النماذج العالمية الدورة التدريبية: تقييم الأثر المهني للبرامج التدريبية وفق

سبتمبر ٢٠٢٦ ١١ - ٠٧

أمستردام - *

(للشخص الواحد) € ٥٧٠٠

Ref: #TDD6620_454908

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

المفاهيم الأساسية إلى التطبيقات للبرامج التدريبية وفق النماذج العالمية رحلة تقدم الدورة التدريبية في تقييم الأثر المهني في مجال أبحاث دونالد كيركباتريك Donald Kirkpatrick العملية لتقييم فعالية التدريب. يستند المحتوى إلى متكاملة من بين BIG BEN Training Center يدمج تحديثات معاصرة في تحليل عائد الاستثمار.(ROI) تقييم البرامج التدريبية، مع الرائدة ستكتسب لتمكين المشاركين من تصميم مؤشرات أداء دقيقة، الأكاديمية ودراسات الحالة من قطاعات متنوعة، النظريات طويل المدى للتدريب على أداء مهارات في تطبيق نماذج التقييم متعددة المستويات، وتحويل البيانات إلى قرارات استراتيجية. والتميز في رأس المال البشري المؤسسات، مما يضمن تحقيق الاستدامة التنظيمية وقياس الأثر

ل: الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- مديري التدريب والتطوير في المؤسسات
- مسؤولي الموارد البشرية وتطوير الموظفين
- والخاص مصممي البرامج التدريبية في القطاعين العام
- مراجعي الجودة في إدارات التدريب
- قيادات الإدارات المعنية بتطوير الكفاءات

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- الخدمات المالية والمصرفية
- الصحة والتعليم العالي
- التصنيع والطاقة
- التكنولوجيا والاتصالات
- الهيئات الحكومية والوزارات

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية وتطوير المواهب
- مراكز التدريب والتطوير المؤسسي
- ضمان الجودة والتميز التشغيلي
- التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء
- شؤون الموظفين في القطاع الحكومي

أهداف الدورة التدريبية:

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

- تطبيق نموذج كيرك باتريك بأبعاده الأربعة بكفاءة
- للقياس تحويل بيانات التقييم إلى مؤشرات أداء قابلة
- والثبات تصميم استبيانات تقييم تدريب تلتزم بمعايير الصدق
- حساب عائد الاستثمار (ROI) للبرامج التدريبية
- ربط نتائج التدريب بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة

منهجية الدورة التدريبية:

حالة واقعية من قطاعات التفاعلية وورش العمل التطبيقية، حيث يشارك تعتمد منهجية الدورة على التكامل بين المحاضرات
لتصميم مؤشرات الأداء، وتطبيق نموذج متنوعة مثل الصحة والقطاع الحكومي. تشمل الجلسات المتدربون في تحليل دراسات
Training فورية من المدربين المتخصصين. يدمج BIG BEN فيليبس لتقييم العائد المالي، مع تبادل تغذية راجعة تمارين محاكاة
يتم تضمين جلسات عصف ذهني التقييم، مع تركيز خاص على التحديات العملية في أدوات رقمية لجمع وتحليل بيانات Center
المختلفة جماعي لابتكار حلول قابلة للتطبيق في بيئات العمل قياس الأثر طويل المدى.

التدريبية): خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة

الوحدة الأولى: أساسيات تقييم فعالية التدريب

- مقدمة في فلسفة تقييم البرامج التدريبية
- أهمية الربط بين التدريب والأهداف المؤسسية
- مراحل تطور نماذج التقييم العالمية
- تحليل الفجوات في التقييم التقليدي
- دراسة حالة: تقييم برامج تدريبية فاشلة
- أخلاقيات جمع بيانات التقييم
- ورشة عمل: تحديد معايير النجاح

الوحدة الثانية: تطبيق نموذج كيرك باتريك

- تقييم مستوى رد الفعل (المشاركين)
- تقييم مستوى التعلم (اكتساب المعرفة)
- تقييم مستوى السلوك (التطبيق الوظيفي)
- تقييم مستوى النتائج (الأثر المؤسسي)
- إعداد أدوات القياس لكل مستوى
- تحليل التحديات في تطبيق المستوى الرابع
- تمارين: تحويل البيانات النوعية إلى كمية

الوحدة الثالثة: نماذج متقدمة وتحليل العائد

- نموذج فيليبس (ROI) وأدوات القياس المالي
- نموذج برينكرهوف Brinkerhoff لتحسين الأداء
- معايير ISO ١٠٠١٥ في جودة التدريب
- حساب التكاليف المخفية للتدريب
- دراسة حالة: قياس عائد استثمار تدريبي حكومي
- ورشة عمل: بناء نموذج رياضي للعائد المالي
- مقارنة بين النماذج واختيار الأنسب

الوحدة الرابعة: تصميم أدوات التقييم

- مبادئ بناء استبيانات فعالة
- تجنب التحيز في صياغة الأسئلة
- مقاييس ليكرت Likert وتطبيقاتها العملية
- استخدام المقابلات الجماعية في التقييم
- تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية بسيطة
- ورشة عمل: تصميم بطاقة تقييم متكاملة
- تحديد مؤشرات KPI للتدريب الإلكتروني

استراتيجية الوحدة الخامسة: تحويل التقييم إلى قرارات

- إعداد تقارير تأثير التدريب للإدارة العليا
- تحديث البرامج بناءً على نتائج التقييم
- دمج التقييم في دورة تطوير الموظفين
- معايير الجودة الشاملة في تحسين التدريب
- دراسة حالة: تأثير التقييم على خفض التكاليف
- ورشة عمل: بناء خطة تحسين سنوية
- عرض النتائج باستخدام لوحات تحكم مرئية

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 :

أثر التدريب عبر جميع القطاعات والثقافات المؤسسية؟ هل يمكن لنموذج تقييم واحد أن يكون فعالاً في قياس

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

على دراسات الحالة من القطاع الأكاديمية والتحديات العملية في بيئات العمل تقدم الدورة منهجاً متكاملاً يربط بين النظرية مباشرة مثل بناء نماذج رياضية لقياس العائد المالي، الحكومي والخاص. يتميز المحتوى بتطبيقات عملية العربية، مع التركيز BIG BEN مما يمكن المشاركين من تقديم تقارير تأثير ملموسة واستخدام لوحات التحكم في متابعة مؤشرات الأداء، تكييفها مع السياقات (ISO ١٠٠١٥ مثل) التحديثات العالمية في معايير الجودة Center للإدارة العليا. يعكس منهج Training تحسين قابلة للتنفيذ المحلية، مع التركيز على تحويل البيانات إلى خطط ، مع