



كلية التربية للطفولة المبكرة
إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

**فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي
المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات
ميولهم المهنية**

إعداد

أ.د/ ريهام رفعت المليجي

أستاذ مناهج الطفل - بقسم العلوم التربوية
والعميد السابق لكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة أسيوط

أ.د/ يارا إبراهيم محمد

أستاذ مناهج الطفل - بقسم العلوم التربوية
وعميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة أسيوط

أ/ هبه أحمد عبدالرحمن أحمد الخطيب

مدرس مساعد بقسم العلوم التربوية
كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة أسيوط

تم ارسال البحث: ٢٠٢٤/٣/٢ تم الموافقة على النشر: ٢٠٢٤/٤/٢

{العدد الثلاثون- يوليو ٢٠٢٤م - الجزء الاول}

فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية

تم ارسال البحث: ٢٠٢٤/٣/٢ تم الموافقة على النشر: ٢٠٢٤/٤/٢

مستخلص البحث:

أهداف البحث:

هدف البحث إلى تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية. عينة البحث: تكونت مجموعة البحث الأساسية من (٤٠) طفلاً وطفلة بروضة مدرسة الوحدة العربية بمدينة أسيوط تتراوح أعمارهم ما بين (٥ - ٦) سنوات.

مواد البحث وأدواته:

أولاً: مواد البحث:

- نماذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة لكل نمط من أنماط مؤشرات الميول المهنية المكتشفة (الواقعية ، العقلية، الفنية ، والمبادرة) (إعداد الباحثة).
- دليل معلمة الروضة لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية (الواقعية ، العقلية، الفنية ، والمبادرة) (إعداد الباحثة)

ثانياً: أدوات البحث:

- مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (إعداد الباحثة) في ضوء نظرية جون هولاند للميول المهنية.
- مقياس المستوي الاجتماعي والإقتصادي للأسرة (إعداد ا.د/ عبد العزيز الشخص)
- قائمة أبعاد الوعي المهني المناسب تنميتها لدى أطفال الروضة. (إعداد الباحثة).
- مقاييس الوعي المهني لأطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية (الواقعية ، العقلية، الفنية والمبادرة) (إعداد الباحثة).

نتائج البحث:

توجد فاعلية لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية. الكلمات المفتاحية: نموذج محاكاة - الكليات جامعية - الوعي المهني - مؤشرات الميول المهنية - طفل الروضة.

A Simulation Model of Some University Colleges to Develop Professional Awareness of Kindergarten Children in Light of Indicators of Their Professional Tendencies.

Prof\ Reham Refat Elmeligy

Prof\ Yara Ibrahim Mohammed

Heba Ahmed Abdel-Rahman Ahmed El-Khateeb

Abstract

The study aim: The current study aimed at developing professional awareness of kindergarten children in light of indicators of their professional tendencies.

Study sample: The basic study group consisted of (40) children in the Kindergarten of the Alwehda Alarabia School in Assiut, whose ages ranged between (5-6) years

Materials & Methods:

1. A simulation models of some university colleges to develop professional awareness among kindergarten children for each of indicators of their professional tendencies discovered (realistic, mental, artistic, and initiative)(prepared by the research).
2. kindergarten teacher's manual on how to use A simulation models of some university colleges to develop professional awareness among kindergarten children for each of indicators of their professional tendencies discovered (realistic, mental, artistic, and initiative)(prepared by the research).
3. Indicators of professional tendencies of kindergarten children. (prepared by the research. in light of (John`s scale Holland for professional tendencies).
4. Scale of the social and economic level of family. (prepared by Dr.Abdulaziz Alshakhs).
5. A list of the appropriate professional awareness dimensions for its development among kindergarten children.(prepared by the research).
6. Measures of professional awareness of kindergarten children in light of indicators of their professional tendencies discovered (realistic, mental, artistic, and initiative)(prepared by the research).

Results: The effectiveness of a simulation model of some university colleges in developing level professional awareness of kindergarten children in light of indicators of their professional tendencies.

key words: A simulation model - university colleges - professional awareness- professional tendencies-kindergarten chil

مقدمة:

أدى التقدم العلمي والتكنولوجي الذي طرأ على المجتمعات ومارافقها من تغييرات سريعة في كافة جوانب الحياة إلى اتساع كبير في عالم المهن، الأمر الذي جعل قرار اختيار مهنة المستقبل من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته لما لها من آثار إيجابية وسلبية على حياة الفرد الشخصية والاجتماعية والمهنية.

إن ظهور مثل هذه التحديات جعل المؤسسات التعليمية تواجه عقبات منها ضرورة وجود توجيه مهني مدروس ومنظم يساعد في إيصال الخبرات المتعلقة بالمهن والتي تسهم في تنمية الوعي المهني لدى المتعلمين حيث يُنظر للوعي المهني باعتباره الخطوة الأولى في فهم الفرد لذاته من ميول وقدرات وقيم مهنية (Zook، 2018، 34).

تعد مرحلة الطفولة المبكرة من أفضل المراحل التي يمكن من خلالها تنمية الوعي المهني لدى الأطفال؛ ولما كانت الميول المهنية ضمن العوامل التي يُعتمد عليها في عملية التوجيه والإرشاد المهني بشكل أساسي، سواء أكان ذلك على مستوى اكتشافها وتحديد أم على مستوى تنميتها وتوجيهها؛ تأتي أهمية العمل على الإكتشاف المبكر لأنماط مؤشرات ميول الأطفال المهنية حتى يتم في ضوءها تنمية الوعي المهني لأطفال الروضة، ونظراً لصعوبة تحديدها في هذه السن المبكرة كان لا بد من التفكير في طريقة لاكتشاف أنماط مؤشرات هذه الميول. (Brown&Lent، 2005، 56).

وفي هذا الصدد نشير إلى إهتمام العلماء بشكل عام والمختصون بالإرشاد والتوجيه التربوي بشكل خاص بعملية الإختيار المهني المناسب ومن أبرزهم العالم جون هولاند (Holland ,1973) الذي يري أن إختلاف الأفراد في ميولهم نحو المهن يعود إلى مالدي الفرد من معرفة بذاته، وبالمهن المحيطة به، لذا قام جون هولاند بإعداد مقياس لإكتشاف الميول المهنية (RIASEC) قسم فيه الميول إلى ستة أنماط: الميول الواقعية، الميول الفنية، الميول الاجتماعية، والميول التقليدية، والميول العقلية، والميول المُبادرة.

وهنا كان لا بد من البحث عن استراتيجيات وبرامج حديثة تجعل الطفل محور العملية التعليمية وتكون مناسبة في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لديهم، وفي هذا الصدد اتفق كلاً من (Schapman ,2014,8)

و(Laine&Nyghen ,2016,508) أن المحاكاة من الإستراتيجيات الشيقة التي تنقل
الطفل إلي عالم الواقع وتسمح له بالتجريب والتفاعل بشكل آمن ، كما أنها تساعده علي التعلم
بالإكتشاف من خلال استخدام أكثر من حاسة في عملية التعلم .

مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث من خلال:

إشراف الباحثة علي طالبات التدريب الميداني في عدد من الروضات بمحافظة أسيوط حيث
لاحظت الباحثة:

- ندرة إهتمام معلمة الروضة بمساعدة الطفل وأولياء الأمور علي إكتشاف نمط مؤشرات
ميوله المهنية.

- قلة استخدام نموذج المحاكاة من قبل معلمات الروضة كبيئة تعلم تفاعلية .

- قصور في تناول منهج 2.0 للوعي المهني لدي طفل الروضة بالشكل الكافي.

(١) كما قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية علي (٦٠) طفلاً في بعض الروضات داخل
مدينة أسيوط لمعرفة أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدي أطفال الروضة والتأكد من
ضعف مستوي الوعي المهني لديهم

- وأتضح منها أن الأطفال يحددون مساهم المهني بناءً علي قدوة أولغرض مادي أو معنوي
أوتحقيقاً لأحلام الأباء، ممايظهر أن لديهم ضعف في معرفة كل منهم بذاته وقصور في
إدراكه لنمط مؤشرات ميولة وقدراته عند اختيار المهنة التي تناسبه ، تلك الميول التي تمثل
الأساس التي يركز عليه الوعي المهني.

(٣) اطلاع الباحثة على العديد من البحوث والدراسات في مجال الميول والوعي المهني
ونتائج وتوصيات الدراسات السابقة:

أولاً: البحوث والدراسات التي تناولت مؤشرات الميول المهنية:

باستعراض العديد من البحوث والدراسات اتضح أن مؤشرات الميل المهني للطفل
يبدأ منذ الصغر؛ وأن هناك أهمية كبيرة لإكتشاف مؤشرات هذه الميول والعمل علي تنميتها
ومن تلك الدراسات:دراسة الحساونه (٢٠١٤) والتي أكدت على أن أن الميول أحد مكونات
الشخصية التي تبدأ بالظهور منذ الصغر من خلال تفاعل الطفل مع الكبار .

وفي ضوء ماسبق أنه علي الرغم من وجود جذور أو مؤشرات للميول المهنية لدي الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة وجدت الباحثة أن هناك:

➤ ندرة في الإهتمام بالإكتشاف المبكر لأنماط مؤشرات الميول المهنية لدي لأطفال في هذه المرحلة وهذا ما أشارت إليه دراسة كلاً من وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٧) وHoward& Dinius (2019).

➤ قلة في الأبحاث والدراسات التي تعني بمؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة في حدود علم الباحثة حيث أهتم أغلب الباحثين بمراحل عمرية أكبر
➤ مما ترتب عليه ندرة وجود مقياس للوصول لأنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدي اطفال الروضة في مرحلة الطفولة المبكرة ؛ وهذا ما أكدت عليه دراسة العمري وآخرين (٢٠١٧) ودراسة البادري (٢٠١٨) والتي أوصت جميعها بضرورة العمل علي بناء مقياس لمؤشرات لميول المهنية بدأ من مرحلة الطفولة المبكرة.

ثانياً: دراسات وبحوث في مجال الوعي المهني:

- أما في مجال الوعي المهني تشير الدراسات والبحوث والتي منها: دراسة (2015،Taber& Blankemeyer) أنه كلما نضج الطفل يجد نفسه أمام مواقف لايد أن يقوم إزاءها بعملية الإختيار سواء بشأن التخصص الأكاديمي أو المهني؛ ولكي يكون هذا الإختيار موفقاً لايد وأن يمتلك في تلك المرحلة الوعي المهني الكافي.

وعلي الرغم من ضرورة العمل علي تنمية الوعي المهني باكراً أوضحت البحوث

والدراسات:

➤ غياب الإهتمام بتنمية الوعي المهني بدأ من مرحلة الطفولة المبكرة فقد اهتم أغلب الباحثين بمراحل التعليم الأساسي والثانوي بل والجامعي : منها دراسة محاسنه (٢٠٢٠) وأبو العلاء (٢٠٢١) .

➤ المناهج المقدمة لأطفال الروضة لاتعني بتنمية الوعي المهني بالشكل الكافي وهذا ما توصلت إليه دراسة أبو حسان (٢٠١٣) والتي أكدت عدم كفاية المنهج لتحقيق الوعي المهني المطلوب في هذه المرحلة.

(٢) لذا أوصت الدراسة السابقة وغيرها من الدراسات كدراسة الصباحي(٢٠١٤) وحمادة (٢٠٢٠) بضرورة إدراج مناهج وبرامج وأنشطة متنوعة يمكن الإستناد عليها في تنمية الوعي المهني لدى الأطفال بما يتناسب مع مؤشرات ميولهم واستعداداتهم في جميع المراحل التعليمية .

(٣) وبالاطلاع علي البحوث ونتائج وتوصيات الدراسات السابقة في مجال المحاكاة كهيئة تعلم تفاعلية:

اتضح أن نموذج المحاكاة من أنسب الإستراتيجيات المستخدمة في الأنشطة التعليمية التي لها علاقة بالواقع وهذا ما أشارت إليه دراسة أحمد ، وسيف (٢٠١٣) أن استخدام نموذج المحاكاة له أهمية تتضح في تفادي أي مشكلة قد تواجه الباحث وعينة البحث عند إجراء التجارب على أي نظام حقيقي، حيث أنها نماذج مرنة تمثل وتعكس جميع خصائص النظام الحقيقي وتعتبر الطريقة الأساسية التي تستخدم للحصول على المعلومات حول الأنظمة الحقيقية المعقدة .

وعلي الرغم من الأهمية الكبيرة لإستخدام نموذج المحاكاة اتضح أنه يوجد:

➤ قلة في استخدامه مع أطفال الروضة واستخدامه مع مراحل عمرية أكبر: دراسة (محمد، وسيف،٢٠١٧)؛ ودراسة (الدوسري،٢٠٢٠).

▪ وفي ضوء ماسبق يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال

الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١- ما أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدى أطفال الروضة في ضوء مقياس

مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (في ضوء نظرية هولاند)؟

٢- ما أبعاد الوعي المهني المناسب لتميتها لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات

ميولهم المهنية؟

٣- ما نموذج محاكاة الكليات الجامعية المناسب لتنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة

في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية؟

- ٤- ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية؟
- ٥- ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية؟
- ٦- ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية الفنية؟
- ٧- ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية المبادرة؟

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

التعرف علي فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة في ضوء أنماط مؤشرات ميولهم المهنية (الواقعية،العقلية، الفنية، والمبادرة).

أهمية البحث:

الأهمية النظرية للبحث:

- ١- لفت أنظار الباحثين في مجال استراتيجيات التعلم الحديثة إلى استراتيجية التعلم القائم علي المحاكاة وأهمية توظيفها في مرحلة الطفولة المبكرة.
- ٢- وضح أهمية الاكتشاف المبكر لنمط مؤشرات الميول المهنية لدي طفل الروضة .
- ٣- دراسة الحياة الجامعية بما تتضمنه من كليات ؛ وماسيرترب عليها من مهن .
- ٤- سعي الباحثة للمساهمة في بناء الجمهورية الجديدة وتحقيق (رؤية مصر ٢٠٣٠).

الأهمية التطبيقية للبحث:

- ١- قدم البحث مقياس مؤشرات الميول المهنية يتناسب مع خصائص الطفل في هذه المرحلة.
- ٢- اعتمد مقاييس للوعي المهني لأطفال الروضة في ضوء أنماط مؤشرات ميولهم المهنية (الواقعية، العقلية، الفنية، والمبادرين)

٣- وفرمجموعة من نماذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية يمكن لمعلمة الروضة الرجوع إليها والاستفادة منها في تنمية الوعي المهني لأطفال الروضة .

٤- قدم دليل لمعلمة الروضة يوضح لها كيفية الاستعانة بمقياس مؤشرات الميول المهنية الذي تم إعداده لطفل الروضة من قبل الباحثة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المحور الأول : نموذج محاكاة بعض الكليات الجامعية

(١) تعريف المحاكاة:

تذكر الباحثات أن المحاكاة أسلوب تعليمي تستخدمه المعلمة عادة لتقريب الأطفال إلي عالم الواقع والذي يصعب توفيرة للأطفال بسبب التكلفة المادية أو الموارد البشرية؛ وذلك بواسطة توفير بيئة تحتوي علي نماذج مادية مجسمة وأدوات شبيهه بالبيئة الحقيقية تمكنة من التفاعل معها بشكل نشط وآمن .

(٢) خصائص المحاكاة

اوضح Blae&Scanlon (٢٠٠٧، ٤٩١) أن للمحاكاة خصائص عديدة يمكن تلخيصها علي النحو التالي:

- تُقلد نشاط أو موقف يحدث في الواقع وتعبّر عن أنشطة محددة الأهداف.
- يُبنى نموذج المحاكاة علي أساس من المرونة وسهولة التحكم.
- تسمح للمتعلّم بمشاركة مباشرة وفعّالة في عملية التعلم.
- تُتيح الاستفادة من نتائج التقويم كتغذية راجعة للمعلمة لتوجيه عملية تقديم المحتوى.

(٣) أهمية استخدام المُحاكاة

- إن استخدام المحاكاة في المواقف التعليمية لطفل الروضة يُساهم في تحقيق مايلي :
- تُيسر علي الطفل فهم المعلومات المجردة.
 - تخلق جو من التشويق والإثارة في الموقف التعليمي وتُثير تفكير الطفل الإبتكاري والناقد.
 - وجود قدر من الحرية للطفل أثناء التعلم وتسمح له بالمشاركة والتفاعل .
 - إتاحة الفرصة للطفل للوقوع في الأخطاء وتلقي التغذية الراجعة من الموقف دون أن يكون هناك عوقب وخيمه (شعلان وناجي، ٢٠١١، ٢٤٨)

(٤) عناصر المحاكاة وأشكالها:

- تتكون المحاكاة من مجموعة من العناصر تتضح فيما هو آت:
- نموذج يمثل تجريداً أو تبسيطاً أو إيضاحاً لموقف حقيقي.
- القواعد أو القوانين التي تحكم سلوك المتعلم مع النموذج.
- وسيلة التفاعل.
- التغذية الراجعة.
- طريقة للتعقيب علي القرارات (شعلان؛ ناجي، ٢٠١١، ٢٥٠).
- أما عن أشكال المحاكاة فيوجد عدة أشكال:
- تمثيل الأدوار
- نماذج مطابقة الواقع
- المسابقة

(٥) نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية

تُعرف البحوثات نموذج محاكاة بعض الكليات الجامعية التعريف الإجرائي الآتي: " تجسيد لبعض المواقف المستمدة من الحياة الجامعية ، يتم تصميمها محاكية للواقع بإستخدام مجموعة من المجسمات المادية تُحاكي مباني بعض الكليات الجامعية ومجموعة من الملابس المميزة لكل منها وماتتضمنه من أنشطة وإجراءات وأدوات ، ومايترتب عليها من مهن"

(٦) أهداف تقديم نموذج محاكاة بعض الكليات الجامعية

- إعداد الأطفال من أجل التحديات المستقبلية.
- تعزيز الإهتمامات طويلة المدى للأطفال الخاصة بعملية التعلم.
- مساعدة الأطفال علي تحديد الأهداف المستقبلية والتأكيد عليها وتحقيقها.
- تعزيز العلاقة الإرتباطية بين الأطفال والجامعات المحيطة بهم .
- زيادة الوعي بالفرصة المتاحة للطفل في التعليم العالي ؛ ولاسيما الأطفال الذين يمثلوا قطاعات المجتمع الأقل حظاً. (إيليا، ٢٠١٦، ٢)

(٧) أهمية تقديم نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية

- إتاحة مناخ مُثير للإهتمام يُمهّد الطريق للمستقبل من خلال إكتساب رؤية عميقة عن الحياة الجامعية يعي الأطفال من خلالها ماهية الحياة الجامعية. (بشاي، ٢٠١٨، ٣٤٥)
- جعل التعلم حقيقة واقعة خارج نطاق الدراسة الأكاديمية.
- إنشاء نماذج تجريبية عن الكليات الجامعية يُساعد في إكتشاف الحياة الجامعية في سن مبكر من ناحية ؛ ومن ناحية أخرى التعرف علي ميول الأطفال وإكتشاف الموهوبين والمُبدعين .
- توضيح بعض المفاهيم وإكتساب بعض المعلومات والمعارف عن التخصصات الجامعية (شاهين، ٢٠٢١، ٥٥)

المحور الثاني: مؤشرات الميول المهنية

(١) تعريف الميول المهنية

تُعرف الميول المهنية بأنها شعور بالترفضيل لمناشط أو أشياء أو مهن معينة بحيث يتجه إليها الفرد، وهي مكتسبة من خبرات الحياة وتعبر عن حاجات الفرد وسمات شخصيته مما يؤكد تأثير الشخصية في اختيار المهنة. (ربيع، ٢٠١٠، ٥٥)

ويُضيف (جريدان، ٢٠١٧، ٢٢٨) أن الميول المهنية حسب وبستر (Webster) بأنها استعداد لدي الفرد يدفعه إلي الإنتباه إلي أشياء أو مهنة معينة تُثير وجدانه.

(٢) خصائص الميول المهنية: تميز الميول المهنية بأربعة خصائص رئيسه:

- خاصية الإنتباه (Attention): انتباه الفرد لشئ ما
- خاصية الشعور (Feeling): حب الفرد لهذا الشئ وتفضيله.
- خاصية التوجه (Direction): اتجاه الفرد نحو هذا الشئ بميل إيجابي، ويبتعد عن شئ آخر يشعر بميل سلبي نحوه.
- خاصية الفاعلية (Activity): وهو قيام الفرد بمهنة تتناسب مع هذا الميل.

(٣) أهمية إكتشاف الميول المهنية وتنميتها

تُكمن أهمية إكتشاف الميول المهنية في أن لها مجموعة من الفوائد تتضح فيما يلي:

– الفوائد التعليمية:

- تحسين مستوى التحصيل الدراسي.
- زيادة إقبال المتعلمين علي التعليم.

– الفوائد الإجتماعية:

- تحسين مستويات العمل والأداء والإرتياح الوظيفي.
- تقليل معدلات الأمراض النفسية كالإكتئاب.

– الفوائد الإقتصادية:

- الإستفاد القصوي للأموال المنفقة علي التعليم.
- تحسين الدخل القومي للمجتمع.

– فوائد متعلقة بالتوجيه المهني والتربوي:

تلعب الميول المهنية دوراً كبيراً في توجيه حياة الأفراد وتتجلي أهميتها بوضوح فيما يخص تعليمهم وكذلك خططتهم المهنية المستقبلية، وتساعد في تحديد مدي نجاحهم في المهن التي يؤدونها.

– فوائد تتعلق بالإختيار والتصنيف:

تُساهم الميول في إختيار الموظف المناسب للإلتحاق بمهنة معينة، وكذلك تصنيفهم حسب المجموعة المهنية المتوفرة فكل مجموعة يؤديون نفس المهام يمتلكون ميول مهنية مشتركة.

– فوائد تتعلق بالبحث التربوي أو الإجتماعي:

استعان التربويون بالميول المهنية من أجل اكتشاف التغيرات ومدى الاستقرار في المجتمع، وفي فهم العلاقة بين الميول وبعض المتغيرات السيكولوجية. العوامل المؤثرة في تكوين الميول المهنية ونموها

يمكن تقسيم أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية إلى عوامل ذاتية وأخرى بيئية:

أولاً العوامل الذاتية

تشمل العوامل الذاتية صفات الفرد الوراثية، النوع الإجتماعي(الجنس)، العمر الزمني، والدوافع والطموح، وصورة الذات.

ثانياً: العوامل البيئية

تنمو خلال عملية التنشئة خصائص الفرد ويكتسب من محيطه الأسري والإجتماعي سلوكيات واتجاهات وميول وقيم ويستمر تأثيرها طوال حياته فتؤثر بالتالي علي اختياره المهني.

(Aljojo ,2016,216)

(٤) وسائل اكتشاف الميول المهنية:

اتفق كلاً من مقدم (٢٣، ٢٠٠٣) والحياوي(٢٠٠٨، ١٦) أن هناك نوعان من الوسائل التي تُساعد في اكتشاف وتحديد مستوى وقوة الميول المهنية لدى كل متعلم، وتتمثل في مقاييس مقننة وأخرى غير مقننة، والفرق بين هذين النوعين من الوسائل هو أن مقاييس الميول المهنية المقننة أكثر صدق وثبات من المقاييس غير المقننة وتتشابه مع مثيلاتها من مقاييس القدرات والإستعدادات.

أولاً: الوسائل غير المقننة

– الملاحظة: وتعتمد علي ملاحظة نشاط الفرد وسلوك الفرد في مواقف محدده وتصلح هذه الطريقة في مجال الكشف عن الميول الظاهرة.

– المقابلة: وتتلخص في سؤال الفرد بشكل مباشر حول مايجب أو يكره من المهن.

- **سلام التقدير:** وهي طريقة لتحسين طريقتي الملاحظة والمقابلة في محاولة لكشف الميول المهنية عند الأفراد وفيها يقدر الأفراد ميولهم بأنفسهم.
 - **اختبارات المعرفة:** وفيها يتم اختبار معلومات الشخص عن المهنة التي يرغب في الإمتهان بها بالمقارنه بالمهن الأخرى.
 - **اختبارات الصور:** ويقاس الميل نحو مهنة معينة بمقدار المعلومات والحقائق التي احتفظ بها المفحوص عن المهن التي عرضت في الصورة.
 - **طريقة التفضيل:** وتتم عن طريق الإختبار الحر للفرد في مواضيع الدراسة أو المهن المفضلة لديه من بين مجموعة مختلفة من القوائم.
- ثانياً: الوسائل المقتنة:

- مقياس سترونج (Strong) للميول المهنية
- مقياس كيودر (Kuder) للميول المهنية
- مقياس هولاند (Holland) لتحليل واكتشاف الميول المهنية
- مقياس مينسوتا (Minnesota) للميول المهنية
- اختبار جيلفور (Guilford) للميول المهنية

المحور الثالث : الوعي المهني

(١) تعريف الوعي المهني

يُعرف (Zook, 2018, 2) الوعي المهني بأنه الخطوة الأولى والأساسية في عملية فهم المتعلم لعالم المهن، من خلال تعريفهم بفرص العمل المختلفة، وعرض الخيارات المهنية المستقبلية لهم في نطاق واسع علي أمل أن يجد كل متعلم مهنة لها صدي في نفسه من حيث المصالح والغايات والأهداف.

كما أشار الخالدي آخرون (٢٠١١، ٤) أن الوعي المهني بأنه رؤية الفرد لذاته المهنية ورغبته في الإقدام علي سلوك ما يرتاح نفسياً له ويتقبله موضوعياً، ويعمل علي إنجازه بجمع طاقاته الذهنية والنفسية والإجتماعية.

(٢) أبعاد الوعي المهني:

– الوعي بالذات المهنية وتشمل الأبعاد الآتية:

- وعي الفرد بميوله وقدراته واتجاهاته المهنية
- الوعي بمتطلبات الشخصية المهن (البدنية والنفسية والإجتماعية)
- وعي الفرد بهويته المهنية.

– الوعي بمعطيات سوق العمل ويشمل وعي الفرد:

- بعالم المهن.
- المهن المتاحة في المجتمع.
- بمهام المهن المختلفة.
- العلاقة بين المهن المختلفة.

– الوعي بأهمية ووميزات المهن المختلفة وتشمل وعي الفرد:

- بالمكانة الإجتماعية للمهن المختلفة.
- بمميزات المهن المختلفة.
- بمعتقداته عن تحقيق ذاته وطموحاته الشخصية وعلاقتها بالأهداف المهنية.

(٣) أهمية تنمية الوعي المهني:

يُعتبر التخطيط المهني مهارة حياتية تبدأ من مرحلة الطفولة المبكرة، فهناك علاقة بين تجارب الطفولة المبكرة والمتوسطة في تخطيط الحياة المهنية؛ لذا فالتطوير المهني عملية

متصاعدة تستمر مدي الحياة وتتضمن سلسلة من المهارات الفرعية والتي تُشكل الأساس للتخطيط المهني الفعال.

ويُضيف ثومسون (٢٠١٧، ٣) أن العمل علي تنمية الوعي المهني لدي المتعلمين في مراحل عمرية مبكرة تُساعد في :

- معرفة الطفل بميولة وقدراته وخصائص شخصيته
- تبصيره بالتخصصات الأكاديمية التي تتمشي مع ميولهم وقدراتهم.
- توفير معلومات حول المهن وفرص العمل المتاحة أمامه.
- مساعدته علي تحقيق التوافق بين ميوله والمعلومات المتوفرة لديه حول المهن.
- تمكينه من اتخاذ قراره المهني الواعي من تلقاء نفسه .

(٤) العوامل المؤثرة في تشكيل الوعي المهني:

يري (أحمد، ٢٠١٤، ٢١٤) أن هناك عوامل عدة تلعب دوراً محورياً في تشكيل الوعي المهني تتمثل في: العوامل الذاتية، والعوامل الأسرية، والعوامل المدرسية، العوامل الإجتماعية.

مواد البحث وأدواته:

أولاً: مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (إعداد الباحثة) في ضوء نظرية جون هولاند للميول المهنية.

أ- الهدف من المقياس: اكتشاف أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدي أطفال الروضة (عينة البحث الأساسية) حتي يتسني تنمية الوعي المهني لديهم في ضوءها.

ب- مصادر اعداد المقياس: تم الاستعانه بمجموعة من المصادر منها:

- نظرية العالم/ جون هولاند ومقياس اكتشاف الميول المهنية الخاص بتلك النظرية

.Holland,J.(1985)

- الرجوع إلى بعض الكتب والمراجع في مجال الميول المهنية كمرجع
محاسنه.(٢٠١٠)؛ الخطيب و الخطيب.(٢٠١١)
- الاطلاع على بعض الدراسات والبحوث ذات الصلة بالميول المهنية كدراسة
البادري(٢٠١٨)؛ عرار.(٢٠١٩).

ج- خطوات بناء المقياس: تم إعداد المقياس وفقا للخطوات التالية:

- ✓ إنتقاء بعض المؤشرات التي تتناسب خصائص وبيئة طفل الروضة من بين مجموعة
من المؤشرات عددها (٩٠) مؤشراً
- ✓ إعادة صياغة مؤشرات المقياس لتتناسب طفل الروضة لتصبح عبارات إجرائية يمكن
ملاحظتها وقياسها من قبل المعلمة وولي أمرالطفل؛ ليُصبح مقياس مؤشرات الميول
المهنية لطفل الروضة مكون من جزئين متكاملين تم بنائهما علي النحو التالي:

الجزء الأول: مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة(الخاص بتقييم المعلمة) (اعداد
الباحثات)

▪ هدف المقياس:

اكتشاف أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدى أطفال الروضة.

▪ محتوى المقياس:

- يتكون الجزء الخاص بتقييم المعلمة من (٢٤) مؤشر مُقسمة إلي ستة أنماط من
الميول (الواقعي، والعقلي، والإجتماعي، والفني، والمبادرين، والتقليدي).
- يندرج تحت كل نمط (٤) مؤشرات ولكل مؤشر (مهمة) تُعبر عنه وترتبط بنمط
الميل المهني تم انتقائها من قبل الباحثة وبمشاركة بعض مُعلمات الروضة في
ضوء خصائص وإمكانيات بيئة طفل الروضة؛ وبذلك يُصبح لكل ميل مهني (٤)
مؤشرات و(٤) مهام مرتبطة بذلك الميل.

▪ كفاءة مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (الخاص بتقييم المعلمة) :

أولاً:الصدق: اعتمدت الباحثة في حساب الصدق على ما يلي:

١-الصدق المنطقي (صدق المحكمين):

تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم(١١) مُحكمًا لتحكيمه والتأكد من صلاحية؛ وأسفرت نتائج التحكيم عن اتفاق الأساتذة المحكمين على صدق مقياس اكتشاف مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة الخاص بتقييم المعلمة ومُناسبة مؤشرات ومهامه لكل نمط ميل مهني وصلاحيتها بنسبة تتراوح بين (٨٠ - ١٠٠%).

٢- صدق الاتساق الداخلي لعبارات مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة كمؤشر للثبات (الجزء الخاص بتقييم المعلمة):

(أ) الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency:

للتحقق من مدى ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه، والدرجة الكلية على الاختبار، تم حساب معامل ارتباط بيرسون **Pearson correlation coefficient**، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية على البعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجات الابعاد والدرجة الكلية للاختبار؛ واتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لل فقرات مع المقياس، وهذا يعني ان المقياس بوجه عام صادق ويمكن الاعتماد عليه.

(ب) الصدق التمييزي:

بعد تطبيق الاختبار على العينة الاستطلاعية (٢٥) طفل وطفلة من أطفال الروضة بمساعدة المعلمة أخذت الدرجة الكلية لمقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (الجزء الخاص بالمعلمة) محكا للحكم على صدق ابعاده، كما أخذ أعلى وأدنى ٢٥% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى ٢٥% للمعلمات المرتفعات، وتمثل مجموعة أدنى ٢٥% من الدرجات للمعلمات المنخفضات، وباستخدام اختبار "مان-ويتني" في المقارنة بين متوسطات رتب المجموعتين؛ وجاءت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١، ٠,٠٥)

بين متوسطات رتب مجموعة المرتفعين (أعلى ٢٥%) ومتوسطات رتب مجموعة المنخفضين (أقل ٢٥%) في جميع المكونات الفرعية والدرجة الكلية لمقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (الجزء الخاص بالمعلمة)، مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

ثانياً: ثبات المقياس:

(أ) الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ والتجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة الفا كرونباخ ومعادلة سبيرمان-براون للتجزئة النصفية وأسفرت النتائج بان قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ، ومعادلة سبيرمان-براون كانت جميعها أكبر (٠,٧)، مما يدل على ان المقياس يتمتع بثبات مقبول.

(ب) ثبات الملاحظين:

قامت الباحثة بالاستعانة بإحدى معلمات رياض الأطفال (للمساعدة في تطبيق مقياس مؤشرات الميول المهنية علي أطفال الروضة)، وتم اطلاعها على كيفية التعامل مع المقياس وكيفية رصد الدرجات، وبعد تجميع ورصد الدرجات تم معالجة النتائج من خلال حساب معامل الاتفاق بين الملاحظين واتضح أن وجود نسبة اتفاق مقبولة بين الباحثة والمعلمة (نسب الاتفاق أكبر من ٨٥%)، مما يدل على ارتفاع نظام التقدير للمقياس ووضوح عباراته، وهذا يدل على ثبات مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (الجزء الخاص بتقييم المعلمة) وصلاحيته للتطبيق.

الجزء الثاني: لمقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة الخاص (بتقييم ولي الأمر)

(اعداد الباحثات)

▪ هدف المقياس:

اكتشاف أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدى أطفال الروضة؛ وذلك من خلال ملاحظة ولي الأمر لميل طفله نحو مجموعة من مؤشرات المرتبطة بالميول المهنية الستة (الواقعي والعقلي، والفني، والإجتماعي، والمبادر، والتقليدي) أثناء ممارسة حياتهم اليومية.

■ محتوى المقياس:

- يتكون الجزء الخاص بتقييم ولي الأمر من (٥٤) مؤشر مقسمة إلى ستة أنماط من الميول (الواقعي، والعقلي، والإجتماعي، والفني، والمبادرين، والتقليدي).
- يندرج تحت كل نمط ميل مهني (٩) مؤشرات مرتبطة بنمط الميل تم صياغتها في صورة عبارات إجرائية يمكن ملاحظتها وقياسها من قبل ولي أمر الطفل.
- كفاءة مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (الخاص بتقييم ولي الأمر) :

أولاً:الصدق: اعتمدت الباحثة فى حساب الصدق على ما يلى:

١- الصدق المنطقي (صدق المحكمين):

- تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١١) مُحكمًا لتحكيمه والتأكد من صلاحيته ؛ وأسفرت نتائج التحكيم عن اتفاق الأساتذة المحكمين على صدق مقياس اكتشاف مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة الخاص بتقييم المعلمة ومُناسبة مؤشرات ومهامه لكل نمط ميل مهني وصلاحيتها بنسبة تتراوح بين (٨٠ - ١٠٠%) .

٢- صدق الاتساق الداخلي لعبارات مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة كمؤشر للثبات (الجزء الخاص بتقييم ولي الأمر):

(أ) الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency:

تم حساب معامل ارتباط بيرسون **Pearson correlation coefficient**، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية على البعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجات الابعاد والدرجة الكلية للاختبار، وجاءت النتائج تؤكد أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لل فقرات مع المقياس، وهذا يعني ان المقياس بوجه عام صادق ويمكن الاعتماد عليه.

(ب) الصدق التمييزي:

بعد تطبيق الاختبار على العينة الاستطلاعية (٢٥ ولي أمر) أخذت الدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية لطفل الروضة (نسخة ولي الأمر) محكا للحكم على صدق ابعاده، كما أخذ أعلى وأدنى ٢٥% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى ٢٥% للمرتفعين، وتمثل مجموعة أدنى ٢٥% من الدرجات للمنخفضين، وباستخدام اختبار "مان-ويتني" في المقارنة بين متوسطات رتب المجموعتين واتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات رتب مجموعة المرتفعين (أعلى ٢٥%) ومتوسطات رتب مجموعة المنخفضين (أقل ٢٥%) في جميع المكونات الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الميول المهنية لطفل الروضة (نسخة ولي الأمر)، مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

ثانياً: ثبات المقياس:

(أ) الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ:

للاطمئنان على ثبات مقياس الميول المهنية لطفل الروضة (الجزء الخاص بولي الأمر) باستخدام معامل الفا كرونباخ، تم تطبيق مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (الجزء الخاص بولي الأمر) على عينة استطلاعية قدرها (٢٥) ولي أمر وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة الفا كرونباخ وتبين ان قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ، كانت جميعها أكبر (٠,٧)، مما يدل على ان المقياس يتمتع بثبات مقبول.

(ب) الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية:

للاطمئنان على ثبات مقياس الميول المهنية لطفل الروضة (نسخة ولي الأمر) باستخدام طريقة التجزئة النصفية، تم تطبيق مقياس الميول المهنية لطفل الروضة (نسخة ولي الأمر) على عينة استطلاعية قدرها (٢٥) ولي أمر وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة سبيرمان-براون للتجزئة النصفية فبلغت قيمته (٠,٨٤١) ويتضح أن قيمة معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان-براون، كانت أكبر من (٠,٧)، مما يدل على ان المقياس يتمتع بثبات مقبول.

الصورة النهائية لمقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة في ضوء نظرية هولاند:

بعد التأكد من صدق مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة بجزئية بالطرق السابقة أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من جزئين مُقسمين على النحو التالي:

✓ مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة خاص (بتقييم المُعلمة) مكون من (٢٤) عبارة بواقع (٤) عبارات لكل نمط ميل مهني.

✓ مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة خاص بتقييم (ولي الأمر) مكون من (٥٤) بواقع (٩) عبارات لكل نمط ميل مهني.

✓ كما تضمن المقياس بجزئية على خانات لتسجيل بيانات الطفل: (اسم الطفل، اسم الروضة، اسم القاعة، المستوى، نمط الميل المهني).

إجراءات تطبيق مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة بجزئية (الخاص بتقييم المُعلمة ، وتقييم ولي الأمر)

(إكتشاف أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدي أطفال الروضة (عينة البحث الأساسية) لتنمية الوعي المهني لأطفال الروضة في ضوءها):

• لضبط عينة البحث الأساسية استعانت الباحثة بمقياس المستوي الإجتماعي والإقتصادي (اعداد ا.د/ عبد العزيز الشخص) والذي تم تطبيقه من قبل أولياء أمور الأطفال.

• وبمساعدة المعلمة تم اضافة الباحثات إلي جروب أولياء أمور الأطفال الخاص بالقاعة (جروب الواتس)؛ واتاحة الفرصة لنا بشرح هدف البحث وكيف يمكن لولي الأمر مساعدتنا في إكتشاف أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدي طفلة وأهمية ذلك ومردوده علي الطفل.

• ومن ثم تم توزيع (٦٠) استمارة لمقياس المستوي الإجتماعي والإقتصادي (اعداد ا.د/ عبد العزيز الشخص) علي أولياء أمور أطفال .

• بعد الإنتهاء من تطبيق مقياس المستوي الإجتماعي والإقتصادي وانتقاء (٤٠) أسرة مُتقاربين من حيث الخصائص الإجتماعية والإقتصادية تم ضبط (عينة البحث الأساسية)

ومن ثم قامت الباحثة بتطبيق مقياس مؤشرات الميول المهنية بجُزئيه علي أطفال الروضة
(عينة البحث الأساسية) .

▪ **وبعد الإنتهاء من تطبيق المقياس بجُزئية علي عينة البحث الأساسية وهم (٤٠)**
طفل وطفلة وحساب درجات الطفل في كل نمط ميل مهني من الميول الستة في
الجزئين الجزء الخاص بتقييم المُعلمة والخاص بتقييم ولي الأمر؛ وجمع درجات الطفل
في الجزئين معاً لنفس النمط وأعتبار أن نمط مؤشرات الميل المتوفر عند الطفل هو
نمط الميل صاحب الدرجة الأكبر اوضح توافر أربعة أنماط لمؤشرات الميول المهنية
لدى أطفال الروضة (عينة البحث الأساسية) وهم الميل (الواقعي، والعقلي، والفني،
والمبادرة) بواقع:

✓ (١٠) أطفال لديهم مؤشرات ميل واقعي.

✓ (٩) أطفال لديهم مؤشرات ميل عقلي

✓ (١١) طفل يتوافر لديهم مؤشرات ميل فني

✓ (١٠) أطفال يتوافر ليهم مؤشرات ميل مُبادر.

✚ وفي ضوء ما سبق تكون الباحثة قد أجابت عن السؤال الأول من أسئلة البحث الفرعية
ونصه: " ما أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدي أطفال الروضة في ضوء
مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (في ضوء نظرية هولاند)؟"

**ثانياً: نماذج محاكاة الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة لكل نمط من
أنماط الميول المهنية (اعداد الباحثات).**

تم تصميم نماذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية وما يرتبط بها من مهن وفقاً
للشروط والخطوات الأتية:

▪ بعد اطلاع الباحثة علي بعض المصادر التي تناولت استخدام نموذج المحاكاة لتحقيق أهداف تربوية وتعليمية كدراسة الدسوقي (٢٠١٨) وجدت أن تصميم محاكاة تعليمية جيدة تحقق الهدف منها يتطلب مراعاة مجموعة من الشروط والتي يجب أخذها بعين الإعتبار وتوضح في النقاط الآتية أن:

- تكون محددة وواضحة الأهداف وتُثير إهتمام الطفل.
 - تمكن الطفل من تحقيق أهدافه وتمس أشياء حقيقية بالنسبة للطفل.
 - تعتمد علي قواعد بسيطة ومواد وأدوات جذابه وغيرمعقدة.
 - تُتيح الحصول علي تغذية راجعة فورية.
- وقد راعت الباحثة الشروط السابقة عند تصميم لقاءات الدليل القائم علي نموذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية ومايرتبط بها من مهن في ضوء مؤشرات الميول المهنية للأطفال (عينة البحث الأساسية) لتنمية الوعي المهني لديهم في ضوءها.
- أما عن خطوات استخدام نموذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة في ضوء أنماط مؤشرات ميولهم المهنية تتبين فيما يلي:

- لكي تتمكن الباحثة من تصميم المحاكاة التعليمية والإستعانة بنماذج المحاكاة في التعليم أو التدريب كان عليها المرور بمجموعة من الخطوات تمت وفقاً لما هو آت:
- ١- تحليل خصائص المتعلمين (أطفال الروضة عينة البحث)
 - ٢- تحديد الأهداف التعليمية بدقة:
 - ٣- اختيار محتوى اللقاءات القائمة علي نموذج المحاكاة:
 - ٤- اختيار نوع المحاكاة والتأكد من ملائمة للهدف والمحتوي التعليمي المحدد مسبقاً:

وبعد الإطلاع علي مجموعة من الدراسات و الكتب والمراجع التي تتناول المحاكاة وكيفية الإستفادة منها في عمليات التعليم والتدريب اختارت الباحثة المحاكاة المادية المُجسمة التفاعلية.

٥- تحديد العناصر الأساسية لبيئة التعلم الممكن توفيرها بقاعة النشاط والتي تفي بغرض اللقاء.

٦- تحديد أدوار كلاً من الباحثة والأطفال في التعلم القائم علي نموذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية
٧- تهيئة المُتعلمين وتنفيذ اللقاءات القائمة علي التعلم باستخدام نموذج المحاكاة الحصول علي إستجابات الأطفال وتقييم مستوي الوعي المهني القبلي والبعدي لمحاكاة الطفل للمهن المُختلفة بشكل أقرب ما يكون للواقع الحقيقي.

وفي ضوء مرور الباحثة بجميع الخطوات السابقة يمكن تحديد الهدف من اعداد نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية ومكونات اللقاء التعليمي القائم علي نموذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية.

أ- الهدف من إعداد نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية:

هدفت الباحثة من اعداد نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة في ضوء أنماط مؤشرات ميولهم المهنية

ب- المكونات الرئيسة للقاء التعليمي القائم علي نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية:

- نموذج محاكاة للكليات الجامعية مُجسم مادي (ماكيت) يصف الأشياء المُميزة لكل كلية فالشئ المادي يبقي عالماً في ذهن الأطفال لأطول فترة ممكنة.
- الأدوات والملابس المميزة والخاصة بكل مهنة (مادية مُجسمة بعضها حقيقي والبعض الأخر من البلاستيك لمراعاة شروط الأمن والسلامة للأطفال)

- أما الأنشطة الإثرائية للمهن (تحتوي علي مجموعة من الأدوات والمواد) نستعين بها في تقديم طبيعة مهام بعض المهن، حتي يتمكن الأطفال من استيعابها واكتشاف مدي أهميتها ودورها في المجتمع.

ثالثاً: دليل معلمة الروضة لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة في ضوء أنماط مؤشرات ميولهم المهنية (اعداد الباحثات):

(أ) الهدف من دليل المعلمة:

هدف الدليل إلي توعية المُعلمة بأهمية اكتشاف أنماط مؤشرات الميول المهنية مبكراً لدي أطفال الروضة والعمل علي تنمية الوعي المهني لديهم في ضوءها
(ب) وصف دليل المعلمة:

يتضمن دليل المُعلمة لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة في ضوء ميولهم المهنية الآتي:

- ١ . مقدمة دليل المعلمة.
- ٢ . تعريفات توضيحية إجرائية لمتغيرات البحث.
- ٣ . فلسفة دليل المُعلمة.
- ٤ . أهمية دليل المُعلمة.
- ٥ . أهداف تقديم نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية (العامة والإجرائية).
- ٦ . الوسائل والمواد التعليمية المُعينة للمُعلمة في أثناء تنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية.
- ٧ . الإستراتيجيات التعليمية المُستخدمة في اللقاءات التعليمية.
- ٨ . أساليب التقويم.

٩. خطوات إكتشاف أنماط مؤشرات الميول المهنية لدى أطفال الروضة في ضوء مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة.
١٠. خطة تقديم نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء ميولهم المهنية.
١١. صورة متكاملة لدور المعلمة في تقديم نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء ميولهم المهنية.
١٢. الخطة الزمنية لتقديم نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء ميولهم المهنية.
- (ج) تحكيم دليل المعلمة لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية:
- تم عرض الدليل في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين الأكاديميين والتربويين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس وتربية الطفل لتحكيمه عددهم (١٥) محكماً؛ وقد كشفت نتائج التحكيم عن مناسبة محتوى الدليل للأهداف المراد تحقيقها.
- وفي ضوء ما سبق تكون الباحثة قد أجابت عن السؤالين الثاني من أسئلة البحث الفرعية ونصها: "انموذج محاكاة الكليات الجامعية المناسب لتنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية؟"
- رابعاً: قائمة أبعاد الوعي المهني اللازم تنميتها لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية. (إعداد الباحثة)
- (أ) تحديد الهدف من القائمة:
- هدفت القائمة إلى تحديد بعض أبعاد الوعي المهني اللازم تنميتها لدى أطفال الروضة ولكن في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية.

(ب) مصادر بناء القائمة:

- تم الرجوع إلى العديد من المصادر لبناء القائمة واستخلاص مادتها ومنها:
- البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث منها: دراسة حمادة. (٢٠٢٠).
 - الكتب المتخصصة في مجال الوعي والتطوير المهني منها: السيد. (٢٠٠٩)، أبو عطية. (٢٠١٣).

(ج) تحكيم القائمة:

بعد التوصل إلى القائمة في صورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٥) محكماً؛ وذلك لإبداء الرأي في أهمية ومُناسبة تلك الأبعاد لطفل الروضة وإجراء التعديلات وفق ما يروونه صواباً وقد أسفرت نتائج التحكيم عن اتفاق معظم المحكمين على صدق قائمة الأبعاد ومناسبتها لطفل الروضة بنسبة (٧٥ - ١٠٠%).

وفي ضوء ما سبق تكون الباحثة قد أجابت عن السؤال الثالث من أسئلة البحث

الفرعية ونصه: "ما أبعاد الوعي المهني المناسب تنميتها لدى أطفال الروضة في

ضوء مؤشرات ميولهم المهنية؟"

خامساً: مقاييس الوعي المهني لأطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية (الواقعي،

العقلي، الفني، والمبادر) (إعداد الباحثات).

تمثلت أداة قياس هذا البحث في (٤) مقاييس للوعي المهني؛ حيث قسمت الباحثة (عينة البحث الأساسية) إلى أربعة مجموعات في ضوء نمط مؤشرات الميول المهنية، فأصبحت كل مجموعة تضم عدد من الأطفال لهم نمط مهني مُشترك ومن ثم مقياس ووعي مهني خاص بها تم إعداده في ضوء تلك المؤشرات المهنية المُكتشفة، فلكل مجموعة من الأطفال بنمط مهني واحد مجموعة من الكليات الجامعية والمهن المرتبطة بها؛ تم تصنيفها وفقاً لمقياس هولاند للميول المهنية ولكن بتعديل بسيط في بعض مُسميات الكليات والمهن لإختلاف الأزمنة وإضافة بعض الكليات لعدم توافرها في عصر هولاند.

وقد تم إعداد المقاييس وفقاً للخطوات الإجرائية الآتية:

أ- تحديد الهدف من مقاييس الوعي المهني (الواقعية، العقلية، الفنية، والمبادرين):

هدفت مقاييس الوعي المهني إلى تقييم مستوي وعي أطفال الروضة (عينة البحث) ببعض المهن الجامعية المختلفة والمُحددة مُسبقاً في ضوء الأنماط المهنية الأربعة المُتوفرة لديهم كلاً في مجموعته وذلك لتحديد مدى فاعلية استخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات لجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية.

ب- مصادر بناء مقاييس الوعي المهني الأربعة (الواقعية، العقلية، الفنية، والمبادرين):

تم الاستعانة في أثناء بناء مقاييس الوعي المهني بمجموعة من المصادر منها:

- الرجوع إلى بعض الكتب والمراجع في مجال الوعي المهني وأهميته كمرجع ربيع.(٢٠١٠)؛ أبو عطية.(٢٠١٣).

- الاطلاع على بعض الدراسات والبحوث ذات الصلة بالوعي المهني المسعود ووطنوس.(٢٠١٥).

- وقد اعتمدت الباحثة في بناء مقاييس الوعي المهني الأربعة على قائمة أبعاد للوعي المهني التي توصلت إليها الباحثة.

ج- كفاءة مقاييس الوعي المهني المصورة الأربعة لطفل الروضة لحساب الصدق والثبات:

أولاً:الصدق: اعتمدت الباحثة في حساب الصدق على ما يلي:

(أ) الصدق المنطقي (صدق المُحكّمين):

أسفرت نتائج التحكيم عن اتفاق الأساتذة المحكمين على صدق مقاييس الوعي المهني الأربعة ومُناسبة عباراتها لكل نمط ميل مهني وصلاحياتها بنسبة تتراوح بين (٩٠-١٠٠%).

(ب) صدق الاتساق الداخلي لعبارات مقاييس الوعي المهني الأربعة لطفل الروضة
كمؤشر للثبات:

(١) الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency:

تم حساب معامل الارتباط بين درجات الابعاد والدرجة الكلية للاختبار، وجاءت النتائج أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للفقرات مع المقياس، وهذا يعني ان المقياس بوجه عام صادق ويمكن الاعتماد عليه.

(٢) الصدق التمييزي:

بعد تطبيق الاختبار على العينة الاستطلاعية (٢٥ طفل) أخذت الدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني محكا للحكم على صدق ابعاده، كما أخذ أعلى وأدنى ٢٥% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى ٢٥% للتلاميذ المرتفعين، وتمثل مجموعة أدنى ٢٥% من الدرجات للتلاميذ المنخفضين، وباستخدام اختبار "مان-ويتني" في المقارنة بين متوسطات رتب المجموعتين جاءت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١، ٠,٠٥) بين متوسطات رتب مجموعة المرتفعين (أعلى ٢٥%) ومتوسطات رتب مجموعة المنخفضين (أقل ٢٥%) في جميع المكونات الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني، مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

(٣) ثبات المقياس:

للاطمئنان على ثبات مقياس الوعي المهني تم استخدام معامل الفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية حيث تم تطبيق مقياس الوعي المهني على عينة استطلاعية قدرها (٢٥) طفلاً وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة الفا كرونباخ ومعادلة سبيرمان-براون للتجزئة النصفية؛ واتضح ان قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ، ومعادلة سبيرمان-براون كانت جميعها أكبر (٠,٧)، مما يدل على ان المقياس يتمتع بثبات مقبول.

حدود البحث:

يقتصر هذا البحث على الحدود التالية:

- **الحدود البشرية:** مجموعة من أطفال المستوى الثاني "kg2" تتراوح أعمارهم من (٥-٦) سنوات؛ عددهم (٤٠) طفل وطفلة مقسمة إلى أربعة مجموعات تضم كل منها مجموعة من الأطفال ذوي نمط مؤشرات ميول مهنية مُشترك؛ **مقسمة علي النحو التالي:**(١٠) أطفال من ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية و(٩) أطفال من ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية و(١١) طفل من ذوي مؤشرات الميول المهنية الفنية و(١٠) أطفال من ذوي مؤشرات الميول المهنية المُبادرة.

- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذا البحث في العام الدراسي ٢٠٢٢م/٢٠٢٣م (من شهر أكتوبر ٢٠٢٢م/إلى شهر أبريل ٢٠٢٣م)

- **الحدود المكانية:** روضة الوحدة العربية التابعة لمحافظة أسبوط.

- **الحدود الموضوعية:** تمثلت في مجموعة من نماذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية والتي حددتها أنماط مؤشرات الميول المهنية لأطفال (عينة البحث) والتي تم اكتشافها بمقياس مؤشرات الميول المهنية حيث تمثلت في:

✓ كليات (الهندسة، والزراعة، والطب البيطري، والتربية الرياضية) ومايرتبط بها من مهن (المهندس، الطبيب البيطري، المهندس الميكانيكي، اللاعب الرياضي، المهندس الزراعي) للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية.

✓ وكليات (الحاسبات والمعلومات، والطب، والصيدلة، وطب الأسنان، والعلوم) ومايرتبط بها من مهن (المهندس الإلكتروني، الطبيب البشري، الصيدلي، طبيب الأسنان، أخصائي تحاليل، مندوب الأدوية، والكيميائي) للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية.

✓ أما كليات (الفنون الجميلة، والتربية النوعية، والإعلام) وما يرتبط بها من مهن (مهندس ديكور، رسام، موسيقار، كاتب، مُذيع، مُصمم أزياء، مُصور، فنان تشكيلي، مُغني، مُخرج)؛ للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية الفنية.

✓ وكلية (الحقوق) وما يرتبط بها من مهن (مُحام، قاضي، وكيل نيابة) لذوي مؤشرات الميول المهنية المُبادرة.

مصطلحات البحث:

(1) المحاكاة (simulation)

نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية (A simulation model of some university colleges تعرفها الباحثات إجرائياً بأنها " تجسيد لبعض المواقف المستمدة من الحياة الجامعية ، يتم تصميمها محاكية للواقع باستخدام مجموعة من المجسمات المادية تُحاكي مباني بعض الكليات الجامعية ومجموعة من الملابس المميزة لكل منها وماتتضمنه من أنشطة وإجراءات وأدوات ، وما يترتب عليها من مهن "

(2) الميول المهنية (The professional tendencies):

تعرف الباحثات الميول المهنية إجرائياً: " بأنها مؤشرات سلوكية مُتكررة دالة علي توجه الطفل لأداء نشاط محبب إليه يُمكن التعبير عنه بنمط مهني؛ وذلك في ضوء مقياس مؤشرات الميول المهنية المصمم من قبل الباحثة لهذه المرحلة العمرية، والذي يتضمن مجموعة من المؤشرات تم التعبير عنها بمهام يمكن من خلالها تعريف الطفل بنمط مؤشرات ميوله المهنية مما يدفعه للاهتمام بالتعرف علي المهن الملائمه لنمط ميله المهني ومتطلبات الوصول إليها"

(3) الوعي المهني (professional awareness)

تُعرف الباحثات الوعي المهني إجرائياً "مجموعة من المعارف المهنيه يكتسبها طفل الروضة من خلال استخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية وما يرتبط بها من مهن في ضوء مؤشرات الميول المهنية المكتشفة لطفل الروضة ، فتتكون لديه صورة واضحة عن بعض التخصصات الدراسية و المهن المتوافقة مع نمط مؤشرات ميوله"

منهج البحث:

اعتمد هذا البحث علي المنهج التجريبي القائم على تصميم المجموعة الواحدة ذات القياسين القبلي والبعدي بما يتلاءم مع متغيرات البحث المتمثلة في المتغير المستقل (نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية) والمتغير التابع (الوعي المهني لدى أطفال الروضة).

إجراءات البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافها سيتم اتباع الإجراءات والخطوات التالية:
أولاً: مرحلة اكتشاف انماط مؤشرات الميول المهنية لدى أطفال الروضة في ضوء مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (في ضوء نظرية هولاند).

ثانياً: بناء مقاييس الوعي المهني في ضوء أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدى أطفال الروضة (عينة البحث الأساسية):

ثالثاً: التطبيق القبلي والبعدي لمقاييس الوعي المهني الأربعة (الواقعي، والعقلي، والفني، والمُبادرين) وتقديم لقاءات الدليل الخاصه بكل نمط ميل مهني:

١- تطبيق التجربة الاستطلاعية لمقاييس الوعي المهني على مجموعة من أطفال الروضة؛ للتأكد من صدقه وثباته، وتحديد الزمن اللازم لتطبيقه.

٢- إعداد دليل المعلمة لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لأطفال الروضة في صورته الأولية وعرضه على مجموعة من المحكمين؛ للتأكد من صدقه وقابليته للتنفيذ ، وتعديله في ضوء آرائهم ومقترحاتهم.

٣- التوصل للصورة النهائية لدليل المعلمة.

٤- تقسيم الأطفال إلي مجموعات تضم كل منها مجموعة من الاطفال ذوي مؤشرات ميول مهنية مشتركة بناء علي نتائج مقياس مؤشرات الميول المهنيه لطفل الروضة.

- ٥- تطبيق مقياس الوعي المهني الخاص بكل مجموعة من الأطفال ذوي مؤشرات ميول مهنية مشتركة (الواقعي، والعقلي، والفني، والمُبادر) بشكل مستقل كلاً في مجموعة تطبيقاً قبلياً.
- ٦- تقديم نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية المناسبة لمؤشرات الميول المهنية المتوفرة والمشاركة بين كل مجموعة من الاطفال كلاً علي حده.
- ٧- تطبيق مقياس الوعي المهني الخاص بكل مجموعة من الأطفال ذوي مؤشرات ميول مهنية مشتركة (الواقعي، والعقلي، والفني، والمُبادر) بشكل مستقل كلاً في مجموعة تطبيقاً بعدياً.
- ٨- رصد النتائج ومعالجتها إحصائياً.
- ٩- تحليل النتائج وتفسيرها لتحديد مدى فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية.
- ١٠- تقديم التوصيات والمقترحات وفقاً لنتائج البحث.

عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

سعي هذا البحث إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الرئيس للبحث:

ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية؟

والأسئلة الفرعية التالية :

1. ما أنماط مؤشرات الميول المهنية المتوفرة لدي أطفال الروضة في ضوء مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة (في ضوء نظرية هولاند)؟
2. ما أبعاد الوعي المهني المناسب تتميتها لدي أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية؟

3. ما نموذج محاكاة الكليات الجامعية المناسب لتنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية؟
 4. ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية؟
 5. ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية؟
 6. ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية الفنية؟
 7. ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية المبادرة؟
- ✚ وقد تم الإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث من أسئلة البحث الفرعية في الفصل الثالث من البحث (الإجراءات).

✚ أما الإجابة عن السؤال الرئيس للبحث ونصه:

" ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية؟ وما يتفرع منه من أسئلة فرعية (الرابع، والخامس، والسادس، والسابع).

تم التأكد من فروض البحث التالية:

أولاً: الفرض الأول للبحث

ينص الفرض الأول على انه " يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن = ١٠) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية في المقياس القبلي والبعدي لصالح المقياس البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ويلكوكسون" للعينات المرتبطة وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأطفال عينة البحث (ن = ١٠) في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الوعي المهني للأطفال (ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية)

جدول (١)

نتائج اختبار "ويلكوكسون" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن = ١٠) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية الواقعية)

المتغيرات	اتجاه الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "z"	الدلالة الاحصائية
مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية						
١	مهندس معماري	١٠	١٠	٥,٥	٥٥	٢,٨٢
	السالبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
	الموجبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
٢	طبيب بيطري	١٠	١٠	٥,٥	٥٥	٢,٨٢
	السالبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
	الموجبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
٣	مهندس ميكانيكي	١٠	١٠	٥,٥	٥٥	٢,٨٤
	السالبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
	الموجبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
٤	لاعب رياضي	١٠	١٠	٥,٥	٥٥	٢,٨٣
	السالبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
	الموجبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
٥	مهندس زراعي	١٠	١٠	٥,٥	٥٥	٢,٨٢
	السالبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
	الموجبة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١
الدرجة الكلية للمقياس	السالبة	٠	٠	٠	٢,٨٢	٠,٠١
	الموجبة	١٠	٥,٥	٥٥	٥٥	٠,٠١
	المتعادلة	٠	٠	٠	٠	٠,٠١

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الأطفال عينة البحث (ن = ١٠) في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية الواقعية)

مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية	القياس القبلي		القياس البعدي	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١ مهندس معماري	١,٦٠	١,٠٨	٥,٣٠	٠,٦٨
٢ طبيب بيطري	٢,٠٠	١,١٦	٤,٩٠	٠,٧٩
٣ مهندس ميكانيكي	١,١٠	٠,٨٨	٥,٢٠	٠,٤٢
٤ لاعب رياضي	١,٩٠	٠,٧٤	٥,٤٠	٠,٧٦
٥ مهندس زراعي	٠,٧٠	٠,٨٢	٤,٨٠	٠,٦٣
الدرجة الكلية للمقياس	٧,٣٠	٢,٤٥	٢٥,٦٠	٠,٩٧

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين متوسطي رتب درجات الأطفال عينة البحث (ن = ١٠) في القياسين القبلي والبعدي للدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني للأطفال (ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية) وذلك لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة "Z" مساوية (٢,٨٢) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١).

وبذلك يكون تم التحقق من صحة الفرض الأول والذي ينص على انه " يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن = ١٠) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية في المقياس القبلي والبعدي لصالح المقياس البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض أيضاً تم حساب حجم الأثر باستخدام معادلة "٣" ومعادلة كوهين (d) والجدول التالي يوضح قيم حجم الأثر لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى اطفال الروضة (ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية):

جدول (٣)

قيم حجم الأثر لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدى اطفال الروضة عينة البحث (ن=١٠) (ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية)

تقييم حجم الأثر	حجم الأثر Effect Size (كوهين) Cohen's d		مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية	
		"١"		
كبير	٤,١٢	٠,٦٣١	مهندس معماري	١
كبير	٢,٩٣	٠,٦٣١	طبيب بيطري	٢
كبير	٥,٩٦	٠,٦٣٦	مهندس ميكانيكي	٣
كبير	٤,٦٧	٠,٦٣٣	لاعب رياضي	٤
كبير	٥,٥٩	٠,٦٣١	مهندس زراعي	٥
كبير	٩,٨٢	٠,٦٣٠	الدرجة الكلية	

ويتضح من الجدول السابق:

وجود أثر كبير لاستخدام نموذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدي اطفال الروضة (ذوي الميول المهنية الواقعية) .

وبالتحقق من صحة الفرض الأول تكون الباحثة قد أجابت عن السؤال الرابع من أسئلة

البحث الفرعية ونصه " ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية

الوعي المهني لدي أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية الواقعية؟"

الفرض الثاني للبحث:

ينص الفرض الثاني على انه " يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطي رتب

درجات الأطفال (عينة البحث) (ن = ٩) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي

(مؤشرات الميول المهنية العقلية) في المقياس القبلي والبعدي لصالح المقياس البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ويلكوكسون" للعينات المرتبطة

وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأطفال عينة البحث في القياسين

القبلي والبعدي لمقياس الوعي المهني للأطفال (ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية) ويوضح

الجدول التالي نتائج اختبار "ويلكوكسون"

جدول (٤)

نتائج اختبار "ويلكوسون" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأطفال
عينة البحث (ن=٩) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات
(الميول المهنية العقلية)

المتغيرات	اتجاه الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "z"	الدلالة الاحصائية
مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية						
١	مهندس إلكتروني	٠	٠	٠	٢,٦٩	٠,٠١
		٩	٥	٤٥		
		٠				
٢	طبيب بشري	٠	٠	٠	٢,٦٨	٠,٠١
		٩	٥	٤٥		
		٠				
٣	صيدلي	٠	٠	٠	٢,٦٩	٠,٠١
		٩	٥	٤٥		
		٠				
٤	طبيب الأسنان	٠	٠	٠	٢,٧٤	٠,٠١
		٩	٥	٤٥		
		٠				
٥	أخصائي التحاليل	٠	٠	٠	٢,٧٢	٠,٠١
		٩	٥	٤٥		
		٠				
٦	مندوب الأدوية	٠	٠	٠	٢,٦٨	٠,٠١
		٩	٥	٤٥		
		٠				
٧	كيميائي	٠	٠	٠	٢,٧٠	٠,٠١
		٩	٥	٤٥		
		٠				
الدرجة الكلية للمقياس	السالبة	٠	٠	٠	٢,٦٨	٠,٠١
	الموجبة	٩	٥	٤٥		
	المتعادلة	٠				

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الأطفال عينة البحث (ن=٩) في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية العقلية)

القياس البعدي		القياس القبلي		مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٧١	٤,٦٣	٠,٥٣	٠,٤٤	١ مهندس إلكتروني
٠,٧٣	٥,٤٤	٠,٩٣	١,٨٣	٢ طبيب بشري
٠,٦٧	٥,٢٢	٠,٩٧	١,٧٨	٣ صيدلي
٠,٥٣	٥,٣٩	٠,٦٠	١,٨٩	٤ طبيب الأسنان
٠,٨٣	٤,٧٨	٠,٥٨	٠,٥٦	٥ أخصائي التحاليل
٠,٨٧	٤,٦٧	٠,٦٧	٠,٧٨	٦ مندوب الأدوية
٠,٧٣	٤,٥٦	٠,٤٤	٠,٨٢	٧ كيميائي
١,٣٠	٣٤,٦٩	١,٩٠	٨,١٠	الدرجة الكلية للمقياس

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين متوسطي رتب درجات الأطفال عينة البحث (ذوي الميول المهنية العقلية) في القياسين القبلي والبعدي للدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني وذلك لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة "Z" مساوية (٢,٦٨) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١).

✓ وبذلك يكون قد تم التحقق من صدق الفرض الثاني والذي نص على انه " يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن = ٩) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية العقلية) في المقياس القبلي والبعدي لصالح المقياس البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض أيضاً تم حساب حجم الأثر باستخدام معادلة "3" ومعادلة كوهين (d) والجدول التالي يوضح قيم حجم الأثر لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي اطفال الروضة عينة البحث (ن = 9) (ذوي الميول المهنية العقلية)

جدول (٦)

قيم حجم الأثر لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدي اطفال الروضة (عينة البحث) (ن = 9) (ذوي الميول المهنية العقلية)

حجم تقييم الأثر	حجم الأثر Effect Size		مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية
	(كوهين) Cohen's d	"r"	
كبير	٦,٧٢	٠,٦٣٥	مهندس إلكتروني
كبير	٤,٣٢	٠,٦٣٢	طبيب بشري
كبير	٤,١٣	٠,٦٣٣	صيدلي
كبير	٦,١٩	٠,٦٤٦	طبيب الأسنان
كبير	٥,٨٨	٠,٦٤٢	أخصائي التحاليل
كبير	٥,٠٣	٠,٦٣٢	مندوب الأدوية
كبير	٦,٢٣	٠,٦٣٧	كيميائي
كبير	١٦,٢٣	٠,٦٣٣	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول السابق:

- وجود أثر كبير لاستخدام نموذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي اطفال الروضة عينة البحث (ن = 9) (ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية).

وبالتحقق من صحة الفرض الثاني تكون الباحثة قد أجابت عن السؤال الخامس من أسئلة البحث الفرعية ونصه "ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي اطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية العقلية؟"

الفرض الثالث للبحث:

ينص الفرض الثالث على انه " يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن=١١) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي (مؤشرات الميول المهنية الفنية) في المقياس القبلي والبعدي لصالح المقياس البعدي".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ويلكوكسون" للعينات المرتبطة وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن=١١) في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الوعي المهني للأطفال (ذوي مؤشرات الميول المهنية الفنية) ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار "ويلكوكسون":

جدول (٧)

نتائج اختبار "ويكوكسون" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأطفال
 (عينة البحث) (ن=١١) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال
 (ذوي الميول المهنية الفنية)

المتغيرات	الاتجاه الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "z"	الدلالة الاحصائية
مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي الميول المهنية الفنية						
١	مهندس ديكور	السالبة	٠	٠	٠	٣,١٣
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
٢	رسام	السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٧
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
٣	موسيقار	السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٥
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
٤	كاتب	السالبة	٠	٠	٠	٣,٢١
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
٥	مُذيع	السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٦
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
٦	مُصمم أزياء	السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٩
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
٧	مُصور فوتوغرافي	السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٧
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
٨	فنان تشكيلي	السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٦
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
٩	مُغني	السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٧
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
١٠	مُخرج تلفزيون	السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٦
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			
الدرجة للمقياس	الكلية	السالبة	٠	٠	٠	٢,٩٤
		الموجبة	١١	٦	٦٦	
		المتعادلة	٠			

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الأطفال عينة البحث (ن=١١) في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الوعي المهني للأطفال (ذوي مؤشرات الميول المهنية الفنية)

القياس البعدي		القياس القبلي		مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي الميول المهنية الفنية	
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
٠,٤٧	٤,٢٧	٠,٤٧	١,٢٧	مهندس ديكور	١
٠,٤٦	٥,٥٥	٠,٨٢	٢,٥٥	رسام	٢
٠,٥٤	٥,٤٥	٠,٨٣	١,٩١	موسيقار	٣
٠,٥٢	٤,٥٢	٠,٥١	٠,٦٤	كاتب	٤
٠,٦٧	٥,٣٦	١,٠٣	١,٣٢	مُذيع	٥
٠,٧٤	٤,٨٢	٠,٦٩	٠,٥٥	مُصمم أزياء	٦
٠,٧٥	٥,١٨	٠,٥٤	٢,٠٩	مُصور	٧
٠,٧٠	٤,٨٦	٠,٦٠	١,١٨	فنان تشكيلي	٨
٠,٥٣	٥,٢٧	٠,٦٧	٢,٦٤	مُغني	٩
٠,٦٨	٤,٩١	٠,٨١	١,٣٦	مُخرج	١٠
٢,٠٥	٥٠,١٩	٢,٨٩	١٥,٥١	الدرجة الكلية للمقياس	

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين متوسطي رتب درجات الأطفال عينة البحث (ذوي الميول المهنية الفنية) في القياسين القبلي والبعدي للدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني وذلك لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة "Z" مساوية (٢,٩٤) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١).

✓ وبذلك يكون قد تم التحقق من صدق الفرض الثالث والذي نص على انه " يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن = ١١) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية الفنية) في المقياس القبلي والبعدي لصالح المقياس البعدي".

وللتحقق من صحة الفرض أيضاً تم حساب حجم الأثر باستخدام معادلة "٣" ومعادلة كوهين (d) والجدول التالي يوضح قيم حجم الأثر لاستخدام نموذج المحاكاة لبعض الكليات

الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى اطفال الروضة عينة البحث (ن= ١١) (ذوي الميول المهنية الفنية).

جدول (٩)

قيم حجم الأثر لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى اطفال الروضة عينة البحث (ن= ١١) (ذوي الميول المهنية الفنية)

تقييم حجم الأثر	حجم الأثر Effect Size		مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية الفنية	
	(كوهين) Cohen's d	"r"		
كبير	٦,٤٢	٠,٦٦٦	١ مهندس ديكور	
كبير	٤,٥١	٠,٦٣٢	٢ رسام	
كبير	٥,٠٥	٠,٦٣٠	٣ موسيقار	
كبير	٧,٥٥	٠,٦٨٤	٤ كاتب	
كبير	٤,٦٥	٠,٦٣٢	٥ مذيع	
كبير	٥,٩٨	٠,٦٣٨	٦ مضمم أزياء	
كبير	٤,٧٣	٠,٦٣٣	٧ مصور فوتوغرافي	
كبير	٥,٦٣	٠,٦٣٢	٨ فنان تشكيلي	
كبير	٤,٣٤	٠,٦٣٢	٩ مغني	
كبير	٤,٧٥	٠,٦٣٠	١٠ مخرج تليفزيون	
	كبير	١٣,٨٣	٠,٦٢٦	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول السابق:

وجود أثر كبير لاستخدام نموذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدى اطفال الروضة (ذوي الميول المهنية الفنية).

وبالتحقق من صحة الفرض الثالث تكون الباحثة قد أجابت عن السؤال السادس من أسئلة البحث الفرعية ونصه " ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية الفنية؟
 الفرض الرابع للبحث:

ينص الفرد الرابع على انه " يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن= ١٠) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي (الميول المهنية المُبادرة) في المقياس القبلي والبعدي لصالح المقياس البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ويلكوكسون" للعينات المرتبطة وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن=١٠) في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الوعي المهني للأطفال (ذوي مؤشرات الميول المهنية المُبادرة) ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار "ويلكوكسون":

جدول (١٠)

نتائج اختبار "ويلكوكسون" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن=١٠) على ابعاد مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية المُبادرة)

المتغيرات	اتجاه الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "z"	الدلالة الاحصائية
مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية المُبادرة						
١	مُحام	٠	٠	٠	٢,٨٥	٠,٠١
		١٠	٥,٥	٥٥		
		٠				
٢	قاضي	٠	٠	٠	٢,٨٤	٠,٠١
		١٠	٥,٥	٥٥		
		٠				
٣	وكيل نيابة	٠	٠	٠	٢,٨٤	٠,٠١
		١٠	٥,٥	٥٥		
		٠				
الدرجة الكلية للمقياس		٠	٠	٠	٢,٨١	٠,٠١
		١٠	٥,٥	٥٥		
		٠				

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الأطفال عينة البحث (ن=١٠) في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الوعي المهني للأطفال (ذوي مؤشرات الميول المهنية المُبادرة)

القياس البعدي		القياس القبلي		مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي الميول المهنية المُبادرة	
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
٠,٦٥	٤,٩٠	٠,٥٧	١,٢٠	مُحام	١
٠,٧٩	٥,٢٠	٠,٧٠	١,٣٠	قاضي	٢
٠,٨٢	٥,١٠	٠,٦٤	١,٤٠	وكيل نيابة	٣
٠,٨٤	١٥,٢٠	١,٥١	٣,٩٠	الدرجة الكلية للمقياس	

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين متوسطي رتب درجات الأطفال
عينة البحث (ذوي الميول المهنية المُبادرة) في القياسين القبلي والبعدي للدرجة الكلية
لمقياس الوعي المهني وذلك لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة "Z" مساوية (٢,٨١)
وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١).

✓ وبذلك يكون قد تم التحقق من صدق الفرض الرابع والذي نص على انه " يوجد فرق
ذو دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات الأطفال (عينة البحث) (ن = ١٠) على ابعاد
مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية المُبادرة) في المقياس القبلي
والبعدي لصالح المقياس البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض أيضاً تم حساب حجم الأثر باستخدام معادلة "٣"
ومعادلة كوهين (d) والجدول التالي يوضح قيم حجم الأثر لاستخدام نموذج المحاكاة لبعض
الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى اطفال الروضة عينة البحث (ن = ١٠)
(ذوي مؤشرات الميول المهنية المُبادرة)

جدول (١٢)

قيم حجم الأثر لاستخدام نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني
لدى اطفال الروضة عينة البحث (ن = ١٠) (ذوي الميول المهنية المُبادرة)

تقييم حجم الأثر	حجم الأثر Effect Size		مقياس الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات الميول المهنية المُبادرة	
	(كوهين) Cohen's d	"١"		
كبير	٦,٠٥	٠,٦٣٧	مُحام	١
كبير	٥,٢٣	٠,٦٣٦	قاض	٢
كبير	٥,٠٥	٠,٦٣٥	وكيل نيابة	٣
كبير	٩,٢٦	٠,٦٢٩	الدرجة الكلية	

ويتضح من الجدول السابق:

وجود أثر كبير لاستخدام نموذج المحاكاة لبعض الكليات الجامعية لتنمية الوعي المهني لدي اطفال الروضة (ذوي مؤشرات الميول المهنية المُبادرة) .

✚ تعقيب وبالتحقق من صحة الفرض الرابع تكون الباحثة قد أجابت عن السؤال

السابع من أسئلة البحث الفرعية ونصه " ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدي اطفال الروضة ذوي مؤشرات الميول المهنية المُبادرة؟"

عام علي النتائج السابقة لمقاييس الوعي المهني الأربعة:

قد يرجع التقدم في مستوي الوعي المهني لأطفال الروضة (عينة البحث) بشكل عام بعد تطبيق هذا البحث إلى ما يلي:

- اكتشاف انماط مؤشرات الميول المهنية لدي الاطفال (عينة البحث) وتقسيمهم إلي مجموعات ذات نمط مهني مشترك وتقديم لقاءات تتضمن تنفيذ أنشطة وتقديم خبرات تتمشي مع نمط مؤشرات ميل الطفل المهني؛ نتج عنه تسهيل مهمة الباحثة في جذب الطفل للمهمة وزيادة إقباله علي التعليم والمشاركة في النشاط ، وبالتالي يسرعية إستيعابها وتحمس لإكتسابها والإحتفاظ بها ؛ مما أدي إلي تحقيق أعلي معدلات لأداء الأطفال كلاً في لقاءاته المهنية الخاصة بنمط مؤشرات ميلة المهني؛ ومن ثم تحسُن مستوي الوعي المهني لديهم؛ فتشجيع الاطفال علي ممارسة الأنشطة التي تتمشي مع ميولهم تُنمي الميول وتُصحح الإتجاهات وتحقق النجاح.

✓ وتتفق هذه النتائج مع ما أكدت عليه دراسة أحمد.(٢٠١٤)؛ ودراسة الحساونه.(٢٠١٤)؛

ودراسة Taber & Other.(2015)؛ ودراسة القاضي.(٢٠١٧)؛ ودراسة عرار.(٢٠١٩)؛

ودراسة Ramsell (2019) أن للميول بمايؤثر عليها من عوامل ذاتية وبيئية دوراً رئيسياً في تيسير العملية التعليمية فهي أحد سبل الوصول للسلوك الإبداعي؛ كما أن اكتشاف

الميول المهنية في سن مُبكر دوراً محورياً في اتخاذ القرار الدراسي المناسب والقدرة علي التنبؤ بالتوافق المهني ومن ثم الاختيار السليم لمهنة المستقبل.

- لقاءات الدليل القائم علي نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية وما يرتبط بها من مهن ساعدت علي اكساب الأطفال معارف وخبرات واقعية تتبثق من نماذج حياتية يعيشونها وذلك بطريقة ممتعة وشيقة وأقرب ما يكون للواقع؛ مما أدي إلي رفع مستوي الوعي المهني لديهم وذلك من خلال:

أولاً:تهيئة البيئة المناسبة للقيام باللقاءات الخاصة بالدليل حيث حرصت الباحثة علي توفير قاعة مُنفصلة عن قاعات الروضة التعليمية حتي تتمكن من عرض النموذج المادي الخاص بالكليات الجامعية وما يرتبط بها من مباني وأدوات وإتاحة الفرصة للمعلمة والأطفال إرتداء الملابس وتنفيذ الانشطة الإثرائية الخاصة بكل مهنة بشكل مُنظم وغير عشوائي.

ثانياً: بالنسبة للنماذج المادية المُجسمة والخاصة بكل كلية جامعية راعت الباحثة أن تمتاز بتناسق ألوانها وجاذبية مبانيها ومُحتواها؛ كما حرصت أثناء تصميم النموذج أن يحتوي علي العناصر المُختلفة والمُميزة فقط لكل كلية سعياً منا لتحقيق أهداف البحث وهي تنمية الوعي المهني والمُتمثلة في أبعاده وكذلك حاولنا تجنب ازدحام النموذج بأشياء غير ضرورية حرصاً منا علي عدم ازدحام الصورة في ذهن الأطفال .

ثالثاً: قيام الباحثة بتعزيز الأطفال بعد الإنتهاء من تنفيذ لقاءات الدليل بتقديم شهادة لكل طفل بالمهنة التي يميل إليها والتي اختارها من بين مجموعة المهن المقدمة له في اللقاءات الخاصة به ساهم في جعل المهن عالقة في ذهن الاطفال وغير وجهة الطفل من اختيارة لمهنة لا تتناسب مع ميوله قبل تطبيق البرنامج والتي اختارها لغرض مادي مثلاً إلي الإختيار من بين عدد من المهن والتي تتمشي مع ميولة؛ فبذلك كلما تقدم في مسيرته التعليمية يُصبح قادراً علي تحديد مسارة التعليمي الصحيح والذي يؤدي به إلي الوصول الي المهن التي تتمشي مع ميولة وأصبح يميل إليها بعد معرفته بها؛ فإن اخفق في الوصول إلي مهنة محددة من بين مجموعة المهن التي تناسب ميولة يستطيع الوصول لآخري تتمشي مع ميولة أيضاً فنتجنب

بذلك الإحساس بالإحباط والفشل المهني في المستقبل ونحقق النجاح المهني والتطور المجتمعي.

✓ **وتتفق النتائج السابقة لهذا البحث** مع ما توصلت إليه الدراسات والبحوث السابقة التي اهتمت بمرحلة الطفولة المبكرة دراسة علي(٢٠١٤)، ودراسة محمد وسيف (٢٠١٧)، ودراسة الدسوقي (٢٠١٨)، ودراسة سالم وأحمد(٢٠١٩)، ودراسة محمد وآخرون (٢٠٢٠)، والدراسات والبحوث والتي اهتمت بمراحل عمرية أكبر كدراسة الدسوقي (٢٠١٨)؛ ودراسة الدوسري.(٢٠٢٠) في أن للمحاكاة بأنواعها (المادية والحاسوبية) فاعلية ودورًا مؤثرًا في :

- ✓ تصميم مواقف تعليمية مشوقة وومتعته واقرب مايكون للواقع.
- ✓ انتقال اثر التعلم إلي موقف آخر وتطبيقه في مواقف مشابهه له في الحياة الواقعية.
- ✓ دفع المتعلم إلي التفاعل والمشاركة فيسهل عليه اكتشاف واكتساب المعلومات ممايزيد من دافعيته للتعلم.
- ✓ تحرير عقل المتعلم ودفعه إلي الإبداع والإبتكار حيث تمتاز بالمرونة.
- ✓ فاعلية في تنمية التحصيل المعرفي والتعلم المنظم ذاتياً .
- ✓ فضلاً عن دورها في اكتساب مهارات الإستقصاء و استخدام شبكات الحاسوب ،و مهارات التفكير المستقبلي ورفع مستوي الطموح الأكاديمي.

• **النتائج السابقة** والخاصة بالأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية الواقعية) توضح أن أكبر تحسُن في مستوي الوعي المهني كان من نصيب مهنة (المهندس المعماري والميكانيكي واللاعب الرياضي) أما في النتائج الخاصة بالأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية العقلية) وأكبر تحسُن في مستوي الوعي المهني كان من نصيب مهنة (الطبيب البشري والصيدلي وطبيب الأسنان)، وفي النتائج الخاص بالأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية الفنية) كما نلاحظ أن أكبر تحسُن في مستوي الوعي المهني كان من نصيب مهنة (الرسام ، والموسيقيار، والمُذيع، والمُصور ، والمُغني) كما نري أن أكبر تحسُن في مستوي الوعي المهني للأطفال ذوي مؤشرات (الميول المهنية المُبادرة) كان من نصيب مهنة (القاض) و**تري الباحثة** أن ارتفاع مستوي الوعي المهني لدي الأطفال (عينة البحث) في مجموعات الميول المهنية

الأربعة (الواقعي والعقلي والفني والمُبادر) في المهن السابق ذكرها عن المهن الآخري التي تتضمنها لقاءات الدليل كلاً في لقاءاته الخاصة به :

إلى وجود خلفية معرفية سابقة لدي الطفل عن تلك المهن إما من خلال البرنامج التربوي الذي يقدم له في الروضة أو لوجود نماذج واضحة تمثلها في الأسرة (أب، أو أم، أو أخ) أوفي المجتمع المحيط بالطفل بل وأحياناً يُشاهد بعضها في التلفاز؛ وذلك مقارنة بالمهن الآخري الأقل إرتفاعاً في مستوي الوعي المهني والتي تُعتبر مهن غير مُتعارف عليها بالنسبة للطفل وليست متوفرة بشكل واضح ومُبَاشر في محيطه مثلاً: مهنة (الطبيب البيطري) مقارنة بمهنة (الطبيب البشري) فهنة الطبيب البشري متوفرة ومُتعارف عليها بالنسبة للطفل فقد يذهب الطفل إلي الطبيب البشري في حالة المرض فتتكون لديه صورة واضحة وخلفية معرفية عنه وعن دوره في المُجتمع؛ في حين أنه من النادر في حدود المستوي الاقتصادي والإجتماعي (لعينة البحث) أن يلجأ الطفل إلي الطبيب البيطري لمعالجة قطة مثلاً.

✓ وهذا يتفق مع ماتوصلت إليه الدراسات والبحوث السابقة كدراسة أبو حسان (٢٠١٣)، ودراسة حمادة (٢٠٢٠) والتي أهتمت بمرحلة الطفولة المبكرة لذا فهي من أهم وأنسب المراحل التي يمكن من خلالها تنمية الوعي المهني.

وبالتحقق من صحة (فروض البحث الأربعة) يكون قد تمت الإجابة عن السؤال الرئيس للبحث ونصه: " ما فاعلية نموذج محاكاة لبعض الكليات الجامعية في تنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة في ضوء مؤشرات ميولهم المهنية؟"

توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث توصي الباحثة بما يلي:

- ❖ توصيات خاصة بوزارة التربية والتعليم ومخططي برامج ومناهج رياض الأطفال:
- ١. إقامة بروتوكول تعاون بين وزارة التربية والتعليم وبين الجهات المختلفة حتي يتسني للروضات عمل رحلات يتم من خلالها زيارة جهات العمل المختلفة علي أرض الواقع ومشاهدة طبيعة عمل كل مهنة.
- ٢. إثراء محتوى منهج الطفل بالروضة بالمزيد من المهن المتوفرة في المُجتمع وتجنب الإكتفاء بذكر إسم المهنة ودورها في المُجتمع فقط.

❖ توصيات خاصة بمعلمات رياض الأطفال:

٣. عقد ورش عمل لتوعية معلمات رياض الأطفال بكيفية استخدام نماذج المحاكاة ضمن برنامج الأنشطة بالروضة .
٤. توعية المعلمات بمؤشراتالميول المهنية وأنماطها وكيفية إكتشافها وتمييزها في المراحل المختلفة بدأ من مرحلة الطفولة المبكرة؛ والاستفادة منها في العملية التعليمية بصفة عامة وفي تنمية الوعي المهني بصفة خاصة.

توصيات خاصة بأولياء الأمور:

٥. الاهتمام بتوعية أولياء الأمور بأهمية جميع المهن في المجتمع حتي يستتي لهم تشجيع أطفالهم علي اختيار المسار التعليمي المناسب لأنماط مؤشرات ميولهم المهنية وتجنب إجبارهم علي امتهان مهن معينة بنظرة طبقية.

البحوث المقترحة:

- في ضوء ما توصل إليه هذا البحث وما وصي به تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية:
- ١- أثر استخدام المحاكاة الحاسوبية في تنمية الوعي المهني لدي أطفال الروضة.
 - ٢- برنامج تعليمي مقترح لتنمية الوعي المهني لدى أطفال الروضة باستخدام المحطات التعليمية.
 - ٣- أثر العوامل الذاتية والبيئية علي مؤشرات الميول المهنية لدي أطفال الروضة.
 - ٤- دراسة معوقات تطبيق مقياس مؤشرات الميول المهنية لطفل الروضة واقتراح الحلول المناسبة للتغلب عليها.
 - ٥- دراسة تتبعية لأنماط مؤشرات الميول المهنية للأطفال في مرحلة التعليم الأساسي.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو العلا ،آمال محمد .(٢٠٢١).العلاقة بين الوعي المهني والمسؤولية الإجتماعية لدى طالبات جامعة أم القرى.مجلة عالم التربية، ١٤ (٧٢)، ١٩٣-١٥٠.
- أبو عطيه، سهام درويش.(٢٠١٣).أساسيات الإرشاد والنمو المهني. الأهلية.
- أبو حسان ، نور سلطان .(٢٠١٣). كفاية منهاج التربية المهنية للصفوف الثلاثة في تخفيف أهداف مرحلة الوعي المهني لدى الطلبة في الأردن [رسالة ماجستير]. الجامعة الأردنية.
- أحمد ، السماني عبد المطلب ، سيف، منير عبد الله .(٢٠١٣). استخدام نماذج المحاكاة للتعويض بالموازنة التقديرية للأعمال. مجلة جامعة الناصر، ١ (١)، ٧-٣٤.
- أحمد، دعاء عوض .(٢٠١٤). العوامل الشخصية المنبئ به بالتوافق المهني لدى طلبة المرحلة الابتدائية.مجلة الدراسات التربوية والإنسانية كلية التربية جامعة منهور، ٦ (٤)، الجزء ٤ (أ)، ٢٤٠-٢٠٤.
- البادري، سعود مبارك .(٢٠١٨). بناء مقياس للميول المهنية لطلبة الصفوف (١٢-٩) بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان. مجلة أنسنه للبحوث والدراسات، ٩ (٢)، ١٢٩-١٧٨.
- بشاي، وفاء زكي.(٢٠١٨). برنامج جامعة الطفل في كل من جامعات بريطانيا وألمانيا وإمكانية الإفادة منها في مصر. المجلة التربوية كلية التربية جامعة سوهاج، ٥٤ (٥٤)، ٣٥٨-٢٩٧.
- الحصاونه، عون علي .(٢٠١٤). العوامل الإجتماعية المؤثرة علي ميول واتجاهات الاطفال من عمر (٥-٩) سنوات في المجتمع الأردني نحو اختيار مهنة المستقبل ، مجلة التربية، ٢ (١٥٧)، ٥٧-٦٠٢.
- حمادة ، سلوي علي .(٢٠٢٠). فاعلية برنامج قائم علي استراتيجيات التعلم بالمشروعات لتنمية الوعي المهني في الطفولة المبكرة. مجلة كلية التربية، ١٧٤ (٧٤)، ١٠١-١٧٤.
- الحيواي ، محب الدين محمود ، وصالح ،عمر باسل .(٢٠٠٨). أثر نمذجة (محاكاة) مادة الفلك في تحصيل طلبة الصف الثاني قسم الفيزياء وتنمية اتجاههم نحوها، مجلة التربية والعلم، ١٨ (٤)، ٣١٠-٣٣٢.

الخالدي، عطا الله؛ العلمي، دلال؛ الصيحان، إبراهيم. (٢٠١١). الإرشاد المهني للمدارس والمراكز والجامعات. دار صفا.

الخطيب، أحمد حامد؛ الخطيب، محمد أحمد. (٢٠١١). الإختبارات والمقاييس النفسية. دار الحامد القاضي، عدنان (٢٠١٧، أكتوبر، ١٧): الميول المهنية لدي الأطفال. مجلة كتاب الأيام . ١٠٤٠٣.

الدسوقي، محمد إبراهيم. (٢٠١٨). استخدام بيئة تعليمية قائمة علي المحاكاة لقياس فاعليتها في تنمية التحصيل المعرفي لمادة الصحافة لدي تلاميذ الصف الأول الإعدادي. المجلة المصرية للدراسات المتخصصة، ١٩ (١٩)، ٣٤٦-٣٢٢.

الدوسري، الجوهرة محمد . (٢٠٢٠). فعالية أنموذج مقترح قائم علي دمج استراتيجيتي المحاكاة الحاسوبية والمحطات التعليمية في تدريس وحدة الديكور المنزلي في تنمية مهارات التفكير المستقبلي ومستوي الطموح الأكاديمي لدي طالبات المرحلة الثانوية . مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ٥ (١١) ، ١٣٤-٩٧.

ربيع، محمد شحاته. (٢٠١٠). علم النفس المهني والصناعي. دار المسيرة.

السيد ، مريم . (٢٠٠٩). التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم (ط.١). دار وائل للنشر والتوزيع.

شاهين، نجلاء أحمد. (٢٠٢١). استراتيجية مقترحة تفعيل جامعة الطفل بمصر في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. مجلة جامعة الفيوم للعلوم النفسية والتربوية كلية التربية، ٢ (١٥)، ٧٣-٦.

شعلان، السيد محمد؛ ناجي، فاطمة سامي. (٢٠١١). أساليب التدريس لطفل الروضة. دار الكتاب الحديث.

عرار، رشيد. (٢٠١٩). الميول المهنية وتقدير الذات دراسة ميدانية علي طلبة الصف العاشر في فلسطين [رسالة دكتوراة منشورة]. جامعة تونس.

علي، سالي علي. (٢٠١٤). فاعلية استخدام استراتيجيات المحاكاة في تنمية بعض المفاهيم التاريخية لدي طفل الروضة. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنصورة، ١ (٢)، ٢٨٧، ٣١٠.

العمرى، زهرة سالم ، وىكار، سلیمان بكار، و حسن، عبد الحمید سعید .(٢٠١٧). مقياس الميول المهنية المصور: بناؤه وتقنيته لدي طلبة الصفوف من (١٠-٥) في سلطنة عمان. مجلة كلية التربية، ٢٨ (١٤)، ٢٦٢-٣٠١.

القاضي، عدنان (٢٠١٧، أكتوبر، ١٧): الميول المهنية لدي الأطفال. مجلة كتاب الأيام . ١٠٤٠٣ . محاسنه، عمر موسى.(٢٠١٠). مناهج التربية المهنية واستراتيجيات تدريسها وتقويمها. دار عالم الثقافة .

محمد ، عبد الله علي ، سيف، منى علي .(٢٠١٧). فاعلية استخدام المحاكاة الكمبيوترية في تنمية إستيعاب المفاهيم للطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة. مجلة التربية، ١٧٥ (١)، ١٠٨-٧٤.

محمد، رشا فاروق ، والعميري ، محمد عبد الغفار ، وعبد الغفار، محمد عبد القادر .(٢٠١٨). الفروق في الميول المهنية لدي طلبة كلية التربية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. دراسات تربوية واجتماعية، ٢٢ (٢)، ٨٣١-٨٦٤.

محمد، منى السعيد؛ حسين، علي عبد المنعم؛ رضوان، فوقيّة حسن.(٢٠٢٠). فاعلية استراتيجية المحاكاة بمساعدة الكمبيوتر في تنمية اللغة التعبيرية لدي الأطفال ذوي صعوبات التعلم/المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ١١ (١١) ٨٧، ١٠٨ . المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.(٢٠٠٦). دليل تطوير الوعي المهني. مطابع الدستور التجارية.

المسعود، هالة؛ طنوس، عادل.(٢٠١٥). تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية. دراسات العلوم التربوية الجامعة الأردنية، ٤٢ (١)، ١٠٧-٨٥.

وزارة التربية والتعليم .(٢٠٠٧). المهارات الحياتية . المديرية العامة للمناهج.

المراجع الأجنبية:

Aljojo,N.(2016).Choosing a career based personality matching :A case study of king Abdulaziz university.*International Journal of advanced computer science and applications*,7(2),215-221.

Blae,C.& Scanlon,E.(2007).Reconsidering Simulations in science education at a distance:features of effective use. *Journal of computer Assisted learning*,23,491-502.

Brown,S&Lent,R.(2005).*Career development and courseling*
NewYork,John Wiley Sons Inc.

Holland,J.(1985).*Vocational preference inventory:professional manual,Odessa,Fl: Psychological Assessment Resources Inc.*

Laine, T & Nyghen, E .(2016). Science sports AR:Aplatform for science learning games with augmented reality.*educational teachnology research and development,64(3)٠(507-531).*

Ramsell, Hazel.(11Oct, 2019). When I grow up I want to be. From <https://www.perkbox.com/uk/resources/blog/when-i-grow-up-i-want-to-be>.

Taber, B & Blankemeyer, M .(2015).Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Jornal of vocational behavior.86(20-22).*

Zook ،Chris. (august 9th ،2018). *Top 5 career awareness activities for middle school student.* <http://www.aeseducation.com/blog/top-5-career-awareness-activities-for-middle-school-students>