

تجربة قياس أثر التدريب

معهد الإدارة العامة - المملكة العربية السعودية

أغسطس 2026 م

مقدمة

يولي معهد الإدارة العامة اهتمامًا كبيرًا بقياس أثر التدريب بهدف تقييم مدى فعالية البرامج التدريبية في تحقيق الأهداف المرجوة وتطوير كفاءة الموظفين وتحسين أداء المنظمة ، مما يساعد في توجيه قرارات استثمارية واستراتيجية مستنيرة. حيث يتمثل الهدف الأساسي من القياس في تحديد مدى أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي ، وزيادة الإنتاجية.

إجمالاً فإن قياس أثر التدريب يوفر إطاراً واضحاً لتحديد الفوائد المتحققة من التدريب واتخاذ قرارات تدعم النمو المؤسسي وتحسن الأداء المستدام.

لماذا قياس الأثر أولوية للمعهد ؟

- ❖ التدريب لا تنتهي قيمته بانتهاء البرنامج.
- ❖ السؤال الحقيقي: ماذا تغيّر بعد التدريب؟
- ❖ الانتقال من قياس «جودة تنفيذ التدريب» إلى قياس «نتائج التدريب».
- ❖ ربط الاستثمار في رأس المال البشري بالأداء المؤسسي وتحسين كفاءة الإنفاق.



رحلة المعهد في قياس أثر التدريب

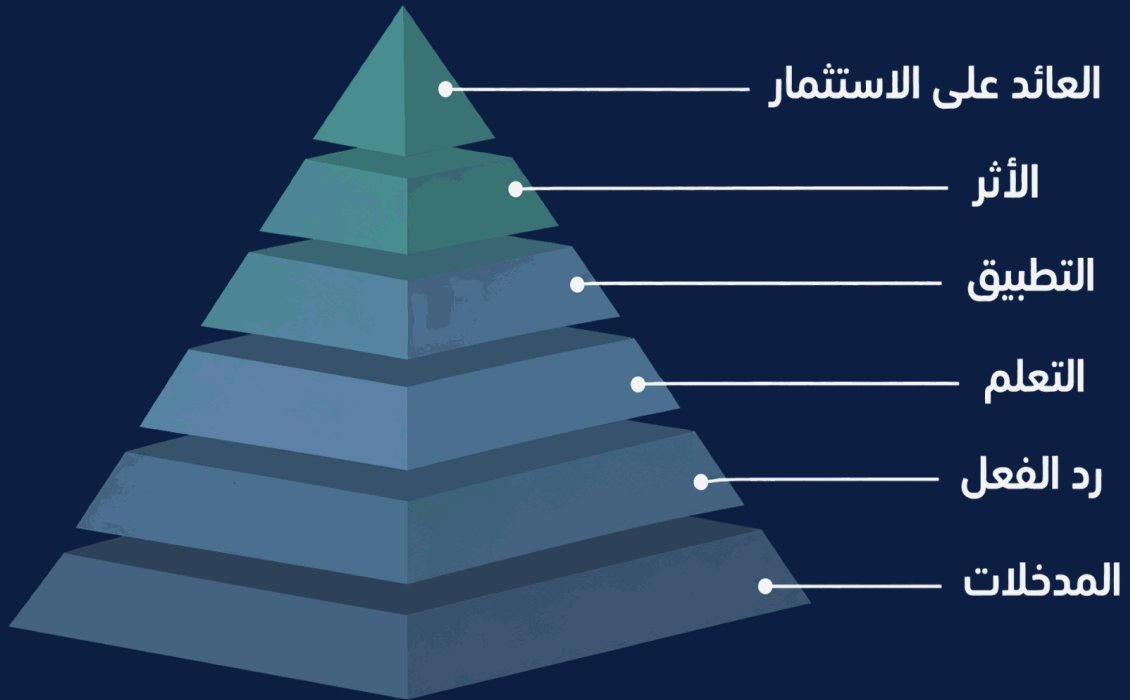


أولاً: ترسيخ قياس الأثر ضمن منظومة المعهد



- ❖ إدراج قياس الأثر ضمن منظومة التدريب والتطوير.
- ❖ ربط التدريب بتحسين الأداء والنتائج المؤسسية.
- ❖ تعزيز دور القياس في دعم القرارات المبنية على الأدلة.

ثانياً: تطوير المنهجية



- ❖ بناء منهجية موحدة وقياسية لقياس أثر التدريب.
- ❖ تحديد مستويات القياس وأدواته وإجراءات تطبيقه.
- ❖ مواءمة المنهجية مع الجهات ذات العلاقة.

ثالثاً: خبرة وطنية بشراكة دولية



❖ التعاون مع ROI Institute لتبادل المعرفة والخبرات وأفضل الممارسات.

❖ حصول المعهد على الاعتماد من قبل ROI Institute كأول جهة عالمياً تحصل على هذا الاعتراف.

ماذا أضاف الاعتماد الدولي لمنظومة المعهد



❖ تعزيز المصداقية

❖ توحيد ورفع جودة القياس

❖ تعظيم قيمة الاستثمار في التدريب

رابعاً: بناء الأدلة والأدوات

- ❖ تطوير استراتيجية متكاملة لقياس الأثر.
- ❖ إعداد دليل يوضح الأدوات والإجراءات ومعايير التحليل.
- ❖ تطوير نماذج وتقارير معيارية لضمان الاتساق والمقارنة.



خامساً: التطبيق والتوسع



- ❖ تطبيق المنهجية على برامج التدريب والجهات المستفيدة.
- ❖ تطوير منهجيات لأنماط متعددة من البرامج والمشاريع.
- ❖ إصدار تقارير دورية لنتائج القياس والتوصيات.

دورة قياس الأثر



سادساً: التحول الرقمي



- ❖ أتمتة عمليات القياس من خلال أنظمة ومنصة المعهد الرقمية.
- ❖ تطوير لوحة بيانات تفاعلية لنتائج القياس.
- ❖ تعزيز تكامل البيانات وشفافية النتائج مع الجهات المستفيدة.

سابعاً: الريادة والاستدامة في قياس الأثر

- ❖ التوسع في قياس الأثر المؤسسي والعائد على الاستثمار.
- ❖ تطوير أدوات مبتكرة لقياس أثر التدريب على رأس المال البشري.
- ❖ توسيع الشراكات وتبادل الخبرات محلياً وعالمياً.



ماذا أنتجت المنظومة؟

+ 200 برنامج تدريبي
+ 4000 دورة منفذة
+ 100.000 متدرب

خلال عامي 2025-2026م، تم
تطبيق مستويات مختلفة من
قياس الأثر على البرامج التدريبية
وفق نطاق القياس المستهدف
لكل برنامج.

نتائج أثر برنامج تدريبي*



تحليل العوامل
الداعمة والمعيقة

*تمثل النتائج أداء البرنامج محل القياس، ولا يمكن تعميمها على جميع البرامج التدريبية

نتائج أثر برنامج تدريبي*



5 العائد على الاستثمار

ROI 8 %

العائد المالي الصافي

↗ كل 1 ريال استثمار ← 1.8 ريال عائد



4 الأثر المؤسسي

تحسن ملموس في الأداء

مؤشرات الأداء المستهدفة:

رفع الجاهزية

خفض الهدر

جودة العمل

خفض التكاليف

فيديو : تجربة قياس أثر التدريب



اضغط هنا لعرض الفيديو



شكرًا لكم