



تقييم التدريب وقياس أثره والعائد على الاستثمار ROI والتحسين المستمر

28 Dec 2026 - 01 Jan 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



تقييم التدريب وقياس أثره والعائد على الاستثمار ROI والتحسين المستمر

المرجع: 1006_495 التاريخ: 28 Dec 2026 - 01 Jan 2027 الموقع: لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن الرسوم: SAR 23000

العوق التقني: مهارس - أسلوب التطبيق: دراسة حالة

مقدمة

تتفق المؤسسات بمبالغ كبيرة على التدريب، لكن أغلبها لا يستطيع أن يقدم أكثر من أعداد الحضور ونتائج استبيانات الرضا. وعندما تنقلص الميزانيات تعجز إدارات التعلم عن إثبات أن البرامج غيرت السلوك في العمل أو حركت نتيجة من نتائج الأعمال، فتستمر البرامج الضعيفة دون مراجعة. تزود هذه الدورة من كور كونسبت مديري التعلم والتطوير بالنهج المبتدعة لتخطيط التقييم وتنفيذه، بدءاً من تحديد نتائج الأعمال المستهدفة وحتى عزل أثر التدريب وحساب العائد على الاستثمار. ويعمل المشاركون على حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون بخطة تقييم أثر التدريب لبرنامج قائم في مؤسساتهم.

أهداف الدورة

- تحديد نتائج الأعمال التي يجب أن يؤثر فيها البرنامج، وبناء سلسلة الربط بين التعلم والنتائج قبل بدء التصميم
- اختيار مستويات التقييم وأساليبه، ومنها نموذج Kirkpatrick ومنهجية Phillips لقياس العائد ونموذج LTEM وأساليب الحالات الناجحة، بما يناسب هدف البرنامج وميزانيته
- تصميم أدوات جمع البيانات وخطتها لقياس ردود الفعل والتعلم والتطبيق في العمل والنتائج على الأعمال
- عزل أثر التدريب عن العوامل الأخرى، وتحويل بيانات النثر إلى قيمة مالية وعائد على الاستثمار
- تشخيص عوائق نقل التعلم إلى بيئة العمل، وتحويل نتائج التقييم إلى تحسينات في البرامج
- إعداد خطة تقييم أثر التدريب بصيغة يمكن للراعي اعتمادها وتمويلها

الفئة المستهدفة

- مديرو التعلم والتطوير المسؤولون عن الحفاظ البرامج التدريبية وميزانياتها
- قادة تقييم التدريب وتحليلات التعلم المسؤولون عن قياس فعالية البرامج
- شركاء أعمال الموارد البشرية المسؤولون عن استثمارات بناء القدرات
- مديرو الأكاديميات المؤسسية ومراكز التدريب الذين يرفعون تقاريرهم إلى القيادة العليا
- مديرو التصميم التعليمي المسؤولون عن جودة البرامج وإعادة تصميمها

محاور الدورة

اليوم الأول: أسس قياس أثر التدريب

- سلسلة القيمة من التعلم إلى النتائج ودوافع التقييم
- دورة إدارة الجدارات وتطوير الأفراد وفق المواصفة ISO 10015:2019
- تقييم الوضع الراهن بقائمة تحقق لنضج القياس في التعلم والتطوير
- تحديد نتائج الأعمال المستهدفة وفق مبدأ التحديد في منهجية 6Ds
- تحديد توقعات أصحاب المصلحة من الرعاة والمديرين المباشرين والمتعلمين

اليوم الثاني: نماذج التقييم ومعاييرهم

- المستويات الأربعة في نموذج Kirkpatrick ونموذج Kirkpatrick World New المطور
- منهجية Phillips لقياس العائد على الاستثمار: المستويات الخمسة والمبادئ التوجيهية الاثنا عشر
- المستويات الثمانية في نموذج Thalheimer لتقييم نقل التعلم LTEM
- أسلوب Brinkerhoff لدراسة الحالات الناجحة Method Case Success
- مقاييس التعلم والتطوير وفق TS/ISO 30437: الكفاءة والفاعلية والنتائج

اليوم الثالث: تصميم التقييم وتنفيذه

- ورقة تخطيط التقييم وخطة جمع البيانات
- تصميم استبيان ردود الفعل واختبار قياس المعارف
- قياس التطبيق في العمل باستبيانات متبعة بعد 30 و 60 و 90 يوما وقوائم ملاحظة المدير المباشر
- استخراج بيانات الأثر من مؤشرات الأداء التشغيلية وأنظمة الموارد البشرية
- أساليب عزل أثر التدريب: المجموعات الضابطة وتحليل خط الاتجاه وتقديرات المشاركين المعدلة

اليوم الرابع: تحليل العائد وعوائق نقل التعلم والتحسين المستمر

- تحويل بيانات الأثر إلى قيمة مالية وحساب التكلفة الكاملة للبرنامج
- حساب العائد على الاستثمار ونسبة المنفعة إلى التكلفة واختبار الحساسية
- تشخيص عوائق نقل التعلم بأداة Inventory System Transfer Learning
- قائمة تحقق لجودة بيانات التقييم: التحيز ونسبة الأثر ومخاطر ضعف الاستجابة
- تحسين البرامج باستخدام دورة PDCA وسجلات الدروس المستفادة

اليوم الخامس: دراسات الحالة وخطة تقييم أثر التدريب

- دراسة حالة برنامج لتطوير قدرات المبيعات: تتبع النتائج حتى الأثر على الأعمال
- دراسة حالة تدريب على سلامة المرضى: مقابلات الحالات الناجحة ونتائجها
- بناء بطاقة أداء للتعلم والتطوير بمقاييس الكفاءة والفاعلية والنتائج وفق TDRp
- إعداد مسودة خطة تقييم أثر التدريب
- عرض نتائج الأثر أمام لجنة مراجعة من الزملاء

المهارات المكتسبة

- موازنة الاحتياجات التدريبية مع النتائج
- تصميم التقييم
- تصميم الاستبيانات وأدوات القياس
- تحليل العائد على الاستثمار في التدريب
- تشخيص نقل التعلم
- إعداد تقارير تحليلات التعلم
- تحسين البرامج بناء على الأدلة

لهذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بخطة تقييم أثر التدريب لبرنامج فعلي، وقد اختبرت أهم مراجعة الزملاء
- تجيب عن سؤال الراعي حول ما حققه البرنامج بأدلة واضحة لا بأعداد الحضور
- تقرر أي البرامج يجب توسيعه أو إعادة تصميمه أو إيقافه، استنادا إلى بيانات التطبيق والنتج
- تقارن ممارسات التقييم لديك بممارسات مختصين في التعلم من قطاعات ودول مختلفة

الخاتمة

لا يستحق التدريب استثمار الاستثمار فيه إلا حين يمكن إثبات إسهامه في النداء وتحسينه. تنتقل هذه الدورة من تحديد نتائج الأعمال التي يخدمها البرنامج، مروراً بأهم نماذج التقييم وأدواته، وصولاً إلى عزل أثر التدريب وحساب العائد على الاستثمار وإزالة العوائق التي تمنع انتقال التعلم إلى العمل. وبحول اليوم الأخير هذه المعارف إلى خطة لتقييم أثر التدريب يعود بها المشارك إلى الراعي، فيمتلك منهجية منظمة وقابلة للدفاع عنها في تقييم برنامجه القادم.