



الهيئة الوطنية

للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب

National Authority for Qualifications &  
Quality Assurance of Education & Training

## وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير زيارة المتابعة

المعهد الوطني للتكنولوجيا

المنامة

مملكة البحرين

تاريخ آخر زيارة: 19-21 مارس 2012

تاريخ زيارة المتابعة الأولى: 9 ديسمبر 2012

## قائمة المحتويات

---

3	..... زيارة المتابعة
7	..... مدى التقدم في التوصيات
13	..... ملخص درجات التقدم العام

## زيارة المتابعة

الغرض من زيارة المتابعة تقييم مستوى التقدم الذي أحرزته مؤسسة التدريب في التعامل مع الجوانب الأساسية، والإجراءات التي اتخذتها المؤسسة بشأن تلك الجوانب التي تم تحديدها في تقرير المراجعة.

### معلومات حول مؤسسة التدريب

تأسس المعهد الوطني للتكنولوجيا (NIT)، وهو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة العمل، في سنة 1997، لتقديم الدورات التدريبية في الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات للمتدربين في الشركات، وكذلك للمتدربين من الأفراد. يقدم المعهد مجموعة واسعة من برامج تكنولوجيا المعلومات؛ بعضها معتمد داخلياً والآخر معتمد من الخارج، كما يقدم عدداً من الدورات التدريبية القصيرة في الإدارة والمهارات الحياتية. ويعتبر المعهد "شريكاً معتمداً من الفئة الفضية" لشركة "مايكروسوفت"، ومركزاً معتمداً للتعليم من شركة أوراكل، وشريكاً معتمداً للتدريب على برنامج أخصائي تطوير المواقع الإلكترونية (CIW)، ومركزاً معتمداً للتدريب والاختبار للرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر (ICDL). كذلك تم اعتماد المعهد الوطني للتكنولوجيا كمركز معتمد لامتحانات (Pearson VU) عبر الإنترنت وبرامج أوراكل ومايكروسوفت، وكذلك أعتمد كمركز لامتحانات شركة تومسون برومترك (Thomson Prometric) عبر الإنترنت لشهادات شركة سيسكو وأخصائي تطوير المواقع الإلكترونية (CIW). وفي عام 2012، بلغ عدد المتدربين المسجلين في الدورات بالمعهد حوالي 404 متدرباً، منهم نسبة 55% مسجلون في الدورات المعتمدة من الخارج.

### نتائج آخر مراجعة:

في زيارة المراجعة الأخيرة، حاز المعهد على تقدير "غير ملائم" في الفعالية بوجه عام، وبالتالي خضع لزيارة المتابعة لتقييم مستوى التقدم الذي أحرزه في استيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة. توصل تقرير

المراجعة إلى أنه على الرغم من الرؤية المركزة للقيادة والإدارة الجديدة للمعهد، ودافعيتها نحو التغيير، ومجموعة البرامج الجيدة المقدمة، فإن الممارسات الفعلية التي تؤثر على إنجاز المتدربين ظهرت بشكل غير فعال، والسبب في ذلك افتقار المعهد إلى عمليات المراقبة الفعالة لمستوى أداء المدربين، وطرق التعليم والتقييم المحدودة المستخدمة من قبل المدربين، والتي أدت إلى مستويات غير متجانسة من الإنجاز بين المجموعات ومستوى التقدم غير الملائم لمجموعات معتبرة من المتدربين. وفيما كان الدعم المقدم إلى المتدربين في الدورات التي لها امتحانات خارجية بشكل ملائم، كانت تتم عمليات مراقبة وتسجيل مستويات التقدم والتحصيل للمتدربين بطريقة غير ملائمة، ولم يقدم المعهد التغذية الراجعة المفيدة إلى الأطراف ذات العلاقة، إلا أن فريق المراجعة قيم قدرة المعهد على التحسن والتطور بالمستوى المرضي استناداً إلى التحسينات والعديد من المبادرات الجديدة التي تضمنت تعيين فريق الإدارة الجديد الذي يعمل بنظام الدوام الكامل وتوسعة مجموعة الدورات المقدمة.

### تغييرات رئيسة في مؤسسة التدريب منذ تاريخ آخر مراجعة:

اعتباراً من شهر يوليو 2012، قام المعهد بتنفيذ ما يلي:

- إجراء تقييم مستويات التحصيل المسبق والتقدم بالنسبة للمتدربين أثناء الدورات من خلال استخدام نظام إلكتروني يقوم بإعداد التقارير الخاصة بالدرجات الفردية لهم.
- تقييم مستويات الإنجاز القبلية والبعدي باستخدام بنك الأسئلة.
- حفظ السجلات الخاصة بدرجات المتدربين.

معايير الحكم على مدى إحراز التقدم في القضايا و/أو تنفيذ التوصيات والتقدم العام لمؤسسة التدريب

جدول 1: الحكم على التقدم في التوصية

وصف المعيار	الحكم
أظهرت مؤسسة التدريب تقدماً ملحوظاً في تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير. وقد حققت الإجراءات التي اتخذتها مؤسسة التدريب تحسينات مهمة في الجوانب المحددة، ومن ثم في الفعالية بوجه عام للمؤسسة، ولا سيما في مستوى إنجاز المتدربين.	إجراءات كافية
اتخذت مؤسسة التدريب إجراءات إيجابية لتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير. وهناك أدلة بأن الإجراءات التي اتخذتها مؤسسة التدريب قد أدت إلى إجراء التحسينات على المؤسسة، وأن هذه التحسينات مستدامة. وقد كان للإجراءات التي اتخذتها مؤسسة التدريب، على الرغم من عدم استكمالها، أثر إيجابي على جودة ما تقدمه المؤسسة من برامج، لا سيما في مستوى إنجاز المتدربين.	إجراءات كافية جزئياً
لم توفق مؤسسة التدريب في اتخاذ الإجراءات المناسبة لتلبية التوصيات الواردة في التقرير و/أو أن للإجراءات التي تم اتخاذها تأثيراً ضعيفاً أو غير ملموس على جودة ما تقدمه المؤسسة من برامج وعلى مستوى إنجاز المتدربين. وما زالت هناك جوانب ضعف في هذا الجانب في المؤسسة.	إجراءات غير كافية

## جدول 2: معيار الحكم العام

الدرجة	وصف الدرجة	وصف المعيار
أ	تقدم كافٍ	قامت مؤسسة التدريب باستيفاء أغلبية التوصيات الواردة في تقرير المراجعة و/أو تقرير المتابعة السابق بصورة كاملة، وتضمن ذلك تلك التوصيات التي كان لها بالغ الأثر على مستوى إنجاز المتدربين، فيما تم استيفاء بقية التوصيات بصورة جزئية. وعليه فلا توجد حاجة لزيارة متابعة أخرى.
ب	قيد التقدم	قامت مؤسسة التدريب باستيفاء كافة التوصيات الواردة في تقرير المراجعة و/أو تقرير المتابعة السابق بصورة جزئية على الأقل.
ج	تقدم غير كافٍ	أحرزت مؤسسة التدريب تقدماً ضعيفاً أو غير ملموس في استيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة و/أو تقرير المتابعة السابق.

## مدى التقدم في التوصيات

### التوصية 1-1:

- ضمان حصول جميع المتدربين على المؤهلات المطلوبة أو تحقيق أهداف الدورات التي يطمحون إليها عن طريق ما يلي:

○ تنفيذ الإجراءات الفعالة لتقييم، وتحليل والاستفادة من خبرة التعلم السابقة للمتدربين.

### الحكم العام: إجراءات كافية جزئياً التعليق:

اعتباراً من شهر يوليو 2012، نفذ المعهد عمليات التقييم القبليّة في معظم الدورات المقدمة، إلا أنه لا يتم تنفيذها بطريقة منهجية لضمان أن يكون التقييم المبدئي ذو علاقة، كما أن عملية التقييم لا تمتلك معايير واضحة. علاوة على ذلك، لا يقوم المعهد بتحليل النتائج، ولا تتضح طريقة استخدامها في التخطيط للدروس. ومع هذا، يوظف المعهد هذه النتائج في تحديد المستوى المناسب للمتدربين في الدورات.

### التوصية 1-2:

- ضمان حصول جميع المتدربين على المؤهلات المطلوبة أو تحقيق أهداف الدورات التي يطمحون إليها عن طريق ما يلي:

○ تطوير نظام فعال لتقييم، وتسجيل وتحليل مستويات التقدم للمتدربين، وإبلاغ نتائجها إلى المتدربين والأطراف ذات العلاقة بصفة منتظمة.

## الحكم العام: إجراءات غير كافية

### التعليق:

على الرغم من أن مؤسسة التدريب تقوم حالياً بتقييم مستوى التقدم للمتدربين أثناء الدورات من خلال إجراء امتحانات المنتصف والامتحانات البعدية للدورات، وتسجيل نتائجها، إلا أنه لا يتم تنفيذها بطريقة منهجية، وتفتقر معايير التقييم إلى الوضوح. ووفقاً للسجلات المقدمة، تعتبر القيمة المضافة فيما يتعلق بالفرق بين عمليات التقييم القبلي والبعدية ضئيلة في غالبية الدورات المقدمة. وما زالت عمليات التقييم القبلي والبعدية للوحدات الدراسية القصيرة لبرنامج أم أس أوفيس (MS Office) هي نفس عمليات التقييم المستخدمة أثناء زيارة المراجعة السابقة، والتي ظهرت بشكل غير ملائم. وكذلك، لا تتضح طريقة إبلاغ المتدربين والأطراف ذات العلاقة بشأن مستوى الإنجاز.

### التوصية 1-3:

- ضمان حصول جميع المتدربين على المؤهلات المطلوبة أو تحقيق أهداف الدورات التي يطمحون إليها عن طريق ما يلي:
  - وضع إجراءات فعالة لتحسين نسب الحضور والمواظبة في الدورات.

## الحكم العام: إجراءات كافية جزئياً

### التعليق:

في الوقت الحاضر، نفذ المعهد إجراءً لتسجيل نسب الحضور والمواظبة للمتدربين. ووفقاً للسجلات والحصص التي تمت ملاحظتها، فقد شهدت نسبة الحضور تحسناً، إلا أن نسب المواظبة ما زالت مثيرة

للقلق، ولا يتم تسجيلها بطريقة منهجية، وكذلك لا يتم تنبيه المتدربين الذين يحضرون إلى الحصص في وقت متأخر.

## التوصية 2:

- ضمان أن يكون المتدرب هو محور العملية التعليمية في عمليتي التعليم والتدريب، وأن تكون العملية التعليمية فعالة في تحفيز جميع المتدربين، وأن تُلبّي الاحتياجات الفردية للمتدربين.

## الحكم العام: إجراءات غير كافية

### التعليق:

وفقاً للحصص التي تمت ملاحظتها، فما زالت عملية التدريب غير ملائمة. وعلى الرغم من أن المدربين مؤهلون، ولديهم الخبرة الفنية الملائمة، فما زال المدرب هو محور العملية التعليمية في عمليتي التعليم والتدريب، وقد أخفق المدربون في إشراك وتحفيز المتدربين، بل أخفقوا في مساعدتهم على إحراز مستوى التقدم المتوقع منهم. وتعتبر عمليات التقييم قليلة، ولا يتم التأكد من مستوى فهم المتدربين بدرجة كافية.

## التوصية 3:

- إثراء الدورات بالأنشطة المساندة الإضافية.

## الحكم العام: إجراءات غير كافية

### التعليق:

قدم المعهد إلى فريق المراجعة مجموعة محدودة من الأدلة على استيفاء هذه التوصية، والتي تتكون أساساً من مقاطع فيديو لتسهيل عملية التدريب، وليس - بالأحرى - تقديم الأنشطة الإضافية لتعزيز الدورات وإثراء خبرة التعلم للمتدربين. وفيما يتعلق بنوع الدورات المقدمة من قبل مؤسسة التدريب، فإنه من المتوقع أن تقدم مؤسسة التدريب إلى المتدربين فرصاً أفضل من خلال طرح المزيد من الأمثلة العملية.

### التوصية 4:

- وضع نظام أكثر فعالية لمراقبة أداء المدربين.

## الحكم العام: إجراءات غير كافية

### التعليق:

ما زال المعهد يوظف نفس الأنظمة التي كانت مستخدمة في زيارة المراجعة السابقة في مراقبة أداء المدربين. ووفقاً لخطة العمل الجديدة، يقوم المعهد بمراقبة أداء المدربين من خلال ملاحظات الزميل، وتسجيل الحصص بالفيديو. ومع هذا، فإن استمارات ملاحظات الزميل المستكملة لا تتسم بالنقد الكافي، ولا يحدد معظمها الجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتطوير. علاوة على ذلك، فإن تأثير ملاحظات الزميل في الحصص التي تمت ملاحظتها لم يظهر بدرجة كافية، ولم يقدم المعهد ثمة دليلاً بشأن طريقة الاستفادة من نتائج الحصص المسجلة بالفيديو في تحسين جودة عملية التدريب.

## الحكم العام والتوصيات الأخرى:

### الحكم العام: تقدم غير كافٍ

#### التعليق:

على الرغم من أن المعهد قد شرع في إدخال بعض التحسينات، إلا أنها ما زالت غير كافية لتحقيق التأثير الجوهري على إنجاز المتدربين وجودة عملية التدريب. وعلى الرغم من تقييم مستويات التحصيل المسبق والتقدم بالنسبة للمتدربين - أثناء الدورات - في الوقت الحاضر، إلا أنه لا يتم تنفيذها بطريقة منهجية. علاوة على ذلك، تعتبر القيمة المضافة ضئيلة بحسب نتائج عمليات التقييم القبلي والبعدي للدورات. وعلى الرغم من أن المدربين مؤهلون، ولديهم الخبرة الفنية الكافية، فما زال المدرب هو محور عملية التعليم والتدريب مع مشاركة ضعيفة من قبل المتدربين. كما أن الإجراءات الخاصة بمراقبة أداء المدربين ما زالت غير فعالة أو ناقدة، ونادراً ما تحدد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير.

#### توصيات زيارة المتابعة:

بالإضافة إلى التوصيات الواردة في تقرير زيارة المراجعة السابقة، يجب على مؤسسة التدريب استيفاء التوصيات التالية استعداداً لزيارة المتابعة القادمة:

- ضمان أن تنتم عمليات التقييم القبلي والبعدي في جميع الدورات بالمنهجية والهيكل المناسبة استناداً إلى الأهداف المحددة للدورات.

- ضمان تحديث سجل بيانات أداء المتدربين بصفة منتظمة؛ لتعكس بيانات الإنجاز مع حفظ كافة الأدلة الداعمة لذلك.

- ضمان أن تتسم ملاحظات الزميل بالنقد البناء، وأن تركز على القضايا المحددة في جودة عملية التدريب.

## ملخص درجات التقدم العام

الوصف: تقدم غير كافٍ	الدرجة: ج	درجة التقدم العام لمؤسسة التدريب
الوصف		التوصيات
إجراءات غير كافية*		التوصية 1
إجراءات غير كافية		التوصية 2
إجراءات غير كافية		التوصية 3
إجراءات غير كافية		التوصية 4

\*لم يتم استيفاء الجانب الرئيس في هذه التوصية.