

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

جمع واعداد مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
1	نموذج ADDIE	يُنسب إلى مجال التصميم التعليمي والتدريب المنهجي	التحليل، التصميم، التطوير، التنفيذ، التقويم	من أهم نماذج التصميم التدريبي. يبدأ بتحليل الاحتياج والفئة، ثم تصميم الأهداف والمحتوى، ثم تطوير المواد، ثم تنفيذ البرنامج، ثم تقويمه. في الاختبار: إذا كان السؤال عن البداية الصحيحة لتصميم برنامج جديد فالإجابة غالبًا "التحليل".
2	نموذج Kirkpatrick لتقويم التدريب	دونالد كيركباتريك Donald Kirkpatrick	رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج	يقيس التدريب على أربعة مستويات. رد الفعل = رضا المتدربين، التعلم = ما اكتسبه، السلوك = التطبيق في العمل، النتائج = أثر التدريب على مؤشرات المؤسسة. مهم جدًا في الأسئلة الموقفية.
3	نموذج Phillips ROI	جاك فيليبس Jack Phillips	يضيف مستوى العائد على الاستثمار ROI بعد مستويات كيركباتريك	يستخدم لمعرفة القيمة المالية للتدريب مقارنة بتكلفته. يتطلب عزل أثر التدريب عن العوامل الأخرى. يظهر في أسئلة: هل البرنامج مجدٍ ماليًا؟ هل العائد أكبر من التكلفة؟
4	تصنيف بلوم للأهداف المعرفية	بنجامين بلوم Benjamin Bloom	التذكر، الفهم، التطبيق، التحليل، التقويم، الإبداع	يستخدم لصياغة الأهداف والأسئلة والأنشطة. كل فعل سلوكي يدل على مستوى. "يذكر" تذكر، "يشرح" فهم، "يطبق" تطبيق، "يحلل" تحليل، "يقوم" تقويم، "يصمم" إبداع.
5	مجالات الأهداف التعليمية	بلوم وزملاؤه	معرفي، مهاري، وجداني	المعرفي يتعلق بالمعلومات والفهم، المهاري بالأداء العملي، والوجداني بالقيم والاتجاهات. في التدريب يجب اختيار نشاط وتقويم يناسب نوع الهدف.

مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
6	النظرية السلوكية	بافلوف، سكنر، واطسون	مثير، استجابة، تعزيز، تكرار	تركز على السلوك الظاهر القابل للملاحظة. تناسب تدريب المهارات الإجرائية والخطوات العملية مثل تشغيل جهاز أو تطبيق إجراء. أدواتها: التكرار، التعزيز، التغذية الراجعة الفورية.
7	الاشتراط الكلاسيكي	إيفان بافلوف	مثير محايد، مثير غير شرطي، استجابة شرطية	يفسر تكوين الاستجابات المرتبطة بالمثيرات. في التدريب يستخدم لفهم بعض ردود الفعل والانطباعات، لكنه أقل استخدامًا من التعزيز الإجرائي في التدريب المهاري.
8	الاشتراط الإجرائي	ب. ف. سكنر B. F. Skinner	تعزيز إيجابي، تعزيز سلبي، عقاب، إطفاء	يركز على أن السلوك يتكرر إذا عُرِّز. في التدريب يستخدم عند تعليم مهارة أو تعديل سلوك تدريبي من خلال الممارسة والتغذية الراجعة والتعزيز.
9	النظرية المعرفية	بياجيه، برونر، أوزوبل وغيرهم	الانتباه، الإدراك، الذاكرة، التنظيم، المعالجة	تركز على كيفية استقبال المعلومات وتنظيمها وفهمها. تناسب شرح النماذج والمفاهيم المعقدة باستخدام خرائط ذهنية، جداول مقارنة، أمثلة منظمة، وتدرج منطقي.
10	نظرية الحمل المعرفي	جون سويلر John Sweller	حمل داخلي، حمل خارجي، حمل بنائي	تؤكد أن الذاكرة العاملة محدودة. في تصميم التدريب يجب تقليل التشتيت، تبسيط الشرائح، تقسيم المعلومات، واستخدام أمثلة متدرجة. في الاختبار تظهر عند ازدحام الشرائح أو كثرة المعلومات.

مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني



0555777001



@hsanzhranie



@hsanzhranie



@hsanzhranie



@hsanzhranie

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدرسين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
11	البنائية	جان بياجيه، فيغوتسكي	بناء المعرفة، التعلم النشط، الخبرة، حل المشكلات	المتعلم يبني معرفته من خلال التجربة والتفاعل. تناسب دراسة الحالات، المشروعات، حل المشكلات، والتعلم القائم على المواقف الواقعية. المدرب هنا ميسر لا ملقن.
12	البنائية الاجتماعية	ليف فيغوتسكي Lev Vygotsky	التعلم الاجتماعي، الحوار، منطقة النمو القريبة ZPD، السقالة التعليمية	تؤكد أن التعلم يحدث من خلال التفاعل مع الآخرين. تطبيقها: العمل الجماعي، النقاش، التوجيه التدريجي، ومساعدة المتدرب حتى يستقل في الأداء.
13	منطقة النمو القريبة ZPD	فيغوتسكي	ما يستطيع المتعلم فعله وحده، وما يستطيع فعله بمساعدة	تفيد المدرب في تقديم دعم مناسب لا يكون سهلاً جداً ولا صعباً جداً. في المواقف التدريبية، المدرب الجيد يقدم مساعدة تدريجية ثم يقللها مع تحسن المتدرب.
14	السقالة التعليمية Scaffolding	فيغوتسكي / برونر	دعم، توجيه، نمذجة، تقليل المساعدة تدريجياً	تعني تقديم دعم مؤقت للمتدرب ثم سحبه تدريجياً. تستخدم في التدريب المهاري، المشاريع، والعروض العملية.
15	التعلم الاجتماعي	ألبرت باندورا Albert Bandura	الانتباه، الاحتفاظ، الأداء، الدافعية	يحدث التعلم بالملاحظة والنمذجة. يناسب مهارات الاتصال، التعامل مع العملاء، الإلقاء، القيادة. مثال: المدرب يعرض نموذجاً جيداً ثم يطلب من المتدربين التطبيق.
16	الكفاءة الذاتية-Self Efficacy	ألبرت باندورا	خبرات النجاح، النمذجة، التشجيع، الحالة النفسية	تعني اعتقاد المتدرب بقدرته على النجاح. يرفعها المدرب بالتدرج، التغذية الراجعة الإيجابية، نماذج ناجحة، وفرص تطبيق آمنة.

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدرسين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
17	التعلم الخبراتي	ديفيد كولب David Kolb	تجربة ملموسة، تأمل، مفهوم مجرد، تطبيق نشط	من أهم النماذج التدريبية. يبدأ المتدرب بتجربة، ثم يتأملها، ثم يستخلص قاعدة، ثم يطبقها في موقف جديد. يناسب الورش العملية والتدريب المهاري.
18	أنماط التعلم في نموذج Kolb	ديفيد كولب	المتقارب، المتباعد، الاستيعابي، التكيفي	يوضح اختلاف تفضيلات المتعلمين في معالجة الخبرة. لا يستخدم للحكم النهائي على المتدرب، بل لتنويع الأنشطة بين تجربة، نقاش، تحليل، وتطبيق.
19	تعلم الكبار Andragogy	مالكوم نولز Malcolm Knowles	الحاجة للمعرفة، الخبرة، الاستعداد، التوجه للمشكلة، الدافعية، الاستقلالية	أساس مهم في التدريب. البالغ يتعلم أفضل عندما يعرف لماذا يتعلم، ويرى علاقة مباشرة بعمله، ويشارك بخبرته، ويطبق على مشكلات واقعية.
20	التعلم الذاتي	مفاهيم التربية المستمرة	تخطيط ذاتي، مصادر تعلم، ممارسة، تقييم ذاتي	يناسب المتدربين البالغين عندما يحددون احتياجاتهم ويتعلمون باستقلالية. يستخدم في التكاليفات، القراءات، المنصات، ومشاريع التطبيق.
21	التعلم التعاوني	جونسون وجونسون وغيرهما	اعتماد متبادل إيجابي، مسؤولية فردية، تفاعل، مهارات اجتماعية، تقويم جماعي	يستخدم في الأنشطة الجماعية المنظمة. ليس مجرد تقسيم المتدربين إلى مجموعات؛ بل يجب تحديد الدور، الزمن، المخرج، وطريقة العرض.
22	التعلم القائم على المشكلات PBL	باروز وآخرون	مشكلة، بحث، فرضيات، حل، تأمل	يناسب التدريب على التفكير والتحليل واتخاذ القرار. يبدأ بمشكلة واقعية ثم يبحث المتدربون عن حلول.

مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدرسين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
23	التعلم القائم على المشروع PjBL	اتجاهات التعلم النشط	مشروع، تخطيط، تنفيذ، منتج نهائي، عرض	يستخدم عندما يكون الهدف إنتاج مخرج عملي مثل خطة تدريبية أو حقيبة أو نموذج تقويم.
24	التعلم بالملاحظة	باندورا	ملاحظة، تقليد، ممارسة، تغذية راجعة	قريب من التعلم الاجتماعي. يستخدم عندما يعرض المدرب أداءً نموذجياً ثم يطلب من المتدربين محاكاته.
25	التعلم المدمج Blended Learning	اتجاهات التعليم الحديث	حضوري، إلكتروني، متزامن، غير متزامن	يجمع بين التدريب الحضوري والإلكتروني. مهم عند تصميم برامج مرنة تجمع لقاءات مباشرة ومهام إلكترونية.
26	التعلم المتزامن وغير المتزامن	التدريب الإلكتروني	متزامن: مباشر، غير متزامن: ذاتي	المتزامن يحدث في وقت واحد مثل Zoom، وغير المتزامن عبر محتوى مسجل ومنصة. يجب اختيار النوع حسب الهدف والتفاعل المطلوب.
27	نموذج Gagné لأحداث التعليم	روبرت غانييه Robert Gagné	جذب الانتباه، توضيح الأهداف، استدعاء الخبرة، تقديم المحتوى، الإرشاد، الأداء، التغذية الراجعة، التقويم، تعزيز الاحتفاظ	يفيد في بناء الجلسة التدريبية خطوة بخطوة. ممتاز للأسئلة عن ترتيب تنفيذ الجلسة أو تحسين التعلم.
28	نموذج ARCS للدافعية	جون كيلر John Keller	الانتباه Attention، الملاءمة Relevance، الثقة Confidence، الرضا Satisfaction	يستخدم لرفع دافعية المتدربين. في المواقف: إذا كان المتدربون غير متحمسين، اربط المحتوى باحتياجاتهم، وقدم تحدياً مناسباً، ونجاحات مرحلية.

مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
29	هرم ماسلو للحاجات	أبراهام ماسلو Abraham Maslow	فسيولوجية، أمن، انتماء، تقدير، تحقيق الذات	يفيد في فهم الدافعية. المتدرب لا يتفاعل جيدًا إذا كانت حاجاته الأساسية أو النفسية غير ملباة، مثل الأمان والاحترام والانتماء.
30	نظرية العاملين	فريدريك هيرزبرغ Frederick Herzberg	عوامل صحية، عوامل محفزة	في التدريب، البيئة والتنظيم والراحة عوامل صحية تمنع الاستياء، أما الإنجاز والتقدير والنمو فتحفز التعلم.
31	نظرية التوقع	فيكتور فروم Victor Vroom	التوقع، الأداة، القيمة	الدافعية تزيد إذا اعتقد المتدرب أن الجهد يؤدي لأداء، والأداء يؤدي للنتيجة، والنتيجة ذات قيمة له. تطبق ببيان فائدة التدريب ونتائجه.
32	نظرية تحديد الأهداف	لوك ولاتام Locke & Latham	وضوح الهدف، صعوبة مناسبة، التزام، تغذية راجعة	الأهداف الواضحة والمحددة ترفع الأداء. في التدريب: ضع أهدافًا محددة وقابلة للقياس وقدم تغذية راجعة مستمرة.
33	نظرية التعزيز	سكنر	تعزيز إيجابي، تعزيز سلبي، عقاب، إطفاء	تستخدم لتشجيع سلوكيات مرغوبة في التدريب مثل المشاركة والتطبيق الصحيح، وتجنب إحراج المتدرب عند الخطأ.
34	التغذية الراجعة الفعالة	مبادئ التقويم والتعلم	فورية، محددة، مرتبطة بالسلوك، قابلة للتطبيق، بناءة	في التدريب المهاري يجب أن تكون التغذية الراجعة محددة: ما الجيد؟ ما الذي يحتاج تحسينًا؟ كيف يتحسن؟
35	قاعدة SMART للأهداف	إدارة الأداء والتدريب	محدد، قابل للقياس، قابل للتحقق، ذو صلة، محدد بزمان	تستخدم لصياغة أهداف تدريبية دقيقة. مثال: أن يقدم المتدرب عرضًا لمدة 5 دقائق وفق بطاقة ملاحظة.

مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
36	الأهداف السلوكية ABCD	ميجر Mager غالبًا	Condition ، Behavior ، Audience Degree	تساعد في صياغة هدف تدريبي متكامل: المتدرب، السلوك، الشرط، معيار الأداء.
37	نموذج CIPP للتقويم	ستفليم Stufflebeam	السياق Context ، المدخلات Input ، العملية Process ، المنتج Product	يستخدم لتقويم البرامج من التخطيط حتى النتائج. مفيد في تقويم البرامج الكبيرة وليس فقط رضا المتدربين.
38	التقويم القبلي	مبادئ التقويم	قبل التدريب	يستخدم لمعرفة مستوى البداية والخبرات السابقة وتعديل التدريب. لا يقيس الأثر النهائي.
39	التقويم التكويني / البنائي	مبادئ التقويم	أثناء التدريب	يستخدم لتحسين التعلم أثناء التنفيذ، مثل أسئلة قصيرة، ملاحظات، نشاط سريع، تعديل الشرح.
40	التقويم الختامي / البعدي	مبادئ التقويم	نهاية التدريب	يقيس تحقق الأهداف في نهاية البرنامج، مثل اختبار بعدي أو أداء عملي نهائي.
41	تقويم الأثر	تقويم التدريب	بعد العودة للعمل	يقيس انتقال التدريب إلى بيئة العمل والسلوك والنتائج. يتم بعد فترة من التدريب وليس في القاعة فقط.
42	الصدق Validity	جودة القياس	صدق محتوى، صدق بناء، صدق محك	يعني أن الأداة تقيس ما صممت لقياسه. إذا كان الهدف مهاريًا والاختبار نظريًا فقط فالصدق ضعيف.
43	الثبات Reliability	جودة القياس	اتساق النتائج	يعني أن الأداة تعطي نتائج مستقرة عند تكرارها في ظروف مشابهة. يزيد باستخدام معايير واضحة وبطاقات تقييم دقيقة.

مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني



0555777001



@hsanzhranie



@hsanzhranie



@hsanzhranie



@hsanzhranie

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
44	العدالة Fairness	جودة القياس	تكافؤ الفرص، وضوح التعليمات، عدم التحيز	تعني أن جميع المتدربين يحصلون على فرص وإجراءات متساوية. يتأثر إذا أعطي بعضهم وقتاً أقل أو أسئلة مختلفة دون مبرر.
45	الشمول Coverage	جودة القياس	تغطية الأهداف والمحتوى	يعني أن الاختبار يغطي كل الأهداف والمحاور المهمة، لا يركز على جزء صغير ويهمل الباقي.
46	الموضوعية Objectivity	جودة القياس	تقليل التحيز الشخصي	تتحقق باستخدام معايير واضحة، Rubrics، وبطاقات ملاحظة. مهمة في تقييم العروض والمهارات.
47	Rubrics / سلم التقدير	التقويم الأدائي	معايير، مستويات أداء، درجات	يستخدم لتقييم الأداء العملي بوضوح وعدالة. مثال: تقييم عرض تدريبي وفق الصوت، التنظيم، لغة الجسد، التفاعل.
48	بطاقة الملاحظة	التقويم المهاري	سلوكيات ومؤشرات قابلة للرصد	تستخدم عند تقويم مهارة عملية مثل الإلقاء أو الإسعاف أو تشغيل جهاز.
49	الاختبار التحصيلي	التقويم المعرفي	أسئلة موضوعية ومقالية	يستخدم لقياس المعرفة والفهم والتحليل حسب صياغة الأسئلة. يجب أن يرتبط بالأهداف والمحتوى.
50	الاستبانة	أدوات جمع البيانات	رضا، احتياج، رأي، تغذية راجعة	تستخدم لجمع آراء المتدربين أو الاحتياج أو الرضا، لكنها لا تكفي وحدها لإثبات الأثر أو السلوك.
51	المقابلة	تحليل الاحتياج والتقويم	فردية، جماعية، شبه مقننة	تفيد في فهم أعمق للاحتياجات والمشكلات. من عيوبها أنها تحتاج وقتاً وقد تتأثر بالتحيز.

مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
52	الملاحظة	تحليل الأداء والتقييم	مباشرة، غير مباشرة، منظمة	تستخدم لمعرفة الأداء الحقيقي في بيئة العمل أو أثناء التطبيق. مهمة لقياس المهارات والسلوك.
53	تحليل الوثائق والسجلات	تحليل الاحتياج	تقارير أداء، شكاوى، مؤشرات، نتائج	يكشف الفجوات الواقعية بدل الاعتماد على الانطباعات فقط.
54	تحليل الاحتياج التدريبي TNA	مجال التدريب	تحليل المنظمة، الوظيفة، الفرد	يحدد الفجوة بين الأداء الحالي والمطلوب. قد تكون الفجوة تدريبية أو غير تدريبية.
55	فجوة الأداء	تحليل الاحتياج	أداء حالي، أداء مطلوب، سبب الفجوة	ليست كل فجوة تعالج بالتدريب. إذا كان السبب نظاماً أو صلاحيات أو موارد فالحل ليس تدريباً فقط.
56	تحليل الفئة المستهدفة	تصميم التدريب	خبرة، مستوى، دافعية، احتياج، خصائص	يساعد على اختيار اللغة والأنشطة والأمثلة المناسبة. مهم جداً قبل التصميم.
57	تحليل المهمة Job/Task Analysis	تصميم المهارات	خطوات، معايير، أخطاء شائعة	يستخدم عند تدريب مهارة أو إجراء محدد، مثل تشغيل نظام أو تطبيق بروتوكول.
58	العصف الذهني	أليكس أوزبورن Alex Osborn	توليد أفكار، تأجيل النقد، فرز الأفكار	مناسب للابتكار وحل المشكلات وتوليد البدائل، ولا يناسب الإجراءات الثابتة التي لا تحتمل الاجتهاد.
59	دراسة الحالة	التدريب التطبيقي	موقف، تحليل، قرار، نقاش	تناسب التحليل واتخاذ القرار، مثل مواقف القيادة وخدمة العملاء وتحليل المشكلات.

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
60	لعب الأدوار	التدريب السلوكي	أدوار، تمثيل، ملاحظة، تغذية راجعة	يناسب مهارات الاتصال، التفاوض، التعامل مع العملاء، المقابلات.
61	المحاكاة	التدريب العملي	بيئة مشابهة للواقع، أداء، تقييم	تستخدم للمهارات التي تحتاج ممارسة آمنة قبل الواقع، مثل الإسعاف والسلامة وخدمة العملاء.
62	العرض العملي Demonstration	التدريب المهاري	شرح، عرض، تطبيق، تصحيح	مناسب للخطوات والإجراءات العملية. يبدأ المدرب بالتمنجة ثم يطبق المتدربون.
63	المناقشة	التعلم التفاعلي	سؤال، حوار، تبادل خبرات	تناسب تعميق الفهم واستثمار خبرات المتدربين، ويجب ضبطها حتى لا تخرج عن الهدف.
64	المحاضرة التفاعلية	تقديم المعرفة	شرح مختصر، أسئلة، أمثلة، تفاعل	مناسبة لتقديم مفاهيم أساسية، لكن لا تكفي وحدها للمهارات العملية.
65	التعلم المصغر Microlearning	التدريب الحديث	وحدات قصيرة، تركيز على مهارة أو فكرة	يستخدم لتقديم محتوى قصير ومحدد، مناسب للمراجعة أو التدريب أثناء العمل.
66	التلعيب Gamification	التدريب والتحفيز	نقاط، مستويات، تحديات،شارات	يزيد الدافعية إذا ارتبط بالأهداف، لكنه يصبح شكليًا إذا تحول إلى لعبة بلا تعلم.
67	قاعدة ٧٠-٢٠-١٠	تطوير مهني	70% خبرة عملية، 20% تعلم اجتماعي، 10% تدريب رسمي	تفيد في تصميم التطوير المهني، وتذكر أن التدريب الرسمي ليس المصدر الوحيد للتعلم.

مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
68	نموذج كيركباتريك مقابل فيليبس	تقويم الأثر	Kirkpatrick أربعة مستويات، Phillips يضيف ROI	في الاختبار: الرضا = رد فعل، الاختبار = تعلم، التطبيق في العمل = سلوك، مؤشرات المؤسسة = نتائج، العائد المالي = ROI.
69	CC BY	Creative Commons	النسبة للمؤلف	يسمح بالاستخدام بشرط نسبة العمل لصاحبه. مهم في حقوق الملكية.
70	CC NC	Creative Commons	غير تجاري	يمنع الاستخدام التجاري دون إذن. في دورة مدفوعة يجب الحذر.
71	CC ND	Creative Commons	لا مشتقات	يمنع نشر نسخة معدلة من العمل. يمكن الاستخدام كما هو مع الالتزام بالشروط.
72	CC SA	Creative Commons	المشاركة بالمثل	إذا عدلت العمل ونشرته، تنشره غالبًا بنفس الترخيص.
73	الملكية الفكرية	حقوق المحتوى	توثيق، إذن، تراخيص، نسب	تشمل الحقائق والصور والفيديوهات والاقباسات. لا يجوز استخدام محتوى الآخرين دون إذن أو توثيق.
74	الأمانة العلمية	أخلاقيات التدريب	دقة، توثيق، تصحيح خطأ	إذا أخطأ المدرب يصحح بشفافية. وإذا اقتبس يوثق المصدر.
75	السرية والخصوصية	أخلاقيات التدريب	بيانات، صور، مواقف شخصية	ما يشاركه المتدربون داخل التدريب لا يستخدم أو ينشر دون إذن.
76	العدالة والإنصاف	أخلاقيات التدريب	فرص متساوية، احترام، عدم تحيز	تعني إدارة المشاركة والتقييم والتعامل مع المتدربين دون تمييز.

مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
77	السلامة المهنية في التدريب	مسؤوليات المدرب	سلامة جسدية، نفسية، تقنية	لا يجوز التنازل عن السلامة لإرضاء الجهة أو اختصار الوقت.
78	المهنية في التسويق التدريبي	أخلاقيات المدرب	صدق، عدم مبالغة، عدم ضمان نتائج	لا يجوز وعد المتدربين بالنجاح المؤكد أو تقديم ادعاءات مضللة.
79	إدارة الوقت التدريبي	تنفيذ الجلسة	افتتاح، محتوى، نشاط، إغلاق	المدرّب يوازن بين الخطة والتفاعل. إذا طال نشاط، يلخص وينتقل للأولوية.
80	افتتاح الجلسة	تنفيذ التدريب	جذب انتباه، ربط بالخبرة، أهداف	البداية الجيدة تهيئ المتدربين وتوضح القيمة والاتجاه.
81	إغلاق الجلسة	تنفيذ التدريب	تلخيص، ربط بالأهداف، تطبيق، أسئلة	لا ينهي المدرب فجأة؛ بل يلخص ويوجه المتدربين للتطبيق.
82	إدارة النقاش	تنفيذ التدريب	توجيه، ضبط، احترام، موقف السيارات	إذا خرج النقاش عن الموضوع يعيده المدرب بلطف ويؤجل الموضوعات الجانبية.
83	موقف السيارات Parking Lot	إدارة الجلسة	قائمة قضايا جانبية	يستخدم لحفظ الأسئلة أو الموضوعات المهمة التي لا تخدم هدف اللحظة، ثم العودة لها لاحقاً.
84	التعامل مع المتدرب المسيطر	إدارة المتدربين	شكر، تنظيم مشاركة، توزيع أسئلة	لا يخرجه المدرب، بل يستثمر خبرته ويمنح الآخرين فرصة.

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
85	التعامل مع المتدرب المقاوم	إدارة المتدربين	استماع، فهم السبب، ربط بالحاجة	الأفضل فهم سبب المقاومة وربط التدريب باحتياج المتدرب، لا المواجهة أو التجاهل.
86	التواصل التدريبي	مهارات المدرب	صوت، لغة جسد، نظر، أسئلة	يؤثر في الحضور والتفاعل. قراءة الشرائح حرفيًا تضعف التواصل.
87	لغة الجسد	مهارات المدرب	وقفه، حركة، تواصل بصري، تعبير	تدعم الرسالة وتزيد الانتباه والثقة. يجب أن تكون طبيعية ومناسبة.
88	طرح الأسئلة	مهارات المدرب	مفتوحة، مغلقة، عميقة، متابعة	الأسئلة الجيدة تنشط التفكير وتقيس الفهم وتفتح الحوار.
89	الاستماع الفعال	مهارات المدرب	انتباه، إعادة صياغة، تعاطف، توضيح	مهم عند التعامل مع الاعتراضات والمقاومة والفروق الفردية.
90	التيسير Facilitation	دور المدرب	توجيه، تحفيز، تنظيم، استخلاص	في التدريب الحديث المدرب ليس ملقنًا فقط؛ بل ميسر للتعلم والخبرة.
91	نقل أثر التدريب Transfer of Training	تقويم الأثر	قبل التدريب، أثناءه، بعده	يتطلب ربط المحتوى بالعمل، خطط تطبيق، دعم المديرين، متابعة بعدية.
92	بيئة العمل الداعمة	نقل الأثر	دعم مدير، موارد، صلاحيات، وقت	قد يتعلم المتدرب لكن لا يطبق بسبب بيئة العمل. في الاختبار لا تحمل المتدرب وحده دائمًا.
93	مؤشرات الأداء KPI	قياس النتائج	كمية، نوعية، زمن، تكلفة، رضا	تستخدم لقياس نتائج التدريب على المؤسسة مثل انخفاض الأخطاء أو ارتفاع الإنتاجية.
94	عزل أثر التدريب	Phillips ROI	مقارنة، تقدير، مجموعات، تحليل عوامل	ضروري عند وجود عوامل أخرى مثل حملة تسويقية أو تغيير نظام.

جدول شامل للنظريات والقوانين والنماذج المرتبطة بالرخصة المهنية للمدربين

م	العنصر / النظرية / النموذج	الرائد أو الشخصية المرتبطة	المستويات / الأقسام / المراحل	الوصف والفهم والتطبيق في التدريب
95	تحليل الأخطاء في الاختبار	مهارات الاستعداد	تصنيف الخطأ، فهم القاعدة، تطبيق جديد	أفضل من إعادة الحل عشوائيًا. يصنف المتدرب أخطاءه حسب الموضوع.
96	قاعدة التشخيص قبل التدخل	مهارات السؤال الموقفي	فهم السبب ثم القرار	إذا كان سبب المشكلة غير واضح، فالخيار الذي يبدأ بالتحليل غالبًا أقرب للصواب.
97	قاعدة حفظ الكرامة	مهارات السؤال الموقفي	احترام، حوار، عدم إحراج	الخيارات التي تعاقب أو تخرج أمام المجموعة غالبًا أقل مهنية.
98	قاعدة الاتساق	مهارات السؤال الموقفي	هدف، نشاط، تقويم	الإجابة الصحيحة غالبًا تحقق اتساقًا بين ما نريد تعلمه وكيف ندرّب عليه وكيف نقيسه.
99	قاعدة استبعاد المشتتات	مهارات السؤال الموقفي	تحديد جوهر المشكلة	الأسئلة الطويلة تحتوي تفاصيل غير مؤثرة. ركز على الفجوة أو القرار المهني الأساسي.
100	قاعدة الحل المتوازن	مهارات السؤال الموقفي	لا إفراط ولا تفريط	تجنب الخيارات المطلقة أو القاسية أو العشوائية. اختر الحل المهني المتدرج المرتبط بالهدف والقيمة.



مزيد من الاختبارات المحاكية من خلال منصة التحدي : <https://hassanzahrani.com/license-challenge>

اختبار محاكاة من هنا : <https://forms.gle/kX44RcMTw9hD3Kef8>

الموقع الإلكتروني : <https://hassanzahrani.com>



مستشار التدريب والتطوير حسن أحمد الزهراني

