



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

# إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير المراجعة

معهد الأضواء

مدينة عيسى

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 24-26 أبريل 2017

VO074-C3-R062

## 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 هيئة جودة التعليم والتدريب (BQA)، بإجراء هذه المراجعة على مدى ثلاثة 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، والمدرّبين وموظفي الإدارة والدعم.

في زيارة المراجعة السابقة، حصل معهد الأضواء على تقدير: "مرضٍ" في الفاعلية بوجهٍ عام، وكذلك حازت جميع الجوانب الرئيسية الأخرى على نفس الحكم باستثناء فاعلية القيادة والإدارة التي حصلت على الحكم: "غير ملائم".

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

## مقاييس الأحكام

4	غير ملائم	3	مرض	2	جيد	1	ممتاز
---	-----------	---	-----	---	-----	---	-------

## جدول الأحكام الممنوحة

الحكم	السؤال الرئيس
غير ملائم (4)	إنجاز المتدربين
غير ملائم (4)	جودة التعليم والتدريب والتقييم
غير ملائم (4)	جودة البرامج المقدمة
غير ملائم (4)	جودة دعم المتدربين وإرشادهم
غير ملائم (4)	فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة
غير ملائم (4)	القدرة على التحسن والتطور
غير ملائم (4)	الفاعلية بوجه عام

## أحكام المراجعة

### الفاعلية بوجه عام

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

#### الدرجة: غير ملائم (4)

يعدُّ معهد الأضواء، من المؤسسات التدريبية ذات الفاعلية غير الملائمة بوجه عام؛ وكذلك حازت جميع الجوانب الأخرى على نفس الحكم، بما في ذلك القدرة على التحسن. ويقدم المعهد مجموعة من دورات التقوية لمناهج وزارة التربية والتعليم؛ وعلى وجه الخصوص في المواد الأساسية (اللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والرياضيات، والعلوم) لكافة المراحل الدراسية. وعلى الرغم من أن الدورات الحالية تلي احتياجات المتدربين وأولياء أمورهم، بيد أن المعهد لا يملك آلية منهجية لتلمس احتياجات سوق العمل، والاحتياجات التعليمية للمجتمع المحلي. كما أن عمليات التخطيط للدروس وطرق التقييم متروكة بالكامل لمبادرات المعلمين؛ ومن ثمَّ لا يملك المعهد إجراءات واضحة لضمان التخطيط، والهيكلية، والتحديث الجيد للدورات استجابة لاحتياجات المتدربين.

تُقدِّم الدورات من قبل معلمين مؤهلين يعملون بنظام الدوام الجزئي، ويطبقون طرق التعليم المناسبة لتحفيز وإشراك المتدربين في الدروس. ومع ذلك، ففي قلة من الحصص التي تمت ملاحظتها، لا يتم إشراك المتدربين وتحفيزهم فيها بدرجة كافية، حيث يعدُّ المعلم هو محور العملية التعليمية. وبوجه عام، يوظف المعلمون الأنشطة الصفية النظرية والعملية؛ لقياس مستوى فهم المتدربين وتحقيقهم أهداف الدروس؛ غير أنه من واقع العينة المحدودة التي تم تقديمها لأغراض هذه المراجعة، لا تتسم عملية التقييم بالتجانس فيما يتعلق بدقة التصحيح، وتفنُّر إلى نموذج التصحيح الواضح. علاوة على ذلك، لا تستند عملية تصحيح أعمال المتدربين والتقييم النهائي إلى معايير واضحة؛ لضمان ملاءمتها مع أهداف الدورات.

على الرغم من أنّ المتدربين في معهد الأضواء يكتسبون المعارف الملائمة والمهارات ذات العلاقة باحتياجاتهم التعليمية، إلا أنّ عددًا قليلًا من المتدربين يجدون صعوبة في استكمال المهام الموكلة إليهم دون الاعتماد كليًا على دعم المعلمين. لدى المتدربين سلوكٌ إيجابيٌّ تجاه خبرة تعلمهم، ويشاركون أحيانًا في الدروس. وبوجه عام، يتمكن المتدربون من العمل بشكل مستقل أو تعاوني عندما تتاح لهم الفرصة أثناء الأنشطة الصفية؛ على الرغم من أنه يمكن لعدد قليل للغاية منهم؛ وهم المتدربون ذوو القدرات الأعلى، تبرير أجوبتهم أو نقد أعمال أقرانهم.

لا يوجد توجُّهٌ إستراتيجي واضح المعالم للقيادة والإدارة لتحسين جودة ما يتم تقديمه؛ ومن ثم يفتقر المعهد إلى عملية التقييم الذاتي المنتظمة، وسياسة ضمان الجودة الشاملة لقياس فاعلية جميع جوانب ما يتم تقديمه. كذلك، لا تتسم ترتيبات رصد ومراقبة إنجاز المتدربين بالتجانس، ويحتفظ المعهد بالقليل من سجلات إنجاز المتدربين منذ زيارة المراجعة الأخيرة، والتي تتعلق بالدورات الحالية فقط. كذلك، لا يقوم المعهد بتقييم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين بدرجة كافية لتحديد مستواهم عند بدء الدورة، وقياس مستوى التحسن الذي أحرزوه. ولا تتوفر آلية رسمية لضمان دعم المتدربين وإرشادهم لتحقيق نتائج أفضل. ويتسم المعهد بالمرونة مع المتدربين وأولياء أمورهم، عن طريق تقديم خيارات الدورات الفردية أو الجماعية وفي المواعيد والتواريخ المناسبة لهم. كما يمكن للمتدربين التسجيل في دروس التقوية في أي وقت أثناء الدورة؛ على الرغم من أنه لا تتوفر إجراءات التهيئة للمتدربين الملتحقين بعد بدء الدورة. كما يحصل المتدربون وأولياء أمورهم على المعلومات بشأن الدورات المقدمة عن طريق الاتصال المباشر بالموظفين الإداريين في المعهد.

## القدرة على التحسن والتطور

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعلم؟

الدرجة: غير ملائم (4)

يعدُّ معهد الأضواء من المؤسسات التدريبية ذات القدرة غير الملائمة على التحسن والتطور. ولم تقم الإدارة باتخاذ الإجراءات الكافية لاستيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق للهيئة. في الآونة الأخيرة، وضع المعهد خطة عمل بسيطة ذات أهداف محددة ترتبط بإنجاز المتدربين وتطويرهم الشخصي، إلا أنَّ تنفيذ ومراقبة هذه الأهداف لا يتمان بشكل كامل في جميع العمليات. ويفتقر المعهد إلى نظام ضمان الجودة الشامل؛ إذ لا تتوفر سياسات وإجراءات واضحة لتحسين جودة والحفاظ على مستوى ما يتم تقديمه، لتلبية احتياجات وتوقعات المتدربين والأطراف ذات العلاقة. وليس ثمة نظام مناسب لجمع ومراقبة إنجاز ومستوى تقدم المتدربين في الدورات مقارنةً بمستواهم عند تسجيلهم فيها، واتخاذ قرارات التحسين. لدى المعهد هيكل تنظيمي ملائم للغرض يليي جملة الدورات المقدمة، وأعداد المتدربين المسجلين في المعهد. وعلى الرغم من ذلك تم إيقاف بعض الدورات مثل دورة اللغة الإنجليزية العامة، ودورة مبادئ الحاسب الآلي الأساسية. ظل معدل التسجيل في الدورات ثابتاً على مدى الأعوام الثلاثة الماضية. لا تعدُّ بيئة التعلم ملهمة لتعزيز عملية التعلم الفعالة.

يوظف المعهد معلمين مؤهلين بنظام الدوام الجزئي، ويقوم بتوزيعهم على الدورات؛ وقد شرعت الإدارة في الآونة الأخيرة فقط في مراقبة أداء المعلمين؛ إلا أنها لا تقوم بمتابعة الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في المواعيد المناسبة. ويفتقر معهد الأضواء إلى عملية التقييم الذاتي المنهجية والناقدة؛ لتحديد مواطن القوة والجوانب التي تحتاج إلى تحسين. ولا تتسم استمارة التقييم الذاتي المقدمة لغرض هذه المراجعة إلى التفاصيل الكافية، وكذلك تتسم بالمبالغة في منح الدرجات.

## إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: غير ملائم (4)

بوجه عام، ظهر إنجاز المتدربين في المعهد بشكل غير ملائم؛ وكشفت الحصص التي تمت ملاحظتها، أنه وعلى الرغم من اكتساب المتدربين للمعارف المناسبة وتطوير المهارات ذات الصلة بالدورات، إلا أن قلة من المتدربين يجدون صعوبة في استكمال الأنشطة الموكلة إليهم دون الحصول على الدعم الكامل من المعلمين. ولدى المتدربين سلوك إيجابي تجاه خبرة تعلمهم، كما أنهم يشاركون أحياناً في الأنشطة الصفية. وبوجه عام، يمكن للمتدربين العمل باستقلالية أو بشكل تعاوني عند إتاحة الفرصة لهم. ومن ناحية أخرى، يمكن للمتدربين ذوي القدرات الأعلى فقط توضيح أجوبتهم المختارة أو نقد أعمال أقرانهم، في حين أن بقية المتدربين لا يظهرون تجاوباً فعّالاً. ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، لا يتمكن المتدربون من تحديد أخطائهم أو تصحيحها أثناء استكمال التمارين الصفية.

وقد أعرب المتدربون وأولياء أمورهم عن رضاهم عن خبرة التعلم في المعهد. وعلى الرغم من احتفاظ المعهد بسجلات حضور المتدربين بطريقة مناسبة، فلا يتم تسجيل معدل المواظبة، بل أثناء الحصص التي تمت ملاحظتها، كانت قلة منهم تحضر بعد مرور بعض الوقت من موعد بداية الحصص. وبوجه عام، لا تتسم ترتيبات التقييم لمعظم الدورات بالصرامة الكافية، ولا تعكس المستوى الذي يحققه المتدربون. ولا تتوفر بيانات الإنجاز للأعوام الثلاثة الماضية، ولا تعدّ بيانات التسجيل الحالية والمتوفرة كافية، إذ تمثل ما نسبته (6%) فقط من مجموع المتدربين المسجلين في المعهد. وبحسب البيانات القليلة المقدمة، تحقق أغلبية المتدربين أهداف الدورات بعد حضور دورات التقوية. ولا يقوم المعهد بتقييم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين لتحديد نقطة البداية بغية قياس مستوى التقدم الذي أحرزوه أثناء الدورة. علاوة على ذلك، أفاد عدد قليل من المتدربين بأن القيمة المضافة من الدورات التي حضروها في المعهد قليلة للغاية.

## جودة ما يتم تقديمه

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

الدرجة: غير ملائم (4)

بوجه عام، ظهرت فاعلية التدريب والتقييم بشكل غير ملائم؛ إذ يوظف المعهد معلمين أكفاء ومؤهلين، لديهم خبرة تعليمية في المواد التي يقومون بتدريسها. وعلى الرغم من أن معظم المعلمين يقدمون الأمثلة المفيدة، ويطبّقون طرق التعليم المناسبة لتحفيز المتدربين، وإشراكهم في الحصص مثل طرح الأسئلة والأجوبة، ولعب الأدوار والأعمال الثنائية والجماعية، فإنه في عدد قليل من الحصص التي تمت ملاحظتها، لا يتم إشراك المتدربين وتحفيزهم بدرجة كافية للمشاركة طوال الحصص؛ إذ يكون المعلم هو محور العملية التعليمية، ولا يظهر المتدربون تجاوباً فعالاً في الحصص، ولا يقومون بالمشاركة فيها تماماً. وبوجه عام، يوظف المعلمون الأنشطة الصفية النظرية والعملية، وعمليات التقييم التكوينية لقياس مستوى فهم المتدربين وتحقيقهم أهداف الدروس؛ بيد أن عمليات التقييم هذه غير متجانسة فيما يتعلق بدقة التصحيح، ولا يستخدم المعلمون نموذج التصحيح الواضح. ولا تستند عملية تصحيح أعمال المتدربين وعمليات التقييم النهائية إلى معايير واضحة؛ لضمان ملاءمتها مع أهداف الدورات. ويوظف أغلبية المعلمين خطط الدروس التي تذكر أهداف الدروس، والإجراءات، وطرق تقييم خبرة التعلم، والمواد التعليمية المعتمَر استخدامها. ومع ذلك، لا تستند هذه الخطط إلى نتائج مستوى التحصيل المسبق للمتدربين أو عمليات التقييم المستمر لهم. ويقوم المعلمون بإدارة الحصص بطريقة مناسبة، ومشاركة أهداف الدروس بشكل عام مع المتدربين، غير أنه في عدد قليل من الحالات؛ تعدُّ إدارة الوقت محل اهتمام بالغ بسبب عدم توزيع الوقت بطريقة ملائمة بين الأنشطة الصفية والتحضير غير الفاعل للمصادر التعليمية. وعلى الرغم من تقديم التغذية الراجعة الشفهية الفورية للمتدربين، بما في ذلك تصحيح الأخطاء، وإبداء الملاحظات، والتشجيع والثناء، لا تقدم التغذية الراجعة الكتابية البناء بدرجة كافية؛ لتمكين المتدربين من التحسين والتطور. يحتفظ المعلمون بسجلات محدودة لإنجاز المتدربين، ومستوى تقدمهم في الدورات. وبوجه عام، يقدم المعلمون الدعم للمتدربين الذين يجدون صعوبة في الدروس من خلال تكرار الشرح، وتقديم المزيد من الإرشاد. وفي الدروس الأكثر فاعلية، يتم تحدي المتدربين ذوي القدرات الأعلى عن طريق المزيد من الأنشطة وأساليب طرح الأسئلة؛ غير أنه في معظم الحصص لا يتم تحدي قدرات المتدربين بدرجة كافية؛ لتحفيز عملية التعلم الذاتي، وتعزيز مهارات التعلم مدى الحياة. ويوظف المعلمون مواد ومصادر التعلم المتاحة بطريقة مناسبة، وتشمل السبورات البيضاء، وأوراق العمل، بل عرض البيانات أحياناً لتسهيل خبرة التعلم.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: غير ملائم (4)

يقدم المعهد مجموعة من دورات التقوية التي تغطي المناهج المدرسية لوزارة التربية والتعليم، وعلى وجه الخصوص المواد الأساسية (اللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والرياضيات، والعلوم)، إضافة إلى حصص المراجعة لإعداد المتدربين لامتحانات النهائية وامتحانات المنتصف. وتشمل دورات التقوية كافة المراحل التعليمية من الابتدائية إلى الثانوية. كما يقدم المعهد الحصص للأطفال الصغار، وبعض الدورات لطلبة الجامعة. وعلى الرغم من أن الدورات المقدمة تلبي احتياجات المتدربين وأولياء الأمور إلا أن المعهد يفتقر إلى آلية مناسبة لتحديد الاحتياجات التعليمية للأطراف ذات العلاقة، والمجتمع المحلي لتحسين جودة ما يتم تقديمه.

لا تتوفر آلية رسمية لتخطيط، واعتماد، وتحديث، ومراجعة الدورات في المعهد بصفة منتظمة، ولا يقوم بتحديث المذكرات وتمارين التقييم المقدمة للمتدربين. وتترك العناصر الرئيسة المتعلقة بتطوير الدورات والتي تشمل التخطيط، والتقديم، وتقييم أداء المتدربين، لقرارات المعلمين. وتنفذ هذه العملية بطريقة عشوائية، ولا تتم مراقبتها بدرجة كافية من قبل الإدارة لضمان تحديث الدورات استجابة للاحتياجات التعليمية المختلفة للمتدربين. ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، يتضح بجلاء أن مجموعة مصادر التعلم المستخدمة في تقديم الدورات غير كافية لدعم خبرة التعلم الفعالة. فضلا عن ذلك، لا يتم دعم الدورات بالأنشطة اللاصفية لإثراء خبرة التعلم للمتدربين. ويقبل المعهد المتدربين في دورات التقوية على أساس الصفوف المدرسية المدرجين بها دون إجراء تقييم لتحصيلهم المسبق في جميع الدورات.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

الدرجة: غير ملائم (4)

يحظى المتدربون في المعهد بالدعم والإرشاد غير الملائمين لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل، حيث لا يمتلك المعهد آليات دعم رسمية، ويمكن للمتدربين وأولياء أمورهم الحصول على المعلومات عن الدورات المقدمة عن طريق الاتصال المباشر مع موظفي المعهد، بيد أن النشرات والمعلومات المتوفرة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي غير محدثة. ويتمتع المعهد بعلاقات طيبة مع أولياء الأمور، ولكن التواصل معهم لإبلاغهم بمستوى أداء أبنائهم في الدورات غير كافٍ. وفي حالات قليلة، يقدم المعهد لأولياء الأمور تقريرًا مكتوبًا عن إنجاز أبنائهم في الدورات.

لدى المعهد ترتيبات مرنة لتقديم الدورات لتلبية احتياجات المتدربين وأولياء أمورهم. ويقدم المعهد الدورات طوال العام الأكاديمي، والتي تبدأ مع بداية كل فصل دراسي. وتقدم الحصص بصفة منتظمة مع خيارات الدورات الفردية أو الجماعية، وفي المواعيد والتواريخ المناسبة لهم. وعلى الرغم من توافر المرونة للمتدربين للتسجيل في دروس التقوية في أي وقت أثناء الدورات المقدمة، لا تتوفر إجراءات التهيئة للمتدربين المسجلين في الدورات. وفيما يقبل المعهد المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أنه لا تتوفر الإجراءات ذات العلاقة لتحديد، وتلبية احتياجات هذه الفئة من المتدربين، وضمان حصولهم على الفرص التعليمية المنصفة. فضلا عن ذلك، فإن المنشآت المتوفرة غير مجهزة بدرجة كافية لتلبية احتياجات هذه الفئة من المتدربين. ولا تعد بيئة التعلم في المعهد ملهمة بدرجة كافية، تحوي عدد محدود من الوسائل والملصقات التعليمية، وأعمال المتدربين. وتعد المكيفات في الصفوف الدراسية مزعجة، كما أن الصفوف قليلة التهوية، والكراسي الخشبية المخصصة للمتدربين غير مريحة. ويفتقر المعهد إلى المرافق التعليمية مثل المكتبة، وتجهيزات تكنولوجيا المعلومات، أو الاستراحة المناسبة للاستخدام أثناء أوقات الراحة بين الحصص.

## القيادة والإدارة والحوكمة

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

الدرجة: غير ملائم (4)

بوجه عام، ظهرت فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة في المعهد بدرجة غير ملائمة. ولدى المعهد بيانات رؤية ورسالة تركز على التطور الشخصي للمتدربين فقط. وفي الآونة الأخيرة، قامت الإدارة بوضع خطة عمل عامة ذات أهداف تعليمية ترتبط بإنجاز المتدربين وتطورهم الشخصي؛ بيد أنه لا يتم تنفيذها ومراقبة أهدافها بطريقة منهجية. كما إن نظام المعهد المتعلق بضمان جودة ما يتم تقديمه غير مناسب؛ إذ لا تتوفر سياسات وإجراءات ملائمة لتحقيق أو الحفاظ على المستوى المتوقع من قبل المتدربين والأطراف ذات العلاقة. وبعد الهيكل التنظيمي الحالي للمعهد ملائمة للغرض من حيث مجموعة الدورات المقدمة، وعدد المتدربين المسجلين في المعهد. ويوظف المعهد عددًا كافيًا من الموارد البشرية، ولدى معظمهم خبرة سابقة في مجال التعليم والتدريب. ويفتقر المعهد إلى عملية التقييم الذاتي المنهجية والمنتظمة لتحسين الجوانب التي تحتاج على تطوير و/ أو تحسين جودة ما يتم تقديمه. ولا تتسم استمارة التقييم الذاتي المقدمة لغرض هذه المراجعة إلى التفاصيل الكافية، وكذلك تتسم بالمبالغة في منح الدرجات.

يوظف المعهد معلمين أكفاء ومؤهلين بنظام الدوام الجزئي، ويقوم بتوزيعهم على الدورات حسب تخصصهم؛ غير أنه لا تتوفر إجراءات لاختيارهم وتدريبهم. وفي الآونة الأخيرة، شرعت الإدارة مؤخرًا في مراقبة أداء المعلمين عن طريق استخدام استمارة ملاحظة الدروس الملائمة للغرض؛ بيد أنه لا تتم متابعة الجوانب التي تحتاج إلى تطوير والتي تم تحديدها أثناء هذه الزيارات في المواعيد المناسبة. كما تعدّ ترتيبات مراقبة إنجاز المتدربين ومستوى تقدمهم غير ملائمة، وتحفظ الإدارة بسجلات محدودة لإنجاز المتدربين والتي تتعلق بالدورات الحديثة فقط. كما يفترق المعهد إلى الترتيبات المناسبة لقياس مستوى التحصيل المسبق للمتدربين قبل بدء الدورات. يرتبط المعهد بعلاقات ملائمة مع المتدربين وأولياء أمورهم؛ غير أنه يقوم بجمع وجهات نظر المتدربين وأولياء أمورهم، وتحليلها بطريقة غير منتظمة. ويقوم المعهد بجمع معظم التغذية الراجعة بطريقة شفوية وعشوائية دون اتخاذ إجراءات التحسين المبنية على أساس وجهات النظر التي تم جمعها. ولا تتوفر بيئة تعلم ملهمة في المعهد؛ إذ لا تتوفر بعض إجراءات الصحة والسلامة.

## جوانب القوة الرئيسية

---

- الترتيبات المرنة لتقديم الدورات والتي تلبي احتياجات المتدربين وأولياء أمورهم.

## التوصيات

لكي يتحسن معهد الأضواء؛ فيجب:

- ضمان اكتساب المتدربين للمهارات والمعارف، وإحراز التقدم الملائم مقارنة بمستوى تحصيلهم المسبق.
- ضمان تقييم المتدربين بصرامة مع توفير معايير واضحة والاستفادة من نتائج عمليات التقييم في وضع خطط الدروس لتلبية الاحتياجات التعليمية المختلفة للمتدربين.
- وضع وتنفيذ آلية واضحة لمراجعة، واعتماد، وتحديث، وتوفير المصادر التعليمية الكافية للدورات لتلبية الاحتياجات التعليمية للمتدربين والأطراف ذات العلاقة.
- وضع وتنفيذ آلية رسمية وفعالة لدعم المتدربين، ومساندتهم لتحقيق نتائج أفضل بما في ذلك المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تعزيز القيادة والإدارة عن طريق ما يلي:
  - ضمان حفظ سجلات إنجاز المتدربين في جميع الدورات بدقة ومراقبتها عن كثب، وتحليل المعلومات لاتخاذ قرارات التحسين استناداً إلى نتائجها.
  - وضع خطة إستراتيجية تركز على رفع مستوى إنجاز المتدربين وجودة ما يتم تقديمه.
  - وضع نظام ضمان الجودة الداخلي لمراقبة الأداء العام للمتدربين وفاعلية ما يتم تقديمه.

### وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد الأضواء، وهو أحد المؤسسات التدريبية المرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم، في عام 2002، ويقدم المعهد أساساً دورات التقوية في المواد الرئيسة (اللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والرياضيات، والعلوم) لمناهج وزارة التربية والتعليم لكافة المراحل المدرسية؛ ومعظم المتدربين المسجلين في المعهد من المدارس الحكومية، وتبلغ أعمارهم سبع سنوات فما فوق.

منذ زيارة المراجعة الأخيرة للهيئة التي أجريت في شهر مايو 2014، بلغ عدد المتدربين المسجلين في المعهد 2097 متدرِّباً؛ ويمكن تقسيمهم إلى 60 متدرِّباً في عام 2014؛ وعدد 1292 متدرِّباً في عام 2015؛ وعدد 570 متدرِّباً في عام 2016، وعدد 175 متدرِّباً في عام 2017 حتى تاريخ إجراء هذه المراجعة. ويتولى إدارة المعهد المدير الإداري وهو مالك المعهد أيضاً. ومعظم الموظفين من العاملين بنظام الدوام الجزئي تقريباً. ويوظف المعهد مجموعة من 11 معلماً يعملون بنظام الدوام الجزئي عند اللزوم. كما يوظف المعهد مشرفين مالي وإداري؛ وكذلك يوظف موظفاً مسئولاً عن جوانب الصحة والسلامة، ومستشاراً تعليمياً وموظفاً فنياً. ويزاول المعهد أنشطته من مقره الوحيد الكائن في مدينة عيسى.