

أهم 3 تدريبات يحتاجها الموظفون قبل نهاية 2025



هنا نشرة،

لإعادة صياغة تجربة تعليم المنظمات.

إِلْهَام

الوظائف

ما نعرفه حق المعرفة

المصادر المعرفية

تجربة المنتج

تواصل معنا

النشرة البريدية



العدد السادس والتسعون
أحدث طرق التدريب المؤسسي
في قطاع البيع بالتجزئة

استعراض النشرة



العدد السابع والتسعون
لماذا تخسر الشركات أفضل
المواهب رغم توفر الميزات؟

استعراض النشرة



العدد الثامن والتسعون
خمس خطوات أساسية لرفع
كفاءة الموظفين في مؤسستك

استعراض النشرة



العدد الثالث والتسعون
أسلوب جديد لتدريب الموظفين
في وول مارت

استعراض النشرة



العدد الرابع والتسعون
برنامج المكافآت الأكثر تحفيزاً
للموظفين

استعراض النشرة



العدد الخامس والتسعون
7 خطوات لتطبيق استراتيجية
التعلم الذاتي داخل المنظمات

استعراض النشرة

بإمكانك تصفح اي عدد بمجرد النقر عليه

elham.sa

في العدد

04 4 خطوات لتحقيق عائد عالي
من الاستثمار في التدريب

08 أهم 3 تدريبات يحتاجها الموظفون
داخل المؤسسات قبل نهاية 2025

11 ترشيحات الأسبوع

الجديد في تعليم المنظمات

4 خطوات لتحقيق عائد عالي من الاستثمار في التدريب

بين مؤشرات الأداء وتوقعات الإدارة، تظل فرق التعليم والتطوير تبحث عن معادلة تثبت بها قيمة ما تقدمه.

" هل ما نقوم به يُحدث فرقًا حقيقيًا؟ "

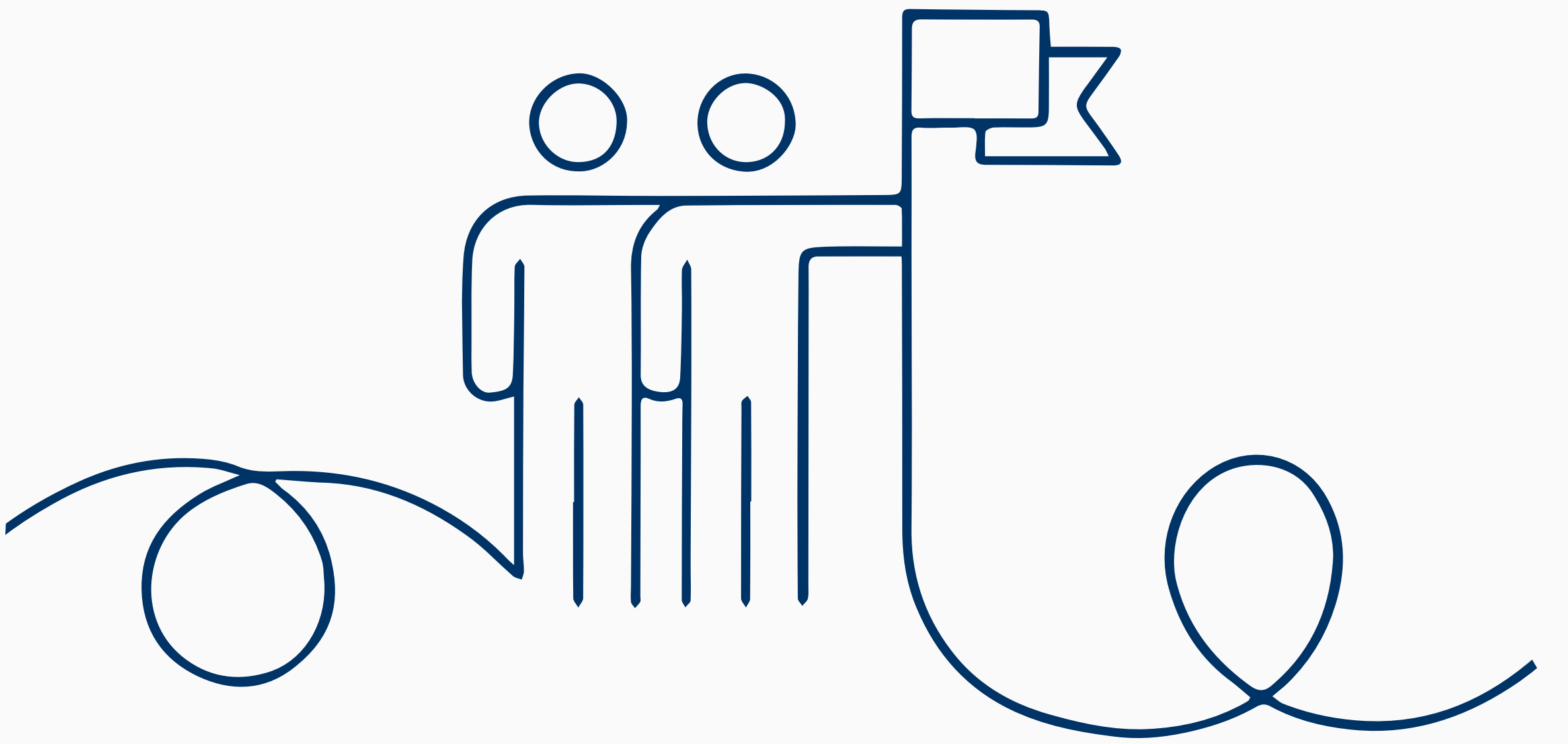
هذا هو السؤال الذي يواجهه به قادة التطوير المهني أنفسهم في اجتماعاتهم مع الإدارة العليا، خاصة عند عرض نتائج البرامج التدريبية.



تعتمد العديد من فرق التعليم والتطوير اليوم على أسس عملية تساعد في قياس الأثر الحقيقي للتعلم وربطها بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. من بين النماذج الفعالة التي أثبتت نجاحها، إطار مكوّن من أربع خطوات يركّز على ربط نتائج التعلم بمؤشرات الأداء، وتحقيق قيمة ملموسة للعمل:

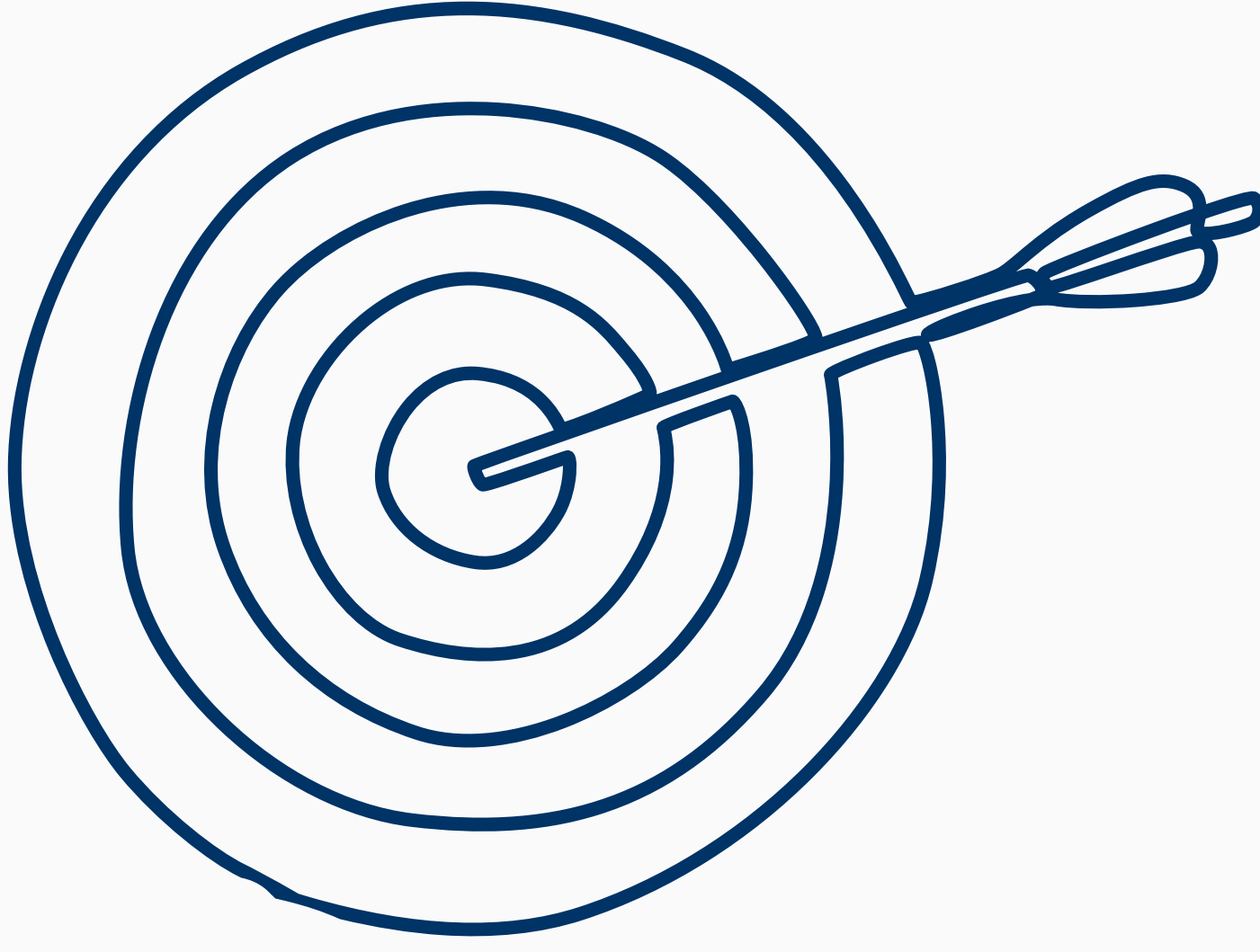
01 اربط كل برنامج تدريبي بهدف استراتيجي واضح

بدلاً من التركيز على "كم ساعة تدريب قدّمنا"، ابدأ بتحديد الهدف: هل يتعلق بسد فجوة مهارية؟ دعم التحوّل الرقمي؟ رفع كفاءة فرق المبيعات؟ الربط المباشر بين المحتوى التدريبي وأولويات المؤسسة هو الخطوة الأولى نحو إثبات القيمة.



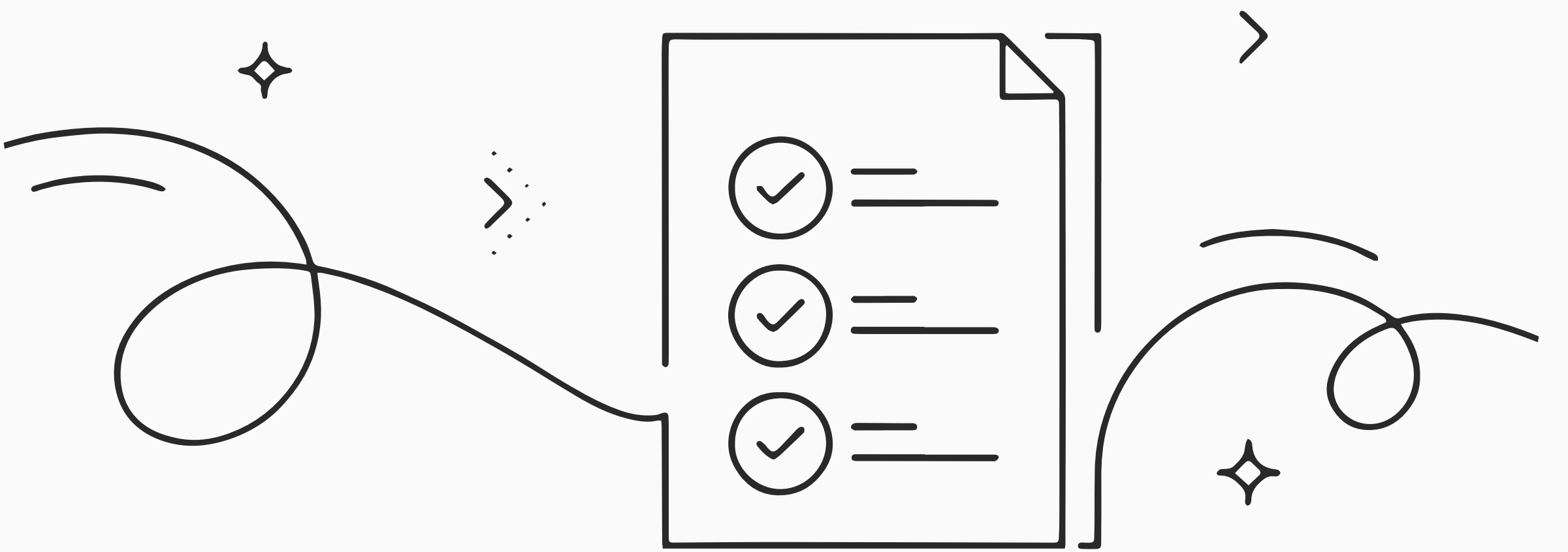
02 قس تجربة المتعلّمين من البداية

متابعة التفاعل المبكر، مدى الرضا، وفهم المشاركين للمحتوى يعطي مؤشرات قوية على جودة التصميم التدريبي، وقدرته على جذب انتباه المتعلّمين.



03 قدّم الأثر في صورة قصص مدعومة بالبيانات

لا تكتفِ بعرض مؤشرات الأداء - بل اربطها بقصص واقعية. كيف ساعد البرنامج موظفًا على تحسين نتائجه؟ ما التغيير الذي لاحظته مدير الفريق بعد انتهاء التدريب؟ سرد القصص يجعل البيانات حيّة وقريبة من صانع القرار.



04 تابع الأداء على أرض الواقع

هل طُبِّقت المهارات الجديدة في بيئة العمل؟
وهل انعكس ذلك على النتائج؟ المتابعة المستمرة
لسلوك الموظفين بعد التدريب تفتح الباب لفهم
الأثر الفعلي وإجراء تحسينات مستقبلية.



الهدف من هذه الخطوات ليس فقط إثبات فاعلية
ما تقدّمه فرق التعلم والتطوير، بل تحويل النظرة
إلى التعلم المهني باعتباره استثمارًا طويل المدى لا
غنى عنه لدفع أداء المؤسسة للأمام.

في بيئة عمل تقودها النتائج، لا يكفي تصميم برامج
تدريبية جيدة... بل يجب أن تُظهر تأثيرها الحقيقي
على الأداء المؤسسي.

أهم المستجدات

أهم 3 تدريبات يحتاجها الموظفون داخل المؤسسات قبل نهاية 2025

في عالم تتسارع فيه التغيّرات التقنية وتتعمّد فيه بيئات العمل، لم يعد وجود برنامج تدريبي في المؤسسة كافي.

السؤال الحقيقي اليوم هو: هل ترتبط برامج التدريب مباشرة بأولويات العمل؟ وهل تخلق تأثيرًا ملموسًا في الأداء؟

وفقًا لتقرير الاتجاهات الحديثة الصادر عن ATD، تتجه المؤسسات في عام 2025 إلى تركيز برامجها التدريبية على المسارات التي تحقق أعلى عائد على الاستثمار، أبرزها:

- تدريب الموظفين الجدد
- التدريب الإلزامي و الامتثال التنظيمي
- تطوير المهارات الإدارية والقيادية

- التدريب على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي
- تدريب المهارات الرقمية والتحول الرقمي
- برامج تطوير المهارات الشخصية
- التدريب على التعلّم التعاوني والتجريبي
- تطوير الكفاءات التقنية والتخصصية
- تدريب فرق العمل البعيدة أو الهجينة
- إعداد الصف الثاني من القيادات

ورغم هذا التنوع والتوسّع، تكشف بيانات التقرير عن فجوات واضحة:

90% من المؤسسات تقدّم برامج تدريب قيادي، لكن الكثير منها يعترف بوجود فجوة مهارية واضحة لدى قادته الحاليين.

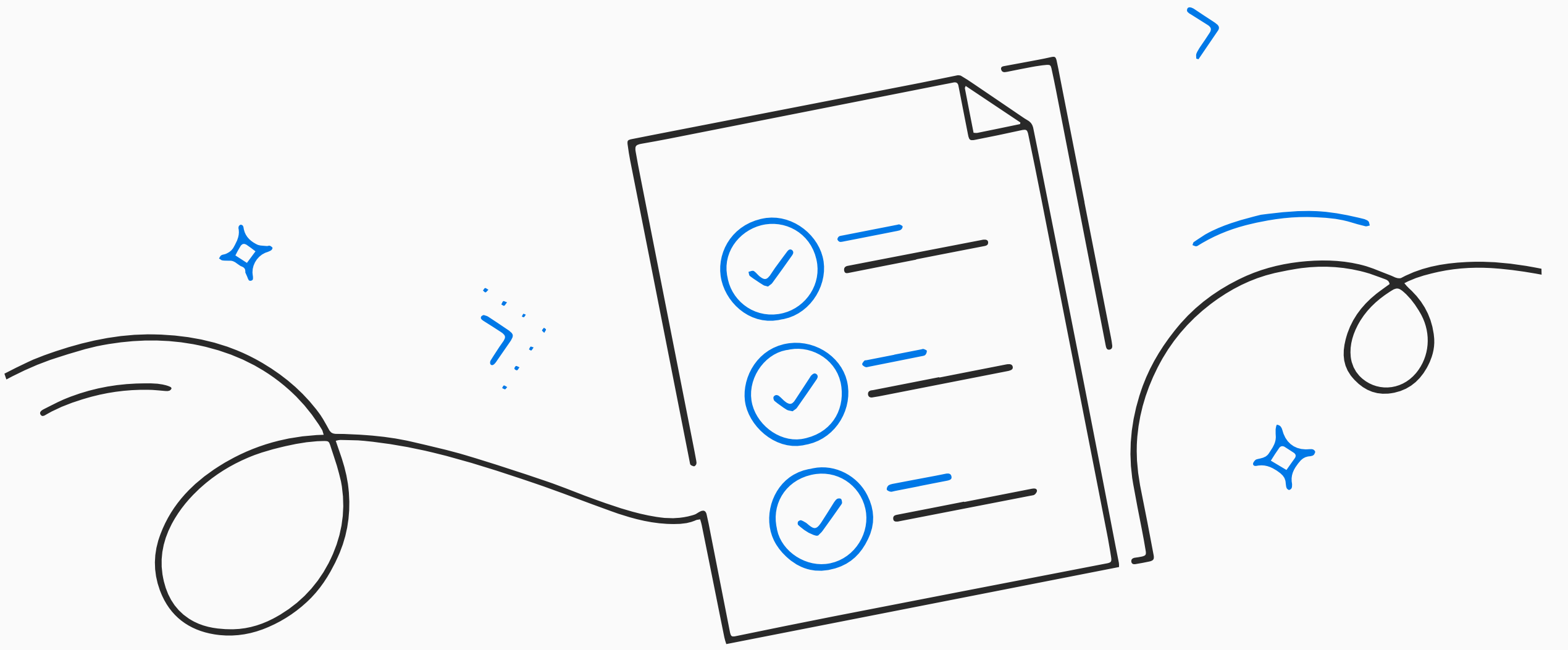
أكثر من نصف المؤسسات لا تزال متأخرة في تدريب موظفيها على أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي، رغم إعلان 62% من هذه المؤسسات نيتها التوسّع في هذا المجال خلال الأشهر القادمة.

ما الذي يمكن استنتاجه؟

لا يمكن بناء استراتيجية فعالة لتطوير المواهب دون:

- مراجعة جادة للبرامج القيادية الحالية
- خُطيط تدريبي مدروس يمكن الموظفين من استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بكفاءة ووعي

كي لا يسبق الواقعُ خطـّ التطوير، على المؤسسات أن تعيد التفكير في محتوى برامجها وأثرها فالمنافسة اليوم ليست على "عدد الدورات"، بل على جودة المهارات، وعمق الأثر وسرعة التكيف.



ترشيحات الأسبوع



هل تنتقل من مؤشرات رضا المتدربين إلى قياس أثر حقيقي؟

في هذا [البودكاست](#)، تناقش الدكتورة Alaina Szlachta الأدوات والتقنيات التي تساعد المؤسسات على بناء نظام تقييم يعكس التأثير الحقيقي للتعلم.



كيف تُثبت فرق التعلم والتطوير أن التدريب يصنع فرقًا في نتائج العمل؟

في هذا [المقال](#) من Harvard Business Review، ستتعرف على إستراتيجيات واضحة لربط التدريب بأهداف المؤسسة، وأمثلة لقياسات فعالة تتجاوز الأرقام التقليدية.

ما رأيك في العدد؟



شاركنا رأيك في العدد وإمكانية تحسينه [من هنا](#).

هنا نهاية العدد،
وهيا نعيد تشكيل تجربة التعلم

اشترك في نشرة تعليم
المنظمات

elham.sa/newsletter

اعرف أكثر
عن التعليم التفاعلي

blog.elham.sa

