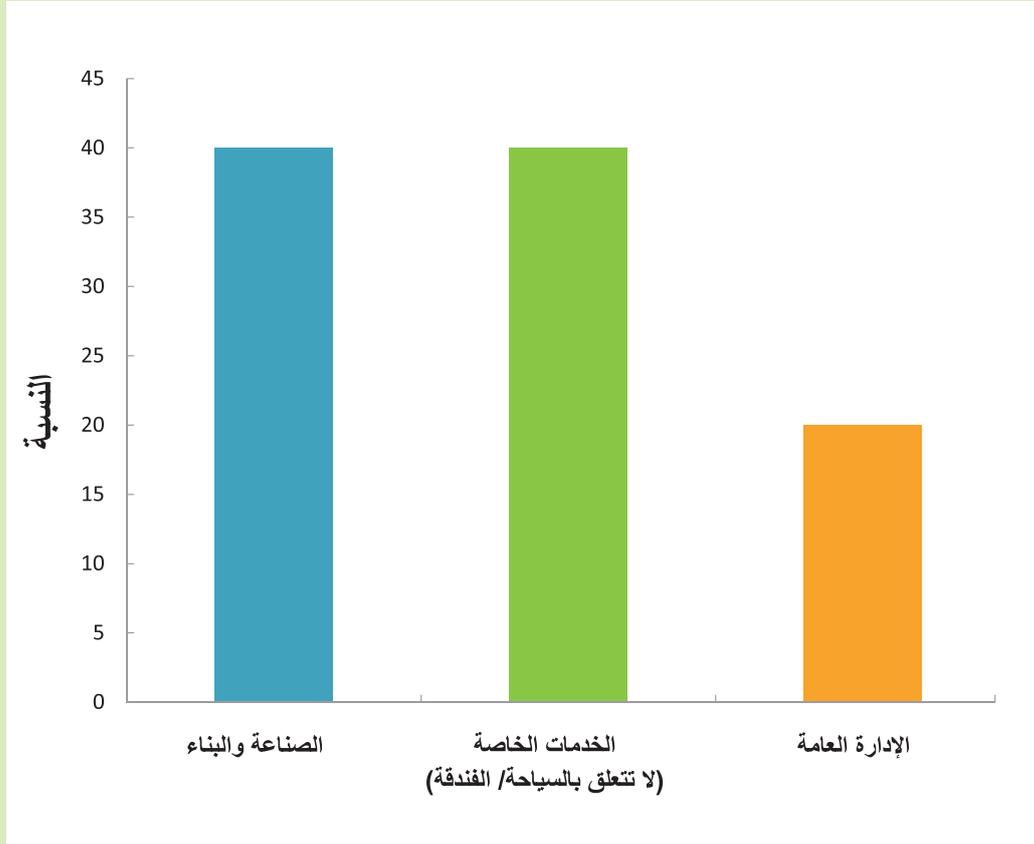
ب.7 أي من الوظائف أو المهام التالية تصف وظيفتك الحالية بشكل أفضل؟
(يمكن إختيار أكثر من إجابة).



العدد	النسبة	القيمة
1	%100.0	التعامل مع شركات النقل السياحى أو خدمات النقل

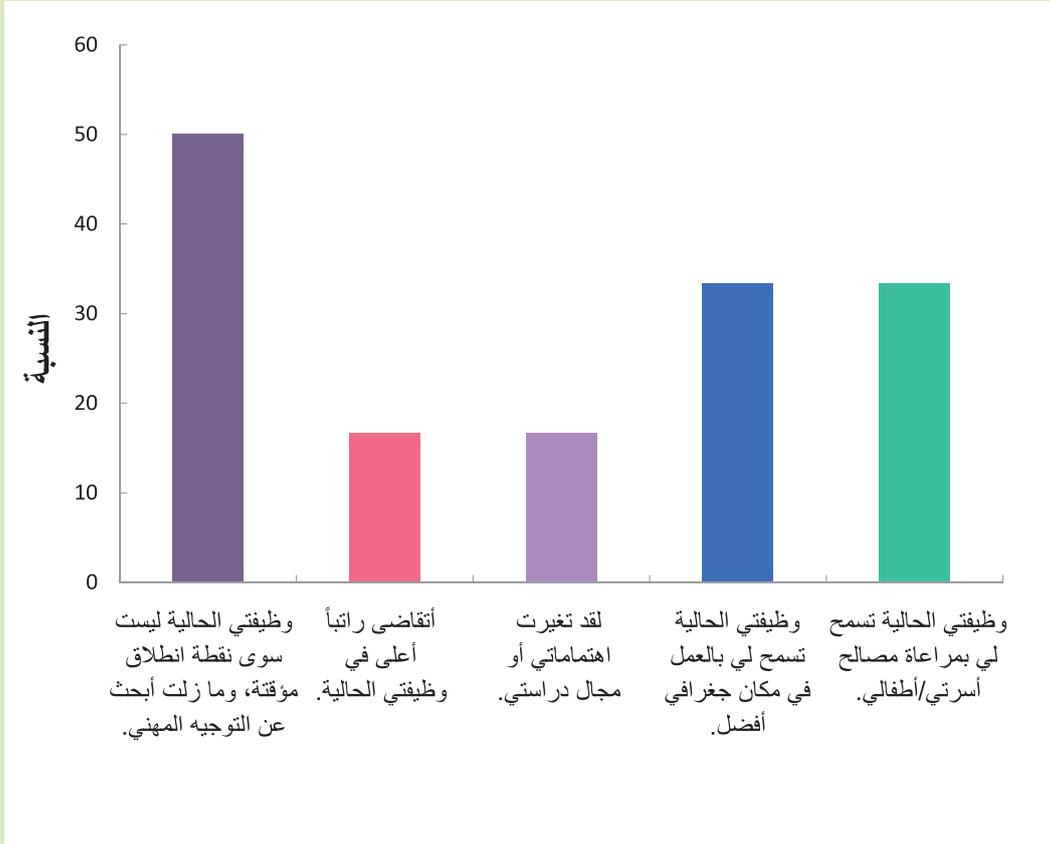
العدد	أخرى، يرجى التحديد:
0	المجموع

ب.8 لا ترتبط وظيفتك ارتباطاً وثيقاً بالسياحة/الفندقة. في أي قطاع اقتصادي تعمل أنت حالياً؟



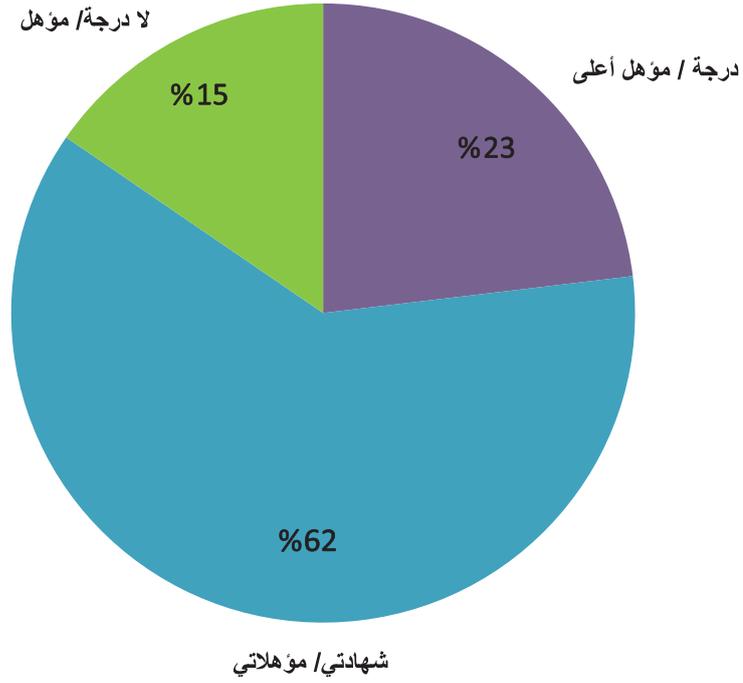
العدد	النسبة	القيمة
2	%40.0	الصناعة والبناء
2	%40.0	الخدمات الخاصة (لا تتعلق بالسياحة/الفندقة)
1	%20.0	الإدارة العامة

ب.9 لا ترتبط وظيفتك ارتباطاً وثيقاً بالسياحة/الفندقة. لماذا اخترت هذه الوظيفة؟
(يمكن إختيار أكثر من إجابة).



العدد	النسبة	القيمة
3	50.0%	وظيفتي الحالية ليست سوى نقطة انطلاق مؤقتة، وما زلت أبحث عن التوجيه المهني.
1	16.7%	أتقاضى راتباً أعلى في وظيفتي الحالية.
1	16.7%	لقد تغيرت اهتماماتي أو مجال دراستي.
2	33.3%	وظيفتي الحالية تسمح لي بالعمل في مكان جغرافي مفضل.
2	33.3%	وظيفتي الحالية تسمح لي بمراعاة مصالح أسرتي/أطفالي.

ب.10 فى رأيك، ما هو المستوى المؤهل/ الدرجة الذى يناسب وظيفتك الحالية بشكل أفضل؟

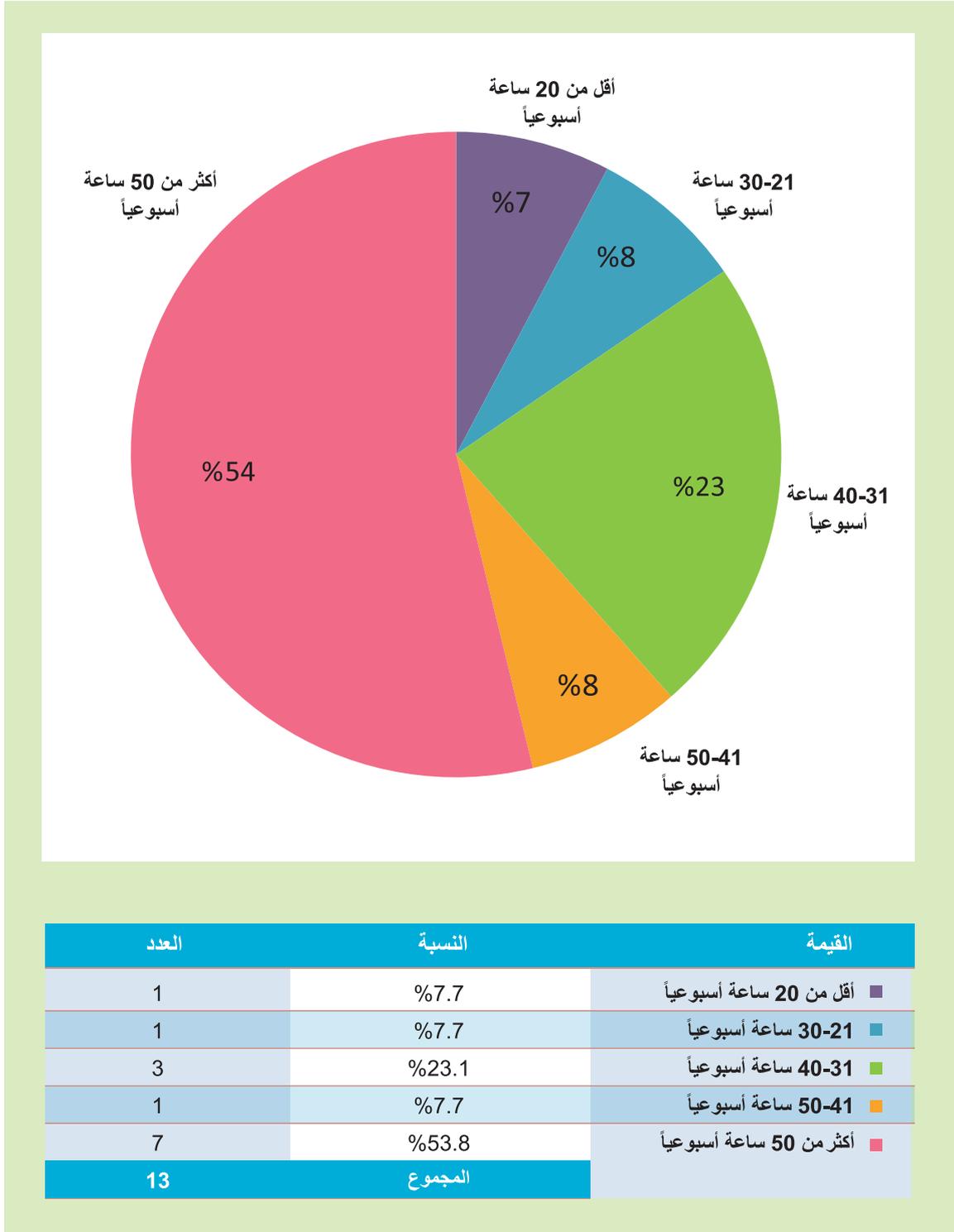


القيمة	النسبة	العدد
درجة / مؤهل أعلى	23.1%	3
شهادتي / مؤهلاتي	61.5%	8
لا درجة / مؤهل	15.4%	2
المجموع		13

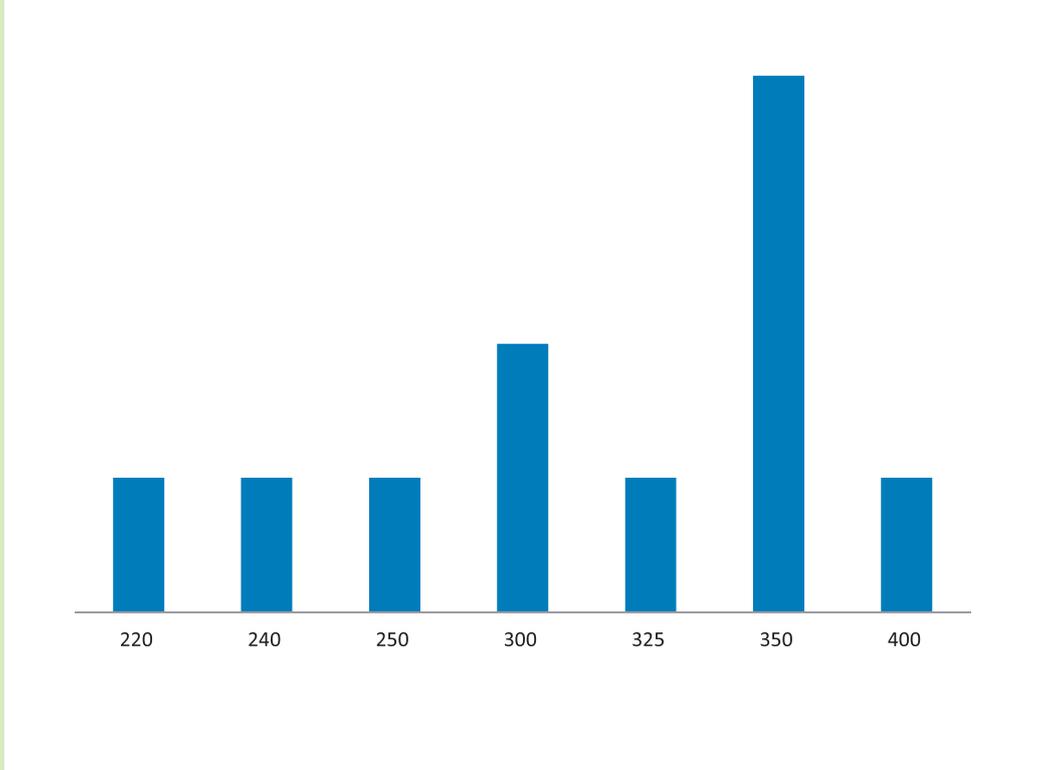
ب.11 ما هو المسمى الوظيفى الخاص بك؟

رقم تعريف الإجابة	الإجابة
32	موظف مبيعات
37	عامل فى بار
44	عامل فى مشغل
60	قائد فريق
89	رئيس النوادل
117	خدمة الغرف
121	أعمل فى صناعة الكيك والحلويات
140	موظف مطبخ
146	موظفة استقبال
156	شيف
161	مسؤول او مندوب مبيعات
177	باريستا (عامل تحضير القهوة)

ب.12 كم ساعة تعمل أسبوعياً؟

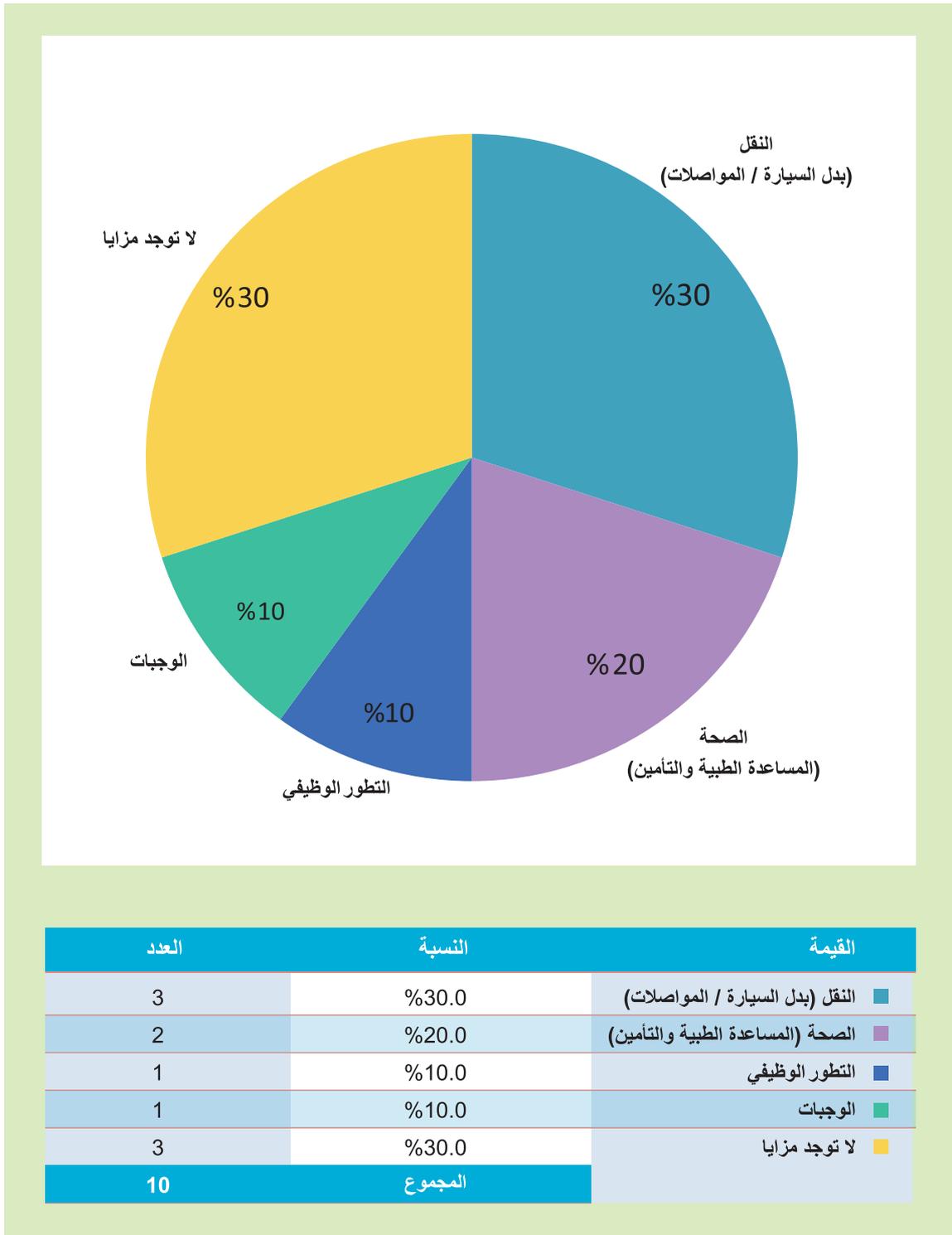


ب.13 ما هو دخلك الشهرى الإجمالى الحالى؟

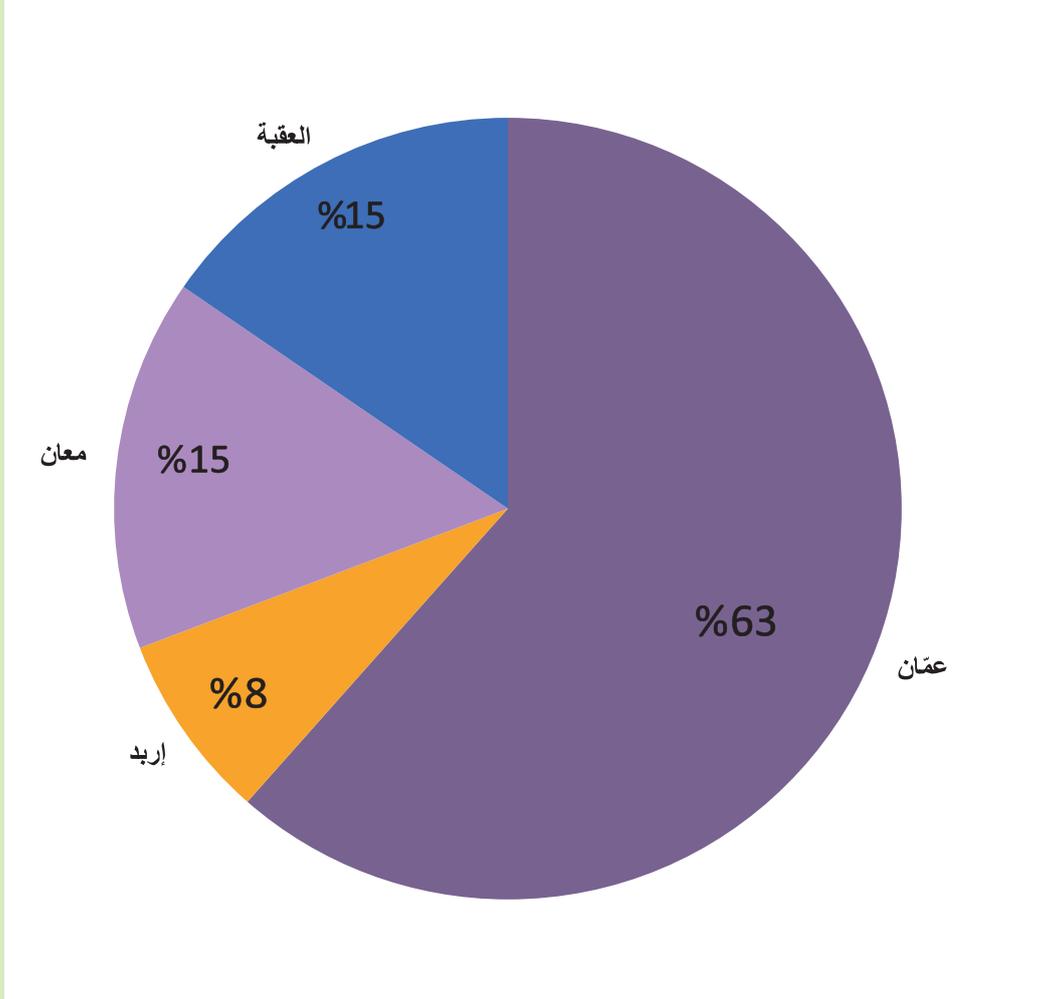


الإجابة	العدد
220	1
240	1
250	1
300	2
325	1
350	4
400	1

ب.14 ما نوع المزايا الإضافية / المزايا الأخرى التي تحصل عليها؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة).

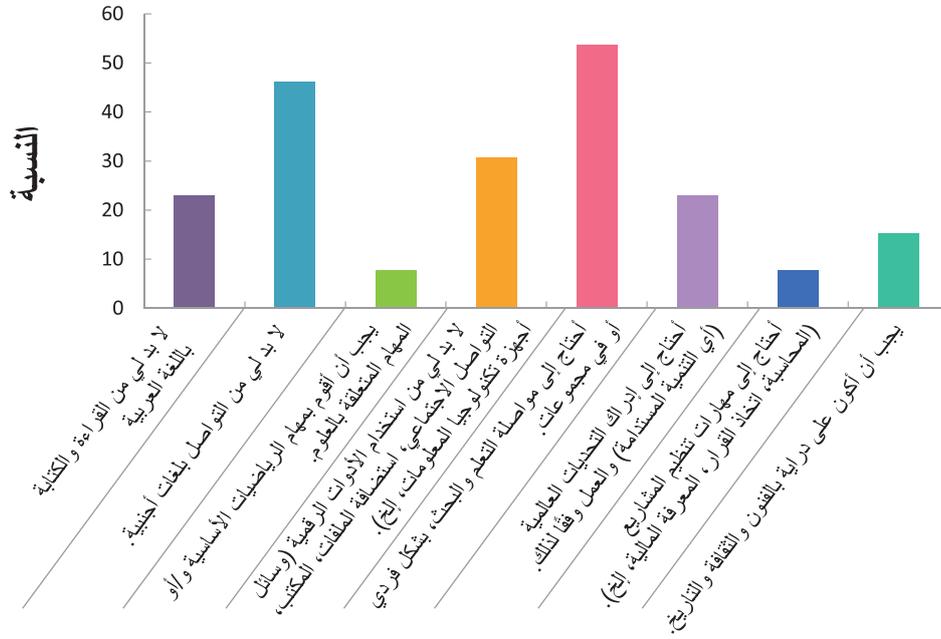


ب.15 في أي محافظة تعمل؟



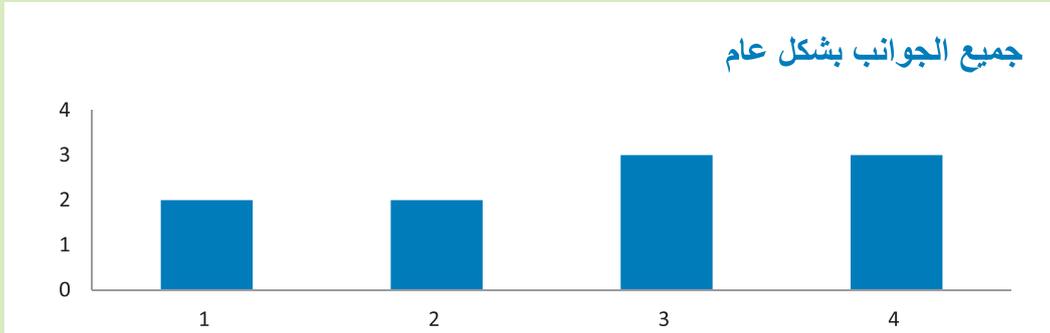
العدد	النسبة	القيمة
8	%61.5	عمان
1	%7.7	إربد
2	%15.4	معان
2	%15.4	العقبة
13	المجموع	

ب.16 فيما يتعلق بالمهارات/المعارف العامة ذات الصلة بعملك الحالي، يرجى تحديد الجملة (الجملة) التي تتفق معها. (يمكن إختيار أكثر من إجابة)

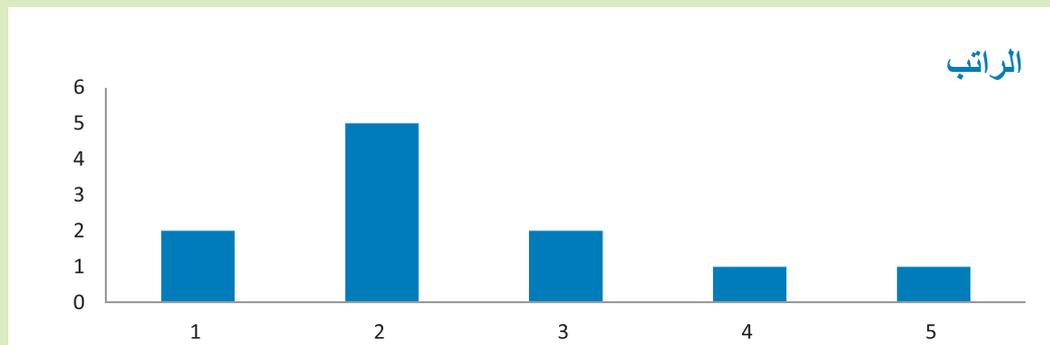


العدد	النسبة	القيمة
3	23.1%	لا بد لي من القراءة والكتابة باللغة العربية
6	46.2%	لا بد لي من التواصل بلغات أجنبية.
1	7.7%	يجب أن أقوم بمهام الرياضيات الأساسية وأو المهام المتعلقة بالعلوم.
4	30.8%	لا بد لي من استخدام الأدوات الرقمية (وسائل التواصل الاجتماعي، استضافة الملفات، المكتب، أجهزة تكنولوجيا المعلومات، إلخ).
7	53.8%	أحتاج إلى مواصلة التعلم والبحث، بشكل فردي أو في مجموعات.
3	23.1%	أحتاج إلى إدراك التحديات العالمية (أي التنمية المستدامة) والعمل وفقاً لذلك.
1	7.7%	أحتاج إلى مهارات تنظيم المشاريع (المحاسبة، اتخاذ القرار، المعرفة المالية، إلخ).
2	15.4%	يجب أن أكون على دراية بالفنون والثقافة والتاريخ.

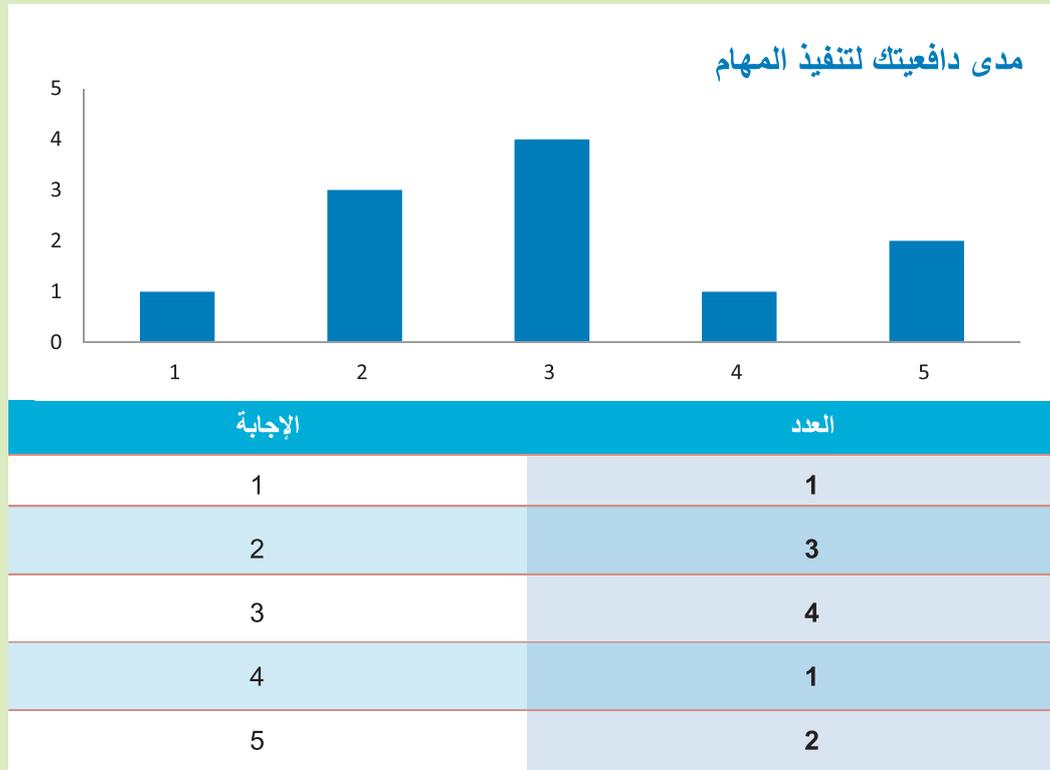
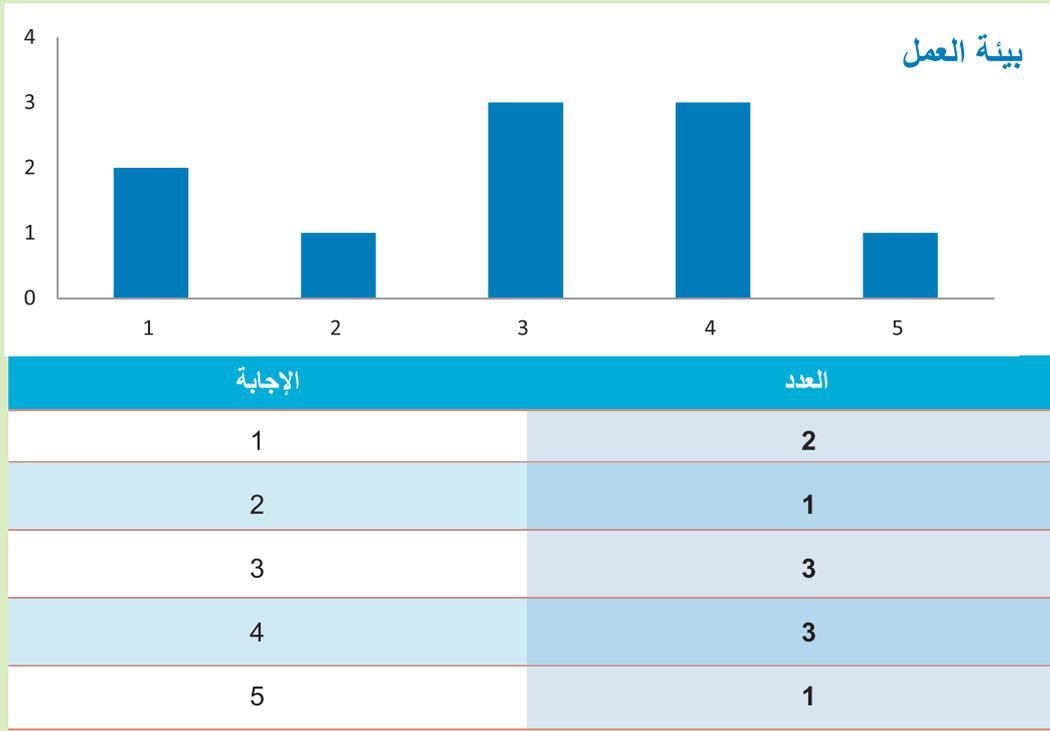
ج.1 إلى أى مدى أنت راضٍ عن وضعك الوظيفى الحالى؟



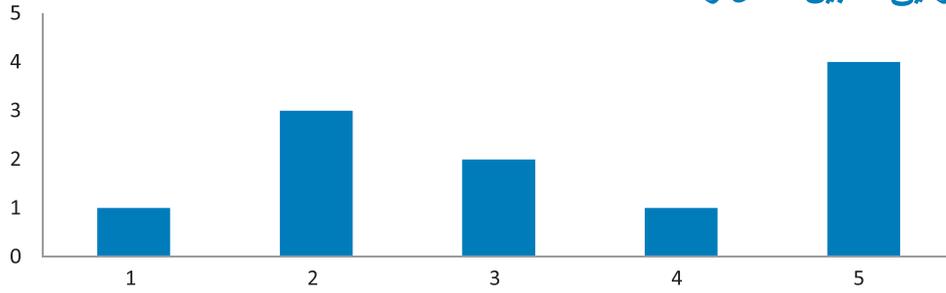
الإجابة	العدد
1	2
2	2
3	3
4	3



الإجابة	العدد
1	2
2	5
3	2
4	1
5	1

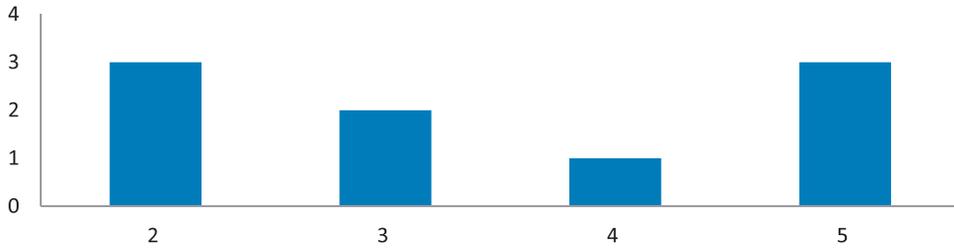


التوفيق ما بين العمل والعائلة



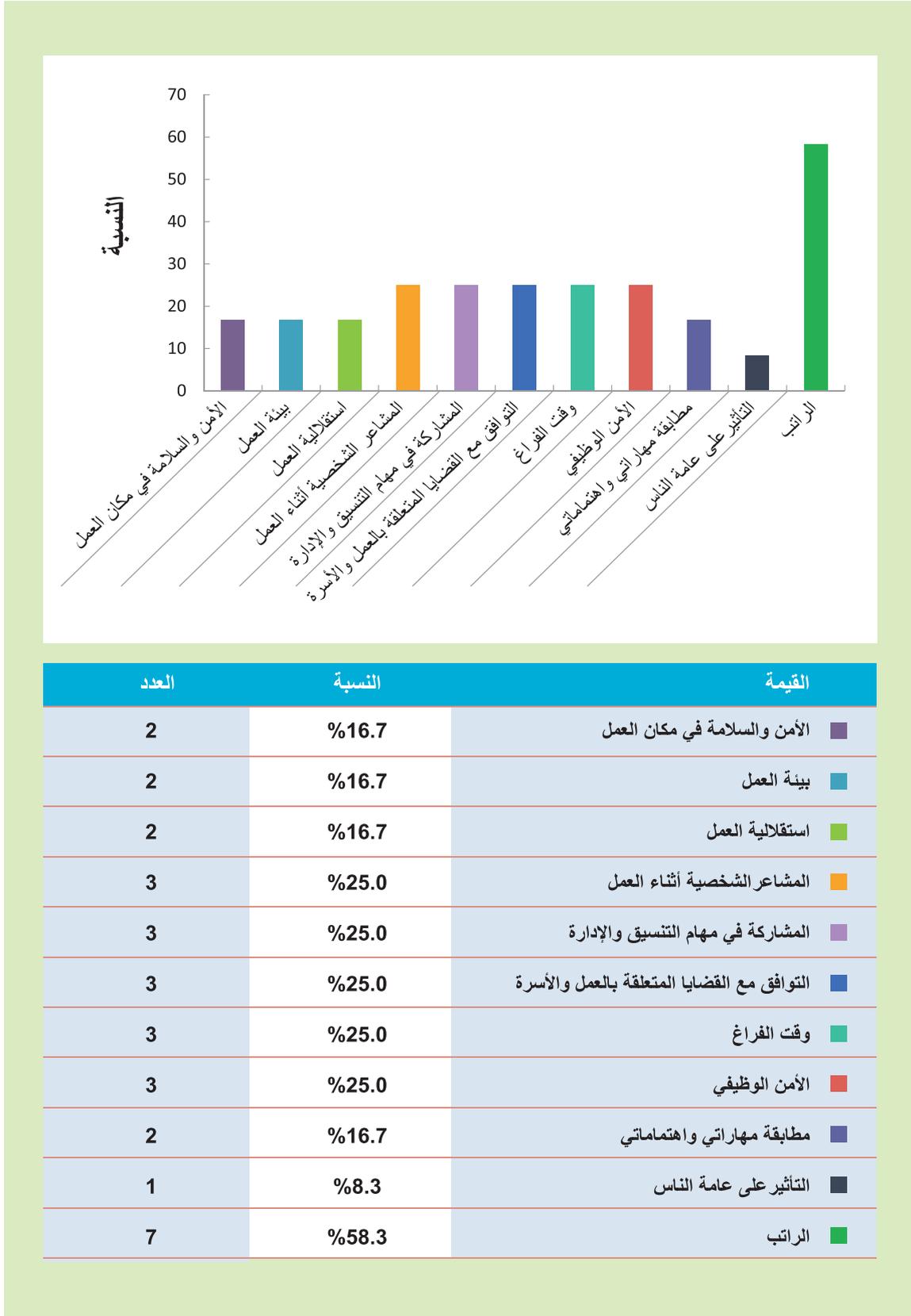
الإجابة	العدد
1	1
2	3
3	2
4	1
5	4

المساهمة المجتمعية

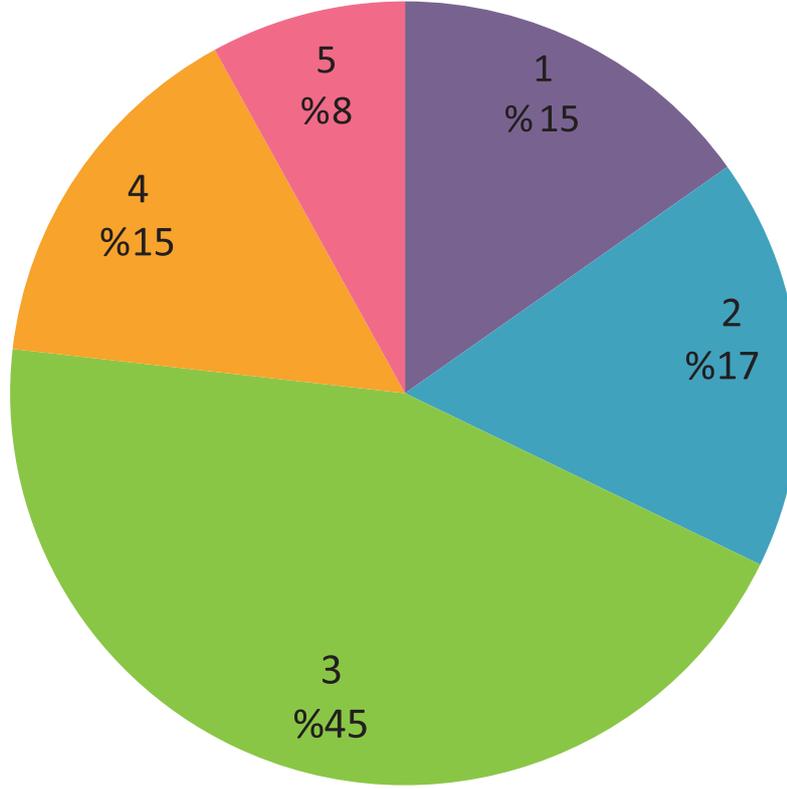


الإجابة	العدد
3	2
2	3
1	4
3	5

ج.2 يرمى توضيح ما إذا كنت تعتبر أى من ظروف العمل غير لائقة وغير عادلة. (يمكن إختيار أكثر من إجابة).

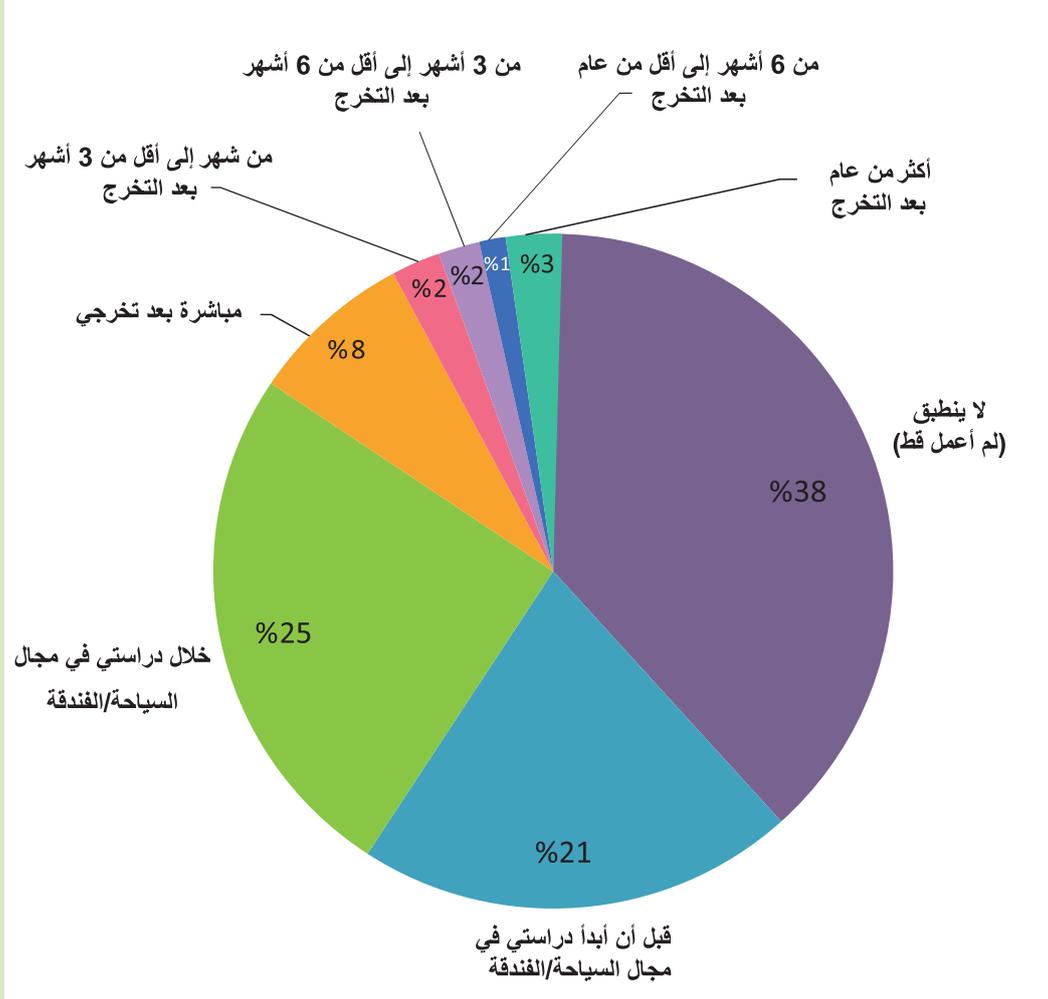


د.1 إلى أى مدى يمكنك تقييم انتقالك من المدرسة إلى العمل على أنه أمر سهل؟



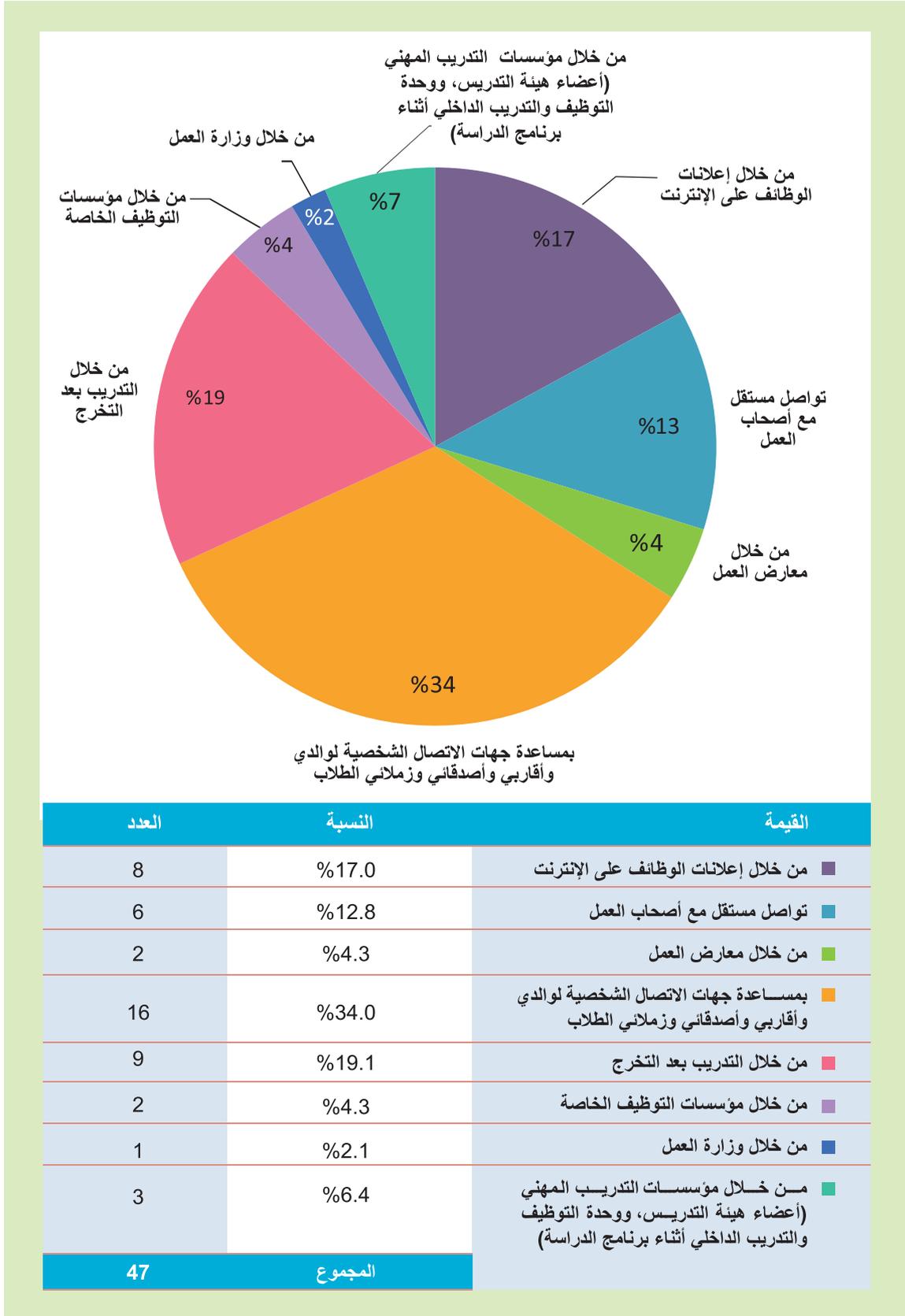
القيمة	النسبة	العدد
1	15.2%	17
2	17.0%	19
3	44.6%	50
4	15.2%	17
5	8.0%	9
المجموع		112

د.2 متى كانت أول تجربة عمل لك؟

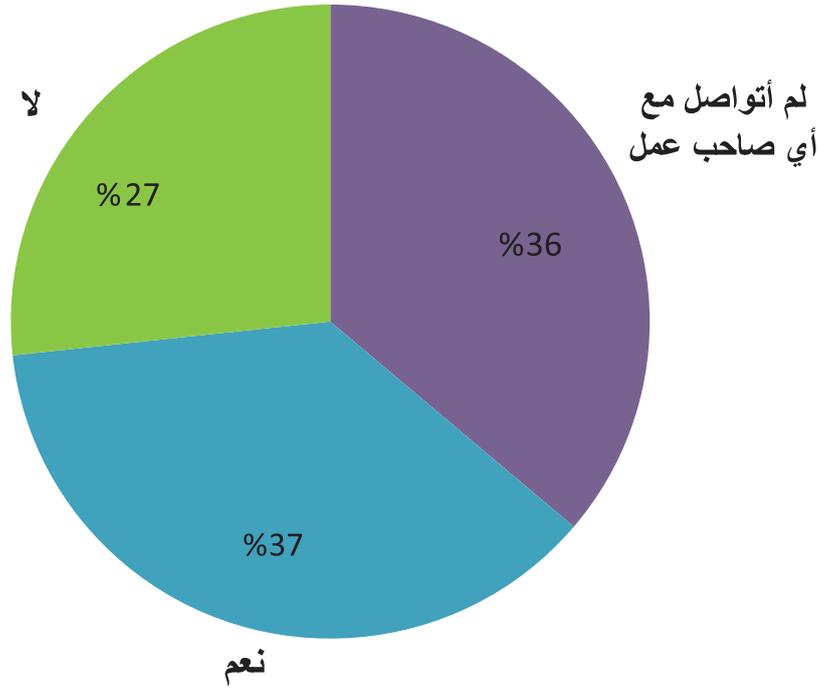


القيمة	النسبة	العدد
لا ينطبق (لم أعمل قط)	38.3%	44
قبل أن أبدأ دراستي في مجال السياحة/الفندقة	20.9%	24
خلال دراستي في مجال السياحة/الفندقة	25.2%	29
مباشرة بعد تخرجي	7.8%	9
من شهر إلى أقل من 3 أشهر بعد التخرج	2.6%	3
من 3 أشهر إلى أقل من 6 أشهر بعد التخرج	1.7%	2
من 6 أشهر إلى أقل من عام بعد التخرج	0.9%	1
أكثر من عام بعد التخرج	2.6%	3
المجموع		115

د.3 ماذا كانت أنجح طريقة للعثور على وظيفتك الأولى؟

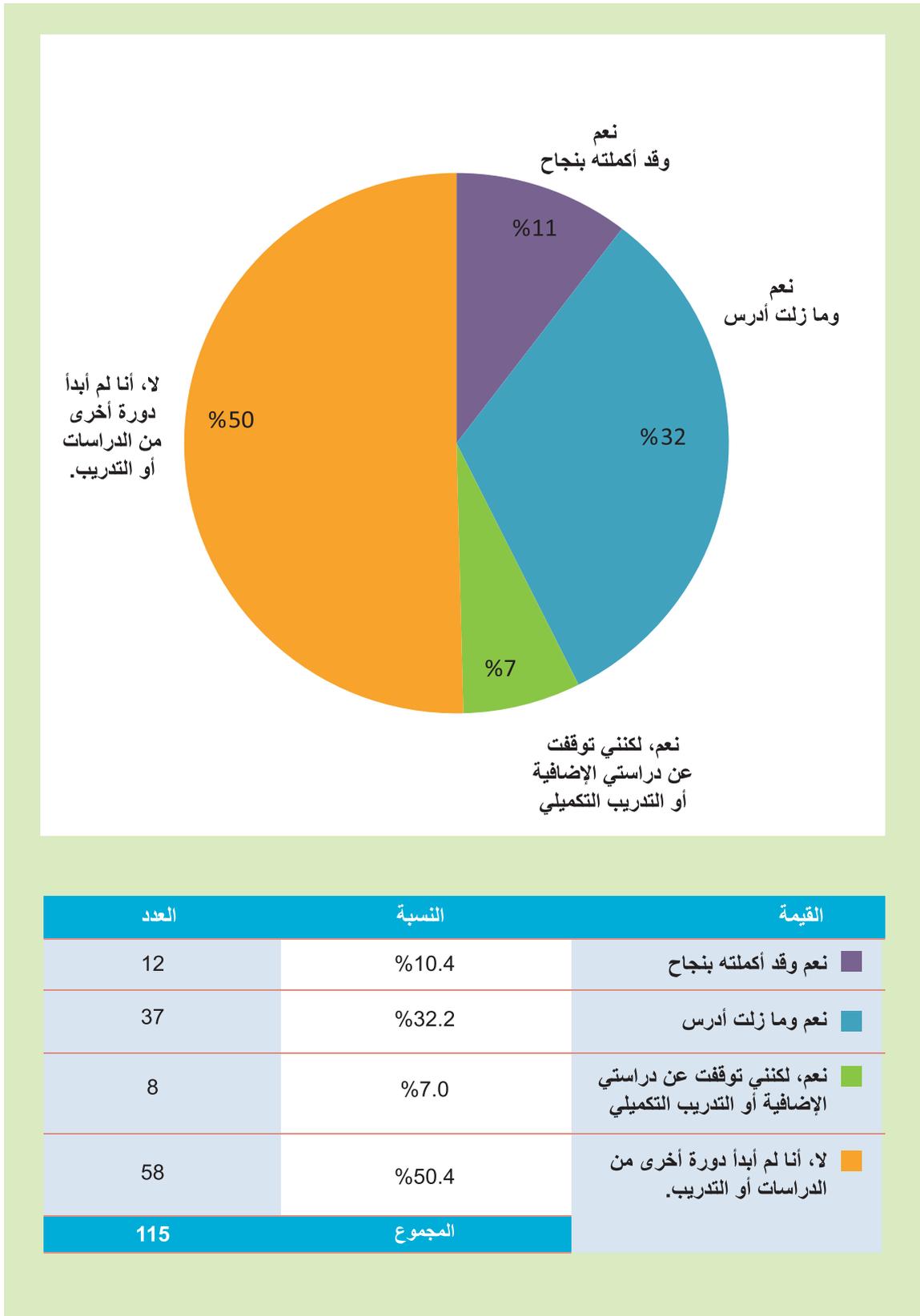


د.4 هل كان أصحاب العمل الذين تواصلت معهم مهتمين بشهادة التعليم الثانوى المهنى فى مجال السياحة/الفندقة؟

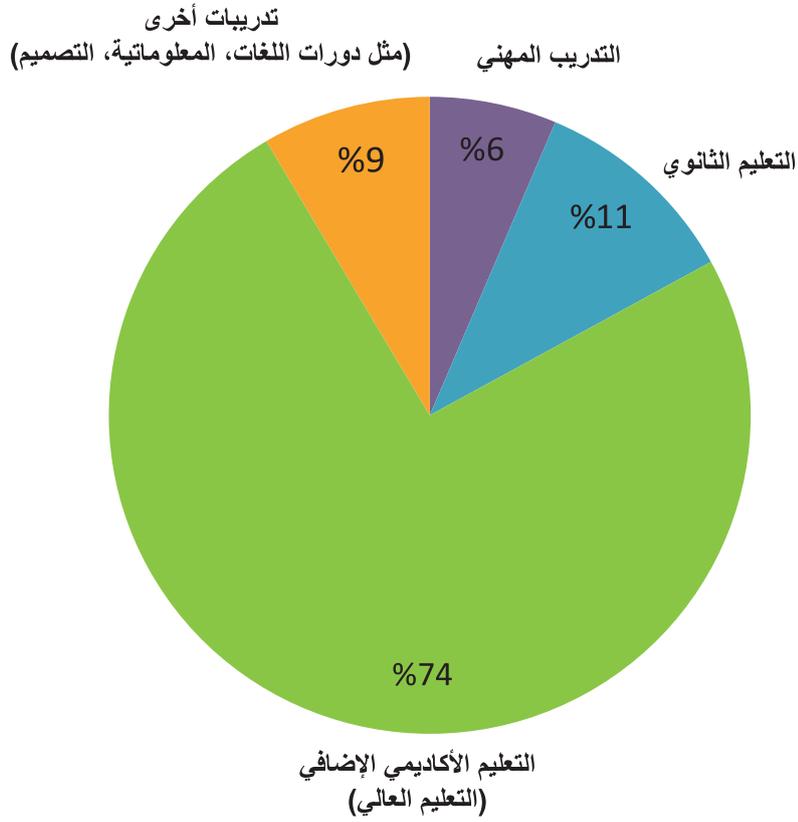


القيمة	النسبة	العدد
لم أتواصل مع أي صاحب عمل	%36.2	42
نعم	%37.1	43
لا	%26.7	31
المجموع		116

هـ.1 بعد دراستك فى مجال السياحة/الفندقة فى المدارس المهنية، هل تابعت مزيداً من التعليم أو التدريب التكميلى؟



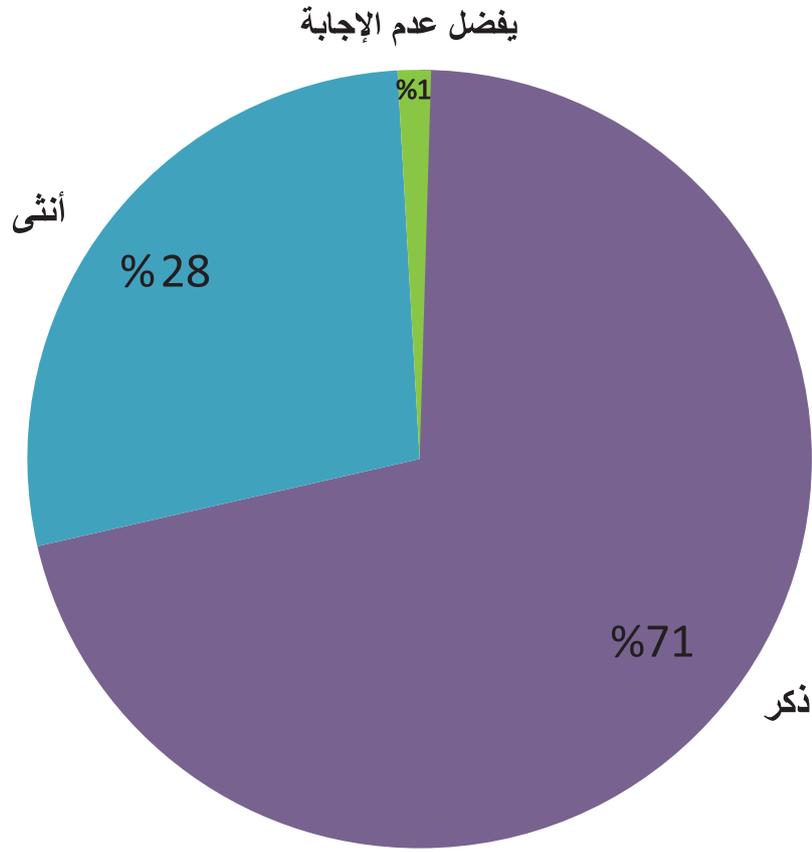
هـ.2 يرمى تحديد مستوى وموضوع الدراسات والتدريبات التى تم الاستمرار بها:



العدد	النسبة	القيمة
3	%6.4	التدريب المهنى
5	%10.6	التعليم الثانوى
35	%74.5	التعليم الأكاديمى الإضافى (التعليم العالى)
4	%8.5	تدريبات أخرى (مثل دورات اللغات، المعلوماتية، التصميم)
47		المجموع

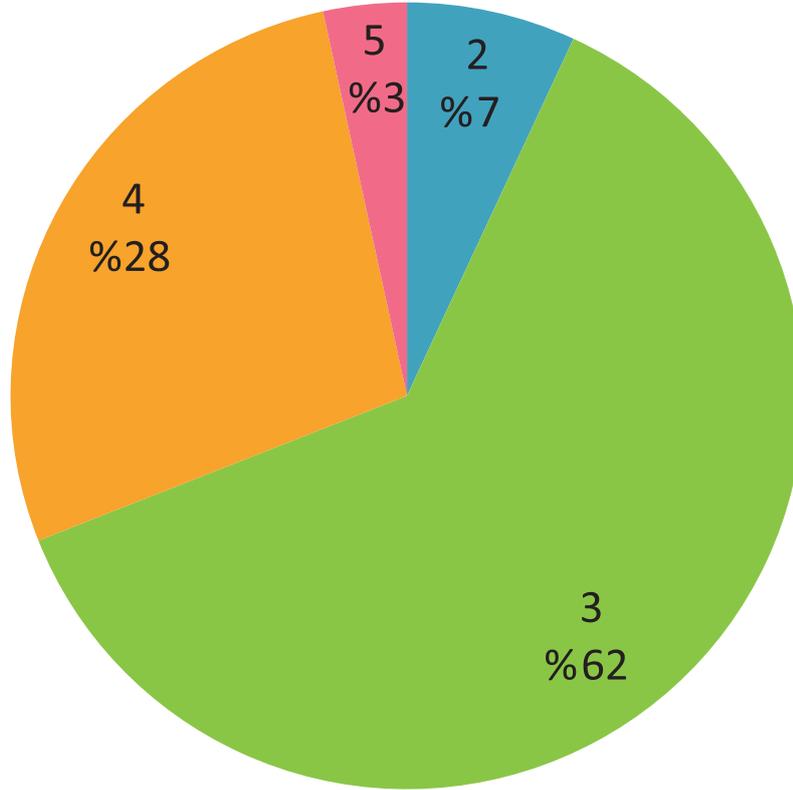
العدد	التدريب المهنى
1	مهم جداً
1	المجموع
العدد	التعليم الثانوى
1	اكملت الثانوية العامة بمعدل 84
1	يشمل القطاع السياحى والفندقى وبعض اللغات الاجنبية
2	المجموع
العدد	التعليم الأكاديمى الإضافى (التعليم العالى)
3	إدارة فنادق
2	جامعة الحسين بن طلال - كلية البتراء للسياحة والآثار
1	الأعمال الإلكترونية
1	الأعمال الإلكترونية
1	الفنادق والمطاعم وإدارة الفعاليات
1	إدارة المخاطر
1	إدارة فنادق
1	أدب انجليزى
1	القانون
1	الجامعة الأردنية
1	الجامعة الأردنية
1	اللغة الإنجليزية وآدابها
1	اللغة الإنجليزية وآدابها
1	المحاسبة
1	بكالوريوس إدارة سياحية
1	بكالوريوس إدارة فنادق
1	بكالوريوس محاسبة
1	تاريخ والآثار
1	جامعة اليرموك
1	جامعة
1	جيد
1	دبلوم ترجمه جامعة البلقاء التطبيقية العقبة
1	سنتين على الأقل
1	فنون طهي كلية لومينوس
1	فنون
1	كلية العقبة الجامعية
1	أن يكون لديك الخبرة الكافية
30	المجموع
العدد	تدريبات أخرى (مثل دورات اللغات، المعلوماتية، التصميم)
1	دورات فى اللغات
1	المجموع

و.1 الرجاء تحديد جنسك.



القيمة	النسبة	العدد
ذكور	%71.4	80
أنثى	%27.7	31
يفضل عدم الإجابة	%0.9	1
المجموع		112

و.2 إلى أي مدى تم مواعمة الدراسة حسب حاجة وظروف المرأة؟



القيمة	النسبة	العدد
2	%6.9	2
3	%62.1	18
4	%27.6	8
5	%3.4	1
المجموع		29

و.3 من فضلك، لا تتردد فى توضيح إجابتك السابقة.

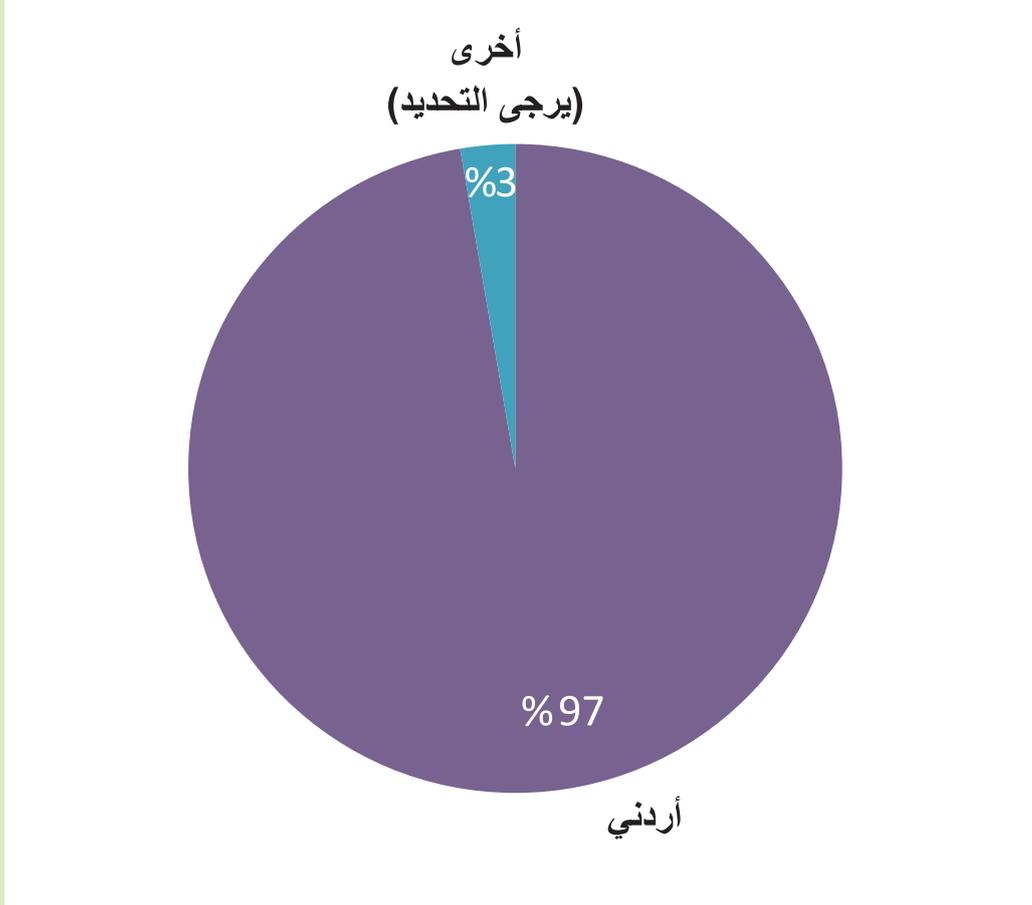
الإجابة	الرقم التعريفى للإجابة
لا يوجد دانما مواعمة للعمل حسب حاجة وظروف المرأة.	48
ليس كثيراً.	49
تتحمل المرأة أكثر من مسؤولية مثل البيت والدراسة والعمل.	50
الاعتبارات النهائية أننى لم اتدرب بشكل كافٍ يؤهلنى لأى عمل يختص بالفنادق وما زلت اكمل تعليمى العالى البكالوريوس.	68
يوجد ضغط كبير فى بعض الأحيان.	177

و.4 هل أنت من ذوي الإعاقات؟

القيمة	النسبة	العدد
لا	%100.0	112
	المجموع	112

نعم. (يرجى التحديد)	العدد
المجموع	0

- و.5 إلى أى مدى تم مواعمة البرنامج مع كونك من ذوى الإعاقة؟
 و.6 من فضلك، لا تتردد فى توضيح إجابتك السابقة.
 و.7 الرجاء تحديد جنسيتك.



العدد	النسبة	القيمة
109	%97.3	أردني
3	%2.7	أخرى (يرجى التحديد)
112	المجموع	

العدد	أخرى (يرجى التحديد)
1	فلسطينية
1	فلسطينية
1	مصري (أبناء الأردنيات)
3	المجموع

8. و الرجاء استخدام هذه المساحة، لإضافة أي تعليقات إضافية تعتبرها ذات صلة:

الإجابة	الرقم التعريفي للإجابة
انا أتمنى الاهتمام بهذا التخصص الجميل واعطائه حقه مثله مثل التخصصات الدراسية الأخرى وهو أقصر طريق لحل مشكله البطالة وذلك من خلال تدريب وتأهيل الأفراد على العمل فى المطاعم والفنادق السياحية.	34
التدريب الذي تدربناه كان مكسب لاصحاب العمل وعلاقات اصحاب العمل أفادنا أكثر مما توقعنا ب 30%.	35
يجب على الطلبة الذين يتجهون نحو المسار المهنى كالتسيحة والفنادق بدراسة التخصص فى الجامعات وان يكون هنالك وظائف شاعره للطلاب الذين يتخرجون من الجامعات على ان يتم تأمين الوظيفة لهم برواتب معقوله حتى يصبح عليه اقبال من الطلاب وهو تخصص من التخصصات الرائعة التي تختلف عن الوظائف التقليدية التي يتجه اليها الطلاب فى دراستها بالجامعة.	40
طالب بالجامعة الأردنية أدرس اللغة الانجليزية التطبيقية.	44
تخصص الفندقية رائع.	55
تقدمت لهذا العمل حتى استطيع جمع المال الكافي لاكمال الدراسات الجامعية بسبب الظروف المادية الصعبة التي واجهها.	60
توفير مشاغل ومساحات كافية تسمح للتدريب والتوظيف فى هذا المجال.	66
دراستي بتخصص السياحة والفندقية لم يكن لها دور كبير بالعثور على وظيفة بينما تحتاج الوظيفة فى هذا القطاع للخبرة.	70
التعليم الفندقى اعطاني خبرات اوسع فى الحياة ولكن لم استفيد منها حالياً بسبب عدم وجود عمل.	85
بعد مرحلة التوجيهي توجهت الى دراسة اللغة الإنجليزية وآدابها انا الآن اعمل فى مطعم سياحى.	90
دراسة التخصص الفندقى والسياحى من اهم التخصصات فى الاردن لانها تعطي الكثير من فرص العمل للشباب وينفس الوقت تتيح لهم اتمام دراساتهم الجامعية وحاليا انا أدرس اللغة الانجليزية بالجامعة وأعمل بمطعم.	91
انه تخصص رائع وله مستقبل.	103
كنت أتمنى لو تم استبدال بعض المواد مثل المواد المشتركة مع الأدبى بمواد عن الإدارة المالية والأعمال.	106
فى كثير من الاحيان تحتوي المناهج على امور قد عفا عليها الزمن ولم يعد لها استخدام فى سوق العمل، ثم ان الكثير من الادوات المستخدمة فى القسم اما معطلة او قديمة ولم يعد لها وجود فى سوق العمل.	107
هذا تخصص له مستقبل جميل.	113
كانت شهادة مراكز التدريب المهنى مطلوبة اكثر، لم اجد عمل بعد الثانوية فى المجال ولم يلتفت اي صاحب عمل الى كوني احمل شهادة فرع الفندقية.	116
يجب أن نعمل على تنمية السياحة فى الاردن.	119
التعليم المهنى تعليم رائع جدا وقد يكون فى صعوبة لكن مع مرور الايام يسهل على اي شخص قد يدخل هذا المجال المهنى.	126
كانت تواجهنا مشكلة فى محاولات المدرسة لارسال الكتابات الى الفنادق من أجل الالتحاق بالتدريب العملى، كان الرد فى الأغلب هو الرفض، اذكر أن بعض الأصدقاء لم يستطيعوا أن يلتحقوا فى أماكن لتدريبهم فى مرحلة الاول ثانوى. اقترح لو أن الوزارة تقوم بالمعاهدات مع بعض الفنادق وإجبارها بتدريب الطلاب.	130
أدرس العلوم المالية والمصرفية فى جامعة البلقاء - كلية عمان الجامعية.	144
أنا طالب فى الأكاديمية الملكية لفنون الطهي وأكملت دراستي السنه الماضيه فى المدرسة الاردنيه الفندقية (عمون) وأريد ان اكمل حياتي فى هذا التخصص لأنى احب العمل فى هذه المجال ويجب توفير كل ما يلزم لهذا المجال وانا عن نفسى أقول يجب توفير فرص عمل ومنح رواتب عالية للموظف فى هذا المجال ويجب تقديم الاحترام الكافي لموظفي هذا المجال.	156
أرجو ان نعمل جاهدين على تنمية السياحة الأردنية وجعلها رانجه عالمياً.	162
كان لى الفضول ان اكمل دراستي فى الجامعة الفندقية ولكن اخترت تخصص آخر فى جامعة العلوم التطبيقية ليكون لى اكثر من خبرة.	166
فى الحقيقة بعد دراستي الثانويه الاول والثاني الثانوي احببت التخصص.	167
أنا أحب التعامل مع الزبائن وان استغل الفرص للتعرف عليهم وأحب أن امارس العمل فى الفنادق لكن لم تتح لى فرصه وحبى هذا جاء من تدريب سابق لمدة سنتين.	177

