إدارة الموارد البشرية · HR30

العائد من التدريب وأثره على المؤسسة

لندن (المملكة المتحدة) · 21 - 25 ديسمبر 2026

التاريخ	المدينة	المدة
21 - 25 ديسمبر 2026	**لندن (المملكة المتحدة)**	**أسبوع واحد**
الرسوم	الرمز	اللغة
£5,000 GBP	**HR30**	**العربية**

المقدمة

إن قياس العائد من التدريب يعد من أكثر العمليات تعقيداً في مختلف المؤسسات والشركات في العالم نظراً لتعدد وإختلاف المصادر التي من خلالها يمكن تحديد هذا العائد ، ومنها ما يمكن قياسه ومنا مالا يمكن قياسه ، وكثير من هذه الشركات الحريصة على الاستثمار في كادرها البشري وتطويره لديها أكثر من وسيلة وطريقة لقياس هذا الاثر من أجل مقارنته مع ما تم صرفه من أموال ووقت وجهد على تدريب وتطوير الموظفين لديها ومدى تأثيرة على حجم أربحها وهذا هو الاساس ، وهذا يقودنا الى ضرورة المعرفة ببعض الخطوات الضرورية من أجل الحصول على أقصى درجة من الاستفادة والجدوى من تصميم وتخطيط وتنفيذ التدريب.

لذلك ، ستتيح لك هذه الدورة التدريبية تجنب المشكلات السابقة من خلال إتقان أهم مرحلتين من العملية التدريبية. الخطوة الأولى هي تحديد وتحليل احتياجاتك التدريبية حتى تتمكن من وضع خطة تدريب فعالة. والثاني هو تقييم التدريب وقياس عائده على الاستثمار. هذا يسمح لنا بتحديد فعالية وكفاءة جميع مراحل عملية التدريب.

تمنحك هذه الدورة التدريبية إكتساب الآتي:

- التقييم الفعال للعملية التدريبية، سيعظم ويبرز أثر التدريب و يربطها باستراتيجية المؤسسة و مؤشراتها الرئيسية
- التحديد الفعال للاحتياجات التدريبية، سيعظم ويبرز دور التدريب في حل المشكلات المؤسسية و فجوات الأداء في المؤسسة
- بدون اتقانك لمرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية لن يمكنك أبداً تعظيم العائد من الاستثمار في التدريب مهما أتقنت المراحل التالية في العملية التدريبية
- هذا البرنامج عملي وتطبيقي، حيث ستحصل على العديد من النماذج العملية والأساليب التطبيقية المناسبة لكافة أنواع المؤسسات
- التقييم المنهجي الواضح و الفعال للعملية التدريبية سيساعدك في التطوير المستمر للعملية التدريبية

اهداف دورة العائد من التدريب وأثره على المؤسسة

بعد الانتهاء من هذه الدورة حول الفعالية الشخصية والتأثير، سيتمكن المشاركون من:

- قياس العائد من الاستثمار في التدريب
- التصميم السليم و التعامل الفعال مع نماذج جمع البيانات الضرورية لأغراض تحليل الاحتياجات التدريبية و تقييم التدريب
- تحليل و تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأفضل الأساليب العلمية و العملية
- تطبيق منهجية الجدارات في تحليل الاحتياجات التدريبية و تقييم التدريب
- تقييم العملية التدريبية بالكامل وفقاً لمنهجية كريك باتريك

منهجية دورة العائد من التدريب وأثره على المؤسسة

يعتمد البرنامج في المقام الأول على الأساليب التشاركية ، وذلك باستخدام المناقشات المنظمة ، ومجموعات العمل ، وجلسات العصف الذهني ، ودراسات الحالة ، ولعب الأدوار ، والألعاب التدريبية المناسبة لنزع فتيل التوتر وتشجيع المتدربين على ذلك ، فهو ينشطك لتحقيق أهداف برنامجك.

تتميز طريقة التدريب في هذا البرنامج بكونه يجمع بين التدريب والاستشارة. يزود المدربون مجموعات العمل بالدعم اللازم للمساهمة بشكل شخصي ومباشر في تطوير مستويات الإدارة والقيادة.

تأثير الدورة التدريبية على المؤسسة

سيساعد الموظفون الذين يحضرون هذه الدورة التدريبية مؤسستك على تحقيق الفوائد التالية:

- زيادة درجة ارتباط أنشطة التدريب بالاحتياجات الفعلية للموظف بوظيفته الحالية والمستقبلية
- ارتفاع العائد على الاستثمار في التدريب
- تحسين نظرة الإدارة و الموظفين لأهمية و جدوى وظيفة التدريب في المؤسسة
- زيادة درجة ارتباط أنشطة التدريب بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة
- تعظيم درجة مساهمة وظيفة التدريب في سد ف جوات الأداء في المؤسسة

التأثير الش خصي لدورة العائد من التدريب وأ ثره على المؤسسة

حضور الموظفين لهذه الدورة التدريبية سوف يساعدهم على تحقيق المزايا التالية:

- انخفاض درجة ضغوط العمل الناتجة عن التحليل غير السليم للاحتياجات التدريبية
- زيادة درجة مشاركتهم و فاعليتهم في أنشطة تحليل و تحديد الاحتياجات التدريبية
- تطوير مسارهم الوظيفي في مجال التدريب و إدارة الموارد البشرية
- رفع درجة كفاءتهم في عملية التقييم وقياس العائد من التدريب

الفئات المستهدفة

هذه الدورة التدريبية مناسبة لمجموعة واسعة من المهنيين ولكن سوف تفيد كثيراً:

- جميع المدراء بكافة الأقسام الأخرى الذين يرغبون في تطوير مهاراتهم في تحديد الاحتياجات التدريبية لمرؤوسيهم و قياس العائد من الاستثمار في التدريب فيهم
- جميع الموظفين و المديرين العاملين بكافة المستويات الإدارية بإدارات الموارد البشرية و التدريب

كل من يجد في نفسه الرغبة في تحسين قدراته و رفع مهاراته في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية و تقييم و قياس العائد من التدريب

محاور الدورة

اليوم الأول

- مراحل العملية التدريبية وفقاً لنموذج ADDIE
- مراحل عملية تحليل و تحديد الاحتياجات التدريبية
- النظرة الحديثة للتدريب
- أهمية تحليل و تحديد الاحتياجات التدريبية
- ماهية تحليل و تحديد الاحتياجات التدريبية
- الأهمية الاستراتيجية للعملية التدريبية

اليوم الثاني

- استخدام أسلوب الجدارات Competencies في تحليل الاحتياجات التدريبية

- اختيار أسلوب التدريب الملائم للاحتياجات التدريبية
- ماهية و أهمية مرحلة التحليل الفردي للاحتياجات التدريبية
- استخدام أسلوب التكلفة و العائد لتحديد أولويات سد الفجوات التدريبية
- تطبيق أسلوب 70 – 20 – 10 في التدريب و التطوير
- أدوات التحليل الفردي للاحتياجات التدريبية
- مراحل و خطوات التحليل الفردي للاحتياجات التدريبية

اليوم الثالث

- ماهية و أهمية مرحلة التحليل الوظيفي للاحتياجات التدريبية
- أدوات التحليل الوظيفي للاحتياجات التدريبية
- ماهية و أهمية التحليل التنظيمي Analysis Organizational
- أدوات التحليل التنظيمي للاحتياجات التدريبية
- مراحل و خطوات التحليل الوظيفي للاحتياجات التدريبية
- مراحل و خطوات التحليل التنظيمي للاحتياجات التدريبية

اليوم الرابع

- الأخطاء الشائعة في تجميع البيانات لأغراض التحليل و التقييم
- (ماذا تفعل بعد العودة) خطة عمل تطويرية شخصية
- أدوات و مصادر جمع البيانات لمرحلتي تحديد الاحتياجات و التقييم
- التعامل مع تحديات جمع البيانات لأغراض التحليل و التقييم
- الأسس العملية و العلمية لتصميم نماذج جمع البيانات

اليوم الخامس

- التعامل مع التحديات المحتملة أثناء التقييم و القياس
- ربط نتائج تقييم التدريب بمؤشرات الأداء الرئيسية
- ماهية و أهمية تقييم التدريب
- أدوات و نماذج المراحل الأربعة لتقييم التدريب
- قياس العائد من الاستثمار في التدريب
- نموذج كريك بتريك لمراحل عملية التقييم

سجّل أو استفسر عن هذه الدورة عبر الموقع
https://www.hplustraining.com/lang-arabic/cities/%D9%84%D9%86%D8%AF%D9%86/38571
training@hplustraining.com · +44 74 0108 8599 · +90 539 827 59 14