



التدريب وتطوير الكفاءات البشرية



الأكاديمية الإسكندنافية
للتدريب والتطوير



دورة: الأساليب الحديثة لنقل أثر التدريب إلى الواقع العملي

الكود	المدينة	الفندق	البداية	النهاية	السعر	عدد الساعات
TDC-340	أثينا (اليونان)	قاعة فندقية	2024-07-15	2024-07-19	€ 5450	25

أهمية أهداف البرنامج

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 (Mitchael 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 البرنامج

أهداف البرنامج

- 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 الارتداد .

محتويات البرنامج

- 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 المدربين (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 للتعليم 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= المدربين= 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 ؟



المستفيدون من البرنامج

- 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



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير في مملكة السويد تعتمد أساليب حديثة في مجال التدريب وتطوير المهارات وتعزيز كفاءة تطوير الموارد البشرية. تضمن الأكاديمية تقديم تجربة تدريبية شاملة تشمل ما يلي:

- المحاضرات النظرية:
 - نقدم المعرفة من خلال عروض تقديمية متقدمة مثل البوربوينت والمواد المرئية مثل الفيديوهات والأفلام القصيرة.
- التقييم العلمي:
 - نقيم مهارات المتدربين قبل وبعد الدورة لضمان تطوّرهم.
- العصف الذهني والتفاعل:
 - نشجع على المشاركة الفعالة من خلال جلسات العصف الذهني وتطبيق المفاهيم من خلال تمثيل الأدوار.
- الحالات العملية:
 - نقدم حالات عملية تتوافق مع المحتوى العلمي واحتياجات المتدربين في مجالاتهم الخاصة.
- التقييم النهائي:
 - التقييم النهائي في نهاية البرنامج لتقييم استيعاب المعرفة.
- المواد التعليمية:
 - يتم توفير المواد العلمية والعملية للمشاركين على وسائل متعددة مثل ورق مطبوع وأقراص سي دي وأجهزة الفلاش ميموري
- تقارير الحضور والنتائج:
 - نقوم بإعداد تقارير حضور مفصلة للمشاركين ونقدم تقييماً شاملاً للبرنامج.
- المحترفين والخبراء:
 - يتم إعداد المحتوى العلمي للبرنامج بواسطة أفضل الأساتذة والمدرّبين في مجموعة متنوعة من التخصصات.
- شهادة اتمام مهنية:
 - يتم منح المتدربين شهادة اتمام مهنية تصدر عن الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير في مملكة السويد، ويمكن التصديق عليها من الخارجية السويدية برسوم إضافية.
- أوقات البرامج:
 - تعقد البرامج التدريبية من الساعة 10:00 صباحاً حتى الساعة 2:00 بعد الظهر، ويتضمن جلسات بوفيه لتقديم وجبات خفيفة أثناء المحاضرات.



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير



English Courses

+46700414979



Arabic Courses

+46700414959



+46114759991



scandinavianacademy.net



info@scandinavianscademy.net



Timmermangatan 100 B.O.X 60359 Norrköping - Sweden