



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

# إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير المراجعة

مركز مدار للتدريب (مدار)  
سترة  
مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 12-14 فبراير 2018  
VO126-C3-R083

## قائمة المحتويات

---

1	المقدمة.....
2	مقاييس الأحكام.....
2	جدول الدرجات الممنوحة.....
3	أحكام المراجعة.....
3	الفاعلية بوجه عام.....
4	القدرة على التحسن والتطور.....
5	إنجاز المتدربين.....
7	جودة ما يتم تقديمه.....
11	القيادة والإدارة والحوكمة.....
13	جوانب القوة الرئيسية.....
14	التوصيات.....
15	الملحق.....
15	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 ثلاثة 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، والمدربين وموظفي الإدارة والدعم.

تجدر الإشارة إلى أن هذه هي المرة الأولى التي تتم فيها مراجعة مركز مدار للتدريب (مدار). ويوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته لما يُقدم في المركز، وما توصل إليه من توصيات حول ما يجب على مؤسسة التدريب القيام به للمحافظة على 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	جيد (2)
جودة البرامج المقدمة	مرضٍ (3)
جودة دعم المتدربين وإرشادهم	مرضٍ (3)
فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة	مرضٍ (3)
القدرة على التحسن والتطور	مرضٍ (3)
الفاعلية بوجه عام	مرضٍ (3)

## أحكام المراجعة

### 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 مركز مدار للتدريب (مدار)، من المؤسسات التدريبية ذات الفاعلية المرضية؛ وكذلك حازت جميع الجوانب الأخرى على نفس الحكم ما عدا جانب فاعلية التدريب والتقييم في تعزيز التعلم الذي حصل على الحكم: "جيد".

وبينما تكتسب غالبية المتدربين المعارف المهنية الفعالة، ويطورون الكفايات المطلوبة لمهنة رخصة عامل وفني أنظمة التوصيلات الكهربائية لهيئة الكهرباء والماء؛ إلا أن قلة منهم تعدُّ أقل كفاءة. وتظهر صرامة سجلات الأعمال التحريرية والعملية للمتدربين التي يحتفظ بها المركز أنَّ غالبيتهم يحرزون مستوى تقدم ملحوظ مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات. ويسجل معظمهم في دورة التحضير للحصول على رخصة عامل وفني أنظمة التوصيلات الكهربائية لهيئة الكهرباء والماء - البحرين (EWA)، وتحصل نسبة 58% منهم على الرخصة التي يطمحون إليها بعد تقديم الامتحان لعدة مرات. والمدربون مؤهلون وذوو خبرة في المجالات التي يقومون بتدريسها، ويوظفون مجموعة من طرائق التدريب الفعالة مثل المناقشات المفتوحة، وحصص الأسئلة والأجوبة، والمحاضرات، والعروض العملية بفاعلية؛ لإشراك المتدربين في الحصص. وفي الآونة الأخيرة، قام المركز بتدقيق إنجاز المتدربين في امتحانات الدورات القبلية والبعديّة. وتظهر صرامة عينة من أعمالهم المصححة أن عملية التصحيح دقيقة في الغالب. كما يحصل المتدربون على التغذية الراجعة الشفهية الفورية والفعالة؛ على الرغم من عدم مشاركة التغذية الراجعة التحريرية البناءة دائماً مع المتدربين لإطلاعهم على الجوانب التي تحتاج إلى تطوير بشكل دقيق. ويقدم المركز مجموعة من الدورات المهنية لسوق العمل المتخصصة في مجالات أجهزة الإلكترونيّة، وأجهزة الدقيقة والتحكم، والصحة

والسلامة. كما طور المركز مؤخرًا سياسة الدعم والإرشاد للمتدربين، إلا أنها لا تشمل على الإجراءات والترتيبات الخاصة بالتعرف على وتقديم الدعم للمتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة. وعند استكمال الدورة، يحصل المتدربون على حصص المراجعة للأجزاء النظرية والعملية؛ لإعدادهم لتقديم لامتحان هيئة الكهرباء والماء؛ بيد أنه لا يتم تقييم فاعلية هذه الحصص بدرجة كافية.

تنفذ إدارة المركز الأنشطة اليومية بطريقة مناسبة. لدى الإدارة خطة تشغيلية وعمل ملائمة؛ إلا أن هذه المستندات تفتقر إلى تحديد المسؤوليات، والإطار الزمني ومؤشرات النجاح الواضحة. وبالنظر إلى معدل التسجيل، وحجم العمليات في المركز، يعدُّ الهيكل التنظيمي ملائمة للغرض، ووضع المركز التوصيف الوظيفي للموظفين. كذلك، يقوم المركز بجمع بيانات الإنجاز الفردي للمتدربين وتحليلها. وتأخذ الإدارة في الاعتبار العمليات الحالية أثناء التنفيذ اليومي لها، وتطبق الإجراءات التصحيحية عند اللزوم. ويعدُّ مقر المركز خاليًا من المخاطر الظاهرة، كما أنه يلتزم بسياسات الصحة والسلامة لمجمع سترة؛ إلا أنه يفتقر إلى الجوانب المتعلقة بتنظيم عمليات تقييم المخاطر.

## القدرة على التحسن والتطور

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعلم؟

### الدرجة: مرضي (3)

يعدُّ مركز مدار للتدريب من المؤسسات التدريبية ذات القدرة المرضية على تحسين وتطوير جودة التعليم؛ وتعمل الإدارة حاليًا على توظيف المزيد من المدربين وموظفي التسويق والإدارة. كما قامت الإدارة بإدخال بعض التحسينات على المقر؛ وعلى سبيل المثال، تم عمل التوسعة الجديدة على ورشة الأجهزة الكهربائية، واستحداث نظام دعم للتعلم وهو **ESL) Electronic Supported Learning**، وما زالت مؤسسة التدريب في طور تحسين موقعها الإلكتروني. ولدى المركز معرفة عميقة بالسوق التخصصية لدوراتها. ويوظف المركز مدربين أكفاء ومؤهلين ومخترفين في مجالات تخصصهم، وتقوم الدورات المقدمة على

أساس فهم احتياجات سوق العمل المحلي للمتدربين، والأطراف ذات العلاقة. وفي شهر أغسطس 2017، أصبح مركز مدار مركزاً معتمداً لـ Pearson Education Centre، لتنفيذ التدريب؛ للحصول على شهادة المستوى الثاني في الإنشاءات. وقد تحسن معدل التسجيل في المركز منذ العام 2015، كما يقوم المركز بتقييم مستوى التقدم للمتدربين، ومراقبة إنجازهم بشكل جيد. ويحرص كذلك على جمع، وتحليل التغذية الراجعة بشأن الدورات المقدمة من المتدربين والمدرسين على السواء وبصفة منتظمة، والاستفادة من نتائجها في تحسين جودة ما يتم تقديمه.

## إنجاز المتدربين

ما مدى إنجاز المتدربين؟

### الدرجة: مرضٍ (3)

بوجه عام، ظهر إنجاز المتدربين في مركز مدار للتدريب بشكل مرضٍ؛ فبينما تكتسب غالبية المتدربين المعارف المهنية الفعالة، ويطورون الكفايات المطلوبة لمهنة رخصة عامل وفني أنظمة التوصيلات الكهربائية لهيئة الكهرباء والماء؛ إلا أن قلة منهم تعدُّ أقل كفاءة. وقد أعرب المتدربون بشكل عام عن رضاهم عن نتائج الدورات، وذكروا أنها ساعدتهم في الحصول على الوظائف المختلفة في نفس المجال، وبدأ عددٌ قليلٌ منهم في مزاولة أعمال توصيلات الأسلاك الكهربائية المحلية الخاصة بهم. وتظهر صرامة سجلات الأعمال التحريرية والعملية للمتدربين التي يحتفظ بها المركز، ومتابعة نتائج المتدربين في عمليات التقييم الختامية الداخلية، وجودة الأعمال الصافية للمتدربين، أن غالبية المتدربين يحرزون مستوى تقدم ملحوظ مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات.

تعدُّ غالبية المتدربين في مركز مدار للتدريب من خريجي المدارس الثانوية الصناعية من المسار الفني/ الكهرباء، وقلة منهم من الحاصلين على درجة البكالوريوس في المجالات المماثلة. ويسجل المتدربون في دورة التحضير؛ للحصول على رخصة عامل وفني أنظمة التوصيلات الكهربائية لهيئة الكهرباء والماء (EWA)، وقد تقدّم معظم المتدربين إلى امتحان رخصة هيئة الكهرباء والماء بعد شهر أكتوبر 2016، وحصلت نسبة 58% منهم تقريباً على الرخصة التي يطمحون إليها بعد تأديتهم الامتحان لعدة مرات، في حين حصلت نسبة 38% منهم على هذه الرخصة من المرة الأولى لتأديتهم الامتحان. ويظهر تحليل نتائجهم في امتحان رخصة هيئة الكهرباء والماء أنّ خريجي المدارس الثانوية الصناعية تحقق نتائج أفضل في الامتحان العملي، في حين يؤدي المتدربون الحاصلون على درجة البكالوريوس بشكل أفضل في الامتحانات التحريرية. وعلى الرغم من أن نسبة النجاح المسجلة وهي 58% للمتدربين المسجلين في امتحان رخصة هيئة الكهرباء والماء تعدُّ مرضية، تتوفر معلومات قليلة منشورة أو معلومات شبة معدومة عن نسب النجاح الرسمية لامتحان رخصة هيئة الكهرباء والماء.

يظهر سجل بيانات أداء المتدربين في المركز أنّ نسبة الاستبقاء مرتفعة. ومن واقع الحصص التي تمت ملاحظتها، تتسم أغلبية المتدربين بالانتباه، ولديهم سلوكيات إيجابية تجاه خبرة تعلمهم. ويمكن أن يظهر المتدربون المتفوقون مستوى تحصيلهم بشكل ناقد، ويتعاونون مع أقرانهم أثناء الورش العملية بشكل فعال، ويقومون بتغيير مديريهم في بعض الأحيان. ومع ذلك، يحتاج المتدربون الأقل كفاءة إلى الإرشاد المستمر، لتمكينهم من إحراز التقدم، أو استكمال المهام المنوطة بهم.

تلتزم الغالبية العظمى من المتدربين الحضور في المواعيد المقررة؛ على الرغم من أنّ بعضهم يصل متأخراً عن الحصص. ولدى المركز سياسات للحضور والمواظبة يتم إبلاغها للمدربين والمتدربين، ويقوم بمراقبة سجلات الحضور ومتابعة حالات غياب المتدربين.

## جودة ما يتم تقديمه

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

### الدرجة: جيد (2)

بوجه عام، ظهرت فاعلية التعليم، والتدريب والتقييم في المركز بشكل جيد؛ إذ يوظف المركز مدربين أكفاء ومؤهلين ذوي خبرة في المجالات التي يقومون بتدريسها. وخلال الحصص، يقدم المدربون الإيضاحات عن مفاهيم الكهرباء، والرد على استفسارات المتدربين بشكل جيد، ومشاركة مجموعة من الأمثلة المهنية في أماكن العمل. كما يقوم المدربون بإدارة الحصص بشكل جيد، وفي العادة تبدأ الحصص في المواعيد المقررة بمشاركة المتدربين أهداف الحصص، واستذكار لما تم تدريسه في الحصص السابقة. وفي العادة، يستخدم المدربون خطط الدروس الأساسية التي تتضمن، على سبيل المثال، أهداف التعلم، والأنشطة، والمواعيد ومصادر التعلم المخصصة، ومع ذلك، لا تتسم هذه الخطط بالتفاصيل، أو تستند إلى نتائج عمليات التقييم المسبق والمستمرة للمتدربين. وخلال ورش العمل العملية، يوظف المدربون أوراق الأنشطة للاسترشاد بها في تقديم الحصص.

يوظف المدربون جملة من طرائق التدريب الفعالة مثل المناقشات المفتوحة، وحصص الأسئلة والأجوبة، والمحاضرات، والعروض العملية لإشراك المتدربين وتحفيزهم أثناء الحصص. كما يوظف المدربون الأسئلة المباشرة، والأنشطة العملية وأدوات التقييم التكوينية والختامية ذات التصميم الجيد لمراجعة مدى فهم المتدربين، ومراقبة مدى تقدمهم بشكل مستمر. وفي الآونة الأخيرة، يقوم المركز بتدقيق إنجاز المتدربين في الامتحانات القبلية والبعدية. وتظهر صرامة أعمال المتدربين المصححة أنّ عملية التقييم دقيقة في الغالب؛ على الرغم من أنه يوجد عدد قليل من حالات التصحيح غير الدقيقة. كما يتم تقييم الأعمال التطبيقية للمتدربين مقابل مجموعة من الكفايات ذات العلاقة، إلا أنّ التعليمات الجديدة التي تم إدخالها لا تتسم بالتفاصيل الكافية. تُستخدم مصادر التعلم ذات الصلة مثل دليل الأنظمة الكهربائية في مملكة البحرين، وأوراق العمل، والأدوات، وأجهزة القياس بفاعلية؛ لتسهيل عملية التعلم. وفي الآونة الأخيرة، قدم المركز

النظام الآلي الشامل لاختبار التقدم إلكترونياً أثناء الحصة، وهو نظام Electronic Supported Learning (ESL).

خلال الحصة التي تمت ملاحظتها، يلبي المدربون الاحتياجات الفردية للمتدربين بدرجة كافية من خلال تقديم الشرح والأمثلة. وفي الحصة الأكثر فاعلية، يقوم المدربون بتحدي المتدربين المتفوقين بطرح أسئلة المتابعة التي تبعث على التحدي للتفكير بشكل أكثر انتقاداً؛ على الرغم من أن قلة من المتدربين الأقل مستوى بحاجة إلى الدعم الإضافي لإحراز التقدم بالكامل. كما يحتفظ المركز بسجلات نتائج المتدربين بطريقة منهجية في تقرير باسم: "تقرير أداء المتدرب العام"؛ على الرغم من عدم الاحتفاظ بالسجلات الخاصة بالحصة العملية بصفة منتظمة. كما يحصل المتدربون على التغذية الراجعة الشفهية الفورية والفعالة؛ إلا أنه لا يتم تقديم التغذية الراجعة التحريرية البناءة للمتدربين دائماً لإطلاعهم على الأمور التي يمكن القيام بها؛ لتحسين مستواهم. ويحصل المدربون على تقرير المتدرب عند استكمال الدورة، والذي يحتوي على علاماته في الامتحانات النظرية والعملية البعدية للدورة، وسجل الحضور؛ إلا أن الملاحظات المسجلة لا تتسم بالنقد الكافي.

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؛ إذ يقدم المركز مجموعة من الدورات المهنية عن سوق العمل المتخصصة في مجالات أجهزة الإلكترونيات، وأجهزة الدقيقة والتحكم، والصحة والسلامة. كما تقدم الدورات على أساس الاجتماعات المتكررة مع العديد من أرباب الأعمال، وممثل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. ويمتلك فريق الإدارة خبرة عميقة في مجالات الكهرباء، والهندسة، وشبكة مهنية مع مختلف الأطراف ذات العلاقة، ويقوم بدراسة متطلبات المتدربين المذكورة في استبانتهن، وتلبية متطلبات أرباب الأعمال. وفي الوقت الحاضر، يقدم

المركز الدورات التي تُمنح فيها الشهادات على أساس الحضور في دورة التحضير؛ للحصول على رخصة عامل وفني أنظمة التوصيلات الكهربائية لهيئة الكهرباء والماء - البحرين (EWA).

لدى المركز سياسة وإجراءات خاصة بقبول المتدربين في الدورات. وتحدد هذه السياسة شروط القبول للمتدربين المستهدفين والمؤهلات المطلوبة مسبقاً، وتنفذ هذه الإجراءات بفاعلية، ويتم دعم المتدربين بالأنشطة الإضافية؛ لإثراء وتعزيز خبرة تعلمهم مثل المتحدثين من الضيوف من الصناعات المختلفة والزيارات الميدانية إلى المجمع لمراجعة لوحات توزيع الكهرباء وتوصيلات الأسلاك الكهربائية. ومع هذا، لا تحدد معايير القبول للمتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل واحد.

على الرغم من أنّ المركز لا يتبع آلية رسمية لتصميم، والموافقة على، ومراجعة، وتحديث الدورات بصفة منتظمة من خلال خبرة فريق الإدارة والمدربين، فإنه يتم التخطيط وهيكله الدورات المقدمة بشكل ملائم مع محتوى خاص ونتائج تعليمية متوقعة حسب متطلبات هيئة الكهرباء والماء. علاوة على ذلك، طور المركز مؤخراً سياسة وإجراءات موجزة لتصميم، والموافقة على، وتحديث الدورات مع توصيف موجز للمسئوليات والموظفين المنخرطين في عملية التقييم. وتطبق في الدورات عملية مناسبة لتقييم إنجاز المتدربين، وتتوفر مصادر التعلم مع أوراق العمل المناسبة للدورات؛ إضافة إلى كتيب متطلبات أنظمة شبكات الأسلاك البحرينية والورشة المجهزة بالأجهزة المناسبة. وتتوافق مصادر التعلم المستخدمة في الورشة مع المعايير الصناعية ومعايير هيئة الكهرباء والماء بطريقة ملائمة. كما تعدّ منطقة الورشة ملائمة لاستيعاب عدد المتدربين المسجلين في الدورات المختلفة.

ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

### الدرجة: مرضٍ (3)

بوجه عام، يحظى المتدربون في المركز بالدعم والإرشاد المرضيين؛ لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل. وفي الآونة الأخيرة، وضع المركز سياسة عامة للدعم والإرشاد، إلا أنها لا تشمل الإجراءات والترتيبات

الخاصة بتحديد المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة ودعمهم. وفي بداية الدورة، يحظى المتدربون بالإرشاد الشفهي، بما في ذلك المعلومات عن الدورات واللوائح والأنظمة الخاصة بالمركز. كما يحصل المتدربون على مجلد يحتوي على التعليمات ومواد الدورات. وخلال الدورة، يقوم المتدربون بالتواصل مع الموظفين والمدرّبين الذين يقدمون لهم الدعم والرد على أسئلتهم. وعند استكمال الدورات، يحصل المتدربون على حصص التقوية للأجزاء النظرية والعملية لتحضيرهم لامتحان عامل توصيلات أسلاك وفني كهرباء لهيئة الكهرباء والماء - البحرين؛ إلا أنه لا يتم تقييم فاعلية هذه الحصص بدرجة فعالة، ولا يركز الدعم على تحديد واستيفاء متطلبات المتدربين المتعثّرين بدرجة كافية.

يحصل المتدربون والأطراف ذات العلاقة على المعلومات العامة عن الدورات المقدمة من خلال الاجتماعات، والمكالمات الهاتفية، ورسائل البريد الإلكتروني، والموقع الإلكتروني للمركز ووسائل التواصل الاجتماعي، وكذلك يحصلون على المشورة عن الدراسات، وفرص المسار المهني لهم في المستقبل. ويقوم المركز بالتواصل مع الأطراف ذات العلاقة؛ وعلى وجه الخصوص عند استكمال الدورة، وبما في ذلك المعلومات عن الحضور، والنتائج، وجدول المراجعة الصفية والامتحانات. كذلك، تنتم ترتيبات تقديم الدورات بالمرونة العالية؛ وعلى سبيل المثال، طور المركز عمليات التقييم باللغتين العربية والإنجليزية؛ لتلبية احتياجات المتدربين المختلفة. كما يقوم المركز بالتخطيط لحصص المراجعة والدعم بطريقة تلي احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة، ويتم ترتيب جداول هذه الحصص بطريقة تسمح بالمرونة في المواعيد.

تتوفر بيئة تعلم ملائمة للغرض، والتي تعدّ مجهزة بالمرافق المناسبة. وتتوفر ورشة كهربائية مجهزة بالأجهزة، إضافة إلى عدد من الصفوف الدراسية الكافية المجهزة بالسبورات البيضاء، وأجهزة عرض البيانات، واللوحات القلابة، وأجهزة اللابتوب، وبعض الأدوات والأجهزة الكهربائية.

## القيادة والإدارة والحوكمة

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

### الدرجة: مرضٍ (3)

ظهرت فاعلية القيادة والإدارة في رفع مستوى إنجاز المتدربين وتحسين جودة ما يتم تقديمه بشكل مرضٍ، ولدى الإدارة بيانات رؤية ورسالة وقيم مشتركة تركز على تقديم التدريب الفني ذي العلاقة، وتحسين مستوى إنجاز المتدربين. كما تنفذ الأنشطة اليومية بطريقة مناسبة، وطور المركز خطة عمل مناسبة تركز على تحسين مقره، والحصول على المزيد من شهادات الاعتماد، وتدريب الموظفين، إلا أنها تفتقر إلى المساءلة الواضحة، والإطار الزمني، ومؤشرات النجاح. وعلى الرغم من الإدارة تقوم بمتابعة تقدم هذه الخطة، ومناقشتها أثناء الاجتماعات المنتظمة مع الموظفين، إلا أنّ المركز لا يحتفظ بمدى تقدمها بدرجة فعالة. وبالنظر إلى معدل التسجيل وحجم العمليات، يعدُّ الهيكل التنظيمي للمركز ملائماً للغرض، ويتوفر التوصيف الوظيفي الملائم للموظفين. وعلى الرغم من توافر ترتيبات ضمان الجودة المناسبة، لا يتسم عددٌ من السياسات والإجراءات بالتفاصيل الكافية، ولا تحتوي على كافة الممارسات والإجراءات الواضحة. وفي الآونة الأخيرة، قام المركز بإدخال عملية التدقيق الداخلي التي تتسم بالنقد البناء في الأعم الأغلب. والمدرّبون مسئولون عن تصحيح أعمال المتدربين، وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. وتنفذ عملية التدقيق الخارجي من خلال شركة استشارات، وتتركز على تدقيق الدرجات الممنوحة للمتدربين.

تقوم الإدارة بتقييم مستوى تحصيل المتدربين، وجمع وتحليل مستويات الإنجاز الفردية، ومراقبة نتائج المتدربين في امتحانات رخصة عامل توصيلات أسلاك وفني كهرباء لهيئة الكهرباء والماء - البحرين، والاستفادة من تحليل التوجهات في تحسين جودة ما يتم تقديمه بطريقة مناسبة. كما يقوم أعضاء فريق الإدارة بدراسة الوضع التشغيلي الراهن من خلال التفاعل اليومي، واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند اللزوم. ومع هذا، لا تتسم عملية التقييم الذاتي بالمنهجية، وكذلك لا يتسم تحليل (SWOT)، الذي نفذه المركز مؤخراً بالنقد الكافي. وتسلط استمارة التقييم الذاتي - التي تم تقديمها لغرض هذه المراجعة - الضوء على عدد قليل من الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، وتتسم بالمبالغة في منح الدرجات.

تقوم الإدارة بمراقبة أداء الموظفين وإرشادهم بدرجة كافية ومشاركتهم الجوانب التي تحتاج إلى تحسين من خلال التفاعل اليومي معهم. كما يوظف المركز مدربين أكفاء، ويهيئهم ويوزعهم على الدورات بطريقة فعالة، إضافة إلى توفير فرص التدريب المناسبة للموظفين العاملين بنظام الدوام الكامل. كذلك، تقوم الإدارة بمراقبة أداء المدربين من خلال نظام ملاحظة الحصص، وجمع آراء المدربين بشأن التدريب المقدم. وعلى الرغم من أن المعايير المستخدمة تعد ذات صلة، إلا أنه لا تتوفر سياسة واضحة لتحسين هذه العملية، ولا تتم متابعة كافة الجوانب التي تحتاج إلى تطوير في بعض الأحيان. من ناحية أخرى، تتم مشاركة نتائج هذه الملاحظات شفهيًا مع المدربين.

يقوم المركز بجمع، وتحليل التغذية الراجعة من المتدربين والمدربين بشأن الدورات والاستفادة منها في تحسين جودة ما يتم تقديمه بطريقة مناسبة، مثل انخفاض عدد المتدربين في الورشة، وتمديد حصص المراجعة، وتحسين الجو العام في المركز. كما يحتفظ المركز بعلاقات مناسبة مع الأطراف ذات العلاقة؛ للحصول على المعلومات عن متطلبات الدورات التدريبية.

تتوفر سياسات الصحة والسلامة، ويعدُّ مقر المركز خالياً من المخاطر الظاهرة، كما أنه يتبع سياسات الصحة والسلامة لمجمع سترة؛ إلا أنه يفتقر إلى الجوانب المتعلقة بتقييم المخاطر بصفة منتظمة.

## جوانب القوة الرئيسية

---

- تكتسب غالبية المتدربين المعارف والمهارات المهنية الفعالة والمناسبة.
- المدربون أكفاء ومؤهلون وذوو خبرة في المجالات التي يقومون بتدريسها. وخلال الحصص، يقدم المدربون الأمثلة المهنية المفيدة، وكذلك مجموعة من طرائق التدريب الفعالة لإشراك المتدربين وتحفيزهم.
- يوظف المركز مدربين ذوي خبرة، ويتم توزيعهم على الدورات بطريقة فعالة، ويحصلون على الفرص التدريبية أيضا.

## التوصيات

---

لكي يتحسن مركز مدار للتدريب؛ فيجب:

- ضمان حصول المتدربين على رخصة هيئة الكهرباء والماء.
- ضمان تزويد المتدربين على التغذية الراجعة التحريرية البناءة بشأن الجوانب التي تحتاج إلى تحسين.
- تحسين فاعلية القيادة والإدارة عن طريق ما يلي:
  - تحسين الخطة الإستراتيجية لتشمل تحديد المسؤولية الواضحة، والإطار الزمني، وضمان مراقبة مستوى تقدم المتدربين، ومتابعته بصفة منتظمة.
  - تحسين سياسات وإجراءات ضمان الجودة لتشمل المزيد من التفاصيل، وضمان تنفيذ عملية التقييم الذاتي بصفة منتظمة، وبشكل ناقد، والاستفادة منها في تحسين ما يتم تقديمه.

### وصف مؤسسة التدريب

تأسس مركز مدار للتدريب (مدار)، وهو أحد المؤسسات التدريبية المرخصة من قبل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، في البحرين في العام 2015، ويقدم المركز الدورات في الهندسة والدورات القصيرة في الأجهزة الكهربائية والإلكترونيات وأجهزة الدقيقة والتحكم، والصحة والسلامة. وفي الوقت الحاضر، ينفذ المركز الدورات المحلية التي تُمنح فيها الشهادات على أساس الحضور؛ للتحضير لامتحان رخصة عامل وفني أنظمة التوصيلات الكهربائية لهيئة الكهرباء والماء - البحرين. وفي شهر أغسطس 2017، أصبح مركز مدار مركزاً معتمداً لـ Pearson Education Centre لتنفيذ التدريب؛ للحصول على شهادة المستوى الثاني في الإنشاءات.

ويزاوّل المركز أنشطته من مقره الوحيد الكائن في مجمع سنزة، ويتولى إدارته المدير التنفيذي، ومسئول البرامج الذي يعمل مدرباً بنظام الدوام الجزئي أيضاً، إضافة إلى ثلاثة مدربين آخرين يعملون بنظام الدوام الجزئي. وبلغ عدد المتدربين المسجلين في المركز 230 متدرباً؛ منهم 16 متدرباً في العام 2015، و55 متدرباً في العام 2016، و141 متدرباً في العام 2017، و18 متدرباً في العام 2018، حتى تاريخ إجراء هذه المراجعة. ومعظم المتدربين من الكبار المكفولين من برامج (تمكين).