



المعايير المهنية للمدربين

مرجعٌ علميٌّ في الأطر والأسس والممارسات
والاستعداد للترخيص المهني

تأليف
د. طلال الأشرم

المعايير المهنية للمدربين

مرجعٌ علميٌّ في الأطر والأسس والممارسات والاستعداد للترخيص المهني

د. طلال الأشرم

تنويه

هذا الكتاب عملٌ علميٌّ وتعليميٌّ مستقل، أُعدَّ استنادًا إلى وثيقة «المعايير المهنية للمدربين» الصادرة عن هيئة تقويم التعليم والتدريب (إصدار أغسطس 2023م) المتاحة للعموم، بهدف شرحها وتأصيلها علميًا ودعم استعداد الممارسين للترخيص المهني.

ولا يُعدُّ هذا الكتاب إصدارًا رسميًا عن الهيئة أو بديلًا عن وثائقها المعتمدة، ويبقى المرجع الرسمي الوحيد هو ما تصدره الهيئة وتنتشره عبر قنواتها المعتمدة. جميع الحقوق محفوظة للمؤلف. لا يجوز إعادة إنتاج أيِّ جزءٍ من هذا الكتاب أو نقله بأيِّ وسيلةٍ دون إذنٍ خطِّيٍّ مسبق، مع جواز الاقتباس العلمي المحدود وفق الأصول مع الإشارة إلى المصدر.

المحتويات

4	المقدمة
7	الباب الأول: الإطار والسياق
8	الفصل الأول: الترخيص المهني والمعايير - السياق والمسوّغات
11	الفصل الثاني: المفاهيم والمصطلحات الأساسية في التدريب
14	الفصل الثالث: بنية المعايير المهنية للمدربين
17	الباب الثاني: الأسس العلمية
18	الفصل الرابع: نظريات التعلم ودورها التطبيقي في التدريب
22	الفصل الخامس: نماذج التصميم التعليمي
25	الفصل السادس: نماذج تقويم التدريب وقياس أثره
27	الباب الثالث: المعايير تفصيلاً
28	الفصل السابع: المجال الأول - المعرفة المهنية
31	الفصل الثامن: المجال الثاني - الممارسات المهنية
34	الفصل التاسع: المجال الثالث - القيم والمسؤوليات المهنية
37	الفصل العاشر: المجال الرابع - مهارات المستقبل
40	الباب الرابع: التطبيق والاستعداد للاختبار
41	الفصل الحادي عشر: دراسات حالة وسيناريوهات ميدانية
48	الفصل الثاني عشر: استراتيجيات اجتياز الاختبار المهني
50	الفصل الثالث عشر: بنك الأسئلة المحولة مع التبرير
72	الفصل الرابع عشر: مسار الترخيص والاستعداد للاختبار
74	الملاحق: أدوات مساندة للممارس
77	قائمة المراجع

المقدمة

يشهد قطاع التدريب في المملكة العربية السعودية تحولاً عميقاً في موقعه ووظيفته، إذ لم يعد نشاطاً مسانداً تُقاس قيمته بعدد الساعات أو البرامج، بل أصبح رافعةً أساسيةً لتنمية رأس المال البشري وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. وفي قلب هذا التحول يقف المدرب بوصفه الفاعل المهني الذي تتجسد على يديه جودة التدريب أو تتعثر، ومن ثمّ غدت الحاجة ملحةً إلى تقنين هذه المهنة وضبط ممارستها وفق معايير واضحة قابلة للقياس.

وانطلاقاً من هذا الإدراك، أصدرت هيئة تقويم التعليم والتدريب وثيقة «المعايير المهنية للمدربين» استناداً إلى التنظيم الصادر عن مجلس الوزراء بالرقم (108) وتاريخ 1440/2/14 هـ، الذي ناط بالهيئة مهمة إعداد المعايير المهنية لممارسة مهن التعليم والتدريب واعتمادها وتقويم تطبيقها. وبذلك انتقل تنظيم مهنة التدريب من الاجتهاد الفردي إلى مرجعية وطنية موحدة، تُعرّف ما ينبغي أن يعرفه المدرب ويستطيع أدائه، وتصف جودة الأداء المتوقع للممارسة المهنية.

غير أنّ الوثيقة الرسمية - بحكم طبيعتها التنظيمية - تُعنى بتحديد المعايير وصياغتها صياغةً مُحكّمة، دون أن يكون من غاياتها شرح أسسها النظرية، أو تفصيل تطبيقاتها الميدانية، أو ربطها بنظريات التعلم ونماذج التصميم والتقويم التي تستند إليها. وهنا تتبين الحاجة إلى عملٍ علميٍّ يسدّ هذه الفجوة: عملٌ يأخذ بيد الممارس من النصّ المعياري إلى الفهم العميق، ومن الفهم إلى الممارسة، ومن الممارسة إلى الجاهزية للتأهيل المهني. وهذا هو الموضع الذي يحاول هذا الكتاب أن يشغله.

أهداف الكتاب

يسعى هذا الكتاب إلى تحقيق جملةٍ من الأهداف المترابطة، يمكن إجمالها في الآتي:

1. تقديم شرحٍ علميٍّ منهجيٍّ للمعايير المهنية للمدربين بمجالاتها ومعاييرها ومؤشراتها، بلغةٍ مرجعيةٍ واضحة.

2. تأصيل المعايير نظرياً عبر ربطها بنظريات التعلم ونماذج التصميم التعليمي وأطر تقويم التدريب المعتمدة عالمياً.

3. ترجمة المعايير إلى ممارسات تطبيقية عبر دراسات حالة وسيناريوهات ميدانية قريبة من واقع المدرب.

4. دعم استعداد الممارسين لاجتياز الاختبار المهني عبر استراتيجيات منهجية وبنك من الأسئلة المُحكّمة المصحوبة بالتعليل.

5. الإسهام في بناء لغة مهنية مشتركة بين المدربين تعزّز جودة الممارسة وتقنياتها.

الفئة المستهدفة

يخاطب هذا الكتاب شريحة واسعة ممن تتقاطع أعمالهم مع مهنة التدريب، في مقدّمهم المدربون الممارسون الراغبون في الحصول على الرخصة المهنية أو تجديدها، والمتقدّمون للاختبار المهني للمدربين. كما يفيد منه مصمّمو البرامج التدريبية، ومسؤولو التطوير والتعلّم في المؤسسات، وأعضاء هيئة التدريب في برامج إعداد المدربين، والباحثون والمهتمون بجودة التدريب وتنظيم مهنته.

منهج الكتاب وبنائه

اعتمد الكتاب منهجاً وصفيّاً تحليليّاً يجمع بين التأصيل النظري والتطبيق العملي، ويلتزم في عرضه الحياد العلمي والدقّة في الإحالة إلى المصدر الرسمي. وقد نُظِمَ محتواه في أربعة أبوابٍ مندرّجة:

فالباب الأول يوطّر الموضوع بعرض سياق الترخيص المهني ومسوّغاته، والمفاهيم والمصطلحات الأساسية، وبنية المعايير الكلية.

ويؤسّس الباب الثاني الأرضية العلمية عبر نظريات التعلم ونماذج التصميم التعليمي وأطر تقويم التدريب.

ويتناول الباب الثالث المعايير تفصيلاً، مجالاً مجالاً، مع تحليل كلّ معيار ومؤشراته وتطبيقاته.

ويختتم الباب الرابع بالجانب التطبيقي: دراسات الحالة، واستراتيجيات الاختبار، وبنك الأسئلة، تتلوه الملاحق وقائمة المراجع.

كيف تُفيد من هذا الكتاب

يمكن قراءة الكتاب قراءةً متتابعةً من أوله إلى آخره لبناء فهم متكامل، كما يمكن الرجوع إلى فصولٍ بعينها بحسب الحاجة، إذ صُمم كلُّ فصلٍ ليكون وحدةً شبه مستقلة. ويُنصح المتقدِّمون للاختبار بقراءة البابين الأول والثاني لتثبيت الأسس، ثم التركيز على الباب الثالث لإتقان المعايير، وختمها بالباب الرابع للتدرب على نمط الأسئلة وصقل استراتيجيات الأداء.

وبعدُ، فإنَّ هذا العمل اجتهدُ بشريٌّ يحتمل النقص، وغايته خدمة المهنة وممارسيها؛ فما كان فيه من صوابٍ فمن توفيق الله، وما كان فيه من خطأٍ أو نقصٍ فمن المؤلف، والكمال لله وحده.

د. طلال الأشرم

العلا - المملكة العربية السعودية

الباب الأول

الإطار والسياق

الفصل الأول

الترخيص المهني والمعايير - السياق والمسوّغات

تمهيد

لا يمكن فهم المعايير المهنية للمدرّبين بمعزلٍ عن السياق الذي نشأت فيه؛ فالمعايير ليست وثيقةً تقنيةً معلقةً في فراغ، بل هي استجابةٌ منظّمةٌ لتحولٍ وطنيٍّ في النظر إلى التدريب ودوره. ويستعرض هذا الفصل هذا السياق، ويوضّح مفهوم الترخيص المهني وأهدافه، ويبين المسوّغات التي تجعل من تقنين مهنة التدريب ضرورةً لا ترقاً.

1-1 تحول قطاع التدريب في إطار رؤية 2030

شهد قطاع التدريب في المملكة نقلةً في موقعه من نشاطٍ مساندٍ إلى مكونٍ محوريٍّ في منظومة تنمية رأس المال البشري. وقد عزّز برنامج تنمية القدرات البشرية - أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030 - هذا التوجّه عبر التركيز على بناء قاعدةٍ متينةٍ من القيم والمهارات الأساسية، وتنمية المعرفة المتخصصة ومهارات المستقبل، وتعزيز قابلية التوظيف. وفي هذا الإطار، صار جوهرُ العملية التدريبية مرتبطاً بآثارها الفعلية على المتدرّب وسوق العمل، لا بمجرد إتمام البرامج.

وبقدر ما تتسع رقعة التدريب وتتنوّع مجالاته، تزداد الحاجة إلى ضمان جودته وإتساق ممارساته؛ إذ يصبح التفاوت في كفاءة المدرّبين خطراً يهدّد العائد من الاستثمار في التدريب. ومن هنا برزت أهمية وجود مرجعيةٍ تُوجّد المتطلّبات المهنية وتضبط مستوى الأداء المتوقّع.

2-1 هيئة تقويم التعليم والتدريب والتنظيم القانوني

تتولّى هيئة تقويم التعليم والتدريب (ETEC) مسؤولية الارتقاء بجودة التعليم والتدريب وكفائتهما. وقد حدّد التنظيم الصادر عن مجلس الوزراء بالرقم (108) وتاريخ 1440/2/14 هـ - في الفقرة (9) من المادة الرابعة - صلاحيات الهيئة فيما يتعلّق بإعداد المعايير المهنية لممارسة مهن التعليم والتدريب واعتمادها وتقويم تطبيقها. وبموجب هذا التفويض النظامي، أصبح للهيئة الأساس القانوني الذي تستند إليه في إصدار معايير المدرّبين، وبناء الاختبارات المهنية، ومنح التراخيص، وتقويم الأداء المهني وتطويره.

إطار مرجعي

أصبح تنظيم مهنة التدريب - بعد هذا التفويض - شأنًا مؤسسيًا منظمًا، لا اجتهدًا فرديًا متفاوتًا؛ وهذا التحول هو ما يمنح الرخصة المهنية قيمتها ومصداقيتها.

3-1 مفهوم الرخصة المهنية وأهدافها

الرخصة المهنية موافقةً رسميةً تصدرها الهيئة تُحوّل المرخص له القيام بالتدريب بعد استيفاء الشروط الواردة في لائحة الترخيص، وفقًا لنطاقٍ محدّد، وتكون محدّدة المدة والنشاط. وهي ليست شهادةً علميةً تثبت تحصيلًا أكاديميًا، بل إنّه مزاولٌ يربط حقّ ممارسة المهنة باستيفاء متطلبات مهنية مُعلّنة.

وتتحقّق عبر الترخيص جملةٌ من الغايات:

- حماية المتدربين وأصحاب المصلحة عبر ضمان حدٍّ أدنى من الكفاءة المهنية للمدرّب.
- ضبط دخول المهنة وفق متطلبات معلومة وعادلة ومتاحة للجميع.
- ربط استمرار المزاولة بالتطوير المهني المستمر وتحديث الكفاءة.
- تعزيز الثقة المجتمعية في مخرجات التدريب وجودته.

4-1 المعايير المهنية: التعريف والوظيفة

المعايير المهنية مواصفات تحدّد ما يجب أن يعرفه المدرّب ويستطيع أدائه للتدريب بفاعلية، وتصف جودة الأداء المتوقّع للممارسة المهنية. وهي تُعبّر عن المتطلبات المهنية التي يشترك فيها المدربون جميعًا، فتحدّد المعارف والمهارات والقيم والأخلاقيات اللازمة للقيام بأعمال التدريب وضمان جودتها.

وقد أُعدّت هذه المعايير وفق أسلوب تحليل المهام (Functional Analysis) الذي يصف كلّ مهمةٍ ويحدّد متطلباتها والمصادر الضرورية لتنفيذها، مع إشراك الممارسين وأصحاب المصلحة في بنائها. وبذلك تجمع المعايير بين الرصانة العلمية والواقعية الميدانية.

5-1 مسوّغات تقنين مهنة التدريب

يستند تقنين مهنة التدريب عبر المعايير إلى مسوّغاتٍ متعدّدة، أبرزها:

المسوّغ	مضمونه
رفع الجودة	الارتقاء بمستوى المدربين وضبط جودة الممارسة المهنية وإتساقها.
لغة مهنية مشتركة	إيجاد مفرداتٍ ومفاهيمٍ موحّدةٍ يفاهم بها المدربون والمؤسسات وأصحاب المصلحة.
تقنين الممارسات	تحويل الممارسات الجيّدة من اجتهاداتٍ فرديةٍ إلى قواعد مهنيةٍ معتمدة.
المساءلة المهنية	إيجاد أساسٍ موضوعيٍّ لتقويم الأداء وتعزيز المساءلة وفق منهجيةٍ علمية.
التوجيه والتطوير	توجيه مسارات التقدّم المهني وبرامج التطوير وفق منهجيةٍ واضحة.

خلاصة الفصل

ينشأ تقنين مهنة التدريب من تحوّل وطنيٍّ يضع رأس المال البشري في صدارة الأولويات، ويستند إلى تفويضٍ نظاميٍّ يمنح هيئةً تقويم التعليم والتدريب صلاحية إعداد المعايير واعتمادها وتقويم تطبيقها. وتُمثّل الرخصة المهنية إذنَ المزاولة المرتبط باستيفاء متطلباتٍ معلّنة، بينما تُمثّل المعايير المواصفات التي تُحدّد جودة الأداء المتوقّع. وبين هذين المفهومين تتشكّل منظومةٌ غايتها رفع الجودة وبناء لغةٍ مهنيةٍ مشتركةٍ وتعزيز المساءلة والتطوير. وبهذا الإطار يتهيأ القارئ للانتقال إلى الفصل التالي الذي يضبط المفاهيم والمصطلحات الأساسية التي يقوم عليها الكتاب.

الفصل الثاني

المفاهيم والمصطلحات الأساسية في التدريب

تمهيد

تقوم كل مهنة ناضجة على مجموعة من المصطلحات المحددة بدقة، تُشكّل لغتها المشتركة وتمنع الالتباس في التفاهم. ويعرض هذا الفصل المفاهيم الأساسية في مجال التدريب كما وردت في وثيقة المعايير، مرتّبة في مجموعات مفاهيمية متجانسة، مع العناية بالتمييز بين المصطلحات المتقاربة التي يكثر الخلط بينها.

1-2 مصطلحات المنظومة والتنظيم

الهيئة (ETEC)

هيئة تقويم التعليم والتدريب، وهي الجهة المنوط بها إعداد المعايير المهنية واعتمادها وتقويم تطبيقها.

المعايير المهنية

مواصفات تحدّد ما يجب أن يعرفه المدرّب ويستطيع أدائه للتدريب بفاعلية، وتصف جودة الأداء المتوقع للممارسة المهنية.

الرخصة المهنية

موافقة رسمية تصدرها الهيئة تُخوّل المرخّص له القيام بالتدريب بعد استيفاء شروط لائحة الترخيص، وفقاً لنطاق الترخيص، وتكون محدّدة المدّة والنشاط.

2-2 مصطلحات أطراف العملية التدريبية

المدرّب (Trainer)

مختصّ يتولّى تخطيط التدريب وتنفيذه وتقويمه؛ لتحقيق أهداف التدريب ونواتج التعلّم المستهدفة. ويلاحظ أنّ التعريف يجمع المهام الثلاث: التخطيط والتنفيذ والتقويم.

المتدرب (Trainee)

من يتلقى التدريب ويشارك في أنشطته لاكتساب المعارف والمهارات المستهدفة لتطوير أدائه في مجال أكاديمي أو مهنة معينة، ويشمل المتدربين بمختلف فئاتهم بمن فيهم ذوو الإعاقة والموهوبون.

أصحاب المصلحة (Stakeholders)

أي فرد أو مؤسسة لها مصلحة مشروعة في أي عملية أو نشاط يتعلق بجهة التدريب، كالمتدربين وجهات العمل والجهات الممولة والمجتمع.

جهة التدريب (Training Entity)

منشآت التدريب في القطاع الحكومي والخاص والثالث التي تقدم الخدمات التدريبية.

3-2 مصطلحات العملية والمخرجات

التدريب (Training)

آلية لتطوير كفاءة الأفراد لتحقيق نواتج تعلم/تدريب محددة مسبقاً، ويشمل التدريب المباشر (النظري والعملية) والتدريب عن بُعد.

نواتج التعلم/التدريب (Learning Outcomes)

عبارات تصف المعارف والمهارات والقيم التي يُتوقع أن يعرفها المتدرب ويفهمها ويستطيع القيام بها عند إتمام التدريب، وتمثل المحصلة النهائية للتدريب.

نموذج التدريب (Training Model)

المنهجية المتبعة التي يتم في ضوءها تخطيط عمليات التدريب وتصميمها وتنفيذها وتقييمها.

التدريب الإلكتروني (E-training)

تدريب يتم باستخدام أدوات تقنية المعلومات والاتصال وتطبيقاتها للوصول إلى المحتوى والتفاعل معه داخل بيئة التدريب أو خارجها، وقد يكون تزامنياً أو غير تزامني.

4-2 مصطلحات المحتوى والبيئة الداعمة

الخبرات التدريبية (Training Experiences)

محتوى التدريب واستراتيجياته وأنشطته وأساليب تقويمه التي يُعدّها المدرب لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.

الموارد المساعدة (Supporting Materials)

المواد التي تساهم في دعم عمليات التدريب، مثل الصور والأفلام التعليمية والمحاكاة، وتدعم المدرّبين في تقديم المادة العلمية بسلاسة وفاعلية.

جودة الحياة (Well-being)

مجموعة العوامل التي تهَيئُ المتدرب لتحقيق نجاحه المستقبلي وتطوير إمكاناته، عبر تنمية معارفه ومهاراته وتعزيز علاقاته الاجتماعية وثقته في التعبير عن آرائه في بيئة محفزة وآمنة.

5-2 مصطلحات التوجّه المستقبلي

مهارات المستقبل (Future Skills)

القدرات الأساسية التي تضمن الاستعداد لمهن المستقبل، وتشمل مهارات التفكير العليا، والمهارات العاطفية والاجتماعية، والمهارات البدنية والعملية.

قابلية التوظيف (Employability)

المعارف والمهارات والقيم التي تؤهّل المتدرب للحصول على وظيفة مدفوعة.

6-2 تمييزات دقيقة تمنع الخلط

تنبيه مفاهيمي

- الخبرات التدريبية تشمل المحتوى والاستراتيجيات والأنشطة والتقويم، أمّا الموارد المساعدة فهي وسائط داعمة فقط (صور، أفلام، محاكاة).
- نواتج التعلم هي المحصلة المتوقعة، بينما الأهداف توجّه العملية؛ والنواتج تُصاغ من زاوية ما يستطيع المتدرب أدائه.
- الرخصة المهنية إذن مزاولة محدّد المدة، وليست شهادة علمية دائمة.

خلاصة الفصل

تشكّل المصطلحات السابقة البنية اللغوية التي يقوم عليها فهم المعايير وتطبيقها. وقد رُتبت في مجموعات مفاهيمية تيسر استيعابها وتربط المتقارب منها، مع التنبيه على مواضع الخلط

الشائعة. وبضبط هذه المفاهيم يصبح القارئ مهياً لاستيعاب البنية الكلية للمعايير، وهي موضوع الفصل التالي.

الفصل الثالث

بنية المعايير المهنية للمدربين

تمهيد

بعد ضبط المفاهيم الأساسية، ينتقل هذا الفصل إلى رسم الخريطة الكلية للمعايير: مكوّناتها، وترتيبها، ومنطق ترابطها. ويُعدّ استيعاب هذه البنية شرطاً لازماً لفهم تفاصيل المعايير في الباب الثالث، إذ تمنح القارئ التصوّر الشامل الذي تنوّع عليه التفاصيل لاحقاً.

1-3 البنية الكلية للمعايير

تتكوّن المعايير المهنية للمدربين من أربعة مجالات رئيسة، تنبثق منها عشرة معايير رئيسة، تنفرّع إلى أربعة وعشرين معياراً فرعياً تمثّل المؤشرات الإجرائية القابلة للقياس. وتندرج هذه البنية من العامّ إلى الخاص: فالمجال يحدّد الحقل الكبير، والمعيار يحدّد الكفاية داخله، والمعيار الفرعي يصف السلوك القابل للملاحظة والتقييم.

المجال	عدد معاييرهِ	جوهره
الأول: المعرفة المهنية	معياران (1-2)	معرفة المتدرب ونظريات التعلّم، ومبادئ التدريب وأنماطه واستراتيجياته وأنواع التقييم.
الثاني: الممارسات المهنية	ثلاثة (3-5)	تخطيط التدريب وتصميم الخبرات، وتنفيذه في بيئة آمنة محفّزة، وتقويمه وإعداد التقارير.
الثالث: القيم والمسؤوليات	ثلاثة (6-8)	أخلاقيات المهنة واللوائح، وقيم المواطنة والأمانة العلمية والسرية، والتطوير المهني.
الرابع: مهارات المستقبل	معياران (9-10)	المهارات الاجتماعية والعاطفية، ومهارات التفكير والمهارات الرقمية.

قاعدة تنظيمية

مجموع المعايير: $10 = 2 + 3 + 3 + 2$ معايير رئيسة، تنفرّع إلى 24 معياراً فرعياً. وهذه الأرقام مدخلٌ أساسيٌّ لفهم البنية وتذكُّرها.

2-3 المهام الأساسية للمدرب ودوره العمل

تحدد مهنة المدرب في أربع مهام أساسية متعاقبة تُشكّل دورة عمل متكاملة: التخطيط للتدريب وتحديد نطاقه وأهدافه في ضوء متطلبات جهة التدريب واحتياجات المتدربين وسوق العمل؛ ثم تصميم الخبرات والأنشطة وأدوات التقويم؛ ثم تنفيذ التدريب في بيئة آمنة محفزة وإدارته وفق الخطة الزمنية؛ ثم تقويم التدريب تقويمًا مستمرًا ومنظمًا وتحليل النتائج وإعداد التقارير.

دورة عمل المدرب

التخطيط ← التصميم ← التنفيذ والإدارة ← التقويم وإعداد التقارير. وهذا التسلسل منطقي لا يُكسر، ويمثل أحد أهم مفاتيح فهم المعايير وتطبيقها.

3-3 المستويات المهنية الثلاثة

تتضمن مهنة المدرب عددًا من المستويات وفق الأدوار ومستوى تعقيد المهام، وتندرج من الأساسي إلى المتقدم إلى العميق المبتكر:

المستوى	السمة المميزة
المستوى الأول	متمكّن من المعرفة والمهارات الأساسية، يطبقها في بيئة التدريب، ويشارك في مجتمعات التعلم المهنية، ويطوّر ممارساته بمسؤولية واستقلالية.
المستوى الثاني	متمكّن من المعرفة والمهارات المتقدمة، يطبقها ويشاركها مع زملائه، ويشارك في مجتمعات التعلم بطرق مبتكرة.
المستوى الثالث	متمكّن من المعرفة العميقة والمهارات المتقدمة، يُنتج المعرفة ويشاركها، ويبتكر مبادرات تطوير للممارسات، ويدرب المدربين على تطبيقها.

مفتاح للتمييز

تكشف الأفعال المستوى: «يطبق» (الأول) ← «يشارك ويبتكر في المشاركة» (الثاني) ← «يُنتج المعرفة ويدرب المدربين» (الثالث).

4-3 المتطلبات الأساسية لممارسة المهنة

تتشرط ممارسة مهنة التدريب توافر متطلّبين أساسيين:

- **المؤهّل:** ألا يقلّ عن بكالوريوس، ويُستثنى من ذلك بعض المجالات التي يحدّدها صاحب الصلاحية.
- **الترخيص:** الحصول على الرخصة المهنية للمدرّب وفق متطلّبات الهيئة.

5-3 منطق ترابط المجالات

لا تُقرأ المجالات الأربعة بوصفها جزراً منفصلة، بل بوصفها أبعاداً متكاملةً لشخصية المدرّب المهني: فالمعرفة المهنية تمثّل ما يعرفه، والممارسات المهنية تمثّل ما يفعله، والقيم والمسؤوليات تمثّل كيف يلتزم، ومهارات المستقبل تمثّل ما يميّزه ويهيّئه لمتغيّرات الغد. وبهذا التكامل يتحوّل المدرّب من ناقلٍ للمحتوى إلى فاعلٍ مهنيٍّ متكاملٍ يجمع المعرفة والممارسة والقيمة والاستشراف.

خلاصةً بنوية

أعرف ← أمارس ← ألتزم ← أتميّز: أربعة أبعادٍ تتكامل في شخصية المدرّب المهني الواحد.

خلاصة الفصل

تتكوّن المعايير المهنية للمدرّبين من أربعة مجالاتٍ وعشرة معاييرٍ رئيسيةٍ وأربعةٍ وعشرين معياراً فرعياً، تتوزّع على دورة عملٍ من أربع مهامّ متعاقبة، وتنظم في ثلاثة مستوياتٍ مهنيةٍ متدرّجة، وتستند إلى متطلّباتٍ أساسيةٍ للمزاولة. وبهذا التصوّر الكليّ يُعلّق الباب الأول الذي أطر السياق والمفاهيم والبنية، ليفتح الباب الثاني الذي يؤسّس الأرضية العلمية للمعايير عبر نظريات التعلّم ونماذج التصميم والتقويم.

الباب الثاني

الأسس العلمية

الفصل الرابع

نظريات التعلّم ودورها التطبيقي في التدريب

تمهيد

ينصُّ المعيار الأول صراحةً على تمكُّن المدرِّب من فهم نظريات التعلّم وتطبيقاتها وكيفية توظيفها في عمليات التدريب. ولا يُقصد بذلك حفظ أسماء النظريات ورؤاها، بل إدراك جوهر كلّ نظرية وترجمته إلى قراراتٍ تدريبيةٍ واعية. ويعرض هذا الفصل أبرز نظريات التعلّم في مجموعاتٍ متجانسة، مبيّناً جوهر كلّ نظرية ودورها التطبيقي في قاعة التدريب.

1-4 المدرسة السلوكية

ترى المدرسة السلوكية أنّ التعلّم تغَيُّرٌ سلوكيٌّ ملحوظٌ ينتج عن ارتباطٍ بين مثيرٍ واستجابة، وأنّ التعزيز يقوِّي السلوك المرغوب ويثبّته. ومن أبرز رؤاها بافلوف وثورندايك وسكندر. وفي التدريب، تُوظَّف هذه النظرية في تجزئة المهارة إلى خطواتٍ صغيرةٍ متدرّجة، والتكرار والتدريب الموجّه، وتقديم التعزيز الإيجابي والتغذية الراجعة الفورية بعد كلّ خطوة. وهي مناسبةٌ على نحوٍ خاصٍّ لتدريب المهارات الإجرائية والحركية التي تتطلب إتقاناً متسلسلاً.

تطبيق في القاعة

تدريب المتدربين على تشغيل برنامج حاسوبي خطوة بخطوة، مع تأكيدٍ فوريٍّ لصحة كلّ إجراءٍ قبل الانتقال إلى ما يليه.

2-4 المدرسة المعرفية

تنقل المدرسة المعرفية بؤرة الاهتمام من السلوك الظاهر إلى العمليات العقلية الداخلية، فترى التعلّم معالجةً للمعلومات تشمل الانتباه والتميز والتخزين والاسترجاع. ومن رؤاها جانييه وأوزوبل وبرونر. وتُوظَّف في التدريب عبر تنظيم المحتوى تنظيمًا منطقيًا متدرّجًا، واستخدام المنظّمات المتقدّمة والخرائط الذهنية، وتقليل الجمل المعرفي بتقسيم المعلومات إلى وحداتٍ قابلةٍ للاستيعاب، وربط الجديد بالبنية المعرفية السابقة لدى المتدرِّب.

3-4 المدرسة البنائية

تقوم المدرسة البنائية على أنَّ المتعلِّم يبني معرفته بنفسه عبر تفاعله النشط مع الخبرة، ولا يتلقَّاها جاهزةً منقولة. ومن رُوَّادها بياجيه وديوي. وتُترجم في التدريب إلى التعلُّم النشط، والتعلُّم القائم على حلِّ المشكلات والمشروعات والاكتشاف، مع تحوُّل دور المدرِّب من ملقِّن إلى ميسِّر يهيئُ المواقف ويوجِّه دون أن يصادر فاعلية المتدرِّب.

4-4 البنائية الاجتماعية

توسَّع البنائية الاجتماعية مفهوم بناء المعرفة لتجعله عمليةً اجتماعيةً تتمُّ عبر التفاعل مع الآخرين. ويُعدُّ فيجوتسكي أبرز رُوَّادها، وقد قدَّم مفهوم «منطقة النمو القريب» التي تصف المسافة بين ما يستطيع المتعلِّم أدائه بمفرده وما يستطيع أدائه بمساعدة من هو أكثر خبرة. وتُوظَّف في التدريب عبر السقالات التعليمية (Scaffolding) التي تقدِّم دعمًا متدرِّجًا يُسحب تدريجيًّا مع نموِّ كفاءة المتدرِّب، والتعلُّم التعاوني والتعلُّم بالأقران.

تطبيق في القاعة

تقسيم المتدربين إلى مجموعاتٍ لحلِّ حالةٍ واقعية، بينما يتنقَّل المدرِّب داعمًا ومرشدًا، ثم يقلِّص دعمه تدريجيًّا حتى يستقلَّ المتدربون بالأداء.

5-4 نظرية التعلُّم الاجتماعي والنمذجة

تري نظرية التعلُّم الاجتماعي - ورُوَّادها باندورا - أنَّ جانبًا كبيرًا من التعلُّم يحدث بالملاحظة والتقليد والنمذجة، وأنَّ إيمان المتعلِّم بقدرته على الأداء (الكفاءة الذاتية) عاملٌ مؤثِّرٌ في تعلُّمه. وتُوظَّف في التدريب عبر عرض نماذج الأداء الصحيح، والمحاكاة، والقوة، وتعزيز ثقة المتدرِّب بقدرته على إنجاز المهمة.

6-4 المدرسة الإنسانية

تتمحور المدرسة الإنسانية - ورُوَّادها ماسلو وروجرز - حول المتعلِّم وحاجاته وتقديره لذاته وسعيه إلى تحقيقها. وتُوظَّف في التدريب عبر تهيئة بيئة آمنة محفِّزة تحترم المتعلِّم وتراعي دافعيته، وتشجِّع التعلُّم الموجَّه ذاتيًّا. وترتبط هذه المدرسة ارتباطًا مباشرًا بمفهوم «جودة الحياة» (Well-being) الوارد في وثيقة المعايير.

4-7 نظرية تعلم الكبار (الأندراغوجيا)

تُعنى الأندراغوجيا - وصاحبها نولز (Knowles) - بخصائص تعلم الكبار التي تختلف عن تعلم الأطفال. فالكبار يتعلمون بدافعية ذاتية، ويبنون على رصيد من الخبرة، ويوجهون نحو حلّ مشكلات واقعية تخص حياتهم وأعمالهم، ويفضلون التطبيق العملي الفوري. ولذلك تُعدّ هذه النظرية الأوثق صلةً بعمل المدرب، إذ تستلزم ربط التدريب بخبرة المتدرب وواقعه المهني، واحترام استقلاليتّه، وإتاحة الفرصة لتوظيف ما تعلمه مباشرة.

تطبيق في القاعة

افتتاح الجلسة بسؤال المتدربين عن تحدٍّ حقيقي واجهوه في أعمالهم، ثم بناء المحتوى والأنشطة على خبراتهم لمعالجة ذلك التحدي.

4-8 التعلم التجريبي

يقدم كولب (Kolb) التعلم بوصفه دورة من أربع مراحل متعاقبة: خبرة ملموسة يعيشها المتعلم، تتبعها ملاحظة تأملية يراجع فيها ما جرى، ثم تكوين مفاهيم مجردة يستخلص منها مبادئ، ثم تجريب نشط يختبر فيها فهمه في موقف جديد. وتوظف هذه الدورة في التدريب عبر التعلم بالممارسة وورش العمل ودراسات الحالة والمحاكاة المتبوعة بجلسات تأمل وتطبيق.

4-9 نظرية الذكاءات المتعددة

تري نظرية الذكاءات المتعددة - وصاحبها جاردنر (Gardner) - أنّ للأفراد أنماطاً متعدّدة من الذكاء (لغوي ومنطقي وحركي واجتماعي وغيرها)، وأنّ الناس يتفاوتون في غلبة بعضها. وتوظف في التدريب عبر تنويع الأساليب والأنشطة لمراعاة الفروق الفردية وأنماط التعلم المختلفة، بما يتيح لكلّ متدرب فرصة للتعلم بالأسلوب الأقرب إليه.

4-10 من النظرية إلى الممارسة

لا تتنافس هذه النظريات بقدر ما تتكامل؛ فلكلّ نظرية موضع تحسين فيه، والمدرب الماهر هو من ينتقي الإطار الأنسب لطبيعة المحتوى والمتدربين والموقف. فالمهارات الإجرائية قد

تُخدَم سلوكيًا، والمفاهيم المعقّدة معرفيًا، وحلُّ المشكلات بنائيًا، وتدريب الكبار أندراغوجيًا. والوعي بهذا التكامل هو جوهر «توظيف النظريات» الذي تطلبه المعايير.

ربط بالمعايير

نظريات التعلّم هي الأساس العلمي للمعيار الأول (المعرفة بالمتدرّب ومبادئ التدريب)، وتنعكس عمليًا في تصميم الخبرات (المعيار 3) وتنفيذها في بيئة محفّزة (المعيار 4).

خلاصة الفصل

تتيح نظريات التعلّم للمدرّب فهمًا عميقًا لكيفية حدوث التعلّم، وتمنحه ذخيرةً من الأطر التي ينتقي منها بحسب الموقف. وقد عُرضت في هذا الفصل المدارس السلوكية والمعرفية والبنائية بفرعها، ونظريات التعلّم الاجتماعي والإنسانية والأندراغوجيا والتجريبي والذكاءات المتعدّدة، مع بيان دور كلّ منها تطبيقيًا. ويمهّد هذا الأساس النظري للانتقال إلى نماذج التصميم التعليمي التي تترجم هذه النظريات إلى إجراءات منظّمة، وهي موضوع الفصل التالي.

الفصل الخامس

نماذج التصميم التعليمي

تمهيد

إذا كانت نظريات التعلم تجيب عن سؤال «كيف يتعلم الإنسان؟»، فإن نماذج التصميم التعليمي تجيب عن سؤال «كيف نبني تدريباً منظماً يحقق التعلم؟». وهي أطرٌ إجرائيةٌ تنظم عملية تصميم البرامج التدريبية وتطويرها، وتتقاطع مباشرةً مع معايير التخطيط وتصميم الخبرات. ويعرض هذا الفصل أبرز هذه النماذج وأكثرها استعمالاً في الميدان.

1-5 نموذج ADDIE

يُعدُّ نموذج ADDIE الإطار الأشهر والأوسع انتشاراً في التصميم التعليمي، وهو اختصارٌ لخمس مراحل متعاقبة: التحليل (Analysis)، والتصميم (Design)، والتطوير (Development)، والتنفيذ (Implementation)، والتقييم (Evaluation). وتمثِّل هذه المراحل دورةً متكاملةً ينتقل فيها المصمِّم من فهم الاحتياج إلى بناء الحلِّ التدريبي ثم تنفيذه وقياس أثره.

المرحلة	السؤال الذي تجيب عنه	أبرز مخرجاتها
التحليل	ما الاحتياج التدريبي ومن المتدربون؟	تحليل الاحتياجات، خصائص المتدربين، الفجوة.
التصميم	كيف نبني الحلَّ التدريبي؟	نواتج التعلم، الاستراتيجيات، خطة التقييم.
التطوير	بماذا ننقِّذ التصميم؟	المحتوى والأنشطة والموارد والمواد.
التنفيذ	كيف نطبِّق البرنامج؟	تنفيذ التدريب وإدارة بيئته.
التقييم	هل تحقَّق الأثر؟	قياس النتائج وجمع التغذية الراجعة والتحسين.

تنبيه مهم

ترتِّب مراحل ADDIE منطقيّاً لا يُفَقَّر فيه؛ فالتحليل يسبق التصميم، والتصميم يسبق التطوير والتنفيذ. ومن أكثر الأخطاء الشائعة البدء بتصميم الأنشطة قبل تحليل الاحتياج، وهو خطأ يستهدفه

كثير من أسئلة الاختبار.

2-5 أحداث التعليم التسعة لجانييه

قدّم روبرت جانييه (Gagné) تسلسلاً من تسعة أحداثٍ تعليميةٍ تنظّم الجلسة التدريبية لتيسير التعلم، تبدأ من جذب الانتباه، ثم إعلام المتعلم بالأهداف، واستدعاء التعلم السابق، وعرض المحتوى المحوّر، وتقديم التوجيه، واستثارة الأداء، وتقديم التغذية الراجعة، وتقويم الأداء، وتعزيز الاحتفاظ ونقل الأثر. ويفيد هذا النموذج المدرب في هندسة تتابع الجلسة بحيث لا تُغفل أي خطوة تدعم التعلم.

3-5 تصنيف بلوم للأهداف

يقدم تصنيف بلوم (Bloom) تدرجاً هرمياً للنواتج المعرفية يتصاعد من البسيط إلى المركّب: التذكر، ثم الفهم، ثم التطبيق، ثم التحليل، ثم التقويم، ثم الابتكار في صيغته المحدثة. وتكمن قيمته للمدرب في كونه أداةً منهجيةً لصياغة نواتج التعلم وضبط مستواها المعرفي، واختيار أفعال سلوكية دقيقة تعبّر عن المستوى المقصود، بما يجعل النواتج قابلةً للقياس.

توظيف عملي

حين يصوغ المدرب ناتجاً في مستوى «التطبيق»، يختار فعلاً مثل: «يطبق» أو «يستخدم»؛ وفي مستوى «التحليل» يختار: «يحلل» أو «يقارن». وهكذا يضبط بلوم دقةً صياغة النواتج.

4-5 نموذج التعلم 10-20-70

يصف نموذج 10-20-70 توزّع مصادر تعلم الفرد في سياق العمل: نحو سبعين بالمئة عبر الخبرة العملية المباشرة ومواجهة التحديات الواقعية، ونحو عشرين بالمئة عبر التعلم الاجتماعي من الآخرين بالتوجيه والملاحظة والتغذية الراجعة، ونحو عشرة بالمئة عبر التدريب الرسمي المنظم. ويذكر هذا النموذج المدرب بأن أثر التدريب الرسمي يتعرّز حين يتصل بالممارسة الميدانية والدعم المستمر، لا حين يفصل عنهما.

خلاصة الفصل

تترجم نماذج التصميم التعليمي نظريات التعلم إلى إجراءات منظّمة؛ فيقدّم ADDIE دورةً شاملةً لبناء البرامج، وتنظّم أحداثاً جانبية تتابع الجلسة، ويضبط تصنيف بلوم صياغة النواتج، ويُذكر نموذج 10-20-70 بمصادر التعلم في سياق العمل. وبهذه الأدوات ينتقل المدرب من المعرفة النظرية إلى التصميم المُحكّم. ويبقى السؤال الأخير: كيف نتحقّق من أنّ التدريب حقّق أثره؟ وهو ما يجب عنه الفصل التالي في نماذج التقويم.

الفصل السادس

نماذج تقويم التدريب وقياس أثره

تمهيد

لا تكتمل دورة التدريب إلا بالتقويم الذي يكشف مدى تحقق نواتج التعلم وأثر التدريب الفعلي. وقد أفرد المعيار الخامس مساحةً واسعةً للتقويم المستمر وإعداد التقارير. ويعرض هذا الفصل أبرز نماذج تقويم التدريب التي تتيح للمدرِّب قياس الأثر على مستوياتٍ متدرِّجةٍ تتجاوز مجرد رضا المتدربين.

1-6 أنواع التقويم بحسب التوقيت

يُصنَّف التقويم بحسب توقيته في العملية التدريبية إلى ثلاثة أنواع متكاملة: التقويم التشخيصي الذي يسبق التدريب لتحديد المستوى المبدئي ونقطة الانطلاق؛ والتقويم التكويني الذي يجري أثناء التدريب لمتابعة التقدُّم وتعديل المسار؛ والتقويم الختامي الذي يأتي بعد التدريب لقياس مدى تحقق النواتج النهائية. وإتقان التمييز بين هذه الأنواع وتوقيت كلٍّ منها من المسائل التي يكثر اختبارها.

قاعدة سريعة

قبل / أثناء / بعد = تشخيصي / تكويني / ختامي.

2-6 نموذج كيركباتريك للمستويات الأربعة

يُعدُّ نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) الإطار الأشهر لتقويم أثر التدريب، وهو يتدرَّج في أربعة مستويات: المستوى الأول رد الفعل، وقياس انطباع المتدربين ورضاهم؛ والثاني التعلم، وقياس ما اكتسبوه من معارف ومهارات؛ والثالث السلوك، وقياس مدى نقلهم لما تعلموه إلى بيئة العمل؛ والرابع النتائج، وقياس الأثر النهائي على المؤسسة. وكلُّما ارتقى المستوى صعبُ القياس وزادت قيمته الدلالية.

المستوى	ما يقيسه	مثال على أداة القياس
1 - رد الفعل	رضا المتدربين وانطباعهم.	استبانة نهاية البرنامج.
2 - التعلّم	المعارف والمهارات المكتسبة.	اختبار قبلي/بعدي.
3 - السلوك	نقل الأثر إلى بيئة العمل.	ملاحظة الأداء بعد مدة.
4 - النتائج	الأثر على المؤسسة.	مؤشرات الأداء والإنتاجية.

3-6 نموذج فيليبس والعائد على الاستثمار

أضاف جاك فيليبس (Phillips) إلى نموذج كيركباتريك مستوى خامساً هو العائد على الاستثمار (ROI)، الذي يوازن بين المنافع المالية المتحققة من التدريب وتكلفته، ويعبّر عنها بنسبة تتيح الحكم على الجدوى الاقتصادية للبرنامج. ويُعدّ هذا المستوى الأصعب قياساً والأكثر إقناعاً لصنّاع القرار، إذ يربط التدريب بلغة العائد المالي.

تمييز مهم

كيركباتريك = أربعة مستويات (رد الفعل، التعلّم، السلوك، النتائج). فيليبس = يضيف مستوى خامساً هو العائد على الاستثمار. والخط بينهما من المصائد المتكررة.

4-6 من القياس إلى التقرير والتحسين

لا تنتهي وظيفة التقييم عند جمع البيانات، بل تمتدّ إلى تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج، ثم إعداد تقارير تتضمّن توصيات التطوير وفرص التحسين المستقبلية للمتدربين والبرامج. وبذلك يتحوّل التقييم من إجراء ختاميّ إلى حلقة في دورة تحسين مستمرة، تتغذّى منها عمليات التخطيط والتصميم في الدورات اللاحقة.

خلاصة الفصل

يمنح التقييم التدريب معناه، إذ يكشف أثره الفعلي ويوجّه تحسينه. وقد عُرضت في هذا الفصل أنواع التقييم بحسب التوقيت، ونموذج كيركباتريك بمستوياته الأربعة، وإضافة فيليبس للعائد على الاستثمار، ومسار التحوّل من القياس إلى التقرير والتحسين. وبهذا يكتمل الباب

الثاني الذي أسس الأرضية العلمية للمعايير عبر النظريات والتصميم والتقويم، لينتقل الكتاب في بابه الثالث إلى المعايير نفسها مجالاً ومجالاً ومعيّاراً ومعيّاراً.

الباب الثالث

المعايير تفصيلاً

الفصل السابع

المجال الأول - المعرفة المهنية

تمهيد

يمثل هذا المجال الأساس المعرفي الذي تقوم عليه ممارسة المدرب؛ فهو يضمن أن القرارات التدريبية تصدر عن فهم واعٍ بالمتدرب وبمبادئ التدريب وأنماطه واستراتيجياته وأنواع تقويمه، لا عن اجتهاد ارتجالي. ويضم هذا المجال معيارين رئيسين، نتناولهما تباعاً بمؤشراتهما وتطبيقاتهما.

المعيار (1): المعرفة بالمتدرب ومبادئ التدريب ومكوناته وإجراءات توظيفها

يقتضي هذا المعيار أن يتمكّن المدرب من فهم خصائص المتدربين بمختلف فئاتهم والفروق الفردية بينهم، والنظريات المرتبطة بالتعلم، ومفاهيم التدريب ومكوناته ومبادئه ونماذج وكيفية توظيفها. وينتظم في معيارين فرعيين:

1-1 فهم خصائص المتدربين والنظريات المرتبطة بالتعلم

يتطلّب من المدرب إدراكاً لكيفية حدوث التعلم ولتنوع المتعلمين، يتجلى في:

- فهم نظريات التعلم وتطبيقاتها وكيفية توظيفها في عمليات التدريب.
- فهم خصائص المراحل العمرية للمتدربين بمختلف فئاتهم ومتطلباتها وأثرها في تعلمهم.
- إدراك أثر الفروق الفردية وأنماط التعلم والخلفيات والخبرات السابقة، ومراعاتها في تلبية الاحتياجات التدريبية.

1-2 استيعاب مفاهيم التدريب ومكوناته ومبادئه ونماذج

ويعني بالأساس المفاهيمي للتدريب، ويظهر في:

- تفسير مفاهيم التدريب ومصطلحاته ومكوناته وعناصره وكيفية توظيفها.
- فهم مبادئ التدريب ونماذج وإجراءات تنفيذها وكيفية توظيفها في العمليات التدريبية.

مثال تطبيقي: قبل تصميم دورة في مهارات الإشراف، يطلع المدرب على خصائص المشاركين

فيجدهم مشرفين جداً تتراوح خبرتهم بين عامٍ وثلاثة، فيبني الأمثلة على مواقف إشرافية مبكرة تناسبهم بدل الافتراضات النظرية، ويراعي تنوع خلفياتهم في اختيار الأنشطة.

خطأ شائع: افترض أن جميع المتدربين ينطلقون من المستوى نفسه، فيُقدّم محتوى موحّد يُملُّ المتقدّم ويُربك المبتدئ، لأنّ المدرب لم يحلّل خصائصهم وفروقهم الفردية.

المعيار (2): المعرفة بأنماط التدريب واستراتيجياته المتنوعة وأنواع التقويم

يقتضي هذا المعيار تمكّن المدرب من تمييز أنماط التدريب المباشرة والإلكترونية وعن بُعد، واستراتيجيات التدريب المتنوعة، وأنواع التقويم، وكيفية مواءمتها مع طبيعة المتدربين واحتياجاتهم. وينتظم في ثلاثة معايير فرعية:

2-1 فهم أنماط التدريب المتنوعة وخصائصها

- فهم أنماط التدريب المباشر (النظري والعملي) وخصائصها وإجراءات تطبيقها وفق طبيعة التدريب.
- فهم أنماط التدريب الإلكتروني وخصائصها وإجراءات تطبيقها وفق طبيعة التدريب.

2-2 فهم استراتيجيات التدريب المتنوعة

- فهم استراتيجيات التدريب وإجراءات تطبيقها وفق أنماط التدريب المتنوعة.
- فهم كيفية تنويع الاستراتيجيات ومواءمتها مع طبيعة المتدربين واحتياجاتهم.

2-3 فهم أنواع التقويم وأساليبه وأدواته

- فهم أنواع التقويم وأساليبه وكيفية تطبيقها وفق خصائصها.
- المقارنة بين أدوات التقويم المتنوعة وتوضيح إجراءات تطبيقها وفق أنماط التدريب وطبيعة المتدربين.

مثال تطبيقي: عند نقل دورة حضورية إلى التدريب عن بُعد، يدرك المدرب أنّ المحاضرة الطويلة لا تصلح للبيئة التزامنية، فيستبدلها بمزيج من الشرح القصير والأنشطة التفاعلية وغرف العمل الصغيرة، ويختار أدوات تقويم تناسب المنصة.

خطأ شائع: نقل أسلوب القاعة الحضورية حرفياً إلى المنصة الرقمية دون مواءمة مع خصائص النمط الإلكتروني، فيفقد المتدربون التركيز وتضعف المشاركة.

ملحظ تطبيقي

لاحظ أنّ أفعال هذا المجال معرفية في جوهرها: «يفهم»، «يفسر»، «يقارن»، «يميز». فالمطلوب هنا التمكن المعرفي الذي يسبق التطبيق الفعلي في المجال الثاني.

خلاصة الفصل

يؤسس المجال الأول القاعدة المعرفية للمدرّب عبر معيارين: الأول يُعنى بفهم المدرّب ونظريات التعلّم ومبادئ التدريب، والثاني يُعنى بمعرفة أنماط التدريب واستراتيجياته وأنواع تقويمه. وهذه المعرفة شرطٌ سابقٌ على الممارسة، إذ لا يستقيم تصميمٌ ولا تنفيذٌ ولا تقويمٌ دون أساسٍ معرفيٍّ متين. وعليه يُبنى المجال الثاني الذي يحوّل المعرفة إلى ممارسة.

الفصل الثامن

المجال الثاني - الممارسات المهنية

تمهيد

يمثل هذا المجال قلب عمل المدرب وأوسع مجالاته، إذ يترجم المعرفة إلى أداء ميداني منظم عبر دورة عمل متكاملة: التخطيط وتصميم الخبرات، ثم التنفيذ وإدارة البيئة، ثم التقويم وإعداد التقارير. ويضم ثلاثة معايير رئيسة.

المعيار (3): تخطيط التدريب وتصميم الخبرات وفق احتياجات المتدربين وسوق العمل

يقتضي هذا المعيار أن يحدد المدرب الاحتياجات التدريبية ويحلل الفرص والتحديات، ويعد خطة تشمل نطاق التدريب وأهدافه وأولوياته، ويصمم الخبرات التدريبية وفق احتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل. وينتظم في معيارين فرعيين:

3-1 إعداد خطة تدريبية شاملة

- تحديد الاحتياجات التدريبية وفق خصائص المتدربين وأهداف التدريب ومتطلبات سوق العمل.
- تحليل الفرص والتحديات التي قد تواجه التدريب، واقتراح بدائل للمواقف الطارئة.
- وضع خطة تشمل نطاق التدريب وأولوياته وأساليب تنفيذه ومؤشرات تحققه.

3-2 تصميم الخبرات التدريبية وتنظيمها

- تحديد توقعات عالية لنواتج تعلم تدعم مهارات المستقبل وقابلية التوظيف، ومواءمتها مع احتياجات المتدربين.
- تحليل المحتوى ومواءمته مع نواتج التعلم المستهدفة واحتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل.
- تحليل استراتيجيات التدريب واختيار المناسب منها، وتحديد المواد والموارد المساعدة والتجهيزات اللازمة.
- تصميم الأنشطة التدريبية وأدوات التقويم لقياس مستوى تقدم المتدربين نحو النواتج.

مفتاح مهم

تبنى دورة التصميم من النواتج لا من الأنشطة: نحدد أولاً نواتج التعلم، ثم نوائم المحتوى، فنختار الاستراتيجيات والأنشطة، ثم نضبط أدوات التقويم. والقفز إلى الأنشطة قبل تحليل الاحتياج وتحديد

النواتج خطأ منهجيّ شائع.

مثال تطبيقي: تُكَلَّف مدربةٌ ببناء برنامج في خدمة العملاء، فتبدأ بمقابلة عينةٍ من الموظفين ومديريهم لتحديد الفجوة الفعلية في الأداء، ثم تصوغ نواتج تعلمٍ مرتبطةً بسلوكياتٍ قابلةٍ للقياس، وبعد ذلك تختار الأنشطة والمحتوى الذي يخدمها.

خطأ شائع: البدء بتجهيز الشرائح والأنشطة قبل تحليل الاحتياج وتحديد النواتج، فيخرج برنامجٌ جذاب الشكل لكنه بعيدٌ عن المشكلة الحقيقية التي يفترض أن يعالجها.

المعيار (4): تنفيذ التدريب في بيئة مرنة محفزة وآمنة وإدارتها

يقتضي هذا المعيار أن يهيئ المدرب بيئة تدريب آمنة تدعم جودة الحياة، ويحفز المتدربين على البحث والتعلم النشط والابتكار، ويطبق استراتيجياتٍ متمركزةً حول المتدرب وينظمها وفق الخطة. وينتظم في معيارين فرعيين:

4-1 تهيئة وإدارة بيئة تدريبية محفزة وآمنة

- تنظيم البيئة التدريبية ومواءمتها وإدارتها وفق أنماط التدريب واستراتيجياته واحتياجات المتدربين.
- استخدام أساليب تحفز المتدربين على البحث والتعلم النشط والابتكار.
- تشجيع التعاون والعمل ضمن الفريق وتكوين العلاقات الإيجابية ودعم المشاركة الفاعلة.
- تطبيق ممارسات السلامة والصحة المهنية ودعم تطبيقها لدى المتدربين.

4-2 تطبيق استراتيجيات وأنشطة التدريب المتنوعة وإدارتها

- تطبيق استراتيجيات وأنشطة متمركزةً حول المتدرب تدعم التعلم الذاتي المستمر.
- تطبيق استراتيجيات متنوعة للوصول إلى جميع المتدربين بمختلف قدراتهم وميولهم وحاجاتهم.
- تطبيق أنشطة عملية ترتبط بسوق العمل وتيسر انتقال أثر التدريب.
- تنظيم أنشطة التدريب وإدارتها بفاعلية وفق الخطة الزمنية.

مثال تطبيقي: يلاحظ المدرب أن مجموعةً من المتدربين تهيمن على النقاش بينما تتسحب أخرى، فيستخدم أنشطة المجموعات الصغيرة وأدواراً موزعةً (مقرر، عارض، ميسر) تضمن مشاركة الجميع، فيبني بيئة آمنة يشعر فيها كل متدرب بأن صوته مسموع.

خطأ شائع: ترك المشاركة للأكثر جرأة وهدم، فُتْهِشْ فئة من المتدربين ويضعف تعلمها، مع أنَّ المعيار يطالب بالوصول إلى جميع المتدربين بمختلف قدراتهم وميولهم.

المعيار (5): تقويم التدريب تقويمًا مستمرًا ومنتظمًا وإعداد التقارير

يقتضي هذا المعيار أن يطبق المدرب أدوات تقويم متنوعة تقيس تحقق نواتج التعلم بصورة مستمرة، ويحلل بياناتها ويفسرها ويُعدّ التقارير حولها. وينتظم في معيارين فرعيين:

5-1 تطبيق أدوات تقويم متنوعة مستمرة

- تطبيق أساليب وأدوات للتقويم التشخيصي والتكويني والختامي تقيس تحقق النواتج.
- تطبيق أساليب تشجّع المتدربين على التقويم الذاتي لتطوير أدائهم ومتابعة تقدّمهم.
- تقديم تغذية راجعة مستمرة توجّه التطوير المستقبلي لأداء المتدربين.

5-2 تحليل البيانات واستخلاص النتائج وإعداد التقارير

- جمع بيانات نتائج التقويم وتنظيمها باستخدام أنظمة إدارة التدريب المتاحة.
- تحليل البيانات وتفسيرها واستخلاص نتائج التقويم.
- إعداد تقارير التقويم وتوثيقها وتقديم توصيات التطوير وفرص التحسين المستقبلية.

مثال تطبيقي: لا يكفي المدرب باختبار ختامي في نهاية البرنامج، بل يطرح أسئلة قصيرة بين الجلسات (تقويم تكويني) ليكتشف سوء الفهم مبكرًا فيعالجه فورًا، ثم يقدّم لكلّ متدرب تغذية راجعة محدّدة توجّه تطوّره لا تكفي بالحكم عليه.

خطأ شائع: تأجيل كلّ التقويم إلى نهاية البرنامج، فنُكتشف الفجوات بعد فوات أوان معالجتها، ويتحوّل التقويم إلى إصدار حكم نهائي بدل أن يكون أداة تطوير مستمرة.

خلاصة الفصل

يجسّد المجال الثاني الممارسة المهنية في دورتها الكاملة: تخطيطٌ يحلّل الاحتياج ويصمّم الخبرة، وتنفيذٌ يهيئ بيئةً آمنةً محفّزةً ويطبّق استراتيجياتٍ متمركزةً حول المتدرب، وتقويمٌ مستمرٌ يقيس الأثر ويُعدّ التقارير. وهذه المعايير الثلاثة هي الأكثر حضورًا في الممارسة اليومية وفي أسئلة الاختبار. ويبنى عليها المجال الثالث الذي يؤطّر هذه الممارسة بإطارٍ من القيم والمسؤوليات.

الفصل التاسع

المجال الثالث - القيم والمسؤوليات المهنية

تمهيد

لا تكتمل مهنية المدرب بالمعرفة والممارسة وحدهما، بل تحتاج إلى إطار من القيم والمسؤوليات يضبط السلوك المهني ويصون الثقة. ويعني هذا المجال بالتزام أخلاقيات المهنة واللوائح، وقيم المواطنة والأمانة العلمية والسرية، والتطوير المهني المستمر. ويضم ثلاثة معايير رئيسة.

المعيار (6): التزام أخلاقيات المهنة واللوائح والوعي بالحقوق والواجبات

يقتضي هذا المعيار أن يلتزم المدرب أخلاقيات المهنة واللوائح الوطنية المنظمة للتدريب وأنظمة ضمان الجودة، وأن يعي حقوقه وواجباته ويتحمل مسؤوليته. وينتظم في معيارين فرعيين:

6-1 التزام الأخلاقيات واللوائح وأنظمة ضمان الجودة

- الالتزام بتطبيق ميثاق أخلاقيات التدريب في الممارسات المهنية.
- الالتزام بالسياسات واللوائح المنظمة للتدريب.
- الالتزام بأنظمة وإجراءات ضمان الجودة في التدريب.

6-2 الوعي بالحقوق والواجبات وتحمل المسؤولية

- الوعي بالحقوق والواجبات المهنية والالتزام بها.
- تحمل المسؤولية والانضباط في إدارة عمليات التدريب وإنجاز المهام في وقتها.

مثال تطبيقي: يكتشف مدرب أن الجدول الزمني المطلوب يضغط جودة البرنامج، فبدل تجاوز إجراءات ضمان الجودة سراً، يوثق المخاطرة ويعرضها على جهة التدريب ويتفق معها على تعديل معقول يحفظ الجودة والمسؤولية معاً.

خطأ شائع: تجاوز إجراءات ضمان الجودة تحت ضغط الوقت بحجة «إنجاز البرنامج»، وهو خرق لالتزام نظامي لا يبرره ضيق الوقت.

المعيار (7): التزام قيم المواطنة والأمانة العلمية والمحافظة على السرية وأمن المعلومات

يقتضي هذا المعيار أن يلتزم المدرّب قيم الانتماء للوطن والولاء لقيادته، والتسامح والوسطية، والعدالة والموضوعية، ومبادئ النزاهة والأمانة العلمية والملكية الفكرية والمحافظة على السرية. وينتظم في معيارين فرعيين:

7-1 التزام قيم المواطنة

- إظهار الانتماء للوطن والولاء لقيادته الرشيدة في الممارسات المهنية.
- التزام التسامح والوسطية وتقبّل الآخرين واحترام التنوّع الثقافي والاجتماعي والاقتصادي.
- تطبيق الموضوعية والعدالة ودعم تكافؤ الفرص بين المتدربين.

7-2 التزام النزاهة والأمانة العلمية والمحافظة على السرية

- تطبيق مبادئ النزاهة والإفصاح عن تضارب المصالح.
- المحافظة على ممتلكات جهة التدريب واستخدام مواردها بعدالة.
- تطبيق مبادئ حقوق النشر والملكية الفكرية.
- المحافظة على سرية البيانات وحمايتها في الممارسات المهنية.

قاعدة في القيم

عند تعارض حلّ عمليّ مريح مع التزام نظاميّ أو سرّيّة أو أمانة علمية، يتقدّم الالتزام النظامي دائماً. هذه قاعدة حاكمّة في مواقف هذا المجال.

مثال تطبيقي: عند إعداد مادة تدريبية، ينسب المدرّب الأفكار والإحصاءات إلى مصادرها، ويستأذن في استخدام المحتوى المحمي أو يستعيز عنه بمصادر مرخّصة، ويحفظ بيانات المتدربين ونتائجهم في نطاق مغلق لا يُداول دون ضوابط.

خطأ شائع: نسخ محتوى من الإنترنت ونسبته للنفس بحجّة «التوفّر»، أو تداول نتائج المتدربين بلا ضوابط؛ وكلاهما إخلال بالأمانة العلمية وسرية البيانات.

المعيار (8): التطوير المهني المستمر والمشاركة في مجتمعات التعلّم

يقتضي هذا المعيار أن يطوّر المدرّب معارفه ومهاراته، ويتابع المستجدّات، ويشارك في مجتمعات التعلّم المهني، ويُعدّ خطة تطوير مهنيّ في ضوء تحليل ممارساته ونتائج التقويم. وينتظم في ثلاثة معايير فرعية:

8-1 متابعة المستجدات وتوظيفها

- متابعة المستجدات العلمية في مجال التدريب والتخصص وتوظيفها في تطوير التدريب.
- تحليل التوجهات المستقبلية والاحتياجات المتوقعة في سوق العمل وتوظيفها.

8-2 إجراء البحوث والمشاركة في مجتمعات التعلم

- إجراء البحوث والدراسات حول أبرز قضايا التدريب وتقديم الحلول.
- المشاركة في أنشطة مجتمعات التعلم المهني والتفاعل معها.

8-3 إعداد خطة التطوير المهني وتنفيذها ومتابعتها

- تطبيق أساليب التأمل الذاتي لتحليل الممارسات وتحديد أولويات التطوير.
- جمع وتحليل التغذية الراجعة من المتدربين وأصحاب المصلحة وجهة التدريب لتحديد احتياجات التطوير.
- وضع خطة لتطوير الممارسات بمؤثرات تحقق، وتطبيق أدوات لمتابعة التقدم في تنفيذها.

مثال تطبيقي: بعد كل برنامج، يخصص المدرب وقتاً لمراجعة تغذية المتدربين الراجعة وملاحظاته الذاتية، فيحدد مهارة يطورها - كإدارة النقاش الصفي - ويضع لها هدفاً ومؤشراً تحقق يتابعه في البرنامج التالي.

خطأ شائع: تكرار الأداء نفسه سنوات دون تأمل ذاتي أو جمع تغذية راجعة، فيتجمد النمو المهني وتغيب خطة التطوير المبنية على تشخيص حقيقي.

خلاصة الفصل

يضبط المجال الثالث الممارسة المهنية بإطار قيمي ومسؤولي عبر ثلاثة معايير: التزام الأخلاقيات واللوائح، وقيم المواطنة والأمانة والسرية، والتطوير المهني المستمر. وبهذا الإطار يتحول المدرب من مؤدٍ للمهام إلى مهني مسؤول يصون الثقة ويطور ذاته. ويبقى البعد الرابع الذي يهيئ المدرب لمتغيرات المستقبل، وهو موضوع الفصل التالي.

الفصل العاشر

المجال الرابع - مهارات المستقبل

تمهيد

يستشرف هذا المجال متغيرات المستقبل، فيُعنى بالمهارات التي تتجاوز التخصص التدريبي إلى القدرات الممكنة التي تضمن استمرار فاعلية المدرب في بيئة متغيرة: المهارات الاجتماعية والعاطفية، ومهارات التفكير، والمهارات الرقمية. ويضم معيارين رئيسيين.

المعيار (9): توظيف المهارات الاجتماعية والعاطفية في العلاقات والممارسات المهنية

يقتضي هذا المعيار أن يوظف المدرب مهارات التواصل الفعال والتعاون وتنظيم العواطف والتكيف مع المتغيرات. وينتظم في ثلاثة معايير فرعية:

9-1 توظيف مهارات التواصل الفعال

- توظيف مهارات الاستماع والحوار الفعال وتقبل وجهات النظر المختلفة.
- توظيف مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي ودعم تنميتها لدى المتدربين.

9-2 توظيف مهارات التعاون والعمل الجماعي

- توظيف مهارات التعاون والعمل ضمن الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة.
- المبادرة بنقل الخبرات لفريق العمل ومشاركة المعرفة والمصادر المتاحة.

9-3 تنظيم العواطف والتكيف مع المتغيرات

- التعبير عن المشاعر والتحكم في الانفعالات وبناء مواقف إيجابية في بيئة التدريب.
- إظهار التعاطف مع الآخرين ودعمهم واحترام مشاعرهم وتفهم حاجاتهم.
- التكيف مع المتغيرات والتعامل بمرونة مع التحديات وضغوط العمل.

مثال تطبيقي: عند احتدام نقاش بين متدربين حول وجهتي نظري متعارضتين، يحافظ المدرب على هدوئه، ويعترف بمشاعر الطرفين، ثم يعيد توجيه الطاقة نحو الموضوع عبر سؤال يجمع الرأيين، فيحوّل التوتر إلى فرصة تعلم.

خطأ شائع: انجرار المدرب وراء انفعاله أو تجاهله للتوتر القائم، فتتأثر بيئة التدريب وتضعف ثقة المتدربين في قدرته على إدارة الموقف.

المعيار (10): توظيف مهارات التفكير والمهارات الرقمية في الممارسات المهنية

يقتضي هذا المعيار أن يوظف المدرب مهارات التفكير الناقد والإبداعي وحلّ المشكلات، وأدوات التقنية الرقمية بصورة آمنة ومسؤولة. وينتظم في ثلاثة معايير فرعية:

10-1 توظيف مهارات التفكير الناقد

- تحليل المعلومات واستنتاج العلاقات بينها للوصول إلى تعميمات وحلول للمشكلات.
- تقويم وجهات النظر والأدلة والحجج ومصادر المعلومات واتخاذ القرارات المنطقية.

10-2 توظيف مهارات التفكير الإبداعي

- اكتشاف الفجوات والتحديات في المواقف التدريبية واقتراح حلول إبداعية بديلة.
- استخدام أساليب استشراف الفرص واستثمارها والتعامل مع التحديات المستقبلية.

10-3 استخدام الأدوات الرقمية بصورة آمنة ومسؤولة

- توظيف الأدوات الرقمية في البحث عن المعلومات والمحتوى الرقمي وتقويمها من مصادر موثوقة.
- توظيف الأدوات الرقمية في إنشاء وتحرير الوسائط المتعددة والمحتوى الرقمي ومشاركتها.
- استخدام خصائص أنظمة إدارة التدريب الإلكتروني ومنصات التدريب الافتراضية.
- تطبيق الممارسات الآمنة والمسؤولة في استخدام الأجهزة والبرامج وتطبيقات الإنترنت وتشجيع المتدربين عليها.

تميّز متكرّر

التفكير الناقد يحلّ ويقوم ما هو قائم ويحكم عليه، بينما التفكير الإبداعي يبتكر بدائل جديدة. والتميّز بينهما من المسائل التي يكثر اختبارها.

مثال تطبيقي: يواجه المدرب عطلاً تقنياً مفاجئاً في المنصة أثناء جلسة عن بُعد، فيحلّ البدائل المتاحة سريعاً (تفكير ناقد)، ويبتكر نشاطاً بديلاً لا يعتمد على الأداة المعطلة (تفكير إبداعي)، فيستأنف الجلسة دون إرباك المتدربين.

خطأ شائع: الاعتماد الكامل على أداة رقمية واحدة دون خطة بديلة، أو استخدام مصادر رقمية غير موثوقة دون تقويم مصداقيتها قبل عرضها على المتدربين.

خلاصة الفصل

يَهَيِّئُ المجال الرابع المدَرَّبَ لمتغيِّرات المستقبل عبر معيارين: مهارات اجتماعية وعاطفية تنظِّم العلاقات والانفعالات، ومهارات للتفكير والتقنية الرقمية تعزِّز حلَّ المشكلات والابتكار والتوظيف الآمن للأدوات. وبهذا تكتمل المجالات الأربعة في صورة متكاملة لشخصية المدَرَّب المهني. ويُعلِّق بهذا الباب الثالث الذي فصلَّ المعايير العشرة، لينتقل الكتاب إلى بابه الرابع التطبيقي: دراسات الحالة، واستراتيجيات الاختبار، وبنك الأسئلة.

الباب الرابع

التطبيق والاستعداد للاختبار

الفصل الحادي عشر

دراسات حالة وسيناريوهات ميدانية

تمهيد

لا تكتمل الفائدة من المعايير إلا حين تُختَبَر في مواقف قريبة من واقع المدرب. ويقدم هذا الفصل مجموعة من دراسات الحالة، كلُّ منها يعرض موقفًا ثم يحلِّله في ضوء المعايير، مبينًا القرار المهني الأرجح ومسوّغه. والهدف تدريب القارئ على التفكير المعياري الذي تقوم عليه أسئلة الاختبار التطبيقية.

الحالة (1): القفز إلى التصميم

الموقف: كُلف مدربٌ ببناء برنامج جديد، فبدأ مباشرة بإعداد العرض والأنشطة قبل أن يدرس من هم المتدربون وما احتياجاتهم.

التحليل المهني: البدء الصحيح هو تحليل الاحتياجات التدريبية وخصائص المتدربين ومتطلبات سوق العمل، إذ يسبق التحليل التصميم في دورة العمل المهنية. والقفز إلى التصميم يُنتج برنامجًا قد لا يلانم الفئة المستهدفة.

المعيار ذو الصلة

المعيار (3): تخطيط التدريب وتصميم الخبرات — المعيار الفرعي 3-1.

الحالة (2): تفاوت قدرات المتدربين

الموقف: خلال جلسة تدريبية، لاحظ المدرب تباينًا واسعًا في قدرات المتدربين وخبراتهم السابقة.

التحليل المهني: تقتضي المهنية تطبيق استراتيجيات وأنشطة متنوعة تصل إلى جميع المتدربين بمختلف قدراتهم وميولهم، لا التركيز على فئة دون أخرى. وهذا يستند إلى مراعاة الفروق الفردية وأنماط التعلم.

المعيار ذو الصلة

المعيار (4): تنفيذ التدريب - المعيار الفرعي 2-4؛ والمعيار (1) في مراعاة الفروق.

الحالة (3): ضعف انتقال الأثر

الموقف: بعد انتهاء برنامج تدريبي، تبين أن المتدربين لا يطبقون ما تعلموه في بيئة عملهم.

التحليل المهني: تُعالج هذه المشكلة من جذرها بتصميم أنشطة عملية مرتبطة بسوق العمل تيسر انتقال الأثر، لا بزيادة المحتوى النظري أو تشديد الاختبار وحده. ويتكامل ذلك مع نموذج كيركباتريك في مستوى السلوك.

المعيار ذو الصلة

المعيار (4): تنفيذ التدريب - المعيار الفرعي 2-4.

الحالة (4): تضارب المصالح

الموقف: اكتشف مدرب أن له مصلحة شخصية في جهة موزعة يوصي باعتمادها ضمن برنامجه.

التحليل المهني: تقتضي النزاهة الإفصاح عن تضارب المصالح، لا إخفاءه. والالتزام بمبادئ النزاهة مقدّم على أي منفعة أو يسرٍ إداري.

المعيار ذو الصلة

المعيار (7): النزاهة والأمانة - المعيار الفرعي 2-7.

الحالة (5): سرية البيانات تحت ضغط الوقت

الموقف: طُلب من المدرب تسليم نتائج المتدربين بسرعة بطريقة تتجاوز ضوابط سرية البيانات.

التحليل المهني: تتقدّم المحافظة على سرية البيانات وحمايتها على اعتبار السرعة، حتى لو تأخّر الإنجاز قليلاً. فالالتزام النظامي حاكم في مواقف القيم.

المعيار ذو الصلة

المعيار (7): المحافظة على السرية - المعيار الفرعي 2-7؛ والمعيار (6) في الالتزام النظامي.

الحالة (6): حقوق الملكية الفكرية

الموقف: رغب المدرب في استخدام محتوى محمي بحقوق ملكية فكرية دون الحصول على إذن، بحجة توفره على الإنترنت.

التحليل المهني: إتاحة المحتوى لا تعني جواز استخدامه؛ إذ يلتزم المدرب بمبادئ حقوق النشر والملكية الفكرية ويستأذن أو يستعيب بمصادر مرخصة.

المعيار ذو الصلة

المعيار (7): حقوق النشر والملكية الفكرية - المعيار الفرعي 2-7.

الحالة (7): اختيار نوع التقييم

الموقف: أراد المدرب قياس مستوى المتدربين قبل بدء البرنامج لتحديد نقطة الانطلاق.

التحليل المهني: الأداة المناسبة هي التقييم التشخيصي الذي يسبق التدريب، تمييزاً له عن التكويني (أثناء) والختامي (بعد). واختيار التوقيت الصحيح للتقييم جزء من إتقان أنواعه.

المعيار ذو الصلة

المعيار (5): تطبيق أدوات التقييم - المعيار الفرعي 1-5؛ والمعيار (2) في معرفة أنواع التقييم.

الحالة (8): بناء خطة التطوير المهني

الموقف: رغب المدرب في رفع جودة أدائه في الدورات القادمة، وتساءل من أين يبدأ.

التحليل المهني: تبدأ خطة التطوير المهني بالتأمل الذاتي وجمع التغذية الراجعة من المتدربين وأصحاب المصلحة لتحديد احتياجات التطوير، ثم تُبنى خطة بمؤشرات تحققٍ وتُتابع. لا يبدأ التطوير بحضور دوراتٍ عشوائيةٍ دون تشخيص.

المعيار ذو الصلة

المعيار (8): التطوير المهني - المعيار الفرعي 3-8.

الحالة (9): صياغة نواتج تعلمٍ قابلةٍ للقياس

الموقف: أعدّ مدربٌ نواتج تعلمٍ مثل «أن يفهم المتدرب أهمية الجودة»، فوجد صعوبةً في قياس تحققها.

التحليل المهني: النواتج تُصاغ من زاوية ما يستطيع المتدرب أدائه وملاحظته، باستخدام أفعالٍ سلوكيةٍ دقيقةٍ وفق تصنيف بلوم (يطبق، يحلل، يصمم)، لا أفعالاً داخليةً غامضةً كـ«يفهم» يصعب قياسها.

المعيار ذو الصلة

المعيار (3): تصميم الخبرات - المعيار الفرعي 2-3.

الحالة (10): اختيار الاستراتيجية المناسبة

الموقف: رغب مدرب في تدريب فريق على مهارة عملية تتطلب ممارسة، فاعتمد المحاضرة النظرية وحدها طوال الوقت.

التحليل المهني: تُختار الاستراتيجية بحسب طبيعة الناتج المستهدف؛ فالمهارات العملية تستلزم استراتيجيات قائمة على الممارسة والتطبيق والمحاكاة، لا الإلقاء النظري المجرد.

المعيار ذو الصلة

المعيار (2): استراتيجيات التدريب؛ والمعيار (3): اختيار المناسب منها.

الحالة (11): إدارة الوقت داخل الجلسة

الموقف: استغرق المدرب في النشاط الأول وقتاً أطول من المخطط، فاضطر إلى تجاوز موضوعات أساسية في آخر الجلسة.

التحليل المهني: تُدار الأنشطة وفق الخطة الزمنية بمرونة منضبطة؛ ويخصّص المدرب لكل نشاط وقتاً محدداً ويراقبه، ويُبقي هامشاً للطوارئ، حمايةً للنواتج الأساسية.

المعيار ذو الصلة

المعيار (4): تنظيم الأنشطة وإدارتها وفق الخطة الزمنية - المعيار الفرعي 2-4.

الحالة (12): التعامل مع متدرب معترض

الموقف: اعترض أحد المتدربين بحدّة على محتوى الجلسة أمام المجموعة، فشعر المدرب بالإحراج.

التحليل المهني: يستقبل المدرب الاعتراض بانفتاح ويتقبّل وجهة النظر المختلفة، ويوظف مهارات الحوار الفعّال لتحويل الاعتراض إلى نقاش مثمر دون تجاهل أو مواجهة انفعالية.

المعيار ذو الصلة

المعيار (9): التواصل الفعّال وتقبّل وجهات النظر - المعيار الفرعي 1-9.

الحالة (13): استخدام أدوات التقويم الذاتي

الموقف: أراد مدرب أن يطوّر مسؤولية المتدربين عن تعلّمهم ومتابعة تقدّمهم بأنفسهم.

التحليل المهني: يطبّق المدرب أساليب وأدوات تشجّع التقويم الذاتي (كقوائم التحقّق وبطاقات التأمل)، فينتقل المتدرب من متلقٍ سلبيٍّ إلى شريكٍ نشيطٍ في تطوير أدائه.

المعيار ذو الصلة

المعيار (5): التقويم الذاتي - المعيار الفرعي 1-5.

الحالة (14): مراعاة متدرب من ذوي الإعاقة

الموقف: انضمّ إلى البرنامج متدرب من ذوي الإعاقة البصرية، وكانت المواد مرئيةً بالكامل.

التحليل المهني: يهيّئ المدرب بيئةً دامجَةً تصل إلى جميع المتدربين بمختلف حاجاتهم، فيوفّر بدائل سمعيةً ووصفًا للمحتوى المرئي، تحقيقًا لتكافؤ الفرص.

المعيار ذو الصلة

المعيار (4): الوصول لجميع المتدربين - المعيار الفرعي 2-4؛ والمعيار (7) في تكافؤ الفرص.

الحالة (15): تحليل نتائج التقويم لاتخاذ قرار

الموقف: لاحظ المدرب أنّ معظم المتدربين أخفقوا في سؤالٍ يقيس ناتجًا محدّدًا، فتساءل عن السبب.

التحليل المهني: يحلّل المدرب البيانات ويفسّرّها ليحدّد ما إذا كان الخلل في صياغة السؤال أو في تقديم المحتوى، ثم يبيّن على ذلك توصياتٍ للتحسين، لا أن يكتفي برصد الدرجة.

المعيار ذو الصلة

المعيار (5): تحليل البيانات واستخلاص النتائج - المعيار الفرعي 2-5.

الحالة (16): المحافظة على موارد جهة التدريب

الموقف: وجد مدرب فائضًا في ميزانية المواد، ففكّر في استخدامها لأغراضٍ خارج البرنامج.

التحليل المهني: يلتزم المدرب المحافظة على ممتلكات جهة التدريب واستخدام مواردها بعناية وفي أغراضها المخصّصة، صونًا للأمانة المهنية.

المعيار ذو الصلة

المعيار (7): المحافظة على ممتلكات جهة التدريب - المعيار الفرعي 2-7.

الحالة (17): توظيف التغذية الراجعة في التطوير

الموقف: تلقى مدربٌ ملاحظاتٍ متكررةً من المتدربين بأنّ وتيرة الجلسات سريعة، فتجاهلها لانشغاله.

التحليل المهني: يجمع المدرب التغذية الراجعة من المتدربين وأصحاب المصلحة ويحلّلها ليحدّد

احتياجات تطويره، ثم يعدّل ممارسته بناءً عليها؛ فالتغذية الراجعة مدخلٌ للتطوير لا عبءٌ يُهمَل.

المعيار ذو الصلة

المعيار (8): جمع وتحليل التغذية الراجعة - المعيار الفرعي 3-8.

الحالة (18): الاستجابة لتغيّر مفاجئ في الموقف

الموقف: حضر نصف العدد المتوقع فقط بسبب ظرفٍ طارئ، وكانت الخطة مبنيةً على مجموعاتٍ كبيرة.

التحليل المهني: يتكيف المدرب بمرونةٍ مع المتغيّرات، فيعيد تنظيم الأنشطة لتناسب العدد الحاضر دون أن يفقد البرنامج قيمته، مستثمرًا صغر العدد في تفاعلٍ أعمق.

المعيار ذو الصلة

المعيار (9): التكيف مع المتغيّرات - المعيار الفرعي 3-9؛ والمعيار (3) في بدائل المواقف الطارئة.

الحالة (19): تقويم مصداقية مصدرٍ رقمي

الموقف: عثر مدربٌ على إحصاءاتٍ لافتةٍ في موقعٍ إلكترونيٍّ ورغب في إدراجها في مادته مباشرة.

التحليل المهني: يوظف المدرب الأدوات الرقمية في البحث مع تقويم مصداقية المصادر والتحقّق

منها قبل اعتمادها، فلا يدرج معلومةً دون التأكد من موثوقية مصدرها.

المعيار ذو الصلة

المعيار (10): تقويم المحتوى الرقمي من مصادر موثوقة - المعيار الفرعي 3-10.

الحالة (20): بناء التعاون بين المتدربين

الموقف: لاحظ المدرب أنَّ المتدربين يعملون بمعزلٍ عن بعضهم رغم أنَّ المهمة تستدعي تكاملاً.

التحليل المهني: يستخدم المدرب استراتيجياتٍ تشجّع التعاون والعمل ضمن الفريق وتكوين العلاقات الإيجابية، فيوزّع المهام بما يستلزم تبادل الخبرة والمعرفة بين المتدربين.

المعيار ذو الصلة

المعيار (4): تشجيع التعاون - المعيار الفرعي 1-4؛ والمعيار (9) في العمل الجماعي.

خلاصة الفصل

تُوضّح دراسات الحالة العشرون أنَّ القرار المهني الأرجح يُستدلُّ عليه بثلاثة أسئلةٍ حاكمة: في أيِّ مرحلةٍ يقع الموقف؟ ومن المستفيد منه؟ وهل يتعارض مع التزامٍ نظاميٍّ أو قيمٍ؟ وبهذا المنطق المعياري يتدرَّب القارئ على نمط التفكير الذي تتطلبه أسئلة الاختبار التطبيقية، وهو ما يفصله الفصل التالي.

الفصل الثاني عشر

استراتيجيات اجتياز الاختبار المهني

تمهيد

يقيس الاختبار المهني قدرة المتقدم على التصرف وفق المعايير، لا مجرد حفظها. ولذلك يحتاج النجاح فيه إلى مزج بين الإلمام بالمحتوى وإتقان منهجية التعامل مع الأسئلة. ويعرض هذا الفصل استراتيجيات عملية مجرّبة.

1-12 قواعد حاكمة قبل المراجعة

- التسلسل قبل القفز: التحليل ← التصميم ← التنفيذ ← التقييم؛ وأيُّ إجابة تتخطّى تحليل الاحتياج إلى التصميم غالبًا خاطئة.
- مركزية المتدرب: الإجابة الأرجح هي التي تخدم تعلّم المتدرب واحتياجه، لا راحة المدرّب أو إكمال المحتوى.
- الأنظمة فوق الاجتهاد: في مواقف القيم، يتقدّم الالتزام باللوائح والسرية والنزاهة على الحلّ العملي المريح.

2-12 منهجية حلّ السؤال

- اقرأ السؤال مرّتين، وحدّد المرحلة التي يقع فيها الموقف (تخطيط؟ تنفيذ؟ تقييم؟) قبل النظر إلى الخيارات.
- احذر المطلقات مثل «دائمًا» و«أبدًا» و«فقط»؛ فهي مؤشّر متكرّر على الخيار الخاطئ.
- إذا سُئلت عن «أول خطوة» أو «أهم إجراء»، فابحث عن التحليل وتحديد الاحتياج، إذ يسبق غيره.
- استبعد خيارين بوضوح أولًا، ثم قارن المتبقّيين بمعيار «الأصحّ والأكثر مهنية».
- انتبه إلى الفعل في السؤال: «يفهم/يميّز» يحيل إلى المعرفة، و«يطبّق/ينفّذ» يحيل إلى الممارسة.

3-12 إدارة الوقت والحالة النفسية

وزرع وقتك على الأسئلة بالتساوي، ولا تتوقف طويلاً عند سؤال واحد؛ ضع علامةً عليه وانتقل، ثم عد إليه. وحافظ على هدوئك، فالقلق يضعف القراءة الدقيقة. وتذكر أن معظم الأسئلة لا تبحث عن خيار خاطئ تماماً، بل عن الخيار الأصح من بين خيارات معقولة.

تذكير قبل القاعة

حدّد المرحلة ← اسأل من المستفيد ← احذر المطلقات ← في القيم النظام يفوز.

خلاصة الفصل

اجتياز الاختبار حيلة فهم للمحتوى ومنهجية في التعامل مع الأسئلة. وبتطبيق القواعد الحاكمة ومنهجية الحل وإدارة الوقت، يتحوّل الإلمام بالمعايير إلى أداء متمكّن. ويأتي الفصل التالي ليتيح للقارئ تدريباً فعلياً عبر بنك من الأسئلة المُحكمة.

الفصل الثالث عشر

بنك الأسئلة المحولة مع التبرير

تمهيد

يضمُّ هذا الفصل مجموعةً من الأسئلة المُحكَّمة المحولة، الموزَّعة على مجالات المعايير وأسسها العلمية. وتظهر تحت كلّ سؤالٍ إجابته الصحيحة (مميَّزة باللون والخط) ثم تبريرها الذي يوضِّح لماذا كان هذا الخيار هو الأصحّ. ويُنصَح القارئ بأن يحاول الإجابة ذهنيًّا قبل النظر إلى الحل، فذلك أرسخ للفهم وأقرب إلى محاكاة الاختبار.

أولاً: البنية والمصطلحات

1. كم عدد المجالات الرئيسة للمعايير المهنية للمدربين؟

(أ) ثلاثة

(ب) أربعة

(ج) خمسة

(د) ستة

الإجابة الصحيحة: (ب) أربعة. التبرير: أربعة مجالات: المعرفة، الممارسات، القيم والمسؤوليات، مهارات المستقبل.

2. عدد المعايير الرئيسة والفرعية على التوالي:

(أ) 8 و20

(ب) 10 و24

(ج) 12 و30

(د) 10 و20

الإجابة الصحيحة: (ب) 10 و24. التبرير: عشرة معايير رئيسة وأربعة وعشرون معيارًا فرعيًّا.

3. «مواصفات تحدّد ما يجب أن يعرفه المدرب ويستطيع أدائه» تعريف لـ:

(أ) الرخصة المهنية

(ب) المعايير المهنية

(ج) نموذج التدريب

(د) الخبرات التدريبية

الإجابة الصحيحة: (ب) المعايير المهنية. التبرير: هذا تعريف المعايير المهنية.

4. الرخصة المهنية تميّز بأنها:

(أ) شهادة علمية دائمة

(ب) موافقة رسمية محدّدة المدّة والنشاط

(ج) توصية غير ملزمة

(د) مؤهل أكاديمي

الإجابة الصحيحة: (ب) موافقة رسمية محدّدة المدّة والنشاط. التبرير: الرخصة إذن مزاولة محدّد المدّة والنشاط، لا شهادة دائمة.

5. أيّ ما يلي من الموارد المساعدة لا من الخبرات التدريبية؟

(أ) أساليب التقويم

(ب) الأنشطة

(ج) أفلام المحاكاة

(د) الاستراتيجيات

الإجابة الصحيحة: (ج) أفلام المحاكاة. التبرير: الموارد المساعدة وسائط داعمة (صور/أفلام/محاكاة).

6. ترتيب المهام الأساسية للمدرّب:

(أ) تنفيذ ← تخطيط ← تقويم ← تصميم

(ب) تخطيط ← تصميم ← تنفيذ ← تقويم

(ج) تصميم ← تخطيط ← تقويم ← تنفيذ

(د) تقويم ← تنفيذ ← تصميم ← تخطيط

الإجابة الصحيحة: (ب) تخطيط ← تصميم ← تنفيذ ← تقويم. التبرير: الدورة المنطقية: تخطيط ← تصميم ← تنفيذ ← تقويم.

7. مدرّب يُنتج المعرفة ويبتكر مبادرات ويدرّب المدربين. هذا يصف:

(أ) المستوى الأول

(ب) المستوى الثاني

(ج) المستوى الثالث

(د) متدرّباً

الإجابة الصحيحة: (ج) المستوى الثالث. التبرير: إنتاج المعرفة وتدريب المدربين سمة المستوى الثالث.

ثانياً: المعرفة المهنية

8. مراعاة الفروق الفردية وأنماط التعلّم تستلزم:

(أ) فرض أسلوب واحد

(ب) تنوع الأساليب

(ج) تجاهل الفروق

(د) تقليل الوقت

الإجابة الصحيحة: (ب) تنوع الأساليب. التبرير: التنوع يلبي الفروق الفردية.

9. المعرفة بخصائص التدريب المباشر والإلكتروني تقع في:

(أ) المعيار 1

(ب) المعيار 2

(ج) المعيار 4

(د) المعيار 9

الإجابة الصحيحة: (ب) المعيار 2. التبرير: المعيار 2: المعرفة بأنماط التدريب.

10. التقويم الذي يسبق التدريب لتحديد نقطة الانطلاق:

(أ) التكويني

(ب) الختامي

(ج) التشخيصي

(د) الذاتي

الإجابة الصحيحة: (ج) التشخيصي. التبرير: التشخيصي يسبق التدريب.

11. عبارة تصف العلاقة الصحيحة بين الاستراتيجية ونمط التدريب:

(أ) تُختار عشوائياً

(ب) تُوَّاعم مع طبيعة المتدربين واحتياجاتهم والنمط

(ج) واحدة لكلّ الموقف

(د) لا علاقة لها بالتقويم

الإجابة الصحيحة: (ب) تُوَّاعم مع طبيعة المتدربين واحتياجاتهم والنمط. التبرير: المواءمة جوهر المعيار

2.

12. أيُّ ما يلي معرفة لا ممارسة؟

(أ) يطبّق أداة تقويم

(ب) يفهم مبادئ التدريب ونماذجه

(ج) ينفّذ نشاطاً

(د) يُعدُّ تقريراً

الإجابة الصحيحة: (ب) يفهم مبادئ التدريب ونماذجه. التبرير: «يفهم» فعلٌ معرفي.

ثالثاً: الممارسات المهنية

13. أوّل خطوة مهنية عند تصميم برنامج جديد:

(أ) تجهيز العرض

(ب) تحليل الاحتياجات وسوق العمل

(ج) اختيار القاعة

(د) كتابة الاختبار

الإجابة الصحيحة: (ب) تحليل الاحتياجات وسوق العمل. التبرير: التحليل يسبق التصميم.

14. بيئة التدريب المثلى وفق المعيار 4:

(أ) صارمة تنافسية

(ب) مرنة محفزة آمنة تدعم جودة الحياة

(ج) ثابتة لا تتغير

(د) متركزة حول المدرب

الإجابة الصحيحة: (ب) مرنة محفزة آمنة تدعم جودة الحياة. التبرير: المعيار 4 ينص على بيئة مرنة محفزة آمنة.

15. انتقال أثر التدريب يتحقق عبر:

(أ) أنشطة نظرية بحتة

(ب) أنشطة عملية مرتبطة بسوق العمل

(ج) تقليل التطبيق

(د) الاختبار النهائي وحده

الإجابة الصحيحة: (ب) أنشطة عملية مرتبطة بسوق العمل. التبرير: الربط بالواقع ييسر نقل الأثر.

16. التغذية الراجعة الفعالة:

(أ) نهائية فقط

(ب) مستمرة موجهة للتطوير

(ج) عقابية

(د) عابرة دون متابعة

الإجابة الصحيحة: (ب) مستمرة موجهة للتطوير. التبرير: مستمرة توجه التطوير المستقبلي.

17. خطة تدريبية مكتملة تشمل:

(أ) النطاق والأولويات والأساليب ومؤشرات التحقق

(ب) اسم المدرب

(ج) قائمة الحضور

(د) الميزانية فقط

الإجابة الصحيحة: (أ) النطاق والأولويات والأساليب ومؤشرات التحقق. التبرير: هذه مكونات الخطة وفق المعيار 3.

18. الترتيب الصحيح لتصميم خبرة تدريبية:

(أ) الأنشطة ← المحتوى ← النواتج

ب) النواتج ← المحتوى ← الاستراتيجيات والأنشطة ← أدوات التقييم

ج) التقييم ← التنفيذ ← التخطيط

د) القاعة ← التقرير

الإجابة الصحيحة: (ب) النواتج ← المحتوى ← الاستراتيجيات والأنشطة ← أدوات التقييم. التبرير:

نبدأ بالنواتج ثم نوائم المحتوى فالاستراتيجيات فالتقييم.

19. بعد جمع بيانات التقييم، الإجراء الصحيح:

أ) حفظها دون استخدام

ب) تحليلها وتفسيرها وإعداد تقارير بتوصيات

ج) إتلافها

د) نشرها دون ضوابط

الإجابة الصحيحة: (ب) تحليلها وتفسيرها وإعداد تقارير بتوصيات. التبرير: المعيار 5: تحليل وتفسير وتقارير تحسين.

رابعاً: القيم والمسؤوليات

20. عند اكتشاف تضارب مصالح، التصرف الصحيح:

أ) تجاهله

ب) الإفصاح عنه

ج) الانسحاب من المهنة

د) تأجيله للمتدربين

الإجابة الصحيحة: (ب) الإفصاح عنه. التبرير: النزاهة تستوجب الإفصاح (المعيار 7).

21. محتوى محمي بحقوق ملكية فكرية؛ الأنسب:

أ) استخدامه لتوفره

ب) الالتزام بحقوق الملكية والاستئذان

ج) نسبته للنفس

د) تعديل بسيط

الإجابة الصحيحة: (ب) الالتزام بحقوق الملكية والاستئذان. التبرير: المعيار 7 يلزم احترام الملكية الفكرية.

22. سرية بيانات المتدربين تقع في:

أ) المعيار 4

ب) المعيار 7

ج) المعيار 9

د) المعيار 10

الإجابة الصحيحة: (ب) المعيار 7. التبرير: سرية البيانات ضمن المعيار 7.

23. عند تعارض السرعة مع ضمان الجودة، يختار المدرب:

(أ) السرعة

(ب) الالتزام بإجراءات ضمان الجودة

(ج) إلغاء التقويم

(د) تجاهل اللوائح

الإجابة الصحيحة: (ب) الالتزام بإجراءات ضمان الجودة. التبرير: الالتزام بضمان الجودة (المعيار 6).

24. أنسب بداية لخطّة التطوير المهني:

(أ) نسخ خطة زميل

(ب) التأمل الذاتي وجمع التغذية الراجعة

(ج) حضور أيّ دورة

(د) تأجيل التطوير

الإجابة الصحيحة: (ب) التأمل الذاتي وجمع التغذية الراجعة. التبرير: تبدأ بتشخيص ذاتي وتغذية راجعة (المعيار 8).

25. المشاركة في مجتمعات التعلّم وإجراء البحوث تقع في:

(أ) الممارسات

(ب) التطوير المهني (المعيار 8)

(ج) مهارات المستقبل

(د) المعرفة

الإجابة الصحيحة: (ب) التطوير المهني (المعيار 8). التبرير: المعيار 8.

خامساً: مهارات المستقبل

26. تحليل الأدلة والحجج واتخاذ قرارٍ منطقيّ مهارة:

(أ) تفكيرٍ إبداعي

(ب) تفكيرٍ ناقد

(ج) تواصلٍ لفظي

(د) تنظيمٍ عاطفي

الإجابة الصحيحة: (ب) تفكيرٍ ناقد. التبرير: تقويم الحجج = تفكيرٍ ناقد.

27. اكتشاف فجوةٍ واقترح حلّ بديلٍ جديد:

(أ) تفكيرٍ ناقد

(ب) تفكيرٍ إبداعي

(ج) مهارة رقمية

(د) تعاطف

الإجابة الصحيحة: (ب) تفكير إبداعي. التبرير: ابتكار البدائل = تفكير إبداعي.

28. تنظيم العواطف والتكيف مع الضغوط مهارة:

(أ) رقمية

(ب) اجتماعية عاطفية (المعيار 9)

(ج) تحليل بيانات

(د) تقويم مصادر

الإجابة الصحيحة: (ب) اجتماعية عاطفية (المعيار 9). التبرير: ضمن المعيار 9.

29. استخدام الأدوات الرقمية بأمان ومسؤولية يعني:

(أ) مشاركة كل البيانات

(ب) ممارسات آمنة وتشجيع المتدربين عليها

(ج) تجاهل المصادقية

(د) مصدر واحد

الإجابة الصحيحة: (ب) ممارسات آمنة وتشجيع المتدربين عليها. التبرير: المعيار 10 يشدد على الأمان والمسؤولية.

30. ما يميز التفكير الناقد عن الإبداعي:

(أ) الناقد يبتكر والإبداعي يحكم

(ب) الناقد يحلل ويحكم على القائم والإبداعي يبتكر بدائل

(ج) متطابقان

(د) الإبداعي لا يُستخدم

الإجابة الصحيحة: (ب) الناقد يحلل ويحكم على القائم والإبداعي يبتكر بدائل. التبرير: الناقد تحليل وحكم؛ الإبداعي ابتكار جديد.

سادساً: الأسس العلمية

31. «التعلم تغير سلوكي بالتعزيز والتكرار» نظرية:

(أ) المعرفية

(ب) السلوكية

(ج) البنائية

(د) الإنسانية

الإجابة الصحيحة: (ب) السلوكية. التبرير: السلوكية.

32. تقليل الجمل المعرفي والربط بالمعرفة السابقة من توظيفات:

- (أ) السلوكية
- (ب) **المعرفية**
- (ج) الاجتماعية
- (د) التجريبية

الإجابة الصحيحة: (ب) المعرفية. التبرير: المعرفية.

33. «منطقة النمو القريب» والسقالات تعود إلى:

- (أ) سكينر
- (ب) **فيجوتسكي**
- (ج) ماسلو
- (د) كولب

الإجابة الصحيحة: (ب) فيجوتسكي. التبرير: فيجوتسكي (البنائية الاجتماعية).

34. النظرية الأوثق صلةً بتدريب الكبار:

- (أ) السلوكية
- (ب) **الأندراغوجيا**
- (ج) الجشطالت
- (د) المعرفية

الإجابة الصحيحة: (ب) الأندراغوجيا. التبرير: الأندراغوجيا (نولز).

35. دورة «خبرة ← تأمل ← تجريد ← تجريب» تصف نموذج:

- (أ) ADDIE
- (ب) **كولب**
- (ج) كيركباتريك
- (د) بلوم

الإجابة الصحيحة: (ب) كولب. التبرير: التعلم التجريبي لكولب.

36. نموذج تقويم بأربعة مستويات (رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج):

- (أ) فيليبس
- (ب) **كيركباتريك**
- (ج) جانبيه
- (د) جاردنر

الإجابة الصحيحة: (ب) كيركباتريك. التبرير: كيركباتريك؛ ويضيف فيليبس العائد على الاستثمار.

37. تصنيف بلوم يُستخدم أساساً في:

(أ) حساب العائد

(ب) صياغة نواتج التعلّم وتدرّجها

(ج) إدارة الوقت

(د) تصميم القاعة

الإجابة الصحيحة: (ب) صياغة نواتج التعلّم وتدرّجها. التبرير: بلوم لصياغة النواتج.

38. الترتيب الصحيح لمراحل ADDIE:

(أ) تصميم ← تحليل ← تطوير ← تنفيذ ← تقييم

(ب) تحليل ← تصميم ← تطوير ← تنفيذ ← تقييم

(ج) تحليل ← تطوير ← تصميم ← تقييم ← تنفيذ

(د) تنفيذ ← تحليل ← تصميم ← تطوير ← تقييم

الإجابة الصحيحة: (ب) تحليل ← تصميم ← تطوير ← تنفيذ ← تقييم. التبرير: تحليل ← تصميم ← تطوير ← تنفيذ ← تقييم.

39. نموذج 10-20-70 يشير إلى:

(أ) نسب الرضا

(ب) توزّع مصادر التعلّم (خبرة/اجتماعي/رسمي)

(ج) مستويات بلوم

(د) أنواع التقييم

الإجابة الصحيحة: (ب) توزّع مصادر التعلّم (خبرة/اجتماعي/رسمي). التبرير: 70% خبرة + 20% اجتماعي + 10% رسمي.

سابعاً: أسئلة تطبيقية موسّعة

40. مدرب يريد التأكد من مستوى المتدربين قبل البدء؛ الأداة:

(أ) تقييم ختامي

(ب) تقييم تشخيصي

(ج) تقرير نهائي

(د) استبانة رضا

الإجابة الصحيحة: (ب) تقييم تشخيصي. التبرير: التشخيصي يسبق التدريب لتحديد نقطة الانطلاق.

41. أفضل صياغة لنواتج تعلّم قابل للقياس:

(أ) أن يفهم المتدرب الجودة

(ب) أن يطبق المتدرب معايير الجيدة على حالة

(ج) أن يكون المتدرب ملماً

(د) أن يدرك أهمية الجودة

الإجابة الصحيحة: (ب) أن يطبق المدرب معايير الجودة على حالة. التبرير: الفعل السلوكي القابل للملاحظة (يطبق) يجعل الناتج قابلاً للقياس.

42. متدربون متفاوتو المستوى في المجموعة نفسها؛ الأنسب:

(أ) محتوى موحّد للجميع

(ب) تنوع الأنشطة ومستويات التحدي

(ج) استبعاد الضعاف

(د) التركيز على الأقوياء

الإجابة الصحيحة: (ب) تنوع الأنشطة ومستويات التحدي. التبرير: تنوع الأنشطة يراعي الفروق ويصل للجميع.

43. عند نقل دورة حضورية إلى التدريب عن بُعد، يجب:

(أ) نقلها حرفياً

(ب) موازنة الأساليب مع خصائص النمط الإلكتروني

(ج) إلغاء الأنشطة

(د) زيادة مدة المحاضرة

الإجابة الصحيحة: (ب) موازنة الأساليب مع خصائص النمط الإلكتروني. التبرير: لكل نمط خصائص تستلزم موازنة الأساليب.

44. نشاطٌ هيمنت عليه فئة وانسحبت أخرى؛ المعالجة:

(أ) ترك الأمر

(ب) مجموعات صغيرة وأدوار موزعة

(ج) إنهاء النشاط

(د) مكافأة المهيمين

الإجابة الصحيحة: (ب) مجموعات صغيرة وأدوار موزعة. التبرير: الأدوار الموزعة تضمن مشاركة الجميع.

45. اكتشاف سوء فهم أثناء البرنامج يستدعي:

(أ) تجاهله للنهاية

(ب) تقويماً تكوينياً ومعالجةً فورية

(ج) خصم درجات

(د) تأجيل المعالجة

الإجابة الصحيحة: (ب) تقويماً تكوينياً ومعالجةً فورية. التبرير: التكويني يكشف الفجوة مبكراً لمعالجتها.

46. متدرب من ذوي الإعاقة البصرية والمواد مرئية؛ الأنسب:

(أ) الاعتذار له

ب) توفير بدائل سمعية ووصف للمحتوى

ج) تجاهل الحاجة

د) تقليل مشاركته

الإجابة الصحيحة: (ب) توفير بدائل سمعية ووصف للمحتوى. التبرير: البيئة الدامجة وتكافؤ الفرص تستلزمان توفير البدائل.

47. إخفاق معظم المتدربين في سؤال واحد يستدعي:

أ) خصم الدرجة فقط

ب) تحليل سبب الإخفاق (السؤال أم المحتوى)

ج) إعادة الاختبار حرفياً

د) تجاهل النتيجة

الإجابة الصحيحة: (ب) تحليل سبب الإخفاق (السؤال أم المحتوى). التبرير: تحليل البيانات يقود إلى قرار تحسين صحيح.

48. وجود فائض في موارد البرنامج؛ التصرف المهني:

أ) استخدامه خارج البرنامج

ب) استخدامه في أغراضه المخصصة بعدالة

ج) توزيعه شخصياً

د) إخفاؤه

الإجابة الصحيحة: (ب) استخدامه في أغراضه المخصصة بعدالة. التبرير: المحافظة على موارد جهة التدريب أمانة مهنية.

49. ملاحظات متكررة بأن الوتيرة سريعة؛ الأنسب:

أ) تجاهلها

ب) تحليلها وتعديل الممارسة بناءً عليها

ج) الدفاع عن النفس

د) إلغاء التغذية الراجعة

الإجابة الصحيحة: (ب) تحليلها وتعديل الممارسة بناءً عليها. التبرير: التغذية الراجعة مدخلٌ للتطوير (المعيار 8).

50. حضر نصف العدد بسبب ظرفٍ طارئ؛ المدرب المحترف:

أ) يلغي البرنامج

ب) يتكيف ويعيد تنظيم الأنشطة

ج) يكمل الخطة دون تعديل

د) يؤجل بلا داعٍ

الإجابة الصحيحة: (ب) يتكيف ويعيد تنظيم الأنشطة. التبرير: التكيف مع المتغيرات مهارة مهنية (المعيار 9).

51. إحصاءة لافتة في مصدر مجهول؛ قبل استخدامها:

(أ) إدراجها مباشرة

(ب) تقييم مصداقية المصدر والتحقق

(ج) نسبتها للنفس

(د) تجاهل التحقق

الإجابة الصحيحة: (ب) تقييم مصداقية المصدر والتحقق. التبرير: تقييم مصداقية المصادر الرقمية مطلوب (المعيار 10).

52. مهارة عملية تتطلب ممارسة؛ الاستراتيجية الأنسب:

(أ) محاضرة نظرية مطوّلة

(ب) تطبيق ومحاكاة وممارسة

(ج) قراءة صامتة

(د) عرض تقديمي فقط

الإجابة الصحيحة: (ب) تطبيق ومحاكاة وممارسة. التبرير: المهارات العملية تُخَدَم بالممارسة والمحاكاة.

53. تجاوز نشاط وقتة المخطط؛ الإدارة الصحيحة:

(أ) إلغاء بقية الموضوعات

(ب) ضبط الوقت بمرونة لحماية النواتج الأساسية

(ج) تجاهل الخطة

(د) إطالة الجلسة بلا حدٍ

الإجابة الصحيحة: (ب) ضبط الوقت بمرونة لحماية النواتج الأساسية. التبرير: إدارة الأنشطة وفق الخطة الزمنية مع هامش طوارئ.

54. اعتراض حاد من متدرب أمام المجموعة؛ الأنسب:

(أ) تجاهله

(ب) تقبله وتحويله لحوارٍ مثمر

(ج) مواجهته انفعاليًا

(د) إسكاته

الإجابة الصحيحة: (ب) تقبله وتحويله لحوارٍ مثمر. التبرير: الحوار الفعال وتقبل وجهات النظر (المعيار 9).

55. تطوير مسؤولية المتدرب عن تعلمه يتحقق بـ:

(أ) زيادة المحاضرات

ب) أدوات التقويم الذاتي

ج) تقليل التفاعل

د) الاختبار الختامي وحده

الإجابة الصحيحة: (ب) أدوات التقويم الذاتي. التبرير: التقويم الذاتي ينمي المسؤولية والمتابعة.

56. مهمة تستدعي تكاملاً والمتدربون يعملون فرادى؛ الحل:

أ) تركهم

ب) استراتيجيات تشجيع العمل الجماعي

ج) تقسيم الدرجات

د) إلغاء المهمة

الإجابة الصحيحة: (ب) استراتيجيات تشجيع العمل الجماعي. التبرير: تشجيع التعاون وتوزيع المهام التكاملية (المعياران 4 و 9).

57. تكرار الأداء سنواتٍ دون تأملٍ يؤدي إلى:

أ) تطوّر تلقائي

ب) جمود النمو المهني

ج) زيادة الجودة

د) توفير الوقت

الإجابة الصحيحة: (ب) جمود النمو المهني. التبرير: غياب التأمل والتغذية الراجعة يجعّد التطوير (المعيار 8).

58. عطلّ تقنيّ مفاجئ في المنصة؛ المدرب المستعد:

أ) ينهي الجلسة

ب) يطبق خطة بديلةً بمرونة

ج) ينتظر دون فعل

د) يلوم المتدربين

الإجابة الصحيحة: (ب) يطبق خطة بديلةً بمرونة. التبرير: التفكير الناقد والإبداعي ووجود بديلٍ يحفظ سير الجلسة.

59. ميثاق أخلاقيات التدريب يلتزم به المدرب في:

أ) المواقف الحرجة فقط

ب) جميع ممارساته المهنية

ج) التدريب الحكومي فقط

د) حضور المسؤولين

الإجابة الصحيحة: (ب) جميع ممارساته المهنية. التبرير: الالتزام الأخلاقي شاملٌ لكلِّ الممارسات (المعيار 6).

ثامناً: تثبيت المفاهيم

60. المحصلة النهائية المتوقعة من التدريب تُسمَّى:

(أ) الموارد المساعدة

(ب) نواتج التعلُّم

(ج) نموذج التدريب

(د) الخبرات

الإجابة الصحيحة: (ب) نواتج التعلُّم. التبرير: نواتج التعلُّم هي المحصلة النهائية.

61. أيُّ هذه ليس من أطراف العملية التدريبية؟

(أ) المدرِّب

(ب) المتدرِّب

(ج) أصحاب المصلحة

(د) نموذج التدريب

الإجابة الصحيحة: (د) نموذج التدريب. التبرير: نموذج التدريب منهجية، لا طرفاً.

62. التدريب الذي قد يكون تزامنياً أو غير تزامنيٍّ هو:

(أ) المباشر

(ب) الإلكتروني

(ج) العملي

(د) الميداني

الإجابة الصحيحة: (ب) الإلكتروني. التبرير: التدريب الإلكتروني يكون تزامنياً أو غير تزامني.

63. القدرات التي تضمن الاستعداد لمهن المستقبل:

(أ) قابلية التوظيف

(ب) مهارات المستقبل

(ج) الموارد المساعدة

(د) جودة الحياة

الإجابة الصحيحة: (ب) مهارات المستقبل. التبرير: مهارات المستقبل: تفكيرٌ عليا وعاطفيةٌ واجتماعيةٌ وعمليةٌ.

64. العوامل التي تهَيِّ المتدرِّب للنجاح في بيئةٍ آمنةٍ محفِّزة:

(أ) قابلية التوظيف

ب) جودة الحياة

ج) نموذج التدريب

د) نواتج التعلم

الإجابة الصحيحة: (ب) جودة الحياة. التبرير: هذا تعريف جودة الحياة (Well-being).

65. المعارف والمهارات والقيم التي تؤهل لوظيفة مدفوعة:

أ) مهارات المستقبل

ب) قابلية التوظيف

ج) الخبرات التدريبية

د) نموذج التدريب

الإجابة الصحيحة: (ب) قابلية التوظيف. التبرير: هذا تعريف قابلية التوظيف.

66. أيّ مجال يضم أكبر عددٍ من المعايير الرئيسية؟

أ) المعرفة

ب) الممارسات

ج) القيم

د) الممارسات والقيم متساويان

الإجابة الصحيحة: (د) الممارسات والقيم متساويان. التبرير: الممارسات والقيم يضم كلٌ منهما ثلاثة معايير.

67. «يبتكر مبادرات تطوير ويدرّب المدربين» سمة:

أ) المستوى 1

ب) المستوى 2

ج) المستوى 3

د) المتدرّب

الإجابة الصحيحة: (ج) المستوى 3. التبرير: المستوى الثالث ينتج المعرفة ويدرّب المدربين.

68. الحد الأدنى للمؤهل لممارسة المهنة:

أ) الثانوية

ب) الدبلوم

ج) البكالوريوس (مع استثناءات)

د) الماجستير

الإجابة الصحيحة: (ج) البكالوريوس (مع استثناءات). التبرير: لا يقلّ عن بكالوريوس مع استثناءاتٍ يحددها صاحب الصلاحية.

69. أسلوب إعداد المعايير الذي يصف المهام ومتطلباتها:

(أ) العصف الذهني

(ب) تحليل المهام (Functional Analysis)

(ج) دلفي

(د) الملاحظة

الإجابة الصحيحة: (ب) تحليل المهام (Functional Analysis).
التبرير: اعتمد أسلوب تحليل المهام في إعداد المعايير.

تاسعاً: الأسس العلمية (موسّع)

70. السقالات التعليمية (Scaffolding) ترتبط بـ:

(أ) السلوكية

(ب) البنائية الاجتماعية

(ج) الإنسانية

(د) الجشطلت

الإجابة الصحيحة: (ب) البنائية الاجتماعية.
التبرير: السقالات من تطبيقات فيجوتسكي (البنائية الاجتماعية).

71. التعزيز الإيجابي والتغذية الراجعة الفورية من أدوات:

(أ) البنائية

(ب) السلوكية

(ج) الإنسانية

(د) التجريبية

الإجابة الصحيحة: (ب) السلوكية.
التبرير: التعزيز جوهر السلوكية.

72. أيُّ نظرية تؤكد التعلم بالنمذجة والكفاءة الذاتية؟

(أ) المعرفية

(ب) التعلم الاجتماعي (باندورا)

(ج) الأندراغوجيا

(د) الجشطلت

الإجابة الصحيحة: (ب) التعلم الاجتماعي (باندورا).
التبرير: باندورا: النمذجة والكفاءة الذاتية.

73. المستوى الثالث في نموذج كيركباتريك يقيس:

(أ) رد الفعل

(ب) التعلم

(ج) السلوك (نقل الأثر)

(د) النتائج

الإجابة الصحيحة: (ج) السلوك (نقل الأثر). التبرير: المستوى الثالث = السلوك ونقل الأثر لبيئة العمل.

74. المستوى الذي أضافه فيليبس إلى كيركاتريك:

(أ) رد الفعل

(ب) التعلّم

(ج) العائد على الاستثمار

(د) السلوك

الإجابة الصحيحة: (ج) العائد على الاستثمار. التبرير: فيليبس أضاف العائد على الاستثمار (ROI).

75. المرحلة الأولى في نموذج ADDIE:

(أ) التصميم

(ب) التحليل

(ج) التطوير

(د) التقويم

الإجابة الصحيحة: (ب) التحليل. التبرير: ADDIE يبدأ بالتحليل.

76. النموذج الذي يوزّع التعلّم 10/20/70:

(أ) كيركاتريك

(ب) نموذج مصادر التعلّم

(ج) بلوم

(د) جانبيه

الإجابة الصحيحة: (ب) نموذج مصادر التعلّم. التبرير: 70% خبرة + 20% اجتماعي + 10% رسمي.

77. أعلى مستويات في تصنيف بلوم المحدث:

(أ) التذكّر

(ب) التطبيق

(ج) التقويم

(د) الابتكار

الإجابة الصحيحة: (د) الابتكار. التبرير: الابتكار هو القمة في النسخة المحدثّة.

78. أحداث التعليم التسعة من إسهامات:

(أ) كولب

(ب) جانبيه

(ج) ماسلو

(د) جاردنر

الإجابة الصحيحة: (ب) جانبيه. التبرير: أحداث التعليم التسعة لجانيه.

79. الذكاءات المتعددة تدعو المدرّب إلى:

- (أ) توحيد الأسلوب
- (ب) تنويع الأساليب لمراعاة الأنماط
- (ج) إلغاء الأنشطة
- (د) التركيز على الذكاء اللغوي

الإجابة الصحيحة: (ب) تنويع الأساليب لمراعاة الأنماط. التبرير: جاردنر: تنويع الأساليب لمراعاة أنماط الذكاء.

عاشراً: القيم والمسؤوليات (موسّع)

80. الإفصاح عن تضارب المصالح مظهرٌ من مظاهر:

- (أ) جودة الحياة
- (ب) النزاهة
- (ج) التكيف
- (د) التواصل

الإجابة الصحيحة: (ب) النزاهة. التبرير: النزاهة تستوجب الإفصاح (المعيار 7).

81. احترام التنوّع الثقافي والاجتماعي يندرج تحت:

- (أ) المعيار 6
- (ب) المعيار 7 (قيم المواطنة)
- (ج) المعيار 9
- (د) المعيار 10

الإجابة الصحيحة: (ب) المعيار 7 (قيم المواطنة). التبرير: التسامح واحترام التنوّع ضمن المعيار 7.

82. إنجاز المهام في وقتها والانضباط يندرج تحت:

- (أ) المعيار 6
- (ب) المعيار 8
- (ج) المعيار 9
- (د) المعيار 10

الإجابة الصحيحة: (أ) المعيار 6. التبرير: تحمّل المسؤولية والانضباط ضمن المعيار 6.

83. حماية بيانات المتدربين تمثّل التزاماً بـ:

- (أ) جودة الحياة
- (ب) سرية المعلومات (المعيار 7)
- (ج) التطوير المهني
- (د) التواصل

الإجابة الصحيحة: (ب) سرية المعلومات (المعيار 7). التبرير: سرية البيانات وأمن المعلومات (المعيار 7).

84. بداية خطة التطوير المهني الصحيحة:

- (أ) حضور دوراتٍ عشوائية
- (ب) التأمل الذاتي وتحليل التغذية الراجعة
- (ج) تقليد زميل
- (د) تأجيلها

الإجابة الصحيحة: (ب) التأمل الذاتي وتحليل التغذية الراجعة. التبرير: تبدأ بتشخيص ذاتي وتغذية راجعة (المعيار 8).

85. إجراء البحوث حول قضايا التدريب يندرج تحت:

- (أ) المعرفة
- (ب) التطوير المهني (المعيار 8)
- (ج) الممارسات
- (د) مهارات المستقبل

الإجابة الصحيحة: (ب) التطوير المهني (المعيار 8). التبرير: البحوث والمشاركة المجتمعية ضمن المعيار 8.

حادي عشر: مهارات المستقبل (موسّع)

86. إعادة توجيه نقاش متوترٍ نحو الموضوع تعكس:

- (أ) مهارة رقمية
- (ب) تنظيم العواطف وإدارة الموقف
- (ج) تفكيرًا ناقدًا
- (د) تطويرًا مهنيًا

الإجابة الصحيحة: (ب) تنظيم العواطف وإدارة الموقف. التبرير: تنظيم العواطف وبناء مواقف إيجابية (المعيار 9).

87. تقويم الحجج والأدلة لاتخاذ قرارٍ منطقيٍّ هو:

- (أ) تفكيرٍ إبداعي
- (ب) تفكيرٍ ناقد
- (ج) تعاطف
- (د) تواصل

الإجابة الصحيحة: (ب) تفكيرٍ ناقد. التبرير: تقويم الحجج = تفكيرٍ ناقد.

88. اقترح حلّ جديد غير مسبوق لمشكلة تدريبية:

(أ) تفكير ناقد

(ب) تفكير إبداعي

(ج) مهارة رقمية

(د) انضباط

الإجابة الصحيحة: (ب) تفكير إبداعي. التبرير: ابتكار الحلول = تفكير إبداعي.

89. المبادرة بنقل الخبرة للزملاء تدرج تحت:

(أ) المعيار 6

(ب) المعيار 9 (التعاون)

(ج) المعيار 5

(د) المعيار 2

الإجابة الصحيحة: (ب) المعيار 9 (التعاون). التبرير: مشاركة المعرفة مع الفريق (المعيار 9).

90. إنشاء وتحرير الوسائط المتعددة الرقمية يدرج تحت:

(أ) المعيار 9

(ب) المعيار 10

(ج) المعيار 6

(د) المعيار 1

الإجابة الصحيحة: (ب) المعيار 10. التبرير: توظيف الأدوات الرقمية لإنتاج المحتوى (المعيار 10).

91. إظهار التعاطف واحترام مشاعر المتدربين مهارة:

(أ) رقمية

(ب) اجتماعية عاطفية

(ج) تحليلية

(د) تنظيمية

الإجابة الصحيحة: (ب) اجتماعية عاطفية. التبرير: ضمن المهارات الاجتماعية والعاطفية (المعيار 9).

ثاني عشر: أسئلة متكاملة

92. متدربون لا يطبقون ما تعلموه؛ المعالجة الجذرية:

(أ) زيادة المحاضرة النظرية

(ب) أنشطة عملية مرتبطة بسوق العمل

(ج) تشديد الاختبار

(د) تقليل التفاعل

الإجابة الصحيحة: (ب) أنشطة عملية مرتبطة بسوق العمل. التبرير: انتقال الأثر عبر التطبيق العملي (المعيار 4).

93. أفضل مصدر لقرار تحسين البرامج القادمة:

(أ) الانطباع الشخصي

(ب) تحليل بيانات التقييم والتغذية الراجعة

(ج) رأي متدرب واحد

(د) تقليد برنامج آخر

الإجابة الصحيحة: (ب) تحليل بيانات التقييم والتغذية الراجعة. التبرير: القرار المهني يستند إلى البيانات (المعياران 5 و8).

94. التسلسل الصحيح لدورة عمل المدرب الكاملة:

(أ) تحليل ← تصميم ← تنفيذ في بيئة آمنة ← تقييم ← تطوير مهني

(ب) تنفيذ ← تقييم ← تحليل ← تصميم

(ج) تصميم ← تحليل ← تقرير ← تنفيذ

(د) تقييم ← تطوير ← تصميم ← تحليل

الإجابة الصحيحة: (أ) تحليل ← تصميم ← تنفيذ في بيئة آمنة ← تقييم ← تطوير مهني. التبرير: هذا التسلسل المنطقي المتكامل عبر المجالات.

95. الغاية الكبرى من المعايير المهنية:

(أ) زيادة عدد المدربين

(ب) رفع الجودة وإيجاد لغة مهنية مشتركة وتقنين الممارسات

(ج) تقليل البرامج

(د) إلغاء الترخيص

الإجابة الصحيحة: (ب) رفع الجودة وإيجاد لغة مهنية مشتركة وتقنين الممارسات. التبرير: أهداف الوثيقة: الجودة واللغة المشتركة وتقنين الممارسات.

خلاصة الفصل

يقدم هذا البنك أسئلة محلولة تجمع بين السؤال وإجابته الصحيحة وتبريرها في موضع واحد، تيسيراً للمراجعة وتثبيتاً للمفاهيم. ويوصى بأن يحاول القارئ الإجابة ذهنياً قبل النظر إلى الحل، ثم يقرأ التبرير ليفهم لماذا كان هذا الخيار هو الأصح دون سواه. وبهذا يكتمل الباب الرابع، وتكتمل معه فصول الكتاب، لتأتي الملاحق وقائمة المراجع داعمَةً ومرجعِيَّةً للممارس.

الفصل الرابع عشر

مسار الترخيص والاستعداد للاختبار

تمهيد

بعد استيعاب المعايير وأسسها وتطبيقاتها، يبقى أن يضع المدرب ذلك في إطار المسار العملي المفضي إلى الرخصة المهنية. ويقدم هذا الفصل تصوّرًا عامًّا لهذا المسار وطبيعة الاختبار وخطة الاستعداد، مع التنبيه إلى أنَّ التفاصيل الإجرائية الدقيقة مرجعها القنوات الرسمية للهيئة.

1-14 المسار العام للحصول على الرخصة

يسير الحصول على الرخصة المهنية للمدرب - في صورته العامة - وفق مراحل متتابعة: استيفاء المتطلبات الأساسية للمزاولة، ثم التسجيل عبر القنوات المعتمدة للهيئة، ثم أداء الاختبار المهني المبني على المعايير، ثم الحصول على الرخصة محدّدة المدة والنطاق، ثم الحفاظ عليها وتجديدها عبر التطوير المهني المستمر.

المرحلة	مضمونها
استيفاء المتطلبات	المؤهل العلمي (لا يقلُّ عن بكالوريوس مع استثناءات) وأيِّ شروطٍ في لائحة الترخيص.
التسجيل	التقديم عبر القنوات المعتمدة للهيئة واستكمال البيانات المطلوبة.
أداء الاختبار	اختبار مهنيّ مبنيّ على المعايير يقيس المعرفة والتطبيق.
إصدار الرخصة	منح الرخصة وفق نطاقها ومدّتها عند استيفاء الشروط.
التجديد	الحفاظ على الرخصة عبر التطوير المهني المستمر وتجديدها في موعدها.

2-14 طبيعة الاختبار المهني

الاختبار المهني مبنيّ على المعايير، أي إنَّ أسئلته تُشتقُّ من المجالات والمعايير ومؤشراتها. وهو يقيس مستويين متكاملين: التمكن المعرفي (فهم المفاهيم والنظريات

والأنماط)، والقدرة التطبيقية (التصرّف الصحيح في المواقف). ولذلك يكثر فيه السؤال الموقفي الذي يعرض حالةً ويطلب القرار الأنسب، أكثر من السؤال الاستظهارى المجرد.

توجيه مهم

بما أنّ الاختبار مبنيّ على المعايير، فإنّ أفضل استعدادٍ له هو إتقان المعايير ومؤشراتها وربطها بمواقف تطبيقية، لا حفظ معلوماتٍ منفصلةٍ عنها.

3-14 خطة استعدادٍ عملية

يمكن للمتقدّم أن ينظّم استعداده وفق خطةٍ متدرّجةٍ تبني الأساس ثم تعمّق الإتقان ثم تتدرّب على نمط الأسئلة:

المرحلة	التركيز
التأسيس	استيعاب البنية (المجالات والمعايير والمستويات) والمصطلحات والأسس العلمية.
التعميق	دراسة المعايير العشرة بمؤشراتها وأمثلتها التطبيقية وأخطائها الشائعة.
التطبيق	حلّ دراسات الحالة وبنك الأسئلة، ومراجعة تعليل كلّ خطأ.
المراجعة الختامية	خرائط الحفظ والقواعد الحاكمة قبيل الاختبار.

4-14 تنبيه بشأن التفاصيل الإجرائية

ملاحظة مرجعية

التفاصيل الإجرائية الدقيقة - كرسوم التقديم، وعدد الأسئلة، ومدة الاختبار، ودرجة الاجتياز، ومدة صلاحية الرخصة وشروط تجديدها - قابلةٌ للتحديث من وقتٍ لآخر. لذا يجب على المتقدّم الرجوع إلى القنوات الرسمية لهيئة تقويم التعليم والتدريب للتحقّق من أحدث المتطلّبات والإجراءات قبل التقديم، فهي المرجع الرسمي الوحيد في ذلك.

خلاصة الفصل

يضع هذا الفصل المعايير في سياقها العملي عبر بيان المسار العام للترخيص، وطبيعة الاختبار المبني على المعايير، وخطة استعدادٍ متدرّجة، مع التأكيد على مرجعية القنوات

الرسمية في التفاصيل الإجرائية. وبهذا يكتمل الباب الرابع، لتأتي الملاحق أدوات عملية تدعم الممارس في ميدانه.

الملاحق

أدوات مساندة للممارس

ملحق (أ): نموذج خطة تدريبية مختصرة

يقدم هذا النموذج هيكلًا مبسطًا يمكن للمدرّب البناء عليه عند إعداد خطته:

العنصر	المحتوى المطلوب
تحليل الاحتياج	خصائص المتدربين، الفجوة، متطلبات سوق العمل.
نواتج التعلم	ما سيعرفه المتدرّب ويؤدّيه عند الإتمام (صياغة وفق بلوم).
المحتوى والاستراتيجيات	الموضوعات، أساليب التدريب المختارة، مسوّغ الاختيار.
الأنشطة والموارد	الأنشطة العملية، المواد الأساسية والإثرائية، التجهيزات.
خطة التقويم	أدوات التقويم التشخيصي والتكويني والختامي.
المؤثرات والجدول الزمني	مؤثرات التحقق، توزيع الجلسات على الزمن.

ملحق (ب): قائمة تحقّق للممارس قبل التنفيذ

- هل حلّلت احتياجات المتدربين وخصائصهم قبل التصميم؟
- هل صغت نواتج تعلّم واضحة وقابلة للقياس؟
- هل اخترت استراتيجيات متمرّكة حول المتدرّب وتصل لجميع القدرات؟
- هل هيأت بيئة آمنة محفّزة وراعيث السلامة المهنية؟
- هل أعددت أدوات تقويم تشخيصي وتكويني وختامي؟
- هل التزمت اللوائح وحقوق الملكية الفكرية وسرية البيانات؟
- هل خطّطت لجمع التغذية الراجعة وتطوير ممارستي بعد البرنامج؟

ملحق (ج): مسرد المصطلحات

المصطلح	الدلالة المختصرة
المعايير المهنية	مواصفات تحدّد معارف المدرّب ومهاراته وجودة أدائه المتوقّع.
الرخصة المهنية	إذنٌ مزاولةٍ رسميٍّ محدّد المدّة والنشاط.
نواتج التعلّم	المحصلة المتوقّعة من معارف ومهارات وقيمٍ عند الإتمام.
الخبرات التدريبية	المحتوى والاستراتيجيات والأنشطة وأساليب التقويم.
الموارد المساعدة	وسائط داعمة كالصور والأفلام والمحاكاة.
جودة الحياة	عوامل تهَيّئ المدرّب للنجاح في بيئةٍ آمنةٍ محفّزة.
مهارات المستقبل	قدراتٌ ممكّنةٌ للاستعداد لمهن المستقبل.
قابلية التوظيف	معارف ومهارات وقيمٌ تؤهّل للحصول على وظيفة.

ملحق (د): نموذج بطاقة ملاحظة صفّية

أداةٌ لملاحظة أداء المدرّب أثناء التنفيذ، تُعبأ بتقدير: متحقّق / متحقّق جزئياً / غير متحقّق.

المجال	المؤشّر الملحوظ
التهيئة	يفتتح الجلسة بجذب الانتباه وربطها بالأهداف والخبرة السابقة.
إدارة البيئة	يهَيّئ بيئةً آمنةً محفّزةً ويراعي السلامة المهنية.
الاستراتيجيات	يطبّق استراتيجياتٍ متمركزةً حول المدرّب تصل لجميع القدرات.
التفاعل	يوظّف التواصل الفعّال ويشجّع المشاركة والعمل الجماعي.
التقويم	يستخدم التقويم التكويني ويقدم تغذيةً راجعةً موجّهة.
إدارة الوقت	يدير الأنشطة وفق الخطة الزمنية بمرونةٍ منضبطة.

ملحق (هـ): روبرك تقييم أداء المدرّب

مقياس متدرّج لتقييم مستوى الأداء عبر أربعة مستويات، يَصُلح للتقييم الذاتي أو تقييم الأقران.

المعيار	مبتدئ	متمكّن	متميّز
التخطيط	خطة ناقصة	خطة مكتملة تلبي الاحتياج	خطة مرنة تستبق التحدّيات
التنفيذ	إلقاء أحادي	تفاعلٌ متمركزٌ حول المتدرب	تفاعلٌ يصل لجميع القدرات بإبداع
التقويم	ختاميّ فقط	تشخيصيّ وتكوينيّ وختامي	تقويمٌ يقود قراراتٍ تحسينٍ مستمرة
القيم	التزامٌ شكلي	التزامٌ واعٍ باللوائح والأمانة	قدوةٌ في القيم المهنية
التطوير	أداءً ثابت	تأملٌ وتطويرٌ ذاتي	إنتاجٌ معرفيٌّ ومشاركٌ لها

قائمة المراجع

هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2023). المعايير المهنية للمدرّبين. الرياض: هيئة تقويم التعليم والتدريب.

برنامج تنمية القدرات البشرية. (2021). وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية، أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030.

Knowles, M. S. (1980). The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy. Cambridge Adult Education

Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice-Hall

Gagné, R. M. (1985). The Conditions of Learning and Theory of Instruction (4th ed.). Holt, Rinehart and Winston

Bloom, B. S. (Ed.). (1956). Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Longmans

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels (3rd ed.). Berrett-Koehler

Phillips, J. J. (2003). Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs (2nd ed.). Butterworth-Heinemann

Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Prentice-Hall

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes. Harvard University Press

LINKED IN

