هيئة تقويم التعليم والتدريب
Education & Training Evaluation Commission

دليل المتقدم
لاختبار الرخصة المهْنيّة للمدربين

2026 - 1447



المحتويات

الهدف من الدليل 3

تنظيم الدليل 3

التعريف بالاختبار 3

نماذج الأسئلة 7

أسئلة تدريبية 13

مفتاح الإجابة 16

الاستعداد للاختبار 16

التخطيط للمذاكرة 17

في يوم الاختبار 17



الهدف من الدليل:

يهدف هذا الدليل إلى مساعدة المتقدمين على الاستعداد الجيد لاختبار الرخص المهنية للمدربين؛ وذلك من خلال تقديم معلومات شاملة عن محتواه، والجوانب التي يغطيها، وكيفية تناولها في الاختبار، وأساليب قياسها.

كما يقدّم الدليل أمثلة توضيحية على أسئلة الاختبار، وكيفية ارتباطها بالمعايير الرئيسة والفرعية. ويتضمن كذلك نماذج من أسئلة تدريبية تساعد المتقدم على التعرف على طبيعة الاختبار وطريقة الإجابة عن أسئلته، مع التنبيه إلى أن الأمثلة الواردة لا تغطي جميع جوانب الاختبار، ولا تعكس بالضرورة مستوى سهولة أو صعوبة الأسئلة الفعلية، وإنما تهدف إلى توضيح أسلوب الاختبار وطبيعته.

ويقدّم الدليل -أيضًا- إرشادات عامة تُعين المتقدم على الاستعداد للاختبار ، ويركّز كذلك على الجوانب المهنية العامة المرتبطة بالممارسة التدريبية، ويوضّح طبيعة الأسئلة، ونوعية المعارف والمهارات التي يقيسها.



تنظيم الدليل:

يقدّم الدليل عرضًا موجزًا للمعايير المهنية العامة للمدربين، مع بيان الوزن النسبي لكل معيار، كما يتضمن نماذج لأسئلة الاختبار تُظهر ارتباطها بهذه المعايير، إضافة إلى أسئلة تدريبية تُعين المتقدم على الاستعداد للاختبار.

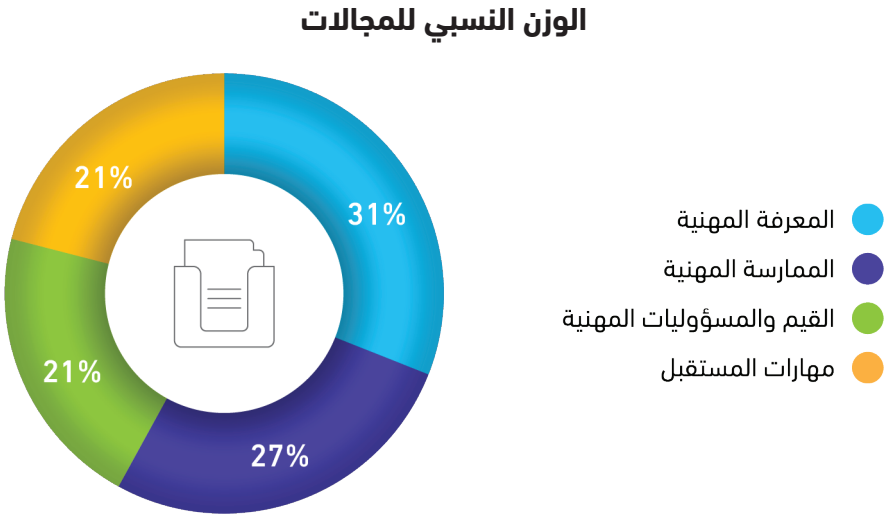


محتوى الاختبار:

يغطي الاختبار المجالات المهنية العامة التي يشترك فيها جميع المدربين على اختلاف مجالاتهم التدريبية، ويتضمن ذلك:

- المعرفة المهنية
- الممارسات المهنية
- القيم والمسؤوليات المهنية
- مهارات المستقبل

ويبيّن الشكل (1) نسب تمثيل كل مجال وفق وزنه النسبي في الاختبار؛ إذ تمثل المعرفة المهنية (31٪)، والممارسات المهنية (27٪)، والقيم والمسؤوليات المهنية (21٪)، ومهارات المستقبل (21٪). وقد روعي في هذا التوزيع إبراز أهمية المهارات والمعارف التي يحتاجها المدرب في ممارسته التدريبية الفعلية.



الشكل (1): نسب تمثيل المجالات في الاختبار وفق أوزانها النسبية.

تتضمن المجالات التدريبية العامة "10 معايير" رئيسة، كما يتضح في الجدول الآتي:

المجال	المعيار الرئيس	المعيار الفرعي	الوزن النسبي
المجال الأول، المعرفة المهنية:	المعيار 1: المعرفة بالمتدرب، ومبادئ التدريب، ومكوناته، وإجراءات توظيفها في التدريب.	1- فهم خصائص المتدربين، والنظريات المرتبطة بالتعليم، وكيفية توظيفها في عمليات التدريب.	5.3%
		2- استيعاب مفاهيم التدريب، ومكوناته، ومبادئه، ونماذجه، وكيفية توظيفها في عمليات التدريب.	5.3%
	المعيار 2 : المعرفة بأنماط التدريب، وإستراتيجياته المتنوعة، وكيفية توظيفها في التدريب.	1- فهم أنماط التدريب المتنوعة، وخصائصها، وكيفية توظيفها في التدريب.	5.3%
		2- فهم إستراتيجيات التدريب المتنوعة، وكيفية توظيفها في التدريب	8%
		3- فهم أنواع التقويم، وأساليبه، وأدواته المتنوعة، وكيفية تطبيقاتها في عمليات التدريب.	6.6%
المجال الثاني، الممارسات المهنية:	المعيار 3: تخطيط التدريب، وتصميم الخبرات التدريبية وفقًا لاحتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل.	1- إعداد خطة تدريبية شاملة تُلبي احتياجات المتدربين، ومتطلبات سوق العمل.	5.3%
		2- تصميم الخبرات التدريبية وتنظيمها وفق نواتج التعلم المستهدفة واحتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل.	5.3%
	المعيار 4: تنفيذ التدريب في بيئة تدريبية مرنة ومحفزة وآمنة، وإدارتها وفق خطة التدريب.	1- تهيئة وإدارة بيئة تدريبية مرنة ومحفزة وآمنة تدعم جودة الحياة على المستوى الفردي والمؤسسي.	4%
		2- تطبيق إستراتيجيات وأنشطة التدريب المتنوعة وإدارتها وتنظيمها وفق خطة التدريب.	4%
	المعيار 5: تقويم التدريب بصورة مستمرة ومنتظمة، وإعداد التقارير حوله.	1- تطبيق أدوات تقويم متنوعة؛ تقيس مستوى تحقق نواتج التعلم وأداء المتدربين، وتدعم تطورهم بصورة مستمرة ومنتظمة.	4%
		2- تحليل البيانات وتفسيرها، واستخلاص نتائج تقويم التدريب، وإعداد التقارير حولها وتوثيقها.	4%

المجال	المعيار الرئيس	المعيار الفرعي	الوزن النسبي
المجال الثالث، القيم والمسؤوليات المهنية:	المعيار 6: الالتزام بأخلاقيات المهنة، و اللوائح الوطنية المنظمة للتدريب في الممارسات المهنية، والوعي بالحقوق والواجبات، وتحمل المسؤولية.	1- الالتزام بأخلاقيات المهنة واللوائح الوطنية المُنَظِمة للتدريب، وأنظمة ضمان الجودة في التدريب.	4%
		2- الوعي بالحقوق والواجبات المهنية، والالتزام والانضباط، وتحمل المسؤولية في الممارسات المهنية.	4%
	المعيار 7: الالتزام بقيم المواطنة، والأمانة العلمية، والمحافظة على السرية وأمن المعلومات في الممارسات المهنية.	1- الالتزام بقيم المواطنة في العلاقات والممارسات المهنية	2.7%
		2- التزام النزاهة والأمانة العلمية والمحافظة على السرية في الممارسات المهنية	2.7%
	المعيار 8: التطوير المهني المستمر ، والمشاركة في مجتمعات التعلم المهني.	1- متابعة التطورات والمستجدات العلمية في مجال التدريب وسوق العمل، وتوظيفها في تطوير الممارسات المهنية.	2.7%
		2- إجراء البحوث والدراسات العلمية، و المشاركة في أنشطة مجتمعات التعلم المهني.	2.7%
		3- إعداد خطة التطوير المهني في ضوء تحليل الممارسات المهنية، ونتائج تحليل التغذية الراجعة، و تنفيذها، و متابعتها.	2.7%
المجال الرابع، مهارات المستقبل:	المعيار : توظيف المهارات الاجتماعية والعاطفية في العلاقات والممارسات المهنية.	1- توظيف مهارات التواصل الفعّال في الممارسات والعلاقات المهنية.	2.7%
		2- توظيف مهارات التعاون، و العمل الجماعي، و مشاركة الآخرين بفعالية.	2.7%
		3- تنظيم العواطف و التحكم بالانفعالات والقدرة على التكيف مع المتغيرات، ومواجهة التحديات في التعاملات والممارسات المهنية	2.7%
	المعيار 10: توظيف مهارات التفكير، والمهارات الرقمية في الممارسات المهنية وبيئة العمل.	1- توظيف مهارات التفكير الناقد في حل المشكلات، واتخاذ القرارات في بيئة التدريب.	4%
		2- توظيف مهارات التفكير الإبداعي في تطوير التدريب والممارسات المهنية.	4%
		3- استخدام أدوات التقنية الرقمية، و تطبيقاتها بصورة آمنة ومسؤولة في الممارسات المهنية.	5.3%
المجموع	10	24	100%



نماذج من الأسئلة:

تستند معايير الكفاءة المهنية للمدربين إلى مجموعة من المعايير الرئيسة التي يندرج تحتها معايير فرعية تتضمن مؤشرات مرتبطة بها، وتمثل هذه المؤشرات المرجع الأساس في بناء أسئلة الاختبار. ويُراعى في تصميم الأسئلة الوزن النسبي لكل معيار وفق أهميته في الممارسة التدريبية. وفيما يأتي نماذج لبعض الأسئلة والمعايير التي تقيسها.

السؤال الأول:

المعيار الرئيس: المعرفة بالمتدرب، ومبادئ التدريب، ومكوناته، وإجراءات توظيفها في التدريب.

المعيار الفرعي: فهم خصائص المتدربين، والنظريات المرتبطة بالتعلم، وكيفية توظيفها في عمليات التدريب.

المؤشر: يفهم نظريات التعلم، وتطبيقاتها، وكيفية توظيفها في عمليات التدريب.

يستعد المدرب أحمد لتصميم برنامج تدريبي، ويرغب في توظيف معارف المتدربين السابقة؛ لبناء معارف جديدة لديهم، أي نظريات التعلم الآتية تدعم توجه المدرب؟

أ الإنسانية

ب السلوكية

ج الاجتماعية

د البنائية

الإجابة هي: (د)؛ لأن توظيف المعارف السابقة لبناء معارف جديدة هو جوهر النظرية البنائية؛ فالتعلم هنا يُنظر إليه كعملية تنظيم وبناء وإعادة هيكلة للبُنى المعرفية داخل عقل المتعلم، وليس مجرد استجابة لمثير (كما في السلوكية)، ولا مجرد محاكاة (اجتماعية)، ولا تركيز على تحقيق الذات -فقط- كما في (الإنسانية).

السؤال الثاني:

المعيار الرئيس: المعرفة بأنماط التدريب، وإستراتيجياته المتنوعة، وكيفية توظيفها في التدريب.

المعيار الفرعي: فهم أنماط التدريب المتنوعة، وخصائصها، وكيفية توظيفها في التدريب.

المؤشر: يفهم أنماط التدريب الإلكتروني وخصائصها، وإجراءات تطبيقها وفقًا لطبيعة التدريب.

تُعقدُ دورة تدريبية لمجموعة من المتدربين في مناطق جغرافية وزمنية متفاوتة حول العالم، فإن نمط التدريب المناسب لهم، هو:

أ عن بعد المتزامن

ب عن بعد غير المتزامن

ج المباشر

د المدمج

الإجابة هي: (ب)؛ لأن اختلاف المناطق الجغرافية والزمنية يعني أن المتدربين لا يستطيعون الحضور في وقت واحد؛ مما يجعل التدريب «المتزامن عن بعد» غير عملي، كما أن التدريب «المباشر» مستحيل لعدم وجودهم في مكان واحد، والتدريب «المدمج» يفترض عادة وجود جزء حضوري أو متزامن وهو ما لا يتناسب مع هذا التباعد، وفي المقابل، يتيح «التدريب عن بعد غير المتزامن» لكل متدرب الوصول إلى المحتوى وتنفيذ الأنشطة في الوقت المناسب له؛ لذلك فهو النمط الأكثر ملاءمة لهذا البرنامج.

السؤال الثالث:

المعيار الرئيس: تخطيط التدريب، وتصميم الخبرات التدريبية وفقًا لاحتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل.

المعيار الفرعي: إعداد خطة تدريبية شاملة تلبي احتياجات المتدربين، ومتطلبات سوق العمل.

المؤشر: يحدد الاحتياجات التدريبية وفقًا لخصائص المتدربين واحتياجاتهم، وأهداف التدريب، ومتطلبات سوق العمل.

طُلب من المدرب أحمد تصميم برنامج تدريبي لموظفين جدد تتفاوت مؤهلاتهم، ويعملون على مشاريع رقمية تتطلب مهارة إدارة المشاريع وأدوات رقمية حديثة. أي مما يأتي يجب أخذه بعين الاعتبار عند تحديد الاحتياجات التدريبية؟

أ ساعات التدريب المتاحة

ب متطلبات الموارد البشرية

ج خبرات المتدربين السابقة

د مكونات المحتوى التدريبي

الإجابة هي: (ج)؛ لأن تحديد الاحتياجات التدريبية يبدأ بتحليل «مستوى المتدربين ومعرفة ما يمتلكونه من مهارات ومعارف فعلية»، خاصة عند وجود تفاوت في المؤهلات؛ فذلك يحدد الفجوة التدريبية الحقيقية التي يجب أن يعالجها البرنامج. أما «ساعات التدريب المتاحة» فهي عامل تنظيمي يؤخذ لاحقًا بعد تحديد الاحتياجات، ومتطلبات الموارد البشرية ترتبط بالتوظيف والسياسات المؤسسية أكثر من ارتباطها بتشخيص الحاجة التدريبية الفردية، ومكونات المحتوى التدريبي تُبنى أساسًا بعد معرفة الاحتياجات وليس قبلها؛ لذلك لا يمكن اعتمادها نقطة انطلاق في تحديد الاحتياج.

السؤال الرابع:

المعيار الرئيس : تنفيذ التدريب في بيئة تدريبية مرنة ومحفزة وآمنة، وإدارتها وفق خطة التدريب.

المعيار الفرعي: تطبيق إستراتيجيات وأنشطة التدريب المتنوعة، وإدارتها، وتنظيمها وفق خطة التدريب.

المؤشر: يطبق إستراتيجيات وأنشطة متمركزة حول المتدرب تدعم التعلم الذاتي المستمر.

ضمن اجتماع لجنة مُشَكّلة للتطوير الوظيفي في المدرسة، اقترح المدرب على مدير المدرسة وضع آلية مستدامة؛ لتمكين المعلمين من التعلم الذاتي المستمر ومتابعة التطورات في طرائق التدريس وتطوير مهاراتهم.

أيّ الآليات الآتية تُعد الأنسب لتحقيق هذا الهدف؟

أ إنشاء مجموعة تعلم مهنية يقودها المعلمون داخل المدرسة

ب التعاقد مع مركز تدريبي افتراضي؛ لتقديم دورات رقمية دورية

ج تكوين مجموعة قراءة نقدية؛ لتبادل المعارف التربوية الحديثة

د الاشتراك في مجموعة تواصل تعليمية؛ لمشاركة المحتوى الرقمي

الإجابة هي: (أ)؛ لأن الهدف المذكور هو بناء آلية مستدامة تدعم التعلم الذاتي المستمر داخل بيئة العمل نفسها، وهذا يتحقق بأفضل صورة عبر مجتمعات التعلم المهنية المدرسية؛ فهي تعزز التعلم التعاوني، والتأمل في الممارسة، وتبادل الخبرات بشكل دوري مرتبط بسياق المدرسة الفعلي، أما «التعاقد مع مركز تدريبي» فيظل حلا خارجيًا يعتمد على مزود الخدمة، «ومجموعة القراءة أو التواصل الرقمي» أدوات داعمة؛ لكنها لا تبني منظومة تطوير مهني متكاملة داخل المدرسة.

السؤال الخامس:

المعيار الرئيس: تقويم التدريب بصورة مستمرة ومنتظمة، وإعداد التقارير حوله.

المعيار الفرعي: تطبيق أدوات تقويم متنوعة تقيس مستوى تحقق نواتج التعلم وأداء المتدربين، وتدعم تطورهم بصورة مستمرة ومنتظمة.

المؤشر: يقدم تغذية راجعة مستمرة للمتدربين تُوجه التطوير المستقبلي لأدائهم.

لاحظ المدرب تفاوت أداء المتدربين، وأراد تقديم تغذية راجعة تُسهم في تطوير الأداء المهني لكل متدرب. أيّ الإجراءات الآتية يحقق ذلك؟

أ يستخدم نموذجًا إلكترونيًا، ويحلّل نتائج المتدربين

ب يوظّف تقويم الأقران؛ لتحقيق الفائدة العامة

ج يكتب تقريرًا ختاميًا يتضمن ملاحظات الجلسات

د يبرز نقاط القوة الجماعية وفرص التحسين

الإجابة هي: (أ)؛ لأن الهدف هو تطوير الأداء المهني لكل متدرب بشكل فردي، وهذا يتطلب تغذية راجعة شخصية مبنية على بيانات أداء واضحة وتحليل مباشر مع المتدرب نفسه، أما «تقويم الأقران فيُفيد التعلم التعاوني؛ لكنه لا يضمن معالجة الفروق الفردية بدقة، «والتقرير الختامي» يقدم تغذية عامة بعد انتهاء التدريب، «وإبراز النقاط الجماعية» يركز على المجموعة لا على تطوير كل متدرب على حدة.

السؤال السادس:

المعيار الرئيس: الالتزام بأخلاقيات المهنية واللوائح الوطنية المنظمة للتدريب في الممارسات المهنية، والوعي بالحقوق والواجبات وتحمل المسؤولية.

المعيار الفرعي: الالتزام بأخلاقيات المهنة واللوائح الوطنية المنظمة للتدريب، وأنظمة ضمان الجودة في التدريب.

المؤشر: يلتزم بتطبيق أنظمة وإجراءات ضمان الجودة في التدريب.

يسعى أحد المدربين إلى رفع جودة البرنامج التدريبي الذي سيُنفّذه، بما يضمن تحقيق أهدافه، ورضا المتدربين، وتحسين الأداء. فأي الإجراءات الآتية يُعدّ منطلقًا جوهريًا لضمان جودة التدريب الذي سينفّذه؟

أ تصميم محتوى غني ومتنوّع يتناسب مع اهتمامات المدرب وميوله

ب إعداد جدول زمني دقيق؛ لتوزيع المهام خلال تنفيذ البرنامج التدريبي

ج بناء برنامج تدريبي يستند لتحليل احتياج فعلي وأهداف قابلة للقياس

د استخدام عروض تقديمية جذابة مع نماذج نظرية معروفة في المجال

الإجابة هي: (ج)؛ لأن جودة التدريب تبدأ من الأساس التصميمي الصحيح، وهو تشخيص الاحتياج الحقيقي وبناء أهداف واضحة يمكن قياس تحققها، وبدون ذلك قد يكون المحتوى جيدًا أو العرض جذابًا، لكن التدريب لن يضمن أثرًا فعليا على الأداء، أما «تصميم محتوى» يوافق ميول المدرب فهو خطأ مهني؛ لأنه يركز على المدرب لا المتدربين، «والجدول الزمني» عنصر تنظيمي لاحق، «واستخدام عروض جذابة أو نماذج نظرية» يدعم التنفيذ لكنه لا يضمن جودة التدريب من جذوره.

السؤال السابع:

المعيار الرئيس: الالتزام بقيم المواطنة والأمانة العلمية، والمحافظة على السرية وأمن المعلومات في الممارسات المهنية.

المعيار الفرعي: الالتزام بقيم المواطنة في العلاقات والممارسات المهنية

المؤشر: الالتزام بقيم المواطنة في العلاقات والممارسات المهنية، ودعم تكافؤ الفرص بين المتدربين في الممارسة المهنية.

لضمان العدالة وتكافؤ الفرص لدى المتدربين في الممارسات المهنية يجب التدريب على:

أ العلاقات الإيجابية

ب سلوكيات المهنة

ج برامج التنمية المهنية

د التحيز اللاواعي

الإجابة هي: (د)؛ لأن العدالة وتكافؤ الفرص في الممارسات المهنية ترتبط مباشرة بالقدرة على إدراك التحيزات غير الواعية التي قد تؤثر في الحكم على الآخرين أو التعامل معهم؛ فالتدريب على التحيز اللاواعي يساعد المهنيين على التعرف على هذه الأنماط وتصحيحها، مما يعزز الإنصاف في القرارات والتعاملات، أما «العلاقات الإيجابية أو برامج التنمية المهنية» فهي مفيدة عمومًا لكنها لا تستهدف جذور مشكلة العدالة بشكل مباشر، «وسلوكيات المهنة» تعد إطارا أخلاقيًا عامًا ، بينما التحيز اللاواعي هو العامل الأكثر ارتباطًا بتكافؤ الفرص.

السؤال الثامن:

المعيار الرئيس: التطوير المهني المستمر، والمشاركة في مجتمعات التعلم المهني.

المعيار الفرعي: إجراء البحوث والدراسات العلمية، والمشاركة في أنشطة مجتمعات التعلم المهني.

المؤشر: يجري البحوث والدراسات العلمية حول أبرز المشكلات والقضايا في مجال التدريب، وتقديم الحلول؛ لمعالجتها.

واجه مدرب انخفاضًا متكررًا في أداء المتدربين، فقام بجمع البيانات، وتحليلها، ثم اقترح حلولًا تطويرية مبنية على نتائج علمية.

يُعد هذا السلوك تفسيرًا لمفهوم:

أ البحث الإجرائي في الممارسات التدريبية

ب التقويم التكويني المستند إلى الملاحظة العامة

ج التحسين المهني القائم على التأمل الذاتي

د التعديل التفاعلي غير القائم على تحليل منهجي

الإجابة هي: (أ)؛ لأن المدرب جمع بيانات فعلية، ثم حلّلها، وبنى عليها قرارات تطويرية، وهذا يطابق خطوات البحث الإجرائي الذي يقوم على تشخيص المشكلة، وجمع الأدلة، وتحليلها، ثم تطبيق تحسينات مبنية على نتائج علمية داخل سياق العمل نفسه. أما « التقويم القائم على الملاحظة العامة» فلا يتضمن تحليلًا منهجيًا للبيانات، «والتأمل الذاتي» يعتمد على التفكير الشخصي أكثر من الأدلة المنظمة، «والتعديل غير القائم على تحليل منهجي» يحدث بشكل عفوي.

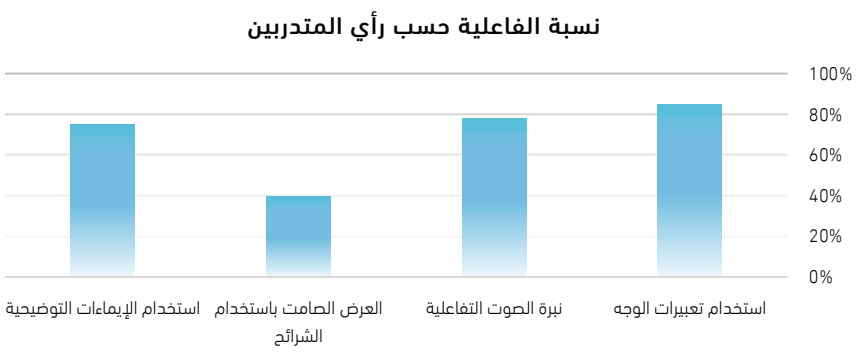
السؤال التاسع:

المعيار الرئيس: توظيف المهارات الاجتماعية والعاطفية في العلاقات والممارسات المهنية.

المعيار الفرعي: توظيف مهارات التواصل الفعّال في الممارسات والعلاقات المهنية.

المؤشر: يوظف مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي في المواقف والأنشطة التدريبية، ويدعم تنميتها لدى المتدربين وفقًا لخصائصهم وأنماطهم وحاجاتهم.

الرسم البياني الآتي يوضح تقييم المتدربين لأساليب التواصل التي استخدمها المدرب في دورته:



أيٌّ مما يأتي يُعد استنتاجًا مناسبًا من نتائج تقييم المتدربين لأساليب التواصل المستخدمة في هذه الدورة؟

أ العروض الصامتة كافية للتفاعل

ب التواصل غير اللفظي له تأثير كبير

ج الاعتماد على المحتوى المكتوب

د نبرة الصوت ليس لها دور فعّال

الإجابة هي (ب): لأن الرسم البياني يبين أن استخدام تعبيرات الوجه والإيماءات التوضيحية حصل على نسبة فاعلية مرتفعة مقارنة بالعرض الصامت باستخدام الشرائح، فإن البديل (ب) يعد الاستنتاج الأكثر توافقًا مع البيانات المعروضة. أما البديل (أ) فغير صحيح لأن العرض الصامت لم يحقق نسبة فاعلية مرتفعة تسمح بالقول إنه كافٍ للتفاعل. والبديل (ج) غير صحيح لأن الرسم البياني لا يتضمن بيانات عن المحتوى المكتوب أو فاعليته. كما أن البديل (د) غير صحيح لأن نبرة الصوت التفاعلية حصلت على تقييم مرتفع من المتدربين، مما يدل على أن لها دورًا فعالًا في التواصل وفق نتائج هذه الدورة.

السؤال العاشر:

المعيار الرئيس: توظيف مهارات التفكير والمهارات الرقمية في الممارسات المهنية وبيئة العمل.

المعيار الفرعي: استخدام أدوات التقنية الرقمية وتطبيقاتها بصورة آمنة ومسؤولة في الممارسات المهنية.

المؤشر: يوظف أدوات التقنية الرقمية وتطبيقاتها في إنشاء وتحرير الوسائط المتعددة والمحتوى الرقمي في التدريب، ويشاركها مع الآخرين.

أيٌّ من الأدوات الآتية يُستخدم لتحرير الفيديو والصوت؟

أ Adobe Premiere

ب Prezi

ج One Note

د Pages

الإجابة هي: (أ)؛- لأنها عبارة عن برنامج متخصص في تحرير الفيديو والصوت وإنتاج المواد المرئية الاحترافية، أما «Prezi» فهي أداة للعروض التقديمية، و«OneNote» تعد أداة تستخدم لتدوين الملاحظات وتنظيمها، و«Pages» تستخدم لمعالجة النصوص؛ لذلك لا تُستخدم لتحرير الفيديو.



أسئلة تدريبية

نقدم فيما يأتي بعض الأسئلة للتدريب على الاختبار، مع التنويه أنه ليس بالضرورة أن يكون الاختبار محاكيًا لهذه الأسئلة بتفاصيلها، ولا معبّرًا عن مستوى الصعوبة، وإنما الغاية منها هي التدريب، وإعطاء فكرة عامة عن طبيعة الاختبار.

1) في برنامج تدريبي عن التحول الرقمي، استخدم المدرب مقاطع تعليمية قصيرة بالإضافة إلى محتوى ذاتيٍّ مرنٍ، ثم لقاءات تفاعلية حية مع أنشطة فورية. ما الترتيب الصحيح لأنماط التدريب الإلكتروني التي استخدمها المدرب؟

أ مباشر-غير متزامن

ب غير متزامن-مباشر

ج غير متزامن - مدمج تكيفي

د مباشر – مدمج تكيفي

2) خلال أحد البرامج التدريبية استخدم المدرب أثناء التقويم النهائي نموذجًا يحتوي على قائمة من السلوكيات والأداءات المتوقعة من المعلمين أثناء تطبيق نشاط داخل الصف، وكان يقوم بوضع علامة (صح) أو(خطأ) بجانب كل عنصر أثناء الملاحظة. ما نوع أداة التقويم التي استخدمها المدرب في هذا الموقف؟

أ سلم التقدير

ب الاختبار التشخيصي

ج قائمة التحقق

د ملف الإنجاز

3) في التدريب القائم على بناء الفهم المفاهيمي لدى المتدربين، يُستخدم نموذج «فراير» (Frayer Model) في:

أ تحليل المفهوم وتحديد خصائصه المميِّزة

ب مقارنة مفهومين وفق أوجه الشبه والاختلاف

ج توضيح العلاقات البنائية بين المفاهيم

د تنظيم المفاهيم في مستويات عامة وفرعية

4) لديك برنامج تدريبي مكوَّن من أربع جلسات صُمِّمت وفق نموذج (4MAT)، تمثل الجلسة التدريبية الأولى الإجابة عن سؤال يبدأ بـ:

أ لماذا...؟

ب ماذا...؟

ج كيف...؟

د ماذا لو...؟

5) ما الهدف الأساسي من التقويم البنائي في البرامج التدريبية؟

أ تحديد الاحتياجات التدريبية قبل تنفيذ البرنامج

ب متابعة سير البرنامج التدريبي وتحسينه أثناء البرنامج

ج قياس أثر التدريب على المتدربين بعد انتهاء البرنامج

د توثيق أداء المتدربين في الأنشطة التدريبية

6) أيُّ الممارسات الآتية يعبِّر عن تحمّل المُدرب للمسؤولية التنظيمية أثناء تنفيذ التدريب؟

أ تعديل الأهداف التدريبية

ب الالتزام بجدول الجلسات

ج تنويع الإستراتيجيات التدريبية

د تقديم تغذية راجعة فردية

7) جلسة تدريبية في برنامج إدارة الأداء، تهدف إلى تنمية فهم أدوات التقويم، ومهارة تقديم التغذية الراجعة. ما الإستراتيجية التدريبية الأنسب لتحقيق هذين الجانبين معًا؟

أ التعلم التفاعلي القائم على حالات واقعية والتحليل الجماعي

ب المحاضرة التفسيرية المدعومة بعروض تقديمية منظمة

ج التعلم الذاتي عبر مواد رقمية واختبارات قصيرة

د الشرح الإجرائي المتسلسل مع أمثلة توضيحية جاهزة

8) في دورة تدريبية حول «إدارة الأزمات»، بدأ المدرب بسؤال المتدربين عن مواقف حقيقية مرّوا بها، واستمع إلى تجاربهم، ثم طلب منهم تحليل تلك المواقف؛ تمهيدًا لاقتراح حلول مناسبة. يعكس هذا الأسلوب اعتماد المدرب على مبدأ من مبادئ التدريب وهو:

أ تعزيز تبادل الخبرات بين المتدربين

ب توظيف خبرات المتدربين السابقة؛ لبناء تعلم لاحق

ج الاستجابة لاحتياجات المتدربين واهتماماتهم المهنية

د مراعاة تنوّع أنماط التعلم لدى المتدربين

9) عندما يتعلم الفرد من خلال تكرار المحاولات والتخلص من الاستجابات غير الناجحة، فإن ذلك يُعَدّ تطبيقًا لإحدى النظريات السلوكية، وهي نظرية:

أ الإشراط الكلاسيكي

ب المحاولة والخطأ

ج الإشراط الإجرائي

د التعلم بالملاحظة

10) لاحظ المدرب سعد أثناء تدريبه لمجموعة من الموهوبين، أنهم يفضلون التعلم من خلال النمذجة؛ لذا ركز على:

أ إثراء المحتوى النظري

ب تكثيف المحتوى المرئي التفاعلي

ج زيادة الأنشطة الجاذبة

د دمج المؤثرات الصوتية في الأنشطة

11) نفذ أحمد برنامجًا تدريبيًا حول المهارات القيادية، وقام بربط المحتوى بسيناريوهات عملية واقعية من بيئة العمل. ما المبدأ التدريبي الذي طبّقه؟

أ تكرار الخبرات

ب الفروق الفردية

ج التعلم ذو المعنى

د التجانس المعرفي

12) مرحلة السلوك في نموذج «Kirkpatrick» تقيس :

أ جودة الحقيبة التدريبية المقدمة

ب رضا المتدربين عن المدرب

ج رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي

د مدى استخدام المتدرب لما تعلمه في بيئة العمل

13) أثناء إعدادك لخطة تدريبية لبرنامج «تدريب مدربين»؛ مدته خمسة أيام، لاحظت أن جميع الموضوعات لها نفس الأهمية تقريبًا، لكن الوقت محدود. كيف تحدد الأولويات في هذه الحالة؟

أ زيادة عدد أيام التدريب

ب التركيز على الموضوعات الحديثة

ج توزيع الوقت بالتساوي على جميع الموضوعات

د ترتيب الموضوعات حسب تأثيرها على الأداء

14) أشار أحد المدربين إلى أن أغلب متدربيه يفضلون النمط البصري في التعلم. ما الأسلوب الأنسب للتواصل معهم؟

أ تكرار المعلومات؛ للتأكد من الفهم

ب استخدام تعبيرات وجه متنوعة

ج تقديم مخططات ذهنية وإنفوجرافيك

د طرح أسئلة شفهية متنوعة مفتوحة ومغلقة

15) يحرص المدرب عبد الرحمن أثناء تنفيذ التمارين العملية على تقديم ملاحظات تربط الأداء بالنتيجة وتساعد على تصحيح السلوك التعلمي. يُعد هذا النوع من أنواع التغذية الراجعة:

أ الفردية

ب الجماعية

ج التتابعية

د الفورية



مفتاح الإجابة

رقم السؤال	مجال	المعيار الرئيس	المعيار الفرعي	الإجابة
1	2	1	2	ب
2	2	3	2	ج
3	1	2	2	أ
4	2	2	1	أ
5	2	5	1	د
6	2	2	6	ب
7	3	2	3	أ
8	2	2	1	ب
9	1	1	1	ب
10	1	1	2	ب
11	1	2	1	ج
12	1	2	2	د
13	3	1	3	د
14	2	1	9	ج
15	3	1	5	د



الاستعداد للاختبار:

تحقق من مستوى جاهزيّتك للاختبار؛ من خلال الإجابة عن القائمة الآتية:

م	أسئلة التحقق من الاستعداد	نعم	لا
1	هل تعرف متطلبات الاختبار الذي قدمت عليه؟		
2	هل اتبعت إجراءات التسجيل؟		
3	هل تعرف مقر الاختبار، وموعده؟		
4	هل تعرف متطلبات دخول قاعة الاختبار؟		
5	هل تعرف المحتوى الذي يغطيه الاختبار؟		
6	هل استعملت صفحة خطة الدراسة من هذا الدليل؛ لتحديد المحتوى الذي تعرفه جيدًا، والذي تحتاج لإعطائه مزيدًا من الاهتمام؟		
7	هل راجعت كتبًا، أو مذكرات دراسية، أو مصادر أخرى ترتبط بمحتوى الاختبار؟		
8	هل تعرف زمن الاختبار، وعدد أسئلته؟		
9	هل أنت معتاد على طبيعة الأسئلة التي يعرضها الاختبار؟		
10	هل تدربت على أسئلة مشابهة لأسئلة الاختبار؟		
11	إذا كنت تؤدي الاختبار للمرة الثانية، هل حللت درجتك السابقة وتعرفت على المجالات التي تحتاج منك إلى مراجعة؟		

التخطيط للمذاكرة

ينصح بتحديد المعايير التي تحتاج إلى مزيد من القراءة والاطلاع، وكتابة أرقامها في الجدول أدناه، مع استكمال بقية الخانات؛ للتركيز في عمليّات المذاكرة وتنظيمها؛ وذلك للاستفادة القصوى من هذا الدليل ومن محتوى المعايير.

ما المحتوى المغطّى في الاختبار	كيف يمكنني اكتساب معرف جيدة بهذا المحتوى؟	ماذا لدي من المواد لمذاكرة هذا المحتوى؟	ما المواد التي أحتاجها لمذاكرة هذا المحتوى؟	أين أجد المواد التي أحتاج إليها؟	تاريخ بداية المذاكرة	تاريخ انتهاء المذاكرة

في يوم الاختبار:

ينبغي أن تنهي مراجعتك لمحتوى المعايير المهنية قبل يوم أو يومين من موعد الاختبار الفعلي ويُنصح الآتي:

1) خذ قسطًا من الراحة قبل دخول الاختبار.

2) تأكد من اصطحاب الوثائق المهمة المطلوبة لدخول الاختبار، مثل: الهُويّة الوطنيّة.

3) تناول وجبة غداء أو عشاء خفيفة قبل دخول الاختبار.

4) انتظم في الصف أثناء إجراءات دخول قاعة الاختبار.

5) كن هادئًا، فلا يمكنك أن تتحكم في مجريات الاختبار، ولكنك تستطيع أن تتحكم في نفسك.

6) لا تجعل بعض إجراءات المراقبين في قاعة الاختبار تزعجك، إنهم على درجة عالية من التدريب ويسعون إلى بذل الجهد اللازم؛ لتوحيد إجراءات الاختبار على مستوى المملكة العربية السعودية.