أكاد
معهد تدريب الاعمال

تقريرتحليل الاحتياجات التدريبية

جهةالتقرير: وزارة التربية

المسؤول:محمد رضوان، مدير التدريب

تاريخالإصدار: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

مرجع التقرير: **sample-preview**

الخلاصةالإدارية السريعة

الأولويةالإدارية الأقرب للعائد هي توحيد الممارسة القيادية ورفع جاهزية الصف الثاني مع ربط ذلك بسلوكيات تنفيذ واضحة ومؤشرات متابعةشهرية.

عددالتوصيات	متوسطالتقييم	مستوىالنضج
4	**2.5/5**	**متوسط**
مساراتتدريبية مرتبطة بالنتائج	متوسط 10مهارات رئيسية	قراءةإجمالية لحالة القدرات الحالية

التحدياتوالأهداف الرئيسة

التحديات:تفاوت مستوى الأداء بين الفرق، تبني الأدوات الرقمية ببطء،تحسين تجربة العملاء أو المستفيدين الأهداف: رفع جاهزية الصفالثاني، تحسين جودة الخدمة، تحويل الاستراتيجية إلى تنفيذ

القطاع	التعليم
الدولة	السعودية
الإدارة	الموارد البشرية
المستوىالإداري	إدارةعليا

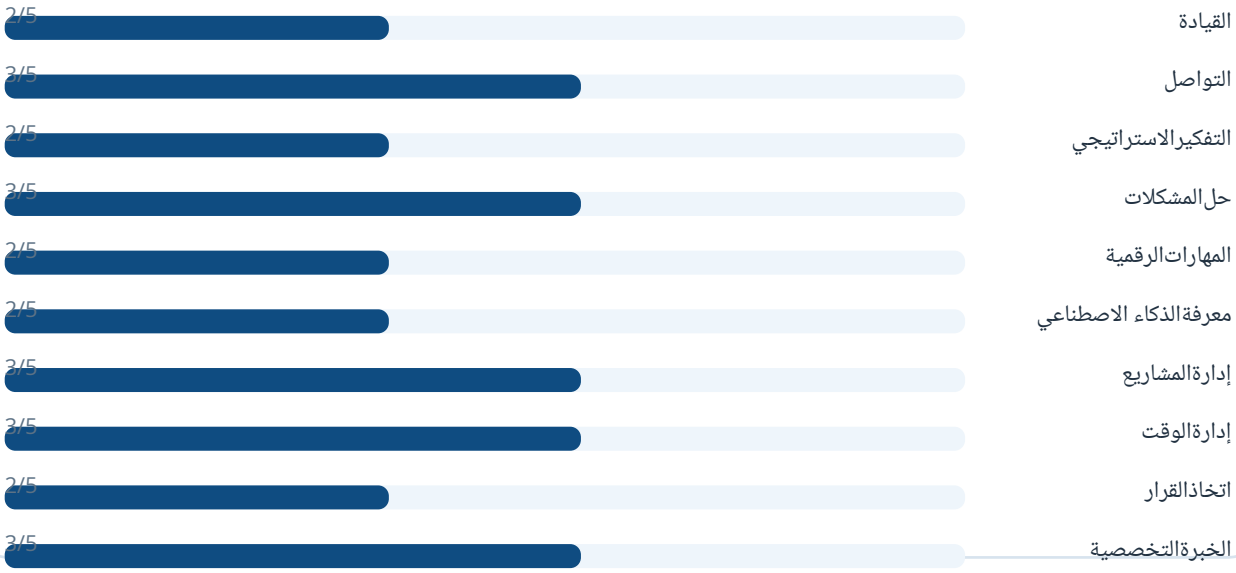
ACAD International Business Training Academy

تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ملخص تنفيذي

يبين هذا النموذج التجريبي أن الجهة تمتلك قاعدة تشغيلية جيدة، لكنها تحتاج إلى تدخل تدريبي أكثر تركيز ا في القيادة والتنفيذ الاستراتيجي وتبني الأدوات الرقمية. الفجوات الحالية لا تعكس ضعف ا عام ا بقدر ما تشير إلى تباين في الممارسة بين الإدارات، وهو ما يبرر مسار ا تدريجي ايجمع بين بناء المهارة والتطبيق العملي والقياس المرحلي. توضح القراءة العامة أن المؤسسة في مرحلة نضج متوسطة إذ توجد خبرات تشغيلية جيدة، لكن أثرها لا يظهر بشكل متوازن على جميع الإدارات. كما أن تبني الأدوات الرقمية والمعرفة العملية بالذكاء الاصطناعي ما زالا دون المستوى الذي يدعم جودة الخدمة والتوسع السريع في التنفيذ.

مخطط درجات المهارات



عرض موجز للفجوات الأكثر تأثيرًا ونقاط القوة التي يمكن البناء عليها.

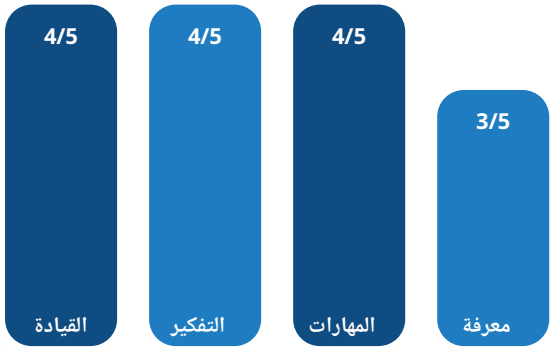
تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ACAD International Business Training Academy

أبرز مجالات القوة

- التواصل: توجد قدرة مقبولة على تنسيق الرسائل بين الفرق، ويمكن البناء عليها لدعم التغيير التنظيمي ونشر الممارسات القيادية الجديدة.
- إدارة المشاريع: يظهر من التقييم وجود أساس جيد لمتابعة المبادرات، لكنه يحتاج إلى ربط أوضح بالأولويات الاستراتيجية ومعايير الإنجاز المرحلي.
- الخبرة التخصصية: الفريق يمتلك معرفة مهنية مناسبة بطبيعة العمل، ما يجعل أثر التطوير التدريبي أسرع عند توجيهه إلى المهارات الإدارية والتنفيذية.

مخطط شدة الفجوات



تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

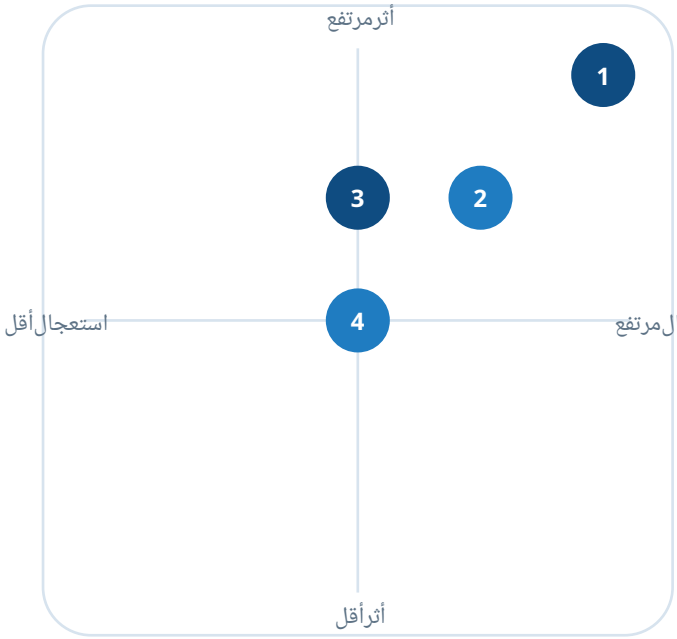
ACAD International Business Training Academy

أولوية التنفيذ الأولى

برنامج تطوير القيادة: يمثل هذا المحور أعلى عائد متوقع لأنه يؤثر في جودة القرار وتوحيد الأداء ورفع جاهزية الصف الثاني.

ترميز المبادرات

1. برنامج تطوير القيادة
2. مسار التخطيط الاستراتيجي
3. تسريع تبني الأدوات الرقمية
4. ورش حل المشكلات وإدارة الوقت



سبب ترتيب الأولويات

برنامج تطوير القيادة: يمثل هذا المحور أعلى عائد متوقع لأنه يؤثر في جودة القرار وتوحيد الأداء ورفع جاهزية الصف الثاني. مسار التخطيط الاستراتيجي: يعالج الفجوة بين الأهداف العليا والتنفيذ الفعلي، ويزيد وضوح الأولويات التشغيلية بين الإدارات. تسريع تبني الأدوات الرقمية: يعزز الكفاءة ويخفف التفاوت بين الفرق من خلال تمكين عملي سريع على الأدوات الأكثر استخدام ا. ورش حل المشكلات وإدارة الوقت: يدعم الانضباط التنفيذي ويحسن سرعة الإنجاز، لكنه يأتي بعد معالجة محاور القيادة والتنفيذ الاستراتيجي.

خارطة طريق البرامج المقترحة

على مراحل تمتد من 6إلى 12شهرًا اعتمادًا على الدورات الفعلية في قاعدة البيانات.

توزيعالبرامج المقترحة

تاريخالتقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ACAD International Business Training Academy

المرحلةالأولى: من 0إلى 3أشهر — **اعتمادخط أساس موحد للمهارات ذات الأولوية**

شهادة المدير القيادي المعتمد (CLM)

من١٣ اغسطس ولغاية ٤ سبتمبر ٦٢٠٢، دبي، الامارات العربية المتحدة، دولار 2,850

فيعالم أعمال يت سم بالتغي ر المتسارع، وتعق د التحديات، وارتفاع متطلبات الأداء المؤسسي، لم يعد النجاح الإداري قائم ا على الخبرة الفنية أوالالتزام بالإجراءات وحدها. بل أصبحت المؤسسات بحاجة إلى مديرين يمتلكون عقلية قيادية وضوحالفئات ذات الأولوية

المرحلةالثانية: من 3إلى 6أشهر — **إطلاقبرنامج القيادة والتخطيط الاستراتيجي**

اقتصادياتالموارد البشرية الاستراتيجية

الموعدعند الطلب، سيتم تأكيد المكان لاحق ا، تواصل معنا

تمترشيح هذا البرنامج لأنه يرتبط مباشرة بالمحور المستهدف، ومن المتوقع أن يدعم رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوة المرتبطة بالمحور المستهدفداخل بيئة العمل الفعلية.

تحسنفي وضوح التوجيه الإداري

المرحلةالثالثة: من 6إلى 9أشهر — **إدخالبرامج تخصصية مرتبطة بالتحول الرقمي والخدمة**

ادارةاستمرارية الأعمال وفقا للمعايير العالمية

من١٢ سبتمبر ولغاية ٥٢ سبتمبر ٦٢٠٢، اسطنبول، تركيا، دولار 3,850

تمترشيح هذا البرنامج لأنه يرتبط مباشرة بالمحور المستهدف، ومن المتوقع أن يدعم رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوة المرتبطة بالمحور المستهدفداخل بيئة العمل الفعلية.

ارتفاعأوسع في التبني والالتزام

الرابعة: من 9إلى 12شهرا

مراجعةأثر البرامج على مؤشرات الأداء المؤسسية

المرحلة

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وتصميم الهياكل التنظيمية (SWPOR)

من٤١ سبتمبر ولغاية ٨١ سبتمبر ٦٢٠٢، الرياض، المملكة العربية السعودية، دولار 2,850

تمترشيح هذا البرنامج لأنه يرتبط مباشرة بالمحور المستهدف، ومن المتوقع أن يدعم رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوة المرتبطة بالمحور المستهدفداخل بيئة العمل الفعلية.

صورةأوضح للعائد التنفيذي والاستثماري

تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ACAD International Business Training Academy

الدورات المقترحة من قاعدة البرامج

الادارة والقيادة

شهادة المدير القيادي المعتمد (CLM)

من 0 إلى 6 أشهر

من ١٣ اغسطس ولغاية ٤ سبتمبر ٦٢٠٢، دبي، الامارات العربية المتحدة، دولار 2,850

في عالم أعمال يت سم بالتغي ر المتسارع، وتعق د التحديات، وارتفاع متطلبات ال أداء المؤسسي، لم يعد النجاح الإداري قائما على الخبرة الفنية أو الالتزام بالإجراءات وحدها. بل أصبحت المؤسسات بحاجة إلى مديرين يمتلكون عقلية قيادية

ال أثر المتوقع: رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوة المرتبطة بالمحور المستهدف.

الموارد البشرية

اقتصاديات الموارد البشرية الاستراتيجية

من 0 إلى 6 أشهر

الموعد عند الطلب، سيتم ت أكيد المكان لاحق ا، تواصل معنا

تم ترشيح هذا البرنامج ل أنه يرتبط مباشرة بالمحور المستهدف، ومن المتوقع أن يدعم رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوة المرتبطة بالمحور المستهدف داخل بيئة العمل الفعلية.

ال أثر المتوقع: رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوة المرتبطة بالمحور المستهدف.

برامج اعداد القادة

ادارة استمرارية الأعمال وفقا للمعايير العالمية

من 6 إلى 12 شهر ا

من ١٢ سبتمبر ولغاية ٥٢ سبتمبر ٦٢٠٢، اسطنبول، تركيا، دولار 3,850

تم ترشيح هذا البرنامج ل أنه يرتبط مباشرة بالمحور المستهدف، ومن المتوقع أن يدعم رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوة المرتبطة بالمحور المستهدف داخل بيئة العمل الفعلية.

ال أثر المتوقع: رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوة المرتبطة بالمحور المستهدف.

الادارةوالقيادة

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وتصميم الهياكل التنظيمية (SWPOR)

من 6إلى 12شهر ا

من٤١ سبتمبر ولغاية ٨١ سبتمبر ٦٢٠٢، الرياض، المملكة العربية السعودية، دولار 2,850

تمترشيح هذا البرنامج لأنه يرتبط مباشرة بالمحور المستهدف، ومن المتوقع أن يدعم رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوةالمرتبطة بالمحور المستهدف داخل بيئة العمل الفعلية.

ال أثرالمتوقع: رفع الجاهزية التنفيذية وإغلاق الفجوة المرتبطة بالمحور المستهدف.

تعزيزالتوصيات التدريبية

شهادة المدير القيادي المعتمد (CLM)

- مستوىال أولوية: أولوية عاجلة
- الفجوةالحالية المستهدفة: القيادة
- النتيجةالتجارية المتوقعة: تحويل القيادة إلى رافعة مباشرة لتحسين أداء الفرق وربط المديرين بأهداف رفع جاهزية الصف الثاني
- ال أثرالتنظيمي المتوقع: دعم استقرار ال أداء عبر الصفين ال أول والثاني وإيجاد اتساق أكبر في تحديد ال أولويات ومتابعة التنفيذ
- الخطرعند عدم التنفيذ: استمرار فجوة القيادة سيبقي أثر ضعف الاتساق القيادي ينعكس مباشرة على سرعة القرار ووضوح التوجيه بين الإداراتقائم ا، ويؤخر قدرة الجهة على تحقيق رفع جاهزية الصف الثاني بالسرعة والانضباط المطلوبين
- مؤشراتالنجاح: اعتماد خطة تطبيق بعد التدريب خلال 30يوم ا لمعالجة محور القيادة، تحسن مؤشر ال أداء المرتبط بالمحور المستهدفخلال الدورة الربعية التالية، مراجعة شهرية من الإدارة المباشرة لقياس التطبيق ونقل المعرفة بين الفرق
- نسبةالتحسن المتوقعة: من 23إلى 27في المئة
- نقلالمعرفة والتعزيز: ورش تطبيقية يقودها المشاركون بإشراف الإدارة المباشرة وربط المخرجات باجتماعات ال أداء الدورية، اعتماد خطة 30 60 90يوم ا لتطبيق ما تم تعلمه وربطه بمؤشر أداء واضح، مراجعة تقدم التطبيق في اجتماع أداء شهري بمشاركة صاحب القرارالمباشر
- أمثلةالتطبيق والمكاسب السريعة: تطبيق أداة أو إطار عمل مباشر لمعالجة فجوة القيادة ضمن بيئة العمل الحالية، توضيح أولويات المدير المباشروآلية التصعيد والمتابعة داخل الفريق، تقليص زمن الحسم في القضايا التشغيلية المتكررة ذات الحساسية العالية
- الفوائدطويلة المدى: بناء صف قيادي أكثر قدرة على استدامة القرار والتوجيه خلال فترات النمو أو الضغط، تقليل الاعتماد على المعالجاتالشخصية وبناء نمط قيادة أكثر قابلية للتوسع، تعزيز قدرة وزارة التربية على تحويل التعلم إلى نتائج قابلة للقياس في محور القيادة

اقتصاديات الموارد البشرية الاستراتيجية

- مستوى الأولوية: أولوية متوسطة
- الفجوة الحالية المستهدفة: التفكير الاستراتيجي
- النتيجة التجارية المتوقعة: تعزيز قدرة القيادات على توجيه التنفيذ ومساءلة الفرق بطريقة أكثر اتساق ا ووضوح ا
- الأثر التنظيمي المتوقع: تحسين جاهزية القيادة الوسطى للتعامل مع ضغوط التنفيذ دون تصعيد غير ضروري أو بطء في الحسم
- الخطر عند عدم التنفيذ: استمرار فجوة التفكير الاستراتيجي سيبقي أثر توجد فجوة بين الأهداف العليا وآليات ترجمتها إلى مبادرات تنفيذية واضحة ومترابطة قائم ا، ويؤخر قدرة الجهة على تحقيق رفع جاهزية الصف الثاني بالسرعة والانضباط المطلوبين
- مؤشرات النجاح: اعتماد خطة تطبيق بعد التدريب خلال 30 يوم ا لمعالجة محور التفكير الاستراتيجي، تحسن مؤشر الأداء المرتبط بالمحور المستهدف خلال الدورة الربعية التالية، مراجعة شهرية من الإدارة المباشرة لقياس التطبيق ونقل المعرفة بين الفرق
- نسبة التحسن المتوقعة: من 21 إلى 25 في المئة
- نقل المعرفة والتعزيز: ورش تطبيقية يقودها المشاركون بإشراف الإدارة المباشرة وربط المخرجات باجتماعات الأداء الدورية، اعتماد خطة 30 60 90 يوم ا لتطبيق ما تم تعلمه وربطه بمؤشر أداء واضح، مراجعة تقدم التطبيق في اجتماع أداء شهري بمشاركة صاحب القرار المباشر
- أمثلة التطبيق والمكاسب السريعة: تطبيق أداة أو إطار عمل مباشر لمعالجة فجوة التفكير الاستراتيجي ضمن بيئة العمل الحالية، تقليص زمن الحسم في القضايا التشغيلية المتكررة ذات الحساسية العالية، رفع جودة الاجتماعات التوجيهية وربطها بمخرجات ومسؤوليات أوضح
- الفوائد طويلة المدى: تقليل الاعتماد على المعالجات الشخصية وبناء نمط قيادة أكثر قابلية للتوسع، تحسين استمرارية الأداء عبر تطوير جاهزية القيادات الحالية والبديلة، تعزيز قدرة وزارة التربية على تحويل التعلم إلى نتائج قابلة للقياس في محور التفكير الاستراتيجي

ادارة استمرارية الأعمال وفقا للمعايير العالمية

- مستوى الأولوية: أولوية متوسطة
- الفجوة الحالية المستهدفة: المهارات الرقمية
- النتيجة التجارية المتوقعة: تسريع تبني الأدوات الرقمية وربطها بتحسينات ملموسة في رفع جاهزية الصف الثاني بدل ا من بقائها في نطاق الاستخدام الجزئي
- الأثر التنظيمي المتوقع: رفع نضج الممارسات الرقمية داخل الإدارات المستهدفة وتحسين قدرة الجهة على تشغيل المبادرات التقنية بثقة أكبر
- الخطر عند عدم التنفيذ: استمرار فجوة المهارات الرقمية سيبقي أثر بطء تبني الأدوات الرقمية يقلل من جودة الخدمة ويزيد الفجوة في الكفاءة التشغيلية بين الفرق قائم ا، ويؤخر قدرة الجهة على تحقيق رفع جاهزية الصف الثاني بالسرعة والانضباط المطلوبين
- مؤشرات النجاح: اعتماد خطة تطبيق بعد التدريب خلال 30 يوم ا لمعالجة محور المهارات الرقمية، تحسن مؤشر الأداء المرتبط بالمحور المستهدف خلال الدورة الربعية التالية، مراجعة شهرية من الإدارة المباشرة لقياس التطبيق ونقل المعرفة بين الفرق
- نسبة التحسن المتوقعة: من 21 إلى 25 في المئة
- نقل المعرفة والتعزيز: ورش تطبيقية يقودها المشاركون بإشراف الإدارة المباشرة وربط المخرجات باجتماعات الأداء الدورية، اعتماد خطة 30 60 90 يوم ا لتطبيق ما تم تعلمه وربطه بمؤشر أداء واضح، مراجعة تقدم التطبيق في اجتماع أداء شهري بمشاركة صاحب القرار المباشر
- أمثلة التطبيق والمكاسب السريعة: تطبيق أداة أو إطار عمل مباشر لمعالجة فجوة المهارات الرقمية ضمن بيئة العمل الحالية، إطلاق تطبيق سريع لأداة أو لوحة معلومات مرتبطة بالأولوية التشغيلية، رفع استخدام الأدوات الرقمية الحالية في العمل اليومي بدل ا من الاستخدام المتقطع
- الفوائد طويلة المدى: تقليل الفجوة بين التقنية والأعمال عبر بناء لغة تنفيذية مشتركة حول البيانات والتحول، رفع نضج التحول الرقمي المؤسسي وتحويل التبني التقني إلى ميزة تشغيلية ملموسة، تعزيز قدرة وزارة التربية على تحويل التعلم إلى نتائج قابلة للقياس في محور المهارات الرقمية

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وتصميم الهياكل التنظيمية (SWPOR)

- مستوى الأولوية: أولوية مستقبلية
- الفجوة الحالية المستهدفة: معرفة الذكاء الاصطناعي
- النتيجة التجارية المتوقعة: تسريع تبني الأدوات الرقمية وربطها بتحسينات ملموسة في رفع جاهزية الصف الثاني بدل ا من بقائها في نطاق الاستخدام الجزئي
- الأثر التنظيمي المتوقع: تقليل الاعتماد على المعالجات اليدوية ورفع مستوى الاستفادة من البيانات والتقنيات المستخدمة حالي ا
- الخطر عند عدم التنفيذ: استمرار فجوة معرفة الذكاء الاصطناعي سيبقي أثر المعرفة الحالية بالذكاء الاصطناعي محدودة، ما يقلل من فرص الاستفادة السريعة من الأدوات الجديدة في رفع الإنتاجية قائم ا، ويؤخر قدرة الجهة على تحقيق رفع جاهزية الصف الثاني بالسرعة والانضباط المطلوبين
- مؤشرات النجاح: اعتماد خطة تطبيق بعد التدريب خلال 30 يوم ا لمعالجة محور معرفة الذكاء الاصطناعي، تحسن مؤشر الأداء المرتبط بالمحور المستهدف خلال الدورة الربعية التالية، مراجعة شهرية من الإدارة المباشرة لقياس التطبيق ونقل المعرفة بين الفرق
- نسبة التحسن المتوقعة: من 18 إلى 22 في المئة
- نقل المعرفة والتعزيز: ورش تطبيقية يقودها المشاركون بإشراف الإدارة المباشرة وربط المخرجات باجتماعات الأداء الدورية، اعتماد خطة 30 60 90 يوم ا لتطبيق ما تم تعلمه وربطه بمؤشر أداء واضح، مراجعة تقدم التطبيق في اجتماع أداء شهري بمشاركة صاحب القرار المباشر
- أمثلة التطبيق والمكاسب السريعة: تطبيق أداة أو إطار عمل مباشر لمعالجة فجوة معرفة الذكاء الاصطناعي ضمن بيئة العمل الحالية، رفع استخدام الأدوات الرقمية الحالية في العمل اليومي بدل ا من الاستخدام المتقطع، تحسين دقة المؤشرات وتقليل الوقت اللازم لتجهيز المعلومات وصياغة التقارير
- الفوائد طويلة المدى: رفع نضج التحول الرقمي المؤسسي وتحويل التبني التقني إلى ميزة تشغيلية ملموسة، تعزيز قدرة المؤسسة على استيعاب أدوات رقمية وذكاء اصطناعي إضافية لاحق ا بثقة أعلى، تعزيز قدرة وزارة التربية على تحويل التعلم إلى نتائج قابلة للقياس في محور معرفة الذكاء الاصطناعي

تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ACAD International Business Training Academy

العائد المتوقع من الاستثمار التدريبي

استنادا إلى حجم الجهة 850 موظف ا تقريب ا، وطبيعة التحديات الحالية، ومستوى الإدارة المستهدف، فإن تنفيذ خارطة الطريق المقترحة مرشح لرفع الإنتاجية التشغيلية بنحو من 24 إلى 30 في المئة خلال 12 شهر ا، مع خفض التأخير في العمليات بنسبة من 19 إلى 25 في المئة وتقليص الأخطاء التشغيلية بنسبة من 17 إلى 23 في المئة. كما يتوقع أن يظهر أثر مباشر على تبني الأدوات الرقمية وجودة القرار والالتزام التنفيذي، بما يعزز قدرة الجهة على تحويل التدريب إلى نتائج أعمال ملموسة وليست مجرد مشاركة تعليمية. وعلى مستوى القيمة المالية، تشير التقديرات إلى أثر أعمال سنوي إجمالي حوالي 4.6 مليون دولار مع فترة استرداد متوقعة للاستثمار في حدود من 6 إلى 8 أشهر.

الجدول الزمني للعائد

- من 0 إلى 3 أشهر مكاسب سريعة: تحسن أولي في وضوح التوجيه الإداري، سرعة متابعة المبادرات، وارتفاع الالتزام بخطط التطبيق بعد التدريب.
- من 4 إلى 6 أشهر نتائج متوسطة: بدء انخفاض ملموس في التأخير التشغيلي وارتفاع جودة المخرجات في الإدارات ذات الأولوية مع تزايد استخدام الأدوات الرقمية المستهدفة.
- من 7 إلى 9 أشهر أثر تشغيلي: تحول التدريب إلى ممارسات عمل متكررة، وتحسن التنسيق بين الإدارات، وارتفاع قدرة الصف الثاني على دعم التنفيذ واتخاذ القرار.
- من 10 إلى 21 شهر ا أثر استراتيجي: تثبيت أثر البرامج على مؤشرات الأداء المؤسسي، وتقليل الهدر التدريبي، وبناء موقف تنافسي أفضل قائم على الجاهزية والسرعة والاتساق التنفيذي.

مؤشرات العائد المالي والتشغيلي

- تحسن الإنتاجية المتوقعة: من 24 إلى 30 في المئة
- خفض التأخير في العمليات: من 19 إلى 25 في المئة
- خفض الأخطاء التشغيلية: من 17 إلى 23 في المئة
- رفع أداء الموظفين: من 20 إلى 26 في المئة
- زيادة التبني الرقمي: من 19 إلى 25 في المئة
- رفع ارتباط الموظفين: من 16 إلى 22 في المئة
- تحسين جودة القرار: من 19 إلى 25 في المئة
- خفض الهدر التدريبي: من 17 إلى 23 في المئة

تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ACAD International Business Training Academy

ملخص التحقق النوعي

- يعتمد هذا النموذج على بيانات تجريبية طويلة النص لاختبار اتساق التخطيط البصري في التقرير.
- تمت مواءمة التوصيات مع أقل المهارات تقييم ا وأبرز تحديات ال أعمال المختارة في النموذج.
- تم الحفاظ على توزيع صفحات أكثر أمان ا لتقليل التراكب والفراغات غير المبررة.
- يمكن استخدام هذا الملف لمراجعة التصميم قبل تشغيل المسار الحي وإرسال التقارير الفعلية.

افتراضات احتساب القيمة

- تم احتساب القيمة المالية التقديرية على أساس حجم الجهة الحالي البالغ نحو 850 موظف ا، وطبيعة التحديات ذات ال أولوية، ومعدل تطبيق مرحلي للبرامج المقترحة خلال 12 شهر ا.
- تفترض القراءة وجود متابعة تنفيذية شهرية وربط البرامج بمؤشرات تشغيلية حقيقية داخل الإدارات ذات الصلة.
- يظل ال أثر ال أعلى مرهون ا بسرعة تفعيل خطط التطبيق بعد التدريب، وتثبيت الرعاية الإدارية، وتوجيه الترشيحات إلى الفئات ال أشد ت أثير ا.

القيمة المالية التقديرية وفترة الاسترداد

- الوفر التشغيلي السنوي المتوقع: حوالي 693 ألف دولار
- القيمة المتوقعة من رفع الإنتاجية: حوالي 1.3 مليون دولار
- الخفض المتوقع في تكاليف العمليات: حوالي 965 ألف دولار
- القيمة المتولدة من مكاسب الكفاءة: حوالي 466 ألف دولار
- القيمة الناتجة عن تقليل الت أخيرات: حوالي 1.2 مليون دولار
- إجمالي ال أثر السنوي المتوقع على ال أعمال: حوالي 4.6 مليون دولار
- فترة استرداد الاستثمار المتوقعة: من 6 إلى 8 أشهر

تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ACAD International Business Training Academy

لوحة مؤشرات الأداء المقترحة

المؤشر	الحالي	المستهدف	بعد 6 أشهر	هدف 12 شهرًا	التحسن المتوقع
الإنتاجية	2.5 من 5	3.5 من 5	تحسن مرحلي في سرعة الإنجاز والانضباط	رفع استقرار الإنجاز عبر الإدارات	من 24 إلى 30 في المئة
التبني الرقمي	2.0 من 5	3.2 من 5	بدء استخدام أكثر اتساقًا للأدوات	اعتماد رقمي أوسع في الأعمال اليومية	من 19 إلى 25 في المئة
تنفيذ المشاريع	3.0 من 5	4.0 من 5	وضوح أكبر في الملكيات والمتابعة	انضباط أعلى في التنفيذ والحوكمة	من 21 إلى 25 في المئة
جاهزية القيادة	2.3 من 5	3.1 من 5	تحسن في جودة التوجيه والحسم	قيادة أكثر اتساقًا واستباقية	من 19 إلى 25 في المئة
ارتباط الموظفين	2.5 من 5	3.3 من 5	ارتفاع أولي في الالتزام والتفاعل	تحسن واضح في الالتزام والمسؤولية	من 16 إلى 22 في المئة
جودة القرار	2.3 من 5	3.3 من 5	دقة أعلى في المفاضلة وتحديد الأولويات	قرارات أسرع وأكثر استنادًا إلى الأدلة	من 19 إلى 25 في المئة
فاعلية التدريب	2.7 من 5	3.6 من 5	ظهور مخرجات تطبيقية مبكرة	تحول التدريب إلى أثر قابل للقياس	من 17 إلى 23 في المئة

تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ACAD International Business Training Academy

مؤشر موثوقية التحليل

ترتفع موثوقية هذه القراءة لأن نموذج الإدخال جاء مكتمل ا بدرجة جيدة، وتوزيع الإجابات عبر المهارات والتحديات والأهداف أظهر اتساق ا يسمح ببناء تشخيص عملي قابل للاستخدام التنفيذي. كما أن مواءمة الفجوات مع أنماط الصناعات المشابهة ومسارات البرامج المتاحة رفعت ثقة التقرير في تحديد الأولويات الأكثر تأثير ا.

مؤشر موثوقية التحليل

96 في المئة

اكتمال المدخلات واتساقها مع الفجوات المرصودة

عوامل الثقة في القراءة

- ترتفع موثوقية هذه القراءة لأن نموذج الإدخال جاء مكتمل ا بدرجة جيدة، وتوزيع الإجابات عبر المهارات والتحديات والأهداف أظهر اتساق ا يسمح ببناء تشخيص عملي قابل للاستخدام التنفيذي. كما أن مواءمة الفجوات مع أنماط الصناعات المشابهة ومسارات البرامج المتاحة رفعت ثقة التقرير في تحديد الأولويات الأكثر تأثير ا.
- اكتمال المدخلات الأساسية: 100 في المئة.
- اكتمال تقييم المهارات: 100 في المئة.
- جودة المعلومات الوصفية والسياق التنفيذي: 100 في المئة.
- مواءمة الفجوات مع أنماط الصناعات ومسارات البرامج: 96 في المئة.

تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ACAD International Business Training Academy

المقارنة المعيارية

المحور	الوضع الحالي	متوسط القطاع	النضج المستهدف
الجاهزية الرقمية	2.0 من 5	3.2 من 5	3.8 من 5
القيادة	2.3 من 5	3.1 من 5	3.7 من 5
إدارة المشاريع والتنفيذ	3.0 من 5	3.1 من 5	4.0 من 5
جاهزية الذكاء الاصطناعي	1.9 من 5	3.1 من 5	3.9 من 5
النضج التشغيلي	3.0 من 5	3.0 من 5	3.9 من 5

تاريخ التقرير: ٥١ أكتوبر ٦٢٠٢

ACAD International Business Training Academy

الملاحظات الاستراتيجية العليا

- ملاحظة: القراءة الحالية تشير إلى أن التحدي ليس نقص التدريب بحد ذاته، بل اتساع الفجوة بين ما تتطلبه الأولويات المؤسسية وما يترجم فعليا داخل الإدارات، وهو ما يجعل معالجة القيادة أولوية ذات أثر عابر للوحدات التنظيمية.
- ملاحظة: ربط البرامج المقترحة بأهداف رفع جاهزية الصف الثاني يرفع احتمالية ظهور أثر قابل للقياس خلال سنة واحدة ويحول الاستثمار من نشاط تطويري عام إلى قرار أعمال يمكن الدفاع عنه أمام الإدارة العليا.
- ملاحظة: وجود دورات فعلية متاحة في قاعدة البرامج يختصر زمن التحول من التشخيص إلى الشراء والتنفيذ، ما يمنح الإدارة نافذة قرار أسرع وفرصة لالتقاط مكاسب مبكرة قبل اتساع الفجوات.

ملاحظات الجاهزية والقيادة والتحول

- جاهزية: الجاهزية الحالية تسمح بالبدء فورا في موجة أولى من البرامج، لكنها تحتاج إلى حوكمة متابعة واضحة حتى لا يتشتت أثر التنفيذ.
- جاهزية: كلما ارتبطت المبادرات التدريبية بمؤشرات أداء شهرية، ارتفعت قدرة الجهة على تحويل التعلم إلى تحسين تشغيلي دائم.
- قيادة: دعم الإدارة المباشر هو العامل الفارق بين برنامج يحقق أثرا مرئيا وبرنامج يبقى في مستوى المعرفة النظرية.
- قيادة: جاهزية الصف الثاني ينبغي أن تعامل كاستثمار مؤسسي لا كمبادرة تطوير فردية، لأن أثرها ينعكس مباشرة على سرعة القرار واستمرارية الأداء.
- تحول: اعتماد لجنة متابعة تنفيذية صغيرة تربط بين التدريب، وأصحاب الأعمال، ومؤشرات الأداء ذات الأولوية.
- تحول: تثبيت آلية مراجعة ربع سنوية لقياس العائد ومراجعة توزيع البرامج بين الإدارات حسب الحاجة الفعلية.
- تحول: اعتبار البرامج المقترحة نقطة انطلاق لبناء

المخاطر والفرص الخفية

- مخاطر: استمرار فجوة القيادة يرفع كلفة التأخير ويضعف قدرة الإدارة على معالجة تحدي تفاوت مستوى الأداء بين الفرق بطريقة منهجية ومستدامة.
- مخاطر: تأجيل التنفيذ يفصل التدريب عن أولويات الأداء، ويزيد من احتمالية استنزاف الميزانية دون تكوين أثر تشغيلي أو قرار تنظيمي محسوم.
- مخاطر: غياب المتابعة بعد التدريب يهدد بتحول البرامج إلى معرفة فردية لا تتحول إلى ممارسة قياسية أو ميزة تشغيلية متكررة.
- فرص: يمكن استخدام البرامج المقترحة كرافعة سريعة لبناء فرق داخلية قادرة على نقل المعرفة وتوسيع الأثر دون مضاعفة الإنفاق التدريبي أو فتح موجات تطوير واسعة منذ البداية.
- فرص: إذا تم ربط مؤشرات العائد بما هو مستهدف في تحسن الإنتاجية المتوقعة وزيادة التبني الرقمي فستمتلك الإدارة قصة استثمارية أكثر قوة أمام أصحاب القرار والتمويل.
- فرص: وجود أرضية تشغيلية جيدة في بعض المحاور يسرع الوصول إلى نتائج مبكرة إذا تم اختيار الفئات

مخاطراستمرار فجوة القيادة

مستوىالأثر: مرتفع الاحتمالية: 80أثر الأعمال: يبقي هذا الخطر أثر ضعف الاتساق القيادي ينعكس مباشرة على سرعة القرار ووضوح التوجيه بين الإدارات.قائم ا، ويؤخر تحسن الجودة والسرعة والاتساق بين الإدارات ذات الأولوية. التوصية العلاجية: تنفيذ برنامج تدريبي تطبيقي مرتبط بخطة متابعة بعديةومؤشر نجاح واضح لمعالجة محور القيادة خلال الدورة التنفيذية القادمة.

مخاطراستمرار فجوة التفكير الاستراتيجي

مستوىالأثر: مرتفع الاحتمالية: 83أثر الأعمال: يبقي هذا الخطر أثر توجد فجوة بين الأهداف العليا وآليات ترجمتها إلى مبادرات تنفيذية واضحة ومترابطة.قائم ا، ويؤخر تحسن الجودة والسرعة والاتساق بين الإدارات ذات الأولوية. التوصية العلاجية: تنفيذ برنامج تدريبي تطبيقي مرتبط بخطة متابعةبعدية ومؤشر نجاح واضح لمعالجة محور التفكير الاستراتيجي خلال الدورة التنفيذية القادمة.

مخاطراستمرار فجوة المهارات الرقمية

مستوىالأثر: مرتفع الاحتمالية: 86أثر الأعمال: يبقي هذا الخطر أثر بطء تبني الأدوات الرقمية يقلل من جودة الخدمة ويزيد الفجوة في الكفاءة التشغيليةبين الفرق. قائم ا، ويؤخر تحسن الجودة والسرعة والاتساق بين الإدارات ذات الأولوية. التوصية العلاجية: تنفيذ برنامج تدريبي تطبيقي مرتبط بخطةمتابعة بعدية ومؤشر نجاح واضح لمعالجة محور المهارات الرقمية خلال الدورة التنفيذية القادمة.

مخاطراستمرار فجوة معرفة الذكاء الاصطناعي

مستوىالأثر: متوسط الاحتمالية: 81أثر الأعمال: يبقي هذا الخطر أثر المعرفة الحالية بالذكاء الاصطناعي محدودة، ما يقلل من فرص الاستفادة السريعة من الأدوات الجديدة في رفع الإنتاجية. قائم ا، ويؤخر تحسن الجودة والسرعة والاتساق بين الإدارات ذات الأولوية. التوصية العلاجية: تنفيذ برنامج تدريبيتطبيقي مرتبط بخطة متابعة بعدية ومؤشر نجاح واضح لمعالجة محور معرفة الذكاء الاصطناعي خلال الدورة التنفيذية القادمة.

عوامل النجاح الحرجة

- التزام القيادة: وجود رعاية واضحة من الإدارة العليا يسرع اتخاذ القرار ويمنح البرامج التدريبية شرعية تنفيذية داخل الإدارات.
- إدارة التغيير: ربط البرامج برسائل تغيير واضحة يقلل المقاومة ويزيد من تبني الممارسات الجديدة داخل الفرق.
- متابعة ال أداء: قياس ال أثر على مؤشرات شهرية يضمن أن يبقى التدريب مرتبط ا بنتائج ال أعمال لا بمجرد الحضور.
- إشراك الموظفين: كلما شعر المشاركون ب أن التدريب يعالج تحدياتهم اليومية ارتفعت جودة التطبيق وسرعة نقل المعرفة.
- ثقافة التعلم المستمر: البرامج تحقق أثر ا أعلى عندما تكون جزء ا من مسار تطوير مؤسسي متدرج وليس نشاط ا منفصل ا.
- الرعاية التنفيذية: وجود راع تنفيذي لكل محور يرفع مستوى المساءلة ويزيد من استدامة ال أثر بعد انتهاء البرنامج.

البيان الاستشاري الختامي

بصفتنا قراءة استشارية تنفيذية، فإن الجهة تقف أمام فرصة عملية لتحويل التشخيص الحالي إلى مسار تطوير مؤسسي يرفع الجاهزية ويعالج فجوات القيادة والتفكير الاستراتيجي بوتيرة قابلة للقياس. سرعة البدء خلال الدورة التشغيلية الحالية ستمنح وزارة التربية موقع ا أقوى من حيث جودة القرار، واتساق التنفيذ، والعائد من الاستثمار التدريبي، مع أثر متوقع يصل إلى من 24 إلى 30 في المئة في الإنتاجية خلال 12 شهر ا إذا ن فذت الخطة بانضباط ومتابعة.

متابعة واستكمال

لتحويل هذا التقرير إلى مقترح تعلم مخصص، يرجى التواصل على info acaad.net.