



الهيئة الوطنية
للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب
National Authority for Qualifications &
Quality Assurance of Education & Training

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير المراجعة

معهد تطوير الأداء البشري

المنامة

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 12-14 مايو 2015

VO089-C3-R006

قائمة المحتويات

| | |
|----------|---------------------------|
| 1..... | المقدمة |
| 1..... | مقاييس الأحكام |
| 2..... | جدول الدرجات الممنوحة |
| 3..... | أحكام المراجعة |
| 3 | الفاعلية بوجه عام |
| 4 | القدرة على التحسن |
| 5 | إنجاز المتدربين |
| 6 | جودة ما يتم تقديمه |
| 10..... | القيادة والإدارة والحوكمة |
| 12 | جوانب القوة الرئيسية |
| 13 | التوصيات |
| 14 | الملحق |
| 14..... | وصف مؤسسة التدريب |

المقدمة

قامت إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني (DVR)، وهي إحدى إدارات الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب (QQA)، بإجراء هذه المراجعة على مدى ثلاثة أيام من قبل فريق مراجعة مكون من أربعة من المراجعين. وخلال المراجعة، قام الفريق بملاحظة الحصص التدريبية والأنشطة الأخرى ذات العلاقة، وتحليل البيانات الخاصة بالدورات التي أكملوها، والمؤهلات التي حصل عليها المتدربون، وفحص أعمالهم التحريرية، والأعمال والمستندات والمواد الأخرى المقدمة من مؤسسة التدريب؛ فضلا عن الاجتماع مع المتدربين، وأرباب الأعمال، والمدربين وموظفي الإدارة والدعم.

في زيارة المراجعة السابقة، حصلت الفاعلية بوجه عام، وكذلك جميع الجوانب الأخرى على تقدير: "مرضٍ".

يوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته، وما توصل إليه من توصيات حول ما يجب على مؤسسة التدريب القيام به لتحسين الأداء.

مقاييس الأحكام

| | | | | | | | |
|---|-----------|---|------|---|-----|---|-------|
| 4 | غير ملائم | 3 | مرضٍ | 2 | جيد | 1 | ممتاز |
|---|-----------|---|------|---|-----|---|-------|

جدول الأحكام الممنوحة

| السؤال الرئيس | الحكم |
|----------------------------------|---------|
| إنجاز المتدربين | جيد (2) |
| فاعلية التعليم والتدريب والتقييم | جيد (2) |
| جودة البرامج المقدمة | جيد (2) |
| جودة دعم المتدربين وإرشادهم | جيد (2) |
| فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة | جيد (2) |
| القدرة على التحسن | جيد (2) |
| الفاعلية بوجه عام | جيد (2) |

أحكام المراجعة

الفاعلية بوجه عام

ما مدى فاعلية مؤسسة التدريب في رفع مستوى إنجاز المتدربين، وتلبية مجموعة الاحتياجات الكاملة للمتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: جيد (2)

يُعد معهد تطوير الأداء البشري من المعاهد ذات الفاعلية الجيدة بوجه عام، حيث يكتسب ويطور الغالبية العظمى من المتدربين المعارف والمهارات المهنية ذات العلاقة التي يستفيدون منها في أماكن عملهم ووظائفهم. ويتسم المتدربون بالانتباه، ويجدون التشويق في خبرة تعلمهم في المعهد؛ بيد أن قلة منهم لا تحقق كافة أهداف الدورات المنصوص عليها.

يوظف المعهد مدرّبين مؤهلين؛ لديهم إلمام نظري وعملي بمجالات تخصصاتهم، ويوظفون طرق تدريب فعالة، ويقدمون الأنشطة ذات العلاقة بالحياة الواقعية في مكان العمل؛ لتحفيز المتدربين وتشجيعهم. كما يوظف المدربين مجموعة من طرق التقييم التكوينية والختامية الفعالة لتقييم مستوى فهم المتدربين، وقياس مدى تحقيق أهداف الدورات طوال الدورة. كما يُزود المدربين بالتغذية الراجعة الشفهية الفعالة أثناء الحصص، في حين تعد التغذية الراجعة التحريرية المقدمة إلى المتدربين بسيطة جداً. كما يوفر المدربين الفرص إلى المتدربين؛ للحصول على الإرشاد والمشورة المثمرة المتعلقة بمكان عملهم. علاوة على ذلك، يحظى المتدربون بالدعم والاستشارات القيمة أثناء الدورات وبعدها.

يقدم المعهد مجموعة واسعة من الدورات القصيرة وغير المعتمدة في مجال القيادة، والإدارة، وتنمية الموارد البشرية والقانون. كما أن المعهد مصرح له بتقديم البرامج المعتمدة من الخارج كالرخصة الدولية لقيادة

الكمبيوتر (ICDL)، ومعهد القيادة والإدارة (ILM). كما تقدم الدورات استنادًا إلى الفهم الواضح لاحتياجات أصحاب الأعمال، والتي تُدعم بالأنشطة اللاصفية ذات الصلة.

لدى المعهد رؤية ورسالة تركز على رفع مستوى إنجاز المتدربين وتنمية الموارد البشرية. واستنادًا إلى نتائج تحليل (سوات SWOT) الناقد، فقد وضع المعهد خطة إستراتيجية شاملة ترتبط بخطط العمل والعمليات اليومية. كما تقوم الإدارة بمراقبة مستوى أداء المتدربين عن كثب، ومدى تحقيق أهداف الدورات من خلال تقرير تفصيلي "تقرير التغذية الراجعة اليومي"، المقدم من قبل المدربين في نهاية كل دورة. كما تم وضع السياسات والإجراءات الموجزة ذات العلاقة وتحديثها. وللمعهد نظام متجانس في إدارة الدورات، بيد أن عمليات تدقيق التقييم غير دقيقة.

القدرة على التحسن

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين جودة التعلم؟

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهرت قدرة المعهد على التحسن بشكل جيد، حيث يزخر الهيكل التنظيمي للمعهد بالموارد البشرية والمادية الكافية التي تمكّن المعهد من تنفيذ التحسينات المستمرة. كما قام المعهد بوضع خطة إستراتيجية شاملة، وخطط عمل ذات أهداف واضحة ومؤشرات أداء رئيسية لقياس فاعلية الأهداف المذكورة ومراقبة جودة ما يقدمه المعهد من دورات عن كثب. بالإضافة إلى ذلك، ينفذ المعهد عملية التقييم الذاتي المستمرة من خلال المراقبة المنتظمة لخطط العمل. كما تنسم استمارة التقييم الذاتي المقدمة من قبل المعهد بالدقة، وتتضمن الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، كما قام المعهد باستيفاء غالبية التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق. كما تتوفر إجراءات ضمان الجودة الملائمة التي تشمل نظام ملاحظة الدروس الداخلي، والسياسات والإجراءات الموجزة، وعددًا من الاستثمارات المفيدة، ونظام

حفظ سجلات الدورات الذي تتم صيانته بشكل جيد. وفي الآونة الأخيرة، طور المعهد نظام المعلومات الإدارية المفيد الذي يطلق عليه اسم "الإدارة".

يرتبط المعهد بعلاقات فعالة مع الأطراف ذات العلاقة، ويعدُّ معدل الاستبقاء جيّدًا مقارنةً بأصحاب الأعمال الجدد والدائمين. وقامت الإدارة بتوسعة عدد ونوع البرامج من خلال إضافة البرامج المعتمدة من الخارج مثل برامج الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر (ICDL)، وبرامج معهد القيادة والإدارة (ILM). بالإضافة إلى ذلك، يعدُّ المعهد مركز اختبار معتمد لدورات الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر (ICDL).

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهر مستوى إنجاز المتدربين بشكل جيد، حيث تحقق الغالبية العظمى من المتدربين أهداف الدورات، وتطور المعارف والمهارات المفيدة لأماكن عملهم والمهام اليومية المنوطة بهم. كما يحقق المتدربون أهداف الدورات المنصوص عليها بشكل جيد. ويمنح جميع المتدربين شهادة الحضور بعد اجتياز عدد من طرق التقييم التكوينية والختامية، واحراز نسبة حضور (75%) على الأقل.

ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها وتمحص سجلات تقييم أعمال المتدربين، يحرز المتدربون مستوى تقدم جيد خلال الدورات، كما يستطيعون توظيف الطرق والأساليب المكتسبة من خلال الرد على الأسئلة الموجهة لهم. وقد أعربت أغلبية المتدربين وأصحاب الأعمال الذين تمت مقابلتهم عن رضاهم العالي عن تحقيق أهداف الدورات، وقدرة المتدربين على تطبيق ما تم تعلمه بكل ثقة في مكان العمل.

تستطيع أغلبية المتدربين بيان تفاصيل المهارات المكتسبة، ووضع مجموعة من الأهداف الواقعية المستقبلية أيضاً. ويستخدم المتدربون استمارة مفيدة يطلق عليها اسم: "خطة العمل" التي تعبأ من قبلهم في نهاية كل دورة. كما يستخدم المتدربون هذه الاستمارة لبيان ما تعلموه في الدورة، والمهارات التي سيتم تنفيذها في مكان العمل والحياة الواقعية، وما إذا كان في إمكانهم بيان كيفية تطبيقها. علاوة على ذلك، يحدد المتدربون لأنفسهم موعداً نهائياً لتنفيذ المهارات المكتسبة.

خلال الحصص التي تمت ملاحظتها، تظهر أغلبية المتدربين السلوكيات الإيجابية جداً تجاه خبرة تعلمهم، بل في الكثير من الحالات قادرين على انتقاد مستوى تحصيلهم. علاوة على ذلك، يتسم المتدربون بالانتباه، ويظهرون مستوى عالياً من الحماس والتحفيز الذاتي. كما يشارك المتدربون في العمل الجماعي بشكل نشط، ويجدون التشويق في العمل الجماعي، حيث يظهرون مستوى جيداً من العمل معاً، أو بصفتهم قادة. بالإضافة إلى ذلك، يستطيع المتدربون العمل بشكل مستقل، وبطريقة ملائمة.

لدى المعهد سياسة للحضور والمواظبة، ويتم حفظ السجلات ذات العلاقة بصفة منتظمة. ويتضح من السجلات والحصص التي تمت ملاحظتها أن نسبة الحضور مرتفعة، في حين تعد المواظبة محل اهتمام في بعض الحالات.

جودة ما يتم تقديمه

ما مدى فاعلية التعليم / التدريب والتقييم في تعزيز عملية التعلم؟

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهرت فاعلية التدريب والتقييم بشكل جيد، حيث يوظف المعهد مدرّبين مؤهلين، لديهم إلمام نظري وعملي بمجالات تخصصاتهم والمواد التي يقومون بتدريسها. كما تظهر خبرة المدرّبين المهنية،

والمأمهم بالمواد في شروحهم وردودهم على أسئلة المتدربين بشكل جيد من خلال تقديم الأمثلة المهنية من الحياة الواقعية.

يقوم معظم المدربين بالتخطيط للدروس بفاعلية من خلال استخدام الجداول اليومية المرفقة بخطط الدروس ذات الهيكل الجيد، والتي يتم تعديلها حسب توقعات المتدربين وتكييفها وفق نتائج التقييم طوال الدورة. وتعدُّ الإدارة الصفية ملائمة في الغالبية العظمى من الحصص التي تم ملاحظتها، حيث تبدأ الحصص باستذكار لما تم تدريسه في الحصة السابقة، ومشاركة المتدربين أهداف الدروس. كما ينجح المدربون في إشراك المتدربين وتحفيزهم من خلال استخدام مجموعة متنوعة من طرق التدريب التي تشمل العروض التقديمية، والمناقشة، والعصف الذهني، والألعاب التعليمية، وتمثيل الأدوار، ومجموعة من الأنشطة التفاعلية. كما يقوم المدربون بقياس أداء المتدربين بصفة مستمرة من خلال استخدام مجموعة من طرق التقييم التكوينية ذات الصلة والتي ترتبط مباشرة بأهداف الدورات. بجانب التقييم التكويني يستخدم المدربون المحدد الوصفي لقياس مستوى تحصيل المتدربين لأهداف الدورات المنصوص عليها. علاوة على ذلك، يقوم المدربون بتقييم مستوى فهم المتدربين أثناء الحصص من خلال أساليب طرح الأسئلة المتنوعة. بالإضافة إلى ذلك، يزود المتدربون بالتغذية الراجعة الشفهية البناءة في بيئة تعلم داعمة وودية، بيد أن التغذية الراجعة الكتابية تعد بسيطة للغاية.

خلال الحصص التي تمت ملاحظتها، يلبي المدربون في العادة الاحتياجات التعليمية الفردية المتنوعة للمتدربين من خلال إسناد المهام التي تبعث على التحدي؛ لتوسعة معارف المتدربين الراغبين في قبول التحدي، وتوظيف الأنشطة الجماعية لإشراك المتدربين الأقل قدرة مع المتدربين المتفوقين. كما يطرح المدربون أسئلة المتابعة -التي تبعث على التحدي- على المتدربين، ويوظفون دراسات الحالة ذات الصلة لتحفيز مهارات التفكير العليا. علاوة على ذلك، يتم تشجيع المتدربون على تقديم نتائج العمل الجماعي، والرد على الأسئلة المطروحة من قبل أعضاء المجموعات الأخرى. ويوظف المدربون بفاعلية مصادر ومواد التعلم المتوفرة؛ لتعزيز خبرة التعلم لديهم، مثل عرض البيانات، واللوحات القلابة، ومواد الدورات ذات الصلة. ويحتفظ المدربون بسجلات أداء المتدربين بصفة منتظمة؛ بيد أن سجلات نتائج طرق التقييم التكوينية لا تتسم بالتفاصيل الكافية.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهرت فاعلية البرامج في تلبية احتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة بشكل جيد. ويقدم المعهد مجموعة واسعة من الدورات القصيرة وغير المعتمدة في مجال القيادة، والإدارة، وتنمية الموارد البشرية والقانون. كما أن المعهد مركز معتمد للبرامج المعتمدة من الخارج كالرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر (ICDL)، ومعهد القيادة والإدارة (ILM) ويستجيب المعهد لاحتياجات أصحاب الأعمال الدائمين والمحتملين. وقد أعرب معظم المتدربين عن أن البرامج المقدمة تتوافق مع احتياجاتهم وقدراتهم بشكل جيد. كما تستند الدورات المقدمة إلى الفهم الفعال لاحتياجات أصحاب الأعمال التي يتم قياسها عن كثب من خلال استبانة ملائمة للغرض، ومن خلال عقد الاجتماعات المنتظمة مع فريق المبيعات والتسويق. بالإضافة إلى ذلك، يحرص المعهد على التعرف على متطلبات أصحاب الأعمال الحاليين عند استكمال الدورات والاستجابة الفورية للدورات المطلوبة. كما يوظف المعهد نتائج هذه التغذية الراجعة بفاعلية في طرح الدورات، وإعداد خطة الدورات السنوية. علاوة على ذلك، تنفذ عملية تكييف الدورات وفق احتياجات وطلبات المتدربين التي تتوافق مع مستوى المتدربين وقدراتهم. كما تدعم معظم الدورات بالأنشطة اللاصفية الممتعة ذات العلاقة؛ لإثراء خبرة التعلم للمتدربين في المعهد، وتتضمن على سبيل المثال لا الحصر توجيه الدعوة إلى المتحدثين، وتنفيذ الزيارات الميدانية.

لدى المعهد آلية واضحة مفعلة للموافقة على، وتصميم، وتحديث، ومراجعة الدورات التي تصف العملية التعليمية، وتتص على الأدوار والمسئوليات لكل من المتدربين والمعهد. كما يُعهد إلى المدربين بمسئوليات تصميم، ومراجعة، وتحديث الدورات استجابة لمتطلبات أصحاب الأعمال وتغيرات السوق، في حين تتسق الإدارة وتراقب العملية كلها. كذلك، يتم إعداد محتويات مواد الدورات بشكل جيد، وتزخر بالمعلومات، وتعزز بالأنشطة التكميلية؛ إضافة إلى ملخصات الدورات ذات العلاقة التي تبين أهداف الدورات، وتتوافق مع طرق التدريب والتقييم. وبالإضافة إلى الكتيبات التي تزخر بالمعلومات، يحدد ملخص الدورة للفئة المستهدفة بوضوح، ومتطلبات الدورات التخصصية.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

الدرجة: جيد (2)

يحظى المتدربون في المعهد بالدعم والإرشاد الفاعلين لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل. كما يتسم المدربون والموظفون بالدعم، ويزودون المتدربين بالدعم والإرشاد المطلوبين. كما يزود المدربون المتدربين بفرص الحصول على الإرشاد والمشورة المفيدة ذات العلاقة بمكان العمل، فضلا عن الدعم والاستشارة القيمة أثناء الدورات وبعدها. وقبل بدء الدورات، يحصل المتدربون وأصحاب الأعمال على المعلومات التفصيلية عن الدورة التدريبية التي تشمل ملخصات الدورات ومحتواها. كما يتم إطلاع المتدربين وأصحاب الأعمال على الدورات الحالية والمستقبلية للمعهد من خلال الموقع الإلكتروني الزاخر بالمعلومات، ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة؛ إضافة إلى رسائل البريد الإلكتروني التفصيلية.

في اليوم الأول من الدورة، يحصل المتدربون على برنامج التهيئة الزاخر بالمعلومات؛ والتي تتضمن كافة التفاصيل عن المعهد، والسياسات، والإجراءات ذات العلاقة، واحتياجات الصحة والسلامة أيضا. وتتسم مؤسسة التدريب بالمرونة العالية في تقديم الدورات؛ لتلائم ساعات العمل لأصحاب الأعمال، وكذلك تواريخ ومكان تنظيم الدورة، ومواعيد الدورات؛ لتتوافق مع ساعات العمل للمتدربين وفق اختيارهم. وفي الآونة الأخيرة، وضع المعهد سياسة لتلبية احتياجات المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة المفيدة مع الترتيبات المناسبة لها. ويحتفظ المعهد بقنوات اتصال فعالة مع أصحاب الأعمال؛ لإطلاعهم على مستوى إنجاز المتدربين من خلال تقرير الأداء المناسب للغرض، حيث تتم مشاركة هذا التقرير مع المتدربين، وأصحاب الأعمال في نهاية الدورة، ويتألف هذا التقرير من الحضور، والأداء الصفي، والدرجات الممنوحة للمتدرب؛ كما تحتوي معظم التقارير على الملاحظات والتوصيات لكل متدرب. وتعدُّ بيئة التعلم في المعهد ملائمة للغرض، وتضم الصفوف الدراسية، ومختبرات تكنولوجيا المعلومات، ومكتبة صغيرة مجهزة بشكل مناسب لدعم الدورات الحالية؛ بيد أن المعهد يفتقر إلى غرفة مخصصة للصلاة.

القيادة والإدارة والحوكمة

ما مدى فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة في رفع مستوى إنجاز المتدربين وتحسين جودة ما يتم تقديمه؟

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهرت فاعلية القيادة والإدارة بشكل جيد؛ فلدى المعهد رؤية ورسالة واضحة تركز على رفع مستويات إنجاز المتدربين، وتنمية الموارد البشرية. واستناداً إلى تحليل تعاوني لنتائج (سوات SWOT)، قام فريق الإدارة والموظفون بوضع خطة إستراتيجية شاملة ذات أهداف واضحة. ولدى المعهد عملية فعالة للتقييم الذاتي تتضمن أدوات القياس الفعالة للأهداف الإستراتيجية، والتقييم المستمر لخطط العمل السنوية. وترتبط كل من الخطة الإستراتيجية وخطط العمل مع العمليات اليومية للمعهد، كما تم وضع سياسات وإجراءات موجزة، مع تحديد الموظفين المسؤولين عن نظام ضمان الجودة الداخلي. ومع ذلك، لا يتم تطوير تدقيق طرق التقييم بشكل جيد.

يوظف المعهد كوكبة من المدربين المحليين والإقليميين العاملين بنظام الدوام الجزئي، وذوي خبرة التدريب في المجالات المهنية. كما يزود المعهد المدربين بالإرشاد الواضح بشأن طرق التقييم والأدوار المنوطة بهم قبل بدء الدورة وحتى نهايتها. كما يقوم المعهد بمراقبة أداء المدربين عبر طرق فعالة ومتنوعة؛ فأتثناء الدورة، يقوم منسق الدورات بملاحظة أداء المدربين، وتقديم التغذية الراجعة الشفهية الفورية لهم؛ إضافة إلى تقديم تقرير موجز عن الأداء في نهاية كل دورة. علاوة على ذلك، تتم مشاركة المتدربين في تقييم أداء المدربين في منتصف الدورة من خلال جمع التغذية الراجعة منهم. وفي بعض الأحيان، يستكمل مسئول ضمان الجودة الداخلي التقرير التفصيلي الشامل مع تنفيذ ملاحظة الأقران. ومع ذلك، تتم مشاركة التغذية الراجعة الشفهية مع المدربين.

يوظف المعهد موظفين يتم توزيعهم حسب الهيكل التنظيمي للمعهد بشكل جيد، كما تتم مشاركة الوصف الوظيفي التفصيلي مع كافة الموظفين؛ فضلاً عن تضمين نظام التقييم السنوي بالحوافز وفرص التدريب.

ويوجه عام، يُزود الموظفون بفرص التدريب والتطوير المناسبة، كما يعقد كل قسم اجتماعات شهرية منتظمة مع الموظفين مع متابعة المسؤوليات الموكلة إليهم.

تقوم الإدارة بمراقبة مستوى إنجاز المتدربين من خلال "تقرير التغذية الراجعة اليومي". وفي نهاية الدورة، يزود المدربون الإدارة بتقرير شامل وتفصيلي عن الدورة؛ يحتوي على الإجراءات التي تم اتخاذها لرفع مستويات إنجاز وتقدم المتدربين أثناء الدورة. كما يتم جمع، وتحصيل، واتخاذ الإجراءات حيال وجهات نظر المتدربين، وأصحاب الأعمال بصفة مستمرة.

يعدُّ مقر المعهد مناسباً للغرض مع توافر بيئة تعلم مناسبة، وجوانب الصحة والسلامة الأساسية. كما تُعدُّ استمارة التقييم الذاتي التي تم تقديمها لغرض هذه المراجعة دقيقة، وتحدد جوانب التحسين ذات العلاقة.

جوانب القوة الرئيسية

- المعارف والمهارات المفيدة المكتسبة ذات العلاقة بمكان عمل المتدربين.
- مجموعة ذات صلة وفعالة من طرق التقييم المستخدمة؛ لتقييم مستوى فهم المتدربين، وتحقيق أهداف الدورات طوال الدورة.
- الدورات المطروحة تستند إلى مستوى الفهم الفعال لاحتياجات الأطراف ذات العلاقة.
- الخطط الاستراتيجية الشاملة ومراقبة تنفيذ خطط العمل عن كثب.

التوصيات

لكي يتحسن معهد تطوير الأداء البشري، يجب:

- تحسين مستوى إنجاز المتدربين الذين يخفقون في تحقيق جميع أهداف الدورات.
- تعزيز عملية حفظ السجلات الخاصة بنتائج ومخرجات طرق التقييم التكوينية.
- تطوير عمليات المراقبة والتدقيق، ولا سيما المتعلقة بطرق التقييم.

وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد تطوير الأداء البشري، (HPI)، وهو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة العمل، في عام 2001، باعتباره مكتبًا للتدريب والاستشارات. وفي إبريل 2010، تحول إلى مؤسسة تدريبية.

ويقدم المعهد مجموعة من الدورات القصيرة غير المعتمدة في مجالات القيادة، والإدارة، وتنمية الموارد البشرية، وتقنية المعلومات والقانون. والمعهد مصرح له طرح البرامج المعتمدة من الخارج كالرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر (ICDL)، ومعهد القيادة والإدارة (ILM). بالإضافة إلى ذلك، يقدم المعهد دورات من كلية كمبردج للتدريب في بريطانيا (Cambridge Training College Britan)؛ ومع هذا، فقد أخفقت المستندات والأدلة المقدمة إلى فريق المراجعة في إثباتها باعتبارها جهة مانحة خارجية. وحتى تاريخ إجراء هذه المراجعة، لم يتم تسجيل أي متدرب في البرامج المعتمدة من الخارج.

ومنذ زيارة المراجعة الأخيرة التي نفذت في يونيو 2012، بلغ عدد المتدربين المسجلين في المعهد 1225 متدرباً؛ منهم 152 متدرباً في عام 2012، وعدد 372 متدرباً في عام 2013، وعدد 526 متدرباً في عام 2014، وعدد 175 متدرباً في عام 2015، حتى تاريخ إجراء هذه المراجعة. ومعظم المتدربين بالغين وعاملين في القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية، ومعظمهم مكفولين من قبل أصحاب أعمالهم.

يتولى الإشراف على المعهد المدير العام، وهو مالك المعهد أيضاً، ويتولى إدارته المدير التنفيذي، ويوظف المعهد استشاري التدريب، ومسئول ضمان الجودة، ومنسقي تدريب، ومحاسباً، ومسئول تقنية المعلومات، وثلاثة موظفين علاقات عامة، وموظفين إداريين، ويعملون جميعاً بنظام الدوام الكامل. كما يستعين المعهد بكوكبة من المدربين المحليين والإقليميين عند الحاجة. كما يزاول المعهد أنشطته من مقره الكائن في المنامة.