



هيئة ضمان جودة التعليم و التدريب  
Quality Assurance Authority for Education & Training

وحدة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني  
تقرير المراجعة

معهد الأمل للتدريب  
المنامة - مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 19 - 21 أكتوبر 2009

## قائمة المحتويات

---

1.....وحدة مراجعة مؤسسات التدريب المهني

2.....المقدمة

2.....وصف المعهد

2.....نطاق المراجعة

3.....الحكم بوجه عام

3.....فعالية المعهد

5.....القدرة على التحسن

6.....ملخص الدرجات الممنوحة

7.....الأحكام الرئيسية والتوصيات

7.....جوانب القوة

7.....الجوانب التي تحتاج إلى تطوير

9.....التوصيات

## وحدة مراجعة مؤسسات التدريب المهني

وحدة مراجعة مؤسسات التدريب المهني (VRU) هي إحدى وحدات هيئة ضمان جودة التعليم والتدريب التي تأسست رسمياً، كهيئة وطنية مستقلة، بموجب المرسوم الملكي رقم 32 لسنة 2008 والمعدل بالمرسوم الملكي رقم 6 لعام 2009.

تسعى وحدة مراجعة مؤسسات التدريب المهني للارتقاء بمعايير التعليم والتدريب المهني من خلال مراقبة جودة تقديم مناهج التدريب المهني، وإصدار التقارير بشأنها، وتحديد جوانب القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير، وتطبيق معايير النجاح، ونشر أفضل الممارسات، وتقديم المشورة للجهات المعنية بما في ذلك وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم.

تستند المراجعات إلى "الإطار العام للمراجعة" الذي وضعته وحدة مراجعة مؤسسات التدريب المهني، وتتم المراجعات في مقار مؤسسات التدريب بواسطة فرق من المراجعين الذين تم اختيارهم وتدريبهم بعناية. إن جميع مؤسسات التدريب معنية بترشيح أحد موظفي المؤسسة للمشاركة في الإعداد والتخطيط للمراجعة، وتمثيل المؤسسة خلال اجتماعات فريق المراجعة. يقوم فريق المراجعة بدراسة وتحليل الأدلة قبل إصدار الأحكام ومنح الدرجات حول جودة ما يتم تقديمه في المؤسسة.

تم تحديد الدرجات وفقاً لمقياس مكون من خمس درجات:

وصف الدرجة	التفسير
1: ممتاز	تصف هذه الدرجة مؤسسة التدريب أو نتائجها التي لا تقل عن المستوى جيد في جميع الجوانب أو غالبيتها وتكون هذه المؤسسة أو النتائج نموذجية أو ممتازة في العديد من الجوانب.
2: جيد	تصف هذه الدرجة مؤسسة التدريب أو نتائجها التي تكون أفضل من المستوى الأولي مع ممارسة سليمة على الأقل، ويميزها اتباع بعض المنهجيات أو تحقيق نتائج ناجحة بشكل خاص.
3: مرضٍ	تصف هذه الدرجة مستوى أولي من الملاءمة. يكشف عن بعض الصفات الجيدة، ويخلو من مظاهر الضعف الرئيسية ذات التأثير الملموس على إنجازات عموم المتدربين أو المجموعات الكبيرة منهم.
4: دون المرضي	تصف هذه الدرجة الحالات التي تكشف عن زيادة جوانب الضعف الرئيسية المؤثرة في نتائج المتدربين على جوانب القوة في المؤسسة التدريبية.
5: ضعيف جداً	تصف هذه الدرجة حالات تكشف عن جوانب ضعف كبيرة ورئيسية في كل المجالات أو معظمها، مرجعها تلك الخدمة الغير ملائمة التي تلقاها المتدربون، وتوجد فيها جوانب ضعف كبيرة ورئيسية في معظم أو جميع المجالات.

## المقدمة

### وصف المعهد

تأسس معهد الأمل في عام 2003، ويقدم الدورات في تخصصات الكهرباء والصحة والسلامة واللغة الإنجليزية. وتحصل جميع الدورات على الاعتماد الخارجي ولكن لا تتم إدارة الامتحانات النهائية من قبل المعهد.

سجل المعهد 68 متدرباً منذ شهر يناير 2009، معظمهم من فنيي الكهرباء المكفولين من شركات المقاولات لحضور دورة أنظمة التوصيلات الكهربائية في البحرين (BWR) أو متدربين في دورة نظام اختبار اللغة الإنجليزية (IELTS) لحجز مقعد لهم بالجامعة.

يزاول معهد الأمل للتدريب أنشطته من فرعه الوحيد بالمنامة، ويتولى إدارة المعهد الرئيس التنفيذي، الذي يملك المعهد أيضاً بمعاونة فريق عمل يضم موظف استقبال، موظف تسجيل وسكرتيرة يعملون بنظام الدوام الكامل. كما يوظف المعهد رئيس البرامج الذي يعمل بنظام الدوام الجزئي وتسعة مدربين يعملون بنظام الدوام الجزئي أيضاً.

### نطاق المراجعة

أجريت هذه المراجعة على مدى ثلاثة أيام من قبل فريق مراجعة مكون من أربعة من المراجعين. وخلال المراجعة، قام الفريق بفحص أعمال المتدربين، وتحليل البيانات الخاصة بالمؤهلات التي أنجزها المتدربون والدورات التي أكملوها؛ والاجتماع مع منسوبي المعهد والمتدربين وأرباب الأعمال.

يوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته لما يقدم في معهد الأمل للتدريب، وما توصل إليه من توصيات حول ما يجب على مؤسسة التدريب القيام به لتحسين الأداء.

## الحكم بوجه عام

### فعالية المعهد

#### الدرجة 5 : ضعيف جداً

يعتبر معهد الأمل للتدريب من المعاهد ذات الفعالية الضعيفة جداً. وظهر بشكلٍ دون المرضي إنجازات المتدربين، جودة التدريب، مجموعة البرامج المقدمة ومستوى الدعم والإرشاد للمتدربين. كما ظهر مستوى القيادة والإدارة للمعهد بشكل ضعيف جداً.

يستمتع معظم المتدربين بأنشطة التدريب العملية التي يباشرونها خلال الدورة. وتحضر غالبية المتدربين حتى نهاية الدورة. ومع هذا، على مدى العامين الماضيين، حازت نسبة 28% فقط من المتدربين في دورة أنظمة التوصيلات الكهربائية في البحرين (BWR) و المتدربين في دورة نظام اختبار اللغة الإنجليزية (IELTS) على شهادات هذه الدورات. يعتبر اكتساب المتدربين للمهارات ضعيفاً، ولا توجد مراقبة كافية لمستوى تقدم المتدربين. ويحصل المتدربون الذين يكملون نسبة 80% أو أكثر من الساعات المقررة للدورات على معدل النجاح ويمنحون شهادة استكمال الدورة بصرف النظر عن جلوسهم في الامتحانات النهائية. يفتقر هذا الأسلوب إلى النظام الصارم ولا يعكس مدى اكتساب المتدربين للمهارات المطلوبة. علاوة على ذلك، يعتبر قياس حضور الطلبة غير دقيق، وقد استلم بعض المتدربين شهادات استكمال الدورات على الرغم أن نسبة حضورهم أقل من 50% أو في حالات قليلة، لا يوجد سجل للحضور لهم على الإطلاق. ونادراً ما تُسجل مستويات مواظبة المتدربين.

رغم تحديد معظم المدربين بالمعهد لأهداف واضحة من الدورات، إلا أنه لا تتم مشاركة هذه الأهداف مع المتدربين. وتقوم قلة من المدربين بفحص المعارف السابقة للمتدربين في بداية كل دورة ولكن لا يتم هذا الأمر بطريقة نظامية، ولا يلتحق المتدربون بالدورات المناسبة لهم دائماً. تقوم قلة من المدربين بتلبية الاحتياجات الفردية للطلبة، ويتحدث بعض المتدربين بلغة إنجليزية ركيكة تفتقر إلى التواصل الفعال مع المتدربين الأجانب. كما تعتبر مواد ومصادر التعلم غير كافية ناهيك عن أن المختبر الوحيد المتوفر للتدريب العملي يفتقر إلى التجهيزات الكافية بل ولا تتوفر أدوات أو أجهزة

اختبار كافية لجميع المتدربين لاستخدامها في نفس الوقت. وكذلك، تعتبر كتيبات الدورة قديمة وغير مناسبة في بعض الأحيان مثل استخدام المعهد لنسخة أنظمة التوصيلات الكهربائية في البحرين لسنة 1985 لوزارة الكهرباء والماء ككتيب في تدريس الدورة. كما تعتبر الأجهزة السمعية والبصرية المستخدمة في دورة IELTS غير كافية.

تعتبر مجموعة برامج معهد الأمل للتدريب محدودة للغاية، وفيما تطلب شركات الكهرباء دورة أنظمة التوصيلات الكهربائية في البحرين (BWR)، لا يقدم المعهد الدورات الأخرى المطلوبة من قبل أرباب الأعمال في البحرين. كما تقدم هذه الدورات على المستوى الأساسي فقط مما لا يوفر فرص إحراز التقدم للمتدربين. علاوة على ذلك، تعتبر كتيبات دورة أنظمة التوصيلات الكهربائية في البحرين (BWR) قديمة ولا تتعلق بالكامل بسوق العمل في البحرين، وترسل ملخصات الدورة لأرباب الأعمال قبل بداية الدورة ولكن لا يتحقق المعهد من حصول المتدربين على هذه الملخصات قبل بداية الدورة.

تواصل العلاقة بين المدربين والمتدربين خلال وبعد انتهاء الدورات، ويمكن حضور المتدربين الذين يحتاجون إلى المزيد من المساعدة أو الذين لم يحضروا الحصص في فصول إضافية مجاناً. ولا تؤمن إدارة المعهد بيئة عمل آمنة للمتدربين حيث أن الكثير من مجالات الصحة والسلامة بالمعهد غير مقبولة؛ فطفايات الحريق إما مفقودة أو لا تتم صيانتها بشكل كاف. كما يفتقر المعهد إلى سياسات واضحة للصحة والسلامة، ولا تعتبر بيئة التعلم بيئة مناسبة للغرض الذي طُرحت الدورات لأجله حيث يغلب على معظم الفصول الكآبة وتفتقر إلى النظافة.

ولا تقوم إدارة المعهد بالتخطيط بشكل فعال لتطوير المعهد أو إرساء الأهداف الواضحة للموظفين. ولا يوجد نظام لتحديد أو سد فجوة المهارات بالمعهد. كما لا تتم مراقبة مستوى أداء المدربين، ولا تتم عملية تقييم أو منح فرص التطور للموظفين بطريقة منتظمة. يفتقر المعهد إلى نظام مراقبة أو قياس إنجازات المتدربين، ولا يتم جمع التغذية الراجعة من أرباب الأعمال أو استخدامها في التخطيط للتحسين. كما لا يطلب من المتدربين تقييم التدريب أو إبداء وجهات نظرهم بشأن المدربين. وكذلك، لا يسعى المعهد إلى الحصول على التغذية الراجعة من أرباب الأعمال حول جودة أو مجموعة البرامج التي يقدمها المعهد ولا يقوم بالتشاور معهم بشأن طرح المزيد من البرامج المطلوبة.

## القدرة على التحسّن

### الدرجة 5 : ضعيف جداً

انخفضت معدلات الالتحاق بالدورات وتكرار التعامل مع المعهد منذ عام 2006. ولا توجد مبادرات قوية لتوسعة نطاق البرامج المقدمة أو مجموعة المعاهد المعتمدة. كما لا تولي الإدارة العناية الكافية لاحتياجات سوق العمل، وترتبط بعلاقات ضعيفة مع أرباب الأعمال، وتعتمد على الإشادة بالدورات في الترويج والتسويق للبرامج المطروحة بالمعهد.

يفتقر المعهد إلى الموارد المادية والبشرية لدفع قدرة المعهد على التحسن. كما تفتقر الإدارة إلى الخبرة، ويغلب علي بيئة التعلم استخدام المصادرة القديمة، ولا تناسب الفصول الغرض من التعلم. وفيما يفتقر المعهد إلى نظام لضمان الجودة، فقد أخفقت الإدارة في جمع المعلومات الهامة لتطوير المعهد، ولا تقوم بتحليل إنجازات المتدربين ومراقبة جودة التعليم أو جمع التغذية الراجعة من الجهات المعنية بصفة منتظمة. وكذلك، يفتقر المعهد إلى التوجه الإستراتيجي والخطط الواضحة لتحسين جودة ما يتم تقديمه من برامج.

لم تشارك الإدارة العليا للمعهد بشكل كاف في ملاءمة الاستمارة التقييم الذاتي للمعهد ولم تستند الأحكام الصادرة في استمارة التقييم على أدلة واضحة. وتتسم الاستمارة بعدم الدقة وتفتقر إلى الموضوعية. كما أن إخفاق الاستمارة في تحديد المجالات الرئيسية التي تحتاج إلى تطوير يضيفي بظلال الشك على قدرة الإدارة على تشخيص ومعالجة جوانب الضعف بالمعهد. كما أن هناك مبالغة في منح الدرجات بشأن جودة المعهد في جميع المجالات والتي تصل في بعض الحالات إلى ثلاث درجات.

## ملخص الدرجات الممنوحة

الدرجة	الحكم بوجه عام
5: ضعيف جداً	فعالية المعهد
5: ضعيف جداً	القدرة على التحسن
	نتائج المراجعة
4: دون المرضي	ما مدى إنجاز المتدربين؟
4: دون المرضي	ما مدى فعالية التدريب؟
4: دون المرضي	ما مدى تلبية برامج التدريب لاحتياجات المتدربين وأرباب الاعمال؟
4: دون المرضي	ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟
5: ضعيف جداً	ما مدى فعالية القيادة والإدارة في رفع إنجاز جميع المتدربين ودعمهم؟

## الأحكام الرئيسية والتوصيات

### جوانب القوة

- لا توجد جوانب قوة بالمعهد.

### الجوانب التي تحتاج إلى تطوير

- **نسب النجاح:** تعتبر معدلات الإنجاز بالمعهد منخفضة حيث بلغت نسب نجاح المتدربين على مدى العامين الماضيين في دورة أنظمة التوصيلات الكهربائية في البحرين (BWR) 25% ونسبة 31% في دورة نظام اختبار اللغة الإنجليزية (IELTS). ويمثل هؤلاء المتدربين نسبة 87% من إجمالي المتدربين المسجلين بالمعهد.
- **التقييم الأولي:** تقوم قلة من المتدربين بفحص المعارف والخبرة السابقة للمتدربين في بداية الدورة التدريبية، ولا يتم تسجيل الطرق التي ينتهجونها بشكل جيد أو فعال. وفي العادة، يلتحق المتدربون بالدورات غير المناسبة لهم مما لا يشكل تحدياً لقدراتهم بشكل كافٍ. كما لا تستخدم نتائج التقييم الأولي في التخطيط للحصص، ولا تتم تلبية الاحتياجات المختلفة للمتدربين في الفصول بشكل كافٍ، ويعاني القليل من المتدربين من صعوبات في اللغتين العربية والإنجليزية مما يعوق تقدمهم في الدورات.
- **مجموعة الدورات:** تعتبر مجموعة برامج معهد الأمل للتدريب محدودة للغاية. ولا يتم مسح احتياجات أرباب الأعمال واحتياجات سوق العمل بطريقة منتظمة. وفيما لا يطرح المعهد برامج الكهرباء التي يطلبها أرباب الأعمال، فإنه يقدم الدورات المطروحة بالمعهد على المستوى الأساسي فقط مما لا يوفر فرص إحراز التقدم للمتدربين.
- **الصحة والسلامة:** يشوب أسلوب معهد الأمل للتدريب تجاه إجراءات الصحة والسلامة الكثير من العيوب حيث لا تنفذ عمليات تقييم المخاطر بصفة منتظمة، ولا توجد علامات لمخارج الحريق أو أجهزة كشف الحريق. ولا توجد إطفائية حريق واحدة عند مدخل المعهد ولا تتم

صيانتها بصفة دورية. ولا يحتوي المختبر على طقم إسعافات أولية، وكذلك توجد بعض الأضرار بسقف أحد الفصول مما يشكل خطراً على المتدربين. لا تتوفر لدى المعهد سياسات أو إجراءات للصحة والسلامة، وتعتبر التعليمات الخاصة بممارسات العمل الآمن غير كافية. كما أن المتدربين بالمختبر ليسوا على دراية بإجراءات السلامة أو الحاجة إلى ارتداء لوازم الوقاية الشخصية. وتتمثل التعليمات الوحيدة المقدمة للمتدربين في ضرورة ارتداء أحذية السلامة بيد أنه لا يتم الالتزام بتلك التعليمات حيث لوحظ ارتداء بعض المتدربين للنعال في المختبر.

- **بيئة التعلم والبنية التحتية:** تعتبر البنية التحتية للمعهد غير ملائمة، وبيئة التعلم غير ملائمة. كما أن مقر المعهد قديم، ومعظم الفصول غير نظيفة، ولا توجد بالمعهد مكتبة أو مقصف.
- **مراقبة أداء المدربين:** لا تتم مراقبة أو قياس أداء المدربين بشكل كاف. ولا تقوم الإدارة بملاحظة حصص التدريب أو تزويد المدربين بالتغذية الراجعة المناسبة حول سبل تحسين جودة طرق التدريس. ولا يوجد نظام لتقييم الأداء أو فرص كافية لتطوير الموظفين.
- **مراقبة إنجازات المتدربين:** لا تقوم الإدارة بجمع المعلومات بشأن إنجاز المتدربين كما أنها غير مؤهلة لتحديد التوجهات في الأداء وسد فجوة المهارات. وكذلك، لم تقم الإدارة بجمع أو تحليل البيانات لغرض عملية المراجعة فضلاً عن أن البيانات الموفرة كانت غير دقيقة حيث يمنح بعض المتدربين الذين لم يستوفوا متطلبات الحضور، شهادات إتمام الدورات.
- **التقييم الذاتي:** تفتقر استمارة التقييم الذاتي للمعهد إلى المعلومات الكافية فضلاً عن الموضوعية حيث أخفقت الإدارة في تحديد الكثير من الجوانب التي تحتاج إلى تحسين والتي تم تحديدها من قبل فريق المراجعة. وتتنم استمارة التقييم الذاتي بعدم الدقة والمبالغة في منح الدرجات لجودة ما يتم تقديمه بالمعهد في جميع الجوانب.

## التوصيات

من أجل تحسين الأداء، يجب على المعهد:

- العمل على تحسين نسب النجاح في دورة أنظمة التوصيلات الكهربائية في البحرين (BWR) أو في دورة نظام اختبار اللغة الإنجليزية (IELTS)
- تطبيق إجراءات صارمة لتنفيذ عملية التقييم الأولي
- توسعة نطاق الدورات المقدمة لتشمل فرص التطور المهني
- وضع وتنفيذ سياسات وإجراءات الصحة والسلامة
- العمل على تحسين البنية التحتية لمقر المعهد وتعزيز بيئة التعلم
- مراقبة وتحسين جودة التدريب
- قياس وتحليل إنجازات الطلبة
- العمل على تحسين عملية التقييم الذاتي