CORE CONCEPT

تقييم التدريب وقياس أثره والعائد على الاستثمار ROI والتحسين المستمر

29 نوفمبر – 3 ديسمبر 2026

جدة - فندق أربع نجوم على الكورنيش

تقييم التدريب وقياس أثره والعائد على الاستثمار ROI والتحسين المستمر

المرجع: 1006_409 **التاريخ:** 29 نوفمبر – 3 ديسمبر 2026 **المكان:** جدة - فندق أربع نجوم على الكورنيش **الرسوم:** SAR 19500

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** دراسة حالة

مقدمة

تنفق المؤسسات مبالغ كبيرة على التدريب، لكن أغلبها لا يستطيع أن يقدم أكثر من أعداد الحضور ونتائج استبيانات الرضا. وعندما تتقلص 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 بالنماذج المعتمدة لتخطيط التقييم وتنفيذه، بدءا 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 وأسلوب الحالات الناجحة، بما يناسب هدف البرنامج وميزانيته
- تصميم أدوات جمع البيانات وخططها لقياس ردود الفعل والتعلم والتطبيق في العمل والأثر على الأعمال
- عزل أثر التدريب عن العوامل الأخرى، وتحويل بيانات الأثر 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 محافظ البرامج التدريبية وميزانياتها
- قادة تقييم التدريب وتحليلات التعلم المسؤولون عن قياس فاعلية 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 ومعاييره

- المستويات الأربعة في نموذج Kirkpatrick ونموذج New World Kirkpatrick 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 Success Case Method
- مقاييس التعلم والتطوير وفق ISO/TS 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 متابعة بعد 30 و60 و90 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 Learning Transfer System Inventory
- 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

- مواءمة 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

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بخطة تقييم أثر التدريب لبرنامج فعلي، وقد اختبرت أمام 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 والأثر
- تقارن ممارسات التقييم لديك بممارسات مختصين في التعلم من قطاعات ودول مختلفة

الخاتمة

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