الدورة التدريبية: احتراف قياس وتحسين عائد في برامج التدريب والتطوير المؤسسي الاستثمار

ابريل ٢٠٢٦ ٢٤ - ٢٠

ميلان

(للشخص الواحد) € ٥٧٠٠

Ref: #TDD6372_455241

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

مستندة إلى منهجيات الأساسية إلى التطبيقات المتقدمة لقياس عائد تقدم الدورة التدريبية رحلة متكاملة من المفاهيم
البيانات النوعية إلى مؤشرات كمية تُقنع عالمية مثل نموذج كيركباتريك وفليبس. ستتعلم كيفية الاستثمار في التدريب (ROI)
موظفي البنوك بنسبة ٣٠% دراسات حالة حية من قطاعات Training Center صنّاع القرار بقيمة التدريب. يدمج BIG BEN تحويل
التي أجراها البروفيسور جاك فيليبس عبر تطبيق أدوات القياس الصحيحة. يشمل المحتوى أحدث متنوعة، مثل تحسين إنتاجية
الدورة من تبرير مع تمارين تطبيقية على تصميم لوحات قيادة لمتابعة في تحليل التكلفة والعائد، (Jack J. Phillips) الأبحاث
اليوم الأول: ميزانيات التدريب وتصميم برامج قابلة للقياس من أثر التدريب. ستمكّنك هذه

لـ: الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- مديرو التدريب والتطوير.
- مسؤولي الموارد البشرية.
- قيادات الإدارات التشغيلية.
- محللو الأداء المؤسسي.
- مستشارو التطوير التنظيمي.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع المالي والمصرفي.
- شركات الاتصالات والتقنية.
- الرعاية الصحية والمستشفيات.
- الهيئات الحكومية والوزارات.
- شركات التصنيع والخدمات اللوجستية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية.
- التطوير التنظيمي.
- التخطيط الاستراتيجي.
- مراكز التميز المؤسسي.
- إدارات المتابعة والتقييم.

أهداف الدورة التدريبية:

أتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد

- التدريب. تصميم مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) القياس أثر
- تحويل بيانات التقييم النوعي إلى تقارير كمية.
- المادي. حساب التكلفة الإجمالية للتدريب مقابل العائد
- تطبيق نموذج كيركباتريك وفليبس في التقييم.
- ربط نتائج التدريب بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

منهجية الدورة التدريبية:

من قطاعات متنوعة، المحاضرات الأكاديمية وورش العمل التطبيقية. سيحلل تعتمد الدورة على منهجية تشاركية تجمع بين تشمل الجلسات تمارين جماعية مثل تطوير مهارات موظفي القطاع الصحي وقياس أثرها المشاركون دراسات حالة واقعية حول تحديات القطاعات المستهدفة. يقدمBIG لتصميم لوحات مؤشرات قياس الأداء، مع جلسات نقاش على جودة الخدمة. قابلة للتطبيق في الراجعة الفورية عبر منصته التفاعلية، مع تخصيص نموذجًا فريدًا للتغذية BEN Training Center مكثفة بيئات العمل المختلفة. جلسات إرشادية لتصميم خطط قياس

التدريبية): خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة

الوحدة الأولى: أسس قياس عائد الاستثمار في التدريب

- مفهوم العائد المادي والمعنوي للتدريب
- الفرق بين تقييم الفعالية وقياس الربحية
- نظرة تاريخية لتطور نماذج القياس
- أهمية الربط بين التدريب والأهداف المؤسسية
- التحديات الشائعة في إثبات قيمة التدريب
- أدوات جمع البيانات الأولية
- دراسة حالة: فشل برنامج تدريبي بسبب غياب القياس

الوحدة الثانية: تطبيق نموذج كيركباتريك المتطور

- قياس ردود الفعل والمشاركة (المستوى الأول).
- تقييم اكتساب المهارات (المستوى الثاني).
- رصد تغييرات السلوك الوظيفي (المستوى الثالث).
- تحليل الأثر المؤسسي (المستوى الرابع).
- تحديد معايير القياس لكل مستوى.
- تصميم استبيانات فعالة للمستويين ١ و٢.
- ورشة عمل: تحليل بيانات نموذج كيركباتريك.

الوحدة الثالثة: أدوات القياس الكمي ونموذج فليبس

- حساب التكلفة الإجمالية للبرنامج التدريبي.
- تقدير القيمة المالية للتحسينات في الأداء.
- معادلات حساب عائد الاستثمار (ROI).
- مقارنة بين العائد المادي وغير المادي.
- تصميم لوحات مؤشرات الأداء (Dashboards).
- تحليل دراسات جدوى برامج التدريب.
- تمارين على جداول البيانات لحساب ROI.

الوحدة الرابعة: ربط التدريب بالأهداف الاستراتيجية

- توظيف بطاقات الأداء المتوازن (BSC) في القياس.
- مؤشرات القياس للقطاع الحكومي مقابل الخاص.
- الاستراتيجي. تحديد أولويات البرامج بناءً على الأثر
- معايير الجودة في تصميم البرامج القابلة للقياس.
- المؤسسة. ورشة عمل: خريطة الربط بين التدريب وأهداف
- تحليل عوائق تنفيذ الخطط الاستراتيجية.
- نموذج تقديم تقارير القياس للإدارة العليا.

الاستدامة الوحدة الخامسة: التطبيقات المتقدمة وضمان

- تقييم البرامج التدريبية عن بُعد
- التدريب استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات
- معالجة الفجوات بين نتائج القياس والواقع العملي
- آليات تحسين البرامج بناءً على نتائج التقييم
- إدارة مقاومة التغيير عند تطبيق النماذج
- ورشة عمل: تطوير خطة قياس مخصصة
- تقديم عرض نهائي لتقييم مشروع تدريبي

الأسئلة المتكررة:

التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة

الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

المدة إلى ٢٠-٢٥ بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

سؤال للتأمل :

الخارجية المؤثرة؟ السلوكي للتدريب إلى قيمة مالية قابلة للقياس دون هل يمكن تحقيق دقة علمية مطلقة في تحويل الأثر إغفال العوامل

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

التدريب في عبر منهجية "التعلم بالمشكلات"، حيث يحلل المشاركون تركز هذه الدورة على الجسر بين النظرية والتطبيق حول قياس العائد غير المادي، الهيئات الحكومية. يتميز المحتوى بدمج أحدث أبحاث تحديات حقيقية مثل انخفاض موازنات قطاعات حيوية كالقطاع الصحي. يقدم BIG BEN مثل تحسين الولاء الوظيفي، مع تطبيقات عملية في البروفيسور فيليبس عائد استثمارها بنسبة البيئات المؤسسية المتنوعة، مدعومة بدراسات حالة من أدوات قياس قابلة للتكيف مع Training Center الفورية التي ترصد أثر التدريب منذ اليوم الأول، يعزز التدريب مهارات تصميم لوحات المتابعة .٤٠% شركات رائدة نجحت في رفع مما يجعله استثمارًا استراتيجيًا ذا عائد ملموس.