

قياس العائد من التدريب

نبذه عامة

تعتمد وظيفة التدريب الناجحة بشكل كبير على تحديد احتياجات التدريب المناسبة وتقدير التدريب، وتهدف هذه الدورة إلى تحويل القرارات الشخصية عند اختيار الدورات التدريبية إلى قرارات أكثر موضوعية ترتكز على منهجيات التدريب التي أثبتت جدواها. ترتكز هذه الدورة على بناء الوعي حول التقىيم الذي يقتد من نماذج التقىيم الأكثر شيوعاً وتقىيمات نقل المهارات والعائد على الاستثمار.

الأهداف

تزويد المشاركين بالأساليب العلمية والعملية الواجب إستخدامها في تحديد وحساب التكلفة الحقيقة للتدريب
تعريف المشاركين بأساليب القياس والتحليل لتحديد مدى فعاليتها، وكذلك القواعد التي يتم على أساسها
تقدير العائد من التدريب وحسابه.

وتزويد المشاركين بمهارات تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

التعرف على المداخل والأساليب الحديثة في قياس العائد من التدريب
مناقشة الأداء المتميز المرتبط بالعملية التدريبية من أبعاده المختلفة

الكفاءات

التخطيط

التحليل

التكليف

حساب القيمة المضافة

التعامل مع البيانات

جميع موظفين أقسام الموترد البشرية و التدريب و المرشدين لشغل هذا النوع من الوظائف.

المحتوى:

المفهوم الحديث للتدريب وأصول العملية التدريب

أنواع التدريب

الخطوات الخمس الأساسية لعمليات التدريب والتنمية

أساليب التدريب والتطوير المختلفة

مدخل علاج فجوات الأداء بهدف تطوير الأداء

أسس تحليل الاحتياجات التدريبية

أنواع القياسات

أولاً: محور العائد قصير الأجل :

مدى الاستجابة

المهارات المكتسبة

ثانياً: محور العائد طويل الأجل :

التأثير على الأداء

النتيجة

عائد قابل للقياس Tangible

العائد على الاستثمار في التدريب (ROTI)

القيمة المضافة للتدريب

حساب التكلفة / العائد للتدريب :

مكونات المؤشرات المستخدمة لحساب القياسات السابقة :

(الإنتاجية ، التكلفة ، الوقت ، الجودة ، السلوك في بيئه العمل ، مناخ العمل ، المناخ النفسي في بيئه العمل ، المهارات المكتسبة ، الترقى الوظيفي، الابتكار والمبادرات الفردية في العمل، تقليل النفقات ، الالتزام بتوقيتات التسليم)

خطوات نموذج حساب العائد على الاستثمار في التدريب

تحديد أهداف للتدريب - أسس للقياس

وضع خطط التقييم وتوفير البيانات المناسبة

جمع البيانات أثناء التدريب

جمع البيانات بعد التدريب

قياس تأثير التدريب بمعزل عن المؤثرات الأخرى

تحويل البيانات إلى قيم مالية

تحديد تكاليف التدريب

حساب العائد على التدريب

تحديد المدخلات غير المباشرة (الغير ملموسة)

دراسة الآثار والنتائج واستخراج تقارير تبين عمق تأثير التدريب

مفهوم قياس العائد على التدريب

أسباب أهمية قياس العائد على التدريب

شروط لنجاح قياس العائد على التدريب

مراحل الهيئة الأمريكية لتقدير التدريب

(قبل التدريب ، أثناء التدريب ، بعد التدريب)

نموذج كرك باترك Kirk Patrick لقياس العائد على التدريب :

المراحل الأربع لقياس العائد من التدريب لكلارك باترك

1. رد الفعل 2. التعلم 3. السلوك 4. النتائج

نموذج كرك باترك لقياس العائد على التدريب

حساب التكلفة والعائد من التدريب

تحديد بنود تكلفة التدريب: (الداخلي ، الخارجي)

المداخل المختلفة لحساب العائد التدريبي

صعوبات تحديد العائد التدريبي

. تحليل التكلفة والعائد من التدريب .