



الهيئة الوطنية

للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب

National Authority for Qualifications &
Quality Assurance of Education & Training

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

تقرير المراجعة

مركز تدريب جمعية المهندسين البحرينية

الجفير

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 6-8 أبريل 2015

VO061-C3-R001

قائمة المحتويات

1	المقدمة
1	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
11	القيادة والإدارة والحوكمة
14	جوانب القوة الرئيسية
15	التوصيات
16	الملحق
16	وصف مؤسسة التدريب

المقدمة

قامت إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني (DVR)، وهي إحدى إدارات الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب (QQA)، بإجراء هذه المراجعة على مدى ثلاثة أيام من قبل فريق مراجعة مكون من ثلاثة 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، حصلت الفاعلية بوجه عام وكذلك جوانب إنجاز المتدربين، وفاعلية التعليم والتدريب، ودعم المتدربين وإرشادهم وفاعلية القيادة والإدارة على تقدير: "غير ملائم"، في حين حازت جودة البرامج المقدمة على تقدير: "مرضٍ". ومن ثم، فقد خضعت مؤسسة التدريب لزيارة متابعة؛ حيث حاز التقدم الذي أحرزته مؤسسة التدريب في استيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة على تقدير: "تقدم كافٍ".

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

مقاييس الأحكام

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

جدول الأحكام الممنوحة

السؤال الرئيس	الحكم
إنجاز المتدربين	الدرجة: جيّد (2)
فاعلية التعليم والتدريب والتقييم	الدرجة: جيّد (2)
جودة البرامج المقدمة	الدرجة: جيّد (2)
جودة دعم المتدربين وإرشادهم	الدرجة: جيّد (2)
فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة	الدرجة: جيّد (2)
القدرة على التحسن	الدرجة: جيّد (2)
الفاعلية بوجه عام	الدرجة: جيّد (2)

الفاعلية بوجه عام

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

الدرجة: جيد (2)

يعتبر مركز تدريب جمعية المهندسين البحرينية من المعاهد الجيدة في جميع الجوانب، حيث يكتسب المتدربون المعارف والمهارات ذات الصلة، وتحقق الغالبية العظمى منهم مستوى تقدم جيد مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات ومستوى التحصيل المسبق لهم. ويوفر المركز خبرة التعلم الفاعلة بفضل توظيف مدربين أكفاء يوظفون خبراتهم المهنية في إثراء عملية التدريب، وبيان الترابط بين النظرية والتطبيق العملي؛ كما أن عملية التدريب تشاركية وتفاعلية.

يوظف المدربون مجموعة من عمليات التقييم التكوينية والختامية ذات العلاقة لمراجعة مستوى فهم المتدربين، وضمان تحقيق أهداف الدورة. كما تقدم الدورات استناداً إلى نتائج عملية مسح السوق السنوية المفيدة، والتشاور مع أرباب الأعمال، فضلاً عن التغذية الراجعة من المتدربين. وقد أعرب معظم المتدربين وأرباب الأعمال الذين تمت مقابلتهم عن رضاهم بدرجة عالية عن جملة الدورات المقدمة، وأنها تلبى احتياجاتهم. كما تتوفر آلية ملائمة للغرض لتصميم، ومراجعة، وتحديث مواد الدورات؛ إذ تتم هيكلة الدورات والتخطيط لها بملخصات دورات تفصيلية؛ توضح الأهداف من الدورات، وطرق التعليم والتقييم، وتتم مشاركة هذه الملخصات مع المتدربين والأطراف ذات العلاقة مقدماً. يقوم المركز بدعم المتدربين وإرشادهم بشكل جيد طوال خبرة تعلمهم، ويتم تزويدهم بكافة المعلومات ذات العلاقة عن الدورات، كما يمكن التواصل مع المدربين والموظفين الذين يقدمون الدعم لهم. وخلال الحصص، تقدم التغذية الراجعة الشفهية البناءة إلى المتدربين، ويتم إطلاع أرباب الأعمال والمتدربين على مستوى تقدم المتدربين في الدورة بصفة مستمرة. تركز القيادة والإدارة على تحسين مستوى إنجاز المتدربين وجودة ما يقدمه المركز

من دورات، ويتم وضع خطط العمل استناداً إلى عملية تقييم الممارسات المنتظمة والدقيقة. وتعتبر عملية مراقبة الأداء فاعلة، ويتم حفظ بيانات الإنجاز وتحليلها لإحاطة الإدارة علماً بتوجهات إنجاز المتدربين، كما تتم مراقبة أداء المدربين بصفة منتظمة؛ لضمان تحسين الجودة المستمرة. كذلك، يتم تطبيق ترتيبات ضمان الجودة بطريقة فعالة ومتجانسة، بيد أن الإجراءات الكتابية المتوفرة لا تتسم بالتفاصيل بدرجة كافية.

القدرة على التحسن

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين جودة التعلم؟

الدرجة: جيد (2)

ظهرت قدرة المركز على التحسن والتطور بشكل جيد؛ فعلى مدى العامين الماضيين، قامت الإدارة بإدخال التحسينات الجوهرية لتلبية التوصيات الواردة في تقرير المراجعة الأخير، وعلى وجه الخصوص تحسين حفظ السجلات وترتيبات ضمان الجودة بناءً على خطة عمل تفصيلية ومركزة تم تطويرها استناداً إلى تحليل الفجوات المهم الذي حدد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين. وفي الوقت الحاضر، يتم قياس مستوى إنجاز المتدربين بدرجة فاعلة، وحفظ ومراقبة البيانات ذات العلاقة، فضلاً عن تحسين جودة عمليتي التدريب والتقييم بشكل جوهري. ولدى المركز خطط مستقبلية تشمل توسعة الهيكل التنظيمي الحالي من خلال توظيف مدربين، وموظف تسويق ومساعد منسق التدريب للعمل بنظام الدوام الكامل؛ إضافة إلى تشييد مبنى منفصل لمركز التدريب. علاوة على ذلك، شرع المركز في إجراء الاتصالات مع معهد إدارة المشاريع (PMI)، ومعهد القيادة والإدارة (ILM)؛ ليصبح مركز تدريب معتمد لهما.

يملك المركز الموارد البشرية والمادية التي تمكنه من تنفيذ التحسينات؛ وبعد أعضاء فريق الإدارة أكفاء وذوي خبرة كافية، فضلاً عن توظيف المركز لمجموعة واسعة من المدربين الأكفاء والمحترفين عند اللزوم. وقد حافظ المركز على عدد المتدربين المسجلين، ومعدل الاستبقاء بشكل جيد على مدار السنوات الثلاث الماضية.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهر مستوى إنجاز المتدربين بشكل جيد؛ إذ يكتسب المتدربون المهارات والمعارف والكفايات المهنية ويطورونها، في المجالات المختلفة مثل الإدارة والموضوعات الهندسية التخصصية التي تقدم بصورة دورات قصيرة، والتي انعكست على رضا المتدربين عن المهارات والمعارف المكتسبة، والتي قاموا بتطبيقها بشكل مفيد في أماكن عملهم؛ استنادًا إلى إفادات المتدربين في الاستبانات. كما يقوم المركز بقياس أداء المتدربين واكتسابهم المهارات مقابل أهداف الدورات المحددة سلفًا بشكل دقيق، من خلال تنفيذ عمليات التقييم التكوينية والختامية. وتشمل أدوات التقييم المفيدة إجراء الاختبارات، والاختبارات القصيرة، ودراسات الحالة، والأنشطة التي يتم تدقيقها بشكل مناسب. بالإضافة إلى ذلك، تنفذ عملية التقييم القبلي لقياس مستوى التحصيل المسبق للمتدربين لتحديد نقطة انطلاقهم، والتي يمكن أن يتم قياس أثر خبرة التعلم استنادًا إليها. علاوة على ذلك، يتم توظيف خبرات المتدربين لتضمين توقعاتهم واحتياجات تدريبهم في تصميم وتقديم الدورات.

تعكس بيانات أداء المتدربين (LPD) على مدى السنوات الثلاث الماضية ارتفاع نسبة الاستمرارية ونسب النجاح التي تبلغ 97% في المتوسط. كما تبين معدلات الإنجاز في جميع الدورات أن معظم المتدربين يحققون الأهداف من الدورات في الوقت المقرر؛ الأمر الذي انعكس على نتائج التقييم، والمشاركة في الأنشطة، والتفاعل مع مدربيهم وزملائهم في الفصول. وبالمقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات، تحقق الغالبية العظمى من المتدربين مستوى تقدم جيد نحو تحقيق الأهداف من الدورات.

يتسم المتدربون بالانتباه، ويظهرون اهتمامًا ببيان مستوى فهمهم وتقديم أعمالهم. وفي الغالب، تعكس أغلبية المتدربين خبرة تعلمهم بشكل ناقد، ولديهم القدرة على توسعة ما تم تعلمه في الدورات؛ الأمر الذي يتضح بجلاء في الدروس التي تم ملاحظتها من خلال مشاركة الخبرات ذات العلاقة بالعمل، وطريقة رد

المتدربين على الأسئلة والإيضاحات التي يقدمونها. ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، ومراجعة أعمال المتدربين، يظهر المتدربون الثقة بالنفس، والقدرة على العمل بشكل تعاوني ومستقل عند إتاحة الفرصة لهم.

لدى المركز أدلة إرشادية بشأن الحضور؛ يتم إبلاغها إلى المتدربين وأرباب الأعمال قبل بدء الدورات. كما يتم تسجيل الحضور والمواظبة في جميع الدورات. فضلا عن ذلك، يتخذ المركز إجراءات المتابعة اللازمة في حالة الغياب أو التأخير المتكرر. ويعتبر معدل الحضور مرتفعا ويتجاوز نسبة 90% في الغالبية العظمى من الدورات، بيد أنه من واقع سجلات الحضور والحصص التي تمت ملاحظتها، تعد المواظبة محل اهتمام في قلة من الحالات.

جودة ما يتم تقديمه

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

الدرجة: جيد (2)

يتسم المدربون في المركز بالمعرفة والإلمام بتخصصاتهم المهنية، ويقدمون الشروح والإجابات الدقيقة التي تتم عن المعرفة على أسئلة المتدربين، كما يقدمون الأمثلة المهنية ذات العلاقة من واقع خبرة عملهم. كما يوظف جميع المدربين خطط الدروس التفصيلية ذات الهيكل الجيد، والتي تتضمن أهدافا واضحة لكل يوم؛ والتي تتبثق عن الأهداف الرئيسية للدورة. وتبين خطط الدروس الأنشطة والأوقات ودور كل من المدرب والمتدربين وطرق التدريب والتقييم التي ترتبط بأهداف الدورات.

يوظف المدربون خلفيات المتدربين ونتائج التقييم القبلي للدورات، وعمليات التقييم التكوينية لتحديث خطط الدروس بصفة مستمرة؛ كما يوظفون "استمارة تعديل الدورات" لبيان التغييرات ومبرراتها. وتعتبر الإدارة الصفية جيدة، وتركز الحصص على أهداف التعلم المحددة التي تتم مشاركتها دائما مع المتدربين. وحتى يتسنى

توسعة سياق تغطية الدرس الحالي، يبدأ المدربون باستنكار فاعل لما تم تدريسه في الحصة السابقة، حيث يُشجع المتدربون على المشاركة فيه بدرجة عالية.

تستخدم مجموعة من طرق التدريب والأنشطة لإشراك المتدربين وتحفيزهم مثل المناقشات الجماعية، ودراسة الحالة، وطرح الأسئلة والأجوبة، ومشاركة خبرة العمل ذات العلاقة مع الزملاء في الفصل. وقد اتضح هذا الأمر بجلاء من ملاحظة الدروس، والمناقشة مع المتدربين، ومراجعة خطط الدروس وأعمال المتدربين.

كما تستخدم مجموعة من عمليات التقييم التكوينية والختامية ذات الصلة طوال الدورة لتقييم مستوى فهم المتدربين وقياس مدى تحقيق الأهداف من الدورات، وتشمل طرح الأسئلة الشفهية، والمناقشات الجماعية، ولعب الأدوار، ودراسات الحالة، والاختبارات القصيرة وعمليات التقييم البعدية. وعلى الرغم من أن مدة الدورات المقدمة قصيرة، وقصيرة جداً، يحتفظ المدربون بسجلات أداء المتدربين ويحدثونها بصفة مستمرة؛ فضلاً عن إطلاعهم بمستوى تقدمهم من خلال تقديم التغذية الراجعة الشفهية البناءة أثناء الحصص، ومشاركة "تقرير الإنجاز" مع المتدربين عند استكمال الدورات. وبالإضافة إلى الحضور، ونتائج عمليات التقييم التكوينية والختامية، يتضمن التقرير الملاحظات الفردية المفيدة والتوصيات بشأن التحسين المستمر.

يسعى المركز إلى التقليل من الفروقات الفردية بين المتدربين في المجموعة الواحدة؛ ومن ثم، يتم التحقق من ملفات المتدربين لضمان أحقيتهم في الالتحاق بالدورة. ونتيجة لذلك، فإن معظم المجموعات تتسم بالتجانس مع وجود القليل من الفروق الفردية، ولا سيما في الدورات الهندسية التخصصية. ويحرص المدربون على تقديم الدورات وفقاً لخلفيات المتدربين وأهدافهم المرجوة للمتدربين من نفس المستوى في المجموعة. كما يقوم المدربون بتحدي المتدربين بفعالية، ومحاكاة مهارات تفكيرهم العليا من خلال طرح المزيد من الأسئلة، والتعقيب الناقد على أجوبة الزملاء في الفصول، ومشاركة الخبرة الفردية ذات الصلة. كما يقوم المدربون بتوظيف مصادر التعلم المتوفرة بفاعلية لتعزيز خبرة التعلم؛ والتي تشمل تقديم عروض الباوربوينت، واللوحات

القلابة، والسبورات البيضاء والسبورات الذكية، ولوحات الإعلانات، ومقاطع الفيديو؛ إضافة إلى بعض الكتيبات التي بحجم الجيب.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: جيد (2)

يقدم المركز مجموعة من الدورات القصيرة، والقصيرة جداً في مجالات الهندسة، والإدارة والمهارات الحياتية، والبيئة، والصحة والسلامة مع تركيز خاص على قطاع الهندسة، والتي تستند إلى نتائج المسح السنوي المفيد والاجتماعات التي تعقد بين الفينة والأخرى مع أقسام الموارد البشرية والمهندسين من الوزارات ذات العلاقة والشركات الصناعية. بالإضافة إلى ذلك، يتم أخذ اقتراحات المتدربين وأرباب الأعمال الواردة في استمارة التقييم الدورات البعيدة في الاعتبار عند اتخاذ القرار بشأن إعداد لائحة/ خطة التدريب السنوية. يقوم المركز بإجراء بعض الدورات؛ وفقاً لاحتياجات أرباب الأعمال الخاصة. وقد عكست المناقشات مع المتدربين والأطراف ذات العلاقة أن الدورات تلبية احتياجاتهم، وتحسن معارفهم، وإنتاجيتهم وتعددهم لامتحانات الخارجية بشكل جيد. ومع ذلك، فقد أوصت بعض الأطراف ذات العلاقة بتوسعة جملة الدورات العامة المقدمة.

يعتمد المركز على مدربين أكفاء ومؤهلين ذوي خبرة في مجالات تخصصاتهم في تصميم وتحديث الدورات على أساس المتطلبات الواضحة من المركز التي تشمل الملخصات التفصيلية والجمهور المستهدف، ثم التحقق من مواد الدورات واعتمادها من قبل مدير التدريب. وعلى الرغم من أن هذه الآلية تعد ملائمة للغرض، فلا يوجد إجراء كتابي ذو صلة. وتساهم لجنة التدريب الاستشارية في اتخاذ القرار بشأن مجموعة الدورات المعتمت تقديمها، بيد أنه ليس لها اليد الطولى في التحقق من مواد الدورات. ويتبع دورات التحضير لامتحانات الخارجية مثل هندسة التكاليف، وهندسة القيم، وشهادات معهد إدارة المشروعات (PMI)، الجهات المانحة، حيث يتم استخدام الكتب الأصلية. وتقدم جميع الدورات بأحد مصادر التعلم وأكثرها فاعلية؛ مما يعكس المعايير الصناعية.

يقوم المركز بدعم العديد من الدورات بمجموعة من الأنشطة اللاصفية ذات العلاقة؛ لتعزيز وإثراء خبرة التعلم؛ ومن أمثلة ذلك، توجيه الدعوة إلى المتحدثين من الخارج، وزيارة المواقع ذات الصلة، ومعاينة المباني الخارجية واختيار مجموعة من المتحدثين من المتدربين؛ لعرض ومشاركة عروضهم مع زملائهم.

تتم هيكلة وتخطيط الدورات بملخصات تفصيلية ترتبط بأهداف الدورات، وتعكس طرق التعليم والتقييم. كما تتم مشاركة ملخصات الدورات مع مختلف الأطراف ذات العلاقة عبر الكتيبات، والموقع الإلكتروني، ووسائل التواصل الاجتماعي المتنوعة. ولدى المركز متطلبات دنيا واضحة للقبول في الدورات، فضلا عن المتطلبات الخاصة للدورات الأكثر تقدما، والدورات الهندسية التخصصية. وتعكس ملخصات الدورات الجمهور المستهدف دائما.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

الدرجة: جيد (2)

بالنظر إلى المدة القصيرة للدورات المقدمة، فلدى المركز ترتيبات فاعلة لتوجيه ودعم المتدربين نحو تحقيق نتائج أفضل طوال خبرة تعلمهم. كما يمكن التواصل مع الموظفين والمدربين الذين يتسمون بحسن التعاون وتقديم الدعم اللازم للمتدربين قبل وأثناء الدورات، وكلما تم الاتصال بهم من قبل المتدربين المحتملين. كما يمكن للمتدربين وأرباب الأعمال الدخول إلى الموقع الإلكتروني للمركز وحسابات وسائل التواصل الاجتماعي؛ للحصول على مزيد من المعلومات بشأن المركز والدورات المقدمة. بالإضافة إلى ذلك، تتوفر بعض ملخصات وكتيبات الدورات مقدما لاتخاذ قرار أفضل بشأن اختيار الدورات. كذلك، يتم توزيع الإعلانات ورسائل التذكير بخصوص الدورات على المتدربين وأرباب الأعمال إلكترونياً؛ كما يتواجد دائما أحد مسؤولي الإدارة أو الموظفين في مكان عقد دورة التدريب؛ لتقديم الدعم المطلوب وحل أية قضايا قد تنشأ من قبل المتدربين أو المدربين. وعلى غرار ذلك، يقدم المدربون التوجيه والدعم للمتدربين بخصوص الجوانب المتعلقة بالعمل، وإثراء معارفهم في الأمور ذات الصلة.

تبدأ الدورات بحصة تهيئة موجزة وملائمة للغرض؛ تتضمن المعلومات بشأن تعليمات الصحة والسلامة، والمرافق، وترتيبات الدورة وطرق التقييم. كما تُوظف "استمارة تحسين الدورات" بفاعلية في تحديد ودعم المتدربين؛ للتغلب على صعوبات التعلم وتحسين مستوى إنجازهم. بل عند اللزوم، تقدم الحصص التعويضية، وتتاح فرصة إعادة التقييم للمتدربين الغائبين عن الفصول بعذر مقبول أو من هم بحاجة إلى الحصول على المزيد من الدعم لتحسين إنجازهم. كما يحصل المتدربون على نسخة من الاختبار البعدي، ومفاتيح الأجوبة في نهاية الدورة للرجوع إليها في المستقبل. علاوة على ذلك، يتم توجيه الدعوة إلى المتدربين الحاليين والسابقين لحضور الندوات الفنية والمؤتمرات "ومنتديات الثلاثاء" التي تنظمها جمعية المهندسين البحرينية. فضلا عن ذلك، توظف إدارة المركز برنامجا تحفيزيا لتقدير إنجازات المتدربين من خلال منح شهادات التقدير والهدايا لأفضل متدربين في المجموعة. وعلى الرغم من تنفيذ ترتيبات الدعم والإرشاد الواردة أعلاه بشكل متجانس في جميع الدورات، فإن المركز يفتقر إلى الإجراء الكتابي ذي العلاقة.

يتم إطلاع أرباب الأعمال على أداء موظفيهم دائما من خلال "تقارير إنجاز المتدربين" والتي ترسل إليهم عند استكمال الدورات. وتوفر هذه التقارير صورة شاملة عن حضور المتدربين وأدائهم أثناء الدورة؛ إضافة إلى الملاحظات الفردية عن مواطن قوتهم والجوانب التي تحتاج إلى تحسين، والتوصيات بشأن هذه الجوانب.

يقوم المركز بالاستجابة، ويتسم بالمرونة فيما يتعلق بهيكله الدورات، ومكان انعقادها، ومواعيد تنظيمها؛ لتتناسب احتياجات المتدربين وأرباب الأعمال. كما تنفذ عملية التدريب إما في مقر المركز أو في أماكن الضيافة أو في مقر عمل أرباب الأعمال عند الطلب. كما تعد بيئة التعلم مناسبة مع توافر مصادر التعلم الكافية. ولدى المركز فصل واسع مجهز بسبورة ذكية وغرفتين للصلاة. ويمكن للمتدربين الدخول إلى مكتبة صغيرة تضم بعض الكتب ذات العلاقة بالدورات المسجلين فيها.

القيادة والإدارة والحوكمة

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

الدرجة: جيد (2)

لدى المركز بيانات رؤية ورسالة تركز على تلبية احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة. كما قام بتطوير خطة عمل تفصيلية ومركزة تستند إلى تحليل سد الفجوات الذي يحدد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. كذلك، يقوم المركز بمراقبة مستوى التقدم بصفة منتظمة من خلال عقد الاجتماعات ربع السنوية مع كبار مسؤولي الإدارة. كذلك يعتبر الهيكل التنظيمي للمركز مناسباً بالنظر إلى عدد المتدربين المسجلين فيه، ونوع الدورات المحلية القصيرة والقصيرة جداً المقدمة فيه. وفي شهر يوليو 2013، قام المركز بتوظيف مدير تدريب مؤهل يعمل بنظام الدوام الكامل، وهو المسؤول عن مركز التدريب بما في ذلك التواصل مع المدربين، وترتيبات ضمان الجودة والتسويق، والتواصل مع الأطراف ذات العلاقة على الصعيدين المحلي والإقليمي. لدى المركز منسق تدريب يعمل بنظام الدوام الكامل، وهو المسؤول عن كافة الدعم الإداري، وتقديم المساعدة إلى مدير التدريب في التسويق، والتواصل مع الأطراف ذات العلاقة. كما يوظف المركز مجموعة من المدربين المؤهلين والمهنيين. وعلى الرغم من أن للمركز لجنة تدريب، فإن دورها مقصور على تقديم المشورة إلى المركز بشأن مجموعة الدورات المقدمة.

لدى المركز أيضاً ترتيبات فاعلة لضمان الجودة، وطرق تقييم فاعلة لمستوى التحصيل المسبق للمتدربين من خلال استمارة معلومات المتدربين وعملية التقييم القبلي للدورات، وتوظيف نتائجها في تحديد مستوى المتدربين في الدورات المناسبة لهم ووضع خطط الدروس لتلبية كافة الاحتياجات والتوقعات المختلفة للمتدربين بطريقة فاعلة. كما يتم حفظ سجلات بيانات التحصيل والتقدم للمتدربين، ولدى المركز عملية تدقيق داخلية ملائمة تغطي كافة مواد الدورات، وخطط الدروس وطرق التقييم، بيد أن الإجراءات الكتابية المتوفرة لا تنسم دائماً بالتفاصيل الكافية.

وقام المركز بإجراء تحليل الفجوات ذي العلاقة لتقييم جودة ما يقدمه من دورات، وتحديد الجوانب الرئيسية التي تحتاج إلى تحسين. وقامت الإدارة بتوظيف شركة استشارات محلية؛ لدعمها في إدخال تحسينات ضمان الجودة. وفي شهر يوليو 2013، تم إجراء مراجعة تجريبية، وحددت الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في كل من الأسئلة الخمسة الرئيسية. وفي شهر مارس 2014، تم تنفيذ مراجعة أخرى؛ لمتابعة وتقييم مدى التقدم الذي أحرزه المركز في استيفاء الجوانب المحددة التي تحتاج إلى تطوير.

ويوظف المركز مدربين مؤهلين وأكفاء ذوي خبرة، فضلاً عن تهيئتهم بشكل مناسب وتوزيعهم على الدورات بطريقة فاعلة. كما يوظف المركز "استمارة اعتماد المدرب" لضمان أهلية المدرب في تقديم الدورة. ويزود جميع المدربين بأدلة إرشادية مفيدة جداً؛ لإطلاعهم على المتوقع منهم، ومتطلبات المركز المتعلقة بجودة التدريب وحفظ السجلات. فضلاً عن ذلك، يقوم مدير التدريب بالتواصل المستمر مع المدربين بشأن جوانب التدريب ذات العلاقة.

بينما يقوم المركز بحفظ، وتجميع وتحليل بيانات الإنجاز لإطلاع الإدارة على التوجهات، فإنه لا يتم توظيف نتائج هذا التحليل بطريقة فاعلة دائماً في دفع عجلة التحسين. كما يتم مراقبة أداء المدربين بصفة منتظمة من خلال عملية ملاحظة الدروس التي ينفذها مدير التدريب. كما تعد عملية ملاحظة الدروس المستكملة مناسبة وذات صلة وتقدم الملاحظات المفيدة، وتتم مشاركة نتائجها دائماً مع المدربين؛ لضمان التحسين المستمر. كذلك، يقوم المركز بجمع التغذية الراجعة من المتدربين وتقييمات المدربين وتوظيف هذا التحليل؛ لاتخاذ القرارات على أسس مدروسة. ومن أمثلة ذلك أنه تم وقف التعامل مع أحد المدربين، حيث كانت نتائج تقييمه من قبل المتدربين أقل من النسبة المئوية الدنيا المقبولة من قبل المركز. ولدى المركز توصيفات وظيفية واضحة وآليات لتقييم الموظفين، ويتيح للموظفين فرص التدريب ذات الصلة بمهامهم الوظيفية.

يحرص المركز على جمع وتحليل التغذية الراجعة من المتدربين، بل وتوظيفها في تحسين جودة ما يقدمه من دورات عند اللزوم. كذلك، يرتبط بعلاقات مناسبة مع أرباب الأعمال، حيث يرسل لهم استمارة لجمع تقييماتهم ومقترحاتهم عند استكمال الدورة، بيد أن قليلاً منهم من يقوم بالرد وإرسال الاستمارة مرة أخرى

إلى المركز. ويحتفظ المركز بعلاقات فاعلة مع مؤسسات التدريب المحلية والإقليمية؛ لتبادل الخبرات وتحسين جودة ما يقدمه من دورات.

يعتبر مقر المركز خاليا من المخاطر الظاهرة، كما تتوفر إجراءات الصحة والسلامة في المركز، ويحصل المتدربون على الأدلة الإرشادية ذات العلاقة بمجالات الصحة والسلامة دائما. كذلك، تعد ترتيبات الحوكمة الحالية ملائمة لجعل القيادة مسؤولة عن تنفيذ المهام المنوطة بها، وتقديم الدعم المطلوب. وخلال اجتماع مجلس إدارة الجمعية العمومية السنوي، تمت الموافقة على اقتراح لتشكيل مجلس إدارة مستقل لمركز التدريب.

جوانب القوة الرئيسية

- يكتسب المتدربون المهارات الفاعلة، والمعارف والكفايات الفعالة ذات الصلة بخبرة تعلمهم، وتحقق الغالبية العظمى منهم مستوى تقدم جيد، مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات.
- يوظف المركز طرق تدريب مختلفة لإشراك المتدربين، وتعزيز خبرة تعلمهم من خلال مشاركة خبرة عملهم ذات العلاقة.
- يوظف المركز جملة من طرق التقييم ذات العلاقة؛ لقياس تحقيق المتدربين الأهداف من الدورات.
- تتم هيكلة الدورات وتخطيطها بملخصات الدورات التفصيلية التي توضح طرق التعليم والتقييم ومشاركتها مع الأطراف المختلفة ذات العلاقة.
- لدى المركز ترتيبات فاعلة لدعم المتدربين لتحقيق نتائج أفضل.
- قام المركز بوضع خطة عمل تفصيلية استناداً إلى نتائج تحليل الفجوات، والتي تركز على استيفاء الجوانب المحددة التي تحتاج إلى تطوير.

التوصيات

حتى يتسنى لها أن تحرز التحسن والتطور، فيجب على مؤسسة التدريب:

- وضع دليل شامل لضمان الجودة يحتوي على جميع الإجراءات والسياسات ذات العلاقة.
- ضمان توظيف نتائج تحليل إنجاز المتدربين لاتخاذ القرارات السليمة ودفع عجلة التحسينات.

الملحق

وصف مؤسسة التدريب

تأسس مركز تدريب جمعية المهندسين البحرينية (BSETC)، وهو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة العمل، في 5 أبريل 2003، من قبل جمعية المهندسين البحرينية. ويُقدم المركز مجموعة من الدورات التدريبية المحلية القصيرة والقصيرة جداً في مجالات الهندسة، والإدارة، والمهارات الحياتية، والبيئة والصحة والسلامة. وتشمل دورات الهندسة دورات التحضير لامتحانات الخارجية مثل شهادات معهد إدارة المشاريع (PMI)، وهندسة القيم وهندسة التكاليف، ويتراوح عدد ساعات التدريب في الدورات ما بين 8 ساعات إلى 40 ساعة.

ومنذ زيارة المراجعة الأخيرة، بلغ عدد المتدربين المسجلين في الدورات المختلفة بالمركز 487، 132 متدرباً في عام 2012، و 195 متدرباً في عام 2013، و 138 متدرباً في عام 2014، و 22 متدرباً في عام 2015 حتى تاريخ المراجعة. كما أنّ الغالبية العظمى من المتدربين من المكفولين من قبل أرباب عملهم. وتشكل دورات الهندسة نسبة 43.53% من إجمالي عدد المتدربين المسجلين في المركز، في حين تشكل دورات البيئة والصحة والسلامة نسبة 26.89%، ودورات الإدارة والمهارات الحياتية نسبة 21.33%، ودورات كتابة التقارير الفنية ومهارات العروض نسبة 5.133%، ودورات إدارة الأعمال نسبة 3.08%.

ويتولى إدارة المركز مدير متطوع وهو عضو منتخب من أعضاء مجلس الإدارة للجمعية، ومدير تدريب يعمل بنظام الدوام الكامل؛ يتولى الإشراف على مركز التدريب. كما يوظف المركز منسق التدريب الذي يعمل بنظام الدوام الكامل أيضاً، وهو مسئول عن جميع الشؤون الإدارية والدعم؛ إضافة إلى تقديم المساعدة إلى مدير التدريب في تسويق الدورات. كذلك، يوظف المركز مجموعة من المدربين المحليين والدوليين الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي عند اللزوم. وللمركز لجنة تدريب تعمل بصفة تطوعية، وتتألف من عدد من أعضاء جمعية المهندسين البحرينية؛ يقدمون المشورة بشأن الأمور المتعلقة بالتدريب.