

# ماجستير خاص علم نفس العمل والمنظمات



الجامعة  
التكنولوجية  
**tech**

ماجستير خاص

علم نفس العمل والمنظمات

- « طريقة التدريس: أونلاين
- « مدة الدراسة: 12 شهر
- « المؤهل الجامعي من: TECH الجامعة التكنولوجية
- « مواعيد الدراسة: وفقاً لوتيرتك الخاصة
- « الامتحانات: أونلاين

رابط الدخول إلى الموقع الإلكتروني: [www.techtitude.com/ae/psychology/professional-master-degree/master-occupational-organizational-psychology](http://www.techtitude.com/ae/psychology/professional-master-degree/master-occupational-organizational-psychology)

# الفهرس

02

الأهداف

صفحة 8

01

المقدمة

صفحة 4

05

المنهجية

صفحة 32

04

الهيكل والمحتوى

صفحة 18

03

الكفاءات

صفحة 14

06

المؤهل العلمي

صفحة 40

# المقدمة

المزيد والمزيد من المؤسسات والمنظمات تعطي الأولوية للصحة العقلية للعاملين فيها. لقد حددت العديد من الدراسات أنه في هؤلاء المهنيين الذين يتمتعون بالاستقرار النفسي والعاطفي الأمثل يكون الأداء أعلى. ومع ذلك لتنفيذ هذا العمل من الضروري أن يكون لدى الأخصائي أحدث المعارف في علم نفس المجموعات في بيئات العمل والتي سيكونون قادرين على اكتسابها من خلال مسار هذا البرنامج الكامل. إنه مؤهل علمي ديناميكي ومتعدد التخصصات يمكن للخريج من خلاله الخوض في الاستراتيجيات والتقنيات العلاجية الأكثر فاعلية لتشكيل فرق عمل سلسلة ووظيفية من خلال تحسين التفاعل بين أعضائها.



تطلب الشركات بشكل متكرر وجود متخصصين في علم النفس متخصصين في بيئة العمل في موظفيها. رهن على درجة الماجستير الخاص هذه وضمن لنفسك فرصة مهنية ذات مستقبل"



أصبح علم نفس العمل والتنظيم فرعًا للمهنة يتمتع بفرص وافرة حيث تطلب المزيد والمزيد من الشركات أن يكون لديها متخصصون في هذا المجال في موظفيها وفي أقسام الموارد البشرية. ويرجع ذلك إلى الدور المهم الذي يلعبه هؤلاء المتخصصون في تحسين أداء الموظفين بناءً على تطبيق الاستراتيجيات العلاجية التي تساعد على تحسين التواصل بين الزملاء وتفضل خلق بيئات عمل مثالية ومريحة لهم. بالإضافة إلى ذلك فإن الحل الفعال والفوري للنزاعات هو مجال آخر من المجالات التي يتقنونها وهو أمر حيوي للحفاظ على استقرار الفرق وضمان سيولة الأعمال الفعالة التي تفيد الأداء الشخصي.

ومع ذلك فهو مجال يزيد الطلب عليه في تنفيذ تقنيات جديدة ومبادئ توجيهية فعالة ومتخصصة بشكل متزايد في بيئات مختلفة. لهذا السبب يجب أن يكون الطالب المختص الذي يرغب في تكريس نشاطه لهذا الفرع حاصلًا على درجة معينة تساعده على معرفة التفاصيل الجديدة التي ظهرت مثل البرنامج الكامل في علم نفس العمل والمنظمات التي صممتها TECH حصريًا له.

إنها تجربة أكاديمية متعددة التخصصات ورائدة تشمل أحدث التطورات المتعلقة بهذا المجال وبفضلها سيتمكن المحترف من تنفيذ استراتيجيات التدريب الأكثر ابتكارًا وفعالية في ممارساتهم. سنعلم أيضًا على أحدث الإرشادات للتحقيق في السلوك التنظيمي وعلى طريق الوصول إلى السلطة والقيادة مع التركيز أيضًا على أفضل تقنيات التفاوض لحل النزاعات في حالات التوتر أو الخلاف.

وبالتالي، فهي فرصة أكاديمية فريدة لتطوير ملفك الشخصي المهني من خلال برنامج عبر الإنترنت بنسبة 100% صممه خبراء في علم النفس يتمتعون بسنوات من الخبرة في مجال العمل والمجال التنظيمي. كما لو أن ذلك لم يكن كافيًا فسيكون لديك 1500 ساعة من أفضل المواد النظرية والعملية والإضافية والتي يتم تقديمها في صيغ مختلفة والتي ستتمكن من خلالها الخوض في جوانب مختلفة من جدول الأعمال بطريقة مخصصة. وبالتالي ستحضر تدريبًا يتكيف ليس فقط مع متطلبات القطاع ولكن أيضًا وفقًا لاحتياجاتك الخاصة.

تحتوي درجة ماجستير خاص في علم نفس العمل والمنظمات على البرنامج العلمي الأكثر اكتمالًا وحدائث في السوق. ومن أبرز ميزاته:

- ♦ تطوير الحالات العملية التي يقدمها خبراء في علم النفس في المجال العمالي والمهني
- ♦ المحتويات الرسومية والتخطيطية والعملية بشكل بارز التي يتم تصورها بها تجمع المعلومات العلمية والعملية حول تلك التخصصات التي تعتبر ضرورية للممارسة المهنية
- ♦ التدريبات العملية حيث يتم إجراء عملية التقييم الذاتي لتحسين التعليم
- ♦ تركيزها الخاص على المنهجيات المبتكرة
- ♦ دروس نظرية وأسئلة للخبراء ومنتديات مناقشة حول القضايا الخلافية وأعمال التفكير الفردي
- ♦ توفر الوصول إلى المحتوى من أي جهاز ثابت أو محمول متصل إلى الإنترنت



مؤهل علمي عبر الإنترنت بنسبة 100% يمكنك من خلاله تطوير ملفك الشخصي المهني كطبيب نفس مع الطلب الحالي لقطاع الأعمال وأقسام الموارد البشرية "

هل ترغب في توسيع معرفتك بعلم النفس القانوني بشكل كبير؟ قم بالتسجيل في درجة الماجستير الخاص هذه وأعمل باستخدام أكثر الأدوات ابتكارًا في هذا القطاع

ستعمل على إتقان مهاراتك في إدارة الصراع من خلال تقنيات التفاوض والوساطة الأكثر فعالية وابتكارًا.

برنامج ستتمكن بفضل من إطلاع نفسك على الأخلاقية المهنية من خلال جولة شاملة في المجالات الرئيسية التي تهتمك في المجال النفسي"

البرنامج يضم في هيئة التدريس متخصصين في المجال والذين يصون خبراتهم العملية في هذا التدريب بالإضافة إلى متخصصين معترف بهم من مجتمعات رائدة وجامعات مرموقة. سيسمح محتوى الوسائط المتعددة المُعد بأحدث التقنيات التعليمية إلى التعلم المهني والسياقي أي في بيئة محاكاة التي ستوفرها هذه الشهادة الجامعية من تدريب ضمن مواقف حقيقية. يركز تصميم هذا البرنامج على التعلم القائم على المشكلات والذي يجب على المهني من خلاله محاولة حل الحالات المختلفة للممارسة المهنية التي تُطرح على مدار هذا البرنامج. للقيام بذلك سيحصل على مساعدة من نظام جديد من مقاطع الفيديو التفاعلية التي أعدها خبراء معترف بهم.



# الأهداف

طورت TECH وفريقها من الخبراء في علم النفس درجة الماجستير الخاص هذه بهدف أن يعرف الخريج بالتفصيل آخر التطورات المتعلقة بعلم النفس المتخصص في مجال العمل والتنظيم. بهذه الطريقة لن تكون قادرًا فقط على تكييف ملفك الشخصي المهني مع الطلب المرتفع جدًا الموجود حاليًا ولكن ستتاح لك أيضًا الفرصة لتنفيذ استراتيجيات التدريب والإرشاد التجاري الأكثر ابتكارًا وفعالية والتي سترفع من موهبتك كعالم نفس إلى أعلى قطاع في العالم.



هل تريد إتقان تدريب الأعمال في 12 شهرًا فقط؟ راهن على برنامج مثل هذا والذي يوفر لك كل ما تحتاجه لتحقيقه بطريقة مضمونة ومن خلال تجربة أكاديمية فريدة "





## الأهداف العامة

- ♦ تزويد الخريجين بأكثر المعلومات شمولاً وابتكاراً فيما يتعلق بعلم النفس المتخصص في مجال العمل والتنظيم
- ♦ السماح للمتخصصين بالتدخل بقدرة عمل حقيقية ومنتجات مثالية في بيئات العمل
- ♦ تزويد المهنيين بالمعرفة النظرية والعملية الأكثر حداثة وفائدة لأداء المهنة



## الأهداف المحددة

### الوحدة 1. علم النفس الجماعي

- ♦ وصف المبادئ النفسية والاجتماعية (الاحتياجات والمتطلبات) للأفراد والجماعات
- ♦ تحليل ووصف عمل المجموعات
- ♦ وصف عمليات التفاعل
- ♦ التحقيق في الهيكل التنظيمي وديناميكياته
- ♦ قياس تأثير سياق الموضوع / المجموعة على التفاعل الاجتماعي
- ♦ تحديد أهداف العمل وتصميم خطة تدخل العمل الأساسية
- ♦ التمييز بين تقنيات التدخل النفسي والاجتماعي
- ♦ تحديد السياق الذي تتطور فيه السلوكيات الفردية والجماعية والعمليات التنظيمية
- ♦ توليد المنتجات والخدمات المعدلة للمجموعات من خلال الخصائص التفاضلية
- ♦ اختيار الأدوات الأكثر ملاءمة لمتطلبات الفرد والجماعات

### الوحدة 2. علم نفس العمل

- ♦ تحليل احتياجات ومتطلبات الأفراد فيما يتعلق بالعمل
- ♦ تحديد الاختلافات والمشاكل والاحتياجات المتعلقة بالمنظمات والعاملين
- ♦ وصف وقياس عمليات التفاعل وديناميكيات المجموعة وهيكل المجموعات والمجموعة المشتركة
- ♦ تحليل السياق الذي تتطور فيه السلوكيات الفردية والعمليات الجماعية
- ♦ وصف وقياس عمليات التفاعل والديناميكيات والهيكل التنظيمي والمشارك بين المنظمات
- ♦ اختيار وإدارة الأدوات والمنتجات والخدمات والتمكين من تحديد الأفراد والجماعات المهتمة
- ♦ تحديد الأهداف وإعداد خطة التدخل الأساسية بناءً على خصائص المنظمة والعاملين
- ♦ اختيار تقنيات التدخل النفسي المناسبة لتحقيق أهداف العمل
- ♦ تطبيق استراتيجيات وأساليب التدخل غير المباشر من خلال الأشخاص المرتبطين بالتطوير الوظيفي للفرد
- ♦ إعداد التقارير الشفوية والمكتوبة، تقديم ملاحظات لأصحاب المصلحة بشكل مناسب ودقيق



درجة مصممة لك لتحقيق أهدافك الأكثر طموحاً  
وتعقيداً في مجال علم النفس وذلك بفضل مسار برنامج  
يتلاءم مع احتياجاتك ومتطلبات بيئة العمل الحالية "

### الوحدة 3. الأسرة والمجتمع والتنمية البشرية

- ♦ فهم السلوك البشري الذي من الضروري معرفة كيفية بناء القيم والمواقف وأنماط السلوك من خصائص السياقات التي ينمو فيها البشر ويتعلمون
- ♦ الحصول على نظرة عامة على الطريقة التي تتشكل بها التنمية البشرية من العلاقة مع سياقات التنشئة الاجتماعية الخاصة بهم مع التركيز على ما يسمى بالنموذج البيئي للتنمية
- ♦ الدراسة بالتفصيل طرق تأثيرها على التطور المعرفي والاجتماعي والعاطفي للفرد وتخصيص هذه الجوانب في المراحل المختلفة للدورة التطورية (الطفولة والمراهقة والبلوغ والشيخوخة)
- ♦ التعرف على بعض المشاكل التي تظهر داخل الأسرة مثل إساءة معاملة الأطفال والعنف ضد المرأة
- ♦ فهم الجوانب الأساسية للمجتمع كبنية تنشئة اجتماعية وتفصيل الجوانب مثل الشعور بالمجتمع

### الوحدة 4. التدريب

- ♦ تعلم المفهوم ونطاق التدريب
- ♦ تقييم أهمية التدريب كعملية تسعى إلى تحقيق أهداف محددة
- ♦ التعرف على المناهج المختلفة والرحلة التاريخية حول التدريب

### الوحدة 5. السلوك التنظيمي

- ♦ تحديد الفروق بين السلوك الفردي والجماعي
- ♦ التعرف على النماذج الملموسة للعالم التنظيمي
- ♦ تعلم نماذج الأعمال
- ♦ تطوير قدرات تنظيم الأعمال من منظور الموارد البشرية

### الوحدة 6. القوة والقيادة

- ♦ إدارة نماذج القيادة وأنواع السلطة
- ♦ وضع نظريات حول الأدوار في الصراع على السلطة في المنظمات
- ♦ تحفيز رأس المال البشري للمؤسسة بكفاءة
- ♦ اقتراح برامج التدريب وتنمية المهارات الاستراتيجية للقادة التنظيميين

### الوحدة 7. الصراع والتفاوض

- ♦ استخدام الاستراتيجيات المناسبة لتشجيع العادات والسلوكيات التي تعزز التعايش والوعي الاجتماعي
- ♦ فهم معاني وآثار مصطلح الصراع والتفاوض
- ♦ تحديد نقاط القوة والضعف لدى المتورطين في الصراع
- ♦ التعرف على النظريات الحالية في حل النزاعات
- ♦ إنشاء استراتيجيات لحل النزاعات والقدرة على تنفيذها

## الوحدة 8. التدخل الاجتماعي والمجتمعي

- ♦ تحليل احتياجات ومطالب المستفيدين
- ♦ اختيار وإدارة الأدوات والمنتجات والخدمات
- ♦ تحديد الأفراد والجماعات المهتمة
- ♦ تحديد الأهداف وإعداد خطة التدخل الأساسية بناءً على الغرض منها
- ♦ اختيار تقنيات التدخل النفسي المناسبة لتحقيق الأهداف
- ♦ استخدام الاستراتيجيات والتقنيات لإشراك المتلقين في التدخل
- ♦ تطبيق استراتيجيات وأساليب التدخل المباشر على السياقات: بناء سيناريوهات صحية
- ♦ خطة تقييم البرامج والتدخلات
- ♦ إعداد خطة التدخل

## الوحدة 9. علم النفس القانوني

- ♦ تحديد الاختلافات والمشاكل والاحتياجات
- ♦ تحليل السياق حيث يتم تطوير السلوكيات الفردية والجماعية والعمليات التنظيمية
- ♦ إعداد التقارير الشفوية والمكتوبة
- ♦ التعرف على الالتزامات الأخلاقية لعلم النفس
- ♦ وصف المتغيرات وقياسها (الشخصية، والذكاء، والمواقف الأخرى والسلوكيات، وما إلى ذلك)

- ♦ تعلم تقنيات إعداد التقارير النفسية
- ♦ تقديم ملاحظات للمستلمين بشكل مناسب ودقيق
- ♦ تحليل وتفسير نتائج التقييم
- ♦ شرح الدوافع البشرية والتركيبات البيولوجية التي تدعمها والآليات النفسية التي تنظمها
- ♦ تخطيط وإجراء المقابلة
- ♦ التعرف على السياق الذي تتطور فيه السلوكيات الفردية والجماعية والعمليات التنظيمية

## الوحدة 10. الأخلاق وعلم الأخلاق

- ♦ تعلم مجال الأخلاق في مجال علم النفس
- ♦ الانعكاس والحصول على رؤية نقدية للقيم والمبادئ الأخلاقية الخاصة بهم وللمهنة نفسها
- ♦ مناقشة صنع القرار في مجال علم النفس مع تداعياته الأخلاقية
- ♦ امتلاك معرفة نظرية واسعة بعلم الأخلاق المهني وبعض أدوات التحليل والتفكير النقدي للتمكن من تطوير المهنة بشكل صحيح

## الوحدة 11. إدارة الموارد البشرية

- ♦ تحديد المنهجيات العامة لتخطيط وإدارة الموارد البشرية
- ♦ معرفة التقنيات المختلفة لإدارة وتخطيط الموارد البشرية في تنفيذ بطاقة الأداء
- ♦ التعرف على مزايا وعيوب استراتيجيات القيادة والإدارة الموارد البشرية لفهم ومشاركة في تطوير موارد محددة



# الكفاءات

من بين أهم خصائص درجة الماجستير الخاص هذه الرغبة في ضمان أن يتمكن الخريج من إتقان مهاراته المهنية في غضون 12 شهراً فقط وذلك بفضل مسار البرنامج الذي تم تكييفه وفقاً لاحتياجاتهم ومتطلبات القطاع. وهذا هو سبب قيام TECH بتضمين برامجها ساعات من المواد العملية القائمة على محاكاة الحالات الحقيقية والتي بفضلها سيتمكن الأخصائي من تنفيذ الاستراتيجيات النفسية التي تم تطويرها في الدرجة. بالإضافة إلى ذلك سيسمح لك بتقييم مهاراتك والقدرة على التركيز على تلك التي تحتاج إلى تحسينها من خلال تنفيذ الأساليب الأكثر فعالية وابتكاراً لإدارة الفريق المثلى في بيئة الأعمال والمؤسسات.



برنامج مصمم لك لإتقان مهاراتك في التدريب  
والتوجيه بطريقة مضمونة وفي وقت أقل مما تتوقع"



## الكفاءات العامة



- ♦ برنامج مصمم لك لإتقان مهاراتك في التدريب والتوجيه بطريقة مضمونة وفي وقت آخر مما تم تحديده»
- ♦ تطبيق المعرفة المكتسبة والقدرة على حل المشكلات في بيئات جديدة أو غير معروفة ضمن سياقات أوسع (أو متعددة التخصصات) المتعلقة بمجال الدراسة
- ♦ معرفة إيصال استنتاجات الأخصائيين ومعرفتهم والأسباب النهائية التي تدعمهم إلى الجماهير المتخصصة وغير المتخصصة بطريقة واضحة لا لبس فيها
- ♦ امتلاك مهارات التعلم التي تمكنهم من مواصلة الدراسة بطريقة تكون إلى حد كبير ذاتية التوجيه أو مستقلة
- ♦ تعزيز جودة الحياة لدى الأفراد والجماعات والمجتمعات والمنظمات في سياقات مختلفة

العمل على تحسين مهاراتك المتعلقة بالتوظيف واختيار الموظفين هو جانب تقدره بشدة إدارات الموارد البشرية "



## الكفاءات المحددة



- ♦ تطبيق استراتيجيات وأساليب التدخل الأساسية على المستلمين
- ♦ تطبيق المعرفة على الاتصالات التجارية والتنظيمية
- ♦ التفريق بين التدريب التنفيذي والشخصي وتدريب الأعمال
- ♦ تحديد الفروق بين السلوك الفردي والجماعي
- ♦ التعرف على كيفية تحفيز الناس على ممارسة القيادة داخل المجموعة
- ♦ التعرف على الاضطرابات النفسية المرضية المختلفة في مرحلتي الطفولة والمراهقة
- ♦ تقييم العيادة الحالية من خلال تقنيات المقابلة المختلفة
- ♦ إتقان العوامل الاجتماعية والسياقية في أعضاء الفريق



# الهيكل والمحتوى

تم تصميم هذا البرنامج من قبل فريق TECH من الخبراء بناءً على أحدث التطورات في علم النفس التنظيمي والعمل. نظراً لكونهم محترفين على دراية في هذا المجال فقد اختاروا بدقة المعلومات الأكثر شمولاً وشكلوا برنامجاً تدريبياً عاليًا للخريجين. بالإضافة إلى ذلك قاموا برعاية مئات الساعات من المواد الإضافية عالية الجودة وقدموها بتنسيقات مختلفة: مقاطع فيديو متعمقة ومقالات بحثية وقراءات إضافية ودراسات حالة وما إلى ذلك. بفضل هذا ستتمكن من الخوض في الوحدات المختلفة بطريقة مخصصة وحضور تحديث يتناسب مع متطلباتك الأكاديمية.



خطة دراسية تتكيف مع متطلباتك واحتياجاتك: بدون جداول  
زمنية أو فصول دراسية وجهاً لوجه وفيها تقرر بنفسك درجة  
التعمق في الأقسام المختلفة من جدول الأعمال"



## الوحدة 1. علم النفس الجماعي

- 1.1 المجموعات في علم النفس: التصورات والتصنيفات والأنماط، واقع المجموعات: من الفردي إلى النهج التفاعلي
  - 1.1.1 التأثير الاجتماعي: نهج للطبيع والامتثال
  - 2.1.1 مفهوم المجموعة: تعريفات تعتمد على الترابط والهوية الاجتماعية والتفاعل والبنية الاجتماعية
  - 3.1.1 أنواع المجموعات
- 2.1 الجوانب الزمنية: تكوين المجموعات وتنميتها وتنشئتها الاجتماعية
  - 1.2.1 وظائف المجموعة
  - 2.2.1 المجموعة كظاهرة ديناميكية
  - 3.2.1 تشكيل المجموعات كعملية اندماج اجتماعي
- 3.1 تطوير المجموعة: نماذج توضيحية
  - 1.3.1 نهاية المجموعات
  - 2.3.1 تنمية العلاقة بين الفرد والجماعة: التنشئة الاجتماعية الجماعية
  - 3.3.1 الخلاصة
- 4.1 البيئة المادية والشخصية والاجتماعية للجماعات
  - 1.4.1 البيئة المادية للمجموعة: مساحة المجموعة، الإقليمية البشرية
  - 2.4.1 مجموعة صغيرة من البيئة
  - 3.4.1 الضغوطات البيئية وتأثيرها على عمليات المجموعة
- 5.1 البيئة الشخصية للمجموعة: حجم المجموعة
  - 1.5.1 المتغيرات الشخصية وتأثيرها على سلوك المجموعة وأدائها
  - 2.5.1 البيئة الاجتماعية للمجموعة: آثار التكوين
  - 3.5.1 الخلاصة
- 6.1 العلاقات بين المجموعات
  - 1.6.1 النماذج التفسيرية الرئيسية
  - 2.6.1 المودة والعلاقات بين المجموعات
  - 3.6.1 الصراعات بين المجموعات
  - 4.6.1 الاستراتيجيات النفسية والاجتماعية للوقاية من الصراع بين الجماعات وإدارته
- 7.1 هيكل المجموعة: الوضع والدور والمعايير
  - 1.7.1 هيكل المجموعة: التعريفات والمكونات
  - 2.7.1 الوضع والأدوار
  - 3.7.1 العلاقات بين الدور والقاعدة
  - 4.7.1 التأثير الاجتماعي: القواعد والتنفيذ
  - 5.7.1 هيكل المجموعة والتماسك

- 8.1 القيادة وعمل المجموعة
  - 1.8.1 تقريب المفهوم
  - 2.8.1 خصائص وسلوك القائد
  - 3.8.1 القيادة والسلطة
  - 4.8.1 أساليب القيادة
  - 5.8.1 القيادة الظرفية
  - 6.8.1 القيادة الفائقة
- 9.1 مجالات تطبيق المجموعات
  - 1.9.1 التقريب المفاهيمي لمختلف مجالات تطبيق المجموعات
    - 1.1.9.1 العمل
    - 2.1.9.1 المعالجة
    - 3.1.9.1 التربية
    - 4.1.9.1 النفسية
  - 10.1 تقنيات وأنشطة التنشيط الجماعي: العلاج النفسي الجماعي في برامج محددة
    - 1.10.1 العلاج النفسي الجماعي في برامج محددة
    - 2.10.1 اضطرابات السلوك الغذائي
    - 3.10.1 تقلبات الشخصية
    - 4.10.1 الذهان
    - 5.10.1 اضطراب تعاطي الكحول
    - 6.10.1 الاضطرابات العاطفية والقلق
    - 7.10.1 العلاج الجماعي عند كبار السن

## الوحدة 2. علم نفس العمل

- 1.2 مقدمة في علم نفس العمل
  - 1.1.2 الإطار المفاهيمي والتاريخي
  - 2.1.2 الإطار المفاهيمي لعلم نفس العمل
  - 3.1.2 تقنيات وطرق البحث في علم نفس العمل
  - 4.1.2 التطور التاريخي لعلم نفس العمل
  - 5.1.2 مجالات عمل علم نفس العمل
- 2.2 العمل كظاهرة اجتماعية ونشاط بشري في إطار علم نفس العمل والمنظمات والموارد البشرية
  - 1.2.2 مقدمة: العمل كظاهرة اجتماعية ونشاط بشري في إطار علم نفس العمل
  - 2.2.2 التحليل الوظيفي (APT)
  - 3.2.2 تقييم العمل (VPT)

10.2. النشاط العمالي طوال دورة الحياة: البطالة والتقاعد. المشاكل النفسية الرئيسية المرتبطة بنشاط العمل

1.10.2. نشاط العمل طوال دورة الحياة

2.10.2. المشاكل النفسية الرئيسية المرتبطة بنشاط العمل: ضغوط العمل والإرهاق والتنمر في مكان العمل

3.10.2. برامج الوقاية والتدخل لتعزيز الصحة المهنية

## الوحدة 3. الأسرة والمجتمع والتنمية البشرية

1.3. الشخص والسياق الاجتماعي

1.1.3. مقدمة

2.1.3. النظم الاجتماعية: الهياكل والعمليات

3.1.3. النموذج البيئي للتنمية البشرية

2.3. الأسرة: المفهوم والأشكال والوظائف

1.2.3. مقدمة

2.2.3. أصل وعالية الأسرة

3.2.3. تغيير وتنوع الأسرة

4.2.3. وظائف الأسرة

3.3. الأسرة كنظام

1.3.3. مقدمة

2.3.3. التحليل البيئي النظامي للأسرة

3.3.3. أبعاد لتحليل الأسرة من منظور تطوري-تربوي

4.3.3. التغييرات التطورية في الأسرة

4.3. تأثير الأسرة على التطور النفسي الأول: الطفولة والمراهقة

1.4.3. الإطار النظري لفهم تأثير الأسرة على التنمية

2.4.3. السياق الأسري والنمو النفسي خلال الطفولة والمراهقة

3.4.3. السياق الأسري الذي يحسن ويعزز النمو النفسي

5.3. تأثير الأسرة على التطور النفسي الثاني: البلوغ والشيخوخة

1.5.3. السياق العائلي للبالغين

2.5.3. العلاقة بين الزوجين في مرحلة البلوغ والشيخوخة

3.5.3. العلاقات بين الآباء الأكبر سناً والأطفال البالغين

4.5.3. الجودة

5.5.3. تدخلات لتحسين السياق الأسري في مرحلة البلوغ والشيخوخة

6.3. تعديلات في العلاقات الأسرية: سوء المعاملة في الطفولة

1.6.3. مفهوم إساءة معاملة الأطفال

2.6.3. ارقام الاعتداء على الأطفال

3.6.3. مسببات سوء معاملة الطفل

4.6.3. التدخل ضد إساءة معاملة الأطفال

3.2. تقييم العاملين في علم نفس العمل والموارد البشرية والمنظمات

1.3.2. تقييم الموظفين من خلال نهج السمات وتقييم وتطوير كفاءات العمال

2.3.2. تقييم العاملين في علم نفس العمل

3.3.2. الخلاصة

4.2. التوظيف واختيار الموظفين

1.4.2. توظيف واختيار الموظفين في إطار علم نفس العمل

2.4.2. عملية التوظيف والاختيار

3.4.2. معايير الصدق والموثوقية والكفاءة في عملية اختيار الموظفين

5.2. علم نفس العمل وتدريب الموظفين

1.5.2. مقدمة

2.5.2. تدريب الموظفين في إطار علم نفس العمل

3.5.2. تدريب الموظفين كعملية

4.5.2. الخلاصة

6.2. طرق تدريب الموظفين

1.6.2. الأساليب التعليمية في التدريب وجهاً لوجه

2.6.2. الأساليب التعليمية في التدريب عن بعد

3.6.2. الخلاصة

7.2. تقييم الأداء والإمكانيات. التخطيط الوظيفي

1.7.2. مقدمة

2.7.2. عملية تقييم الأداء

3.7.2. دورة تقييم الأداء السنوية

4.7.2. التقييم المحتمل

8.2. الرضا وبيئة العمل

1.8.2. مقدمة

2.8.2. مفهوم مناخ العمل وفوائد دراسات المناخ

3.8.2. شروط نجاح دراسة بيئة العمل

4.8.2. مؤشرات بيئة العمل

5.8.2. الرضا وبيئة العمل

6.8.2. تدخلات لتحسين بيئة العمل

9.2. الصحة المهنية والمخاطر النفسية والاجتماعية في العمل

1.9.2. مقدمة

2.9.2. مفهوم الصحة المهنية

3.9.2. الشروط المتعلقة بالصحة المهنية: المخاطر النفسية والاجتماعية

- 3.1.4. الرباط
- 4.1.4. عملية تواصل
  - 1.4.1.4. قوة اللغة
  - 2.4.1.4. الاستماع النشط
  - 3.4.1.4. غياب الحكم
  - 4.4.1.4. التواصل غير اللفظي
  - 5.1.4. عملية موجهة للعمل
    - 1.5.1.4. أهمية العمل
    - 2.5.1.4. تصميم خطة عمل
    - 3.5.1.4. التتبع
    - 4.5.1.4. التقييم
    - 5.5.1.4. عملية إبداعية
    - 6.5.1.4. توليد الخيارات
    - 7.5.1.4. تحديد الخيارات
- 2.4. أصول وخلفية التدريب
  - 1.2.4. أصول فلسفية و سفسطائية
    - 1.1.2.4. قبل سقراط
    - 2.1.2.4. السفسطائية وسقراط
    - 3.1.2.4. أفلاطون
    - 4.1.2.4. التأثيرات الفلسفية اللاحقة
  - 2.2.4. تأثيرات علم النفس الإنساني
    - 1.2.2.4. تأثيرات علم النفس الإنساني
    - 2.2.2.4. الثقة بقدرة العميل
    - 3.2.2.4. التركيز على الإمكانيات والإمكانيات
  - 3.2.4. مساهمات علم النفس الإيجابي
    - 1.3.2.4. أسس علم النفس الإيجابي
    - 2.3.2.4. شروط علم النفس الإيجابي
    - 3.3.2.4. القوى البشرية
    - 4.3.2.4. معنى الحياة والغرض منها
  - 4.2.4. لعبة الفائز
    - 1.4.2.4. الممارسة المتعمدة
    - 2.4.2.4. تحسين الأداء الرياضي
    - 3.4.2.4. جالوين

- 7.3. تعديلات في العلاقات الأسرية ا: العنف ضد المرأة في سياق الأسرة
  - 1.7.3. العنف ضد المرأة: تعريفه وأنواعه
  - 2.7.3. العنف ضد المرأة في الزوجين: الأرقام والمسببات والعواقب
  - 3.7.3. التدخل والوقاية
- 8.3. التعديلات في العلاقات الأسرية اا: السلوك الإجرامي في مرحلة المراهقة
  - 1.8.3. نهج موجز لسلوك الإجرامي والسلوكيات المحفوفة بالمخاطر لدى الشباب والمراهقين
  - 2.8.3. نماذج توضيحية
  - 3.8.3. عوامل الخطر
- 9.3. المجتمع من النهج النفسي والاجتماعي: علم نفس المجتمع
  - 1.9.3. مقدمة
  - 2.9.3. الفروق بين علم نفس المجتمع والنماذج السريرية والطبية
  - 3.9.3. رؤى علم نفس المجتمع والاختلافات بين الشمال والجنوب
  - 4.9.3. المفهوم والخصائص الأساسية لعلم نفس المجتمع
- 10.3. مفهوم وشعور المجتمع
  - 1.10.3. المجتمع والشعور بالانتماء للمجتمع
  - 2.10.3. مكونات وتقويم الشعور بالمجتمع
  - 3.10.3. المجتمع الحديث: المدينة والأحياء
  - 4.10.3. الدعم الاجتماعي: التحليل المفاهيمي
  - 5.10.3. الدعم الاجتماعي والصحة والرفاهية

## الوحدة 4. التدريب

- 1.4. ما هو الإرشاد؟
  - 1.1.4. عملية موجهة نحو الهدف
    - 1.1.1.4. أهمية تحديد الهدف
    - 2.1.1.4. البدء من النهاية
    - 3.1.1.4. كيفية تحديد الهدف الأذكى
    - 4.1.1.4. من الهدف الظاهر إلى الهدف الحقيقي
    - 5.1.1.4. خصائص الهدف
  - 2.1.4. عملية بين الناس
    - 1.2.1.4. إطار أو سياق التدريب
    - 2.2.1.4. علاقة التدريب التدريب
    - 3.2.1.4. التأثيرات على عملية التدريب
    - 4.2.1.4. الثقة
    - 5.2.1.4. الاحترام

- 1.2.4.4. الظروف النفسية للمدرب
- 2.2.4.4. مراجعة المدرب والعمل الشخصي
- 3.2.4.4. الانزعاج والعصاب في عمليات التدريب
- 4.2.4.4. علامات الذهان لدى المدرب
- 5.2.4.4. اعتبارات حول إحالة المدرب إلى اختصاصي العلاج النفسي
- 6.2.4.4. نهج في عمليات الإرشاد مع المتدربين في العلاج النفسي
- 3.4.4. علم النفس العلاجي
  - 1.3.4.4. نهج العلاج النفسي
  - 2.3.4.4. النهج النفسي الديناميكي
  - 3.3.4.4. النهج الإنساني
  - 4.3.4.4. نهج الجشطالت
  - 5.3.4.4. النهج السلوكي
  - 6.3.4.4. نهج جانج
  - 7.3.4.4. النهج المنهجي
  - 8.3.4.4. تكملة العلاج النفسي بعمليات التوجيه
- 4.4.4. التوجيه
  - 1.4.4.4. الأهداف في التوجيه
  - 2.4.4.4. العلاقات في التوجيه
  - 3.4.4.4. قوة الثقة في التوجيه
  - 4.4.4.4. الإرشاد في التوجيه
  - 5.4.4.4. قيود التوجيه
  - 6.4.4.4. تكملة الإرشاد بعمليات التوجيه
- 5.4.4. الاستشارة
  - 1.5.4.4. العلاقات في الاستشارة
  - 2.5.4.4. أهداف الاستشارة
  - 3.5.4.4. تكملة الاستشارة بعمليات الإرشاد
  - 6.4.4. تقديم المشورة
    - 1.6.4.4. العلاقات في الاستشارة
    - 2.6.4.4. الأهداف والنطاقات
    - 3.6.4.4. تكملة تقديم المشورة بعمليات الإرشاد
  - 7.4.4. التمكين
    - 1.7.4.4. تعريف
    - 2.7.4.4. عمليات
    - 3.7.4.4. أنواع
- 5.2.4. الاستشراق
  - 1.5.2.4. أهمية العملية أو المسار
  - 2.5.2.4. الأهداف كأعراض
  - 3.5.2.4. الانفصال عن التوقعات والإنجازات
  - 4.5.2.4. فهم المعاناة
  - 5.5.2.4. قوة الحاضر
  - 6.2.4. تأثيرات أخرى
    - 1.6.2.4. علم النفس المنهجي
    - 2.6.2.4. علم نفس الجستالت
    - 3.6.2.4. مفهوم التدفق
    - 4.6.2.4. تعاليم زن
    - 5.6.2.4. الإدارة
    - 6.6.2.4. علوم الأعصاب
    - 7.6.2.4. علم التخلق
- 3.4. المدارس الحالية والتيارات
  - 1.3.4. المدرسة الأمريكية
    - 1.1.3.4. نهج التدريب العملي
    - 2.1.3.4. توماس ليونارد
    - 3.1.3.4. الأسس الأخرى
  - 2.3.4. المدرسة الأوروبية
    - 1.2.3.4. تدريب إنساني
    - 2.2.3.4. جون ويتمور
    - 3.2.3.4. دعاة آخرون للتدريب الأوروبي
  - 3.3.4. مدرسة أمريكا اللاتينية
    - 1.3.3.4. نهج الإرشاد الأنطولوجي
    - 2.3.3.4. رافائيل إشفيريا وخوليو أولايا
    - 3.3.3.4. الأسس الأخرى للتدريب في أمريكا اللاتينية
- 4.4. الاختلافات بين الإرشاد والنهج الأخرى
  - 1.4.4. خصوميات العلاقة في الإرشاد
    - 1.1.4.4. مسؤولية المدرب
    - 2.1.4.4. دور المدرب
    - 3.1.4.4. تحقيق الأهداف
    - 2.4.4. حدود الإرشاد

- 7.1.6.4 الاحترام
- 8.1.6.4 الالتزام
- 2.6.4 المهارات الداخلية
  - 1.2.6.4 معرفة الذات
  - 2.2.6.4 نقاط الضعف
  - 3.2.6.4 استباقية
  - 4.2.6.4 التقمص الوجداني
  - 5.2.6.4 التفكير
- 3.6.4 المهارات الخارجية
  - 1.3.6.4 التواصل الفعال
  - 2.3.6.4 الاستماع النشط
  - 3.3.6.4 الإعجاب
  - 4.3.6.4 التخمين الصحيح
  - 5.3.6.4 التغذية الراجعة
  - 6.3.6.4 إدارة العملية
  - 7.3.6.4 الصمت
  - 8.3.6.4 التحفيز
- 4.6.4 جمعيات الإرشاد
  - 1.4.6.4 الاتحاد الدولي للمدربين
  - 2.4.6.4 مجتمع التدريب الدولي
  - 3.4.6.4 الرابطة الدولية للتدريب وعلم النفس
  - 5.6.4 الشهادات والتكوين في مجال الإرشاد
    - 1.5.6.4 متطلبات الإرشاد الجيد
    - 2.5.6.4 البرامج المعتمدة
    - 3.5.6.4 شهادة مدربين محترفين
    - 4.5.6.4 عملية الاعتماد
- 6.6.4 المهارات ال 11 للرابطة الدولية للتدريب
  - 1.6.6.4 وضع الأسس
  - 2.6.6.4 إنشاء العلاقة
  - 3.6.6.4 التواصل بشكل فعال
  - 4.6.6.4 تسهيل التعلم والنتيجة

- 8.4.4 مناهج أخرى
  - 1.8.4.4 العلاج بالفن
  - 2.8.4.4 العلاج بالموسيقى
  - 3.8.4.4 العلاج بالدراما
  - 4.8.4.4 العلاج بالرقص
  - 5.8.4.4 العلاجات التكاملية والبدنية للجسد والعقل
- 5.4 مناطق الإرشاد
  - 1.5.4 تدريب مباشر
    - 1.1.5.4 شخصي
    - 2.1.5.4 عائلي
    - 3.1.5.4 زوجي
  - 2.5.4 الإرشاد الرياضي
    - 1.2.5.4 الإرشاد الرياضي الاحترافي
    - 2.2.5.4 الإرشاد على اللياقة والصحة
    - 3.2.5.4 الإرشاد التنفيدي
    - 4.2.5.4 تدريب الفرق
    - 5.2.5.4 تدريب الأعمال
    - 6.2.5.4 الإرشاد الغذائي
    - 7.2.5.4 الإرشاد الجهازي
    - 8.2.5.4 الإرشاد النفسي
    - 9.2.5.4 الإرشاد التحويلي
    - 10.2.5.4 الإرشاد التربوي
- 6.4 كفاءات المدرب
  - 1.6.4 مدونة الأخلاق
    - 1.1.6.4 علم البيئة
    - 2.1.6.4 السرية
    - 3.1.6.4 تأسيس التحالف
    - 4.1.6.4 إنشاء الارتباط
    - 5.1.6.4 الصدق
    - 6.1.6.4 الشفافية

7.4. بنية الجلسة	8.4. نماذج
1.7.4. أدوار المدرب و المتدرب	1.8.4. واسيك
1.1.7.4. دور ومسؤوليات المدرب	2.8.4. بييه
2.1.7.4. دور ومسؤوليات المتدرب	3.8.4. ستير
3.1.7.4. عملية الإرشاد	4.8.4. نموذج GROW
4.1.7.4. تحديد الأهداف	1.4.8.4. الهدف
5.1.7.4. خطة عمل	2.4.8.4. الواقع
6.1.7.4. الالتزام	3.4.8.4. الخيارات
7.1.7.4. التحالفات	4.4.8.4. العمل
8.1.7.4. التقييم	5.4.8.4. نموذج المحصلات
2.7.4. الراعي	6.4.8.4. الأهداف
1.2.7.4. الشركة أو العنوان أو المؤسسة كراعٍ	7.4.8.4. الأسباب
2.2.7.4. أهداف الشركة والمتدرب	8.4.8.4. التصرف من الحاضر
3.2.7.4. الالتزامات في عملية الإرشاد	9.4.8.4. توضيح الاختلاف
3.7.4. الهيكل والتأطير	10.4.8.4. توليد الخيارات
1.3.7.4. الوضع الأولي	11.4.8.4. تحفيز العمل
2.3.7.4. الوضع المطلوب	12.4.8.4. الحماس والتشجيع
3.3.7.4. المسافة بين البداية وهدف الإرشاد	13.4.8.4. الدعم
4.7.4. التحالف والعقد	5.8.4. نموذج التوصل
1.4.7.4. الراحة التي يوفرها التحالف	1.5.8.4. تقييم الوضع الحالي
2.4.7.4. العقد والجوانب التعاقدية	2.5.8.4. إنشاء العصف الذهني للبدائل
3.4.7.4. الخلافات والتكامل بين التحالف والعقد	3.5.8.4. الأهداف الرئيسية
5.7.4. أنواع الجلسات حسب الغرض منها	4.5.8.4. بدء الخيارات
1.5.7.4. التماسي	5.5.8.4. تقييم الخيارات
2.5.7.4. بداية العملية	6.5.8.4. التحقق من صحة برنامج العمل
3.5.7.4. تطوري	7.5.8.4. حاشية الزخم
4.5.7.4. للمتابعة	9.4. الإرشاد الإلزامي
5.5.7.4. للتقييم	1.9.4. أساسيات الإرشاد الإلزامي
6.5.7.4. للإنهاء	2.9.4. نموذج الإرشاد القسري
6.7.4. إنهاء العلاقة	3.9.4. علاقة الإرشاد القسري
1.6.7.4. تقييم العملية	4.9.4. السياقات
2.6.7.4. تقييم العلاقة	1.4.9.4. السمع
3.6.7.4. تقييم تحقيق الأهداف	2.4.9.4. اليديهة
	3.4.9.4. الفضول
	4.4.9.4. الدفع والتعمق

## الوحدة 5. السلوك التنظيمي

- 1.5. هيكل المنظمة
- 2.5. الثقافة التنظيمية
  - 1.2.5. القيم والثقافة التنظيمية
  - 2.2.5. العناصر الرئيسية للتغيير في المنظمات
  - 3.2.5. تطور الفكر العلمي والتنظيم كنظام
  - 4.2.5. الثقافة والتحول
- 3.5. عنوان المنظمة
  - 1.3.5. مستويات الإدارة والصفات
  - 2.3.5. وظيفة التخطيط والتنظيم
  - 3.3.5. وظيفة الإدارة والتحكم
  - 4.3.5. الدور الجديد لمدير الموارد البشرية
- 4.5. السلوكيات والتغيرات التنظيمية
- 5.5. الناس في المنظمات
  - 1.5.5. جودة الحياة العملية والرفاهية النفسية
  - 2.5.5. فرق العمل وإدارة الاجتماعات
  - 3.5.5. التدريب وإدارة الفريق
- 6.5. هيكل المنظمة
  - 1.6.5. آليات التنسيق الرئيسية
  - 2.6.5. الأقسام والمخططات التنظيمية
  - 3.6.5. السلطة والمسؤولية
  - 4.6.5. ال تمكين
- 7.5. إدارة المعرفة
- 8.5. القوة والسياسة
  - 1.8.5. السلطة في المنظمات
  - 2.8.5. مصادر السلطة الهيكلية
  - 3.8.5. تكتيكات سياسية

- 5.9.4. الإدارة الذاتية
  - 1.5.9.4. المبادئ والممارسات
  - 2.5.9.4. الامتلاء
  - 3.5.9.4. العملية
  - 4.5.9.4. التوازن
  - 5.5.9.4. الدمج
- 10.4. الإرشاد كأداة لتطور المجموعات والشركات والمجتمعات
  - 1.10.4. التحديات الحالية للشركات والمؤسسات
  - 2.10.4. الإرشاد التنظيمي
  - 3.10.4. أهداف الشركة
  - 4.10.4. خدمات الإرشاد للشركات
    - 1.4.10.4. تنفيذي
    - 2.4.10.4. تشكيلات محددة
    - 3.4.10.4. الظل التدريبي
    - 4.4.10.4. تدريب جماعي
    - 5.4.10.4. الإرشاد (المنهجي) للفرق
  - 5.10.4. أدوات القياس النفسي التشخيصية
    - 1.5.10.4. الدوافع والقيم
    - 2.5.10.4. أدوات القياس النفسي التشخيصية
    - 3.5.10.4. مؤشر مايرز بريغز للأنماط
    - 4.5.10.4. التوجه الأساسي للعلاقات الشخصية
    - 5.5.10.4. تغذية راجعة ب 063 درجة
    - 6.5.10.4. تقييم ديسك
    - 7.5.10.4. بيلبين
    - 8.5.10.4. التطور في الأنظمة والمجتمعات
    - 9.5.10.4. إدارة التغيير والابتكار من خلال الإرشاد
    - 10.5.10.4. أدوات الإرشاد الأساسية
      - 1.10.5.10.4. عجلة الحياة الشخصية
      - 2.10.5.10.4. عجلة المدرس
      - 3.10.5.10.4. عجلة الطالب
      - 4.10.5.10.4. تحليل SWOT الشخصي
      - 5.10.5.10.4. نافذة جوهاري
      - 6.10.5.10.4. مخطط النمو
      - 7.10.5.10.4. دائرة السيطرة والتأثير والقلق
      - 8.10.5.10.4. الرأس والقلب والبطن
      - 9.10.5.10.4. الحركية السمعية البصرية

- 3.6. النفوذ
  - 1.3.6. التبرير
  - 2.3.6. ما هو النفوذ؟
  - 3.3.6. الحروب في التاريخ
  - 4.3.6. رؤية السلطة في التاريخ حسب ميشيل فوكو
  - 5.3.6. الرغبة في السلطة
  - 6.3.6. أنواع النفوذ
  - 7.3.6. البحث عن حلول
  - 8.3.6. تقنيات التداول
  - 9.3.6. خصائص وغرض التفاوض التبروي
  - 10.3.6. نقاط القوة والضعف في التفاوض في البيئة المدرسية
- 4.6. التركيز البحثي على ما يمكنني فعله
  - 1.4.6. التبرير
  - 2.4.6. من اشياء النفس
  - 3.4.6. تعريفنا للأنا على أنها المحرك
  - 4.4.6. استراتيجيات للخروج من صراع القوة من الأنا الصحية (أنا) بأحرف كبيرة
  - 5.4.6. البحث بصدق عن حلول للصراع على السلطة
  - 6.4.6. البحث عن الميل العلائقي الذي يكمن وراء الصراع للخروج من صراع السلطة

## الوحدة 7. الصراع والتفاوض

- 1.7. الصراع والتفاوض
  - 1.1.7. مقدمة. تعريف الصراع
  - 2.1.7. أنواع الصراع
  - 3.1.7. وظائف التعارض والاختلال الوظيفي
  - 4.1.7. نماذج الصراع
  - 5.1.7. مراجع بيليوغرافية
- 2.7. الصراع والعدوان والعنف
  - 1.2.7. العدوان: مفاهيم أساسية
  - 2.2.7. نظريات عن العدوان
  - 3.2.7. بعض العوامل الإضافية التي تؤثر على العدوانية
  - 4.2.7. نموذج عام للعدوان
  - 5.2.7. مراجع بيليوغرافية

## الوحدة 6. القوة والقيادة

- 1.6. نحن جميعًا نتلاعب
  - 1.1.6. التبرير
  - 2.1.6. الاقتراب من معنى التلاعب
  - 3.1.6. التلاعب العاطفي
  - 4.1.6. دوافع أخرى للتلاعب
  - 5.1.6. عملية التلاعب العاطفي
  - 6.1.6. استراتيجيات المتلاعبين
- 2.6. الأدوار في الصراع على السلطة
  - 1.2.6. التبرير
  - 2.2.6. أدوار الصراع على السلطة
  - 3.2.6. المستبد
  - 4.2.6. العدوان هو السلاح
  - 5.2.6. نماذج العدوان
  - 6.2.6. الحكم من المعتدي
  - 7.2.6. الضحية أو الإيذاء
  - 8.2.6. البكاء كشكل من أشكال التلاعب
  - 9.2.6. كيف حال الناس الذين يتنكرون كضحايا؟
  - 10.2.6. الحكم من الضحية
  - 11.2.6. مقدم الرعاية
  - 12.2.6. الامتنان الذي يساء فهمه
  - 13.2.6. الحكم من مقدم الرعاية
  - 14.2.6. المدقق أو المبطل
  - 15.2.6. اعطاء الحسابات
  - 16.2.6. الحكم من المبطل
  - 17.2.6. مدير المعلومات
  - 18.2.6. كل شيء يمر من خلائي
  - 19.2.6. الحكم من مدير المعلومات

- 9.7 إدارة الصراع: الوساطة ا
  - 1.9.7. المفاهيم والتعاريف
  - 2.9.7. المبادئ والأهداف
  - 3.9.7. مراحل الوساطة
  - 4.9.7. نماذج الوساطة
  - 5.9.7. مراجع بيليوغرافية
- 10.7. إدارة الصراع: الوساطة اا
  - 1.10.7. مقدمة: نموذج تكاملي
  - 2.10.7. الوساطة التحويلية والوساطة من أجل الاتفاق
  - 3.10.7. الأهداف والاستراتيجيات والتقنيات التحويلية
  - 4.10.7. أهداف واستراتيجيات وتقنيات الاتفاقية
  - 5.10.7. مراجع بيليوغرافية
- 11.7. التعاون والأهداف غير العادية والتعليم من أجل السلام
  - 1.11.7. التعاون والأهداف غير العادية: الأسس النظرية والشروط وأشكال التطبيق
  - 2.11.7. التربية من أجل السلام: الأسس النظرية والأمثلة والتطبيقات
  - 3.11.7. مراجع بيليوغرافية
- 12.7. إدارة النزاعات المسلحة
  - 1.12.7. وجهات نظر حول النزاعات
  - 2.12.7. طرق التعامل مع النزاعات المسلحة
  - 3.12.7. تسلسل مراحل إدارة النزاعات المسلحة
  - 4.12.7. مراجع بيليوغرافية

## الوحدة 8. التدخل الاجتماعي والمجتمعي

- 1.8. التدخل الاجتماعي
  - 1.1.8. الخلفية التاريخية للتدخل الاجتماعي
  - 2.1.8. أساسيات التدخل الاجتماعي والمجتمعي
  - 3.1.8. مجالات العمل
- 2.8. برامج التدخل
  - 1.2.8. أهداف البرنامج
  - 2.2.8. الخصائص السكانية
  - 3.2.8. الكشف عن احتياجات السكان
  - 4.2.8. تصميم البرامج

- 3.7. التحليل الاجتماعي للصراع
  - 1.3.7. مقدمة
  - 2.3.7. المنظور الوظيفي للصراع
  - 3.3.7. النظرية الماركسية
  - 4.3.7. علم اجتماع الصراع
  - 5.3.7. مراجع بيليوغرافية
- 4.7. المنظور النفسي الاجتماعي في تحليل الصراع
  - 1.4.7. النظرية الواقعية للصراع
  - 2.4.7. نظرية الهوية الاجتماعية
  - 3.4.7. نظرية الحرمان النسبي
  - 4.4.7. النظريات المعتمدة
  - 5.4.7. دراسات الطاقة
  - 6.4.7. مراجع بيليوغرافية
- 5.7. العمليات النفسية التي ينطوي عليها الصراع
  - 1.5.7. العمليات المعرفية المتعلقة بالصراع
  - 2.5.7. ديناميات المجموعة في الصراع
  - 3.5.7. نموذج تكاملي للصراع
  - 4.5.7. مراجع بيليوغرافية
- 6.7. إدارة الصراع: مقدمة
  - 1.6.7. أشكال إدارة الصراع
  - 2.6.7. نماذج جديدة في إدارة الصراع
  - 3.6.7. مراجع بيليوغرافية
- 7.7. إدارة الصراع: التفاوض ا
  - 1.7.7. شروط التداول
  - 2.7.7. التحضير للمفاوضات
  - 3.7.7. مراجع بيليوغرافية
- 8.7. إدارة الصراع: التفاوض اا
  - 1.8.7. الاستراتيجيات والتكتيكات في التفاوض
  - 2.8.7. التكتيكات التعاونية: الامتيازات والسكن
  - 3.8.7. تكتيكات قسرية
  - 4.8.7. استكشاف الأخطاء وإصلاحها وإنشاء مقترحات متكاملة
  - 5.8.7. اختتام المفاوضات
  - 6.8.7. مراجع بيليوغرافية

- 9.8. تقييم البرنامج
  - 1.9.8. أنواع البرامج
  - 2.9.8. القواعد ومعايير التقييم (الوجود ضد. يجب ان يكون)
  - 3.9.8. مراقبة برامج التقييم
  - 4.9.8. قياس التأثير
- 10.8. برامج مع المهاجرين
  - 1.10.8. ظاهرة الهجرة في القرن الحادي والعشرين
  - 2.10.8. أسباب الهجرة (اقتصادية وجسدية ونفسية)
  - 3.10.8. خصائص برامج المهاجرين
  - 4.10.8. التدخل مع المهاجرين

## الوحدة 9. علم النفس القانوني

- 1.9. علم النفس القانوني
  - 1.1.9. ما هو علم النفس القانوني؟
  - 2.1.9. فعل وحقيقة قانونية
  - 3.1.9. النقابة: علم النفس والقانون
  - 4.1.9. نوى العمل
  - 5.1.9. التطبيق العملي وعلم الأخلاق
- 2.9. تقرير الخبير
  - 1.2.9. ما هو تقرير الخبير؟
  - 2.2.9. أنواع التقارير حسب السيناريوهات
  - 3.2.9. أجزاء من التقرير
  - 4.2.9. تحقيق التقرير
- 3.9. الخبرة النفسية
  - 1.3.9. الخبراء والخبرة
  - 2.3.9. مراحل خبرة الطب الشرعي النفسي
  - 3.3.9. سيناريوهات الخبرة النفسية
  - 4.3.9. المقابلة
- 4.9. العملية الجنائية
  - 1.4.9. أطراف العملية الجنائية
  - 2.4.9. التبعية ضد. التبعية النفسية
  - 3.4.9. أسباب التبعية النفسية

- 3.8. التدخل الموجه للمرضى
  - 1.3.8. التدخل الذي يركز على المريض ضد التدخل الجراحي. في المرض
  - 2.3.8. النهج النفسي للزمان
  - 3.3.8. تصميم برنامج محوره المريض
  - 4.3.8. التدخل في المرضى المزمنين
- 4.8. التدخل النفسي الاجتماعي في حالات الفقر
  - 1.4.8. العوامل التي تحدد نوع استبعاد
  - 2.4.8. فئات وخصائص المخاطر
  - 3.4.8. التدخل مع القصر المعرضين للإقصاء
  - 4.4.8. الآثار النفسية للإقصاء
- 5.8. التدخل في العنف السياسي
  - 1.5.8. العنف السياسي والنوع الاجتماعي
  - 2.5.8. بروتوكول للاهتمام بالعنف السياسي
  - 3.5.8. الأثر النفسي للعنف السياسي
  - 4.5.8. تصميم وخصائص التدخل
- 6.8. تنفيذ البرنامج
  - 1.6.8. تحتاج إلى النظر في التصميم
  - 2.6.8. أنواع البرامج القائمة على السكان
  - 3.6.8. الميزات الإلزامية للبرنامج
  - 4.6.8. أشكال تنفيذ البرنامج
- 7.8. تنفيذ برنامج دوائي
  - 1.7.8. علم النفس والسلوك الإدماني
  - 2.7.8. عوامل الخطر في السلوك الإدماني
  - 3.7.8. برامج مع مدمني المخدرات
- 8.8. حالات الهشاشة
  - 1.8.8. تحديد الضعف النفسي والاجتماعي
  - 2.8.8. المخاطر النفسية والضعف
  - 3.8.8. البرامج التي تستهدف السكان المعرضين للخطر
  - 4.8.8. المخاطر والتكيف والمرونة والتوتر والتعلق
  - 5.8.8. الدعم النفسي والاجتماعي في أوقات الأزمات

## الوحدة 10. الأخلاق وعلم الأخلاق

- 1.10. أهمية الأخلاق وعلم الأخلاق المهني
  - 1.1.10. الحاجة إلى دراسة المبادئ الأخلاقية والبيولوجية في علم النفس
  - 2.1.10. علم الأخلاق المهنية في علم النفس الغائب الكبير
  - 3.1.10. الأخلاق وعلم الأخلاق في مختلف المجالات
- 2.10. رحلة عبر التاريخ: من الفلسفة إلى علم الأخلاق المهنية
  - 1.2.10. المبادئ الفلسفية للأخلاق. الآداب والأخلاق
  - 2.2.10. الأخلاق وأخلاقيات علم الأحياء والأخلاق النفسية
  - 3.2.10. ظهور علم الأخلاق المهنية
- 3.10. تطوير القواعد الأخلاقية
  - 1.3.10. نحو تكامل أوروبي: أخلاقيات الاتحاد الأوروبي
- 4.10. علم الأخلاق المهني في مجالات علم النفس المختلفة
  - 1.4.10. الجوانب الأخلاقية لعلم النفس الإكلينيكي
  - 2.4.10. الجوانب الأخلاقية لعلم النفس الشرعي
  - 3.4.10. الجوانب الأخلاقية لعلم النفس التربوي
  - 4.4.10. الجوانب الأخلاقية لعلم النفس العمل
- 5.10. علم الأخلاق المهني في البحث العلمي في علم النفس الإكلينيكي
  - 1.5.10. مقدمة
  - 2.5.10. الجوانب الأخلاقية لبحوث علم النفس الإكلينيكي: الكفاءات
  - 3.5.10. لجان أخلاقيات البحث
  - 4.5.10. الخلاصة
- 6.10. ميزان المخاطر والفوائد
  - 1.6.10. الموافقة المستنيرة
  - 2.6.10. السرية
  - 3.6.10. الجوانب الأخلاقية في أبحاث علم النفس. المطبوعات
- 7.10. السرية المهنية والموافقة المستنيرة
  - 1.7.10. مقدمة
  - 2.7.10. السرية المهنية والموافقة المستنيرة
  - 3.7.10. الخلاصة
- 8.10. التقدم في علم النفس والتكنولوجيا. تأملات أخلاقية
  - 1.8.10. التقدم في علم النفس والتكنولوجيا
  - 2.8.10. تأملات أخلاقية
  - 3.8.10. الخلاصة

- 5.9. العملية المدنية
  - 1.5.9. قانون الأحوال الشخصية والأسرة
  - 2.5.9. الدور في الوصاية والحضانة
  - 3.5.9. الدور في التبني والوصاية
  - 4.5.9. التأثير النفسي للطلاق
- 6.9. مجال العمل
  - 1.6.9. تحديد الإعاقة النفسية الجزئية
  - 2.6.9. تحديد الإعاقة النفسية الكلية
  - 3.6.9. الآثار النفسية لطبيعة العمل
  - 4.6.9. الآثار النفسية للمهاجمة
- 7.9. القواعد في الإجراءات القانونية
  - 1.7.9. ما هو جنوح الأحداث
  - 2.7.9. نظريات نفسية تفسر جنوح الأحداث
  - 3.7.9. عوامل الخطر لانحراف الأحداث
  - 4.7.9. القانون والحدث المخالف
- 8.9. الوساطة
  - 1.8.9. مفهوم الصراع
  - 2.8.9. بدائل الحلول غير القضائية
  - 3.8.9. نظريات الوساطة
  - 4.8.9. تقنية في الوساطة
  - 5.8.9. عمليات الوساطة
- 9.9. علم الضحايا
  - 1.9.9. النهج النفسي
  - 2.9.9. من الضحية
  - 3.9.9. أنواع الضحية
  - 4.9.9. الضحية ضد. المجني عليه
  - 5.9.9. دور علم النفس
- 10.9. علم نفس السجن
  - 1.10.9. نظريات الجريمة
  - 2.10.9. عوامل الخطر
  - 3.10.9. تقييم السجن
  - 4.10.9. مبادئ التدخل الإصلاحي
  - 5.10.9. الشخصية والجريمة

- 9.10. التدريب والتفكير النقدي والإشراف لتحسين الممارسة النفسية
  - 1.9.10. مقدمة
  - 2.9.10. برامج التدريب على الأخلاقيات
  - 3.9.10. الخلاصة

## الوحدة 11. إدارة الموارد البشرية

- 1.11. التفكير الاستراتيجي والنظام
  - 1.1.11. الشركة كنظام
  - 2.1.11. التفكير الاستراتيجي المستمد من ثقافة الشركة
  - 3.1.11. النهج الاستراتيجي من إدارة الأفراد
- 2.11. التخطيط وإدارة المشاريع لقسم الموارد البشرية
  - 1.2.11. مفاتيح لتصميم وتنفيذ بطاقة الأداء
  - 2.2.11. تحجيم وتخطيط القوالب
  - 3.2.11. دعم العمليات: سياسات شؤون الموظفين
- 3.11. التصميم التنظيمي الاستراتيجي
  - 1.3.11. نموذج شريك التداول
  - 2.3.11. خدمات المشاركة
  - 3.3.11. الاستعانة بمصادر خارجية
- 4.11. تحليلات الموارد البشرية
  - 1.4.11. البيانات الضخمة و ذكاء الأعمال
  - 2.4.11. تحليل ونمذجة بيانات الموارد البشرية
  - 3.4.11. تصميم وتطوير مقاييس الموارد البشرية
- 5.11. القيادة الاستراتيجية
  - 1.5.11. نماذج القيادة
  - 2.5.11. التدريب
  - 3.5.11. التوجيه
  - 4.5.11. القيادة التحولية



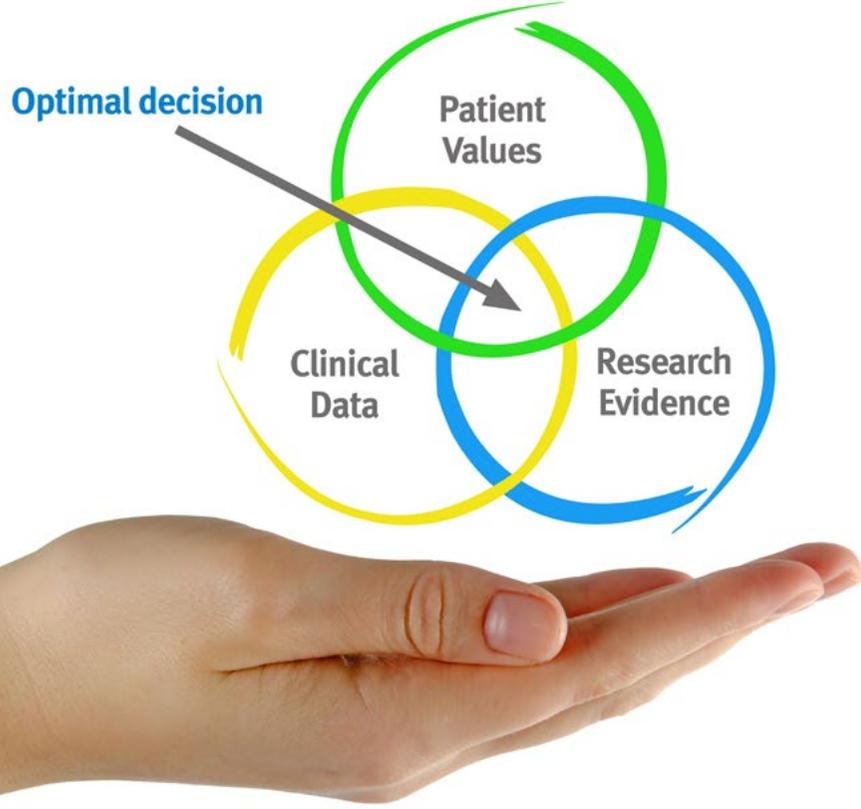
# المنهجية

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 وسيتعين 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 تفرداها 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

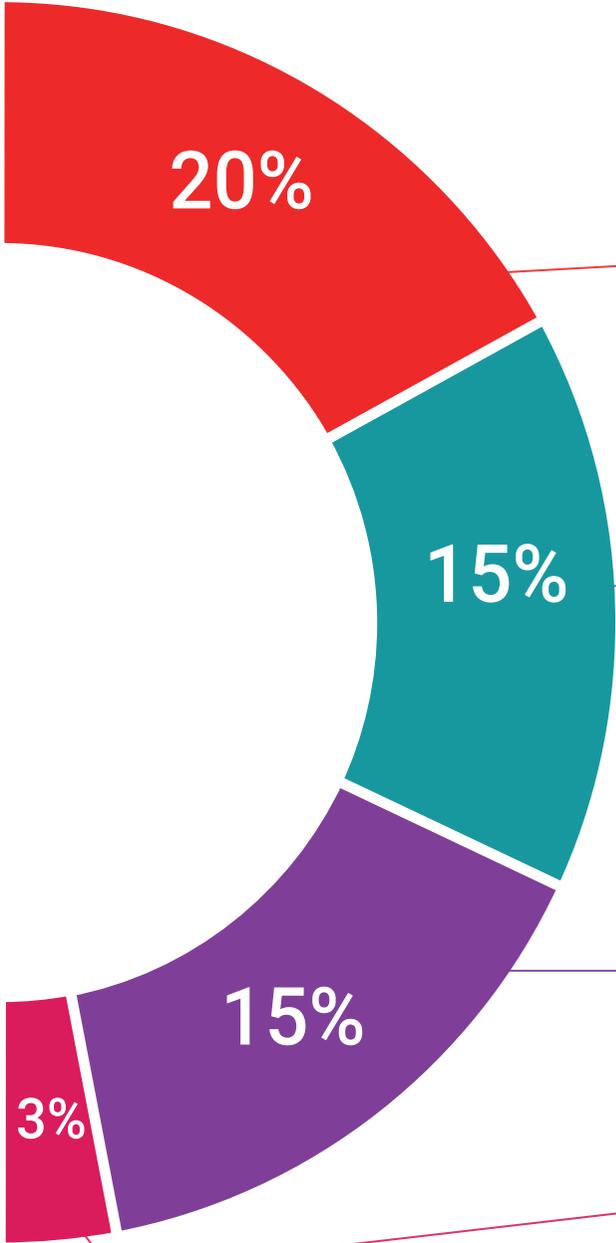


يقدم فريق جامعة TECH المحتويات بطريقة جذابة وديناميكية في أقراص الوسائط المتعددة التي تشمل الملفات الصوتية والفيديوهات والصور والرسوم البيانية والخرائط المفاهيمية من أجل تعزيز المعرفة. اعترفت شركة مايكروسوفت بهذا النظام التعليمي الفريد لتقديم محتوى الوسائط المتعددة على أنه "قصة نجاح أوروبية".

### 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.



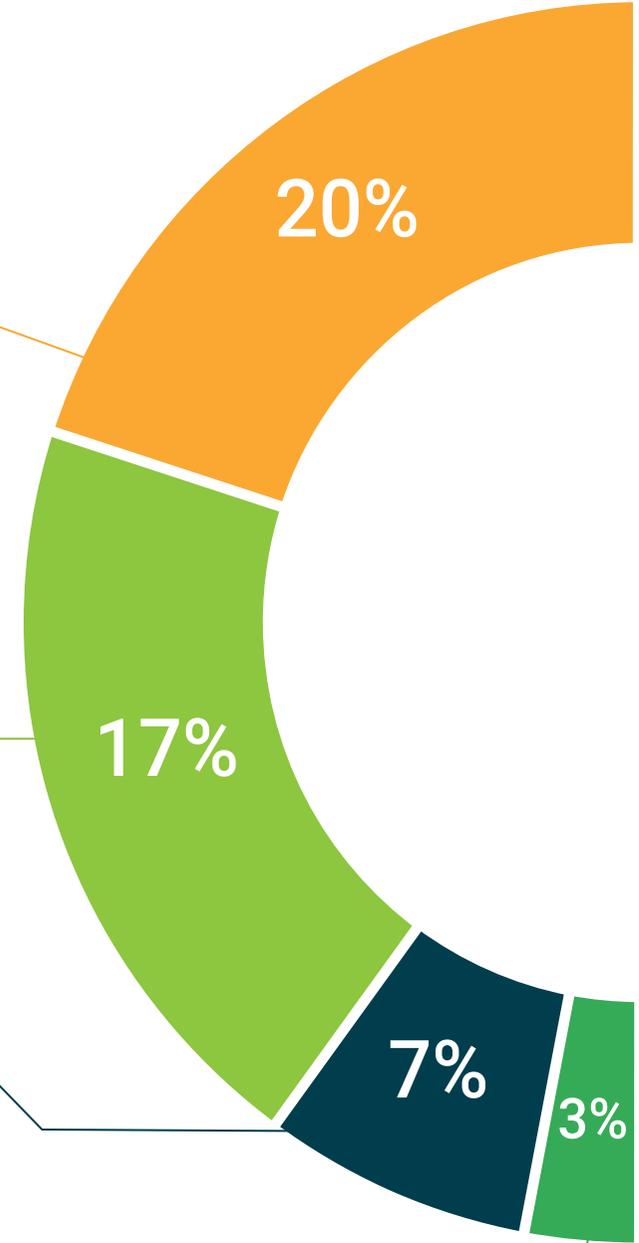
### المحاضرات الرئيسية

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

تضمن درجة الماجستير الخاص في علم نفس العمل والمنظمات، بالإضافة إلى التدريب الأكثر دقة وتحديثاً، الحصول على شهادة اجتياز درجة الماجستير الخاص الصادرة عن TECH الجامعة التكنولوجية.



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



يحتوي هذا ماجستير خاص في علم نفس العمل والمنظمات على البرنامج العلمي الأكثر اكتمالا وحدائثة في السوق.

بعد اجتياز التقييم، سيحصل الطالب عن طريق البريد العادي\* مصحوب بعلم وصول مؤهل ماجستير خاص الصادر عن TECH الجامعة التكنولوجية.

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

المؤهل العلمي: ماجستير خاص في علم نفس العمل والمنظمات

طريقة: عبر الإنترنت

مدة: 12 شهر

**tech** الجامعة التكنولوجية

**شهادة تخرج**  
هذه الشهادة ممنوحة إلى

المواطن/المواطنة ..... مع وثيقة تحقيق شخصية رقم .....  
لاجتيازه/لاجتيازها بنجاح والحصول على برنامج  
ماجستير خاص  
في  
علم نفس العمل والمنظمات

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 Navarro / د. أ.  
رئيس الجامعة

Tere Guevara Navarro / د. أ.  
رئيس الجامعة

يجب أن يكون هذا المؤهل الخاص مصحوباً بالمؤهل الجامعي المكتسب من المنظمات المختصة بإتخاذ المزاولة المهنية في كل بلد

TECH AFNOR235 tech@unicef.com/certificates

**tech** الجامعة التكنولوجية

**ماجستير خاص في علم نفس العمل والمنظمات**

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*	علم النفس الشخصي	إلزامي	140
1*	علم نفس العمل	إلزامي	140
1*	النسرة والمصنع والتنمية البشرية	إلزامي	140
1*	التدريب	إلزامي	140
1*	السيور التنظيمي	إلزامي	140
1*	القوة والقيادة	إلزامي	140
1*	المعراز والتفاوض	إلزامي	140
1*	التدخل الاجتماعي والمهني	إلزامي	140
1*	علم النفس القانوني	إلزامي	140
1*	تأليف جيمز التامانق	إلزامي	140
1*	إدارة الموارد البشرية	إلزامي	100

Tere Guevara Navarro / د. أ.  
رئيس الجامعة

Tere Guevara Navarro / د. أ.  
رئيس الجامعة

يجب أن يكون هذا المؤهل الخاص مصحوباً بالمؤهل الجامعي المكتسب من المنظمات المختصة بإتخاذ المزاولة المهنية في كل بلد

TECH AFNOR235 tech@unicef.com/certificates

المستقبل

الأشخاص

الصحة

الثقة

التعليم

المرشدون الأكاديميون المعلومات

الضمان

التدريس

الاعتماد الأكاديمي

المؤسسات

التعلم

المجتمع

الالتزام

التقنية

الابتكار

الجامعة  
التكنولوجية  
**tech**

الحاضر المعرفة

الحاضر

الجودة

المعرفة

ماجستير خاص

علم نفس العمل والمنظمات

التدريب الافتراضي

المؤسسات

« طريقة التدريس: أونلاين

« مدة الدراسة: 12 شهر

« المؤهل الجامعي من: TECH الجامعة التكنولوجية

« مواعيد الدراسة: وفقاً لوتيرتك الخاصة

« الامتحانات: أونلاين

الفصول الافتراضية

اللغات

# ماجستير خاص علم نفس العمل والمنظمات