



## العائد من التدريب وأثره على المؤسسة

القاهرة (مصر) -

21-06-2026

## العائد من التدريب وأثره على المؤسسة

رمز الدورة : HR30 : تاريخ الإنعقاد : 21-06-2026 دورة الإنعقاد : القاهرة (مصر) - رسوم الإشتراك : 3100 £

### المقدمة

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

لذلك ، سنتيح 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 عائدك على الاستثمار. هذا يسمح لنا بتحديد فعالية وكفاءة جميع مراحل عملية التدريب.

### تهنك هذه الدورة التدريبية إكتساب التالي:

- التقييم الفعال للعملية التدريبية، سيعظم ويبرز أثر التدريب و يربطها باستراتيجية المؤسسة و مؤشرات الرئيسية
- التحديد الفعال للاحتياجات التدريبية، سيعظم ويبرز دور التدريب في حل المشكلات المؤسسة 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 والنسائيب 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، سيتوكن المشاركون من:

- قياس العائد من الاستثمار في التدريب
- التصهير السليم و التعامل الفعال مع نماذج جمع البيانات الضرورية لغراض تحليل الاحتياجات التدريبية و تقييم التدريب
- تحليل و تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لفضل النسائيب 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

يعتهد البرنامج في المقام الأول على النسائيب التشاركية ، وذلك باستخدام المناقشات المنظمة ، ومجموعات العمل ، وجلسات العصف الذهني ، ودراسات الحالة ، ولعب الدور ، والنلعاب 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 ومجموعات العمل بالدعم اللازم للمساهمة بشكل شخصي ومباشر في تطوير مستويات الإدارة والقيادة.

## تأثير الدورة التدريبية على المؤسسة

سيساعد الموظفون الذين يحضرون هذه الدورة التدريبية ومؤسستك 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 بالخطط الاستراتيجية للمؤسسة
- تعظيم درجة مساهمة وظيفة التدريب في سد فجوات الأداء في المؤسسة

## التأثير الشخصي لدورة العائد من التدريب وأثره 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 مساهمهم الوظيفي في مجال التدريب و إدارة الموارد البشرية
- رفع درجة كفاءتهم في عملية التقييم وقياس العائد من التدريب

## الفئات المستهدفة

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

- جميع الإداريين بكافة الأقسام الذين يرغبون في تطوير مهاراتهم في تحديد الاحتياجات التدريبية لمؤسستهم و قياس العائد من الاستثمار في التدريب
- 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
- النهمة الاستراتيجية للعولمة التدريبية

### اليوم الثاني

- استخدام أسلوب الجدارات Competencies في تحليل الاحتياجات التدريبية
- اختيار أسلوب التدريب الهلائم 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 تجهيع البيانات لغراض التحليل و التقييم
- (ماذا تفعل بعد العودة) خطة عمل تطويرية شخصية
- أدوات و مصادر جمع البيانات لمرحلي تحديد الاحتياجات و التقييم
- التعامل مع تحديات جمع البيانات لغراض التحليل و التقييم
- النسس العولمة و العالمة لتصميم نهاذج جمع البيانات

### اليوم الخامس

- التعامل مع التحديات المهتلة أثناء التقييم و القياس
- ربط نتائج تقييم التدريب بهؤشرات الأداء الرئيسية
- ماهية و أهمية تقييم التدريب
- أدوات و نهاذج المراحل الأربعة لتقييم التدريب

- قياس العائد من الاستثمار في التدريب
- نموذج كريك بترك لمراحل عملية التقييم