Journal home page: http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj
ASJP: https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/305

مجلة العلوم الاجتماعية
المجلد 16 / العـدد 02 / سبتمبر2022 / ص ص 364 - 376

حقيبة تدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لعينة من متربصي التكوين المهني - دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين لمقدم مبروك الدبيلة ولاية الوادي

A training bag to develop the skill of professional decision-making for a sample of vocational training trainees - A field study at the Vocational Training and Apprenticeship Center Lemghedem Mabrouk Debila, Wilaya d'EL-Oued

فاتيه بادي [1] ، محمد السعيد قيسي [2]

1 جامعة الوادي (الجزائر) ، mas2013alg@gmail.com

2 جامعة الوادي (الجزائر) ، guis_ta@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021/06/07 تاريخ القبول: 2022/09/12 تاريخ النشر: 2022/09/30

ملخص:

هدفت الدراسة إلى إعداد حقيبة تدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربصي التكوين المهني، استخدمنا في هذه الدراسة المهنج التجريبي، كما تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من (30) متربص، ولجمع البيانات اعتمدنا على استبانة القرار المهني للكشف عن الاحتياجات التدريبية لمتربصي التكوين المهني، التي تم ترتيبها ومن خلالها تم إعداد الحقيبة التدريبية والتي تحتوي على: دليل الحقيبة التدريبية، كراس النشاطات التدريبية، كراس الواجبات المنزلية، كراس التقييم.

وتوصلنا إلى النتائج التالية: أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، وأنه لا توجد فروق بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في مهارة اتخاذ القرار المهني في القياسين البعدي والتتبعي، وبالتالي فإن للحقيبة التدريبية فاعلية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدي متربصي التكوين المهني.

كلمات مفتاحية: اتخاذ القرار المهني، حقيبة تدريبية، متربصي التكوين المهني.

ABSTRACT:

The study aimed to prepare a training package to develop the skill of professional decision-making for vocational training trainees. In this study, we used the experimental approach, and the study was conducted on a sample of (30) trainees. To collect data, we relied on a professional decision questionnaire to reveal the training needs of vocational training trainees. which were arranged and through which the training package was prepared, which contains: the training bag guide, the training activities booklet, the homework booklet, the assessment booklet.

We reached the following results: that there are statistically significant differences between the average scores of individuals on the professional decision scale in the tribal and remote measurements in favor of the post measurement, , and that there are no differences between the average scores of the experimental group members in the professional decision-making skill in the post and follow-up measurements, and therefore the training bag is effective in developing the professional decision-making skill of the vocational training trainee.

Keywords: professional decision-making; Training bag; Trainees for a professional training.

- المؤلف المرسل: فاتيه بادي

doi: 10.34118/ssj.v16i2.2481

http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/2481

ISSN: 1112 - 6752 | رقم الإيداع القانوني: 66 - 2006 | EISSN: 2602 - 6090

1- مقدمة:

يعيش الإنسان العديد من المواقف خلال حياته اليومية التي تستوجب منه اتخاذ قرارات حاسمة ومصيرية قد تغير مجرى حياته كليا، كاتخاذ قرار الارتباط بشريك الحياة أو اتخاذ قرار السفر أو الدراسة وغيرها من القرارات. ومن بين القرارات التي تتطلب من الفرد التفكير وجمع معلومات لاتخاذ قرار فيها هو القرار المهني الذي يعتبر من بين أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته وقد تغير مجرى حياته مستقبلا، حيث يعرّف اتخاذ القرار المهني بأنه " اختيار بديل من البدائل المتاحة لإيجاد الحل المناسب لمشكلة جديدة ناتجة عن عالم متغير" (الفضل،15،2004) حيث إذا توفّرت البدائل أمام متربص التكوين المهني فإنه يكون أما اتخاذ قرار مهني وعليه الفصل فيه.

وعملية اتخاذ القرار عملية دقيقة لها قواعد منهجية ومهارات خاصة تساعد في اتخاذ القرار الأنسب من خلال اختيار البديل الأنسب في ظل الظروف المحيطة بالفرد. وبالتالي فإن القرار المهني للتلميذ في هذه المرحلة يعتبر من أهم القرارات التي قد يتخذها في حياته.

وقد أشار عبد الهادي والعزة (1995) إلى أن ' الشّخص الذي يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته وميوله وقدراته فإن ذلك يؤدي إلى شعوره بالسّعادة وتحقق له الرضا النّفسي. (الصويط، 1429، 3) فاختيار المهنة المناسبة يحتاج من الفرد اتخاذ قرار مهني مبنيا على اختيار البديل الأنسب لميوله وقدراته وسماته الشخصية.

ولتمكين المتربّص من اتخاذ القرار المهني المناسب تناولت هذه الدراسة مشروع إعداد حقيبة تدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربصي التكوين المهني.

1- إشكالية الدراسة:

يعترِضُ الفرد خلال حياته اليومية مواقف تستوجب منه اتخاذ قرار مناسب بشأنها وتختلف القرارات باختلاف المواقف وأهمية الأهداف وتعدد البدائل المتاحة أمام متخذ القرار, ويعتبر اتخاذ قرار مهني مناسب من القرارات المهمة التي يتفاعل الفرد معها, وذلك لما تحمله هذه المهنة من تأثيرات إيجابية أو سلبية على حياته فقد تكون المهنة وسيلة بناء وتطوّر أو وسيلة هدم لشخصية الفرد. (السوّاط، 2008، 2)

يلجأ التلميذ بعد فشله في إكمال مساره التربوي العادي إلى البحث عن مهنته المستقبلية ولكن في إطار تربوي مختلف وهو ' التكوين المهني '، ويعدُّ التكوين المهني من المكونات الأساسية للنسق التربوي، هدفه تعليم المتربّص حرفة وإكسابه مهارات حسب المهنة المقصودة اقتصادية أو يدوية أو صناعية لتحضيره لممارسة نشاط مهني لذلك من خلال ملامسة المتربّص لواقع المهنة بالتَّربُّصات الميدانية التي يقوم بها داخل المؤسّسات الاقتصادية ذات الخبرة والفعالية في المجتمع. (آتشي، 2006، 103)

ونظراً لتعدد تخصصات التكوين المهني فإن التلميذ يقع في حيرة اختيار تخصص من بينها ويجد صعوبة في اتخاذ القرار المهني المناسب لقدراته وميوله، وفي هذا السياق جاءت دراستنا الحالية كإضافة لموضوع اتخاذ القرار المهني إلى إعداد حقيبة تدريبية تهدف لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربصي التكوين المهني. وصيغ تساؤل الدراسة على النحو التالي:

- ما فاعلية حقيبة تدريبية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربّصي التكوين المهني؟.
- أما التساؤل الفرعي فهو ينصّ على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياسين القبلي والبعدي؟.

1-1- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- مساعدة متربّص التكوين المهني على معرفة ذاته من خلال معرفته لميوله وقدراته واتجاهاته وسماته الشخصية.
- تهدف الدراسة الحالية إلى تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى متربصي التكوين المهني من خلال إعداد حقيبة تدريبية للتقليل من الأخطاء المهنية الناجمة عن القرار المهني غير المناسب.
- معرفة الفرق بين متوسط دراجات الأفراد على مقياس اتخاذ القرار المهني.

2-1- أهمية الدراسة:

1-2-1- الأهمية النظرية:

- إعداد برنامج تدريبي يهدف لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من متربصي التكوين المهني.
- احتواء الدراسة على متغير مهم وهو اتخاذ القرار المهني.
- إثراء المكتبة العربية بدراسة علمية حول مفهوم اتخاذ القرار المهني لدى عينة متربصي التكوين المهني.

3-2-1- الأهمية التطبيقية:

- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في وضع تصور علمي لتوجيه متربصي التكوين المهني نحو التخصصات المهنية المناسبة وفق قرار مهني سليم.
- قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في تطوير القرارات المهنية لدى متربصي التكوين المهني.
- الاستفادة من البرنامج التدريبي في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لتلاميذ المرحلة الثانوية وتطويره ليلاءم طلاب الجامعات أيضا.

4-2-1- حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال السنة الدراسية (2020/2019م)

الحدود المكانية: مركز التكوين المهني والتمهين المجاهد لمقدم مبروك بالدبيلة ولاية الوادي.

الحدود البشرية: شملت الدراسة مجموعة من متربصي التكوين المهني والذين لم يختاروا تخصصاتهم المهنية بعد.

5-2-1- التّعاريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

مهارة اتخاذ القرار المهني:

يعرّف القصبي اتخاذ القرار بأنّه: أسلوب معرفي لمعالجة المشكلات والمواقف عن طريق توفير المعلومات الكافية, لاختيار البديل الأنسب من بين البدائل المتاحة في سبيل تحقيق الهدف (القصبي,127،2006)

أما إجرائيا فهو قدرة متربص التكوين المهني على اتخاذ قرار مهني مناسب لقدراته واستعداداته في ظل البدائل المتاحة والبيئة المحيطة.ويقاس إجرائيا من خلال الدرجات التي يحصل عليها المتربّص على مقياس القرار المهني.

متربص التكوين المهني: وهو الفرد المقبل على اجتياز امتحان القبول في التكوين المهني.

الحقيبة التدريبية: هي الخطة التنفيذية لعملية التدريب الفعلي وذلك عن طريق إعداد المادة التدريبية (والأنشطة) والخطوات الإجرائية اللازمة للتنفيذ على أساس الأهداف التدريبية.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

2-1- الإطار النظري:

2-1-1- مفهوم القرار المهني:

عرف يونغ Young اتخاذ القرار بأنه " عملية إدراك تشمل الظواهر الفردية والاجتماعية ويستند إلى حقائق وقيم، تؤدي إلى اختيار بديل واحد، من بين بدائل كثيرة تؤدي إلى الوصول إلى حل". (طعمة، 2006، 15)

2-1-2- أنواع القرارات:

2-1-2-1- القرارات حسب متخذ القرار:

وتنقسم إلى نوعين:

-القرارات الفردية: وهي القرارات التي يتخذها فرد واحد ويكون المسئول الوحيد على اتخاذها

-القرارات الجماعية: وهي قرارات يشترك في اتخاذها أكثر من فرد. (الزغلول،2003،331)

2-1-2-2- القرارات بناء على درجة حدوث المشكلة وتكرارها:

تنقسم إلى نوعين

-القرارات المبرمجة: وتتصف بأنها روتينية، تتخذ لمواجهة مواقف متكررة الحدوث،

-القرارات غير المبرمجة: وتتصف بالغموض والتعقيد لكونها تتعلق بمشكلات ذات طبيعة غير متكررة ولا مألوفة، وأبعادها متعددة يصعب حصرها وتعريفها والتحكم فيها.(عطوي،2001،28)

2-1-2-3- القرارات بناء على أهميتها وطبيعتها:

-القرارات الإستراتيجية: وهي قرارات تتخذ لمواجهة مشكلات هامة وحرجة وبالغة التأثير في حياة متخذها.

-القرارات التكتيكية: وهي قرارات يتم اتخاذها من أجل تنفيذ القرارات الإستراتيجية، حيث يمكن أن يتطلب تنفيذ قرار إستراتيجي واحد عدة قرارات تكتيكية، فهي قرارات يمكن تنفيذها في فترة زمنية قصيرة ولا تتطلب التعمق الفكري والإبداعي. (الزغلول،2003،331)

2-1-3- خطوات اتخاذ القرار المهني:

2-1-3-1- تحديد المشكلة:

أو تشخيص المشكلة؛ أي الوقوف على طبيعتها وماهيتها وأبعادها وكذا آثارها وأسبابها، تعتبر هذه المرحلة بالغة الأهمية كون أي خطأ فيها سيؤدي للخطأ في بقية المراحل وبالتالي سيترتب عليها اتخاذ قرارات غير مناسبة مما دعا البعض إلى القول أن المشكلة المحددة تحديدا واضحا تعتبر نصف محلولة، والأسئلة المهمة التي تطرح في هذا المجال: لماذا اتخذ القرار؟. وما هو الهدف من وراء اتخاذه؟ (قاسم،2011،54)

2-1-3-2- جمع البيانات (المعلومات):

بعد التعرف على المشكلة ينبغي الإحاطة بكل ما تتضمنه من حقائق فإن لم نتعرف على الحقائق والعلاقات بينها فإننا سنفقد مفتاح حلها، لذلك فقد أكد السّواط (2000) على أن هذه المرحلة تتلخص في جمع البيانات والمعلومات الضرورية المتعلقة بالمشكلة سواء من خلال الملاحظة المباشرة أو الوثائق، مع التأكد من صحة المعلومات المتحصل عليها وأنها من مصدر موثوق، وذلك أن الحصول على بيانات دقيقة وثابتة أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار. (القريوتي،2006،313)

2-1-3-3- تحديد البدائل المتاحة وتقييمها:

يتم فحص وتحليل المعلومات التي تم جمعها ليسهل وضع البدائل واقتراح الحلول الممكنة ومن ثم تحديد البدائل المتاحة؛ ويقصد بالبديل القرار المبدئي المقترح من بين مجموعة من البدائل المتاحة لمتخذ القرار، كما يقصد بتقييم البدائل تحديد الإيجابيات والسلبيات وفق معايير محددة للتقييم. (عالم،1429،39)

من أهم هذه المعايير:

- إمكانية تنفيذ البديل ويتوقف ذلك على توفر المواد والإمكانات.
- آثار تنفيذ البديل.
- مناسبة الظروف والوقت لتنفيذ البديل والزمن اللازم لذلك. (بكر،2002،372)

2-1-3-4- اختيار البديل الأنسب لحل المشكلة:

تعد هذه الخطوة قمة في عملية اتخاذ القرار، حيث يمارس فيها متخذ القرار حكمه، وتقوم على أساس المفاضلة بين البدائل في ضوء نتائجها المتوقعة ومقارنتها مع الأهداف والمعايير المعتمدة للمفاضلة، ويستند متخذ القرار في اختياره للبديل الأفضل على عدة معايير منها: خبراته السابقة والتجريب والبحث والتحليل ... ويتم اختيار البديل الذي يحصل على أعلى ترتيب بالنسبة لتحقيق الأهداف.

2-1-3-5- تنفيذ القرار ومتابعة تقييمه:

من الخطأ الاعتقاد بأن مهمة متخذ القرار تنتهي باعتماد القرار، فالقرار ليس بإقراره بل بتنفيذه ، ولذا تعتبر هذه الخطوة ثمرة عملية اتخاذ القرار ككل ففيها ينفذ القرار المتخذ إذ لا قيمة له دون تنفيذه، بل يجعل الوقت والجهد الذين كلفهما اتخاذه يضيعان سدى، كما تبقى الفائدة من تنفيذ القرار ناقصة إذا لم تتم متابعته وتقييم آثاره وتحديد درجة نجاحه، فتساعدنا هذه الخطوة في تحديد وسائل متابعة التنفيذ وتحديد معايير قياس النجاح أو الفشل في التنفيذ والإشراف على تحقيقه والتعرف على المعوقات التي تعترضه ودراسة مدى مساهمته في بلوغ الأهداف المطلوبة. (قاسم، 2011، 55)

كما تظهر أهمية هذه الخطوة في أنها تساعد على المتابعة المرحلية في اكتشاف الخلل عند وقوعه ومعالجته فورا وتساعد كذلك في اكتشاف بعض الأمور والجوانب التي لم تؤخذ بالحسبان عند اتخاذ القرار، ويتم من خلال هذه الخطوة تقييم متخذ القرار لقراره ومدى الانجاز الفعلي له ومدى النجاح الذي حققه تنفيذه لهذا القرار.(نصر الله، 2001، 249)

من خلال ما ورد من خطوات لاتخاذ القرار نستطيع القول أن من الممكن إسقاط هذه الخطوات على القرار المهني فلا يمكن للتلميذ اتخاذ قراره المهني دون تحديد المشكلة وهي اختيار التخصص المناسب وكذا جمع المعلومات عن التخصصات الدراسية والتعرف على حاجة سوق العمل، ووضع البدائل المتاحة وتقييمها وتحديد البديل المناسب لقدراته وميوله واستعداداته المهنية وسماته الشخصية للوصول إلى القرار المناسب وتنفيذه ومتابعته ووضع بديل آخر للقرار المهني المتخذ حيث قد يلجأ إليه التلميذ في حال عدم صلاحية القرار المتخذ.

2-1-3- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني:

هناك عدة عوامل تؤثر في الفرد عند اتخاذه للقرار المهني منها:

- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد، وهنا يتدخل المستوى الاجتماعي للعائلة أي هناك مهن تعتبر إهانة إذا مورست من قبل أفراد العائلة المرموقة .
- البيئة والمجتمع المحلي؛ حيث أن طبيعة البيئة التي ترعرع فيها وكمية البدائل المتاحة في ذلك المجتمع.

- الخلفية الدينية والعرقية والقومية حسب الخلفية الدينية هناك بدائل غير محببة ومحرمة مثل: الغناء، الموسيقى ...
- الأسرة وطموحات الوالدين فالأسرة تلعب دورا كبير في رسم مسار التلميذ، فهناك أسرة تضغط وتجبر أولادهم على اختيار بديل غير مرغوب فيه يتنافى مع طموحاته، وميوله وهذا فقط بدافع إرضاء طموحات شخصية. (الليل،2009،11)
- المدرسة فهي تساعد على صقل وتنمية طموحات التلميذ لا بتهميشه ومعارضة رغباته ودفنها وتحطيم ذاته.
- الضغوط الاجتماعية أحيانا الواقع والبيئة الاجتماعية، تضغط على الفرد في اختيار بديل رغما عنه التي تتشكل في الأسرة والأصدقاء، البيئة المحلية، المدرسة، وحتى في كمية البدائل.
- إدراك التلميذ لدوره كقائد أو تابع، هنا تتدخل شخصية الفرد إما قائد لحياته ويفرض طموحاته ونفسه، وإما تابع وخاضع لجميع العوامل دون محاولة النجاح.
- منطقة السكن البيئة التي يتربى فيها التلميذ تأثر على حياته ومستقبله سواء إيجابا أو سلبا. (رشدي، 2003، 120)

يتضح لنا من خلال العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني أن للأسرة والمجتمع تأثيرا واضحا في قرار الفرد المهني كون الأسرة هي المهد الأول للفرد وهذا التأثير قد يكون تأثيرا ايجابيا يساعد التلميذ على اختيار انسب البدائل لطموحاته وميوله وقدراته، أو قد يكون تأثيرها سلبيا مما يجعل التلميذ غير قادر على اتخاذ قراره المهني المناسب، كما أن تأثير المدرسة لا يقل أهمية كونها تساهم في صقل شخصية التلميذ وتمده بالمعلومات والخبرات خلال فترة تمدرسه فيها لتأتي وهناك عوامل أخرى قد تؤثر في قرار التلميذ المهني كالبيئة والمجتمع المحلي الذي يعيش في التلميذ ولكن درجة تأثيرها لا ترقى لدرجة تأثير الأسرة والمدرسة.

2-2- الدّراسات السّابقة:

أجريت العديد من الدراسات العربية الأجنبية لمعرفة أثر ومدى فاعلية البرامج الإرشادية والتدريبية في تحسين اتخاذ القرار المهني.

2-2-1- الدراسات العربية:

وقام عبد القادر (2003م) بفحص العلاقة بين فاعلية الذات واتخاذ القرار لدى المراهقين من الجنسين، تراوحت أعمارهم بين (13-19) سنة، بمتوسط عمري قدره (15-18) عاماً، وانحراف معياري قدره (1.33)، ولقد استخدم الباحث مقياسي فاعلية الذات وأساليب التفكير المستخدمة في صنع القرار لدى المراهقين من أعداده، وانتهت الدارسة إلى النتائج التالية:

- 1- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات وأساليب التفكير الخمسة المستخدمة في صنع القرار.
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في فاعلية الذات وأساليب التفكير الخمسة المستخدمة في صنع القرار لصالح الذكور.

دراسة (البلوشي، 2009) دراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس منطقة جنوب الباطنة في سلطنة عمان". وتكونت عينة الدراسة من (63) طالبة تم تقسيمهن إلى مجموعة تجريبية تكونت من (31) طالبة، ومجموعة ضابطة تكونت من (32) طالبة، حيث أخضعت المجموعة التجريبية إلى برنامج تجريبي في اتخاذ القرار المهني مكون من (10) جلسات تدريبية، وقد تم استخدام مقياس كرايتس الصورة (ب1) والخاص باتخاذ القرار المهني لقياس أثر البرنامج، وقد أشارت النتائج إلى وجود أثر دال إحصائيا على مقياس اتخاذ القرار المهني للمجموعة التجريبية والتي أخضعت للبرنامج التدريبي لاتخاذ القرار المهني الذي يعتمد في أنشطته على نظرية (هولاند) للأنماط المهنية.

دراسة العميري (2009): علاقة مستوى اتخاذ القرار المهني بمستوى النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر بسلطنة عمان. هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى كل من النضج المهني واتخاذ القرار المهني، ومعرفة العالقة بينهما، ولقياس النضج المهني تم تطوير استبانة خاصة مكونة من(31) فقرة، ولقياس اتخاذ القرار المهني تم أيضا تطوير استبانة مكونة من(40) فقرة، وتم التوصل إلى دلالات صدق وثبات مقبولين لكلا الأداتين لدى عينة مكونة من (288) طالبة من الصف العاشر بالمنطقة الداخلية بسلطنة عمان. وللإجابة على أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير النضج المهني، ومتغير اتخاذ القرار، ومعامل ارتباط بيرسون. وأشارت النتائج إلى أن مستوى كل من النضج المهني، والقرار المهني عال، وأن هناك علاقة إيجابية بين النضج المهني واتخاذ القرار المهني. وتم لدى أفراد العينة تفسير ومناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، كما تم الخروج بعدد من التوصيات أهمها، تحسين المناهج الدراسية لتتضمن نشاطات ومواقف متنوعة، تسهم في إشباع رغبات وحاجات الطالب، لمساعدتهم في رفع مستوى النضج المهني، ورفع قدرتهم على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم.

دراسة البلوشي (2010): هدفت الدراسة إلى بناء برنامج في التوجيه المهني وقياس أثره في تحسين مستوى النضج المهني واتخاذ القرار المهنيين ومنطقية خيارات المواد الدراسية لدى طلبة الصف العاشر في سلطنة عمان، واختبار اثر كل من الجنس والمستوى التحصيلي للطلبة في النضج واتخاذ القرار المهنيين، ومنطقية الخيارات لطلبة المجموعة التجريبية، وجرى اختيار العينة بالطريقة العشوائية من طلبة الصف العاشر بالمدارس الحكومية للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أداء طلبة المجموعة التجريبية وطلبة المجموعة الضابطة على مقياس النضج المهني، واتخاذ القرار المهني، واستمارة رغبات المواد الدراسية، ولصالح طلبة المجموعة التجريبية. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى النضج المهني، واتخاذ القرار المهني، ومنطقية خيارات المواد الدراسية، لدى طلبة المجموعة التجريبية تعزى للجنس، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) في مستوى النضج المهني، واتخاذ القرار المهني، ومنطقية خيارات المواد الدراسية لدى طلبة المجموعة التجريبية تعزى للمستوى التحصيلي.

دراسة العزيزي (2011): فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستدان لنظريتي هولاند وسوبر لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطالب الصف العاشر الأساسي، هدفت الدراسة إلى استقصاء اثر برنامج إرشاد جمعي لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طالب التعليم الأساسي في منطقة الظاهرة بسلطنة عمان، تألفت العينة من(36) طالبا من الصف العاشر الأساسي، وهم الحاصلون على أقل الدرجات في القياس القبلي لاتخاذ القرار المهني، وقد تم توزيعهم عشوائيا إلى ثالث مجموعات: مجموعتين تجريبيتين ومجموعة ضابطة، حيث دربت المجموعة التجريبية الأولى على برنامج إرشاد جمعي لتحسين مستوى اتخاذ القرار المهني يستدان إلى نظرية هولاند، والمجموعة الثانية إلى برنامج إرشاد جمعي يستدان إلى نظرية سوبر، حيث تم توزيع أفراد العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، بينما لم تلق المجموعة الضابطة أية صلاحية. وللتحقق من فرضيات الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات اتخاذ القرار المهني لدى أفراد المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة على القياسين القبلي والبعدي، وتم استخدام اختبار kruskal & walls للتحقق من دلالة الفروق إحصائيا لدرجات اتخاذ القرار المهني بين أفراد المجموعتين التجريبيتين والمجموعة الضابطة على القياسين القبلي والبعدي. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05) في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج بأن أداء الطلبة الذين تدربوا على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند كان أفضل من أداء الطلبة في المجموعتين التجريبية والضابطة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج أن الطلبة في المجموعة التجريبية الثانية والذين تدربوا على البرنامج الإرشادي الذي

يستند إلى نظرية سوبر كان أفضل من أداء الطلبة في المجموعة الضابطة في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني، وهذا يشير إلى ذات دلالة فاعلية النموذجين المستخدمين في هذه الدراسة، كما أظهرت النتائج أن هناك فروق إحصائية بين المجموعتين التجريبيتين وذلك لصالح المجموعة التجريبية الأولى التي تدرب أفرادها على البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظرية هولاند، وجاءت النتائج لتؤكد مدى صدق مفاهيم وفلسفة ومبادئ نظرية هولاند في الاختيار والقرار المهني من الناحية التطبيقية، ومدى قابلية استخدامها في البيئة العمانية.

2-1-2- الدراسات الأجنبية:

دراسة Johnson & Myrick(1972) حول اتجاه جديد في اتخاذ القرار المهني مشتق من نظرية التعلم الاجتماعي على عينة تألفت من (32) طالبًا تم اختيارهم عشوائيا من طلاب الصف الثامن بإحدى مدارس مدينة ليفوك بفلوريدا, قسمت العينة إلى مجموعتين متساويتين من حيث العدد, الأولى تجريبية والأخرى ضابطة أخضعت المجموعة التجريبية لتدريب على برنامج إرشادي مشتق من نظرية كرومبلتز في اتخاذ القرار المهني, من حلال مشاركة المشاركين بفعالية قي عدة أنشطة صفية وخارجية تساعد على اتخاذ القرار المهني, لمدة عشر جلسات بواقع خمسين دقيقة لكل جلسة بينما لم تخضع المجموعات الضابطة إلى تدريب. وأشارت النتائج إلى أن البرنامج كان له أثر إيجابي على اكتساب الطلاب للمعلومات المهنية وهذه تمثل الخطوة الأولى في عملية اتخاذ القرار المهني، كما أفاد غالبية الطلاب أنهم استمتعوا بالبرنامج وتعلموا شيئًا جديداً لم يسبق لهم تعلمه ومعرفته من خلال المواد الدراسية في الحياة المدرسية.

وفي دراسة تجريبية (Mccollins,1983) هدفت إلى تزويد الطلاب بمهارات صنع القرار والتخطيط لمهنة الحياة ووضع الأهداف، استهدف الباحث عينة مكونة من (219) طالبا تم اختيارهم من الصفين الثامن والعاشر، وأعد الباحث مقياساً لمهارات صنع القرار والتخطيط المهني، ولقد أظهرت النتائج فاعلية البرنامج في إكساب الطلاب مهارات صنع القرار والتخطيط لمهنة الحياة، كما أن البرنامج المهني كان إيجابيًا.

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتّضح الآتي:

-اتفقت مجمل الدراسات على متغير اتخاذ القرار المهني مع اختلاف المقاييس المستخدمة لاختبار الفروض، كما اتفقت في عينة الدراسة حيث ركزت جل هذه الدراسات على طلبة وطالبات الصف العاشر أساسي، بينما ركزت الدراسة الحالية على متربصي التكوين المهني.

الحقيبة التدريبية:

تعريفها:

الخطوات الإجرائية لبناء الحقيبة التدريبية:

- عنوان الحقيبة: وهو موضوع الحقيبة (حقيبة تدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربصي التكوين المهني)
- النظرة الشاملة: وهي عبارة عن معلومات توجيهية تتضمن متطلبات العمل في الحقيبة، المعلومات التي تتضمنها هي :
- الفئة المستهدفة: وهم عينة من متربصي التكوين المهني الذين لم يختاروا تخصصاتهم المهنية بعد الذين سيتكونون بمركز التكوين المهني والتمهين لمقدم مبروك بالدبيلة ولاية الوادي.

- المبررات: من بين الأسباب التي دعتنا إلى بناء هذه الحقيبة هي عدم قدرة بعض المتربصين على تحديد التخصص المهني المناسب لقدراتهم وميولهم وبالتالي عدم تمكنهم من ممارسة المهنة التي يرغبون في مزاولتها بعد إنهائهم مشوارهم الدراسي.
- الأهداف الأدائية: وهي أهداف متعلقة بالمهارات: يجمع، يعتمد، يوصل، يبني، يتحكم، يصمم، يناقش، يرسم، ينفذ، يصلح، يركب، يصيغ، يقيس، يعالج بيانات، يظهر، يطبق.
- الاختبار القبلي: تطبيق استبانة اتخاذ القرار المهني على العينة (المتدربين) قبل الشروع بدراسة الحقيبة التدريبية بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية للمتدربين ومدى حاجتهم للحقيبة التدريبية لكي تحقق الحقيبة التدريبية الهدف الرئيسي لبنائها (تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربصي التكوين المهني)
- الوحدات النمطية للحقيبة: تتكون كل حقيبة تدريبية من عدة وحدات نمطية، وكل وحدة نمطية تختص بموضوع فرعي واحد من الموضوع الرئيسي للحقيبة التدريبية، والوحدات النمطية لهذه الحقيبة تمثلت في: وحدة معرفة الذات، وحدة معرفة المهن ، وحدة تحليل الفرد، وحدة تحليل العمل، وحدة الموافقة بين تحليل الفرد وتحليل العمل، وحدة معرفة خطوات اتخاذ القرار المهني.
- عرض هذه الوحدات النمطية باستخدام عدة وسائل حسب صلاحية الوسيلة للموضوع المراد عرضه ومن بينها: المطبوعات، الحاسوب أو الفيديو، أو الشريط الصوتي... إلخ
- الاختبار البعدي: وهو نفسه الاختبار القبلي ويقيس الهدف النهائي للحقيبة التدريبية وبكل وحداتها النمطية.
- دليل الحقيبة: يحتوي على :
  - الموضوع الذي تعالجه الحقيبة وأهميته
  - الأهداف العامة والأدائية للحقيبة
  - عرض الأنشطة والخيارات المرتبطة بكل هدف
  - عرض سبل تحقيق الأهداف (السكارنة، 2011، 139)

3- الطريقة والأدوات:

3-1- منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا المنهج التجريبي كونه الأنسب لهذه الدراسة، لأنه يكشف عن الظاهرة المدروسة، وهو عدة تصميمات تجريبية تهدف لفحص فرضيات البحث للتأكد من صحتها كجواب محتمل للمشكلة المطروحة أو رفضها من خلال التجريب وتختلف هذه التصميمات عن بعضها البعض حسب الدقة في ضبط المتغيرات العارضة وبالتالي تعتبر كمستويات مختلفة في تنظيم التجريب والوصول إلى نتائج دقيقة يوثق فيها وقابلة للتعميم. (عزوز، 2004، 14)

3-2- مجتمع الدراسة وعينتها:

أجريت الدراسة على (30) متربص في التكوين المهني وذلك في الأسبوع الثاني من شهر فيفري 2020م، وتم اختيارها بطريقة عشوائية،" أي يتم الباحث اختيار المناطق بطريقة عشوائية، فيبدأ بتقسيم المجتمع إلى وحدات أولية يختار من بينها بطريقة عشوائية أو منتظمة ويتم تقسيم هذه الوحدات الأولية إلى وحدات ثانوية يختار من بينها أيضا بطريقة عشوائية أو منتظمة عينة جديدة ثم يختار من بينها وحدات أصغر ثم يختار من بينها الأشخاص". (صابر وآخرون، 2002، 149)

3-3- أدوات الدراسة:

مقياس القرار المهني من إعداد الباحث البلوشي (2010) ليكون أداةً لقياس مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني والذي تكوّن من 37 عبارة موزعة على خمسة أبعاد هي: 1- تحديد المشكلة، 2- جمع المعلومات، 3- تحديد البدائل المتاحة، 4- اختيار البديل المناسب، 5- تنفيذ القرار ومتابعة تقييمه، وأمام كل عبارة خمسة بدائل (موفق بشدة، موافق، غير متأكّد، غير موافق، غير موافق بشدة)، إذ تعطى موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، غير متأكّد 3 درجات، غير موافق درجتان، غير موافق بشدة درجة واحدة، هذا بالنسبة للعبارات الموجبة والعكس بالنسبة للعبارات السالبة تعطى الدرجات (1،2،3،4،5) بالترتيب على البدائل الخمسة، أقصى درجة يمكن للطالب الحصول عليها على الاختبار هي (5×37=185) وأدنى درجة قد يحصل عليها الطالب هي (1×37=37) فالدرجة الكلية للاستبانة تنحصر بين (37 - 185)، فتحصّل الطالب على درجة ما بين 37 – 111 على مقياس اتخاذ القرار المهني تعتبر نتائج منخفضة، أي أن اقترابه من الدرجة 37 يدل على تدني مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني لديه، وتحصّله على درجة ما بين 111 – 185 على مقياس القرار المهني تعتبر نتائج مرتفعة؛ أي أن اقتراب الطالب من الدرجة 185 يدلّ على ارتفاع مستوى مهارة اتخاذ القرار المهني لديه.

وقد تم حساب صدقه بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) وهي قدرة الاستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، حيث قمنا بترتيب درجات أفراد العينة ترتيبا تصاعديا باختيار(27%) من طرفي العينة (مجموعة دنيا ومجموعة عليا)، ثم حساب (ت) لدلالة الفروق بين المجموعتين.

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) بلغت (8,453)، ومستوى الدلالة (0.01) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على أن الاستبيان يتوفر على قدر من التمييز بين عينة طرفيه، وبالتالي الاستبيان صادق وصالح للتطبيق على عينة الدراسة.

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ (0.72) وهي أكبر من (0.70) وهي تشير إلى معامل ثبات مقبول، وبالتالي الاستبيان ثابت وصالح للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

4-3- المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لحساب: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار ت (t-test) لعينة واحدة اختبار قبلي – بعدي.

4- النتائج ومناقشتها:

بعد تطبيق أداة الدراسة تم تفريغ البيانات، وسيتم عرضها وتحليلها ومناقشتها على النحو التالي:

ينصّ التساؤل الرّئيسي على ما يلي: ما فاعلية حقيبة تدريبية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربّصي التكوين المهني؟.

للإجابة على التساؤل الرئيسي سنجيب على التساؤلات الفرعية التي كانت كالآتي:

التساؤل الأول: الذي ينصّ على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياسين القبلي والبعدي؟.

جدول 1. درجات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياس القبلي والبعدي

الاختبار	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	مستوى الدلالة
القبلي	15	122.93	7.166	14	4.177	2.624	دالة عند مستوى 0.01
البعدي	15	130.60	9.876.				

يتضح لنا من خلال الجدول السابق أن متوسط درجات الأفراد على القياس البعدي الذي قدّر بـ (130.60) أكبر من متوسّط درجات الأفراد على القياس القبلي الذي قدّر بـ (122.93) بقيمة بلغت (7.67)، وقيمة "ت" المحسوبة بلغت (4.177) أكبر من قيمة "ت" المجدولة (2.624) عند مستوى الدلالة (0.01)، وعليه فإنّ قيمة "ت" دالة عند مستوى الدلالة (0.01).

هذا يعني أن التساؤل الفرعي تمت الإجابة عليه وهو أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياسين القبلي والبعدي.

التساؤل الثاني: الذي ينصّ على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياسين البعدي والتتبعي؟.

جدول 2. درجات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياس البعدي والتتبعي

الاختبار	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	مستوى الدلالة
البعدي	15	130.60	9.876.	14	0.228	2.624	دالة عند مستوى 0.01
التتبعي	15	130.93	10.210.				

يتضح من خلال الجدول السابق أن متوسط درجات الأفراد في القياس التتبعي الذي قدّر بـ (130.93) أكبر من متوسّط درجات الأفراد على القياس البعدي الذي قدّر بـ (130.60) بقيمة بلغت (0.33)، وقيمة "ت" المحسوبة بلغت (0.228) أصغر من قيمة "ت" المجدولة (2.624) عند مستوى الدلالة (0.01)، وعليه فإنّ قيمة "ت" غير دالة عند مستوى الدلالة (0.01).

هذا يعني أن التساؤل الفرعي الثاني الذي ينص على هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياسين البعدي والتتبعي. تمت الإجابة عليه بالنفي؛ أي لا توجد فروق بين متوسط درجات الأفراد على مقياس القرار المهني في القياسين البعدي والتتبعي.

ومن خلال الإجابة على التساؤلين الفرعيين نستنتج أن للحقيبة التدريبية فاعلية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربّصي التكوين المهني. ومنه فقد تمت الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة. مما يدلّ على أهمية البرامج التدريبية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني مما جعل العديد من الدراسات تقوم بوضع برامج مختلفة تهدف لتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني للطلاب في مراحل تعليمة مختلفة ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر دراسة البلوشي (2007) التي هدفت إلى بناء برنامج تدريبي مهني مستند إلى أنموذج جيلات (Gellatt) وقياس أثره في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha< 0.05$) للتفاعل بين المجموعة وجنس الطلبة في الأداء الكلي على مقياس اتخاذ القرار المهني.

4- الخاتمة:

يتضح من خلال ما سبق أنّ للحقيبة التدريبية فاعلية في تنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لمتربّصي التكوين المهني، ما يثبت حاجة متربّصي التكوين المهني إلى مثل هذه البرامج لمساعدتهم على اتخاذ القرار المهني المناسب لمهنته المستقبلية، متربص التكوين المهني في فئة عمرية بحاجة للتوجيه والإرشاد النفسي وتعريفه بذاته. وخلصنا في الأخير إلى مجموعة من المقترحات تمثلت فيما يلي:

- التركيز أكثر على فئة متربّصي التكوين المهني.
- إعداد برامج تهتم بموضوع القرار المهني مع متغيرات أخرى وعلى فئات عمرية مختلفة.
- إعداد الندوات الإرشادية بهدف توعية الفرد بذاته وبحاجات سوق العمل.
- إجراء أيام دراسية تهتم بتعريف الطلاب بحاجات سوق العمل.
- التركيز من خلال الحصص الإعلامية على دور التكوين المهني وأهميته في تزويد سوق العمل باليد العاملة.

ملحق الجداول والأشكال البيانية:

جدول 3. يوضح صدق مقياس القرار المهني

	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار(ت)	ستوى الدلالة	القرار
المجموعة الدنيا	10	53,20	9,496	8.453	0.00	دالة
المجموعة العليا	10	81,60	4,766			

جدول 4. يوضح ثبات مقياس القرار المهني

عدد البنود	درجة الحرية	ألفا كرونباخ
37	21	0.72

- قائمة المراجع:

آتشي، عادل (2006): طريقة التدريس الحوارية وطريقة التدريس التنشيطية وعلاقتهما بقدرة الانجاز لدى المتربّصين بالتكوين المهني بالجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.

بكر، عبد الجواد (2002م): السياسات التعليمية وصنع القرار، ب- ط، مصر، دار الوفاء.

البلوشي، رحمة خميس (2009): أثر برنامج تدريبي مقترح في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف العاشر في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

البلوشي، محمد علي عبد الله (2010): فاعلية التوجيه المهني في اتخاذ القرار واختيار المواد الدراسية برنامج لطلبة الصف العاشر الأساسي بسلطنة عمان، أطروحة دكتوراه في العلوم التربية، جامعة تونس، تونس.

رشدي، عثمان فريد (2013م): الإرشاد والتوجيه المهني، ط1، عمان، دار الراية للنشر والتوزيع.

الزغلول، رافع نصير وآخرون (2003): علم النفس المعرفي، ط1، الأردن، دار الميسرة.

السكارنة،بلال خلف(2011): الحقائب التدريبية،ط1،عمان-الأردن،دار المسيرة.

الشّيخ، محمود يوسف (2007م): مشكلات تربوية (مفهومها، مظاهرها، أسبابها، علاجها)، ط1، مصر، دار الفكر العربي.

الصّويط، فواز بن محمد: الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط الملك فهد الجوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1429/1428هـ.

طعمة، أمل أحمد (2006م): اتخاذ القرار والسّلوك القيادي، د- ط، عمّان، دار ديبونبد للنشر والتوزيع.

عالم، خالد أحمد (1429هـ): درجة ممارسة القيادات التربوية في الإدارة العامة للتربية والتعليم للبنين بالعاصمة المقدسة لعملية اتخاذ القرار، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى.

عبد القادر (2003م) : العلاقة بين فاعلية الذات واتخاذ القرار لدى المراهقين من الجنسين.

عزوز، لخضر(2004): مقياس منهجية البحث العلمي في علم النفس التربوي، محاضرة منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة.

العزيزي، سيف سالم خلفان (2011م): فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، سلطنة عمان، جامعة نزوى.

عطوي، جودت عزت (2001): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي، ط1،الأردن، الدار العلمية.

عطوي، جودت عزت (2001): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي، ط1،الأردن، الدار العلمية.

العميري (2009): علاقة مستوى اتخاذ القرار المهني بمستوى النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر بسلطنة عمان. هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى كل من النضج المهني واتخاذ القرار المهني، ومعرفة العلاقة بينهما،

الفضل، مؤيد عبد الحسين (2004م): نظريات اتخاذ القرار، د- ط، عمّان، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع.

قاسم، سعاد حرب (2011م): أثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرار دراسة تطبيقية على المدراء في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، الجامعة الإسلامية غزة.

القريوتي، محمد قاسم (2006م): مبادئ الإدارة (النظريات والعمليات والوظائف)، ط3، الأردن، دار وائل للنشر.

القصبي, عبد السالم (2006م): أسس إدارة الموارد البشرية, د- ط، دار المريخ, الرياض, المملكة العربية السعودية.

الليل، محمد جعفر جمل (2009): أساسيات في الإرشاد النفسي، ط1، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

نصر الله، عبد الرحيم (2001): تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي، دار وائل للطباعة، الأردن.

Johnson, H & Myrick (1972). A New Approach to Career, Decision Making. Vocational Guidance Quarterly, 21(4), 48-52.

Mccollins, R. N. (1983). A study of the Effectiveness of a Comprehensive Career Education Program in Secondary School. (Eighth and Tenth Grade Student). Dissertation Abstract International, 168- 519, A, p. 198