



الأاديمية الإسكندنافية  
للتدريب والتطوير



## دورة: الأساليب الحديثة لنقل أثر التدريب إلى الواقع العملي

| الكود   | المدينة         | الفندق      | بداية التدريب | نهاية التدريب | السعر  | لغة الدورة - الساعات |
|---------|-----------------|-------------|---------------|---------------|--------|----------------------|
| TDC-340 | تيليسي (جورجيا) | قاعة فندقية | 2027-04-19    | 2027-04-23    | € 4950 | العربية - 25         |

### أهمية أهداف الدورة التدريبية

يحظى تحديد العائد من الاستثمار ونقل أثر التدريب إلى الواقع العملي باهتمام متزايد من قبل الممارسين في حقل التدريب، ويعود الاهتمام بالموضوع لفشل النظام التقليدي للمحاسبة في تقديم معلومات دقيقة لمتخذي القرار للاستفادة من الموارد التدريبية المتاحة (Carnevale and Schulz, 1990). فالنظام التقليدي للمحاسبة ينظر للتدريب كعنصر تكلفة بدلاً من معاملته كعنصر استثماري، وبالرغم من الترويج لتطبيقات تحديد العائد من الاستثمار في التدريب ونقل أثر التدريب، فقد لاحظ (Mitcheal 1994) عدم وجود إجراءات واضحة ومتفق عليها في دراسات تحديد العائد من الاستثمار في التدريب، وقد أشار العديد من الكتاب للصعوبات المرتبطة بقياس العائد من الاستثمار في التدريب وربطها كذلك بالأداء المؤسسي (Philips, 1991; Mitchell, 1994; Bassi and Van Bunen, 1988). ويرى (Phillips 1991) أن مفهوم العائد من الاستثمار في التدريب تعود جذوره لحقل المحاسبة والمالية. وأحد الأساليب الشائعة الاستخدام في تحديد العائد من الاستثمار تحليل التكاليف والمنافع. ويمثل التدريب استثمار من قبل المنشأة في الأفراد العاملين بها، ولا يختلف الاستثمار في التدريب عن أوجه الاستثمار الأخرى التي تقوم بها المنشأة. ويشكل قياس العائد من التدريب مجال اهتمام للعاملين بالتدريب، فعلى أساس تقويم وقياس العائد من التدريب يمكن تحديد المنافع المتوقعة من الأنشطة التدريبية. ويمكن أن يشمل تحديد العائد من الاستثمار في التدريب سلسلة من العناصر الضمنية وغير الضمنية التي تعود بالفائدة على الأفراد ومنشآت القطاع الخاص والمجتمع ككل، وعندما يتم اتخاذ قراراً بتحديد العوائد المرتبطة بالاستثمار في التدريب فإننا نحتاج أن نأخذ بالاعتبار مجموعة من العناصر وهذا ما سوف يتم مناقشته خلال الدورة

### أهداف الدورة التدريبية



- الإلمام بجميع عمليات إرجاع الأثر النهائي للتدريب في بيئة العمل ودور المدير والمدرّب والمتدرب في كل عملية .
- تنمية القدرة على قياس وتقييم الأثر النهائي للتدريب وقياس الإرتداد ، والعمل على منع عملية الإرتداد .

## المستفيدون من الدورة التدريبية

- العاملين في مجال التدريب ومن في حكمهم
- العاملين في مجال التطوير الإداري بالمنظمات المختلفة
- مديري الإدارات ومن يتطلب عملهم قيادة فرق العمل
- كافة الأفراد العاملين والمؤهلون لوظائف جديدة
- العاملين في إدارات التدريب والتطوير
- العاملين في كافة الوظائف الفنية ويتطلب عملهم تطوير الأداء

## محتويات الدورة التدريبية

### نقل أثر التدريب إلى الواقع العملي

- معنى الأثر النهائي للتدريب أو تعديل التدريب .
- المشكلات المتعلقة بنقل أثر التدريب (عمليات التحويل) .
- عوائق تحويل التدريب
- إدراكات المديرين التنفيذيين .
- إدراكات المديرين ( التوقيت – المصادر ) .
- فهم ودراسة العوائق .
- تحديد وتصنيف إستراتيجيات نقل أثر التدريب
- مصفوفة نقل أثر التدريب .
- إستراتيجيات المدير والمدرّب والمتدرب لنقل أثر التدريب قبل التدريب وأثناء التدريب وبعد إنتهاء



التدريب .

- الحاجات الخاصة لدعم نقل أثر التدريب عند العودة لموقع العمل : -
- مؤشرات الارتداد .
- عملية منع الإرتداد .
- مصدر مستمر للارتداد .

• أساليب القياس المستخدمة في قياس مدى ثبات إرجاع الأثر النهائي للتدريب سواء بالنسبة للتعلم منه أو السلوك .

• كيفية بناء معايير التقييم لقياس المستوى الأول : التفاعل

• كيفية بناء أدوات جمع البيانات اللازمة

• كيفية تنفيذ عملية جمع و تبويب البيانات

• كيفية تحليل البيانات المجمعة و رفع التقارير الفنية حولها

• كيفية بناء وتصميم الاختبارات التي تقيس التعلم لدى المتدربين ودور مسؤولي التدريب فيها.

• كيفية إجراءات اختبارات التعلم التدريبية ودور مسؤولي التدريب في عملية التنفيذ.

• أنواع اختبارات التعلم التدريبي المختلفة (ميزات وعيوب كل منها) مع تداول معوقات التطبيق واقتراح حلول لها.

• كيفية الاستفادة من تقنيات شبكة الحاسوب في تيسير عملية قياس التعلم لدى المتدربين.

• طرق جمع البيانات اللازمة لقياس المستوى الثالث من مستويات استثمار التدريب: التطبيق

• طرق متعددة لقياس تطبيق التدريب في واقع العمل ودور مسؤولي التدريب في اختيار الطريقة الأنسب .

• كيفية التحليل واستخدام نتائج طرق القياس المتعددة المشار إليها أعلاه للتوثق من حصول التطبيق في واقع العمل.

• مناقشة كيفية التواصل في كل ما سبق مع أطراف العملية التدريبية الثلاثة: (المتدربين= المدرسين= مسؤولي التدريب).

**قياس العائد على الاستثمار من التدريب R . O I**



- لماذا العائد على الاستثمار ؟
- المعايير العشرة الواجب توافرها في المنظمة لقياس لعائد على الاستثمار.
- الإطار العام لعملية تقييم وقياس العائد من التدريب.
- نموذج عملية العائد على الاستثمار.
- معوقات تطبيق عملية العائد على الاستثمار
- فوائد تطبيق عملية العائد على الاستثمار
- هل مؤسستك مهيأة لتطبيق العائد على الاستثمار ؟



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير تعتمد على أحدث الأساليب العلمية والمهنية في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية، بهدف رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات. يتم تنفيذ البرامج التدريبية وفق منهجية متكاملة تشمل:

- المحاضرات النظرية المدعومة بعروض تقديمية (PowerPoint) ومقاطع مرئية (فيديوهات وأفلام قصيرة).
- التقييم العلمي للمتدربين قبل وبعد البرنامج لقياس مدى التطور والتحصيل العلمي.
- جلسات العصف الذهني وتطبيقات عملية للأدوار من خلال تمثيل المواقف العملية.
- دراسة حالات عملية مصممة خصيصاً لتلائم المادة العلمية وطبيعة عمل المشاركين.
- اختبارات تقييمية تُجرى في نهاية الدورة لتحديد مدى تحقيق الأهداف التدريبية.

يحصل كل مشارك على المادة العلمية والعملية للبرنامج مطبوعة ومحفوظة على CD أو فلاش ميموري، مع تقديم تقارير مفصلة تشمل الحضور والنتائج النهائية مع التقييم العام للبرنامج.

يتم إعداد المادة العلمية للبرامج التدريبية بطريقة احترافية على يد نخبة من الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات والتخصصات. في ختام البرنامج، يحصل المشاركون على شهادة حضور مهنية موقعة ومعتمدة من الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير.

### أوقات البرنامج:

- من الساعة 9:00 صباحاً حتى 2:00 ظهراً في المدن العربية.
- من الساعة 10:00 صباحاً حتى 3:00 ظهراً في المدن الأوروبية والآسيوية.

### البرامج التدريبية تتضمن :

- استراحة قهوة يوميا خلال المحاضرات لضمان راحة المشاركين.



## الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير

English Courses +46700414959 Arabic Courses +46700414959 +46114759991

scandinavianacademy.net info@scandinavianscademy.net

Timmermangatan 100 B.O.X 60359 Norrköping - Sweden