



ديوان الموظفين العام
General personnel Council
GPC

المدرسة الوطنية الفلسطينية للإدارة
Palestinian National School of Administration
PNSA



برنامج إعداد القادة

المدرسة الوطنية الفلسطينية للإدارة

الإدارة العامة للتدريب

دليل التدريب



جدول محتويات الدليل التدريبي

3.....	مقدمة وتعريف.....
3.....	هدف البرنامج.....
3.....	العبء التدريبي والفصول التدريبية.....
4.....	محاضري البرنامج الزائرين.....
5.....	اوزان الفصول التدريبية.....
5.....	الفئة المستهدفة.....
6.....	المنهاج التدريبي.....
9.....	شروط التقدم لبرنامج اعداد القادة.....
10.....	اليات القبول.....
10.....	عمليات الاستقطاب والاختيار.....
10.....	○ الاعلان عن البرنامج.....
11.....	○ مرحلة فرز الطلبات.....
11.....	○ مرحلة التعلم الذاتي المسبق.....
11.....	مرحلة الامتحان الكتابي.....
12.....	المقابلة الفنية.....
12.....	المقابلة الوزارية.....
13.....	تقييم التدريب.....
13.....	تقييم المتدربين.....
16.....	تقييم المدربين والمنهاج التدريبي والبيئة التدريبية.....



مقدمة وتعريف

يسعى برنامج اعداد القادة الى تعزيز وتطوير قدرات المرشحين لتولي مناصب عليا في القطاع العام، والقطاعات الفلسطينية الأخرى، وذلك من خلال برامج تدريبية حديثة ومتميزة وبأساليب تدريب قائمة على النهج التفاعلي وتعزيز المهارات القيادية والادارية عند المتدربين.

ويقسم البرنامج الى اربعة فصول تدريبية كالتالي: فصل التطوير النظري، فصل التطوير على الجوانب العملية، فصل التطوير في مواقع العمل، واخيرا فصل مشروع التخرج، علما ان التفرغ مطلوب للفصول الثلاثة الاولى لثلاثة ايام اسبوعيا.

هدف البرنامج

يهدف البرنامج الى " تطوير قدرات موظفي الفئة الاولى في المؤسسات الحكومية وتحضيرهم لشغل وظائف في الفئة العليا (وخصوصا مدير عام)، والمساهمة في تطوير قدرات موظفي القطاعات الخاصة والاهلية، للموظفين العاملين او المرشحين للعمل في وظائف اشرافية عليا في مؤسساتهم".

العبء التدريبي والفصول التدريبية

يستمر البرنامج لمدة سنة كاملة، مقسما على اربع فصول تدريبية، كالتالي:

- الفصل التدريبي الاول: هو 3 شهور يليه فترة راحة وعودة الى بيئة التدريب لمدة اسبوعان.
- الفصل التدريبي الثاني لمدة 3 شهور.
- التدريب في موقع العمل: (Internship) الداخلي، حيث يتم توزيع المتدربين على مجموعة من مؤسساتنا الوطنية في كافة القطاعات، للعمل مع صناعات القرار من وزراء ومحافظين ورؤساء مؤسسات عامة وخاصة، ولمدة شهرين زمنيين، تقوم فكرة التدريب في مواقع العمل على اكساب المتدربين مهارات وتوجهات قيادية عبر ممارسة ادوار قيادية، والعمل بالقرب من قادة مؤسسات عامة وخاصة، حيث سيساهم ذلك في تشكيل وتطوير انماط قيادة بالممارسة الفعلية، وذلك بعد الانتهاء من التدريب في قاعات المدرسة.



- فصل مشروع التخرج: يعتبر فصل مشروع التخرج من اهم الفصول الدراسية في هذا البرنامج، حيث يقوم المتدرب باختيار قضية عامة في القطاع العام، او قضية متعلقة باحدى المؤسسات الحكومية وجودة الخدمات فيها، او القيام بدراسة وتقييم منظومة عمل في احدى مؤسسات الحكومة، ويقوم المتدرب فيها بجمع البيانات وتحليلها واجراء اللازم من مقابلات ومشاهدات، ودراسة كافة جوانب القضية، ليقدم بعدها تقريراً بحثياً، او بحثاً علمياً حول قضية الدراسة، تشتمل على توصيات واليات عمل قابلة للتطبيق، ويتم رفع التوصيات والليات المقترحة الى جهات اتخاذ القرار، سواء كان مجلس الوزراء، او الوزارة او المؤسسة المعنية.

محاضري البرنامج الزائرين

تقوم ادارة المدرسة باستقطاب خبراء محليين ودوليين لالقاء محاضرات حول تجربتهم الشخصية بما يتعلق بالقيادة، ويتم استقبال ضيف واحد في كل اسبوع في جلسة دراسية تستمر لعدة ساعات مع المتدربين، خلال احدى ايام التدريب.

كما يتم اختيار الضيوف الزائرين المحاضرين من مدارس ادارية مختلفة، مما ساهم في رؤية المتدربين لنماذج قيادية مختلفة، وساعدهم في تشكيل وجهة نظر مستقلة حول افضل الليات العملية، والسمات القيادية الايجابية، التي من المفترض تبنيها بعد التخرج من البرنامج.

وحيث ان المدرسة الوطنية الفلسطينية للإدارة لا تسعى لان تكون مؤسسة اكااديمية اخرى في فلسطين، فإن التركيز لم يكن على المعارف وانما كان على المهارات والتوجهات، وكانت تراتبية تنفيذ البرنامج في فصوله التدريبية كالتالي:



<ul style="list-style-type: none"> • سعت المدرسة لتدريب المتحقين على تطوير قدرتهم في تطبيق معارفهم التي تعلموها في الجامعات في سياق اعمالهم بافضل وجه. • قدمت اهم المعارف الاضافية الحديثة الناتجة عن التطورات السريعة المحيطة، التي يتوجب على المدير العام في الحكومة معرفتها. 	الفصل الاول
<ul style="list-style-type: none"> • تم تطوير قدرات المتحقين على النظر الى اعمالهم بصورة شمولية اكثر، وبعد ان تطورت قدرتهم في تطبيق معارفهم في بيئة العمل في الفصل الاول، يتم تطوير مهاراتهم في هذا الفصل على رسم السياسات حول اعمالهم ومؤسساتهم. • تعمل المدرسة على تطوير قدرة المتدربين على التشبيك مع الاقران في المؤسسة او في المؤسسات الاخرى بما يخدم رفع جودة الخدمات ونيل رضاالمواطن. 	الفصل الثاني
<ul style="list-style-type: none"> • عملت المدرسة على تطوير الفكر القيادي لمتحقي البرنامج، بتوزيعهم على مؤسسات من قطاعات مختلفة من كافة القاطعات (حكومية، خاصة، اهلية) للعمل بها بالقرب من مركز صناعة القرار ورسمي السياسات. • استفاد المتدربون بصورة كبيرة من هذه التجربة في صقل الشخصية القيادية المنتمية والمنتجة. 	الفصل الثالث
<ul style="list-style-type: none"> • طورت المدرسة من قدرات المتحقين بالبرنامج في بناء السياسات العامة واتخاذ قرارات استراتيجية وتكوين رؤية استراتيجية، والقائمة على الدراسة البحثية المعقة لاحدى القضايا الاشكالية في القطاع العام الفلسطينية، ورفع نتائج هذه الدراسات الى متخذي القرار في القطاع العام. 	الفصل الرابع

اوزان الفصول التدريبية

للفصول التدريبية اوزان نسبية من مجموع العلامة النهائية، وهي كالتالي:

الوزن النسبي	اسم البند	الرقم
25%	الفصل التدريبي الاول	1
25%	الفصل التدريبي الثاني	2
25%	التدريب في المؤسسات الوطنية	3
25%	مشروع التخرج	4

الفئة المستهدفة

يستهدف برنامج إعداد القاد الفئات التالية:

- موظفي الفئة الاولى في القطاع الحكومي الفلسطيني بشكل اساسي.
- فئة الضباط ممن يحمل رتبة نقيب فأعلى في الاجهزة الامنية والعسكرية الفلسطينية.
- من يشغل او مرشح لإشغال وظائف عليا في القطاعات الفلسطينية الأخرى (خاص/اهلي).
- الترشح الفردي.

المنهاج التدريبي

تتبنى العملية التدريبية في المدرسة الوطنية الفلسطينية للإدارة الآليات التطبيقية العملية لتحقيق أهدافها، كما تتبنى أحدث أساليب التدريب المتبعة عالمياً لتحقيق ذلك من خلال فرق العمل ودراسة الحالات والمحاكاة والألعاب الإدارية التعليمية وغيرها من الأساليب، باستخدام أساليب تعلم الكبار النقاش الموجه المفتوح، للوصول إلى تطبيق رؤيتها نحو تطوير قدرات الفئة المستهدفة، مع الأخذ بالاعتبار تنمية بعض الجوانب المعرفية، في سعيها نحو خلق توجهات إيجابية لدى كل قائد نحو عمله وطريقة تقديم الخدمة، لتحقيق الهدف النهائي بخدمة أفضل للمواطن الفلسطيني، بالإضافة إلى استضافة شخصيات اعتبارية وأصحاب قصص نجاح من داخل فلسطين وخارجها لنقل تجربتهم القيادية والريادية للمتدربين. وقد مرت عملية صياغة وتحديد الخطوط العامة الأساسية والفرعية لكل منهاج سيتم تقديمه البرنامج



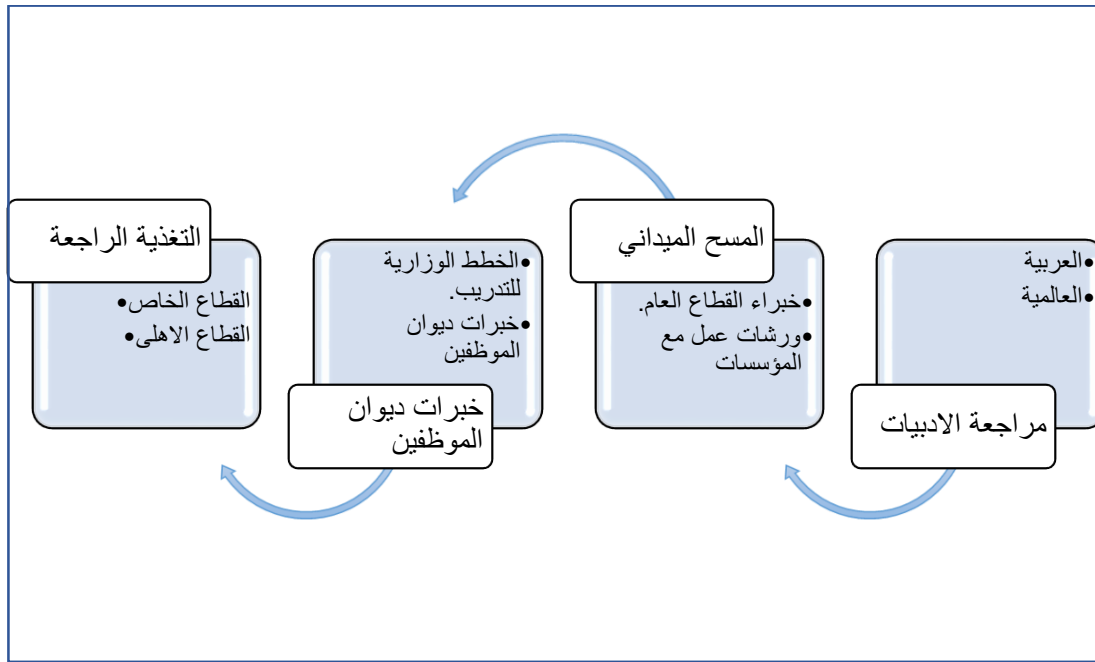
جانبا من ورشات العمل مع المؤسسات العامة والخاصة والجامعات لتطوير المنهاج

بخطوات محددة وواضحة، كنهج ثابت للوصول إلى أفضل النتائج المرجوة، وهذه الخطوات هي:

- الاطلاع على الأدبيات المتوفرة في تجارب مدارس ومعاهد الإدارة الإقليمية والعالمية، والتي تخص برامج أعداد القادة، وشملت الدراسات التي أجراها طاقم المدرسة مؤسسات عديدة، منها: مدرسة الإدارة الفرنسية، ومدرسة الإدارة الكورية، ومعهد الإدارة العامة السعودي، ومعهد الإدارة العامة البحريني، والمدرسة الوطنية في المغرب، والمدرسة الوطنية للإدارة في تونس، والمعهد القومي للإدارة العامة في مصر، ومعهد الإدارة العامة في الأردن.



- المسح الميداني من خلال مقابلة مجموعة من الخبراء في القطاع العام، وحصر التعليقات على المناهج التدريبية، وإجراء التعديلات اللازمة، وإشراك المؤسسات ذات العلاقة من مختلف القطاعات الفلسطينية ذات العلاقة، من خلال ورش العمل.
- الاطلاع على الخطط الوزارية للتدريب والاستفادة من المجهود المبذولة بهذا الخصوص.
- الاستفادة من خبرات الديوان في احتياجات القطاع العام الفلسطيني وتنمية الموارد البشرية، والاستهدافات المطلوبة للمعارف والمهارات.





اما المواضيع التدريبية لهذا البرنامج فهي:

الوصف	الفصل	اسم البند	الرقم
موضوع اساسي	الفصل التدريب الاول	بناء فرق العمل	1
موضوع اساسي		الادارة والقيادة	2
موضوع اساسي		الادارة العامة والقوانين الاساسية	3
موضوع اساسي		المالية العامة الفلسطينية 1	4
موضوع اساسي		العلاقات العامة والعولمة	5
موضوع فرعي		اللغات	6
موضوع فرعي		البحث العلمي	7
موضوع اساسي	الفصل التدريب الثاني	ادارة التغيير	8
موضوع اساسي		التخطيط الاستراتيجي والسياسات العامة	9
موضوع اساسي		التخطيط والسياسات المالية	10
موضوع اساسي		العلاقات الدولية الفلسطينية	11
موضوع فرعي		اللغات	12
موضوع فرعي		المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية	13
موضوع فرعي		الكتابة الادارية	14

وقد تم تصنيف المواضيع التدريبية الى ثلاثة اقسام:

1. **مواد التعلم الذاتي:** حيث ان في بعض المساقات تظهر الحاجة الى تمكن المرشحين للتدريب من المعارف الاساسية التي من المفترض توفرها للعاملين بالجهاز الحكومي، وتعتبر مواد التعلم الذاتي هي اعادة انعاش للمعارف الضرورية للتمهيد في الدخول الى المساقات التدريبية الاساسية، واحد اهم معايير الاختيار للمرشحين للتدريب بناء على نتائج الاختبار الانتقائي الذي سيكون جزئه الاعظم من هذه المواد الذاتية التعلم.
2. **مواضيع تدريبية اساسية:** وهي المواضيع تدريبية ترتبط ارتباطا مباشرا بالمهام الوظيفية المطلوب تنفيذها من قبل المدير العام، وتم تطوير مساقات تدريبية في كل فصل لرفع قدرات المرشحين لاشغال وظيفة عليا (مدير عام) بالقطاع الحكومي.



3. **المواضيع الفرعية:** وهي مواضيع مساندة ترتبط بتنفيذ المهام الادارية المطلوبة عدا المهام الوظيفية الاساسية من كل مدير عام في القطاع الحكومي.

وكل ذلك محكوم بوثيقة المنهاج التدريبي لبرنامج اعداد القادة، وهي وثيقة تتصف بالمرونة ويتم تطوير المواد فيها وفق التطور العلمي والتقني في الحقول المعرفية المرتبطة، بالإضافة الى الحاجات المؤسسية التي هي ركيزة هذا البرنامج التدريبي.

شروط التقدم لبرنامج اعداد القادة

اولاً: موظفو الحكومة:

ان متطلبات التقدم للالتحاق ببرنامج اعداد القادة تلتزم بما نص عليه قانون الخدمة المدنية وتراعي شروطه، بالإضافة لذلك هناك مجموعة من المعايير والمتطلبات لضمان اختيار أفضل المرشحين بصورة مهنية وبمقاييس تضاهي العالمية لتحقيق اهداف البرنامج، وينبغي لمن يرغب بالترشح ان يتوافق مع المتطلبات التالية لقانون الخدمة المدنية:

- موظف في الخدمة المدنية.
- من حملة الشهادة الجامعية الاولى - البكالوريوس على الاقل.
- عدد من سنوات الخبرة في الخدمة المدنية، يتم تحديده سنويا.
- مضي سنتين على الموظف في الفئة الاولى على الاقل.
- تقييم أداء بتقدير جيد جدا عن اخر ثلاث سنوات.
- شرط العمر، ويتم تحديده سنويا وفق حاجات القطاع الحكومي.
- الحصول على الموافقة الرسمية من المؤسسة للتقدم للبرنامج.
- رسالة توصية من المسؤول المباشر تتضمن اهم انجازات الموظف.
- مضي عام على التحاقه ببرنامج تدريبي.

ثانياً: موظفو القطاعات الأخرى:

1. الاجهزة الامنية والعسكرية:



- حاصل على الدرجة الجامعية الاولى على الاقل.
- ان يكون ضابط برتبة نقيب فأعلى.
- شرط العمر، ويتم تحديد السقف الادنى والاعلى للعمر وفق حاجات القطاع العسكري
- ترشيح من مؤسسته بطريقة رسمية.
- ان لا يكون تعرض لاي عقوبة عسكرية او انضباطية لآخر 3 سنوات.

2. القطاع الخاص والأهلي:

- حاصل على الدرجة الجامعية الاولى على الاقل
- ان يكون يعمل او مرشح للعمل في منصب اشرافي على هيكل مؤسسته.
- الحصول على موافقة مؤسسته.
- لا يزيد العمر عن 45 عام.

ثالثا: الترشح الفردي.

- حاصل على الدرجة الجامعية الاولى على الاقل.
- خبرة عمل لا تقل عن 5 سنوات.
- لا يزيد العمر عن 45 عام.

اليات القبول

عمليات الاستقطاب والاختيار

تمر عمليات الاستقطاب والاختيار بعدة مراحل كالتالي:

○ الاعلان عن البرنامج

يتم الاعلان عن برنامج اعداد القادة عبر الجرائد الرسمية والموقع الالكتروني لديوان الموظفين

العام، بالإضافة الى ارسال رسائل رسمية بطلب ترشيح مرشحين الى الجهات التالية:

- المؤسسات الحكومية كافة.



- كافة المؤسسات العسكرية.
- كبرى مؤسسات القطاع الخاص.
- كافة الجامعات الفلسطينية في المحافظات الشمالية / الضفة الغربية.

○ مرحلة فرز الطلبات

يساهم منسقوا المدرسة الوطنية للإدارة، والذين تم ترشيحهم من قبل مؤسساتهم للتواصل والعمل مع المدرسة في مرحلة الفرز الأول، ويقوم دورهم على رفض الطلبات التي لا توافق الشروط التي تن الإعلان عنها للترشح للبرنامج.

○ مرحلة التعلم الذاتي المسبق

تم اعلام المرشحين الذين تقبل طلباتهم بمجموعة من الحقول العلمية التي عليهم الاطلاع عليها قبل الدخول الى المرحلة الثانية من القبول، وهي مرحلة الاختبار الكتابي، ويمنحوا فترة اسبوعين على الاقل للاطلاع على الحقول المعرفية قبل الدخول للامتحان الكتابي.

مرحلة الامتحان الكتابي

يخضع المرشحين لامتحان كتابي الكتروني تم اعداده بعناية فائقة، ويفحص هذا الامتحان قدرات الموظفين المعرفية في حقول التدريب المستهدفة، بالاضافة الى فحص استعدادهم النفسي وجديتهم بعد اعلامهم بالحقول المعرفية التي ينبغي عليهم الاطلاع عليها قبل الدخول للامتحان الكتابي.



المقابلة الفنية

حيث يخضع المرشحون الذين اجتازوا مرحلة الامتحان الكتابي الى المقابلة الفنية، وتتشكل اللجنة من مجموعة من الخبراء في القطاع العام الفلسطيني من اصحاب الكفاءات، ويتم فحص بعض القدرات والتوجهات لدى المرشحين مثل مهارات الاتصال والتواصل، والقدرات على الاقناع، والقدرة على التحليل، ومهارات الحوار البناء.

المقابلة العليا

وهي اخر مرحلة من مراحل القبول للبرنامج، ويتم تشكيل لجنة مقابلة اخيرة بعضوية نخبة من قادة الادارة العامة والقطاع الخاص القطاعات الاخرى، ويتم تشكيل اللجنة من:

- معالي الوزراء في الحكومة الفلسطينية.
- عطوفة المحافظين ومسؤولي القطاع المحلي.
- السادة رؤساء الجامعات والعمداء الجامعيين.
- السادة قادة كبرى مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني.



تقييم التدريب

تسعى الإدارة العامة للبرامج التدريبية الى التحقق الدائم والمستمر من سير العملية التدريبية بافضل طريقة ممكنة، وتحقيق القدر الاكبر من الاهداف التدريبية، بالإضافة الى جودة مدخلات وعمليات ومخرجات العملية ككل، وقامت ببناء مجموعة من المؤشرات التي تقيس العمليات والمخرجات في برنامج اعداد القادة، وطبقتها على المجموعة التدريبية الاولى، خلال وبعد انتهاء المسارات التدريبية في البرنامج.

تقييم المتدربين

تتبنى الإدارة العامة للبرامج التدريبية نموذج جاك فيليبس في تقييم التدريب، وتقوم اليات عمل الإدارة العامة للبرامج على وضع منظومة لعملية التقييم كالتالي:

○ **قياس رد الفعل:** ويتم تقييم رد الفعل للمتدربين حول التدريب اثناء وبعد الانتهاء من

المسارالتدريبي عبر الاليات التالية:

- الاجتماعات الفردية والاجتماعات الجماعية مع المتدربين اثناء سير التدريب، من قبل الإدارة العامة للتدريب.

- استمارات جمع البيانات حول ردة الفعل من قبل المتدربين، بعد انتهاء المسار التدريبي، فيما يتعلق بالمنهاج التدريبي، وقدرات المدرب، واساليب التدريب، وغيرها من عناصر التدريب.

○ **قياس التعلم:** لقياس التقدم والتطور في القدرات المعرفية التي يمتلكها المتدرب بعد المرور

بالبرنامج، وتتم كالتالي:

- مقارنة المجموعة: حيث يتم المقارنة بين معدل علامات المتدربين في المسار التدريبي، ومع معدل علاماتهم في الامتحان الكتابي عن نفس الحقل.

- مقارنة فردية: عن طريق الاختبارات الكتابية التي يخضع لها المتدربون في كل مسار تدريبي، وملاحظة التقدم في التعلم، بالإضافة الى الاجتماعات الفردية مع:



- المدرب: لاخذ التغذية الراجعة منه حول التقدم والتعلم لكل متدرب في المسار التدريبي.
- مع المتدرب: للنقاش الموضوعي حول مدى الاستفادة والتعلم من المسار التدريبي.

- القياس السلوكي: وتهدف الى قياس مدى التطور الحاصل لدى المتدرب من ناحية الاستفادة في مكان عمله مما يتعلمه المتدرب، وكون المدرسة الوطنية تسعى لتحقيق اهم هدف لديها وهو التأثير على التوجهات الايجابية للمتدربين، وجعل اعمالهم قائمة على منظومة اخلاقية تبدأ وتتأسس على الانتماء، فهي تقوم بالتالي لقياس هذا المعيار:
 - مراقبة سلوك المتدربين في مرحلة ما قبل دخولهم البرنامج التدريبي، وفترة بدايات البرنامج ورصد ذلك في استمارة الرصد السلوكي، كمرجع اساسي ضابط.
 - تزويد المتدربين بتوجيهات سلوكية دائمة عبر جلسات (واحد - لوحد)، حول تطبيق ما تعلموه في التدريب، بالاضافة الى الاضاءة لهم على السلوكيات الادارية الواجب تعزيزها، والسلوكيات الواجب تجنبها.
 - اوراق العمل التي تقوم على مراجعة مهمة من مهام القطاع الحكومي واقتراح اليات عمل جديدة لها، مما يساهم في رفع وعيه العام، بالاضافة الى رفع درجة انتماءه للوظيفة العامة، عدا عن تطوير مفهوم العمل الجماعي لديه.

- قياس النتائج: تهدف المدرسة الى معرفة التطور والتقدم الحاصل على أداء المتدربين وهم في مواقع العمل التي يعملون بها وبالتالي تحديد أثر التدريب في تلك المنظمات، ونظرا لصعوبة هذا القياس، تسعى المدرسة بشكل دائم الى تطوير الياتها بهذه الجزئية، وصممت الاليات التالية:

- ارسال المتدرب الى العمل في مواقع العمل لمدة شهرين بالقرب من رأس الهرم في احدى المؤسسات في القطاعات المختلفة، فعدا عن تعلم المتدرب خلال هذه الفترة بالعمل بالقرب من رأس الهرم، الا انه يتم جمع بيانات وافية حول عمله والنتائج



التي حققها خلال هذه الفترة، كما يتم مراجعة عمله بشكل دوري لمعرفة مدى التقدم الحاصل في اداءه، ويكون ذلك بالاجتماع بمسؤوليه بعد الانتهاء من التدريب عبر قياس:

- مستوى الروح المعنوية للمتدرب في بيئة عمله بعد الانتهاء من التدريب.
- قياس مدى التطور في أداء وإنتاجية المتدرب.
- قياس معدلات الغياب والتأخير بالمقارنة مع ما سبق التدريب.

○ قياس العائد على الاستثمار من التدريب: نظرا لطبيعة الوظائف التي تقوم على تقديم الخدمات في القطاع الحكومي والعام، تظهر الصعوبة الكبرى في تطبيق هذا القياس، وكون احد اهداف البرنامج الارتقاء بقدرات المتدربين لتطوير قدرتهم على بناء وتطوير السياسات العامة، تسعى المدرسة لقياس هذه الجزئية عبر الادوات التالية:

- تكليف المتدرب بالعمل على تطوير سياسة موجودة في القطاع العام، على اساس الارتقاء بجودة الخدمة المرتبطة بهذه السياسة، او تعديل النظم التي تديرها، او معالجة نقاط الضعف التي تؤثر على تقديمها، وهذا سيعود بالضرورة بالنفع والاثر الايجابي للتدريب من ناحية العائد منه.
- قياس التقدم في اعمال المتدرب في بيئة عمله بعد الانتهاء من البرنامج على مرحلتين:

- بعد مرور ستة اشهر من العودة لعمله.
 - بعد مرور سنة من العودة لعمله.
- وان التطور في عمله وادارته لنتائج المهام التي يؤديها، وتحقيقها بفعالية وكفاءة اكبر، سيسهم بالضرورة برفع العائد من التدريب وتوفير المال والوقت والجهد من اعماله.



تقييم المدربين والمنهاج التدريبي والبيئة التدريبية

وضعت مؤشرات قياس مسبقة، وتم تصميم استمارات لقياس التقدم في هذه المؤشرات، حيث يتم ذلك عبر ثلاثة طرق:

- تقييم المتدربين للمدرب ولطاقم المدرسة وبيئة التدريب.
- تقييم المتدربين لمنهاج المادة التدريبية.
- الاجتماعات الدورية بالمدربين لتقييم المنهاج التدريبي وبيئة التدريب.