



وزارة التعليم
Ministry of Education

خطة القوى العاملة

إدارات التعليم

وكالة الموارد البشرية
الإدارة العامة لتخطيط الموارد البشرية

المحتويات

المنهجية الموحدة للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

1

نتائج حجم القوى العاملة بإدارات التعليم

2

معيارية توزيع المشرفين

3

المواءمة والاعتمادات

4

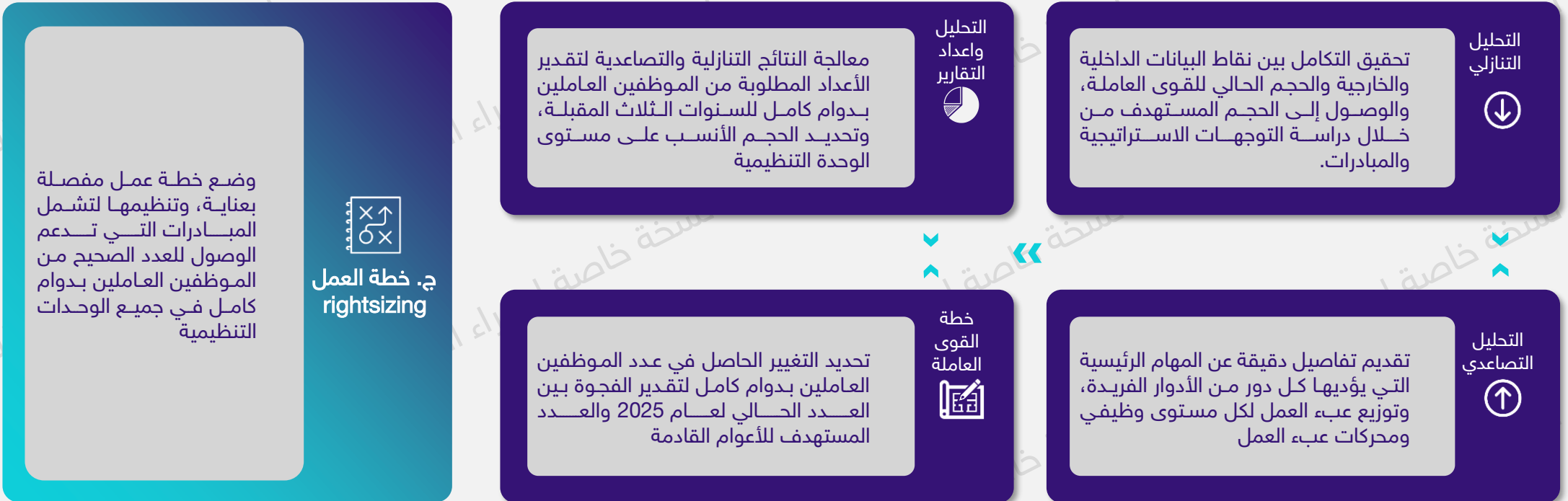
المراحل القادمة والمعالجات

5

المنهجية الموحدة للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة بالقطاع الحكومي

تعد المنهجية الموحدة للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة بالقطاع الحكومي هي الأساس المعتمدة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتقدير احتياجات جهات القطاع الحكومي في المملكة من القوى العاملة بناءً على استراتيجياتها وأهدافها، وذلك لتمكينها من تحقيق مستهدفاتها.

يستخدم إطار العمل أدناه لوضع خطة فاعلة للقوى العاملة وخطة عمل لوزارة التعليم:



المنهجية الموحدة للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة بالقطاع الحكومي

« تشمل المنهجية الموحدة مجموعة أدوار وظيفية تم الاعتماد عليها لتحديد توزيع الوظائف الحالية في وزارة التعليم

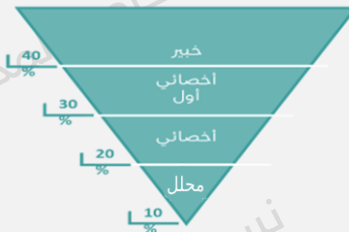
مجموعة الأدوار	مدير	خبير	أخصائي أول	أخصائي	محل
تعريف المجموعة	وظيفة معرفة ضمن الهيكل التنظيمي تشمل الإشراف على وضع الأهداف العامة والاستراتيجية في الوحدات التنظيمية بالإضافة إلى المشاركة في وضع الخطط الاستراتيجية على صعيد الوزارة مع تمثيل الوزارة والتنسيق مع الوزارات والهيئات والجهات المعنية بما يضمن بناء علاقات استراتيجية معها	ذو خبرة عالية في وظيفة، مجال، أو تقنية معينة، مع الإشراف على إعداد الدراسات، التقارير، والإحصاءات المتعلقة بذلك المجال	الوظائف المتخصصة في مهنة أو مجال معين، والتي تقوم بإعداد الدراسات والتقارير والإحصاءات المتعلقة بذلك المجال	الوظائف المتخصصة في مهنة أو مجال معين، التي تشارك في عمليات إعداد الدراسات والتقارير والإحصاءات المتعلقة بذلك المجال	هي الوظائف الداعمة للعمليات التنفيذية لمجال العمل بما يشمل عمليات التنظيم، والتنسيق، ومعالجة الخطابات والملفات والرسائل تحت الإشراف المباشر

نموذج الهرم



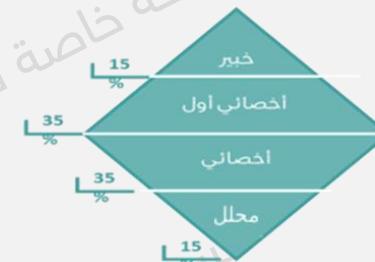
- وحدة الاتصالات الإدارية.
- السكرتارية.

نموذج الهرم المقلوب



- إدارة أداء التعليم.
- الدراسات والأبحاث السلوكية.

نموذج الماسة



- إدارة تقييم الأداء المعرفي والمهاري.
- الوعي الفكري.

النماذج الثلاثة المستخدمة في توزيع الأدوار الوظيفية بحسب فهم مهام الوحدة التنظيمية

أمثلة

منهجية تصنيف أحجام إدارات التعليم

« بعد مراجعة نتائج تحليل أعباء العمل في إدارات التعليم الستة عشر ، لوحظ وجود اختلاف في تقدير حجم العمل للوحدات التنظيمية المتماثلة بين الإدارات ولتوضيح التباين وبناء إطار تصنيف إدارات التعليم لـ 3 نماذج (النموذج أ - النموذج ب - النموذج ج) ، وفقاً للمحركات التالية:

30%

03

عدد المدارس التابعة
لإدارات التعليم

نموذج (ج) للإدارة الصغيرة

- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة نجران
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الجوف
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الباحة
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الحدود الشمالية
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة حائل

30%

02

عدد القوى العاملة التابعين
لإدارات التعليم

نموذج (ب) للإدارة المتوسطة

- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان
- الإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف
- الإدارة العامة للتعليم بمحافظة الأحساء
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك

40%

01

عدد الطلاب

نموذج (أ) للإدارة الكبيرة

- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة
- الإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير
- الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة

نتائج حجم القوى العاملة بإدارات التعليم

ولتحديد الحجم الأمثل لكل نموذج تم احتساب متوسطات تقديرات أعداد القوى العاملة على مستوى كل وحدة تنظيمية للوصول للنسب الذهبية

النتائج وفق التحليل التصاعدي

النموذج (ج) 390						النموذج (ب) 595						النموذج (أ) 791					
محلل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	الإجمالي	محلل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	الإجمالي	محلل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	الإجمالي
35	38	35	29	20	157	57	68	62	33	20	240	70	92	82	43	20	307
19	22	33	46	15	135	22	43	59	72	15	211*	33	58	83	106	15	295*
35	25	18	9	11	98	52	40	28	13	11	144	67	54	41	18	11	189

الوحدات المرتبطة بمدير عام التعليم

الوحدات المرتبطة بالمساعد للشؤون التعليمية *

الوحدات المرتبطة بالمساعد للخدمات

باحتساب أثر مركزية الخدمات وفق الهيكل المحدث

النموذج (ج) 212						النموذج (ب) 284						النموذج (أ) 360					
محلل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	الإجمالي	محلل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	الإجمالي	محلل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	الإجمالي
8	5	3	3	8	27	11	8	5	5	8	37	15	10	8	5	8	46
23	30	29	41	21	144	37	35	43	56	21	192	41	46	56	69	21	233
8	12	8	6	7	41	13	13	12	10	7	55	17	22	21	14	7	81

الوحدات المرتبطة بمدير عام التعليم

الوحدات المرتبطة بالمساعد للشؤون التعليمية *

الوحدات المرتبطة بمساعد المدير العام

* تسكن وحدة الدعم الطلابي في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، وتخدم جميع إدارات التعليم العامة، ويتم التوسع بقرارات لاحقة.

في إطار تحديد الحجم الأمثل للمشرفين التربويين في إدارات التعليم، تم وضع آلية احتساب أعداد المشرفين وفق نسبتهم إلى المدارس، مع الأخذ بالاعتبار النطاق الجغرافي ومستويات تقييم أداء المدارس .

معايير توزيع المشرفين المقيمين في المدارس:

- يتم تحديد مشرفين متخصصين للمدارس ذات الأداء المنخفض في نواتج التعلم، وفق دراسة الاحتياج لكل إدارة تعليم.

معايير توزيع المشرفين في الإدارة المدرسية:

- يتم تخصيص عدد 1 مشرف لكل 20 مدير مدرسة للمرحلة الثانوية والمتوسطة.
- يتم تخصيص عدد 1 مشرف لكل 25 مدير مدرسة للمرحلة الابتدائية ورياض الأطفال (الغير ملحقه بمدارس الطفولة المبكرة).

ضمان سهولة المتابعة والدعم

تعزيز إدارة الأداء

ضبط النطاق الإشرافي

المبررات



وزارة التعليم
Ministry of Education

نتائج حجم القوى العاملة في إدارات التعليم-نموذج أ

نتائج حجم القوى العاملة بإدارات التعليم

باحتراب أثر مركزية الخدمات وفق الهيكل المحدث - نموذج أ

اجمالي المستهدف للعام 2028
360

المناصب القيادية حسب الهيكل												
#	الإدارة	القسم/ الوحدة	محل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	اجمالي العدد وفق تحليل عبء العمل	مدير عام	مدير إدارة	مدير مكتب	مدير قسم
1	الوحدات المرتبطة بمدير عام التعليم		15	10	8	5	8	46	1	1	1	6
1.1	مكتب المدير العام		9	3	0	1	4	17			1	3
1.2	دعم اتخاذ القرار		6	7	8	4	4	29		1		3
2	الوحدات المرتبطة بمساعد مدير عام التعليم		17	22	21	14	7	81	1	2	1	8
2.1	مكتب مساعد مدير عام التعليم		6	3	1	1	3	14	1		1	
2.2	تقويم الأداء المعرفي والمهاري		3	7	7	3	1	21		1		
2.3	التطوير والتحول*		14	18	18	10	6	66		1		5
2.4	جودة خدمات المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي		3	4	4	3	1	15				1
2.5	جودة خدمات المركز الوطني للمناهج		2	3	4	4	1	14				1
2.6	جودة الخدمات المسندة للشركات		3	5	5	3	1	17				1

* إدارة التطوير والتحول مستهدفة للإسناد وعليه تم حسم تقدير الاحتياج من الاجمالي المستهدف للعام 2028.

نتائج حجم القوى العاملة بإدارات التعليم

باحساب أثر مركزية الخدمات وفق الهيكل المحدث - نموذج أ

اجمالي المستهدف للعام 2028
360

المناصب القيادية حسب الهيكل														
#	الإدارة	القسم/ الوحدة	محلل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	اجمالي العدد وفق تحليل عبء العمل		مدير عام	مدير إدارة	مدير مكتب	مدير قسم	مدير وحدة
3	الوحدات المرتبطة بالمساعد للشؤون التعليمية		41	46	56	69	21	233		1	4	1	12	5
3.1	مكتب المساعد للشؤون التعليمية		6	3	1	1	3	14		1		1		2
3.2	دعم التميز المدرسي		1	3	4	5	1	14						1
3.3	الوعي الفكري		2	2	3	3	1	11						1
3.4	القبول		3	4	4	2	1	14						1
3.5	الدراسات والأبحاث السلوكية		3	2	2	4	1	12					1	
3.6	أداء التعليم	-	9	11	14	21	5	60			1		4	
3.7	الإدارة المدرسية* مراحل: الابتدائية-المتوسطة-الثانوية		3	4	5	7	1	20			1			
3.8	الطفولة المبكرة	-	8	9	11	13	4	45			1		3	
3.9	تنمية القدرات	-	6	8	12	13	4	43			1		3	
3.10	الدعم الطلابي**	• فريق الخدمات النفسية • فريق الخدمات الاجتماعية • فريق الخدمات التربوية	6	9	9	6	1	31					1	

* العدد المقدر لإدارة الإدارة المدرسية لا يشمل المشرفين المرتبطين بمعايير التوزيع على المدارس.

** تسكن الوحدة تنظيمياً في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، وتخدم جميع إدارات التعليم العامة، ويتم التوسع بقرارات لاحقة ولم يتم إضافة التقدير للإجمالي المستهدف.



وزارة التعليم
Ministry of Education

نتائج حجم القوى العاملة في إدارات التعليم-نموذج ب

نتائج حجم القوى العاملة بإدارات التعليم

باحساب أثر مركزية الخدمات وفق الهيكل المحدث - نموذج ب

اجمالي المستهدف للعام 2028
284

المناصب القيادية حسب الهيكل														
#	الإدارة	القسم/ الوحدة	محل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	اجمالي العدد وفق تحليل عبء العمل		مدير عام	مدير إدارة	مدير مكتب	مدير قسم	مدير وحدة
1	الوحدات المرتبطة بمدير عام التعليم		11	8	5	5	8	37		1	1	1	6	
1.1	مكتب المدير العام		6	2	0	1	4	13				1	3	
1.2	دعم اتخاذ القرار		5	6	5	4	4	24			1		3	
2	الوحدات المرتبطة بمساعد مدير عام التعليم		13	13	12	10	7	55		1	2	1	8	2
2.1	مكتب مساعد مدير عام التعليم		5	2	0	1	3	11		1		1		2
2.2	تقويم الأداء المعرفي والمهاري		2	4	4	3	1	14			1			
2.3	التطوير والتحول*		13	15	12	8	6	54			1		5	
2.4	جودة خدمات المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي		2	2	3	1	1	9					1	
2.5	جودة خدمات المركز الوطني للمناهج		2	2	2	3	1	10					1	
2.6	جودة الخدمات المسندة للشركات		2	3	3	2	1	11					1	

* إدارة التطوير والتحول مستهدفة للإسناد وعليه تم حسم تقدير الاحتياج من الاجمالي المستهدف للعام 2028.

نتائج حجم القوى العاملة بإدارات التعليم

باحترساب أثر مركزية الخدمات وفق الهيكل المحدث - نموذج ب

اجمالي المستهدف للعام 2028
284

المناصب القيادية حسب الهيكل													
#	الإدارة	القسم/ الوحدة	محلل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	اجمالي العدد وفق تحليل عبء العمل	مدير عام	مدير إدارة	مدير مكتب	مدير قسم	مدير وحدة
3	الوحدات المرتبطة بالمساعد للشؤون التعليمية		37	35	43	56	21	192	1	4	1	12	5
3.1	مكتب المساعد للشؤون التعليمية		5	2	0	1	3	11	1		1		2
3.2	دعم التميز المدرسي		1	3	3	4	1	12					1
3.3	الوعي الفكري		1	2	3	3	1	10					1
3.4	القبول		2	3	3	2	1	11					1
3.5	الدراسات والأبحاث السلوكية		2	2	2	3	1	10				1	
3.6	أداء التعليم	-	9	8	12	15	5	49		1		4	
3.7	الإدارة المدرسية* مراحل: الابتدائية-المتوسطة-الثانوية		3	3	3	6	1	16		1			
3.8	الطفولة المبكرة	-	7	6	9	11	4	37		1		3	
3.9	تنمية القدرات	-	7	6	8	11	4	36		1		3	
3.10	الدعم الطلابي**	فريق الخدمات النفسية فريق الخدمات الاجتماعية فريق الخدمات التربوية	0	0	0	0	0	0					

* العدد المقدر لإدارة الإدارة المدرسية لا يشمل المشرفين المرتبطين بمعايير التوزيع على المدارس.

** تسكن الوحدة تنظيمياً في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، وتخدم جميع إدارات التعليم العامة، ويتم التوسع بقرارات لاحقة.



وزارة التعليم
Ministry of Education

نتائج حجم القوى العاملة في إدارات التعليم-نموذج ج

نتائج حجم القوى العاملة بإدارات التعليم

باحساب أثر مركزية الخدمات وفق الهيكل المحدث - نموذج ج

اجمالي المستهدف للعام 2028
212

المناصب القيادية حسب الهيكل														
#	الإدارة	القسم/ الوحدة	محل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	اجمالي العدد وفق تحليل عبء العمل		مدير عام	مدير إدارة	مدير مكتب	مدير قسم	مدير وحدة
1	الوحدات المرتبطة بمدير عام التعليم		8	5	3	3	8	27		1	1	1	6	
1.1	مكتب المدير العام		4	2	0	1	4	11				1	3	
1.2	دعم اتخاذ القرار		4	3	3	2	4	16			1		3	
2	الوحدات المرتبطة بمساعد مدير عام التعليم		8	12	8	6	7	41		1	2	1	8	2
2.1	مكتب مساعد مدير عام التعليم		4	2	0	0	3	9		1		1		2
2.2	تقويم الأداء المعرفي والمهاري		1	3	3	2	1	10			1			
2.3	التطوير والتحول*		10	11	7	5	6	39			1		5	
2.4	جودة خدمات المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي		1	2	2	1	1	7					1	
2.5	جودة خدمات المركز الوطني للمناهج		1	2	1	2	1	7					1	
2.6	جودة الخدمات المسندة للشركات		1	3	2	1	1	8					1	

* إدارة التطوير والتحول مستهدفة للإسناد وعليه تم حسم تقدير الاحتياج من الاجمالي المستهدف للعام 2028.

نتائج حجم القوى العاملة بإدارات التعليم

باحساب أثر مركزية الخدمات وفق الهيكل المحدث - نموذج ج

اجمالي المستهدف للعام 2028
212

المناصب القيادية حسب الهيكل													
#	الإدارة	القسم/ الوحدة	محلل	أخصائي	أخصائي أول	خبير	مدير	اجمالي العدد وفق تحليل عبء العمل	مدير عام	مدير إدارة	مدير مكتب	مدير قسم	مدير وحدة
3	الوحدات المرتبطة بالمساعد للشؤون التعليمية		23	30	29	41	21	144	1	4	1	12	5
3.1	مكتب المساعد للشؤون التعليمية		3	2	0	1	3	9	1		1		2
3.2	دعم التميز المدرسي		1	2	2	3	1	9					1
3.3	الوعي الفكري		1	2	1	2	1	7					1
3.4	القبول		1	2	1	1	1	6					1
3.5	الدراسات والأبحاث السلوكية		1	2	1	2	1	7				1	
3.6	أداء التعليم	-	5	7	9	12	5	38		1		4	
3.7	الإدارة المدرسية* مراحل: الابتدائية-المتوسطة-الثانوية		3	2	1	3	1	10		1			
3.8	الطفولة المبكرة	-	4	6	7	9	4	30		1		3	
3.9	تنمية القدرات	-	4	5	7	8	4	28		1		3	
3.10	الدعم الطلابي**	فريق الخدمات النفسية فريق الخدمات الاجتماعية فريق الخدمات التربوية	0	0	0	0	0	0					

* العدد المقدر لإدارة الإدارة المدرسية لا يشمل المشرفين المرتبطين بمعيارية التوزيع على المدارس.

** تسكن الوحدة تنظيمياً في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، وتخدم جميع إدارات التعليم العامة، ويتم التوسع بقرارات لاحقة.



وزارة التعليم
Ministry of Education

المواءمة مع إدارات التعليم

سعيًا للوصول لأفضل الآليات مما يضمن تحقيق نتائج ذات فعالية عالية تتناسب مع الاحتياج الفعلي والتوجه المستقبلي لإدارات التعليم، جرى عرض خطة القوى العاملة المقترحة لإدارات التعليم والمنهجيات المعتمدة في إعدادها على أصحاب السعادة مدراء عموم إدارات التعليم واستطلاع مرئياتهم، والتي تم دراستها وفق الآتي:

معيارية المشرفين المقيمين

✓ تم إعادة دراسة المعيارية

النطاق الجغرافي

✓ تم الأخذ بالاعتبار النطاق الجغرافي في توزيع المشرفين

الإجمالي المستهدف لإدارات التعليم

✓ تم تحديث الأعداد المستهدفة

المرونة وتفويض الصلاحيات

✓ توفير المرونة بما يتواءم مع متطلبات النطاق الجغرافي والمدارس النائية

مستويات تقييم أداء المدارس

✓ تم التحديث التقييم وفق نواتج التعليم

آلية توزيع المشرفين في الإدارة

المدرسية

✓ تم إعادة الدراسة وفق المراحل التعليمية.

مراحل الاعتماد:

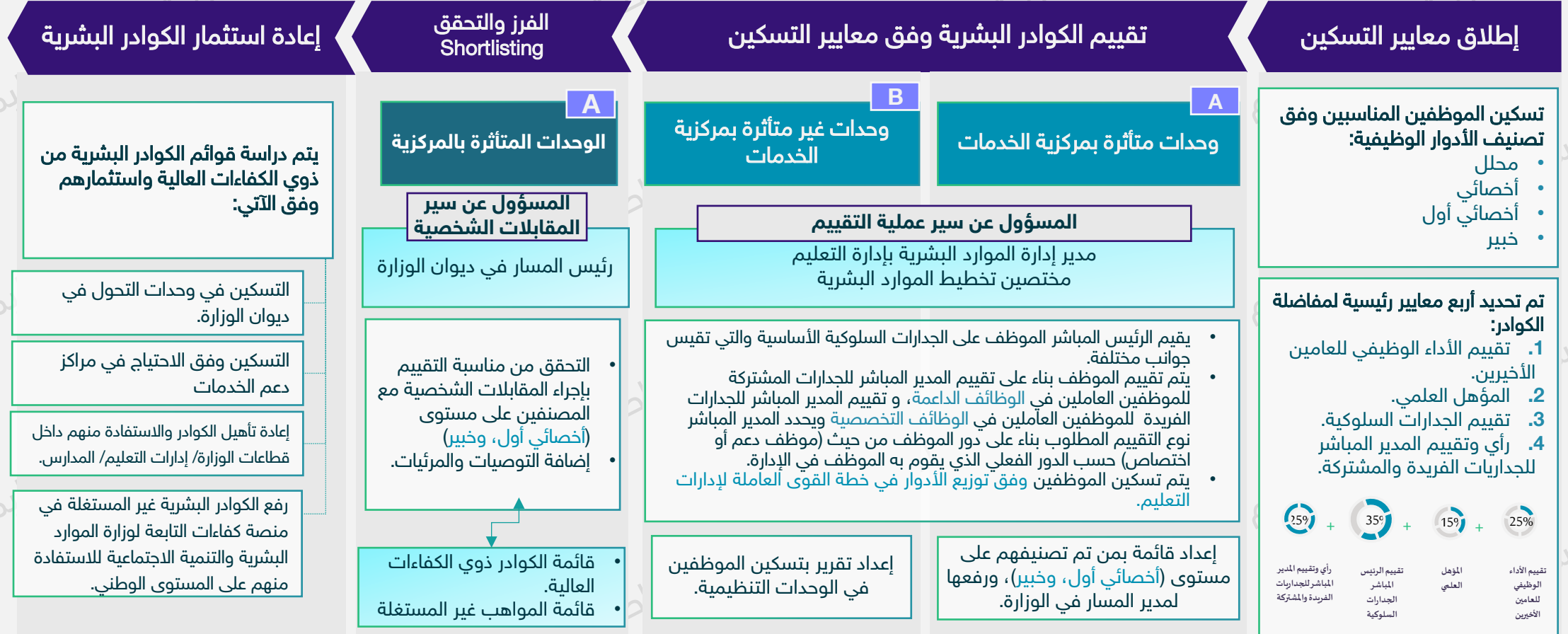
جرى عرض خطة القوى العاملة على معالي وزير التعليم، وأصحاب المعالي والسعادة من قيادات الوزارة.



وزارة التعليم
Ministry of Education

المراحل القادمة والمعالجات

إطار سير تسكين الموارد البشرية ضمن عمليات التحول لمركزية الخدمات



خطة اتصالية وتوعوية بالتشارك مع الثقافة المؤسسية

حوكمة منهجية تسكين الكوادر البشرية واكتشاف المواهب

لجنة التظلمات
يتم إنشاء لجنة
لدراسة التظلمات
الواردة بعد اعتماد
تقارير التسكين،
وتقديم التوصيات
اللازمة للمعالجة.



إعادة الاستثمار

- إعادة تأهيل الكوادر البشرية والاستفادة منهم داخل قطاعات الوزارة/ إدارات التعليم/ المدارس.
- استثمار الموظفين في قوائم التوظيف الداخلي بما يتواءم مع مهاراتهم والقطاعات المستهدفة في مختلف القطاعات.
- رفع الكوادر البشرية الغير مستغلة في منصة كفاءات التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للاستفادة منهم على المستوى الوطني.

المسؤول:

- وكالة الموارد البشرية.
- جميع القطاعات.

المخرج: تقارير التقدم في استثمار الكوادر البشرية



الاعتماد النهائي

- يتم اعتماد التقييم على ثلاث مستويات:
- مدير الإدارة/ المدير العام/ الوكيل.
 - مراجعة اللجنة العليا في القطاع للاعتماد.
 - اعتماد رئيس القطاع.

المسؤول:

- اللجنة العليا للاعتماد بالقطاع.*
- نائب الوزير للتعليم العام (اعتماد نتائج إدارات التعليم)

المخرج: تقارير التسكين معتمدة

المخرج: التحقق من عدالة الفرص وتحقق الموافقات والاعتمادات اللازمة



الانطلاق

- مشاركة النماذج مع مدراء العموم في إدارات التعليم والوزارة.
- بدء عمليات التقييم.
- مراجعة نماذج التسكين ومطابقتها لخطة الوى العاملة.

المسؤول:

- مدراء العموم/ مدراء الإدارات.
- وكالة الموارد البشرية

المخرج: نموذج تقييم الجدارات المكتمل.



التجهيز والإعداد

- الخطة الاتصالية لكافة الكوادر البشرية.
- الورش التعريفية للقيادات العليا.
- الورش التدريبية لرؤساء الوحدات التنظيمية في الوزارة وإدارات التعليم.

المسؤول:

- وكالة الموارد البشرية.
- وكالة التحول المؤسسي.
- الإدارة العامة للاتصال المؤسسي.
- الإدارة العامة للحكومة والمخاطر.

المخرج: الخطة الاتصالية وخطة التغيير.



المدخلات

- بيانات الموظفين.
- بيانات المؤهل والأداء الوظيفي.
- نماذج تقييم الجدارات السلوكية والتخصصية.
- نماذج المقابلات الشخصية.
- خطة القوى العاملة.

المسؤول:

- وكالة الموارد البشرية.

المخرج: نماذج التقييم

اللجنة العليا للاعتماد في القطاع: يتم إنشاء لجنة في كل قطاع برئاسة رئيس القطاع لمراجعة التقييم، والاعتماد النهائي واما الوكالات والإدارات العامة المرتبطة بمعالي الوزير تكون اللجنة برئاسة وكيل الشؤون القانونية وعضوية مشرفي ومدراء العموم



وزارة التعليم
Ministry of Education

شكرًا لكم،،