

**اختبار الرخصة المهنية للمدربين: عدنان الأحمدى @ADNAN3LI**

## **أسئلة مراجعة نماذج التدريب والتعلم**

■ تم نقل اختصار عناصر النماذج والصورة المرفقة عن أ. إبراهيم الشريف .

### **ADDIE**

تحليل - تصميم - تطوير - تنفيذ - تقييم

### **Kirkpatrick**

رد الفعل - التعلم - السلوك - الأثر

### **Kolb**

الخبرة - الملاحظة - المفاهيم - التجريب

### **Bloom**

تذكر - فهم - تطبيق - تحليل - تقييم - إبداع

### **Gagné**

جذب الانتباه - الأهداف - العرض - التوجيه - التمرين

### **Merrill**

المشكلات - التنشيط - العرض - التطبيق - التكامل

### **SAM**

تصميم تكراري مرّن وسريع

### **Andragogy (تعليم الكبار)**

الحاجة للتعلم - الخبرة - الاستقلالية

### **ARCS نموذج كيلر**

الانتباه - الملاءمة - الثقة - الرضا

### **GROW (التدريب والتوجيه)**

الهدف - الواقع - الخيارات - الإرادة

# Vygotsky

## منطقة النمو القريبة – التفاعل الاجتماعي

نموذج ٧٠-٢٠-١٠

٧٠٪ خبرة عملية – ٢٠٪ تعلم من الآخرين – ١٠٪ تعلم رسمي

### أهم النماذج التدريبية في الرخصة المهنية للمدرسين

<p>تصنيف الأهداف</p> <p>Bloom</p> <p>التذكر • الفهم التطبيق • التحليل التقييم • الإبداع</p>	<p>التعلم التجريبي</p> <p>Kolb</p> <p>الدخول المحسوسة • المنطقة الآمنة المعايير المحددة • التدريب النشط</p>	<p>تقييم أثر التدريب</p> <p>irkpatn</p> <p>رد الفعل • التعلم السلوك • النتائج</p>	<p>التصميم التعليمي</p> <p>ADDIE</p> <p>التحليل • التصميم التطوير • التنفيذ التقييم</p>
<p>مبادئ ميريل</p> <p>Merrill</p> <p>المشكلات • التلميذ العرض • التطبيق التعلم</p>	<p>التقريب المتتالي</p> <p>SAM</p> <p>التصميم التكراري • تقييم المبرمج التحسين المستمر • التمرين</p>	<p>تعليم الخيار</p> <p>nowle</p> <p>الخاصة للمعرفة • مفهوم الذات الدخول • الاستعداد الدافعية</p>	<p>أحداث التعلم</p> <p>Gagne</p> <p>حذف النتائج • الأهداف استدعاء المعرفة • التدعيم المحثري التوجيه</p>
<p>البنية الاجتماعية</p> <p>vygotsky</p> <p>منطقة النمو القريب السمات التعليمية • التفاعل الاجتماعي</p>	<p>نموذج كيار</p> <p>ARCS</p> <p>الانتباه • الصلة الثقة • التمرين</p>	<p>التدريب والكوشينج</p> <p>grow</p> <p>التهدف • التوافق التحديرات • التمرين</p>	<p>نموذج التعلم</p> <p>20-70</p> <p>70% خبرة عملية 20% تعلم من الآخرين • 10% تدريب رسمي</p>



إبراهيم بن عبدالله الشريف - خبير التدريب والتطوير المهني

## السؤال ١

في نموذج ADDIE ، قام مدرب بتحديد فجوة الأداء بنسبة ٤٠٪ بين الأداء الحالي والمطلوب. في مرحلة التحليل، اكتشف أن ٢٥٪ من الفجوة ناتجة عن نقص المعرفة، و ١٥٪ من عدم وجود أدوات مناسبة. ما القرار الأمثل؟

- أ) الانتقال لمرحلة التصميم لبناء برنامج تدريبي شامل يغطي ٤٠٪
- ب) تصميم تدريب يغطي ٤٠٪ مع تضمين استخدام الأدوات
- ج) إعادة التحليل لأن الفجوة يجب أن تكون ١٠٠٪ تدريبية
- د) معالجة ٢٥٪ فقط عبر التدريب وإحالة ١٥٪ لقسم العمليات

### الإجابة الصحيحة: د

**التفسير:** مرحلة التحليل في ADDIE تهدف لتحديد ما إذا كان التدريب هو الحل المناسب. الفجوة الناتجة عن نقص الأدوات (١٥٪) هي مشكلة بيئية وليست تدريبية، وبالتالي يجب معالجتها خارج نطاق التدريب. التدريب يعالج فجوة المعرفة والمهارة فقط (٢٥٪)، وهذا يعكس فهماً عميقاً لمبدأ "التدريب ليس دائماً هو الحل" في فلسفة ADDIE.

## السؤال ٢

عند تطبيق نموذج Kirkpatrick ، حصل برنامج تدريبي على:

- المستوى ١: ٥/٤,٨
- المستوى ٢: ٨٥٪ تحسن في الاختبار
- المستوى ٣: ٣٠٪ فقط طبقوا المهارات بعد شهرين
- المستوى ٤: لا تحسن ملموس في KPIs

ما التفسير الأكثر احتمالاً لهذا النمط؟

- أ) التدريب كان ممتازاً لكن المتدربين كسالى
- ب) يجب إعادة التدريب بأسلوب مختلف
- ج) قياس المستوى ٣ و ٤ كان خاطئاً
- د) عوائق في بيئة العمل تمنع نقل التعلم

### الإجابة الصحيحة: د

**التفسير:** النمط يشير إلى "Learning-Transfer Gap" المتدربون استمتعوا (L1) وتعلموا (L2) ، لكن فشلوا في التطبيق (L3) وتحقيق النتائج (L4) هذا نموذجي لوجود عوائق بيئية (نقص دعم المدير، عدم توفر موارد، ثقافة تنظيمية معيقة) Kirkpatrick. نفسه أكد أن ٨٥٪ من فشل نقل التعلم يرجع لعوامل بيئية وليس لجودة التدريب.

---

### السؤال ٣

مدرّب يستخدم دورة Kolb التعليمية. لاحظ أن متدرباً يفضل القفز مباشرة للتجريب النشط دون المرور بالمفاهيم المجردة. وفقاً لنظرية Kolb ، هذا المتدرب على الأرجح من نمط:

- (أ) التقاربي (Converger)
- (ب) التباعد (Diverger)
- (ج) الاستيعابي (Assimilator)
- (د) التكيفي (Accommodator)

### الإجابة الصحيحة: د

**التفسير:** النمط التكيفي (Accommodator) يفضل الخبرة الملموسة + التجريب النشط، ويميل للتعلم بالممارسة والتجربة والخطأ. يتجنب النظريات والمفاهيم المجردة. بينما التقاربي يفضل المفاهيم المجردة + التجريب، والاستيعابي يفضل المفاهيم المجردة + الملاحظة التأملية.

---

### السؤال ٤

في تصنيف Bloom المعدل (٢٠٠١)، صُمم هدف تعليمي: "أن يقيّم المتدرب فعالية استراتيجية التسويق باستخدام معايير ROI ، ثم يقترح تعديلات مبتكرة". هذا الهدف يجمع بين مستويين. ما هما بالترتيب؟

- (أ) التقويم ثم الإبداع
- (ب) التحليل ثم التقويم
- (ج) التطبيق ثم التحليل
- (د) الفهم ثم الإبداع

### الإجابة الصحيحة: أ

**التفسير** : يقيّم... باستخدام معايير " هو فعل من مستوى التقييم - (Evaluate) المستوى الخامس. "يقترح تعديلات مبتكرة" هو من مستوى الإبداع - (Create) المستوى السادس. هذا هدف مركب يتطلب تفكير عالي المستوى، وهو نموذجي في التدريب المتقدم للمحترفين.

---

## السؤال ٥

وفقاً لأحداث التعلم التسعة لـGagné ، مدرب بدأ جلسته بعرض فيديو لكارثة مشروع فشل بسبب سوء التواصل (٣ دقائق)، ثم أعلن: "اليوم سنتعلم ٥ استراتيجيات لتجنب هذا". أي حدثين من أحداث Gagné تم تطبيقهما بالترتيب؟

- أ) جذب الانتباه، ثم إعلام المتعلم بالأهداف
- ب) تحفيز استدعاء التعلم السابق، ثم عرض المثير
- ج) عرض المحتوى، ثم تقديم التوجيه
- د) تعزيز الاحتفاظ، ثم تقييم الأداء

### الإجابة الصحيحة: أ

**التفسير** : الفيديو الدرامي يحقق الحدث الأول - "Gain Attention" جذب الانتباه عبر مثير عاطفي/بصري قوي. الإعلان عن "٥ استراتيجيات" يحقق الحدث الثاني "Inform Learner of Objectives" - إعلام المتعلم بما سيتعلمه. هذا الترتيب متطابق تماماً مع تسلسل Gagné.

---

## السؤال ٦

في نموذج Merrill's Principles of Instruction ، المبدأ الذي ينص على "التعلم يُعزز عندما يُطلب من المتعلمين دمج المعرفة الجديدة في حياتهم" يُسمى:

- أ- Task-Centered Principle
- ب- Activation Principle
- ج- Integration Principle
- د- Application Principle

### الإجابة الصحيحة: ج

**التفسير:** مبدأ التكامل (Integration) هو المبدأ الخامس والأخير في نموذج Merrill ، ويركز على دمج المعرفة الجديدة في سياق حياة المتعلم وعمله. بينما Application يركز على الممارسة والتطبيق أثناء التعلم، و Activation على استدعاء المعرفة السابقة، و Task-Centered على تعلم مهام حقيقية.

---

## السؤال ٧

مدرب يستخدم SAM (Successive Approximation Model) بعد النموذج الأولي الأول (Prototype 1) ، جمع تغذية راجعة أظهرت أن ٧٠٪ من المحتوى ممتاز لكن طريقة التقييم غير مناسبة. ما الإجراء الأمثل وفقاً لفلسفة SAM ؟

- إكمال جميع النماذج الأولية حسب الخطة ثم تعديل التقييم في النهاية
- إيقاف المشروع وإعادة التخطيط من البداية
- تعديل طريقة التقييم فوراً في النموذج الأولي التالي
- استشارة خبير تقييم قبل المتابعة

### الإجابة الصحيحة: ج

**التفسير:** جوهر SAM هو التطوير التكراري السريع والمرن. الفكرة هي "تصميم بسيط، نموذج أولي، مراجعة، تكرار". التعديل الفوري بناءً على التغذية الراجعة هو قلب المنهجية، على عكس ADDIE التي تكمل كل مرحلة قبل الانتقال للتالية SAM. يحتضن التغيير السريع.

---

## السؤال ٨

في نظرية Knowles-Andragogy ، أي من الافتراضات التالية يفسر لماذا يقاوم الكبار التعلم الذي يبدو غير ذي صلة بحياتهم؟

- الحاجة للمعرفة (Need to Know)
- توجه التعلم (Orientation to Learning)
- مفهوم الذات (Self-Concept)
- الاستعداد للتعلم (Readiness to Learn)

### الإجابة الصحيحة: ب

**التفسير:** توجه التعلم (Orientation to Learning) يشير إلى أن الكبار يفضلون التعلم المتمركز حول المشكلة/المهمة بدلاً من التعلم المتمركز حول الموضوع. يريدون التطبيق الفوري. بينما "الحاجة للمعرفة" تتعلق بفهم "لماذا" قبل "كيف"، و"مفهوم الذات" بالاستقلالية، و"الاستعداد" بالتوقيت المناسب.

---

## السؤال ٩

مدرب يطبق نموذج ARCS لكيلا. لاحظ أن المتدربين منتبهون ومقتنعون بأهمية الموضوع، لكن يظهرون قلقاً من قدرتهم على التطبيق. أي مكون من ARCS يحتاج لتعزيز؟

(أ) Attention (الانتباه)

(ب) Relevance (الملاءمة)

(ج) Confidence (الثقة)

(د) Satisfaction (الرضا)

**الإجابة الصحيحة: ج**

**التفسير:** القلق من القدرة على التطبيق يشير لنقص الثقة Keller (Confidence). يقترح استراتيجيات مثل: تقسيم المهام لخطوات صغيرة، توفير فرص نجاح مبكرة، إظهار نماذج مشابهة نجحت. الانتباه موجود، الملاءمة مدركة، لكن الثقة بالنفس منخفضة.

---

## السؤال ١٠

في نموذج GROW للتدريب (Coaching)، مدير يسأل موظفه: "إذا كان لديك عصا سحرية وتستطيع تغيير أي شيء في هذا المشروع، ما الذي ستغيره؟" هذا السؤال ينتمي لأي مرحلة؟

(أ) Goal (الهدف)

(ب) Reality (الواقع)

(ج) Options (الخيارات)

(د) Will (الإرادة)

**الإجابة الصحيحة: ج**

**التفسير:** هذا سؤال استكشافي إبداعي يهدف لتوليد خيارات وحلول محتملة، وهو نموذجي لمرحلة Options الخيارات، العصا السحرية تقنية لتحرير التفكير من القيود. مرحلة Goal تحدد الوجهة، Reality تستكشف الوضع الحالي، Will تلتزم بالعمل.

---

## السؤال ١١

وفقاً لـ Vygotsky ، متدرب يستطيع حل مشكلة بسيطة بمفرده لكن يفشل في مشكلة معقدة حتى مع مساعدة الخبير. هذه المشكلة المعقدة:

- (أ) داخل منطقة النمو القريبة (ZPD)
- (ب) خارج منطقة النمو القريبة (Beyond ZPD)
- (ج) في منطقة الأداء المستقل
- (د) تحتاج لـ Scaffolding سقالات أكثر فعالية

### الإجابة الصحيحة: ب

**التفسير ZPD:** هي المنطقة بين ما يستطيع المتعلم فعله بمفرده وما يستطيع فعله بمساعدة. إذا فشل حتى مع المساعدة، فالمهمة خارج - ZPD أي صعبة جداً في هذه المرحلة. يحتاج لتطوير مهارات تأسيسية أولاً Scaffolding. فعال فقط داخل ZPD.

---

## السؤال ١٢

في نموذج ٧٠-٢٠-١٠، قسم تدريب صمم برنامج تطوير قيادي مكون من: ورشة عمل ٣ أيام (٣٠ ساعة)، جلسات توجيه شهرية (١٢ ساعة/سنة)، مشروع تحسين حقيقي (١٠٠ ساعة). هل هذا التوزيع متوافق مع النموذج؟

- (أ) نعم، التوزيع مثالي ٧٠-٢٠-١٠
- (ب) لا، التعلم الرسمي (٣٠ ساعة) أكثر من ١٠%
- (ج) نعم تقريباً: ٧٠% مشروع، ٨% توجيه، ٢١% رسمي
- (د) لا يمكن قياس التوافق بالساعات فقط

### الإجابة الصحيحة: د

**التفسير 70-20-10:** ليس معادلة رياضية دقيقة للساعات، بل إطار فلسفي لأهمية أنواع التعلم. المشروع الحقيقي (٧٠%) موجود، التوجيه (٢٠%) موجود، والورشة (١٠%) موجودة.

لكن الحساب الحرفي للساعات يعطي نسباً مختلفة (٧٠٪, ٨٪, ٢١٪). الأهم هو وجود جميع العناصر وتكاملها، ليس النسب الدقيقة.

### السؤال ١٣

في مرحلة "التصميم" من ADDIE ، مصمم تعليمي يواجه قديدين متضاربين: الميزانية تسمح بـ ٨ ساعات تدريب فقط، لكن تحليل المهام أظهر الحاجة لـ ١٦ ساعة لتحقيق الكفاءة. ما القرار التصميمي الأمثل؟

- أ) ضغط ١٦ ساعة في ٨ ساعات بزيادة السرعة
- ب) تدريب نصف المحتوى فقط والتضحية بالباقي
- ج) إعادة تصميم بمزيج من التعلم الإلكتروني والحضوري (Blended)
- د) رفض المشروع لعدم كفاية الموارد

### الإجابة الصحيحة: ج

**التفسير:** مرحلة التصميم في ADDIE تتطلب حلولاً إبداعية للقيود Blended . Learning التعلم المدمج يسمح بنقل المحتوى المعرفي للتعلم الذاتي الإلكتروني (٦-٨ ساعات)، واستخدام الـ ٨ ساعات الحضورية للممارسة والتطبيق عالي القيمة. هذا يحترم كلاً من التحليل والقيود، وهو تفكير تصميمي ناضج.

### السؤال ١٤

عند تقييم المستوى ٤ (النتائج) في نموذج Kirkpatrick ، أي من المقاييس التالية الأكثر صحة منهجياً لبرنامج تدريب مبيعات؟

- أ) زيادة المبيعات بنسبة ١٥٪ بعد ٣ أشهر من التدريب
- ب) زيادة المبيعات بنسبة ١٥٪ للمتدربين مقارنة بـ ٥٪ لغير المتدربين في نفس الفترة
- ج) تقرير المدراء أن أداء المتدربين تحسن بشكل ملحوظ
- د) ٨٠٪ من المتدربين طبقوا المهارات الجديدة

### الإجابة الصحيحة: ب

**التفسير:** المستوى ٤ يتطلب إثبات السببية (Causation) ، ليس فقط الارتباط (Correlation) - الخيار (ب) يستخدم مجموعة ضابطة (Control Group) لعزل

أثر التدريب عن عوامل خارجية (اقتصاد، موسمية). الخيار (أ) قد يكون بسبب عوامل أخرى،  
(ج) هو المستوى ٣ وليس ٤، (د) هو المستوى ٣ أيضاً.

---

## السؤال ١٥

متدرب في مرحلة "الملاحظة التأملية" من دورة Kolb ، كتب: "لاحظت أنه عندما أقطع زملائي، يتوقفون عن مشاركة أفكارهم". ما المرحلة التالية المنطقية في الدورة؟

- أ) العودة للخبرة الملموسة لتجربة المقاطعة مرة أخرى
- ب) الانتقال للمفاهيم المجردة لفهم نظريات التواصل
- ج) القفز للتجريب النشط لتجربة عدم المقاطعة
- د) البقاء في الملاحظة لجمع المزيد من البيانات

### الإجابة الصحيحة: ب

**التفسير :** دورة Kolb تسير على النحو التالي: خبرة ملموسة - ملاحظة تأملية - مفاهيم مجردة - تجريب نشط. بعد الملاحظة والاستنتاج، المرحلة التالية هي المفاهيم المجردة - أي بناء أو فهم مبدأ/نظرية عامة (مثل "الاستماع الفعال يعزز المشاركة"). ثم التجريب النشط لاحقاً.

---

## السؤال ١٦

مدرب صمم هدفاً: "أن يطبق المتدرب نموذج SWOT على شركته". وفقاً لتصنيف Bloom، لرفع هذا الهدف لمستوى "التحليل"، ما التعديل الأنسب؟

- أ) "أن يشرح المتدرب نموذج SWOT"
- ب) "أن يطبق المتدرب نموذج SWOT ويقيم جودة النتائج"
- ج) "أن يفكك المتدرب البيئة التنافسية لشركته باستخدام SWOT ويحدد العلاقات السببية"
- د) "أن يصمم المتدرب نموذجاً جديداً مستوحى من SWOT"

### الإجابة الصحيحة: ج

**التفسير :** التطبيق = استخدام الإجراء في موقف. "التحليل" = تفكيك إلى عناصر + فحص العلاقات. الخيار (ج) يتضمن "تفكيك البيئة" + "تحديد العلاقات السببية" وهما مؤشرات واضحة للتحليل. (أ) فهم، (ب) تقييم، (د) إبداع.

---

## السؤال ١٧

وفقاً لـ Gagné ، في أي حدث من الأحداث التسعة يكون استخدام "Worked Examples" (أمثلة محلولة) أكثر فعالية؟

- أ) الحدث ١: جذب الانتباه
- ب) الحدث ٤: عرض المحتوى
- ج) الحدث ٥: تقديم التوجيه التعليمي
- د) الحدث ٦: استثارة الأداء

### الإجابة الصحيحة: ج

**التفسير:** الحدث ٥ "Provide Learning Guidance" يركز على توجيه المتعلم لكيفية التعلم Worked Examples. (حل مفصل خطوة بخطوة) هي استراتيجية توجيهية قوية تقلل من العبء المعرفي وتوضح العملية الفكرية. الحدث ٤ يقدم المحتوى، لكن ٥ يوضح كيفية استخدامه.

## السؤال ١٨

في Merrill's First Principles (Problem-Centered)، لكن المتدربين فشلوا لأنهم لم يمتلكوا المهارات التأسيسية. ما المبدأ الذي تم انتهاكه؟

- أ - Task-Centered كان ينبغي البدء بمهام بسيطة
- ب - Activation كان ينبغي تنشيط المعرفة السابقة أولاً
- ج - Demonstration كان ينبغي عرض نموذج حل أولاً
- د - Application كان ينبغي توفير ممارسة موجهة

### الإجابة الصحيحة: ب

**التفسير:** مبدأ Activation ينص على أن التعلم يُعزز عندما يتم تنشيط المعرفة/الخبرة السابقة كأساس للمعرفة الجديدة. إذا لم تكن المهارات التأسيسية موجودة أو لم يتم تنشيطها، سيفشل المتعلمون حتى في المشاكل الحقيقية الجيدة. Merrill يؤكد أن التنشيط Activation قبل العرض Demonstration وقبل التطبيق Application

## السؤال ١٩

في SAM ، لماذا يُعتبر "Alpha Review" (المراجعة الأولية) أكثر أهمية من "Beta Review" النهائية؟

- أ) لأنها تكشف الأخطاء التقنية مبكراً
- ب) لأنها تسمح بتغييرات جوهرية قبل استثمار موارد كبيرة
- ج) لأنها تشمل المتدربين الفعليين
- د) لأنها تقيس فعالية التعلم

### الإجابة الصحيحة: ب

**التفسير:** فلسفة SAM هي "Alpha Review". "Fail Fast, Fail Cheap" تحدث مبكراً جداً (بعد نماذج أولية بسيطة)، حيث التغييرات الجذرية ممكنة ورخيصة Beta . Review تكون قرب النهاية حيث التغييرات مكلفة. SAM يفضل اكتشاف المشاكل الكبرى مبكراً على الكمال المتأخر.

## السؤال ٢٠

أي من السيناريوهات التالية يعكس الفهم الصحيح لمبدأ "Self-Concept" في Andragogy؟

- أ) مدرب يخبر الكبار بالضبط ما يجب أن يتعلموه
- ب) مدرب يعامل الكبار كأطفال لأنهم مبتدئون في الموضوع
- ج) مدرب يفترض أن الكبار لا يحتاجون لتوجيه
- د) مدرب يسمح للكبار باختيار موضوعات التعلم وطرق التقييم

### الإجابة الصحيحة: د

**التفسير:** Self-Concept في Andragogy يعني أن الكبار يرون أنفسهم كمستقلين وقادرين على توجيه تعلمهم. يقاومون المواقف التي يفرض عليهم فيها التعلم. الخيار (ب) يحترم استقلاليتهم بإشراكهم في القرارات. لكن هذا لا يعني عدم توجيهه (ج خاطئ)، بل توجيهه تعاوني.

## السؤال ٢١

في ARCS ، مدربة استخدمت: ألعاب تنافسية (Attention) ، ربط بمشاكل عمل حقيقية (Relevance)، تدرج من سهل لصعب (Confidence) ، لكن المتدربين شعروا بعدم الرضا. ما السبب المحتمل؟

- أ) لم يُطبق مكون - Satisfaction مثل الاحتفاء بالإنجازات
- ب) الألعاب لم تكن جذابة كفاية
- ج) الربط بالعمل لم يكن واضحاً
- د) التدرج كان بطيئاً جداً

### الإجابة الصحيحة: أ

**التفسير:** Satisfaction في ARCS يتطلب مكافآت جوهرية وخارجية، تغذية راجعة إيجابية، فرص لاستخدام المهارات الجديدة، عدالة في التقييم، واحتفاء بالإنجازات. المدربة طبقت A-R-C بنجاح، لكن أهملت الرضا S وفقاً لـ Keller (1987) ، حتى لو كان التعلم فعالاً، غياب الرضا يؤدي لمشاعر سلبية تجاه التجربة التعليمية ويقلل من الدافعية المستقبلية. استراتيجيات S تشمل: الاعتراف الفوري بالإنجازات، تغذية راجعة بناءة وإيجابية، منح شهادات أو تقدير، وربط النجاح بجهد المتدرب الشخصي. (Internal Attribution) غياب هذا المكون يترك فراغاً عاطفياً رغم نجاح المكونات الأخرى

## السؤال ٢٢

في نموذج GROW ، أي من الأسئلة التالية يعكس خطأ شائعاً في مرحلة "Reality" ؟

- أ) "ما الذي جربته حتى الآن لحل هذه المشكلة؟"
- ب) "من هم الأشخاص المتأثرون بهذا الموقف؟"
- ج) "لماذا لم تحاول الحل الذي اقترحتة؟"
- د) "على مقياس من ١-١٠، أين أنت الآن من هدفك؟"

### الإجابة الصحيحة: ج

**التفسير:** السؤال (ج) يحتوي على افتراض واتهام ضمنى ("لماذا لم تحاول") مما يضع المتدرب في موقف دفاعي. مرحلة Reality تتطلب أسئلة استكشافية محايدة لفهم الوضع الحالي، ليس أسئلة محاكمة. الأسئلة (أ، ب، د) كلها استكشافية ومحايدة.

## السؤال ٢٣

وفقاً لـ Vygotsky ، ما الفرق الجوهرى بين السقالات "Scaffolding" و التعليم المباشر "Direct Instruction"؟

- أ- Scaffolding مؤقت ويتلاشى تدريجياً، بينما Direct Instruction دائم
- ب- Scaffolding للكبار فقط، Direct Instruction للأطفال
- ج- Scaffolding للمهارات، Direct Instruction للمعرفة
- د- لا فرق جوهرى، فقط مصطلحات مختلفة

### الإجابة الصحيحة: أ

**التفسير:** جوهر السقالات Scaffolding في نظرية Vygotsky هو الدعم المؤقت الذي يتم سحبه تدريجياً (Fading) كلما نما المتعلم. يبدأ بدعم كبير وينتهي باستقلالية كاملة. Direct Instruction التعليم المباشر هو نقل معرفة مباشر دون خطة للانسحاب التدريجي. الفرق في الديناميكية والتكيف.

## السؤال ٢٤

في نموذج ٧٠-٢٠-١٠، شركة قررت تطبيقه بحرفية: إلغاء ٩٠٪ من الدورات التدريبية والاعتماد على التعلم بالممارسة. ما الخطأ في هذا الفهم؟

- أ) يجب إلغاء ١٠٠٪ من الدورات
- ب) النموذج للقادة فقط وليس لجميع الموظفين
- ج) النسب خاطئة، يجب أن تكون ٦٠-٣٠-١٠
- د) النموذج وصفي (Descriptive) وليس وصفة (Prescriptive)

### الإجابة الصحيحة: د

**التفسير:** 70-20-10: نموذج وصفي مبني على أبحاث McCall, Lombardo & Morrison في مركز القيادة الإبداعية - يصف كيف تعلم القادة الناجحون فعلياً. لكنه ليس وصفة لإلغاء التدريب الرسمي. بل يدعو لتكامل الأنواع الثلاثة. الـ ١٠٪ رسمي ضروري لبناء الأساس المعرفي.

## السؤال ٢٥

في ADDIE ، مرحلة "التقويم (Evaluation)" تحدث فقط في النهاية. هذه العبارة:

- أ) صحيحة، التقويم هو المرحلة الخامسة والأخيرة
- ب) خاطئة، التقويم يحدث في كل مرحلة (Formative & Summative)
- ج) صحيحة في النموذج الأصلي، لكن النسخ الحديثة عدلتها
- د) تعتمد على نوع التدريب

### الإجابة الصحيحة: ب

**التفسير:** التقويم في ADDIE نوعان: التكويني (Formative) يحدث أثناء كل مرحلة لتحسينها، والختامي (Summative) يحدث بعد التنفيذ لقياس الأثر الكلي. حتى في النموذج الأصلي العسكري، التقويم مستمر. المراجعات بين المراحل هي تقويمات تكوينية.

## السؤال ٢٦

في Kirkpatrick ، ما العلاقة بين المستويات الأربعة من حيث السببية؟

- أ) علاقة سببية مباشرة  $L1 \rightarrow L2 \rightarrow L3 \rightarrow L4$  :
- ب) لا علاقة بينها، كل مستوى مستقل
- ج) علاقة عكسية: نجاح في L4 يعني فشل في L1
- د) علاقة ارتباطية ضعيفة: نجاح في L1 لا يضمن نجاح في L4

### الإجابة الصحيحة: د

**التفسير:** دراسات متعددة مثل (Alliger et al., 1997) أظهرت أن الارتباط بين المستويات ضعيف إلى متوسط. يمكن أن يكون رد الفعل إيجابياً (L1) لكن لا تعلم (L2) ، أو تعلم دون تطبيق (L3) ، أو تطبيق دون نتائج أعمال (L4). العوامل البيئية والتنظيمية تتدخل Kirkpatrick نفسه حذر من افتراض السببية المباشرة.

## السؤال ٢٧

متدرب في نمط "Kolb الاستيعابي (Assimilator)." ما أفضل طريقة لتقييم تعلمه؟

- أ) مشروع عملي تطبيقي
- ب) اختبار كتابي يتطلب تحليل نظريات ونماذج

ج) عرض تقديمي أمام المجموعة  
د) ملاحظة سلوكه في الفصل

### الإجابة الصحيحة: ب

**التفسير:** النمط الاستيعابي (Assimilator) يفضل: الملاحظة التأملية + المفاهيم المجردة. يتفوق في فهم النظريات، بناء النماذج المفاهيمية، والتفكير المنطقي المجرد. الاختبار الكتابي التحليلي يناسب قوته. المشروع العملي يناسب التكيفي/التقاربي، العرض يناسب التباعدي.

### السؤال ٢٨

في Bloom المعدل، تم نقل "التركيب (Synthesis) "من المستوى الخامس إلى "الإبداع" (Create) كمستوى سادس، ونقل "التقييم" من السادس للخامس. ما المبرر النظري لهذا التغيير؟

أ) الإبداع يتطلب استخدام جميع المستويات الأدنى بما فيها التقييم  
ب) الإبداع أسهل من التقييم

ج) التقييم أكثر أهمية من الإبداع  
د) لا مبرر، تغيير تعسفي

### الإجابة الصحيحة: أ

**التفسير (Anderson & Krathwohl (2001):** في المراجعة برروا أن الإبداع هو القمة لأنه يتطلب جميع العمليات المعرفية الأخرى. لكي تبدع، يجب أن تفهم، تطبق، تحلل، وتقيم أولاً. الإبداع الحقيقي يتضمن تقييم البدائل واختيار الأفضل، لذا التقييم مكون من الإبداع، وليس العكس.

### السؤال ٢٩

في Gagné ، أي حدث من الأحداث التسعة يتوافق مع مفهوم (نظرية العبء - أو الحمل - المعرفي "Cognitive Load Theory")؟

أ) الحدث ٢: إعلام المتعلم بالأهداف - لتقليل العبء الدخيل  
ب) الحدث ٤: عرض المحتوى - بطريقة تراعي حدود الذاكرة العاملة

ج) الحدث ٧: تقديم التغذية الراجعة - لتعزيز الاحتفاظ  
د) جميع الأحداث تراعي العبء المعرفي

### الإجابة الصحيحة: د

**التفسير:** نموذج Gagné بأكمله يعكس فهماً عميقاً للعبء المعرفي قبل أن يصاغ المصطلح رسمياً. كل حدث مصمم لتقليل العبء الدخيل (Extraneous Load) وتحسين العبء الجوهرية (Germane Load) فحذف الانتباه: يوجه الموارد المعرفية، والإعلام بالأهداف: يقلل الحيرة، والعرض المنظم: يقلل البحث.. إلخ.

### السؤال ٣٠

ما الفرق الجوهرية بين Merrill's Principles و Gagné's Nine Events من حيث الفلسفة التصميمية؟

- أ- Merrill متركز حول المشكلة، Gagné متركز حول المحتوى
- ب- Merrill للكبار، Gagné للأطفال
- ج- Merrill للتدريب المؤسسي، Gagné للتعليم الأكاديمي
- د- لا فرق، نفس المبادئ بمصطلحات مختلفة

### الإجابة الصحيحة: أ

**التفسير:** الفرق الفلسفي الجوهرية (1965) Gagné: جاء من تقليد المدرسة السلوكية/المعرفية، يركز على تسلسل منطقي لعرض المحتوى من البسيط للمعقد. Merrill (2002) جاء من البنائية، يركز على حل مشاكل حقيقية كمحور، والمحتوى يُقدم في سياقها. Merrill يبدأ بالمشكلة الكاملة، Gagné يبنها تدريجياً.