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

وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

تقرير المراجعة

معهد الاستثمار للتدريب والتطوير

المحرق

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 25- 27 يونيو 2012

قائمة المحتويات

وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني 1

المقدمة 2

وصف مؤسسة التدريب 2

نطاق المراجعة 2

ملخص الدرجات الممنوحة..... 3

أحكام المراجعة 3

الفعالية بوجه عام 4

إنجاز المتدربين 5

جودة ما يتم تقديمه 6

القيادة والإدارة 8

جوانب القوة..... 10

التوصيات 11

© جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لهيئة ضمان جودة التعليم والتدريب – مملكة البحرين 2012

وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

إنَّ وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني (VRU) هي إحدى وحدات هيئة ضمان جودة التعليم والتدريب (QAAET)، التي تأسست رسميًّا، 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 مقار مؤسسات التدريب بواسطة فرق من المراجعين الذين تم اختيارهم وتدريبهم بعناية. إن جميع مؤسسات التدريب معنية 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 وفقا لمقياس مكون من أربع درجات:

وصف الدرجة	التفسير
1: ممتاز	تصف هذه الدرجة مؤسسة التدريب أو نتائجها التي لا تقل عن المستوى جيّد في جميع الجوانب، وممتازة في غالبيتها.
2: جيّد	تصف هذه الدرجة مؤسسة التدريب أو نتائجها التي تكون مرضية على الأقل في جميع الجوانب، وجيّدة في غالبيتها. ويميزها اتِّباع بعض المنهجيات أو تحقيق نتائج ناجحة بشكلٍ خاص.
3: مرضٍ	تصف هذه الدرجة مستوىً أوليًّا من الملاءمة. ويخلو من جوانب الضعف الرئيسة ذات التأثير الملموس على إنجاز المتدربين، أو مجموعات معتبرة من المتدربين. وقد تكون هناك بعض الجوانب الجيّدة.
4: غير ملائم	تصف هذه الدرجة حالات تكشف عن جوانب ضعف رئيسة في بعض المجالات المؤثرة في نتائج المتدربين، وتفوق جوانب القوة في المؤسسة التدريبية.

المقدمة

وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد الاستثمار للتدريب والتطوير (ITD)، وهو أحد المعاهد المرخصة من قِبَلِ وزارة العمل، في عام 2010. وهو يقدم مجموعة من الدورات القصيرة في مجالات المهارات الحياتية، والإدارة والقيادة، بما في ذلك البرمجة اللغوية العصبية (NLP)، وبرنامج "المدير الحاذق Bullet Proof Manager" من مؤسسة (كريستكوم CRESTCOM) بالولايات المتحدة الأمريكية، والذي يشمل الكفايات القيادية الرئيسة.

ومنذ بدء أنشطته في أواخر عام 2010، بلغ عدد المتدربين المسجلين به حوالي 650 متدرباً. ومعظمهم من الموظفين المكفولين ذاتياً أو من أرباب أعمالهم. ويقدم المعهد دوراته في البحرين، وسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية. كما يقوم بعض أرباب الأعمال السعوديين بإرسال موظفيهم لحضور الدورات في البحرين.

يقع المعهد في مدينة المحرق، وتُقدَّمُ جميع دوراته في الفنادق، أو في مقار العملاء – في بعض الأحيان – وعند اللزوم. يتولى إدارة المعهد المدير العام، وهو المالك الشريك وأحد المدربين أيضاً، إضافة إلى شريكه، وهو يعمل كمدرب. ويوظف المعهد مدير تطوير الأعمال، ويعمل هو الآخر كمدرب أيضاً، ومنسق التدريب والتسويق، ومسئول المبيعات، وسكرتيراً تنفيذياً، ومحاسباً وسائقاً؛ ويعمل جميع الموظفين بنظام الدوام الكامل، باستثناء المحاسب الذي يعمل بنظام الدوام الجزئي.

نطاق المراجعة

أجريت هذه المراجعة على مدى ثلاثة أيام من قِبَلِ 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 المسئولين الإداريين، والمدربين، والموظفين، والمتدربين، والأطراف ذات العلاقة الأخرى.

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

ملخص الدرجات الممنوحة

الفعالية بوجهٍ عام	
ما مدى فعالية مؤسسة التدريب في رفع مستوى إنجاز المتدربين، وتلبية مجموعة الاحتياجات الكاملة للمتدربين والأطراف ذات العلاقة؟	**الدرجة: 3 مرضٍ**
إنجاز المتدربين	
ما مدى إنجاز المتدربين؟	الدرجة: 3 مرضٍ
جودة ما يتم تقديمه	
ما مدى فعالية التعليم و/أو التدريب في تعزيز عملية التعلم؟	الدرجة: 2 جيّد
ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟	الدرجة: 2 جيّد
ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم لتحقيق مخرجات أفضل؟	الدرجة: 3 مرضٍ
القيادة والإدارة	
ما مدى فعالية القيادة والإدارة في رفع إنجاز جميع المتدربين ودعمهم؟	الدرجة: 3 مرضٍ

أحكام المراجعة

الفعالية بوجهٍ عام

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

الدرجة: 3 مرضٍ

يُعد معهد الاستثمار للتدريب والتطوير من المعاهد ذات الفعالية المرضية بوجهٍ عام، كما ظهرت جميع الجوانب بشكل "مرضٍ" باستثناء فعالية التعليم وجودة البرامج المقدمة، التي ظهرت بشكل "جيّد". ويوظف المدربون الأكفاء والمعتمدون طرق تعليم محفزة؛ لإشراك المتدربين في جميع الدورات ذات التصميم الجيد باستخدام جملة من المصادر ذات الصلة. وتعمل الأغلبية العظمى من المتدربين بشكل جيد في مجموعات، ويقومون باستكمال المهام المنوطة بهم أثناء الحصص، بيد أن قلة معتبرة منهم لا تلتزم بدرجة كافية تجاه استكمال جميع متطلبات الدورات، والتي تتضمن تقديم خطة العمل الفردية التي تعد جزءاً لا يتجزأ من متطلبات استكمال الدورات. بالإضافة إلى ذلك، تتباين جودة خطط العمل المقدمة بين جميع المتدربين. من ناحية أخرى، يمكن التواصل مع المدربين الذين يقدمون المشورة الشخصية للمتدربين عند الحاجة. ومع هذا، لا يُزودُ أرباب الأعمال أو المتدربون بتقارير مستوى التقدم للمتدربين أنفسهم. وفي حين أن إدارة المعهد على دراية بالوضع والأولويات الحالية للتطوير، إلا أنها قد شرعت في الآونة الأخيرة فقط في معالجة القضايا المحددة من قبلهم. وما زالت عملية تقييم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين، والتحقق من وتحليل مستوى إنجاز المتدربين لا يتم تنفيذها بدرجة كافية.

قام معهد الاستثمار للتدريب والتطوير بوضع الخطة الإستراتيجية القائمة على أساس التقييم الواقعي للوضع الراهن للمعهد؛ بغية توطيد مكانته في السوق البحرينية مرة أخرى. ومن ثم، فإن إعادة التركيز الإداري والتوظيف الأخير للموارد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية تجعل من معهد الاستثمار للتدريب والتطوير من المعاهد ذات القدرة المرضية على التحسن، حيث شرع المعهد في استعادة نسبة تكرار الأعمال مع عدد من العملاء من الشركات المختلفة، وزادت نسبة التسجيل بشكل ملحوظ، حيث ارتفعت

من 150 متدرباً في عام 2011 إلى 500 متدربٍ تقريباً في عام 2012، إضافة إلى نسبة الاستمرارية الجيدة. وفيما قام المعهد بتطوير دليل السياسات والإجراءات المناسب في الآونة الأخيرة أيضاً، بيد أنه لا يغطي عملية التقييم بشيء من التفصيل. كما قامت الإدارة بتوقيع عقود مع شركتين لتطوير وتدشين الموقع الإلكتروني للمعهد وتحديث النظام المحاسبي له. علاوة على ذلك، فقد زادت مجموعة الدورات المقدمة بطرح العديد من دورات المهارات الحياتية ذات الصلة. ويمتلك المعهد هيكلاً إدارياً مناسباً إضافة للموارد البشرية الكافية، إلا أن الأدوار والمسئوليات الموكلة إليهم غير محددة بشكل جيد.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟
الدرجة: 3 مرضٍ

فيما تحقق أغلبية المتدربين في الدورات الأهداف الشخصية لهم، إضافة إلى استيفاء معظم أهداف الدورات بنجاح، إلا أن قلة معتبرة منهم لا تقدم خطة العمل الفردية لغرض التقييم، والتي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من متطلبات استكمال الدورات، وكذلك تعد أيضاً دليلاً على مستوى الإنجاز لهم وفقاً لتصميم الدورة. أما بالنسبة للمتدربين الذين يقدمون خطة العمل الفردية، فإن هذه الخطط تتباين من حيث الجودة، إلا أن جميع المتدربين يحصلون على شهادات استكمال الدورات، بصرف النظر عن وضع أو جودة خطط العمل المقدمة من قبلهم. ومع هذا، فإن لدى معظم المتدربين تحفيزًا ذاتيًّا عاليًا، ويجدون التشويق في خبرة التعلم المقدمة لهم. وقد أشاد المتدربون بمدى التغييرات الإيجابية التي طرأت على سلوكياتهم ووجهات نظرهم عن أنفسهم وفي العمل؛ نتيجة لحضور الدورات بالمعهد. وتعمل الأغلبية العظمى من المتدربين بشكل جيد في مجموعات، وتقوم باستكمال المهام المنوطة بهم أثناء الحصص.

يشكل معظم المتدربين، خلال الأنشطة والمهام الجماعية المتنوعة، مجموعة أعضاء جيدة في الفرق أو قادة الفرق لعرض أعمال المجموعة أمام زملائهم بالكامل للمنافسة مع الفرق الأخرى. كما يتم تقييم المتدربين الذين يحضرون الدورات المؤسسية بطريقة ملائمة من خلال الاختبارات التحريرية بعد الدورات، أو تقديم خطط العمل ذات العلاقة بالعمل، والتي – في حالة تسلُّمها – يعتبرها المتدربون وأرباب الأعمال مفيدة جداً. ويعرض المتدربون الذين يقدمون خطط العمل، إمكاناتهم على العمل باستقلالية، وكذلك

قدرتهم على تطبيق المهارات المكتسبة من الدورات في أماكن عملهم. ومن خلال تقديم هذه الخطط، تمكنت قلة معتبرة من المتدربين من بيان خبرتهم التعلُّمية بشكل جيد، وكذلك إلقاء الضوء على الجوانب التي اكتسبوها في خبرة التعلم هذه، وتطبيق هذه الأساليب المكتسبة على مشرفيهم أو مرؤوسيهم. فعلى سبيل المثال، أفاد موظفو الإدارة المتوسطة في شركتين ممن حضروا البرامج القيادية بالمعهد، أنهم قد اكتسبوا مهارات مفيدة للغاية مثل الاستفادة من الأدوات المكتسبة في تحديد أنماط شخصياتهم وشخصيات الآخرين؛ لغرض تشكيل الفرق الفعالة والتعامل مع ضغوط العمل بشكل أفضل، وتحسين مهارات الاتصال لهم.

بوجه عام، تعتبر نسبة الاستمرارية مرتفعة، حيث تتجاوز نسبة 95% وفقاً لما هو متوقع في هذا النوع من الدورات القصيرة. كما يقوم المعهد بتسجيل نسب الحضور والمواظبة بصفة منظمة. وفيما تعد نسبة الحضور جيدة؛ إلا أن نسبة المواظبة تعد محل اهتمام، حسب ما تمت ملاحظته في الدروس والسجلات المتوفرة.

جودة ما يتم تقديمه

ما مدى فعالية التعليم و/أو التدريب في تعزيز عملية التعلم؟

الدرجة: 2 جيد

.

إن المدربين أكفاء ومؤهلون، ومن ذوي الخبرة ذات الصلة في مجالات تخصصاتهم، ومن المدربين المعتمدين دولياً في تدريس جملة الدورات المقدمة. كما يوظف المدربون مجموعة من طرق التدريب المختلفة والأنشطة ذات العلاقة لإشراك المتدربين وتحفيزهم في الدروس. كما تتسم الدروس بحُسن التخطيط والأهداف الواضحة، على الرغم من عدم استنادها إلى عملية التقييم الفعالة لمستوى التحصيل المسبق دائماً. كذلك، يوظف المدربون الأنشطة المتنوعة وأساليب طرح الأسئلة لفحص مستوى فهم المتدربين، وتقديم التغذية الراجعة الشفهية لهم. ومع هذا، فلا يحصل المتدربون على التغذية الراجعة الكتابية الكافية بشأن عمليات التقييم لهم، وتتسم معايير التصحيح بالغموض، ولا يتم الاحتفاظ بسجلات مستويات التقدم بدرجة كافية.

يمتلك المدربون الدراية العالية ذات الصلة بمجالات تخصصاتهم في الدورات التي يقومون بتدريسها، ويوظفون مهارات التحدث الفعالة للجمهور لإشراك المتدربين في بيئة التعلم. كما يوظف المدربون الأمثلة المهنية والحياتية الفعالة في عرض أفكارهم في الدروس. وقد ذكر المتدربون أنهم استفادوا استفادة كبيرة من قدرة المدربين على المزج بين الأفكار الدولية والثقافة المحلية والممارسة العملية. تبدأ الحصص في الوقت المقرر لها، مع البدء باسترجاع مناسب لما سبق تدريسه، وكذلك الربط الملائم مع الحصص السابقة. وتقوم معظم الحصص على أساس الأنشطة، ويعتبر المتدرب هو محور العملية التدريبية في معظم الدروس، حيث يوظف المدربون جملة من المساعدات التعليمية مثل الاختبارات الذهنية، وعروض الفيديو، والمناقشات الجماعية، والألعاب، والمنافسات، ولعب الأدوار وطرح الأسئلة المفتوحة والمباشرة. وفي الغالب، يتم عرض الأعمال الجماعية على اللوحات الورقية القلابة في جميع الفصول. ويوظف المدربون بعض هذه الأنشطة في تقييم مستوى التقدم للمتدربين، وفحص مستوى الفهم لهم أيضاً. وعلى الرغم من أن طرق التقييم المستخدمة تعد مناسبة، بيد أنه لا يتم تنفيذها دائماً بطريقة ممنهجة. ويشترط على المتدربين تقديم خطة العمل الفردية في مدة تتراوح بين اسبوعين الى أربعة أسابيع بعد انتهاء الدورة، ولكن الكثير منهم يخفق في تسليمها.

على الرغم من أن خطة الدروس لا تستند إلى مستوى التحصيل المسبق للمتدربين؛ ففي معظم الدروس التي تمت ملاحظتها، كانت هذه الحصص تتسم بحُسن التخطيط، وحُسن إدارة الوقت وأنها ذات أهداف واضحة، وكانت مشاركتها تتم مع المتدربين. علاوة على ذلك، يقوم المدربون بتصميم طرق التدريب وفقاً لمجالات التخصص للمتدربين ومستويات إنجازهم بطريقة فعالة لتلبية الاحتياجات الفردية المختلفة لهم. ومع هذا، وفي بعض الحالات القليلة، أفاد المتدربون بأن العدد الكبير للمتدربين في ورشة العمل العامة يتسبب في الحد من التفاعل مع المدرب.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: 2 جيّد

يقدم المركز مجموعة من البرامج ذات التخطيط، والموارد والتصميم الجيد لتلبية احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة. يقدم المعهد الدورات القصيرة جداً غير المعتمدة في الغالب في مجالات القيادة

والتطوير الذاتي. كما يقدم المعهد برامج البرمجة اللغوية العصبية (NLP)، وبرنامج "المدير الحاذق Bullet Proof Manager" التي تتيح جميعها الحصول على الشهادات من المجلس الأمريكي للبرمجة اللغوية العصبية (ABNLP) ومؤسسة (كريستكوم انترناشيونال CRESTCPM International) بالولايات المتحدة الأمريكية على التوالي. وتستند البرامج المقدمة إلى القياس غير الرسمي للسوق المحلية. ومع هذا، فقد أعرب كل من المتدربين والأطراف ذات العلاقة عن رضاهم عن مجموعة البرامج المقدمة. وعلى الرغم من تحديث مواد الدورات في الغالب من قبل المدربين، فلا يمتلك المعهد إجراءات صريحة لبلورة عملية تحديث هذه المواد.

تُصنف الدورات المقدمة إلى دورات مقدمة للجمهور أو دورات مؤسسية تهدف لرضا مختلف العملاء من الشركات. وتنظم الدورات للعملاء من الجمهور، مثل الذكاء العاطفي، وخدمة العملاء، وإدارة ضغوط العمل، والبرمجة اللغوية العصبية، والاتصالات، والقيادة، والتدريب المهني والتحفيز العاطفي، باعتبارها دورات مستقلة لمدة يومين أو ثلاثة أيام. ومع ذلك، يختار العملاء من كبريات الشركات حزمة برامج التطوير القيادي مثل برنامج "المدير الحاذق Bullet Proof Manager" من مؤسسة (كريستكوم انترناشيونال CRESTCOM International) بالولايات المتحدة الأمريكية، أو اختيار برنامج القيادة المصمم داخلياً ذات الوحدات الدراسية المتعددة، والذي يستمر لمدة ستة أشهر أو أكثر، حيث تقدم كل وحدة دراسية على مدار شهر تتبعها التمارين العملية وتقديم خطة العمل الفردية. وقد أفاد العملاء من الشركات أن هذه الدورات مفيدة جداً، ومرنة وذات تصميم جيد لتطوير مسئولي الإدارة المتوسطة في هذه الشركات.

تُصمم مواد الدورات والأنشطة بشكل جيد مع توافر ملخصات واضحة، وشروح وتمارين ذات علاقة بها. كما يقوم المعهد بدعم وتوفير المصادر للدورات مثل مقاطع الفيديو، وتقديم الأمثلة ذات الصلة والاستبانات إضافة إلى المصادر الإضافية ذات العلاقة لتعزيز خبرة التعلم للمتدربين، مثل تقديم عناوين المراجع، والروابط الإلكترونية وإمكانية الدخول إلى المواد والكتب الإلكترونية.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم لتحقيق مخرجات أفضل؟

الدرجة: 3 مرضٍ

بوجهٍ عام، يقدم المعهد الدعم والإرشاد المُرْضِيِيْن للمتدربين، حيث يمكن التواصل مع المدربين الذين يقدمون المشورة المفيدة لهم بشأن الأمور الشخصية والقضايا المتعلقة بالعمل عند اللزوم. وفي الغالب، يقدم هذا الدعم بطريقة عشوائية أثناء فترات الراحة في الدورات القصيرة. أما موظفو الشركات الذين تفوتهم الحصص لعذر مقبول، فينظم المعهد لهم حصص التقوية للحاق بركب المجموعة. كما يقدم المعهد إلى المتدربين الملتزمين بالحضور دائماً، أو من يشاركون بفعالية في الدروس جوائز صغيرة مثل الكتب ذات العلاقة. وتُنظم جميع الدورات تقريباً في الفنادق أو مقار أرباب الأعمال. وفيما يقوم المعهد بالاتصال المبدئي مع الأطراف ذات العلاقة، بيد أنه لا يتم إبلاغهم بمستوى التقدم للمتدربين المكفولين من قبلهم بصفة منتظمة.

يزود المعهد أرباب الأعمال بملخصات تفصيلية عن الدورات قبل بدئها، ويمكن للمتدربين الحصول على المعلومات الأساسية عن الدورات من خلال قنوات الاتصال المختلفة مثل النشرات الإعلامية، والتويتر، والرسائل النصية القصيرة والصحف. وفيما يرتبط المعهد بعلاقات وطيدة مع أرباب الأعمال، إلا أن اتصالات المتابعة معهم تعد غير فعالة دائماً. كما لا يتم إبلاغ الأطراف ذات العلاقة بمستوى التقدم للمتدربين، والترتيبات الخاصة بضمان تقديم خطط عمل المتدربين في المواعيد المقررة للتسليم، وكذلك لا تنظم حصص المشورة الفردية بشكل جيد.

يعتبر مقر المعهد صحياً ومتعدد المصادر بدرجة كافية. وعلى الرغم من عدم تنظيم أي من الدورات التدريبية فيه، فإنه يمتلك مكتبة ذات مصادر جيدة، وعددًا كافيًا من قاعات الاستراحة التي تتم صيانتها بشكل جيد، وفصلين دراسيِيْن مجهزين بأثاث مناسب. ومع هذا، فيعد حجم الفصول الدراسية صغيراً لاستيعاب عدد المجموعات الكبيرة نسبياً ممن يسجلون في دورات المعهد في العادة.

القيادة والإدارة

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

الدرجة: 3 مرضٍ

تمتلك القيادة والإدارة رؤية واضحة بشأن تقديم البرامج ذات الصلة في مجالات القيادة ومهارات التطوير الذاتي من خلال توظيف مدربين أكفاء ومعتمدين ممن يواظبون على تحديث معلوماتهم بصفة منتظمة من خلال الحضور المنتظم في الفعاليات التدريبية وورش العمل الدولية التي تسفر عن منحهم الشهادات المعتمدة فيها. كما تمتلك الإدارة فكرة واضحة عن الوضع الراهن للمعهد، بحسب ما ورد في استمارة التقييم الذاتي الزاخرة بالمعلومات والناقدة، إضافة إلى تحليل (سوات SWOT) الذي أُجري مؤخراً، إلا أنها قد شرعت في الآونة الأخيرة فقط بمعالجة القضايا المحددة من قبلهم. علاوة على ذلك، ما زالت عملية قياس، والتحقق من وتحليل مستوى التحصيل المسبق للمتدربين، وإبلاغ أرباب الأعمال بشأن مستوى إنجاز المتدربين لا تنفذ بدرجة كافية. وتحتفظ مؤسسة التدريب بعلاقات حقوق امتياز قوية مع العديد من الجهات الإقليمية والدولية المعتمدة لبرامجها ومصادر دوراتها. وفيما تتوفر معظم إجراءات الصحة والسلامة، وكذلك تم تنفيذ عملية تحليل المخاطر بصورة عادية في الآونة الأخيرة، إلا أن منطقة التخزين بالمعهد لا تتم صيانتها بشكل آمن.

وعلى الرغم من أن المعهد يمتلك هيكلاً تنظيمياً ملائماً، حيث يعمل جميع الموظفين بنظام الدوام الكامل تقريباً، إلا أن الأدوار والمسئوليات الموكلة إلى مسئولي الإدارة والموظفين لم يتم تحديدها بشكل جيد. فبالإضافة إلى الأدوار الإدارية المنوطة بهم، ينخرط فريق الإدارة بشكل قوي في تقديم الحصص التدريبية في البحرين وخارجها. ويحرص المعهد على جمع وجهات نظر المتدربين بطريقة ممنهجة بعد كل دورة، وتقديم التغذية الراجعة الشفهية الفورية لهم، على الرغم من قيام المعهد – بطريقة عشوائية – بجمع التغذية الراجعة من الأطراف ذات العلاقة الأخرى، والرد على استفساراتهم عند اللزوم. ومع هذا، فلا يتم تحصيل وتحليل التغذية الراجعة. كما شرعت مؤسسة التدريب في الآونة الأخيرة فقط في ملاحظة المدربين في الفصول باستخدام استمارة مناسبة لهذا الغرض. وفيما تتم مشاركة التغذية الراجعة الشفهية مع المدربين في العادة، فقد تم تدوين عدد محدود للغاية من هذه الملاحظات ومشاركتها مع المدربين. وفي حين يتوفر إجراء أساسي للتقييم والاستفادة من خبرة التحصيل المسبقة للمتدربين، فإن عمية التقييم القبلي تعد أساسية للغاية، ولا تقيس مستوى التحصيل المسبق للمتدربين بدرجة كافية، لا سيما في

الدورات الأقصر مدة. إضافة إلى ذلك، وفيما قام المعهد بتحسين طرق التقييم البعدي في الآونة الأخيرة، فإنه يفتقر إلى نظام التدقيق الداخلي المناسب لضمان الانسجام بين عمليات التقييم والتصحيح. تعتبر الإدارة على اطِّلاع بمستوى الإنجاز الفردي للمتدربين بشكل عام في برامج المؤسسات ذات المدة الأطول، ولكنها تمتلك سجلات محدودة للإنجاز لإجراء عمليات التحليل التفصيلية التي تشمل تحليل التوجهات على مر الزمن.

جوانب القوة

- لدى المتدربين تحفيز ذاتي عالٍ، ويجدون التشويق في خبرة التعلم لهم بالمعهد
- يحقق المتدربون الذين يستوفون متطلبات جميع الدورات، الأهداف من الدورات والأهداف الشخصية لهم بنجاح
- يوظف المدربون جملة من طرق التدريب والأنشطة ذات الصلة لإشراك المتدربين وتحفيزهم
- توفير فرص التطور المهني والاطِّلاع على أحدث المستجدات والحصول على الشهادات في مجالات التخصص للمدربين بصفة منتظمة
- تقديم مجموعة من الدورات ذات التخطيط الملائم والموارد الجيدة التي تلبي احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة.

التوصيات

من أجل تحسين الأداء، فيجب على مؤسسة التدريب:

- ضمان إحراز جميع المتدربين لمستوى التقدم حسب إمكاناتهم الكاملة عن طريق ما يلي:
  - تنفيذ نظام أكثر فعالية للتقييم الأوَّلي بغية قياس مستوى التحصيل المسبق للمتدربين، واستخدام نتائجه في تطوير إنجاز المتدربين
  - ضمان استيفاء المتدربين لجميع متطلبات استكمال الدورات، بما فيها تقديم خطط العمل الفردية
  - تطبيق نظام التدقيق الداخلي، وتحليل سجلات الإنجاز، والاستفادة من نتائجها في مراقبة مستوى التقدم للمتدربين.
- تحسين نظام حفظ السجلات بالمعهد، وبخاصة عن طريق ضمان احتفاظ جميع المدربين لسجلات مستويات التقدم للمتدربين، وتحديثها بصفة منتظمة
- تزويد المتدربين والأطراف ذات العلاقة الأخرى بتقارير مستوى التقدم بصفة منتظمة.