

# 70:20:10

## تدريب الموظفين

التوازن المثالي بين مميزات التعلم  
و تحديات تطبيقها في مكان العمل



# التعلم و التنمية جزء أساسي من أدوار الموظف اليومية و ليس إضافة إختيارية



التعلم و التنمية جزء أساسي من أدوار  
الموظف اليومية و ليس إضافة إختيارية

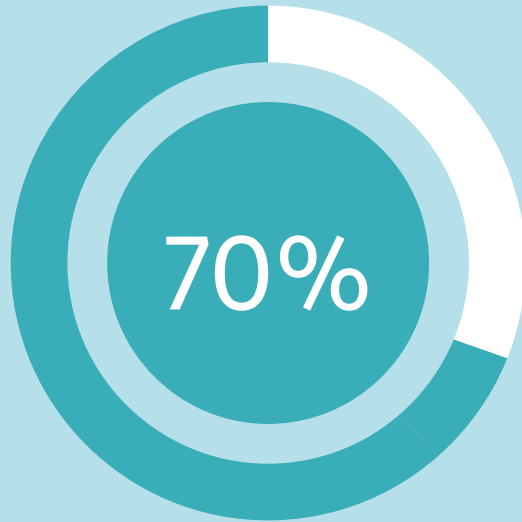
إعادة اثراءات تصميم البرامج التدريبية  
المقدمة للموظفين باعتماد نموذج

**70:20:10**

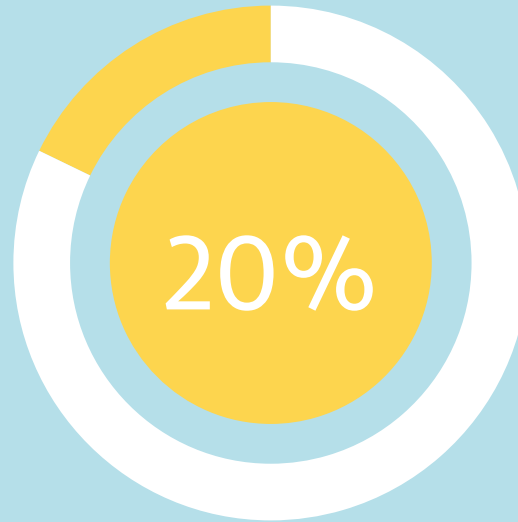
و مزج أساليب التدريب بمساعدة زملاء  
العمل والمديرين للوصول إلى أهداف  
التنمية المنشودة للعملاء



هي الإحتكاك أو المواجهه  
من خلال التعلم الإجتماعي  
الشخصي أو عبر الإنترنت



هي الخبرة من  
خلال المهام  
اليومية و التحديات  
و الممارسة



هي التعليم من خلال  
التعلم الرسمي مثل  
الدورات

# خارج الدورات الرسومية التعلم أكثر فاعلية

فاعلية خارج الدورات  
فاعلية خارج الدورات

# إستخدام 70:20:10

## يحتاج لتغيير العقلية بالكامل

- شعور المديرين بالإرتياح لمجرد تواجد أعضاء فرقهم في مكان عملهم
- كمدير لتشجيع التعلم مجموعة من الأنشطة الجديدة داخل فريقك
- التعاون مع الأشخاص لتطبيق ما تعلموه في العمل



**70%** من تعلم أعضاء الفريق يجب أن يتحقق من خلال التدريب العملي القائم على الخبرة أو من خلال العمل لذلك تحدد اثراءات نوعيه المهام المخصصة لكل فرد و مستويات الصعوبة و المواعيد و معايير الجودة

من خلال المهام كثيرة و صغيرة سيتعلم كل عضو في الفريق مجموعة من المهارات يحتاجها لتقديم عملية كاملة فيمكن أن تكون مشاريع كبيرة تستخدم معرفتهم الحالية بطريقة جديدة و يجب أن يكون العمل الفعلي داخل المؤسسة هو الذي يحقق غرض حقيقي للفريق و المنظمة



# الخبرة

# 70%

# تحديد الوقت و الأهداف للتفكير و الممارسة

هذا النموذج أكثر بكثير من إستيعاب معلومات جديدة أو تقنيات جديدة لأنه هو الربط بين أجزاء المعرفة و الآثار المترتبة على كل قطعة منها و طرق القيام بالمهام بشكل أفضل و أسرع



20% من التعلم يكون من خلال الإحتكاك أو من خلال الوسائل الإجتماعية و يمكن أن تكون من خلال المهام التي قمت بتحديدها أو من خلال التحفيز لأداء مهام جديدة .

توجه إثراءات أعضاء الفريق غير القادرين على استيعاب المفهوم الرئيسي أو مستمر في ارتكاب الأخطاء أو لا يرى مدى ارتباط هذه المهمة بالهدف العام للمنظمة ، وترشدة إلى الإستعانة بدعم زميل أكثر خبرة في العمل لتختبر نفسها و تعرف مدى تأثير المهمة .

أو يمكن ان تقترح إثراءات منتدى أو مصدر تعليمي عبر الإنترنت لمتابعة أسئلته بشكل مستقل لمساعدته في إكتشاف بعض الإجابات لنفسه و قد تكون المهمة الجديدة هي نقطة إنطلاق تحقيق الهدف الأصلي .



# الإحتكاك

# 20%

# إضاءة

التعلم و التطور بنموذج

## 70:20:10

يكون أقل توجيهاً نحو التدريب لأنه يميل  
أكثر إلى تقديم النصح و الإرشاد لك و لأعضاء  
فريقك عندما تحتاجهم و يمكن أن يساعدك  
في تقييم جودة المجموعة حسب الموارد  
المتاحة حتى تتمكن من إتخاذ الخيارات  
المناسبة

في بعض الأحيان لا شيء يفوق دراسة مكثفة في الفصول الدراسية على يد مدرب متخصص سواء للمهارات الصعبة مثل استخدام قطعة أو برنامج جديد للكمبيوتر أو المهارات الناعمة مثل مهارات التواصل الفعال و هذا يعني قضاء الوقت بعيداً عن مكان العمل للتركيز و إستكشاف قضية أعمق أو لمحاولة إخراج شيء محفوف بالمخاطر لبيئة آمنة .

يمكن أن يكون التدريب في الفصول الدراسية و شهادة الإكمال أمر ضروري مثل حالات المعايير المؤسسية أو القانونية أو الصناعية وسيكون دور إثراءات في الشريحة الـ 10% من حيث التعلم و التطوير هو 3 أضعاف من خلال المساعدة في:

- التأكد من إقامة التدريبات المناسبة
- إعداد أفضل تدريب لأعضاء الفريق
- تعزيز معارفهم و مهاراتهم الجديدة و تطبيقها عند عودتهم لمكان العمل



# التعليم

# 10%

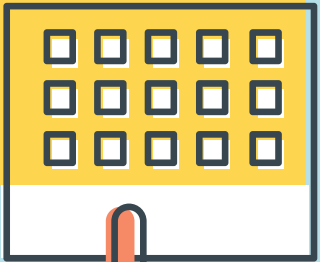
## ملحوظة

يحتاج مختلف أعضاء فريقك لتجربة مهام مختلفة و الوصول إلى مصادر مختلفة و العمل جنباً إلى جنب مع أشخاص مختلفين و حضور دورات مختلفة لتلبية إحتياجاتهم الفردية من التعلم و التطور لذلك لا تضع الجميع في نفس البرنامج



## مزايا نموذج 70:20:10

- الفريق لا يتوقفون عن العمل أثناء فترة التدريب .
- إمكانية التعلم متاحة أثناء العمل و يوفر الإنترنت سهولة الوصول إلى الخبراء و المحتويات الأعلى جودة في جميع أنحاء العالم لتبادل المهارات مع بعضها البعض
- عدم الحاجة إلى تذكر كميات كبيرة من المعلومات المتعلقة بالعمل و إنما فقط إلى معرفة أين تجد ذلك عندما تحتاج إليها .
- يساعدك ا على الإطلاع على أي معرفة أو مهارات تساعدك على القيام بعملهم بشكل أفضل بدلاً المقاومة نتيجة الخوف .



التعلم في أي وقت و في أي مكان و تحت إشراف أي شخص  
و ليس في أوقات محددة بعيداً عن مكان العمل



## قد يكون مصدرك هو



## تحديات 70:20:10

### 1- تقييم فعال لعملية بناء الثقة

قد يكون من المغريات للمنظمات أن تفسر نموذج 70:20:10 و تقلل إستثماراتها في التعليم و التطوير معتقدة أن التعلم سيحدث بشكل طبيعي و قد ينظر أعضاء الفريق إلى التعلم أثناء الوظيفة على أنه خيار رخيص و طريقة سلبية لذلك ستحتاج إجراءات لتأكد من تشجيع أعضاء الفريق على المشاركة بالمعرفة و المهارات التي يرغبون في كيفية تطويرها

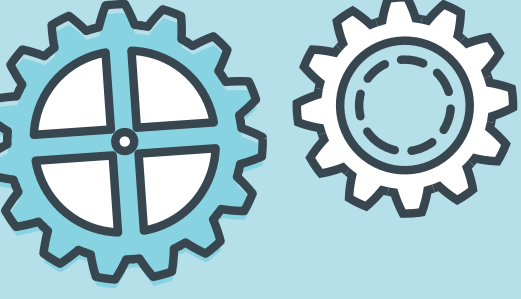
### 2- طرح الأسئلة

ستحتاج لقضاء المزيد من الوقت و التفكير في التدريب و توجيه أعضاء فريقك و كل واحد منكم قد يحتاج إلى تطوير مهارتك في طرح الأسئلة بدلاً من إستخدام مبدأ أرني ثم أخبرني .

### 3- خطة المكافآت

التعلم هو التغيير و التغيير يمكن أن يكون صعب لذلك تشجع إجراءات و تدعم أي مثال للتعلم تراه في الفريق لذلك تدعوهم لمشاركة ملاحظاتهم و أفكارهم و نجاحاتهم بعضهم البعض و إحتفل بالإنجازات يومًا بعد يوم و أنظر في خطة المكافآت الرسمية لهم .





## التعلم الأمثل

الخبرة و الإحتكاك و التعليم .

من الناحية المثالية تخطط إثراءات 90% من وقت فريق العمل للإستفادة من الخبرة و الإحتكاك أثناء العمل و هذا يعنى:-

● تحديد المهام و التحديات المناسبة لإحتياجاتهم الفردية التي من شأنها تحقيق نتائج مفيدة للفريق و المنظمة .

● مشاركة المتعلمين مع المزيد من الخبراء .

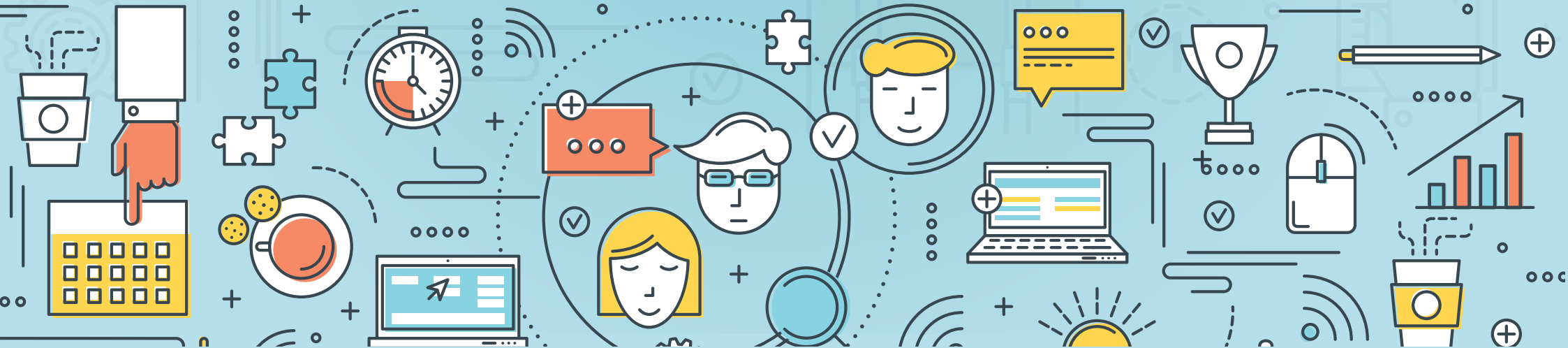


## كمدیر شركة :

- إعطاء الكثير من وقتك كمدیر لتدريب أعضاء فريقك .
- العمل مع التدريب و التطوير بأن يوصي بإستغلال الموارد على الإنترنت المناسبة للتعلم عن طريق التوجيه الذاتي
- تشجيع أعضاء فريقك على التعلم كلما إحتاجوا إليه في بيئة مناسبة مع الحفاظ على القواعد التنظيمية .
- بالنسبة لـ 10% من الوقت عندما يكون التعليم بعيد عن مكان العمل يمكنك مساعدة فريقك بأكمله للإستفادة القصوى من ذلك من خلال الإعداد الجيد جداً و المتابعة المستمرة .
- الأهم من ذلك كله هو تشجيع فكر التعلم و التطوير المستمر و دعمه و مكافأته كلما لأنه سيكون معرفة طريقك إلى النجاح .

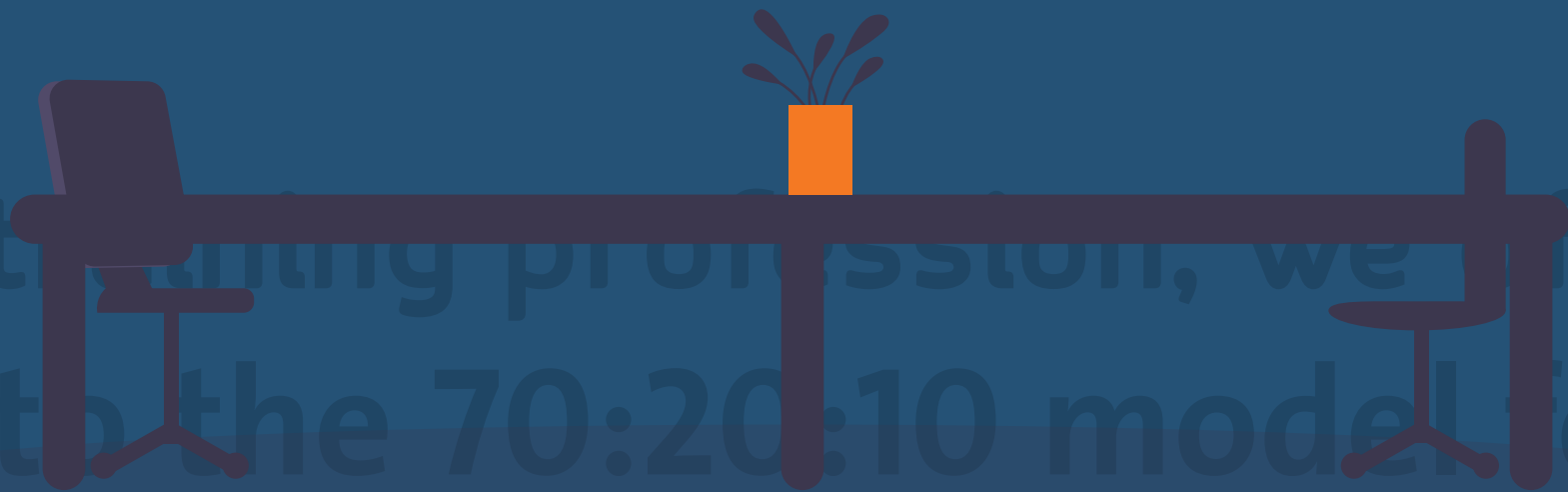
# Employee training

## 70:20:10



In the training profession,  
we often refer to the

**70 : 20 : 10**  
model for Learning and  
D e v e l o p m e n t

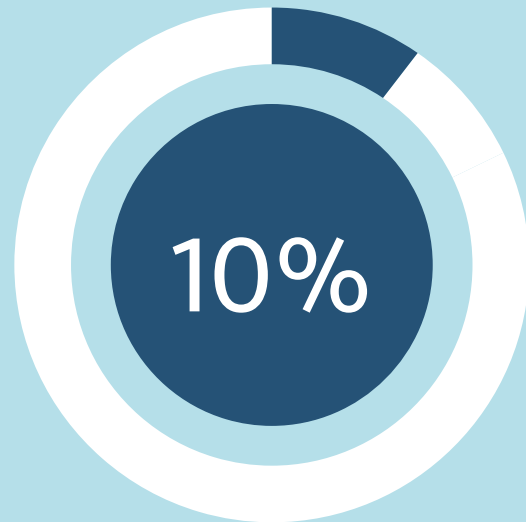


# The 70:20:10

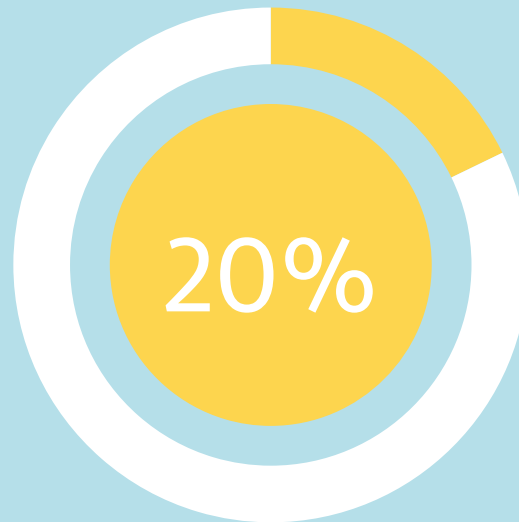
model is used in training profession to describe the optimal sources of learning by employees.



comes from interactions  
with others



comes from formal  
educational event



of users' knowledge comes  
from job-related experiences

%20

## Learning from interactions with others (informal learning)

Employees learn every day, thanks to their colleagues, those around us etc.

This is what we call social learning. A collaborative method which allow people to learn from each other.



**To facilitate and encourage social learning, companies can provide a social network .**



When it comes to train employees on a new business application for example, a lot of organizations make what we call traditional training that is to say classroom training sessions. During this classroom training sessions (which can last several days), people comment a PowerPoint presentation, explaining how to use the new application. But, this method is not the right method to adopt. In fact, during this kind of presentation, 80% of learning is forgotten after one month.



# Formal learning

# 10%

**%80** of budget represents only  
**%10** of employees learning needs!

**we know that %80 of companies' budget is allocated to traditional classroom training**

**A bad investment we know that it represents only %10 of employees learning needs!**





إشراقات  
DEVELOPMENT