



وزارة التعليم
Ministry of Education

الأسئلة الشائعة
خلال رحلة التغيير التنظيمي

للعام 2024 م

ما هي السياقات التي دفعت الوزارة إلى إجراء هذا التغيير، وما هي الفوائد المتوقعة لهذا الإصلاح؟

- صدور تشريعات جديدة تعيد تعريف الحوكمة القطاعية للتعليم والتدريب والبحث.
- المواءمة مع مجموعة من مخرجات الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب فيما يخص هيكلية الوزارة وحوكمة العلاقة التنظيمية فيها.
- المواءمة مع توجهات استراتيجية جوهريّة لدى الجهات العليا حيال نموذج عمل الوزارة تستهدف:
 - إسناد كافة المهام التشغيلية المنفذة في الوزارة وقطاعاتها إلى طرف ثالث (شركات أو ما في حكمها).
 - احتفاظ الوزارة بمهام صناعة السياسات والرقابة على الأداء.
 - تشجيع الاستثمار والتخصيص وتعزيز العلاقة مع القطاع الخاص.
- المواءمة مع التحسينات في إجراءات العمل نتيجة إعادة هندستها.
- وجود تحديات تنظيمية قائمة تؤثر على كفاءة الهيكل التنظيمي.
- مراجعة الهيكل التنظيمي لرفع أداء الوزارة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتحسين كفاءة الإنفاق.
- الاستجابة للتحديات والتغييرات المتسارعة في مجالات التحول في الأعمال والتقنيات المستخدمة في التعليم.

كيف سيؤثر تغيير الهيكل التنظيمي على المسؤوليات الوظيفية للموظفين والصلاحيات الممنوحة لهم؟

يتواءم مع التغيير في الهيكل التنظيمي تغييراً في المسؤوليات الوظيفية وصلاحيات الموظفين، وستعمل وكالة الموارد البشرية على تطوير الهيكل الوظيفي الممتد من الهيكل التنظيمي الجديد متضمناً تحسيناً على التخصصات الوظيفية وفق متطلبات المرحلة.

ما هي الآثار المحتملة لهذا التغيير على العلاقات الداخلية بين الموظفين والوكالات والإدارات؟

سيكون هنالك خطة كاملة لإدارة التواصل وتعريفها على كافة المستويات.

ما هي الآثار المتوقعة للتغيير على العمليات الداخلية وخدمة المستفيدين؟

- إضافة زيادة تفويض الصلاحيات للمستويات التنظيمية التنفيذية في الوزارة.
- تسهيل التواصل الداخلي بين الأقسام والموظفين، مما يعزز التنسيق والتعاون.
- توفير بيئة عمل منظمة، مما يزيد من إنتاجية الموظفين.

ما هو التأثير على إجراءات العمل في الوزارة مع هذا التغيير؟

- توضيح سلاسل الاعتماد والموافقات لكافة المستفيدين من خدمات الوزارة.
- تعزيز كفاءة العمليات وتحسين أداء الوزارة بشكل عام، من خلال تنظيم فعال للمهام والموارد.
- زيادة فعالية وسرعة الاستجابة للتحديات، من خلال تحديد مسارات وإجراءات اتخاذ القرارات.

هل سيؤدي التغيير إلى زيادة كفاءة العمل واتخاذ القرارات؟

نعم صحيح،
لاختصار دورة عمليات اتخاذ القرار والموافقات عليها وفقاً للتخصصية، ووفقاً للأدلة الإجرائية المحدثة.

كيف يمكن لتغيير الهيكل التنظيمي أن يؤثر على تحسين الكفاءة وتبسيط الإجراءات؟

في زيادة التخصصية وتجميع مجموعة الأعمال تحت مظلة تنظيمية موحدة قدر الإمكان، لتكون الدائرة الإجرائية لها مكتملة.

س ٨

هل ستتغير المسميات الوظيفية؟

- هنالك أنواع من الموظفين وفق عدم التأثير:
- لن يحصل له أي تأثير وفقاً لعدم تأثير قطاعه.
 - تأثير فقط بتغير الارتباط التنظيمي ومهامه هي نفس المهام.

س ٩

هل سيتم الاستغناء عن الموظفين؟

- لن يتم الاستغناء عن أي موظف فهم جميعاً من الكفاءات التي تفخر بهم الوزارة، فسيتم:
- إعادة تسكينهم.
 - تطوير الكفايات لديهم.
 - استثمارهم بما يتناسب مع الهيكل التنظيمي والوظيفي وتوزيع التخصصات فيه.

س ١٠

من هو الموظف الذي لن يتأثر من عملية التغيير؟

يجب أن يتم التفريق بين المسميات الوظيفية ذات العلاقة بالمرتبة أو الوظيفة التي يشغلها الموظف (وهذه لن تتغير في هذه المرحلة)، وبين ما سيقوده الهيكل التنظيمي لبناء الهيكل الوظيفي المبني على الأوصاف الوظيفية (الأعمال والمهام التي يقوم بها الموظف المختص والكفايات اللازم توفرها فيه) إلى آخر مستوى في الهيكل والوكالة تعمل على إكمال ذلك الآن

س ١١

كيف ستكون طريقة وآلية الانتقال إلى الكيانات التنظيمية الجديدة؟

سيكون ذلك عن طريق التسكين الوظيفي لهم بما يتناسب مع الهيكل الجديد وتوزيع التخصصات فيه.

س ١٢

متى سيتم تفعيل الهيكل الجديدة؟

حسب المدة المحددة في منطوق قرار معالي الوزير ٥٠٠٩١٠٧٠٧ بتاريخ ١٨/٧/١٤٤٥هـ.

س ١٣

هل من المتوقع أن يؤدي التغيير في الهيكل التنظيمي إلى تحسين التواصل الداخلي، وتعزيز التعاون بين الأقسام؟

نعم، صحيح وسيتم معالجتها وإعادة بنائها في خطة كاملة لإدارة التواصل وتعريفها على كافة المستويات.

س ١٤

هل ستتم مراجعة وتعديل السياسات والإجراءات الحالية لمواءمتها مع التغييرات في الهيكل التنظيمي؟

سيكون هنالك إعادة تحديث/تعريف/بناء السياسات والأدلة الإجرائية لجميع قطاعات الوزارة.

س١٥

ما هي الآليات المخطط لها لقياس وتقييم نجاح هذا التغيير على المدى القصير وال المدى الطويل؟

يوجد مؤشرات محددة ومعروفة جيداً في خطة إدارة التغيير لقياس نجاحها، فلكل قطاع أو تخصصية جزء من خطة التغيير المستهدفة وفق متطلبات معرفة ومدد زمنية ومؤشرات محددة لها.

س١٦

ما هي الآثار المتوقعة لتغيير الهيكل التنظيمي على توجيه الاستراتيجية وتحقيق أهداف الوزارة؟

أن تتولى الوزارة ممثلة بديوانها والقطاعات المرتبطة به، الأدوار التشريعية والرقابية فقط، وأن يتم إسناد الجوانب التشغيلية والتنفيذية لمستويات تنظيمية أخرى .

س١٧

ما هي الفرص الجديدة التي قد تنشأ نتيجةً لتغيير الهيكل؟

- شراكات جديدة.
- فرص ومسارات وظيفية جديدة.
- تخصصية أكثر لجميع القطاعات.

س١٨

ما هو أثر التغيير على أهدافي الوظيفية التي تم بنائها قبل التغيير، وهل سوف تتغير ؟

يتم مراجعة الأهداف الوظيفية في مرحلة مراجعة منتصف العام، و التعديل عليها بناء على التوافق بين الموظف و المدير المباشر.

س١٩

ماهي آلية إبلاغ الموظفين عن الهيكل الجديدة والمهام؟

الهيكل والدليل التنظيمي مدرج في موقع الوزارة، وأي تحديثات مستقبلية ستصدر سيتم عكسها على الدليل في الموقع.



وزارة التعليم

Ministry of Education



WWW.MOE.GOV.SA