

10 أسئلة في قياس أثر التدريب القيادي



أ.د. عثمان الخضر

سؤال 1

لماذا نريد قياس أثر التدريب أصلا؟



- للتأكد من أننا نحقق أهداف التدريب (الفاعلية).
- ترشيد المسار (العائد علي الاستثمار).
- لتطوير ولتعديل المسار إن لزم (التحسين).
- حفاظا على الجهود والموارد (الترشيد).
- لتبرير الجهود وصرف الموارد (المساءلة).
- لتأكد القناعة بجدية وأهمية البرنامج التدريبي للمشاركين ولقيادة العمل (التحفيز).

سؤال 2

هل ممكن قياس أثر التدريب القيادي أصلا؟



- نعم ممكن ولكن ...
- قياس الأثر عملية معقدة وتستهلك وقت وجهد.
- ليس بالضرورة تكرار قياس الأثر بطريقة دورية.
- ما يمكن قياس أثره يقع في ثلاثة مجالات:

✓ إيصال معلومة

✓ إكساب مهارة

✓ تغيير اتجاه



سؤال 3

هل ينعكس أثر التدريب خلال البرنامج بالضرورة على الأثر في الميدان؟

- يحتاج الأثر إلى وقت كافي لظهور أثره.
- مشكلة فجوة النقل (مشكلة في الفرد أو مشكلة في البرنامج أو مشكلة في البيئة)
- التعلم الكامن.

سؤال 4

على من ينبغي قياس أثر التدريب: علي الأفراد؟ أم المنظمة؟ أم المجتمع؟



- يمكن أن يظهر أثر التدريب في كل المجالات السابقة.
- قد يظهر في مجال ولا يظهر في آخر.
- الأصعب أن يظهر في المجتمع.

سؤال 5

هل يقاس أثر التدريب القيادي أثناء التدريب؟ في نهايته؟ أم في الميدان؟



- يتم قياس الأثر خلال المراحل السابقة جميعها.
- من الخطأ الانتظار لنهاية البرنامج أو قياسه في الميدان.
- قياسه أثناء التدريب يشير لأثر التعلم. (Learning)
- قياسه في نهاية التدريب يشير لاكتساب المهارة (competencies).
- قياسه ميدانياً يشير للتأثير (impact)

سؤال 6

هل يمكن قياس أثر التدريب على جميع أنواع المنظمات؟

- نعم ولكن.
- لا نستطيع اسقاط ممارسات مهنية لمنظمات ربحية على منظمات تطوعية وغالبا محاربة.
- تباين عال في قدرات المنتسبين.
- موارد محدودة جدا.
- دافعية العاملين منخفضة (تعتمد على الايمان بالفكرة، والقيم المشتركة)
- تسرب وظيفي عال
- التزام تنظيمي ضعيف.
- أنظمة عمل بسيطة.
- اعتراف محلي ودولي شبة معدوم.
- هل تملك المنظمة التطوعية أصلا مشروع بأدوار محددة لخريج البرنامج التدريبي؟



ما هي التحديات المرتبطة بقياس الأثر التدريبي القيادي؟



1. ضعف أدوات التقييم.
2. صعوبة قياس المهارات الناعمة (كالذكاء الوجداني).
3. طول الفجوة بين التدريب والعمل الميداني.
4. عدم الاستدامة في التقييم.
5. التحيز التدريبي وعدم الموضوعية.
6. صعوبات ميدانية (مثلا: أولوياته المتدرب الحياتية؛ الطبيعة التطوعية للعمل).
7. صعوبة قياس التغيرات السلوكي (التغيير في السلوك يستغرق وقتًا أول من التغيير في المعرفة).
8. التأثيرات الخارجية (مثلا: الضغط الميداني).
9. التكلفة والوقت: (تتطلب عمليات التقييم الفعالة وقت وجهد).
10. تأثير الأثر التدريبي بالبعد الإيماني للمتدرب.

كيف أقيس أثر التدريب أثناء البرنامج التدريبي؟

1. مستوى التفاعل مع البرنامج (نسبة الحضور، والأسئلة، والمداخلات، واطمام التمارين والتكاليف)
2. تمثل القيم المتدرب عليها أثناء العيش الجماعي.
3. مستوى الرضاء الذاتي عن البرنامج أو النشاط.
4. كمية ونوعية المبادرات والمشاريع المقدمة من المتدرب (مشروع التخرج).
5. التطور في التقييم الذاتي.
6. تقييم الذات والأقران والمدربين (تقييم 360).
7. الأثر الملاحظ على السلوك.
8. نسبة الفجوة بيت درجة الكفاءة القيادية المرادة والمتحصلة بعد نهاية الفترة التدريبية.
9. تطبيق المهارات القيادية في المواقف العملية داخل التدريب (المحاكات).
10. القدرة على تنفيذ التكاليف الميدانية خلال فترة التدريب (التدريب الميداني في مؤسسات عمل).
11. تنفيذ مشروع ميداني واقعي أثناء فترة التدريب وملاحظة أداء المتدربين حسب مستوياتهم.



سؤال 9

ما هي منهجيات قياس الأثر التدريبي القيادي؟



أ- القياس الذاتي

ب- قياس رضا المشاركين.

ج- قياس المعرفة المتحصلة.

د- قياس المهارات المكتسبة.

هـ- تحليل 360 درجة.

و- قياس الأثر:

- ما يتم تطبيقه في بيئة العمل.

- تطور أداء المنظمة.

ز- قياس العائد على الاستثمار (ROI) (حساب العائد المالي للتدريب مقارنة بالمخرجات الفعلية)، باستخدام مؤشرات الأداء (KPIs).

ح- رصد المبادرات القيادية بعد التدريب.

سؤال 10



هو سؤال الجمهور الذي لم يُسأل!



أفضل الممارسات والتوصيات

1. الدمج بين القياس الكمي والنوعي (مثلا: التحليل الإحصائي والملاحظات الميدانية).
2. تصميم التدريب وفق أهداف قابلة للقياس، من خلال تحديد مؤشرات نجاح قبل تنفيذ البرنامج
3. التغذية الراجعة للمتدربين.
4. استخدام تقييمات ما قبل وما بعد التدريب لتحديد التغيرات الفعلية في الأداء والسلوك.
5. التأكد من دعم القيادة العليا للعمل للبرنامج التدريبي (مثلا: من خلال المشاركة في البرنامج).



شكرا