



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

الإطار العام لمراجعة أداء مؤسسات التعليم والتدريب المهني

مملكة البحرين



يسري اعتبارًا من مارس 2024

جدول المحتويات

- 3 1. الإطار العام لمراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني
- 4 2. مقاييس الأحكام

الإطار العام لمراجعة أداء مؤسسات التعليم والتدريب المهني

تم إعداد الإطار العام لمراجعة أداء مؤسسات التعليم والتدريب المهني من قِبَل هيئة جودة التعليم والتدريب، وفقاً للمرسومين الملكيَّين رقمي: (83) لسنة (2012)، و(74) لسنة (2016). يتضمن هذا الإطار عناصر عملية التقييم الشاملة لأداء كل مؤسسة، وجودة ما يُقدَّم مقابل معايير واضحة. وتُظهر إجراءات المراجعات التركيز على المتدرب، إلى جانب الالتزام بالموضوعية والشفافية، كما توفر المعلومات الناتجة عن هذه المراجعات نظرة ثاقبة حول أبرز جوانب القوة في كل مؤسسة، والجوانب التي تحتاج إلى تطوير.

ويحدِّد الإطار العام للمراجعة متطلبات التقييم التي يجب استخدامها في مراجعة أداء قطاع التعليم والتدريب المهني في مملكة البحرين، ويتضمن المجالات والمعايير، التي يستند إليها فريق المراجعة في إصدار الأحكام المبنية على الأدلة؛ للوصول إلى حكم عام على فاعلية أداء المؤسسة.

وتوضِّح وثيقة الإطار العام للمراجعة، الأحكام التي يتم التوصل إليها خلال عملية مراجعة أداء مؤسسات التعليم والتدريب المهني (المؤسسات) وفقاً لسياسات الهيئة وإجراءاتها، وبناءً على معايير المراجعة. كما يُطلَب من المؤسسات اتِّباع الإطار والأحكام نفسها في تقييمها الذاتي. ويتألف الإطار العام للمراجعة من ثلاثة مجالات وسبعة معايير، مختصرة بالحرف (م) في هذا الإطار كما يلي:

المجالات والمعايير:

1. المجال الأول: التقييم وإنجاز المتدربين

م 1-1. معايير التقييم

م 2-1. إنجاز المتدربين

2. المجال الثاني: مشاركة المتدربين ودعم التعلم

م 1-2. إستراتيجيات التدريب

م 2-2. الدعم وبيئة التعلم

3. المجال الثالث: القيادة والإدارة

م 1-3. القيادة الإستراتيجية الفاعلة للتحسين المستمر

م 2-3. مراقبة أداء المتدربين

م 3-3. إدارة أداء الموارد البشرية

أحكام المجالات

يتم الحكم على مجال التقييم وإنجاز المتدربين؛ وفق مقياس مُكوّن من (4) درجات، على النحو التالي:

الحكم	التفسير
ممتاز	يتم تنفيذ التقييمات بدقة، ودعمها بنظام درجات صارم وشامل، كما تظهر الغالبية العظمى من المتدربين المهارات المهنية، و/أو مهارات التوظيف البارزة والمتعلقة بخبرة تعلمهم، ويمضون بنجاح نحو تحقيق المؤهلات التي يطمحون إليها في الوقت المحدد.
جيد	يتم تنفيذ التقييمات بفاعلية، ودعمها في الغالب بتعليمات ومعايير واضحة ومحددة مسبقاً لمنح الدرجات، كما يظهر معظم المتدربين المهارات المهنية، و/أو مهارات التوظيف الهادفة والمتعلقة بخبرة تعلمهم، ويمضون بنجاح نحو تحقيق المؤهلات التي يطمحون إليها في الوقت المحدد.
مُرَضٍ	يتم تنفيذ التقييمات بشكل مُلائم، ويتم دعمها عادةً بتعليمات ومعايير تفي بالغرض، ومحددة مسبقاً لمنح الدرجات، ويكتسب غالبية المتدربين المهارات المهنية و/أو مهارات التوظيف المناسبة، ويمضون بنجاح نحو تحقيق المؤهلات التي يطمحون إليها في الوقت المحدد.
غير ملائم	لا يتم تنفيذ التقييمات بشكل فاعل، ومستوى أعمال المتدربين المُنتجة من قِبلهم لا تعكس بدقة مستوى تحصيلهم. كما تواجه أقلية مؤثرة من المتدربين صعوبة في استكمال المهام الموكلة إليهم وفقاً لمستوى البرنامج، ولا يمضون بنجاح نحو تحقيق المؤهلات التي يطمحون إليها في الوقت المحدد.

يتم الحكم على مجال مشاركة المتدربين ودعم التعلم؛ وفق مقياس مُكوّن من (4) درجات، على النحو التالي:

الحكم	التفسير
ممتاز	يتم تقديم التدريب في بيئة مُحفزة وداعمة؛ لتسهيل التعلم الفاعل ومشاركة الغالبية العظمى من المتدربين بشكل منتج طوال عملية التعلم، ويتم دعم التعلم من خلال مجموعة هادفة ومتنوعة من إستراتيجيات التدريب والتقييم من أجل التعلم، وتوجيهات فاعلة للغاية وفرص وافرة؛ لدعم احتياجات المتدربين وتعزيز مهاراتهم الحياتية والمهنية طوال فترة تعلمهم.
جيد	يتم تقديم التدريب في بيئة إيجابية وداعمة؛ لتسهيل التعلم الفاعل ومشاركة معظم المتدربين بشكل منتج طوال عملية التعلم، ويتم دعم التعلم من خلال إستراتيجيات جيدة للتدريب والتقييم من أجل التعلم، وتوجيهات فاعلة وفرص متنوعة؛ لدعم احتياجات المتدربين وتعزيز مهاراتهم الحياتية والمهنية طوال فترة تعلمهم.
مُرَضٍ	يتم تقديم التدريب في بيئة تعليمية ملائمة للغرض؛ لتسهيل التعلم ومشاركة غالبية المتدربين بشكل كافٍ طوال عملية التعلم، ويتم دعم التعلم من خلال إستراتيجيات مناسبة للتدريب والتقييم من أجل التعلم، وتوجيهات وفرص مفيدة؛ لتعزيز خبرة التعلم لدى المتدربين.
غير ملائم	إستراتيجيات التدريب والتقييم من أجل التعلم غير فاعلة في دعم عملية التعلم ومشاركة غالبية المتدربين، كما تُعد بيئة التعلم مناسبة؛ ويتم تزويد المتدربين أحياناً بالإرشاد الكافي بشأن خبرة تعلمهم، في حين إن الفرص المتاحة محدودة أو غير ذات علاقة؛ لمساعدتهم في تعزيز خبرة تعلمهم.

يتم الحكم على **مجال القيادة والإدارة**؛ وفق مقياس مُكوّن من (4) درجات، على النحو التالي:

التفسير	الحكم
لدى فريق الإدارة توجه إستراتيجي واضح منبثق من عملية تقييم ذاتي رصينة ومنتظمة، مسترشداً بمراقبة حيثة للأداء، حيث يتم استخدام النتائج بشكل هادف؛ لضمان التحسين المستمر لما يتم تقديمه.	ممتاز
لدى فريق الإدارة تخطيطاً إستراتيجياً جيداً، مبني على عملية تقييم ذاتي منتظمة وموضوعية، ومسترشداً في الغالب بمراقبة فاعلة للأداء، حيث يتم استخدام النتائج الأساسية بشكل جيّد لدفع عملية التحسين المستمر، في حين لا تزال هناك إمكانية لتعزيز الاستفادة من هذه النتائج في وضع الخطط الإستراتيجية وخطط العمل.	جيّد
ينفذ فريق الإدارة عملية تقييم ذاتي ملائمة، ويراقب الأداء بشكل مناسب، حيث يتم استخدام النتائج بشكل كافٍ لتوجيه التخطيط للتحسين، في حين لا تزال هناك فرصة للاستفادة بشكل أفضل من هذه النتائج؛ لتعزيز إنجاز المتدربين ووضع الخطط الإستراتيجية وخطط العمل.	مُرَضٍ
ينفذ فريق الإدارة ممارسات تقييم ذاتي محدودة، مع مراقبة أداء غير متسقة وأحياناً غير فاعلة، حيث تكون النتائج إما غير دقيقة، و/أو لا يتم استخدامها بشكل كافٍ لدعم التحسين ورفع الأداء بوجه عام.	غير ملائم

أحكام الفاعلية بوجه عام

يتم الحكم على **الفاعلية بوجه عام** لأداء المؤسسة وفق مقياس مُكوّن من (4) درجات، على النحو التالي:

التفسير	الحكم
يكون أداء المؤسسة "ممتازاً" في أغلب المجالات، بما في ذلك "التقييم وإنجاز المتدربين"، على ألا يقل حكم أي مجال عن "جيّد".	ممتاز
يكون أداء المؤسسة "جيّداً" على الأقل في أغلب المجالات بما في ذلك "التقييم وإنجاز المتدربين"، على ألا يقل حكم أي مجال عن "مُرَضٍ".	جيّد
يكون أداء المؤسسة "مُرَضٍ" على الأقل في أغلب المجالات، مع عدم وجود أي مجال "غير ملائم".	مُرَضٍ
يكون أداء المؤسسة في مجال أو أكثر "غير ملائم"، وهناك حاجة للتحسين بشكل كبير.	غير ملائم