

الهيئة الوطنية
للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب
National Authority for Qualifications &
Quality Assurance of Education & Training



وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي

تقرير المراجعة التتبعية للمؤسسة

جامعة البحرين - مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 10 ديسمبر 2012

جدول المحتويات

1. نبذة عن عملية المراجعة التتبعية للمؤسسة..... 2
2. نبذة مختصرة عن جامعة البحرين..... 3
3. نتائج المراجعة التتبعية..... 5

1. نبذة عن عملية المراجعة التتبعية للمؤسسة

تعدُّ الزيارة الميدانية التي تقوم بها وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي لغرض المراجعة التتبعية للمؤسسة جزءاً من منظومة ضمان الجودة المستمرة، والمراجعة، وإعداد التقارير، والتحسين، والتي تقوم بها الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمن جودة التعليم والتدريب في مملكة البحرين.

إذ بعد سنة واحدة على الأقل من نشر تقرير المراجعة المؤسسية، تقدّم المؤسسة المعنية إلى وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي تقريراً تُبيّن فيه بوضوح ما قامت به المؤسسة للمحافظة على و/ أو تعزيز التراكيب التي وردت في تقرير مراجعتها. كما تحدد المؤسسة الكيفية التي قامت بها للإيفاء بالتأكدات والتوصيات الواردة في نفس التقرير. وعلى المؤسسة المعنية أن تعضد أقوالها من خلال تقديم المواد المساندة، في شكل ملاحق. كما يجب أن يتضمن تقرير المتابعة الذي تقدمه المؤسسة تفاصيل عن كيفية قيامها بمراقبة وتقييم فعاليات وأنشطة التحسين.

وتنطبق عملية متابعة المراجعة المؤسسية على كافة مؤسسات التعليم العالي التي خضعت للمراجعة من قبل وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي.

قدّمت جامعة البحرين خطة تحسين إلى وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي في الموعد المحدد على النحو المشار إليه في دليل المراجعات المؤسسية. وفي هذه الخطة، تم تحديد الخطوات اللازمة لمعالجة 17 توصية وردت في تقرير المراجعة المؤسسية للجامعة. وفي شهر أكتوبر من عام 2012، قدّمت جامعة البحرين تقريرها الذي يغطي سنة واحدة، والذي تضمن وصفاً وأدلة توثيقية حول التقدم الذي حققته المؤسسة إلى الآن بشأن تنفيذ التحسينات المتعلقة بالجودة.

تكوّنت لجنة المراجعة التتبعية (لجنة المراجعة) من الرئيس التنفيذي لوحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي، واثنين من المديرين، كان أحدهم المدير المسؤول عن تنسيق الزيارة الميدانية. وقد تضمنت قاعدة الأدلة: خطة التحسين المؤسسية، والملاحق التي تم تقديمها في شهر ديسمبر 2011، إلى جانب تقرير المراجعة المؤسسية. كما قدّمت المؤسسة أدلة مساندة في خلال الزيارة

الميدانية كذلك. كما تم خلال الزيارة الميدانية إجراء مقابلات مع عدد من كبار المديرين، والأكاديميين، والموظفين الإداريين، والطلبة، وأرباب العمل، والخريجين. وقد أتاحت تلك المقابلات للجنة الإحاطة الكاملة والتحقق من الأدلة.

تم القيام بالزيارة الميدانية للمراجعة في 10 ديسمبر 2012، والتي كانت تهدف إلى (i) تقييم التقدم الحاصل في تعزيز وتحسين جودة جامعة البحرين منذ المراجعة المؤسسية التي خضعت لها الجامعة في شهر نوفمبر 2010، والتي صدر التقرير الخاص بها في شهر مايو 2011؛ و(ii) إعداد تقرير يوضح التقدم المتحقق في معالجة التوصيات التي تضمنها ذلك التقرير.

ويعرض تقرير متابعة عملية المراجعة المؤسسية هذا النتائج المتعلقة بالتوصيات التي تضمنها تقرير المراجعة المؤسسية الذي تم نشره من قبل. ومن أجل تسهيل قراءة التوصيات التي تضمنها تقرير المراجعة المنشور في عام 2011، فقد تم وضع التوصيات الخاصة بكل قسم معاً في مكان واحد (وبالخط المائل) عند بداية كل جزء من تقرير المراجعة التتبعية؛ وفقاً للموضوعات المختلفة التي تتعلق بها تلك التوصيات. أما النص الذي يلي كل مجموعة من هذه التوصيات، فيمثل النتائج التي توصلت إليها لجنة المراجعة خلال زيارتها الميدانية للمؤسسة في شهر ديسمبر 2012.

2. نبذة مختصرة عن جامعة البحرين

تأسست جامعة البحرين (والتي سيشار إليها في هذا التقرير بـ"الجامعة" أو "المؤسسة") في عام 1986، على الرغم أن بداياتها تعود إلى نهاية ستينيات القرن الماضي عندما تم تأسيس مؤسستين للتعليم العالي في ذلك الوقت، وهما: المعهد العالي للمعلمين، وكلية الخليج التقنية. وفي عام 1978، صدر المرسوم الأميري رقم 1978/11، بتحويل المعهد العالي للمعلمين إلى كلية جامعية للآداب، والعلوم، والتربية. وفيما بعد، أُعيدت تسمية كلية الخليج لتصبح الخليج بوليتكنك بالمرسوم الأميري رقم 1981/2. وكانت كل واحدة من هاتين الكليتين تطرح - كلٌّ منهما على حدة - برامج شهادة البكالوريوس في تخصصات مختلفة كالآداب، والعلوم، والتربية، والهندسة وإدارة الأعمال. وفي عام 1986، صدر المرسوم الأميري رقم 1986/12، بإنشاء جامعة البحرين من خلال دمج الكليتين. وفي عام 1999، صدر المرسوم الأميري رقم

1999/18، بتعديل بعض أحكام المرسوم الأميري الذي صدر في عام 1986. وفي 30 أكتوبر 2011، أصدر مجلس الوزراء قراراً بنقل كلية العلوم الصحية من تبعيتها لوزارة الصحة إلى جامعة البحرين. وهذه الكلية هي في مرحلتها الانتقالية حالياً. ولكن، وحتى تاريخ إعداد هذا التقرير، فلا تزال العمليات المتعلقة بالشئون الإدارية، والمالية، والموارد البشرية لهذه الكلية تتم إدارتها من قبل وزارة الصحة. وتضم جامعة البحرين عشر كليات هي:

- كلية الآداب
- كلية إدارة الأعمال
- كلية الهندسة
- كلية تقنية المعلومات
- كلية الحقوق
- كلية العلوم
- كلية التعليم التطبيقي
- كلية البحرين للمعلمين
- أكاديمية التربية الرياضية والعلاج الطبيعي
- كلية العلوم الصحية

وتتوزع هذه الكليات على ثلاثة مواقع هي: الحرم الجامعي في الصخير وتوجد فيه جميع الكليات ما عدا كليتي الهندسة والعلوم الصحية. أما كلية الهندسة فتوجد في الحرم الجامعي في مدينة عيسى، في حين توجد كلية العلوم الصحية في مجمع السلمانية الصحي، المنامة. هذا، وتطرح جامعة البحرين كلاً من برامج الدراسة الأولية وبرامج الدراسات العليا. وهي الجامعة الحكومية الوحيدة والمؤسسة الأكبر بين مؤسسات التعليم العالي في المملكة. ويعمل في الجامعة حالياً 811 موظفاً أكاديمياً و1188 موظفاً إدارياً.

وفي العام الدراسي 2012 - 2013، بلغ عدد الطلبة المنخرطين في الدراسة في الجامعة 15,417 طالباً؛ يوجد العدد الأكبر منهم في ثلاث كليات هي: كلية إدارة الأعمال بواقع 4390 طالباً (28%)، تليها كلية الهندسة بواقع 2446 طالباً (16%)، ثم كلية تقنية المعلومات بواقع 1541 طالباً (10%).

3. نتائج المراجعة التتبعية

تبين الفقرات التالية التقدم الذي حققته المؤسسة في التعامل مع التوصيات الخاصة بكل موضوع على جِدة. وقد تم وضع التوصيات الواردة بصدد الموضوع الواحد في مجموعة واحدة وبالخط المائل.

1.3 الرسالة والتخطيط والحوكمة

3-1-1 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بالتقدم على طريق عمليات مراجعة سياساتها وإجراءاتها، وفتح سجلّ مركزي لمتابعة تغطية هذه السياسات وحدثاتها، وأن تضع جدولاً زمنياً لمراجعتها بشكلٍ دوري.

3-1-2 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بالتشاور مع السلطات المختصة حول زيادة مستويات التفويض الممنوحة لإدارة الجامعة من قِبل مجلس الأمناء، كأحد الممارسات العالمية الجيدة.

وضعت جامعة البحرين مساري العمل 12 و16 لمراجعة كلٍّ من سياساتها وإجراءاتها المؤسسية. وقد أجرت المجموعة الأولى مراجعة للسياسات، تم بعدها إرسال السياسات المعدلة إلى العمداء، ونواب الرئيس، والمستشارين لإبداء الرأي ومن ثم تم القيام بتعديل نهائي. وقد تمت الموافقة على بعض تلك السياسات وتم تنفيذها، في حين لا يزال البعض الآخر منها في مراحل متنوعة من المراجعة والموافقة. كما أن العمل جارٍ في مراجعة السياسات والإجراءات الإدارية بالتوافق مع ضوابط مجلس الخدمة المدنية. وعلى الرغم من أنه لم يتم إعداد سجل مركزي بعد، فقد تم تحميل السياسات التي تمت الموافقة عليها على الموقع الإلكتروني للجامعة. وسيجري هذا الإجراء على جميع السياسات التي تتم الموافقة عليها بعد ذلك. هذا ولم تقم المؤسسة بعد بإعداد جدول المراجعة الدورية لسياساتها وإجراءاتها.

وفيما يتعلق بتفويض الصلاحيات، فقد تم تشكيل لجنة مؤلفة من كبار المديرين لمراجعة وظائف مجلس الأمناء. وقد كشفت مقارنة هذه الوظائف مع تلك الموجودة في العديد من الجامعات في الولايات المتحدة عن توافرها - بشكل عام - مع الوظائف الموجودة في جامعة البحرين ولوائحها.

وتقرّ الجامعة بأن الصعوبات المتمثلة في عقد اجتماعات منتظمة لمجلس أمنائها يعود إلى الالتزامات الوظيفية العالية لأعضاء المجلس. ولمعالجة هذا الأمر، فقد تم التوصل إلى استنتاج مفاده أنه من الممكن أن تكون عملية اتخاذ القرارات أسرع فيما لو تم إعادة تفعيل اللجنة التنفيذية للمجلس. وسيكون هذا المقترح مطروحاً على طاولة الاجتماع القادم لمجلس الأمناء.

2.3 المعايير الأكاديمية

1-2-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بتقييم متطلبات الكفاءة باللغة الإنجليزية في جميع كلياتها، حيثما كان ذلك مناسباً، وأن تتفد إجراءات لضمان استيفاء جميع الطلبة لهذه المتطلبات.

2-2-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين باستخدام أساليب التقييم التكويني في عملية التدريس، وتوفير فرص التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في هذا الجانب.

3-2-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بتعديل سياستها الخاصة بالانتحال، ووضع آليات لضمان توقف هذه الممارسات؛ ولتحقيق هذه الغاية، يمكن للجامعة أن تقتني أحد برامج الكشف عن الانتحال لمعالجة المخاطر التي تهدد المعايير الأكاديمية من جراء عدم مراعاة النزاهة الأكاديمية.

لم تتغير متطلبات الكفاءة باللغة الإنجليزية منذ المراجعة المؤسسية التي جرت في شهر نوفمبر 2010. وترى الجامعة أن هذه التوصية مرتبطة بمعدلات الانسحاب المرتفعة، وعليه قررت بأن الطريقة الأكثر ملاءمة لمعالجة القضايا المتعلقة بالكفاءة باللغة الإنجليزية هي من خلال تقديم السنة التأسيسية والتي تشكل مهارات اللغة الإنجليزية أحد مكوناتها. وعلى الرغم من أنه قد تم الانتهاء من المنهج الدراسي للسنة التأسيسية، فإنه لا يزال إلى الآن قيد الموافقة وتخصيص الميزانية اللازمة له. ونتيجة لذلك، فإن السنة التأسيسية لم تبدأ في العام الدراسي 2012-2013، كما كان مخططاً لها. والجامعة بحاجة للتعجيل بالموافقة على إدراج هذه السنة والبدء في تنفيذها.

تم اتخاذ قرار جامعي في عام 2011، يقضي بأن يكون 60% من التقييم تكوينياً، و40% منه تُخصص للامتحان النهائي، إذ تستخدم الآن مجموعة من طرق التقييم بشكل أكثر عمومية. وهناك حاجة الآن بأن تقوم جميع الكليات بإعداد ملفات مقررات دراسية لا تبيّن فقط بأن عمل الطالب قد تم تقييمه وحسب، بل تتضمن أيضاً تعليقات تدعم عملية التقييم. إضافة إلى ذلك، اتخذ مجلس الجامعة قراراً بأن تستخدم الأعمال المُصححة للطلبة باعتبارها آلية تعليمية، ويجب أن تُعاد للطلبة لكي يقوموا بدراسة التعليقات الواردة عليها، الأمر الذي يساهم في بناء معارفهم. ولكن، وعلى الرغم من فائدة هذا الإجراء، إلا أنه يتم بعد أن تنتهي عملية التقييم، ولا يتيح القيام بالتدخلات المناسبة أثناء تعلم الطلبة. إن التقييم التكويني بحاجة لأن يدخل ضمن الممارسة الصفية؛ ليتسنى القيام بالتعديلات المناسبة على عملية التعلّم، الأمر الذي سيساعد الطلبة في تحقيق مجموعة مخرجات التعلّم المطلوبة. وتقتصر لجنة المراجعة بأن يتم المزيد من الاستكشاف لمفهوم "التقييم التكويني"؛ نظراً لأن المقابلات التي أُجريت مع أعضاء هيئة التدريس قد أظهرت وجود فهم مُجتزئ وغير مكتمل لهذا المفهوم.

نظّم مكتب نائب رئيس الجامعة بعض نشاطات التنمية المهنية للموظفين حول التقييم التكويني. كما أشار المشاركين في برنامج الشهادة العليا في الممارسة الأكاديمية إلى أن هذا الموضوع يُعدّ من برامج التنمية المهنية والتي سيتم طرحها في المستقبل. ولجنة المراجعة تشجع جامعة البحرين؛ لضمان أن تتمخض مثل هذه البرامج عن إعداد وتنفيذ مجموعة من طرق التقييم التكويني خلال عملية التعلّم؛ لتمكين الأكاديميين من القيام بالتدخلات في الوقت المناسب لتحسين تحصيل الطلبة.

لقد أشارت الجامعة في كلّ من خطة التحسين (ديسمبر 2011)، وتقرير متابعة التقدم (سبتمبر 2012)، بأن السياسة المعدلة للانتقال سيتم إعدادها في شهر مارس 2012، إلا أنه حتى تاريخ إجراء الزيارة الميدانية، لم تقدّم للجنة المراجعة أي أدلة على هذا سوى مسودة لسياسة الانتقال. وخلال المقابلات التي أُجريت مع كبار المديرين، أُبلغت لجنة المراجعة بأن مسودة السياسة التي أُعدت في شهر يونيو 2012، تخضع حالياً للتعديل. كما علمت اللجنة بأنه قد تم مؤخراً (في شهر نوفمبر 2012)، تشكيل لجنة فرعية مهمتها إعداد سياسة وإجراءات الجامعة الخاصة بالانتقال، وتقديمها لمجلس الجامعة للتصديق عليها واعتمادها في 15 يناير 2013.

وقد أشار أعضاء هذه اللجنة الذين تمت مقابلتهم إلى أنه من المخطط له تنظيم سلسلة من ورش العمل للموظفين الأكاديميين لغرض التوعية بالانتقال اعتباراً من شهر ديسمبر 2012. وقد قدّمت للجنة المراجعة أدلة على شراء برنامج للكشف عن الانتقال. إضافة لذلك، تشير الوثائق المقدمة لبرنامج الشهادة العليا في الممارسة الأكاديمية إلى أن مسألة الانتقال هي من الموضوعات المدرجة التي يغطيها هذا البرنامج. ومع ذلك، فلم تكن لدى الموظفين والطلبة الذين تمت مقابلتهم دراية كافية بالانتقال وأثره على تحقيق المعايير الأكاديمية. ولجنة المراجعة تحث الجامعة على التقدم في عملها في إعداد سياستها وإجراءاتها الخاصة بالانتقال، وأن تضمن نشرها وتنفيذها الفعال.

3.3 ضمان الجودة وتعزيزها

3-3-1 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تضمن جامعة البحرين أن نموذج مركز البحرين للتميز، والذي اختارته الجامعة، معداً بالشكل المناسب، ومكثفاً ومتماشياً مع أنظمة ضمان الجودة الأكاديمية الداخلية لضمان الفاعلية والكفاءة الشاملة للنظام.

لقد استخدمت الجامعة نموذج مركز البحرين للتميز؛ من أجل إعداد وتنفيذ نظام لضمان الجودة في الوحدات الإدارية ووحدات الدعم. وخلال الزيارة الميدانية، وجدت لجنة المراجعة بأن الجامعة قد قامت بمواءمة هذا النموذج مع نظامها الداخلي الحالي لضمان الجودة؛ من أجل تحقيق استراتيجيات الجامعة.

هذا وقد عقد مركز ضمان الجودة والاعتماد العديد من الورش التدريبية في مختبر التنافسية، شملت التنافسية في مجال التسجيل، والتنافسية الإدارية، والتنافسية في تطوير شخصيات الطلبة، والتنافسية في طرق التدريس والتعلم، والتنافسية في تطوير القدرات البحثية. كما قدّم موظفو مركز ضمان الجودة والاعتماد تقارير تمت مراجعتها وتنفيذها، بالتشاور مع مركز البحرين للتميز. وخلال الزيارة الميدانية، شاهدت لجنة المراجعة أدلة على مواءمة هذا النموذج بين نظام الجودة الداخلية للجامعة وبين نموذج مركز البحرين للتميز.

4.3 جودة التّعليم والتّعلّم

1-4-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بالتفكير في تعيين أخصائيين في تكنولوجيا التعليم للعمل في مركز زين للتعلّم الإلكتروني من أجل دعم استراتيجيتها الخاصة بالتعلّم الإلكتروني بفاعلية أكثر.

2-4-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بتقييم ومراقبة آلياتها الخاصة بتحصيل التغذية الراجعة من الطلبة.

لم تكن محاولة الجامعة لتعيين أخصائيين في تكنولوجيا التعليم في مركز زين للتعلّم الإلكتروني ناجحة. ففي أثناء مقابلات مختلفة، سمعت لجنة المراجعة - بشكل متواتر - عن العقبات التي واجهها المركز، وأهمها القيود التي تفرضها الميزانية، والعمليات التي طبّقها مؤخراً ديوان الخدمة المدنية، والهيكل التنظيمي المُقيد، إلى جانب الصعوبات المتمثلة في استقطاب المصممين المتخصصين في مجال التعليم في منطقة الشرق الأوسط. وقد أبلغ كبار الموظفين المسؤولين عن الإشراف على استراتيجية الجامعة الخاصة بالتعلّم الإلكتروني، أبلغوا لجنة المراجعة بأنه قد تم تنفيذ العديد من المبادرات؛ للتغلب على النقص الموجود في عدد الأخصائيين المعيّنين في المركز حالياً. ومن بين هذه المبادرات، تم استخدام الكتب الإلكترونية بدلاً من الكتب المطبوعة، والتعيين الداخلي للموظفين من أقسام أخرى، إضافة إلى تدريب موظفين من الكليات المختلفة على استخدام التعلّم الإلكتروني. ولجنة المراجعة تشجّع الجامعة على استكشاف الخيارات المتاحة والتي تدعم التنفيذ الفعّال لاستراتيجية التعلّم الإلكتروني.

تُجرى عملية تقييم الطلبة للمقررات الدراسية من قِبَل مركز القياس والتقويم والتطوير الأكاديمي في نهاية كل فصلٍ دراسي. ويشير تقرير التقدم إلى العديد من المبادرات التي سيقوم بها المركز مستقبلاً لتحسين آليات التغذية الراجعة من الطلبة، والتي من المتوقع إكمالها في نهاية عام 2012. وخلال زيارة المتابعة، علمت لجنة المراجعة بأن جميع هذه المبادرات لاتزال "تتقدم" بنسب إنجاز تتراوح بين 20% إلى 50%.

لقد أشار موظفو مركز القياس والتقويم والتطوير الأكاديمي بأن عمليات التغذية الراجعة من الطلبة قد تمت مراجعتها لمعالجة كافة جوانب القصور التي أشار إليها تقرير المراجعة المؤسسية

لجامعة البحرين. فقد تم على سبيل المثال تعديل الاستمارة الموحدة لتقييم الطلبة؛ لكي تتضمن استمارات محددة للمقررات العملية ومقررات التعلّم الإلكتروني. إضافة إلى ذلك، فهناك خطط لإجراء التقييم إلكترونياً في عام 2013، مما يسمح للطلبة طرح آرائهم طيلة الفصل الدراسي. كما أُبلغت لجنة المراجعة أيضاً بأنه قد تم تقديم تصميم لتسيير عمل نظام التقييم الطلبة الإلكتروني إلى استشاريي تقنية المعلومات في الجامعة، وهو قيد الموافقة عليه ومن ثمّ تنفيذه.

لقد عبّر الموظفون والطلبة الذين تمت مقابلتهم عن عدم رضاهم بخصوص عملية التقييم التي يقوم بها الطلبة حالياً، والسبب الأهم في ذلك هو أنهم لا يتلقون تغذية راجعة بناءً عن نتائج تحليل هذا الاستطلاع. ولجنة المراجعة تحثّ الجامعة على التقدم في تنفيذ النظام الإلكتروني؛ لاستطلاع آراء الطلبة، واستخدام النتائج التي يتمخض عنها تحليل هذا الاستطلاع في عملية التخطيط على مستوى عموم المؤسسة فيما يتعلق بعملية التدريس والتعلّم.

5.3 مساندة الطلبة

3-5-1 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بمراقبة وتقييم فاعلية ترتيباتها الخاصة بالمرشدين الأكاديميين.

3-5-2 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بمراجعة ترتيباتها الخاصة بالطلبة المعرضين لخطر الفشل الدراسي والطلبة الذين يواجهون صعوبات في اللغة الإنجليزية.

3-5-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بجمع وتحليل جميع النتائج التي تتمخض عن الاستطلاعات المتعددة المنفصلة التي تقوم بها من أجل تقييم اتجاهات التقدم الذي تحقّقه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها.

قامت الجامعة بإنشاء لجنة (مسار العمل رقم 2) لتقييم نظام الإرشاد الحالي، ومعالجة نقاط الضعف التي أشار إليها تقرير المراجعة المؤسسية. وخلال المقابلات التي أجرتها مع أعضاء هذه اللجنة، علمت لجنة المراجعة بأنه قد تم إعداد كُتيب للإرشاد الأكاديمي في عام 2012، يتضمن جميع التفاصيل المتعلقة بعمليات الإرشاد والمراقبة، وتم توزيعه على جميع الموظفين

والطلبة. وعلاوة على ذلك، فقد تمت تجربة نظام إلكتروني للإرشاد في كلية الهندسة يمكن المرشدين الأكاديميين من متابعة طلابهم خلال الفصل الدراسي.

وقد أبلغت لجنة المراجعة خلال المقابلات مع الموظفين الأكاديميين من مختلف الكليات بأن نظام الإرشاد الإلكتروني متاح للاستخدام من قبل مركز تقنية المعلومات لجميع موظفي الجامعة؛ ولكنه لم يُطبق إلى الآن إلا في كلية الهندسة وكلية تقنية المعلومات. وقد أشار الموظفون الأكاديميون من مختلف الكليات إلى أنهم سيحتاجون لجلسات للتوعية والتدريب؛ لكي يكونوا قادرين على تنفيذ نظام الإرشاد الإلكتروني الجديد بنجاح. وقد عبّر الطلبة الذين تمت مقابلتهم عن عدم رضاهم فيما يتعلق بنظام الإرشاد الجديد، مشيرين إلى أن لديهم قدرة محدودة في الوصول إلى مرشديهم الأكاديميين. وقد اقترح الطلبة بأن يتم تحديد "ساعات إرشادية" لكل مرشد، وأن يتم إطلاعهم بنظام الإرشاد من خلال استخدام وسائط الاتصال المتاحة على الموقع الإلكتروني للجامعة، وعلى شاشات العرض التليفزيونية الموزعة على أروقة الحرم الجامعي. ولجنة المراجعة تشجع الجامعة على تحديد مواعيد نهائية لتنفيذ ومراقبة نظام الإرشاد الجديد في جميع الكليات، وأن تقدم المعلومات الإرشادية بشكل فعال لجميع الجهات ذات العلاقة.

لم تقم الجامعة إلى الآن بتطوير سياسة على مستوى المؤسسة للتعامل مع الطلبة المعرضين لخطر الإخفاق الأكاديمي. وخلال المقابلات التي أجريت مع الإدارة العليا، علمت لجنة المراجعة بأن الجامعة قامت بإجراء دراسة عن الأسباب التي تجعل الطلبة عرضة لخطر الإخفاق الأكاديمي، ومعدل الانسحاب في مختلف الكليات والبرامج الأكاديمية، إلا أنه لم يتم توفير نسخة من تلك الدراسة للجنة المراجعة. وقد قامت الجامعة بعددٍ من المبادرات لمعالجة نقاط الضعف في ترتيباتها الخاصة بهؤلاء الطلبة. والمبادرة الرئيسية بهذا الصدد هي إنشاء مختبر اللغة الإنجليزية والذي يضم مركزاً للكتابة، ونادياً للمحادثة، ومكتبة، ومساحة مخصصة لتدريس النظراء. وقد أبلغ موظفو مختبر اللغة الإنجليزية لجنة المراجعة بأن المختبر ينظم عدداً من ورش العمل لمساعدة الطلبة في دراساتهم الأكاديمية، وأن الموظفين يقومون باستمرار بتشجيع الطلبة على الاستفادة من الخدمات التي يقدمها المختبر كلما واجهوا صعوبات في دراستهم.

لقد أبلغت لجنة المراجعة من قبل الموظفين الأكاديميين في كليتي الهندسة وتقنية المعلومات بأن النظام الإلكتروني الجديد للإرشاد الأكاديمي يمكن المرشدين الأكاديميين من متابعة التغييرات

التي تحصل في المعدلات التراكمية لطلابهم، ومن ثم القيام بالتدخلات اللازمة. وبالنسبة للموظفين الأكاديميين في الكليات الأخرى، ومن جهة أخرى، فهم لا يزالون بحاجة للجوء إلى دائرة التسجيل للحصول على قائمة بأسماء الطلبة المعرضين لخطر الإخفاق الأكاديمي. إضافة لذلك، فهناك أخصائي اجتماعي مخصص لكل كلية؛ لتقديم المشورة للطلبة الذين يواجهون مشكلات اجتماعية يمكن أن تؤثر على دراستهم.

ومن خلال المقابلات المختلفة، يتضح للجنة المراجعة بأن هناك قدرًا غير كافٍ من التنسيق بين الموظفين الأكاديميين وموظفي الدعم فيما يتعلق بالترتيبات الخاصة بالطلبة المعرضين لخطر الإخفاق الأكاديمي. ولجنة المراجعة تحث الجامعة على تطوير وتنفيذ سياسة وإجراءات على مستوى عموم المؤسسة؛ للتعامل مع الطلبة المعرضين لخطر الإخفاق الأكاديمي تتضمن خطوات تفصيلية للتعامل مع هؤلاء الطلبة، إلى جانب تحديد الأدوار والمسؤوليات المناطة بالوحدات الأكاديمية ووحدات الدعم ذات العلاقة.

ينهض مركز ضمان الجودة والاعتماد بمسؤولية إعداد وتنفيذ الدراسات الاستطلاعية الكمية الرئيسية للجامعة. وهذه تتضمن: الدراسة الاستطلاعية للخريجين السابقين، الدراسة الاستطلاعية لأرباب العمل، الدراسة الاستطلاعية لكبار الموظفين الذين يتركون العمل، والدراسة الاستطلاعية لتقييم المقررات الدراسية. وخلال المقابلات التي أجرتها مع موظفي المركز، أُبْلِغَتْ لجنة المراجعة بأن هذه الدراسات الاستطلاعية يتم تحليلها بصورة منتظمة، ويتم عمل المخططات إلى جانب قواعد البيانات؛ من أجل بيان الاتجاهات المختلفة. وفي نهاية المطاف، يتم إرسال نتائج هذه التحليلات إلى الكليات، والتي تقوم بدورها بوضع خطة عمل تتناول نتائج هذه الدراسات الاستطلاعية باعتبارها جزءًا من عملية إعداد تقارير التقييم الذاتي التي تقدمها الكليات سنويًا إلى مركز ضمان الجودة والاعتماد.

كما علمت لجنة المراجعة بأن مركز ضمان الجودة والاعتماد يقوم بإعداد تقرير سنوي، والذي يلخص فيه نتائج كافة الدراسات الاستطلاعية، ويتم تقديمه لمجلس الجامعة؛ من أجل تقييم تقدم الجامعة نحو تحقيق أهدافها الإستراتيجية. ولجنة المراجعة تشجع الجامعة على أن تقدم الدعم الذي يحتاجه مركز ضمان الجودة والاعتماد لضمان ديمومة عمليات تحليل الدراسات الاستطلاعية، والتأسيس لممارسة جيدة نحو تعزيز جودة التعليم والتعلم في جامعة البحرين.

6.3 الموارد البشرية

3-6-1 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بمراجعة سياستها الخاصة بتحديد نصاب العمل الخاص بأعضاء هيئة التدريس لكي تدعم الأهداف الاستراتيجية للجامعة بصورة فاعلة وتدعم هؤلاء الأعضاء للقيام بمهامهم.

3-6-2 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بتقييم الإجراءات الحالية الخاصة بجميع عقود عمل أعضاء هيئة التدريس والترتيبات المتخذة بشأن الأبحاث نظراً لأن النظام الحالي لا يُؤضي إلى تحقيق الخطط البحثية المستقبلية للجامعة.

لقد قامت الجامعة بمراجعة السياسة المتعلقة بتحديد نصاب العمل الخاص بأعضاء هيئة التدريس، وأعدت إرشادات ومؤشرات خاصة بأداء هيئة التدريس؛ من أجل تشجيع علاقات الموظفين والاحترام المتبادل بين أعضاء الهيئة الأكاديمية والجامعة. وهذه الإرشادات تضمن بأن الموظفين الأكاديميين يتقاسمون فهماً مشتركاً عن أداء العمل، ولديهم مرجع سريع في إدارة أداء العمل، وتحول دون حصول الإجراءات التمييزية من قبل رؤساء الأقسام والعمداء نحو الموظفين. ولكن، ومن خلال المقابلات، لم يكن العديد من أعضاء هيئة التدريس على دراية بالإرشادات الجديدة. وهذا الأمر بحاجة للمعالجة. وعند تفحص هذه الإرشادات، تبين عدم وجود إشارة للحد الأقصى لنصاب العمل التدريسي، بل يتم تحديد ذلك من قبل رئيس القسم. وترى لجنة المراجعة بأن الجامعة بحاجة لأن تشير بوضوح إلى نصاب العمل المحدد لجميع أعضاء هيئة التدريس لضمان التكافؤ في هذا الجانب بين جميع الكليات.

قدّمت الجامعة برنامج الحوافز الأكاديمية والذي يهدف إلى مكافأة النشاطات الأكاديمية بصورة منتظمة وعادلة (لجميع النشاطات المرتبطة بالتدريس، والبحث العلمي، والخدمات التي تقدمها اللجان المختلفة على مستوى الأقسام، والكليات، والجامعة). كما قد قامت الجامعة بإعداد تقييم سنوي للموظفين الأكاديميين ووضع مقترحات للحوافز، مثل "حافز الإنتاجية التدريسية"، و"حافز إنتاجية النشر"، و"حافز إنتاجية خدمة الجامعة". وخلال المقابلات التي أُجريت أثناء الزيارة الميدانية، وجدت لجنة المراجعة بأن مؤشرات أداء الواجبات هذه لم تتم الموافقة عليها إلى الآن بسبب القيود المالية، وأن الواجبات الأخرى لم تتم الموافقة عليها بعد من قبل مجلس الجامعة.

ولجنة المراجعة تشجّع جامعة البحرين على تسريع عملية الانتهاء من هذه السياسات والإجراءات الموضوعية حديثاً، والحصول على الموافقات اللازمة عليها، وتفعيلها ونشر هذه السياسات والإرشادات بين صفوف جميع الموظفين.

لقد بدأت الجامعة بمراجعة وتقييم عمليات وممارسات التعيين الحالية لأعضاء هيئة التدريس؛ من أجل البحث في الصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس أثناء عملية التعيين وتطوير عملية جديدة لتعيين أعضاء هيئة التدريس. وخلال الزيارة الميدانية، سمعت لجنة المراجعة أن عملية التعيين تمر بمراحل ابتداءً من مجلس القسم، مروراً بمجلس الكلية، ومساعد الرئيس للشئون الأكاديمية، وانتهاءً بمجلس الجامعة. وقد سمعت لجنة المراجعة في مقابلات مختلفة بأن عقود العمل يتم التعاقد عليها لمدة سنتين، ويمكن تمديدها استناداً لتقييم الأداء الخاص بعضو هيئة التدريس. ولم تقم الجامعة بتقييم الإجراءات الحالية لجميع عقود أعضاء هيئة التدريس. ولجنة المراجعة تحثُ الجامعة على تنفيذ عملية تعيين جديدة، وإعادة النظر في الإجراءات التعاقدية لجميع أعضاء هيئة التدريس لضمان نشاطٍ بحثيٍ كافٍ.

7.3 البنية التحتية: المكتبة وتقنية المعلومات والاتصالات والمصادر المادية

لم يتم تقديم توصية بخصوص هذا الموضوع.

8.3 الأبحاث

1-8-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين ببناء ثقافة مُحسَّنة في البحث العلمي، تحصل فيها الأبحاث على التمويل، والتشجيع، والتطوير المناسب، ويُكافأ فيها أولئك الباحثون الناشطون على جهودهم.

2-8-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين، وبصورة عاجلة، بإيقاف قيام المشرف العلمي على طالب الدراسات العليا بترؤس لجنة مناقشة ذلك الطالب.

هناك استراتيجية بحثية في مراحلها النهائية من حيث الإعداد والتي تحتاج فيما بعد الموافقة عليها من قبل مجلس الجامعة. ومع ذلك، فقد حددت الجامعة عدداً من المبادرات لبناء ثقافة بحثية، والعديد من هذه المبادرات في مراحلها الأولية من التنفيذ. وهذه تتضمن: إنشاء مركز لنشر الأبحاث والموافقة على إنشاء سبع مجلات على شبكة الإنترنت تكون لها هيئات تحرير عالمية وتخضع لمراجعة النظراء. وتوجد الآن الأعداد الأولى لمجلتين من هذه المجلات على شبكة الإنترنت. وقد تم تطبيق الحوافز المالية لتشجيع الأكاديميين للنشر في المجلات العالمية، لاسيما الأبحاث التطبيقية ذات الصلة بالبحرين. وفيما يتعلق بتمويل المؤتمرات، فبالإضافة للأكاديميين، يستطيع طلبة الدراسات العليا تقديم أوراقهم البحثية والتي إن تم قبولها، تقوم الجامعة بتمويل مشاركة الطالب. وفي الوقت الذي تمت فيه الزيارة الميدانية، لم يكن أي من الطلبة قد استفاد بعد من هذه المبادرة الجديدة.

ومع ذلك، فإن لجنة المراجعة تشعر بالقلق من عدم جدوى المسودة المقدمة للاستراتيجية الخاصة بالأبحاث، حيث أن هذه الاستراتيجية تتطلب قدرًا لأبأس به من الموارد المالية والبشرية. إذ لم يتم رصد ميزانية لهذا الجانب إلى الآن. وقت سمعت لجنة المراجعة في عدد من المقابلات مع الموظفين عن الحاجة لتقليل نصاب العمل التدريسي لغرض إتاحة الفرصة لإجراء الأبحاث، ولهذا الأمر تبعاته المالية أيضاً. والجامعة بحاجة لأن تضع وتسعى للحصول على الموافقة على ميزانية مخصصة لهذا الغرض؛ من أجل تحقيق وديمومة الاستراتيجية الخاصة بالأبحاث.

9.3 مشاركة المجتمع

1-9-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بوضع إطار مفاهيمي وسياسات وتنفيذ آليات تمكّن من تنسيق، وإدارة، ومراقبة نشاطاتها في مجال مشاركة المجتمع.

2-9-3 توصي وحدة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي بأن تقوم جامعة البحرين بوضع آلية رسمية لتعزيز تفاعلها مع قطاع العمل والصناعة المحمي وأن تستغل تماماً الفوائد التي تعود عليها من هذه العلاقات.

تم تشكيل لجنة لوضع إطار عمل مفاهيمي للجامعة، وسياسات لإدارة ومراقبة نشاطات مشاركة المجتمع في عموم المؤسسة. ومع ذلك، فإن الجامعة لم تتمكن من تزويد لجنة المراجعة بنسخة من مسودة هذا الإطار. وخلال المقابلات، كان واضحاً للجنة بأنه ليس هناك فهمٌ مشتركٌ بين أعضاء هيئة التدريس عما يتضمنه هذا الإطار المفاهيمي. إضافة إلى ذلك، فلا تزال كل كلية تقوم بتنظيم نشاطاتها المجتمعية، حيث لا توجد خطة مؤسسية للتنسيق بين النشاطات المختلفة. ولجنة المراجعة تشجع الجامعة على الانتهاء من وضع إطار مفاهيمي لمشاركة المجتمع وتنفيذه بما يتوافق ورسالة الجامعة ورؤيتها.

لقد قامت الجامعة بإنشاء مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر لتشجيع عقد دورات التعليم المستمر. وقد تم تنظيم العديد من الفعاليات داخل كل كلية. وخلال الزيارة الميدانية، سمعت لجنة المراجعة العديد من الأمثلة للتشاور مع مختلف الجهات ذات العلاقة، ولكن لا يوجد إلى الآن تنسيق بين جميع هذه الفعاليات. كما لا توجد آلية رسمية لتعزيز التفاعل بين الجامعة والقطاع الصناعي. ولجنة المراجعة تحثُ الجامعة على تطوير وتنفيذ آلية لتعزيز التفاعل مع قطاع الصناعة ومراقبة وتنسيق هذه الأنشطة والفعاليات مع الكليات المعنية.