



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

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير زيارة المتابعة الثانية

معهد الأوائل

الرفاع الشرقي

مملكة البحرين

تاريخ آخر زيارة: 2-4 ديسمبر 2013

تاريخ زيارة المتابعة الأولى: 24 ديسمبر 2014

تاريخ زيارة المتابعة الثانية: 6 ديسمبر 2015

VO072-C2-Mb009

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 معهد الأوائل، وهو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم، في فبراير عام 2010، ويقدم المعهد دورات التقوية، ودورات اللغة الإنجليزية العامة، واللغة الفرنسية العامة بمستويات مختلفة.

يزاول المعهد أنشطته من مقره الوحيد الكائن في الرفاع الشرقي، ويملكه شريكان، يشغل أحدهما منصب مشرف المعهد، ويتولى إدارة الأنشطة اليومية له. كما يوظف المعهد موظفتي استقبال، وسائقاً للباص يعمل كعامل نظافة أيضاً، ومراسلاً يعمل بنظام الدوام الجزئي فضلاً عن مجموعة من المدربين الذين يعملون بنظام الدوام الجزئي.

وبلغ إجمالي عدد المتدربين المسجلين في المعهد 548 متدرباً منذ شهر يناير 2015.

نتائج آخر مراجعة/ زيارة المتابعة:

في زيارة المراجعة السابقة التي أُجريت في الفترة ما بين 2-4 ديسمبر 2013، حصل معهد الأوائل على تقدير: "غير ملائم"، في الفاعلية بوجه عام بالإضافة إلى القدرة على التحسن والتطور، ومن ثم فقد خضع لزيارة المتابعة من قبل الهيئة في تاريخ 24 ديسمبر 2014، حيث حصل المعهد على "تقدم غير كاف"؛ إذ لم يحرز المعهد ثمة تقدم في استيفاء التوصيات الثلاثة الواردة بالتفصيل في تقرير المراجعة، على الرغم من قيام المعهد باتخاذ بعض الإجراءات الخاصة بتوسعة الهيكل الإداري.

تغييرات رئيسة في مؤسسة التدريب منذ تاريخ آخر مراجعة/ زيارة المتابعة:

منذ زيارة المتابعة الأولى، قام المعهد بتطوير إجراء جديد لجمع البيانات بغرض حفظ سجلات إنجاز المتدربين ومستوى تقدمهم في الدورات. كما قام المعهد بوضع خطة إستراتيجية وخطة عمل كتابية وتفصيلية ترتبط بنتائج التقييم الذاتي للمعهد. ووظف المعهد المزيد من المدربين والموظفين الإداريين العاملين بنظام الدوام الجزئي لتحقيق الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها. بالإضافة إلى ذلك، قام المعهد بالاتصال بإحدى شركات الاستشارات الخارجية لتحسين السياسات والإجراءات الداخلية للمعهد.

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

جدول 1: الحكم على التقدم في التوصية

الحكم	وصف المعيار
إجراءات كافية	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 الفاعلية بوجه عام للمؤسسة، ولا سيما في مستوى إنجاز المتدربين.
إجراءات كافية جزئياً	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 غير كافية	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.

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:

- ضمان تحقيق المتدربين مستوى التقدم المتوقع منهم.

الحكم العام: إجراءات كافية جزئياً

التعليق:

بوجه عام، يكتسب المتدربون المهارات والمعارف ذات الصلة التي تتناسب مع مستواهم التعليمي؛ وقد تحسّن مستوى التحصيل لدى أغلبية المتدربين منذ زيارة المتابعة الأولى؛ الأمر الذي اتضح بجلاء من واقع الحصص التي تمت ملاحظتها وفحص أعمال المتدربين التي انعكست في العينة المقدمة إلى فريق المراجعة. وفي الدورات التي تم طرحها في الآونة الأخيرة، خلال شهر نوفمبر 2015، شرع المعهد في تطبيق إجراء مفيد لتقييم مستوى إنجاز المتدربين عن طريق إجراء عمليات التقييم التكوينية والختامية المناسبة. بالإضافة إلى ذلك، يوظف المعهد الاختبارات التشخيصية المناسبة، ويقيم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين لتحديد نقطة الانطلاق لهم. وبمقارنة نتائج عمليات التقييم للدورات المستكملة، ينعكس مستوى التقدم المناسب للمتدربين، مقارنة بمستواهم عند التحاقهم بالدورات. ومع ذلك، ما زالت عملية قياس مستويات التحصيل المسبق والتقدم في مراحلها الأولى، ولم يتم استكمال عمليات التقييم الختامية للدورات الحالية إلى الآن.

التوصية 2:

تعزيز خبرة التعليم والتعلم عن طريق ما يلي:

- ضمان توظيف المدربين لطرق تعليم أكثر فاعلية لإشراك وتحفيز جميع المتدربين.
- تقديم إستراتيجيات أكثر شمولية تشمل طرق التقييم الختامية، وحفظ السجلات الخاصة بتقديم المتدربين ومشاركتها مع المتدربين وأولياء أمورهم.

الحكم العام: إجراءات كافية جزئياً

التعليق:

منذ زيارة المتابعة الأولى، قامت الإدارة باتخاذ بعض الإجراءات لاستيفاء هذه التوصية، ومن واقع نصف الحصص التي تمت ملاحظتها، يوظف المدربون مجموعة فعالة من طرق التعليم ومصادر التعلم لإشراك المتدربين وتحفيزهم في الدروس، وتتضمن طرح الأسئلة المباشرة، ولعب الأدوار، والأنشطة الصفية الفردية والتعاونية وأنشطة كسر الجمود؛ إضافة إلى توزيع الجوائز التحفيزية وإبداء الملاحظات الإيجابية. ومع ذلك، يعدُّ المدرب هو محور العملية التعليمية في معظم الدروس الأقل فاعلية، حيث تكون المشاركة والفرص المتاحة للمتدربين غير كافية وتنعكس على خبرة تعلمهم بشكل محدود.

وفي الآونة الأخيرة، قام المعهد بإدخال إستراتيجيات التقييم المفيدة بصيغة طرق التقييم التكوينية والختامية. وعلى الرغم من أن أغلبية طرق التقييم ذات صلة، فإن نموذج التصحيح وعملية التصحيح لا تتسم بالدقة دائماً، وعلى وجه الخصوص في دورات مادة الكيمياء. علاوة على ذلك، لا تتسم طريقة التقييم التكوينية في دورة اللغة الإنجليزية بالصرامة الكافية لقياس مستوى التقدم المستمر ومهارات المتدربين في الدورات.

وقد شرعت إدارة المعهد في حفظ سجلات درجات المتدربين؛ بالإضافة إلى ملاحظات المدربين بخصوص مواطن القوة والجوانب التي تحتاج إلى تحسين لكل متدرب؛ والتي تتم مشاركتها مع أولياء أمورهم. ومع هذا، تعدُّ هذه الملاحظات عامة، ولا تسلط الضوء دائماً على الجوانب المحددة التي تحتاج إلى تحسين فيما يتعلق بأهداف الدورات.

التوصية 3:

تحسين أثر القيادة والإدارة عن طريق ما يلي:

- تطوير وتنفيذ الإجراءات الرسمية لتقييم، وتحليل والاستفادة من خبرة التعلم المسبق.
- وضع آلية التخطيط الإستراتيجي القائمة على أساس التقييم الذاتي البناء والناقد، وترجمتها إلى خطة عمل ذات أهداف واضحة ومراقبة هذه الآلية.
- توسعة الهيكل التنظيمي لتمكين المعهد من مراقبة الأداء العام لجودة ما يقدمه من دورات، وعلى وجه الخصوص أداء المدربين في الفصول وتوجهات إنجاز المتدربين.

الحكم العام: إجراءات كافية جزئياً

التعليق:

منذ زيارة المتابعة الأولى، وضع المعهد آلية مفيدة لتقييم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين باستخدام الاختبارات التشخيصية في معظم الدورات المقدمة. ومع ذلك، فقد تم تطبيق هذه الممارسة في الآونة الأخيرة، ولم ينعكس أثرها على جميع الدورات. بالإضافة إلى ذلك، وفي بعض الحالات، لا يرقى مستوى التقييم إلى مستوى التقييم المطلوب دائماً. وفي الوقت الراهن، يقوم المعهد بجمع النتائج المدرسية لمجموعة من المتدربين، وتتم الاستفادة منها في تحديد الاحتياجات التعليمية والتدريبية قبل بدء الدورة، إلا أنه لم يتم قياس أثر هذه الممارسة إلى الآن.

وقامت إدارة المعهد مؤخراً بوضع الخطة الإستراتيجية المفيدة القائمة على أساس تحليل سوات (SWOT) المفصل. ولهذه الخطة الإستراتيجية أهداف وأغراض واضحة، ومسؤوليات محددة، وإجراء مراقبة محدد أيضاً. وفي الخطة التشغيلية مجموعة من الأولويات ترتبط بالخطة الإستراتيجية، وتركز على استيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق للهيئة بشكل جيد. ومع ذلك، لا يتم تنفيذ الخطة الإستراتيجية بالكامل من خلال الخطة التشغيلية للمعهد، ولا يمكن قياس أثرها بالنظر إلى تطبيقها في الآونة الأخيرة فحسب. بالإضافة إلى ذلك، فقد شرع المعهد في حفظ وجمع سجلات إنجاز المتدربين بدرجة كافية، بيد أنها لا تعكس المستوى الفعلي للمتدربين دائماً.

في الوقت الراهن، يعدُّ الهيكل التنظيمي للمعهد ملائماً للغرض، وقد قام المعهد بتعيين رئيس للمناهج؛ لكل مادة أساسية مثل اللغة الإنجليزية، والرياضيات والعلوم. ويقوم رئيس القسم بضمان جودة التعليم من خلال إجراء الزيارات العشوائية إلى بعض الحصص، ويتم استكمال استمارة مفيدة بعد كل زيارة، والتي تقيس معظم جوانب التعليم. وعلى الرغم من تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين وإبلاغهم بها، لا تتسم خطة العمل والمتابعة بالمنهجية.

الحكم العام والتوصيات الأخرى:

الحكم العام: قيد التقدم

التعليق:

قام المعهد باتخاذ الخطوات المهمة لاستيفاء التوصيات الواردة في تقرير المتابعة الأولى لتحسين جودة ما يقدمه من دورات. وفي الوقت الراهن، يعدُّ الهيكل الإداري للمعهد ملائماً للغرض، ووضع المعهد خطة إستراتيجية واضحة لإدارة عملياته؛ إضافة إلى تطوير إجراء مفيد لجمع وحفظ المعلومات بشأن مستويات إنجاز المتدربين وتقديمهم. فضلاً عن ذلك، قام المعهد مؤخراً بإدخال إستراتيجيات التقييم المفيدة بصيغة طرق التقييم التكوينية والختامية، وهناك دليل على أن هذه الإجراءات قد نجم عنها تحسينات ملحوظة على بعض الجوانب. ومع ذلك، فإن معظم الإجراءات التحسينية قد تم اتخاذها مؤخراً وعليه حاز معهد الأوائل على الحكم: "قيد التقدم"؛ إذ استوفى كافة التوصيات الواردة في تقرير المراجعة جزئياً.

توصيات زيارة المتابعة:

- ضمان تحقيق المتدربين مستوى التقدم المتوقع منهم في الدورات.
- تعزيز خبرة التعليم والتعلم لدى المتدربين عن طريق ما يلي:
 - ضمان توظيف المدربين لخطط تعليم أكثر فاعلية لإشراك كافة المتدربين وتحفيزهم
 - إدخال إستراتيجيات تقييم أكثر شمولية تتضمن عمليات التقييم التكوينية، وحفظ سجلات تقدم المتدربين ومشاركتها مع جميع المتدربين وأولياء أمورهم.
- وضع وتنفيذ إجراءات رسمية لتقييم، وتحليل والاستفادة من مستوى التحصيل المسبق للمتدربين.

ملخص درجات التقدم العام

الوصف: قيد التقدم	الدرجة: ب	درجة التقدم العام لمؤسسة التدريب
الوصف	التوصيات	
إجراءات كافية جزئياً	التوصية 1	
إجراءات كافية جزئياً	التوصية 2	
إجراءات كافية جزئياً	التوصية 3	

نفذ المعهد مجموعة من الإجراءات سعياً منه لتحسين أدائه بشكل عام بناءً على توصيات تقرير المتابعة السابق، إلا أنه حصل على تقدير "قيد التقدم"؛ لكون الإجراءات التي اتخذت كافية جزئياً في جميع التوصيات. ووفقاً للإجراءات المتبعة في إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني بهيئة المؤهلات الوطنية وضمان جودة التعليم والتدريب؛ فإن المعهد سيدرج ضمن المراجعات المعتادة مع ضرورة استمراره ببذل المزيد من الجهود الجادة من أجل التحسين والتطوير.