

# Μύθοι για τη μέτρηση επίδρασης της εκπαίδευσης στην ηγεσία

Πώς θα νιώθατε αν τα ανώτατα στελέχη του οργανισμού σας σάς ζητούσαν να αξιολογήσετε την επένδυση και να επιχειρηματολογήσετε υπέρ της αξίας στην εκπαίδευση και ανάπτυξη στην ηγεσία; Θα είχατε ένα αίσθημα ενθουσιασμού ή ένα αίσθημα προβληματισμού και απόγνωσης;

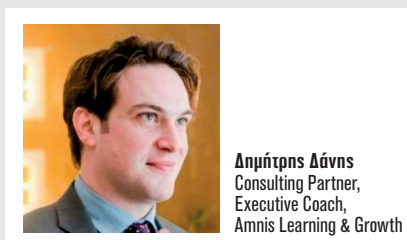
**Μ**ία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις των L&D επαγγελματιών είναι να πείσουν τον οργανισμό (ανώτατα στελέχη, ηγέτες εκπαιδευόμενων, εκπαιδευόμενους) για τη θετική επίδραση και αξία της εκπαίδευσης στην ηγεσία. Πόσες φορές δεν έχετε αντιμετωπίσει δυσκολίες στη διατήρηση ή αύξηση του budget της εκπαίδευσης; Το πρόβλημα αυτό μπορεί να λυθεί αν μετρηθεί η επίδραση της εκπαίδευσης και συνδεθεί με την παραγωγικότητα, την παρακίνηση και την κερδοφορία. Ας δούμε, λοιπόν, τέσσερις μύθους που αποτελούν εμπόδια στη μέτρηση επίδρασης της εκπαίδευσης στην ηγεσία.

**Μύθος 1ος: Δεν χρειάζεται να μετρηθεί η επίδραση, διότι τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη δεν επιζητούν σχετικές μελέτες**

Η αλήθεια είναι ότι ακόμα και αν τα στελέχη δεν τις επιζητούν, το πιθανότερο είναι ότι διερωτώνται –αν δεν αμφιβάλουν κιόλας– για την αξία της επένδυσης στην εκπαίδευση στην ηγεσία. Ειδικότερα σε περιόδους budgeting, πλάνων, ή οικονομικής πίεσης, είναι σίγουρο ότι θα σκεφτούν αν μπορούν να περιορίσουν το budget της εκπαίδευσης. Συνεπώς, η επίδραση αξίζει να μετρηθεί, διότι έτσι οι L&D επαγγελματίες αποδεικνύουν την αξία της εκπαίδευσης με επιχειρήματα, χτίζουν την αξιοπιστία τους, διατηρούν ή και αυξάνουν το budget τους και μετατρέπουν το L&D από κόστος σε επένδυση.

**Μύθος 2ος: Οι άνθρωποι κατανοούν διαισθητικά την αξία της εκπαίδευσης και ανάπτυξης**

Η αλήθεια είναι ότι σπανίως επαγγελματίες εκτός του L&D συνδέουν διαισθητικά την εκπαίδευση με αλλαγή συμπεριφοράς, βελτίωση απόδοσης, και επιχειρησιακή α-



**Δημήτρης Δάβνας**  
Consulting Partner,  
Executive Coach,  
Amnis Learning & Growth

**Δεδομένου του πολλαπλασιαστικού χαρακτήρα της, η επένδυση στην εκπαίδευση ηγεσίας είναι ανάμεσα στις πιο καρποφόρες και η απόδοσή της μπορεί κι αξίζει να μετρηθεί**

ποτελεσματικότητα. Οι L&D επαγγελματίες είναι αυτοί που χρειάζεται να δείξουν και να αποδείξουν πώς η εκπαίδευση συνδέεται με την παραγωγικότητα, τη κερδοφορία, και την επιτυχία της επιχείρησης.

**Μύθος 3ος: Πρέπει να μετρηθεί η επίδραση σε όλες τις εκπαιδευόμενες και σε όλους τους συμμετέχοντες**

Η αλήθεια είναι ότι είναι προτιμότερο να ξεκινήσει η μέτρηση επίδρασης από ένα γκρουπ ανθρώπων και έπειτα να επεκταθεί, ενώ παράλληλα κερδίζεται η εμπιστοσύνη και αποδεικνύεται η αξία της επένδυσης. Σκεφτείτε το ανάλογο σε παραγωγικό ή βιομηχανικό περιβάλλον. Δεν γίνεται έλεγχος ποιότητας σε κάθε εξάρτημα ή τελικό προϊόν, αλλά δειγματολη-

πτικός έλεγχος, σε διαφορετικά στάδια της παραγωγικής διαδικασίας. Μπορούμε να αξιοποιήσουμε την ίδια προσέγγιση για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης στην ηγεσία.

**Μύθος 4ος: Είναι δύσκολο –αν όχι ακατόρθωτο– να υπολογιστεί το ROI της εκπαίδευσης**

Η αλήθεια είναι ότι η μέτρηση της επίδρασης στην αλλαγή συμπεριφοράς των ηγετών μπορεί να γίνει με απλό, γρήγορο και αξιόπιστο τρόπο. Ο υπολογισμός του ROI της εκπαίδευσης είναι εκείνος που απαιτεί περισσότερο χρόνο και πόρους. Εντούτοις, είναι εφικτός και στις περισσότερες μάστιχα περιπτώσεις είναι πιο απλός από όσο φανταζόμαστε. Χρειάζεται απλώς ποσοτικοποίηση και πειθαρχημένη καταγραφή συγκεκριμένων στοιχείων.

Η επένδυση στην εκπαίδευση ηγετικών ικανοτήτων είναι από τις πιο ασφαλείς και αποδοτικές επενδύσεις για έναν οργανισμό, δεδομένου του πολλαπλασιαστικού χαρακτήρα της. Όταν ένας ηγέτης βελτιώνει τις ηγετικές του ικανότητες, δημιουργεί ένα περιβάλλον έμπνευσης, βέλτιστης παρακίνησης και υψηλής απόδοσης για την ομάδα και τους συναδέλφους του.



**Amnis Learning & Growth**  
Ευαγγελιστριάς 7, Αθήνα 10563  
T: +30 210 6899489  
E: [services@amnislg.com](mailto:services@amnislg.com)  
W: [www.amnislg.com](http://www.amnislg.com)

