



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

# إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني تقرير المراجعة

معهد الحياة لتنمية الموارد البشرية  
السهلة  
مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 7-9 نوفمبر 2016

VO045-C3-R042

## قائمة المحتويات

---

1	المقدمة
2	مقاييس الأحكام
2	جدول الدرجات الممنوحة
3	أحكام المراجعة
3	الفاعلية بوجه عام
4	القدرة على التحسن والتطور
5	إنجاز المتدربين
6	جودة ما يتم تقديمه
10	القيادة والإدارة والحوكمة
12	جوانب القوة الرئيسية
13	التوصيات
14	الملحق
14	وصف مؤسسة التدريب

## المقدمة

---

قامت إدارة مراجعة أداء مؤسسات التدريب المهني (DVR)، وهي إحدى إدارات هيئة جودة التعليم والتدريب (BQA)، بإجراء هذه المراجعة على مدى ثلاثة أيام من قِبَل فريق مراجعة مكون من ثلاثة من المراجعين. وخلال المراجعة، قام الفريق بملاحظة الحصص التدريبية والأنشطة الأخرى ذات العلاقة، وتحليل البيانات الخاصة بالدورات التي أكملوها، والمؤهلات التي حصل عليها المتدربون، وفحص أعمالهم التحريرية، والأعمال والمستندات والمواد الأخرى المقدمة من مؤسسة التدريب؛ فضلا عن الاجتماع مع المتدربين، وأرباب الأعمال، والمدرّبين وموظفي الإدارة والدعم.

في زيارة المراجعة السابقة، حصل معهد الحياة لتنمية الموارد البشرية (Al Hayat) على تقدير: "غير ملائم" في الفاعلية بوجه عام، وكذلك حصلت جميع الجوانب الأخرى في المعهد على نفس الحكم.

يوجز هذا التقرير النتائج التي توصل إليها فريق المراجعة خلال مراجعته لما يُقدم في معهد الحياة لتنمية الموارد البشرية، وما توصل إليه من توصيات حول ما يجب على مؤسسة التدريب القيام به لتحسين الأداء.

## مقاييس الأحكام

4	غير ملائم	3	مرضٍ	2	جيدٍ	1	ممتاز
---	-----------	---	------	---	------	---	-------

## جدول الأحكام الممنوحة

الحكم	السؤال الرئيس
غير ملائم (4)	إنجاز المتدربين
غير ملائم (4)	جودة التعليم والتدريب والتقييم
غير ملائم (4)	جودة البرامج المقدمة
غير ملائم (4)	جودة دعم المتدربين وإرشادهم
غير ملائم (4)	فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة
غير ملائم (4)	القدرة على التحسن والتطور
غير ملائم (4)	الفاعلية بوجه عام

## أحكام المراجعة

### الفاعلية بوجه عام

ما مدى فاعلية مؤسسة التدريب في رفع مستوى إنجاز المتدربين، وتلبية مجموعة الاحتياجات الكاملة للمتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

#### الدرجة: غير ملائم (4)

يعدُّ معهد الحياة لتنمية الموارد البشرية من المعاهد ذات الفاعلية غير الملائمة بوجه عام، وكذلك حازت جميع الجوانب الأخرى على نفس الحكم.

وعلى الرغم من اكتساب أغلبية المتدربين المسجلين في حصص التقوية في مادة الرياضيات، للمهارات والمعارف المناسبة، تجد قلة معتبرة من المتدربين في حصص التقوية الأخرى، ولا سيما مادة اللغة الإنجليزية، صعوبة في اكتساب مهارات القراءة والكتابة المطلوبة. وفي الحصص الأكثر فاعلية، يتسم المتدربون بالانتباه، وتتسم قلة منهم بالتحفيز الذاتي، كما يستطيعون بيان خبرة تعلمهم بمستوى مناسب. ويحتفظ المعهد بسجلات الحضور لمعظم الدورات؛ غير أنه لا يتم تسجيل معدل المواظبة إلى الآن. ولا يحظى المتدربون بآليات الدعم الفعال والشامل والمستهدف؛ لضمان إحراز مستوى التقدم المقبول، وتحقيق النتائج الأكاديمية المطلوبة. من ناحية أخرى، يعاني قلة معتبرة من المتدربين من صعوبة لاستكمال المهام المنوطة بهم، كما أنهم لا يظهرون الأداء المناسب، ولا سيما في حصص التقوية في اللغة الإنجليزية. كما تُترك جوانب الدعم لمبادرات المعلمين الشخصية، والذين يقدمون الدعم بشكل عام للمتدربين أثناء الحصص؛ إضافة إلى المذكرات. وفي معظم الحالات، يقوم الموظفون الإداريون بمتابعة حالات تأخير وغياب المتدربين؛ إلا أنَّ المعهد لا يقوم بإطلاع أولياء الأمور على مستوى تقدم أبنائهم. وتتسم ترتيبات تقديم الدورات بعدم المرونة الكافية؛ لتلبية احتياجات المتدربين، ولا تعدُّ بيئة التعلم صحية أو آمنة لكل من المتدربين والموظفين على السواء. ويعدُّ المعلمون مؤهلين كونهم من معلمي المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم، وتقدم غالبيتهم المعلومات وطرق التعليم المناسبة لإشراك المتدربين في

الحرص. ويتم الحكم على مستوى فهم المتدربين في أغلبية الحصص من خلال عمليات التقييم الصفية؛ بيد أن عمليات التقييم المستخدمة تفتقر إلى التعليمات، وتختلف من حيث الجودة والمستوى، ولا تتسم عملية التصحيح ومنح الدرجات بالصرامة.

يقدم معهد الحياة قائمة من دورات حصص التقوية بناءً على طلبات أولياء الأمور والمتدربين؛ بيد أنه يفتقر إلى آلية واضحة لاستشعار احتياجات المجتمع وسوق العمل. وعلى غرار ذلك، يفتقر المعهد إلى إجراءات لتصميم، والموافقة على، وتحديث الدورات المقدمة؛ وفي العادة لا يتم تنسيق هذه العملية بفاعلية؛ لضمان التصميم المناسب لمخرجات الدورات، وأعمالها، وطرق التقييم لتحقيق مخرجات التعلم المطلوبة.

لدى المعهد رؤية ورسالة؛ بيد أنه لا تتم مشاركتها مع الموظفين. كذلك، لا تتسم الخطة الإستراتيجية وخطة العمل بالتجانس؛ وفيما يقوم الموظفون بالاستجابة لما يجد من أمور بشكل يومي، يفتقر فريق الإدارة إلى الترتيبات الفعالة لضمان جودة ما يتم تقديمه وترتيبات مراقبة أداء المعلمين؛ لضمان تجانس الأداء واستيفاء الجوانب التي تحتاج إلى تطوير.

## القدرة على التحسن والتطور

ما مدى قدرة مؤسسة التدريب على تحسين وتطوير جودة التعلم؟

### الدرجة: غير ملائم (4)

في زيارة المراجعة السابقة، أخفق المعهد في المحافظة على مستوى الأداء المقبول والمطلوب؛ لاستيفاء المعايير الوطنية فيما يتعلق بجودة أداء المؤسسات التعليمية، وضمان التحسين المستمر لها. فيما يتعلق بهذه الدورة، لم يقم المعهد باتخاذ أية خطوات جادة لاستيفاء التوصيات الواردة في تقرير المراجعة السابق التي أُجريت في تاريخ 31 ديسمبر 2013، مثل تحسين جوانب الصحة والسلامة الأساسية، وضمان اكتساب المتدربين للمهارات المطلوبة، وتحقيق مستوى التقدم الجيد، وتعزيز الهيكل التنظيمي والمراقبة

الفعالة لجودة ما يتم تقديمه. بالإضافة إلى ذلك، يفتقر المعهد إلى أي خطط أساسية للتحسين. وعلى الرغم من أن أغلبية المتدربين في دورات حصص التقوية في مادة الرياضيات يكتسبون المهارات والمعارف المناسبة، تعاني قلة معتبرة منهم لاستكمال المهام الموكلة إليهم، ولا يظهر المتدربون - بشكل عام - مستوى التقدم المناسب، وعلى وجه الخصوص في حصص التقوية في مادة اللغة الإنجليزية. ولا يملك المعهد أي إجراءات واضحة لضمان جودة ما يتم تقديمه، ولا يحتفظ ببيانات الإنجاز بطريقة متجانسة للسماح بالتحليل الضروري لها، وتحسين جودة ما يتم تقديمه من دورات. وتعد استمارة التقييم الذاتي التي تم تطويرها من قبل المعهد لأغراض هذه المراجعة لا توفر معلومات كافية، وتتسم بالمبالغة في منح الدرجات عن أداء المعهد.

## إنجاز المتدربين

### ما مدى إنجاز المتدربين؟

#### الدرجة: غير ملائم (4)

بوجه عام، ظهر إنجاز المتدربين في معهد الحياة بشكل غير ملائم؛ إذ يسجل معظم المتدربين في حصص التقوية، حيث تشكل مادتا اللغة الإنجليزية والرياضيات حوالي 75% من مجموع المتدربين المسجلين في الدورات، في حين تسجل البقية في المواد الأخرى، بما فيها مواد العلوم، واللغة العربية، والفيزياء، والكيمياء. وتكتسب أغلبية المتدربين المسجلين في حصص التقوية في مادة الرياضيات المهارات والمعارف المناسبة؛ على الرغم من أن قلة معتبرة من المتدربين في حصص التقوية الأخرى، وعلى وجه الخصوص في مادة اللغة الإنجليزية، تواجه مشكلات في اكتساب مهارات القراءة والكتابة الأساسية؛ بل تجد صعوبة لاستكمال المهام الموكلة إليهم، كما لا يظهرون مستوى الأداء الملائم فيما يتعلق بصفوفهم الدراسية.

تستطيع أغلبية المتدربين العمل بشكل مستقل أثناء الحصص، وفي الأنشطة الصفية، ولا سيما في حصص التقوية في مادة الرياضيات. ومع هذا، لا يزال عدد من المتدربين يعتمدون على دعم المعلمين بشكل كبير في استكمال المهام المنوطة بهم. وفي العدد القليل من الحصص الأكثر فاعلية التي تمت ملاحظتها، يتسم المتدربون بالتحفيز الذاتي، ويجدون متعة في خبرة التعلم المقدمة لهم. ومع هذا، يأخذ عدد قليل من المتدربين زمام المبادرة لطرح الأسئلة على المعلمين، وبيان جودة ما تعلموه بشكل ناقد.

يفتقر المعهد إلى نظام لحفظ السجلات الرسمية؛ ولا سيما فيما يتعلق بمستوى تقدم المتدربين وقنوات الاتصال ذات العلاقة؛ لقياس ومتابعة تقدمهم. علاوة على ذلك، لا يتم تقييم مستوى التحصيل المسبق للمتدربين بدرجة كافية لتحديد نقطة الانطلاق للمتدرب، وقياس مستوى التقدم الذي أحرزه بكل دقة. ومع هذا، ففي أغلبية الحالات، تُوظف طرق التقييم التكوينية في الدروس لقياس أداء المتدربين، واكتسابهم المهارات المطلوبة.

تلتزم الغالبية العظمى من المتدربين بالحضور في المواعيد المقررة؛ وفي حين يعدُّ معدل المواظبة محل اهتمام في عدد قليل من الحالات، إلا أنه لا يتم تسجيله. كما يحتفظ المعهد بسجلات الحضور في معظم الدورات.

## جودة ما يتم تقديمه

ما مدى فاعلية التعليم / التدريب والتقييم في تعزيز عملية التعلم؟

### الدرجة: غير ملائم (4)

يستعين المعهد بمعلمين مؤهلين من معلمي المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم، ويقدم أغلبيتهم الأمثلة المفيدة، ويوظفون طرق التعليم المناسبة مثل المحاضرات، ومراجعة ما تم دراسته لإشراك المتدربين بشكل مرضٍ. كما يوظف المعلمون مصادر التعلم المحدودة المتاحة في استكمال عملية



التعليم. وتبدأ أغلبية الدروس في المواعيد المقررة بمشاركة المتدربين أهداف الدروس، ولكن لا تتم مشاركة أهداف الدروس في قلة من الحصص، وتعدُّ الإدارة الصفية ضعيفة، وعلى وجه الخصوص في حصص اللغة الإنجليزية.

يقوم المعلمون بإجراء عملية التقييم القبلية في معظم الدورات، بيد أنَّ هذه الممارسة غير متجانسة، ولا تتم الاستفادة دائماً من نتائجها في إعداد خطة الدروس. ولا يوظف المعلمون خطط الدروس باستثناء دورات تقنية المعلومات التي تشكل نسبة 0.1% فقط من مجموع المتدربين المسجلين في المعهد، وتحتوي هذه الخطط على المعلومات الأساسية، إلا أنَّها تفتقر إلى التفاصيل عن الوقت المخصص للأنشطة. وبوجه عام، يقوم المعلمون بتقييم مستوى فهم المتدربين من خلال الأنشطة الصفية المناسبة، وعمليات التقييم المتعلقة بمنهج وزارة التربية والتعليم في الصفوف الدراسية المختلفة. وفي بعض الأحيان، يقوم المعلمون بإبداء الملاحظات على أعمال المتدربين كتابياً، ولكن لا تتوفر تعليمات بخصوص معظم عمليات التقييم، وتتنوع هذه العمليات من حيث الجودة والملاءمة بين المواد، ولا تتسم عملية التصحيح بالدقة دائماً، في حين تتم المبالغة في منح الدرجات في العادة، وعلى وجه الخصوص في دورات حصص التقوية في اللغة الإنجليزية.

لا يقوم المعهد بتسجيل درجات أو بيانات أداء المتدربين طوال الدورة. وبصرف النظر عن التغذية الراجعة الشفهية المناسبة المقدمة بشأن أعمال المتدربين أثناء الحصص في أغلبية الحالات، لا تقدم النصيحة إلى المتدربين بشأن مستوى تقدمهم تماماً، وفي أغلبية الحالات يتم دعم المتدربين ممن هم بحاجة إلى مزيد من الدعم، في حين لا يتم تحدي المتدربين ذوي المستويات الأعلى بدرجة كافية. وفي بعض الأحيان، يعزز المعلمون مهارات التفكير الناقد، والتحليلي في حصص الرياضيات من خلال تقديم الأنشطة الصفية والمناقشات.

## ما مدى تلبية البرامج لاحتياجات واهتمامات المتدربين والأطراف ذات العلاقة؟

### الدرجة: غير ملائم (4)

يفتقر المعهد إلى طريقة منهجية لقياس وفهم الاحتياجات المجتمعية وسوق العمل؛ على الرغم من عدم الاستجابة لطلبات المتدربين في حصص التقوية في مادتي الرياضيات والفيزياء. يقدم المعهد حصص التقوية التي تغطي المناهج المدرسية لوزارة التربية والتعليم مثل مواد اللغة الإنجليزية، واللغة العربية، والرياضيات، والعلوم، واللغة الإنجليزية للمتدربين في المراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية. ويسجل المتدربون في المرحلة الثانوية في مواد الرياضيات، واللغة الإنجليزية، والفيزياء، والكيمياء وفقاً لاحتياجات المتدربين وأولياء أمورهم.

يفتقر المعهد إلى الإجراءات المناسبة لتصميم، والموافقة على، وتحديث، والمراجعة المنتظمة للدورات المقدمة، ولا يتم تنسيق عملية التعليم بدرجة كافية بين المعلمين؛ لضمان ملاءمة وتجانس عمليات التقييم والأنشطة الصفية ذات العلاقة في جميع الدورات. وتعتمد دورات حصص التقوية أساساً على كتب ومواد المدارس الحكومية. وبوجه عام، تعدُّ الأنشطة الصفية مناسبة في أغلبية الدورات. ومع هذا، لا تتوافق الأعمال الصفية وعمليات التقييم في حصص تقوية مادة اللغة الإنجليزية مع مستويات المتدربين، ولا تلبّي المعايير المدرسية. ويقدم المعهد مستويين من دورات اللغة الإنجليزية العامة، واللغة العربية؛ إضافة إلى دورات تقنية المعلومات المصممة داخلياً. وتُخصّص مواد الدورات المطورة للمعلمين، ولا تتوفر ملخصات للدورات، ولا يتم تخطيط، وهيكله الدورات بدرجة كافية، كما تفتقر الدورات إلى المواد المرجعية المناسبة أيضاً، ولا تتوفر مصادر التعلم الملائمة لجميع الدورات تقريباً. وبينما تعدُّ كتيبات وأنشطة دورات تقنية المعلومات مناسبة؛ إلا أنَّ المواد المستخدمة في هذه الدورات غير أصلية، والبرامج قديمة أيضاً.

لا تقدم الأنشطة اللاصفية إلى المتدربين لإثراء خبرة تعلمهم في المعهد، والذي يقوم بتسجيل المتدربين في دورات حصص التقوية استناداً إلى صفوفهم الدراسية في المدارس فحسب، ولا توجد ثمة قيود على التسجيل في الدورات العامة الأخرى؛ إذ يقوم المعلمون بوضع مواد الدورات استناداً إلى مستوى القبول للمتدربين.

## ما مدى دعم المتدربين وإرشادهم؟

### الدرجة: غير ملائم (4)

لا يحظى المتدربون في معهد الحياة بالدعم والإرشاد المناسبين أثناء دراستهم؛ لمساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل، ولا تتوفر آلية رسمية لدعم المتدربين؛ بغية ضمان تغلبهم على صعوبات التعلم، وتحسين إنجازهم. آليات الدعم المقدمة متغيرة، ويكون الأمر متروكاً للمبادرات الشخصية من المعلمين. ومع ذلك، يقدم المعلمون - بشكل عام - الدعم إلى المتدربين أثناء الحصص، إضافة إلى المذكرات المفيدة التي تركز على الأجزاء المهمة من المواد المدرسية.

يمكن التواصل مع الموظفين الإداريين، والاستجابة لاستفسارات أولياء الأمور عن حصص التقوية المتوفرة والمواعيد الزمنية للحصص. وأثناء التسجيل في الدورات، يحظى أولياء الأمور والمتدربون بالإرشاد الوجيز والأساسي عن الأنظمة العامة للمعهد بخصوص الحضور، والجوانب السلوكية. كما يحصل أولياء الأمور والمتدربون على النشرات الإعلامية المفيدة التي توفر المعلومات الأساسية عن الدورات المقدمة. ويستخدم المعهد نظام الرسائل القصيرة، وتطبيق الرسائل النصية الهاتفية في التواصل مع أولياء الأمور، والمتدربين بخصوص الدورات المقدمة. ويقوم الموظفون الإداريون بمتابعة حالات التأخير والغياب للمتدربين عبر المكالمات الهاتفية عند اللزوم. ومع هذا، تعدّ قنوات الاتصال مع أولياء الأمور لإطلاعهم على مستويات أداء، وتقديم أبنائهم طوال الدورة غير كافية.

لا تتسم ترتيبات تقديم الدورات بالمرونة الكافية لتلبية احتياجات المتدربين وأولياء الأمور؛ وعلى سبيل المثال، يشترط المعهد، ولسبب غير معروف، على المتدربين المسجلين في حصص التقوية في اللغة العربية الالتحاق بحصص التقوية في مادة العلوم، وعلى المتدربين المسجلين في حصص التقوية في مادة الرياضيات التسجيل في حصص التقوية في اللغة الإنجليزية. كذلك، تعدّ مواعيد الحصص ثابتة، وغير قابلة للنقاش مع المتدربين، أو أولياء الأمور. ومع هذا، يتم تغيير موعد بدء الحصص ليصبح أكثر تناسباً مع مواعيد المتدربين وأولياء أمورهم. لا تعدّ بيئة التعلم في المعهد ملائمة للمتدربين الصغار، حيث يفتقر مقره إلى جوانب الصحة والسلامة المناسبة. وتكتظ الفصول الدراسية بالمتدربين، كما أنّ هناك

بعض الأمور التي أثّرت بشأن الإنارة، والتهوية، وكذلك تعدُّ مختبرات الكمبيوتر مزدحمة، ولا تتوفر مساحة كافية لعدد محطات العمل. ولا تعدُّ المرافق الحالية مثل قاعات الاستراحة كافية لعدد المتدربين المسجلين في المعهد.

يفتقر المعهد إلى الترتيبات الفعالة لتحديد ودعم المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة. وعلى الرغم من إبلاغ المعهد عن عدد قليل من الحالات التي تمت تلبية متطلباتها، لا تعدُّ ترتيبات التقييم الحالية ملائمة لتحديد المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة. علاوة على ذلك، فإنَّ المرافق الحالية غير مجهزة بدرجة كافية لتلبية كافة متطلبات المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة.

## القيادة والإدارة والحوكمة

ما مدى فاعلية القيادة والإدارة والحوكمة في رفع مستوى إنجاز المتدربين وتحسين جودة ما يتم تقديمه؟

### الدرجة: غير ملائم (4)

لدى المعهد رؤية ورسالة ؛ بيد أنه لا تتم مشاركتهما مع الموظفين، ولا تركز على إنجاز المتدربين. كذلك، لا تتسم الخطة الإستراتيجية وخطة العمل بالتجانس؛ ويتم تنفيذ معظم مسؤوليات الإدارة بطريقة عشوائية وتفاعلية. كذلك، لا يعدُّ الهيكل التنظيمي الحالي مناسباً لتلبية المهام المحددة للمعهد بالنظر إلى عدد المتدربين المسجلين في المعهد على مدى الأعوام الثلاثة الماضية. وعلى الرغم من أن لدى الموظفين فهمًا عامًّا للأدوار الموكلة إليهم، لا يوجد توصيف وظيفي أو مسؤوليات محددة تتيح لهم تحسين الأداء والتطور المهني.

يفتقر المعهد إلى ترتيبات فعالة لضمان جودة ما يتم تقديمه، ولا تتوفر العناصر الرئيسية لعمليات ضمان الجودة الداخلية، ولم ينفذ المعهد أي أنشطة للتقييم الذاتي لجودة ما يقدمه؛ ومن ثم، استيفاء الجوانب التي

تحتاج إلى تطوير، أو التحديات، أو تعزيز مواطن القوة لديه. كذلك، لا تتسم استمارة التقييم الذاتي التي تم تقديمها لغرض هذه المراجعة بالنقد الكافي، ولا تحدد الجوانب التي يجب على المعهد العمل لإدخال المزيد من التحسينات عليها، وتوفر المعلومات الأساسية جدًا بشأن جودة ما يقدمه المعهد من دورات فقط. علاوة على ذلك، تتسم جميع الجوانب بالمبالغة في منح الدرجات.

تعدُّ ترتيبات استخدام الموظفين غير واضحة، ولدى معهد الحياة اتفاقيات عمل شفوية مع معظم الموظفين تقريبًا، وتتم تهيئتهم بخصوص وظائفهم شكل عرضي من دون تخطيط. من ناحية أخرى، يوظف المعهد المعلمين بنظام الساعات، ويتم توزيعهم على الدورات حسب مجال تخصصهم؛ وهم من المعلمين المنتسبين إلى وزارة التربية والتعليم والمؤهلين بدرجة كافية؛ بيد أنه لا تتم مراقبة أدائهم لتحسين عمليات التعليم والتقييم.

لا يقوم المعهد بمراقبة مستويات إنجاز وأداء وتقدم المتدربين لضمان جودة ما يتم تقديمه، ولا تعدُّ ترتيبات تقييم المهارات والمعارف المسبقة للمتدربين ملائمة، وتفتقر إلى الموثوقية في دورات حصص التقوية في اللغة الإنجليزية. كذلك، لا يحتفظ المعهد ببيانات إنجاز المتدربين، في حين يحتفظ فقط ببيانات الاتصال بأولياء الأمور لأغراض دفع الرسوم المقررة. كما يفتقر المعهد إلى عملية جمع التغذية الراجعة من المتدربين، وأولياء أمورهم بشكل نشط وإجراء التحليل المفيد استنادًا إلى هذه التغذية الراجعة.

تعدُّ سياسات، وإجراءات، وممارسات الصحة والسلامة، ورفاهية المتدربين غير فعالة في توفير بيئة تعليمية آمنة وصحية للمتدربين والموظفين على السواء. وبينما يعد مقر المعهد مجهزًا بنظام كشف الحريق الأوتوماتيكي، لا يتم وضع طفايات الحريق المناسبة في المواقع المهمة. كما أن هناك بعض المواد التي تعرقل الحركة في مخرج الحريق، والذي يؤدي إلى الباب الأمامي لمقر المعهد. وبوجه عام، تعدُّ بيئة التعلم في المعهد غير مريحة وغير نظيفة.

## جوانب القوة الرئيسية

---

- لا توجد جوانب قوة رئيسية.

## التوصيات

لكي يتحسن معهد الحياة؛ فيجب:

- تحسين بيئة التعلم لضمان توفير بيئة آمنة وصحية للمتدربين والموظفين على السواء.
- ضمان اكتساب المتدربين في حصص التقوية المهارات والمعارف المناسبة، وإحراز التقدم الكافي؛ وعلى وجه الخصوص في مادة اللغة الإنجليزية.
- ضمان أن تتسم طرق التقييم بالصرامة والتجانس.
- ضمان تخطيط وهيكله الدورات بشكل جيد، وتوفير المصادر التعليمية المناسبة؛ لاستيفاء احتياجات المتدربين والأطراف ذات العلاقة.
- ضمان دعم وإرشاد المتدربين بشكل جيد لتحقيق نتائج أفضل.
- تحسين القيادة والإدارة عن طريق ما يلي:
  - وضع خطة إستراتيجية وخطة عمل ملائمة استناداً إلى تقييم ذاتي دقيق.
  - ضمان حفظ، وجمع، وتحليل بيانات الإنجاز، والاستفادة من نتائجه في تحسين جودة ما يتم تقديمه.
  - تطوير نظام فعال لضمان الجودة يتضمن السياسات والإجراءات الشاملة، وكذلك نظام ملاحظة الدروس الداخلي الناقد.

### وصف مؤسسة التدريب

تأسس معهد الحياة لتنمية الموارد البشرية (Al Hayat) ، وهو أحد المعاهد المرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم في عام 1999، لتقديم حصص التقوية استنادًا إلى المناهج المدرسية لوزارة التربية والتعليم في مواد الرياضيات، والعلوم، واللغة الإنجليزية، واللغة العربية، والكيمياء، والفيزياء للمتدربين في المراحل الابتدائية، والإعدادية، والثانوية. كما يقدم المعهد دورات اللغة الإنجليزية العامة ودورات اللغة العربية؛ إضافة إلى دورات تقنية المعلومات الأساسية المصممة داخليًا في المعهد في برامج مايكروسوفت، والوسائط المتعددة للشباب والكبار. يزاول المعهد أنشطته من مقره الوحيد الكائن في منطقة السهلة، ولا تتسم بيانات التسجيل في المعهد بالمصادقية بدرجة كافية، ولا سيما البيانات الخاصة بالعام 2014، حيث ورد أن عدد المتدربين المسجلين في المعهد كان 153 متدربًا، في حين بلغ عددهم 1,684 متدربًا في عام 2015، وعدد 1,708 متدربٍ في عام 2016، حتى تاريخ هذه المراجعة.

لدى معهد الحياة عقود عمل شفوية مع موظفيه، ويتولى إدارة المعهد المدير الإداري، ويعاونه أربع سكرتيرات، و12 معلمًا، ومنسق المواصلات، وستة سواق.