

قياس العائد من التدريب

نبذة عامة

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

الأهداف

تزويد المشاركين بالأساليب العلمية والعملية الواجب إستخدامها فى تحديد وحساب التكلفة الحقيقية للتدريب
تعريف المشاركين بأساليب القياس والتحليل لتحديد مدى فعاليتها ، وكذلك القواعد التى 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

التكاليف

حساب القيمة المضافة

التعامل مع البيانات

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

المحتوى:

المفهوم الحديث للتدريب وأصول العملية التدريب

أنواع التدريب

الخطوات الخمس الأساسية لعمليات التدريب والتنمية

أساليب التدريب والتطوير المختلفة

مداخل 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) Return On Training Investment

القيمة المضافة للتدريب

حساب التكلفة / العائد للتدريب :

مكونات المؤشرات المستخدمة لحساب القياسات السابقة :

(الإنتاجية ، التكلفة ، الوقت ، الجودة ، السلوك في بيئة العمل ، مناخ العمل ، المناخ النفسي في بيئة العمل ،

المهارات المكتسبة ، الترقى الوظيفي، الابتكار والمبادرات الفردية في العمل ،تقليل النفقات ، الالتزام
بتوقعيات 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 لتقييم 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. ردة 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 .