

Module One: Review Questions

مراجعة الوحدة الأولى

1) Which of the following is true of management skills?

- a) Some skills come more easily to some people
- b) They can be learned
- c) They are always being developed and refined
- d) All of these

- (1) أي مما يلي ينطبق على مهارات الإدارة؟
(أ) بعض المهارات تأتي بسهولة أكبر لبعض الناس
(ب) يمكن تعلمها
(ج) ويجري دائما تطويرها وصقلها
(د) كل هذه

2) Which is true of managers?

- a) They are born
- b) They are made
- c) People are either management material or they are not
- d) None of these

- (2) وهو ما ينطبق على المديرين؟
(أ) يولدون
(ب) وهي مصنوعة
(ج) الناس إما مواد إدارية أو أنهم ليسوا كذلك
(د) لا شيء من هذه

3) How do most managers say they learned to manage well?

- a) By being managed well themselves
- b) From training courses
- c) By being poorly managed themselves
- d) Role playing

- (3) كيف يقول معظم المديرين أنهم تعلموا الإدارة بشكل جيد؟
(أ) من خلال إدارتها بشكل جيد أنفسهم
(ب) من الدورات التدريبية
(ج) من خلال سوء إدارتها بأنفسهم
(د) لعب الأدوار

4) Which is true of developing new managers?

- a) It should be done after an employee takes a role
- b) It is not the responsibility of the organization

- (4) وهو ما ينطبق على تطوير مديرين جدد؟
(أ) يجب أن يتم ذلك بعد أن يقوم الموظف بدور
(ب) ليست مسؤولية المنظمة
(ج) وينبغي أن يتم ذلك بشكل مستمر
(د) وينبغي أن يتم ذلك فقط عندما يكافح المديرون

- c) It should be done continuously
- d) It should only be done when managers are struggling

5) Why do many new managers struggle?

- a) Lack of potential
- b) Underdevelopment
- c) Incompetence
- d) Stress

(5) لماذا يكافح العديد من المديرين الجدد؟

- (أ) نقص الإمكانيات
- (ب) التخلف
- (ج) العجز
- (د) ضغط

6) How does developing new managers benefit the organization as a whole?

- a) It prepares employees to transition to new roles, promoting retention
- b) It prepares employees to transition to new roles, enabling inside rather than outside hiring
- c) It prepares employees to succeed in managerial roles
- d) All of the above

(6) كيف يفيد تطوير مدراء جدد المنظمة ككل؟

- (أ) وهو يعد الموظفين للانتقال إلى أدوار جديدة، وتعزيز الاحتفاظ
- (ب) وهو يعد الموظفين للانتقال إلى أدوار جديدة، مما يتيح التوظيف في الداخل وليس خارجه
- (ج) يعد الموظفين للنجاح في الأدوار الإدارية
- (د) كل ما سبق

7) Which of the following should you include when creating a management track?

- a) Educational requirements for managers
- b) Experience requirements for managers
- c) Typical paths through other positions to management
- d) All of the above

(7) أي مما يلي يجب تضمينه عند إنشاء مسار إدارة؟

- (أ) المتطلبات التعليمية للمديرين
- (ب) متطلبات الخبرة للمديرين
- (ج) المسارات النموذجية من خلال المناصب الأخرى للإدارة
- (د) كل هذه

- 8) How should you communicate with employees about the management track?
- 8) كيف يجب عليك التواصل مع الموظفين حول مسار الإدارة؟
- a) Wait for them to ask about it
b) Make it available on the server
c) Discuss it with them during annual reviews or other performance reviews
d) None of the above
- أ) انتظرهم ليسألوا عن ذلك
ب) جعله متوفرا على الخادم
ج) ناقشه معهم خلال المراجعات السنوية أو مراجعات الأداء الأخرى
د) لا شيء من هذه
- 9) What is the most important thing to consider when developing a new manager?
- 9) ما هو أهم شيء يجب مراعاته عند تطوير مدير جديد؟
- a) How you can offer them opportunities to develop
b) How you can empower them to take charge of their own professional development
c) What chances you can provide for them to showcase their strengths
d) All of the above
- أ) كيف يمكنك أن تقدم لهم فرصا للتطور
ب) كيف يمكنك تمكينهم لتولي مسؤولية التطوير المهني الخاص بهم
ج) ما هي الفرص التي يمكن أن توفرها لهم لإظهار نقاط قوتهم
د) كل ما ورد أعلاه
- 10) Asking an employee to make the transition from a non-managerial role to a managerial one without _____, is a recipe for failure.
- 10) مطالبة الموظف بإجراء الانتقال من دور غير إداري إلى دور إداري بدون _____، هي وصفة للفشل.
- a) Discussing it with them first
b) Understanding their goals
- أ) مناقشتها معهم أولاً
ب) فهم أهدافهم
ج) تنمية مهاراتهم
د) لا شيء مما سبق

- c) Developing their skills
- d) None of the above

Module Two: Review Questions

- 1) What should you clearly define for new managers?
 - a) Roles and competencies
 - b) Incentives
 - c) Sanctions
 - d) None of the above

- 2) Where can you look for information on managerial roles and competencies?
 - a) Job descriptions
 - b) Talking to current managers
 - c) Reflecting on your own managerial experience
 - d) All of the above

- 3) Which of the following is a tool that is useful for developing new managers?
 - a) External training
 - b) Internal workshops
 - c) Peer groups
 - d) All of the above

مراجعة الوحدة الثانية

- 1) ما الذي يجب أن تحدده بوضوح للمديرين الجدد؟
 - أ) الأدوار والكفاءات
 - ب) حوافز
 - ج) الجزاءات
 - د) لا شيء مما سبق

- 2) أين يمكنك البحث عن معلومات حول الأدوار والكفاءات الإدارية؟
 - أ) توصيف
 - ب) التحدث إلى المديرين الحاليين
 - ج) التفكير في تجربتك الإدارية الخاصة
 - د) كل هذه

- 3) أي مما يلي هو أداة مفيدة لتطوير مديرين جدد؟
 - أ) التدريب الخارجي
 - ب) ورش عمل داخلية
 - ج) مجموعات الأقران
 - د) كل هذه

4) Which of the following is true?

- a) Talented managers don't need support tools to succeed
- b) Motivated managers don't need training
- c) Tools should be provided only to struggling managers
- d) Even talented, motivated managers will struggle without the right tools

(4) أي مما يلي صحيح؟

- (أ) لا يحتاج المديرون الموهوبون إلى أدوات دعم للنجاح
- (ب) المديرون المتحمسون لا يحتاجون إلى التدريب
- (ج) يجب توفير الأدوات فقط للمديرين المكافحين
- (د) حتى المديرين الموهوبين والمتحمسين سيكافحون بدون الأدوات المناسبة

5) What does a clearly defined management track do?

- a) Transfers all responsibility for employee development to the individual employee
- b) Empowers employees to help direct their career growth
- c) Prevents lawsuits
- d) None of the above

(5) ماذا يفعل مسار الإدارة المحدد بوضوح؟

- (أ) نقل كافة المسؤولية عن تطوير الموظف إلى الموظف الفرد
- (ب) تمكين الموظفين للمساعدة في توجيه نموهم الوظيفي
- (ج) يمنع الدعاوى القضائية
- (د) لا شيء من هذه

6) When should potential management candidates be identified?

- a) When a current manager resigns
- b) When a new position is created
- c) When a new position needs to be filled
- d) As early as possible

(6) متى ينبغي تحديد المرشحين المحتملين للإدارة؟

- (أ) عندما يستقيل مدير حالي
- (ب) عند إنشاء منصب جديد
- (ج) عندما يحتاج إلى شغل وظيفة جديدة
- (د) في أقرب وقت ممكن

7) Which of the following is a way to identify potential candidates for management?

(7) أي مما يلي هو وسيلة لتحديد المرشحين المحتملين للإدارة؟

- (أ) مراجعات سنوية للموظفين

- الإحالات من المديرين والمشرفين (ب)
التحدث مع الموظفين حول أهدافهم (ج)
كل هذه (د)
- a) Employee annual reviews
b) Referrals from managers and supervisors
c) Talking to employees about their goals
d) All of the above
- 8) Once a management track is created, what should you do?
a) Make employees aware of it
b) Discuss it with employees who express management goals
c) Make it available in hard copy or online
d) All of the above
- بمجرد إنشاء مسار إدارة، ماذا يجب أن تفعل؟ (8)
أ) جعل الموظفين على بينة من ذلك
ب) ناقشه مع الموظفين الذين يعبرون عن أهداف الإدارة
ج) جعله متاحاً في نسخة مطبوعة أو عبر الإنترنت
د) كل هذه
- 9) Creating _____ is a vital tool for developing new managers
a) A vision board
b) A management track
c) A and B
d) Neither A nor B
- إنشاء _____ هو أداة حيوية لتطوير مديرين جدد (9)
أ) لوحة رؤية
ب) مسار إدارة
ج) أ و ب
د) لا أ ولا ب
- 10) _____ serves as a way to develop employees with managerial aspirations and potential.
a) A clear management path
b) A vision board
c) SMART goals
d) None of the above
- بمثابة وسيلة لتطوير الموظفين ذوي التطلعات والإمكانات الإدارية. (10)
أ) مسار إداري واضح
ب) لوحة رؤية
ج) أهداف SMART
د) لا شيء مما سبق

Module Three: Review Questions

- 1) Which should be the first step in creating a management track?
 - a) Identifying competencies
 - b) Allocating deliverables
 - c) Setting a timeline
 - d) Reviewing the budget

مراجعة الوحدة الثالثة

- 1) ما هي الخطوة الأولى في إنشاء مسار إداري؟
 - أ) تحديد الكفاءات
 - ب) تخصيص الولادات
 - ج) إعداد مخطط زمني
 - د) مراجعة الميزانية

- 2) What does identifying competencies do?
 - a) Gives a clear picture of what skills a manager needs
 - b) Helps employees direct their development efforts
 - c) Helps in identifying management

- 2) ماذا يفعل تحديد الكفاءات؟
 - أ) يعطي صورة واضحة عن المهارات التي يحتاجها المدير
 - ب) مساعدة الموظفين على توجيه جهود التطوير
 - ج) يساعد في تحديد المرشحين للإدارة
 - د) كل هذه

candidates

d) All of the above

3) What should you identify first when working with an employee?

- a) Development needs
- b) Strengths
- c) Goals
- d) Consequences

3) ما الذي يجب عليك تحديده أولاً عند العمل مع موظف؟

- أ) الاحتياجات الإنمائية
- ب) نقاط القوة
- ج) الاهداف
- د) عواقب

4) Where can you get information about strengths?

- a) The employee's supervisor
- b) Employee evaluations
- c) The employee's self-assessment
- d) All of the above

4) أين يمكنك الحصول على معلومات حول نقاط القوة؟

- أ) مشرف الموظف
- ب) تقييمات الموظفين
- ج) التقييم الذاتي للموظف
- د) كل هذه

5) What should you do when identifying development needs?

- a) Frame them as opportunities not weaknesses
- b) Tie them to areas of strength when possible
- c) Create a plan for developing these areas
- d) All of the above

5) ماذا يجب أن تفعل عند تحديد احتياجات التنمية؟

- أ) تأطيرها كفرص وليس نقاط ضعف
- ب) ربطها إلى مناطق القوة عندما يكون ذلك ممكناً
- ج) وضع خطة لتطوير هذه المناطق
- د) كل هذه

6) Development needs should be linked to

6) وينبغي ربط الاحتياجات الإنمائية بما يلي؟

which of the following?

- a) The employee's career goals
- b) The employee's strengths
- c) Concrete steps for improvement
- d) All of the above

- (أ) الأهداف الوظيفية للموظف
- (ب) نقاط قوة الموظف
- (ج) خطوات ملموسة للتحسين
- (د) كل هذه

7) The development process should be _____.

- a) Strict
- b) Tightly overseen
- c) One time
- d) Ongoing

- (7) يجب أن تكون عملية التطوير _____
- (أ) صارم
- (ب) يشرف عليها بإحكام
- (ج) مرة واحدة
- (د) الجارية

8) Which of the following is a way to address development needs?

- a) External training
- b) Mentoring
- c) On the job practice
- d) All of the above

(8) ما هي الطريقة التالية لتلبية الاحتياجات الإنمائية؟

- (أ) التدريب الخارجي
- (ب) الإرشاد
- (ج) على الممارسة الوظيفية
- (د) كل هذه

9) Effective managers are born; those skills are always a natural instinct.

- a) True
- b) False

(9) يولد المديرون الفعالون ؛ هذه المهارات هي دائما غريزة طبيعية.

- (أ) صحيح
- (ب) خطأ

10) What should you ask managers when researching the competencies required to

(10) ماذا يجب أن تسأل المديرين عند البحث عن الكفاءات المطلوبة لتصبح مديراً؟

become a manager?

- a) What a typical day looks like as a manager
- b) What type of challenges do they face
- c) What tools are helpful in their role
- d) All of the above

- أ) كيف يبدو يوم عادي كمدير
- ب) ما نوع التحديات التي يواجهونها
- ج) ما هي الأدوات المفيدة في دورهم
- د) كل ما ورد أعلاه



Module Four: Review Questions

- 1) How do most managers learn to manage well?
 - a) By being managed well themselves
 - b) In business school
 - c) From being managed poorly
 - d) None of these

مراجعة الوحدة الرابعة

- 1) كيف يتعلم معظم المديرين كيفية الإدارة الجيدة؟
 - أ) من خلال إدارتها بشكل جيد أنفسهم
 - ب) في كلية إدارة الأعمال
 - ج) من الإدارة السيئة
 - د) لا شيء من هذه

- 2) How does being paired with a mentor develop a new manager?
- a) It gives them the chance to see a good manager in action
 - b) It provides the new manager with someone to emulate
 - c) It provides the new manager with a support person
 - d) All of the above

- 2) كيف يمكن أن يقترن مع معلمه تطوير مدير جديد؟
- أ) أنه يعطيه أو لها فرصة لرؤية مدير جيد في العمل
 - ب) يوفر للمدير الجديد شخصا يحاكيه
 - ج) يوفر للمدير الجديد شخص دعم
 - د) كل هذه

- 3) What should you reward?
- a) High sales
 - b) Effective managers
 - c) Winning at all costs
 - d) Nothing

- 3) ماذا يجب أن تكافئ؟
- أ) مبيعات عالية
 - ب) مدراء فعالون
 - ج) الفوز بأي ثمن
 - د) لا شيء



- 4) Which is true of rewarding effective managers?
- a) It demonstrates that the organization values good management
 - b) It motivates managers to continue performing well
 - c) It promotes retention
 - d) All of the above

- 4) وهو ما ينطبق على مكافأة المديرين الفعالين؟
- أ) وهو يدل على أن المنظمة تقدر الإدارة الجيدة
 - ب) وهو يحفز المديرين على مواصلة الأداء الجيد
 - ج) وهو يعزز الاحتفاظ
 - د) كل هذه

- 5) What should be encouraged?
- a) Emulation of good managers
 - b) Emulation of poor managers

- 5) ما الذي ينبغي تشجيعه؟
- أ) محاكاة المديرين الجيدين
 - ب) محاكاة المديرين الفقراء

- c) Outside hiring
d) None of these
- 6) What does emulating good managers do?
a) Helps spot incompetence
b) Helps find the best solution
c) Gives employees an experience of being managed well
d) Helps spot potential problems
- 7) What should be created and documented?
a) Best practices
b) Clear sanctions
c) Potential problems
d) Financial goals
- 8) What does documenting best practices do?
a) Helps promote organizational culture
b) Serves as a resource for new managers
c) Codifies expectations of effective management
d) All of the above
- 9) What type of rewards are acceptable?
a) Financial
b) Incentives
c) Symbolic
d) All of the above
- ج) التوظيف الخارجي
د) لا شيء من هذه
- 6) ماذا يفعل محاكاة المديرين الجيدين؟
أ) يساعد على اكتشاف عدم الكفاءة
ب) يساعد في إيجاد أفضل حل
ج) يمنح الموظفين تجربة إدارة جيدة
د) يساعد على اكتشاف المشاكل المحتملة
- 7) ما الذي يجب إنشاؤه وتوثيقه؟
أ) أفضل الممارسات
ب) عقوبات واضحة
ج) المشاكل المحتملة
د) الأهداف المالية
- 8) ماذا يفعل توثيق أفضل الممارسات؟
أ) يساعد على تعزيز الثقافة التنظيمية
ب) بمثابة مورد للمديرين الجدد
ج) يقنن توقعات الإدارة الفعالة
د) كل هذه
- 9) ما نوع المكافآت المقبولة؟
أ) المالية
ب) الحوافز
ج) رمزي
د) كل ما ورد أعلاه

10) A document outlining *Best Practices* of managing should be extensive.

- a) True
- b) False

10) يجب أن تكون الوثيقة التي تحدد أفضل ممارسات الإدارة واسعة النطاق.

- أ) صحيح
- ب) خطأ



Module Five: Review Questions

1) What should you provide for new

مراجعة الوحدة الخامسة

1) ما الذي يجب أن توفره للمديرين الجدد؟

managers?

- a) Manuals
- b) Policy documents
- c) Development opportunities
- d) All of the above

- (أ) ادله
- (ب) وثائق السياسة العامة
- (ج) فرص التنمية
- (د) كل هذه

2) What do manuals do?

- a) Provide a roadmap for how to do the day-to-day aspects of a job
- b) Help managers solve their own problems.
- c) Provide a guide to organizational culture
- d) All of the above

- (أ) ماذا تفعل الأدلة؟
- (ب) توفير خارطة طريق لكيفية القيام بالجوانب اليومية للوظيفة
- (ج) مساعدة المديرين على حل مشاكلهم الخاصة.
- (د) تقديم دليل للثقافة التنظيمية
- (د) كل هذه

3) New managers should be _____

- a) Closely supervised
- b) Micromanaged
- c) Empowered
- d) None of the above

(3) يجب أن يكون المديرون الجدد _____

- (أ) تحت إشراف دقيق
- (ب) الإدارة الجزئية
- (ج) تمكين
- (د) لا شيء من هذه

4) What can help empower a new manager?

- a) A clear job description
- b) Being allowed to make decisions on their own
- c) Knowing that established managers trust them
- d) All of the above

(4) ما الذي يمكن أن يساعد في تمكين مدير جديد؟

- (أ) وصف وظيفي واضح
- (ب) السماح لهم باتخاذ القرارات بأنفسهم
- (ج) مع العلم أن المديرين الراسخين يتقنون بهم
- (د) كل ما سبق

5) What should you do when you disagree with a new manager?

- a) Confront them in front of employees
- b) Address the concerns privately
- c) Fire them
- d) None of the above

(5) ماذا يجب أن تفعل عندما لا تتفق مع مدير جديد؟

- (أ) مواجهتهم أمام الموظفين
- (ب) معالجة الشواغل على انفراد
- (ج) طردهم
- (د) لا شيء من هذه

6) How do many new managers feel when entering a new role?

- a) Confident
- b) Relaxed
- c) Competent
- d) Nervous

(6) ما هو شعور العديد من المديرين الجدد عند دخول دور جديد؟

- (أ) واثق
- (ب) كسلان
- (ج) مختص
- (د) عصبي



7) Which is NOT true of training and development?

- a) It should only be provided to struggling employees
- b) It should be provided to all employees
- c) It is an important tool for developing new managers
- d) It should be continuous

(7) وهو ما لا ينطبق على التدريب والتطوير؟

- (أ) وينبغي أن تقدم فقط للموظفين المكافحين
- (ب) يجب توفير تكنولوجيا المعلومات لجميع الموظفين
- (ج) إنها أداة مهمة لتطوير مدراء جدد
- (د) يجب أن يكون مستمرا

8) Which of the following is a potential training and development opportunity for a new manager?

- a) A workshop offered by HR on employee

(8) أي مما يلي فرصة تدريب وتطوير محتملة لمدير جديد؟

- (أ) ورشة عمل تقدمها الموارد البشرية حول تقييم الموظفين
- (ب) العمل مع مدير راسخ لوضع ميزانية
- (ج) تدريب على برامج الرواتب الجديدة التي يقدمها البائع
- (د) كل هذه

evaluation

- b) Working with an established manager to develop a budget
- c) A training on new payroll software offered by the vendor
- d) All of the above

9) Who benefits from well-trained managers?

- a) The new manager
- b) The organization they work for
- c) A and B
- d) Neither A nor B

9) من الذي يستفيد من المديرين المدربين جيداً؟

- أ) المدير الجديد
- ب) المنظمة التي يعملون بها
- ج) أ و ب
- د) لا أ ولا ب

10) When should policy documents be provided to managers?

- a) When they ask for help
- b) ASAP
- c) As they transfer into their new position
- d) None of the above

10) متى يجب تقديم وثائق السياسة للمديرين؟

- أ) عندما يطلبون المساعدة
- ب) في اسرع وقت ممكن
- ج) عندما ينتقلون إلى مناصبهم الجديدة
- د) لا شيء مما سبق

Module Six: Review Questions

مراجعة الوحدة السادسة

- 1) What type of environment should you cultivate?
- a) One where peers compete
 - b) One where peers support each other
 - c) One where self-sufficiency is most important
 - d) None of the above

1) ما نوع البيئة التي يجب أن تزرعها؟

- أ) واحد حيث يتنافس الأقران
- ب) واحد حيث الأقران دعم بعضهم البعض
- ج) واحد حيث الاكتفاء الذاتي هو الأكثر أهمية
- د) لا شيء مما سبق

- 2) How do peer networks help develop new managers?
- a) They serve as a source of support
 - b) They serve as a place for shared knowledge
 - c) They allow peers to learn from each other's experiences
 - d) All of the above

2) كيف تساعد شبكات الأقران في تطوير مديرين جدد؟

- أ) وهي بمثابة مصدر للدعم
- ب) وهي بمثابة مكان للمعرفة المشتركة
- ج) أنها تسمح للأقران للتعلم من تجارب بعضهم البعض
- د) كل هذه

- 3) Having a group of resource people does which of the following?
- a) Empowers new managers to problem solve
 - b) Ensures consistency

3) وجود مجموعة من الموارد لا أحد مما يلي؟

- أ) تمكين المديرين الجدد من حل المشكلة
- ب) يضمن الاتساق
- ج) أ و ب
- د) لا أ ولا ب

- c) A and B
- d) Neither A nor B

- 4) You resource people should be which of the following?
- a) Only lower-level employees
 - b) Only managers
 - c) Accountable to you personally
 - d) Experts in their area

- 4) يجب أن يكون لديك موارد الأشخاص أي مما يلي؟
- أ) الموظفين من المستوى الأدنى فقط
 - ب) فقط المديرين
 - ج) مسؤولية أمامكم شخصيا
 - د) خبراء في منطقتهم

- 5) All but which of the following is true of pairing new managers with mentors?
- a) Mentors serve as support for new managers
 - b) Mentors provide models of effective management
 - c) Mentors hinder the development of new managers
 - d) Mentors can help empower new managers

- 5) كل ما عدا أي مما يلي ينطبق على الجمع بين المديرين الجدد والمرشدين؟
- أ) المرشدون يقدمون الدعم للمديرين الجدد
 - ب) يقدم المرشدون نماذج للإدارة الفعالة
 - ج) المرشدون يعيقون تطوير مديرين جدد
 - د) يمكن للموجهين المساعدة في تمكين المديرين الجدد

- 6) You should encourage new managers to do which of the following?
- a) Seek out a mentor in the organization
 - b) Mentor their own direct reports
 - c) Seek out multiple mentors if it is appropriate
 - d) All of the above

- 6) يجب تشجيع المديرين الجدد على القيام بما يلي؟
- أ) البحث عن مرشد في المنظمة
 - ب) توجيه تقاريرهم المباشرة الخاصة
 - ج) البحث عن العديد من الموجهين إذا كان ذلك مناسباً
 - د) كل هذه

- 7) How often should you check in?
- a) As often as you and the new manager agree is appropriate
 - b) Only when there is a problem
 - c) Daily
 - d) Yearly

- (7) كم مرة يجب عليك تسجيل الوصول؟
- (أ) بقدر ما تتفق أنت والمدير الجديد على أنه مناسب
 - (ب) فقط عندما يكون هناك مشكلة
 - (ج) يومي
 - (د) السنوية

- 8) What should you do during regular check in time?
- a) Ask the new manager how the job is going
 - b) Report their coworker's concerns or questions
 - c) A and B
 - d) Neither A nor B

- (8) ماذا يجب أن تفعل أثناء تسجيل الوصول العادي؟
- (أ) اسأل المدير الجديد كيف تسير المهمة
 - (ب) الاستماع إلى مخاوف المدير الجديد أو أسئلته
 - (ج) أ و ب
 - (د) لا أ ولا ب

- 9) Why might a new manager be reluctant to seek help?
- a) They are nervous
 - b) They are over confident
 - c) They don't want to appear incompetent
 - d) They might be depressed

- (9) لماذا قد يتردد المدير الجديد في طلب المساعدة؟
- (أ) هم عصبون
 - (ب) هم أكثر من الثقة
 - (ج) لا يريدون أن يظهروا غير أكفاء
 - (د) قد يكونون مصابين بالاكتئاب

- 10) Today's new managers will become _____

- (10) سيصبح المديرون الجدد اليوم.

- _____.
- a) Over confident in their role and likely leave the company
 - b) Focused on training
 - c) Support for future up and coming managers
 - d) Overwhelmed without resources

- (أ) ثقة زائدة في دورهم ومن المرجح أن تترك الشركة
- (ب) تركيز على التدريب
- (ج) دعم المديرين في المستقبل والقادم
- (د) غارقة بدون موارد

Module Seven: Review Questions

- 1) When should development of new managers begin?
 - a) When they take the job
 - b) When a job opens up
 - c) When there is time
 - d) As early as possible
- 2) How can you develop new managers early?
 - a) Company-wide trainings and workshops
 - b) Work one on one with employees who have management goals
 - c) External trainings for employees who wish to move into management
 - d) All of the above

مراجعة الوحدة السابعة

1) متى ينبغي أن يبدأ تطوير مديرين جدد؟

- (أ) عندما يأخذون الوظيفة
- (ب) عندما تفتح وظيفة
- (ج) عندما يكون هناك وقت
- (د) في أقرب وقت ممكن

2) كيف يمكنك تطوير مديرين جدد في وقت مبكر؟

- (أ) التدريبات وورش العمل على مستوى الشركة
- (ب) العمل واحد على واحد مع الموظفين الذين لديهم أهداف الإدارة
- (ج) التدريب الخارجي للموظفين الراغبين في الانتقال إلى الإدارة
- (د) كل هذه

- 3) When should we identify potential candidates for management?
- a) During the process of hiring a new manager
 - b) When a managerial job comes open
 - c) Early and continuously
 - d) Never

- 3) متى يجب علينا تحديد المرشحين المحتملين للإدارة؟
- أ) أثناء عملية توظيف مدير جديد
 - ب) عندما تفتح وظيفة إدارية
 - ج) مبكرا ومستمرًا
 - د) أبدا

- 4) Which of the following can help us identify management candidates?
- a) Employee reviews
 - b) Recommendations from supervisors
 - c) Discussions with employees
 - d) All of the above

- 4) أي مما يلي يمكن أن يساعدنا في تحديد المرشحين للإدارة؟
- أ) مراجعات الموظفين
 - ب) توصيات المشرفين
 - ج) مناقشات مع الموظفين
 - د) كل هذه

- 5) How can the annual review help us identify management candidates?
- a) It is an opportunity to discuss the employee's goals
 - b) It highlights the employee's strengths
 - c) It provides information about the employee's development needs
 - d) All of the above

- 5) كيف يمكن للمراجعة السنوية أن تساعدنا في تحديد المرشحين للإدارة؟
- أ) إنها فرصة لمناقشة أهداف الموظف
 - ب) يسلط الضوء على نقاط قوة الموظف
 - ج) يوفر معلومات حول احتياجات تطوير الموظف
 - د) كل هذه

- 6) What should you ask the employee about in the annual review?
- a) Their professional goals
 - b) Their strengths

- 6) ما الذي يجب أن تسأل عنه الموظف في المراجعة السنوية؟
- أ) أهدافه المهنية
 - ب) نقاط قوته
 - ج) خطط التطوير الخاصة به
 - د) لا شيء من هذه

- c) Their development plans
- d) None of the above

7) What should you do with employees that express management goals?

- a) Ignore them
- b) Develop them
- c) Micromanage them
- d) Promote them

7) ماذا يجب أن تفعل مع الموظفين الذين يعبرون عن أهداف الإدارة؟

- (أ) تجاهلها
- (ب) تطويرها
- (ج) الإدارة الجزئية لهم
- (د) الترويج لها

8) What should you discuss with an employee who has management goals?

- a) Whether or not you think they can succeed
- b) Compensation
- c) The management track
- d) None of the above

8) ما الذي يجب أن تناقشه مع موظف لديه أهداف إدارية؟

- (أ) سواء كنت تعتقد أنها يمكن أن تنجح أم لا
- (ب) تعويض
- (ج) مسار الإدارة
- (د) لا شيء من هذه



9) Identifying potential managers early provides:

- a) The company time to invest in development
- b) A clear management track
- c) Training
- d) Motivation

9) تحديد المديرين المحتملين في وقت مبكر يوفر:

- (أ) وقت الشركة للاستثمار في التنمية
- (ب) مسار إداري واضح
- (ج) التدريب
- (د) الدافع

10) Every employee is a potential manager.

- a) True

10) كل موظف هو مدير محتمل.

- (أ) صحيح

b) False

(ب) خطأ



Module Eight: Review Questions

مراجعة الوحدة الثامنة

- 1) كيف يمكن أن تساعد تتبع إدارة واضحة مع الاحتفاظ بالموظفين؟
- (أ) فهو يساعد الموظفين على مواصلة النمو
(ب) فهو يساعد الموظفين على معرفة كيفية تحقيق أهدافهم
(ج) يساعد الموظفين على الارتقاء في المؤسسة
(د) كل هذه
- 1) How can a clear management track help with employee retention?
- a) It helps employees to keep growing
b) It helps employees know how to pursue their goals
c) It helps employees move up in the organization
d) All of the above

2) The management track should be what?

- a) Busy
- b) Respected
- c) Clear
- d) None of the above

2) يجب أن يكون مسار الإدارة ماذا؟

- أ) مشغول
- ب) احترام
- ج) واضح
- د) لا شيء من هذه

3) A clear management track serves as what?

- a) A guidepost for development
- b) A map to employee's goals
- c) A tool for planning employee development
- d) All of the above

3) مسار إدارة واضح بمثابة ماذا؟

- أ) دليل للتنمية
- ب) خريطة لأهداف الموظف
- ج) أداة لتخطيط تطوير الموظفين
- د) كل ما سبق

4) The management track can be used to create which of the following?

- a) Employee development plans
- b) Training initiatives
- c) Benchmarks for an employee
- d) All of the above

4) يمكن استخدام مسار الإدارة لإنشاء أي مما يلي؟

- أ) خطط تطوير الموظفين
- ب) مبادرات التدريب
- ج) المعايير القياسية للموظف
- د) كل هذه

5) A clear management track ensures which of the following?

- a) Quality training and support
- b) Accountability
- c) Minimal supervision
- d) None of the above

5) يضمن مسار الإدارة الواضح أي مما يلي؟

- أ) التدريب والدعم الجيد
- ب) المساءلة
- ج) الحد الأدنى من الإشراف
- د) لا شيء من هذه

6) A clear management track helps in planning which of the following?

- a) Development activities
- b) Human resource allocation
- c) Financial resource allocation
- d) All of the above

6) يساعد مسار الإدارة الواضح في تخطيط أي مما يلي؟

- (أ) أنشطة التنمية
- (ب) تخصيص الموارد البشرية
- (ج) تخصيص الموارد المالية
- (د) كل هذه

7) Having a clear management track can make which of the following easier?

- a) Succession planning
- b) Change management
- c) A and B
- d) Neither A nor B

7) وجود مسار إدارة واضحة يمكن أن تجعل أي من ما يلي أسهل؟

- (أ) تخطيط الخلافة
- (ب) إدارة التغيير
- (ج) أ و ب
- (د) لا أ ولا ب



8) What can mentors do when there is a clear management track?

- a) Retire early
- b) Delegate work
- c) Share the spotlight
- d) Develop their successors from the earliest stage

8) ماذا يمكن للموجهين أن يفعلوا عندما يكون هناك مسار إداري واضح؟

- (أ) التقاعد المبكر
- (ب) تفويض العمل
- (ج) شارك الأضواء
- (د) تطوير خلفائهم من المرحلة الأولى

9) Oftentimes, employees have an interest in transitioning to management but _____.

9) في كثير من الأحيان ، يكون للموظفين مصلحة في الانتقال إلى الإدارة ولكن.

- (أ) مثل إدارة الناس
- (ب) لا تفهم العملية

- a) Like managing people
- b) Don't understand the process
- c) Collaborating with others
- d) None of the above

ج) التعاون مع الآخرين
د) لا شيء مما سبق

10) When creating a management track for your organization, _____ should be the primary concern.

- a) Clarity
- b) Finances
- c) Time
- d) Reward

10) عند إنشاء مسار إداري لمؤسستك ، يجب أن يكون _____ الشاغل الأساسي.

- أ) الوضوح
- ب) المالية
- ج) الوقت
- د) المكافأة



Module Nine: Review Questions

مراجعة الوحدة التاسعة

1) ماذا يجب أن نفعل للمديرين الجدد؟

- 1) What should we do for new managers?
- a) Empower them
 - b) Criticize them
 - c) Defend them
 - d) Ignore them

- (أ) تمكينهم
- (ب) انتقادهم
- (ج) الدفاع عنهم
- (د) تجاهلها

2) ماذا يفعل تمكين المديرين الجدد؟

- 2) What does empowering new managers do?
- a) Builds their confidence
 - b) Shows confidence in them
 - c) Helps them grow
 - d) All of the above

- (أ) يبني ثقتهم
- (ب) يظهر الثقة بهم.
- (ج) يساعدهم على النمو
- (د) كل هذه

3) We should empower new managers to do which of the following?

3) وينبغي لنا أن نمكن المديرين الجدد من القيام بما يلي؟

- a) Take action
- b) Ask for help
- c) Make decisions
- d) All of the above

- (أ) اتخاذ إجراء
- (ب) اطلب المساعدة
- (ج) اتخاذ القرارات
- (د) كل هذه

4) Which is not a way to empower a new manager to ask for help?

4) ما هي ليست طريقة لتمكين مدير جديد لطلب المساعدة؟

- a) Provide them with a list of resources
- b) Tell them about times you have needed help
- c) Encourage them to seek out assistance
- d) Punish them

- (أ) تزويدهم بقائمة بالموارد
- (ب) أخبرهم عن الأوقات التي تحتاج فيها إلى المساعدة
- (ج) تشجيعهم على طلب المساعدة
- (د) معاقبتهم

- 5) All but which of the following is micromanaging rather than supporting?
- a) Requiring a new manager to have all actions approved by another
 - b) Backing up the new manager's decisions
 - c) Double checking all the new manager's work
 - d) Second guessing the new manager's decisions.

- 5) كل ما عدا أي مما يلي هو الإدارة الجزئية بدلا من دعم؟
- أ) مطالبة مدير جديد بالموافقة على جميع الإجراءات من قبل مدير آخر
 - ب) دعم قرارات المدير الجديد
 - ج) التحقق من كل عمل المدير الجديد
 - د) التخمين الثاني لقرارات المدير الجديد.

- 6) Which of the following is a way to support a new manager?
- a) Support their decisions
 - b) Offer your help
 - c) Provide them with tools
 - d) All of the above

- 6) أي مما يلي هو وسيلة لدعم مدير جديد
- أ) دعم قراراتهم
 - ب) تقديم مساعدتهم
 - ج) تزويدهم بالأدوات
 - د) كل هذه

- 7) Growth and development should be which of the following?
- a) Continuous
 - b) Personalized
 - c) A and B
 - d) Neither A nor B

- 7) وينبغي أن يكون النمو والتنمية أي من التالي؟
- أ) مستمر
 - ب) شخصيه
 - ج) أ و ب
 - د) لا أ ولا ب

- 8) When does new manager development

- 8) متى ينتهي تطوير المدير الجديد؟

end?

- a) When the position is filled
- b) When the employee says so
- c) When the employee is promoted
- d) Never

- أ) عندما يتم شغل المنصب
- ب) عندما يقول الموظف ذلك
- ج) عند ترقية الموظف
- د) أبدا

9) Any concerns you have with the new manager's abilities should be expressed:

- a) Publicly
- b) Via email
- c) Privately
- d) Creatively

9) يجب التعبير عن أي مخاوف لديك بشأن قدرات المدير الجديد:

- أ) علنا
- ب) عبر البريد الإلكتروني
- ج) بشكل خاص
- د) بشكل خلاق



10) You can promote professional growth by:

- a) Encouraging independence
- b) Asking for help
- c) Seek out more training
- d) Brainstorming ideas

10) يمكنك تعزيز النمو المهني من خلال:

- أ) تشجيع الاستقلال
- ب) طلب المساعدة
- ج) ابحث عن المزيد من التدريب
- د) العصف الذهني للأفكار

Module Ten: Review Questions

- 1) What type of opportunities should you provide new managers?
- a) Growth
 - b) Punishment
 - c) Financial
 - d) Personal

- 2) Which of the following is a good growth opportunity for a new manager?
- a) Working with experienced managers on a committee
 - b) Taking a workshop on a new technology
 - c) Completing a special project
 - d) All of the above

- 3) What should you create with the employee?
- a) A contract
 - b) An agreement

مراجعة الوحدة العاشرة

- 1) ما نوع الفرص التي يجب توفيرها للمديرين الجدد؟
- (أ) نمو
 - (ب) عقاب
 - (ج) مالي
 - (د) شخصي

- 2) أي مما يلي فرصة نمو جيدة لمدير جديد؟
- (أ) العمل مع مدراء ذوي خبرة في لجنة
 - (ب) عقد ورشة عمل حول تكنولوجيا جديدة
 - (ج) استكمال مشروع خاص
 - (د) كل هذه

- 3) ما الذي يجب أن تنشئه مع الموظف؟
- (أ) عقد
 - (ب) اتفاق
 - (ج) خطة تطوير
 - (د) لا شيء

- c) A development plan
- d) Nothing

- 4) What should you focus on when creating a development plan?
- a) The employee's professional goals
 - b) The employee's strengths
 - c) The employee's development needs
 - d) All of the above

- 4) ما الذي يجب أن تركز عليه عند وضع خطة التنمية؟
- أ) الأهداف المهنية للموظف
 - ب) نقاط قوة الموظف
 - ج) احتياجات تطوير الموظف
 - د) كل ما سبق

- 5) Which of the following is true of feedback?
- a) It should be given regularly
 - b) It should acknowledge progress
 - c) It should address development needs
 - d) All of the above

- 5) أي مما يلي ينطبق على ردود الفعل؟
- أ) وينبغي أن تعطى بانتظام
 - ب) وينبغي أن تعترف بالتقدم المحرز
 - ج) ينبغي أن تعالج تكنولوجيا المعلومات الاحتياجات الإنمائية
 - د) كل هذه

- 6) What type of feedback should you give?
- a) Affirmative
 - b) Developmental
 - c) Acknowledgement
 - d) All of the above

- 6) ما نوع الملاحظات التي يجب أن تقدمها؟
- أ) إيجابي
 - ب) الانمائي
 - ج) الاعتراف

- 7) What should you encourage in terms of mentoring?
- a) New managers should become mentors
 - b) New managers should stop working with their mentors

- 7) ما الذي يجب أن تشجعه من حيث التوجيه؟
- أ) يجب أن يصبح المديرين الجدد مرشدين
 - ب) يجب على المديرين الجدد مواصلة العمل مع معلمهم
 - ج) يجب على المديرين الجدد البحث عن مرشدين في مجالات اهتمام جديدة
 - د) أ و ج

- c) New managers should seek out mentors in new areas of interest
- d) A and C

8) Which is true of mentoring?

- a) It can present growth opportunities
- b) It can build a new manager's confidence
- c) It can help develop new managers
- d) All of the above

8) وهو ما ينطبق على التوجيه؟

- أ) يمكن أن يقدم فرص النمو
- ب) يمكن أن تبني ثقة المدير الجديد
- ج) يمكن أن يساعد في تطوير مديرين جدد
- د) كل هذه

9) Reaching a goal is a final destination.

- a) True
- b) False

9) الوصول إلى الهدف هو وجهة نهائية.

- أ) صحيح
- ب) خطأ

10) You should always dictate the path on which an employee travels professionally.

- a) True, you are the best judge of their capabilities
- b) False, your superiors will decide
- c) False, they can decide for themselves
- d) None of the above

10) يجب عليك دائماً أن تملّي المسار الذي يسافر فيه الموظف بشكل احترافي.

- أ) صحيح ، أنت أفضل قاضي في قدراتهم
- ب) خطأ ، سيقدر رؤسائك
- ج) خطأ ، يمكنهم أن يقرروا بأنفسهم
- د) لا شيء مما سبق