



هيئة جودة التعليم والتدريب
Education & Training Quality Authority
مملكة البحرين - Kingdom of Bahrain

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير المراجعة

معهد تريننج بلاس للتدريب
المنامة
مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 3-6 أكتوبر 2016

VO035-C3-R038

قائمة المحتويات

1	المقدمة
2	مقاييس الأحكام
2	جدول الدرجات الممنوحة
3	أحكام المراجعة
3	الفاعلية بوجه عام
5	القدرة على التحسن والتطور
6	إنجاز المتدربين
7	جودة ما يتم تقديمه
10	القيادة والإدارة والحوكمة
13	جوانب القوة الرئيسية
14	التوصيات
15	الملحق
15	وصف مؤسسة التدريب

المقدمة

قامت إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني (DVR)، وهي إحدى إدارات هيئة جودة التعليم والتدريب (BQA)، بإجراء هذه المراجعة على مدى أربعة أيام من قِبَل فريق مراجعة مكون من أربعة 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، حصل المعهد على تقدير: "مرضٍ" في الفاعلية بوجهٍ عام، وكذلك على نفس الحكم في جوانب إنجاز المتدربين، وفاعلية التدريس و/ أو التدريب في تعزيز خبرة التعلم، وجودة الدعم والإرشاد المقدمين إلى المتدربين لتحقيق نتائج أفضل وفاعلية القيادة والإدارة، في حين حاز على الحكم: "جيد" في جودة البرامج المقدمة في تلبية احتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة.

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

مقاييس الأحكام

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

جدول الأحكام الممنوحة

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

أحكام المراجعة

الفاعلية بوجه عام

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

الدرجة: جيد (2)

حصلت جميع الجوانب في معهد تريننج بلاس للتدريب (TPI) على الحكم: "جيد"، وكذلك حازت جميع الجوانب الأخرى على نفس الحكم باستثناء جانب فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة الذي حاز على الحكم: "مرض".

يقوم المعهد بتحفيز معظم المتدربين، ويحصلون على المؤهلات و/ أو مخرجات التعلم المطلوبة التي يطمحون إليها في المواعيد المحددة. وتؤدي نسبة 67% تقريبا من المتدربين في الدورات المعتمدة من الخارج امتحانات الجهات المانحة، ويحرز معظمهم النجاح من المرة الأولى. وفي أغلبية الحالات، تعدُّ نسب النجاح مماثلة لنسب النجاح الدولية. كما يحقق المتدربون نسب نجاح في دورات أوتوديسك Autodesk Revit، والأوتوكاد AutoCAD، مساعد الشبكات المعتمد للمسارات والبدالات من سيسكو (CCNA)، وشهادة احتراف الشبكات المعتمد للمسارات والبدالات من سيسكو (CCNP)، أعلى من نسب النجاح الدولية. ويحرز معظم المتدربين مستوى تقدم جيد طوال الدورة مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات. ويوظف المعهد مدربين أكفاء لديهم الخبرة النظرية والعملية ذات العلاقة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويعتمدون على معارفهم وخبراتهم بالمواد التخصصية في الرد على استفسارات المتدربين، ويقدمون لهم الأمثلة المهنية والمتعلقة بمكان عملهم لتوضيح المفاهيم. كما يوظف المدربون خطط دروس يومية ذات هيكل جيد، ويتم تكييفها بفاعلية لتتوافق مع، وتلبي احتياجات المتدربين فيما يتعلق بنتائج عملية التقييم المستمرة والمتطلبات الجديدة للدورات. كذلك، يوظف المدربون مجموعة من طرق التقييم الفاعلة ذات الصلة لتقييم مستوى تقدم المتدربين، وقياس مخرجات التعلم طوال

الدورة. ويحصل المتدربون على التغذية الراجعة الشفهية البناءة أثناء عملهم، إضافة إلى "تقرير تقييم الأداء" المفيد. ومع هذا، يعدُّ القسم الخاص بتقديم المشورة إلى المتدربين بشأن الجوانب التي تحتاج إلى تطوير هو القسم الأقل كفاءة في التقرير.

تستند الدورات إلى الفهم الفعال لاحتياجات سوق العمل، وتقوم الجهات المانحة بمراجعة وتحديث الغالبية العظمى من الدورات المعتمدة من الخارج بعد جميع الإصدارات التكنولوجية الجديدة. وتتم محاذاة عملية التقييم مع مخرجات التعلم المطلوبة بدقة. كذلك، يحصل المتدربون والأطراف ذات العلاقة على الإرشاد الأولي بشأن اختيار الدورات، والحصول على المشورة بشأن الدورات ذات المستوى الأعلى عبر قنوات الاتصال المختلفة. كما يمكن التواصل مع المدربين والموظفين الذين يقدمون لهم الدعم أثناء الدورات وبعدها. ويقدم المعهد الدعم الفني للمتدربين في الدخول إلى مصادر التعلم عبر الإنترنت، وتوفير الفرصة لتكرار الدورات في غضون ستة أشهر من تاريخ بدء الدورة. والغالبية العظمى من المتدربين هم من المكفولين من برامج (تمكين)، ويتم اطلاعهم على أدائهم بصفة منتظمة. لدى المعهد خطة استراتيجية تركز على التميز في السوق، وتحسين إنجازات المتدربين.

على الرغم من أن الإدارة تقوم بوضع خطط العمل ذات الأثر الزمنية المناسبة، وتخصيص مصادر التعلم اللازمة، والشخص المسؤول عن تحقيق كل هدف، فإنها لا تحدد مؤشرات النجاح بشكل جيد. بالإضافة إلى ذلك، لا تتسم عملية قياس ومراقبة أهداف الأداء وإنجاز الخطط بصرامة كافية. من ناحية أخرى، تطبق الإدارة منهجية ملائمة لإدارة الجودة من خلال وضع وتوظيف عدد من سياسات وإجراءات ضمان الجودة. وبينما يتم اتباع الإجراءات التشغيلية لضمان التجانس، لا يتم تحديث الإجراءات بصورة منتظمة لضمان استقرار مستوى الأداء. كما يقوم المعهد - عن كثب - بمراقبة إنجاز المتدربين، وحفظ البيانات وتحليلها؛ لمراقبة التوجهات على مر الزمن، واتخاذ القرار استناداً إليها. ويملك المعهد نظام إدارة الأداء الملائم، ومراقبة أداء المدربين من خلال ملاحظة فصول الأقران. وعلى الرغم من مشاركة نتائج هذه الملاحظات مع المدربين، فإنها لا تتسم بالنقد دائماً، ولا تتم متابعتها دائماً لتعزيز الأداء.

القدرة على التحسن والتطور

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعلم؟

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهرت قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعليم بشكل "جيد"، حيث قامت الإدارة باستيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق، وهي بصدد تنفيذ الخطة الإستراتيجية المنوطة بالوضع الراهن لعام 2016، والتي تركز على تحسين الأعمال، وتوسعة مجموعة الدورات المقدمة. كما تحدد مؤسسة التدريب المخاطر والفرص الحالية في سوق العمل من خلال إجراء تحليل (سوات SWOT)، وتحليل (بيستل PISTEL)، وتحدد الأهداف الذكية بأطر زمنية واضحة. وترتبط مؤسسة التدريب بوضع الزمالة مع الجهات المانحة الدولية، وقامت بتوسعة الشراكة مع الجهات المانحة الدولية مثل غرفة تجارة وصناعة لندن، ومعهد الصحة والسلامة المهنية IOSH.

كما أن مؤسسة التدريب بصدد الحصول على شهادة الأيزو 9001:2008. وتقوم الإدارة بمراقبة إنجازات المتدربين، ونسب نجاحهم في الدورات المحلية والدورات المعتمدة من الخارج، وتتوافق نسب النجاح فيها مع نسب النجاح الدولية. وقد شهدت نسب التسجيل في المعهد تحسناً في عام 2015، في حين انخفضت في عام 2016، بسبب ظروف سوق العمل. ويعدُّ معدل تكرار الأعمال مناسباً، والموارد البشرية والمادية ملائمة لدعم عمليات المعهد. وتعتمد مؤسسة التدريب افتتاح فرعها الثاني، وتوظيف المزيد من الموظفين. وفي الآونة الأخيرة، قامت مؤسسة التدريب بتدشين موقعها الإلكتروني الجديد بخصائص محسنة، منها خيار الدخول الشخصي للمستخدم، ووجود روابط مفيدة. وأخيراً، فقد قام المعهد باستحداث نظام تكنولوجيا المعلومات الداخلي الجديد، والذي يخدم جميع أقسام المعهد، كما بإمكانه إعداد تقارير مفيدة بمستويات مختلفة.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: جيد (2)

يعدُّ المتدربون المسجلون في الشهادات المهنية المختلفة مثل دورات سيسكو، والأوتوكاد ومايكروسوفت من الممارسين، أو طلبة تكنولوجيا المعلومات، أو طلبة الهندسة المكفولين من جهات مختلفة. ويكتسب المتدربون الخبرة العملية ومهارات سوق العمل المعيارية. بالإضافة إلى ذلك، يحصل المتدربون على المؤهلات و/ أو مخرجات التعلم المطلوبة التي يطمحون إليها في المواعيد المحددة. ويؤدي جميع المتدربين الامتحانات في الدورات المحلية، وتحرز أغلبيتهم النجاح، ويحققون مستوى إنجاز جيد. وتؤدي نسبة 67% تقريبا من المتدربين في الدورات المعتمدة من الخارج الامتحانات الدولية، ويحرز معظمهم النجاح من المرة الأولى. وتعدُّ نسب النجاح مماثلة في أغلبية الحالات لنسب النجاح الدولية. كما يحقق المتدربون نسب نجاح في دورات أوتوديسك Autodesk Revit، والأوتوكاد AutoCAD، مساعد الشبكات المعتمد للمسارات والبدالات من سيسكو (CCNA)، وشهادة احتراف الشبكات المعتمد للمسارات والبدالات من سيسكو (CCNP)، أعلى من نسب النجاح الدولية.

ويحرز معظم المتدربين مستوى تقدم جيد طوال الدورات مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بها. ويشكل المتدربون المسجلون في دورات مايكروسوفت وسيسكو الاحترافية نسبة 42% من مجموع المتدربين المسجلين في المعهد، ويحققون مستوى تقدم جيد في مستوى الوحدات الدراسية، بل يواصل بعضهم التقدم للحصول على الشهادات ذات المستوى الأعلى، على سبيل المثال، من مستوى دورة مساعد الحلول المعتمد من مايكروسوفت (MCSA) إلى خبير الحلول المعتمد من مايكروسوفت (MSCE). ويتسم المتدربون بالتحفيز الذاتي، ولديهم سلوكيات إيجابية تجاه خبرة تعلمهم في المعهد، ويمكن للمتدربين - عموما - بيان مستوى تحصيلهم، ويتحملون المسؤولية عن خبرة تعلمهم من خلال طلب المساعدة، وطلب حصص التقوية الإضافية.

يمكن المتدربون في الدورات المختلفة من العمل بشكل مستقل أو معا بشكل جيد، عند إتاحة الفرص لهم لإنجاز الواجبات والمشروعات المختلفة. وتعدُّ نسب الحضور مرتفعة في العامين الماضيين، ويقوم المعهد بمراقبة حالات الغياب من خلال إجراء المكالمات الهاتفية التتبعية. كما يمكن للمتدربين الذين لم يحضروا الحصص حضور الحصص الإضافية، أو مشاهدة تسجيلات الفيديو في مكتبة مصادر التعلم. وعلى الرغم من عدم تسجيل نسب المواظبة، إلا أنها لا تعدُّ محل اهتمام بالغ في الحصص التي تمت ملاحظتها.

جودة ما يتم تقديمه

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

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهرت فاعلية التدريب والتقييم في تعزيز عملية التعلم في المعهد بشكل جيد. ويوظف المعهد مدرّبين أكفاء لديهم الخبرة النظرية والعملية ذات العلاقة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويعتمدون على معارفهم وخبراتهم بالمواد التخصصية في الرد على استفسارات المتدربين، ويقدمون لهم جملة من الأمثلة المهنية والمتعلقة بمكان عملهم لتوضيح المفاهيم. كما يقوم المدربون بتحفيز وإشراك المتدربين طوال الحصص من خلال جملة من طرق التدريب مثل العروض، وطرح الأسئلة المباشرة، والمناقشات الجماعية، والعصف الذهني.

يوظف المدربون خطط الدروس اليومية ذات الهيكل الجيد، والمستندة إلى خطط الدورات المحددة من الجهة المانحة، ويتم تكييفها بفاعلية لاستيفاء نتائج عمليات التقييم المستمرة، والمتطلبات الجديدة للدورات. ويتم وضع خطط الدروس وفق طرق التقييم ومحاذاتها مع مخرجات التعلم المطلوبة؛ لقياس مستويات إنجاز المتدربين. ويقوم المدربون بإدارة الحصص بشكل جيد، ومشاركة مخرجات التعلم المطلوبة اليومية مع المتدربين، وتقديم ملخص مفيد لما سبق تدريسه في الحصص السابقة في أغلب الحالات. كما تُوظف

جملة من طرق التقييم التكوينية والختامية المفيدة؛ لتقييم مستوى فهم المتدربين، وقياس إنجاز مخرجات التعلم طوال الدورة. وخلال الحصص، يقوم المدربون في الغالب بتقييم مستوى فهم المتدربين، واستخدام الأنشطة العملية، وأساليب طرح الأسئلة الموجهة والمستقلة المفيدة، وكذلك تقييم المتدربين من خلال إجراء الاختبارات القبلية والبعديّة للدورات، والاختبارات العملية والامتحانات عبر الإنترنت في الدورات المعتمدة من الخارج. ويحتفظ المدربون بسجلات أداء المتدربين طوال الدورة، ويقدمون التغذية الراجعة البناءة، ومعظمها شفوية، بشأن أعمال المتدربين.

عند استكمال الدورات، يحصل المتدربون على "تقرير تقييم الأداء" الفردي، إلا أنّ الجزء الخاص بتقديم المشورة إلى المتدربين بشأن الجوانب التي تحتاج إلى تطوير يعدّ هو الجزء الأقلّ إفادة في التقرير. ويُلبي المدربون الاحتياجات التعليمية المتنوعة للمتدربين عن طريق تخصيص الأنشطة الممتدة إلى المتدربين المتفوقين، وتقديم المزيد من الدعم والشرح إلى المتدربين الأقلّ قدرة. كذلك، يقوم المدربون بتحفيز مهارات التفكير العليا لدى المتدربين عن طريق استخدام السيناريوهات ذات العلاقة، وطرح المزيد من الأسئلة والإسهاب في المناقشات. وحتى يتسنى إثراء خبرة التعلم، وزيادة اهتمام المتدربين، يوظف المدربون مصادر ومواد التعلم المتاحة بطريقة فاعلة.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهرت جودة البرامج المقدمة بشكل جيد، وتستند الدورات المقدمة إلى مستوى فهم واقعي لاحتياجات سوق العمل التي يتمّ تحديدها من خلال الدراسة المسحية للشركات العاملة، ووضع خطة التسويق لمؤسسة التدريب، والدراسات الوطنية والاتصال بالأطراف ذات العلاقة والإرشاد من مجلس إدارة المعهد. وتعدّ الأغلبية العظمى من الدورات المقدمة في المعهد من الدورات المعتمدة من الخارج، والتي تتم مراجعتها وتحديثها من قبل الجهات المانحة بعد إصدار النسخ التكنولوجية الجديدة. ويتبع المعهد

مجموعة من الإجراءات للموافقة على الدورات، والتي ترتبط بإجراء ملائم لتصميم الدورات التي يتم تكييفها وفقاً لاحتياجات العملاء، وتشمل طرق التقديم والتقييم النظرية والعملية.

تعدُّ الدورات المقدمة ذات هيكل واضح وخطط تفصيلية تتبع متطلبات الجهات المانحة. وتغطي طرق التقييم مخرجات التعلم المطلوبة، وتتضمن اختبارات الدورات القبليّة والختامية، والأنشطة الموجهة والمستقلة، والامتحان النهائي عبر الإنترنت من قبل الجهة المانحة. كما تتوفر مصادر التعلم الجيدة للدورات والتي تلبي احتياجات المتدربين، والأطراف ذات العلاقة. ويستخدم المعهد كتباً أصلية، ويقوم بتحديث مصادر التعلم لتلبية احتياجات الجهة المانحة.

لدى المعهد سياسة وإجراءات قبول وتسجيل واضحة، ويحدد متطلبات واشتراطات القبول لجميع الدورات بشكل واضح في جميع خطط الدورات، ويقوم بقياس مستويات القبول للمتدربين في أغلبية الدورات من خلال استمارات استبانات التدريب القبليّة، والتي تجمع المعلومات عن الخلفية التعليمية للمتدربين، ومؤهلاتهم، ومهنتهم، وخبرات عملهم. كما يقدم المعهد مجموعة من الأنشطة الإثرائية من خلال مختبر مصادر التعلم، حيث يمكنهم الحصول على جملة من مصادر التعلم الخارجية في مجالات تكنولوجيا المعلومات والتصميم.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

الدرجة: جيد (2)

يحظى المتدربون في المعهد بالدعم والإرشاد الجيدين طوال خبرة تعلمهم، ويحصل المتدربون والأطراف ذات العلاقة على الإرشاد الأولي بشأن اختيار الدورات، ويتضمن تقديم المشورة المدروسة عن الدورات ذات المستويات العليا من خلال قنوات الاتصال المتنوعة، والتي تشمل الموقع الإلكتروني للمعهد الزاخر بالمعلومات، وحسابات التواصل الاجتماعي، والتواصل المباشر مع فريق المبيعات والتسويق. وقبل بدء الدورة، يحصل المتدربون على ملخصات وخطط الدورات التفصيلية التي توفر المعلومات ذات العلاقة عن الدورات. كما تتم تهيئة المتدربين رسمياً في اليوم الأول من الدورة؛ لإطلاعهم على المجالات

المرتبطة بخبرة تعلمهم. ويمكن التواصل مع المدربين والموظفين الذين يقدمون الدعم للمتدربين أثناء الدورة وبعدها؛ إضافة إلى تقديم الدعم الفني والمشورة لهم بشأن القضايا المتعلقة بأماكن عملهم. كما يحصل المتدربون الذين لم يحضروا الحصة، أو ممن بحاجة إلى مزيد من الدعم لتحسين مستويات إنجازاتهم على حصة فردية، أو حصة بمجموعات صغيرة. إضافة إلى ذلك، يمكن للمتدربين الدخول إلى مختبر مصادر التعلم عبر الإنترنت؛ للحصول على حصة التقوية الإضافية وامتحانات المحاكاة؛ لإعدادهم للجلوس لامتحانات الخارجية عبر الإنترنت بشكل جيد. كما تتاح الفرصة للمتدربين لأعادته الدورة في غضون الستة أشهر اعتبارًا من اليوم الأول لالتحاقهم بها عند الحاجة.

تتسم ترتيبات تقديم الدورات ومواعيدها بالمرونة العالية؛ لتتناسب احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة، وعلى سبيل المثال، القيام بتغيير مكان التدريب أو تعديل مدة ومواعيد الدورة. والغالبية العظمى من المتدربين من المكفولين من برامج (تمكين)، ويتم إطلاعهم على أداء المتدربين بصفة منتظمة. كما يقوم المعهد بإصدار "تقرير تقييم الأداء" الفردي عند استكمال الدورة، والذي يحتوي على المعلومات بشأن حضور المتدربين، ونتائج عمليات التقييم القبالية والبعدي، والتوصيات بخصوص الدورات المستقبلية. ومع هذا، لا تتسم الاتصالات مع أرباب الأعمال لإبلاغهم بأداء ومستويات إنجاز المتدربين طوال الدورة بالهيكل الكافية.

تعدُّ بيئة المعهد ملائمة للغرض، وتتوفر المصادر والمنشآت التعليمية الكافية، ويتم تجهيز مختبرات الحاسوب بأحدث الأجهزة والبرمجيات؛ لاستيفاء متطلبات الدورات.

القيادة والإدارة والحوكمة

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

الدرجة: مرض (3)

بوجه عام، ظهرت فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة في رفع مستوى إنجاز المتدربين وتحسين جودة ما يتم تقديمه بشكل مرض. ولدى المعهد بيانات رؤية ورسالة واضحة ومجموعة من القيم التي يتم دمجها في التخطيط الإستراتيجي. وتستفيد الإدارة من نتائج تحليل (سوات SWOT)، في وضع خطتها الإستراتيجية، ويساهم مجلس الإدارة في تحديد التوجه الإستراتيجي للمعهد. وتركز الخطة الاستراتيجية على التميز في سوق العمل، وتحسين مستويات إنجاز المتدربين. ووضعت الإدارة خطط العمل ذات الأثر الزمنية المناسبة، وتخصيص المصادر التعليمية والمساءلة لكل هدف. ومع هذا، لا يتم تحديد مؤشرات النجاح بشكل جيد، ولا تتسم عملية قياس ومراقبة أهداف الأداء وإنجاز الخطط بالصرامة الكافية. وخلال اجتماعات الإدارة، يقوم أعضاء فريق الإدارة بمناقشة أية قضايا ناشئة؛ إضافة إلى ظروف سوق العمل الحالية التي تؤثر على العمليات اليومية على مختلف المستويات. ولدى الإدارة أسلوب ملائم لإدارة الجودة، حيث تم وضع وتوظيف عدد من السياسات والإجراءات ذات العلاقة. ومع هذا، وبينما يتم اتباع الإجراءات التشغيلية لضمان التجانس، لا يتم تحديث الإجراءات بشكل منتظم لضمان جودة الأداء بشكل مستمر. وتعدّ الإجراءات المتعلقة بعملية التحقق ملائمة، ولكن، وعلى الرغم من أن استمارة التقييم الذاتي المقدمة لغرض هذه المراجعة تزرخ بالمعلومات، فإنها تتسم بالمبالغة في منح الدرجات. ويقوم المعهد بتقييم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين في جميع الدورات بطريقة مناسبة والاستفادة منها بطريقة فاعلة، وكذلك مراقبة مستويات إنجاز المتدربين عن كثب. كما يقوم المعهد بحفظ البيانات وتحليلها لمراقبة التوجهات على مر الزمن، واتخاذ القرار بشأن الزمالة مع الجهات المانحة، ووضع المتدربين في مستويات القبول المناسبة لهم استناداً إليها.

ويملك المعهد نظام مناسب لتقييم الأداء و الذي ينظم تقييم الموظفين، ووضع الأهداف المناسبة. كما يقوم بمراقبة أداء المدربين من خلال ملاحظة فصول الأقران. وعلى الرغم من مشاركة نتائج هذه الملاحظات مع المدربين، فإنها لا تتسم بالنقد دائماً، ولا تتم متابعتها دائماً لتعزيز الأداء. ولدى المعهد عملية توظيف منظمة تضمن توظيف الأشخاص المناسبين، مما يضمن ان لدى المدربين الخبرة ذات العلاقة والكفاءة. وتتم تهيئة المدربين والموظفين بشأن سياسة التدريب والتوقعات من الوظيفة، وتقديم فرص التدريب لأغراض لتعزيز القدرات، وتحديث المهارات، والشهادات.

بالنظر إلى نوع الدورات المقدمة، وعدد المتدربين المسجلين في المعهد، يعدُّ الهيكل التنظيمي الراهن مناسباً، ويتضمن التوصيف الوظيفي الواضح، والمسئوليات المحددة بشكل جيد. ويعدُّ مقر المعهد خالياً من الأخطار الظاهرة، وتتم صيانته بشكل جيد. كما تتم مشاركة إجراءات الصحة والسلامة مع المتدربين والموظفين على السواء. وعلى الرغم من عدم تنفيذ عملية تقييم المخاطر، ينفذ المعهد عمليات الصيانة الوقائية بصفة منتظمة.

تحرص الإدارة على جمع التغذية الراجعة من المتدربين، وتحليلها بصفة منتظمة، واستيفاء ملاحظات المتدربين. كما يحرص المعهد على جمع التغذية الراجعة من الأطراف ذات العلاقة بدرجة مناسبة، واتخاذ القرارات الخاصة بطرح الدورات، وبناء العلاقات مع العملاء استناداً إلى نتائجها.

جوانب القوة الرئيسية

- يحصل معظم المتدربين على المؤهلات و/ أو مخرجات التعلم المطلوبة التي يطمحون إليها في المواعيد المحددة.
- يوظف المعهد مدربين أكفاء ومؤهلين ومعتمدين من ذوي الخبرة والإلمام بمجالات تخصصاتهم، ويقدمون مجموعة من الأمثلة المهنية، والأمثلة ذات الصلة المتعلقة بمكان العمل.
- يوظف المدربون خطط الدورات المحددة من الجهة المانحة، والتي تتم ترجمتها إلى خطط دروس يومية مهيكلية، ويتم ضبطها وفق نتائج عمليات تقييم المتدربين طوال الدورة.
- تتم هيكلة وتخطيط الدورات وفق متطلبات الجهات المانحة. وتتسم ملخصات الدورات بالتفاصيل وتتم محاذاة طرق التقييم بدقة مع مخرجات التعلم المطلوبة ذات العلاقة.

التوصيات

لكي يتحسن معهد تريننج بلاس للتدريب؛ فيجب:

- ضمان إبلاغ أرباب الأعمال بأداء المتدربين، والحرص على تقديم التغذية الراجعة لهم بشأن الدورات بصفة منتظمة وبطريقة فاعلة.
- تحسين القيادة والإدارة عن طريق ما يلي:
 - ضمان أن تتسم عمليات ملاحظة الدروس بالنقد البناء، ومتابعة نتائجها طوال الدورة لتعزيز الأداء.
 - تنفيذ نظام ضمان الجودة الشامل، والذي يتيح ممارسات المراقبة والتقييم المناسبة التي تساهم في إدخال التحسينات المستمرة على جودة ما يقدمه المعهد من دورات.

وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد تريننج بلاس للتدريب (TPI)، والذي يُعرف مسبقاً باسم مركز نيوهورايزن لتدريب الكمبيوتر في البحرين في شهر ديسمبر 1996، كاسم تجاري ممنوح بموجب حقوق امتياز من مركز نيوهورايزن لتدريب الكمبيوتر في كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية. ومنذ شهر إبريل 2012، أصبح المعهد شركة بحرينية مستقلة تزاوّل أنشطتها من مقرها الوحيد في العاصمة المنامة. والمعهد هو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة العمل، ويقدم مجموعة من الدورات المعتمدة من الخارج، والدورات المصممة من مؤسسة التدريب، والتي تشمل أساساً دورات تكنولوجيا المعلومات مثل الشبكات، وتصميم الجرافيك، والبرمجة، وقواعد البيانات، والتطوير؛ إضافة إلى دورات المهارات الحياتية، والصحة والسلامة (من معهد الصحة والسلامة المهنية IOSH)، ودورات اللغة الإنجليزية من قبل غرفة تجارة وصناعة لندن (LCCI). كما أن المعهد شريك معتمد من الفئة الفضية لمايكروسوفت Microsoft، ومركز تدريب، ومنح شهادات معتمد لأوتوديسك Autodesk، وشريك تعليمي لشركة نظم معلومات الكمبيوتر (CISCO)، وشريك في برنامج إعداد فني تصليح وتجميع الكمبيوتر (CompTIA)، ومركز معتمد لبرنامج أدوبي Adobe. كما أن المعهد مركز معتمد لامتحانات Prometric.

ومنذ زيارة المراجعة الأخيرة التي أُجريت في شهر ديسمبر 2013، بلغ عدد المتدربين المسجلين بالمعهد 471 متدرباً؛ منهم 201 متدرباً في عام 2014، و234 متدرباً في عام 2015، و36 متدرباً في عام 2016، حتى تاريخ المراجعة. ومعظم المتدربين من المكفولين من برامج (تمكين).

يزاول المعهد أنشطته من مقره الوحيد الكائن في العاصمة المنامة، ويتولى إدارته المدير العام الذي يعمل بنظام الدوام الجزئي، ويعمل تحت رئاسة مجلس الإدارة، ويعاونه مدير العمليات، ومدير المبيعات، ومدير التدريب. كما يوظف المعهد مجموعة من المدربين والفنيين والإداريين الذين يعملون بنظام الدوام الكامل والدوام الجزئي.