



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

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

تقرير المراجعة

مركز النجاح للتدريب

المنامة

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 28-30 ديسمبر 2015

VO039-C3-R021

قائمة المحتويات

1	المقدمة
2	مقاييس الأحكام
2	جدول الدرجات الممنوحة
3	أحكام المراجعة
3	الفاعلية بوجه عام
4	القدرة على التحسن والتطور
5	إنجاز المتدربين
6	جودة ما يتم تقديمه
9	القيادة والإدارة والحوكمة
11	جوانب القوة الرئيسية
12	التوصيات
13	الملحق
13	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 قِبَل فريق مراجعة مكون من ثلاثة 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 جميع الجوانب في مركز النجاح للتدريب (STC)، على تقدير: "مرضٍ".

يوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته لما يُقدم في مركز النجاح للتدريب (STC)، وما توصل إليه من توصيات حول ما يجب على مؤسسة التدريب القيام به لتحسين الأداء.

مقاييس الأحكام

4	غير ملائم	3	مرضٍ	2	جيدٌ	1	ممتاز
---	-----------	---	------	---	------	---	-------

جدول الأحكام الممنوحة

السؤال الرئيس	الحكم
إنجاز المتدربين	مرضٍ (3)
جودة التعليم والتدريب والتقييم	مرضٍ (3)
جودة البرامج المقدمة	جيد (2)
جودة دعم المتدربين وإرشادهم	مرضٍ (3)
فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة	مرضٍ (3)
القدرة على التحسن والتطور	مرضٍ (3)
الفاعلية بوجه عام	مرضٍ (3)

أحكام المراجعة

الفاعلية بوجه عام

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

الدرجة: مرضٍ (3)

يُعد مركز النجاح للتدريب من المعاهد ذات الفاعلية المرضية بوجه عام، حيث حصلت جميع الجوانب في المركز على تقدير: "مرضٍ"، باستثناء جودة البرامج المقدمة في تلبية احتياجات واهتمامات الأطراف ذات العلاقة، والتي حازت على تقدير: "جيد". وتقدم معظم الدورات على أساس تحليل احتياجات التدريب (TNA)، حيث يقوم المدربون بتطوير خطط الدروس الزاخرة بالمعلومات وفقاً لاحتياجات المجموعات المحددة من المتدربين. وتتسم الدورات بحُسن الهيكله والتخطيط؛ لتلبية الاحتياجات الخاصة بالمجموعة المستهدفة من المتدربين. ومع ذلك، فلا توجد سياسة مكتوبة بخصوص تحديد دورة تطوير الدورات المقدمة. ويوظف المدربون مجموعة من طرق التقييم ذات الصلة لإشراك المتدربين وتحفيزهم بفاعلية طوال الدورة، وتشمل إجراء الاختبارات، والمشروعات، وتقديم العروض، ولعب الأدوار، وطرق التقييم القبليّة والبعديّة للدورات؛ بيد أن طرق التقييم التكوينية تختلف من حيث المستوى والدقة. وتكتسب أغلبية المتدربين المعارف والمهارات المهنية المناسبة، والتي تتعلق بأماكن عملهم ومهنتهم. وفي حين يتسم المتدربون بالانتباه، ويجدون متعةً في اكتساب خبرة تعلمهم في المركز، إلا أن قلة منهم لا تحقق جميع الأهداف المنصوص عليها للدورة. وفي نهاية كل دورة، يقوم المدربون باستكمال "تقرير أداء المتدرب"، إلا أنه لا تتم مشاركته مع المتدربين، أو أرباب الأعمال.

يمكن التواصل مع فريق الإدارة، والمدربين والموظفين في المركز، والذين يقدمون الدعم والإرشاد الملائمين للمتدربين وأرباب الأعمال. وتقوم الإدارة بمراقبة إنجاز المتدربين بدرجة كافية. وعلى الرغم من

تنفيذ تحليل إنجاز المتدربين، فإنه لا يتم تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير بدقة. وقد قام المركز، بشكل مناسب، بإعداد تقرير مراجعة ضمان الجودة الداخلي نصف السنوي، بيد أن متابعة الجوانب التي تحتاج إلى تطوير لا تتسم بالنقد الكافي. ويقوم المركز بجمع وتحصيل التغذية الراجعة من المتدربين، واتخاذ بعض الإجراءات على أساس نتائجها. وبينما يحتفظ المركز بعلاقات فاعلة مع الأطراف ذات العلاقة والقطاع الصناعي، فإنه لا يقوم بجمع وجهات نظر أرباب الأعمال لتحسين جودة ما يقدمه.

القدرة على التحسن والتطور

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعلم؟

الدرجة: مرضٍ (3)

يُعد مركز النجاح للتدريب من المعاهد ذات القدرة المرضية على التحسن والتطور؛ إذ قامت الإدارة باتخاذ الخطوات الرامية إلى استيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق للهيئة، ولكن لم يتم استيفاء بعضها إلى الآن. ولدى المركز هيكل تنظيمي ملائم للغرض، وبموارد بشرية ومادية كافية؛ لمزاولة أنشطته اليومية. كما قام المركز بتأسيس مكتبة صغيرة ووضع دليل المتدرب.

كما قام المركز بوضع الخطة الإستراتيجية وخطة العمل ذات الأهداف الإستراتيجية الواضحة ومؤشرات الأداء الرئيسة؛ لقياس فاعلية الأهداف المنصوص عليها. ومع هذا، فإن عملية مراقبة تقدم المتدربين لا تتسم بالمنهجية الكافية. تتضمن استمارة التقييم الذاتي تفاصيل كافية، بيد أنها تتسم بالمبالغة في منح بعض الدرجات. وتتوفر إجراءات ضمان الجودة الملائمة والتي تشمل نظام ملاحظة الدروس الداخلي، وعددًا من السياسات ذات الصلة؛ إضافة إلى تطوير نظام مراجعة ضمان الجودة الداخلي. ومع هذا، فإن تنفيذ هذه الإجراءات لا يُوظف بالكامل في اتخاذ قرارات التحسين.

يحتفظ المركز بعلاقات فاعلة مع الأطراف ذات العلاقة، كما يحتفظ بمعدل التسجيل مع كبار العملاء، ويعد معدل الاستبقاء ثابتاً. كما يعدُّ مركز النجاح للتدريب مركزَ امتحان معتمد لشهادة اختبار اللغة الإنجليزية كلغة ثانية على الإنترنت TOEFL iBT، ويلبي المركز احتياجات المتدربين، وأرباب الأعمال من خلال إجراء تحليل احتياجات التدريب الفعال، وتتم الاستفادة من نتائجه في طرح الدورات المقدمة.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: مرضى (3)

ظهر إنجاز المتدربين في المركز بشكل مرضٍ بوجه عام؛ إذ تكتسب أغلبية المتدربين المعارف المفيدة ويطورون مستوىً مناسباً من المهارات والكفايات المتعلقة باحتياجات مهنتهم وأماكن عملهم. وتبين ورقة بيانات أداء المتدربين (LPD) المزودة لغرض هذه المراجعة أن معدل الاستبقاء يبلغ (100%) على مدى السنوات الثلاث الماضية حسب ما هو متوقع من هذه الدورات القصيرة. كما تعكس مجموعة الأدلة من الحصص التي تمت ملاحظتها، ونتائج الدورات، وأعمال المتدربين أن مستوى فهم المتدربين أثناء الحصص التي تمت ملاحظتها، ومستوى الأعمال المقدمة ظهر بشكل ملائم. ويقوم المركز بقياس أداء المتدربين واكتسابهم المهارات مقابل أهداف الدورات المحددة سلفاً بطريقة ملائمة باستخدام طرق التقييم المختلفة. وعلى الرغم من توظيف طرق التقييم البعدية والقبلية الملائمة لمستويات الدورة، تختلف طرق التقييم التكوينية من حيث المستوى والدقة. وبالنظر إلى مستوى المتدربين عند القبول في الدورات، وطرق التقييم والتدريب المستخدمة، تحرز الأغلبية العظمى من المتدربين مستوى التقدم الملائم تجاه تحقيق أهداف الدورات.

أعرب معظم أرباب الأعمال ومجموعة من المتدربين الذين تمت مقابلتهم عن رضاهم عن خبرات التعلم، وأقروا بأن حضور الدورات في المركز قد عزز مهاراتهم ومسارات مهنتهم بطريقة إيجابية. بالإضافة إلى ذلك، فقد أكد أرباب الأعمال تحسن إنتاجية المتدربين، وتطبيق ما تعلموه في أماكن عملهم. ومع ذلك،

فإن سجلات تقييم المتدربين تبيّن أن قلة منهم لا تحقق الأهداف المنصوص عليها من الدورات بالكامل، وتعدّ القيمة المضافة منها محدودة. ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، يستطيع المتدربون العمل بشكل مستقل أو تعاوني عند إتاحة الفرصة لهم. ويتسم المتدربون بالانتباه، كما أنّ لديهم سلوكيات إيجابية تجاه خبرة تعلمهم. علاوة على ذلك، تعكس أغلبية المتدربين خبرة تعلمهم بطريقة مناسبة؛ الأمر الذي يتضح بجلاء في الأمثلة ذات العلاقة التي يقدمها المتدربون، وتفاعلهم مع الأنشطة الجماعية. فضلاً عن ذلك، يطلب من المتدربين تعبئة استمارة التغذية الراجعة اليومية، والتي تعكس مستوى أدائهم ومدى استفادتهم من الدورات في أماكن عملهم بطريقة ملائمة.

يقوم المركز بإطلاع المتدربين على سياسة الحضور في بداية كل دورة. كما يقوم بتسجيل الحضور والمواظبة دائماً؛ بيد أنه لا يتم تسجيل نسب الحضور والمواظبة بدقة. ويتضح من السجلات والحصص التي تمت ملاحظتها أن معظم المتدربين يلتزمون بالحضور بصفة منتظمة. ومع ذلك، تحضر قلة معتبرة من المتدربين إلى الحصص في وقت متأخر.

جودة ما يتم تقديمه

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

الدرجة: مرضٍ (3)

ظهرت فاعلية التدريب والتقييم في المركز بشكل مرضٍ بوجه عام، ويوظف المركز مدربين أكفاء ومؤهلين ولديهم إلمام نظري وعملي بالمواد التي يقومون بتدريسها؛ الأمر الذي يتضح بجلاء من الأمثلة المهنية المحفزة المتعلقة بأمكان عمل المتدربين. ويوظف المدربون نتائج تحليل احتياجات التدريب في تطوير خطط الدروس الزاخرة بالمعلومات، وفقاً لاحتياجات المجموعات المحددة من المتدربين. ويقوم المدربون بتقييم المتدربين أثناء المناقشات، والأنشطة الصفية بدرجة مناسبة باستخدام طريقة الأسئلة المفتوحة والمباشرة، مع تقديم التغذية الراجعة الشفهية الفورية البناءة. بالإضافة إلى ذلك، يقوم المدربون بتقييم

المتدربين من خلال طرق التقييم البعدية في نهاية الدورة والمتعلقة بأهدافها. ومع ذلك، لا تتسم عملية التصحيح بالموضوعية، ولا يضع المدربون نماذج إيجابية، أو تعليمات واضحة لمنح الدرجات.

علاوة على ذلك، تعدُّ التغذية الراجعة المكتوبة والمقدمة بشأن مشروعات المتدربين والواجبات المختلفة محدودة جداً. وفي الدروس الأكثر فاعلية التي تمت ملاحظتها، يقوم المدربون بتحدي المتدربين، وتعزيز مستوى فهمهم، وتلبية الاحتياجات المختلفة لهم أحياناً. وتقوم أغلبية المدربين بإدارة الحصص بطريقة جيدة، وتبدأ بمشاركة أهداف الدروس مع المتدربين، بيد أنه في قلة من الحالات، تبدأ الحصص في وقت متأخر بسبب وصول المتدربين متأخرين عن مواعيد الحصص المقررة. كذلك، يوظف المدربون مجموعة من الطرق والأنشطة التدريبية طوال الحصة؛ لإشراك المتدربين وتحفيزهم بفاعلية مثل الأنشطة والمناقشات الجماعية، ولعب الأدوار، وتقديم العروض والتطبيقات العملية للصحة والسلامة. وبينما يتم إعداد سجلات الأداء الفردية المفيدة في نهاية كل دورة، إلا أن هذه التقارير لا تتم مشاركتها مع المتدربين. وتوظف مصادر التعلم بفاعلية في دعم احتياجات المتدربين، وتشمل الاستخدام الفعال للعروض التقديمية في عرض البيانات، والسبورة البيضاء، ومقاطع الفيديو، وكذلك استخدام البرامج والأجهزة ذات العلاقة كلما كان هذا قابلاً للتطبيق.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: جيد (2)

ظهرت فاعلية البرامج المقدمة في تلبية احتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة بشكل جيد بوجه عام؛ واستناداً إلى الفهم الواضح لاحتياجات الأطراف ذات العلاقة وسوق العمل، يقدم المركز مجموعة من الدورات في مجال المهارات الحياتية، والصحة والسلامة الأساسية، واللغة الإنجليزية وفقاً لاحتياجات الأطراف ذات العلاقة. وينفذ فريق التسويق تحليل احتياجات التدريب الملائم للغرض للعملاء، وتتم الاستفادة من نتائجه بفاعلية في طرح الدورات التي تُمنح فيها الشهادات على أساس استكمال الدورات. بالإضافة إلى ذلك، فقد استكمل المركز بحوث السوق الإحصائية بشأن "قطاعات العمل في

البحرين"، والتي استفاد منها في تحديث الدورات المقدمة. وقد أعرب المتدربون وأرباب الأعمال عن رضاهم العالي عن الدورات المقدمة في المركز، والتي تلبي احتياجاتهم بدرجة مناسبة.

في البداية، يقوم المدربون الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي بتصميم وتحديث مواد الدورات، واتخاذ القرار بشأن طرق التقييم المراد استخدامها. وتضمن الإدارة أن مواد الدورات المطورة تتوافق مع تحليل احتياجات التدريب، وفي الختام، توصي الإدارة بالتغييرات، وتعتمد مواد التدريب. ومع ذلك، فإن دورة تطوير الدورات من حيث التصميم، والتحديث والمراجعة والاعتماد غير محددة بشكل واضح. وتتسم الدورات بحُسن الهيكلية والتخطيط، مع ملخصات الدورات التفصيلية التي توضح أهداف الدورات، وطرق التعليم والتقييم ذات العلاقة، وتوزيع الدرجات بشكل واضح. علاوة على ذلك، يتم إثراء مواد الدورات بالأنشطة اللاصفية مثل توجيه الدعوة إلى المتحدثين من الضيوف، وإعداد ترتيبات الزيارات الميدانية التعليمية القصيرة. وتوضح ملخصات الدورات الجمهور المستهدف لجميع الدورات، إضافة إلى تنفيذ معايير القبول الفعالة كلما كان ذلك قابلاً للتطبيق، وعلى وجه الخصوص في دورات اللغة الإنجليزية والقيادة.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

الدرجة: مرضٍ (3)

يحظى المتدربون بالدعم والإرشاد الملائمين؛ لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل، ويقدم المدربون والموظفون الإداريون وفريق الإدارة المساعدة للمتدربين، والتي يمكن التواصل معهم لما بعد انتهاء الدورات. وقبل بدء الدورة التدريبية، يحصل المتدربون والأطراف ذات العلاقة على المعلومات المفيدة عن الدورات المقدمة من خلال الموقع الإلكتروني، وملخصات الدورات التفصيلية والكتيبات. وفي بداية الدورة، يقوم المركز بمشاركة "دليل المتدرب" الذي يحتوي على المعلومات الكافية والأدلة الإرشادية عن جوانب الصحة والسلامة، وسياسة الحضور وطريقة التقييم. كما يوضح دليل المتدرب الدعم والإرشاد المتوفرين، بما في ذلك أدلة تقديم المشورة والاقتراحات والشكاوى. وبالنظر إلى أن ممارسات الدعم والإرشاد تنفذ بطريقة عشوائية، فلا يوضح دليل المتدرب طريقة توجيه جهود الدعم نحو تحديد واستهداف المتدربين؛ لضمان تحقيقهم أهداف الدورات.

بوجه عام، ترسل تقارير حضور المتدربين إلى أرباب الأعمال عند استكمال الدورات. وعلى الرغم من أن المركز يحتفظ "بتقرير أداء المتدرب" لكل متدرب، فإنه لا تتم مشاركته مع المتدربين أو أرباب الأعمال. وفي الآونة الأخيرة، قام المركز بإطلاع المتدربين المسجلين في برنامج التقدم المهني (CPP) على أدائهم، وحضورهم بطريقة ملائمة من خلال إصدار تقرير مفيد تمت مشاركته مع صندوق العمل "تمكين". فضلا عن ذلك، وبعد استكمال الدورة، يقوم المركز بالمتابعة مع بعض المتدربين، والأطراف ذات العلاقة لقياس أثر التدريب وضمان تنفيذ المتدربين لما تعلموه في أماكن عملهم. وتتسم ترتيبات تقديم وجدولة الدورات بالمرونة؛ لتناسب متطلبات المتدربين والأطراف ذات العلاقة من حيث الهيكل، وأماكن تنظيم الدورة، والمواعيد واللغة التي تتوافق مع احتياجات المتدربين. وتعد الدورات إما في مقر المركز، أو أماكن الضيافة، أو مقر أرباب الأعمال عند الطلب. وتعد بيئة التعلم في المركز ملائمة للغرض، مع توافر مصادر التعلم والمرافق المناسبة، حيث تنظم فيها الغالبية العظمى من الدورات.

القيادة والإدارة والحوكمة

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

الدرجة: مرضٍ (3)

ظهرت فاعلية القيادة والإدارة بشكل مرضٍ بوجه عام؛ ف لدى المركز رؤية ورسالة واضحتان تركزان على تقديم التدريب والبرامج العالية الجودة؛ وطورت الإدارة والموظفون الخطة الإستراتيجية ذات الأهداف الواضحة؛ بيد أن مراقبة الأهداف الإستراتيجية لا تتسم بالمنهجية. كما طورت الإدارة عددًا من السياسات، والإجراءات ونظام ضمان الجودة الداخلي. ومع هذا، فإن تنفيذ هذه الإجراءات لا يُوظف بالكامل في اتخاذ قرارات التحسين. وعلى الرغم من أن المركز يقوم بإجراء مراجعات ضمان الجودة الداخلية نصف السنوية بشكل ملائم، بيد أنه لا تتم المتابعة الكاملة للتوصيات المقترحة.

يعدُّ الهيكل التنظيمي للمركز ملائماً للغرض، وبأدوار ومسئوليات واضحة. وقد خصصت الإدارة مواردَ بشريةً وماديةً كافيةً ضمن الهيكل التنظيمي. ويوظف المركز موظفين أكفاء ومؤهلين؛ يتم توزيعهم بشكل جيد، كما أن لدى المدربين العاملين بنظام الدوام الجزئي المؤهلات المناسبة للمجالات التي يقومون بتدريسها. وبوجه عام، تقوم الإدارة بالثناء على الموظفين، وإتاحة فرص التطور المهني الملائمة لهم. كذلك، تقوم بمراقبة أداء المدربين بصفة منتظمة من خلال استخدام استمارتين مناسبتين، ومشاركة التغذية الراجعة معهم. ومع ذلك، لا تتسم ملاحظات الدروس بالتفاصيل دائماً، وتعدُّ زيارات المتابعة لتحسين الجوانب التي تحتاج إلى تطوير محدودة.

يقوم المركز بمراقبة إنجاز المتدربين بدرجة كافية، ويحتفظ بسجلات مناسبة بشأن بياناتهم. وعلى الرغم من تنفيذ تحليل إنجاز المتدربين، لا يتم تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير بدرجة كافية. وفي نهاية كل دورة، يقوم المركز بجمع وتحصيل التغذية الراجعة من المتدربين، واتخاذ بعض الإجراءات استناداً إلى وجهات نظر المتدربين. وبينما يرتبط المركز بعلاقات جيدة مع الأطراف ذات العلاقة، بيد أنه لا يقوم بجمع وجهات نظر أرباب الأعمال؛ لتحسين جودة ما يقدمه من دورات. لدى المركز سياسة تتعلق بالصحة والسلامة، كما يتم إطلاع المتدربين على هذه التعليمات في بداية كل دورة. مقر المركز مناسب للغرض الذي أنشئ من أجله ويوفر بيئة مناسبة للتعلم. كما تضمن الإدارة توافر كافة جوانب الصحة والسلامة الأساسية، وأجهزة كشف الدخان، وطفائيات الحريق، ومخارج الطوارئ الكافية متوافرة أيضاً في مقر المركز. كما يقوم المركز بإجراء تقييم المخاطر نصف الشهري باستخدام استمارة مناسبة، وكذلك قام مؤخراً بتنفيذ تمرين الإخلاء في حالة الحريق. وتتضمن استمارة التقييم الذاتي المقدمة لغرض هذه المراجعة تفاصيل كافية؛ بيد أنها تتسم بالمبالغة في منح الدرجات.

جوانب القوة الرئيسية

- يكتسب المتدربون المهارات والكفايات المهنية المفيدة ذات الصلة باحتياجات المتدربين وأماكن عملهم
- التوظيف الفاعل لبحوث استطلاع سوق العمل، وتحليل احتياجات التدريب في طرح الدورات
- توظيف نطاق من طرائق التقييم ذات الصلة من قبل المدربين؛ لتقييم فهم المتدربين وقياس إنجاز الأهداف المطلوبة من الدورة
- يحتفظ المركز بعلاقات فعالة مع الأطراف الرئيسية ذات العلاقة.

التوصيات

لكي يتحسن مركز النجاح للتدريب؛ فيجب:

- تحسين جودة التعليم والتدريب والتقييم من خلال ما يلي:
 - ضمان مشاركة سجلات أداء المتدربين مع المتدربين أنفسهم
 - ضمان تقديم التغذية الراجعة المكتوبة الناقدة بشأن أعمال المتدربين بصفة منتظمة.
- تطوير آلية واضحة لدعم المتدربين وإرشادهم لتحقيق نتائج أفضل
- تحسين فاعلية القيادة والإدارة من خلال ما يلي:
 - ضمان تحسين أداء المدربين من خلال إجراءات زيارات المتابعة المنتظمة للجوانب التي تحتاج إلى تطوير
 - ضمان أن تتسم عملية التقييم الذاتي بمزيد من الدقة لاستيفاء الجوانب المحددة التي تحتاج إلى المزيد من التطوير.

وصف مؤسسة التدريب

تأسس مركز النجاح للتدريب (STC)، وهو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة العمل، في عام 2009، ويُعد المركز أحد أقسام مجموعة استشارية للتدريب، ويقدم الدورات المحلية التي تُمنح فيها الشهادات عند استكمال الدورات في مجال المهارات الحياتية، والصحة والسلامة الأساسية، واللغة الإنجليزية، وتعدُّ الدورات قصيرة وقصيرة جدًا. ومنذ زيارة المراجعة الأخيرة التي أُجريت في شهر ديسمبر 2012، وحتى تاريخ هذه المراجعة، بلغ مجموع المتدربين المسجلين في المركز (567) متدربًا؛ (10) متدربين في عام 2012، و(225) متدربًا في عام 2013، و(165) متدربًا في عام 2014، و(167) متدربًا في عام 2015، وحتى تاريخ إجراء هذه المراجعة. والمتدربون من الموظفين في المؤسسات الحكومية والخاصة، ومعظمهم من المكفولين من قبل أرباب عملهم.

يتولى إدارة المركز رئيس مجلس الإدارة، وهو مالك مجموعة التدريب والاستشارات أيضًا، ويوظف المركز المدير العام، ومدير التدريب والتطوير اللذين يعملان بنظام الدوام الكامل؛ إضافة إلى مسئول المبيعات والتسويق وهو مدرب يعمل بنظام الدوام الكامل أيضًا؛ فضلًا عن مجموعة من المدربين المحليين الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي كلما يتطلب الأمر. ويزاول المركز أنشطته من فرعه الوحيد الكائن في المنامة.