

ماجستير خاص التوجيه المهني والوظيفي

tech الجامعة
التكنولوجية





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/education/professional-master-degree/master-vocational-professional-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

في الدورات الأخيرة من التعليم، يحاول الطلاب إيجاد المسار التكويني الذي سيوجههم نحو عملهم المستقبلي. يأتي اتخاذ القرار في وقت لا يزال فيه الشباب يفتقرون إلى المعلومات والنضج الضروريين لاتخاذ خيار آمن وواعي. تم إنشاء هذا الماجستير لإعداد المعلمين القادرين على تعزيز العملية الفكرية التي تدمج الرغبات والاستعدادات في عملية اختيار الطلاب، وتزويدهم بأكثر الأدوات والممارسات الشخصية اكتمالاً وابتكاراً في التوجيه المهني. عملية تدريب عالي ستعلمك تقديم واقع العمل إلى الفصول الدراسية التي تقدم للطلاب منظوراً واقعيًا ومحفراً ويمكن الوصول إليه يسمح لهم بتوجيه جهودهم نحو أهداف معدلة وواضحة.



كن متخصصًا في التوجيه المهني مع المعرفة والقدرة الداعمة
التي يحتاجها الطلاب في لحظة حاسمة من التعلم"



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

- ♦ إجراء 100 حالة عملية مقدمة من قبل خبراء في التوجيه المهني
- ♦ محتوياته الرسومية والتخطيطية والعملية البارزة التي يتم تصوره بها، تجمع المعلومات العلمية والعملية حول تلك التخصصات الأساسية
- ♦ المستجدات والابتكارات في المجالات المختلفة
- ♦ التمارين العملية حيث يمكن إجراء عملية التقييم الذاتي لتحسين التعلم
- ♦ نظام تعلم تفاعلي قائم على الخوارزميات لاتخاذ القرار بشأن الحالات المثارة
- ♦ تركيزها الخاص على المنهجيات المتطورة
- ♦ دروس نظرية، أسئلة للخبير، منتديات نقاش حول مواضيع مثيرة للجدل وأعمال التفكير الفردي
- ♦ توفر المحتوى من أي جهاز ثابت أو محمول متصل بالإنترنت

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 تعددهم 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.

تقترح نموذجًا مختلفًا وفعالاً للمساعدة في مراحل ما قبل الجامعة بناءً على الخبرة مع عينة كبيرة من المرشحين ويمكن تنفيذها بطريقة بسيطة مع ضمانات.

يستهدف هذا الماجستير الخاص معلمي المدارس الإعدادية النشطين والتدريب المهني والمستشارين وطلاب الدراسات العليا في علم النفس أو علم النفس التربوي الذين يرغبون في التعمق في هذا المجال. النسب الموصى بها لمستشار 1 لكل 250 طالب بعيدة كل البعد عن الواقع في جميع أنحاء أوروبا (في إسبانيا حوالي 800) مما يفتح فرصة عمل للمهنيين في هذا المجال.

سيسمح شكل الماجستير الخاص هذا للمشاركة بالانفتاح على مناهج ونماذج مختلفة للتوجيه والأفكار والموارد الجديدة للوصول إليها بطريقة بسيطة ورشيقة. سوف تكتسب مهارات جديدة في الفصول الدراسية ومنظورًا جديدًا حول كيفية التعامل مع التوجيه.

ستسمح الموارد التي سيجدها المهني في الماجستير الخاص له بالحصول على نتائج أفضل على المدى المتوسط والطويل سواء في القرار المهني أو في التحضير للحياة العملية لطلابها.

ستسمح كل من الأنشطة المقترحة وأساليب التوجيه المبتكرة التي ستجدها للطلاب بتحسين مهاراته المهنية ونتائج قسمه في المركز.

هذا البرنامج يجعل المهنيين في هذا المجال يزيدون من قدرتهم على النجاح، مما يؤدي إلى ممارسات وأداء أفضل سيكون له تأثير مباشر على المعالجة التعليمية، وعلى تحسين النظام التعليمي وعلى المنفعة الاجتماعية للمجتمع بأكمله.



برنامج تم إنشاؤه للمهنيين الذين يتطلعون إلى التميز وسيتيح لك اكتساب مهارات واستراتيجيات جديدة بطريقة سلسلة وفعالة"

زد ثقتك كمعلم من خلال تحديث معرفتك
من خلال الماجستير هذا.

يحدث الماجستير هذا فرقاً في القدرة التدخلية للمهني
المدرّب على التدريس في القرن الحادي والعشرين.

”
سنصل إلى شكل احترافي من التدخل
في صنع القرار للطلاب الذين يقررون مستقبلهم“

يشمل البرنامج في هيئة التدريس المهنيين في القطاع الذين يسكبون في هذا التدريب خبرة عملهم، بالإضافة إلى المتخصصين المعترف بهم في الجمعيات المرجعية والجامعات المرموقة.

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

يركز تصميم هذا البرنامج على التعلم القائم على المشكلات، والذي من خلاله يجب على المهني محاولة حل المواقف المختلفة للممارسة المهنية التي تنشأ خلال الدورة الأكاديمية. للقيام بذلك، سيحصل على مساعدة من نظام فيديو تفاعلي مبتكر من قبل خبراء مشهورين.



الأهداف

تم وضع أهداف هذا البرنامج كدليل لتطوير للدراسة بأكملها، مع مهمة محددة تتمثل في تقديم تعليم مكثف للطلاب يعزز تقدمه المهني حقاً. رحلة نمو شخصي ستأخذك إلى أعلى مستويات الجودة في تدخلك.



إذا كان هدفك هو تحسين مهنتك، للحصول على مؤهل يمكّنك من التنافس بين الأفضل، فلا تبحث بعد ذلك. سيتمنحك هذا الماجستير الدفعة لاحتياجاتك المهنية"



الأهداف العامة



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



اكتسب المعرفة النظرية والأدوات
العملية اللازمة وكن جزءًا من مشروع
التوجيه المهني"



الأهداف المحددة

الوحدة 1. الإرشاد المهني: 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

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

الوحدة 3. الإرشاد المهني في العالم

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

الوحدة 4. تطوير الذكاء العاطفي في التوجيه الوظيفي

- ♦ دعم الطالب بغض النظر عن الوظيفة التي يختارها
- ♦ منح 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 المهني والوظيفي للإدماج

- ♦ إنشاء عمليات توجيه دون تمييز الطلاب
- ♦ توضيح 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

03

الكفاءات

بعد اجتياز تقييمات الماجستير عبر الإنترنت في التوجيه المهني والوظيفي، سيكون للمهني كفاءة وأداء متفوقين في هذا المجال. نهج كامل للغاية، في ماجستير رفيع المستوى.



تقدم في مهاراتك من خلال برنامج تدريبي
عالي مصمم للجمع بين الكثافة والمرونة"





الكفاءات العامة

- ♦ تقييم وتنفيذ نماذج توجيهية جديدة
- ♦ تطوير برنامج التوجيه المهني الفردي والجماعي في مؤسسة تعليمية
- ♦ توجيه مهني لطلاب المدارس المهنية والاعدادية 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

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





الكفاءات المحددة

- ♦ 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 والتحديات والقوة والفرص المتاحة لنماذج التوجيه الجديدة المقترحة في المستقبل
- ♦ المساعدة في إقامة علاقات متوازنة مع البيئة
- ♦ تطوير التعرف على 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
- ♦ معرفة وإظهار لطلابك هياكل الأعمال والخصوصية العامة للمؤسسات للتعرف على نماذج الأعمال الجديدة
- ♦ 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

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"



هيكّل الإدارة

أ. Jiménez Romero, Yolanda

- ♦ مستشارة تربوية ومتعاونة تربوية خارجية
- ♦ منسقة أكاديمية للحرم الجامعي عبر الإنترنت
- ♦ المدير الإقليمي للمعهد العالي للقدرة في Extremefio-Castilla la Mancha
- ♦ إنشاء محتوى تعليمي INTEF في وزارة التربية والتعليم والعلوم
- ♦ درجة التعليم الابتدائي مذكورة باللغة الانكليزية
- ♦ أخصائية نفسية من جامعة فالنسيا الدولية
- ♦ ماجستير في علم النفس العصبي للقدرة العالية
- ♦ ماجستير في الذكاء العاطفي ممارسة متخصصة في البرمجة اللغوية العصبية (Practitioner PNL)



الأساتذة

أ. Maroto, José María

- ♦ مستشار متخصص في التدريب وإدارة التغيير والتحفيز والذكاء العاطفي والقيادة
- ♦ أستاذ متخصص في عمليات الابتكار والبيانات الضخمة (Big Data)
- ♦ خبير تعلم
- ♦ محاضر وكاتب مقالات
- ♦ مهندس كمبيوتر من الجامعة البايوية في Comillas

أ. García Camarena, Carmen

- ♦ خبيرة نفسية في الموارد البشرية. الموارد البشرية والتوجيه المهني
- ♦ مديرة في Step by Step
- ♦ مديرة التوظيف والتنمية في McDonald's
- ♦ مديرة الموارد البشرية في صناعة اللحوم
- ♦ بكالوريوس في علم النفس من جامعة سالامانكا
- ♦ ماجستير في الموارد البشرية. وتقنيات المجموعات



الهيكل والمحتوى

تم تطوير محتويات هذا التدريب الكامل 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.

نهج تعليمي منظم بطريقة تحقق أهداف التعلم بطريقة
ثابتة وفعالة"



الوحدة 1. الإرشاد المهني : 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. النهج 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



- 9.3.1. الشركة
- 10.3.1. مجموعات خاصة
- 4.1. مستويات التدخل في التوجيه المهني
 - 1.4.1. التوجيه المهني والوظيفي
 - 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. لمحة تشريعية موجزة
 - 2.5.1. الوضع الراهن
 - 3.5.1. التوجيه المهني والمهني في المدارس الثانوية من منظور أولياء الأمور والمرشدين
 - 4.5.1. مسارات المدرسة الثانوية
 - 5.5.1. الجنس والتوجه في الثانوية
 - 6.5.1. الإنصاف والتوجيه في الثانوية
 - 7.5.1. التوجه الذاتي
 - 8.5.1. دور المرشد في المرحلة الإعدادية
 - 9.5.1. دور الأسرة في المدرسة الإعدادية
 - 10.5.1. الأفق المستقبلية
- 6.1. التوجيه المهني والوظيفي في المدرسة الثانوية
 - 1.6.1. لمحة 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



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 التنظيم 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 الإعدادي
 - 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 لإرشادات 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 التطابق بين التعليم وسوق 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. النضج 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 مقياس 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. بنهي مهن من البيئة المدرسية
- 2.5.2. المستشار التربوي بصفته أميناً 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: معايير ومعايير التقييم
- 9.5.2. منهج التوجيه المهني ضمن الإجراء التعليمي
- 10.5.2. التوجيه المهني والوظيفي كمحتوى 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 "kigai"
- 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): حافضة 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

- 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 التجميعي 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. روبريكس 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

- 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. مستخدمى 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. مستخدمى 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 IAEVG / AIOEP (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 (4): تقديم المشورة
- 8.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (5): المعلومات
- 9.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (6): التشاور
- 10.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (7): البحث
- 11.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (8): إدارة البرامج والخدمات
- 12.6.3. الكفاءات المتخصصة AIOEP (IX) 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
- 1.7.3. 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. المساءلة 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. نحو نموذج للكفاءات والمعايير للمستشارين في تشيلي (2010 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
- 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 الوظيفي

- 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
- 4.4.4 التعاطف والقيادة والتنظيم العاطفي
- 1.4.4 دماغنا ونصفي الكرة المخية
- 2.4.4 الذكاء العقلاني مقابل الذكاء العاطفي
- 3.4.4 الذات والتأخر
- 4.4.4 الحزم كأسلوب حياة، تنظيم عاطفي
- 5.4.4 أساس المعتقدات، خريطة 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
- 5.4.4 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

- 1.4. الأساس 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 1996)
- 6.1.4 التربية الأسرية والعاطفية
- 7.1.4 الكفاءات العاطفية
- 8.1.4 بيئات 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
- 3.4. الذكاء العاطفي في مرحلة المراهقة
- 1.3.4 مراحل التطور: ينمو الطفل عاطفيا. دورة الحياة
- 2.3.4 Virginia Satir، نموذج عائلي
- 3.3.4 من الأسرة إلى الفرد

- 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: المتطابقة 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 والاحترام
 - 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. الرسالة
 - 6.1.5. تعريف الأهداف
 - 7.1.5. نماذج عمل جديدة
 - 8.1.5. خريطة الطريق
 - 9.1.5. العلامة التجارية الشخصية

- 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. التمور، 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

5.5. الاتصالات	2.5. تنمية الكفاءات
1.5.5. خصائص الاتصال الأساسية	1.2.5. خصائص الكفاءات
2.5.5. التواصل الفعال	2.2.5. القدرات والمهارات والكفاءات
3.5.5. الاستماع الفعال	3.2.5. المهارات التي ستكون مطلوبة في القرن الحادي والعشرين
4.5.5. التواصل بين الأشخاص	4.2.5. مهارات شخصية
5.5.5. التواصل بين الأشخاص	5.2.5. مهارات احترافية
6.5.5. التواصل الشخصي عبر الإنترنت (البريد الإلكتروني، الشبكات الاجتماعية)	6.2.5. التدريب على المهارات
7.5.5. عروض تقديمية فعالة	7.2.5. مستويات نضج الكفاءة
8.5.5. الاتصال البصري	8.2.5. تقييم الكفاءة (المؤشرات)
9.5.5. التواصل الجسدي (لغة غير لفظية)	3.5. العمل التعاوني
10.5.5. التحدث أمام الجمهور	1.3.5. العمل في فريق
6.5. التكيف مع التغيير	2.3.5. خصائص العمل التعاوني
1.6.5. السياق والمفاهيم الأساسية	3.3.5. قوة العمل الجماعي
2.6.5. الخصائص الرئيسية للتكيف مع التغيير	4.3.5. هياكل ونماذج للعمل التعاوني
3.6.5. لا تتعلم لكي تتعلم من جديد	5.3.5. مجتمعات الممارسة
4.6.5. المرونة والتنوع	6.3.5. أدوات للعمل التعاوني
5.6.5. عملية إدارة التغيير	7.3.5. تعاطف
6.6.5. العوامل التي تفضل التكيف مع التغيير	8.3.5. التواصل المتوازن
7.6.5. العوامل السلبية أو العوامل التي لا تساعد على التكيف مع التغيير	9.3.5. الثقة
8.6.5. منطقة الراحة	10.3.5. فرق منظمة ذاتيا
9.6.5. منحنى Everett Rogers	4.5. عمل بالمشروع
10.6.5. قانون Moore	1.4.5. نماذج العمل
7.5. نماذج الأعمال	2.4.5. التوجه نحو النتائج
1.7.5. التعريف والمفاهيم الأساسية	3.4.5. تنظيم العمل
2.7.5. أعمال I Canvas	4.4.5. تعريف المشروع
3.7.5. أعمال II Canvas	5.4.5. دورة حياة المشروع
4.7.5. أمثلة نموذج الأعمال	6.4.5. إدارة المشاريع
5.7.5. الابتكار	7.4.5. شخصية مدير المشروع
6.7.5. نماذج أعمال مبتكرة	8.4.5. منهجيات إدارة المشاريع
7.7.5. نماذج التنظيم الأساسية	9.4.5. الفرق بين تطوير المشروع وتطوير المنتجات
	10.4.5. تصميم وابتكار المنتجات

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. القدمين تخطيط المستقبل
 - 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

- 8.5. ريادة الأعمال
 - 1.8.5. نماذج الأعمال الشخصية
 - 2.8.5. الشركات الناشئة
 - 3.8.5. التخطيط الاستراتيجي للأعمال
 - 4.8.5. *Lean Canvas*
 - 5.8.5. منهجية *Lean* الشركات الناشئة
 - 6.8.5. إستراتيجية الإنترنت (الأعمال الرقمية، التسويق الرقمي)
 - 7.8.5. كفاءات ريادة الأعمال
 - 8.8.5. ريادة الأعمال الاجتماعية
 - 9.8.5. ريادة الأعمال للشركات
 - 10.8.5. مفهوم مساهمة القيمة
- 9.5. قيادة
 - 1.9.5. ما هي القيادة؟
 - 2.9.5. ما الذي يتطلبه الأمر لتصبح قائداً؟
 - 3.9.5. أنواع القيادة
 - 4.9.5. القيادة الذاتية
 - 5.9.5. تركيز كامل للذهن
 - 6.9.5. القبائل
 - 7.9.5. متابعون
 - 8.9.5. (ردود فعل) *feedback*
 - 9.9.5. التدريب
 - 10.9.5. الذكاء العاطفي
- 10.5. تنمية الإبداع
 - 1.10.5. مفاهيم أساسية
 - 2.10.5. العوامل التي تساعد على تنمية الإبداع
 - 3.10.5. العوامل التي لا تفضل الإبداع
 - 4.10.5. التفكير الجانبي
 - 5.10.5. استكشاف وإدارة الأفكار
 - 6.10.5. تطوير ومتابعة الأفكار
 - 7.10.5. تفكير متشعب
 - 8.10.5. تفكير تقاربي

- 4.6. المهارات: 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 الحركي
- 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.
- 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 بالمهنة
- 9.8.6. القيم كأساس لمسار الحياة
- 10.8.6. الاندماج في النموذج C.C.P.
- 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. الاندماج 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
12.2.7	عائلة رياضية
22.2.7	أسرة الأنشطة الدينية
32.2.7	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

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 الاختبار المهني
9.1.7	التكامل مع نموذج CCP
2.7	الأسر المهنية تقرب 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	أسرة إنسانية اجتماعية

- 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. تقصي العوامل التي تحدد واقع العمل
 - 1.6.7. مقدمة
 - 2.6.7. دراسة الوظائف والمهام في فرصة مهنية محددة
 - 3.6.7. أجر المهن
 - 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
- 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. الأجر
 - 9.10.7. الشهادات والمنتديات الإلكترونية
 - 10.10.7. التكامل في نموذج CCP

- 4.8. الوحدة المستعرضة في معظم دورات التعليم والتدريب المهني 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 ب"خطة العمل"
- 1.7.4.8. الأشكال الجديدة للاقتصاد التعاوني وأثره على العمل الحر
- 8.4.8. المشاريع الاجتماعية
- 9.4.8. الإجراءات الأكثر استخدامًا 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 الشبكات (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

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. التحقق من صحة الموضوع وتأثيره على قسم FOL
- 10.1.8. الطلاب 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. استخدام 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
- 7.3.8. نظام الوصول إلى الوظائف العامة في الوظائف المناسبة لخريجي الدورة
- 8.3.8. موارد الإنترنت في مجال الإرشاد
- 9.3.8. الحياة المهنية القائمة على تحليل الاهتمامات والاستعدادات والدوافع الشخصية: الوعي الذاتي والإمكانيات المهنية
- 10.3.8. الإجراءات الأكثر استخدامًا من قبل معلمين FOL في المراكز في جميع أنحاء إسبانيا

الوحدة 9. التوجيه للتضمين. التوجيه المهني والوظيفي 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 التربوية 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)
 - 8.2.9. الطلاب ذوي الإعاقات الذهنية
 - 9.2.9. الطلاب الذين يعانون من اضطرابات عقلية
 - 10.2.9. الطلاب ذوي الإعاقات الحسية
- 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

- 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 مرحلة البلوغ بفضل وحدة FOL: أمثلة عملية (رعاية الأشخاص المعرضين لخطر الاستبعاد 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: وحدة EIE، الاتجاهات الجديدة
 - 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 الاختباري وعلاقته بالتعليم المالي
 - 6.9.8. تكامل EIE مع الوحدات الأخرى، مثال الاستخدام المنهجي لـ SCRUM (جائزة los Ríos Giner)
 - 7.9.8. ملعب المصعد وأهميته في ريادة الأعمال
 - 8.9.8. حكاية القمص (storytelling) 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 ريادة الأعمال وأثرها على الطلاب

- 4.9 إجراءات عامة في التوجيه المهني للطلاب ذوي الصعوبات المختلفة: ASD، ADHD، عسر القراءة، إلخ.
 - 1.4.9 الشروع في مرحلة ما قبل التدريب 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 والاختبار
 - 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 (ASD، ADHD، 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
 - 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
- 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. المجتمع والمعلومات
- 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. تكنولوجيا 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 "localو"
- 10.3.10. مساحات اجتماعية جديدة للتعليم
- 4.10. التدريب على الكفاءة الرقمية لمهنيي التوجيه
- 1.4.10. مقدمة
- 2.4.10. محترفي التعليم والتوجيه في القرن الحادي والعشرين
- 3.4.10. محور 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 تكنولوجيا 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

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	هاشتاج مثيرة للاهتمام
9.10.10	موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأخرى
10.10.10	بيئات التعلم الشخصية في التوجيه ؛ ال orientapLE



برنامج تم إنشاؤه لفعالية التدريس: بحيث تتعلم بشكل أسرع وبطريقة أكثر تحفيزًا وبطريقة دائمة"

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 و مواد 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	تطبيق الإنترنت على التوجيه: webquest و wiki و blogs
1.7.10	Webquest
2.7.10	المفهوم والأصل والخصائص
3.7.10	هيكل webquest
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
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	"ملفي الإلكتروني المهني" (MYVIP)
4.9.10	MyWayPass. منصة مجانية على الإنترنت لاتخاذ القرار
5.9.10	Uveni. منصة إرشادية للمرحلة الاعدادية والثانوية
6.9.10	رن الجرس

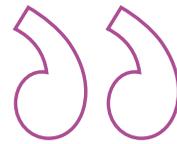
المنهجية

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 كلية التربية بجامعة TECH نستخدم منهج دراسة الحالة

أمام حالة معينة، ما الذي يجب أن يفعله المهني؟ خلال البرنامج، سيواجه الطلاب حالات محاكاة متعددة، بناءً على مواقف واقعية يجب عليهم فيها التحقيق ووضع فرضيات، وأخيراً حل الموقف. هناك أدلة علمية وفيرة على فعالية المنهج.



مع جامعة TECH يمكن للمُدرِّب أو المعلم أو المدرس تجربة طريقة تعلم تهز أسس الجامعات التقليدية في جميع أنحاء العالم.

إنها تقنية تنمي الروح النقدية وتعد المُدرِّب لاتخاذ القرار والدفاع عن الحجج وتباين الآراء.



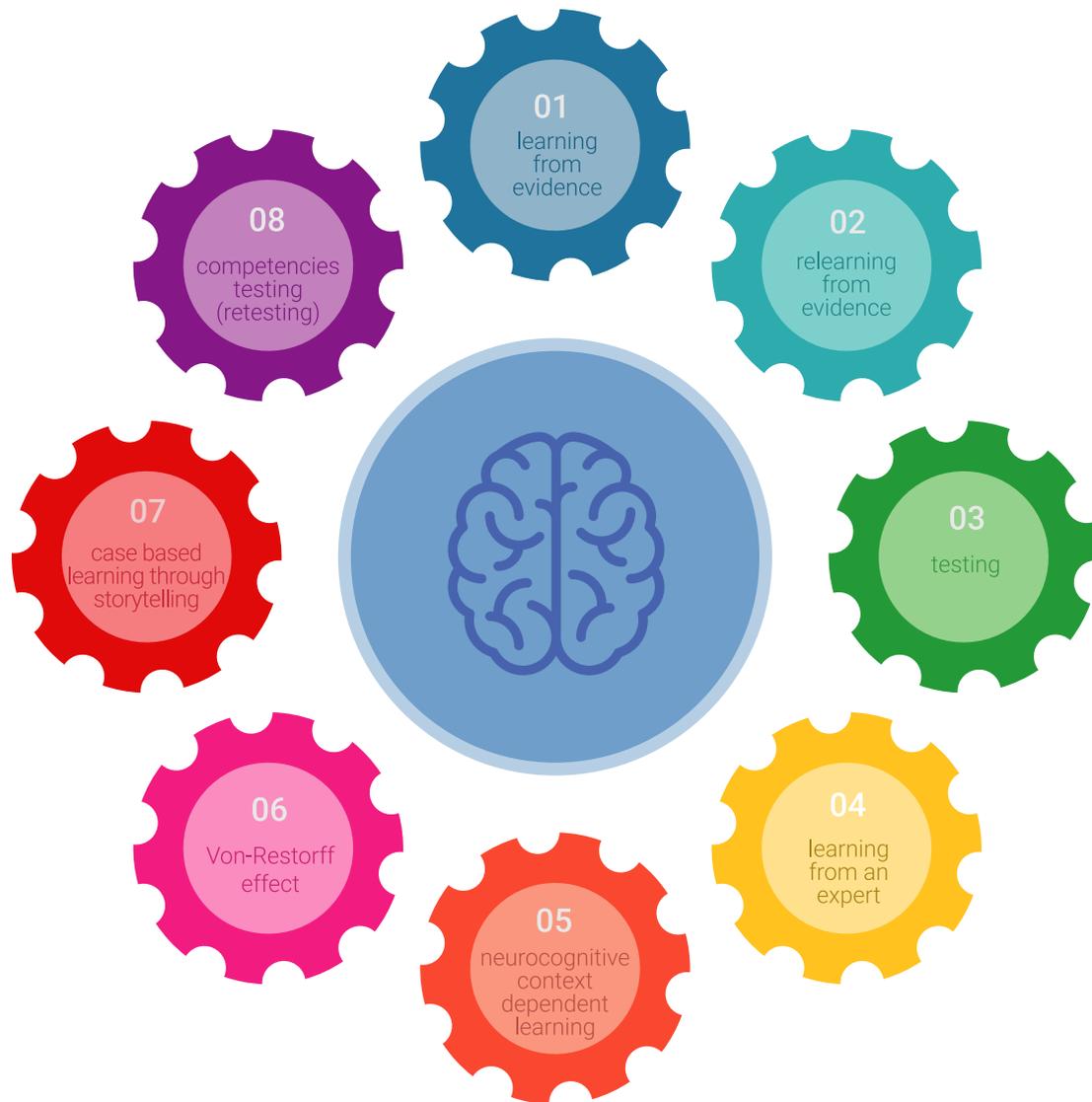
هل تعلم أن هذا المنهج تم تطويره عام 1912 في جامعة هارفارد للطلاب دارسي القانون؟ وكان يتمثل منهج دراسة الحالة في تقديم مواقف حقيقية معقدة لهم لكي يقوموا باتخاذ القرارات وتبرير كيفية حلها. وفي عام 1924 تم تأسيسها كمنهج تدريس قياسي في جامعة هارفارد"

تُبرر فعالية المنهج بأربعة إنجازات أساسية:

1. المربون 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 للمربين بالاندماج بشكل أفضل في الممارسات اليومية.
3. يتحقق استيعاب أبسط وأكثر كفاءة للأفكار والمفاهيم بفضل عرض الحالات التي نشأت عن التدريس الحقيقي.
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 المُربّي 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 85000 فُرَبِي 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 تخصصك، وتنمية الروح النقدية لديك، وكذلك قدرتك على الدفاع عن الحجج والآراء المتباينة: إنها معادلة واضحة للنجاح.

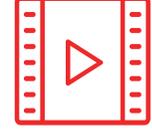
في برنامجنا، التعلم ليس عملية خطية، ولكنه يحدث في شكل لولبي (نتعلم ثم نطرح ماتعلمناه جانباً فننساها ثم نعيد تعلمه). لذلك، يتم دمج كل عنصر من هذه العناصر بشكل مركزي.

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 المربين الذين سيقومون بتدريس البرنامج الجامعي، وتحديداً من أجله، بحيث يكون التطوير التعليمي محدداً وملموحاً حقاً.

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 التعليمية المعروضة في الفيديوهات



تقدم TECH للطالب أحدث التقنيات وأحدث التطورات التعليمية والتقنيات الرائدة في الوقت الراهن في مجال التعليم. كل هذا، بصيغة المتحدث، كل هذا، بأقصى دقة، في الشرح والتفصيل لاستيعابه وفهمه. وأفضل ما في الأمر أنه يمكنك مشاهدتها عدة مرات كما تريد.

ملخصات تفاعلية

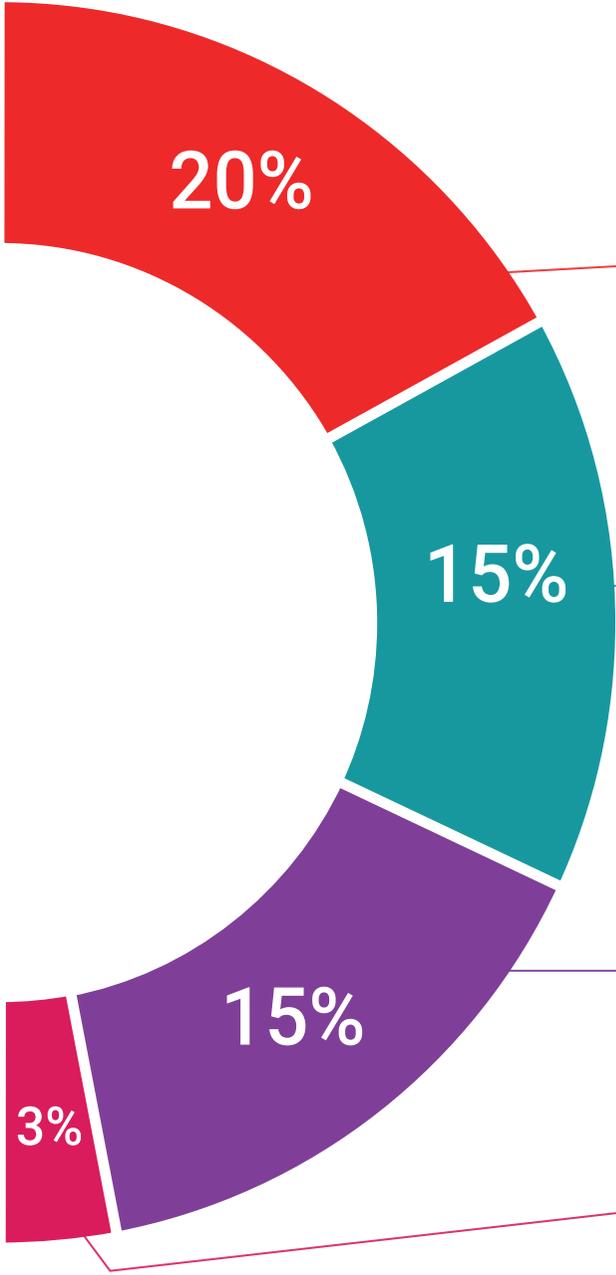


يقدم فريق جامعة TECH المحتويات بطريقة جذابة وديناميكية في أقراص الوسائط المتعددة التي تشمل الملفات الصوتية والفيديوهات والصور والرسوم البيانية والخرائط المفاهيمية من أجل تعزيز المعرفة. اعترفت شركة مايكروسوفت بهذا النظام التعليمي الفريد لتقديم محتوى الوسائط المتعددة على أنه "قصة نجاح أوروبية".

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.



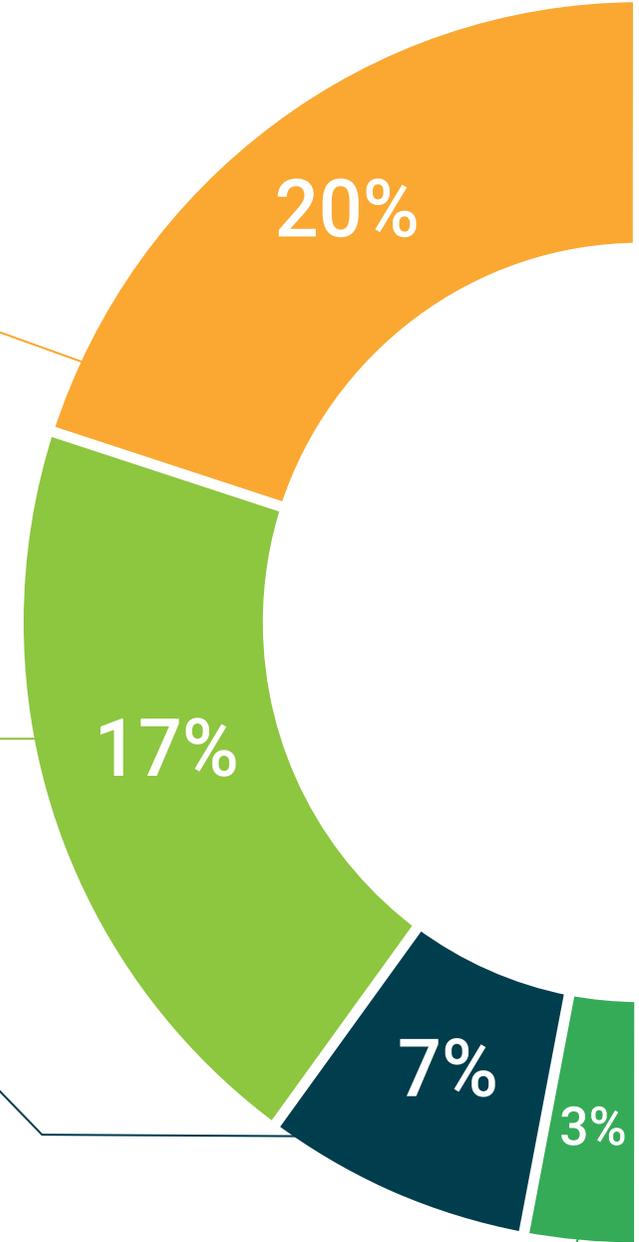
المحاضرات الرئيسية

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 الحاص 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 هذا الماجستير الخاص في التوجيه المهني والوظيفي على البرنامج الأكثر اكتمالاً وتحديثاً في السوق.

بعد اجتياز التقييم، سيحصل الطالب عن طريق البريد العادي* مصحوب بعلم وصول مؤهل الماجستير الخاص 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 المهني والوظيفي.

المؤهل العلمي: الماجستير الخاص في التوجيه المهني والوظيفي

عدد الساعات الدراسية المعتمدة: 1500 ساعة



ماجستير خاص في التوجيه المهني والوظيفي

التوزيع العام للخطة الدراسية

الدرجة	المادة	الطريقة	عدد الساعات
1*	المرشد المهني الوزارى التقنى	اجازى	150
1*	التطوير التطبيعى للبيئة فى المراكز التعليمية	اجازى	150
1*	الارشاد المهني فى الملم	اجازى	150
1*	تطوير الشبكات العنقدي فى التوجيه الوظيفي	اجازى	150
1*	تجربة الممارسات العنقدي فى التوجيه الوظيفي	اجازى	150
1*	تبدأ الفتره 1 من ١٥ يومه ما تريد	اجازى	150
1*	صنع الفتره 2 البحث عن المعلومات وكيفية الحصول على ما تريد	اجازى	150
1*	التوجيه المهني والوظيفي فى FP	اجازى	150
1*	التوجيه للمهنيين التوجيه المهني والوظيفي للباحث	اجازى	150
1*	تكنولوجيا المعلومات والتخصصات فى التوجيه الأكتيفي / المهني والوظيفي	اجازى	150

التوزيع العام للخطة الدراسية

نوع المادة	عدد الساعات
(OB) إجباري	1500
(OP) إختياري	0
(PR) الممارسات الخارجيه	0
(TFM) مشروع تخرج الماجستير	0
الإجمالي	1500



شهادة تخرج

هذه الشهادة ممنوحة إلى

ر

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

الجامعة
التيكنولوجية
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

ماجستير خاص التوجيه المهني والوظيفي