

# ماجستير خاص التوجيه المهني والوظيفي



الجامعة  
التكنولوجية  
**tech**

## ماجستير خاص التوجيه المهني والوظيفي

- « طريقة التدريس: أونلاين
- « مدة الدراسة: 12 شهر
- « المؤهل الجامعي من: TECH الجامعة التكنولوجية
- « عدد الساعات المخصصة للدراسة: 16 ساعات أسبوعياً
- « مواعيد الدراسة: وفقاً لوتيرتك الخاصة
- « الامتحانات: أونلاين

رابط الدخول إلى الموقع الإلكتروني: [www.techtute.com/ae/psychology/professional-master-degree/master-career-guidance](http://www.techtute.com/ae/psychology/professional-master-degree/master-career-guidance)

# الفهرس

01

المقدمة

صفحة 4

02

الأهداف

صفحة 8

03

الكفاءات

صفحة 12

04

هيكل الإدارة وأعضاء هيئة تدريس الدورة التدريبية

صفحة 16

05

الهيكل والمحتوى

صفحة 20

06

المنهجية

صفحة 40

07

المؤهل العلمي

صفحة 48

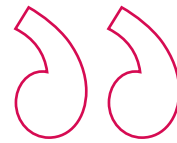
# المقدمة

تمثل القرارات المتعلقة باختيار المهنة أو مسار العمل لحظة أساسية تتطلب دعم التوجيه الذي يتخذه المهنيون المدربون. يتعمق هذا البرنامج في الموضوعات الرئيسية للتوجيه المهني والوظيفي من خلال تقديم الأدوات والمعرفة والتقنيات اللازمة لهيكله هذا التوجه. طوال فترة أكاديمية كبيرة ومع راحة نظام فعال عبر الإنترنت، سيتاح للمهني فرصة فريدة للتدريب مع الأفضل، مع الموارد التعليمية الأكثر تقدماً.





اكتسب المعرفة المنهجية والكاملة التي تحتاجها  
وامبح متخصصًا في التوجيه المهني والوظيفي"





تتطلب عملية صنع القرار الفردي نهجًا مختلفًا، ليس فقط بسبب تعقيد القرار، ولكن أيضًا بسبب درجة نضج الطلاب اليوم الذين هم أقل دراية بالعالم المهني يمكن لقسم التوجيه تطوير كل من المهارات التي تعدهم للمستقبل ومنهجية وأنشطة جديدة تؤثر على نضجهم الشخصي.

يجب معالجة جوانب مثل الاختلافات الاجتماعية والاقتصادية أو الإعاقات أو الاختلافات في التعلم باهتمام خاص وبطريقة مبتكرة من خلال التوجيه.

تقدم TECH نموذجًا مختلفًا وفعالًا للمساعدة في مراحل ما قبل الجامعة بناءً على الخبرة مع عينة كبيرة من المراهقين ويمكن تنفيذها بطريقة بسيطة مع ضمانات.

يستهدف الماجستير الخاص هذا مستشاري التوجيه وطلاب الدراسات العليا في علم النفس أو علم النفس التربوي الذين يريدون تعميق هذا المجال. النسب الموصى بها من 1 مستشار لكل 250 تلميذا بعيدة كل البعد عن الواقع في جميع أنحاء أوروبا.

إلى هذا الحد، يجعل هذا البرنامج المهنيين في هذا المجال يزيدون من قدرتهم على النجاح، مما يؤدي إلى ممارسة وأداء أفضل سيكون لهما تأثير مباشر على العلاج التعليمي، وتحسين النظام التعليمي والمنفعة الاجتماعية للمجتمع بأكمله.

إنها خطوة رفيعة المستوى ستصبح عملية تطوير، ليس فقط مهنيًا، بل شخصيًا.

يحتوي الماجستير الخاص هذا في التوجيه المهني والوظيفي على البرنامج الأكثر اكتمالاً وتحديثاً في السوق. أبرز خصائصه هي:

- ♦ تطوير 100 حالة عملية مقدمة من قبل خبراء في التوجيه المهني
- ♦ محتوياتها الرسومية والتخطيطية والعملية البارزة التي يتم تصورها بها، تجمع المعلومات العلمية والعملية حول تلك التخصصات الأساسية للممارسة المهنية
- ♦ المستجدات عن الكشف والتدخل في التوجيه المهني والوظيفي
- ♦ تحتوي على ممارسات عملية حيث يمكن إجراء عملية التقييم الذاتي لتحسين عملية التعلم
- ♦ نظام التعلم التفاعلي المعتمد على الخوارزميات لاتخاذ القرار بشأن المواقف المطروحة
- ♦ مع التركيز بشكل خاص على المنهجيات القائمة على الأدلة في التوجيه المهني والوظيفي
- ♦ كل هذا سيتم استكماله بدروس نظرية وأسئلة للخبراء ومنتديات مناقشة حول القضايا المثيرة للجدل وأعمال التفكير الفردية
- ♦ توفر المحتوى من أي جهاز ثابت أو محمول متصل بالإنترنت



عملية نمو مهني تسمح لك باكتساب أدوات عقلية وعملية جديدة لممارسة هذا النشاط"

زد مهاراتك المهنية من خلال التحديث الأكثر اكتمالاً  
وعالي الجودة في سوق التدريس عبر الإنترنت.

برنامج شامل سيدفعك إلى أعلى  
مستويات القدرات في هذا المجال.

جولة كاملة في كل جانب من الجوانب التي  
يضعها التدخل في مجال التوجيه المهني  
والوظيفي موضع التنفيذ، ماذا تنتظر للتسجيل؟



وهي تضم في هيئة التدريس مهنيين ينتمون إلى مجال التوجيه المهني، الذين يصبون في هذا التدريب خبرة عملهم، فضلاً عن المتخصصين المعترف بهم المنتمين إلى جمعيات مرجعية وجامعات مرموقة.

بفضل محتوى الوسائط المتعددة الذي تم تطويره باستخدام أحدث التقنيات التعليمية، والذين سيتيحوا للمهني فرصة للتعلم الموضوعي والسياقي، أي في بيئة محاكاة ستوفر تعليماً غامراً مبرمجاً للتدريب في مواقف حقيقية.

يعتمد تصميم هذا البرنامج على التعلم القائم على المشكلات، والذي يجب على المهنية من خلاله محاولة حل الحالات المختلفة للممارسة المهنية التي تُطرح على مدار هذا البرنامج. لهذا، سيحصل المهني على مساعدة من نظام فيديو تفاعلي مبتكر تم إنشاؤه بواسطة خبراء معترف بهم في مجال التوجيه المهني ولديهم خبرة تعليمية واسعة.

# الأهداف

تم تحديد أهداف هذا البرنامج كدليل إنمائي حتى يتمكن المهني من تحقيقها من خلال المعلومات المحدثة التي يوفرها البرنامج. سيساعد هذا البرنامج ومنهجيته، الذي يتغذى ويثري بالمواد السمعية البصرية، المهنيين على الوصول إلى أعلى مستويات الجودة والمهنية. بحيث يزيدون من فرصهم في القطاع المهني.





إذا كان هدفك هو التحسن في مهنتك، احصل على  
مؤهل يمكنك من التنافس بين الأفضل، فلا تبحث  
أكثر. سيعطي هذا التدريب دفعة لاحتياجاتك المهنية"





## الأهداف العامة



- ♦ اكتساب المعرفة اللازمة للعمل كداعم ومساند لصنع القرار للطلاب فيما يتعلق بمهنتهم وتوجيههم المهني
- ♦ التصرف بطريقة معدلة في السياقات الشخصية المختلفة للطلاب
- ♦ التعرف على استراتيجيات التوجيه الأكثر فعالية وفائدة

اغتنم الفرصة واتخذ الخطوة للحاق بآخر التطورات  
في مجال التوجيه المهني والوظيفي"





## الأهداف المحددة

### الوحدة 1. التوجيه المهني والوظيفي: الإطار النظري

- ♦ إعطاء رؤية جديدة للتوجيه المهني تركز على الفرد
- ♦ تحديد الأساليب التقييمية المستخدمة في التوجيه المهني
- ♦ تطوير أدلة تقييم جديدة تعمل على التوجيه المهني

### الوحدة 2. التطوير التنظيمي للإرشاد في المراكز التعليمية

- ♦ تدريب في أحدث الاتجاهات في الفصل الدراسي على التوجيه المهني مع موارد فعالة وعملية
- ♦ التدريب على تقنيات الإدماج المختلفة لمختلف الملامح الفردية

### الوحدة 3. الإرشاد المهني في العالم

- ♦ تعزيز دور المستشار كمييسر للانتقال إلى سوق العمل الحالي
- ♦ إيقاظ حساسية الطالب تجاه نموذج توجيه جديد قائم على قصص النجاح في كل من الجوانب التنظيمية والتنفيذ في الفصل الدراسي
- ♦ أعط توصيات للطالب بعد التعايش معه لفترة معينة من الوقت في الفصل

### الوحدة 4. تطوير الذكاء العاطفي في التوجيه المهني والوظيفي

- ♦ دعم الطالب بغض النظر عن الوظيفة التي يختارها
- ♦ امنح الطالب قواعد لمواجهة التحديات التي تعترض طريقهم بعد اختيار مهنتهم أو وظيفتهم

### الوحدة 5. تنمية المهارات المهنية في التوجيه الوظيفي

- ♦ تحديد التحديات التي تنتظرنا لتطوير المهارات المختلفة في المستقبل
- ♦ تطوير المهارات المختلفة ومعرفة تأثيرها على المهنة

### الوحدة 6. اتخاذ القرار 1: من هو ليعرف ما يريد?

- ♦ تحديد أولويات الطالب وبنفس الطريقة سيكون من الأسهل معرفة ما يريد
- ♦ تحديد سبب رغبتك في ذلك المسار وتلك المهنة
- ♦ تخطيط المخارج المحتملة من المجال المهني

### الوحدة 7. صنع القرار 2 البحث عن المعلومات وكيفية الحصول على ما تريد?

- ♦ تحديد الأنشطة الرئيسية التي تنبع من المهنة المختارة
- ♦ تحديد المعرفة الأساسية التي يجب اكتسابها لمسار المهنة

### الوحدة 8. التوجيه المهني والوظيفي في FP

- ♦ تحديد الفرص المهنية لكل مهنة
- ♦ تخطيط المسارات الممكنة التي يجب اتباعها بعد تكريس ألقاب المهن المختلفة

### الوحدة 9. التوجيه للتضمين. التوجيه الوظيفي والمهني للإدماج

- ♦ إنشاء عمليات توجيه دون تمييز الطلاب
- ♦ كن واضحاً أن المهن المختلفة لا تميز على أساس الجنس أو العرق أو الدين، مما يؤدي إلى الاندماج

### الوحدة 10. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التوجيه الأكاديمي / المهني والوظيفي

- ♦ تعزيز استخدام ومعرفة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المراكز
- ♦ التعرف على الأدوات التي تقدمها التكنولوجيا الجديدة للتوجيه المهني

# الكفاءات

بعد اجتياز تقييمات برنامج عبر الإنترنت في التوجيه المهني والوظيفي، سيكون للمهني كفاءة وأداء متفوقين في هذا المجال. نهج كامل للغاية، في مؤهل الماجستير الخاص عالي المستوى الذي يهدف إلى توفير جميع المعلومات المحدثة المتعلقة بعمليات الوساطة المختلفة مع الطلاب لاتخاذ مسارات مهنية، والتدخل بطريقة إيجابية في الطالب ووظيفته.





نحول المعرفة إلى كفاءات من خلال نظام  
تعليمي يركز مباشرة على الممارسة، مع  
متوسط عمر واقعي وتأثير تعليمي عالي"

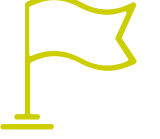




## الكفاءات العامة



- ♦ تقييم وتنفيذ نماذج توجيهية جديدة
- ♦ تطوير برنامج التوجيه المهني الفردي والجماعي في مؤسسة تعليمية
- ♦ التوجيه المهني لطلاب التدريب المهني والمدارس المتوسطة والثانوية
- ♦ تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفعالة والمبتكرة في الفصل ومع الطلاب
- ♦ تطوير الذكاء العاطفي لدى الطلاب المطبق على مرحلتهم التطورية لتحسين تكاملهم في العمل ونضجهم الشخصي
- ♦ فهم وتطوير وتقييم مهارات التوظيف لدى الشباب في أي مجال تعليمي
- ♦ التكامل مع الأدوات المفيدة والفعالة في المراكز التعليمية التي تختارها مع دور المستشار في أي مجال من مجالات العمل
- ♦ وضع استراتيجيات التدخل في مواجهة التنوع
- ♦ المساهمة بمختلف الموارد والمشورة والتوجيه في إدماج طلابها في العمالة



## الكفاءات المحددة

- ♦ تعليم اتخاذ القرارات على أساس المعرفة الذاتية
- ♦ وضع منهجية فعالة للكشف الفردي والجماعي عن متغيرات الشخصية والمهارات والقيم والمواهب كأساس للاختيار
- ♦ توجيه الطلاب في نقاط ضعفهم وقوتهم
- ♦ إعادة إنتاج نموذج CCP في الفصل الدراسي وبشكل فردي في مرحلته الأولى: القلب
- ♦ الارشاد في البحث عن معلومات عن أهم المتغيرات الخارجية في صنع القرار المهني
- ♦ تنفيذ شكل متعاقب من البحوث بموارد ملموسة وموثوقة لضمان تحقيق النتائج
- ♦ تدريس جمع المعلومات وإدماجها في صنع القرار
- ♦ تحفيز الطلاب ونقلهم إلى أهمية مرافقة الخيارات الأكاديمية مع المتغيرات الأخرى اللازمة للحصول على وظيفتهم الأولى

- ♦ فهم مناهج التوجيه المختلفة وتطبيقها على جميع مراحل النمو
- ♦ تطوير برامج مختلفة تتناول الجوانب المهنية والتعليمية والمهنية
- ♦ تكييف عملك كمستشار لسوق العمل الحالي
- ♦ تنظيم التوجيه المهني والوظيفي داخل البيئة المدرسية
- ♦ تقسيم واقتراح وظائف اختصاصي التوجيه في المراكز، لا سيما تلك المتعلقة بالتوجيه المهني والوظيفي
- ♦ تصميم التوجه الأكاديمي والمهني داخل المركز التربوي وتقدير المساهمات الخارجية لبرامجه برؤية مفتوحة
- ♦ تقييم فاعلية إجراءات التوجيه المهني والوظيفي في المركز
- ♦ اكتساب منظور دولي للتوجيه لتنفيذ النماذج المبتكرة
- ♦ تقييم مزايا وعيوب النماذج في البلدان الأخرى لتكييفها مع واقعها المهني
- ♦ الإدارة الفعالة في بيئات التوجيه الدولية مع رؤية أوسع
- ♦ الكشف عن نقاط الضعف والتهديدات والقوة والفرص المتاحة لنماذج التوجيه الجديدة المقترحة في المستقبل
- ♦ المساعدة في إقامة علاقات متوازنة مع البيئة
- ♦ تطوير معرفة المشاعر وفهمها وإدارتها لدى الطفل/المراهق في الفصل الدراسي
- ♦ تصميم خطة إدارة عاطفية للفرد وفي الفصول الدراسية
- ♦ تطبيق وتزويد المهنيين الآخرين بموارد الفصول الدراسية لإدارة المشاعر لدى المراهقين
- ♦ معرفة العوامل الرئيسية للتوظيف
- ♦ تطوير أدوات لتنظيم الأفكار والحجج التحفيزية، والحصول على نتائج لدى الطلاب، وإرساء أسس القيادة والإبداع، وتشجيع العمل التعاوني وتحسين نتائج تواصلهم.
- ♦ التمييز بين المعرفة والكفاءة ونقلها إلى الفصل الدراسي، والاعتراف بالكفاءات الرئيسية وكيف يمكن للطلاب اكتسابها
- ♦ التعرف وإظهار لطلابك هياكل الأعمال والخصوصية العامة للمؤسسات للتعرف على نماذج الأعمال الجديدة



تعلم بطريقة حقيقية ومستمرة وفعالة وقم  
بقفزة عالية القيمة في تدريبك الاحترافي"

# هيكل الإدارة وأعضاء هيئة تدريس الدورة التدريبية

يشتمل البرنامج في هيئة التدريس على متخصصين مرجعيين في التوجيه المهني والوظيفي، الذين يصون في هذا التدريب خبرة عملهم. بالإضافة إلى ذلك، يشارك متخصصون مشهورون آخرون في تصميمه وإعداده، واستكمال البرنامج بطريقة متعددة التخصصات.





تعلم من المتخصصين المرجعيين  
أحدث التطورات في الإجراءات في  
مجال التوجيه المهني والوظيفي"



## هيكـل الإدارة

### أ. Jiménez Romero, Yolanda

- ♦ مستشارة تربوية ومتعاونة تربوية خارجية
- ♦ منسقة أكاديمية للحرم الجامعي عبر الإنترنت
- ♦ المدير الإقليمي للمعهد العالي للقدرة في Extremeno-Castilla la Mancha
- ♦ إنشاء محتوى تعليمي INTEF. وزارة التعليم والعلوم
- ♦ درجة التعليم الابتدائي مذكورة باللغة الانكليزية
- ♦ علم النفس. من جامعة فالنسيا الدولية
- ♦ ماجستير في علم النفس العصبي للقدرات العالية
- ♦ ماجستير في الذكاء العاطفي. أخصائية البرمجة اللغوية العصبية



## الأساتذة

### د. Maroto, José María

- ♦ مهندس كمبيوتر.
- ♦ مستشار متخصص في التدريب وإدارة التغيير والتحفيز والذكاء العاطفي والقيادة. أستاذ متخصص في عمليات الابتكار والبيانات الضخمة
- ♦ خبير في التعلم ومتحدث وكاتب مقالات ومنشورات تتعلق بمواضيع تخصصه

### أ. García Camarena, Carmen

- ♦ مديرة شركة Step by Step للتوجيه المهني في جميع المراحل المهنية
- ♦ أخصائية علم النفس وماجستير في إدارة الأعمال، CAP من جامعة Alfonso X el Sabio
- ♦ تخصص في FOL والماجستير في الموارد البشرية وتقنيات المجموعة
- ♦ مبتكرة منهجية ملائمة للمرحلتين الاعدادية والبيكالوريا





# الهيكل والمحتوى

تم تطوير محتويات هذا البرنامج من قبل أكفأ المهنيين في هذا القطاع، بمعايير عالية الجودة في كل لحظة. لهذا الغرض، تم اختيار الموضوعات الأكثر صلة وكاملة، مع آخر التحديثات وأكثرها إثارة للاهتمام في الوقت الحالي. تجدر الإشارة إلى أن المحتوى الذي تم تطويره لمعالجة البرنامج يتغذى من المواد السمعية والبصرية، وكذلك القراءات التكميلية والتمارين العملية، إلى هذا الحد، سيبرز المهني أعظم إمكاناته.





نهج تعليمي منظم بشكل مكثف، بحيث يمكنك  
تحقيق أهداف التعلم بأمان وباستمرار وراحة وفعالية"



## الوحدة 1. التوجيه المهني والوظيفي: الإطار النظري

- 1.1. التطور التاريخي للتوجيه المهني والوظيفي
  - 1.1.1. الفترة الأيديولوجية
  - 2.1.1. المرحلة التجريبية
  - 3.1.1. فترة المراقبة
  - 4.1.1. التوجه التجريبي للمرحلة كتعديل
  - 5.1.1. التوجه التجريبي للمرحلة كتعليم
  - 6.1.1. المرحلة النظرية
  - 7.1.1. المرحلة التكنولوجية
  - 8.1.1. المرحلة التربوية النفسية
  - 9.1.1. من نموذج القياس النفسي إلى نهج إنساني
  - 10.1.1. توسع التوجيه
- 2.1. نظرية ونهج ونماذج التوجيه المهني
  - 1.2.1. مناهج غير نفسية: نظرية الفرصة
  - 2.2.1. عوامل اقتصادية
  - 3.2.1. العوامل الاجتماعية
  - 4.2.1. المناهج النفسية: نهج السمات والعوامل
  - 5.2.1. نموذج ديناميكي نفسي
  - 6.2.1. التركيز على الاحتياجات
  - 7.2.1. نهج مفهوم الذات
  - 8.2.1. النموذج الاجتماعي والنفسي ل PM, Blan
  - 9.2.1. نموذج J.L Holland
  - 10.2.1. نهج الظواهر Dowald E. Super
  - 11.2.1. نموذج التعلم الاجتماعي Krumboltz
  - 12.2.1. نموذج تنشيط Dennis Pelletier
- 3.1. التوجيه المهني: المفهوم ومجالات العمل
  - 1.3.1. ما هو التوجيه الوظيفي؟
  - 2.3.1. الاختلافات مع التوجه التربوي
  - 3.3.1. إطار مؤسسي
  - 4.3.1. مراكز التدريب
  - 5.3.1. الأسرة
  - 6.3.1. فريق التوجيه
  - 7.3.1. الفرد
  - 8.3.1. المجموعة
- 4.1. مستويات التدخل في التوجيه المهني
  - 1.4.1. التوجيه المهني مقابل الوظيفي
  - 2.4.1. التدخل ومبرره
  - 3.4.1. نموذج البرنامج
  - 4.4.1. نموذج تعاوني
  - 5.4.1. النموذج السريري
  - 6.4.1. النموذج التعليمي
  - 7.4.1. نماذج الاستشارة
  - 8.4.1. نموذج الموارد
  - 9.4.1. رد الفعل / التدخل الاستباقي
  - 10.4.1. التدخل الجماعي / الفردي
- 5.1. التوجيه المهني والوظيفي في التعليم المتوسط
  - 1.5.1. لحظة تشريعية موجزة
  - 2.5.1. الوضع الراهن
  - 3.5.1. التوجيه المهني والوظيفي في المدارس الثانوية من منظور أولياء الأمور والمرشدين
  - 4.5.1. مسارات المدرسة الثانوية
  - 5.5.1. الجنس والتوجيه في المرحلة الإعدادية
  - 6.5.1. الإنصاف والتوجيه في المرحلة الإعدادية
  - 7.5.1. التوجيه الذاتي
  - 8.5.1. دور المرشد في المرحلة الإعدادية
  - 9.5.1. دور الأسرة في المدرسة الإعدادية
  - 10.5.1. الآفاق المستقبلية
- 6.1. التوجيه المهني والوظيفي في المدرسة الثانوية
  - 1.6.1. لحظة تشريعية موجزة
  - 2.6.1. الوضع الراهن
  - 3.6.1. مسار البكالوريا الاجتماعية
  - 4.6.1. خط سير العلوم الإنسانية
  - 5.6.1. خط سير الرحلة الفني
  - 6.6.1. طريق علمية
  - 7.6.1. دور دائرة الإرشاد والأسرة
  - 8.6.1. تأثير وسائل الإعلام
  - 9.6.1. النضج المهني
  - 10.6.1. الانتقال إلى الجامعة
- 9.3.1. الشركة
- 10.3.1. مجموعات خاصة

## الوحدة 2. التطوير التنظيمي للإرشاد في المراكز التعليمية

- 1.2. المركز التربوي كمجال للتدخل الإرشادي
  - 1.1.2. المدرسة كمنظمة تربوية: نظرية التنظيم المدرسي
  - 2.1.2. النظريات والمؤلفون الرئيسيون في المنظمة المدرسية (1): المؤلفون الكلاسيكيون
  - 3.1.2. النظريات الرئيسية والمؤلفون حول التنظيم المدرسي (2): وجهات النظر الحالية
  - 4.1.2. ثقافة وتنظيم المراكز التعليمية
  - 5.1.2. هيئات اتخاذ القرار في المراكز التعليمية
  - 6.1.2. المركز والفصول الدراسية كنظم علاقات
  - 7.1.2. المدرسة كمجتمع وكمشروع مشترك
  - 8.1.2. الوثائق التنظيمية للمركز التربوي
  - 9.1.2. التوجه في المشروع التربوي للمركز
  - 10.1.2. ملاءمة خطة التوجيه الأكاديمي والمهني (POAP)
- 2.2. بنية التنظيمي للإرشاد في المراكز التعليمية
  - 1.2.2. الهياكل التنظيمية الرئيسية للتوجيه المدرسي
  - 2.2.2. تنظيم التوجيه المدرسي في تعليم الطفولة المبكرة
  - 3.2.2. تنظيم التوجيه المدرسي في التعليم الابتدائي
  - 4.2.2. تنظيم التوجيه المدرسي في التعليم الاعدادي
  - 5.2.2. تنظيم التوجيه المدرسي في التدريب المهني
  - 6.2.2. تنظيم الإرشاد التربوي في التدريس الجامعي
  - 7.2.2. تنظيم الإرشاد التربوي في مراكز تعليم الكبار
  - 8.2.2. تنظيم التوجيه التربوي في التعليم الخاص
  - 9.2.2. تنظيم التوجيه المدرسي في مراكز التعليم الخاص ومراكز التدريب المهني
  - 10.2.2. تنظيم التوجيه
- 3.2. دور ومركز المهنيين في مجال التوجيه في المراكز التعليمية
  - 1.3.2. المنهج المنهجي في المجال التربوي: المركز كنظام
  - 2.3.2. الدور والموقع: المكان الذي يشغله المرشد في المدرسة
  - 3.3.2. الوضع المتناقض للمستشار في المركز التربوي
  - 4.3.2. الساحر بلا سحر (1): نحو إستراتيجية عمل لمستشار المدرسة
  - 5.3.2. الساحر بدون سحر (2): مثال عرضي لمجموعة عمل Selvini Palazzoli
  - 6.3.2. الساحر بلا سحر (3): تمثيل الوقائع الحالي
  - 7.3.2. نموذج التوجيه التربوي والعلاقة التعاونية
  - 8.3.2. استراتيجيات التعاون في التوجيه المدرسي: حل المشكلات المشتركة
  - 9.3.2. من موقعي (1): ما سبب أهمية النهج النظامي في التوجيه التربوي؟
  - 10.3.2. من موقعي (2): أحب أن أكون مستشارًا/ة

- 7.1. تكامل العمالة لدى الشباب. نماذج التدخل
  - 1.7.1. التكامل العمالي عند الشباب من منظور تاريخي
  - 2.7.1. الوضع الراهن
  - 3.7.1. الطبيعة الشاملة للإرشادات التوظيف
  - 4.7.1. تنسيق المؤسسات
  - 5.7.1. برنامج التدخل الجامعي
  - 6.7.1. برنامج التدخل للشباب الحاصلين على تدريب غير ملائم لسوق العمل
  - 7.7.1. برنامج التدخل للشباب الذين يعانون من صعوبات الاندماج
  - 8.7.1. متغيرات النوع الاجتماعي والاقتصادي في الوظيفة الأولى
  - 9.7.1. استراتيجيات التوظيف
  - 10.7.1. الآفاق المستقبلية
- 8.1. سوق العمل الحالي ومتطلباته الجديدة
  - 1.8.1. التطور التاريخي لسوق العمل
  - 2.8.1. تطور المعرفة
  - 3.8.1. أهمية الكفاءات الاجتماعية والعاطفية
  - 4.8.1. أهمية التعلم التعاوني
  - 5.8.1. أهمية التعلم المستمر
  - 6.8.1. الدور الجديد للشباب في التوظيف
  - 7.8.1. ترقية في العمل
  - 8.8.1. انعدام الأمن الوظيفي
  - 9.8.1. عدم تطابق التعليم في سوق العمل
  - 10.8.1. لا يتطابق مع المهارات الجامعية سوق العمل
- 9.1. نهج تطوري للإرشاد الوظيفي
  - 1.9.1. الإطار النظري: نموذج Ginzberg
  - 2.9.1. مرحلة الطفولة
  - 3.9.1. الفترة المؤقتة
  - 4.9.1. فترة واقعية
  - 5.9.1. نماذج الانتقال إلى الحياة العملية
  - 6.9.1. التطوير الوظيفي في بيئة الأعمال التجارية
  - 7.9.1. تطوير الذات في الحياة المهنية
  - 8.9.1. النصح المهني والانتقال
  - 9.9.1. التقاعد والتوجيه الوظيفي



- 4.2. التوجيه المهني والوظيفي ضمن وظائف التوجيه المدرسي
  - 1.4.2. المجالات الأكاديمية والمهنية: استمرارية طوال فترة الدراسة
  - 2.4.2. المبادئ الأساسية في التوجيه الأكاديمي والمهني
  - 3.4.2. مهام المرشد المدرسي المتعلقة بالتوجيه المهني والوظيفي
  - 4.4.2. تخطيط التوجيه الأكاديمي والمهني
  - 5.4.2. استراتيجيات التدخل في التوجيه الأكاديمي والمهني
  - 6.4.2. رأي التعليم المدرسي والتقييم النفسي التربوي، هل يمكن أن يكونا مقاييس للتوجه الأكاديمي والمهني؟
  - 7.4.2. المرافقة في اختيار المسارات الأكاديمية والمهنية في التعليم الإلزامي
  - 8.4.2. مجلس الإرشاد كتقرير إرشاد مهني
  - 9.4.2. وظائف أخرى للمرشد المدرسي
  - 10.4.2. مكان يشغله التوجيه المهني والوظيفي ضمن وظائف التوجيه المدرسي
- 5.2. نحو منهج للتوجيه المهني والوظيفي في البيئة المدرسية
  - 1.5.2. نبني مهن من البيئة المدرسية
  - 2.5.2. المستشار التربوي بصفته أميئاً للمحتوى ذي الصلة في التوجيه المهني والوظيفي
  - 3.5.2. أدوات معالجة المحتوى المتعلق بالتوجيه المهني والوظيفي
  - 4.5.2. شواغل الطلاب واهتماماتهم بالتوجيه المهني والوظيفي
  - 5.5.2. نحو منهج مدرسي في التوجيه المهني (1): الأهداف
  - 6.5.2. نحو منهج مدرسي على التوجيه المهني (2): محتوياته
  - 7.5.2. نحو منهج مدرسي في التوجيه المهني (3): الكفاءات الرئيسية
  - 8.5.2. نحو منهج مدرسي في التوجيه المهني (4): معايير ومعايير التقييم
  - 9.5.2. منهج التوجيه المهني ضمن الإجراء التعليمي
  - 10.5.2. التوجيه المهني والوظيفي كمتنوع مستعرض
  - 11.5.2. المساحات والأوقات لإرشاد اليوم الدراسي
- 6.2. من المسارات الأكاديمية إلى المسارات المهنية: تطوير مشروع الحياة المهنية
  - 1.6.2. مرافقة طلابنا للعثور على «ikigai»
  - 2.6.2. المرافقة في معرفة الذات (1): مفهوم الذات
  - 3.6.2. المرافقة في معرفة الذات (2): الكفاءة الذاتية واحترام الذات
  - 4.6.2. المرافقة في البحث والمعرفة بالعرض الأكاديمي (1): المسارات والطرائق
  - 5.6.2. المرافقة في البحث والمعرفة للعرض الأكاديمي (2): الدرجات العلمية
  - 6.6.2. المرافقة في البحث والمعرفة للعرض الأكاديمي (3): الخطط الدراسية
  - 7.6.2. المرافقة في البحث والمعرفة بالعرض المهني (1): المؤهلات
  - 8.6.2. المرافقة في البحث والمعرفة بالعرض المهني (2): الكفاءات المهنية
  - 9.6.2. المرافقة في اتخاذ القرارات المهنية
  - 10.6.2. PLE المهني: تطوير بيئة التعلم الشخصية (PLE) المتعلقة بالوظيفة أو المهنة المستقبلية للطالب
- 7.2. بناء خطة الإرشاد الأكاديمي والمهني (POAP)
  - 1.7.2. مقدمة عن خطة التوجيه الأكاديمي والمهني (POAP)
  - 2.7.2. المبادئ الأساسية لبرنامج POAP
  - 3.7.2. أهداف POAP
  - 4.7.2. أنشطة وتوقيت POAP
  - 5.7.2. الموارد البيولوجرافية لتنفيذ POAP
  - 6.7.2. الموارد الرقمية لتنفيذ POAP
  - 7.7.2. الموارد السمعية والبصرية لتنفيذ POAP
  - 8.7.2. الموارد البشرية لتنفيذ POAP
  - 9.7.2. أمثلة قابلة للإزالة من POAP
  - 10.7.2. أمثلة على الممارسات الجيدة في POAP
- 8.2. أنشطة التوجيه المهني والوظيفي من المركز التربوي
  - 1.8.2. الأنشطة في الصف (1): البحث وعرض المعلومات
  - 2.8.2. الأنشطة في الفئة (2): إشراك خبراء من خارج المدرسة في الفصل
  - 3.8.2. أنشطة الفئة الثالثة: الوحدات المواضيعية في إطار موضوع ما
  - 4.8.2. الأنشطة اللامنهجية (1): حافظة الاختيار المهني
  - 5.8.2. الأنشطة اللامنهجية (2): أيام التوجيه
  - 6.8.2. الأنشطة اللامنهجية (3): المشاريع والشركات
  - 7.8.2. الأنشطة اللامنهجية (4): ألعاب المحاكاة
  - 8.8.2. الأنشطة اللامنهجية (5): التعلم الخدمي
  - 9.8.2. الأنشطة المنسقة: موجهو الاختيار المهني
  - 10.8.2. أنشطة إرشادية وظيفية ومهنية أخرى من المركز التربوي
- 9.2. إجراءات تكميلية خارج المركز المدرسي للعمل على التوجيه المهني والوظيفي
  - 1.9.2. استكشاف وظائف الأسرة
  - 2.9.2. زيارة الشركات
  - 3.9.2. التظليل: احترافي ليوم واحد:
  - 4.9.2. الممارسة في الشركات
  - 5.9.2. معارض أو الصالونات الوظائف
  - 6.9.2. برامج التعاون التربوي
  - 7.9.2. زيارة مكتب العمل أو خدمات التوظيف البلدية
  - 8.9.2. زيارة الجمعيات المهنية
  - 9.9.2. زيارة الجامعات ومراكز التدريب الأخرى
  - 10.9.2. زيارة المتاحف والمعارض
  - 11.9.2. إجراءات تكميلية أخرى خارج المدرسة للعمل على التوجيه المهني والوظيفي

- 3.3. البلدان التي لديها نموذج لخدمات التوجيه داخل المؤسسات التعليمية
- 1.3.3. ما هي الدول التي تحتفظ بنموذج خدمات التوجيه داخل المؤسسات التعليمية؟
- 2.3.3. موقع واسم خدمة التوجيه
- 3.3.3. مستخدم خدمة التوجيه
- 4.3.3. الوحدة الإدارية والدعم التشريعي
- 5.3.3. مجالات تدخل مهني الإرشاد
- 6.3.3. الوظائف والأهداف والمهام
- 7.3.3. التشكيلات المهنية والتدريب السابق
- 8.3.3. النسب
- 9.3.3. العلاقة مع الخدمات الأخرى
- 10.3.3. المتغيرات الأخرى ذات الصلة
- 4.3. البلدان ذات نموذج خدمة التوجيه المختلط، داخل المؤسسات التعليمية وخارجها
- 1.4.3. ما هي الدول التي تحتفظ بنموذج مختلط من خدمات التوجيه؟
- 2.4.3. موقع واسم خدمة التوجيه
- 3.4.3. مستخدم خدمة التوجيه
- 4.4.3. الوحدة الإدارية والدعم التشريعي
- 5.4.3. مجالات تدخل مهني الإرشاد
- 6.4.3. الوظائف والأهداف والمهام
- 7.4.3. التشكيلات المهنية والتدريب السابق
- 8.4.3. النسب
- 9.4.3. العلاقة مع الخدمات الأخرى
- 10.4.3. المتغيرات الأخرى ذات الصلة
- 5.3. البلدان ذات نموذج خدمة التوجيه المختلط، داخل المؤسسات التعليمية وخارجها
- 6.3. نموذج AIOEP / IAEVG (الرابطة الدولية للتوجيه التربوي والمهني)
- 1.6.3. الرابطة الدولية للتوجيه التربوي والمهني: الأمل والغرض والرسالة
- 2.6.3. مسابقات دولية لمحترفي التوجيه
- 3.6.3. الكفاءات الأساسية لمحترفي التوجيه في نموذج AIOEP
- 4.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (1): التشخيص
- 5.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (2): التوجيه التربوي
- 6.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (3): التطوير الوظيفي
- 7.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (IV): تقديم المشورة
- 8.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (5): المعلومات
- 9.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (6): التشاور

- 10.2. تقييم وتحسين خطة التوجيه الأكاديمي والمهني (POAP)
- 1.10.2. التغيير والابتكار والتحسين في التوجه
- 2.10.2. من يقوم بتقييم POAP؟ التقييم المعايير، التقييم المشترك والتقييم الذاتي
- 3.10.2. التقييم التكويني أو التجمعي لبرنامج POAP؟
- 4.10.2. ما هي المؤشرات التي يمكن أن تقيم فعالية POAP؟
- 5.10.2. قوائم التحقق الخاصة بـ POAP
- 6.10.2. روبيريكس لتقييم POAP
- 7.10.2. أهداف لتقييم POAP
- 8.10.2. استطلاعات الرأي والنماذج المكتوبة لتقييم POAP
- 9.10.2. استطلاعات الرأي والنماذج الرقمية لتقييم POAP
- 10.10.2. المحفظة المهنية كتقييم POAP

### الوحدة 3. الإرشاد المهني في العالم

- 1.3. نحو رؤية مقارنة للتوجيه المهني والوظيفي في العالم: المتغيرات ذات الصلة
- 1.1.3. ماذا تعطينا الرؤية المقارنة للتوجيه المهني والوظيفي؟
- 2.1.3. موقع واسم خدمة التوجيه
- 3.1.3. مستخدم خدمة التوجيه
- 4.1.3. الوحدة الإدارية والدعم التشريعي
- 5.1.3. مجالات تدخل مهني الإرشاد
- 6.1.3. الوظائف والأهداف والمهام
- 7.1.3. التشكيلات المهنية والتدريب السابق
- 8.1.3. النسب
- 9.1.3. العلاقة مع الخدمات الأخرى
- 10.1.3. المتغيرات الأخرى ذات الصلة
- 2.3. البلدان التي لديها نموذج لخدمات التوجيه خارج المراكز التعليمية
- 1.2.3. ما هي الدول التي تحتفظ بنموذج لخدمات التوجيه الخارجي؟
- 2.2.3. موقع واسم خدمة التوجيه
- 3.2.3. مستخدم خدمة التوجيه
- 4.2.3. الوحدة الإدارية والدعم التشريعي
- 5.2.3. مجالات تدخل مهني الإرشاد
- 6.2.3. الوظائف والأهداف والمهام
- 7.2.3. التشكيلات المهنية والتدريب السابق
- 8.2.3. النسب
- 9.2.3. العلاقة مع الخدمات الأخرى
- 10.2.3. المتغيرات الأخرى ذات الصلة

- 5.9.3 تطبيق التوجيه المهني في البيئة المدرسية
- 6.9.3 أبعاد الجودة الرئيسية لتنظيم أعمال التوجيه المهني
- 7.9.3 كيفية إرشاد الأطفال باحتراف
- 8.9.3 المعلم كحليف للتوجيه المهني
- 9.9.3 دعم التدريب المهني المزدوج
- 10.9.3 لتشغيل الشباب: الحاضر والمستقبل
- 11.9.3 تقدير وتأثير نموذج التوجيه المهني المنسق لمؤسسة Bertelsmann

## الوحدة 4. تطوير الذكاء العاطفي في التوجيه المهني والوظيفي

- 1.4. الأسس النظرية: لماذا الذكاء العاطفي ضروري؟
  - 1.1.4 تعريف مفهوم الذكاء العاطفي
  - 2.1.4 عناصر الذكاء العاطفي
  - 3.1.4 الذكاء العاطفي والتعليم
  - 4.1.4 التربية العاطفية والمهارات الأساسية
  - 5.1.4 تقرير Delors (اليونسكو 6919)
  - 6.1.4 التربية الأسرية والعاطفية
  - 7.1.4 الكفاءات العاطفية
  - 8.1.4 بيانات مثالية
  - 9.1.4 المبادئ والقيم والفضائل
  - 10.1.4 خارطة طريق في الذكاء العاطفي
- 2.4 الوعي الذاتي وإدارة العواطف
  - 1.2.4 البعد الإنساني، معرفة الذات
  - 2.2.4 ما هي المشاعر
  - 3.2.4 التعبير في الجسم
  - 4.2.4 تعبير عقلائي
  - 5.2.4 ما هي المشاعر
  - 6.2.4 المشاعر الأساسية
  - 7.2.4 التعبير عن المشاعر
  - 8.2.4 الثقة بالنفس
  - 9.2.4 نماذج التطبيق المتعلقة بمفهوم الذات
  - 10.2.4 رعاية ذاتية

- 10.6.3 الكفاءات المتخصصة AIOEP (7): البحث
- 11.6.3 الكفاءات المتخصصة AIOEP (8): إدارة البرامج والخدمات
- 12.6.3 الكفاءات المتخصصة IX AIOEP تنمية المجتمع
- 13.6.3 الكفاءات المتخصصة AIOEP (10): التوظيف
- 14.6.3 معايير AIOEP الأخلاقية
- 7.3 نموذج ASCA (الرابطة الأمريكية للإرشاد المدرسي) في المدارس في الولايات المتحدة
  - 1.6.3 نموذج ASCA الوطني
  - 2.7.3 برامج التوجيه المدرسي في النموذج الوطني ASCA
  - 3.7.3 ركائز التوجيه المدرسي في النموذج الوطني ASCA
  - 4.7.3 تطبيق النموذج الوطني ASCA للإرشاد المدرسي
  - 5.7.3 إدارة التوجيه المدرسي من النموذج الوطني ASCA
  - 6.7.3 المساواة في النموذج الوطني ASCA
  - 7.7.3 بعض القوالب من النموذج الوطني ASCA
  - 8.7.3 برنامج النموذج المعترف به من ASCA (RAMP)
  - 9.7.3 معايير ASCA الأخلاقية
  - 10.7.3 دراسات ASCA التجريبية حول فعالية التوجيه المدرسي
- 8.3 نموذج كفاءة المستشار من تشيلي
  - 1.8.3 نمو نموذج للكفاءات والمعايير للمستشارين في تشيلي (1020 MINEDUC)
  - 2.8.3 الكفاءات العامة للمستشارين (1): التواصل
  - 3.8.3 المهارات العامة للمستشارين (2): العمل الجماعي
  - 4.8.3 الكفاءات العامة للمستشارين (3): القدرة على التخطيط والتنظيم
  - 5.8.3 الكفاءات العامة للمستشارين (4): الابتكار والإبداع
  - 6.8.3 الكفاءات العامة للمستشارين (5): الالتزام بالتعلم المستمر
  - 7.8.3 خريطة مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمستشارين في تشيلي (1): البعد التربوي
  - 8.8.3 خريطة مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمستشارين في تشيلي (2): البعد التقني
  - 9.8.3 خريطة مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمستشارين في تشيلي (3): البعد الإداري
  - 10.8.3 خريطة مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمستشارين في تشيلي (4): البعد الاجتماعي والأخلاقي والقانوني
  - 11.8.3 خريطة مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمستشارين في تشيلي (5): بعد التنمية والمسؤولية المهنية
- 9.3 نموذج التوجيه المهني المنسق لمؤسسة Bertelsmann
  - 1.9.3 Leitfaden Berufsorientierung: إرشادات للتوجيه المهني من مؤسسة Bertelsmann
  - 2.9.3 أهداف ومبادئ التوجيه المهني المنسق: لتوظيف الشباب
  - 3.9.3 نظام إدارة الجودة للإرشاد المهني المنسق من البيئة المدرسية
  - 4.9.3 تخطيط التوجيه المهني في البيئة المدرسية

- 3.4. الذكاء العاطفي في مرحلة المراهقة
  - 1.3.4. مراحل التطور: ينمو الطفل عاطفياً. دورة الحياة
  - 2.3.4. Virginia Satir, نموذج عائلي
  - 3.3.4. من الأسرة إلى الفرد
  - 4.3.4. الخصائص العاطفية للمراهق
  - 5.3.4. الإدراك العاطفي
  - 6.3.4. البيئات العاطفية للمراهق
  - 7.3.4. تنمية المهارات
  - 8.3.4. ضغوط اجتماعية
  - 9.3.4. تصور الاهداف
  - 10.3.4. نماذج التطبيق
- 4.4. التعاطف والقيادة والتنظيم العاطفي
  - 1.4.4. دماغنا ونصفي الكرة المخية
  - 2.4.4. الذكاء العقلاني مقابل الذكاء العاطفي
  - 3.4.4. الذات والآخر
  - 4.4.4. الحزم كأسلوب حياة، تنظيم عاطفي
  - 5.4.4. أساس المعتقدات، خريطةنا لرؤية الحياة
  - 6.4.4. معرفة أهدافي الشخصية
  - 7.4.4. التعرف على المهارات الشخصية
  - 8.4.4. النجاح الحقيقي
  - 9.4.4. مهارات التطوير
  - 10.4.4. المعرفة الحقيقية للحد من المعتقدات
  - 11.4.4. نماذج التطبيق
- 5.4. تنمية المهارات الاجتماعية
  - 1.5.4. التثقيف من أجل العلاقات الاجتماعية
  - 2.5.4. خبرة مباشرة
  - 3.5.4. تقليد
  - 4.5.4. تعزيز
  - 5.5.4. رفع مستوى الكفاءة الاجتماعية
  - 6.5.4. تسوية المنازعات
  - 7.5.4. التعامل مع التوتر
  - 8.5.4. السلوكيات التخريبية
  - 9.5.4. الاتصالات
  - 10.5.4. نماذج التطبيق
- 6.4. الآثار المترتبة على العمالة
  - 1.6.4. فترة الفردية
  - 2.6.4. التنمية الفكرية
  - 3.6.4. التطور البدني
  - 4.6.4. تطوير أسلوب الحياة
  - 5.6.4. تنمية الشخصية
  - 6.6.4. التوجيه المهني
  - 7.6.4. الإمكانيات والتحديات
  - 8.6.4. التعليم والتكوين
  - 9.6.4. نماذج التطبيق
- 7.4. الحماس والتحفيز
  - 1.7.4. الحماس الأولي والتحفيز المستمر
  - 2.7.4. تعريف المستويات العصبية
  - 3.7.4. بناء احترام الذات
  - 4.7.4. الطريق لهدفك
  - 5.7.4. حل المشكلات
  - 6.7.4. الدافع الخاص: نقاط القوة
  - 7.7.4. الدافع في الفصل: تنمية الفضول
  - 8.7.4. الاهتمامات المهنية
  - 9.7.4. التسامح مع الفشل
  - 10.7.4. نماذج التطبيق
- 8.4. الإدارة العاطفية
  - 1.8.4. التصور، خريطة رؤية الحياة، تحليل الموقف العاطفي
  - 2.8.4. مراقبة المحيط
  - 3.8.4. الكشف عن المعتقدات المقيدة
  - 4.8.4. عواطف من أجل الحياة
  - 5.8.4. الإجهاد والمفهوم والأعراض والأنواع
  - 6.8.4. التعامل مع التوتر
  - 7.8.4. الحفاظ على المشاعر
  - 8.8.4. المرونة
  - 9.8.4. قنوات التعبير
  - 10.8.4. نماذج التطبيق



- 2.5. تنمية الكفاءات
  - 1.2.5. خصائص الكفاءات
  - 2.2.5. القدرات والمهارات والكفاءات
  - 3.2.5. المهارات التي ستكون مطلوبة في القرن الحادي والعشرين
  - 4.2.5. مهارات شخصية
  - 5.2.5. مهارات احترافية
  - 6.2.5. التدريب على المهارات
  - 7.2.5. مستويات نضج الكفاءة
  - 8.2.5. تقييم الكفاءة (المؤشرات)
- 3.5. العمل التعاوني
  - 1.3.5. العمل في فريق
  - 2.3.5. خصائص العمل التعاوني
  - 3.3.5. قوة العمل الجماعي
  - 4.3.5. هياكل ونماذج للعمل التعاوني
  - 5.3.5. مجتمعات الممارسة
  - 6.3.5. أدوات للعمل التعاوني
  - 7.3.5. تعاطف
  - 8.3.5. التواصل المتوازن
  - 9.3.5. الثقة
  - 10.3.5. أفرقة ذاتية التنظيم
- 4.5. عمل بالمشروع
  - 1.4.5. نماذج العمل
  - 2.4.5. التوجه نحو النتائج
  - 3.4.5. تنظيم العمل
  - 4.4.5. تعريف المشروع
  - 5.4.5. دورة حياة المشروع
  - 6.4.5. إدارة المشاريع
  - 7.4.5. شخصية مدير المشروع
  - 8.4.5. منهجيات إدارة المشاريع
  - 9.4.5. الفرق بين تطوير المشروع وتطوير المنتجات
  - 10.4.5. تصميم وابتكار المنتجات

- 9.4. تنمية المواقف والمهارات لبيئة العمل
  - 1.9.4. ما هي مهارات العمل
  - 2.9.4. معايير الكفاءة
  - 3.9.4. الملامح المهنية
  - 4.9.4. مهارات التوظيف
  - 5.9.4. المواقف تجاه التوظيف: المواقف الاجتماعية والعمالية
  - 6.9.4. المكونات العاطفية والمعرفية والسلوكية للمواقف
  - 7.9.4. المواقف المتغيرة: المتابعة وغير المتوافقة
  - 8.9.4. المهارات الاجتماعية الأكثر قيمة فيما يتعلق بالتوظيف
  - 9.9.4. الخريطة الشخصية للمواقف والمهارات
  - 10.9.4. نماذج التطبيق
- 10.4. الموارد في التعليم الابتدائي: نهج تطوري
  - 1.10.4. تحديد المشاعر
  - 2.10.4. أنا والآخر
  - 3.10.4. بيئة عاطفية
  - 4.10.4. وصف بيئة الطفل: قنوات التعبير
  - 5.10.4. مفهوم الذات
  - 6.10.4. تنمية احترام الذات
  - 7.10.4. تعزيز التعبير عن المشاعر والحزم
  - 8.10.4. استراتيجيات التدخل في التربية العاطفية
  - 9.10.4. تنمية الكفاءات العاطفية
  - 10.10.4. نماذج التطبيق

## الوحدة 5. تنمية المهارات المهنية في التوجيه الوظيفي

- 1.5. نموذج التوظيف
  - 1.1.5. السياق الاقتصادي الحالي
  - 2.1.5. العمالة في القرن الحادي والعشرين
  - 3.1.5. معرفة الذات
  - 4.1.5. الرؤية
  - 5.1.5. المهمة
  - 6.1.5. تعريف الأهداف
  - 7.1.5. نماذج عمل جديدة
  - 8.1.5. خريطة الطريق
  - 9.1.5. العلامة التجارية الشخصية

8.5. ريادة الأعمال	5.5. الاتصالات
1.8.5. نماذج الأعمال الشخصية	1.5.5. خصائص الاتصال الأساسية
2.8.5. الشركات الناشئة	2.5.5. التواصل الفعال
3.8.5. التخطيط الاستراتيجي للأعمال	3.5.5. الاستماع الفعال
4.8.5. Lean Canvas	4.5.5. التواصل بين الأشخاص
5.8.5. منهجية Lean الشركات الناشئة	5.5.5. التواصل بين الأشخاص
6.8.5. إستراتيجية الإنترنت (الأعمال الرقمية، التسويق الرقمي)	6.5.5. التواصل الشخصي عبر الإنترنت (البريد الإلكتروني، الشبكات الاجتماعية)
7.8.5. كفاءات ريادة الأعمال	7.5.5. عروض تقديمية فعالة
8.8.5. ريادة الأعمال الاجتماعية	8.5.5. الاتصال البصري
9.8.5. ريادة الأعمال للشركات	9.5.5. التواصل الجسدي (لغة غير لفظية)
10.8.5. مفهوم مساهمة القيمة	10.5.5. التحدث أمام الجمهور
9.5. قيادة	6.5. التكيف مع التغيير
1.9.5. ما هي القيادة	1.6.5. السياق والمفاهيم الأساسية
2.9.5. ما الذي يتطلبه الأمر لتصبح قائدا	2.6.5. الخصائص الرئيسية للتكيف مع التغيير
3.9.5. أنواع القيادة	3.6.5. لا تتعلم لكي تتعلم من جديد
4.9.5. القيادة الذاتية	4.6.5. المرونة والتنوع
5.9.5. تركيز كامل للذهن	5.6.5. عملية إدارة التغيير
6.9.5. القبائل	6.6.5. العوامل التي تفضل التكيف مع التغيير
7.9.5. متابعون	7.6.5. العوامل السلبية أو العوامل التي لا تساعد على التكيف مع التغيير
8.9.5. (ردود فعل) feedback	8.6.5. منطقة الراحة
9.9.5. التدريب	9.6.5. منحنى Everett Rogers
10.9.5. الذكاء العاطفي	10.6.5. قانون Moore
10.5. تنمية الإبداع	7.5. نماذج الأعمال
1.10.5. مفاهيم أساسية	1.7.5. التعريف والمفاهيم الأساسية
2.10.5. العوامل التي تساعد على تنمية الإبداع	2.7.5. أعمال I Canvas
3.10.5. العوامل التي لا تفضل الإبداع	3.7.5. أعمال II Canvas
4.10.5. التفكير الجانبي	4.7.5. أمثلة نموذج الأعمال
5.10.5. استكشاف وإدارة الأفكار	5.7.5. الابتكار
6.10.5. تطوير ومتابعة الأفكار	6.7.5. نماذج أعمال مبتكرة
7.10.5. تفكير متشعب	7.7.5. نماذج التنظيم الأساسية
8.10.5. تفكير تقاربي	

الوحدة 6. اتخاذ القرار 1: من هو ليعرف ما يريد؟

1.6. النظريات في اتخاذ القرارات. لا قرار

1.1.6. مقدمة

2.1.6. مفهوم صنع القرار

3.1.6. تركيز في اتخاذ القرارات

4.1.6. نماذج توضيحية لكيفية اتخاذ القرارات

5.1.6. المتغيرات الفردية في اتخاذ القرار

6.1.6. كيف تتعلم اتخاذ القرارات؟

7.1.6. كيف تدرس اتخاذ القرارات؟

8.1.6. برامج لتعليم اتخاذ القرار

9.1.6. اتخاذ قرارات جماعية

10.1.6. لا قرار

2.6. نموذج عملي للقرارات المهنية: القلب والرأس والقدمين

1.2.6. مقدمة

2.2.6. الأسس النظرية للنموذج

3.2.6. قلب: من هو؟

4.2.6. رأس: ماذا يقدم العالم وماذا يريد؟

5.2.6. قدم: التخطيط للمستقبل

6.2.6. خطة التنمية الفردية

7.2.6. التنفيذ الفردي

8.2.6. نشر المجموعة

9.2.6. الاندماج في المراكز التعليمية

10.2.6. الاستنتاجات

3.6. الدافع والقرار المهني. لحظة حيوية

1.3.6. مقدمة

2.3.6. النهج السلوكي

3.3.6. النهج الاجتماعي

4.3.6. النهج المعرفي

5.3.6. نهج إنساني

6.3.6. وجهة نظر التحليل النفسي في الاختيار المهني

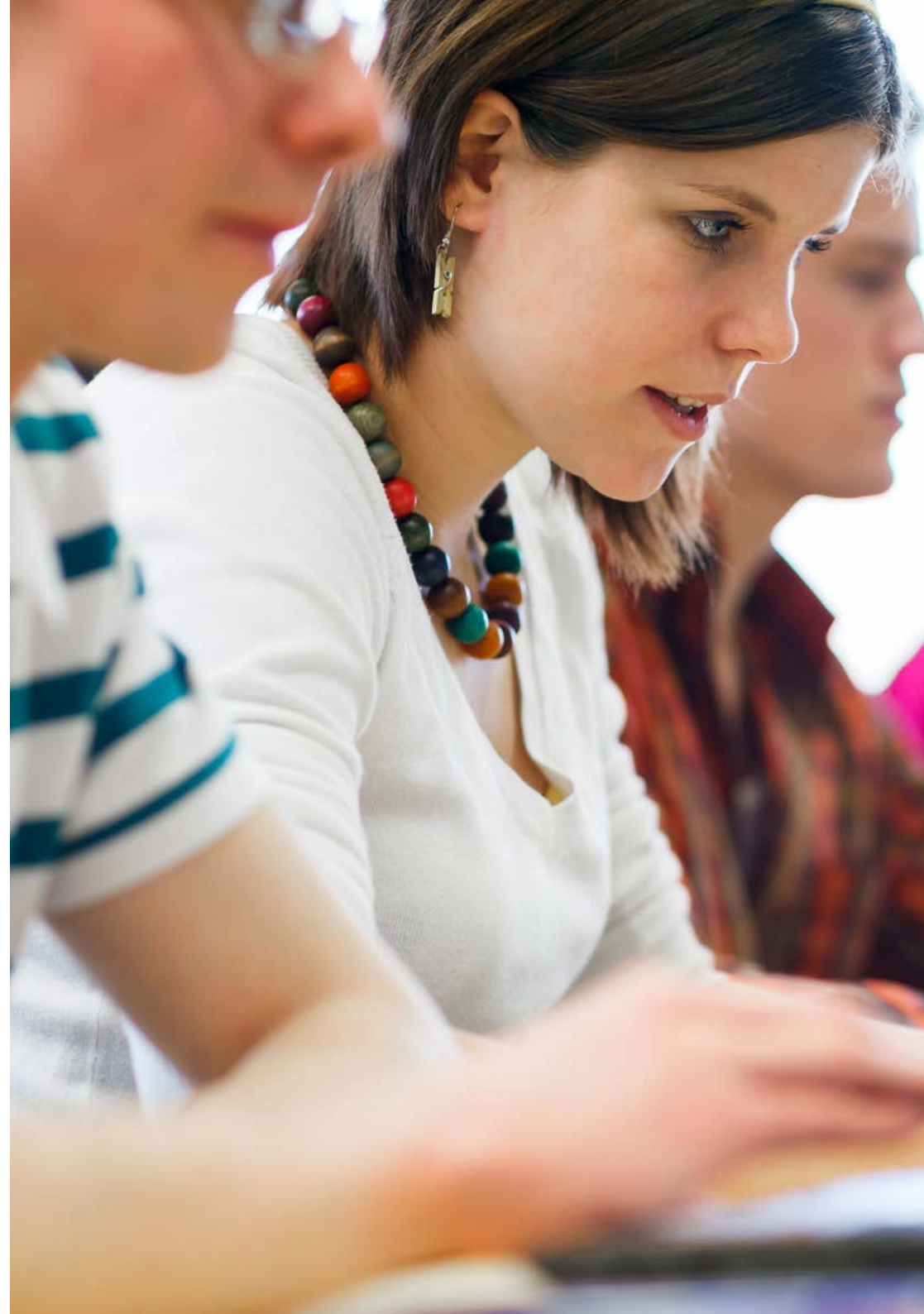
7.3.6. الدافع عند المراهقين

8.3.6. المتغيرات الاجتماعية والعائلية الحالية

9.3.6. دور المرشد والمعلم

10.3.6. موارد للتحفيز

- 4.6. المهارات: التشخيص والتكامل في النموذج
  - 1.4.6. ما هي المهارات؟
  - 2.4.6. الكفاءة اللفظية
  - 3.4.6. الكفاءة العددية
  - 4.4.6. الكفاءة المكانية
  - 5.4.6. الكفاءة الميكانيكية
  - 6.4.6. الذاكرة
  - 7.4.6. تركيز
  - 8.4.6. مهارات اخرى
  - 9.4.6. التقييم بالاختبار
  - 10.4.6. التشخيص الذاتي للمهارات
  - 11.4.6. التكامل في نموذج CCP
- 5.6. ما هي الذكاءات المتعددة وعلاقتها بالمهنة؟
  - 1.5.6. مقدمة
  - 2.5.6. ما هي الذكاءات المتعددة؟
  - 3.5.6. الذكاء المرئي المكاني
  - 4.5.6. الذكاء اللغوي
  - 5.5.6. الذكاء المنطقي الرياضي
  - 6.5.6. الذكاء الطبيعي
  - 7.5.6. الذكاء الموسيقي
  - 8.5.6. الذكاء الجسدي
  - 9.5.6. الذكاء بين الأشخاص
  - 10.5.6. الذكاء بين الأشخاص
  - 11.5.6. تقييم الذكاء المتعدد
  - 12.5.6. الاندماج في النموذج C.C.P.
- 6.6. الشخصية المرتبطة بالملفات الشخصية المهنية
  - 1.6.6. نماذج شخصية
  - 2.6.6. الشخصية عند المراهقين
  - 3.6.6. مفهوم الذات والنضج المهني
  - 4.6.6. متغيرات الشخصية ذات الصلة في الاختيار المهني
  - 5.6.6. نموذج Holland
  - 6.6.6. الشخصية المرتبطة بأساليب المدرسة الثانوية
  - 7.6.6. الشخصية المرتبطة بالمهنة
  - 8.6.6. موارد تقييم الشخصية
  - 9.6.6. حالة عملية
  - 10.6.6. الاندماج في النموذج C.C.P.





- 10.6. موارد محددة للوعي الذاتي
  - 1.10.6. برنامج أوريون بجامعة Comillas
  - 2.10.6. تقنيات الأسئلة غير المكتملة
  - 3.10.6. ديناميات الشخصية الجماعية والفردية
  - 4.10.6. ديناميات التوجيه: الحد من المعتقدات
  - 5.10.6. الاسترخاء المنهجي والموهبة
  - 6.10.6. ديناميات لاكتشاف القيم المهنية
  - 7.10.6. اختبار التوجيه المهني عبر الإنترنت
  - 8.10.6. التكامل مع نموذج CCP

## الوحدة 7. صنع القرار 2 البحث عن المعلومات وكيفية الحصول على ما تريد?

- 1.7. تطوير كفاءة البحث عن المعلومات النشطة
  - 1.1.7. العصر الرقمي والإنترنت
  - 2.1.7. الشباب والتقنيات الجديدة
  - 3.1.7. التفكير النقدي
  - 4.1.7. التعلم الفعال
  - 5.1.7. 10 مهارات لتطوير هذه الكفاءة
  - 6.1.7. موارد الفصول الدراسية
  - 7.1.7. الوسائل التقنية
  - 8.1.7. أهمية المعلومات في الاختيار المهني
  - 9.1.7. التكامل مع نموذج CCP
- 2.7. الأسر المهنية تقترب أولاً من القرار المهني
  - 1.2.7. مقدمة
  - 2.2.7. مفهوم الأسرة المهنية
  - 3.2.7. تصنيفات مختلفة
  - 4.2.7. نموذج ملموس للتصنيف: مبرر نظري
  - 5.2.7. عائلة العلوم التجريبية
  - 6.2.7. عائلة التقنية التطبيقية
  - 7.2.7. الأسرة الصحية
  - 8.2.7. أسرة الاقتصاد والأعمال التجارية
  - 9.2.7. أسرة الأنشطة الإدارية
  - 10.2.7. أسرة من القانون والمشورة
  - 11.2.7. عائلة الحماية والأمان
  - 12.2.7. الأسرة الاجتماعية الإنسانية

- 7.6. الموهبة كتمايز وفرصة
  - 1.7.6. مقدمة
  - 2.7.6. مفهوم الموهبة
  - 3.7.6. تنمية المواهب
  - 4.7.6. الموهبة والأداء الأكاديمي الجيد
  - 5.7.6. الموهبة والقدرات العالية
  - 6.7.6. الموهبة والمهارات المهنية
  - 7.7.6. موارد لك لاكتشاف مواهبك
  - 8.7.6. الكشف عن المواهب
  - 9.7.6. حالات المراهقين الموهوبين
  - 10.7.6. الاندماج في النموذج C.C.P.
- 8.6. القيم المهنية، لماذا تريد أن تعمل؟
  - 1.8.6. مقدمة
  - 2.8.6. مفهوم القيم المهنية
  - 3.8.6. القيم وبيئة العمل الحالية
  - 4.8.6. أهمية الاختيار
  - 5.8.6. القيم والأسرة
  - 6.8.6. القيم ونوع الجنس
  - 7.8.6. تصنيف Ceres
  - 8.8.6. القيم المرتبطة بالمهن
  - 9.8.6. القيم كأساس لمسار الحياة
  - 10.8.6. التكامل في نموذج CCP
- 9.6. مستوى الجهد والعادات الدراسية
  - 1.9.6. مقدمة
  - 2.9.6. أهمية التاريخ الأكاديمي
  - 3.9.6. نماذج جمع المعلومات
  - 4.9.6. عادات الدراسة
  - 5.9.6. التقييم والتدابير التصحيحية لعادات الدراسة
  - 6.9.6. تقنيات الدراسة، التدريس في الفصول الدراسية
  - 7.9.6. الجهد والأداء الأكاديمي
  - 8.9.6. الفشل المدرسي: المتغيرات ذات الصلة
  - 9.9.6. أداء الأسرة والمدرسة
  - 10.9.6. التكامل في النموذج C.C.P.

- 13.2.7. عائلة التواصل
- 14.2.7. أسرة التدريس والإرشاد
- 15.2.7. أسرة اللغات
- 16.2.7. عائلة السينما والمسرح
- 17.2.7. عائلة الموسيقى
- 18.2.7. عائلة الفنون التشكيلية
- 19.2.7. عائلة التجميل
- 20.2.7. أسرة النشاط الزراعي
- 21.2.7. عائلة رياضية
- 22.2.7. أسرة الأنشطة الدينية
- 23.2.7. التكامل في نموذج CCP
- 3.7. الخيارات الأكاديمية: الدرجات العلمية، FP والتعليم الخاص
  - 1.3.7. ما هي الشهادات الجامعية؟
  - 2.3.7. التدريب المهني: الماضي والحاضر والمستقبل
  - 3.3.7. التربية الخاصة: خيار
  - 4.3.7. الوصول إلى الخيارات المختلفة
  - 5.3.7. نظام الوصول إلى الجامعة
  - 6.3.7. ترجيح الموضوعات في EBAU
  - 7.3.7. الوصول إلى التدريب المهني
  - 8.3.7. المتغيرات التي يتعين على الطالب النظر فيها قبل الخيارات الأكاديمية المختلفة
  - 9.3.7. مقابلة مع الأشخاص الذين يدرسون الخيار الأكاديمي المراد تقييمه
  - 10.3.7. التكامل مع نموذج CCP
- 4.7. الفرص المهنية للخيارات الأكاديمية
  - 1.4.7. مقدمة
  - 2.4.7. الفرص المهنية الجديدة للقرن الحادي والعشرين
  - 3.4.7. أهمية السياق الاجتماعي والاقتصادي
  - 4.4.7. دراسة الفرص المهنية على أساس الخيارات الأكاديمية
  - 5.4.7. اتجاهات السوق الجديدة في المهن التقليدية
  - 6.4.7. قابلية توظيف الخيارات الأكاديمية
  - 7.4.7. قابلية التوظيف للفرص المهنية
  - 8.4.7. أشكال الوصول إلى الفرص المهنية المختلفة
  - 9.4.7. موارد الفصول الدراسية للبحث عن فرص العمل
  - 10.4.7. التكامل في نموذج CCP
- 5.7. السياق الفردي. الواقع بحد ذاته
  - 1.5.7. السياق الاجتماعي والاقتصادي للأسرة
  - 2.5.7. مستوى الاستقلالية
  - 3.5.7. مستوى الدافع والجهد
  - 4.5.7. المهارات والقدرات
  - 5.5.7. مستوى النضج المهني
  - 6.5.7. الشخصية
  - 7.5.7. المتغيرات الشخصية: التنوع
  - 8.5.7. جمع المعلومات ودور المستشار
  - 9.5.7. التكامل في نموذج CCP
- 6.7. تفصي العوامل التي تحدد واقع العمل
  - 1.6.7. مقدمة
  - 2.6.7. دراسة الوظائف والمهام في فرصة مهنية محددة
  - 3.6.7. الراتب المهني
  - 4.6.7. الترقية والتطوير المهني
  - 5.6.7. بيئة العمل المصاحبة
  - 6.6.7. طريقة الحياة المرتبطة بالمهن: الجداول الزمنية، والتوافر، والتنقل
  - 7.6.7. المهن ونوع الجنس
  - 8.6.7. مقابلة منظمة لجمع المعلومات
  - 9.6.7. موارد على الإنترنت للبحث
  - 10.6.7. التكامل في نموذج CCP
- 7.7. الاختيار المهني الفردي. لملائمة الاحجية
  - 1.7.7. منهجية SWOT لاتخاذ القرار الفردي
  - 2.7.7. نقاط القوة لدى الطلاب
  - 3.7.7. نقاط ضعف الطلاب
  - 4.7.7. تهديدات المهن القيمة
  - 5.7.7. فرص الخيارات الوظيفية
  - 6.7.7. التفكير الفردي
  - 7.7.7. تقييم درجة اليقين في القرار المهني
  - 8.7.7. مقابلة مع الطالب ودور المرشد
  - 9.7.7. التكامل في نموذج CCP

## الوحدة 8. التوجيه المهني والوظيفي في FP

- 1.8. قسم FOL ووظائفه
  - 1.1.8. الوظائف المحددة في اللوائح الحالية
  - 2.1.8. الوظائف المحددة في لوائح مراكز تنظيم الأسرة المتكاملة
  - 3.1.8. مواضيع LOMCE الجديدة ومهمة التدريس
  - 4.1.8. أدوار معلمي FOL في مراكز التعليم والتدريب المهني في إقليم الباسك
  - 5.1.8. أدوار معلمي FOL في Dual VET (في بعض المجتمعات)
  - 6.1.8. أصل قسم FOL، فصله عن قسم التوجيه
  - 7.1.8. مجالس الوظائف وقسم FOL
  - 8.1.8. تعاون قسم FOL وقسم التوجيه في المدارس الاعدادية
  - 9.1.8. 9.1 التحقق من صحة الموضوع وتأثيره على قسم FOL
  - 10.1.8. الطلبات الموجهة إلى إدارات التعليم من قبل معلمي FOL لتغيير الإطار الحالي
- 2.8. العمل التعليمي: مدرسو FCT و Dual FP
  - 1.2.8. وظائف مدرسي FCT على النحو المنصوص عليه في اللوائح الحالية
  - 2.2.8. وظائف مدرسي FP DUAL على النحو المنصوص عليه في اللوائح الحالية
  - 3.2.8. البرامج التعليمية الشخصية لـ FCT
  - 4.2.8. المشكلة الحالية في FCT (سحب العناصر الاقتصادية من الشركات المتعاونة)
  - 5.2.8. استقدام الشركات والزيارات قبل توقيع الاتفاقيات
  - 6.2.8. توقيع الاتفاقيات وإسناد التدريب الداخلي حسب ملف أو معايير أخرى
  - 7.2.8. مراقبة المدرس للأعمال المنجزة في الشركة
  - 8.2.8. اتفاقيات التدريب في التدريب المهني المزدوج
  - 9.2.8. دروس الممارسات في التدريب المهني المزدوج ومشاكلها
  - 10.2.8. اختيار المرشحين لتشكيل جزء من برنامج التدريب المهني المزدوج، حالات من قبل المجتمع المستقل
- 3.8. الوحدة المستعرضة في جميع دورات التعليم والتدريب المهني تسمى FOL: التوجيه المهني والوظيفي في هذه الوحدة
  - 1.3.8. دراسة الدورة التدريبية: اللوائح التنظيمية والمستوى الأكاديمي والمهني
  - 2.3.8. تحديد مسارات التدريب المتعلقة بعنوان الدورة التدريبية
  - 3.3.8. التدريب المستمر على العمل والحياة المهنية للخريج: تقييم أهميته
  - 4.3.8. الخيارات المهنية: تحديد وتحليل الدرجة المهنية للقطاع المهني للدورة التدريبية
  - 5.3.8. أرباب العمل في القطاع: أرباب العمل في القطاع العام، وأرباب العمل في القطاع الخاص وإمكانية العمل للحساب الخاص
  - 6.3.8. عملية وتقنيات وأدوات البحث عن عمل والتوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة في هذا القطاع

- 8.7. مقابلة عائلية ونموذج ومزايا
  - 1.8.7. مقدمة
  - 2.8.7. مناهج المقابلة العائلية
  - 3.8.7. ورش عمل جماعية للآباء حول الاختيار المهني
  - 4.8.7. تأثير الأسرة على اتخاذ القرار النهائي
  - 5.8.7. اتصالات المقابلة
  - 6.8.7. شكل منظم للمقابلة
  - 7.8.7. تطوير المقابلة العائلية
  - 8.8.7. التنوع في الطالب و / أو الأسرة
  - 9.8.7. مزايا المقابلة العائلية
  - 10.8.7. التكامل في نموذج CCP
- 9.7. خطة تطوير فردية: إنشاء سيرة ذاتية تركز على الوظيفة أثناء التدريب الأكاديمي
  - 1.9.7. مفهوم خطة التنمية الفردية
  - 2.9.7. المعرفة اللامنهجية
  - 3.9.7. المهارات الرقمية والحاسوبية
  - 4.9.7. اللغات
  - 5.9.7. المتطوعون
  - 6.9.7. خبرات العمل السابقة
  - 7.9.7. مهارات عامة للوظيفة الأولى تركز على المهنة
  - 8.9.7. اختصاصات محددة في المجالات المهنية
  - 9.9.7. الذكاء العاطفي والمهنة
  - 10.9.7. التكامل في نموذج CCP
  - 10.7. موارد محددة للبحث عن المعلومات
    - 1.10.7. مقدمة
    - 2.10.7. بحث أكاديمي
    - 3.10.7. الجامعات ومراكز التدريب المهني والتربية الخاصة
    - 4.10.7. الدراسة في الخارج
    - 5.10.7. اتجاهات سوق العمل
    - 6.10.7. الفرص المهنية
    - 7.10.7. قابلية التوظيف
    - 8.10.7. الراتب
    - 9.10.7. الشهادات والمنتديات الإلكترونية
    - 10.10.7. التكامل في نموذج CCP

- 7.3.8. نظام الوصول إلى الوظائف العامة في الوظائف المناسبة لخبرتي الدورة
- 8.3.8. موارد الإنترنت في مجال الإرشاد
- 9.3.8. الوظيفة المهنية المستندة إلى تحليل الاهتمامات الشخصية والقدرات والدوافع: المعرفة الذاتية والإمكانات المهنية
- 10.3.8. الإجراءات الأكثر استخدافاً من قبل معلمين FOL في المراكز في جميع أنحاء إسبانيا
- 4.8. الوحدة المستعرضة في معظم دورات FP تسمى EIE: التوجيه المهني والوظيفي في هذه الوحدة
- 1.4.8. تنمية الإبداع وروح الابتكار للاستجابة للتحديات التي تنشأ في العمليات وفي تنظيم العمل والحياة الشخصية
- 2.4.8. اتخاذ قرارات مستنيرة
- 3.4.8. تطوير أساليب القيادة والتحفيز والإشراف والاتصال في سياقات المجموعات
- 4.4.8. استراتيجيات وتقنيات الاتصال
- 5.4.8. الإجراءات المتعلقة بثقافة ريادة الأعمال، والأعمال التجارية، والمبادرة المهنية
- 6.4.8. الحقوق والواجبات كعامل فاعل في المجتمع
- 7.4.8. مشروع الأعمال من خلال ما يسمى بـ«خطة العمل»
- 1.7.4.8. الأشكال الجديدة للاقتصاد التعاوني وأثره على العمل الحر
- 8.4.8. المشاريع الاجتماعية
- 9.4.8. الإجراءات الأكثر استخدافاً من قبل أعضاء هيئة التدريس في EIE في المراكز المنتشرة في جميع أنحاء إسبانيا
- 5.8. نظام التوجيه المهني عبر مجالس وظائف التدريب المهني. (البحث عن وظيفة)
- 1.5.8. نظام مجالس العمل في البيئة الجامعية
- 2.5.8. وكالات التوظيف وعلاقتها بكيانات التدريب
- 3.5.8. عدم «إضفاء الطابع المهني» على نظام مجالس العمل في التعليم والتدريب المهني
- 4.5.8. مثال الممارسة الجيدة للويب: توظف FP (شركة ناشئة من شركة FP)
- 5.5.8. تبادل الوظائف في مدارس الضيافة والسياحة
- 6.5.8. أمثلة على عمليات مجالس العمل التي تنفذ، بالإضافة إلى الوساطة، إجراءات للتوجيه الوظيفي
- 7.5.8. قسم «علاقات العمل» الذي يتعين على بعض المراكز تقديم حل لمجالس الوظائف + FCT + مزدوج FP
- 8.5.8. الأيام المفتوحة
- 9.5.8. الأسبوع الأوروبي للتدريب المهني
- 10.5.8. DIOP (إدارة المعلومات والتوجيه المهني) لمراكز التدريب المهني المتكاملة
- 6.8. نظام التوجيه الوظيفي عبر حاضنات أعمال التعليم والتدريب المهني
- 1.6.8. نظام حاضنة الأعمال في البيئة الجامعية
- 2.6.8. حاضنات الأعمال التي يتم الترويج لها من قبل مجالس البلدية
- 3.6.8. الافتقار إلى «الاحتراف» لنظام حاضنة الأعمال التجارية في التعليم والتدريب المهني
- 7.8. نهج التوجيه المهني من خلال الوحدة FOL: اتجاهات جديدة
- 1.7.8. العلامة التجارية الشخصية
- 2.7.8. الشبكات الاجتماعية المهنية
- 3.7.8. أحداث إقامة شبكة جيدة من العلاقات (Networking)
- 4.7.8. بيئة التعلم الشخصي (MOOCs و NOOC)
- 5.7.8. شبكة التعلم الشخصي (مجموعات وسائل التواصل الاجتماعي)
- 6.7.8. الأوساط المهنية في الشبكة
- 7.7.8. الألعاب الجادة وديناميكيات الاختيار القائمة على اللعبة
- 8.7.8. الموقع الشبكي الشخصي (تحديد المواقع والمراجع)
- 9.7.8. حافظة المشاريع المنجزة
- 10.7.8. YouTube أو تغيير حجم video-CV
- 8.8. الانتقال إلى حياة البالغين بفضل الوحدة FOL: أمثلة عملية (رعاية الأشخاص المعرضين لخطر الإقصاء الاجتماعي)
- 1.8.8. ظاهرة البطالة طويلة الأمد والتعليم والتدريب المهني
- 2.8.8. الفئات المحرومة وإدماجها من خلال التدريب المهني الأساسي
- 3.8.8. التسرب من المدرسة والعودة إلى الفصل الدراسي عن طريق الصفوف المتوسطة
- 4.8.8. الوحدة FOL كعامل مساعد للتكامل الاجتماعي
- 5.8.8. الوحدة FOL وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
- 6.8.8. نموذج FOL وتقليص الفجوة بين الجنسين
- 7.8.8. عمل أقسام الأسرة المهنية في الاندماج الاجتماعي
- 8.8.8. التعاون بين قسم التوجيه وقسم FOL في أنشطة نشر FP (أسبوع FP الأوروبي)
- 9.8. تعزيز ريادة الأعمال في التدريب المهني: الوحدة EIE، اتجاهات جديدة
- 1.9.8. Lean Startup في تعليم ريادة الأعمال
- 2.9.8. تقنيات التفكير التصميمي المطبقة على الوحدة EIE
- 1.2.9.8. برامج ريادة الأعمال للمبادرات العامة
- 3.9.8. برامج ريادة الأعمال الخاصة
- 4.9.8. مشروع صاحب المشروع السيلفي (صاحب مشروع سيلفي)
- 5.9.8. اختبار IAEE الاختياري وعلاقته بالتعليم المالي
- 6.9.8. تكامل EIE مع الوحدات الأخرى، مثال الاستخدام المنهجي لـ SCRUM (جائزة Giner de los Ríos)
- 7.9.8. ملعب المصعد وأهميته في ريادة الأعمال
- 8.9.8. رواية القصص. تقنيات الحكاية وتعديل الفيديو
- 9.9.8. أدوات لصنع نماذج أولية للمشروع



- 10.8. المهارات الشخصية أو المهارات الشخصية من خلال وحدات FOL و EIE
- 1.10.8. الوحدة FOL والمحتويات المرتبطة بـ Soft Skills.. (خلفية عن الوحدة RET المفقودة)
- 2.10.8. التواصل والقيادة والتفاوض والعمل الجماعي كمحتويات أساسية في الوحدة FOL
- 3.10.8. التدريب كحليف لوحدة FOL
- 4.10.8. المهارات الرقمية من خلال الوحدة FOL
- 5.10.8. فرص التعلم والعمل في أوروبا
- 6.10.8. التدريب على عمليات الاختيار من قبل معلمين FOL
- 7.10.8. الاستخدام التعليمي للقراءات الموصى بها للعمل على المهارات والمواقف في الوحدة FOL
- 8.10.8. السينما و FOL، علاقة مفيدة للغاية للعمل على المهارات العاطفية
- 9.10.8. مشروع IBERICUS، بديل وطني لبرنامج Erasmus
- 10.10.8. مسابقات زيادة الأعمال وأثرها على الطلاب
- 3.9. التنوع الوظيفي ينظر إليه من إمكانياته
- 1.3.9. تعريف التنوع الوظيفي
- 2.3.9. أنواع التنوع الوظيفي
- 3.3.9. الهوية والتنوع الوظيفي الفكري
- 4.3.9. التعليم الشامل والتعليم العالي من منظور الطلاب ذوي التنوع الوظيفي
- 5.3.9. التدريب الاجتماعي والعمالي للطلاب ذوي التنوع الوظيفي
- 6.3.9. دور التدريب المهني في الإدماج الاجتماعي والعمالي للشباب ذوي التنوع الوظيفي الفكري
- 7.3.9. مؤشرات لتحديد إمكانات الأشخاص ذوي التنوع الوظيفي
- 8.3.9. إدراج العمل للأشخاص ذوي التنوع الوظيفي
- 9.3.9. التوجيه المهني للطلاب ذوي التنوع الوظيفي في المدرسة الثانوية
- 10.3.9. التوجيه المهني للطلاب ذوي التنوع الوظيفي في الجامعة
- 4.9. إجراءات عامة في التوجيه المهني للطلاب ذوي الصعوبات المختلفة: ADHD، ASD، عسر القراءة إلخ.
- 1.4.9. البدء المهني
- 2.4.9. القرار والمشاركة المهنية
- 3.4.9. عمليات صنع القرار المهني
- 4.4.9. صعوبة وضغط
- 5.4.9. مشورة مهنية
- 6.4.9. معرفة السوق
- 7.4.9. استراتيجيات صنع القرار
- 8.4.9. تسهيل معرفة الذات والاختيار
- 9.4.9. عرض المعلومات على المتدرب والعائلات
- 10.4.9. تعزيز المصالح الشخصية
- 5.9. أدوات للتوجيه الشامل
- 1.5.9. كيف ترشد الناس الذين يعانون من صعوبات التعلم
- 2.5.9. التوجيه المهني للأشخاص الذين لديهم احتياجات دعم تعليمي محددة (ADHD، ASD، عسر القراءة إلخ.)
- 3.5.9. التوجيه المهني للأشخاص ذوي التنوع الوظيفي الفكري
- 4.5.9. التوجيه المهني للأشخاص ذوي التنوع الوظيفي الحسي
- 5.5.9. التوجيه المهني للأشخاص في ظروف الضعف الاجتماعي
- 6.5.9. التوجيه المهني للأشخاص الذين يعانون من اضطرابات عقلية
- 7.5.9. تطوير المناهج مع مراعاة التنوع
- 8.5.9. مقابلة العمل للأشخاص ذوي التنوع الوظيفي
- 9.5.9. المجالات المهنية
- 10.5.9. المجموعات المهنية

## الوحدة 9: التوجيه للتضمين. التوجيه الوظيفي والمهني للإدماج

- 1.9. الإطار النظري: مفهوم التنوع والشمول والتوجه الشامل
- 1.1.9. من التربية الخاصة إلى الاهتمام بالتنوع
- 2.1.9. من الاهتمام بالتنوع إلى التعليم الشامل
- 3.1.9. الاهتمام بالتنوع في إطار الاتحاد الأوروبي
- 4.1.9. مفهوم التنوع من منظور التوظيف
- 5.1.9. مفهوم الإدماج التعليمي والعمالي
- 6.1.9. التشريعات التعليمية في إسبانيا فيما يتعلق بالدمج التعليمي
- 7.1.9. التوجيه الشامل، عملية طوال الحياة
- 8.1.9. التوجيه الشامل والمدرسة والعمل والبيئة
- 9.1.9. التوجه الشامل والاحتياجات المتباينة
- 10.1.9. مفاتيح التوجه الشامل
- 2.9. معرفة الملامح المختلفة للتنوع من أجل التوجه
- 1.2.9. الاستجابة التنبؤية للتنوع
- 2.2.9. التعديلات المنهجية للحصول على لقب التعليم الثانوي الإلزامي
- 3.2.9. التعرف على تنوع العمليات المعرفية والعاطفية التي يعتمد عليها التعلم
- 4.2.9. خطط للاهتمام بالتنوع والإدماج
- 5.2.9. الطلاب الذين يعانون من اضطراب نقص الانتباه وفرط الحركة
- 6.2.9. الطلاب الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد
- 7.2.9. الطلاب الذين يعانون من صعوبات التعلم (عسر القراءة، عسر الكلام إلخ)
- 8.2.9. الطلاب ذوي الإعاقات الذهنية
- 9.2.9. الطلاب الذين يعانون من اضطرابات عقلية
- 10.2.9. الطلاب ذوي الإعاقات الحسية

- 6.9. عرض تعليمي ومسارات تعليمية ومهنية تراعي التنوع
    - 1.6.9. مسارات تعليمية ومهنية لتوجيه الأشخاص الذين يعانون من صعوبات
    - 2.6.9. برامج لتحسين التعلم والأداء
    - 3.6.9. برامج التعزيز في الصف الرابع
    - 4.6.9. التدريب المهني الأساسي
    - 5.6.9. التربية الخاصة التدريب المهني الأساسي
    - 6.6.9. برامج التأهيل المهني
    - 7.6.9. برامج ضمان الشباب
    - 8.6.9. التدريب المهني للأشخاص ذوي التنوع الوظيفي
    - 9.6.9. مركز توظيف خاص
    - 10.6.9. المركز المهني
  - 7.9. برنامج التوجيه المهني للتنوع في التعليم الثانوي
    - 1.7.9. تقييم الاحتياجات
    - 2.7.9. الأساس المنطقي للبرنامج
    - 3.7.9. أهداف البرنامج
    - 4.7.9. محتويات البرنامج
    - 5.7.9. منهجية البرنامج
    - 6.7.9. موارد البرنامج
    - 7.7.9. توقيت البرنامج
    - 8.7.9. تقييم البرنامج
    - 9.7.9. تطبيق البرنامج
    - 10.7.9. ملخص البرنامج
  - 8.9. برنامج البحث عن وظيفة: توظيف شخصي للأشخاص ذوي التنوع الوظيفي
    - 1.8.9. مفهوم التوظيف الشخصي
    - 2.8.9. التوظيف الشخصي، تطور العمالة المدعومة
    - 3.8.9. سوق العمل
    - 4.8.9. موارد التوجيه والبحث عن عمل
    - 5.8.9. العمل على الإنترنت
    - 6.8.9. مهارات العمل
    - 7.8.9. المهارات الاجتماعية
    - 8.8.9. مهارات التخطيط
    - 9.8.9. مراكز التوظيف الخاصة
    - 10.8.9. دور الشركات
  - 9.9. مسارات التدريب المهني للاهتمام بالتنوع
    - 1.9.9. بطاقة الأشخاص ذوي الإعاقة
    - 2.9.9. التدريب المهني للتوظيف
    - 3.9.9. ورش العمل
    - 4.9.9. دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمالة
    - 5.9.9. تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل
    - 6.9.9. خدمات الإدماج المهني
    - 7.9.9. التدريب قبل التوظيف
    - 8.9.9. التدريب المستمر
    - 9.9.9. التدريب المهني عن بعد
    - 10.9.9. خدمات التوظيف العامة التي تلبى احتياجات التنوع
  - 10.9. دراسات الحالة. حالة عملية: برنامج توجيه مهني لطالب مصاب باضطراب فرط الحركة ونقص الانتباه و / أو اضطراب طيف التوحد
    - 1.10.9. طالب ASD
    - 2.10.9. الخبرة التعليمية
    - 3.10.9. التوجيه الأكاديمي
    - 4.10.9. التوجيه المهني
    - 5.10.9. الإدماج المهني
    - 6.10.9. التدريب المهني والتدريب المستمر
    - 7.10.9. طالب مصاب باضطراب فرط الحركة ونقص الانتباه
    - 8.10.9. الخبرة التعليمية
    - 9.10.9. التوجيه الأكاديمي
    - 10.10.9. التوجيه المهني
    - 11.10.9. الإدماج المهني
    - 12.10.9. التدريب المهني والتدريب المستمر
- ### الوحدة 10. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التوجيه الأكاديمي / المهني والوظيفي
- 1.10. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجتمع المعلومات
    - 1.1.10. مقدمة
    - 2.1.10. مجتمع المعلومات
    - 3.1.10. التعريف
    - 4.1.10. أسباب توسعها
    - 5.1.10. خصائص مجتمع المعلومات ومتطلبات المؤسسات التعليمية
    - 6.1.10. أساطير مجتمع المعلومات
    - 7.1.10. تكنولوجيات المعلومات والاتصالات
    - 8.1.10. التعريف

- 9.1.10. التطور والتنمية
- 10.1.10. خصائص وإمكانيات التدريس
- 2.10. إدراج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البيئة المدرسية
  - 1.2.10. مقدمة
  - 2.2.10. وظائف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم
  - 3.2.10. المتغيرات العامة التي يجب مراعاتها عند دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
  - 4.2.10. المتغيرات التطورية
  - 5.2.10. المتغيرات الفسيولوجية
  - 6.2.10. المتغيرات الثقافية
  - 7.2.10. المتغيرات الاقتصادية
  - 8.2.10. النموذج التعليمي كمرجع
  - 9.2.10. معايير الاختيار
  - 10.2.10. جوانب أخرى للاخذ في الاعتبار
  - 3.10. التربية والتوجيه في العولمة
    - 1.3.10. مقدمة
    - 2.3.10. ظاهرة العولمة
    - 3.3.10. الأصول والخصائص
    - 4.3.10. كيف تؤثر العولمة على التعليم
    - 5.3.10. النتائج الإيجابية والسلبية للعولمة
    - 6.3.10. الجودة والإنصاف والأهمية
    - 7.3.10. تعلم كيفية رسم الحدود كمسؤولية تعليمية
    - 8.3.10. مفاتيح لمستقبل مستدام
    - 9.3.10. وجهات نظر أخرى أبعاد التعليم «local»
    - 10.3.10. مساحات اجتماعية جديدة للتعليم
  - 4.10. التدريب على الكفاءة الرقمية لمهنيي التوجيه
    - 1.4.10. مقدمة
    - 2.4.10. محترف التعليم والتوجيه في القرن الحادي والعشرين
    - 3.4.10. محو الأمية الرقمية: من الحاجة إلى الواقع الناشئ
    - 4.4.10. تعريف الكفاءة الرقمية
    - 5.4.10. الإطار المشترك للكفاءة الرقمية
    - 6.4.10. المجالات والكفاءات
    - 7.4.10. تحديد سياق إطار كفاءة التدريس الرقمي
- 8.4.10. حافطة كفاءة التدريس الرقمي
- 9.4.10. بعض الموارد لتحقيق كفاءة التدريس الرقمي
- 10.4.10. أطر أخرى بشأن الكفاءة الرقمية
- 5.10. دور المرشد والطالب في مساحات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة
  - 1.5.10. سيناريوهات التعلم الجديدة
  - 2.5.10. التأثير على بيئة الطالب
  - 3.5.10. دور الميسر في تكنولوجيات المعلومات الجديدة والاتصال
  - 4.5.10. دور الطالب ؛ من الخفاء إلى بطل الرواية
  - 5.5.10. المهارات والكفاءات التكنولوجية للمعلم / المرشد
  - 6.5.10. المهارات والكفاءات التكنولوجية للطالب
  - 7.5.10. المخاطر والمقترحات
  - 6.10. تصميم وتطوير مواد الوسائط المتعددة للإرشاد والتدريب
    - 1.6.10. مقدمة
    - 2.6.10. تكنولوجيا الوسائط
    - 3.6.10. تعريف مفهوم الوسائط
    - 4.6.10. صفات موارد ومواد الوسائط المتعددة
    - 5.6.10. التصنيف
    - 6.6.10. المساهمات والقيود
    - 7.6.10. تطوير المواد
    - 8.6.10. بعض معايير الجودة
    - 9.6.10. الفيديو كمورد للإرشاد والتدريب
    - 10.6.10. الشبكات الاجتماعية كمصدر للتوجيه والتدريب
  - 7.10. الإنترنت المطبق على التوجيه: Webquest والويكي والمدونات
    - 1.7.10. Webquest
    - 2.7.10. المفهوم والأصل والخصائص
    - 3.7.10. هيكل مدونة ويب (Webblog)
    - 4.7.10. Wikis
    - 5.7.10. المفهوم والأصل والخصائص
    - 6.7.10. هيكل wiki
    - 7.7.10. Weblogs
    - 8.7.10. المفهوم والأصل والخصائص
    - 9.7.10. هيكل webquest

يحتوي هذا التخصص على أفضل  
المواد التعليمية، والتي ستتيح لك  
دراسة سياقية تسهل التعلم"



8.10 تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كدعم للطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية

1.8.10 مقدمة

2.8.10 برنامج للطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة

3.8.10 برنامج يسمح بالوصول إلى الكمبيوتر

4.8.10 التقنيات المساعدة

5.8.10 الحاجة إلى موارد الدعم في التوجيه المهني

9.10 بعض مشاريع وخبرات الإرشاد وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

1.9.10 مقدمة

2.9.10 مشروع H.O.L.A. (أداة لتوجيه التوظيف في Asturias)

3.9.10 "MYVIP" (My vocational eportfolio)

4.9.10 MyWayPass. منصة مجانية على الإنترنت لاتخاذ القرار

5.9.10 Uveni. منصة إرشادية للمرحلة الإعدادية والثانوية

6.9.10 رن الجرس

7.9.10 Sociescuela

8.9.10 Orientaline

9.9.10 صالة الطلاب الافتراضية

10.10 بعض الموارد الرقمية للتوجيه التعليمي

1.10.10 مقدمة

2.10.10 الجمعيات والبوابات ذات الأهمية في مجال الإرشاد

3.10.10 التدوين

4.10.10 Wikis

5.10.10 الشبكات الاجتماعية للمهنيين أو مؤسسات التوجيه الأكاديمي للتوظيف

6.10.10 مجموعات الفيسبوك

7.10.10 التطبيقات المرتبطة بمجال التوجيه

8.10.10 هاشتاغ مثيرة للاهتمام

9.10.10 موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأخرى

10.10.10. بيئات التعلم الشخصية في التوجيه ؛ ال. التوجيه PLE



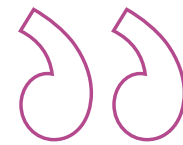
# المنهجية

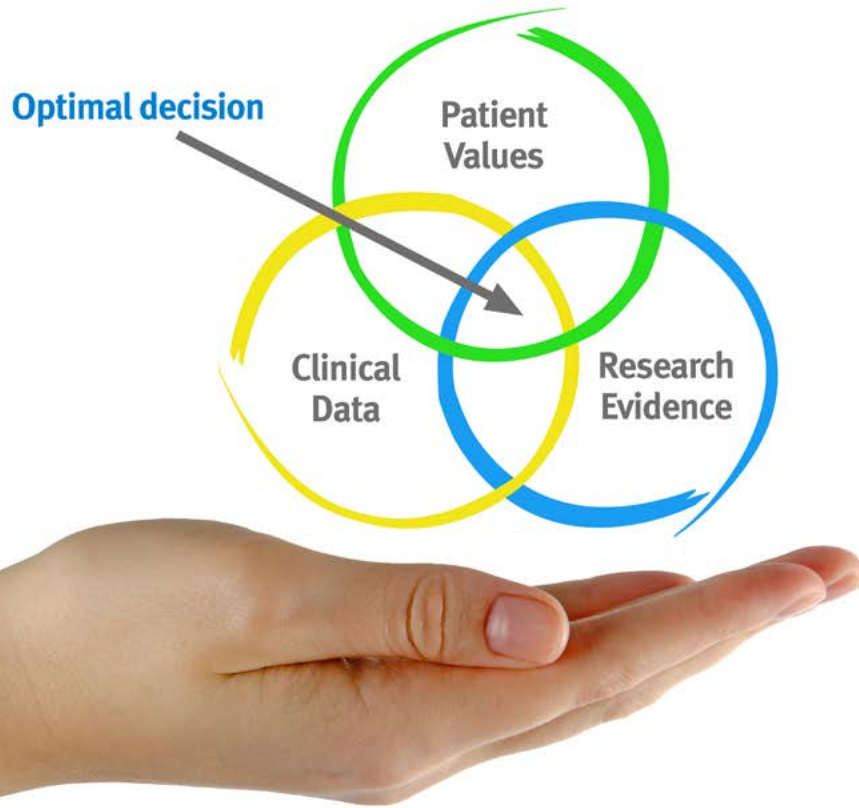
يقدم هذا البرنامج التدريبي طريقة مختلفة للتعلم. فقد تم تطوير منهجيتنا من خلال أسلوب التعليم المرتكز على التكرار: **Relearning** أو ما يعرف بمنهجية إعادة التعلم.

يتم استخدام نظام التدريس هذا، على سبيل المثال، في أكثر كليات الطب شهرة في العالم، وقد تم اعتباره أحد أكثر المناهج فعالية في المنشورات ذات الصلة مثل مجلة نيو إنجلند الطبية (*New England Journal of Medicine*).



اكتشف منهجية *Relearning* (منهجية إعادة التعلم)، وهي نظام يتخلى عن التعلم الخطي التقليدي ليأخذك عبر أنظمة التدريس التعليم المرتكزة على التكرار: إنها طريقة تعلم أثبتت فعاليتها بشكل كبير، لا سيما في المواد الدراسية التي تتطلب الحفظ"





### في جامعة TECH نستخدم منهج دراسة الحالة

أمام حالة معينة، ما الذي يجب أن يفعله المهني؟ خلال البرنامج، سيواجه الطلاب العديد من الحالات السريرية المحاكاة بناءً على مرضى حقيقيين وسيتم عليهم فيها التحقيق ووضع الفرضيات وأخيراً حل الموقف. هناك أدلة علمية وفيرة على فعالية المنهج، حيث يتعلم المتخصصون بشكل أفضل وأسرع وأكثر استدامة مع مرور الوقت.

مع جامعة TECH يمكن لأخصائيي علم النفس تجربة طريقة تعلم تهز أسس الجامعات التقليدية في جميع أنحاء العالم.

وفقاً للدكتور Gérvas، فإن الحالة السريرية هي العرض المشروح لمريض، أو مجموعة من المرضى، والتي تصبح «حالة»، أي مثالاً أو نموذجاً يوضح بعض العناصر السريرية المميزة، إما بسبب قوتها التعليمية، أو بسبب تفردتها أو ندرتها. لذا فمن الضروري أن تستند الحالة إلى الحياة المهنية الحالية، في محاولة لإعادة إنشاء عوامل التكيف الحقيقية في الممارسة المهنية لأخصائي علم النفس.





هل تعلم أن هذا المنهج تم تطويره عام 1912 في جامعة هارفارد للطلاب دارسي القانون؟ وكان يمثل منهج دراسة الحالة في تقديم مواقف حقيقية معقدة لهم لكي يقوموا باتخاذ القرارات وتبرير كيفية حلها. وفي عام 1924 تم تأسيسها كمنهج تدريس قياسي في جامعة هارفارد"

#### تُبرر فعالية المنهج بأربعة إنجازات أساسية:

1. أخصائيو علم النفس الذين يتبعون هذا المنهج لا يحققون فقط استيعاب المفاهيم، ولكن أيضاً تنمية قدراتهم العقلية من خلال التمارين التي تقيم المواقف الحقيقية وتقوم بتطبيق المعرفة المكتسبة.
2. يركز المنهج التعلم بقوة على المهارات العملية التي تسمح لأخصائيو علم النفس بالاندماج بشكل أفضل في الممارسات اليومية.
3. يتم تحقيق استيعاب أبسط وأكثر كفاءة للأفكار والمفاهيم، وذلك بفضل منهج المواقف التي نشأت من الواقع.
4. يصبح الشعور بكفاءة الجهد المستثمر حافزاً مهماً للغاية للطلاب، مما يترجم إلى اهتمام أكبر بالتعلم وزيادة في الوقت المخصص للعمل في المحاضرة الجامعية.

### منهجية إعادة التعلم (Relearning)

تجمع جامعة TECH بين منهج دراسة الحالة ونظام التعلم عن بعد، 100% عبر الانترنت والقائم على التكرار، حيث تجمع بين 8 عناصر مختلفة في كل درس.

نحن نعزز منهج دراسة الحالة بأفضل منهجية تدريس 100% عبر الانترنت في الوقت الحالي وهي: منهجية إعادة التعلم والمعروفة بـ *Relearning*.



سوف يتعلم أخصائي علم النفس من خلال الحالات الحقيقية وحل المواقف المعقدة في بيئات التعلم المحاكاة. تم تطوير هذه المحاكاة من أحدث البرامج التي تسهل التعلم الغامر.



في طليعة المناهج التربوية في العالم، تمكنت منهجية إعادة التعلم من تحسين مستويات الرضا العام للمهنيين، الذين أكملوا دراساتهم، فيما يتعلق بمؤشرات الجودة لأفضل جامعة عبر الإنترنت في البلدان الناطقة بالإسبانية (جامعة كولومبيا).

من خلال هذه المنهجية، قمنا بتدريب أكثر من 150000 أخصائي علم النفس بنجاح لم يسبق له مثيل في جميع التخصصات. تم تطوير منهجيتنا التربوية في بيئة شديدة المتطلبات، مع طلاب جامعيين يتمتعون بمظهر اجتماعي واقتصادي مرتفع ومتوسط عمر يبلغ 43.5 عاماً.

ستتيح لك منهجية إعادة التعلم والمعروفة بـ *Relearning*، التعلم بجهد أقل ومزيد من الأداء، وإشراكك بشكل أكبر في تدريبك، وتنمية الروح النقدية لديك، وكذلك قدرتك على الدفاع عن الحجج والآراء المتباينة: إنها معادلة واضحة للنجاح.

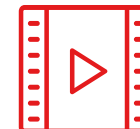
في برنامجنا، التعلم ليس عملية خطية، ولكنه يحدث في شكل لولبي (نتعلم ثم نطرح ماتعلمناه جانباً فننساها ثم نعيد تعلمه). لذلك، نقوم بدمج كل عنصر من هذه العناصر بشكل مركزي.

النتيجة الإجمالية التي حصل عليها نظامنا للتعلم هي 8.01، وفقاً لأعلى المعايير الدولية.



يقدم هذا البرنامج أفضل المواد التعليمية المُعدَّة بعناية للمهنيين:

#### المواد الدراسية



يتم إنشاء جميع محتويات التدريس من قبل المتخصصين الذين سيقومون بتدريس البرنامج الجامعي، وتحديدًا من أجله، بحيث يكون التطوير التعليمي محددًا وملموشًا حقًا.

ثم يتم تطبيق هذه المحتويات على التنسيق السمعي البصري الذي سيخلق منهج جامعة TECH في العمل عبر الإنترنت. كل هذا بأحدث التقنيات التي تقدم أجزاء عالية الجودة في كل مادة من المواد التي يتم توفيرها للطالب.

#### أحدث التقنيات والإجراءات المعروضة في الفيديوهات



تقدم TECH للطالب أحدث التقنيات وأحدث التطورات التعليمية وتقنيات طب علم النفس الرائدة في الوقت الراهن. كل هذا، بصيغة المتحدث، بأقصى درجات الصرامة، موضحاً ومفصلاً للمساهمة في استيعاب وفهم الطالب. وأفضل ما في الأمر أنه يمكن مشاهدتها عدة مرات كما تريد.

#### ملخصات تفاعلية

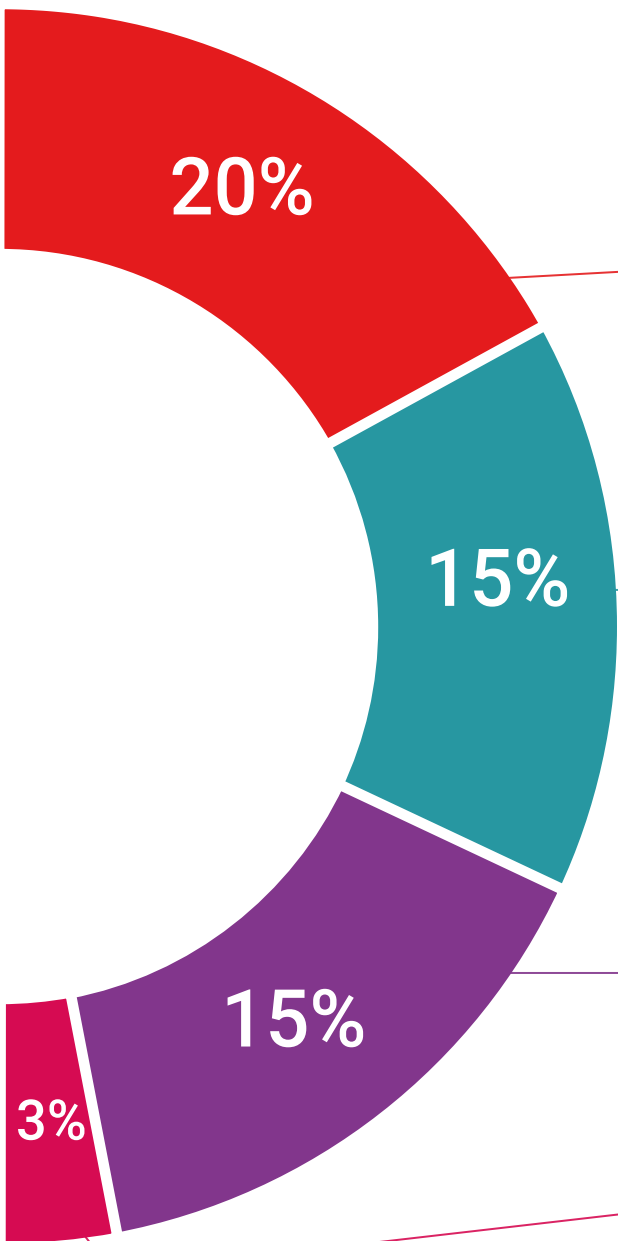


يقدم فريق جامعة TECH المحتويات بطريقة جذابة وديناميكية في أقراص الوسائط المتعددة التي تشمل الملفات الصوتية والفيديوهات والصور والرسوم البيانية والخرائط المفاهيمية من أجل تعزيز المعرفة. اعترفت شركة مايكروسوفت بهذا النظام التعليمي الفريد لتقديم محتوى الوسائط المتعددة على أنه "قصة نجاح أوروبية".

#### قراءات تكميلية



المقالات الحديثة، ووثائق اعتمدت بتوافق الآراء، والأدلة الدولية، من بين آخرين. في مكتبة جامعة TECH الافتراضية، سيتمكن الطالب من الوصول إلى كل ما يحتاجه لإكمال تدريبه.





#### تحليل الحالات التي تم إعدادها من قبل الخبراء وإرشاد منهم

يجب أن يكون التعلم الفعال بالضرورة سياقياً. لذلك، تقدم TECH تطوير حالات واقعية يقوم فيها الخبير بإرشاد الطالب من خلال تنمية الانتباه وحل المواقف المختلفة: طريقة واضحة ومباشرة لتحقيق أعلى درجة من الفهم.



#### الاختبار وإعادة الاختبار

يتم بشكل دوري تقييم وإعادة تقييم معرفة الطالب في جميع مراحل البرنامج، من خلال الأنشطة والتدريبات التقييمية وذاتية التقييم: حتى يتمكن من التحقق من كيفية تحقيق أهدافه.



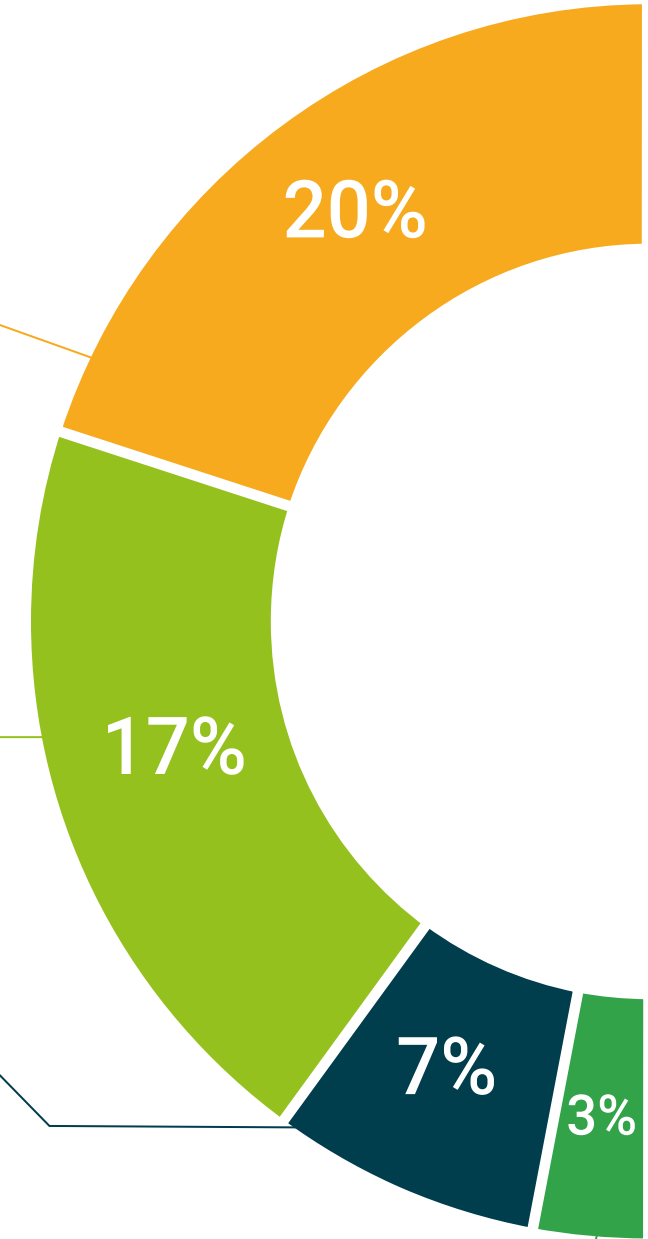
#### المحاضرات الرئيسية

هناك أدلة علمية على فائدة المراقبة بواسطة الخبراء كطرف ثالث في عملية التعلم. إن مفهوم ما يسمى *Learning from an Expert* أو التعلم من خبير يقوي المعرفة والذاكرة، ويولد الثقة في القرارات الصعبة في المستقبل.



#### إرشادات توجيهية سريعة للعمل

تقدم جامعة TECH المحتويات الأكثر صلة بالمحاضرة الجامعية في شكل أوراق عمل أو إرشادات توجيهية سريعة للعمل. إنها طريقة موجزة وعملية وفعالة لمساعدة الطلاب على التقدم في تعلمهم.



# المؤهل العلمي

يضمن الماجستير الخاص في التوجيه المهني والوظيفي، بالإضافة إلى التدريب الأكثر دقة وحداثة، الحصول على شهادة اجتياز المحاضرة الجامعية الصادرة عن TECH الجامعة التكنولوجية.





اجتاز هذا البرنامج بنجاح واحصل على شهادتك الجامعية  
دون الحاجة إلى السفر أو القيام بأية إجراءات مرهقة"





يحتوي الماجستير الخاص هذا في التوجيه المهني والوظيفي على البرنامج الأكثر اكتمالاً وتحديثاً في السوق. بعد اجتياز الطالب للتقييمات، سوف يتلقى عن طريق البريد العادي\* مصحوب بعلم وصول مؤهل ماجستير خاص ذا الصلة الصادر عن TECH الجامعة التكنولوجية.

إن المؤهل الصادر عن TECH الجامعة التكنولوجية سوف يشير إلى التقدير الذي تم الحصول عليه في البرنامج الأكاديمي وسوف يفي بالمتطلبات التي عادة ما تُطلب من قبل مكاتب التوظيف ومسابقات التعيين ولجان التقييم الوظيفي والمهني.

المؤهل العلمي: ماجستير خاص في التوجيه المهني والوظيفي

عدد الساعات المعتمدة: 1500 ساعة

**الجامعة التكنولوجية**  
**tech**

**شهادة تخرج**  
هذه الشهادة ممنوحة إلى

المواطن/المواطنة ..... مع وثيقة تحقيق شخصية رقم .....

لاجتيازه/لاجتيازها بنجاح والحصول على برنامج

ماجستير خاص

في

**التوجيه المهني والوظيفي**

وهي شهادة خاصة من هذه الجامعة موافقة لـ 1500 ساعة، مع تاريخ بدء يوم/شهر/ سنة وتاريخ انتهاء يوم/شهر/سنة

تيك مؤسسة خاصة للتعليم العالي معتمدة من وزارة التعليم العام منذ 28 يونيو 2018

في تاريخ 17 يونيو 2020

*Tere Guevara*  
Tere Guevara Navarro / د. أ.  
رئيس الجامعة

يجب أن يكون هذا المؤهل الخاص مضموناً دائماً بالمؤهل المهني للمكاتب الصادر عن السلطات المختصة بالاعتماد المرادفة المهنية في كل بلد

TECH AFNOR235 tech@unitec.com/certificates

**الجامعة التكنولوجية**  
**tech**

**ماجستير خاص في التوجيه المهني والوظيفي**

التوزيع العام للخطة الدراسية

نوع المادة	عدد الساعات
إلزامي (OB)	1500
إختياري (OP)	0
الممارسات الخارجية (PR)	0
مشروع تخرج الماجستير (TFM)	0
<b>الإجمالي</b>	<b>1500</b>

التوزيع العام للخطة الدراسية

الدورة	المادة	الطريقة	عدد الساعات
1*	التوجيه المهني والوظيفي: الإطار النظري	إلزامي	150
1*	التطوير التطبيقي لورشات في المركز التعليمية	إلزامي	150
1*	الارشاد المهني في العالم	إلزامي	150
1*	تطوير الذكاء العاطفي في التوجيه المهني والوظيفي	إلزامي	150
1*	تسمية السمات المهنية في التوجيه الوظيفي	إلزامي	150
1*	اختلاط الفرز 1 من هو الهدف ما يريد?	إلزامي	150
1*	صنع الفرز 2 البحث عن المعلومات وكيفية الحصول على ما تريد?	إلزامي	150
1*	التوجيه المهني والوظيفي في FP	إلزامي	150
1*	التوجيه التخصصي: التوجيه الوظيفي والمهني للإدماج	إلزامي	150
1*	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التوجيه الأكاديمي / المهني والوظيفي	إلزامي	150

*Tere Guevara*  
Tere Guevara Navarro / د. أ.  
رئيس الجامعة

المستقبل

الأشخاص

الصحة

الثقة

التعليم

المرشدون الأكاديميون المعلومات

الضمان

التدريس

الاعتماد الأكاديمي

المؤسسات

التعلم

المجتمع

الالتزام

التقنية

الابتكار

**tech** الجامعة  
التكنولوجية

الحاضر

الحاضر

الجودة

ماجستير خاص

التوجيه المهني والوظيفي

« طريقة التدريس: أونلاين

« مدة الدراسة: 12 شهر

« المؤهل الجامعي من: TECH الجامعة التكنولوجية

« عدد الساعات المخصصة للدراسة: 16 ساعات أسبوعيًا

« مواعيد الدراسة: وفقًا لوتيرتك الخاصة

« الامتحانات: أونلاين

التدريب الافتراضي

المؤسسات

الفصول الافتراضية

اللغات

# ماجستير خاص التوجيه المهني والوظيفي

tech. الجامعة  
التكنولوجية