



هيئة ضمان جودة التعليم و التدريب
Quality Assurance Authority for Education & Training

وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير المراجعة

معهد آفاق لتنمية الموارد البشرية

المنامة

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 9-11 أبريل 2012

قائمة المحتويات

1	وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني
2	المقدمة
2	وصف مؤسسة التدريب
2	نطاق المراجعة
2	ملخص الدرجات الممنوحة.....
4	أحكام المراجعة
4	الفعالية بوجه عام
5	إنجاز المتدربين
5	جودة ما يتم تقديمه
8	القيادة والإدارة
10	جوانب القوة
10	التوصيات

وحدة مراجعة مؤسسات أداء التدريب المهني

إنَّ وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني (VRU) هي إحدى وحدات هيئة ضمان جودة التعليم والتدريب (QAET)، التي تأسست رسمياً، بوصفها هيئة وطنية مستقلة، بموجب المرسوم الملكي رقم (32) لسنة 2008 والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (6) لعام 2009. تسعى وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني للارتقاء بمعايير التعليم والتدريب المهني من خلال مراقبة جودة تقديم مناهج التدريب المهني، وإصدار التقارير بشأنها، وتحديد جوانب القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير، وتطبيق معايير النجاح، ونشر أفضل الممارسات، وتقديم المشورة للجهات المعنية بما في ذلك وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم.

تستند المراجعات إلى "الإطار العام للمراجعة" الذي وضعته وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني، وتتم المراجعات في مزارع مؤسسات التدريب بواسطة فرق من المراجعين الذين تم اختيارهم وتدريبهم بعناية. إن جميع مؤسسات التدريب المعنية بترشيح أحد موظفي المؤسسة للمشاركة في الإعداد والتخطيط للمراجعة، وتمثيل المؤسسة خلال اجتماعات فريق المراجعة. يقوم فريق المراجعة بدراسة وتحليل الأدلة قبل إصدار الأحكام ومنح الدرجات حول جودة ما يتم تقديمه في المؤسسة.

تم تحديد الدرجات وفقاً لمقياس مكون من أربع درجات:

وصف الدرجة	التفسير
1: ممتاز	تصف هذه الدرجة مؤسسة التدريب أو نتائجها التي لا تقل عن المستوى جيد في جميع الجوانب، وممتازة في غالبيتها.
2: جيد	تصف هذه الدرجة مؤسسة التدريب أو نتائجها التي تكون مرضية على الأقل في جميع الجوانب، وجيدة في غالبيتها. ويميزها اتباع بعض المنهجيات أو تحقيق نتائج ناجحة بشكل خاص.
3: مرضي	تصف هذه الدرجة مستوى أولياً من الملاءمة. ويخلو من جوانب الضعف الرئيسية ذات التأثير الملموس على إنجاز المتدربين، أو مجموعات معتبرة من المتدربين. وقد تكون هناك بعض الجوانب الجيدة.
4: غير ملائم	تصف هذه الدرجة حالات تكشف عن جوانب ضعف رئيسية في بعض المجالات المؤثرة في نتائج المتدربين، وتكون جوانب القوة في المؤسسة التدريبية.

المقدمة

وصف مؤسسة التدريب

يقدم معهد آفاق لتنمية الموارد البشرية أنشطته التدريبية، والذي تأسس في عام 1999، أساساً في شكل مجموعة من الدورات المهنية في مجالات القيادة، والإدارة والمهارات الحياتية. وفي الوقت الحاضر، تعتبر جميع الدورات المقدمة من الدورات القصيرة وغير المعتمدة، والتي تتراوح مدتها ما بين 8 ساعات إلى 20 ساعة. ويتبع المعهد زمالة العديد من الجهات المانحة الدولية، تحديداً وهي: معهد القيادة والإدارة (ILM)، ومؤسسة سيتي آند جيلدز (City & Guilds) في المملكة المتحدة، ومركز الامتحانات الدولية بجامعة كمبردج. ومع هذا، يقدم المعهد الدورات القصيرة غير المعتمدة فقط في الوقت الحالي.

وخلال عام 2011، بلغ عدد المتدربين المسجلين في الدورات التدريبية المختلفة بالمعهد 473 متدرباً، ومعظمهم من المتدربين من القطاع الخاص ومن الموظفين المكفولين من أرباب أعمالهم. ويقدم المعهد دوراته إما في مقر أرباب الأعمال وإما في الفنادق.

يزاول المعهد أنشطته من مقره الكائن في المنامة، ويديره المدير الإداري، وهو مالكة أيضاً، ويعاونه منسق الخدمات والعمليات المؤسسية، ومنسق العمليات، ومستشار الموارد البشرية ومستشار ضمان الجودة وتطوير المؤهلات، الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي. إضافة إلى ذلك، يوظف المعهد مجموعة من المدربين المحليين والدوليين الذين يعمل معظمهم بنظام التكليف.

نطاق المراجعة

أجريت هذه المراجعة على مدى ثلاثة أيام من قبيل فريق مراجعة مكون من ثلاثة من المراجعين. وخلال المراجعة، قام الفريق بملاحظة حصص التدريب والأنشطة الأخرى ذات العلاقة، وتحليل البيانات الخاصة بإنجازات المتدربين، والدورات التي أكملوها، وفحص الأعمال التحريرية للمتدربين، والأعمال والمستندات والمواد الأخرى المقدمة من المعهد، والاجتماع مع الموظفين، والمتدربين، وأرباب الأعمال والمدربين.

في زيارة المراجعة السابقة، حاز المعهد على تقدير: "مرضٍ" في الفعالية بوجهٍ عام، كما ظهرت جوانب إنجاز المتدربين، وجودة البرامج المقدمة والدعم والإرشاد المقدمين للمتدربين بشكل "مرضٍ" أيضاً، أما جوانب جودة التدريب والمدربين، وفعالية القيادة والإدارة والقدرة على التحسن فقد حازت على تقدير: "جيد".

يوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته لما يُقدم في معهد آفاق لتنمية الموارد البشرية، وما توصل إليه من توصيات حول ما يجب على مؤسسة التدريب القيام به لتحسين الأداء.

ملخص الدرجات الممنوحة

الفعالية بوجه عام	
الدرجة: 3 مرضٍ	ما مدى فعالية مؤسسة التدريب في رفع مستوى إنجاز المتدربين، وتلبية مجموعة الاحتياجات الكاملة للمتدربين والأطراف ذات العلاقة؟
إنجاز المتدربين	
الدرجة: 3 مرضٍ	ما مدى إنجاز المتدربين؟
جودة ما يتم تقديمه	
الدرجة: 3 مرضٍ	ما مدى فعالية التعليم و/أو التدريب في تعزيز عملية التعلم؟
الدرجة: 3 مرضٍ	ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟
الدرجة: 3 مرضٍ	ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم لتحقيق مخرجات أفضل؟
القيادة والإدارة	
الدرجة: 3 مرضٍ	ما مدى فعالية القيادة والإدارة في رفع إنجاز جميع المتدربين ودعمهم؟

أحكام المراجعة

الفعالية بوجه عام

ما مدى فعالية مؤسسة التدريب في رفع مستوى إنجاز المتدربين، وتلبية مجموعة الاحتياجات الكاملة للمتدربين والأطراف ذات العلاقة؟
الدرجة: 3 مرضٍ

يُعد معهد آفاق لتنمية الموارد البشرية من المعاهد ذات الفعالية المرضية بوجه عام، كما ظهرت جميع الجوانب الأخرى بشكل "مرضٍ" أيضاً. يكتسب معظم المتدربين المهارات والمعارف المهنية المفيدة، ويحصل معظمهم على المؤهلات التي يطمحون إليها. ومع هذا، تكتسب قلة من المتدربين المهارات التي لا تتوافق مع توقعاتهم دائماً، فيما تحقق أغلبيتهم مستوى التقدم الملائم على الأقل مقارنة بمستواهم عند بدء الدورات. إن معظم المدربين أكفاء، ومؤهلون، ولديهم إلمام عالٍ بالمواد المهنية التي يقومون بتدريسها، ويوظفون جملة من طرق التدريس التي تخلق بيئة تعلم إيجابية، رغم أن خطط الدروس لا تستند دائماً إلى نتائج اختبارات التقييم القبليّة للدورات. ويقدم المعهد مجموعة مناسبة من الدورات غير المعتمدة في مجالات المهارات الحياتية والإدارة، والتي تلبي احتياجات أرباب الأعمال والمتدربين. علاوة على ذلك، يحصل المتدربون على الدعم والإرشاد الجيدين بدرجة كافية، مما يضمن حصول جميع المتدربين على التهيئة المفيدة قبل بدء الدورات. ويمتلك فريق القيادة والإدارة بيان رؤية ورسالة واضحة، يركز على التطوير الشخصي والمهني للمتدربين. أما الخطط الإستراتيجية وخطط العمل فتنتم بالتفصيل، بيد أن آلية المراقبة والمتابعة تفتقر إلى المنهجية.

انتقل معهد آفاق لتنمية الموارد البشرية إلى مقره الجديد الكائن في المنامة، والذي يُعد مناسباً للغرض المخصص لأجله. وعلى الرغم من أن معدلات إنجاز المتدربين قد شهدت تحسناً في عام 2011، بواقع 12% مقارنة بالسنة الماضية، فقد انخفضت نسبة التسجيل بواقع 42% مقارنة بنفس الفترة من العام الماضي. وقد كان معدل تكرار الأعمال أثناء عام 2011، مماثلاً للسنة السابقة، فيما قام المعهد بتوسعة

قاعدة الزمالة له مع جهات الاعتماد الدولية مثل مركز الامتحانات الدولية بجامعة كمبردج؛ لطح الدورات التدريبية للمعلمين، وكذلك معهد المحاسبين القانونيين في إنجلترا وويلز (ICAEW) لتقديم دورات المحاسبة. كما يعتمد المعهد على مجموعة من المدربين المؤهلين لتقديم دوراته التي تُقدم إما في مقر أرباب الأعمال وإمّا في الأماكن الخارجية المناسبة.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: 3 مرضٍ

يكتسب معظم المتدربين المهارات والمعارف المهنية المفيدة التي يتم تطبيقها في أماكن عملهم. واستناداً إلى الدروس التي تمت ملاحظتها، والاجتماعات مع الأطراف ذات العلاقة والمتدربين وسجلات مستوى التقدم المتوفرة، فقد حققت أغلبية المتدربين مستوى تقدم ملائماً على الأقل بالنظر إلى مستوى التحصيل المسبق لهم. وتظهر بيانات أداء المتدربين (LPD) أن نسب الاستمرارية والنجاح مرتفعة بواقع 100% و88% في عامي 2011 و2010 على التوالي، على الرغم من أن هذه النسب تستند أساساً إلى المتدربين الذين يكملون عدد الساعات المطلوبة للحصول على الشهادة على أساس نسبة الحضور في الدورات. وقد أفادت قلة من المتدربين أن المهارات التي اكتسبوها في الدورات لم تتوافق دائماً مع مستواهم، ومن ثم لم يستفيدوا منها، كذلك كانت هذه الدورات مماثلة للدورات التي سجلوا فيها سابقاً، على الرغم من وجود مجموعة من الأنشطة العملية المتنوعة التي تم توظيفها في هذه الدورات.

يتمس معظم المتدربين بالتحفيز الذاتي، ويجدون التشويق في الأنشطة العملية في الحصص التدريبية، إذ يتم تنفيذ جميع الأنشطة العملية تقريباً على أساس العمل الجماعي، حيث يظهر المتدربون قدراتهم على العمل بشكل تعاوني، وكذلك العمل بشكل مستقل عند اللزوم. ومع هذا، فلا توفر للمتدربين الفرص الكافية دائماً لبيان مدى تقدمهم في الدورات أو الجوانب الواجب عليهم تطويرها.

يملك المعهد الترتيبات المناسبة لمراقبة مستويات تقدم وإنجاز المتدربين، بيد أن عمليات التقييم القبليّة والبعديّة للدورات لا تتسم دائماً بالمنهجية، أو يمكن الوثوق بها في قياس مستويات التحصيل، أو التقدم

الفردى للمتدربين مقابل أهداف الدورات. وعلى الرغم من أن المعهد يوظف جملة من الأسئلة المفتوحة لتقييم المتدربين، فإنها تقتصر على الأجوبة بـ"نعم" أو "لا".

يحتفظ المعهد بسجلات الحضور والمواظبة، كما يلتزم المتدربون بالحضور بصفة منتظمة، وتعتبر نسبة الحضور مرتفعة عموماً، إذ بلغت نسبة 91% في العامين الماضيين. كما تلتزم الأغلبية العظمى من المتدربين بالحضور في الوقت المقرر، ويتم تسجيل نسبة المواظبة هذه، إلا أن المدربين لا يقومون - بصفة دائمة بتبنيه المتدربين الذين يحضرون إلى الدروس في وقت متأخر.

جودة ما يتم تقديمه

ما مدى فعالية التعليم و/أو التدريب في تعزيز عملية التعلم؟
الدرجة: 3 مرضٍ

إن معظم المدربين أكفاء ومؤهلون، ولديهم الخبرات ذات العلاقة بالمواد التي يقومون بتدريسها، وكذلك يوظفون معارفهم وخبرات العمل ذات العلاقة في تعزيز التدريب الفعال. كما يوظف معظم المدربين أثناء الحصص التدريبية وورش العمل، الأمثلة المهنية الحياتية لإشراك المتدربين وتحفيزهم بشكل فعال. كما يوظف بعض المدربين الأسلوب التشاركي في الحصص، ويقوم بالرد على أسئلة المتدربين بمهنية، وكذلك تقديم مجموعة من أساليب لعب الأدوار، والمناقشة الجماعية والألعاب. كما يوظف المدربون جملة من مصادر التعلم لتعزيز خبرة التعلم النشطة مثل عروض الباوربوينت، وأنظمة تقنية المعلومات والاتصال واللوحات الورقية القابلة.

وعلى الرغم من إجراء المعهد لاختبارات التقييم القبليّة للدورات وللمتدربين المسجلين في أي دورة به، فلا تنعكس نتائج هذه الاختبارات على التخطيط للدروس بدرجة كافية. ومع هذا، تتوفر بعض الخطط في معظم الدروس، حيث تبدأ الحصص باسترجاع ما تمت دراسته بطريقة فعالة، ومشاركة الأهداف مع المتدربين، بيد أن بعض الأنشطة الصفية تتجاوز الوقت المخصص لها. كما يقوم المدربون بتلبية احتياجات المتدربين من ذوي المستوى الأقل من خلال مساعدتهم على فهم ما تم تدريسه، وكذلك

مساعدتهم على إحراز المزيد من التقدم، فيما لا يقدم المدربون الأنشطة الإثرائية الكافية إلى المتدربين المتفوقين أو تحدي قدراتهم بدرجة كافية، رغم إتاحة الفرصة لهم -في بعض الأحيان- للقيام بدور قائد الفريق ضمن المجموعة.

يقوم المدربون بتقييم مستوى تقدم المتدربين باستخدام التمارين العملية، والألعاب التفاعلية والعمل الجماعي، بيد أنه من غير الواضح دائماً مدى ارتباط عمليات التقييم تلك بأهداف الدورات، ومدى الاستفادة منها في تدقيق مستوى تقدم المتدربين. كما يقدم المدربون التغذية الراجعة بشأن عمليات التقييم التكوينية والأنشطة الصفية في الحصة، إلا أنه في معظم الحالات، تقدم التغذية الراجعة الشفهية فقط إلى المتدربين، بل في بعض الحالات لا تسلط هذه التغذية الراجعة الضوء على الجوانب التي تحتاج إلى تحسين. وعلى الرغم من إعداد المعهد تقرير مستوى التقدم المفيد في نهاية الدورة، إلا أنه لا تتم مشاركة هذا التقرير مع المتدربين بصفة فردية أو إرساله إلى أرباب الأعمال فقط إذا تم طلبه.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: 3 مرضٍ

يقدم المعهد مجموعة من الدورات غير المعتمدة، معظمها يركز على مجالات المهارات الحياتية والإدارة. وبوجه عام، أعرب المتدربون وأرباب الأعمال عن رضاهم عن مجموعة الدورات المقدمة، والتي تلبي احتياجاتهم عموماً. ومع ذلك، لم تكن قلة من المتدربين على إمام بمجموعة الدورات المقدمة في المعهد بالكامل. من ناحية أخرى، تقدم معظم الدورات بمستوى واحد فقط، باستثناء بعض دورات المحادثة باللغة الإنجليزية التي تقدم إلى المستويات المتقدمة. كما يوفر المعهد الموارد الكافية والدعم الملائمين لمعظم الدورات المقدمة، إضافة إلى الأنشطة الإضافية ذات العلاقة التي تعزز خبرة التعلم للمتدربين. وعلى الرغم من مراجعة قلة من الدورات وتحديثها بصفة دورية وفقاً لاحتياجات الأطراف ذات العلاقة، فلا تتم هذه العملية بطريقة ممنهجة. أما بالنسبة للمعلومات المتاحة عن سوق العمل، فيعتمد المعهد بدرجة كبيرة على الدراسات المسحية للمؤسسات الحكومية والمحلية، ولا يقوم -بالأحرى- بإجراء بحوث مستقلة عن السوق لتقديم الدورات الجديدة ضمن مجموعة برامجه. ومع هذا، يقوم المعهد بإجراء تحليل الاحتياجات التدريبية الشخصية للعملاء من الشركات لتلبية احتياجاتهم المحددة. كما تتم مناقشة نتائج تحليل

الاحتياجات التدريبية الشخصية مع أرباب الأعمال لإعداد الدورات المناسبة؛ وفقاً لمتطلبات مجموعات المتدربين.

على الرغم من أن المعهد لديه علاقات مع العديد من جهات الاعتماد الدولية مثل معهد القيادة والإدارة (ILM)، ومؤسسة سيتي آند جيلدز (City & Guilds) في المملكة المتحدة، ومركز الامتحانات الدولية بجامعة كمبردج، في طرح دوراته محلياً، إلا أنه لم يتم طرح هذه الدورات في الآونة الأخيرة. ويوظف معظم المدربين مجموعة من الأنشطة الإضافية لدعم المتدربين مثل زيارات المحلات، والأنشطة الجماعية الإضافية وتسجيل مقاطع الفيديو لأداء الأدوار في الفصول، والتي تتم مشاركتها مع أرباب الأعمال والمتدربين أيضاً. كما تُدعم الدورات بمصادر التعلم المناسبة مثل الكتب والمجلات والمراجع ذات العلاقة لتعزيز المادة الدراسية عند اللزوم.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم لتحقيق مخرجات أفضل؟ الدرجة: 3 مرضٍ

يقدم المعهد حصة تهيئة مفيدة لجميع المتدربين في اليوم الأول من الدورة لتوفير الإرشاد الأولي للمتدربين بشأن المعهد، وتجهيزات المبنى، وإجراءات الصحة والسلامة وجدول الأعمال اليومي للدورة. كما يوفر استمارة التظلم للمتدربين للإبلاغ عن أية حالات قد تنشأ أثناء الدورات. كما يحظى المتدربون أثناء الدورات بالدعم الملائم مثل توفير الترجمة عند الضرورة، وتقديم المشورة المهنية بشأن الأمور الخاصة بالعمل. كما يمكن التواصل مع معظم المدربين، والذين يقدمون الدعم للمتدربين عند اللزوم. وفي حالة عدم رضا أي من أرباب الأعمال عن نتائج الدورة، يوفر المعهد الفرصة لإعادة الدورة أو تقديم دورة بديلة. وفي بعض الأحيان، تقدم لجميع المتدربين جملة من الحوافز مثل الهدايا والكتب المفيدة ذات الصلة في نهاية الدورة، ولكنها لا ترتبط بأية معايير للإنجاز.

بوجه عام، يحظى جميع المتدربين بالإرشاد الكافي بشأن اختيار الدورات ومسار التقدم المهني. كما يقدم المعهد التفاصيل المتعلقة بوصف الدورات مع أهداف التعلم ومحتويات الدورات الملائمة، بيد أنه لا يتم ذلك قبل بدء الدورات دائماً. كما يمكن للأطراف ذات العلاقة الحصول على النشرات الإعلامية الملائمة بشأن اختيار الدورات مثل محفظة الدورات. كما يوفر الموقع الإلكتروني للمعهد المعلومات الأساسية

بشأن الدورات المقدمة، إذ يتضمن منفذاً للتسجيل الإلكتروني في الدورات، مع وجود قائمة مفيدة لدعم المتدربين وإرشادهم بشأن الاختيار بين الدورات في المؤهلات الدولية، كذلك يضم الموقع الإلكتروني بعض الروابط المفيدة.

تعتبر بيئة التعلم في المعهد ملائمة للغرض المخصصة لأجله، حيث تضم قاعات التدريب المناسبة ومركزاً للمعلومات مجهزاً بمصادر التعلم والوسائل البصرية المناسبة، إلا أن المتدربين لا يرتادونه بصفة منتظمة. كما يقوم المعهد بتنظيم جميع الدورات تقريباً في أماكن الضيافة الملائمة أو مقر أرباب الأعمال. كما يقوم المعهد بإعداد قائمة المراجعة الشاملة قبل بدء الدورات لضمان ملائمة أماكن التدريب الخارجية. كما تقدم جميع الدورات تقريباً في مواعيد مرنة تناسب أوقات المتدربين والأطراف ذات العلاقة.

لدى المدربين إلمام عام بمستوى تقدم المتدربين، ويرتبطون بعلاقات وطيدة معهم، إلا أنه لا يتم إبلاغ المتدربين والأطراف ذات العلاقة بمستوى التقدم لهم أثناء الدورات بطريقة ممنهجة وبدرجة كافية. وفيما يقوم المعهد بإعداد ملخص تقرير إنجاز المتدرب دائماً، والذي يشمل عمليات التقييم القبلية والبعديّة، إضافة إلى درجات التمارين، فإنه يتم إبلاغه إلى أرباب الأعمال عند الطلب فقط.

القيادة والإدارة

ما مدى فعالية القيادة والإدارة في رفع إنجاز جميع المتدربين ودعمهم؟

الدرجة: 3 مرضٍ

يزاول المعهد أنشطته من مقره الوحيد الذي تتم صيانته بشكل جيد، ويعتبر ملائماً للغرض المخصص لأجله. كما يمتلك المعهد إجراءات واضحة للصحة والسلامة. كذلك، تعتبر العلاقات بين الإدارة والموظفين جيدة بشكل عام، ويتم عقد اجتماعات مع الموظفين عند الطلب لمناقشة الأمور الطارئة، ويتم توثيق هذه الاجتماعات في محاضر، ومتابعتها من قبل الإدارة. علاوة على ذلك، يمتلك المعهد بيانات رؤية ورسالة واضحة تتم مشاركتها مع الموظفين. كما تستند الخطة الإستراتيجية للمعهد إلى تحليل (سوات SWOT) الشامل، وتركز على تحسين جودة ما يقدمه المعهد. بالإضافة إلى ذلك، يمتلك المعهد الدليل الإرشادي للجودة والشركات، بيد أنه لا يتم تنفيذ هذه الإجراءات بالكامل في الوقت الراهن. وعلى الرغم من استيفاء المعهد للتوصيات الواردة في تقرير المراجعة لهيئة ضمان جودة التعليم والتدريب، فإنه

لم يتم استكمال الجوانب التي تحتاج إلى تطوير والواردة في التقرير بالكامل. ويقوم المعهد بتوظيف، وعلى أساس التكاليف، مجموعة من المدربين المحليين والدوليين الأكفاء والمؤهلين ومن ذوي الخبرات في مجالات تخصصاتهم، ويتم توزيعهم على الدورات التدريبية بشكل ملائم. كذلك، يقوم المعهد بتقييم أداء المدربين بصفة سنوية، ويتيح لبعضهم فرص التطور المهني، إلا أنه لا يطلب من المدربين الموافقة على ما ورد في استمارة التقييم دائماً، ولا تتوفر مساحة لكتابة ملاحظات المدرب في هذه الاستمارة. فضلاً عن ذلك، يقوم المعهد بتقييم جودة التدريب من خلال إجراء زيارات بعض الحصص التدريبية بطريقة عشوائية، إلا أنه لا يوفر التغذية الراجعة الناقدة للمدربين، والتي تكون معظمها شفوية، ولا يتم تسجيل القضايا التي تعزز عملية التحسن بدرجة كافية. ومن ثم، لا يعلم المدربون مدى جودة أدائهم في حصص التدريب دائماً.

يمتلك المعهد نظاماً لجمع وجهات نظر المتدربين وأرباب الأعمال، ويتضمن هذا النظام الحصول على وجهات نظرهم - في بعض الأحيان - عن طريق عقد الاجتماعات المباشرة مع مسؤولي الشركات الكبرى، ثم يقوم فريق الإدارة بجمع وتحليل نتائجها، بيد أنه لا يقوم بإبلاغها إلى جميع الأطراف ذات العلاقة بصفة دائمة. ومع هذا، فقد قام المعهد في الآونة الأخيرة، بإدخال استبانة رضا أرباب الأعمال، إلا أن تأثيرها ما زال قيد التقييم. ويعتبر نظام حفظ سجلات إنجاز المتدربين بالمعهد مفيداً، إلا أنه لا يتم الاستفادة من البيانات التي يتم جمعها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتحسين بدرجة فعالة. وفيما يقوم المعهد بتوثيق تقييم خبرة التحصيل المسبقة للمتدربين، إلا أن فعالية التقييم تختلف من دورة لأخرى، وكذلك لا يتسم الأسلوب المتبع بالمنهجية، ولا يتم استخدامه في التخطيط للدروس بطريقة فعالة. من ناحية أخرى، يحتفظ المعهد بعلاقات فعالة مع الأطراف المحلية والدولية ذات العلاقة، ويتسم بالفعالية في دعم المجتمع المحلي. كذلك، تزخر استمارة التقييم الذاتي بالمعلومات، وتُدمج بالأدلة ذات العلاقة، بيد أنها لا تتسم بالنقد الكافي؛ وفي حين تسلط الضوء على بعض الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، إلا أنها تتسم بالمبالغة في منح الدرجات.

- يجد معظم المتدربين التشويق في الأنشطة العملية في الدروس، ويتمتعون بالتحفيز الذاتي
- المدربون أكفاء ومؤهلون، ولديهم الخبرات ذات العلاقة بالمواد التي يقومون بتدريسها، وكذلك يوظفون معارفهم وخبرات العمل ذات العلاقة في تعزيز التدريب الفعال
- إعداد الدورات والأنشطة المصممة داخلياً وفقاً لاحتياجات الأطراف ذات العلاقة ولتلبية أهداف التعلم
- يمتلك المعهد بيانات رؤية ورسالة واضحة تركز على رفع مستويات إنجاز وتقدم المتدربين؛ وكذلك قام المعهد بوضع خطة إستراتيجية جيدة تستند إلى تحليل (سوات SWOT) الشامل.

التوصيات

من أجل تحسين الأداء، فيجب على مؤسسة التدريب:

- ضمان تحقيق جميع المتدربين لأهداف الدورات المسجلين بها، وإبلاغهم دائماً بمستوى التقدم لهم
- تطوير نظام فعال لتقييم أنشطة المتدربين بطريقة صارمة، وانعكاس ذلك على مستوى التقدم الفردي للمتدربين
- ضمان تحديث جميع الدورات المقدمة بالمعلومات الحديثة ذات الصلة بطريقة ممنهجة
- تحسين فعالية طرق التقييم لجميع الدورات.