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

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني

تقرير المراجعة

معهد دينا للتكنولوجيا

عراد – المحرق

مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 25– 27 ديسمبر 2017

VO040-C3-R079

قائمة المحتويات

المقدمة **1**

مقاييس الأحكام **2**

جدول الدرجات الممنوحة **2**

أحكام المراجعة **3**

الفاعلية بوجه عام 3

القدرة على التحسن والتطور 4

إنجاز المتدربين 5

جودة ما يتم تقديمه 6

القيادة والإدارة والحوكمة 10

جوانب القوة الرئيسة **13**

التوصيات **14**

الملحق **15**

وصف مؤسسة التدريب 15

© جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لهيئة جودة التعليم والتدريب – مملكة البحرين 2018

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 قِبَلِ 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 دينا للتكنولوجيا، على تقدير: "مرضٍ" في الفاعلية بوجهٍ عام، وكذلك حازت جميع الجوانب الأخرى على نفس الحكم.

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

مقاييس الأحكام

ممتاز	1	جيِّد	2	مرضٍ	3	غير ملائم	4

جدول الأحكام الممنوحة

السؤال الرئيس	الحكم
إنجاز المتدربين	مرضٍ (3)
جودة التعليم والتدريب والتقييم	مرضٍ (3)
جودة البرامج المقدمة	مرضٍ (3)
جودة دعم المتدربين وإرشادهم	مرضٍ (3)
فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة	غير ملائم (4)
القدرة على التحسن والتطور	**غير ملائم (4)**
الفاعلية بوجهٍ عام	**مرضٍ (3)**

أحكام المراجعة

الفاعلية بوجهٍ 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 دينا للتكنولوجيا (معهد دينا) من المؤسسات التدريبية ذات الفاعلية المرضية، وكذلك حازت جميع الجوانب الأخرى على نفس الحكم ما عدا جانبي فاعلية القيادة والإدارة في رفع مستوى إنجاز المتدربين، والقدرة على تحسن وتطوير جودة التعليم اللذين حصلا على الحكم: "غير ملائم".

تكتسب أغلبية المتدربين المهارات والمعارف المناسبة المتعلقة بالدورات المسجلين فيه؛ بيد أن قلة منهم تواجه صعوبات في استكمال المهام الموكلة إليهم؛ خاصةً في دورات اللغة الإنجليزية. وتتمكن أغلبية المتدربين من العمل بشكل مستقل؛ على الرغم من أنَّ عددًا قليلا منهم يعتمد كليًّا على المعلمين في استكمال المهام الموكلة إليهم. ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، تحقق أغلبية المتدربين أهداف الدورات بمستوى ملائم. ويوظف المعهد معلمين مؤهلين، يقوم أغلبهم بإدارة الحصص وهيكلتها بطريقة مناسبة، ويوظفون طرائق تعليم ملائمة لإشراك المتدربين فيها؛ إضافة إلى مجموعة من أدوات التقييم المناسبة، وأسئلة المتابعة التي ترتبط بأهداف الدروس؛ وبالتالي تقديم التغذية الراجعة الشفهية الفورية المفيدة لهم؛ على الرغم من أن التغذية الراجعة المقدمة من المعلمين لا تساهم في تحسين مستوى المتدربين في عدد قليل من الحالات بدرجة كافية. من ناحية أخرى، لا يتم إطلاع المتدربين دائما على مستوى تقدمهم والجوانب التي تحتاج إلى تطوير. وفي الدروس الأكثر فاعلية، يقوم المعلمون بتحفيز خبرة التعلم الذاتي ومهارات التفكير العليا والتفكير الناقد للمتدربين بدرجة مناسبة.

يقدم المعهد مجموعة واسعة من الدورات ذات الصلة الوثيقة باحتياجات المتدربين وأولياء أمورهم، وتغطي الدورات المواد الأساسية لمناهج المدارس الحكومية والخاصة، ويتم تحديث المذكرات بصفة منتظمة وفق التغييرات في المناهج المدرسية. ويحظى المتدربون بالدعم المناسب قبل وأثناء الدورة؛ وتقدم الإدارة والموظفون الإداريون الدعم لهم، كما يمكن المتدربون التواصل معهم؛ إلا أنَّ المعهد يفتقر إلى سياسة شاملة لدعم المتدربين؛ من أجل ضمان تجانس الممارسات وتحسين العملية الحالية. كما يفتقر المعهد إلى موقع إلكتروني وحسابات منصات التواصل الاجتماعي، في حين تقوم الإدارة بالتواصل الشفهي مع أولياء الأمور بدرجة كافية. وهناك خطة إستراتيجية وخطة عمل، وتتم إدارة الأمور التشغيلية اليومية للمعهد بطريقة مناسبة مع حل القضايا المتعلقة بمواعيد الدورات فورا، وإلى الحد المرضي للمتدربين والأطراف ذات العلاقة؛ غير أن الإدارة لا تقوم بقياس أو مراقبة مستوى الإنجاز الفردي أو مستوى التقدم المستمر للمتدربين عن كثب، ولا تقوم بتحليل أو مراقبة توجهات الإنجاز لاتخاذ القرارات وتحسين جودة ما يتم تقديمه، وكذلك لا تتوفر ترتيبات ضمان الجودة الفعالة؛ لضمان التجانس بين العمليات، وتقوم الإدارة بمراقبة أداء المعلمين من خلال نظام ملاحظة الدروس الداخلي العرضي، ولكن بطريقة غير منهجية.

القدرة على التحسن والتطور

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعلم؟

الدرجة: غير ملائم (4)

ظهرت قدرة مؤسسة التدريب على تحسين جودة التعليم بشكل غير ملائم؛ إذ لم يستوفِ المعهد التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق للهيئة، والتي تضمنت تحسين إنجاز المتدربين، خاصةً في دورات اللغة الإنجليزية، وحفظ السجلات المناسبة لمراقبة مستوى تقدم المتدربين، وضمان حفظ بيانات إنجاز المتدربين، وتحليلها والاستفادة منها في تحسين جودة ما يتم تقديمه. ويطبق المعهد ممارسات ضمان الجودة الأساسية، ولاسيما المتعلقة بالعمليات اليومية مثل مواعيد الصفوف، وتخطيط أعباء العمل للمعلمين. وتنفذ الإدارة عملية التقييم الذاتي المنهجية لقياس أثر عملياتها والتخطيط لتحسين جودة ما يتم تقديمه. وتفتقر استمارة

التقييم الذاتي المقدمة لغرض هذه المراجعة إلى التفاصيل الكافية، ولا تتسم بالصرامة. ومع ذلك، فقد حافظ المعهد على معدل التسجيل منذ عام 2013، حتى تاريخ إجراء هذه المراجعة. ويعتمد المعهد على نظام تقنية معلومات تم تصميمه وفق احتياجات المعهد، ويُستخدم بفاعلية في إدارة عملياته اليومية. وتقوم الإدارة بالاستجابة في العادة لمتطلبات المتدربين والأطراف ذات العلاقة. ويوظف المعهد موظفين مؤهلين، ويتعاون مع نخبة من المعلمين أيضا. وتعدُّ بيئة التعلم ملائمة للغرض، كما تم إدخال التحسينات عليها منذ زيارة المراجعة الأخيرة.

إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

الدرجة: مرضٍ (3)

بوجه عام، ظهر إنجاز المتدربين في المعهد بشكل مرضٍ؛ إذ لا يحتفظ المعهد بسجلات مناسبة لإنجازهم، وقام فريق المراجعة باستخدام تحليل ملاحظة الحصص، والاستبانات من المتدربين والأطراف ذات العلاقة، وعينة قليلة من أعمال المتدربين المقدمة للفريق.

تكتسب أغلبية المتدربين المهارات والمعارف المناسبة المتعلقة بالدورات المسجلين فيها؛ بيد أن قلة منهم تواجه صعوبات في استكمال المهام الموكلة إليهم؛ خاصةً في دورات اللغة الإنجليزية. ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، تحقق أغلبية المتدربين أهداف الدورات بمستوى ملائم. وتظهر التغذية الراجعة التي تم تجميعها من أغلبية استباناتهم والأطراف ذات العلاقة أنهم يؤدون بشكل أفضل في المدارس والجامعات، ويتمكنون من استيعاب المفاهيم المعقدة والاستعداد للامتحانات بشكل أفضل.

ومع هذا، لا يحقق عددٌ قليلٌ من المتدربين جميع أهداف الدروس، ويفتقرون إلى المهارات الأساسية في اللغة الإنجليزية مثل الاستماع، والمحادثة، والكتابة، والقراءة؛ وكذلك يكتسبون المهارات الأساسية الضعيفة في الرياضيات مثل الجمع، والضرب، والقسمة؛ مما يعوق الفهم العام ومستوى التقدم المستمر للمتدربين.

يقوم المعهد بقياس إنجاز المتدربين أثناء الحصص بطريقة مناسبة عن طريق الأنشطة الصفية؛ بيد أنه لا يحتفظ بسجلات رسمية لإنجازهم، ولا يقوم بتقييم مستوى التحصيل المسبق بدرجة كافية لتحديد نقطة الانطلاق التي يمكن منها قياس مستوى تقدمهم في الدورات أو القيمة المضافة منها. ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، تشارك أغلبية المتدربين في المناقشات، ويتسمون بالتحفيز الذاتي، ويتمكنون من بيان جودة ما تعلموه بشكل ناقد من خلال تقديم الأمثلة، والرد على الأسئلة التي تبعث على التحديات أثناء الحصص.

تتمكن أغلبية المتدربين من العمل بشكل مستقل؛ إلا أن بعضهم يعتمد بشكل مفرط على معلميهم، ولا يتم توجيههم بشأن المساهمة في أو الاستفادة من مهاراتهم ومعارفهم في حل الأنشطة، وبناء ثقتهم بأنفسهم. ويقوم المعهد بمتابعة حضور المتدربين بطريقة منهجية، ويتم استيفاء حالات تأخيرهم في المواعيد المحددة، مع تسجيل الحضور والمواظبة، ويبلغ متوسط معدل الحضور ما بين 98% و100%.

جودة ما يتم تقديمه

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

الدرجة: مرضٍ (3)

بوجه عام، ظهرت فاعلية التعليم في المعهد بشكل مرضٍ، ويوظف معلمين أكفاء ومؤهلين، ومعظمهم من معلمي مدارس وزارة التربية والتعليم، ويقدمون الشروح والأمثلة المفيدة للمتدربين، وكذلك الرد على أسئلتهم. وفي عدد قليل من الحالات، يقدم المعلمون الأمثلة الحياتية للربط بين النظرية والتطبيق. كما يوظفون خطط

الدروس الأساسية التي توضح الأهداف والأنشطة المراد تغطيتها، إلا أن هذه الخطط تفتقر إلى مخصصات الوقت، ولا تستند إلى أدوات التقييم المسبقة والمستمرة للمتدربين؛ لتلبية كافة الاحتياجات المتنوعة لهم، ويقوم المعلمون بإدارة وهيكلة أغلبية الدروس بطريقة مناسبة.

تبدأ الحصص باستذكار لما تم تدريسه في الحصص السابقة، ومشاركة أهداف الدرس الحالي مع المتدربين. ومع ذلك، وفي عدد قليل من الحالات، تعدُّ إدارة وقت الأنشطة محل اهتمام، ويوظف المعلمون طرائق التعليم المناسبة لإشراك أغلبية المتدربين مثل المحاضرات، والأسئلة الموجهة والمفتوحة، والأعمال المزدوجة، والأنشطة الصفية. ومع هذا، وفي عدد قليل من الحالات، يعدُّ المعلم هو محور العملية التعليمية في الغالب، والتي تخفق في إشراك جميع المتدربين بفاعلية. ويوظف المعلمون مصادر التعلم المناسبة مثل أوراق العمل، والمذكرات، والسبورات البيضاء؛ لتسهيل خبرة التعلم.

أثناء الحصص، يوظف المعلمون مجموعة من أدوات التقييم، وأسئلة المتابعة المناسبة التي ترتبط بالأهداف؛ لمراجعة مدى مستوى فهم المتدربين، وكذلك مشاركة الأجوبة النموذجية مع المتدربين. وفي الحصص الأكثر فاعلية، ولاسيما في مادة الرياضيات، يقوم المعلمون بالتحقق من فاعلية الأنشطة الصفية عن طريق التركيز على محتوى مادة الرياضيات، في حين يوظف معلمون آخرون مراحل حل المسائل الرياضية. ولم يتم تزويد فريق المراجعة بالعينات الكافية من أعمال المتدربين لفحص مدى صرامة عملية التصحيح، ولا يتم تطبيق عملية التحقق.

من واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، يقدم المعلمون التغذية الراجعة الشفهية الفورية المفيدة أثناء الحصص التي تمت ملاحظتها، وكذلك التغذية الراجعة المكتوبة أحيانا. ومع هذا، وفي قلة من الحالات، لا تعدُّ التغذية الراجعة المقدمة للمتدربين مناسبة في مساعدتهم على تحسين الجوانب التي تحتاج إلى تطوير؛ لأنها محدودة أو غير كاملة. ولا يتم إطلاع المتدربين على مستوى تقدمهم والجوانب التي تحتاج إلى تحسين. ولا يحتفظ المعهد بسجلات أدائهم والجوانب التي تحتاج إلى تطوير. ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، يقدم المعلمون الدعم المناسب للمتدربين عن طريق تقديم الأمثلة، وتكرار الشروح. ومع ذلك، وفي الحصص الأقل فاعلية، لا تتم تلبية احتياجات المتدربين الأقل قدرة بدرجة كافية؛ إذ إنَّ الوقت

المخصص لأداء الأنشطة غير كافٍ. وفي بعض الحالات، يقدم المعلمون المشورة للمتدربين؛ للتسجيل في الدروس الخصوصية في المعهد. أما في الحصص الأكثر فاعلية، يحفز المعلمون عملية التعلم الذاتي، ومهارات التفكير العليا، والتفكير الناقد للمتدربين بمستوى مناسب عن طريق طرح الأسئلة التي تبعث على التحدي.

ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

الدرجة: مرضٍ (3)

بوجه عام، ظهرت فاعلية الدورات في تلبية احتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة بشكل مرضٍ، ويقدم مجموعة واسعة من دورات حصص التقوية التي تلبي احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة، والتي تغطي المواد الأساسية لمناهج المدارس الحكومية والخاصة مثل اللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والرياضيات، والعلوم بشكل دورات منتظمة، والدروس الخصوصية. بالإضافة إلى ذلك، يقدم المعهد دورات مراجعة ليلة الامتحان، بما في ذلك الدورات المكثفة، والفصول المكثفة للمتدربين من المدارس والجامعات. ويطبق المعهد أسلوبا شاملا لتحديد احتياجات المجتمع المحلي، وتحديث الدورات المقدمة. وتنفذ الإدارة تحليلا شاملا لمعدلات التسجيل السابقة، وإحصائيات التعداد السكاني ذات العلاقة، وخبرات فريق الإدارة والمعلمين، والشبكات العلاقات المهنية. وتعكس التغذية الراجعة من المتدربين، وأولياء الأمور مستوىً مرتفعا من الرضا عن الدورات المقدمة.

بالنظر إلى طبيعة الدورات المقدمة، يوظف المعهد المناهج الدراسية المدعومة بالمذكرات في تقديم هذه الدورات. وتتوفر أنظمة مناسبة لتصميم، والموافقة على، ومراجعة، وتحديث المذكرات التي يتم تحديثها بصفة منتظمة وفقا للتغييرات في المناهج المدرسية؛ ومع هذا، لا تقوم هذه الممارسات على أساس آلية رسمية بمعايير اعتماد محددة، وتوصيف وظيفي واضح للأدوار والمسئوليات المنوطة بالأطراف المشاركة في هذه العملية. كما تتسم الدورات بحُسن الهيكلة والتخطيط، ويكون تخطيط دورات حصص التقوية متروكًا لقرار المعلم الفردي، كما تتم هيكلة المذكرات، وتقديمها على أساس نوع الدورة، سواء كانت لدورات حصص التقوية أو المراجعة لامتحانات المنتصف أو الامتحانات النهائية. وتتكون هذه المذكرات من الأنشطة

والتمارين، وتعدُّ قلة منها أكثر شمولية، حيث تحتوي على ملخص للموضوعات المراد تغطيتها، أو المصطلحات والقوانين ذات العلاقة.

تتوفر مصادر التعلم المناسبة لتقديم الدورات، ويوظف المعلمون السبورات البيضاء، والمذكرات وأوراق العمل. كما يحصل المعلمون على الأنشطة، وتتضمن الواجبات؛ لتعزيز خبرة التعلم، ويتم تسجيل المتدربون في الدورات حسب مستواهم الحالي في المدرسة.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

الدرجة: مرضٍ (3)

بوجه عام، ظهر الدعم والإرشاد المقدمان للمتدربين؛ لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل بشكل مرضٍ؛ إذ يحظى المتدربون بالدعم المناسب قبل وأثناء الدورات. وتقدم الإدارة والموظفون الإداريون الدعم للمتدربين، ويمكن التواصل معهم؛ وخلال التسجيل في الدورات، يحظى أولياء الأمور والمتدربون بالمشورة المفيدة بشأن الدورات المتاحة؛ وعند تأكيد الدورات، يقوم المعهد بإرسال رسائل نصية قصيرة (SMS)إلى المتدربين عن طريق رابط للملفات القابلة للتنزيل، وتتضمن المعلومات المفيدة والتفصيلية عن الدورات ومواعيدها، إضافة إلى الدورات المقدمة الأخرى. وفي دورات حصص التقوية، وفصول مراجعة ليلة الامتحان، يحصل المتدربون على المذكرات المفيدة وأوراق العمل التكميلية التي يتم تحديثها وتنظيمها بعناية؛ لتوفر المزيد من التركيز على الجوانب المختلفة للمواد التي تبعث على التحدي والأجوبة النموذجية لبعض الامتحانات؛ مما يساهم في إعداد المتدربين للامتحانات المدرسية أو الجامعات. علاوة على ذلك، يحصل المتدربون الذين يحتاجون إلى استكمال متطلبات الدورات على ساعات دراسية إضافية؛ بيد أنه لا تتوفر سياسة دعم شاملة لدى المعهد؛ لضمان تجانس الممارسات، وتحسين العملية الحالية، وكذلك، لا يتوفر موقع إلكتروني أو منصات التواصل الاجتماعي أيضا.

يقوم المعهد بالتواصل مع أولياء الأمور بطريقة مناسبة، وتوظف الإدارة الرسائل النصية القصيرة والمكالمات الهاتفية في إطلاع أولياء الأمور على سلوكيات المتدربين، والأمور المتعلقة بالحضور والتأخير، وكذلك

الرد على استفسارات أولياء الأمور بشأن دورات حصص التقوية للمواد المتاحة، والتذكير بمواعيد الدروس. وعلى الرغم من عدم متابعة المعهد لمستوى تقدم المتدربين بدرجة كافية، يقوم أولياء الأمور بالتواصل المباشر مع المعلمين بشأن أداء أبنائهم عن طريق المكالمات الهاتفية، أو عند الالتقاء بهم بشكل عارض في المعهد؛ ومع ذلك، يحصل أولياء الأمور على تقرير أداء المتدرب عند الطلب، والذي يحتوي على الملاحظات عن الأداء العام، والجوانب التي تحتاج إلى تطوير؛ ولكن لا تتسم هذه العملية بالمنهجية أيضا.

تعدُّ بيئة التعلم ومرافق المعهد ملائمة للغرض، وتضم عددًا كافيًا من الصفوف الدراسية المجهزة بمصادر التعلم اللازمة؛ إلا أنها غير ملهمة بدرجة كافية. وتتسم الإدارة بالمرونة العالية في تقديم الدورات لتتناسب مع احتياجات المتدربين وأولياء الأمور، حيث تقوم بإعداد مواعيد الدورات مقدمًا مع أخذ فترات الامتحانات المدرسية والعطلات الرسمية في الاعتبار. ولم يطور المعهد سياسة بشأن المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة؛ على الرغم من تلبية احتياجات عدد قليل من المتدربين ذوي الإعاقات البدنية بدرجة مناسبة.

القيادة والإدارة والحوكمة

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

الدرجة: غير ملائم (4)

ظهرت فاعلية الإدارة في رفع إنجاز المتدربين وتحسين جودة ما يتم تقديمه بشكل غير ملائم؛ فعلى الرغم من توافر بيانات رؤية ورسالة تتم مشاركتها مع الموظفين، وتوافر الخطة الإستراتيجية، وخطة العمل للأعوام 2016–2018، والتي تعد ملائمة وتستند إلى وعي الإدارة بمواطن القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير، إلا أنَّ عددًا قليلا من الأهداف الإستراتيجية لا يمت بصلة بطبيعة دورات المعهد، ولا تتوافق مؤشرات النجاح مع الأهداف الإستراتيجية دائمًا، ولا تتوفر مواعيد زمنية محددة لتقييم مستوى التقدم في إنجاز الأهداف بفاعلية. وتتم إدارة الأمور التشغيلية اليومية بطريقة مناسبة، وتقوم الإدارة بحل الأمور المتعلقة

بجدولة مواعيد الدورات، ورضا المتدربين وأولياء الأمور فورا. وبالنظر إلى حجم التشغيل، يعدُّ الهيكل التنظيمي للمعهد مناسبا.

لا تقوم الإدارة بقياس أو مراقبة مستوى إنجاز المتدربين أو تقدمهم المستمر في الدورات، ويقوم المعلمون – بشكل عام – بتقييم مستوى إنجاز المتدربين أثناء الحصص من خلال عمليات التقييم الرسمية، ولكن لا يتم حفظ السجلات الخاصة بذلك. ومن ثم، لا يتم تحليل توجهات إنجاز المتدربين أو مراقبتها؛ لاتخاذ القرارات وتحسين جودة ما يتم تقديمه. وتحدد الإدارة مدى رضا أولياء الأمور والمتدربين شفهيا، بل، وفي بعض الأحيان، من تدوين الموظفين للملاحظات بشأن سلوكيات المتدربين وأدائهم في الصفوف من خلال نظام تقنية المعلومات للمعهد. ولا يقوم المعهد بقياس أو تقييم خبرة التعلم المسبق للمتدربين، ويحرص أحيانا على جمع وجهات نظر أولياء الأمور والمتدربين، ونفذ العديد من التحسينات على أساس وجهات النظر هذه.

لم تطور الإدارة نظام ضمان جودة فعال يضم السياسات والإجراءات ذات العلاقة؛ لضمان تحقق التجانس في تنفيذ عملياته؛ إلا أن المعهد يملك أنظمة مناسبة لضمان جودة مذكرات الدورات، وعملية تسجيل المتدربين التي تشمل توزيع المعلمين، والصفوف، والمواد. ولا ينفذ المعهد عملية التقييم الذاتي الواضحة لقياس أثر العمليات. ولا تتسم استمارة التقييم الذاتي التي تم تقديمها لفريق المراجعة بالتفاصيل، أو النقد الكافي. ونفذ المعهد تحليل (سوات SWOT) في عام 2014، إلا أنه من غير الواضح مدى الاستفادة من نتائجه في اتخاذ قرارات التحسين.

يوظف المعهد معلمين أكفاء ومؤهلين ذوي خبرة مناسبة في مجال تخصصهم، وتتم الاستعانة بهم وتوزيعهم على الدورات بنظام الدوام الجزئي، ومراقبة أدائهم عن طريق نظام ملاحظة الحصص الداخلي الذي يُنفذ أحيانا، وتعدُّ الاستمارة المستخدمة لهذا الغرض مناسبة، إلا أن هذه العملية لا يتم تنفيذها بطريقة منهجية، ولا يتم توثيق إجراءات المتابعة، وتتنوع جودة الملاحظات المكتوبة بين المعلمين.

لدى المعهد إجراءات صحة وسلامة مناسبة، ويقوم المعهد بصيانة مقره الخالي من المخاطر الظاهرة، إلا أنه لا يتم إرشاد المتدربين بشأن جوانب الصحة والسلامة للمعهد دائما، في حين تتم مراقبة بعض جوانب

المعهد بالكاميرات الأمنية. ولا تنفذ الإدارة عملية تقييم المخاطر أو إخلاء الطوارئ، وكذلك لا يوجد مسعف معتمد من الموظفين في المعهد.

جوانب القوة الرئيسة

- تقديم مجموعة واسعة من دورات حصص التقوية المنتظمة، والخاصة التي تتوافق مع احتياجات واهتمامات المتدربين، والأطراف ذات العلاقة عن كثب.
- مشاركة المعلومات التفصيلية عن الدورات مع المتدربين والأطراف ذات العلاقة عبر الرسائل النصية القصيرة(**SMS**) ، ورسائل البريد الإلكتروني مع تقديم الإدارة للمشورة بشأن اختيار الدورات.
- توظيف معلمين أكفاء يتم اختيارهم وتوزيعهم على الدورات حسب تخصصهم.

التوصيات

لكي يتحسن معهد دينا للتكنولوجيا؛ فيجب:

- ضمان اكتساب المتدربين المسجلين في دورات حصص التقوية، ولاسيما في دورات اللغة الإنجليزية، للمهارات والمعارف المناسبة، وتحقيق مستوى التقدم الملائم.
- ضمان أن تلبي خطط الدروس احتياجات المتدربين المختلفة، وتزويدهم بالتغذية الراجعة المكتوبة البناءة بشأن الجوانب التي تحتاج إلى تطوير.
- ضمان أن تتسم دورات حصص التقوية بالتخطيط والهيكلة الجيدة؛ لتلبية احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة.
- تحسين فاعلية القيادة والإدارة عن طريق ما يلي:

- ضمان حفظ، وجمع، وتحليل بيانات إنجاز المتدربين، والاستفادة من نتائجها في دفع عجلة التحسن.
- تطوير نظام ضمان الجودة الفعال الذي يشتمل على السياسات والإجراءات؛ إضافة إلى نظام ملاحظة الحصص الداخلي الناقد.

الملحق

وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد دينا للتكنولوجيا في عام 1995، وهو أحد المؤسسات التدريبية المرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم، لتقديم دورات حصص التقوية، وفصول مراجعة ليلة الامتحان القائمة على أساس مناهج المدارس الحكومية والخاصة والجامعات. وتعدُّ جميع الدورات المقدمة دورات قصيرة تتراوح مدتها ما بين 3 ساعات إلى 12 ساعة، كما يقدم المعهد حصص التقوية الخاصة للمتدربين (الدورات الفردية).

يتألف الهيكل التنظيمي للمعهد من المدير الإداري الذي يعمل بنظام الدوام الكامل، والمدير التنفيذي، وثلاث سكرتيرات؛ تعمل اثنتان منهن بنظام الدوام الكامل، والثالثة بنظام الدوام الجزئي. كما يتعاون مع المعهد مجموعة تتكون من (15) معلمًا تقريبا في التخصصات المختلفة، ولديه تعاون مع نخبة أكبر من المعلمين عند الطلب. ويزاول المعهد أنشطته من مقره الوحيد الكائن في منطقة عراد. وبلغ مجموع المتدربين المسجلين فيه 6343 متدربًا في الدورات المختلفة؛ منهم 2819 متدربًا في عام 2013، و790 متدربًا في عام 2014، و714 متدربًا في عام 2015، و1054 متدربًا في عام 2016، و966 متدربًا في عام 2017 حتى تاريخ إجراء هذه المراجعة.