

Training and

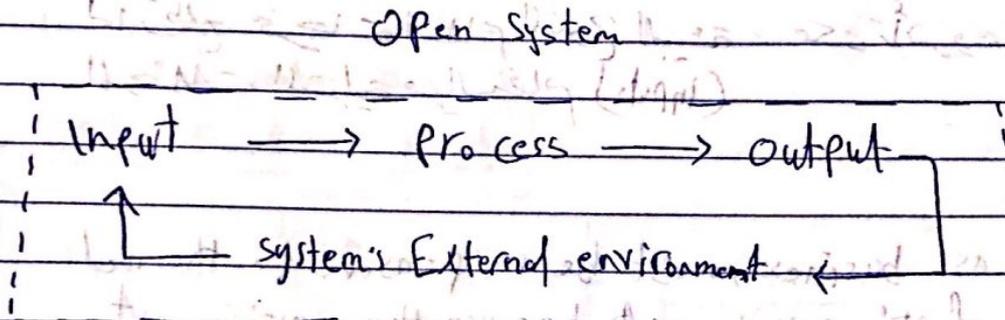
Development

Mahmoud A AR

Training in organizations

نموذج الأنظمة المفتوحة العامة

* General Open Systems Model



* open systems have a dynamic relationship with their environment, closed system do not

* دائراً بشكل عام الأنظمة المفتوحة لها علاقة مع البيئة تأتبع على العكس تماماً من الأنظمة المغلقة

* a business must interact with its environment, making it an open system

ولأن الأعمال التجارية يجب أن تتفاعل مع بيئتها هذا يجعلها نظاماً مفتوحاً

* an open system depends on the environment for the input that support the system

يعتمد النظام المفتوح على بيئة الإدخال التي توفره النظام، في الأعمال التجارية يتم ذلك
تحتفظ بالموارد الخام، وراصة المال والموظفين، نحتاج أن نحصل

بجذبهم
input

* يتم تحويل المدخلات إلى مخرجات من خلال عمليات النظام في أي نظام مفتوح
 مثل الأعمال التجارية يتم تحويل المدخلات إلى مخرجات تشمل المنتجات والخدمات

* The systems output inflow into the environment and might or might not influence future inputs into the system

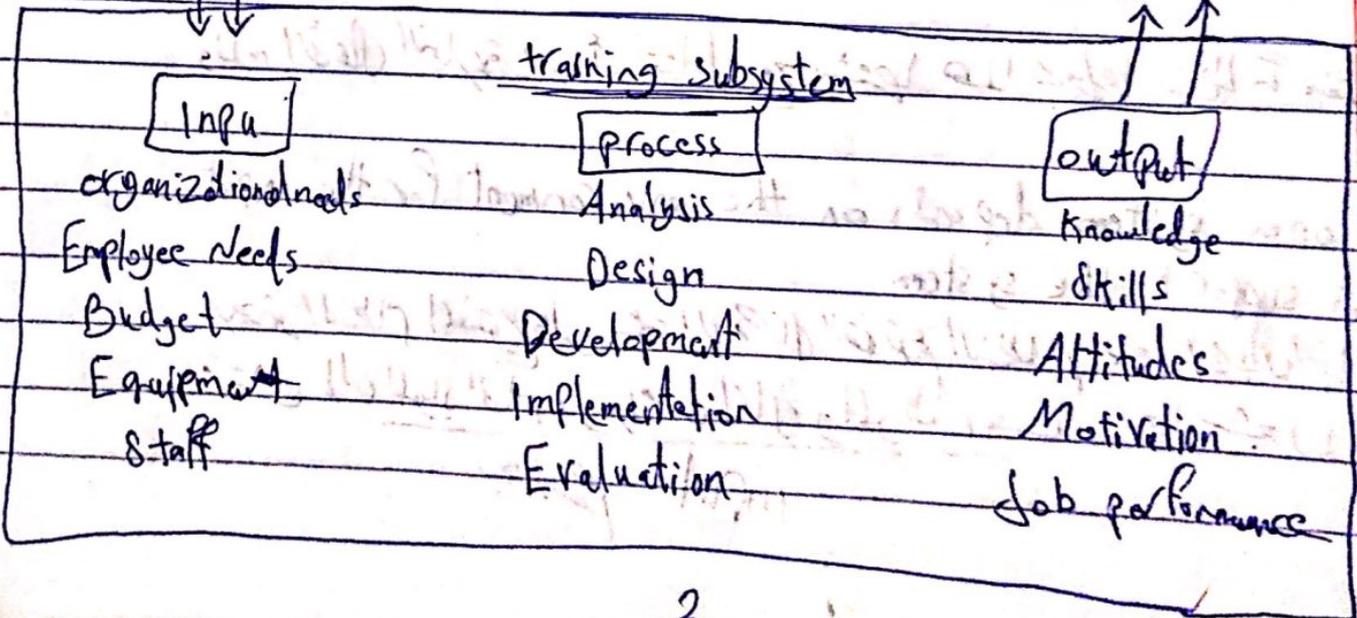
لما تطلع مخرجات النظام الفتح البيئة ، يمكن أن تؤثر على المدخلات المستقبلية في النظام (inputs)

* a system such as business, must be responsive to the needs and demands of its environment because the environment provides the input needed for the systems

لأنه يجب أن يكون النظام مثل الأعمال التجارية مستجيب لاحتياجات بيئته لأنها
 ابغى حيز إلى بتوفر المدخلات اللازمة للنظام

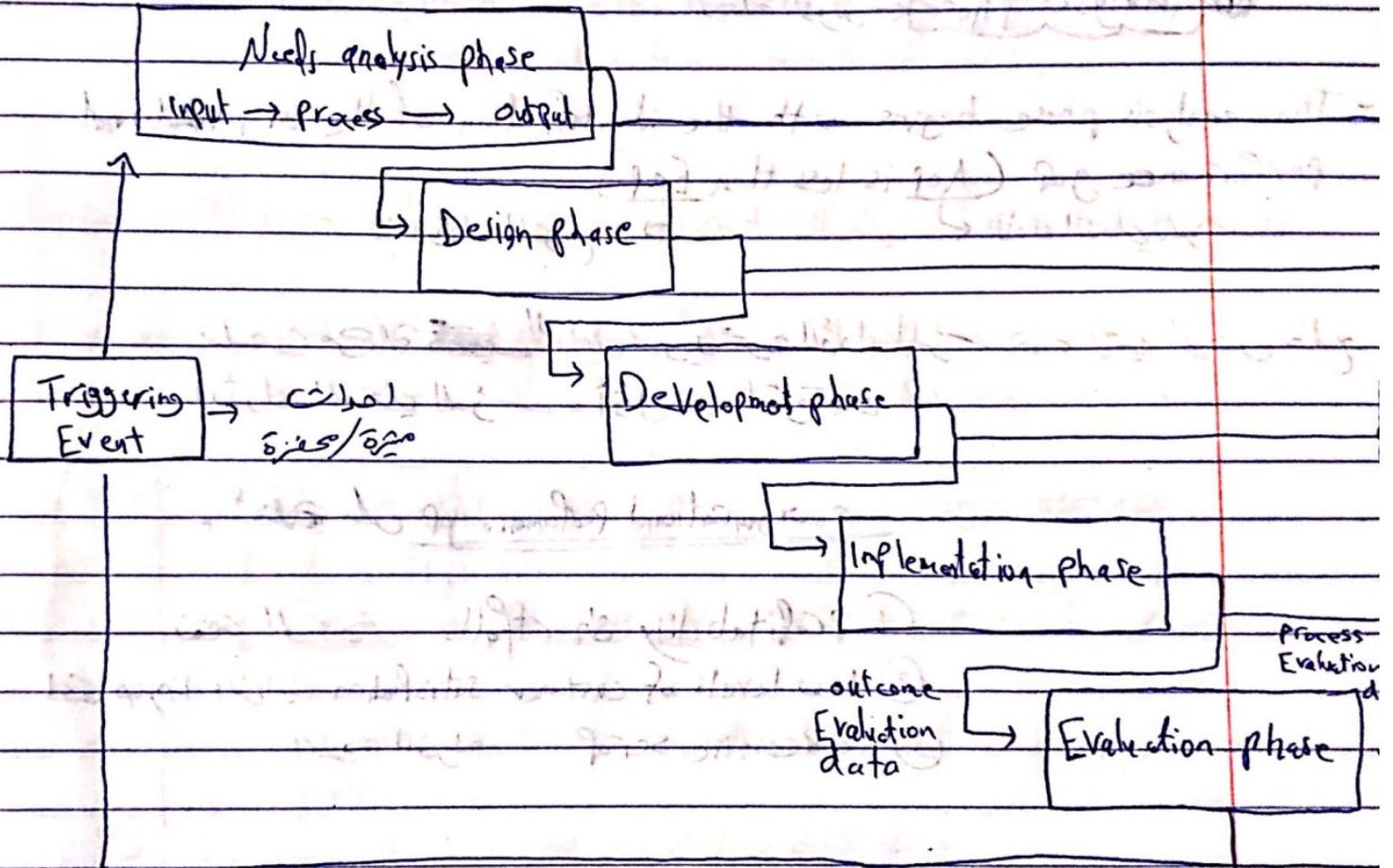
* Training's organizational Environment

Mission strategy structure البنية التنظيمية Procedures
 finances Resources people policies products Technology



نموذج عملية التدريب Training process model

* في إطار القسم رح نشرح عملية التدريب الكاملة و كأنه يتم إجراء تدريب في ظروف متغيرة مع إبقاء معظم المؤسسات ما يتعامل بظروف متغيرة
* لكن حتى ولو لم تكن ظروف التدريب متغيرة، تعتبر جميع عناصر التدريب حاسمة لنجاح التدريب



ADDIE

نموذج عملية التدريب

* الشكل هاد أو الرمز في يمينه عن عملية التدريب به كل عام ، رح نوضح كل Phase بالتفصيل بالتبسيط القادمين

* هاد النموذج منسب ADDIE إذ صار

- The training process begins with some type of triggering events

تبدأ عملية التدريب بنوع من الأحداث المحفزة، يعني مثلًا كما لا يزال المدير لأنه أداء الشركة الفعلي أقل من الأداء المتوقع فنجبره إلى أن نبدأ بتحليل وبتناقض له بها صحايات

① Analysis Phase ← المرحلة الأولى

- The analysis phase begins with the identification of the organizational performance gap (Aop is less than Eop)
الأداء المتوقع ← الأداء الفعلي للمؤسسة

تبدأ من مرحلة التحليل بتحديد فجوة الأداء بالمؤسسة، يعني ليس طالع أداء الفعلي للمؤسسة أقل من المتوقع

* أسباب على organizational performance gap *

- ① Profitability shortfalls نقص الربحية
- ② low levels of customer satisfaction فقدانها الزبائن
- ③ excessive scrap الهدر المفرط

- Another type of performance gap is future oriented, Here, the company is seen as likely to perform poorly in the future unless change are made

مكتلة هي كونها نوع من فجوة الأداء لكن في المستقبل يكون على المدى البعيد هو يتطلب العمل المستوفى على المدى البعيد في المستقبل إذا لم نعمل تغييرات

* مثلاً شركة برها فلا معارف ودرست في خلال كما أحسن مثلاً وموظفينا
مخافين يسرعوا في الروبوتات ، فهنا يكون فجوة أداء متوقعة بالمستقبل

- once a performance gap exists, the cause must then be determined
لا يكون في عندي بالدرجة فجوة بالأداء لانهم احد السبب واقبل عليه

- The analysis phase is often referred to as \Rightarrow (TNA) \leftarrow training needs analysis
المرحلة التي لها في المرحلة \leftarrow (TNA)

* في المرحلة نركز على الاحتياجات التدريبية وغير التدريبية (بعضها من اصطلاحات تدريبية)

* من أحد أسباب فجوة الأداء أيضاً عدم كفاية KSA للموظفين Knowledge
Attitude, skills

* في مرحلة analysis مندر أسباب فجوة الأداء إذا كان من KSA أو حراً آخر

* راجع يتم مناقشة مرحلة analysis التحليل في CH4

المرحلة الثانية من عملية التدريب \Rightarrow Design Phase (2)

- An important process in the design phase is the creation of training objectives

لأحد الأهداف المهمة في مرحلة التصميم هي إنشاء أهداف التدريب ، وأهمها
اعرف محتوى التدريب وكيف؟ وهي بعد مشاركة الموظفين والنتائج التنظيمية التي
لن يتم تحقيقها كنتيجة للتدريب وتعتبر مدخلات input لمرحلة التكويد والتقييم في

عملية التدريب

- Another part of the design process is determining how the organizational constraints will be addressed by the training and identifying the factors needed in the training program to facilitate learning and its transfer back to the job are key outcomes from the design phase

كجزء من عملية التصميم هو تحديد كيفية معالجة القيود التنظيمية من خلال التدريب وأيضاً تحديد العوامل اللازمة في برنامج التدريب لتسهيل التعلم ونقله كانه صفة للوظيفة ، كما يهيئ من النتائج الرئيسية من مرحلة الـ Design

دع ننظر عنه بالتفصيل في CH5

مرحلة التطوير

(3) Development phase → ثالث مرحلة في عملية التصميم

- Development is the process of using the guidelines from the design phase to formulate an instructional strategy that will meet the training objectives

بالتطوير (هذه المرحلة) مستخدم المبادئ التوجيهية من مرحلة التصميم من أجل وضع استراتيجية تعليمية بتعليمنا أهداف التدريب

في نهاية المرحلة لا نعلم نعمل كل الأشياء اللازمة عنها ننفذ البرنامج التدريبي بحيث تكون مخرجات هذه المرحلة هي كل الأشياء اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي

المحتوى المحدد للتدريب

- ① the specific content for the training ← * تتضمن هذه المرحلة *
- ② instructional method used to deliver the content طرق التدريس المستخدمة لتقديم المحتوى
- ③ material to be used المواد المستخدمة
- ④ equipment and media المعدات والوسائط
- ⑤ manuals الأدلة

* These outputs of the development phase serve as inputs to the implementation

تعمل مخرجات مرحلة التطوير كمدخلات لمرحلة التنفيذ

* راجع التأكيد على مرحلة التطوير والتنفيذ في CH 8

مرحلة التنفيذ

④ Implementation phase ⇒ رابع مرحلة من عملية التدريب

- All previous phases of the training process come together during the implementation phase

جميع المراحل التدريبية السابقة التي بنيت عليها تجتمع خلال مرحلة التنفيذ

- It is useful to conduct a dry run or even a pilot of the program before actually delivering the training

يمكننا عمل تجربة على التدريب وتجربة البرنامج قبل الانقوص، ويتوقف إذا بره أي تعديلات قبل لا يسير حاضراً للتقديم

* CH 8 راجع تأكيد فيه بالتفصيل عن الكوابل الرئيسية لتشغيل البرنامج وتقديم التدريب

مرحلة التقييم
⑤ Evaluation phase → المرحلة الأخيرة في ADDIE

- It actually begins during the development phase
حيث أن المرحلة فعلياً تبدأ من مرحلة التطوير

* أهداف التقييم هي نتيجة لمرحلة التصميم، لأنه بمرحلة التصميم حددنا أهداف التدريب
وتم استخدامها في مرحلة التطوير لإنشاء الأدوات والمعايير التي سيتم استخدامها
لتقييم التدريب، فمع هذه مخرجات لمرحلة التقييم

- * أشياء تؤثر على كفاءة تقييم التدريب ←
- ① Time
 - ② money
 - ③ Staff

تقييم العملية
① Process evaluation: determines how well a particular training process achieved its objectives (outputs)
يوجد نوعين من التقييم ←

هاد النوع: يركز على مدى نجاح عملية تدريبية معينة في تحقيق أهدافها (بيننا المخرجات)

② Outcome evaluations is the evaluation conducted at the end of training to determine the effects of training on the trainee, the job, and the organization

هاد النوع من التقييم ينعكس على مدى آثار التدريب على المتدرب والوظيفة والمنظمة

* راجع موضوع CH9

الإجاهات في التدريب (التوجهات)

* Trends in training

توجهات
في التدريب

- The business environment will continue to change rapidly, These changes bring both challenges and opportunities

البيئة الاعمال تتغير بسرعة، وهذا التغيير يتلف كمالات وفرصها

- The companies should adapt to all changes, their training function also needs to adapt

الشركات تكيف مع التغيرات، لذلك البرامج التدريبية تكيف

التوجهات الرئيسية في التدريب التي تحتاجها المؤسسات في السنوات القادمة

* These are the major trends in training

① Aligning training with business strategy
مواءمة التدريب مع استراتيجية العمل

② advanced in technology
التقدم التكنولوجي

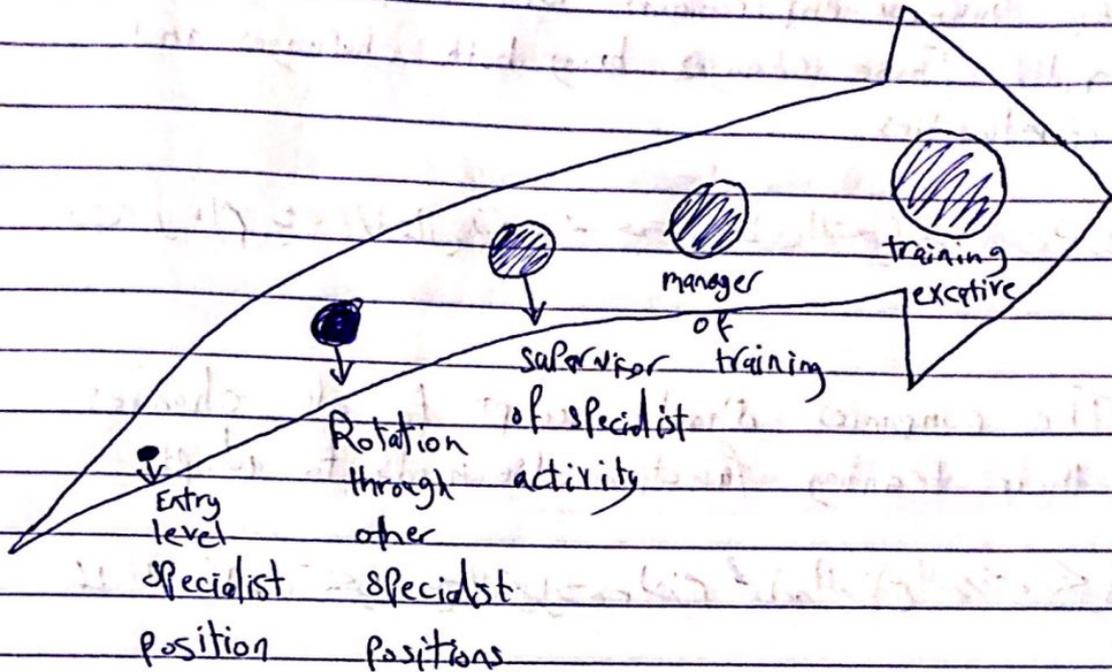
③ Managing talent due to changing demographics
إدارة المواهب نتيجة للتغير الديموغرافي (تركيبة السكان)

④ Improving the training function
تحسين وظيفة التدريب

⑤ Quality
الجودة

⑥ Legal issues
القضايا القانونية

~~فرص~~ فرص وظيفية في مجال التدريب
* Career opportunities in trainings



* مسار الوظيفي Career path in HRD تتجرب عن المسار الوظيفي تتمية الموارد البشرية في المؤسسات الكبيرة

مناصب مبتدئة في قسم HRD

① Entry level positions: a new hire with little experience but a good education in the training area could start out as a material designer or a standup trainer, depending on her KSA

يكونه موظف جديد يتمتع خبرة قليلة ولكنه حاصل على تعليم جيد في مجال التدريب
 فمنه يمكن ان يعمل مواد تدريبية أو يكونه منسجبا صياغة بالاعتماد على KSA
 يمكن ان يكونه مسؤولا عن محاضراته و حلوله

التناوب والتدريب في مختلف المناصب المتخصصة (2) rotation through the positions:

- The early rotation through the various specialist positions provides the novice trainer with firsthand experience in all aspects of training system.

بعد المرحلة الأولى ومرور فترة وقتية إلى الأمام كوظيفة تدريبية مبتدئة
يبدأ من تناوب في المناصب التدريبية المختلفة فوخذ خبرة مباشرة في جميع
جوانب نظام التدريب

- when a person has a solid grasp of the system, he is able to supervise or coordinate on of the specialist area.

عندما يكتسب الفرد فهماً قوياً وشاملاً للنظام بأكمله، فإنه قادر على الإشراف على أو تنسيق أي أحد المجالات

(3) Supervisor of specialist activity:

- the training practitioner could find himself supervising or working in line operation for a period of 6 to 12 months, although this requirement is still fairly unusual.

بعد ما المدرب المتأهل تثبت بالشركة وبعدها يمكنه الإشراف على تناوب في المناصب
ويوخذ خبرات مما يكتسب في حاله إلا أنه قد لا يشرف على عملية بالخدمة
بداية وقت من 6 إلى 12 شهراً فذلك قد يكون غير شائع.

مدير التدريب
(4) manager of training

- Supervisor will often also rotate across of ~~employee~~ ~~development~~ specialist area before moving into a manager's role, such as manager of employee development, ~~After sufficient experience and success as a manager, the trainer~~

لا يزال مدير Supervisor أو مدير ما عدا ما اشتغل به مدير تدوير هو Supervisor
فإنه في المجالات باعتبارهم بالشركة قبل لا يزال مدير، مثلاً لا يزال مدير تدوير
الوظيفي

التدريب التنفيذي

(5) training executive → الوظيفة التنفيذية للتدريب

- After sufficient experience and success as a ~~trainer~~ ^{manager} and development activity in the organization the trainer may be asked to assume responsibility for all training

* بعد ما يمر عنده خبرة كافية كمدير وينجح ويثبت جدارةه ينتقل للأخر
مسار في HRD ويطلب منه إنه ليس مسؤول عن جميع أنشطة التدريب
والطوير في المنظمة ← هذه الوظيفة تسمى الوظيفة التنفيذية للتدريب

في الشركات الصغيرة بالعادة ما يكون عندهم قسم HRD أو حتى قسم تدريب فبكون فرد
واحد مسؤول عن جميع الأنشطة التدريبية

- Another career path for a training and development professional is as a member of training or consultant firm

في كلاً من وظائف طاقم التدريب لأن هاتين الوظائفين تتركز للمهنيين فقط زي
مثلاً يكون عضو في شركة تدريب أو شركة استشارات

- These people market some core set of knowledge they have acquired through their work experience, education or both

فبعض الناس المهنيين يتعلمون بعض المعرفة التي اكتسبوها من خلال خبرتهم في العمل والتعليم
ويعرضونها للناس المهنيين في نظامهم ويعطوا الناس أو سوقاً للمعرفة التي عندهم والتي

تصنيف نتائج التعليم

* Classification of Learning Outcomes

* قبل لا نذكر من الموضوع يجب أن نعرف إننا التدريب والتطوير زوايا زوي أي
تتضمن في آخر يتطور باستمرار، وإلا ذلك مع تلك خلال
دراسة كغيرها من مختلف من حيث المصطلح، وعنا ذلك لأنهم نعلم
كيف نستخدم المصطلحات في حاد المجال

* المصطلحات التي عرضها ونسقطها من النماذج لكثير من

* Learning

- the term learning in this text means relatively permanent change in cognition (understanding and thinking) that results from experience and that directly influences behaviors

يشكل علم مصطلح التعلم نتائج تعلمه من تعلمه في آخر، هو يعلم التفسير والظواهر
يعني تغيير دائم نسبياً في الإدراك (الفهم والتفكير) ينتج عن التجربة ويؤثر بشكل
مباشر على سلوكنا

* راجع معاً قمته بالتفصيل بـ CH3

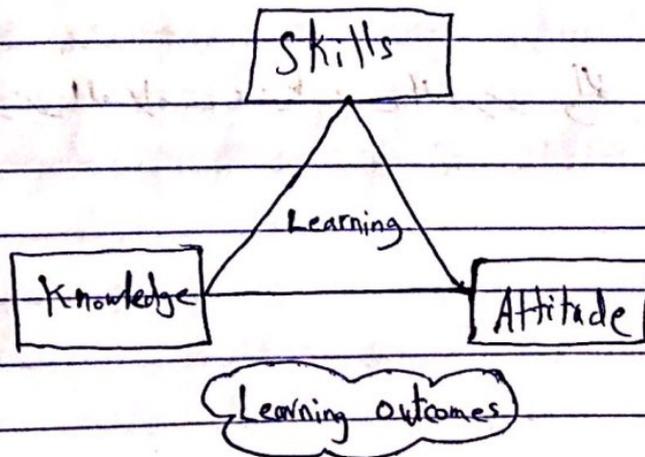
- Historically, organizational psychologists used the acronym KSA to stand for the term knowledge, skills, attitude, the different types of learning outcomes

نفس ما كنا نستخدمه في السابق من مصطلح KSA ليعبر عن المخرجات التعليمية المختلفة وهي المعرفة والمهارات والسمات

- However, the term attitude is increasingly being substituted for the term abilities

يتم استبدال مصطلح attitude بمصطلح ability بشكل متزايد

* الإختصار KSA يشير إلى نتائج التعلم (learning outcomes) وهي: المعرفة و المهارات والمواقف. الطريقة التي يتم فيها هي النتائج الثلاثة مترابطة ولكنها منفصلة تمامًا



* Skills -

- Knowledge is a prerequisite for learning skills
المعرفة شرط أساسي لتعلم المهارات
- A person must know "what" to do and "when" to do it
However, a gap separates knowing these things from actually being able to "do" them

لأن تعلم المهارات يحتاج وقتاً ومكاناً ومعرفة
والفهم على تطبيقها في الحياة

Skills: is a proficiency at being able to do something rather than just knowing how to do it
المهارة هي الكفاءة في القدرة على فعل شيء ما بدلاً من مجرد معرفة كيفية القيام به

- These capacities are developed as a result of training and experience

يتم تطوير القدرات عن طريق التدريب والخبرة



* في مستويين لا يشبهان المهارات (لكن ينكس المهارات) :

① compilation (lower level) → المستوى الأول

مرحلة التجميع التي هي لها العاصم يتعلم مهارة جديدة أو تطورها ليس ضرورياً يكون الشيء في صياحي الحالة ينكر رجل لا يتعلم المهارة

② automaticity (higher level) → المستوى الثاني

هو إجراء المرصلة رجل إعمال الشيء بعد ما يتقن المهارة ويكون قادراً على جعل المهارة بدون ما يفكر هو رجل

- In fact, thinking about it may actually slow her down
لأنه التفكير بالمهارة راح يبطلها

- These reflect differences in the degree to which skills has become routine or automatic

الاختلافات بين المستويين الأول والثاني تنعكس على المهارة وكلها روتينية أو تلقائية

Attitudes 8 -

- Attitudes are employee beliefs and opinions that support or inhibit behavior

عقيدة معتقدات وآراء الموظفين إلى بدعم السلوك أو بتثنيه

* في مجال التدريب مثل قناعات بالنسبة لمواقف الموظفين وفما يتعلق بتعليمهم المواد التدريبية وأدائهم الوظيفي، بشكل عام المعتقدات والآراء إلى بحملها شخص معين بالمؤسسة عن أشياء أو أحداث يتعلم المؤسسة مثل الإدارة، التدريب... الخ يتكون أو يتخلق من أمره بكتابة أو سلبية عن عالمي الأشياء

- Thus, changing a ~~person's~~ person's beliefs or opinions can change the desirability of the object or event

بالتالي لا تتغير معتقدات الشخص أو آرائه حتى تتغير رغبته بأشياء أو صوره معين

- Attitudes are important to training because they affect motivation, because a person attitudes influence behaviors, attitudes that motivate employees to perform or learn more effectively need to be addressed through training

ال Attitude كثير من التدريب لأنها تؤثر على دافع الموظف، وبالتالي Attitude يؤثر على سلوك الموظف، مشوق الواقع إلى يحفز الموظفين على الأداء بشكل ممتاز ومعالجتها خلال التدريب

* knowledge → أول وحدة بس نسيته البتة

- knowledge is an organized body of facts, principles, procedures and information acquired overtime

مجموعة من الحقائق والمبادئ والإجراءات والخطوات المكتسبة مع مرور الوقت

قسم إلى 3 أقسام

① declarative

معلومات نسيه على شكلها، مستطفا بالذاكرة

② procedural = how information is organized for use into what we already know

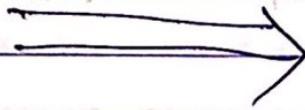
يعني معلومات بتكون على شكل تنظيم كيف بتنظم هاي المعلومات عند نستعملها

③ strategic = our understanding of how, when, and why information is used and is useful

فهمنا لمدى فائدة هاي المعلومات وكيف ومتى ولو نستعملها

Chapter 3 :-

Learning, Motivation & Performance



* Theory

- قبل لا نلش شرح برناغكي حولي عن النظرية الي شرح فكلي عنها بالذات ابرو شو علاقتها بحبالنا

- النظرية بتعمل عام هر ملخص او تجربيلنا نلشنا نفهم عدد كبير من الفئات المتعلقة بالاشياء معينه ، وعلاوة حاد الازم بحبالنا انه يتم تطوير التدريب الفعال من خلال النظرية الي مفهوم كونه زهير التعامل وكف الناس يستحسن

- حاد الازم ابرو شرح نلش كثر للنظريات

- توفر النظرية المبادئ والوجهة والنبوات التي تسمح للوحدات بإنشاء الخطوات والوجهة الصحيحة للامور ، مما يسهل الاثار الخاصة بالاشياء

- المنيرة لا تعلم شيئا بدون نظرية

- As a manager, your understanding of motivational theory theory allows you to improve employee performance levels by applying the principles of motivation to your firm's unique circumstances

احنا كهدراء موارد بشرية لازم نفهم النظريات التحفيزية؛ لانها بتسهيلا كثر اداء موظفينا من خلال تطبيق مبادئ النظرية على ظروف شركتي الخاصة وبطرق الاشياء التي على التدريب

* ونجاح البرامج التدريبية من شركة للثانية فكل حسب ظروف كل شركة وشوا احتياجات ونظام التدريب المستخدم فيها ، وماه هناك بيز طمش المدير ينسخ من شركات ثانية ، لانه النسخ منه غير مفهم بشه انك تشرب ادوية لشخص آخر مع انه ممكن تكونه فالادوية خلاه احسن بيت ممكن تفتلك

- To design and implement effective training ~~programs~~ programs you need to understand how people learn, what motivates learning and performance, and how the learning and work environment affect motivation and performance.

عنا - نعلم وننفذ برامج تدريبية فعالة لا تتم: * نعلم كيف يتعلم الناس

* شو يولي بحفز التحليم والأداء

* كين بتأثير بيئة العمل والحلم على التقين والأداء

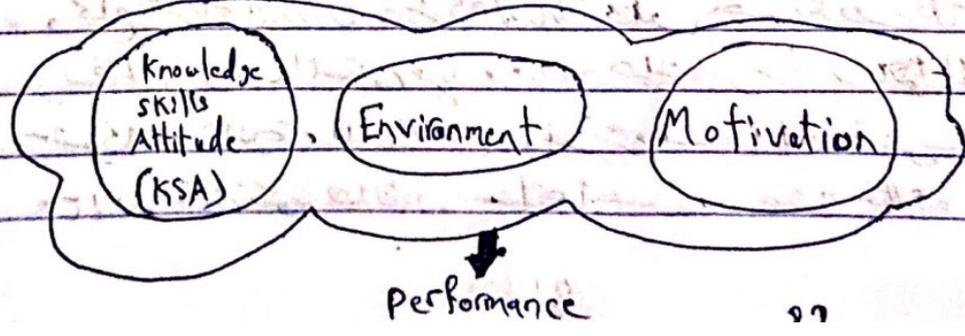
- عنا هياك للزم نعرفنا لايك النظرية المهمة وانا النسخ مؤسسك لانه لثمة علت برامج تدريبية والتدريب متعلق بحالهم كانت المخرجات غير يكون التدريبه فاشل ، ولو اتعلموا ولاكن ما شغلوا التدريبه وياي اتعلموه للوظيفة بهو يكونه التدريبه فاشل ، ولو علوا كلاسهم وبيئة العمل منحتهم من نقل بالي تعلموه ، بهو يكونه تدريبه فاشل ما استفدنا احيي صياك ، وبعنا كل فاشل اكني ما يغير للزم نوضر بعين الاعتبار التاخذ الي بالفترة فووق

النتائج

* بعد النهج يتم مناقشة حاجك المواضيع وارجع يتم الاشارة الي النظريات وانعكاساتها على التدريب بكل مرحلة منه

* Factors Determining performance

- الي محددتي أداء الفرد 3 أجزاء ← KSA , Environment , Motivation



A
S
K
 - الأداء الوظيفي والسلوك بكل عام يعتمدان على ما تعرفه و ما تتطبع القيام به و ما تؤمن به
 في صم KSA ، ولذا كانت عنا مطالبات KSA فلت تعرف من الأداء

- في כמה عوامل إضافة يعتمد على الأداء مثل ← Motivation → Environment

- جدول ال 3 أشياء بنعلوا نموذج أداء الشخص

كيف بنشأ التحفيز عندك؟

- Motivation arises from your needs and beliefs about how best to satisfy those needs.

بنشأ من احتياجاتي ومعتقداتي حول افضل السبل للبية تلك الاحتياجات

- Both motivation and KSAs are part of your memory and thinking systems (i.e. cognitive structure)

التحفيز وال KSA بنكلوا مع بعض جزء من اناظمة التفكير بنا (يعني البنا العرفية)

- Environment refers to the physical surroundings in which performance must occur, including barriers and aids to performance, Environment also includes the objects and events (cues) that you might see as indicating that your performance ~~that~~ will be rewarded or punished.

البيئة هو المحيط المادي فينا الذي نسير فيها ادا انما. بما في ذلك الحواجز والعقبات والمساعرات على الأداء، تتضمن البيئة نلمح الأشياء والاحداث (الإشارات) التي نستوفها وتبشير باننا ادا انما نرج نكافع أو يعاقب

ASA, M, E

- مع هذه العوامل الثلاثة تأثير الأداء ←
بما إذا كان في وضع واحد منهم يحدث احتمالية الخراب بأي نشاط على سبيل المثال
منهم معرفتنا و مهارتنا إذا ما كنا متحمسين لأداء النشاط ولو ما كانت البيئة تدعم
النشاط ولا يتم مدركه أسسنا أو معرفتنا بعينه من الآخر لنقوم بكوننا مكملين

- performance determining model is important in the design of training
نموذج تحديد الأداء مهم في مرحلة التصميم للتدريب لأنه يجمع وحدات التعلم
وطرق التدريس فلا نرى بوضوحه يوضح بعض الاعتبارات الفنية تأييدها على دافعية المتدربين

- a deeper understanding of these three determinants of performance
will increase your ability to design and implement effective
training ~~process~~ programs

لما تفهم حايه المكونات الثلاثة للأداء ومع تزايد قدرتنا على فهم وتنفيذ برامج
تدريبية فحالة

مع زيادة فهمنا عن الـ Motivation ونعرف أبرز النظريات ونوضح
علاقتها بالوقوع في التمرين

ماذا يفعل الراجع؟

* what Does Motivation Do ?

- Motivation is part of a person's cognitive structure and is not directly observable

نزي يمكننا قبل إيراد الراجع جزء من البنية المعرفية للرجوع ولا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر

Motivation is the direction, persistence, and amount of effort expended by an individual to achieve a specified outcomes → تم بذله / إنفاقه / تبذره

التحفيز الداخلي للتحفيز لونه الاتجاه والمثابرة ومقدار الجهد الذي يبذره الفرد لتحقيق نتيجة محددة
يعني التحفيز يركز السلوك في الأنشطة التي يأنهول فيها لأصناف محددة

* من العوامل التي تعكس تحفيز الفرد وواقعها :

- ① what needs the person is trying to satisfy → بالاحتياجات التي يريد إشباعها
- ② what types of activities the person engages in to satisfy the need → أي نوع الأنشطة التي يشارك فيها الشخص لليليل الحاجة
- ③ How long the person engages in the activity → ما المدة التي يستغرقها الشخص في العمل بها
- ④ How Hard the person works at the activity → مدى عجزه عمل الشيء في العمل بها

* طاي العوامل الأربعة بتأثير على تحفيز الفرد

- الراجع موجه نحو الصفة و مشتق من الإحتياجات الشخصية و عمليات اتخاذ القرار المستمرة لتلبية تلك الإحتياجات

- في نظريات مقابلة بشرح العلاقة بين الإحتياجات والواقع مثال :-

① Needs Theories → attempt to describe the types of needs people have, their relative importance, and how they are related to one another

نظريات الإحتياجات بشكل عام تتفصل في أنواع الإحتياجات الشخصية وأهميتها وكيف يرتبطوا بعين

② Process Theories → attempt to describe and explain how a person's needs are translated into actions to satisfy the needs

النوع الثاني من النظريات التي تبحث العلاقة بين الإحتياجات والواقع في النظريات العملية والبيئية وبتشرح كيفية ترجمة الإحتياجات الشخصية إلى أفعال لتلبية الإحتياجات

في العديد من نظريات التحفيز يتم التركيز إما على external factors ← العوامل الخارجية التي تعمل على زيادة أو تقليل التحفيز

← أو عوامل داخلية (internal) ويغلب العمليات المعرفية التي ينطوي عليها التحفيز

- Both have important implications for the training process

كلتا النظريتين خارج وداخلي من النظريات التي لها آثار على التدريب

Needs Theory

Understanding a person's needs helps you understand his behavior

فإننا كلما فهمنا احتياجات الشخص كلما فهمنا سلوكه

ERG Theory ← نظرية الاحتياجات التنظيم تسلسل

- ERG Theory of needs
- ① existence ^{الوجود} : إشباع للأدنى كلمات
 - ② relatedness ^{الارتباط}
 - ③ growth ^{النمو}

① Existence needs correspond to Maslow's lower order Physiological and Security needs

توافق احتياجات الوجود مع الترتيب الأدنى من هرم ماسلو، الاحتياجات الفسيولوجية والأمنية وهي احتياجات عاجلة لازمة لاستمرار الحياة

② Relatedness needs reflect people's needs to be valued and accepted by others

احتياجات الارتباط تعكسنا حاجة الأشخاص لأنهم يكونوا مقبولين ويتم تقديرهم، الذي يلبى هذا الاحتياج (العائلة، الأصدقاء، ... الخ)

③ Growth needs include feelings of self-worth and competency and achieving our potential

تشمل احتياجات النمو مشاعر القيمة الذاتية والكفاءة وتحقيق إمكاناتنا وما نطمح له التقدير والإنجاز والتعريف، يمكن تلخيص حاجات الاحتياجات

- People work to satisfy their needs
من الآخر الناس يتسبغل عندهم طلب احتياجاتها

* احتياجات نظرية الـ ERG على حكتنا عن بتعدد الأتياء الموجودة في البيئة التي
نحن نعيشها

- Understanding needs is also important in designing training programs and facilities

فهم الاحتياجات كثير مهم وانه يترى زعم البرامج التدريبية وتحدد المرافق المستهدفة

- unsatisfied needs motivate us, and motivation decreases as needs in an area are satisfied

الاحتياجات غير المرطبة كحفزنا لانه كلما انا ماليت احتياجاتي بل عندي
دافع وهداف الراجع بتناقض لما أصبح احتياجاتي في منطقة ما

- However, needs in these three basic areas tend to renew themselves, They can also expand

الاحتياجات الأساسية الوجود والارتباط والتقدير يمكن ان تجد صلاحا وتوسع
لحماة كمنه؟ يعني انا حتى لوين متوفين ورائب منيح وعندي دار وسيارة
دايم ارجع أشعر اني بحاجة ارتطور أو اعمل على احصافه فلان بيت ابر أو سيارة
احدش من الخ
وكذالك المال في احتياج الارتباط يمكن نصح مرات لاننا نرغب في أنه تكون العلاقات
افضل واقرب على الرغم من وجودها أو الرغبة في تطوير علاقات اضافة

* هناك نكوبه غطينا أول نوع من النظريات التي بشرح العلاقة العواطف بالعمل

النوع الثاني
→

② Process Theories

- Needs are only one part of the motivation equation, deciding how to go about satisfying those needs is the other part

الإحتياجات زى ما تكملها غير ما قبلها من الإحترام واحد من معادلات التحفيز أما
الآخرين ياتوا بعد القرار كى يكونوا فى الإحتياجات هو الجزء الأخرى من المعادلة، عن الإحتياج
كالمعرفتها كغاية، لازم نترجمها إلى الإحتياجات actions

- Process theories of motivation describe how a person's needs translate into action

النوع الأخرى بوضوح كى تترجم الإحتياجات الشخص إلى عمل

* put needs into actions

① Classical conditioning ← ارجع تركز معاد النوع على 3 نظريات

② Reinforcement theory بتعني كلما عملنا behaviour انه نفهم

③ expectancy theory سلوكهم ونعرف كى نزيد ادا نفهم

* Classical conditioning is the association of a generalized response to some signal in the environment
emit a nonvoluntary response

* التكييف الكلاسيكي هو ارتباط استجابة عامة لبعض الإشارات فى البيئة بمعنى بهير استجابة

التي كى تلقاها من غير ما أهمس للإشارات معينة، مثال عند دكتور العيون فى عينه

آلة تنفخ الهواء بالعين، هيا النفخة بتخلي الشخص يرمش، مثال لو ربطنا

الآلة برفوف ايم، بهير اربط النوع الأخرى بالآلة تنفخ الهواء فهيا

بكونه الرمش (استجابة عامة) والإستجابة النوع الأخرى (الإشارة)

* بتعلم علم النفس هيا من غير ربط إشارة معينة باستجابة معينة

Classical conditioning process

* مثال على التكييف الكلاسيكي *

① أول مرة حيث فيها مسحوق اللحم (meat powder) ← اللعاب الكلب
محفز غير مشروط ← الاجابة غير مشروطة

② المرة الثانية المحفز مشروط بعين رنية الجرس ← اللعاب الكلب في أول مرة
بعين حيثه مسحوق اللحم ← Unconditional Response
Conditional Stimulus

③ آخر مرة بين رنية الجرس كالماء ← اللعاب (Salivation)
من غير عين من المسوق ← conditional Response
conditional stimulus

* اذاً بلا شك إنه هناك درنا الكلب على انه يستجيب على رنية الجرس وهو اجابة مشروطة ، فصار تقائلاً بين نسيج الجرس بين لعاية ، بس اذا مرنا نرى الجرس باختراجه وبدون تقديم مسحوق اللحم مع مرور الوقت الاجابة الكلاسيكية هاهنا بتفتق تدريجاً

- Though conditioning, a response to one stimulus can be transferred to another, unrelated stimulus

من خلال التكييف منفر نخلي إلى اجابة المحفز من نسيج كمان كثير آخر غير ذي صلة

- classical conditioning occurs frequently in the workplace, though it typically receives little attention

وعلاها وقصين نفس الالهي بكماء العمل ، بحرت التكييف بشكل متكرر على الرغم إنه ما يفتق إلا بالقليل من الاهتمام

نظرية التعزيز

* Reinforcement Theory The foundation for reinforcement

Theory comes from the work Thorndike
(operant conditioning) ← النموذج
model of the learning process

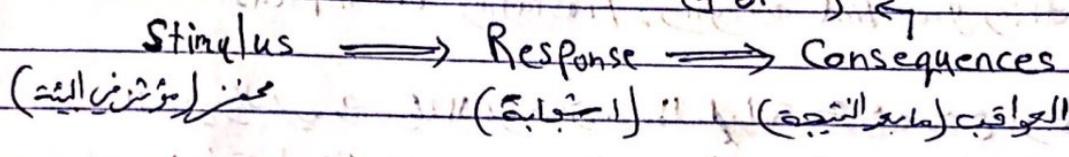
تأتي أساس النظرية التعزيز من قانونه ثورنديك

- Thorndike's law of effect states that behavior followed by satisfying experiences tends to be repeated, and behavior followed by annoyance or dissatisfaction tends to be avoided

Law of effect

بشكل عام ثورنديك للتأثير على أنه السلوك الذي يتبعه تجارب مرضية يميل إلى التكرار والسلوك الذي يراه انزعاج أو عدم رضا يميل إلى تجنبه

* بإضماره نظرية تستخدم لفهم وتفسير السلوك البشري وكيفية تأثير المكافآت والعقوبات على هذا السلوك



أحياناً كحريين يعني مقدار تستخدم حالي النظرية لتعلم سلوك معين أو تقوية من خلال تقديم مكافآت أو عقوبات

- the theory does convincingly predict the various effect on future behavior caused by the consequences of past behavior

نظرية التعزيز تتنبأ بشكل دقيق بالتأثيرات المختلفة على السلوك المستقبل الناجمة عن عواقب السلوك الماضي

what are the consequences?

- 1) Positive Reinforcement ← تعزيز (إزالة عن السلوك)
- 2) Negative Reinforcement ← Reinforce (إزالة عن السلوك)
- 3) Punishment ← Punish أو
- 4) Extinction ← الإطفاء

Consequences are things that reinforce or punish
محفزات يا بتحفيزي أو اشياء بتحل عتاب معين

ما السلوك يؤدي لتعزير اما ايجابي أو سلبى ، ممكن احتمال حدوث السلوك في ظروف
مقبلة طبيعية أو ماثلة بزيادة
كيز صط الدنيا فواقب منهم كالتالي :

① Positive Reinforcement occurs when your behavior results in something desirable happening to you - either tangible (such as receiving money) psychological (such as feeling pleasure) or some combination of the two

ويتا بهير فيه عندي تعزير ايجابي ويكونه حاجب اعمل السلوك لمره ؟ ما سلوكي
يؤدي لحدوث اشي انا بيشب فيه ، سواء كانه اموك زي الهاري أو اشي نفسي
قل الشعور بالثقة أو فرح من اشي
* يا ضهار هو اضافة شئ للفرد عند حدوث السلوك (Adding something)

② Negative Reinforcement occurs when your behavior results in removing something you find annoying, frustrating, or unpleasant

التعزير السلبى بهير ما السلوك يؤدي الى ازالة شئ ضار او غير بار
* يا ضهار هو سحب شئ مضر من الشخص بحيث يري ازالة حدوث السلوك بالمستقبل
* مثال على ذلك انه الطفل الصغير لما ريفل يذبل ويصرخ للأهل بانه حبه لوجوه لانه
ويقولوا اذا تبكته بعتلكه فالأهل لما يعلوه عنه يتحلوا من مزاجه فاد تبرر عليه

if you have headache goes away, "The aspirin taking response" is negatively reinforced

ما راسي يوكع واوخر حبه اسيبرين ويروح اليراع ، بتكونه استجابتي لأن اوكع
الاسبرين تعزير سلبى ، لأنه بطيحه الحال عندو بحب يوكع اسبرين

يا ختلم بزيد من سلوك الشخص لما اوخر منه اشي
taking away something to increase the behavior
* مثال زي كميلنا الركونه اذا اكل بحضرة الأوليين بلاني الكوبز

احتمال
(3) Punishment decreases the likelihood of the response occurring in the future

التعوية يتقل حدوثه الرد في المستقبل

- when we do things that violate our personal values and beliefs, and therefore experience negative feelings, we are self-punishing that behavior.

ما يحدث سلوك يتعارض قيمنا وحقائقنا الشخصية ونرسل بشئنا كسلبي متخالف
عالمنا على حد السلوك

Your behavior is punished when it results in something undesirable

العقاب لا تلقى اشي غير سار او عندما ~~شيئا~~ غير مرغوب فيه لنا
Positive ← رضيف ايجابي لكن نوضح Add pain
Negative ← يوجد اشي زبي شرطه يوقن انا في وليس في الشخص
كثير امره من البونص

(4) extinction: The latter form of punishment

شئك تختبر من انزال العقاب هو الانقراض (ما بعد العقاب)

* مثلا اشتريت كتاب طواني معين وقرأته وعجبني وارجو ان اشره ايجابيا
من قراءة الكتاب و فرحت بحديثه كحاله كتب ايله ، بين الاقراء ادهم ما
اماني نفس الا اصر اليجابيا كما قرأت اول كتابه ، هو اننا بطلنا اشتري
كتبه اصدار المؤلف

* او مثلا ما الولا بعد اشي ونخافه ويرد بعد التمرن منجمله

- when a person's behavior (like buying and reading the books) no longer produces the desired outcomes, the behavior is less likely to occur in the future

ما سلوكي (مثل شراء اشي الكتب) ما بطلنا التاشع الي بدي اياها فهد السلوك
ما برد des في المستقبل

* بطل اعمل reinforce زبي النوع الي قبل

examples of consequences of the stimulus:

(1) Positive Reinforcement:

لا يكون في عتريه تدرية ولا حفظ على حذر في الامتحان بالسرير بروج
مكي معه لملك شرايحه بالي تكي ، لا يحطينه رايه بكيه و حكر رايه
إلى حكيه 100٪ ملكه ، بخره كغير عتريه و بنسني على كونه

(2) Negative Reinforcement:

نوع التمهيد لريه أخلاه R. لا ملا يسيه حكي فذلك و محاوله مع وأجابي
اصغه بكيه رايه و ملك حاوله مع بديه أخفك مع الاما عنته ، كلام
بجلاوا الاما عنته مع الرامه

(3) Punishment:

لا شيء فإلحق

Positive ← رضيه العقاب لا شيء فإلحق. خلي طالب يساعدي بتوزيع الواجب كضع
من العقاب و بكيه بيجي بخره قبلناو بتتبع القاعة لا يفتور
هو في عقابه و ضمنا لشي عليه

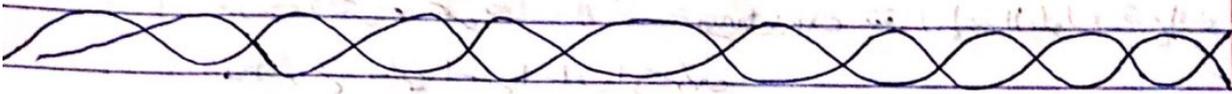
Negative ← ذلك المتدرية إلى ما يبدالك بالمره و أحمره من التدرية
له بشيل لشي و بخره

(4) Extinction:

بوصول هالي المرحه لا أكون استنزفت كل الطرق اللانيه بال Reinforcement فبصرا تجامل
لا المتدرية المتدرية إلى طابره الرامه و استنزوي كل الطرق فبصرا ما اعتم ولا كاني
باليه مشارك ولا عمل أو حطاف بيطل اعتم

Summary -

Reinforcement theory suggests that any training must be concerned not only with teaching KSA but also with consequences that are attached to the learning process (the old way of doing things and the new ways)



مقارنة بين العقاب والتعزيز

* Reinforcement versus Punishments -

- Punishment can eliminate undesirable behavior in the workplace, however, several problems make it undesirable as a management or training tool

أحد أكبر ريبات منتقد لنقل Reinforcement من punishment لأنه العقاب يركز فقط على سلوكيات معينة ويريد أن يزيلها فالعقاب يحفز أداء الشخص لا يجعله يتركه سعيًا وتخليًا عما يكره

أول punishment بالعادة مرتبطة بشخص معين، فحينئذ يهاب الشخص إلى بحاجته يمكنه أن يتعاقبه بمرور تكرار السلوك السيء مثلاً، وساعات قطع انشغال من الشرطي خالفاً ما اعتاد أن يخالف مشرع يكرر السلوك والشرطي موجود، لكن يمكن تكرار السلوك وهو في مشرفة، بعد ظهور العقوبة حفزته ما يكره الإيجابي السليم ولا يتم ما خلفه صرح قوانين السير على عام

- The saying "while the cat's away, the mice will play" neatly captures one problem with this technique

برقة / برباقه

نرى ما يكرهه السلوكيات السيئة التي لا يكرهها

من شأنه أن يحفز من يفعل Reinforcement وهو حين يرتبط بالسلوك السيء

Expectancy Theory

* في مراح الشغل لازم يكون فيها Motivated مع صلاه ما يكون متحفز عليه؟

- Expectancy theory provides some additional explanation and leads to many more implications for training

* طلعنا نظرية عام 1964 طلعها Victor Vroom ليفر حساب التحفيز عنده اكثر من صاى النظرية expectancy بتقول انه الطوار تبع الشغل بتقدر على قدوة مع بياني استجابيا او كلب

* بتقدر على Cognitive process الي هو يكون كمال ادراكي مركز على ال consequences للسلوك و تقرر شوا افضل behavior كى نعمله

- expectancy theory proposes that a person's motivation can be explained by the relationship among three conceptually distinct elements:

النظرية مبنية على 3 مفاهيم

① level of success (E1) ⇒ Expectancy 1 ^{الاولى الثاني}

- expected by individual
 * يعني قدوة بتوقع انجح باله من اليه الى انك تزيق امك و تيرج اظلم ما حتر فرج افك
 PhD من صكك معك على او نألا لا اقدر مع وظيفة واقول ما أنا انقلب بواكلها
 لي ما اقدر على

② The individual's belief about what the outcomes will be if you succeed ⇒ Expectancy 2 (E2)
 we call this ⇒ Instrumentality (I) ^{الابحار الثانية}

يعاني انه جناحي مع يوصله الكفاة

مثلاً ان اتص ان لا اخلص ما ستر بعد ان BA مع يملون ترقية بالمثل

③ The individual's feelings about the various outcome value

$$V = \text{Valence } (-/+)$$

من اعرف اتجاه الكفاية هل هي عزيمه اولاً أو لا
مثلاً ما خلاصه الماستر وفعول الرجوع بالمثل هل عزيمه اولاً

- These components: $E_1 + E_2 + V$ determines the individual's motivation to engage in a particular action.

calculated mathematically with the following formulas

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy } (E_1) \times \text{Performance } (E_2) \times \text{Reward } (V)$$

target

E_1 is can I hit the (double) توقعي ان اول الالفه سيرقب للقيز

E_2 or I: I will hitting the target lead to reward (rewarding) (وتجزي)

V : Do I find the reward desirable (valuable) الكفاية بتجزي

عدم وجود أي عامل من الالفه عوامل بتجزي التحفيز Zero

مثال من الكورة

على سبيل المثال سيارتها بدعا تنظفها وعندها 3 (ولروتين) طلبت
من انبها الكبر ينظفها ما قبل، حتى ان كلفه ينظفها ما بعدا فكونه هو

ما اتقن لانه E_1 من موجوده

طلبه من البت برضو ما قبله لانها بتخفف وتغسلها سريع ولكن بتنس تغليها

الكفاية ركونه من تحفيز لانه E_2 أو I من موجوده

طلبه من البت التايه وما قبلت فكتاها بدعي اروح اللعب مع صواي

ليه ما اتقن من نظفته بتج مع لها على انبها تغسل السيارة وتوخر كفاية

لانه ما تقن من بين الكفاية واللعب مع صواي، فحده اللعب عندا كانت اكبر من الكفاية

فكونه ما كانه موجود V

١٤ أشياء تتحدد كيف يتبين الـ self efficiency

الجزء السابقة

① The Prior experience

The person's past success and failures and their consequences

- الخبرات السابقة سواء كانت ناجحة أو فاشلة تؤثر على S.E. مثلاً فاينس 2
حلتها أول مرة وثابتة بهم كغيرهم في المدة لو حوّلوا عملهم على الفاضي ستحل تنجح
أو مثلاً لا تكونت ذهلت باقتناعه مع بل HR على مستوى عالٍ ولكن كل احتمالها
قبل فحصه فيهم، فمما يكسبه عنها خبراته السابقة ناجحة زادت ثقتها بقدراتها وبالتالي
مصراع تخففه باليقين

- كمن ينكسر الخبرات السابقة من تعزيز الـ self eff. بلما أعلن نجاح معين أو فشل
على فترات معينة

العلاج السلوكي

② Behavioral models

Success and failure of others ^{مراقبة / ملاحظة} observed attempting the behavior

- انتطبع في سلوكيات الناس حوالتي وخبراتهم وانعلم منها عزيمتي مثلاً لا اكل حل
فاينس 2 ٤٠٠٢٠٠ % من الطلاب يتجودون فيها فحين يراهم انجح لا ينجح
الـ ٩٥% نموذج لا ينجح، والـ ٥% من الـ self eff لانهم انتطبع على الـ ١٥%
التي نجحوا واوضحهم نموذج واغيز الذاكرة الطبيعية واحكي لي ما اكوسه من الـ ١٥% التي نجحوا
اشجع، بماذا تظن اننا لم بقدر اختيار نموذج السلوك

- كلما الأشمل بلجوا دور حياتي النقلة، فذلك شواهي كانت، شو ابي يبتعد، فل اهل
ناجحين ولا، فأنا بختل نموذج السلوك

3) Other's feedback

The encouragement or discouragement provided by others

- الفيدباك كثير مهم لتحفيز الـ Self self ، كما يؤثر فيدباك من الناس أو من الأهل ... الخ
فإذا شئنا من أديسوم المبره طرقتنا وحثنا بالهلايه على ان نجربا فبرأ حكا
لله شوكه فبالتالي بالهلايه ، فعلا كان يتوعد فيها انه انك لا يمكنك للتعلم في المبره
متواه في جرداء الأمر صكته انه مستطافه الى جرداء وأعلى من المبره فلهذا المبره
بتمكينك من التعلم بالهلايه ، فحدا انه علمه بالهلايه من علمه كالهلايه ، وصدق له وعينه
حياته

- كيف اغتري الـ Self self اذا كان الـ Feedback سلبي بكل بساطة يسكر ذنبا واسرع الـ Self

4) Physical and emotional state

The physical or emotional conditions the person believes will affect their ability to perform

- الاله الجيد هو الاله الجيد ، القوه 1 و 2 و 3 و 4 ، بل في النقطه 4 و 5 و 6 و 7
نستغل عاقله 2 نقاط منيغ عاقله كونه القوه 4 منيغ

- بلينه كل الي قبل ان انا ما كانا مناح ، أشوا على الحالة النفسية و بالتالي سوغا الاله الطبيعي
أثر على الاله الجيد

- Self efficacy is the primary factor in Expectancy (E1) evaluation

عنا الاله في E1

كيف يمكن تحسين الكفاءة الذاتية للفرد المدرب؟

- We can provide the employee with confidence through persuasion quite capable of succeeding in the training will help

تزوّد بالثقة وانهم قادرين على التبريد بنجاح

* Social Learning Theory -

النظرية الإجتماعية

- we learn by observing the behavior of other people and the resulting consequences to those people

- observing of others behavior influences our behavior ←

التعلم بالمشاهدة

observational learning

النظر في تصرفات الآخرين ←

vicarious learning

التعلم غير المباشر

- The cognitive processes that are a part of Social Learning Theory are motivation, attention, retention

* صاى النظرية الإجتماعية عن طريق الأوامر يتعلم من خلال مراقبة الناس إلى حواله و مراقبة العواقب التي تنتج عن سلوكهم وان التفكير يمكن ان يكون سلوكنا من قبلنا مثالاً في طابغ في البيت واتعلم من اى احد يحاول ان يعمل فيه طابغ جان عالية عالية واخرى منخفضة بهير افكر ان عملنا

* هي اشياء بسيطة متعلها من تصرف الناس إلى حوالنا أو من الأهل فظهرت ان أطفالنا يتعلمون من اهلهم

آليات لإدارة انتباه المتدرب

* تأثير ال Motivation على الشيء في حاي النظره بتكثيره بأنه يراقب سلوكياته بعينه ويحدد احتياجاته منها



- The learner's needs determine what things receive attention and are processed for retention

* أيضا كحريه كل صحت نوحه ال attention المتدربين ويجذبهم إلنا ، نتيجة ال attention من خلال اننا اقرب هو يربى احدي لأجزيهم وتقوم اعلمهم فعالمات

* بالعامة المتدربين الأتسنت تفاعله يكونه مركز على نقطه معينه أكثر من الأخرى لكل واحد يسمح اليه ان يكون مركز عليه ، وانه حياك كمدربيه لانهم نشاء انجاه الجميع بكلماته وانفعال تجذبهم ونسج انهم يتسستروا ونسج أي احدي يمكن يلتفتهم ولا تهم يكونه التوريب هتج وها اخطاهم يسوا بالكل

* كل الي حكيته هاي النقطه الأوله الي لازم نتعمل عليها خلال التدريبه



- Yet before the trainer works on trainees behaviors, he needs to get their Attention

* بعد ما تجذب انتباههم ويجربه كل شي تمام منعمل Retention معر نأخذ على العلوته الي يعطها للمتدربين حياك يقربوا بصوتها وتكونه من حكة بدفهم عن طريق اخطاهم اقله من تجاربهم ثم يسي وأننا لانه يسيه بين ما ينوا (نأخذ على العلوته فيزود المتدرب) قبل تجاربهم العابه . الخ الي هو النقطه الثانيه



- once Attention is focused - need to work on Retention of information, some info will be retained, and other will be lost

- The more you design your training to facilitate the retention processes the more your trainees will learn

كل ايام التدريب على ال Retention كذا تعلم المتدربين انهم

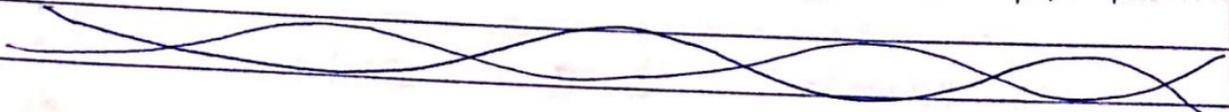
Retention level و Attention level جزئياً و ليساً الحياتية يتم
 و كلما تم عمل ذلك و حدة اليقظة و Practice و Learning

Behavioral reproduction :-

- is a repeated practice, The more a person practices using new information, the more it is learned and retained

- Ineed to practice what I teach the trainees

* لازم اربط على كل ما تعلمه بالواقع و التكرار في مناقشة - H5 أكثر



Other factors trainers should consider:

1 Environmental factors

2 Resistance → مقاومة التعلم

② كيف النقطة 1 يؤدي إلى ②

$P = KSA * M * E$ ← مزيج تذكير متادلة الأداء

كما يتأثر من العوامل البيئية التي تؤثر على الأداء

- If the trainee does not have an environment that support learning, then resistance occurs

Peer ①

* الموظفين هم جزء من البيئة وعلل لهم جداً لتأثير على الأداء و لا يسهل الموظفين بما عروبي
 يكونه أدائهم عالي أو لا ، هناك حكايات كثيرة بين من قبلهم يتعرفوا بمشاكلهم و يكسروا الكود
 و جعل كسر حاجز بينهم

كيف تحدث الـ Resistance?

- If the trainee doesn't have the prerequisite KSA or the environment doesn't allow learning to occur, the resistance occur

* إذا لم يكن لدى المتدرب كفاءات مسبقة KSA ولا بيئة تسمح بالتعلم، تحدث المقاومة

∴ The 3 factors that influence how employee enter training

- ① Peer support
- ② Supervisor support
- ③ Climate

* Peer support: is the encouragement and assistance that trainees receive from their coworker

* Supervisor support: الدور الكبير في إيصال المتدرب إلى الأداء العالي أو لا يعتمد على الدعم والتمكين من قبل المشرفين، لأنهم يترجمون التعليمات إلى إجراءات عملية. كما أنهم يوفرون المدخلات للتدريب وخلق البيئة المناسبة للتدريب.

* Climate: while a positive climate for learning and transfer includes supervisor and peer support

الجو العام حول التثقيف والتعلم، مرات لا يكون ① و ② منيع، يكون المناخ منيع وفعال للتدريب. فكلما زاد الدعم من المشرفين والزملاء، كلما كان المناخ أكثر إيجابية.

* Training that Motivates Adults To Learn -

- Learning occurs quite frequently in adults when it appears to offer practical application immediately or in the near future

- Clearly, adults are not resistant to learning, but they are sometimes resistant to training offered by their companies, why?

* في كل عام البالغين ما يقاربوا التعليم في صوره ما يكونوا خائفين انه من ينضم كمنهج علمي او بالتفصيل لانهم مرات يقاوموا التدريب الى بتقديمه من شركاتهم اللهم ليه؟

① Training relevance

* في كل عام نعرف انه من ناضج بين الاعتبار العوازل

② Value

لا

③ Readiness to Learn

* حصول العوازل مهمات لعدم مقاومه التعلم للبالغين لانه لانه ما كانه في الخرافه في التدريب وكذا المشركه من حاسن التدريب فانه الى وما في قيمة للتدريب بالنسبه لاه وما كانه متغير فرح يغير في مقاومه

* Training relevance some of the most often mentioned reasons for adults engaging in new learning are problems on the job, job/occupational changes, home and personal responsibilities or recreational activity

الانشطة الترفيهيه

* لانه يكون التدريب من مناسب لهم لانهم وحده حامله حد عنده مسؤوليات لانيه حد عنده انشطه ترفيهيه الخ

* Training professionals should consider the following nine principles in developing training programs for their employees:

المبادئ التسعة

① Identify, where possible, the trainees strengths and challenges relating to motivation to learn and design the training to address as many of these as is practical

تحديد

② Align learning objectives to organizational goals and show how learning is important to trainee and org success

③ Describe program goals and objectives clearly at the start of training

④ Engage the trainee early, thus maximizing attention, expectations and memory

⑤ Use a systematic, logically connected sequencing of learning activities so that trainees master low levels of learning before moving to higher levels

⑥ Use a variety of training methods

⑦ Use realistic job or life relevant training material

⑧ Allow trainees to work together and share experience

⑨ Provide constant feedback and reinforcement while encouraging self assessment

47

Summary كتاب ← كتاب مراجعة التمارين 102 اقسام 6 اقسام

End of the

Chapter 3