



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

## وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

تقرير المراجعة

معهد تايلوس للتنمية البشرية

ضاحية السيف - المنامة

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 15-17 أكتوبر 2012

## قائمة المحتويات

---

1	وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني .....
2	المقدمة .....
2	وصف مؤسسة التدريب .....
2	نطاق المراجعة .....
2	ملخص الدرجات الممنوحة.....
4	أحكام المراجعة .....
4	الفعالية بوجه عام .....
5	إنجاز المتدربين .....
5	جودة ما يتم تقديمه .....
8	القيادة والإدارة .....
10	جوانب القوة.....
11	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 العام 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 مقر مؤسسات التدريب بواسطة فرق من المراجعين الذين تم اختيارهم وتدريبهم بعناية. إن جميع مؤسسات التدريب المعنية 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 معهد تايلوس للتنمية البشرية (THD) في عام 2002، وهو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة العمل لتقديم برامج التدريب المهني في مجالات الصحة والسلامة، والقيادة والإدارة والمهارات الحياتية.

والمعهد مرخص له لتقديم الدورات المعتمدة من الخارج من معهد إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، وسيتي آند جيلدز في المملكة المتحدة (City & Guilds UK)، ومعهد القيادة والإدارة (ILM). وتعتبر الغالبية العظمى من دورات المعهد من الدورات القصيرة أو القصيرة جداً التي تكون مدتها من 8 ساعات إلى 45 ساعة. وخلال عام 2012، سجلت ثلاث عدد المتدربين في المعهد وقدرهم 253 متدرباً في الدورات المصممة من المعهد، ومعظم المتدربين من المكفولين من أرباب أعمالهم أو صندوق العمل (تمكين)، ويزاول المعهد أنشطته من مقره الكائن في ضاحية السيف بالمنامة، حيث يقوم بتنفيذ معظم دوراته.

يوظف المعهد 11 موظفاً بمن فيهم المدير الإداري، وهو المالك والمسئول عن المبيعات والتسويق في المعهد أيضاً، إضافة إلى مدير تطوير الأعمال، ومدير الشؤون الأكاديمية والجودة، ومنسق التدريب والمبيعات، ومندوبين لخدمة العملاء، علاوة على موظفي الشؤون الإدارية. كما يستعين المعهد بمجموعة من المتدربين الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي.

### نطاق المراجعة

أجريت هذه المراجعة على مدى ثلاثة أيام من قبيل فريق مراجعة مكون من ثلاثة من المراجعين واستشاري في مجال الصحة والسلامة. 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، وأرياب الأعمال والمدربين.

في زيارة المراجعة السابقة، حاز المعهد على تقدير: "مرضٍ في الفعالية بوجهٍ عام، وكذلك حازت جوانب إنجاز المتدربين، وجودة التدريب، وجودة البرامج المقدمة، والقيادة والإدارة على نفس التقدير أيضاً، فيما ظهر جانب الدعم والإرشاد المقدمين للمتدربين بمستوى "جيد".

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

## ملخص الدرجات الممنوحة

الفعالية بوجه عام	
الدرجة: 2 جيّد	ما مدى فعالية مؤسسة التدريب في رفع مستوى إنجاز المتدربين، وتلبية مجموعة الاحتياجات الكاملة للمتدربين والأطراف ذات العلاقة؟
إنجاز المتدربين	
الدرجة: 2 جيّد	ما مدى إنجاز المتدربين؟
جودة ما يتم تقديمه	
الدرجة: 2 جيّد	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؟
القيادة والإدارة	
الدرجة: 2 جيّد	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: 2 جيد

بوجه عام، يُعد معهد تايلوس للتنمية البشرية من المعاهد ذات الفعالية الجيدة، وكذلك حازت جميع الجوانب على تقدير: "جيد" أيضاً، حيث تكتسب الغالبية العظمى من المتدربين المهارات المهنية المفيدة جداً في مجالات الصحة والسلامة، والقيادة والإدارة والمهارات الحياتية، ويحققون مستوى تقدم جيد يؤهلهم للحصول على فرص العمل في السوق المحلية بشكل جيد. ويُعزى هذا الأمر إلى البرامج المقدمة ذات الهيكل التنظيمي العالي التي تتناسب مستويات معظم المتدربين، والتي تقدم بفعالية من قبل مدربين أكفاء ومن ذوي الخبرات المهنية الشخصية في المواد التي يقومون بتدريسها، بيد أن بعض طرق التدريب المستخدمة بحاجة إلى إدخال المزيد من التحسينات عليها، مثل تلبية الاحتياجات المتنوعة للمتدربين كل على حدة، وإدارة الوقت أثناء الحصة. ويقدم المدربون والموظفون بالمعهد الدعم والإرشاد إلى جميع المتدربين قبل وأثناء الدورة بطريقة إيجابية وودية، وتقوم الإدارة بمراقبة إنجاز المتدربين عن كثب، والتصرف بناءً على اقتراحات التحسين بصفة فورية.

لدى معهد تايلوس للتنمية البشرية قدرة جيدة على التطور والتحسين، حيث انتقل إلى مقره الجديد الكائن في ضاحية السيف، والذي يوفر بيئة تعليمية آمنة ومأمونة، كما يوظف الموارد البشرية من ذوي الخبرة والكفاءة. كذلك، قامت الإدارة بإدخال العديد من مبادرات التحسينات، بما فيها تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق للهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب، وتنفيذ نظام ضمان الجودة الداخلي، وعملية التدقيق الداخلي، وإعداد دليل المدربين. كما قامت الإدارة مؤخراً بالتوقيع على اتفاقية زمالة مع بتمان للتدريب Pitman Training، وهي إحدى المؤسسات المعترف بها دولياً، لتقديم دورات السكرتارية واللغة الإنجليزية، كما أن الإدارة الآن بصدد إبرام اتفاقية مع المعهد القانوني لشؤون

الأفراد والتطوير (CIPD) لتقديم برامجه في البحرين. وتحفظ الإدارة بنظام مناسب لجمع، وتحصيل، وتحليل التغذية الراجعة من الأطراف ذات العلاقة، واتخاذ الإجراءات بناءً على نتائجها.

## إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

### الدرجة: 2 جيد

تكتسب الغالبية العظمى من المتدربين في مركز تايلوس للتنمية البشرية المهارات والمعارف المهنية المفيدة جداً التي تتوافق مع مستواهم في مجال الصحة والسلامة، والقيادة والإدارة. وقد ذكر جميع أرباب الأعمال تقريباً، والغالبية العظمى من المتدربين الذين تم مقابلتهم بأنهم قد اكتسبوا المهارات الفعالة، وأعربوا عن رضاهم التام عن مستويات إنجازهم التي انعكست على نتائج التعلم في الدورات. كما يتمكن المتدربون من تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة من الدورات في أماكن عملهم بفعالية، بيد أن المتدربين ذكروا في حالات قليلة أن مجموعة المهارات المكتسبة أو القيمة المضافة كانت عامة للغاية، ولا ترتبط ارتباطاً مباشراً بمهام عملهم، ولكنها مفيدة في الحياة عموماً. وتحقق الغالبية العظمى من المتدربين مستوى التقدم الجيد، مقارنة بمستوى التحصيل المسبق لهم، ويؤدون بشكل جيد في الدورات، لا سيما في البرامج المتخصصة من معهد إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، حيث يكتسبون المهارات والمعارف التي تعدهم للحصول على فرص العمل، إلا أنه لا يحرز جميع المتدربين مستوى التقدم المتوقع منهم بسبب انخفاض مستوى الدورات مقارنة بقدراتهم.

على مدى العامين الماضيين، استكمل جميع المتدربين تقريباً في البرامج المعتمدة من الخارج من معهد إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، وسيتي آند جيلدز (City & Guilds) كافة متطلبات الدورات بنجاح، وحصلوا على المؤهلات التي يطمحون إليها. أما المتدربون في الدورات غير المعتمدة، والتي تمثل ثلثي عدد المتدربين المسجلين في المعهد خلال عام 2012 وحصلوا على شهادات استكمال الدورات بعد استكمال الساعات المطلوبة للتدريب، وتحقيق أهداف الدورات بنجاح. كما نجح جميع المتدربين تقريباً في اختبار التقييم البعدي، والذي يعد مقياساً مناسباً لمستوى التحصيل للمتدربين المسجلين في هذه الدورات.



من واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، وفحص أعمال المتدربين، يعمل المتدربون بفعالية وبشكل متعاون عند العمل في فرق، إضافة إلى العمل بشكل مستقل بمستوى عالٍ جداً من القدرة. كما تتسم الغالبية العظمى من المتدربين بالتحفيز الجيد، ويجدون التشويق في الدورات، بل ويفخرون بالأعمال التي ينجزونها، ولديهم ثقة كبيرة بالنفس.

في الحصص النموذجية التي تمت ملاحظتها، تمكن المتدربون من بيان ما تعلموه عن طريق المستوى العالي من المناقشات مع المدرب. علاوة على ذلك، وفي عدد من الحالات، تمكن المتدربون من بيان ما تعلموه بشكل ناقد، والتخطيط لتطوير الجوانب التي تحتاج إلى تحسين بالاستعانة ببعض الإرشاد المقدم من المدربين.

يقوم المعهد بتسجيل نسب الحضور والمواظبة بشكل فوري، ولكن في حالات قليلة، يحضر المتدربون إلى الحصة بعد بدء الحصة بنحو 15 دقيقة.

## جودة ما يتم تقديمه

ما مدى فعالية التعليم و/أو التدريب في تعزيز عملية التعلم؟  
الدرجة: 2 جيد

إن الغالبية العظمى من المدربين مؤهلون، ولديهم الخبرة المهنية ذات الصلة في مجالات الصحة والسلامة، والقيادة والمهارات الحياتية. ويوظف المدربون جملة من الأمثلة المهنية الواقعية ذات الصلة لتعزيز فهم المتدربين، وكذلك يوظفون طرق التدريب والأنشطة الفعالة خلال الحصص لتعزيز خبرة التعلم للمتدربين، وإشراكهم وتحفيزهم في الدروس، والتي تشمل العروض التقديمية، والأسئلة المباشرة والأنشطة الزوجية والجماعية. وفي حالات قليلة، كانت طرق التعليم المستخدمة غير ملائمة لإشراك المتدربين في الدروس بفعالية، وكذلك لتلبية احتياجاتهم المختلفة بالكامل، إضافة إلى أنه لا يتم تحدي قدرات المتدربين المتفوقين بدرجة كافية. وفي قلة من الحالات، يتم استخدام المتدربين المتفوقين باعتبارهم قادة للفرق

لتوفير الدعم للمتدربين الأقل مستوى. ويوظف معظم المدربين أسلوباً فعالاً في الرد على استفسارات المتدربين، وتوفير المعلومات والتغذية الراجعة ذات الصلة في بيئة تعلم ودية وتعاونية.

تبدأ معظم الحصص في الموعد المحدد مع استذكار ما سبق دراسته بطريقة فعالة، ومشاركة أهداف الدرس مع المتدربين. ويقوم المدربون بالتخطيط للحصص بطريقة جيدة، وتستند إلى نتائج التقييم القبلي والأهداف الشخصية للمتدربين الواردة في استمارة ما قبل الدورات، بيد أنه في حالات قليلة، تعتبر إدارة الوقت أمراً مثيراً للاهتمام، وتستغرق الأنشطة وقتاً أكثر من الوقت المتوقع لها. ويوظف المدربون مجموعة من مصادر ومواد التعلم بفعالية للمساعدة في وتسهيل خبرة التعلم التشاركية مثل أجهزة السلامة لمعهد إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، واللوحات القلابة (flip charts)، وعروض البيانات ومقاطع الفيديو ذات العلاقة.

بوجه عام، تعتبر عمليات التصحيح والتغذية الراجعة بشأن عمليات التقييم التكوينية والختامية فعالة. وترتبط عمليات التقييم بأهداف الدورات مباشرة، وتوظف بفعالية لفحص مستوى التقدم للمتدربين كل على حدة. علاوة على ذلك، يمتلك المعهد معايير واضحة لتصحيح ومنح الدرجات للواجبات والامتحانات الفردية. ويحتفظ المعهد بسجل منظم جداً لمستوى تقدم المتدربين، والأنشطة الصفية لجميع الدورات، ويقوم بتحديث السجلات بصفة منتظمة مع بيان التواريخ ونتائج الواجبات والتغذية الراجعة.

## ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟ الدرجة 2: جيد

يقدم المعهد مجموعة واسعة من الدورات والبرامج المعتمدة من الخارج والمعترف بها دولياً، والتي تتم هيكلتها بطريقة ملائمة لتلبية احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة مثل دورات الإدارة من مؤسسة سيتي آند جيلدز (City & Guilds)، والدورة المتخصصة من معهد إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، ودورات اللغة الإنجليزية، ودورات المهارات الحياتية وتقنية المعلومات. ولهذه البرامج مصادر ملائمة ومختبرات تقنية معلومات وأدلة دورات مناسبة، إضافة إلى معدات وأجهزة الصحة والسلامة الملائمة. وتعتبر معظم مواد الدورات ذات جودة جيدة، ومعظم البرامج ذات هيكل ملائم. ويوظف المعهد

الخطة الاستراتيجية والتسويقية المناسبة التي تؤثر على جودة البرامج المقدمة. وفي الآونة الأخيرة، قام المعهد بإضافة الدورات من معهد بتمان للتدريب (Pitman Training) إلى مجموعة دوراته، ويحتفظ المعهد بعلاقات فعالة مع الأطراف ذات العلاقة، ويسجل معظمهم في دورات إضافية لدى المعهد.

في الدورة المتخصصة من معهد إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، والتي تمثل نسبة 65% من عدد المدربين المسجلين بالمعهد في عام 2012، يعزز المعهد الخبرة العملية للمتدربين من خلال تقديم أمثلة من المعدات الشخصية الوقائية (PPE)، التي تناسب الظروف الجيدة والسيئة، والتي تُتاح للمتدربين فرصة فحصها وتحديد الفروق بينها. بالإضافة إلى ذلك، يتم أخذ المتدربين في الدورة المتخصصة من معهد إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، إلى بيئة مكان العمل الحية لتجربة خبرة التعلم بأنفسهم، كما تُتاح لهم فرص التفاعل مع الموظفين في ساحة مكان العمل وفحص كيف يتم استخدام جوانب الصحة والسلامة في بيئة العمل الواقعية.

لدى المعهد ترتيبات مفيدة بشأن مراجعة وتحديث جميع المواد والعروض التدريبية المستخدمة من قبل المدربين للبرامج المصممة داخلياً، وضمان تصميمها وفقاً لاحتياجات الأطراف ذات العلاقة، بيد أن هذا النظام لا يفي بالغرض بشكلٍ كافٍ، ولا سيما فيما يتعلق بمتابعة النسخ المتعددة من المستندات. وقد قام المعهد بتحسين إجراءات متابعة هذه التعديلات في الآونة الأخيرة فقط.

**ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم لتحقيق مخرجات أفضل؟**

**الدرجة: 2 جيد**

بوجهٍ عام، يحظى المتدربون بالمعهد بالدعم والإرشاد الجيدين؛ حيث يحصلون على الإرشاد الفعال والمفيد بشأن البرامج المسجلين فيها في بداية الدورات. كما يزود المعهد المتدربين بالأدلة الإرشادية، ودليل المتدرب الذي يحتوي على المعلومات المفيدة بشأن متطلبات الدورات، إضافة إلى دليل قواعد السلوك وإجراءات التظلم للمتدرب. كما يمكن لجميع المتدربين وأرباب الأعمال الاطلاع على ملخصات

ومواصفات الدورات قبل بدء الدورات من خلال الموقع الإلكتروني السهل الاستخدام، وكذلك الحصول عليها من مكتب الاستقبال أو عبر رسائل البريد الإلكتروني. كما يقوم المعهد بالتهيئة الفعالة للمتدربين في الدورة المتخصصة من إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، وبرامج سيتي آند جيلدز (City & Guilds). بالإضافة إلى ذلك، يحصل المتدربون في برامج سيتي آند جيلدز (City & Guilds) على دورة مجانية في اللغة الإنجليزية لإعدادهم بشكل أفضل، علاوة على قاموس مجاني أيضاً. ويوفر المعهد امتحانات المحاكاة لمساعدة المتدربين في امتحاناتهم النهائية.

يقدم المدربون والموظفون الدعم المثمر والاستشارات المفيدة بشأن الدورات، وعلى سبيل المثال، قام المعهد مؤخراً بمساعدة اثنين من المتدربين المتفوقين على الحصول على فرصة عمل. كما تتسم مواعيد الدورات بالمرونة لتناسب احتياجات أرباب الأعمال، ويتم اختيار المواعيد وأماكن التدريب المناسبة.

تتم مشاركة تقرير الأداء المناسب للغرض مع المتدربين وأرباب الأعمال في نهاية الدورات، ويحتوي هذا التقرير على المعلومات المفيدة بشأن الحضور، والمشاركة، والقدرة على التعلم والتعاون أثناء الدورات. كما يتسم تقرير التقدم الأسبوعي لصندوق العمل (تمكين) بالشمولية، ويوفر المعلومات بشأن مستوى التقدم الفردي للمتدربين في الوحدات الدراسية المختلفة.

لدى المعهد بيئة محفزة على التعلم، وتتسم بالهدوء، والراحة، وتلبي احتياجات جميع المتدربين.

## القيادة والإدارة

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

الدرجة: 2 جيد

تستند القيادة والإدارة على الخطة الاستراتيجية الفعالة والشاملة التي تم وضعها من قبل أحد الاستشاريين الخارجيين المتخصصين. كما قام المعهد بإعداد بيانات الرسالة والرؤية الواضحة التي تركز على رفع خبرات ومعارف المتدربين بشكل جيد. وقد نفذت الإدارة التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابقة للهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب، وتركز عن كثب على الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. كما قام المعهد بإعداد تقرير التقدم التفصيلي، "وتقرير إنجاز الخطة الاستراتيجية" لهذا الغرض،

والذي يتضمن تواريخ الأهداف والمسئوليات المنوطة بكل موظف في المعهد بشكل واضح. ولدى المعهد نظام نشط للجودة تتم إدارته بشكل جيد، كما يتم إعداد تقرير التدقيق الداخلي بصفة دورية. علاوة على ذلك، يقوم المعهد بعقد الاجتماعات المنتظمة ذات أجندة العمل الواضحة مع الموظفين، والتي تتضمن المسئوليات وتواريخ إنجاز الأهداف. ويقوم المعهد بمراقبة وتحليل إنجازات المتدربين بطريقة فعالة، وتقديم تقارير التقدم المفيدة والزاهرة بالمعلومات إلى المتدربين وأرباب الأعمال في نهاية كل دورة. وتعكس هذه التقارير مستوى التقدم الذي أحرزه كل متدرب أثناء الدورة بشكل ملائم.

يمتلك المعهد إجراءات مناسبة للاختيار والتوظيف من مجموعة من المدربين الأكفاء الذين يتم توزيعهم بطريقة مناسبة على الدورات حسب تخصصاتهم، ويتم قياس أدائهم بموجب تقييم الأداء السنوي المفيد والزيارات العشوائية إلى حصص التدريب من قبل موظفي الإدارة، وعلى الرغم من مشاركة نتائج هذه الزيارات مع المدربين، فإن هذا النظام يفتقر إلى الصرامة الكافية. كما يقدم المعهد بعض الأنشطة التطويرية المتعلقة بمجالات التخصص إلى عدد من المدربين الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي، مثل حضور المؤتمرات والفعاليات مع المتحدثين الرئيسيين. ويعتبر مقر المعهد مناسباً للغرض، وتتوفر جميع متطلبات السلامة في مكان العمل، بيد أن تقييم المخاطر لا تتم بطريقة كافية.

فضلاً عن ذلك، فقد طورت الإدارة نظاماً ملائماً لجمع التغذية الراجعة من أرباب الأعمال والمتدربين، والعمل وفقاً لها، وهناك حالات قليلة من إجراءات التحسين التي تم اتخاذها بناءً على هذه التغذية الراجعة، واستناداً إلى وجهات النظر التي تم جمعها من المتدربين. كما يقوم المعهد بالتحليل التفصيلي للتوجهات لهذا الغرض، وتعتبر الترتيبات الخاصة بالتقييم الأولي وقياس خبرة التعلم المسبق للمتدربين مناسبة، وتستخدم نتائجها في التخطيط للدروس.

تزخر استمارة التقييم الذاتي للمعهد بالتفاصيل، وتقدم مجموعة من الأدلة، على الرغم من المبالغة في منح الدرجات.

## جوانب القوة

---

- تكتسب غالبية المتدربين المهارات المهنية العالية، ويحرزون مستوى التقدم المرتفع أيضاً.
- يوظف المعهد مدربين أكفاء ومؤهلين في مجالات تخصصاتهم المهنية، والذين يقدمون خبراتهم الشخصية التي تنعكس على عملية التعليم الجيدة.
- يحتفظ المعهد بسجلات منظمة وشاملة بشأن نتائج تقدم المتدربين في الأنشطة الصيفية.
- يقدم المعهد مجموعة واسعة من البرامج والدورات المعتمدة من الخارج والدورات المعتمدة داخلياً.
- يقدم المعهد مجموعة فعالة من الأنشطة الإثرائية في الدورة المتخصصة من معهد إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA).
- يقدم المدربون وموظفو الإدارة الدعم الفعال للغاية للمتدربين.
- قام المعهد بإعداد خطة استراتيجية فعالة للغاية، ويقوم بمراقبة إجراءات التحسين.

## التوصيات

---

من أجل تحسين الأداء، فيجب على مؤسسة التدريب:

- ضمان تحديث جميع الدورات المعتمدة داخلياً بالمعلومات الحديثة ذات الصلة وبطريقة منهجية
- التركيز بشكل أكثر فعالية على جودة التدريب من خلال ما يلي:
  - ضمان توظيف كافة المدربين لمجموعة فعالة من طرق التعليم التي تلبي الاحتياجات الفردية المتنوعة للمدربين، وإدارة وقت الأنشطة بطريقة فعالة أثناء الحصص.
- ضمان تنفيذ ملاحظات الدروس من قبل أشخاص مؤهلين، وتقديم التغذية الراجعة البناءة إلى المدربين، ومتابعة الجوانب التي تحتاج إلى تطوير بصفة دائمة.