

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية.

تخصص ارشاد و توجيه

سنة اولى ماستر

أ قيدوم صليحة

الاجابة النموذجية لمقياس التوجيه و الارشاد المهني

ج1 : (6ن)

ابعاد اهمية تكوين المرشد

1- رفع الكفايات المهنية

2- تكوين اتجاهات ايجابية

3- التدريب على المهارات و الكفايات المهنية

ج2 (7ن)

اهداف برامج تكوين المرشدين المهنيين

1- تمكين المرشدين من المضامين المعرفية

2- تمكين المرشدين من مهارات الوعي المهني

3- تمكين المرشدين من الاساليب الفعالة للإرشاد المهني

4- تمكين المرشدين من المهارات التواصلية

ج3(7ن)

صعوبات تكوين مرشدين مهنيين

الصعوبات التي تعترض تكوين المرشدين المهنيين هي

1- صعوبات تتعلق بالتخطيط

2- صعوبات تتعلق بالمستويات التكوينية للمرشدين

3- صعوبات تتعلق بالإمكانيات

4- صعوبات تتعلق بميدان الارشاد المهني و خصوصياته

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية.

تخصص ارشاد و توجيه

سنة ثالثة ليسانس

أ قيوم صليحة

الاجابة النموذجية لمقياس التكيف المدرسي و المهني

ج1 (4ن)

تتضح عملية التكيف كلما كانت العوائق شديدة و صعبة و ذلك لان كلما واجه الفرد الصعوبات و المشكلات في حياته و تجاوزها بقوة و تعامل معا بعقلانية كلما دل ذلك على قدراته العالية على التكيف و بالتالي دل ذلك على سلامته النفسية العالية و بالتالي فان عملية التكيف تظهر و بقوة في الظروف الصعبة و محدودية الامكانيات .

ج2(4ن)

التكيف باعتباره عملية :

يسعى الفرد الى اشباع حاجات متعددة و بشكل مستمر و هذه الحاجات و ال دوافع دينامية و حركية من الصعب اشباعها جميعا من طرف الافراد فقد يعترض الانسان و لإشباع حاجاته عوامل و عوائق تحول دون تحقيقها و قد تكون داخلية او قد تكون خارجية و كلما اشبع الانسان حاجاته كلما قل التوتر لديه و ادى ذلك الى الشعور بالرضى و الطمأنينة و العكس اذا لم يشبع الانسان حاجاته فانه يلجا الى اساليب اخرى كالانسحاب و الياس او اي سلوك مرضي اخر.

التكيف كنتيجة:

يمكن القول عن التكيف انه سيئ او حسن فان كان حسن حقق الانسجام و كان دليل على الصحة النفسية اما اذا كان سيئا و لم يحقق التالف المطلوب فانه دليل الشذوذ النفسي و الإضطراب .

ج3(4ن)

من معايير التكيف

1- المعيار الحضاري

2- المعيار المثالي

3- المعيار الاحصائي

ج4(4ن)

تعتبر كثرة الشكاوي و التمرد على اللوائح و الرؤساء احدى مظاهر سوء التكيف المهني بالمنظمة و ذلك لان العامل عندما لا يكون راض عن عمله و غير متكيف معه سيظهر ذلك في عصيانه لأوامر رؤسائه في العمل و عدم احترامه للوائح و القوانين المنظمة لعمله و يظهر ذلك أيضا في كثرة الشكاوي التي تعتبر مظهرا دالا و بقوة على سوء تكيف العامل بمهنته و منظمته لذلك هذه الاعراض هي مؤشر قوي من مؤشرات اللاتكيف المهني و على المسؤولين ان ينتبهوا اليها و يتخذوا الإجراءات اللازمة .

ج5(5ن)

يعتبر التكيف المهني هدف تسعى اليه أي منظمة و ذلك لما يمنحه لها من استقرار و مردودية عالية في الإنتاج و لأجل هذا تسعى المنظمات و بشتى الطرق لتحقيق ذلك و يعتبر تقوية العلاقات بين العمال احدى هذه الطرق و قد يكون ذلك عبر

– اجراء لقاءات بين العمال سواء داخل المنظمة او خارجها (رحلات).

– تشجيعهم على العمل التعاوني فيما بينهم .

– تحقيق المساواة و العدالة و تكافؤ الفرص بين العمال ... الخ