



إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

تقرير المراجعة

معهد مارفل للتدريب الإداري

المنامة

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 9-11 ديسمبر 2013

VO100-C2-R067

قائمة المحتويات

- 1.....إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني
- 2.....المقدمة
- 2..... وصف مؤسسة التدريب
- 3..... نطاق المراجعة
- 4..... ملخص الدرجات الممنوحة
- 5..... أحكام المراجعة
- 5..... الفعالية بوجه عام
- 7..... إنجاز المتدربين
- 8..... جودة ما يتم تقديمه
- 12..... القيادة والإدارة
- 14..... جوانب القوة
- 15..... التوصيات

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

إنَّ إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني (DVR) هي إحدى إدارات الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب (QQA)، التي تأسست رسمياً في عام 2008، بوصفها هيئة وطنية مستقلة تتبع مجلس الوزراء وتخضع لإشرافه. تسعى إدارة 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 إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني، وتتم المراجعات في مقر 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 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 الرئيسة 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 رئيسة في بعض المجالات المؤثرة في نتائج المتدربين، وتفوق جوانب القوة في المؤسسة التدريبية.

وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد مارفل للتدريب الإداري (MMTI)، في شهر أكتوبر 2011، باعتباره فرعاً للمكتب التمثيلي لمعهد مدراس للتدريب الإداري Madras Management Training Institute، الذي يزاول أنشطته في دولة قطر. والمعهد مرخص من قبل وزارة العمل لتقديم الدورات في مجالات الإدارة وإدارة الأعمال، ويقدم حالياً الدورات التحضيرية للامتحانات المعترف بها دولياً التي تنظمها المؤسسات غير الربحية مثل معهد إدارة المشاريع (PMI) بالولايات المتحدة الأمريكية، ومعهد المحاسبين الإداريين (IMA) بالولايات المتحدة الأمريكية، والجمعية الأمريكية لمهندسي التكاليف (AACE) بالولايات المتحدة الأمريكية، ومعهد اعتماد المباني الخضراء (GBCI) بالولايات المتحدة الأمريكية أيضاً.

يتولى إدارة المعهد المدير العام، وهو مالك المعهد، ومدرّب معتمد لدورات الإدارة والمهارات الحياتية من قبل وزارة العمل، والتي يعترف المعهد بتقديمها. كما يوظف المعهد مستشارين يعملان بنظام الدوام الكامل، واللذين يقومان بتنفيذ الأعمال التسويقية والإدارية الأخرى للمعهد، وتشمل التواصل مع المتدربين. بالإضافة إلى ذلك، يوظف المعهد مساعد مكتب يعمل بنظام الدوام الكامل، وأربعة مدربين يعملون بنظام الدوام الجزئي كلما تطلب الأمر.

خلال العامين الماضيين، بلغ مجموع المتدربين المسجلين في المعهد 335 متدرباً؛ منهم 197 متدرباً في عام 2012، و138 متدرباً في عام 2013. وتشكل نسبة دورات معهد إدارة المشاريع، والتي تقدم على مستويين، 57.5% من إجمالي عدد المتدربين المسجلين في المعهد في عامي 2012 و2013، في حين تشكل دورة القيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) من معهد اعتماد المباني الخضراء من (GBCI) نسبة 28.6%، ودورة احترافي تكاليف معتمد (CCP) من الجمعية الأمريكية لمهندسي التكاليف (AACE) نسبة 14%. وتعتبر الغالبية العظمى من المتدربين من الأخصائيين المكفولين ذاتياً.

نطاق المراجعة

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

يوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته لما يُقدم في معهد مارفل للتدريب الإداري (MMTI)، 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: 4 غير ملائم	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

يعتبر معهد مارفل للتدريب الإداري (MMTI)، من المعاهد ذات الفعالية المرضية بوجه عام. فبينما حازت جوانب إنجاز المتدربين، وجودة التدريب، ومجموعة البرامج المقدمة، وجودة الدعم والإرشاد على تقدير: "مرضٍ"، أخفقت القيادة والإدارة في بلوغ المعايير المطلوبة. وتعكس نتائج ملاحظة الدروس، والتغذية الراجعة من المتدربين، ونتائج قلة من المتدربين الذين قاموا بإبلاغ المعهد بنتائجهم في الامتحانات الدولية، اكتساب المتدربين لمستوى ملائم من المعارف والمهارات ذات الصلة، وتحقيق مستوى التقدم الملائم أيضا. ومع هذا، لا يحتفظ المعهد ببيانات رسمية لمستويات تقدم وتحصيل المتدربين. وتعتبر أغلبية المتدربين من الأخصائيين المحترفين الذين يطمحون إلى الحصول على شهادات دولية معترف بها.

ويقترن هذا الأمر بالمدرسين الأكفاء ممن لديهم إلمام جيد بمجالات تخصصاتهم، ويقدمون مجموعة من الأمثلة المهنية ذات الصلة للربط بين النظرية والتطبيق؛ لتمكين المتدربين من إحراز مستوى إنجاز ملائم. ومع هذا، يعتبر المدرب هو محور العملية التعليمية في أغلب الدروس، حيث يتسم المتدربون بالانتباه، ولكن لا يتم إشراكهم بالضرورة طوال الدروس. وبينما تُوظف الأنشطة والتمارين الصفية لمراجعة فهم المتدربين أثناء الدروس، بيد أن المعهد يفتقر إلى آليات التقييم لضمان إعداد المتدربين بالكامل للامتحانات، ولا يحتفظ المدربون بالسجلات الخاصة بتقدم المتدربين أو مستوى تحصيلهم. كما تعد إجراءات تقييم احتياجات سوق العمل عشوائية، ويعتمد المعهد أساسا على خبراته السابقة بخصوص احتياجات الاحترافيين والأخصائيين للحصول على الشهادات الدولية المعترف بها دوليا.

يقدم المعهد الدورات التحضيرية للامتحانات الدولية لمعهد إدارة المشاريع، ودورة القيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) ودورة احترافي تكاليف معتمد (CCP)، والتي تلبي احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة. ويقوم المعهد بتخطيط، وهيكله الدورات بطريقة مناسبة، في حين يتوفر عدد محدود من أجهزة الكمبيوتر للمتدربين للدخول إلى الإنترنت؛ لممارسة الأنشطة العملية وامتحانات المحاكاة المزودة من قبل المؤسسات المالكة للبرامج. ويحظى المتدربون بالدعم المقدم من قبل الموظفين والمدرسين، إلا أنه يتم تقديم هذا الدعم بطريقة عشوائية، ويكون الأمر متروكا للمبادرات الفردية بصفة أساسية. كما يحصل المتدربون على المشورة والإرشاد المبنية على الخبرة والدراسة بشأن الدورات المقدمة. وعلى الرغم من إطلاع المتدربين في دورة القيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) على مستوى تقدمهم من خلال الأنشطة عبر الإنترنت المقدمة من قبل المعهد، حيث يحصل المتدربون على التغذية الراجعة المباشرة، فإن أغلبية المتدربين ليسوا على دراية بمستوى تقدمهم أو الجوانب التي تحتاج إلى تطوير.

تفتقر الإدارة إلى التركيز الكافي لقياس إنجاز المتدربين، ومراقبة وتحسين جودة التدريب. كما يفتقر المعهد إلى المتابعة الملائمة لمحاولات المتدربين التقدم لأداء الامتحانات الدولية، وجمع البيانات بشأن نتائج هذه الامتحانات. وعلى الرغم من توظيف مدرسين أكفاء ومؤهلين، فإنه لا تتم تهيئتهم أو مراقبة أدائهم بدرجة كافية. ولا يقوم المعهد بتحليل التغذية الراجعة من المتدربين لدفع عجلة التحسين على الرغم من حرصه على جمعها.

ظهرت قدرة المعهد على التحسن والتطور بشكل مرضٍ بوجه عام؛ إذ يكتسب المتدربون المعارف والمهارات ذات العلاقة، كما أحرزت أغلبية المتدربين الذين أدوا الامتحانات الخارجية النجاح فيها، وحصلوا على المؤهلات الذين يطمحون إليها. ومع هذا، لا يقوم المعهد بقياس إنجاز المتدربين بدرجة كافية أو حفظ بيانات الإنجاز لهم. ويملك المعهد الموارد البشرية والمادية الملائمة، ومعظم المدرسين أكفاء ومؤهلون ومن ذوي الخبرة العملية ذات الصلة. ويعتبر اختيار الدورات المقدمة مناسباً؛ وقد حافظ المعهد على عدد المتدربين المسجلين على مدى العامين الأولين، وتعد نسبة تكرار الأعمال مرضية. بالإضافة إلى ذلك، شرعت الإدارة في التواصل مع كل من شركة مايكروسوفت وشركة أوراكل لتقديم بعض الدورات، والحصول على الموافقة على طرح دورات المهارات الحياتية أيضاً. ومع ذلك، يمكن

تعزيز قدرة المعهد على التحسن والتطور من خلال حفظ السجلات ومراقبة إنجاز المتدربين، ووضع الإجراءات الفعالة لضمان الجودة و التقييم الذاتي وتطوير التخطيط الإستراتيجي بشكل رسمي.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: 3 مرضٍ

ظهر إنجاز المتدربين بشكل مرض بوجه عام. وتعتبر الغالبية العظمى من المتدربين من الأخصائيين المكفولين ذاتيا والمسجلين في الدورات التحضيرية المقدمة من قبل المعهد، والتي تمكنهم من الحصول على الشهادات الدولية التي يطمحون إليها. وبينما لا يحتفظ المعهد بسجلات إنجاز المتدربين، إلا أنه وفقاً للحصص التي تمت ملاحظتها والتغذية الراجعة من المتدربين وأرباب الأعمال، يكتسب المتدربين المعارف والمهارات الكافية في جميع الدورات التحضيرية. وأشار معظم المتدربين المسجلين بالدورات في المعهد إلى أنها مفيدة وذات قيمة مضافة، وعلى وجه الخصوص تلك التي تؤدي إلى الحصول على شهادات معهد إدارة المشاريع، ودورة القيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED). وقامت نسبة 22% من المتدربين الذين استكملوا الدورات التحضيرية لمعهد إدارة المشاريع، ودورة القيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) بإبلاغ المعهد بنتائجهم، حيث حصلت أغليبتهم على الشهادة الدولية. شكلت الدورات التحضيرية لمعهد إدارة المشاريع نسبة 57% من مجموع المتدربين المسجلين في المعهد في عامي 2012، و2013، في حين أبلغت نسبة 19% فقط من المتدربين المعهد بنتائج الامتحانات الدولية؛ وحصلت نسبة 80.5% منهم على الشهادة الدولية؛ مما يعني أن نسبة النجاح أعلى من نسب النجاح الدولية في دورات معهد إدارة المشاريع، والتي تمثل 61%، بيد أنه لا تتوفر معلومات بشأن بقية المتدربين. فيما يتعلق بدورات القيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED)، والتي تمثل نسبة 28.6% من مجموع المتدربين المسجلين في المعهد، فقد قامت نسبة 38% من المتدربين بإبلاغ المعهد بنتائج الامتحانات الدولية التي أدها حيث حصل 83.3% منهم على الشهادة الدولية التي يطمحون إليها. ولم يقدم المعهد أية معلومات عن بقية المتدربين. هذا، ويشترط على المتدربين المسجلين في دورات احترافي

تكاليف معتمد (CCP)، والذين يشكلون نسبة 14% من مجموع المتدربين في المعهد، تقديم تقرير فني للاستعداد الكامل لأداء الامتحان الدولي، وقد استكمل متدرب واحد فقط المتطلبات، وحصل على الشهادة الدولية. وقد بلغت نسبة النجاح الدولية حوالي 55% في عامي 2011 و2012. ويعكس ما ورد أعلاه أنه حينما تتوفر البيانات، فإنه تتوفر ثمة أدلة على أن أغلبية المتدربين يحققون على الأقل مستوى التقدم الكافي، و يحصلون على الشهادات الدولية التي يطمحون إليها.

خلال الدروس، يتسم المتدربون بالانتباه، ويجدون التشويق في خبرة التعلم المقدمة لهم في المعهد بوجه عام. كما يتمكن المتدربون من العمل باستقلالية وبشكل تعاوني في الأنشطة والتمارين الصفية. ومع ذلك، تظهر قلة منهم القدرة على تقييم مستوى تقدمهم بشكل ناقد والتخطيط لأنفسهم لما يجب عليهم القيام به لتحقيق المزيد من التحسن.

ويقوم المعهد بتسجيل الحضور؛ إذ يتعين على المتدربين حضور نسبة 75% من ساعات الدورة للحصول على شهادة حضور الدورة في المعهد. وتعكس البيانات المقدمة من قبل المعهد نسبة حضور تبلغ 100%. كما تعتبر نسبة الاستمرارية مرتفعة حسب المتوقع في الدورات القصيرة. ويُسمح للمتدربين بتعويض ساعات التدريب الفائتة من خلال الالتحاق بالمجموعات الأخرى. ومع هذا، لا يقوم المعهد بتسجيل نسب المواظبة، والتي كانت مثيرة للقلق في الحصص التي تمت ملاحظتها.

جودة ما يتم تقديمه

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

الدرجة: 3 مرضٍ

يعتبر معظم المدربين أكفاء، ولديهم إلمام نظري وعملي بمجالات تخصصاتهم المهنية. ومن واقع الدروس التي تمت ملاحظتها، يقدم المدربون الشرح الدقيق ويقومون بالرد الوافي على أسئلة المتدربين؛ بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الأمثلة المهنية ذات الصلة لإيضاح النقاط المهمة في الدروس. كما

يوظف المدربون جداول العمل المقدمة من قبل المؤسسات المانحة باعتبارها دليلاً لتقديم الدروس، وتشمل الموضوعات المعتمت شرحها في كل حصة، والتي تتم مشاركتها مع المتدربين. ومع ذلك، لا يقوم المدربون بإعداد خطط الدروس التي تأخذ في الاعتبار تلبية الاحتياجات التعليمية المتنوعة للمتدربين. تبدأ الدروس في العادة باستذكار ما تم تدريسه في الحصة السابقة، ومشاركة الموضوعات الجديدة مع المتدربين، في حين لا تبدأ بعض الدروس في المواعيد المقررة لها. ويوظف المدربون الأسئلة الموجهة والأسئلة المفتوحة لتشجيع المتدربين على المشاركة في الدروس، بيد أنه في بعض الحالات، يعتبر المدرب هو محور العملية التعليمية، حيث تتم إتاحة الفرص القليلة لمشاركة المتدربين في الدروس. علاوة على ذلك، حدد بعض المتدربين في استمارة تقييمهم النهائية حاجتهم إلى تقديم المزيد من التدريب التفاعلي، وتوظيف الأمثلة المهنية ذات الصلة. وبوجه عام، تقدم الدروس إلى المتدربين ذوي المستوى المتوسط؛ الأمر الذي يعتبر مناسباً لغالبية المتدربين. كما يقدم المدربون المزيد من الشرح عند اللزوم، وفي بعض الحالات، يمكن المدربون المتدربين من تعزيز فهمهم للدروس. وعلى الرغم من توظيف المدربون للتمارين والأنشطة الصفية لتقييم الفهم الفوري للمتدربين، وتقديم التغذية الراجعة الشفهية المفيدة، لا تُوظف آلية تقييم واضحة لضمان الإعداد الكافي للمتدربين لأداء الامتحانات الدولية. فضلاً عن ذلك، لا يحتفظ المدربون بسجلات التقدم للمتدربين، في حين يتم توظيف مصادر التعلم بدرجة ملائمة لتعزيز خبرة التعلم، والتي تشمل عروض الباوربوينت، والسبورة البيضاء، واللوحات القلابة، ومصفوفة إكسيل.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: 3 مرضٍ

يعتبر معهد مارفل للتدريب الإداري من المعاهد المرخصة من قبل وزارة العمل لتقديم الدورات في الإدارة والمهارات الحياتية؛ بالإضافة إلى عددٍ من الدورات التحضيرية للشهادات المعترف بها دولياً. وفي الوقت الحاضر، يقدم المعهد الدورات الأخيرة فقط، والتي تشمل الدورات التحضيرية لشهادات معهد إدارة المشاريع (PMI)، ودورة القيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) ودورة احترافي تكاليف معتمد (CCP).

وتلبي الدورات المقدمة احتياجات الأطراف ذات العلاقة، وقد أعربت أغلبية المتدربين وأرباب الأعمال الذين تمت مقابلتهم عن أن الدورات المقدمة تتوافق مع الاحتياجات الفردية والمهنية. وبينما تستهدف إدارة المعهد سوق المهندسين، وتقنية المعلومات والمحاسبين، بيد أنها لا تقوم بإجراء التقييم الرسمي لسوق العمل، وتعتمد بصفة أساسية على الخبرة السابقة لموظفي المعهد بشأن احتياجات الأخصائيين إلى الحصول على الشهادات الدولية، حيث يقدم المعهد الدورات التحضيرية للحصول على هذه الشهادات. كما يتم تسويق الدورات من خلال شبكة التواصل الاجتماعي والإعلانات في الصحف.

بوجه عام، يقوم المعهد بتخطيط وهيكله الدورات بشكل مناسب لتلبية احتياجات الأطراف ذات العلاقة، في حين ذكر بعض المتدربين المسجلين في الدورات أنها مضغوطة، ولا يتم تزويد المتدربين بالمواد الأصلية للدورات. وعلى الرغم من ملاءمة مصادر التعلم المطلوبة للدورات، بيد أنه تتوفر أجهزة كمبيوتر محدودة لممارسة الأنشطة العملية وامتحانات المحاكاة عبر الإنترنت. وبالنظر إلى نوع الدورات المقدمة، تقوم المؤسسات المانحة بمراجعة وتحديث مواد الدورات بصفة منتظمة، في حين لم يطور المعهد إلى الآن إجراء رسمياً لمراجعة وتحديث الدورات المقدمة بصفة منتظمة.

تُدعم دورة القيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) فقط بالأنشطة الإضافية الكافية لإثراء خبرة المتدربين، مثل تنظيم المنتديات والدخول إلى الروابط الخارجية ذات الصلة عبر الإنترنت.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم لتحقيق مخرجات أفضل؟

الدرجة: 3 مرضٍ

يحظى المتدربون بالدعم والإرشاد الملائمين، حيث يمكن التواصل مع المتدربين والموظفين الذين يقومون بالرد على أسئلة المتدربين. كما يقوم الموظفون الإداريون بمساعدة المتدربين على التسجيل في الامتحانات عبر الإنترنت، وإرسال رسائل التذكير لمواعيد الحصة، وتقديم الإرشاد الملائم بشأن اختيار الدورات. كما يحظى المتدربون بالفرص لاستكمال الموضوعات الفائتة مع مجموعات أخرى؛ مما يمكنهم من حضور نسبة 75% من ساعات الدورة وأداء الامتحان الخارجي. كما يُزود المتدربون في دورة القيادة

في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) بإمكانية الدخول إلى المواقع الإلكترونية ذات الصلة لأداء الامتحانات عبر الإنترنت. كذلك، يحظى المتدربون بالدعم اللازم لاستكمال المهام المتعلقة بمتطلبات الدورات، وتقدم الحصص المجانية للمتدربين الذين لم يستكملوا هذه المهام. كذلك، يحظى المتدربون بفرص التدريب على أداء الامتحانات من خلال تقديم امتحانات المحاكاة، على الرغم من توافر جهازي كمبيوتر فقط لهذا الغرض. ومع ذلك، يقدم الدعم إلى المتدربين بطريقة عشوائية، ويكون الأمر متروكا للمبادرات الفردية للموظفين والمدربين.

يقوم المعهد بتحديث النشرات الإعلامية والموقع الإلكتروني، ويوفر المعلومات المفيدة بشأن الدورات، ومتطلباتها ومسارات التقدم فيها. كما تتوفر ملخصات الدورات الكتابية، ويقوم المعهد بتحديثها وتوفرها للمتدربين والأطراف ذات العلاقة قبل بدء الدورات.

بينما يقوم المعهد بالتواصل مع أرباب الأعمال بشأن حضور موظفيهم وإدارة الامتحانات، فإنه لا يقوم بإطلاعهم على مستويات الأداء أو التقدم خلال الدورات، ولا يحتفظ بالسجلات الخاصة بهذا الغرض. وعلى الرغم من إطلاع المتدربين في دورة القيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) على مستوى تقدمهم، حيث يحظون بفرص ممارسة الأنشطة المقدمة من قبل المؤسسات المانحة عبر الإنترنت، والحصول على التغذية الراجعة الفورية، فإنه لا يتم إطلاع أغلبية المتدربين على مستوى تقدمهم والجوانب التي تحتاج إلى تطوير. علاوة على ذلك، لا تعتبر امتحانات المحاكاة إلزامية، ولا يحتفظ المعهد بسجلات المتدربين الذين يتدربون على حل هذه الامتحانات. ولا يوجد نظام مناسب لمتابعة المتدربين في دورات معهد إدارة المشاريع والقيادة في الطاقة والتصميم البيئي (LEED) بشأن أداء الامتحانات الدولية ونتائجها؛ إذ يعتمد المعهد أساساً على إبلاغ المتدربين له بنتائجهم في هذه الامتحانات، والتي تقوم قلة منهم بهذا الأمر.

يعتبر مقر المعهد مناسباً للغرض، وتتسم إجراءات تقديم البرامج بالمرونة لتناسب احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة، حيث تنظم الفعاليات التدريبية في عطلات نهاية الأسبوع وفي المواعيد المختلفة.

القيادة والإدارة

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

الدرجة: غير ملائم

بوجه عام، ظهر مستوى القيادة والإدارة بشكل غير ملائم؛ إذ يفتقر المعهد إلى الجوانب الأساسية لمراقبة الأداء وضمان الجودة. كما تعتبر عملية تقييم جودة ما يقدمه المعهد من برامج ضعيفة، والإدارة ليست على دراية كافية بإنجاز المتدربين.

على الرغم من أن بيان رسالة المعهد يتسم بالطموح، إلا أنه يركز بدرجة ملائمة على تلبية احتياجات القطاع والأطراف ذات العلاقة. وهناك ثمة دليل على حرص الإدارة على تحقيق الأهداف المحددة سلفاً، بيد أنه لا تتم ترجمتها إلى خطط إستراتيجية أو تشغيلية. ويعتبر الهيكل التنظيمي للمعهد ملائماً بالنظر إلى نوع الدورات المقدمة، وعدد المتدربين المسجلين، كما أن مسؤولي الإدارة أكفاء ومؤهلون ومن ذوي الخبرة المناسبة.

لا يحتفظ المعهد بسجلات مستويات التحصيل والتقدم للمتدربين بطريقة ملائمة، ومن ثم، فليست الإدارة على دراية كافية بمستوى أداء المتدربين والتوجهات على مر الزمن. بالإضافة إلى ذلك، لا يتم تقييم، وتحليل أو الاستفادة من خبرة التعلم المسبق للمتدربين، ويفتقر المعهد إلى الإجراء المناسب في هذا الصدد.

على الرغم من استخدام مدربين أكفاء ومؤهلين، وتوزيعهم على الدورات بطريقة مناسبة، فإنه لا تتم تهيئتهم بدرجة كافية؛ إذ لا تحتفظ مؤسسة التدريب بحزمة ملائمة من السياسات والإجراءات المتعلقة بالتدريب والتعلم التي من شأنها إبلاغ المدربين بالأمور المتوقعة منهم بشأن عمليات التقييم وحفظ السجلات. علاوة على ذلك، لا تستفيد مؤسسة التدريب من نظام ملاحظة الدروس الداخلي لضمان إجراء التحسينات المستمرة على جودة التدريب.

على الرغم من حرص المعهد على جمع التغذية الراجعة من المتدربين بشأن جودة ما يقدمه من برامج ودورات من خلال استمارة التقييم في نهاية الدورة، فإنه لا يقوم بجمع أو تحليل التغذية الراجعة من هذه الاستمارات. وفي الآونة الأخيرة، شرع المعهد في التواصل مع أرباب الأعمال. ومع هذا، لم يطور المعهد علاقاته مع أرباب الأعمال، كما أن معظم المتدربين من المكفولين ذاتيا في أغلبية الدورات، حيث يحتفظ المعهد بعلاقات ملائمة معهم. وقد أعرب بعض أرباب الأعمال الذين تمت مقابلتهم عن حرص المعهد على جمع التغذية الراجعة الشفهية منهم.

تفتقر استمارة التقييم الذاتي التي تم استكمالها لغرض هذه المراجعة إلى المعلومات الكافية وتتنم بالمبالغة في منح الدرجات.

جوانب القوة

- يحصل المتدربون على المشورة والإرشاد الجيدين بشأن البرامج
- لدى المدربين إلمام نظري وعملي بمجالات تخصصاتهم
- تلبي البرامج المقدمة احتياجات شريحة معينة من المتدربين في قطاعات الهندسة، وتقنية المعلومات والمحاسبين.

التوصيات

من أجل تحسين الأداء، فيجب على مؤسسة التدريب:

- تحسين جودة التدريب من خلال ما يلي:
 - توظيف طرق التقييم الملائمة لضمان تلبية الدورات لأهداف التعلم للمتدربين، وضمان حفظ السجلات ذات العلاقة وتحديثها من قبل المدربين
 - تعزيز طرق التدريب لإشراك وتحفيز المتدربين بشكل أفضل.
- ضمان إطلاع المتدربين على مستوى تقدمهم والجوانب التي تحتاج إلى تطوير
- تحسين القيادة والإدارة من خلال ما يلي:
 - وضع خطة إستراتيجية تركز على تحسين إنجاز المتدربين وجودة ما يتم تقديمه من برامج، وضمان تطوير وتنفيذ خطة العمل ونظام المراقبة الفعال
 - ضمان تقييم، وتحليل والاستفادة من نتائج خبرة التعلم المسبق للمتدربين ومستوى إنجازهم؛ لتحسين جودة ما يقدمه المعهد من برامج ودورات
 - تطوير نظام ضمان الجودة، والذي يشمل نظام ملاحظة الدروس الداخلي؛ لضمان إجراء التحسينات المستمرة على جودة ما يقدمه المعهد من برامج ودورات.