

برنامج تدريبي

التقويم الذاتي وخطط التحسين/ التطوير / المتابعة لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني

دليل لدعم عملية التقويم الذاتي لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني
وإعداد تقرير دراسة التقويم الذاتي / وخطط التحسين/ التطوير / المتابعة

فريق ضمان جودة التعليم – العقد الرابع

يونيو 2020

الهدف العام للبرنامج:

إكساب المشاركين المعارف والمهارات الأساسية والإتجاهات الإيجابية نحو التقييم الذاتي وخطط التحسين والمتابعة لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

نواتج التعلم المستهدفة:

يتوقع فى نهاية البرنامج وبعد المشاركة الفاعلة فى أنشطة التدريب أن يصبح المتدرب قادرًا على أن:

- يتعرف المصطلحات الرئيسية (الجودة - نظام ضمان الجودة - نظام إدارة الجودة - التقييم الذاتي - خطة التحسين - خطة المتابعة - خريطة المنهج)
- يناقش التقييم الذاتي (المفهوم - الأهداف)
- يفهم خطوات التقييم الذاتي
- يتعرف مكونات خطة التقييم الذاتي
- يستخدم أدوات التقييم الذاتي (فحص المستندات - الملاحظة - الاستبيان - المقابلة).
- يعد خطة التقييم الذاتي
- يتعرف التقييم الذاتي القائم على أساس الأدلة.
- يجيد اختيار العينات للفحص.
- يحدد أنواع المعلومات التي لم تعد دليلاً والنماذج والأدلة الموثوقة وذات الصلة
- يحدد الاحتياجات التي يجب التأكيد عليها عند قيام مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بعملية التقييم الذاتي.
- يجيد كتابة تقرير التقييم الذاتي للمؤسسة.
- يستخدم تطبيقات عملية (نماذج) التقييم الذاتي (قوائم المراجعة - تقرير التقييم الذاتي - خطة التحسين - خطة المتابعة - خريطة المنهج).

محتوى البرنامج:

- المصطلحات الرئيسية (الجودة - نظام ضمان الجودة - نظام إدارة الجودة - التقييم الذاتي - خطة التحسين - خطة المتابعة - خريطة المنهج
- التقييم الذاتي (المفهوم - الأهداف)
- خطوات التقييم الذاتي
- مكونات خطة التقييم الذاتي
- أدوات التقييم الذاتي (فحص المستندات - الملاحظة - الاستبيان - المقابلة)
- خطة التقييم الذاتي.
- التقييم الذاتي القائم على أساس الأدلة
- اختيار العينات للفحص.
- أنواع المعلومات التي لم تعد دليلاً والنماذج والأدلة الموثوقة وذات الصلة
- الاحتياجات التي يجب التأكيد عليها عند قيام مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بعملية التقييم الذاتي.
- العناصر الأساسية لتقرير التقييم الذاتي الشامل وتحسين التخطيط / التطوير لمؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني.
- قوائم عملية التقييم الذاتي وتحسين التخطيط
- تطبيقات عملية (نماذج) التقييم الذاتي (قوائم المراجعة - تقرير التقييم الذاتي - خطة التحسين - خطة المتابعة - خريطة المنهج)

المستهدفون من البرنامج:

- معلمو وموجهو التعليم الثانوي الفني بنوعياته (صناعي - زراعي - تجاري - فندقي) - مسؤولي الجودة بالتعليم الفني - قيادات التعليم الفني والجودة بقطاع التعليم الفني - مدربي الجودة الرئيسيين.

الأساليب التدريبية:

- المحاضرة القصيرة عبر الانترنت

- المناقشة عن بعد
- العصف الذهني
- العمل التعاوني
- العمل الفردي
- المحاكاة

مواد التدريب:

- دليل البرنامج التدريبي
- الاختبار القبلي/البعدي.
- العرض التقديمي PowerPoint.

تقويم البرنامج :

- الاختبار القبلي
- تقويم بنائي (مناقشة أثناء العروض).
- الاختبار البعدي
- تكاليف المتدربين

برنامج التقييم الذاتي وخطط التحسين/ التطوير / المتابعة لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني

مقدمة:

يعتبر التقييم الذاتي وسيلة لتوضيح ولضمان مدى إلتزام مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بالتحسين المستمر.

تم تصميم هذا الدليل لدعم ومساعدة المؤسسة في تحسين أو تطوير إجراء عملية "التقييم الذاتي" وإصدار تقرير دراسة تقييم ذاتي جيدة. وتحدد كل مؤسسة شخصاً مسؤولاً عن تنسيق وكتابة تقرير دراسة التقييم الذاتي، ويأتي هذا الدليل لدعمه أثناء كتابة التقرير.

وتساعد دراسة التقييم الذاتي الجيدة مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني في تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف تحديداً واضحاً، وإصدار الأحكام بدقة وأمانة، والتركيز على مجالات التحسين.

كما أن إجراء دراسة "تقييم ذاتي" جيدة سيؤدي إلى التحسين المستمر للمؤسسة على مستوى الإدارة، وإلى ضمان جودة فاعلية تقديم برامج التعليم والتدريب المهنية في المؤسسة.

المصطلحات الرئيسية:

- **الجودة** : إذا قدم منتج أو خدمة ما يفترض القيام به، وهي تعني مناسبة الشيء للغرض منه.
- **الجودة في التعليم الفني والتدريب المهني** : عندما تقوم مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني بإعداد الخريجين المؤهلين بشكل كافٍ لتلبية احتياجات ومطالب أصحاب العمل والمساهمة في التنمية الاقتصادية.
- **نظام ضمان الجودة**: نظام يشمل مجموعة من الإجراءات لضمان أن المؤسسة تقدم أفضل منتج أو خدمة ممكنة للعملاء، ويركز نظام ضمان الجودة على تحسين العمليات لتقديم منتجات وخدمات عالية الجودة وعلى توفير الثقة في تلبية متطلبات الجودة.

- **نظام إدارة الجودة:** نظام رسمي يوثق العمليات والإجراءات والمسؤوليات لتحقيق سياسات وأهداف الجودة، ويساعد نظام إدارة الجودة على تنسيق وتوجيه أنشطة المؤسسة لتلبية متطلبات العملاء والمتطلبات التنظيمية وتحسين فعاليتها وكفاءتها بشكل مستمر .
- **التقييم الذاتي:** التقييم الذاتي وسيلة/ أداة لتقويم الجودة وتقييمها، ولضمان الجودة وتطويرها على مستوى نظام التعليم الفني والتدريب المهني وعلى مستوى تقديم التعليم الفني والتدريب المهني (المؤسسة). والتقييم الذاتي قد يشتمل عامل أو عدة عوامل أو جميع العوامل التي تؤثر على جودة تقديم التعليم الفني والتدريب المهني، بما في ذلك تنظيم مؤسسة/ نظام التعليم الفني والتدريب المهني، والآليات والموارد، والخبرة التربوية، وكذلك العلاقة مع البيئة الخارجية. وعلى مستوى النظام، يساعد التقييم الذاتي على تحسين الحوكمة الرشيدة، وهو أمر ضروري من أجل وضع أحكام قانونية كافية، وتخصيص الموارد اللازمة، ومراجعة النتائج، وتقديم التغذية الراجعة، وتمكين مقدمي التعليم الفني والتدريب المهني من الاستجابة إلى التغييرات اللازمة وتنفيذها.
- **خطة التحسين:** "وثيقة عمل" للمؤسسة تضع الإجراءات المحددة التي يجب اتخاذها لتعزيز نقاط القوة المحددة وعلاج نقاط الضعف التي تحتاج إلى تحسين. توضح خطة التحسين/ التطوير الإجراءات التي تنوي المدرسة اتخاذها لضمان "جودة المجالات/ العناصر التي لم تحقق مستوى الأداء المطلوب" وهي مكون أساسي في "دورة تحسين الجودة".
- **خطة المتابعة:** "وثيقة عمل" للمؤسسة تضع الإجراءات المحددة التي يجب اتخاذها لمتابعة تنفيذ خطة التحسين/ التطوير .
- **خريطة المنهج:** تخطيط مرئي لمعايير تعليم المادة. تشمل خريطة المناهج على وصف كامل لكيفية تحويل معايير المناهج إلى خطط دروس. والجدول التالي يوضح عناصرها الأساسية. (تستخدم في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني مع المناهج غير المبنية على الجدارات)

التقييم الذاتي (المفهوم - الأهداف)

مفهوم التقييم الذاتي:

التقييم الذاتي عامة هو مجموعة الخطوات الإجرائية التي يقوم بها أفراد المجتمع المدرسي لتقييم مؤسستهم بأنفسهم استنادًا إلى مرجعية معينة / عناصر محددة وذلك من خلال جمع البيانات عن الأداء المدرسي في الوضع الحالي.

التقييم الذاتي يركز على مختلف جوانب المدرسة ومجالات عملها ويسعى في النهاية إلى الوصول إلى جوانب القوة وجوانب الضعف في المدرسة بحيث يؤدي ذلك إلى تطوير الأداء وتحسين جودة المخرجات والوصول بالمدرسة إلى أقصى درجات الكفاية والفاعلية.

التقييم الذاتي يساعد المؤسسة على تحديد فجوات الأداء التي قد تواجهها ، ومن ثم يوفر التقييم الذاتي المعلومات الموضوعية التي تساعد القيادة المؤسسية على تحديد أولويات التطوير كمدخل لخطط التحسين بما يحقق الفعالية التعليمية، في ضوء بيئة داعمة من العاملين بالمؤسسة الذين يشعرون بالتقدير وقادرون على المشاركة الفعالة؛ وكذلك المعنيين من أولياء الأمور والمتعلمين ومجلس أمناء وأعضاء المجتمع المحلي.

أهداف التقييم الذاتي:

للتقييم الذاتي أهداف عديدة من أهمها:

- تحديد جوانب القوة في الأداء المدرسي.
- تحديد نقاط الضعف في الأداء المدرسي.
- تحديد نقطة الانطلاق في بناء وتنفيذ خطط التحسين المستمر.
- تحديد درجة التوافق بين الإمكانيات المادية المتاحة وأهداف البرنامج ومخرجاته.
- التأكد من فعالية البرنامج التعليمية/ التدريبية في تحقيق مخرجات التعليمية/ التدريبية بما يتلاءم ويتوافق مع متطلبات سوق العمل.

عملية التقييم الذاتي

بصفتك مسئول الجودة بمؤسسة تعليم فني وتدريب مهني، يتعين عليك إجراء تقييم ذاتي لفعالية مؤسستك سنويا، وكتابة وإصدار تقرير التقييم الذاتي من أجل المراجعة والتغذية الراجعة الداعمة. وستمكنك نتيجة هذه العملية من:

- ✓ تحديد نقاط القوة، والإجراءات الواجب اتخاذها للحفاظ على نقاط القوة.
- ✓ تحديد نقاط الضعف، والإجراءات الواجب اتخاذها لتحسين نقاط الضعف.
- ✓ وضع "خطة التحسين/ التطوير"

خطوات التقييم الذاتي:

- تشكيل فريق قيادة التقييم الذاتي للمؤسسة
- إعداد خطة التقييم الذاتي
- التهيئة والإعلان عن دراسة التقييم الذاتي
- تشكيل وتدريب فرق العمل
- الاتفاق على نوعية البيانات المطلوبة وأساليب الحصول عليها
- تحليل البيانات
- كتابة التقرير النهائي لدراسة التقييم الذاتي

مكونات خطة التقييم الذاتي:

- خطوات التقييم الذاتي
- أسماء الفريق
- المهام
- زمن التنفيذ
- إستراتيجية التنفيذ

- المصادر/ الأدوات المستخدمة
- مسئولية المتابعة

أدوات التقييم الذاتي :

- فحص الوثائق والسجلات
- بطاقات التقييم
- المقابلات الفردية
- المقابلات الجماعية
- الملاحظة
- التسجيل التصويري
- قوائم لتقييم المحاكاة وتمثيل الأدوار

جدول (1) أدوات التقييم الذاتي

متطلبات الاستخدام	الأهمية	الأهداف	أدوات التقييم الذاتي
<p>- الخبرة في التعامل مع البيانات الكمية، والحفاظ على سريتها.</p> <p>- التدريب على استخراج المؤشرات الإحصائية.</p> <p>- توافر بعض البرامج الإحصائية الإلكترونية (قدر الإمكان).</p>	<p>تقديم معلومات للمعلمين، والإحصائيين، والإداريين، والقيادات، والموجهين، وفرق التقييم، وغيرها، لا تكون متاحة لهم بشكل مباشر. وينبغي أن تُستخدم هذه المعلومات بشكل انتقائي مميز، في ضوء الأهداف المحددة</p>	<p>تقديم أدلة وشواهد تتعلق بالقدرة المؤسسية، والفاعلية التعليمية، استناداً إلى بيانات كمية، مثل: نسب الحضور، والتسرب والنجاح، والاستيعاب، وإحصاءات الإمكانيات: البشرية والمادية، والإحصاءات التعليمية، وعدد وأنواع الدورات التدريبية، والجدول</p>	<p>فحص الوثائق والسجلات</p>

أدوات التقييم الذاتي	الأهداف	الأهمية	متطلبات الاستخدام
	الزمنية للخطط المختلفة، وتحليل القيمة المضافة...، وغيرها.	والمؤشرات المطلوب قياسها.	- أعمال المعلمين والمتعلمين والإخصائيين، مثل: دفتر التحضير، وسجلات الأنشطة، وسجلات المعامل والمكتبة.
بطاقات التقييم	خدمة أغراض متعددة في قياس أداءات المؤسسة، حيث يُمكن استخدامها في الفصول، مثل: الأنشطة التربوية، ورضاء المعلمين والمتعلمين وأولياء الأمور، ومهارات الدراسة والتعلم الذاتي وغيرها.	- تقديم معلومات كمية، يسهل استخدامها، وتحليلها واستخلاص نتائج منها. - يمكن استخدامها لجمع المعلومات بقليل من التدريب.	- توافر أدوات مقننة. - وجود تعليمات واضحة عن كيفية تصحيح هذه الأدوات. - توافر إخصائيين (النفسي والاجتماعي) مدربين على استخدام هذه الأدوات. - توافر الأدوات بوحدة التدريب بالمؤسسة. - وجود متخصصين للتدريب على استخدام هذه الأدوات واستخلاص النتائج.

أدوات التقييم الذاتي	الأهداف	الأهمية	متطلبات الاستخدام
المقابلات الفردية	<ul style="list-style-type: none"> - الكشف عن بعض الجوانب، التي لم تُظهرها الأدوات الأخرى. - الحصول على المعلومات من مصادرها المباشرة. - الاستفادة في دراسة بعض الظواهر المرتبطة بالعملية التعليمية، والتي يصعب التحقق من أسباب حدوثها. 	<ul style="list-style-type: none"> تقديم نظرة متعمقة في بعض المواقف التي قد تكون غامضة، مثل: العلاقات بين الزملاء، وتوقعات المعلمين، واتجاهات المتعلمين، وآراء أولياء الأمور، والإرشاد النفسى والأكاديمي، وغيرها. 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود شخص لديه مهارات جيدة في مجال المقابلة. - وجود أهداف مسبقة واضحة ومحددة للمقابلة. - توافر استمارات للمقابلة للفئات المستهدفة. - وجود مكان مناسب لإجراء المقابلة بالمؤسسة.
المقابلات الجماعية	<ul style="list-style-type: none"> - تغطية موضوعات أكثر اتساعًا في وقت قليل. - تناول الموضوعات العامة، مثل: الرؤية والرسالة، والجوانب الأخلاقية والقيمية، والجوانب الوجدانية، وغيرها. 	<ul style="list-style-type: none"> توفر قدرًا أكبر من المعلومات؛ حيث تطرح وجهات النظر والرؤى التي لا تتضح من خلال المقابلات الفردية، وخاصة في مناقشة مشكلات، مثل: التسرب، ورضاء العاملين، والمشاركة المجتمعية، وغيرها. 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود أهداف مسبقة واضحة ومحددة للمقابلة الجماعية. - وجود استمارات لتسجيل المقابلات وإدارة الجلسة. - وجود شخص أو أكثر، لديه مهارات جيدة في إجراء المقابلة الجماعية.

أدوات التقييم الذاتي	الأهداف	الأهمية	متطلبات الاستخدام
			- وجود مكان مناسب لإجراء المقابلة بالمؤسسة.
الملاحظة	واحدة من أكثر الطرق استخداماً في تقييم الجودة، ويمكن أن تستخدمها من القيادة المؤسسية أو القيادة الوسطى: الوكلاء، والموجهين، والمدرسين الأوائل، والإخصائي الاجتماعي، النفسي، كما يمكن أن يقوم بها رؤساء الفصول: المتعلم، أمين الفصل، في ملاحظة أنشطة وأحداث معينة.	- تعطي مدخلاً مباشراً لما يقوم به المعلمون والمتعلمون فعلاً، وليس ما يقولونه، ويمكن استخدامه بطرق متعددة، باختلاف الموضوع والهدف. - تسمح للملاحظين بمشاهدة الحجرة الدراسية والحياة المدرسية من الداخل كما هي؛ مما يسمح بالحصول على صورة أكثر شمولاً.	- القدرة على معرفة ما الذي يجب أن تركز عليه، وكيفية عمل أقصى انعكاس للمحادثة مع الطالب، أو المعلم. - وجود استمارات للملاحظة؛ وفقاً لهدف وموضوع الملاحظة. - إجراء الملاحظة في أوقات مختلفة، ومن أكثر من شخص، كلما أمكن ذلك. - توافر سجلات لتسجيل الملاحظات، كل في تخصصه.
التسجيل التصويري	- رصد الأحداث الجارية داخل المؤسسة ووثقتها، وفق المجال والمعيار والممارسة . - تسجيل الأماكن والأعمال الجماعية داخل المؤسسة،	- تسمح للمؤسسة بوثيق الأعمال المختلفة. - تُقدّم للمؤسسة معلومات وبيانات، تتعلق بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة،	- وجود شخص أو أكثر، ممن لديهم الخبرة في استخدام أجهزة التصوير. - وجود الأجهزة المناسبة لإجراء عملية التصوير.

أدوات التقييم الذاتي	الأهداف	الأهمية	متطلبات الاستخدام
	والمناسبات المختلفة باستخدام "كاميرات"، مثل: المتعلمين الحاصلين علي جوائز في المسابقات والأنشطة، والاجتماعات، وخدمة البيئة، ومراحل التحسين المدرسي، وغيرها.	والبيئة الداعمة للتعليم والتعلم، والقيادة المؤسسية، وغيرها.	
قوائم لتقييم المحاكاة وتمثيل الأدوار	الكشف عن فهم المتعلم لبعض تفاصيل، أو أحد جوانب حدث معين، من خلال تقييم محاكاة هذه الأحداث، وتمثيل الأدوار المتعلقة بها.	الكشف عن سلوكيات المتعلمين والعاملين في المؤسسة.	تتطلب مهارات تعبيرية وثقة من جانب المنفذين لها.

التقييم الذاتي القائم على أساس الأدلة :

الدليل : هو المادة الأساسية التي تثبت وتعزز صحة إدعاء ما.

التقييم الذاتي القائم على أساس الأدلة : هو التقييم الذاتي لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني المعتمد على جمع بيانات دقيقة وصادقة من خلال أدوات متنوعة لجمع البيانات التي يتوفر أدلة وشواهد على صحتها.

اختيار العينات للفحص :

يجب أولاً تأكيد أننا لا ندرس عينات وإنما ندرس مجتمعات (مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني). والعينة التي نختارها مجرد وسيلة لدراسة خصائص المجتمع، ولذلك فإن الخطوة الأولى في اختيار العينة هي تعريف المجتمع، والغرض من تعريف المجتمع هو تحديد مدى ما يشمله من أفراد. أما العينة فهي جزء من المجتمع وتمثله ويتم اختيارها بطرق مختلفة بغرض دراسة المجتمع؛ ولذلك يجب تحقيق التناسب بين عدد أفراد العينة، وعدد الأفراد الذين يشكلون المجتمع الأصلي.

تهدف عينة البحث إلى الحصول على المعلومات منها عن المجتمع الأصلي للفحص، ومن الضروري أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي وذات حجم كاف، وأن يتجنب القائم بالفحص المصادر الممكنة للخطأ في اختيارها والتحيز في ذلك.

يجب مراعاة أن تكون النتائج التي يمكن استخلاصها من دراسة العينات تتوفر في المجتمع الأصلي، أو تتماثل مع خصائصه النوعية والكمية والكيفية.

بالنسبة لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني يمكن استخدام أبسط طرق اختيار العينات وهي العينة العشوائية البسيطة.

تؤدي طريقة العينة العشوائية البسيطة إلى احتمال اختيار أي فرد من أفراد المجتمع كعنصر من عناصر العينة. لكل فرد فرصة متساوية لاختياره ضمن العينة. اختيار فرد في العينة لا يؤثر على اختيار أي فرد آخر.

وتوجد عدة طرق للاختيار العشوائي هي:

طريقة القرعة: وفيها تكتب أسماء كل أفراد المجتمع الأصلي الذي ستختار منه العينة على بطاقات صغيرة متساوية في الحجم واللون، تطوى هذه البطاقات بحيث لا يظهر الاسم، ثم توضع في القبعة أو الإناء وتخلط جيداً، ويختار الباحث من بينها عشوائياً.

طريقة الجداول العشوائية : وهي سلسلة من الأرقام الأفقية والعمودية المدرجة في جداول محددة، ثم يقوم الباحث بتحديد طريقة لمروره على الأرقام في خط مائل أو مستقيم، ثم يقوم بتأشير الأرقام المختارة، التي يمر عليها الخط الذي اختاره من الجداول، ثم يقوم باحتساب العدد المطلوب منها، ثم العودة إلى قوائم الأسماء لتشخيص الأسماء الذين يمثلون الأرقام.

أنواع المعلومات التي لا تعد دليلاً :

- شائعات
- قصة / حكاية
- إدعاء
- رأي
- قول مسموع
- اتهام

النماذج والأدلة الموثوقة وذات الصلة :

- السياسات والاجراءات
- البيانات الاحصائية
- محاضر الاجتماعات
- نتائج الدراسات الذاتية السابقة
- البيانات النوعية (المقابلات)
- ملفات المعلمين
- ملفات المتعلمين
- المسوح والمشاهدات
- الخطط والسجلات
- المراسلات الرسمية

الاحتياجات التي يجب التأكيد عليها عند قيام مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بعملية التقييم الذاتي:

تحتاج مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني عند القيام بعملية التقييم الذاتي إلى التأكيد على :

- ✓ تشجيع جميع العاملين على المشاركة والمساهمة في العملية.
- ✓ مشاركة المتعلمين
- ✓ مشاركة أصحاب الأعمال المعنيين
- ✓ التركيز على جودة خبرة المتعلم
- ✓ الأمانة والموضوعية- خاصة عند تطبيق معايير الجودة
- ✓ الأدلة المستخدمة لإثبات الأحكام
- ✓ تضمين عملية "التقييم الذاتي" في التخطيط الأوسع فيما يتعلق بخطط التحسين/ التطوير

ويمكن الاسترشاد ب "قائمة التأكيد" التالية في تحديد ما إذا كانت العملية التي تتبعها مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني في إجراء دراسة التقييم الذاتي تدعمك فعليًا في الوفاء بالمعايير التي ستحكم على المؤسسة.

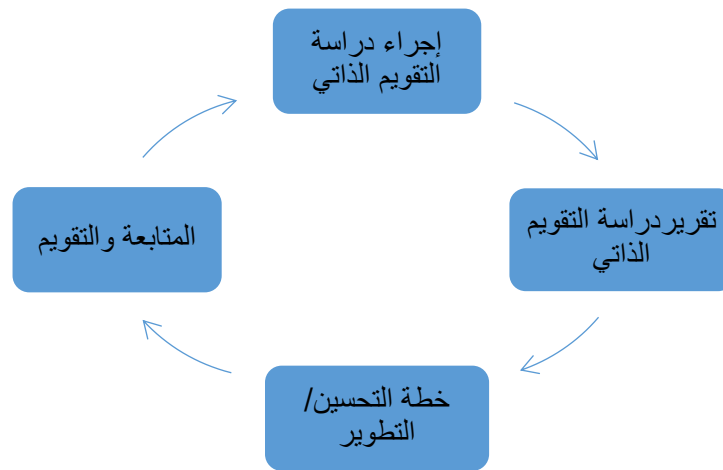
جدول (2) قائمة تأكيد - عملية التقييم الذاتي

قائمة تأكيد - عملية التقييم الذاتي			
ملاحظات	لا	نعم	
			1 هل تم تشجيع "أصحاب المصلحة الرئيسيين" على المشاركة العاملين المتعلمين أولياء الأمور أصحاب الاعمال
			2 هل شارك المتعلمون بأي من الطرق التالية؟ الاستبيانات كأعضاء في فريق التقييم الذاتي
			3 هل ركزت الدراسة بما يكفي على: جودة خبرة المتعلمين المعايير التي يحققها المتعلم
			5 هل كانت الدراسة صادقة وموضوعية؟ عند إجراء التقييم الذاتي
			6 هل حددت وجمعت أدلة لإثبات ودعم أحكامك؟

			الأدلة الداخلية الأدلة الخارجية	
			هل تم دمج دراسة "التقويم الذاتي" بشكل كامل في دورة تخطيط المؤسسة؟ تحسين/ تطوير ضمان الجودة	7

كتابة تقرير التقويم الذاتي للمؤسسة:

على مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني إعداد "تقرير دراسة التقويم الذاتي" الذي سيكون بمثابة "بداية" للعملية التي ستكون "مستمرة"!
وتعتبر دراسة التقويم الذاتي الفعالة عملية "متكاملة" حيث أنها دورة مستمرة من التحسين، مدعومة بخطط عمل/ تحسين/ تطوير محددة وقابلة للقياس وقابلة للإنجاز وواقعية ومحددة زمنياً (SMART).



كتابة تقرير التقييم الذاتي للمؤسسة

تقرير دراسة "التقييم الذاتي" الجيد يجب أن يكون:

- **تقويمي** وليس وصفي - يحدد نقاط القوة ونقاط الضعف.
- **صادق وموضوعي** - يتعامل "بالتساوي" مع كل من نقاط القوة ونقاط الضعف.
- **مركز** - على إنجازات التعلم.
- **مدعم بالدليل** - والأدلة المقدمة تثبت بصدق الأحكام الصادرة.

ملاحظة

يجب أن يحدد التقرير "نقاط الضعف" الموجودة، وألا يتم الخلط بين "نقاط القوة" المحددة وبين ممارسة تُعتبر ممارسة عادية.

العناصر الأساسية لتقرير التقييم الذاتي الشامل وتحسين التخطيط / التطوير لمؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني.

تقرير دراسة التقييم الذاتي هو جزء من دراسة التقييم الذاتي الشاملة للمؤسسة والتي تتكون من العناصر التالية (بصفة عامة):

- صفحة العنوان
- المحتويات
- رؤية المؤسسة ورسالتها
- الإحصاءات الأساسية
- استمارة حالة المبنى، والأمن والسلامة
- تقرير دراسة التقييم الذاتي
- استمارة التقييم الذاتي.

- نتائج تقييم الأداء
- السياق المؤسسي
- نظرة شاملة لفاعلية المؤسسة
- خطة التحسين
- متابعة تنفيذ خطة التحسين

قائمة تأكيد - دراسة التقييم الذاتي

جدول (3) قائمة تأكيد - دراسة التقييم الذاتي

قائمة تأكيد - دراسة التقييم الذاتي		
لا	نعم	
		1 صفحة العنوان اسم مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني الإدارة التعليمية المحافظة تخصص المؤسسة نظام الدراسة التبعية نوع المؤسسة التخصصات الفنية بالمؤسسة
		2 صفحة المحتويات عنوان كل قسم أرقام الصفحات
		3 أولاً رؤية المؤسسة ورسالتها رؤية المؤسسة رسالة المؤسسة

		4	ثانياً الاحصاءات الأساسية قيادة المؤسسة معلمو المواد الدراسية الثقافية والفنية والأخصائيين والإداريين توزيع المتعلمين النسب المئوية لنجاح المتعلمين النسب المئوية لغياب المتعلمين (أثناء العام الدراسي) النسب المئوية لتحويلات المتعلمين المبنى المدرسي
		5	ثالثاً- استمارة حالة المبنى، والأمن والسلامة
		6	رابعاً - تقرير دراسة التقييم الذاتي أ- فريق دراسة التقييم الذاتي ب- خطة دراسة التقييم الذاتي ج- أدوات جمع البيانات
		7	خامساً- نتائج تقييم الأداء • نقاط القوة. • نقاط تحتاج إلى تحسين. • مقترحات التحسين .
		8	سادساً- السياق المؤسسي أ. عوامل النجاح ب. معوقات النجاح
		9	سابعاً- نظرة شاملة لفاعلية المؤسسة أ- فاعلية التعليم والتعلم، نواحي القوة، ونواحي الضعف ب- فاعلية نظام الجودة ج- المتطلبات المستقبلية للتحسين
		10	ثامناً - خطة التحسين/ التطوير
		11	تاسعاً- متابعة تنفيذ خطة التحسين

خطة التحسين/ التطوير

توضح خطة التحسين/ التطوير الإجراءات التي تتوي المدرسة اتخاذها لضمان "جودة الجوانب التي لم تحقق مستوى الأداء المطلوب" وهي مكون أساسي في "دورة تحسين الجودة". وتعتبر خطة التحسين/ التطوير "وثيقة عمل" للمؤسسة تضع الإجراءات المحددة التي يجب اتخاذها لتعزيز نقاط القوة المحددة وعلاج نقاط الضعف التي تحتاج إلى تحسين.

وعلى الرغم من أن خطط التحسين/ التطوير يجب أن تتناول كلا من نقاط القوة ونقاط الضعف، إلا أن الأولوية تكون لتحسين نقاط الضعف، وكذلك القضايا العاجلة التي يجب أن تتناولها جوانب التحسين على المدى الطويل.

جدول (4) خطة التحسين / التطوير

الأهداف الإجرائية	الإستراتيجيات (أنشطة تحقيق الأهداف الإجرائية)	الإمكانات: المادية والبشرية اللازمة ومصادرها	مؤشرات النجاح (الأدلة والشواهد)	التاريخ المتوقع للإنجاز	مسئول التنفيذ

متابعة ومراجعة التقويم الذاتي وخطط التحسين/ التطوير

إن متابعة ومراجعة الإجراءات التي يجب اتخاذها بعد القيام بعملية التقويم الذاتي لمؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني أمر ضروري لفعالية عملية الجودة وبمثابة دليل على أن مؤسستك ملتزمة بالتحسين المستمر.

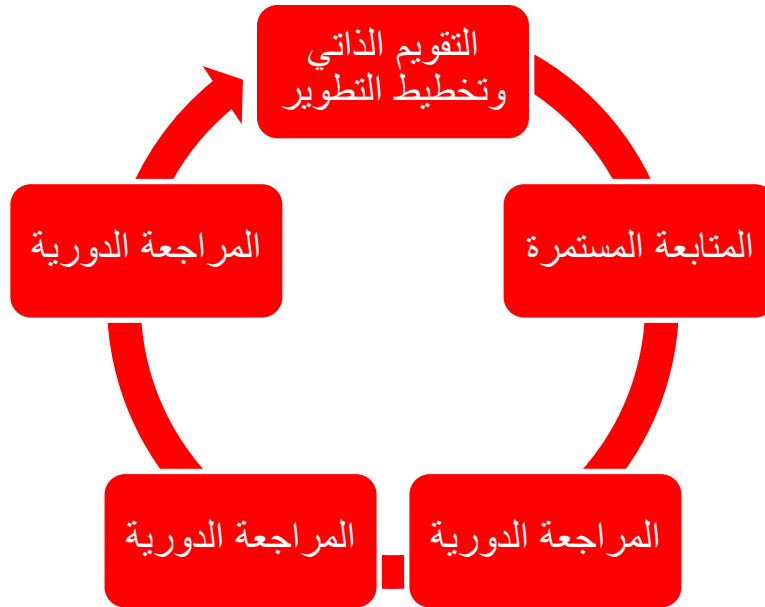
كذلك دراسة التقويم الذاتي الجيدة تساعد مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني في تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف تحديدا واضحا، وإصدار الأحكام بدقة وأمانة، والتركيز على مجالات التحسين؛ وأيضاً إجراء دراسة "تقويم ذاتي" جيدة سيؤدي إلى التحسين المستمر للمؤسسة على مستوى الإدارة، وإلى ضمان جودة فاعلية تقديم برامج التعليم والتدريب المهنية في المؤسسة.

عملية التحسين المستمر الجيدة هي عملية محددة تحديدا واضحا، وتدار بشكل جيد، وتتم مراجعتها وتقييمها دوريا.

دورة التقييم الذاتي، وتخطيط التحسين/ التطوير، والمتابعة والمراجعة

تحسين الجودة عملية مستمرة، ويمكن اعتبارها على أنها دورة سنوية تحتوي على بعض النقاط والإجراءات الثابتة التي يجب اتخاذها، وتبدأ الدورة بالتقييم الذاتي وتخطيط التطوير.

دورة التقييم الذاتي وتخطيط التطوير



ويعود تحديد التاريخ الذي تبدأ فيه هذه الدورة إلى مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني، ولكن يفضل أن يكون قرب نهاية العام الدراسي، حيث سيوفر هذا الفرصة للنظر إلى الوراء على مدار العام.

وتكون النتيجة وضع تقرير التقييم الذاتي الذي يحدد نقاط قوتك ونقاط ضعفك ومجالات التحسين، ويرفق به خطة تحسين/ تطوير تحدد كيف تنوي تحسين أدائك في العام المقبل، وعملية التقييم الذاتي عملية منهجية شاملة تقدم نقطة انطلاق لما تنوي القيام به خلال العام لتحسين الأداء في المؤسسة.

عملية "التقييم الذاتي" جزء لا يتجزأ من إطار الجودة في مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني.

المتابعة

عندما تضع مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني خطة التحسين/ التطوير، فهي بصدد تشكيل الاتجاه المستقبلي للمؤسسة، وجعل الإجراءات المخطط لها في خطة التحسين/ التطوير حقيقة واقعة. وعليك التأكد من أن الإجراءات التي تنوي اتخاذها:

- تتم على أرض الواقع
- تحقق التحسينات المطلوبة

والمتابعة المستمرة تدعم هذين الأمرين.

- ويمكنك تنفيذ الأمر الأول من خلال متابعة التقدم
- ويمكنك تنفيذ الأمر الثاني من خلال متابعة التأثير.

متابعة التأثير:

بالإضافة إلى متابعة الإجراءات التي تم تنفيذها ، يجب أيضا: تقييم ما إذا كانت ناجحة (معايير النجاح) أم لا ، باستخدام المعايير التي تم تحديدها في خطة تطوير مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني.

- ✓ تقييم تأثيرها.

معايير النجاح:

معايير محددة داخل خطة تطوير مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني للحكم على ما إذا كانت الإجراءات قد تم تنفيذها بنجاح.

مثال 1:

معايير النجاح	الإجراء	الموضوع
<ul style="list-style-type: none"> ✓ يشارك جميع "أصحاب المصلحة الرئيسيين" في عملية التقييم الذاتي. ✓ يسلم جميع "أصحاب المصلحة الرئيسيين" نتيجة مساهماتهم في عملية التقييم الذاتي في الوقت المحدد. ✓ يتم استخدام جميع مساهمات "أصحاب المصلحة الرئيسيين" في التقرير وخطة التطوير. 	<p>إنتاج مبادئ توجيهية منقحة للتقييم الذاتي وموجز "أصحاب المصلحة الرئيسيين" لإدراج إسهاماتهم في العملية.</p>	<p>لا تشمل عملية التقييم الذاتي لمؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني بشكل كامل جميع "أصحاب المصلحة الرئيسيين".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ يتم إتاحة بيانات إنجاز جميع المتعلمين. ✓ يتم استخدام البيانات المتاحة للمساعدة في إصدار أحكام بشأن نقاط القوة والضعف. 	<p>جمع بيانات الإنجاز والاحتفاظ بها لتمكين إجراء مقارنات مناسبة مع السنوات السابقة.</p>	<p>لا يتم جمع بيانات إنجاز جميع المتعلمين والاحتفاظ بها في برامج مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني.</p>

ملاحظات :

لكي تكون الإجراءات السبقة ناجحة (في ضوء معايير النجاح الحالية) يجب :

- ✓ استخدام المساهمات التي قدمها " أصحاب المصلحة" في التقرير
- ✓ استخدام إنجازات المتعلمين والاحتفاظ بالبيانات لإجراء المقارنات التي تمكن من التوصل إلى الأحكام الصحيحة.

معايير النجاح يجب أن تكون:

- ✓ واضحة .
- ✓ قابلة للتحقق .

✓ قابلة للقياس.

✓ قدرة على التمييز بين الإجراءات التي كان لها النتيجة التي سعت مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني لتحقيقها وتلك التي لم تحققها .

ممارسات متميزة في معايير النجاح:

✓ تضمين الأرقام.

✓ تضمين النسب المئوية

✓ مراعاة الاتجاهات الحالية في التعليم

تقييم التأثير:

يمكن تقييم تأثير الإجراءات من خلال النظر في التحسينات التي نتجت عنها. وذلك بالبحث عن التحسينات على النحو التالي:

- على المدى القصير - النتائج الفورية.
- على المدى الطويل - على مدى فترة بعد تلاشي التأثير المباشر .
- بصورة مباشرة وغير مباشرة - سلوك الموظفين أو إجراءات ضمان الجودة في مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني.

مثال: (مشاركة جميع "أصحاب المصلحة الرئيسيين")

- على المدى القصير - النتائج الفورية: يمكن تحديد تأثير الإجراءات على المدى القصير من خلال تقييمها وفقاً لمعايير النجاح. ويصف هذا ما تريد أن يكون له التأثير على المدى القصير.
- على المدى الطويل - على مدى فترة بعد تلاشي التأثير المباشر: لتقييم التأثير على المدى الطويل ، تحتاج إلى طرح السؤال: "ماذا سيكون الوضع حالياً إذا لم نتخذ الإجراءات التي قمنا بها؟" من المحتمل أن تبحث عن شيئين:

1. كون التحسن "متأصلاً" بنجاح في المؤسسة ، وبالتالي يمكن أن يستمر .
2. الأسباب التي أدت لذلك .

وفي مثال مشاركة جميع "أصحاب المصلحة الرئيسيين" نتجت الفوائد على المدى الطويل من حقيقة أن الإجراءات المتخذة لتحسين الجودة كان لها أساس أكثر صلابة من خلال التحديد الناجح لنقاط القوة والضعف ومجالات أخرى للتحسين.

• **بصورة مباشرة:** كان التأثير المباشر هو عملية تقييم ذاتي أكثر شمولاً وتقرير أفضل. ولأن "أصحاب المصلحة الرئيسيين" شاركوا عن كثب في عملية التقييم الذاتي، ازداد الدافع العام والالتزام (الفائدة المباشرة).

• **بصورة غير مباشرة:** من خلال تحسن سلوك العاملين تجاه عملية التقييم الذاتي وخطط التحسين والتطوير وإجراءات ضمان الجودة في مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني وانعكاسه على المؤسسة مستقبلاً (الفائدة غير المباشرة).

المراجعة

تعتبر المراجعة فرصة لإلقاء النظرة على ما تقوم به مؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني لذلك ينبغي أن تكون المراجعة دورية.

سوف تحتاج إلى مراجعة:

- خطة تحسين/ تطوير المؤسسة ككل - التقدم الذي تحققه، وهل يتم تحقيق الأهداف، وما هي التغييرات التي يجب إجراؤها لضمان ذلك.
- تقرير التقييم الذاتي للمؤسسة- هل نقاط الضعف التي تم تحديدها يتم معالجتها، وهل يتم تعزيز نقاط القوة.

متابعة التقدم:

يتم متابعة التقدم المحرز من خلال خطة متابعة تقدم خطة التحسين/ التطوير والتي هي عبارة عن إطار مرجعي لك لتعتمد عليه في متابعة تقدم أنشطة خطة التحسين/ التطوير للتأكد من أنها تسير في أسلوب تنفيذها وفقاً لما هو مخطط لها (في الجزء المخصص)، ستمكنك متابعة خطة التحسين/ التطوير من رؤية التقدم الذي تم تحقيقه في الجزء المخصص لك حتى تاريخه. ويتم وضع النتائج مع فريق التقييم الذاتي في الجدول (5) متابعة التقدم جزء مهم من وضع خطة التحسين/ التطوير موضع التنفيذ. وتؤثر جودة متابعة الإجراءات على ما إذا كانت تحدث أم لا وعلى مدى جودة تنفيذها.

عند متابعة التقدم، من المهم أن تسأل نفسك هذه الأسئلة الثلاثة:

- كيف سنتحقق من أن الإجراءات تحدث كما ينبغي؟
- من يجب عليه القيام بالتحقق؟
- كم مرة يجب التحقق من ذلك؟

خطة المتابعة:

يتم متابعة التقدم المحرز بالمؤسسة من خلال خطة المتابعة، والتي هي إطار مرجعي للمؤسسة ككل تعتمد عليه إدارة المؤسسة في متابعة تقدم أنشطة خطة التحسين/ التطوير للتأكد من أنها تسير في أسلوب تنفيذها وفقا لما هو مخطط لها (على مستوى المؤسسة).

وتتضمن خطة المتابعة للمؤسسة ككل متابعة تنفيذ خطة التحسين بتقرير الدراسة الذاتية: الأهداف الإجرائية لخطة التحسين، وأدوات وأساليب المتابعة، وتوقيت المتابعة، ومؤشرات النجاح والأدلة والشواهد، مسئول المتابعة. كما يوضحها جدول (5)

وتتضمن خطة المتابعة للمؤسسة ككل متابعة تنفيذ خطة التحسين بتقرير الدراسة الذاتية: الأهداف الإجرائية لخطة التحسين، وأدوات وأساليب المتابعة، المواد المطلوبة، وتوقيت المتابعة، ومؤشرات النجاح والأدلة والشواهد، مسئول المتابعة.

مثال:

جدول (5) خطة المتابعة

مسئول المتابعة	مؤشرات النجاح والأدلة والشواهد	توقيت المتابعة	المواد المطلوبة	أدوات وأساليب المتابعة	الأهداف الإجرائية لخطة التحسين

طرق المتابعة

توجد ثلاث طرق للتحقق من أن الإجراءات تحدث كما ينبغي. يمكنك أن:

- تشاهد ما يجري - الملاحظة
- تتحدث إلى الأشخاص عما يفعلونه - المناقشة
- تنتظر إلى الأشياء التي تمت كتابتها - التوثيق

• الملاحظة

يمكن ملاحظة:

- التعليم والتعلم/ التدريب
- التقويم
- المراجعة
- التوجيه في مكان العمل
- كيفية تواصل المتعلمين مع أشخاص آخرين
- الموارد المتاحة

• المناقشة

يمكن أن تعقد المناقشة مع:

- الطلاب/ المتعلمين
 - المعلمين والمدربين والمقيمين
 - مشرفو مكان العمل
 - مديرو التدريب
- ... وأي شخص آخر يشارك في تنفيذ الإجراءات.

• التوثيق

ويشمل التوثيق جميع السجلات المكتوبة، مثل:

- ملف إنجاز المتعلمين
- مراجعة الإجراءات
- نظم الجودة
- اللوائح الداخلية (التي قد وضعتها المؤسسة فيما يتعلق مثلاً بـ "تحفيز المتعلم"
- محاضر وتقارير اجتماعات المؤسسة
- الاستبيانات وأية حالات أخرى يتم فيها إنشاء سجل مكتوب

جدول (6) قائمة تأكيد طرق متابعة التقدم في تنفيذ خطة التحسين/ التطوير

قائمة تأكيد طرق متابعة التقدم في تنفيذ خطة التحسين/ التطوير	
حدد من الذي يتابع أن هذه الإجراءات تحدث كما ينبغي؟ والأهم من ذلك، ما "الطرق" التي سيتبعونها لضمان تقدم الأنشطة؟	
1	<u>الملاحظة</u> ما الأنشطة التي يمكن / كان من الممكن مشاهدتها؟
2	<u>المناقشة</u> من أفضل شخص تتحدث معه؟
3	<u>التوثيق</u> ما السجلات المكتوبة التي سيتم الإطلاع عليها؟

4	كم عدد مرات إجراء من أجل متابعة التقدم؟ • أسبوعياً • شهرياً
---	---

مراجعة خطة تحسين/ تطوير المؤسسة

تتم المراجعة بشكل دوري خلال العام، والمراجعة ليست عملية مستمرة بخلاف عملية المتابعة، والغرض منها هو تعرف مدى تحسن أدائك ومدى احتمالية تحقيق أهدافك.

ويوجد ثلاث أنواع من الأسئلة يجب أن تطرحها عند مراجعة خطة التحسين/التطوير:

✓ هل أدت الإجراءات التي تم اتخاذها إلى التحسين المطلوب؟

✓ ما المتبقي ليتم إنجازه؟

✓ كيف تتأثر إجراءات ضمان الجودة؟

يمكن أن تؤدي عملية مراجعة خطة التحسين/التطوير إلى شيء ما: تغيير في الإجراءات، أو تغيير في الإطار الزمني، أو إعادة التكليف بالمسئوليات.

مراجعة التحسين

الهدف من مراجعة خطة التحسين/ التطوير هو تحديد:

✓ هل حدث تحسين.

✓ مقدار التقدم نحو التحسين

لذلك، فإنك تنتظر إلى ما حدث حتى الآن، بدلاً مما تقول الخطة إنه كان يجب أن يحدث.

ما المتبقي ليتم إنجازه؟

الآن بعد أن أتاحت لك الفرصة للمراجعة، يمكنك "تقييم" وإلقاء نظرة على خطة تحسين/ تطوير مؤسستك ككل.

ويمكن تصنيف الإجراءات في الخطة في أربع فئات:

1. الإجراءات التي أنجزت بنجاح وحقت التأثير المطلوب

2. الإجراءات التي أنجزت ولكن لم تحقق التأثير المطلوب. (يجب إعادة معاينة هذه الإجراءات لتحقيق التأثير المطلوب)
3. الإجراءات التي بدأت ولكن لم تكتمل بعد
4. الإجراءات التي لم تبدأ بعد.

من المنطقي بعد ذلك مراجعة خطتك!

يمكن شطب الإجراءات الواردة في الفئة الأولى أو حذفها من الخطة بعد مراجعتها. يجب الاتفاق على إجراءات جديدة للفئة الثانية، حيث لم تحقق الإجراءات المتخذة بالفعل التأثير المطلوب: يجب إدراج الإجراءات الجديدة في خطتك التي تمت مراجعتها في النقطة المناسبة. يجب أن تظل الإجراءات في الفئتين الثالثة والرابعة كما هي. (قد ترغب في إضافة ملاحظة لتوضيح مدى تقدم الإجراءات في الفئة الثالثة).

(ويمكن استخدام الألوان لتوضيح هذه الفئات على سبيل المثال: أخضر = تم تحقيقه/ أحمر = لم يتم تحقيقه/ أزرق = يجب القيام به، ...إلخ)

جدول (7) قائمة تأكيد مراجعة خطة تطوير/ تحسين المؤسسة

قائمة تأكيد	
مراجعة خطة تطوير/ تحسين المؤسسة	
حدد تاريخ المراجعة الأولى	التاريخ:
حدد تاريخ المراجعة الثانية	التاريخ:
حدد تاريخ المراجعة الثالثة	

التاريخ:

فئات الإجراءات - هل حددت الإجراءات التي:

1. التي أنجزت بنجاح وحقت التأثير المطلوب؟
2. أنجزت ولكن لم تحقق التأثير المطلوب؟
3. بدأت ولكن لم تكتمل بعد؟
4. لم تبدأ بعد؟

الإجراءات التالية:

- ✓ الفئة 1- هل حذفها من الخطة المنقحة؟
- ✓ الفئة 2- هل انتقلت على إجراءات جديدة؟
- ✓ الفئة 3- هل حددت ولاحظت التقدم الذي تم تحقيقه؟

إعادة تخطيط

في حالة الضرورة، هل:

- ✓ غيرت الجدول الزمني للإجراءات؟
- ✓ أعدت توزيع المسؤوليات؟
- ✓ أجريت أي تغييرات ضرورية أخرى؟

مراجعة وإعادة النظر في تقرير التقييم الذاتي للمؤسسة

يعد التقييم الذاتي هو نقطة انطلاق للدورة السنوية للتحسين المستمر للجودة في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني. وعادةً ما يتم مراجعة تقرير التقييم الذاتي للمؤسسة مرة واحدة في العام، ولكن من المنطقي أن تتم مراجعة التقرير كثيرًا في ضوء خطة التحسين/ التطوير.

مراجعة تقرير التقييم الذاتي

نتيجة لمراجعة التقدم في خطة التحسين/ التطوير وتأثير الإجراءات المتخذة، يمكن للمؤسسة أن تقرر بثقة أن بعض نقاط الضعف المحددة في تقرير التقييم الذاتي قد تم علاجها بنجاح. بمعنى آخر، لم تعد توجد نقاط ضعف لأنك إما:

✓ ارتقيت بهذا الجانب إلى مستوى مرض

✓ حولت الضعف الذي تم تحديده إلى قوة

تقوم المؤسسة بتدوين ذلك في نسخة تقرير التقييم الذاتي للمؤسسة حتى يمكن أن ترى أن عملية التحسين المستمر لها تأثير- وهذين الأمرين قد يقدمان تغذية راجعة إلى "أصحاب المصلحة الرئيسيين". ونتيجة مراجعة أداء المؤسسة، من الممكن أن تكون قادرًا على تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف الجديدة والتحسينات الأخرى اللازمة. ومرة أخرى، يجدر تدوين هذه الملاحظات في الأقسام ذات الصلة من تقرير التقييم الذاتي.

مراجعة تقرير التقييم الذاتي

إن إصدار تقرير تقييم ذاتي سنوي للمؤسسة يعد جزءًا لا يتجزأ من نظام الجودة في المؤسسة ولن يكون من السهل دائمًا إصدار شيء كبير مثل تقرير التقييم الذاتي لأول مرة ولكن أن التقارير اللاحقة سيجعل إصدارها. لذلك، عندما تراجع المؤسسة تقرير التقييم الذاتي الحالي، وتحضر لكتابة التقرير التالي، فلا بد من مراجعة:

➤ نقاط القوة ونقاط الضعف التي تم تحديدها في المرة الأخيرة

➤ الإجراءات التي تم اتخاذها خلال العام لتعزيز نقاط القوة ولعلاج نقاط الضعف

حتى تتمكن المؤسسة من تحديد إذا كانت الإجراءات:

○ حققت التأثير المنشود- وفي هذه الحالة، فقد نجحت في معالجة نقاط الضعف أو تعزيز نقاط القوة.

○ لم تحقق الأهداف المنشودة بعد- وفي هذه الحالة، فلا تزال نقاط الضعف قائمة، ولم تنجح في تعزيز نقاط القوة.

النتيجة الأولى تعني أنه يمكن للمؤسسة إزالة نقاط الضعف من تقرير التقييم الذاتي الخاص بها وأن تكون قادرة على تحديد نقاط ضعف أخرى لتحل محلها، وإذا كانت تحافظ على نقاط القوة، فستحتاج إلى أن توضح في خطة التحسين/التطوير التالية كيف تنوي تعزيزها.

النتيجة الثانية تعني أن المؤسسة قد تكون قادرة على حذف نقاط الضعف إذا كانت الإجراءات التي اتخذتها قد عالجتها على الرغم من عدم تحقيق معايير النجاح تحقيقًا كاملاً، لكن قد تقرر الاحتفاظ بها إذا كان لها

تأثير كبير على جودة برامج التعليم الفني والتدريب المهني. وإذا احتفظت بها، فيجب أن تكون الإجراءات في المرة القادمة مختلفة. ومن خلال مراجعة الإجراءات المتخذة بهذه الطريقة، سوف تكون المؤسسة قادرة على تحديد الإجراءات التي يجب بقاؤها في تقرير التقييم الذاتي، وما الإجراءات التي يمكن حذفها. كما ستسمح هذه المراجعة معرفة كيف ساعدت دورة (التقييم الذاتي، وتخطيط التحسين/التطوير، والمتابعة والمراجعة) في تحسين الأداء.

جدول (8) قائمة تأكيد مراجعة تقرير التقييم الذاتي لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني

قائمة تأكيد		
مراجعة تقرير التقييم الذاتي لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني		
لا	نعم	<p>المراجعة</p> <p>بعد مراجعة تقرير التقييم الذاتي للمؤسسة، هل:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ حددت "نقاط الضعف" التي تم علاجها بنجاح؟ ■ اتفقت مع الزملاء على وجود تحسن كبير؟ ■ حددت أية نقاط ضعف أخرى يتعين معالجتها؟ ■ حددت "نقاط القوة" الإضافية؟ ■ حددت أية تحسينات أخرى يمكن إجراؤها؟
		<p>إعادة النظر</p> <p>بعد الاطلاع على تقريرك وخطتك السابقتين هل حددت؟</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ الإجراءات التي أدت إلى النجاح؟ ■ المجالات التي تحتاج إلى تحسين؟ <p>نقاط القوة</p> <p>في تقرير التقييم الذاتي الجديد للمؤسسة، هل:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ احتفظت بنقاط القوة التي لا تزال صالحة؟ ■ أضفت نقاط قوة جديدة تم تحديدها من خلال تقييمك الذاتي؟ <p>نقاط الضعف</p> <p>في تقرير التقييم الذاتي الجديد للمؤسسة، هل:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ حذفت أية نقاط ضعف تم علاجها بنجاح؟

		■ أضفت نقاط ضعف جديدة تم تحديدها من خلال تقييمك الذاتي؟
		■ هل حددت مجالات تحسين أخرى يجب تضمينها؟