

# مصفوفة التعلُّم السييل إلى فهم كيف نتعلم



هنا،

نشرة لإعادة صياغة  
تجربة تعليم المنظمات.

# الفهرس

مصفوفة التعلم السبيل لفهم  
كيف نتعلم

04

جولة استثمارية لتطبيق شغوف

08

نرشح لك

09

# الجدید فی عالم تعلیم المنظمات

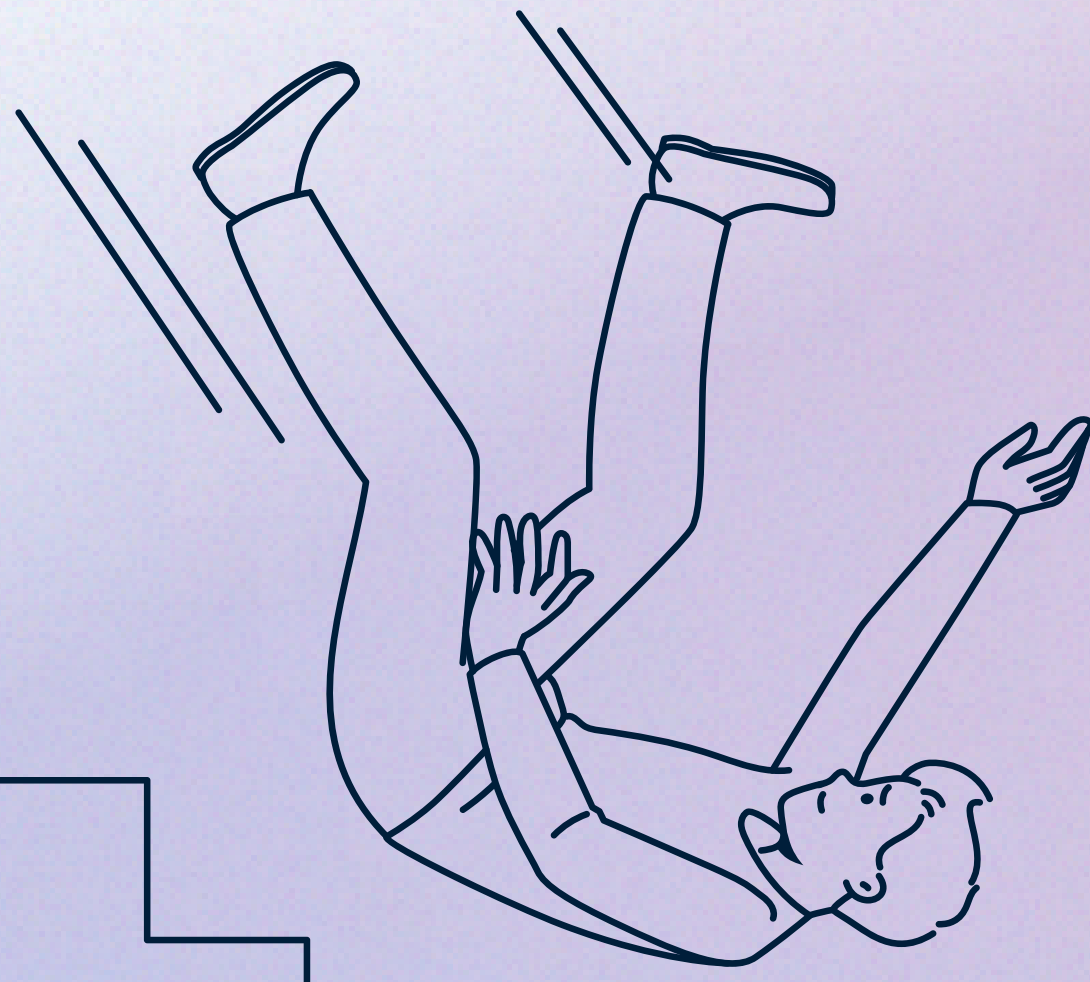
## مصفوفة التعلّم السبيل لفهم كيف نتعلم

قبل بدء أي رحلة تعلم هل يكون المتعلم على دراية أو معرفة بما يجله؟ في الواقع لا وخلال الرحلة يمر المتعلم بالمراحل الأربع لنموذج أو مصفوفة التعلم أو نموذج الوصول للكفاءة كما يسميه البعض، وترجع بدايات هذا النموذج إلى مارتن برادويل المتخصص في الإدارة والتدريب حيث طرحه للمجتمع الأكاديمي في فترة الستينيات.

وعن طريق فهم هذا النموذج بما يتضمنه من مراحل يمكن لمسؤولي التدريبات وتصميم البرامج التعليمية معرفة في أي مرحلة يقف المتعلم وما الذي يحتاجه.

### مرحلة الجهل أو عدم الإلمام

لا يدرك المتعلم وجود فجوة معرفية أو مهارة لديه، ويقال على المتعلم في هذه المرحلة أنه لا يدري ما يجله.



## مرحلة الوعي

في هذه المرحلة يدرك المتعلم أنه يحتاج لتدعيم أو صقل مهارة محددة ويقال على المتعلم في هذه المرحلة أنه يدري أنه لا يدري، يمكن القول أن الجزء التحليلي من الدماغ قد تولى المسؤولية وهو على دراية بوجود قصور في هذه المهارة. وبدأ المتعلم بإدراك ذلك ومستعد للتحسين. ربما من خلال طرح الأسئلة الصحيحة، أو البدء الفوري في عملية التعلم. يعتبر التصالح مع ما لا نعرفه كبشر خطوة مهمة لبدء عملية التعلم.



## مرحلة التعلم والممارسة

في هذه المرحلة يكون قد تعرّف على الموضوع الذي جهله أو بدأ في شقّ طريقه لتعلم مهارة محددة لكنه يحتاج بعض العمل الجاد والكثير من الممارسة والتطبيق.



## مرحلة الإتقان

في هذه المرحلة يصبح أداء مهام تتعلق بمهارة محددة يتم بشكل لا واعي بحيث أن المتعلم لا يحتاج لاتباع مجموعة خطوات لتنفيذ المهام،



### كيف يمكن للمنظمات الاستفادة من نموذج التعلم لدعم الموظفين؟

بالنظر للنموذج يمكن القول أن أهم مرحلة لابد أن تركز عليها المنظمة هي مرحلة التعلم والممارسة، وبالتالي يمكن تعزيز هذه المرحلة عن طريق التعلم الجماعي.



# LI & FUNG

يوجد تجربة واقعية لمنظمة **Li&Fung الصينية** التي تبنت نموذج التعلم وبدأت بتعريف الموظفين عند انضمامهم وركّزت على هذه المرحلة وصممت برامج تعليمية لتثقيف فرقها المختلفة وبرامج لمعالجة مشكلات الأداء في المنظمة بشكل مشترك بما يسمح أن يشارك مجموعة من الأفراد في الحل بعد دراسة طبيعة المشكلة، كما وفّرت نوعين من جلسات تحسين الأداء الأول بعد تعلم مهارة أو مجموعة مهارات، والثاني بعد معالجة مشكلات الأداء

هذا النوع من جلسات تحسين الأداء تفتقر إليه معظم المنظمات، بعض المنظمات تكتفي بتوفير فرص للممارسة والخطأ ولا تضع أهمية لتحسين الأداء.

## أخيرًا:

الجدير بالذكر أن نموذج التعلم ليس خطيًا. يوجد عدد كبير من المجالات والمهارات التي لا بد أن نتحرك فيها ذهابًا وإيابًا داخل النموذج عندما نكتشف قصورنا المعرفي. **كيف يمكن أن يحدث ذلك؟** في بعض الأحيان قد تتشعب بعض المهارة ولا تكون لدينا المعرفة الكافية بجانب معين منها، بينما نتقن جانبًا آخر. عندها لا بد أن تكون لدينا المرونة العقلية لتقبل الرجوع خطوة للوراء قليلًا.



Indeed - Mind collection - HBR-Arabic

# أهم المستجدات

## جولة استثمارية لتطبيق شغوف



حصلت شغوف على جولة استثمارية بقيمة **1.5 مليون** ريال لتغلق بذلك جولة استثمارية أولية (Pre-seed).

### نبذة عن شغوف

تأسست شغوف في سبتمبر ٢٠٢١، وتقدم حلول تقنيات التعليم لمعلميها بهدف تمكينهم من صناعة محتوى تعليمي تفاعلي يتيح لهم الوصول لطلابهم ومتابعة أدائهم.

كسبت شغوف المركز الأول في برنامج impactU التابع لـ stc لدعم رواد الأعمال والمشاريع الناشئة في المجال التقني.

### أرقام شغوف


**11+** ألف  
طالب يستخدم  
التطبيق.


**9.8** ألف  
درس تفاعلي تم  
إنشاؤه عبر التطبيق.

**550**  
مقدم محتوى تعليمي  
تم استقطابهم خلال عام.



## نرشح لك

 **تذكير مهم** لكل قادة فرق العمل، عملك لوقت متأخر لا يعني أن فريقك لا بد أن يعمل في نفس هذا الوقت.

 السفر اليومي لمقر العمل ليس سيئاً كما يروّج له البعض بل له بعد آخر توضحه [هذه التدوينة](#) يتمثل في الفصل النفسي بين الجانب الشخصي والجانب المهني، بخلاف العمل من المنزل حيث أنك تستيقظ وتمارس حياتك وتعمل في نفس المكان.

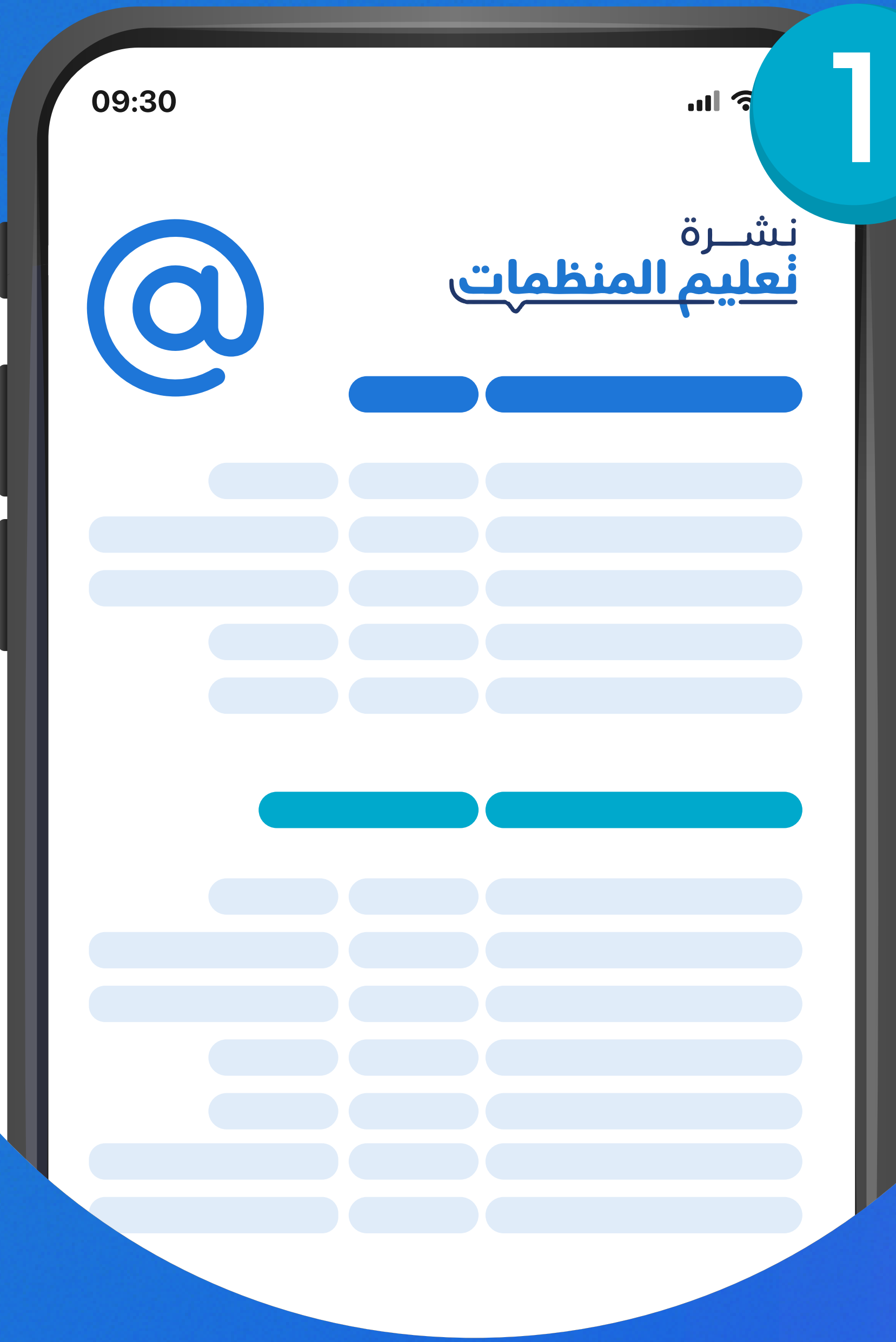
 تريد شرح مُفصل لمفهوم نموذج التعلم؟  
[شاهد هذا المقطع](#)



## رشح لنا

مررت بتجربة تعليمية أو كتاب أو مقال جدير بالذكر والمشاركة وسيفيد مجتمع المهتمين بالتعليم والتطوير؟ شاركه معنا [من خلال الاستمارة](#)

# اشترك في نشرة تعليم المنظمات منصة إهام للتعليم التفاعلي





هنا نهاية العدد،

وهيا نعيد تشكيل تجربة التعلم

اعرف أكثر عن التعليم التفاعلي:

[blog.elham.sa](http://blog.elham.sa)

