



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

## وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

### تقرير المراجعة

المعهد الوطني للتدريب الصناعي

الحد

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 24-31 ديسمبر 2012

## قائمة المحتويات

---

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

## وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

إنَّ وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني (VRU) هي إحدى وحدات الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب (NAQQAET)، التي تأسست رسمياً في عام 2008، بوصفها هيئة وطنية مستقلة تتبع مجلس الوزراء وتخضع لإشرافه. 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 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.

## المقدمة

### وصف مؤسسة التدريب

تأسس المعهد الوطني للتدريب الصناعي (NIIT)، وهو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة العمل، في عام 2006، كشراكة بين 53 مساهماً، ويقدم المعهد دورات تدريبية في البرامج المهنية والصناعية في مستويات المبتدئين، والمتوسطة والمتقدمة مثل الهندسة الكهربائية، وهندسة الفيركة واللحام، والهندسة الميكانيكية، وهندسة السيارات. ويعتبر المعهد مركزاً معتمداً من ادكسيل Edexcel Centre، إذ يقدم مجموعة من البرامج المعتمدة من الخارج من قبل مركز ادكسيل. كذلك، يقدم المعهد البرامج القصيرة الأخرى التي تشمل تدريب الشركات في دورات المهارات الحياتية، ودورات الهندسة من شركة Svenska Kullager Fabriken (SKF) والبرامج المقدمة برعاية صندوق العمل (تمكين).

يزاول المعهد أنشطته من مقره الكائن في منطقة الحد، في منطقة البحرين العالمية للاستثمار (BIIP). ويتولى إدارته المدير الإداري ومساعدته ومدير تطوير الأعمال، وفريق الإدارة الوسطى الذي يتكون من المدربين الذين يعملون بنظام الدوام الكامل وموظفي الدعم. كما يستعين المعهد بمجموعة من المدربين الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي لتقديم بعض الوحدات الدراسية والدورات التدريبية. ولدى المعهد قدرة على تدريب 400 متدرب في وقت واحد. ومعظم المتدربين من خريجي المدارس الثانوية الصناعية، ويضع الموظفون والباحثين عن العمل.

### نطاق المراجعة

أجريت هذه المراجعة على مدى خمسة أيام من قبل فريق مراجعة مكون من خمسة 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: "جيد" في الفعالية بوجه عام، وإنجاز المتدربين، وجودة التدريب، وجودة البرامج المقدمة وجودة القيادة والإدارة، فيما حاز جانب الدعم والإرشاد المُقدَّمين للمتدربين على تقدير: "مرضٍ".

يوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته لما يُقدَّم في المعهد الوطني للتدريب الصناعي، 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: 2 جيد	ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟
الدرجة: 2 جيد	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

بوجه عام، يُعد المعهد الوطني للتدريب الصناعي، من المعاهد ذات الفعالية المرضية، حيث حازت جوانب إنجاز المتدربين، وجودة التدريب، وجودة القيادة والإدارة على تقدير: "مرضٍ"، فيما حازت جودة البرامج والدعم والإرشاد المقدمين إلى جميع المتدربين على تقدير: "جيد". ويكتسب المتدربون المعارف والمهارات المهنية الملائمة ويطورونها، مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات، على الرغم من أن قلة منهم لا تطور مهارات اللغة الإنجليزية والمهارات الحسابية عند استكمال الدورات. ويوظف المعهد مدربين أكفاء وعلى دراية بمواد التخصص المهني، بيد أن بعضهم يفتقر إلى الخبرة الكافية في طرق التدريب لإشراك جميع المتدربين في الدروس بطريقة فعالة وتحفيزهم. يقدم المعهد مجموعة من البرامج المعتمدة من الخارج والبرامج المصممة داخلياً، والتي تستند إلى القياس الفعال للقطاع الصناعي البحريني، والتي تتم مراجعتها وتحديثها بصفة منتظمة؛ لتلبية احتياجات وطموحات المتدربين والأطراف ذات العلاقة. ويحظى المتدربون بالدعم المثمر للغاية؛ لتلبية احتياجات التدريب لهم، إضافة إلى جلسات التحضير الفعالة للمقابلات الوظيفية، وكذلك الإرشاد المناسب لاختيار الدورات. وتزاول الإدارة أنشطتها وفقاً للخطة الإستراتيجية المتجانسة والفعالة التي تركز على رفع مستوى إنجاز المتدربين. علاوة على ذلك، تتوفر إجراءات الدعم الجيدة، بيد أن تأثيرها لم يظهر بالكامل على مستوى إنجاز المتدربين إلى الآن.

ظهرت قدرة المعهد على التحسن والتطور بشكل جيد، حيث تعتبر بيئة التعلم محفزة، وتلبي احتياجات المتدربين بشكل جيد. تعتبر معظم الفصول الدراسية وورش العمل ذات مساحة واسعة، ويقوم المعهد بتحسين بيئة التعلم بشكل أفضل من خلال تركيب بلاط مضاد للكهرباء الساكنة، وإضافة المزيد من ورش العمل. ويحتفظ المعهد بعلاقات فعالة للغاية مع مجموعة واسعة من أرباب الأعمال في القطاع الصناعي في المملكة، ويستفيد من هذه العلاقات في بلورة عروض برامجه. وفي عام 2012، شرع المعهد في

تقديم البرامج المعتمدة من الخارج من مركز ادكسيل، ويتسم بالفعالية في تلبية الأمور التي يرفعها أرباب الأعمال والمتدربين من خلال اتخاذ إجراءات التحسين لها، والقائمة على أساس التغذية الراجعة منهم. كذلك، تعتبر نسب تكرار الأعمال جيدة، وزاد عدد المتدربين المسجلين في المعهد بنسبة 13% في عام 2012.

## إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: 3 مرضٍ

بوجه عام، ظهر إنجاز المتدربين بشكل مرضٍ، حيث يحصل المتدربون على المؤهلات التي يطمحون إليها؛ وفقا للأهداف المخطط لها والمتفق عليها مع أرباب الأعمال. كما يكتسب المتدربون المعارف والمهارات المهنية ذات الصلة ويطورونها، والتي ترتبط بمجال تخصصهم المختار ووفقاً لمستواهم، وممارسة هذا التخصص في ساحة ورش العمل. ومع ذلك، فلا تكتسب قلة من المتدربين المعارف التكنولوجية الكافية أو مهارات اللغة الإنجليزية ذات العلاقة عند استكمال الدورات. ومن خلال عملية التقييم الأولي الصارمة، يسجل أغلبية المتدربين في الدورات في المعهد، ولديهم خلفية ذات علاقة بموضوع الدورات إضافة إلى المهارات والمعارف الفنية، ولكن بمستوى ضعيف في كل من اللغة الإنجليزية والمهارات الحاسوبية، فيما تسجل قلة منهم في هذه الدورات ولديهم مؤهل أعلى من الذي يطمحون إلى الحصول عليه من المعهد. ومن واقع الدروس التي تمت ملاحظتها وأعمال المتدربين، يحقق المتدربون مستوى تقدم مرضٍ، مقارنةً بمستواهم عند الالتحاق بالدورات، بيد أن قلة منهم، ولا سيما أثناء الحصص النظرية، لا تحقق مستوى التقدم المتوقع منهم أو المعايير المتوقعة منهم.

يوفر المعهد ثلاثة أنواع من الشهادات: المؤهلات الخارجية للبرامج الطويلة الخاصة بعمليات التقييم ذات الصلة، والتي ترتبط عن كثب بأهداف البرامج؛ وشهادة إتمام الدورة الصادرة من المعهد ذات الأنشطة الصفية الملائمة وبعض عمليات التقييم القبليّة والبعدية؛ والشهادة الصادرة على أساس استيفاء عدد ساعات الحضور المطلوبة للدورة. وتسجل بيانات أداء المتدربين نسب استمرارية مرتفعة في جميع



الدورات، وتحصل الغالبية العظمى من المتدربين في برنامج المهارات الهندسية المتعددة (EMS) على شهاداتهم من كلية ويغان آند ليغ Wigan and Leigh College، وهي إحدى كليات التعليم المستمر، ومقرها المملكة المتحدة. وتظهر معدلات الإنجاز في الدورات الأخرى تحقيق المعايير المطلوبة من المعارف والفهم بشكل مرض في هذه الدورات.

يتسم المتدربون بالانتباه، ويظهرون سلوكيات إيجابية تجاه عملية التعلم، إضافة إلى روح الحماسة المرتفعة في استكمال الأنشطة العملية بورش العمل، بيد أنهم يفتقرون إلى التحفيز الذاتي في الحصص النظرية. ويمكن لمعظم المتدربين العمل باستقلالية وبشكل تعاوني، ولكن بحاجة إلى الإشراف من قبل المدربين في بعض الأحيان. كما يمكن لقلة من المتدربين في البرامج الطويلة توسعة ما تعلموه من خلال طرح الأسئلة على المدربين، وتحديدهم بالأمثلة ذات العلاقة بالعمل، فيما يقوم المدربون بتوجيههم نحو خطة العمل المطلوبة للتحسين.

يطبق المعهد سياسة حضور واضحة في البرامج الطويلة، فيما يتطلب الحضور بنسبة 80% بحد أدنى في الدورات القصيرة. ويحتفظ المعهد بسجلات الحضور في جميع الدورات، والتي تشمل التدريب الفني أثناء العمل (OJT) واتخاذ الإجراءات في حالات الغياب. ومن واقع سجلات الحضور والحصص التي تمت ملاحظتها، لا تعتبر نسب المواظبة جيدة بالقدر المتوقع.

## جودة ما يتم تقديمه

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

### الدرجة: 3 مرضٍ

يوظف المعهد مدربين أكفاء وعلى دراية بمواد التخصص المهني، بيد أن بعضهم يفتقر إلى الخبرة الكافية في طرق التدريس. وفي الحصص الأكثر كفاءة، يوظف المدربون مجموعة من طرق وأنشطة التدريس لإشراك المتدربين في الدروس وتحفيزهم، بيد أنه يتم توظيف مجموعة قليلة من طرق التدريس في الدروس الأقل فعالية، ويكون المدرب هو محور العملية التدريبية، ويظل المتدربون أقل نشاطاً، ولا سيما في الحصص النظرية. ومع ذلك، يعزز المدربون - عموماً - فهم المتدربين أثناء الحصص، ويقومون

بتقييم المتدربين تقييماً فعالاً، وتقديم التغذية الراجعة الشفهية البناءة في العادة لهم. وعلى الرغم من أن جميع المدربين لا يتبعون إجراءات التقييم المعمول بها بعناية كافية وبخاصة في عملية التصحيح وتقديم التغذية الراجعة بشأن أعمال المتدربين، إلا أن عمليات التقييم تعتبر أكثر فعالية في برنامج المهارات الهندسية المتعددة (EMS) والبرامج الطويلة المعتمدة من الخارج.

فيما تتوفر خطط الدروس ذات الصلة في جميع الحصص، فإن البعض منها لا يستند إلى عمليات التقييم القبلي للمتدربين بدرجة ملائمة. وتبدأ الغالبية العظمى من الدروس في الموعد المحدد مع مراجعة ما قد تم تدريسه في الحصة السابقة ومشاركة أهداف الدروس مع المتدربين، وإدارة وقت معظم الحصص بشكل جيد. وفي الحصة الأفضل، تتم تلبية الاحتياجات المختلفة للمتدربين، وتقديم الدعم المناسب لكل من المتدربين المتفوقين والأقل مستوى، وكذلك يطلب المدريون من المتدربين المتفوقين مساعدة المتدربين الأقل مستوى. ولكن في عدد قليل جداً من الدروس، لا يتم تقديم الدعم المناسب للمتدربين ذوي المستوى الضعيف. علاوة على ذلك، يتم تسجيل مستوى التقدم للمتدربين في الدورات الطويلة وغالبية الدورات القصيرة، وتُوظف مصادر التعلم في ورش العمل والفصول الدراسية بشكل مناسب لإثراء خبرة التعلم للمتدربين.

يقوم المعهد بتحديث تقارير مستوى التقدم للمتدربين في البرامج الطويلة وغالبية الدورات القصيرة وحفظها بشكل جيد، بيد أنه في قلة من الدورات، تتم كتابة تقارير مستوى التقدم للمجموعة بالكامل، وليس لكل متدرب على حدة.

## ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

### الدرجة: 2 جيد

يقدم المعهد مجموعة جيدة من البرامج المعتمدة من الخارج والدورات المصممة داخلياً التي توفر فرص التقدم الملائمة، وتتسم بحسن التخطيط والهيكلية لتلبية احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة. كما يقوم المعهد بقياس احتياجات سوق العمل عن طريق تحديد الدورات المهنية، والفنية ودورات المهارات الحياتية المطلوبة للقطاع الصناعي في البحرين. ومن خلال فريق تطوير الأعمال، قام المعهد بإجراء دراسة الجدوى الشاملة لتحديد البرامج المطلوبة للأطراف ذات العلاقة، ويتم عرض وتصميم هذه البرامج

المصممة خصيصاً لتلبية احتياجات الأطراف ذات العلاقة استناداً إلى نتائج هذه الدراسة. أما البرامج المعتمدة من الخارج، فيتم تدقيقها واعتمادها من قبل الجهات الخارجية المانحة لها. كذلك، يقوم المعهد بمراجعة البرامج المقدمة وتحديثها؛ لتلبية الاحتياجات التي تشهد تغييرات متسارعة، إضافة إلى تلبية طموحات المتدربين والأطراف ذات العلاقة.

يطور المعهد مواد الدورات الداخلية لضمان ملاءمتها للسوق المحلية، ومراجعتها وتدقيقها واعتمادها من قبل إدارة المعهد. كذلك، يتم دعم كافة البرامج الطويلة بمجموعة من أنشطة ورش العمل التطبيقية المكثفة. وتتسم الفصول الدراسية ومختبرات الكمبيوتر بالرحابة، وتجهز بمصادر التدريب المطلوبة، بيد أن حجم بعض ورش العمل والمصادر ذات الصلة لا تفي بأعداد المتدربين بدرجة كافية. كذلك، يتم تعزيز ودعم برامج المعهد بمجموعة من الأنشطة الإضافية ذات الصلة، ومنها على سبيل المثال، الترتيبات الخاصة باجتماع مسؤولي أرباب الأعمال مع المتدربين في المعهد؛ لإطلاعهم على بعض الجوانب الشخصية للمتدربين والفنية للبرنامج. ومثال آخر هو إرسال المعهد لمجموعة من المتدربين من برامج هندسة السيارات لحضور ورش العمل والعروض العملية المتخصصة التي تُقدم من إحدى وكالات السيارات المحلية.

## ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم لتحقيق مخرجات أفضل؟

### الدرجة: 2 جيد

يحظى المتدربون بالدعم والإرشاد المفيد للغاية، حيث يتم تزويدهم بدليل المتدرب الذي يحتوي على سياسة الحضور التفصيلية والواضحة وتعليمات الصحة والسلامة العامة، إضافة إلى تقديم أسبوع التهيئة في بداية البرامج الطويلة من قبل المدربين والموظفين. ويقدم المعهد نوعين من حصص التقوية إلى المتدربين، وفيما تعتبر حصص التقوية الأولى إجبارية، تعد الثانية اختيارية، ولكن لا يستفيد المتدربون منها بصفة دائمة، ومن ثم فإن تأثيرها على رفع إنجاز المتدربين يُعد منخفضاً. ولدى المعهد إجراءات اتصالات فعالة مع الأطراف ذات العلاقة، ويقدم تقرير مستوى التقدم المفيد وملخصات الدورات التفصيلية لهم قبل بدء الدورات. كما يقدم المعهد للمتدربين حصص التحضير للمقابلات الوظيفية الفعالة، كما يحصلون على الإرشاد المناسب بشأن اختيار الدورات.

بوجه عام، يمكن التواصل مع المدربين الذين يقدمون الدعم للمتدربين أثناء البرنامج وبعده. كما تُتاح للمتدربين الفرصة لبيان ما تعلموه أو الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. وفي البرامج الطويلة، يُزود المتدربون بتقرير مستوى التقدم وخطة العمل الفعالة. ومن ناحية أخرى، لا تحتوي تقارير مستوى التقدم لبعض الدورات القصيرة على التفاصيل الكافية، وتُقدم إلى المجموعة عموماً، وليس إلى كل متدرب على حدة. ويملك المعهد مقراً مُحفَظاً؛ لضمان توفير بيئة التعلم المحفزة التي تتسم بالهدوء، والأمان، والراحة والملاءمة لاحتياجات كافة المتدربين.

## القيادة والإدارة

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

### الدرجة: 3 مرضٍ

يزاول فريق الإدارة أنشطته استناداً إلى الخطة الإستراتيجية المتجانسة والفعالة التي يلتزم بها جميع الموظفين، وتركز على رفع مستوى إنجاز المتدربين. كما طور المعهد نظاماً مفيداً لمراقبة إنجاز المتدربين وتوجهاتهم استناداً إلى جمع وتحليل البيانات، إلا أن بيانات التقييم التي يستند إليها التحليل لا تتسم بالصراحة المتوقعة. كما يقوم مجلس الامتحانات ولجان الإدارة بمراجعة نتائج المتدربين. كما تم تشكيل لجان أخرى لتقييم أثر الأنشطة الإدارية على المتدربين، وعقد الاجتماعات المنتظمة، وتحديد المسؤوليات الواضحة لأعضائها والمواعيد النهائية لتنفيذ الأنشطة. وفيما تتوفر الترتيبات لتقييم خبرة التعلم المسبق للمتدربين في البرامج القصيرة والطويلة، إلا أنها لا تقيس - دائماً - المهارات الأساسية لهم بدرجة كافية.

توظف الإدارة مدربين يعملون بنظام الدوام الكامل ومن ذوي الخبرات والمعارف المختلفة، والذين يتم توزيعهم على الدورات وفقاً لمجالات خبراتهم، إلا أن هذه العملية لا تتسم بالصراحة الكافية، حيث لا يمتلك بعض المدربين المختارين خبرة التدريب الكافية. كما يوفر المعهد بعض فرص التطور المهني للمتدربين على أساس متطلبات التخصص لهم، ويقوم المعهد بتدقيق جودة التدريب وضمانها من خلال

مستويين من خطط ملاحظة الدروس، بيد أنه لا تتوفر إجراءات المتابعة الصارمة لملاحظة الدروس بغية تحسين أداء المدربين.

يحرص المعهد على جمع وجهات نظر معظم أرباب الأعمال بعد استكمال مجموعة من المتدربين برنامج التدريب، وذلك باستخدام استبانة مناسبة، ويتم تلخيص الملاحظات واتخاذ إجراءات التحسين لها. كذلك، يتم جمع التغذية الراجعة من المتدربين وتلخيصها في نهاية كل فصل دراسي، ويقوم فريق الإدارة باتخاذ إجراءات التحسين استناداً إلى الأمور التي يطرحها المتدربون. ويحتفظ المعهد بعلاقات فعالة مع العملاء الرئيسيين، والأطراف ذات العلاقة الرئيسية، وتتوفر إجراءات الصحة والسلامة الفعالة، والمعهد مجهز بأحدث أجهزة الكشف عن الدخان، وطفائيات الحريق ومخارج الطوارئ الكافية. علاوة على ذلك، يقوم المعهد بإجراء عملية تقييم المخاطر بصفة دورية. وتتسم استمارة التقييم الذاتي للمعهد بالشمولية، وتحدد مجموعة من إجراءات التحسين، إلا أنها تتسم بالمبالغة في منح الدرجات.

## جوانب القوة

---

- القياس الفعال لاحتياجات سوق العمل البحريني
- حفظ سجلات مستوى تقدم المتدربين للبرامج الطويلة، وأغلبية البرامج القصيرة
- توافر المقر والمنشآت المحفزة على التعلم
- تطوير الخطة الإستراتيجية التفصيلية، وخطة العمل التي تتم مراقبتها عن كثب
- العلاقات الفعالة مع الأطراف ذات العلاقة في القطاع الصناعي.

## التوصيات

---

من أجل تحسين الأداء، فيجب على مؤسسة التدريب:

- ضمان اكتساب جميع المتدربين للمعارف والمهارات حسب مستواهم، وإحراز مستوى التقدم المطلوب
- تحسين فعالية طرق التدريب لإشراك وتحفيز كافة المتدربين
- ضمان توفير المصادر الكافية للبرامج
- تعزيز ممارسات عمليات التقييم الأولى، وضمان الاستفادة من نتائجها في التخطيط للدروس.