



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

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير المراجعة

معهد المورد

الرفاع

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 3-5 يناير 2017

VO053-C3-R047

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
7	جودة ما يتم تقديمه
10	القيادة والإدارة والحوكمة
12	جوانب القوة الرئيسية
13	التوصيات
14	الملحق
14	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، والمدربين وموظفي الإدارة والدعم.

في زيارة المراجعة السابقة، حصل معهد المورد على تقدير: "مرض" في الفاعلية بوجه عام.

يوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته لما يُقدم في معهد المورد، 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 المورد من المعاهد ذات الفاعلية غير الملائمة بوجه عام؛ وكذلك حصلت جميع الجوانب الأخرى على نفس الحكم. وعلى الرغم من اكتساب المتدربين للمهارات والمعارف المناسبة التي تتوافق مع مستوياتهم، وبحرزون مستوى التقدم مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات، يعدُّ أداء قلة معتبرة منهم أثناء الحصص منخفضة، ولا تتقن الكفايات المطلوبة. وقد اطلع فريق المراجعة على عينة محدودة من أعمال المتدربين والتي قدمت لهم من قبل إدارة المعهد، والتي تبين من خلالها عدم تحقيق معظمهم لأهداف الدورات بالكامل في المواعيد المقررة.

على الرغم من أن أغلبية المتدربين يتسمون بالانتباه، ويجدون متعة في خبرة تعلمهم حسب ما تمت ملاحظته في عدد من الدروس التي تمت ملاحظتها، تتسم قلة منهم بالتحفيز الذاتي فقط، كما أنهم لديهم سلوكيات إيجابية تجاه خبرة تعلمهم عن طريق تحدي بعضهم البعض. ويوظف المعهد معلمين أكفاء ومؤهلين لديهم الخبرة التعليمية ذات العلاقة حسب ما انعكس بوضوح في قدرتهم على شرح الموضوعات، وتقديم الأمثلة ذات الصلة حسب ما تمت ملاحظته في الحصص الأكثر فاعلية. ومع ذلك، يوظف عدد قليل منهم أسلوبًا مركزيًا في الدروس لتمكين المتدربين من زيادة مستوى فهمهم وتطوير مهاراتهم. ولا يقوم المعلمون بتوثيق خطط الدروس بدرجة كافية، بل لا يستند عددٌ قليلٌ منهم إلى التقييم المسبق أو المستمر للمتدربين.

ويقدم المعهد - أساسًا - مجموعة الدورات التي تغطي المواد الأساسية للمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم؛ إضافة إلى دورات اللغة الإنجليزية العامة، ودورات تكنولوجيا المعلومات. وبينما تُلبي هذه الدورات احتياجات المتدربين وأولياء أمورهم، تفتقر أغلبية الدورات إلى آليات فعالة، وموثوق بها لتخطيط، وتحديث، ومراجعة، وتقديم هذه الدورات، وكذلك تُترك معظم هذه الأمور لمبادرات المعلمين مع توجيه بسيط من إدارة المعهد.

ولا يضمن المعهد حصول المتدربين على الدعم والإرشاد المناسبين أثناء دراستهم فيه؛ لمساعدتهم على التغلب على مشكلات التعلم، وبلوغ إمكاناتهم بالكامل. ولا تتسم آلية الدعم الحالية بالتخطيط، كما أنها غير شاملة، بل تعتمد على مبادرات المعلمين. ويوفر المعهد بيئة تعلم ملائمة للغرض، ويحتفظ بمعايير مناسبة لضمان صحة وسلامة المتدربين. ولا تقوم الإدارة بمراقبة خطط العمل والتحسين بدرجة كافية، أو إرشاد الموظفين، أو تزويدهم بالأدوار الوظيفية، أو الأهداف التشغيلية بفاعلية. ولا تقوم الإدارة بتنفيذ نظام جودة صارم لضمان جودة عمليتي التعليم والتعلم لرفع مستوى انجاز المتدربين.

القدرة على التحسن والتطور

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعلم؟

الدرجة: غير ملائم (4)

يعدُّ معهد المورد من المعاهد ذات القدرة غير الملائمة على التحسن والتطور؛ وقد تولت إدارة جديدة زمام القيادة في المعهد، وانتقل المعهد إلى مقر جديد يتسم ببيئة تعليمية مناسبة تُلبي متطلبات مكان الدراسة الآمن للمتدربين الصغار. كما يوظف المعهد كوكبة من معلمي المدارس المؤهلين. واستنادًا إلى تحليل (سوات SWOT) الذي تم إجراؤه مؤخرًا، فقد حددت الإدارة عددًا من أولويات التحسين؛ وبالتالي وضعت خطة العمل بعدد من الأهداف الواردة في استمارة التقييم الذاتي المقدمة لغرض هذه المراجعة. ومع هذا،

لم يتم تنفيذ خطة العمل، ولا يمكن قياس أثرها إلى الآن. ويتسم نظام ضمان الجودة بعدم الاتساق، إضافة إلى وجود عددٍ محدودٍ من مؤشرات التحسين منذ زيارة المراجعة الأخيرة لفريق المراجعة.

لدى الإدارة تركيز محدود على إجراء تحليل التوجهات الخاصة بإنجاز المتدربين، وجودة التعلم؛ وتحفظ الإدارة بسجلات الحضور لأغراض التسجيل فقط. ولم يستطع المعهد تقديم المعلومات الكافية عن مستوى إنجاز المتدربين منذ زيارة المراجعة الأخيرة. وعلى غرار ذلك، لا يحرص المعهد على جمع وجهات نظر المتدربين، وأولياء أمورهم بخصوص جودة ما يتم تقديمه؛ مع قيام الإدارة بالاتصال بهم بدرجة محدودة، ولكن بطريقة شفوية، وعدم حفظ سجلات خاصة بهذه الاتصالات، أو إجراءات التحسين التي تم اتخاذها استنادًا إليها. وعلى الرغم مما ورد أعلاه، يحتفظ المعهد بمعدل استبقاء مناسب مع أولياء الأمور، وتعدُّ نسب التسجيل ثابتة. كما قام المعهد بطرح دورات لذوي الاحتياجات الخاصة ودورات نظام أباكوس (AC MAS)، غير أنها لم تستند إلى الفهم الدقيق لاحتياجات المجتمع المحلي أو سوق العمل.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: غير ملائم (4)

بوجه عام، حصل جانب إنجاز المتدربين على الحكم: "غير ملائم"؛ فمن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، يكتسب المتدربون المعارف ذات العلاقة، ويحسنون مهاراتهم بدرجة كافية. ومع هذا، فإن قلة معتبرة من المتدربين ذوي الأداء المنخفض تجد صعوبة من أجل استكمال المهام الموكلة إليهم، ويعتمدون تمامًا على المعلمين في تقديم المساعدة لهم. ولا يضمن المعهد استيفاء المتدربين لكافة أهداف المواد المدرسية في مدارسهم، أو مراقبة مستوى تقدمهم. ولا يقوم المعلمون بتقييم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات بدرجة كافية، أو قياس مستوى تقدمهم على وجه الدقة. ومن واقع العينات المحدودة لأعمال المتدربين المقدمة إلى فريق المراجعة، لم يتمكن معظم

المتدربين من استيفاء أهداف المواد المدرسية في المواعيد المقررة، في حين تظهر معايير أعمال المتدربين بأنهم يحققون الحد الأدنى من القيمة المضافة في الدورات المسجلين فيها، ويعدُّ مستوى تقدمهم غير كافٍ. وبوجهٍ عام، فقد أعرب المتدربون، وأولياء الأمور الذين تمت مقابلتهم عن أن الدورات قد ساهمت في تحسين درجاتهم المدرسية، وتلبية احتياجاتهم.

من واقع الحصص التي تمت مراجعتها، تتسم أغلبية المتدربين بالانتباه في الدروس، ويجدون متعة في خبرة تعلمهم، وتأتي مشاركتهم في الحصص بمستوى مناسب خلال الأنشطة الصفية؛ بيد أن قلة منهم تتسم بالتحفيز الذاتي؛ الأمر الذي ينعكس على خبرة تعلمهم بشكلٍ واضحٍ من خلال طرح الأسئلة على بعضهم البعض، أو على معلمهم؛ غير أن هذا لا يعني أن في استطاعتهم تحديد مواطن القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير بالضرورة. وفي استطاعة المتدربين العمل باستقلالية بمستوى ملائم أثناء الحصص الصفية، أو بشكلٍ تعاوني عند إتاحة الفرص لهم؛ بيد أن قلة معتبرة منهم تظل معتمدة تماما على المعلمين للحصول على مزيد من الدعم والتوجيه لاستكمال المهام الموكلة إليهم. وعلى الرغم من أن المعهد لا يملك سياسة حضور ومواظبة رسمية، إلا أنه يتم تسجيل معدل الحضور بشكلٍ دقيق، رغم حفظ هذه السجلات من شهر أكتوبر 2016. ومع ذلك، لا يتم تسجيل معدل المواظبة. ويلتزم نصف عدد المتدربين تقريبا بالحضور بانتظام، وفي المواعيد المقررة، غير أن بعض المتدربين يصلون متأخرين عن الحصص.

جودة ما يتم تقديمه

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

الدرجة: غير ملائم (4)

يوظف المعهد معلمين أكفاء ومؤهلين وذوي خبرة تعليمية في المواد التي يقومون بتدريسها؛ الأمر الذي يتضح بجلاء في قدراتهم على شرح الموضوعات، وتقديم الأمثلة ذات الصلة في الحصص الأكثر فاعلية. وفي أغلبية الحصص، يقوم المعلمون بمشاركة أهداف الحصص مع المتدربين والاستفادة من المصادر التعليمية المتوفرة مثل أوراق العمل، والصور المناسبة لخبرة تعلمهم. كما يوظف المعلمون مجموعة من طرق التعليم مثل طرح الأسئلة المباشرة، والشرح، والمناقشة. ومع هذا، وفي قلة من الدروس، لا يتم تحفيز المتدربين بدرجة كافية للمشاركة طوال الحصص. ويوظف قلة من المعلمين أساليب مناسبة لتمكين المتدربين من فهم واكتساب المهارات حسب ما هو واضح في عدد محدود من الدروس؛ كما أن إدارة وقت الحصص غير فاعلة في قلة معتبرة منها؛ مما يعوق تقدم المتدربين في تحقيق أهداف الدروس.

لا يقوم المعلمون بتوثيق خطط الحصص أو خطط الدروس اليومية. وعلى غرار ذلك، لا يستند التخطيط إلى عملية التقييم المسبق للمتدربين. وعلى الرغم من إجراء التقييم المسبق للدورات، فإنه لا تتم الاستفادة منها في قياس المعارف المسبقة أو قدرات المتدربين بفاعلية. كما لا تتم الاستفادة من نتائج عمليات التقييم التكوينية والختامية بفاعلية في ضبط عملية التعليم؛ لتلبية احتياجات المتدربين الفردية وقدراتهم. وبالمثل، وبينما يقوم المعلمون بتقييم مستوى فهم المتدربين من خلال الأنشطة الصفية، لا تتسم هذه العمليات بالصرامة أو المنهجية. ويحتفظ المعهد بسجلات التقييم في عدد قليل من الحالات، ولكن لا يتم تحديثها بصفة منتظمة. وعلى الرغم من أن المعلمين يقدمون التغذية الراجعة الفورية والشفافية إلى المتدربين أثناء الحصص، لا يحصل المتدربون على التغذية الراجعة الكتابية البناءة بشأن أعمالهم بدرجة كافية لتسليط الضوء على الفجوات في معارفهم، أو مساعدتهم على تحسين أعمالهم.

وفي بعض الدروس، وعلى الرغم من دعم المعلمين للمتدربين الأقل قدرة عن طريق تقديم الأمثلة المبسطة، لا تتم تلبية احتياجات المتدربين الأكثر قدرة من خلال توفير المهام التي تبعث على التحدي للاستفادة من إمكاناتهم بالكامل. وفي أغلبية الدروس، لا تحفز طرق التعليم المستخدمة عملية التعليم الذاتي للمتدربين، أو التعلم مدى الحياة بدرجة كافية.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: غير ملائم (4)

يقدم المعهد جملة من دورات حصص التقوية التي تغطي المواد الأساسية المدرسية لوزارة التربية والتعليم؛ إضافة إلى حصص المراجعة لإعداد المتدربين للامتحانات المدرسية. وتشمل دورات حصص التقوية المراحل التعليمية الثلاث من المرحلة الابتدائية إلى الثانوية. كما يقدم المعهد دورات اللغة الإنجليزية العامة، وتكنولوجيا المعلومات، وعددًا قليلًا من الدورات التخصصية للمتدربين من طلبة الجامعة. وعلى الرغم من أن الدورات المقدمة تلي الاحتياجات التعليمية للمتدربين وأولياء أمورهم بشكل عام، يفتقر المعهد إلى أسلوب مهيكّل لتحديد الاحتياجات التعليمية للأطراف ذات العلاقة، والمجتمع المحلي، وطرح الدورات وفقًا لذلك على الرغم من انتقال المعهد إلى مقر جديد في الآونة الأخيرة.

يفتقر المعهد إلى آلية رسمية لتخطيط، واعتماد، وتحديث، ومراجعة الدورات المقدمة بصفة منتظمة، وتعدّ العناصر الأساسية لتطوير الدورات، والتي تشمل عمليات تخطيط، وتقديم، وتقييم أداء المتدربين، متروكة بشكل تام للمعلمين. وتنفذ الإدارة هذه العملية بطريقة عشوائية، وتتم مراقبتها بدرجة غير ملائمة؛ لضمان التخطيط والهيكلية والتحديث الجيد للدورات استجابة لمتطلبات المتدربين التي تشهد تغييرات مستمرة. كذلك، لا توفر الإدارة مصادر التعلم الكافية للدورات؛ لتلبية الاحتياجات التعليمية الخاصة والمتنوعة للمتدربين. وعلى الرغم من أن دورات حصص التقوية تستند إلى المناهج المدرسية، وتُدعم بالأنشطة الصفية، تعدّ مجموعة وجودة مصادر التعلم غير كافية لتقديم الدورات بطريقة فعالة. وتفتقر دورات اللغة الإنجليزية العامة، وتكنولوجيا المعلومات إلى معظم المكونات الرئيسية مثل مخرجات التعلم المطلوبة، ومحتوى الدورات الواضحة، وطرق التقييم المناسبة لقياس إنجاز المتدربين ومراقبة مستوى تقدمهم. كما أن

مسارات التقدم في دورات اللغة الإنجليزية العامة غير محددة بوضوح. وبخلاف عدد قليل من المذكرات، يقدم المعلمون الأنشطة اللاصفية المحدودة؛ لإثراء الدورات، وتعزيز عملية التعلم مدى الحياة.

يقوم المعهد بتسجيل المتدربين في دورات حصص التقوية استنادًا إلى مستواهم في المدرسة. ومع ذلك، تُنفذ اختبارات القبول المستخدمة في دورات اللغة الإنجليزية بطريقة غير فعالة، ولا تتم إدارتها بطريقة متجانسة. ولا توجد تعليمات أو معايير واضحة بشأن طريقة استخدام نتائج هذه الاختبارات في التخطيط للدروس، أو وضع المتدربين في مستوى الدورات الذي يتوافق مع قدراتهم.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

الدرجة: غير ملائم (4)

يحظى المتدربون في المعهد بالدعم والإرشاد غير المناسبين لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل، وبلوغ إمكاناتهم بالكامل. ويفتقر المعهد إلى آلية دعم شاملة؛ لضمان دعم المتدربين للتغلب على مشكلات التعلم، وتحسين إنجازاتهم أثناء الدورات. وعلى الرغم من أنّ أغلبية المعلمين يقدمون الدعم إلى المتدربين خلال الحصص، ويقدمون لهم أوراق المراجعة لمساعدتهم في الامتحانات المدرسية، يتم دعم المتدربين بصورة غير منظمة، ويكون متروكا للمبادرات الشخصية من المعلمين.

يمكن التواصل مع فريق الإدارة والموظفين الإداريين الذين يقدمون الدعم للمتدربين، والرد على استفسارات المتدربين، وأولياء أمورهم بشأن الدورات المتاحة، والجدول الزمني للحصص. كما يحصل المتدربون وأولياء أمورهم على المعلومات بشأن الدورات المقدمة من خلال النشرات الترويجية، ووسائل التواصل الاجتماعي، مثل الانستغرام والفيسبوك. كما يقوم المعهد بوضع معلومات عامة في مقر المعهد. وخلال التسجيل في الحصص، يحصل المتدربون وأولياء أمورهم على الإرشاد الأولي الأساسي بشأن اختيار الدورات. وعلى الرغم من أن المعهد يحتفظ بعلاقة طيبة مع أولياء الأمور، لا تعدّ قنوات التواصل معهم بشأن أداء وتقديم المتدربين طوال الدورة كافية، وتكون شفوية أساسًا عندما يُحضر أولياء الأمور أبناءهم إلى المعهد. وفي بعض الأحيان، يقوم المعهد بالمتابعة مع أولياء الأمور بشأن تأخر أو غياب المتدربين.

تتسم ترتيبات تقديم الدورات بالمرونة لتناسب احتياجات المتدربين وأولياء الأمور، وبما في ذلك إعادة جدولة مواعيد بعض الحصص. وتقدم دورات حصص التقوية بأنماط مختلفة، وتشمل تقديم الحصص الفردية أو الجماعية، والحصص المعتادة أو الحصص المكثفة أو حصص مراجعة ليلة الامتحان. وتعتبر بيئة التعلم والمرافق ملائمة للغرض، وقام المعهد بتجديدها في الآونة الأخيرة. ويتوفر عددٌ كافٍ من الفصول الدراسية المجهزة بأثاث ملائم لتقديم الدورات.

ولدى المعهد مختبر حاسوب واحد به عددٌ كافٍ من أجهزة الحاسوب الشخصية تحتوي على البرامج والأجهزة المطلوبة لطرح الدورات. كما يتوفر مقصف صغير في المعهد. ولا يملك المعهد ترتيبات فعالة، وإجراءات ذات علاقة لتحديد وتلبية احتياجات المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة. كذلك، تعدُّ ترتيبات التقييم الأولية الحالية غير ملائمة؛ لتحديد، وتلبية متطلبات المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أن المرافق المتاحة غير مجهزة بدرجة كافية؛ لاستيفاء متطلبات المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة.

القيادة والإدارة والحوكمة

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

الدرجة: غير ملائم (4)

يعدُّ الهيكل التنظيمي للمعهد ملائماً للغرض، ويقوم الموظفون الإداريون بتنفيذ العمليات اليومية للمعهد بتوجيه وإرشاد محدودين من قبل الإدارة العليا؛ إذ إن الأدوار والمسؤوليات الوظيفية المنوطة بالموظفين غير محددة بوضوح. ولدى المعهد بيانات رؤية ورسالة طموحة؛ على الرغم من عدم عرضها، أو مشاركتها مع الموظفين. وبينما وضع المعهد خطة عمل مؤخرًا؛ فإنها لا تحتوي إلا على أهداف إستراتيجية أساسية دون تفاصيل كافية، كما تتضمن أطر زمنية غير واقعية. ويعدُّ مقر المعهد ملائمًا

للغرض وأماناً، كما تتوفر إجراءات الصحة والسلامة المناسبة لضمان صحة المتدربين والموظفين؛ على الرغم من عدم تزويد المتدربين بالإرشاد المناسب؛ وبالنظر إلى تسجيل المتدربين من الشباب في الدورات، لا يوفر المعهد مسعفاً للتعامل مع حالات الطوارئ.

يوظف المعهد معلمين أكفاء ومؤهلين ذوي خبرة في التدريس؛ بيد أنه لا تتم تهيئتهم بدرجة كافية. ويتبع كل مدرب أسلوباً فردياً، ولا يحظى بالإرشاد المناسب من إدارة المعهد. وبينما تمّ تنفيذ نظام ملاحظة الحصص منذ شهر أكتوبر 2016، لقياس مدى جودة عمليتي التعليم والتعلم، فإن أثر هذا النظام لم يظهر إلى الآن. وتحتوي استمارات نظام ملاحظة الحصص على قائمة تحتوي عناصر مناسبة لتقييم الدروس وقسم متابعة؛ غير أنه لم يتم تحديد إجراءات التحسين، أو الروابط لإحداث المزيد من التحسن بشكل ناقد.

للقيادة والإدارة أثر ضعيف جداً على إنجاز المتدربين، وجودة ما يتم تقديمه من دورات، وبينما لا تقوم الإدارة بقياس إنجاز المتدربين، فإنها تحتفظ بسجلات بيانات مراقبة محدودة لإنجاز المتدربين. ويفتقر المعهد إلى نظام المعلومات الإدارية لجمع وتحليل البيانات؛ لتمكين الإدارة من الإشراف على الأداء العام لمؤسسة التدريب. وبالمثل، تفتقر الإدارة إلى الترتيبات المناسبة لضمان جودة ما يتم تقديمه. وعلى الرغم من إجراء الاختبارات التشخيصية المناسبة لدورات اللغة الإنجليزية لقياس مستوى التحصيل المسبق للمتدربين، بالتالي تحديد المستوى المناسب لهم، فإن هذه الاختبارات لا تتسم بالواقعية، ولا تختبر جميع المهارات. وكذلك، لا تتم الاستفادة من نتائج الاختبارات التشخيصية في إعداد خطط الدروس.

تتواصل الإدارة مع أولياء الأمور أثناء التسجيل في الدورات؛ بيد أنها تحرص على جمع التغذية الراجعة الشفهية فقط دون أن تحتفظ بأيّة علاقات أخرى معهم، ولا تحرص على جمع وجهات نظرهم عن جودة ما يتم تقديمه من دورات في المعهد. ولا تحدّد استمارة التقييم الذاتي التي تم استكمالها في إطار الاستعدادات لهذه المراجعة الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، ولا تُدعم بالأدلة، وتتسم بالمبالغة في منح الدرجات أيضاً.

جوانب القوة الرئيسية

- يوظف المعهد معلمين أكفاء ومؤهلين ذوي خلفيات وخبرة تعليمية مناسبة.
- تعدُّ بيئة التعلم ومرافق المعهد ملائمة.

التوصيات

لكي يتحسن معهد المورد؛ فيجب:

- ضمان اكتساب المتدربين للمهارات والمعارف والكفايات، وإحراز مستوى التقدم الذي يتوافق مع مستوى الدورة المسجلين فيها، وتحقيق أهداف الدورات المسجلين فيها في المواعيد المقررة.
- ضمان تقييم المتدربين بصراحة، وبتعليمات واضحة عن طريق الاستفادة من نتائج آليات التقييم الواردة في خطة الدروس؛ لتلبية الاحتياجات التعليمية المتنوعة للمتدربين.
- وضع وتنفيذ آلية واضحة لمراجعة، واعتماد، وتحديث، وتوفير المصادر التعليمية المناسبة للدورات.
- تعزيز القيادة والإدارة عن طريق ما يلي:
 - تحسين نظام ضمان الجودة الداخلي لمراقبة الأداء العام للمتدربين والمعلمين بفاعلية وتقديم الدعم للمتدربين.
 - ضمان حفظ سجلات إنجاز المتدربين في جميع الدورات بدقة، وطوال الدورة، ومراقبتها عن كثب وتحليلها؛ لاتخاذ قرارات التحسين.

وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد المورد، وهو مؤسسة تعليمية مرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم، في شهر أكتوبر 2008. وفي شهر سبتمبر 2016، تولت إدارة جديدة زمام الأمور في المعهد. ويقدم المعهد - أساساً - البرامج التعليمية إلى المتدربين من الفئات العمرية المختلفة التي يتراوح عمرها من ست سنوات فما فوق. كما يقدم مجموعة من حصص التقوية لمناهج المدارس والجامعات، وبرامج اللغة الإنجليزية، ودورات تكنولوجيا المعلومات. ومنذ شهر سبتمبر 2016، بلغ مجموع المتدربين المسجلين في المعهد 392 متدرباً في جميع الدورات المختلفة.

يزاول المعهد أنشطته من مقره الوحيد الكائن في منطقة الرفاع الشرقي، ويتكون الهيكل التنظيمي له من المدير، وهو مالك المعهد أيضاً؛ كما يوظف مشرفاً يعمل بنظام الدوام الكامل، وسكرتيرة مسئولة عن الهيئة التعليمية؛ إضافة إلى مجموعة تتألف من 10 معلمين من التخصصات المختلفة يعملون بنظام الدوام الجزئي، ويتم توظيفهم بصفة منتظمة.