



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

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

تقرير المراجعة

معهد البحرين

الرفاع الشرقي

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 23-26 يناير 2017

VO052-C3-R051

قائمة المحتويات

1	المقدمة
2	مقاييس الأحكام
2	جدول الدرجات الممنوحة
3	أحكام المراجعة
3	الفاعلية بوجه عام
5	القدرة على التحسن والتطور
5	إنجاز المتدربين
7	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 هيئة جودة التعليم والتدريب (BQA)، بإجراء هذه المراجعة على مدى أربعة 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، وأولياء الأمور والمدرّبين وموظفي الإدارة والدعم.

في زيارة المراجعة السابقة، حصل معهد البحرين على تقدير: "مرضٍ" في الفاعلية بوجهٍ عام، وكذلك حازت جميع الجوانب الرئيسية الأخرى على نفس الحكم.

يوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته لما يُقدم في معهد البحرين، 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

السؤال الرئيس	الحكم
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	غير ملائم (4)

أحكام المراجعة

الفاعلية بوجهٍ عام

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

الدرجة: غير ملائم (4)

يعتبر معهد البحرين من المعاهد ذات الفاعلية غير الملائمة بوجهٍ عام؛ وكذلك حازت جميع الجوانب الأخرى على نفس الحكم.

ولا يرقى مستوى تحصيل المتدربين في دورات اللغة الإنجليزية العامة، والتي تشكل نسبة 69% من مجموع المتدربين المسجلين في المعهد، إلى مستوى الدورات المطلوب. ويكتسب المتدربون مهارات ومعارف محدودة، ولا سيما مهارات الكتابة، والهجاء والقواعد النحوية في جميع المستويات. ومع ذلك، يكتسب المتدربون في دورات تكنولوجيا المعلومات مهارات أفضل. ويلتزم المتدربون في المعهد بالحضور في المواعيد المقررة بصفة منتظمة، على الرغم من غياب مجموعات من المتدربين في بعض الحالات لأسباب مختلفة. كما يتم تبيين مستوى فهم المتدربين من خلال إجراء عددٍ من عمليات التقييم التكوينية والختامية. ويكشف تدقيق الأعمال المقيمة في دورات اللغة الإنجليزية النقاب عن أن عمليات التقييم وتصحيح الأعمال في أغلب الأحيان لا تتسم بالصرامة، كما لا تعكس الدرجات الممنوحة مستوى أعمال المتدربين مما يحدث تضخماً في الدرجات. ولا ترقى عملية التقييم إلى المستوى الملائم لتقييم جميع مهارات اللغة الإنجليزية بدقة، كما أن توزيع الدرجات غير واضح؛ إذ تستخدم نفس أداة التقييم لأكثر من مستوى واحد بطريقة عشوائية، ولا توجد نماذج تصحيح فعالة أو نظام تدقيق داخلي صارم. ومع هذا، يقوم مدربي تكنولوجيا المعلومات بتقييم أعمال المتدربين بدرجة ملائمة عن طريق استخدام عمليات التقييم العملية التي يتم منح الدرجات لها باستخدام تعليمات واضحة.

بوجه عام، ظهرت فاعلية الدورات المقدمة في تلبية احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة بشكل غير ملائم. وتفتقر عملية تحديد المستويات في دورات اللغة الإنجليزية إلى الأسباب الواضحة أو المنطق. علاوة على ذلك، لا توجد آلية مكتوبة وواضحة لتصميم، واعتماد وتحديث ومراجعة الدورات بطريقة منتظمة. وفي دورات تكنولوجيا المعلومات، يقدم المعهد نسختين مختلفتين من برنامج ويندوز و Windows 8، والنسخة الحالية من البرنامج Windows 10، لتلبية احتياجات المتدربين، في حين أن المعهد ما زال يقدم برنامج Microsoft FrontPage على الرغم من أنه قديم. بالإضافة إلى ذلك، يستخدم المعهد نسخاً مصورة منخفضة الجودة من وحدات كتب الدورات مع مواد الدعم؛ وعلى سبيل المثال، تتوفر النسخ المصورة من مواد دورات تكنولوجيا المعلومات باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية؛ ونادراً ما تكون باللغتين. ومع هذا، تشتمل مصادر التعلم لدورات تكنولوجيا المعلومات على مختبرات مناسبة لتكنولوجيا المعلومات تضم أجهزة وبرامج ملائمة.

تتص سياسة التقييم للمعهد على أن دور المتدرب يتمثل في مساعدة المتدربين على تحقيق نتائج أفضل، ولكن لا توجد خطوات واضحة بشأن طريقة تلبية احتياجات أو تحديد المتدربين الأقل مستوى. وتتسم ترتيبات تقديم الدورات بالمرونة لتناسب احتياجات المتدربين وأولياء الأمور وأرباب العمل؛ غير أنه لا توجد سياسة محددة لتلبية احتياجات المتدربين، ولا يتم تسجيل الحالات في هذا الشأن بصورة كافية، ولا تعتبر الترتيبات ومصادر التعلم ذات علاقة أو فعالة دائماً.

لدى الإدارة خطة إستراتيجية تُدعم بخطة عمل وقائمة من المهام والمسئوليات؛ بيد أنها غير متوافقة لتحقيق النتائج المتوقعة ومواكبة وتيرة التغييرات السريعة في سوق العمل. فضلاً عن ذلك، لا تتم مراقبة مستوى التقدم في تنفيذها دائماً، ولا توجد أطر زمنية بخصوص بعض البنود. بالإضافة إلى ذلك، لا تعتبر عملية التقييم الذاتي فعالة بوجه عام. وبينما يقوم المعهد بإجراء تحليل (SWOC)، إلا أنه لا يتسم بالنقد، بل ولا تمت عناصره بصلة لما يتم تقديمه في المعهد في بعض الحالات. وتعتبر دورات تكنولوجيا المعلومات مفتوحة للتسجيل من قبل كافة المتدربين، ولا يتم تقييم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين في دورات اللغة الإنجليزية بدرجة كافية؛ إذ لا يتم اختبار كافة مهارات اللغة الإنجليزية، وبالتالي يتم وضع المتدربين في المستوى غير المناسب لهم.

القدرة على التحسن والتطور

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعلم؟

الدرجة: غير ملائم (4)

أخفق معهد البحرين في استيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق والتي أُجريت في شهر مارس 2014؛ إذ أن تحليل (SWOC) قديم، ولا يتسم بالنقد في تحديد الجوانب الداخلية والعوامل البيئية الخارجية التي تؤثر على الأداء الفعلي للمعهد. علاوة على ذلك، لا تعتبر الخطة الإستراتيجية فعالة، ولا تتم مراقبة تنفيذها، ولا يتم التحقق من توجهات إنجاز المتدربين. ولا توجد آلية مكتوبة وواضحة لتصميم، واعتماد، وتحديث ومراجعة جميع الدورات بشكل دوري وبما في ذلك هياكل وخطط الدورات. بالإضافة إلى ذلك، لا توجد إجراءات واضحة لضمان جودة ما يتم تقديمه لتلبية توقعات مؤسسة التدريب. وتتسم استمارة التقييم الذاتي التي تم تسليمها إلى فريق المراجعة بالمبالغة في منح الدرجات وعدم الدقة في تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. وعلى الرغم مما ورد أعلاه، يعتبر عدد المتدربين المسجلين في المعهد مناسباً، ومعدل الاستبقاء ملائماً، وقام المعهد مؤخراً بإبرام عقد مع إحدى شركات الاستشارات لتحسين فاعلية المؤسسة.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: غير ملائم (4)

بوجه عام، ظهر إنجاز المتدربين بشكل غير ملائم؛ فبينما تحقق أغلبية المتدربين في دورات تكنولوجيا المعلومات أغلب مخرجات التعلم المطلوبة بمستوى مناسب ويكتسبون المهارات العملية، لا يرقى مستوى

تحصيل المتدربين في دورات اللغة الإنجليزية العامة التي تشكل نسبة 69% من مجموع المتدربين المسجلين في المعهد إلى المستوى المطلوب. ويظهر تدقيق أعمال المتدربين أنهم يكتسبون مهارات ومعارف محدودة؛ وعلى وجه الخصوص في الكتابة والهجاء والقواعد النحوية في جميع المستويات؛ وعلى سبيل المثال، لا يكتسب المتدربون المسجلون في مستويات ما قبل المتوسط، والمستوى المتوسط والمستوى المتوسط الأعلى مهارات الكتابة والقراءة الأساسية، وبما فيها مهارات التفسير (مطابقة الحروف أو مجموعة من الأحرف مع أصواتها- Decoding)، الطلاقة (Fluency) ومهارات التعرف على الكلمات (Word recognition) وذلك من أجل اكتساب مهارات قراءة مناسبة.

تثبت الأدلة أن ادعاءات المتدربين بأن عمليات التقييم المستخدمة في دورات اللغة الإنجليزية لا تتوافق عموماً مع محتويات، وأهداف ومستويات الدورات. ولا يتم تقييم مهارات القراءة والمحادثة بطريقة مناسبة في جميع الدورات؛ بيد أن بيانات تقدم المتدربين والتغذية الراجعة منهم والأطراف ذات العلاقة تعكس أن المتدربين في دورات اللغة الإنجليزية يحرزون تقدماً للانتقال إلى المستوى الأعلى من الدورات. ومن واقع الحصص التي تمت مراجعتها، يتسم المتدربون بالانتباه، ولديهم سلوكيات إيجابية تجاه تعلمهم. وفي عدد قليل من الحالات، يتمكن المتدربون الأكثر قدرة على تصحيح أخطائهم ذاتياً ومناقشة الأجوبة مع المتدربين لدعم فهمهم.

بوجه عام، يظهر المتدربون قدرة ملائمة على العمل بشكل فردي في جميع الدورات في عمليات التقييم وأثناء ملاحظة الحصص. ويتمكن المتدربون في دورات اللغة الإنجليزية من العمل في مجموعات صغيرة ومع الأقران. كما يلتزم المتدربون بالحضور؛ غير أنه هناك عداً من حالات الغياب لأسباب مختلفة. وتعتبر المواظبة محل اهتمام في عدد قليل من الحصص التي تمت ملاحظتها على الرغم من سياسة المعهد التي تسمح بالتأخير لمدة 15 دقيقة فقط.

جودة ما يتم تقديمه

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

الدرجة: غير ملائم (4)

بوجه عام، ظهرت فاعلية التعليم والتدريب والتقييم بشكل غير ملائم. وعلى الرغم من أن أغلبية المدربين يملكون المؤهلات ذات العلاقة وخبرة التعليم الملائمة، لا تستند خطط الدروس الفعلية على عمليات التقييم المسبقة والمستمرة لتلبية الاحتياجات المتنوعة للمدربين. ويحتفظ المدربون بقالب خطط الدروس لكنه يفتقر إلى التفاصيل الضرورية للسماح بتخطيط الحصص المناسب ومساعدة المدربين على تحقيق الأهداف الموضوعية. ومع هذا، ففي عدد قليل من الحالات، يقوم المدربون بتصميم تقديم الحصص وفقاً لنتائج عمليات التقييم المستمرة. من ناحية أخرى، يوظف مدربون تكنولوجيا المعلومات خطط الدروس التفصيلية التي تحتوي على مخرجات التعلم المطلوبة والاستفادة من مصادر التعلم وطرق التعلم. وتفتقر خطط الدروس في كل من دورات اللغة الإنجليزية وتكنولوجيا المعلومات إلى تحديد الوقت المناسب، كما يتم استخدامها بطريقة غير متجانسة.

تتم إدارة أغلبية الحصص التي تمت ملاحظتها بشكل جيد؛ إذ تبدأ بمشاركة المدربين أهداف أو موضوع الحصة المعتمَر شرحه؛ بيد أنه في عدد قليل من الحالات، تعد الإدارة الصفية غير ملائمة ولا سيما أثناء الأنشطة الصفية. ويوظف المدربون طرق التعليم المناسبة مثل الأسئلة والأجوبة، والألعاب، ولعب الأدوار، والعمل الفردي أو مع الأقران لإشراك وتحفيز غالبية المدربين طوال الحصة. كما يوظف المدربون مصادر التعلم المتوفرة بشكل مناسب؛ غير أن جهاز البروجيكتور المستخدم من قبل المدربين أثناء الحصص التي تمت ملاحظتها غير واضح الصورة. وفي عدد قليل من الحالات، يحفز المدربون قدرات التعلم الذاتي للمدربين من خلال تشجيعهم على تحدي فهمهم والتوصل إلى الأجوبة بأنفسهم. وبوجه عام، يقدم المدربون التغذية الراجعة الفورية وتلبية احتياجات المدربين الأقل قدرة بدرجة كافية. ومع هذا، يقدم المدربون تغذية راجعة محدودة للمدربين. وفي حصص تكنولوجيا المعلومات، يوجد مدربون بمستويات مختلفة، ولكن لا تتم تلبية الاحتياجات التعليمية المتنوعة لهم بدرجة كافية.

يحتفظ المدربون بسجلات أعمال وتقييم أغلبية المتدربين، ويقومون بمراجعة فهم المتدربين من خلال تطبيق عدد من طرق التقييم التكوينية والختامية، وتشمل نقاط التفنيس، والامتحانات النهائية والأنشطة الصفية. ويقوم المدربون في دورات تكنولوجيا المعلومات بتقييم أعمال المتدربين بطريقة مناسبة من خلال استخدام عمليات التقييم العملية التي يتم وضع درجات لها باستخدام التعليمات الموضوعية. ومع هذا، لا تتسم هذه التعليمات بالهيكلية الجيدة أو الدرجات الممنوحة بالموضوعية. من ناحية أخرى، يكشف تدقيق الأعمال المقيمة في دورات اللغة الإنجليزية النفاذ عن أن عمليات التقييم وتصحيح الأعمال لا تتسم بالصرامة في أغلبية الحالات، وكذلك لا تعكس الدرجات الممنوحة مستوى أعمال المتدربين مما يحدث تضخماً في الدرجات. ولا ترقى عملية التقييم إلى المستوى الملائم لتقييم جميع مهارات اللغة الإنجليزية بدقة، كما أن توزيع الدرجات غير واضح؛ إذ تستخدم نفس أداة التقييم لأكثر من مستوى واحد وفئة عمرية دون استيفاء المتطلبات والتوقعات من المستوى. كما لا يتم استيفاء مهارة المحادثة بالكامل.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: غير ملائم (4)

بوجه عام، ظهرت فاعلية الدورات المقدمة في تلبية احتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة بشكل غير ملائم؛ ويقدم المعهد الدورات القصيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات وحصص التقوية في المواد التي تدرس في المدارس الخاصة مثل الرياضيات، واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، واللغة الفرنسية إضافة إلى الشهادات من كلية كمبردج للتدريب في بريطانيا (CTC). وعلى الرغم من أن الدورات تستند إلى استشعار احتياجات سوق العمل والاستجابة لطلبات أولياء الأمور، ولا سيما ما يتعلق بحصص التقوية، فإن مستوى الدورة لتعزيز إنتاجية المتدربين، وعلى وجه الخصوص في دورات اللغة الإنجليزية، لا يستند إلى أسباب واضحة ومنطقية.

على الرغم من الجهود المبذولة تصميم الدورات وفقا لاحتياجات المتدربين حقيقة في دورات تكنولوجيا المعلومات، فإن أثرها في تلبية احتياجات المتدربين محدود؛ إذ لا يحقق جميع المتدربين نتائج أو أهداف الدورات. ومع ذلك، تظهر الدراسات المسحية والاجتماعات مع أولياء الأمور مدى رضاهم عن جودة ما يتم تقديمه. وفي الآونة الأخيرة، استخدم المعهد تحليل الاستفسارات الهاتفية والاجتماعات مع أولياء الأمور لوضع سياسة تسويق. وتتضمن هذه السياسة خطط والأهداف المستقبلية مثل المحافظة على معدلات الرضا المرتفعة؛ غير أنها تفتقر إلى مستوى الفهم المناسب للوضع الحالي للمعهد فيما يتعلق بجودة ما يتم تقديمه من برامج ومستوياتها، كما أن استراتيجيات التسويق غير محددة بالكامل لوضع خطة تسويق فعالة.

الدورات المقدمة في معهد البحرين معتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم، ولكن يفتقر المعهد إلى آلية مكتوبة وواضحة لتصميم، واعتماد، وتحديث ومراجعة الدورات بصفة دورية. وعلى الرغم من أن المعهد يقدم في دورات تكنولوجيا المعلومات نسختين مختلفتين من برنامج ويندوز وهما Windows 8، والنسخة الحالية من البرنامج Windows 10، لتلبية احتياجات المتدربين، في حين أن المعهد ما زال يقدم برنامج Microsoft FrontPage على الرغم من أنه قديم، وتم استبداله من قبل مايكروسوفت ببرامج تطوير الويب الأخرى. وتفتقر دورات اللغة الإنجليزية إلى التحديث الوافي. ولا تتسم الدورات المقدمة بحسن الهيكلية أو التخطيط الجيد، وتفتقر دورات تكنولوجيا المعلومات واللغة الإنجليزية إلى ملخصات الدورات التفصيلية التي توضح مخرجات التعلم المطلوبة وطرق التعليم والتقييم. وفي دورات اللغة الإنجليزية، تُقسم وحدات كتب الدورات المستخدمة إلى حصص مدة كل منها 1.5 ساعة، وتحدد مخرجات التعلم المطلوبة في دورات المبتدئين؛ غير أنه لا يتم ذكر الموضوعات التي سيتم تدريسها في بقية الدورات دائما، ولا تعكس ملخصات الدورات نوع وتفاصيل طرق التعليم أو التقييم. ولدى المعهد سياسة تقييم؛ بيد أن عمليات التقييم في دورات اللغة الإنجليزية لا تتوافق مع مستويات الدورات، ولا تساهم في إتقان المهارات والمعارف المطلوبة دائما. وبينما تتوفر ملخصات دورات تكنولوجيا المعلومات إلا أنها لا تحتوي على التفاصيل عند تقديمها.

وتُدعم دورات تكنولوجيا المعلومات، والتي تمثل أقلية في عدد المتدربين المسجلين في المعهد، بالبرامج والأجهزة ذات العلاقة؛ غير أن دورات اللغة الإنجليزية تفتقر إلى مصادر التعلم الكافية. ويوفر المعهد نسخا مصورة منخفضة الجودة من وحدات كتب الدورات مع مواد الدعم؛ ومع هذا، تشتمل مصادر التعلم لدورات تكنولوجيا المعلومات على مختبرات مناسبة لتكنولوجيا المعلومات تضم أجهزة وبرامج ملائمة؛ وعلى سبيل

المثال، تتوفر النسخ المصورة من مواد دورات تكنولوجيا المعلومات باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية؛ ونادرا ما تكون باللغتين. وتُدعم الدورات ببعض الأنشطة اللاصفية التي تتضمن الألعاب، والمنافسات الصفية، ومشاريع التعلم الذاتي والرحلات القصيرة. ومع هذا، لا ترتبط هذه الأنشطة بأهداف الدورات بطريقة فعالة؛ ومن ثم، فإن أثر هذه الأنشطة على تقدم المتدربين غير متجانس. ويمكن لجميع المتدربين التسجيل في دورات تكنولوجيا المعلومات الأساسية ودورات اللغة الإنجليزية. ومع ذلك، فإن اختبارات القبول في دورات اللغة الإنجليزية غير فعالة إذ لا يتم تصحيح هذه الاختبارات، ولا تتسم بالشمولية والتجانس في تقييم المهارات الأساسية للمتدربين في اللغة الإنجليزية.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

الدرجة: غير ملائم (4)

ظهر الدعم والإرشاد المقدمين للمتدربين لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل بشكل غير ملائم. وعلى الرغم من توافر سياسة بشأن الحضور والمواظبة والانضباط في المعهد والفصول الدراسية، فإنه لا يتم تنفيذها بصرامة حيث وجد فريق المراجعة أن بعض المتدربين يستخدمون هواتفهم النقالة أثناء الحصص، ولكن تعد المواظبة محل اهتمام. ولدى المعهد أيضا سياسة بشأن التقييم والتي تنص على أن دور المدربين هو مساعدة المتدربين على تحقيق نتائج أفضل، غير أنه لا تتوفر ممارسات فعالة أو خطوات عملية واضحة بشأن طريقة تحقيقها أو طريقة تحديد المتدربين اللذين بحاجة للمساعدة. من ناحية أخرى، يحظى المتدربون عموما بحصص إضافية أو تعويضية في حالة الغياب. وتتم مكافأة المتدربين اللذين يحققون نتائج تفوق مستوى الدورة على شهادة التميز.

قبل بدء الدورة، يحصل المتدربون على المعلومات عن الدورات من خلال الموقع الإلكتروني المناسب، والنشرات الإعلامية الموجزة والملصقات الترويجية على منصات وسائل التواصل الاجتماعي. ومع هذا، فهناك بعض الروابط التي لا تعمل. ويحتوي الموقع الإلكتروني على بعض المعلومات القديمة مثل المعلومات عن انتماءات للمعهد. وتتسم ترتيبات تقديم الدورات بالمرونة لتتناسب احتياجات المتدربين، وأولياء الأمور وأرباب العمل. كما يقوم المعهد بإعادة جدولة الدورات عند الطلب من الأطراف ذات العلاقة.

كما ينظم المعهد اليوم المفتوح السنوي حيث يقوم المدربون بمناقشة تقدم المتدربين مع أولياء الأمور طوال الفصل الدراسي والتحقق من مدى رضاهم عن الدورات. وعند استكمال الدورات، يحصل المتدربون على شهادة الاستكمال إضافة إلى تقرير الأداء الوافي الذي يتضمن درجات المتدربين في الامتحان النهائي وأنشطتهم وسلوكياتهم. ومع ذلك، يحصل المتدربون المكفولون من أرباب عملهم على خطاب تأكيد بحضورهم الدورة في المعهد إضافة إلى المعلومات الخاصة باستكمالهم الدورة أو عدم حضورهم في الدورة. ويصدر هذا الخطاب بناءً على طلب المتدربين.

تعتبر بيئة التعلم ملائمة إضافة إلى توافر التسهيلات المناسبة. وهناك بعض المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة ودرجات إعاقة مختلفة، ويقوم المدربون وموظفو الإدارة بالترحيب بكافة المتدربين؛ غير أنه لا توجد سياسة خاصة بشأن تلبية احتياجات هذه الفئة من المتدربين، ولا يتم تسجيل الحالات بشكل جيد، ولا تعتبر ترتيبات ومصادر التعلم المتاحة ذات صلة أو فعالة.

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 في رفع مستوى إنجاز المتدربين وتحسين جودة ما يتم تقديمه بشكل غير ملائم؛ ولدى المعهد رؤية عامة ورسالة وقيم أساسية، ولدى الإدارة أيضا خطة إستراتيجية ثلاثية (2016-2018) تشتمل على البنود المتعلقة بتحسين إنجاز المتدربين، ورضا الأطراف ذات العلاقة وتحسين بيئة التعلم. وعلى الرغم من أن لدى الإدارة خطة إستراتيجية تُدعم بخطة عمل وقائمة من المهام والمسئوليات؛ بيد أنها غير متوافقة لتحقيق النتائج المتوقعة ووتيرة التغييرات السريعة في سوق العمل. فضلا عن ذلك، لا تتم مراقبة مستوى التقدم في تنفيذها دائما، ولا توجد أطر زمنية بخصوص بعض البنود. بالإضافة إلى ذلك، لا تعتبر عملية التقييم الذاتي فعالة بوجه عام. وبينما يقوم المعهد بإجراء تحليل

(SWOC)، إلا أنه لا يتسم بالنقد، بل ولا تمت عناصره بصلة لما يتم تقديمه في المعهد في بعض الحالات. وعلى سبيل المثال، يشير تحليل (SWOC) إلى انتماءات القديمة باعتبارها مواطن قوة، ويتضمن تحليل عامي 2015 و2016 على نفس العناصر تقريبا، بصرف النظر عن الوضع الحالي.

تتوفر خطة العمل لاستيفاء الجوانب التي تحتاج إلى تطوير؛ بيد أنها لا تفي بالقضايا الملحة في المواعيد المحددة. بالإضافة إلى ذلك، تتسم استمارة التقييم الذاتي التي تم تسليمها إلى فريق المراجعة بالمبالغة في منح الدرجات وعدم الدقة في تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. ويعتبر الهيكل التنظيمي للمعهد ملائما للغرض بالنظر إلى نوع الدورات المقدمة وعدد المتدربين المسجلين. وتحدد الأدوار والمسؤوليات بطريقة مناسبة. ويقوم المعهد بتوظيف المدربين المناسبين وتهيئتهم بشأن متطلبات وظائفهم وتوقعاتهم، وتوزيعهم وفقا لتخصصاتهم، ومراقبة أدائهم بطريقة مناسبة من خلال نظام ملاحظة الحصص والتغذية الراجعة من المتدربين. ومع ذلك، لا تتسم استمارات ملاحظة الحصص بالشمولية على الرغم من أنها تحتوي على معايير التقييم ذات العلاقة. من ناحية أخرى، فإن الملاحظات المقدمة من قبل المراقبين تعتبر عامة في الغالب، وتتم متابعتها من حين لآخر. ويحظى المدربون والإداريون بالقليل من فرص التدريب الداخلي ذي العلاقة بأدوارهم.

لدى المعهد ترتيبات ضمان جودة غير كافية، ويحتفظ المعهد بالسياسات العامة مع بعض خطوات المتابعة، على الرغم من أن هذه السياسات لا تستخدم دائما في تحسين جودة ما يتم تقديمه. كذلك، لا يتم تقييم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين بدرجة كافية. ويعتبر التسجيل في دورات تكنولوجيا المعلومات متاحا للجميع؛ ومع ذلك، ففي دورات اللغة الإنجليزية، لا يتم اختبار جميع مهارات اللغة الإنجليزية، وبالتالي يتم وضع المتدربين في المستوى غير الصحيح غالبا. ولا تعتبر عملية التحقق الداخلي فعالة في تحسين إنجاز المتدربين؛ إذ لا يتوفر معيار لمقارنة أعمال المتدربين مع/أو ما هو متوقع منهم باعتبارها نتائج من عمليات التقييم. ويتم تنفيذ عملية التحقق الداخلي على عينة محدودة لمراجعة احتساب الدرجات، ليس لضمان إجراء عملية تقييم عادلة ومتجانسة في جميع المستويات. ولا تتم مراقبة إنجاز المتدربين بدرجة كافية، كما ان المعلومات التي يتم الاحتفاظ بها غير موثوق بها.

تقوم الإدارة باتخاذ الإجراءات التصحيحية الفورية للتعامل مع المسال اليومية، كما تقوم بصيانة مقر المعهد بدرجة كافية وبطريقة منتظمة. كذلك، تعتبر جوانب الصحة والسلامة ملائمة، على الرغم من أن المعهد يفتقر إلى وجود مسعف أول. كما يقوم المعهد بجمع التغذية الراجعة من المتدربين وأولياء الأمور بشأن الدورات المقدمة بصفة منتظمة واستيفاء الملاحظات الواردة فيها بطريقة ملائمة. وقد أبرم المعهد اتفاقية مع كلية كمبردج للتدريب في بريطانيا (CTC) لمنح الشهادات في الإدارة. كما أبرم المعهد بعض الاتفاقيات المحلية مع الأطراف ذات العلاقة فيما يتعلق بالدورات المقدمة، ولكن لا يتم جمع التغذية الراجعة بشأن الدورات المقدمة بطريقة غير متجانسة.

جوانب القوة الرئيسية

- المدربون ذوو اطلاع جيد وإلمام نظري وعملي بالمواد التي يقومون بتدريسها، ويتم توظيفهم وتهيئتهم وتوزيعهم على الدورات بطريقة مناسبة.
- توظيف طرق تدريس ذات علاقة لإشراك وتحفيز أغلبية المتدربين في الحصص.

التوصيات

من أجل أن يتطور معهد البحرين؛ فيجب:

- ضمان اكتساب المتدربين، ولا سيما في دورات اللغة الإنجليزية، للمهارات والمعارف التي تلائم مستواهم، وتحقيق كافة أهداف الدورات ومخرجات التعلم المطلوبة.
- ضمان أن تكون عمليات التقييم ذات صلة، وأن تكون عملية التصحيح عادلة وصارمة لقياس وتقييم أداء المتدربين بكل دقة.
- ضمان أن تستند الدورات المقدمة على الفهم الملائم لاحتياجات المجتمع المحلي وتنفيذ آلية مكتوبة وواضحة لمراجعة، وتصميم، واعتماد وتحديث الدورات بصفة دورية.
- وضع آلية لدعم المتدربين وإرشادهم بشأن طريقة الإنجاز بشكل أفضل وضمان ملاءمة كافة الترتيبات الرامية إلى دعم المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تحسين القيادة والإدارة عن طريق ما يلي:
 - ضمان أن تستند الخطة الإستراتيجية على نتائج عملية التقييم الذاتي الصارمة ومراقبتها بصفة منتظمة.
 - تحسين أنظمة ضمان الجودة.
 - ضمان مراقبة إنجاز المتدربين عن كثب وتحليل البيانات ذات العلاقة لمراقبة التوجهات على مر الزمن، والاستفادة من نتائجها في اتخاذ القرارات.

وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد البحرين، وهو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم، و موقعة في الرفاع الشرقي في عام 1970، ويقدم المعهد الدورات القصيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات، والتي تشمل مايكروسوفت أوفيس، وتصميم الجرافيك، وبرامج اللغة الإنجليزية العامة. كما يقدم المعهد حصص التقوية للمواد المختلفة التي تُدرس في المدارس الخاصة مثل الرياضيات، واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، واللغة الفرنسية؛ إضافة إلى الدورات التحضيرية لاختبار اللغة الإنجليزية كلغة ثانية (التوفل TOEFL)، ونظام اختبار اللغة الإنجليزية الدولي (IELTS). علاوة على ذلك، يقدم المعهد الدورات من كلية كمبردج للتدريب في بريطانيا (CTC).

تُسجل نسبة 69% تقريبا من مجموع المتدربين في المعهد في دورات اللغة الإنجليزية العامة، والبقية في دورات تكنولوجيا المعلومات. ويتولى المدير التنفيذي إدارة المعهد والفريق الإداري الذي يعمل بنظام الدوام الكامل، ويتكون من مدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس التدريب والتطوير، الذي يعمل مدرِّباً للغة الإنجليزية بنظام الدوام الكامل أيضا. كما يوظف مجموعة من المدربين للمواد المختلفة والذين يعملون بنظام الدوام الجزئي. كذلك، يوظف المعهد عامل نظافة يعمل بنظام الدوام الكامل. ومنذ زيارة المراجعة الأخيرة التي أجريت في مارس 2014، بلغ عدد المتدربين المسجلين في المعهد 4228 متدرِّباً؛ منهم 1282 متدرِّباً في عام 2014، و1620 متدرِّباً في عام 2015، و1326 متدرِّباً في عام 2016، ومعظمهم من طلبة المدارس في المراحل الدراسية المختلفة، وعدد قليل من الكبار العاملين في القطاعات المختلفة.