



هيئة جودة التعليم والتدريب
Education & Training Quality Authority
KINGDOM OF BAHRAIN مملكة البحرين

إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي ملخص تقرير مراجعة البرامج الأكاديمية

معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية
(البرنامج المستضاف من جامعة ديبور)
ماجستير العلوم في الموارد البشرية
مملكة البحرين

تاريخ الزيارة الميدانية: 22 - 24 يناير 2024

HA113-C3-R113

أ. مقدمة

بموجب التفويض المخول لها، تقوم هيئة جودة التعليم والتدريب في مملكة البحرين، من خلال إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي، بإجراء نوعين من المراجعات التي تكمل إداتها الأخرى، وهما: "المراجعات المؤسسية" التي يتم فيها تقييم المؤسسة بشكل عام، و"مراجعات البرامج الأكاديمية" التي يتم من خلالها تقييم مستوى جودة معايير التعليم والتعلم، والمعايير الأكاديمية، للبرامج الأكاديمية المقدمة في مختلف الكليات، وذلك وفق معايير ومؤشرات محددة يوضحها إطار مراجعة البرامج الأكاديمية.

بعد تعديل إطار مراجعة البرامج الأكاديمية (الدورة الأولى) وفق إجراءات "هيئة جودة التعليم والتدريب"، تم إقرار إطار مراجعة البرامج الأكاديمية (الدورة الثانية) من قبل مجلس الوزراء وذلك بموجب القرار رقم 17 لعام 2019. ومن ثم، بدأت "إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي" دورتها الثانية لمراجعة البرامج الأكاديمية في العام الأكاديمي 2019-2020.

يستند إطار مراجعة البرامج الأكاديمية (الدورة الثانية) على (4) معايير رئيسة تتضمن (21) مؤشراً، وتشكل أساساً لنقارير مراجعة البرامج الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي.

المعايير الأربع المستخدمة في قياس ما إذا كان البرنامج مستوفياً للمعايير الدولية، وهي كالتالي:

المعيار 1: **برنامج التعليم**

المعيار 2: **كفاءة البرنامج**

المعيار 3: **المعايير الأكاديمية للطلبة والخريجين**

المعيار 4: **فاعلية إدارة وضمان الجودة**

تقرر لجنة المراجعة (المشار إليها فيما بعد باسم "اللجنة") في تقرير المراجعة، إذا كان البرنامج مستوفياً لكل معيار من هذه المعايير الأربع أم لا. كما يُمنح حكم لكل مؤشر مندرج تحت كل معيار من هذه المعايير، ويكون الحكم ("مستوف" أو "مستوف جزئياً" أو "غير مستوف")، وهذا سيؤدي إلى إصدار حكم نهائي لكل معيار، كما هو مبين في الجدول (1) أدناه.

الجدول (1): وصف الأحكام

الوصف	الحكم
جميع المعايير الأربع مستوفاة	جدير بالثقة
استيفاء اثنين أو ثلاثة من المعايير، بما فيها المعيار الأول	هناك قدر محدود من الثقة
استيفاء معيار واحد فقط، أو عدم استيفاء كافة المعايير	غير جدير بالثقة
في جميع الحالات وعندما يكون المعيار الأول غير مُستوفٍ	

يببدأ تقرير مراجعة البرنامج الأكاديمي بتقديم بيانات البرنامج قيد المراجعة، يتبعها ملخص عن الأحكام الممنوحة لكل مؤشر، وكل معيار، والحكم العام للبرنامج.

ويتناول التقرير تحليلًا لحالة البرنامج، وقت إجراء المراجعة، وذلك وفقًا للمعايير والمؤشرات والتوقعات المُدرجة تحت كل مؤشر من المؤشرات. ويختتم التقرير بالخلاصة وقائمتي جوانب التقدير والتوصيات.

ب. بيانات البرنامج

معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية - جامعة ديبول	اسم المؤسسة*
مركز الدراسات الأكاديمية	الكلية/ القسم*
ماجستير العلوم في الموارد البشرية	اسم البرنامج/ المؤهل الأكاديمي*
-	رقم اعتماد المؤهل الأكاديمي
-	مستوى (الإطار الوطني للمؤهلات)
-	فترة الصلاحية في (الإطار الوطني للمؤهلات)
12	عدد الوحدات*
-	الساعات المعتمدة (الإطار الوطني للمؤهلات)
يُعَدُّ مؤهل "ماجستير العلوم في الموارد البشرية"، الطلبة لإدارة القوة العاملة في المؤسسات الحديثة، حيث يُتَمَّيِّز لدى الطلبة المهارات الالزمة للنجاح في مجالات محددة في الموارد البشرية، مثل: المنافع، والأجور، وعلاقات العمل، والتوظيف، وبرامج تدريب القوة العاملة. ويكتسب الطلبة تعليمًا واقعياً في إدارة الموارد البشرية في برنامج مُحَفَّزٍ يمزج التدريس عالي الجودة، بالوصيات المبنية على الأدلة من رُوَادِ العلماء في هذا المجال.	أهداف البرنامج*
1. استخدام مهارات التحليل وحل المشكلات في صنع القرارات (صنع القرار).	مخرجات التعلم المطلوبة للبرنامج*

2. التعرف على المشكلات الأخلاقية والقانونية، وتحليلها، وتطبيقها على مواقف في الحياة العملية، و اختيار الحل، وتبير ذلك الحل الأخلاقي (الوعي الأخلاقي والقانوني).
3. معرفة الاختلافات بين الاقتصاديات والمؤسسات والثقافات العالمية، وفهم تبعاتها على الإدارة العالمية (المنظورات العالمية).
4. إعداد بيان مُحكَم مكتوب، وتقديم عرض شفهي لتحليل مشكلة معقدة في العمل (مهارات التواصل).
5. إظهار معرفة متقدمة بمهارات إدارة الموارد البشرية/الأعمال، والتي تؤدي إلى مهارات تطبيقية في المجال المناسب (مثل: الاختيار، والتدريب، والأجور، وإدارة الأداء)؛ مما يؤدي بدوره إلى النجاح في المسار المهني المتعلق بالموارد البشرية (المعرفة والتطبيق).
6. إظهار مستوى عالٍ من المهارات المعرفية لتحليل مشكلة غير مُمنهَجة، ووضع الحل وصياغته باستخدام التقنيات المناسبة، وإبلاغ الأطراف ذات العلاقة بالحل بشكلٍ فعّال (المرونة التكنولوجية).

* حقول إلزامية

ج. ملخص الأحكام

حكم البرنامج

جدير بالثقة

الحكم	العنوان	المعيار / المؤشر
مستوف	برنامج التعلم	المعيار (1)
مستوف	إطار التخطيط الأكاديمي	المؤشر 1.1
مستوف جزئياً	مواصفات الخريجين وخرجات التعلم المطلوبة	المؤشر 1.2
مستوف	محتوى المنهج الدراسي	المؤشر 1.3
مستوف	التعليم والتعلم	المؤشر 1.4
مستوف جزئياً	إجراءات التقييم	المؤشر 1.5
مستوف	كفاءة البرنامج	المعيار (2)
مستوف جزئياً	قبول الطلبة	المؤشر 2.1
مستوف جزئياً	أعضاء هيئة التدريس	المؤشر 2.2
مستوف	الموارد المادية	المؤشر 2.3
مستوف	نظم إدارة المعلومات	المؤشر 2.4
مستوف	المساندة الطلابية	المؤشر 2.5
مستوف	المعايير الأكademية للطلبة والخريجين	المعيار (3)
مستوف	فاعلية التقييم	المؤشر 3.1

مستوف	النزاهة الأكاديمية	المؤشر 3.2
لا ينطبق	التدقيق الداخلي والخارجي للتقدير	المؤشر 3.3
لا ينطبق	التعلم القائم على العمل	المؤشر 3.4
لا ينطبق	عنصر مشروع التخرج أو الرسالة/ الأطروحة	المؤشر 3.5
مستوف	إنجازات الخريجين	المؤشر 3.6
مستوف	فاعلية إدارة وضمان الجودة	المعيار (4)
مستوف	إدارة ضمان الجودة	المؤشر 4.1
مستوف	إدارة وقيادة البرنامج	المؤشر 4.2
مستوف	المراجعة السنوية والدورية للبرنامج	المؤشر 4.3
مستوف جزئياً	المقاييس المرجعية والاستبيانات	المؤشر 4.4
مستوف	متطلبات سوق العمل والاحتياجات المجتمعية	المؤشر 4.5

د. الخلاصة

مع الأخذ في الاعتبار تقرير التقييم الذاتي للبرنامج، والأدلة التي تم جمعها من المقابلات والوثائق التي تم توفيرها أثناء الزيارة الميدانية، توصلت لجنة المراجعة إلى الاستنتاج التالي:

وفقاً لدليل مراجعة البرامج الأكاديمية (الدورة الثانية - 2020)، فإن برنامج ماجستير العلوم في الموارد البشرية (البرنامج المستضاف من جامعة دييول) المطروح بالتعاون مع معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية قد حصل على حكم جدير بالثقة.

وفيها يتعلق بالمارسات الجيدة في البرنامج، تلاحظ اللجنة - مع التقدير - ما يلي:

- العلاقة المهنية المتنية والممتدة بين كُلٍّ من: جامعة دييول ومعهد البحرين للخدمات المصرفية والمالية، والتي ترتكز على مبادئ الثقة والاستعداد لتطوير البرنامج؛ من أجل تلبية الاحتياجات المحلية لمملكة البحرين ومجلس التعاون الخليجي.
- تنوع طرائق التعليم والتعلم، والمصادر الشاملة المقدمة لأعضاء هيئة التدريس؛ لتسهيل عملية تطبيقها.
- توفر المراافق والمصادر الحديثة، بيئة تعليمية من الدرجة الأولى لطلبة البرنامج.
- الجهود المبذولة من كُلٍّ من: جامعة دييول ومعهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية، في إجراء تحليل شامل لسوق؛ للتأكد من استمرارية مواكبة البرنامج لاحتياجات السوق.

وبالنسبة لأوجه التحسين، توصي اللجنة أنه يجب على معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية بالتعاون مع جامعة دييول أن:

- الاحتفاظ بسجل رسمي للمخاطر؛ لتسجيل المخاطر المتعلقة بالبرنامج، والتأكد من تحديد هذه المخاطر، ومتابعتها، ومعالجتها بشكلٍ فعّال.
- التأكد من أن سمات الخريجين وخرجات التعلم المطلوبة للبرنامج، مذكورة بشكلٍ واضح في جميع الوثائق والموقع الإلكترونية لجامعة دييول، ومعهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية.
- وضع وثيقة شاملة لتوصيفات البرنامج تُغطي جميع المعلومات الأساسية؛ بما في ذلك أهداف البرنامج، وخرجات التعلم وطرائق الربط بينها، ونشر هذه الوثيقة والاستفادة منها من خلال

الموقع الإلكتروني لـ كلٍ من: جامعة بيبول ومعهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية، والكتيب الإرشادي للطالب.

4. التأكد من تطبيق الآليات المناسبة لمراجعة وثائق توصيفات الوحدة الدراسية، مع توحيد طريقة عرض المفردات الدراسية، والتأكد من أن مخرجات التعلم المطلوبة لجميع المقررات الدراسية قابلة للقياس ومناسبة لمستوى البرنامج.

5. صياغة إجراءات وآليات واضحة؛ لضمان اتساق التقييمات وعدالة الدرجات، التي تلبي المعايير المهنية والأكاديمية ذات الصلة.

6. التأكد من تحديث الكتيب الإرشادي لطلبة الدراسات العليا بشكلٍ منتظم؛ لمراعاة الخصوصية الثقافية، مع توفير روابط إلكترونية واضحة لكل سياسة وإجراء حسب الحاجة.

7. توضيح متطلبات القبول فيما يتعلق بالمتوسط التراكمي لدرجات القبول بالبرنامج، بما يتلاءم مع المعايير الوطنية والدولية، والتأكد من نشرها للمتقدمين المحتملين.

8. إنشاء مسار علاجي/مشروع، مع المتابعة الدقيقة لمستوى تقدم الطلبة من خلال هذه المسارات، والإبلاغ عنها سنويًا/على مستوى الدفعات.

9. إضفاء الطابع الرسمي على عملية مراجعة سياسة القبول، والتأكد من أن ذلك يتم بشكلٍ دوري.

10. التأكد من أن جميع أعضاء هيئة تدريس البرنامج مؤهلون للتدريس به، وحاصلون على مؤهلات أعلى من درجة الماجستير في تخصص الموارد البشرية/العمل وعلم النفس التظيمي.

11. وضع الإجراءات المناسبة لأنشطة التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، ولاسيما تلك المتعلقة بالخصوصية الثقافية للبحرين، والتأكد من متابعة هذه الأنشطة وتقييمها بشكلٍ منتظم.

12. استخدام البيانات المُنَقَّحة لتقدير مدى فاعلية نظام (BlueStar)، في متابعة مستوى تقدم الطلبة "المعرضين لخطر الإخفاق الأكاديمي"، وآليات التدخل المطبقة.

13. مراجعة الممارسات المتعلقة بسياسات وإجراءات النزاهة الأكاديمية؛ للحد من عدد عمليات إعادة التقديم المسموح بها، وجعل استخدام (Turnitin) إلزاميًّا لجميع أعمال الطلبة الخاضعة للتقييم.

14. إجراء تتبع رسمي للخريجين؛ لجمع المعلومات حول مساراتهم الوظيفية.

15. إدراج أقسام مخصصة في الكتيبات الإرشادية لـ كلٍ من: أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة؛ تشرح السياسات والإجراءات التي يتم من خلالها متابعة مبادئ ضمان الجودة وتفعيلاها؛ لضمان فهم الأطراف ذات العلاقة لأدوارها في عمليات ضمان الجودة.

16. تحسين عملية جمع التعليقات من الأطراف ذات العلاقة على المستوى الداخلي؛ للتأكد من أن المراجعات الدورية للبرنامج تضم البيانات الشاملة التي أذلت بها.
17. تغذى آليات للمقاييس المرجعية المنظمة؛ لإبلاغ القرارات المتعلقة بالبرنامج في الوقت المناسب.
18. وضع آلية رسمية لجمع وتحليل الملاحظات المنظمة من الأطراف ذات العلاقة على المستوى الخارجي؛ للاسترشاد بها - بشكلٍ أفضل - في صنع القرارات بالبرنامج.