



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

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير المراجعة

معهد البحرين للتدريب
مدينة عيسى
مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 9-13 ديسمبر 2018

VO044-C3-R096

قائمة المحتويات

1	المقدمة
2	مقاييس الأحكام
2	جدول الدرجات الممنوحة
3	أحكام المراجعة
3	الفاعلية بوجه عام
4	القدرة على التحسن والتطور
6	إنجاز المتدربين
8	جودة ما يتم تقديمه
13	القيادة والإدارة والحوكمة
16	جوانب القوة الرئيسية
17	التوصيات
18	الملحق
18	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 خمسة أيام من قِبَل فريق مراجعة مكون من تسعة 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 البحرين للتدريب (BTI)، على تقدير: "مرضٍ" في الفاعلية بوجه عام، وكذلك حازت جميع الجوانب الأخرى على الحكم نفسه، باستثناء جانب فاعلية التدريب والتقييم الذي حاز على الحكم: "غير ملائم".

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

مقاييس الأحكام

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

جدول الأحكام الممنوحة

السؤال الرئيس	الحكم
إنجاز المتدربين	مرضٍ (3)
جودة التعليم والتدريب والتقييم	مرضٍ (3)
جودة البرامج المقدمة	جيد (2)
جودة دعم المتدربين وإرشادهم	جيد (2)
فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة	جيد (2)
القدرة على التحسن والتطور	جيد (2)
الفاعلية بوجه عام	مرضٍ (3)

الفاعلية بوجه عام

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

الدرجة: مرضٍ (3)

بوجه عام، يعدُّ معهد البحرين للتدريب (BTI) من المؤسسات التدريبية ذات الفاعلية المرضية، وكذلك حازت جوانب إنجاز المتدربين، وجودة التدريب والتقييم على التقدير نفسه، في حين حازت جودة البرامج، وفاعلية الدعم والإرشاد المقدمين للمتدربين، وفاعلية القيادة والإدارة والقدرة على التحسن والتطور على الحكم: "جيد". ويكتسب المتدربون المسجلون في البرامج النظامية وبرامج تدريب موظفي الشركات المهارات والمعارف المهنية المتعلقة بالمجالات المختارة من قبلهم ويطورونها، والمتوافقة مع مستوياتهم. كما يظهر المتدربون المسجلون في البرامج النظامية بالدوام الكامل المهارات المهنية ذات الصلة التي يكتسبونها من خلال المهام الموكلة إليهم، والأنشطة العملية خلال ورش العمل، والمشروعات، وخلال التدريب العملي (OJT). ومع ذلك، تواجه قلة منهم صعوبة في استكمال المهام المنوطة بهم، ويظهرون تطوراً محدوداً للمهارات عند استكمال الوحدة الدراسية مقارنةً بمستوى البرنامج، ومتطلبات الصناعة. وتتسم أغلبية المتدربين بالانتباه، ويظهرون سلوكيات إيجابية تجاه خبرة تعلمهم، كما يشاركون في الأنشطة العملية في المختبرات وورش العمل؛ على الرغم أنه خلال الحصص التي تمت ملاحظتها؛ هناك حالات لم تُظهر فيها قلةً من المتدربين التحفيز الذاتي. ويقدم البرامج مدربين مؤهلون ذوو خبرة عالية، ويوظفون مجموعة من الأمثلة والشروح المهنية ذات العلاقة لإثراء خبرة التعلم؛ بيد أنه في الحصص الأقل فاعلية يقدمون الإيضاحات غير الكافية. وطوال الفصل الدراسي، يوظف المتدربون مجموعة من عمليات التقييم الختامية ذات العلاقة، كما أنهم يوظفون مواصفات معايير الدرجات؛ لضمان تحقيق التجانس والإنصاف. كما تتسم عملية تصحيح أعمال المتدربين بالدقة إضافة إلى وضوح التعليمات، وكذلك تعدُّ الدرجات الممنوحة لأجوبة

المتدربين متجانسة مع معايير الدرجات. ومع ذلك، ففي عددٍ قليلٍ من الوحدات الدراسية؛ خاصةً في الدورات المحلية المصممة من قبل المعهد، لا تعدُّ التعليمات محددةً بدرجة كافية؛ لتفادي شخصنة الدرجات.

يقدم المعهد مجموعة واسعة من البرامج الوطنية والبرامج المعتمدة من الخارج التي تغطي التخصصات المختلفة؛ بالإضافة إلى مجموعة من البرامج المهنية والقصيرة المدة المصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات الخاصة بالشركات، والتي تستند إلى التحليل الشامل، وفهم احتياجات سوق العمل فيما يتعلق بالمستويات المطلوبة، والمعايير المهنية التي تلبي احتياجات ومتطلبات المتدربين، والأطراف ذات العلاقة. كما يتم إطلاع المتدربين على تفاصيل البرامج بشكل جيد - من خلال برنامج التهيئة الفعال - التي تساعدهم على الاستقرار بشكل سريع وبكل ثقة. علاوةً على ذلك، يتم دعم المتدربين وإرشادهم بشكل جيد طوال البرامج؛ لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل.

تقوم الإدارة بمراقبة إنجاز المتدربين، وجودة التدريب بصفة مستمرة. كما تقوم بتحصيل، وجمع، وتحليل بيانات إنجازهم؛ إضافة إلى ذلك، يتم إجراء تحليل التوجهات بشأن إنجاز المتدربين وأداء المدربين، والاستفادة من النتائج في دفع عجلة التحسين. ويمتلك المعهد خطة إستراتيجية خمسية شاملة تركز على التحسين المستمر لجودة ما يتم تقديمه. كذلك، يمتلك المعهد نظام ضمان جودة متكاملًا؛ ومجموعة من السياسات والإجراءات لإرشاد جودة التعليم، وممارسات التقييم، وتصميم البرامج. وبينما ينفذ المعهد ممارسات التحقق والتدقيق، لا تتسم جودة التنفيذ بالتجانس بين جميع الدورات/ البرامج.

القدرة على التحسن والتطور

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعلم؟

الدرجة: جيد (2)

ظهرت قدرة معهد البحرين للتدريب على التحسن والتطور بشكل جيد، حيث نفذ غالبية مجالات التحسين التي تمّ تسليط الضوء عليها في تقرير المراجعة السابق للهيئة بفاعلية؛ وعلى وجه الخصوص؛ فقد تم تحسين ترتيبات ضمان الجودة الداخلية، ونشرها بطريقة فعالة حالياً بين أقسام المعهد. إضافة إلى التحسين المتواصل لحفظ السجلات الخاصة بمستويات إنجاز وتقديم المتدربين. كما شرعت الإدارة في تنفيذ ممارسات صارمة؛ لتحسين إنجاز المتدربين والمحافظة عليه؛ ونتيجة لذلك، فقد انخفض عدد المتدربين المفصولين من المعهد على مدى السنوات الثلاث الماضية، كما تحسن إنجازهم أيضاً. وخلال السنوات الثلاث الماضية، نفذ المعهد عدداً من التحسينات فيما يتعلق بالبنية التحتية مثل إضافة مبنيين جديدين، ومحطة كهرباء ومشتل، وفي الآونة الأخيرة تم ادخال منفذ التعلم الإلكتروني Moodle e-learning portal؛ مما أثر بشكلٍ إيجابيّ على جودة ما يتم تقديمه في المعهد.

يحتفظ المعهد بعلاقات فعالة مع الأطراف ذات العلاقة والشركاء الخارجيين من خلال اللجنة الاستشارية للبرامج (PAC)، والتدريب العملي، وبرامج الدمج في الصناعة، والتي من خلالها يستجيب لمتطلباتهم بطريقة فعالة. ومن ثمّ، نفذ المعهد دراسة سوق العمل التي أظهرت الحاجة إلى إيقاف عددٍ قليل من البرامج التي اعتاد المعهد على تقديمها، وكذلك طرح برامج جديدة مثل برامج مجلس تعليم إدارة الأعمال والتقنية BTEC (المملكة المتحدة)؛ والشهادة الوطنية العليا (HNC) في الهندسة البحرية، والدبلوم المطور (ED) في الزراعة، والدبلوما الوطنية المتقدمة في الأعمال، والدبلوما في إدارة المختبرات. بالإضافة إلى ذلك، فقد قام المعهد بتسكين تسعة برامج وطنية في التخصصات المتنوعة على المستويات المختلفة للإطار الوطني للمؤهلات.

يقوم فريق الإدارة العليا بمراقبة ومتابعة الخطة الإستراتيجية ذات البناء الجيد؛ وحتى يتسنى ضمان التحسين المستمر، يقوم المعهد بتقييم فاعلية أداء المدربين من خلال زيارات تقييم المدربين (TDA) المعتادة والمتكررة بيد أنه في عددٍ قليلٍ من الحالات يتم تنفيذ خطط العمل المترتبة عليها بطريقة غير متجانسة. ويوفر المعهد الموارد البشرية والمادية المناسبة؛ لتنفيذ الأنشطة التشغيلية له؛ كما يوظف مدربين مؤهلين، ومحترفين ذوي خبرة في القطاع الصناعي.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: مرض (3)

بوجه عام، ظهر مستوى إنجاز المتدربين بشكل مرضٍ؛ إذ يكتسب المتدربون المسجلون في البرامج النظامية، وبرامج تدريب موظفي الشركات المعارف المناسبة، ويطورون المهارات والكفايات المهنية الملائمة ذات العلاقة بالمجال المسجلين فيه، وحسب مستواهم. كما يظهر المتدربون في البرامج النظامية بدوام كامل المهارات التي اكتسبوها من المهام الموكلة إليهم، والأنشطة العملية في ورش العمل، والمشروعات، والتدريب العملي مع نهاية البرامج. وتعكس أعمال المتدربين في هذه البرامج مستوى أداء ملائم، كما تحقق غالبيتهم درجة النجاح الدنيا (P) في جميع الوحدات الدراسية؛ إلا أن قلة منهم تجد صعوبة في استكمال المهام الموكلة إليهم، كما أنهم يظهرون تطوراً محدوداً في المهارات عند استكمال الوحدة الدراسية مقارنةً بمستوى الوحدة الدراسية ذاتها ومتطلبات الصناعة؛ خاصةً في برامج الموارد البشرية. وعلى الرغم مما ورد أعلاه، هناك عدد قليل من الأمثلة على متدربين متفوقين حققوا درجات مرتفعة، أو خريجين تمّ توظيفهم في القطاعات ذات العلاقة. كما يجب على المتدربين المسجلين في البرامج المعتمدة من الخارج استكمال عمليات التقييم التكوينية والختامية، بما فيها المهام الموكلة إليهم، ودراسات الحالة، والاختبارات القصيرة والامتحان النهائي؛ لتلبية متطلبات الجهات الدولية المعتمدة (بيرسون/ مجلس تعليم إدارة الأعمال والتقنية (BTEC) ومعهد البحرين للتدريب. كما أنه يُسمح للمتدربين الناجحين في إتمام متطلبات الوحدات الدراسية بالانتقال إلى الفصل الدراسي التالي. وعلى الرغم من تحقيق غالبية المتدربين - في جميع برامج المعهد - أهداف الوحدات الدراسية، وإحراز مستوى التقدم المناسب طوال فترة دراستهم، لا تستطيع قلة منهم الاحتفاظ بالحد الأدنى من المعدل التراكمي (GPA) لإحراز التقدم في البرنامج. بالإضافة إلى ذلك، تستطيع قلة معتبرة من المتدربين الذين يطلب منهم الالتحاق ببرنامج التهيئة، إحراز التقدم في برنامج الدبلوما المطور (ED) بنجاح.

تشكل البرامج النظامية بدوام كامل نسبة 96% تقريباً من مجموع البرامج المقدمة في المعهد. كما يسجل أكثر من ثلثي عدد المتدربين في البرامج المعتمدة من الخارج؛ وغالبيتهم في المؤهلات الممنوحة من مجلس تعليم إدارة الأعمال والتقنية BTEC، في حين تسجل نسبة 13% تقريباً في المؤهلات المحلية المصممة من معهد البحرين للتدريب. وعلى الرغم من استبقاء معدل إنجاز المتدربين في غالبية البرامج بمستوى مناسب على مدى السنوات، يعدُّ معدل الإنجاز في برامج الدبلوما الوطنية العليا (HND) أفضل من معدل الإنجاز في برنامج الدبلوما المطور، بالنظر إلى أنَّ مؤهلات الدبلوما الوطنية العليا تمثل نسبة قليلة من مجموع المتدربين المسجلين في برامج المعهد.

كما أنَّه يُتَوَقَّع من المتدربين استكمال مؤهلاتهم في غضون عامين وقد تمتدُّ لمدة ثلاث سنوات، مع السماح لهم باستكمالها في غضون خمس سنوات بحدِّ أقصى. وتحليل أداء المتدربين المسجلين في المعهد منذ العام الأكاديمي 2014-2015، يحصل نصفُ عددهم تقريباً على المؤهلات التي يطمحون إليها في غضون فترة العامين المتوقعة؛ بيد أنه تم طرد نسبة 19% من المتدربين منذ زيارة المراجعة الأخيرة للهيئة والتي نفذت في مايو 2014، ويعدُّ معدلُ إنجاز المتدربين في عدد من برامج مجلس تعليم إدارة الأعمال والتقنية BTEC على مستوى الوحدة الدراسية منخفضاً نسبياً؛ لاسيما الدبلوما المطور في برامج الموارد البشرية. وجدِّيرُ بالذكر أنَّ معدلات الإنجاز في برامج التهيئة قد شهدت تحسناً طفيفاً على مدى السنوات السابقة.

من واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، تظهر غالبية المتدربين سلوكيات إيجابية تجاه خبرة تعلمهم، ويتم إشراكهم في الأنشطة العملية التي تنفذ في المختبرات وورش العمل؛ على الرغم من انه في بعض الحالات لا يكون لدى المتدربين التحفيز الذاتي. ويستطيع عددٌ من المتدربين بيان مستوى فهمهم عن طريق طرح الأسئلة على مدربيهم أثناء الحصص أحياناً، وكذلك عرض عملهم في الأنشطة اللاصفية المتنوعة. علاوة على ذلك، تظهر قدرة المتدربين على بيان خبرة تعلمهم من خلال التدريب العملي الذي يوفر للمتدربين فرص الاندماج في الصناعة. وبينما تستطيع غالبية المتدربين العمل بشكل مستقل وتعاوني خلال الحصص والأنشطة العملية، تظل قلة منهم معتمدة على توجيهات المدربين لإتمام المهام الموكلة إليهم.

لدى المعهد سياسة تفصيلية للحضور والمواظبة، والتي تنفذ بفاعلية، وتتم مشاركتها مع المتدربين في بداية دراستهم، وتقدم لهم التغذية الراجعة الفورية بشأن حضورهم من خلال "حساب المتدرب على الإنترنت". وتلتزم الغالبية العظمى من المتدربين الحضورَ بصفة منتظمة؛ بيد أن قلةً منهم تُمنح درجة "الرسوب بسبب الانسحاب" (WF)؛ بسبب معدل حضورهم المنخفض.

جودة ما يتم تقديمه

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

الدرجة: مرضٍ (3)

يمتلك مدربو معهد البحرين للتدريب المؤهلات المهنية وخبرة التدريس ذات العلاقة، والتي ظهرت بجلاء خلال الحصص التي تمت ملاحظتها من خلال مشاركة مجموعة من الأمثلة المهنية، والشروح ذات الصلة المقدمة رداً على أسئلة المتدربين. ومع ذلك، وفي الحصص الأقل فاعلية، يقدم المدربون الشروح غير الكافية. كما أنهم يستخدمون خطط الدروس الملائمة للغرض التي تحدد بوضوح مخرجات التعلم، والأنشطة التعليمية، ومصادر التعلم؛ غير أن هذه الخطط لا تعكس دائماً التوظيف الفعال لمستوى التحصيل المسبق أو المستمر للمتدربين، حيث كانت هناك حالات لا يتم فيها تكييف الأنشطة مع مستوى المتدربين بدرجة كافية. وقد بدأت غالبية الحصص - التي تمت ملاحظتها - في المواعيد المحددة، وتمت إدارتها بشكل جيد مع تسلسل المهام والأنشطة المختلفة؛ غير أنه في عدد قليل من الحصص، يعدُّ تخصيص الوقت لاستكمال الأنشطة الصفية المختلفة غير فعال.

توظف غالبية المدربين مجموعة من طرائق التدريب الفعالة لتحفيز المتدربين، وإشراكهم بنجاح خلال الحصص، وتشمل المحاضرات، ومناقشات الأقران، والأنشطة الزوجية والجماعية التي تُوجه لتعزيز المهارات المهنية، والمعارف النظرية والعملية للمتدربين. ومع ذلك، ففي عدد قليل من الحصص، يعدُّ

المدرّب هو محور العملية التدريبية؛ مما يحد من إشراك المتدربين بشكل إيجابي في الحصص. وفي غالبية الحصص التي تمت ملاحظتها، يقوم المدرّبون بمراجعة مستوى فهم المتدربين من خلال طرائق التقييم التكوينية المفيدة مثل طرح الأسئلة، والأنشطة الصفية الفردية والجماعية؛ غير أنه في عدد قليل من الحصص، لا تعدّ طرائق التقييم فعالة. فعلى سبيل المثال، لا تتوافق صعوبة مستوى الأسئلة مع قدراتهم. وطوال الفصل الدراسي، تستخدم طرائق التقييم الختامية ذات العلاقة التي تتوافق عن كثب مع مواصفات معايير الدرجات المحددة. كما يتم تقييم المهارات المهنية، والعملية للمتدربين خلال التدريب العملي. ومن واقع العينات المقدمة من ملفات الوحدات الدراسية، وأعمال المتدربين التي تمّ تصحيحها، تعدّ عملية تصحيح أعمال المتدربين دقيقة مع توافر التعليمات الواضحة، كما تتوافق العلامة الممنوحة لأجوبة المتدربين مع معايير الدرجات؛ على الرغم من أنه في عدد قليل من الوحدات الدراسية، لاسيما في برامج معهد البحرين للتدريب، لا تعدّ التعليمات محددة لتفادي شخصنة الدرجات الممنوحة؛ كما يعدّ توزيع الدرجات غير واضح في بعض الحالات.

يقدم المدرّبون التغذية الراجعة الشفهية المفيدة للمتدربين خلال الحصص؛ لمساعدتهم على إحراز التقدم في البرامج المسجلين فيها، كما يحتفظ المعهد بسجلات أداء المتدربين بطريقة متجانسة. وبينما تقدم التغذية الراجعة المفيدة للمتدربين، تتفاوت جودتها وتجانسها بين المدرّبين. ومع ذلك، فقد تحسن هذا الأمر، ويحصل المتدربون على التغذية الراجعة من خلال نظام إدارة التعلم الإلكتروني. وخلال الحصص التي تمت ملاحظتها، يقوم المدرّبون بتلبية الاحتياجات التعليمية الفردية للمتدربين عن طريق تقديم المزيد من الشرح، وتكرار وتبسيط الشرح، أو من خلال طرح الأسئلة المباشرة لدعم المتدربين الذين يحتاجون إلى المساعدة. ويقوم المدرّبون بمحاكاة التعلم الذاتي للمتدربين، ومهارات التفكير العليا والتفكير الناقد بدرجة كافية من خلال طرح الأسئلة التي تبعث على التحدي؛ والأنشطة والسيناريوهات ذات العلاقة بالعمل إضافة إلى فرص التدريب العملي. كما تستخدم غالبية المدرّبين مصادر التعلم، والمواد التعليمية المناسبة لتعزيز خبرة التعلم؛ على الرغم من عدم الاستخدام الأمثل لمصادر التعلم مثل السبورة الذكية في قلة من الحصص التي تمت ملاحظتها.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: جيد (2)

تستند البرامج المقدمة في المعهد إلى نتائج التحليل المنتظمة والشاملة، وفهم احتياجات سوق العمل فيما يتعلق بالمستويات المطلوبة، والمعايير المهنية التي تلي احتياجات ومتطلبات المتدربين، والأطراف ذات العلاقة. وتنفذ لجنة البحوث في المعهد استبانة سوق العمل العامة والمفيدة بصفة سنوية؛ لجمع وجهات النظر، والخطط المستقبلية للتدريب؛ إضافة إلى إجراء عدد من الاستبانات الهادفة، والتي تستهدف الصناعات المختلفة. وتقوم الإدارة بدراسة التغذية الراجعة بعناية لطرح البرامج الجديدة. ويعدُّ قسم التدريب المؤسسي (ITS) هو القسم المسئول عن تسويق البرامج النظامية الطويلة والمهنية كما أنه يعدُّ القسم المسئول عن التنسيق مع العملاء الذين يطلبون الحصول على برامج محددة، وترتيب إجراء تحليل احتياجات التدريب (TNA)، واختبارات القبول. وبوجه عام، تُدعم جميع البرامج النظامية والمهنية بشكل جيد بمجموعة مكثفة من الأنشطة اللاصفية التي تعزز البرامج المقدمة، وتحسن خبرة تعلمهم مثل مسابقة المهارات للمعهد، ومسابقة المهارات الإقليمية لدول الخليج العربي، والمعرض الزراعي، والمعرض الفني؛ إضافة إلى الكثير من المعارض الأخرى، وورش العمل والمحاضرات. كما يقوم المعهد بترتيب الزيارات الميدانية للشركات الكبرى؛ حتى يطلع المتدربون على بيئات العمل الحقيقية. فضلا عن ذلك، وحتى يتسنى تخريج المتدربين، فإنه يشترط عليهم استكمال فترة التدريب العملي لمدة ثلاثة أشهر؛ للحصول على المعارف، والمهارات العملية، والكفايات ذات العلاقة.

وبوجه عام، تتسم البرامج المقدمة بحُسن البناء، والتخطيط، وملخصات الدورات الزاخرة بالمعلومات، وبرامج العمل، وأوراق إسناد التقييم. كما تنص المستندات المختلفة على مخرجات التعلم المطلوبة، وتلخيص الموضوعات، وطرائق التقييم، والمعلومات الأخرى ذات العلاقة لكل من المتدربين والمدربين. وتتبع البرامج المعتمدة من الخارج من مجلس تعليم إدارة الأعمال والتقنية BTEC المحددات الوصفية الشاملة للدورات المقدمة من قبل الجهة المانحة.

لدى المعهد سياسة رسمية وإجراءات ذات علاقة لتصميم، واعتماد، وتحديث، ومراجعة البرامج المقدمة، حيث تتم مراجعة البرامج كل عامين، ومراجعة الوحدات الدراسية وتقييمها في نهاية كل فصل دراسي. كما أنّ البرامج المصممة حديثاً قد تم تسكينها في الإطار الوطني للمؤهلات على المستوى الخامس والمستوى السادس، وتتبع عملية تصميم رصينة تتوافق مع متطلبات الإطار الوطني للمؤهلات، وأنظمة معهد البحرين للتدريب، وبما في ذلك المراجعة الصارمة من قبل لجان الإسناد والتدقيق الداخلية بالمعهد. وتتفاوت مجموعة وجودة مصادر التعلم من قسم إلى آخر. وبينما تتوفر مصادر التعلم الكافية لغالبية الأقسام إلا أنها لا تعكس دائماً في أقسام أخرى المعايير الصناعية الناشئة، لاسيما ورش عمل الفنون، والتصاميم، والهندسة.

تطبق مؤسسة التدريب متطلبات وآليات واضحة للقبول والتسجيل في البرامج المقدمة، والتي تُنفذ بفاعلية. كما يُسجل المتدربون غير الحاصلين على الدرجة الدنيا المطلوبة في اختبار القبول في برنامج التهيئة؛ لتحسين معارفهم ومهاراتهم في اللغة الإنجليزية، والرياضيات، وتكنولوجيا المعلومات.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

الدرجة: جيد (2)

يقدم معهد البحرين للتدريب الدعم والإرشاد الجيدين للمتدربين؛ لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل، وقام بإعداد مجموعة من السياسات والإجراءات الفعالة المتعلقة بدعم المتدربين. كما يمكن للمتدربين التواصل مع المدربين الذين يتسمون بالود، ويلتزمون بتقديم المساعدة التي تشمل الدعم الإضافي خلال ساعات العمل المكتبية. كما يحصل المتدربون على مجموعة من برامج التهيئة المناسبة؛ لمساعدتهم على الاستقرار بسهولة وبكل ثقة؛ حيث يحصل المتدربون على "دليل المتدرب والقبول" الذي يتضمن المعلومات المفيدة عن لوائح وأنظمة المعهد، وسياسة الحضور، وطرائق التقييم، ونموذج التصحيح، وسياسة التظلم. كما يحصل المتدربون، وأرباب الأعمال على المعلومات الخاصة بالبرامج المستقبلية من خلال الموقع الإلكتروني للمعهد، والتواصل مع الموظفين. علاوة على ذلك، تتوفر الكتيبات، والنشرات الإعلامية الزاخرة بالمعلومات

للأطراف ذات العلاقة؛ وفي الآونة الأخيرة، وقرَّ المعهد منفذ التعلم الإلكتروني؛ لِيُتيح للمتدربين الدخولَ إلى الوحدات الدراسية ومواد البرامج.

يقوم المعهد بترتيب تبادل الزيارات الميدانية مع طلاب المدارس الثانوية؛ لرفع وعيهم عن الدراسات والبرامج المهنية المقدمة من قبل المعهد. كما يحصل المتدربون الذين يواجهون صعوبة على الدعم الإضافي مثل حصص الدعم الفردية، والحصص العلاجية؛ إضافة إلى تنفيذ البرامج الخاصة لتهيئة المتدربين. وحتى يتسنى تشجيع الأداء المتفوق، يقوم المعهد بمكافأة المتدربين المتفوقين في حفل خاص، وتقديم البرامج بالساعات المعتمدة (A)؛ لدعمهم على تحسين معدلهم التراكمي.

تتوفر الترتيبات الفعالة لدعم المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة؛ إضافة إلى الإجراءات التفصيلية؛ لضمان إتاحة الفرص المتكافئة للقبول في البرامج. وفي استمارة التسجيل، يمكن للمتدرب تحديد الاحتياجات الخاصة، ويتم إجراء التعديلات المناسبة - عند اللزوم - لتلبية متطلبات المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل توفير مواقف السيارات، والترتيبات الخاصة للامتحانات، وتقديم المشورة بشأن اختيار التخصص المناسب لهم.

يحصل المتدربون على المشورة المفيدة بخصوص اختيار المهن؛ وكذلك على الدعم الشخصي والفني الذي يؤثر على أدائهم وسلوكيات العمل بشكل إيجابي. فضلا عن ذلك، يتم التفاوض على ترتيبات التجسير مع الجامعات والكليات المحلية المختلفة؛ لإتاحة الفرص للخريجين لاستكمال دراستهم الجامعية. كما يقوم المعهد بترتيب عدد من الفعاليات طوال العام الدراسي؛ لانخراط المتدربين في بيئات العمل الفعلية مثل أسبوع المهن، والمعرض الزراعي، ومسابقات الروبوت. علاوة على ذلك، تقوم مؤسسة التدريب، عند اللزوم، بإطلاع الأطراف ذات العلاقة على مستوى تقدم المتدربين، ونسب الحضور، من خلال التقرير الشهري المفيد. كذلك، يتسم المعهد بالمرونة البالغة في تقديم البرامج؛ لتناسب احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة. كما يتسم المعهد بالمرونة العالية جداً في تقديم وجدولة دورات تدريب موظفي الشركات، والتي يتم التفاوض بشأنها مع العملاء وفق احتياجاتهم. علاوة على ذلك، يقوم المعهد بترتيب الحصص المسائية؛

لتلبية احتياجات المتدربين من الموظفين. فضلاً عن ذلك، يحصل المتدربون على التغذية الراجعة الإلكترونية؛ لمساعدتهم على تحسين أدائهم.

يوفر مقر المعهد ومنشأته بيئة تعليمية ملائمة مجهزة بورش العمل، ومختبرات الحاسوب، والمكتبة المناسبة التي تضم الكتب الدراسية لاستخدام المتدربين والمدربين على السواء. كما يوفر المبنى الجديدان صفوفاً دراسية واسعة مجهزة تجهيزاً جيداً بأجهزة العرض التفاعلي؛ بيد أن المباني القديمة غير ملائمة، ولا تعدّ سعة مواقف السيارات كافية لاستيعاب سيارات المتدربين.

القيادة والإدارة والحوكمة

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

الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهرت فاعلية القيادة والإدارة بشكل جيد؛ إذ تقوم الإدارة بمراقبة إنجاز المتدربين عن كثب. ولهذا الغرض، يقوم المعهد بجمع، وتحصيل، وتحليل السجلات بشأن إنجاز المتدربين بصفة مستمرة، وإجراء تحليل التوجهات المفيد بشأن إنجازهم، حيث يتم الاستفادة من نتائجه في دفع عجلة التحسن؛ غير أنّ مراقبة أداء المتدربين في برامج تدريب موظفي الشركات، والتي تمثل أقل من نسبة 10% من مجموع المتدربين المسجلين في المعهد، غير ملائمة.

لدى المعهد بيانات رؤية ورسالة واضحة؛ تستخدم في تنفيذ الخطة الإستراتيجية الخمسية للمعهد، والتي تركز على تقديم التعليم والتدريب المهني العالي الجودة في سوق العمل المحلية. ويقوم المعهد بمراقبة الخطة الإستراتيجية بمجموعة من تقارير الأداء الموحدة التي يتم إعدادها من قبل كل قسم بصفة منتظمة.

ولدى المعهد هيكل تنظيمي فعال ذي موارد بشرية ومادية ملائمة؛ وتحدد الأدوار، والمسئوليات، والمساءلة الواضحة، وتتم مشاركتها مع الموظفين. علاوة على ذلك، هناك مهام واضحة للجانبين دائمة تدعم تنفيذ سياسات وإجراءات المعهد.

يقوم المعهد بتوظيف موظفين مؤهلين ذوي خبرة مهنية، ويتم تقديم التهيئة الفعالة لهم بشأن سياسات وإجراءات المعهد عند التوظيف. كما يتم التحقق من فاعلية عمليتي التعليم والتعلم من خلال زيارات المراجعة المنصوص عليها في سياسة زيارات تقييم المدربين (TDA)، والتي تم إدارتها بشكل جيد من قبل موظفي ضمان الجودة. كما ينفذ العديد من زيارات تقييم المدربين (TDA) المجدولة وغير المجدولة؛ باستخدام الاستمارات الملائمة للغرض التي تغطي معظم جوانب التعليم والتعلم والتقييم، وتتم ترجمة نتائج زيارات الملاحظة الناقدة إلى خطط عمل، بيد أن تنفيذ هذه الخطط غير متجانس في بعض الحالات. كما ترتبط برامج التطوير المهني للمدربين بنتائج هذه الزيارات. علاوة على ذلك، يقوم المعهد بالترتيب مع الشركات المحلية لبرنامج الدمج التدريبي للمعهد، حيث تتاح الفرصة للمدربين للعمل لفترة زمنية في شركة محددة؛ لضمان مواكبة معارفهم، ومهارات المهنية، وخبراتهم العملية لمتطلبات الصناعة. كما تتم الاستفادة من نتائج التدريب في هذه الشركات في تحديث محتويات الوحدات الدراسية، وتقديمها بطريقة فعالة.

يطبق المعهد نظام ضمان جودة شامل، وتتوفر مجموعة من السياسات والإجراءات الواضحة والدقيقة؛ للاسترشاد بها في تقديم ممارسات التعليم والتعلم والتقييم، وتصميم البرامج العالية الجودة. وبوجه عام، ينفذ المعهد إجراءات التحقق، والتدقيق المناسبة؛ إلا أنَّ عمليات التدقيق تتسم بعدم التجانس في عدد قليل من الحالات. وعلى الرغم مما ورد أعلاه، يتم دمج نتائج عمليات التحقق والتدقيق في خطط العمل للأقسام، ومراقبة مدى التقدم في تنفيذها على مراحل ثابتة، ودمج التوصيات المقترحة في خطط العمل والتحسين بوجه عام. ويقوم المعهد بإجراء اختبارات التشخيص والقبول الفعالة، والاستفادة من نتائجها في تحسين محتويات البرامج، وطرائق تقديمها.

ينفذ المعهد عمليات التقييم الذاتي بصفة مستمرة، وتغطي جميع الجوانب الرئيسية للمعهد؛ ويقوم بمتابعة القضايا والأمور المحددة، وتحتوي خطط العمل على الإجراءات التصحيحية للتقيد بمتطلبات هذه الخطط. كما تعقد اجتماعات رؤساء الأقسام المنتظمة والفعالة، ومتابعة نتائجها، والإشراف العام على الأداء من

قبل رئيس ضمان الجودة الذي يعمل تحت رئاسة المدير العام للمعهد. كما تزخر استمارة التقييد الذاتي المقدمة لأغراض هذه المراجعة بالمعلومات والتفاصيل؛ بيد أن الدرجات الممنوحة لبعض الجوانب تتسم بالمبالغة. لدى المعهد سياسات وإجراءات صحة وسلامة مناسبة؛ ويعدُّ مقر المعهد آمنًا وخاليًا من الأخطار الظاهرة، وتحافظ الإدارة على بيئة تعليمية صحية وأمنة. كما يرتبط المعهد بعلاقات مثمرة مع الشركاء المحليين والدوليين. بالإضافة إلى ذلك، تقوم الإدارة بجمع التغذية الراجعة من المتدربين، والمدربين، وأرباب الأعمال بصفة منتظمة، واتخاذ إجراءات التحسين على أساس وجهات نظرهم.

جوانب القوة الرئيسية

- هيكله جيدة لبرامج التدريب القائمة على أساس التحليل الشامل لاحتياجات سوق العمل والصناعة.
- تقديم الدعم والإرشاد الشاملين للمتدربين طوال رحلة تعلمهم.
- تنفيذ إجراءات وممارسات ضمان جودة منتظمة في جميع عمليات المعهد؛ لضمان تجانس خبرة التعليم والتعلم.

التوصيات

لكي يتحسن معهد البحرين للتدريب؛ فيجب:

- تحسين مستوى تحصيل المتدربين وحصولهم على الشهادات في جميع البرامج المقدمة.
- ضمان تحقيق جميع المتدربين لمتطلبات الوحدات الدراسية بنجاح وفي المواعيد المحددة؛ واكتساب المهارات والمعارف المتعلقة بمستوى الوحدة الدراسية؛ وعلى وجه الخصوص في برامج الموارد البشرية.
- توظيف مجموعة فعالة من طرائق التعليم؛ لتحفيز المتدربين وإشراكهم بشكل أفضل طوال الحصص، وتحسين عملية التعلم.
- تعزيز مصادر التعلم المتاحة لإثراء عملية التعلم؛ لاسيما في ورش الفنون، والتصميم، والهندسة.
- تحسين عمليات التحقق والتدقيق بشكل أفضل؛ لضمان تجانس طرائق التقييم في جميع الأقسام والاستفادة من نتائجها في عملية التحسين.

وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد البحرين للتدريب (BTI) بوصفه مركزاً للتدريب المهني في العام 1981، من قبل المجلس الأعلى للتدريب المهني. وفي العام 1992، قامت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية حالياً) بإعادة هيكلة المركز، ومنحه صفة المعهد، لتقديم المؤهلات المهنية، والدورات التدريبية التي تلبي احتياجات سوق العمل. وفي العام 2011، صدر المرسوم الملكي بإعادة هيكلة المعهد؛ ليصبح تحت مظلة وزارة التربية والتعليم.

يقدم معهد البحرين للتدريب مجموعة واسعة من البرامج النظامية بنظام الدوام الكامل بالإضافة إلى الدورات القصيرة لتدريب موظفي الشركات. وتعدُّ الغالبية العظمى من الدورات معتمدة خارجياً من قبل مجلس تعليم إدارة الأعمال والتقنية BTEC (المملكة المتحدة)؛ وتُقدم بمستويين؛ والدبلوما الوطنية العليا (HND) والدبلوم المطور (ED) في مجالات الهندسة، والأعمال، وتكنولوجيا المعلومات، والفنون والتصميم؛ إضافة إلى البرامج من أكاديمية سيسكو للشبكات (CISCO)، والسياحة، والسفر من اتحاد النقل الجوي الدولي (IATA)؛ كما قدم المعهد في الآونة الأخيرة الشهادة الخاصة به، ومؤهلات الدبلوما الوطنية على المستوى الخامس والمستوى السادس للإطار الوطني للمؤهلات (NQF). كما أنَّ معظم برامج تدريب موظفي الشركات معتمدة من الخارج من قبل الجهات المانحة الخارجية مثل المعهد القانوني لشؤون الموظفين والتطوير (CPID)، واتحاد فنيي المحاسبة (AAT)، ومحترف ويب معتمد (CIW)، واتحاد النقل الجوي الدولي، والشهادة الدولية لقيادة الحاسب الآلي (ICDL)، وشهادة شركة سيسكو.

ويتولى إدارة المعهد مديره العام، ويعاونه ثلاثة مديرين للإدارات الرئيسية الثلاث، وهي إدارة الهندسة والعلوم، وإدارة الأعمال والفنون، وإدارة شؤون المتدربين. كما يوظف المعهد رئيسين لمجموعة ضمان الجودة ومجموعة الخدمات المساندة اللذين يعملان تحت رئاسة مدير عام المعهد مباشرة، في حين تتولى وزارة

التربية والتعليم الأمور المتعلقة بالشؤون المالية والإدارية والموارد البشرية. ويوظف المعهد حوالي 350 موظفًا يعملون بنظام الدوام الكامل، بالإضافة إلى توظيف مدربين يعملون بنظام الدوام الجزئي الذين يستعين بهم المعهد عند الحاجة.