



مبادرة بناء القدرات 2

مبادرة بناء القدرات 2



مبادرة بناء القدرات 2





دراسة احتياجات التدريب لمبادرة بناء القدرات 2

دراسة احتياجات التدريب

أولاً: هدف دراسة الاحتياج :

مبادرة بناء قدرات وتبادل خبرات العاملين في جمعيات الأيتام بالمملكة

تأتي أهمية هذه المرحلة في النسخة الثانية من المبادرة للعام ١٤٣٨ هـ من ضرورة تحليل الحاجات التدريبية للعاملين في جمعيات رعاية الأيتام بالمملكة. وسوف تعتمد هذه المرحلة على إشراك المستفيدين من العملية التدريبية (أعضاء مجلس إدارة، ومدراء ، ورؤساء أقسام ، وموظفين) في تحديد حاجاتهم التدريبية حسب تخصصاتهم الوظيفية بناء على مهامهم وأدوارهم العملية. وهذه المرحلة سوف تركز على معرفة مستوى توافر المهارات التخصصية الوظيفية لدى العاملين بجمعيات رعاية الأيتام في المسارات الأربعة (مجالس الإدارات ، الصف الثاني ، المبادرات المجتمعية، ادارة الشراكات)، وبالتالي معرفة الاحتياج التدريبي الفعلي لهم.

ثانياً : المشاركون :

ضمت مجموع المشاركين في تحديد الاحتياج التدريبي (٥٢ مشاركاً) وهم يمثلون نسبة ٥٢% من مجموع المشاركين في المبادرة من (٢٣) جمعية لرعاية الأيتام بالمملكة العربية السعودية وهم :

جمعية آباء لرعاية الأيتام بعسير	جمعية رعاية الأيتام في بيشة	جمعية غراس لرعاية الأيتام بجازان	جمعية رؤوم لرعاية الأيتام
الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام ببريدة (أبناء)	جمعية بناء لرعاية الأيتام	جمعية أكتاف لرعاية الأيتام بالباحة	جمعية رفاق لرعاية الأيتام
جمعية إنسان لرعاية الأيتام بالرياض	جمعية أبطال بأملج	جمعية رفاق لرعاية الأيتام بمائل	جمعية تكافل لرعاية الأيتام
جمعية فلذاتنا لرعاية الأيتام بالمذنب	جمعية كهاتين لرعاية الأيتام	مركز رعاية الأيتام بحفر الباطن	جمعية رفقاء لرعاية الأيتام
جمعية رفق لرعاية الأيتام بمحails عسير	جمعية أكتاف لرعاية الأيتام	جمعية رعاية الأيتام ببرجال ألمع	جمعية تنمية الأسر المنتجة
جمعية رعاية الأيتام الخيرية بعمر	جمعية رعاية الأيتام بمدة	مؤسسة كافل لرعاية الأيتام	

ثالثاً: أساليب وأدوات جمع المعلومات:

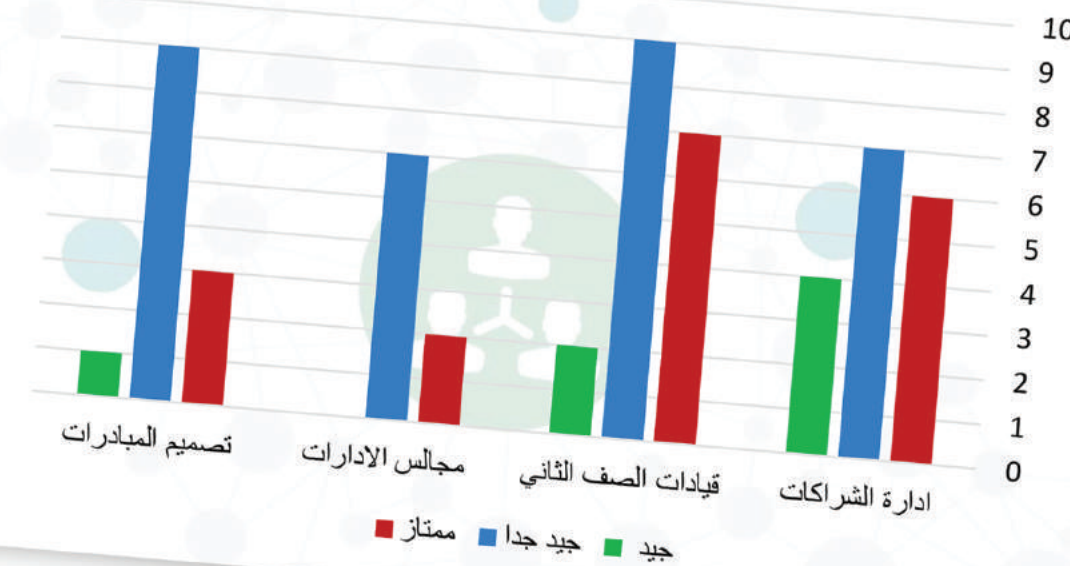
بما أن عملية تحديد الاحتياج التدريبي للعاملين في جمعيات رعاية الأيتام بالمملكة تأتي ضمن مناشط مبادرة بناء قدرات العاملين في جمعيات رعاية الأيتام للعام ١٤٣٨ هـ وفي حدود نطاقها الزمني والمكاني والبشري، لذا تم الاعتماد على مدخل (الفرد) وآلياته وأدواته العلمية لتحديد الاحتياج التدريبي للعاملين في جمعيات رعاية الأيتام بالمملكة حيث يتم تحديد نوعية ومستوى البرامج التدريبية من خلال استبانات تحليل الاحتياج التدريبي التي تضمنت نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد Individual level وقد تضمنت الاستبانة (٣) محاور رئيسة :

- ١- محور مستوى الأداء الحالي
 - ٢- محور البرامج والدورات التدريبية (التدريب والتأهيل السابق)
 - ٣- محور التحديات التي تواجه العاملين في مجال رعاية الأيتام
 - ٤- محور المهارات والقدرات الواجب توافرها في العاملين في مجال رعاية الأيتام
 - ٥- محور البرامج التدريبية اللازمة للعاملين في مجال رعاية الأيتام
- ومن خلال استجابات المشاركين للاستبانة سيتم استنتاج الاحتياج التدريبي الفعلي.

دراسة احتياجات التدريب

٢- مستوى الأداء الحالي :

الجال	مستوى الأداء	التكرار	النسبة
إدارة وتخطيط الشركات	ممتاز	٦	%٣٥
	جيد جداً	٧	%٤١
	جيد	٤	%٢٤
الجال	مستوى الأداء	التكرار	النسبة
مجالس الإدارات	ممتاز	٣	%٢٥
	جيد جداً	٨	%٦٧
	جيد	١	%٨
الجال	مستوى الأداء	التكرار	النسبة
قيادات الصف الثاني	ممتاز	٧	%٣٩
	جيد جداً	٩	%٥٠
	جيد	٢	%١١



٤- التحديات التي تواجه العاملين في مجال رعاية الأيتام :

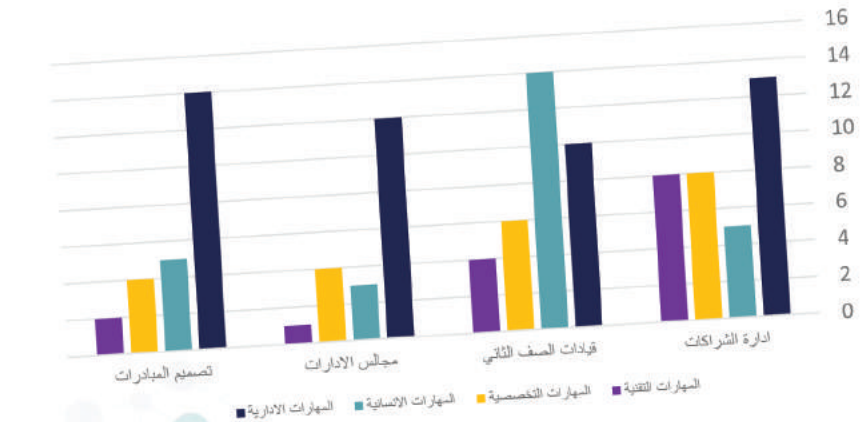
الفئة	إدارة وتخطيط الشركات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات المجتمعية
التحديات التنظيمية	١٢	١٠	٦	٩
التحديات الشخصية	٣	٤	٣	٣
التحديات الخارجية	٥	٢	٣	٧
المجموع	٢٠	١٦	١٢	١٩
النسبة	%٣٠	%٢٤	%١٨	%٢٨

الجال	التحديات الشخصية	التكرار
مجالس الإدارات	ضعف التأهيل	٣
	ترتيب الأولويات	٢
	صناعة القرار	١
الجال	التحديات الشخصية	التكرار
تصميم المبادرات المجتمعية	التفكير الإبداعي	٢
	إدارة الوقت	٢
	إدارة المشاريع الاحترافية	١

من خلال تحليل نتائج الاستبانة في المسارات الأربعة تم تصنيف التحديات التي تواجه العاملين في مجال رعاية الأيتام إلى (٣) فئات رئيسية (تحديات خارجية، تحديات تنظيمية، تحديات شخصية) وجاءت التحديات التنظيمية بأعلى نسبة حيث مثلت (%٥٥) من مجموع التحديات لكل المسارات وهي تمثل التحديات المرتبطة بالبناء المؤسسي للجهات الخيرية، بينما جاءت نسبة التحديات الخارجية (%٢٥) وهي المرتبطة بالجهات ذات العلاقة بجمعيات رعاية الأيتام واللوائح والأنظمة والمستفيد الخارجي ، ومثلت التحديات الشخصية أقل نسبة (%٢٠) وهي التحديات المرتبطة بالعاملين في جمعيات رعاية الأيتام بشكل مباشر والتي يمكن لبرامج التدريب والتأهيل أن تسهم في تجاوزها والتغلب عليها، وفي مقارنة بين المسارات جاء مسار إدارة وتخطيط الشركات بأعلى نسبة عامة (%٣٠) لمجموع التحديات ، وجاء مسار مجالس الإدارات بأقل نسبة عامة (%١٨) بالنسبة لباقي المسارات، نستنتج من ذلك أن العاملين في مجال رعاية الأيتام يعتقدون أن %٨٠ من التحديات التي تواجههم في عملهم ليست مرتبطة بشخصياتهم وقدراتهم ومهاراتهم العملية وكفاءتهم المهنية.

دراسة احتياجات التدريب

٥- المهارات الواجب توفرها في العاملين في مجال رعاية الأيتام :



الفئة	إدارة وتخطيط الشراكات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات المجتمعية
المهارات الإدارية	٦	٧	٤	٤
المهارات الإنسانية	٥	٤	٣	٥
المهارات التخصصية	٧	٦	٤	٦
المهارات التقنية	٤	٣	٢	٣
المجموع	٢٢	٢٠	١٣	١٨
النسبة	٢٩%	٣١%	١٨%	٢٢%

من خلال تحليل نتائج الاستبانة في المسارات الأربعة تم تصنيف المهارات الواجب توفرها في العاملين في مجال رعاية الأيتام إلى (٤) فئات رئيسية (مهارات إدارية، مهارات إنسانية، مهارات تخصصية، مهارات تقنية) وجاءت المهارات التخصصية بأعلى نسبة حيث مثلت (٣٢%) من مجموع المهارات في كل المسارات وهي تمثل المهارات المرتبطة بطبيعة العمل التخصصية وفنونه، بينما جاءت نسبة المهارات الإدارية (٢٩%) وهي المرتبطة بالعمليات الإدارية مثل (التخطيط ، التنظيم والتنسيق الإداري ، الاتصال الإداري ، مهارات المتابعة والتوجيه ، ومهارات تقويم الأداء)، وجاءت نسبة المهارات الإنسانية (٢٣%) وهي المرتبطة بمهارات الإنسان في التعامل مع الآخرين، و التعاون والعمل ضمن فريق، الانضباط والالتزام الشخصي، والقدرة على الانجاز) ومثلت المهارات التقنية أقل نسبة (١٦%) وهي المهارات المرتبطة بالتعامل مع البرامج الحاسوبية، والتواصل التقني، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وفي مقارنة بين المسارات جاء مسار قيادات الصف الثاني بأعلى نسبة عامة (٣١%) لمجموع المهارات، وجاء مسار مجالس الإدارات بأقل نسبة عامة (١٨%) بالنسبة لباقي المسارات، نستنتج من ذلك أن العاملين في مجال رعاية الأيتام يرون أن ٦٨% من المهارات التي يجب توفرها في العاملين مع رعاية الأيتام ليست مرتبطة بطبيعة العمل بالمسار التخصصي وأنها ذات أثر كبير على أدائهم ونتاجيتهم.

خامساً : الاستنتاجات

من خلال تحليل النتائج التي تم التوصل إليها تم استنتاج التالي:

- ١- عدم كفاية تدريب العاملين في مجال رعاية الأيتام في مساراتهم التخصصية، فالبرامج التدريبية التي سبق لهم حضورها عامة وغير تخصصية، ولم تزودهم بالجدارات الأساسية التخصصية.
- ٢- أن البرامج التدريبية القصيرة لا تشبع الاحتياج التدريبي ولا تسد فجوة الانناجية لدى العاملين في مجال رعاية الأيتام ، كما أنها لا تسهم في التخفيف من ضغوط العمل عليهم.
- ٣- يجب العناية بالبناء المؤسسي لجمعيات رعاية الأيتام حيث أن التحديات الناجمة عن ضعف البناء المؤسسي لا يمكن تجاوزها من خلال برامج تدريب وتأهيل العاملين.
- ٤- إن البرامج التدريبية التي تقلل احتياجاً تدريبياً هاماً للعاملين في مجال رعاية الأيتام من وجهة نظرهم ومرتبطة أولوياً هي كالتالي :

إدارة وتخطيط الشراكات	قيادات الصف الثاني
١ فن التعامل مع الشركاء	١ مهارات القيادة الإدارية
٢ إدارة الشراكة وتفعيلها	٢ صناعة القرار
٣ فن التفاوض والإقناع	٣ قيادة فرق العمل
٤ توظيف الإعلام في الشراكات	٤ مهارات التمكين
٥ استخدام وسائل التواصل الاجتماعي	٥ التميز الشخصي

مجالس الإدارات	تصميم المبادرات المجتمعية
١ التخطيط المؤسسي	١ تحليل الاحتياج المجتمعي
٢ التميز المؤسسي	٢ ابتكار الحلول المجتمعية
٣ تنظيم اتخاذ القرار	٣ إعداد الموازنات المالية للمبادرات
٤ إدارة المخاطر والأزمات	٤ قيادة فرق التطوع
٥ تنمية الموارد المالية	٥ قياس أثر المبادرة المجتمعية

دراسة احتياجات التدريب

سادساً: التوصيات

- ١- ضرورة العمل على بناء خطة علمية مدروسة لتأهيل العاملين في مجال رعاية الأيتام حسب المسار التخصصي.
- ٢- الاهتمام ببناء مسار تأهيلي ببرامج تدريبية متخصصة في مسارات التخصص الوظيفي في جمعيات رعاية الأيتام
- ٣- ضرورة تدريب العاملين في مجال رعاية الأيتام على جميع المهارات اللازمة وهي (المهارات الإدارية ، والمهارات الإنسانية ، ومهارات التخصصية ، والمهارات التقنية) مع تقسيم البرامج إلى ثلاثة مستويات تدريبية بحيث يتم توزيع البرامج التدريبية عليها وفقاً للمستوى المهني .
- ٤- الاهتمام بالمعايير الدولية المهنية في المسارات التخصصية وبناء البرامج التدريبية بالاستناد إليها .
- ٥- ضرورة نشر ثقافة التأهيل المستمر والتركيز عليه بدلاً من التدريب القصير للعاملين في القطاع الخيري.



تقييم أثر التدريب لمبادرة بناء القدرات 2

تقييم أثر التدريب

أولاً: الهدف :

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على أثر البرامج التدريبية التي تضمنتها مبادرة بناء قدرات وتبادل خبرات العاملين في جمعيات الأيتام بالمملكة في نسختها الثانية للعام ١٤٣٨ هـ .

ثانياً : مجتمع الدراسة :

ضم مجتمع الدراسة (١٠٩ مشاركون) وهم يمثلون المشاركين في البرامج التدريبية التي تضمنتها المبادرة من (٢٤) جمعية من مختلف المناطق بالمملكة؛ وجاءت على النحو التالي:

جمعية آباء لرعاية الأيتام بعسير	جمعية رعاية الأيتام في بيشة	جمعية غراس لرعاية الأيتام بجازان	جمعية رؤوم لرعاية الأيتام
الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام ببريدة (أبناء)	جمعية بناء لرعاية الأيتام	جمعية أكتاف لرعاية الأيتام بالباحة	جمعية رفاق لرعاية الأيتام
جمعية إنسان لرعاية الأيتام بالرياض	جمعية أبطال بأملج	جمعية رفاق لرعاية الأيتام بخائل	جمعية تكافل لرعاية الأيتام
جمعية فلذاتنا لرعاية الأيتام بالمذنب	جمعية كهاتين لرعاية الأيتام	مركز رعاية الأيتام بخفر الباطن	جمعية رفقاء لرعاية الأيتام
جمعية رفق لرعاية الأيتام محائل عسير	جمعية أكتاف لرعاية الأيتام	جمعية رعاية الأيتام برجال ألمع	جمعية أعمال
جمعية رعاية الأيتام الخيرية بعمر	جمعية رعاية الأيتام بمدة	مؤسسة كافل لرعاية الأيتام	جمعية رعاية الأيتام بالرس

وجاءت عينة الدراسة على النحو التالي:

١. في أداة الدراسة الاستبانة: كان عدد الاستجابات من جميع المشاركين الذين تم ارسال الاستبانة لهم (٣٥) وعليه تكون نسبة العينة ٣٢% من مجتمع الدراسة وهي نسبة جيدة جداً.
٢. في أداة الدراسة المقابلة الشخصية: كانت ممثلة للمشاركين في البرامج من (٧) جمعيات وعليه تكون نسبة العينة لمجتمع الدراسة ٢٩%.

ثالثاً: أداة الدراسة :

يعتبر الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين ويصمم الاستبيان بحيث يتضمن عدد من الأسئلة يجيب عنها عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان. كما تعتبر المقابلة الشخصية من الأدوات الهامة والمكملة للاستبيان وترفع مستوى مصداقيته وتسد فجواته. لذا تم استخدام أداتان للدراسة (الاستبانات والمقابلة الشخصية) اعتماداً على النموذج العالمي الأكثر شهرة وأوسع انتشاراً في مجال تقييم البرامج التدريبية وهو (نموذج كيرك باتريك) وهو يعد المرجعية الأساسية لغيره من نماذج التقويم، وفيه تقسم مجالات تقويم البرامج التدريبية الى أربع مستويات هي:

١. رد الفعل Reaction

٢. التعلم learning

٣. السلوك Behavior

٤. النتائج Results

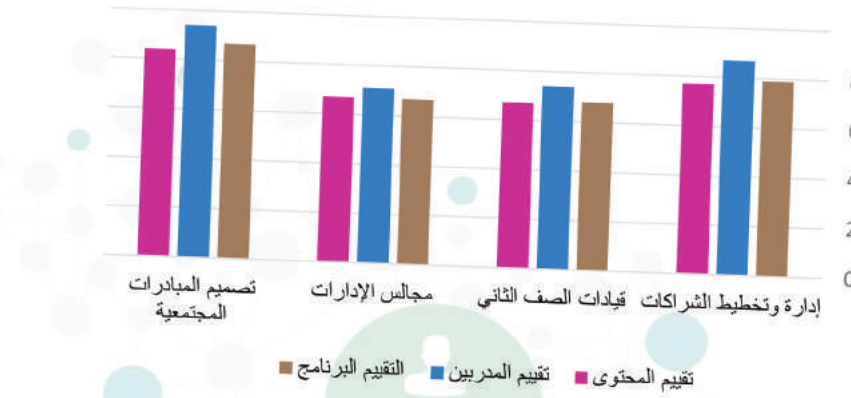
وقد تم تصميم الاستبانات وأسئلة المقابلات الشخصية وفق المستويات الأربعة للنموذج.

تقييم أثر التدريب

رابعاً : عرض وتحليل نتائج مستوى قياس ردة الفعل Reaction

إن أفضل تعريف لرد الفعل طبقا لكيركاتريك هو" الي أي حد استحسن المتدربون البرنامج التدريبي الذي شاركوا فيه؟" بعبارة اخري التقييم في إطار هذا الأسلوب يعني قياس مشاعر المتدربين بصرف النظر عن قياس اي تعلم يمكن ان يكون قد حدث لذا تم تصميم استبانة تهدف إلى معرفة مدى رضا المشاركين عن البرنامج من حيث (المحتوي، والمدربون، والمواد التدريبية، والأساليب، والخدمات الإدارية).

وتم توزيع استبانة قياس رضا المشاركين وردة فعلهم بعد نهاية البرامج المنفذة مباشرة، وجمعت آراء المتدربين حول البيئة المادية والتنظيمية والمدرب وأساليب التدريب والموضوعات التي طرحت في البرنامج التدريبي، وجاءت نتائجها وفق التحليل التالي:

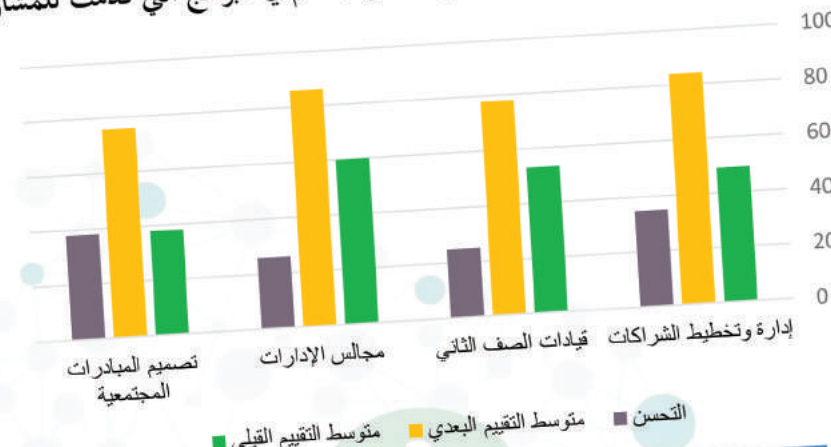


الفئة	التقييم العام	تقييم المحتوى	متوسط التقييم
إدارة وتخطيط الشراكات	٧٩	٨٧	٧٧
قيادات الصف الثاني	٦٨	٧٤	٦٧
مجالس الإدارات	٦٧	٧١	٦٨
تصميم المبادرات المجتمعية	٨٧	٩٤	٨٤
المتوسط العام	٧٥%	٨١%	٧٣%

يظهر من خلال تحليل نتائج الاستبانة أن مستوى التقييم العام للبرامج التدريبية في المبادرة وفق الاستبانة البعيدة لكل برنامج ٧٥% ، وفي زيارات قياس الأثر بعد (٣) شهور من انتهاء المبادرة قدرت العينة مستوى تقييم البرامج التدريبية ٩٥%، ويعود ارتفاع مستوى التقييم إلى استخدام مهارات وأدوات المشروع في بيئة العمل والأثر الإيجابي الذي ظهر على أداء المشاركين لمهامهم العملية كما بينوا ذلك في مقابلات قياس الأثر معهم، وقد جاء مستوى تقييم برنامج تصميم المبادرات المجتمعية بمتوسط (٨٨%) هو الأعلى مقارنة بباقي البرامج وقد يعود ذلك لتكامل جودة المحتوى التدريبي الذي مثل تلبية احتياج مباشر للمشاركين الذين يعدون حديثي عهد وخبرة في مجال المبادرات، وهذا ما أكد عليه المشاركون أثناء المقابلة الشخصية حيث أفادوا بأن ضعف خبراتهم السابقة في مجال المبادرات وافقار الجهات إلى ممارسات علمية منهجية في تصميم المبادرات، وملائمة البرنامج للعديد من الاحتياجات الواقعية والمشكلات العملية التي تعاني منها الجهات المشاركة ومساهمته في علاجها جعلهم يهتمون ويركزون على تعلم وتطبيق مهارات تصميم المبادرات بشكل أكثر.

خامساً: عرض وتحليل نتائج مستوى قياس التعلم learning

يعرف كيركاتريك التعلم بأنه المبادئ والحقائق والمهارات التي فهمها واستوعبها المشاركون في البرنامج، وقياس التعلم يعتبر أكثر صعوبة من قياس ردود الأفعال. فال بد أن تكون القياسات موضوعية تحتوي على مؤشرات قابلة للقياس توضح كيفية تفهم المشاركين لمواد البرنامج ومدى استيعابهم له وهي ليست بالضرورة قياسات لكيفية الأداء في العمل. وتم توزيع أداة قياس تعلم المشاركين واحتوت على مجموعة من الأسئلة التي تقيس المعارف التي سيتم طرحها، ثم وزعت نفس الاستبانة بعد نهاية البرامج مباشرة لقياس درجة التعلم وكمية المعلومات التي حصل عليها المشاركون، وفيما يلي الجدول الذي يوضح التقييم المعرفي الخاص بالتعلم في البرامج التي قدمت للمشاركين:



الفئة	متوسط التقييم البعدي	متوسط التقييم القبلي	نسبة التحسن
إدارة وتخطيط الشراكات	٨١	٥٠	٣٩
قيادات الصف الثاني	٧٤	٦٠	٢٥
مجالس الإدارات	٧١	٦٨	٢٥
تصميم المبادرات المجتمعية	٩٤	٣٨	٣٨
المتوسط	٨١	٥٠	٣٩

تبين نتائج قياس تعلم المشاركين أن نسبة المتوسط العام للتعلم في المشروع ٣٩% وأن أعلى نسبة تعلم معرفي حدثت لدى المشاركين في برنامج تصميم المبادرات المجتمعية حيث بلغت ٣٨% مقارنة بباقي البرامج، وأن أقل نسبة تعلم معرفي حدثت في برنامج قيادات الصف الثاني حيث بلغت ٢٥% ، ويعود ذلك لعدة أسباب لعل منها تعدد المدربين في برنامج قيادات الصف الثاني بالإضافة إلى تركيزه على تعديل المفاهيم والأفكار المغلوطة عن القيادة وممارستها وتغليب جانب التطبيقات العملية والحالات الدراسية فيه، وقد أيد ذلك ما ذكره المشاركون في مقابلات قياس الأثر معهم حيث أكدوا على أنه كان برنامج صحيح الكثير من المفاهيم حول القيادة من خلال دراسة حالات واقعية وأمثلة عملية فكان الجانب النظري فيه أقل بكثير من الجانب العملي وهذا ما يعزز مفاهيم وممارسات التدريب الحقيقي .

تقييم أثر التدريب

سادساً: عرض وتحليل نتائج مستوى السلوك Behavior

يعنى هذا المستوى بقياس التغيرات التي طرأت على سلوك الفرد في العمل نتيجة للبرنامج الذي شارك فيه، وهذا المستوى من أصعب مستويات التقييم، لذا تم تصميم استبانة لرصد سلوك المشاركين بعد (٣) شهور تقريباً من نهاية البرامج التدريبية بالإضافة إلى المقابلات الشخصية مع عينة من المشاركين .

وقد تكونت الاستبانة من أربعة محاور بمجموع (٢٠) سؤالاً كالتالي :

١- المحور الأول : المهارات التي مارسها المشاركون أثناء العمل وتضمنت (٥) أسئلة.

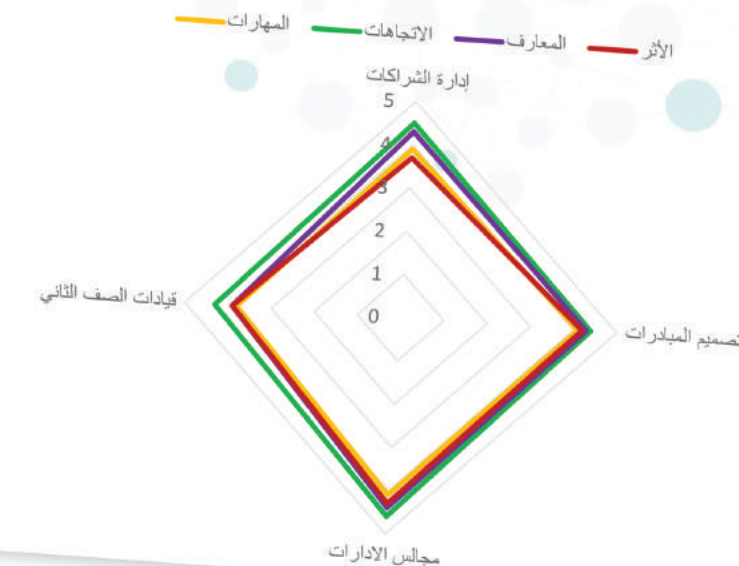
٢- المحور الثاني : الاتجاهات التي تبناها المشاركون في عمله وتضمنت (٥) أسئلة.

٣- المحور الثالث : المعارف التي استخدمها المشاركون في عمله وتضمنت (٥) أسئلة.

٤- المحور الرابع : الأثر الذي نقله إلى بيئة العمل والعاملين بالجمعية وتضمنت (٥) أسئلة.

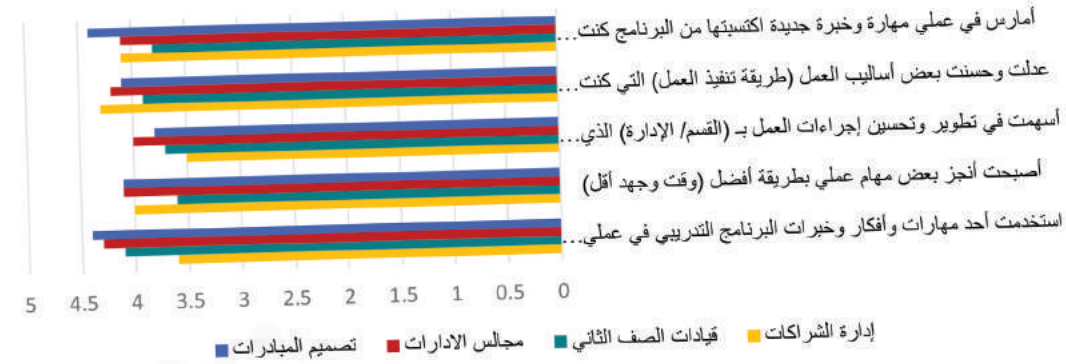
وقد صممت الاستبانة وفق نموذج الاستبيان المغلق والذي يتطلب من المجنوبين تحديد استجاباتهم إزاء الأسئلة المختلفة التي تتضمنها الاستبانة، وتم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لتحديد استجابات أفراد العينة فالاستجابة هي إحدى خمسة اختيارات (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق تماماً) كالتالي:

الاستجابة	الدرجة	النسبة المئوية	المتوسط
غير موافق تماماً	١	٢٠ إلى أقل من ٣٦	١ - ١.٧٩
غير موافق	٢	٣٦ إلى أقل من ٥٢	١.٨ - ٢.٥٩
محايد	٣	٥٢ إلى أقل من ٦٨	٢.٦ - ٣.٣٩
موافق	٤	٦٨ إلى أقل من ٨٤	٣.٤ - ٤.١٩
موافق بشدة	٥	٨٤ فأكثر	٤.٢ - ٥



المحور (١) : المهارات التي مارسها المشاركون أثناء العمل

يوضح الجدول التالي (والرسم البياني) المقارنة بين قيم المتوسطات لأفراد العينة في المسارات الأربعة للمبادرة



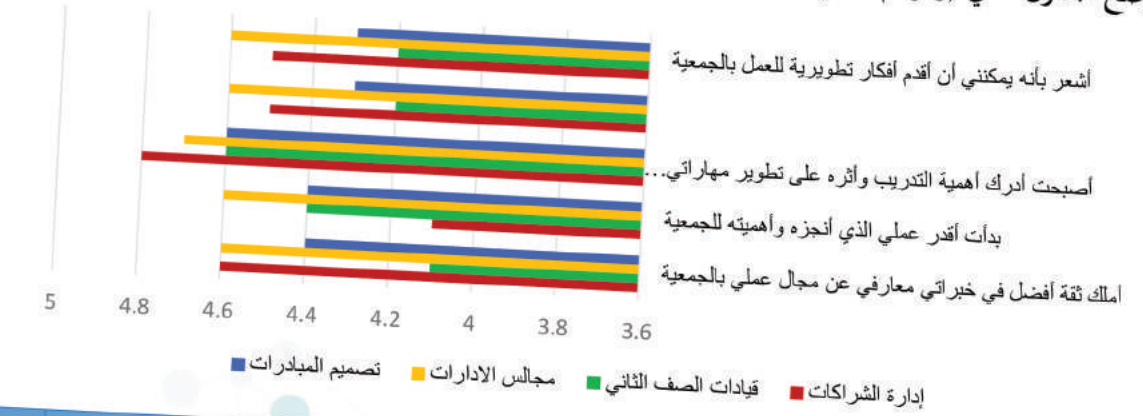
المحور	م	العبارة	إدارة وتخطيط الشركات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات المجتمعية	المتوسط
المهارات التي مارسها المشاركون	١	استخدمت أحد مهارات وأفكار وخبرات البرنامج التدريبي في عملي بالجمعية	٣.٦	٤.١	٤.٣	٤.٤	٤.١
	٢	أصبحت أنجز بعض مهام عملي بطريقة أفضل (وقت وجهد أقل)	٤	٣.٦	٤.١	٤.١	٣.٩
	٣	أسهمت في تطوير وتحسين إجراءات العمل بـ (القسم/ الإدارة) الذي أعمل به في الجمعية	٣.٥	٣.٧	٤	٣.٨	٣.٧
	٤	عدلت وحسنت بعض أساليب العمل (طريقة تنفيذ العمل) التي كنت أمارسها سابقاً	٤.٣	٣.٩	٤.٢	٤.١	٤.١
	٥	أمارس في عملي مهارة وخبرة جديدة اكتسبتها من البرنامج كنت أحتاجها في إنجاز مهام عملي	٤.١	٣.٨	٤.١	٤.٤	٤.١
		المتوسط	٣.٩	٣.٨٢	٤.١٤	٤.١٦	

يتضح من الجدول السابق بعد مقارنة استجابات أفراد العينة في المسارات الأربعة على المحور الأول (المهارات) في الاستبانة أن هناك موافقة بمتوسط (٤) من قبل المشاركين في المبادرة على أنهم طبقوا ما تدربوا عليه وما اكتسبوه من خبرات وأفكار في جميعاتهم، وأن البرامج التدريبية أسهمت في تطوير وتحسين إجراءات عملهم بجمعياتهم، وأثرت عليهم إيجابياً فحسنت ممارستهم وأساليبهم العملية وطورت مهاراتهم وطريقة إنجاز أعمالهم، وزودتهم بخبرات مهنية جديدة كانت تمثل لهم احتياجاً تدريبياً.

وجاء مسار العلاقات العامة كأعلى متوسط في عبارات المحور الأول (٤.١٦) أي أن المشاركين في هذا المسار استخدموا مهارات البرنامج التي اكتسبوها في عملهم بنسبة أكبر من بقية المسارات ويمكن أن يعزى ذلك إلى ما ذكره المشاركون في مقابلة مع عينة منهم حيث أفادوا أن الأدوات العملية التي تم استخدامها في أنشطة البرنامج وحواراته ونقاشاته وارتباطها بطبيعة عملهم ساهم بشكل كبير في رفع مستوى مهاراتهم .

تقييم أثر التدريب

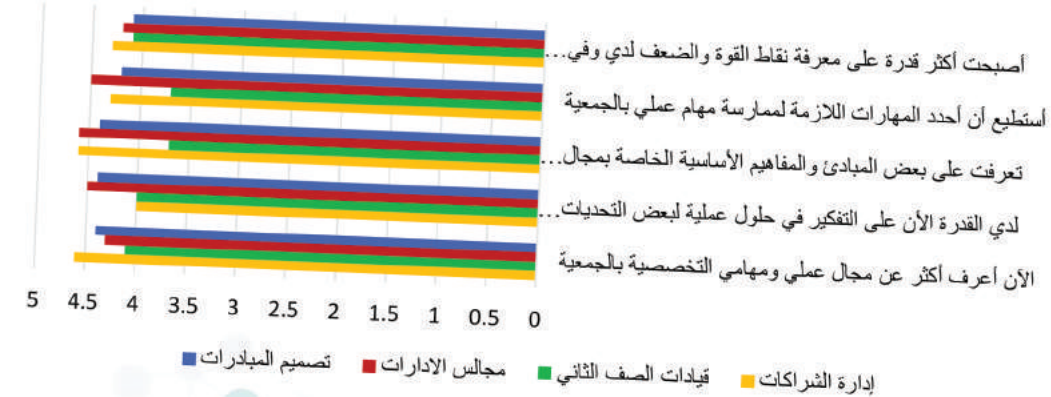
الخوَر (٢) : الاتجاهات التي تبناها المشاركون في العمل
يوضح الجدول التالي (الرسم البياني) المقارنة بين قيم المتوسطات لأفراد العينة في المسارات الأربعة للمبادرة



الخوَر	م	العبارة	إدارة وإخطيط الشراكات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات	المتوسط
الاتجاهات التي تبناها المشاركون	١	أملك ثقة أفضل في خبراتي معارفي عن مجال عملي بالجمعية	٤.٦	٤.١	٤.٦	٤.٤	٤.٤
	٢	بدأت أقدر عملي الذي لحظه وأهميته للجمعية	٤.١	٤.٤	٤.٦	٤.٤	٤.٣
	٣	أصبحت أدرك أهمية التدريب وأثره على تطوير مهاراتي وخبراتي العملية	٤.٨	٤.٦	٤.٧	٤.٦	٤.٦
	٤	أستطيع أن أتناول وأناقش مع زملائي في (الأقسام والإدارات) بطريقة إيجابية تنعكس على أعمالنا بما يصنع التكامل في عمل الجمعية	٤.٥	٤.٢	٤.٦	٤.٣	٤.٤
	٥	أشعر بأنه يمكنني أن أقدم أفكار تطويرية للعمل بالجمعية	٤.٥	٤.٢	٤.٦	٤.٣	٤.٤
المتوسط			٤.٥	٤.٣	٤.٦	٤.٤	٤.٤

يتضح من الجدول السابق بعد مقارنة استجابات أفراد العينة في المسارات الأربعة على الخوَر الثاني (الاتجاهات) في الاستبانة أن هناك موافقة وبشدة بمتوسط (٤.٤) من قبل أفراد العينة على أن البرامج التدريبية للمبادرة أسهمت في إدراك المشاركين لأهمية التدريب وأثره على تطوير مهاراتهم وخبراتهم العملية، وأكسبتهم ثقة أفضل في معارفهم وخبراتهم، كما بدأوا يقدرون إنجازاتهم وأهميتها لجمعياتهم، وأصبحوا يشعرون بمقدرتهم على تقديم أفكار تطويرية لعملهم ويتناقشون ويتحاورون بطريقة إيجابية وتكاملية بمجال عملهم. وجاء مسار مجالس الإدارات كأعلى متوسط في عبارات الخوَر الثاني (٤.٦) أي أن المشاركين في هذا المسار تبنا اتجاهات إيجابية في عملهم بنسبة أكبر من بقية المسارات ويعود ذلك إلى ما ذكره المشاركون في مقابلة مع عينة منهم حيث أفادوا أن فتح مجال المشاركة وعرض الخبرات والتجارب في برنامج مجالس الإدارات ساهم في مزيد من الثقة والتقدير لما أنجز وتحقق على مستوى جمعياتهم بالإضافة إلى اكتساب ثقة ذاتية في تقديم مزيد من الأفكار والمقترحات والاضطلاع بمسؤوليات ومهام فعلية للوصول إلى فاعلية أثر في مجالس ادارات جمعياتهم .

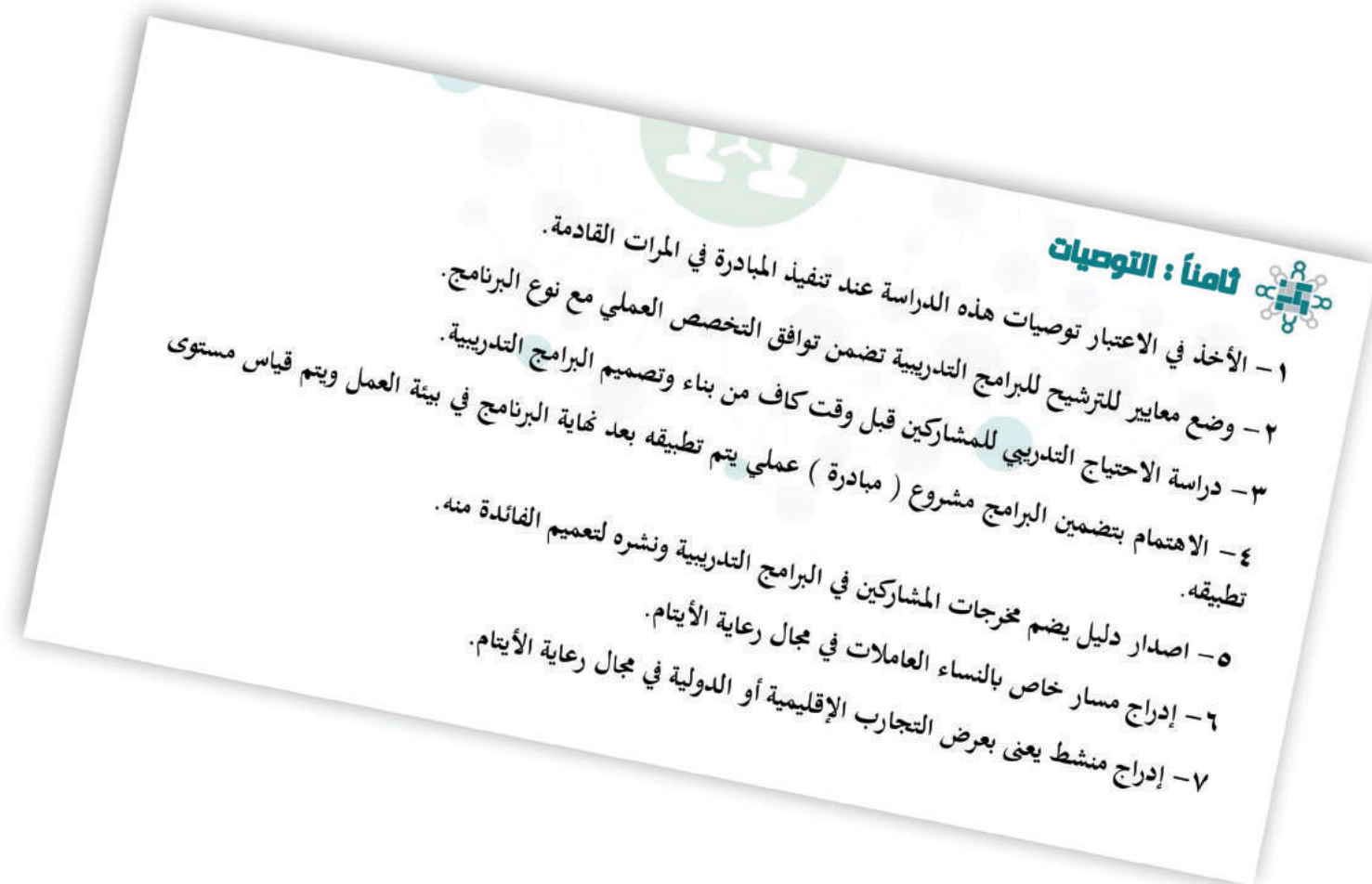
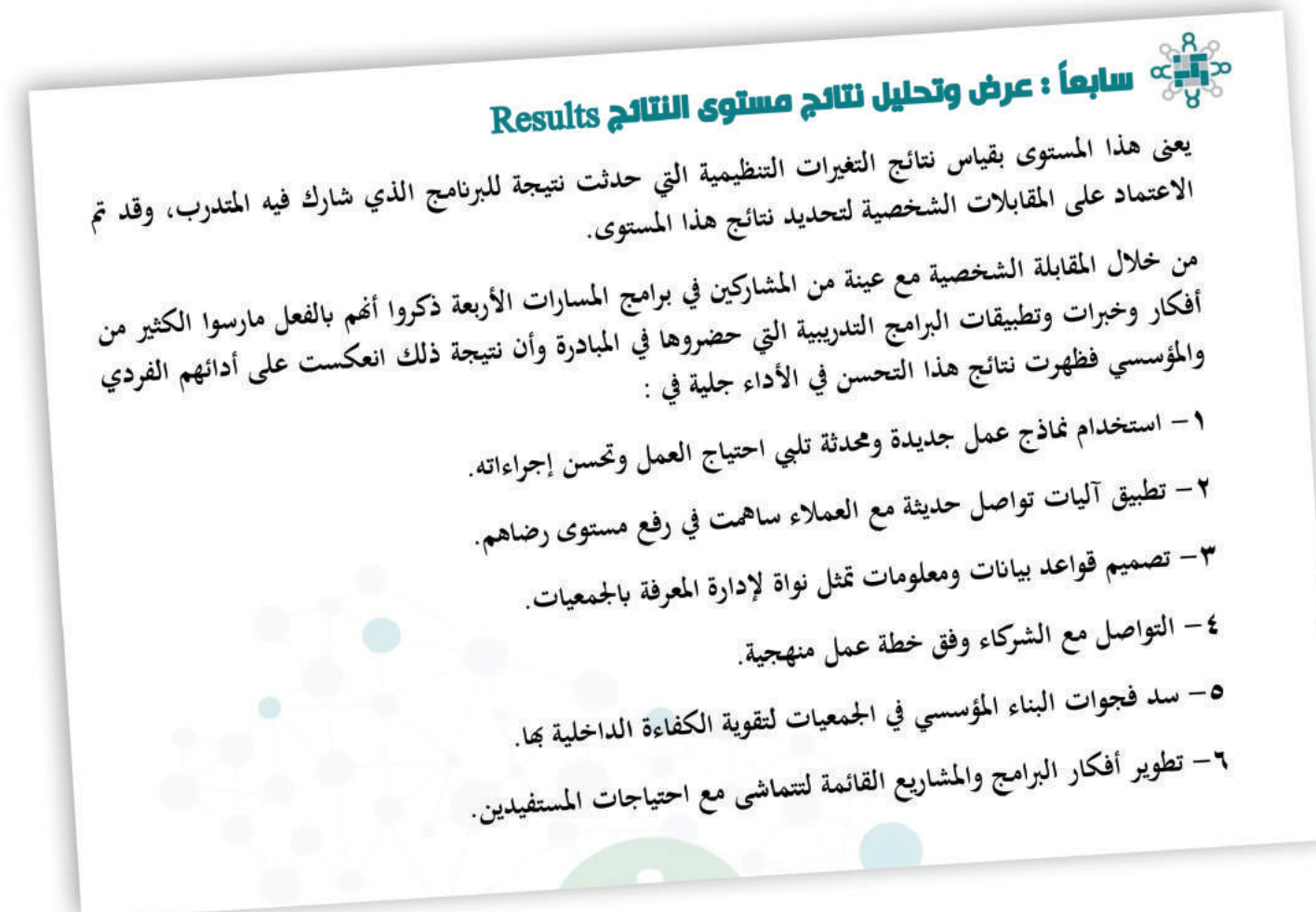
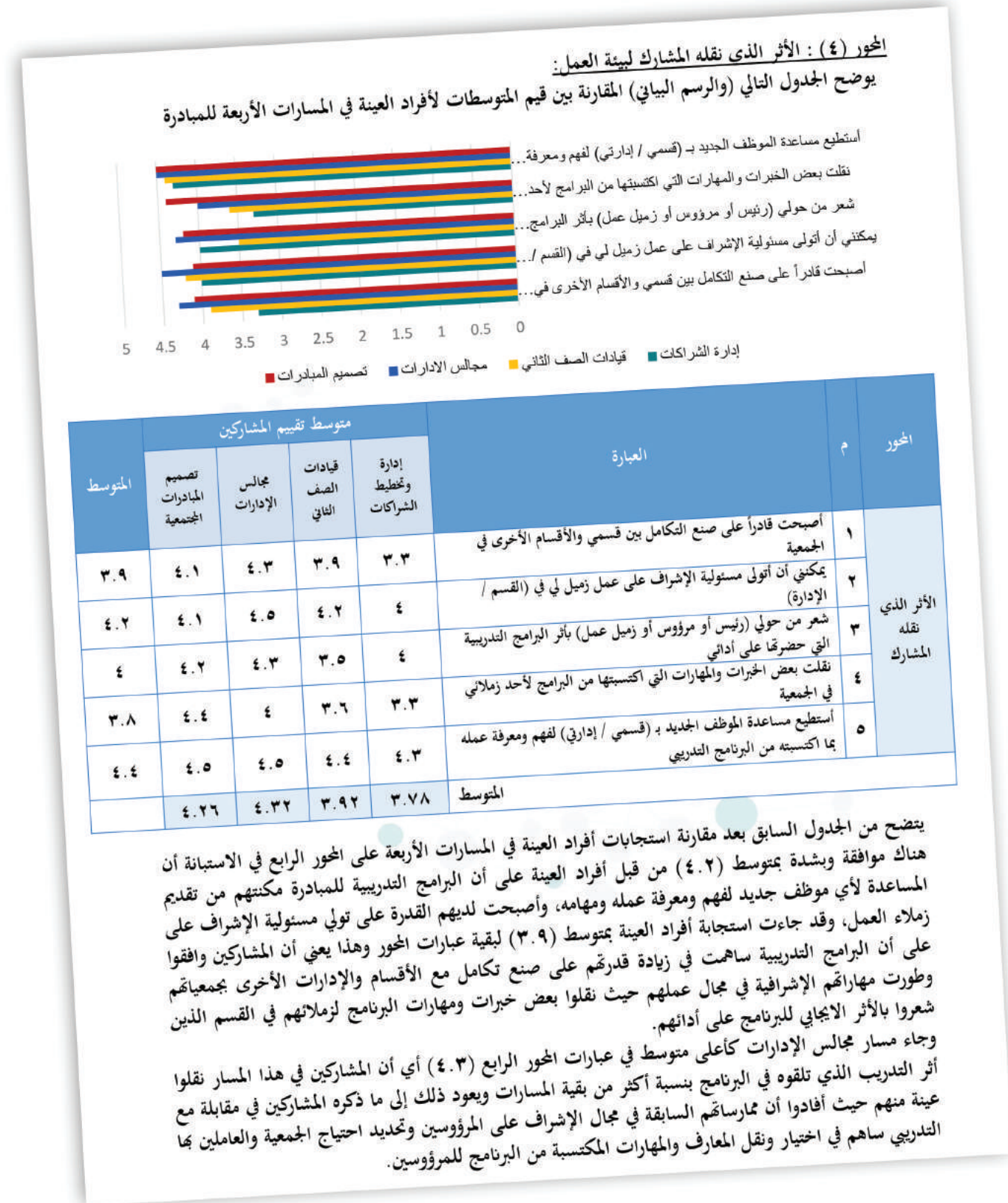
الخوَر (٣) : المعارف التي تم استخدامها في العمل
يوضح الجدول التالي (الرسم البياني) المقارنة بين قيم المتوسطات لأفراد العينة في المسارات الأربعة للمبادرة



الخوَر	م	العبارة	إدارة وإخطيط الشراكات	قيادات الصف الثاني	مجالس الإدارات	تصميم المبادرات	المتوسط
المعارف التي تمت لدى المشاركون	١	الآن أعرف أكثر عن مجال عملي ومهامي التخصصية بالجمعية	٤.٦	٤.١	٤.٣	٤.٤	٤.٣
	٢	لدي القدرة الآن على التفكير في حلول عملية لبعض التحديات التي تواجهني في عملي بالجمعية	٤	٤	٤.٥	٤.٤	٤.٢
	٣	تعرفت على بعض المبادئ والمفاهيم الأساسية الخاصة بمجال عملي	٤.٦	٣.٧	٤.٦	٤.٤	٤.٣
	٤	أستطيع أن أحدد المهارات اللازمة لممارسة مهام عملي بالجمعية	٤.٣	٣.٧	٤.٥	٤.٢	٤.١
	٥	أصبحت أكثر قدرة على معرفة نقاط القوة والضعف لدي وفي (قسمي / إدارتي) في الجمعية	٤.٣	٤.١	٤.٢	٤.١	٤.١
المتوسط			٤.٣٦	٣.٩٢	٤.٤٢	٤.٣	٤.٣

يتضح من الجدول السابق بعد مقارنة استجابات أفراد العينة في المسارات الأربعة على الخوَر الثالث في الاستبانة أن هناك موافقة وبشدة بمتوسط (٤.٢) من قبل أفراد العينة على أن البرامج التدريبية للمبادرة زادت معارف المشاركين حول عملهم ومهامهم التخصصية في جمعياتهم، ووضحت لهم في المبادئ والمفاهيم الأساسية الخاصة بعملهم ومكنتهم من والتفكير بعمق ومهنية في حلول عملية لبعض تحديات العمل، وقد جاءت استجابة كافة أفراد العينة بمتوسط (٤.١) لبقية عبارات الخوَر وهذا يعني أن جميع المشاركين وافقوا على أن البرامج التدريبية ساعدتهم على تحديد نقاط القوة والضعف وكيفية سد الفجوة المهارية لديهم لممارسة المهام بإتقان أكثر. وجاء مسار إدارة وتخطيط الشراكات كأعلى متوسط في عبارات الخوَر الثالث (٤.٣٦) أي أن المشاركين في هذا المسار زادت معارفهم في مجال عملهم بنسبة أكثر من بقية المسارات ويعود ذلك إلى ما ذكره المشاركون في مقابلة مع عينة منهم حيث أفادوا أن حداثة المجال وبعدهم عن ممارساته وقلة البرامج التخصصية فيه جعلت الفارق بين المادة العلمية للبرنامج التدريبي وما يملكونه سابقاً كبيراً، لذا جاءت حصيلتهم المعرفية بعد البرنامج وفق احتياجاتهم مما ساهم في نموها لديهم .

تقييم أثر التدريب





ملتقى أفضل الممارسات
في تصميم برامج الأيتام

ملتقى أفضل الممارسات





ايرادات ومصروفات مبادرة بناء القدرات 2



ايرادات المبادرة

الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية - بناء

كشف حساب

تاريخ الطباعة : 22/10/17

رقم الحساب : 4098

تأهيل وتدريب الموظفين

اسم الحساب :

من تاريخ : 2017/01/01

الى تاريخ : 2017/10/19

التاريخ	البيان	الشيك	السند	القيد	دائن	مدين	الرصيد
2017/01/01	رصيد بداية الفترة			0	0.00		0.00
2017/01/02	دعم مبادرة بناء القدرات - احمد سليمان الغنيم - شيك 127 الانماء - سند قبض 106713	000127	106713	2	100,000.00		0.00
2017/01/02	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة ابناء عبد الله الحمود الشويعر - شيك 55172 العربي - سند قبض 85889	055172	085889	2	200,000.00		0.00
2017/01/19	دعم مبادرة بناء القدرات 1438 - علي حسن الصومالي - شيك 42 البلاد	000042	106709	13	50,000.00		0.00
2017/03/07	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة الهاجري لما وراء البحار شيك 6618 سامبا - سند قبض 106776 - حدادي	006618	106776	6	50,000.00		0.00
2017/03/07	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة راشد الراشد شيك 52117 العربي - سند قبض 108504 - فيصل	052117	108504	6	50,000.00		0.00
2017/03/13	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة نابكو - شيك 52691 - سند قبض 108508 - ابرار	052691	108508	10	50,000.00		0.00
2017/03/13	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة ناصر سعيد الهاجري - شيك 29241 - سند قبض 108509 - فيصل	29241	108509	10	100,000.00		0.00
2017/03/22	دعم مبادرة بناء القدرات - شركة ابناء عبد الله الخضري - سند قبض 108519 - ابرار	1	108519	23	50,000.00		0.00
2017/03/27	دعم مبادرة بناء القدرات - البنك الاهلي التجاري - شيك 29999459 - سند قبض 103347 - بالطيور	29999459	103347	29	250,000.00		0.00
2017/04/22	ضيافة مبادرة بناء القدرات - سمو الامير/ تركي بن محمد ال - تسوية حساب الراجحي الرئيسي حتى 2017/04/22	4		23	40,700.00		0.00
الرصيد					940,700.00	0.00	

ايرادات تحت التحصيل

○ وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
500.000 ريال

○ شركة بدر السويدان (BIG)
100.000 ريال

○ شركة ردن الدويش (الحاكمية)
50.000 ريال

المجموع : 650.000 ريال

مصرفات المبادرة

الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام بالمنطقة الشرقية – بناء

كشف حساب									
رقم الحساب : 34065									
م.تدريب وتأهيل الموظفين									
اسم الحساب :									
من تاريخ : 2017/01/01 الى تاريخ : 2017/10/19									
رقم الصفحة : 1									
التاريخ	البيان	الشيك	السند	القيد	دائن	مدين			
2017/01/01	رصيد بداية الفترة			0	0.00	0.00			
2017/01/29	شيك934 سيف للمعارض	000934	6939	25		32,000.00			
2017/01/29	شيك936 شركة رحاب الشرقية للاستثمار السياحي	000936		25		240,000.00			
2017/02/01	دفعة اولى من عقد التدريب على افضل طرق تصميم البرامج-مبادرة بناء القدرات- شيك 940مركز بناء الخيرات	000940	0001	1		111,735.00			
2017/02/09	دفعة 50% من عقد تدريب مبادرة بناء القدرات الثانية - شيك 932 مركز بناء الطاقات القيادية	000932		7		120,000.00			
2017/02/19	شيك 977 استدامة للمسؤولية الاحم	000977		16		108,000.00			
2017/03/15	شيك 802 معرض سيف للمعارض والمؤتمرات	000802		15		7,250.00			
2017/03/15	شيك 1018 مؤسسة تقنية بلا حدود التجارية	001018	152435	15		42,600.00			
2017/03/15	شيك 1020 مركز فرحة الدرة للافراح	001020		15		6,000.00			
2017/03/16	شيك 1009 مركز بناء الخيرات للتدريب	001009		16		55,868.00			
2017/03/20	شيك 1023 مركز بناء الطاقات القيادية	001023		20		72,000.00			
الرصيد		0.00		1,301,781.00					

