القياس الاستراتيجي للتعلم: تقييم فعالية التدريب والأثر المؤسسي والعائد على الاستثمار (ROI)

11 – 15 يوليو 2027

القاهرة

القياس الاستراتيجي للتعلم: تقييم فعالية التدريب والأثر المؤسسي والعائد على الاستثمار (ROI)

المرجع: 956_42972 **التاريخ:** 11 – 15 يوليو 2027 **المكان:** القاهرة **الرسوم:** GBP 3100

نبذة عن البرنامج

برنامج القياس الاستراتيجي للتعلم: تقييم فعالية التدريب والأثر المؤسسي والعائد على الاستثمار هو برنامج مدته أسبوع لقادة التعلم والتطوير ومديري الموارد البشرية ومديري التدريب وقادة الأعمال المطالبين بإثبات أن الإنفاق على التدريب يغير الأداء.

تستطيع معظم المؤسسات أن تذكر عدد من حضروا دورة ما وهل أعجبتهم، لكن قلة منها تستطيع أن تبين ما الذي تغير بعد ذلك، وما نصيب التدريب من هذا التغيير، وما قيمته. وعند هذه الفجوة تساءل ميزانيات التدريب ويفقد فريق التعلم نفوذه. يسد هذا البرنامج الفجوة بالتعامل مع قياس التعلم بوصفه قدرة استراتيجية، فيربط التعلم بأهداف المؤسسة، ويقيم التدريب على جميع المستويات، ويعزل أثره عن العوامل الأخرى، ويعرض عائدا على الاستثمار يقبله الزملاء في المالية والإدارة العليا.

الأسبوع تطبيقي من أوله إلى آخره، إذ يعمل المشاركون على أدوات تقييم حقيقية وحالات من قطاعات مختلفة وتمارين مبنية على برامجهم الخاصة، ويغادرون باستراتيجية للقياس وخطة تقييم وحساب عملي للعائد على الاستثمار لبرنامج يديرونه، ويقدم هذا البرنامج مارس للتدريب المملكة المتحدة.

ماذا ستتعلم

بنهاية هذا البرنامج، ستكون قادرا على:

- اعتماد قياس التعلم قدرة استراتيجية وربط أهداف التعلم بأهداف المؤسسة.
- ربط أهداف التدريب بنتائج الأعمال قبل تصميم البرنامج.
- تطبيق نموذج تقييم متعدد المستويات، من رد الفعل والتعلم إلى السلوك والنتائج.
- تصميم أدوات تقييم، مثل الاستبيانات والاختبارات وأدوات الملاحظة والمقابلات، تعطي أدلة موثوقة.
- جمع وتحليل البيانات عن تطبيق ما تم تعلمه في بيئة العمل.
- عزل أثر التدريب عن المؤثرات الأخرى في الأداء.
- تحويل نتائج التدريب إلى قيمة نقدية وحساب التكاليف وصافي المنافع ونسبة المنافع إلى التكاليف والعائد على الاستثمار.
- عرض المنافع غير الملموسة إلى جانب الحجة المالية.
- بناء لوحات مؤشرات للتعلم وتقارير تقييم تعتمد عليها الإدارة العليا في اتخاذ القرار.
- إرساء الحوكمة والأدوار وممارسات البيانات لنظام قياس مستدام في وظيفة التعلم.

كيف ستستفيد

ستغادر بمنهج واضح للحكم على فعالية التدريب، وأدوات لجمع الأدلة وتحليلها، والثقة لعرض العائد على الاستثمار أمام كبار أصحاب المصلحة. وينال كل مشارك شهادة إتمام في اليوم الأخير.

وتكسب مؤسستك وظيفة تعلم قادرة على تبرير ميزانيتها، وتحسين برامجها بالأدلة، وتوجيه الإنفاق نحو التدريب الذي يحقق نتائج قابلة للقياس.

لمن هذا البرنامج

- رؤساء التعلم والتطوير ومديرو التدريب
- مديرو الموارد البشرية وشركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يرعون التدريب
- مديرو التدريب ومصممو برامج التعلم
- قادة تطوير المواهب والتطوير المؤسسي
- مديرو الأكاديميات المؤسسية ومعاهد التدريب
- قادة الأعمال الذين يمولون برامج التدريب ويرعونها
- متخصصو تحسين الأداء وتحليلات الموارد البشرية

مستوى مدير أول فأعلى.

كيف يسير الأسبوع

اليوم 1 — الأسس الاستراتيجية لقياس التعلم

يبين اليوم الأول لماذا يقاس التعلم، وما الذي ينتظره أصحاب المصلحة، وكيف يخطط للقياس من البداية لا في النهاية.

- قياس التعلم قدرة استراتيجية وكلفة غياب القياس
- ما تحتاجه الإدارة العليا والمالية والمديرون المباشرون من أدلة التعلم
- ربط استراتيجية التعلم وأهدافه بأهداف المؤسسة
- نماذج التقييم متعددة المستويات والسلسلة الممتدة من التعلم إلى نتائج الأعمال
- بناء استراتيجية القياس وخطته قبل تصميم البرامج

دراسة حالة: مدير مالي يشكك في برنامج قيادي أثناء مراجعة الميزانية.

ورشة عمل: صياغة استراتيجية للقياس بأهداف ومقاييس لأحد برامجك.

اليوم 2 — قياس رد الفعل والتعلم والسلوك

يغطي اليوم الثاني المستويات الثلاثة الأولى من الأدلة: ما رأي المشاركين، وماذا تعلموا، وما الذي يفعلونه بصورة مختلفة في العمل.

- تصميم مقاييس لرد الفعل تعطي أكثر من الرضا
- اختبار المعرفة والمهارة قبل التدريب وأثناءه وبعده
- الملاحظة وآراء المديرين وفحوصات التطبيق في موقع العمل
- الاستبيانات والمقابلات ومجموعات التركيز: التصميم واختيار العينات
- معوقات نقل التعلم ودور المدير المباشر

دراسة حالة: برنامج لخدمة العملاء يحقق درجات مرتفعة مع تغير محدود في السلوك.

ورشة عمل: بناء أدوات تقييم للمستويات الثلاثة الأولى لأحد البرامج.

اليوم 3 — قياس الأثر المؤسسي

ينتقل اليوم الثالث إلى نتائج الأعمال، وإلى السؤال الأصعب عن مقدار ما أحدثه التدريب فعلا من التغيير الملاحظ.

- اختيار مقاييس الأعمال: الإنتاج والجودة والتكلفة والوقت والرضا
- جمع بيانات الأداء من الأنظمة التشغيلية والتحقق منها
- المجموعات الضابطة وخطوط الاتجاه والتنبؤ لعزل أثر التدريب
- تقديرات المشاركين والمديرين مع تعديلات مستوى الثقة
- عرض الأثر دون المبالغة في الادعاء

دراسة حالة: برنامج للمبيعات يعقد في فترة يرتفع فيها الطلب في السوق.

ورشة عمل: اختيار مقاييس الأثر وطريقة العزل لبرنامجك.

اليوم 4 — حساب العائد على الاستثمار

يحول اليوم الرابع النتائج إلى قيمة مالية، ويبين كيف يحسب العائد على الاستثمار ويدافع عنه.

- تحويل النتائج إلى قيمة نقدية بأساليب مقنعة
- تحديد تكاليف البرنامج المباشرة وغير المباشرة وجمعها
- صافي منافع البرنامج ونسبة المنافع إلى التكاليف والعائد بالنسبة المئوية
- فترة الاسترداد وحساسية النتيجة للافتراضات

- المنافع غير الملموسة وكيفية عرضها إلى جانب الأرقام

دراسة حالة: برنامج تدريبي للامتثال تقارن تكلفته بالحوادث وإعادة العمل التي تم تجنبها.

ورشة عمل: إكمال حساب عملي للعائد على الاستثمار لبرنامج تديره.

اليوم 5 — تحليلات التعلم والتقارير والحوكمة

يجمع اليوم الأخير النتائج في تقارير للإدارة العليا وخارطة طريق للقياس يمكن للمشاركين استخدامها في مؤسساتهم.

- بناء تقارير التقييم ولوحات مؤشرات التعلم لقراء الإدارة العليا
- عرض النتائج والتعامل مع تساؤلات أصحاب المصلحة المتشككين
- استخدام النتائج لتحسين البرامج أو إعادة تصميمها أو إيقافها وإعادة توازن محفظة التعلم
- دمج القياس في وظيفة التعلم: الحوكمة والأدوار والبيانات والأدوات
- إتمام خطة العمل الشخصية وخارطة طريق القياس

ورشة عمل: عرض النتائج وخارطة الطريق وتلقي الملاحظات من المدرب والزملاء المشاركين.

كيف تقدم الدورة

- جلسات تفاعلية يقودها ميسر، تجمع بين التدريس والنقاش والتمارين التطبيقية.
- مزيج متوازن من النظرية والحالات الإقليمية والتمارين التطبيقية.
- نماذج عملية لخطط القياس وأدوات التقييم وحسابات العائد على الاستثمار.
- تمارين تطبيقية وتوجيه شخصي طوال الأسبوع.
- خطة عمل شخصية تبنى تدريجيا على مدار الأسبوع.
- ملاحظات شخصية مستمرة من المدرب الرئيسي.

شهادة الإتمام

عند إتمام برنامج القياس الاستراتيجي للتعلم: تقييم فعالية التدريب والأثر المؤسسي والعائد على الاستثمار، ينال كل مشارك شهادة إتمام تسلم في اليوم الأخير من البرنامج.

تسجل الشهادة عنوان البرنامج وتواريخ الحضور، وتؤكد أن المشارك أتم الأيام الخمسة كاملة.