



المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
Technical and Vocational Training Corporation

الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

١٤٢٩ - ١٤٥٢ هـ الموافق ٢٠٠٨ - ٢٠٣٠ م



شوال ١٤٢٨ هـ



المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
Technical and Vocational Training Corporation

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رؤية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني :

الإسهام الفاعل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية
بتوفير التدريب التقني والمهني لأبناء وبنات الوطن بالجودة
والكفاية التي يتطلبها سوق العمل وتحقيق ريادة عالمية بما
يكفل الاستقلالية والاكتفاء الذاتي

رسالة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

تسعى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني إلى:

١. تقديم وتطوير وترخيص البرامج التدريبية التقنية والمهنية حسب الطلب الكمي والنوعي لسوق العمل للذكور والإناث وسن التنظيمات المختصة بجودتها وكفايتها والإشراف عليها.
٢. توعية المجتمع بأهمية التدريب التقني والمهني وإتاحة فرصة التدريب لجميع الفئات العمرية بغض النظر عن الوضع المهني أو الوظيفي والتشجيع على العمل الحر.
٣. القيام بالأبحاث والمشاريع الضرورية لمتابعة التطورات التقنية والتوجهات العالمية في مجال التدريب التقني والمهني.
٤. المشاركة في البرامج الوطنية التي تتبنى نقل وتوطين التقنية وتوفير الدعم لها ودعم وتشجيع القطاع الخاص للاستثمار في مجال التدريب التقني والمهني.

القيم في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

١. الإعتقاد على قيم الشريعة الإسلامية السمحة في ممارسات المؤسسة وتنظيماتها.
٢. الالتزام بجودة التنفيذ وكفاية ومرونة.
٣. غرس ورعاية أخلاقيات وسلوكيات العمل الحميدة.
٤. تنمية الاعتراف بالانتماء للمجتمع المهني والتقني



المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
Technical and Vocational Training Corporation

الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الأهداف الإستراتيجية والسياسات

الهدف الإستراتيجي الأول

استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني
والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

1. التوسع في برامج إعداد واستقطاب أعضاء هيئة التدريب المتميزين
2. تحقيق الانتشار الجغرافي للمدروس بزيادة عدد الوحدات التدريبية في مختلف محافظات المملكة ومدنها للبنين والبنات وزيادة طاقتها الإستيعابية
3. التوسع في برامج التدريب على رأس العمل والتدريب المشترك
4. الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والإمكانات المادية في الوحدات التدريبية
5. استثمار الإمكانات التدريبية المتاحة في الجهات الحكومية والأهلية عن طريق اسلوب الشراكة
6. دعم التوسع في برامج التدريب الأهلي التقنية والمهنية
7. استحداث برامج للتدريب الإلكتروني
8. التوسع في تقديم برامج التدريب التقني والمهني لذوي الإحتياجات الخاصة

الهدف الإستراتيجي الثاني

تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية
والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

١. تحديد الطلب الكمي والنوعي للبرامج التدريبية
٢. بناء وتنظيم وتحديث المؤهلات المهنية الوطنية والفحص المهني
٣. اعتماد مبدأ الجدوى الاقتصادية في استحداث البرامج التدريبية واستمرارها
٤. تطوير وتحديث المناهج التدريبية التقنية والمهنية وفقاً للمعايير المهنية
٥. توفير التجهيزات الأساسية وتحديثها وفقاً للمعايير المهنية
٦. تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريب تعكس متطلبات مستخلصة من واقع الوصف الوظيفي والمؤهلات وتغطي المجالات والتخصصات التقنية والمهنية وفق مفهوم التدريب مدى الحياة
٧. توفير بيئة محفزة ومساندة لأعضاء الهيئات التدريبية والإشرافية للتواصل مع سوق العمل والمختصين فيه

الهدف الإستراتيجي الثالث

تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على الوظيفة المناسبة في سوق العمل أو التي تجعله قادراً على ممارسة العمل الحر

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

١. إعتداد مبدأ الجودة الشاملة في تقديم التدريب والعمل الإداري
٢. تهيئة البرامج التدريبية للحصول على اعتراف هيئات دولية ووطنية
٣. متابعة المتدربين من خلال التوجيه أثناء التدريب وقياس مستوى أدائهم في سوق العمل
٤. تبني برامج تدريبية مصممة ومقدمة ومعتمدة من جهات وشركات عالمية متخصصة
٥. استحداث برامج لتطوير تقنيات التدريب والتدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني
٦. تطوير برنامج للتدريب المؤدي للإنتاج التجاري وجعله مقياساً للجودة والكفاية
٧. تبني مبادئ العمل الحر وإدارة المنشآت الصغيرة والحرف التقليدية ضمن برامج التدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الرابع

القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات
استنادا على الأبحاث والدراسات التطبيقية

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

١. تنفيذ دراسات استشرافية لتوجهات سوق العمل والتطور التقني والمهني والتقييم المستمر للخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني
٢. تصميم وتطبيق برنامج لإدارة الأداء في المؤسسة
٣. دعم الأبحاث والمشاريع الموجهة لتطوير التدريب التقني والمهني ومعالجة أوجه القصور
٤. متابعة التوجهات العالمية في مجال التدريب التقني والمهني والاستفادة منها
٥. تطوير الأنظمة التي تكفل مرونة التعامل مع التغيرات والتحديات
٦. تطبيق أحدث نظم تقنية المعلومات والاتصالات

الهدف الإستراتيجي الخامس

بناء شراكات استراتيجية مع قطاعات العمل لتنفيذ برامج
تدريب تقنية ومهنية

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

١. بناء شراكات استراتيجية مع جهات تدريبية داخلية وخارجية لتشغيل الوحدات التدريبية التدريبية
٢. تقديم برامج تدريبية مشتركة مع القطاع الخاص

الهدف الإستراتيجي السادس

نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

1. تعزيز الصورة الذهنية الإيجابية وتحسين النظرة الإجتماعية والثقافية لدى المجتمع عن الأعمال التقنية والمهنية
2. العناية ببرامج التوجيه المهني وتطويرها
3. إقامة الندوات والمشاركة في المؤتمرات والمعارض المختصة بالتدريب والتطوير التقني
4. التوسع في برامج خدمة المجتمع والتدريب المستمر
5. تشجيع وتوجيه الجهات الخيرية الراغبة في دعم التدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السابع

إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة
للتدريب التقني و المهني

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

١. بناء وتنفيذ برنامج للتدرج المهني لأعضاء هيئة التدريب
٢. التطوير المستمر لتنظيمات الأجور والحوافز وسبل جذب المتميزين والمحافظة عليهم
٣. إشراك منسوبي المؤسسة والمتدربين في تقييم وتنفيذ الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني
٤. تطوير مفهوم التدريب الذاتي لدى منسوبي المؤسسة والمتدربين وتوفير الحوافز والدعم اللازم
٥. وضع وتطبيق تنظيمات خاصة بالأمن والسلامة المهنية في مواقع التدريب وحماية المباني والممتلكات
٦. تحفيز المتدربين نحو مزيد من التفوق والإبداع ورعاية المتميزين منهم ليصبحوا مدربي المستقبل
٧. دعم البرامج الغير صافية لأعضاء هيئة التدريب والمتدربين

الهدف الإستراتيجي الثامن

تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني الأهلي

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

١. القيام بدراسات جدوى اقتصادية للتدريب الأهلي ونشرها
٢. التنسيق مع الجهات التمويلية لدعم برامج التدريب الأهلي
٣. إشراك القطاع الخاص في وضع لوائح وتنظيمات التدريب الأهلي
٤. وضع الآليات والتنسيق المستمر لضمان المنافسة الإيجابية في قطاع التدريب الأهلي

الهدف الإستراتيجي التاسع

توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

١. التعاون مع وزارة التربية والتعليم لاستحداث وتنفيذ برامج تقنية ومهنية لدمجها في التعليم العام
٢. العمل على فتح المجال لخريجي الوحدات التدريبية لإكمال دراستهم في مؤسسات التعليم العام والعالي
٣. التعاون مع وزارة التعليم العالي لتأهيل وتوجيه خريجي الجامعات للعمل أعضاء في هيئة التدريب والإشراف
٤. تبادل الخبرات والتجارب مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية في مجال تقييم وتحديث منهجيات التعليم والتدريب والتعاون في مجال إعداد الوسائط التعليمية والتدريبية ومصادر التعلم

الهدف الإستراتيجي العاشر

التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة الداعمة للخطط الوطنية
والمشاركة في برامج نقل وتطوير التقنية

السياسات والمبادرات لتحقيق الهدف

١. بناء وتحديث معايير وتنظيم لمؤهلات مهنية وطنية مبنية على احتياج الخطط الوطنية لدعم التطور التقني والصناعي
٢. تقديم وتطوير برامج تدريبية متخصصة لتأهيل كوادر تقنية لدعم التطور التقني والصناعي
٣. المشاركة في برامج نقل التقنية التي تتبناها الجهات الحكومية والأهلية للمساهمة في توطينها



آليات تنفيذ الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني

المدى : القصير (٢٠٠٨ - ٢٠١٢م)

المتوسط (٢٠٠٨ - ٢٠١٨م)

الطويل (٢٠٠٨ - ٢٠٣٠م)



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١،١: التوسع في برامج إعداد واستقطاب أعضاء هيئة التدريب المتميزين

الغايات: زيادة نسبة المواطنين من أعضاء الهيئة التدريسية وصولاً للاحلال الكامل للقوى البشرية السعودية. وتوفير المديرين الأكفاء للقيام بمهام العملية التدريسية مع التوسع في عدد المتحقين في البرامج

الإعدادية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|--|-------------|-------------|-----------------|-----------------------|---|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تأسيس وتشغيل عدد ٤ كليات بطاقة استيعابية ٣٠٠٠ متدرب لكل كلية لاعداد مدرين لتخريج الاعداد المناسبة لاحتياجات الوحدات التدريسية من المدرين الاكفاء | قطاع التطوير | متوسط | جديد | ٣٢٠ | ٣٢٠ مليون ريال سنوياً | عدد البرامج المنفذة وعدد الكليات المشغلة وعدد المتحقين الى اجمالي احتياج المؤسسة في كل تخصص | تخريج ٢٥٠٠ عضو هيئة تدريب في التخصصات التي تحتاجها المؤسسة سنوياً |
| ب. | زيادة معدل الابتعاث والايضاد السنوي لمنسوبي المؤسسة للحصول على مؤهل اعلى (بكالوريوس تطبيقي ، ماجستير تطبيقي، شهادات مهنية) (أنظر ٩،٣ ب) | مركز التطوير والتدريب وإدارة التطوير الإداري والجودة | قصير | مستمر | | ٣٠٠ مليون ريال سنوياً | نسبة عدد الموفدين والمبتعثين إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريب | ابتعاث وايضاد ما يعادل ٧٪ من اجمالي عدد منسوبي المؤسسة سنوياً |
| ج. | تطوير نظم العمل والاجور والمكافآت وإعطاؤها المرونة بما يسمح باستقطاب العناصر التدريسية المتميزة من داخل المملكة وخارجها (أنظر ٧،٢ ج) | هيئة التدريب والشؤون المالية والادارية ووزارة الخدمة المدنية | قصير | جديد | | | نسبة إنجاز الآلية | الإنهاء من تطوير النظم |
| د. | تعديل نظم العمل بما يسمح باستقطاب مدرين اكفاء من الممارسين للمهنة في سوق العمل للعمل بالمؤسسة جزئياً | هيئة التدريب والشؤون المالية والادارية ووزارة الخدمة المدنية | قصير | جديد | | | نسبة إنجاز الآلية | الإنهاء من تطوير النظم |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١,٢: تحقيق الانتشار الجغرافي في المدارس بزيادة عدد الوحدات التدريبية في مختلف محافظات المملكة ومدنها للبنين والبنات وزيادة طاقتها الإستيعابية

الغايات: إتاحة الفرصة للتدريب لجميع طالبه واستيعاب الجنسين وقبول مستويات تأهيل مختلفة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|---------------|-------------|-------------|-----------------------------|--------------------------------|--|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تأسيس وتشغيل كليات تقنية للبنين (بطاقة إستيعابية ٣٠٠٠ متدرب) في المحافظات والمدن بمعدل كلية تقنية لكل ٣٠٠٠ خريج من الثانوية العامة أو التطور والتوسع في الكليات القائمة بما يعادله. | المؤسسة | طويل | مستمر | ٢٥٠ عضو هيئة تدريب لكل كلية | ١٠٠ مليون ريال لكل كلية سنوياً | عدد الكليات المنشأة أو التي تم تطويرها | تحقيق نسبة نمو سنوي بمعدل ١٢٪ في الطاقة الإستيعابية |
| ب. | تأسيس وتشغيل معاهد تقنية عليا للبنات (بطاقة إستيعابية ٢٠٠٠ متدربة) في المحافظات والمدن بمعدل معهد عال تقني لكل ٥٠٠٠ خريجة من الثانوية العامة أو التطور والتوسع في المعاهد التقنية العليا القائمة بما يعادله. | المؤسسة | طويل | مستمر | ٢٥٠ عضو هيئة تدريب لكل معهد | ١٠٠ مليون ريال لكل معهد سنوياً | عدد المعاهد المنشأة أو التي تم تطويرها | تحقيق نسبة النمو المطلوبة لتنفيذ الآلية |
| ج. | تأسيس وتشغيل معاهد تدريبية مهنية للبنين (بطاقة إستيعابية ٨٠٠ متدرب) في المحافظات والمدن لإستيعاب جميع متسربي التعليم العام أو التطور والتوسع في المعاهد التدريبية المهنية القائمة بما يعادله. | المؤسسة | طويل | مستمر | ٧٠ عضو هيئة تدريب لكل معهد | ٤٠ مليون ريال لكل معهد سنوياً | عدد المعاهد المنشأة أو التي تم تطويرها | تحقيق نسبة نمو سنوي بمعدل ١٠٪ في الطاقة الإستيعابية |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١،٢: التوسع في برامج التدريب على رأس العمل والتدريب المشترك

الغايات: تهيئة القوى البشرية الوطنية المتسربة من التعليم العام والعالي للدخول في سوق العمل من خلال برامج تدريبية مناسبة وتقديم التدريب المستمر لرفع مستويات المهارات المهنية وكفاية الأداء لمن هم على رأس العمل

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|---|-------------|-------------|-----------------|---------------------|--|--|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إعادة هيكلة و تنشيط الوحدة الادارية المختصة بالتدريب على رأس العمل | قطاعا التدريب المشترك والتدريب التقني للبنات والتطوير الإداري | متوسط | جديد | ١٠٠ مختص | ٥ مليون ريال سنوياً | نسبة الزيادة في اعداد المتدربين على رأس العمل | ١٠٪ من اعداد المتدربين في المؤسسة سنوياً |
| ب. | إعادة هندسة إجراءات الإدارة العامة للتدريب المشترك للتسيق مع الإدارات العامة الأخرى وتركيز جهود التدريب المشترك للدور الأساسي لها كجزءاً من التنظيم الوطني للتدريب المشترك | قطاع التدريب المشترك بالمؤسسة والتطوير الإداري | قصير | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | نسبة الانجاز في تنفيذ الآلية | استكمال انجاز الآلية |
| ج. | إعادة هندسة إجراءات التنظيم الوطني للتدريب المشترك بما يضمن أداء كل طرف فيه دوره الأساس وتركيز جهود الإدارة العامة للتدريب المشترك على مهامها الأساسية | قطاع التدريب المشترك بالمؤسسة والتطوير الإداري | قصير | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | نسبة الانجاز في تنفيذ الآلية | استكمال انجاز الآلية |
| د. | تطوير إجراءات التدريب المشترك إلى إجراءات إلكترونية لتوفير بيئة إجرائية سهلة وجذابة لأصحاب الأعمال و المتدربين | قطاع التدريب المشترك بالمؤسسة والتطوير الإداري | متوسط | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | نسبة الانجاز في تنفيذ الآلية | استكمال انجاز الآلية |
| هـ. | إنشاء وحدة إدارية مستقلة في الهيكل التنظيمي النسائي بالمؤسسة لتقديم جميع خدمات التدريب المشترك والتدريب على رأس العمل لسوق العمل النسائي | قطاع التدريب التقني للبنات والتطوير الإداري | متوسط | جديد | ٥٠ مختصة | ٢ مليون ريال سنوياً | زيادة اعداد المتدربات على رأس العمل والتدريب المشترك | ١٠٪ من اعداد المتدربات في المؤسسة سنوياً |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١,٤: الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والإمكانات المادية في الوحدات التدريبية

الغايات: تحقيق الاستفادة القصوى من القدرات البشرية والإمكانات المادية بما يحقق الوصول لأكبر طاقة استيعابية وتقليل الهدر في الطاقات البشرية والمادية في المؤسسة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|---------------------------------------|-------------|-------------|-----------------|---------------------|---|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | استبدال نظام التدريب الفصلي في الوحدات التدريبية بالنظام الربع سنوي أو الفترات لزيادة مدة الاستفادة القصوى من المباني والتجهيزات | المؤسسة | قصير | جديد | | ٢٠ مليون ريال | زيادة عدد الأسابيع التدريبية الفعلية ٤٠ أسبوعاً | تطبيق التنظيم الجديد في جميع الوحدات المستهدفة |
| ب. | مراجعة وتحسين الخطط التدريبية بما يضمن تقديم التدريب المستهدف في المعايير المهنية بأقل قدر من ساعات الاتصال | المناهج | قصير | مستمر | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد الخطط التدريبية المنجز مراجعتها | مراجعة ٢٥٪ من البرامج سنوياً |
| ج. | تطوير أنظمة التدريب في بعض الوحدات التدريبية بما يحقق تزامن تواجد الهيئة الإدارية والتدريبية والتدريبية وتقديم التدريب والتمارين والساعات المكتبية وما يتبعها من مهام وأنشطة منهجية في الوحدة التدريبية | قطاعي التعليم والتدريب والتقني للبنات | قصير | جديد | | | نسبة الانجاز في تنفيذ الآلية | استكمال انجاز الآلية |
| د. | التوسع في تقديم التدريب الموازي في جميع الوحدات التدريبية | قطاعي التعليم والتدريب والتقني للبنات | قصير | مستمر | | | عدد المتدربين في برامج التدريب الموازي | تحقيق ٢٥٪ نسبة لعدد المتدربين في البرامج الموازية |
| هـ. | توفير الكوادر البشرية الإدارية المساندة للعملية التدريبية للإستفادة المباشرة من أعضاء هيئة التدريب في العملية التدريبية | المؤسسة | قصير | مستمرة | | ٢٠٠٠ إداري | نسبة الإداريين لأعضاء هيئة التدريب | تحقيق نسبة إداري لكل أربعة أعضاء هيئة تدريب |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١,٤: الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والإمكانات المادية في الوحدات التدريبية

الغايات: تحقيق الاستفادة القصوى من القدرات البشرية و الإمكانات المادية بما يحقق الوصول لأكبر طاقة استيعابية وتقليل الهدر في الطاقات البشرية و المادية في المؤسسة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى | حالة | الموارد اللازمة | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|-------------------|-------|-------|-----------------|-----------------------------|---|
| و. | التوسع في إعداد وتقديم برامج تدريبية قصيرة مبنية على المعايير المهنية وموافقة للمؤهلات المهنية واحتياج سوق العمل في جميع الوحدات التدريبية بما لا يتعارض مع تقديم البرامج التدريبية الأساسية | المنهاج التدريبية | متوسط | مستمر | | عدد البرامج القصيرة المقدمة | الوصول إلى ٥٠% من البرامج برامجاً قصيرة |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١,٥: استثمار الإمكانيات التدريبية المتاحة في الجهات الحكومية والأهلية عن طريق أسلوب الشراكة

الغايات: رفع الطاقة الاستيعابية والاستثمار الأمثل لجميع الامكانيات المتاحة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|---|-------------|-------------|-----------------|---------------------|----------------------|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | حصص الامكانيات التدريبية المتاحة | قطاعي التطوير والتدريب المشترك | قصير | جديدة | ٥ | مليون ريال سنوياً | عدد المقاعد المتاحة | حصص ١٠٪ من الجهات الحكومية والاهلية سنويا |
| ب. | تصميم مقترحات للجهات المحددة للعمل على الاستفادة من الامكانيات | قطاعي التطوير والتدريب المشترك | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد الجهات والقطاعات | جهتين او قطاعين سنويا |
| ج. | تشغيل وتنفيذ البرامج المشتركة | قطاعي التطوير والتدريب المشترك وصندوق تنمية الموارد البشرية | قصير | جديدة | | | عدد البرامج | برنامج سنويا |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١,٦: دعم التوسع في برامج التدريب الأهلي التقنية والمهنية

الغايات: دعم التنوع في برامج التدريب الأهلي بما يوافق التنوع في احتياج سوق العمل. وزيادة مشاركة القطاع الأهلي في استيعاب المتدربين والمتدربات الراغبين في التدريب التقني والمهني

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|--------------------------------------|-------------|-------------|-----------------|--------------|--|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | بناء قاعدة بيانات لقطاع التدريب الأهلي تضم بيانات المراكز والمعاهد الأهلية وبيانات المتدربين والمتدربات الملتحقين ببرامج التدريب الأهلي وبيانات البرامج التدريبية المعروضة في قطاع التدريب الأهلي | التدريب الأهلي | قصير | مستمر | | ٥ مليون ريال | نسبة الانجاز في تنفيذ الآلية | استكمال انجاز الآلية |
| ب. | تشجيع قطاع التدريب الأهلي لتنوع برامج التدريب فيه بما يوافق احتياج سوق العمل بتقديم خطط وحقائب تدريبية جاهزة ومبنية على معايير مهنية وطنية | التدريب الأهلي | قصير | مستمر | | | عدد البرامج التدريبية المعروضة في قطاع التدريب الأهلي | تنفيذ ٥ برامج تدريبية جديدة سنوياً |
| ج. | التسيق مع جهات الدعم الحكومية لتقديم الدعم المادي للمراكز والمعاهد الأهلية التي تقدم برامج تدريب موجهة أو ذات تكاليف تأسيسية عالية | المؤسسة وصندوق تنمية الموارد البشرية | قصير | جديد | | | الزيادة في عدد البرامج التدريبية غير التقليدية المعروضة في قطاع التدريب الأهلي | اصدار تنظيم وآليات جديدة للدعم |
| د. | إعادة هندسة إجراءات التدريب الأهلي لتوفير بيئة إجرائية واستثمارية جاذبة للاستثمار في مجال التدريب الأهلي | التدريب الأهلي | قصير | مستمر | | ٢ مليون ريال | نسبة الزيادة في عدد المراكز والمعاهد الأهلية | تحقيق زيادة بنسبة ٥% في الملتحقين في برامج التدريب الأهلي |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١,٧: استحداث برامج للتدريب الإلكتروني

الغايات: بناء بيئة تدرب ذاتي إلكترونية تفاعلية متاحة في كل مكان وزمان. والمساهمة في تحقيق مبدأ التدرب المستمر. وتحويل برامج التعليم التقليدي الى برامج تدريب إلكتروني

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|------------------------|-------------|-------------|----------------------------------|---------------------|---|-----------------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إنشاء مركز يعنى بالتدرب الإلكتروني ومصادر التدريب. | المؤسسة | قصير | جديدة | ٢٠ مختص في مجال وتقنية المعلومات | ٥ مليون ريال سنوياً | نسبة إنجاز الآلية | إكمال الإنجاز |
| ب. | تركيب وتشغيل نظام تدرب إلكتروني يعتمد المواصفات العالمية للمحتوى والاختبارات ويحوي جميع الوظائف الرئيسية. | مركز التدرب الإلكتروني | قصير | جديدة | مختصان لكل كلية أو معهد | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المستخدمين للنظام وعدد الكليات المشاركة | ٢٠٪ سنوياً من المتدربين |
| ج. | إعداد أدوات وبرامج لمساعدة المدربين في بناء محتويات إلكترونية للحقائب التدريبية | مركز التدرب الإلكتروني | قصير | جديدة | مختصان لكل كلية أو معهد | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المحتويات المعدة | ٢٠٪ سنوياً من المحتويات التدريبية |
| د. | تطبيق مبدأ التدرب المدمج (تقنية+مدرّب) بنسب متفاوتة. | مركز التدرب الإلكتروني | قصير | جديدة | | | عدد مستخدمي التدرب المدمج | تحقيق نسبة ٥٪ للأسلوب الجديد |
| هـ. | توظيف نظام الفصول الافتراضية للاستفادة منه في تدريب المدربين أو في تدريب البنات. | مركز التدرب الإلكتروني | متوسط | جديدة | مختصان لكل كلية أو معهد | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد ساعات الاستخدام | ٢٠٪ سنوياً من ساعات التدريب |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١,٧: استحداث برامج للتدريب الإلكتروني

الغايات: بناء بيئة تدريب ذاتي إلكترونية تفاعلية متاحة في كل مكان وزمان. والمساهمة في تحقيق مبدأ التدريب المستمر. وتحويل برامج التعليم التقليدي الى برامج تدريب إلكتروني

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى | حالة | الموارد اللازمة | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|--|-------|-------|---------------------|---|--|
| و. | بناء خبرات وكوادر فنية في مجالات وآليات التدريب الإلكتروني لإدارة هذه الأنظمة. | مركز التدريب الإلكتروني | متوسط | جديدة | ١٠ مليون ريال | عدد المختصين في مجال التدريب الإلكتروني | |
| ز. | تدريب المدربين والمتدربين على استخدام هذه التقنيات. | مركز التدريب الإلكتروني ومركز التطوير والتدريب | متوسط | جديدة | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المستفيدين من برامج التدريب | ٢٠٪ سنوياً من المدربين |
| ح. | مواءمة اللوائح والأنظمة لمتطلبات التدريب الإلكتروني | المؤسسة | متوسط | جديدة | | | اقرار وتطبيق اللوائح |
| ط. | إدراج مقرر إلزامي لأساسيات الحاسب والإنترنت في كافة المسارات التدريبية في وحدات المؤسسة | الأدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج | قصير | جديدة | ٥ مليون ريال سنوياً | محو أمية الحاسب في المؤسسة | إدراج المقرر في جميع البرامج التدريبية |
| ي. | نشر ثقافة التدريب الذاتي والإعتماد على النفس في طلب المعلومة لدى المتدربين لإستخدام تقنيات التدريب الإلكتروني (أنظر ٤,٧ أ) | مركز التدريب الإلكتروني | متوسط | جديدة | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد الدورات وورش العمل المقامة | ورشة عمل واحدة لكل وحدة تدريبية سنوياً |
| ك. | تشجيع منشآت التدريب الأهلية لتفعيل التدريب الإلكتروني | الإدارة العامة للتدريب الأهلي | قصير | جديدة | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد البرامج التدريبية المنفذة | ١٠٪ سنوياً من المتدربين |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الأول: استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة

السياسة ١,٨: التوسع في تقديم برامج التدريب التقني والمهني لذوي الإحتياجات الخاصة

الغايات: إتاحة الفرصة لذوي الإحتياجات الخاصة للتدريب والإنخراط في سوق العمل مع مراعاة نوع ومستوى الإعاقة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|---------------|-------------|-------------|-----------------|---------------------|----------------------------|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | بناء قنوات إتصال مع الجمعيات الأهلية الراعية لذوي الإحتياجات الخاصة | المؤسسة | قصير | جديدة | | ١ مليون ريال سنوياً | نسبة إنجاز الآلية | إكمال الإنجاز |
| ب. | إنشاء وحدة إدارية تعنى بدعم إعداد وتنفيذ وتطوير برامج ذوي الإحتياجات الخاصة | المؤسسة | قصير | جديدة | ١٠ مختصين | ٥ مليون ريال سنوياً | نسبة إنجاز الآلية | إكمال الإنجاز |
| ج. | التوسع في تقديم التدريب الموازي في الوحدات التدريبية | المؤسسة | قصير | جديدة | | | نسبة ذوي الإحتياجات الخاصة | تحقيق زيادة سنوية مقدارها ٢٪ من نسبة عدد المدربين |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثاني: تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي

السياسة ٢,١: تحديد الطلب الكمي والنوعي للبرامج التدريبية

الغايات: معرفة المجالات التقنية والمهنية والمعايير المطلوبة في سوق العمل ونسب النمو فيها وتوزيعها الجغرافي والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|--------------------------------------|-------------|-------------|---------------------------|----------------|---|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | دراسة احتياجات سوق العمل بصورة دورية للتخصصات التقنية والمهنية | المناهج | قصير | جديدة | فريق مسح للتخصصات الجديدة | ٣ مليون ريال | عدد التخصصات التي تم حصرها كما ونوعاً | إكمال الدراسة |
| ب. | ٤,١ (أ) | | | | | | | |
| ج. | ٤,١ (ب) | | | | | | | |
| د. | بناء قاعدة بيانات متخصصة لتحديد التخصصات المطلوبة ومعدلات النمو فيها ونشرها | المناهج | متوسط | جديدة | | ٣ مليون ريال | نسبة الزيادة في اعداد التخصصات المشمولة | ١٠٪ نسبة الزيادة في عدد التخصصات المشمولة سنوياً |
| هـ. | استكمال وضع المعايير المهنية الوطنية وبناء الخطط التدريبية لجميع المهن المطلوبة والمستحدثة في سوق العمل | المناهج | قصير | مستمر | | ١٠٠ مليون ريال | عدد المعايير المهنية الجديدة أو التي تم تحديثها | بناء ٢٥٪ من المعايير المهنية والخطط التدريبية سنوياً |
| و. | تقييم المعايير المهنية الوطنية وتطوير خططها التدريبية لمواكبة المستجدات في سوق العمل | الادارة العامة لتصميم وتطوير المناهج | طويل | جديدة | | ٥٠ مليون ريال | عدد المعايير المهنية الوطنية التي تم تقييمها وتطويرها | مراجعة وتقييم ٢٥٪ من المعايير المهنية والخطط التدريبية سنوياً |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثاني: تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي

السياسة ٢,٢: بناء وتنظيم وتحديث المؤهلات المهنية الوطنية والفحص المهني

الغايات: المشاركة في تنظيم ممارسة العمل المهني والتقني من خلال الفحص المهني ووضع آليات للتدرج المهني

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|-----------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|---------------------|--|--|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إستصدار الأنظمة وبناء اللوائح التنفيذية اللازمة لتنظيم الفحص المهني والتدرج المهني | المؤسسة ووزارة العمل | قصير | جديدة | | ٥ مليون ريال سنوياً | نسبة الأنظمة واللوائح المنجزة | اكتمال إصدار النظام وبناء اللوائح |
| ب. | تصنيف المؤهلات المهنية الوطنية وإعتماد نظام وطني للتأهيل المهني | الإدارة العامة للفحص المهني | قصير | جديدة | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المؤهلات المهنية المصنفة | الانتهاء من تصنيف المؤهلات المهنية الوطنية |
| ج. | بناء قاعدة بيانات للإختبارات المهنية | الإدارة العامة للفحص المهني | قصير | جديدة | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المهن في قاعدة البيانات | بناء الإختبارات المهنية لعشرين مهنة سنوياً |
| د. | تأسيس وتشغيل مراكز متخصصة لتطبيق إجراءات الفحص المهني ومشاركة القطاع الخاص في ذلك | الإدارة العامة للفحص المهني | متوسط | جديدة | مختصان في كل مركز للفحص المهني | ٧ مليون ريال سنوياً | عدد المراكز المتخصصة في الفحص المهني | إنشاء ١٠ مراكز للفحص المهني سنوياً |
| هـ. | وضع آلية وتنظيم لإعتماد المؤهلات المهنية الخارجية وتنفيذها | الإدارة العامة للفحص المهني | متوسط | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد المؤهلات المهنية الخارجية التي تم دراستها واعتماده | إصدار الآلية وتقديم الخدمة لجميع طالبيها |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثاني: تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي

السياسة ٣، ٢: اعتماد مبدأ الجدوى الاقتصادية في استحداث البرامج التدريبية واستمرارها

الغايات: ضمان نجاح وفعالية واستمرار البرامج التدريبية التقنية والمهنية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|--------------------------|-------------|-------------|-----------------|---------------------|--------------------------------|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تحديد معايير للجدوى الاقتصادية ووضع آليات لتحديثها | البحوث والدراسات المهنية | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال | إصدار معايير الجدوى الاقتصادية | إعتماد المعايير |
| ب. | تنفيذ دراسات الجدوى الاقتصادية لكافة البرامج ونشرها | المناهج | قصير | جديدة | | ٥ مليون ريال | عدد الدراسات المنجزة | إنجاز دراسات الجدوى ل ٢٥٪ من البرامج سنوياً |
| ج. | المراجعة الدورية لجدوى البرامج التدريبية التقنية والمهنية وتنفيذ توصيات بخصوصها | المؤسسة | طويل | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد التوصيات المنفذة | تنفيذ جميع التوصيات |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثاني: تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي

السياسة ٤،٢: تطوير وتحديث المناهج التدريبية التقنية والمهنية وفقاً للمعايير المهنية

الغايات: تطوير محتوى وآليات تقديم المناهج ليتواءم مع المستجدات الحديثة في المجالات التقنية والمهنية المختلفة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|---------------|-------------|-------------|-----------------|----------------------|---|--|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تصميم وتطوير الخطط التدريبية وإشراك القطاع الخاص في إعدادها | المناهج | قصير | مستمرة | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد الخطط التدريبية التي تم تحديثها أو بناؤها | مراجعة ٢٥% من الخطط التدريبية سنوياً وإستحداث برامج بنسبة ٥% |
| ب. | اعداد حقائب التدريب للمدرّب والمتدرّب | المناهج | قصير | جديدة | | ١٥ مليون ريال سنوياً | عدد الحقائب التدريبية المعدة | ١٠% نسبة الزيادة في عدد الحقائب التدريبية المعدة للمدرّب والمتدرّب |
| ج. | إدراج ثقافة المحافظة على البيئة وحسن استخدام الموارد الطبيعية في المناهج التدريبية | المناهج | متوسط | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | نسبة البرامج المطورة | تطوير البرنامج ل ١٠% من الخطط التدريبية سنوياً |
| د. | تضمين أساليب تقييم المتدرّب ضمن المناهج التدريبية | المناهج | طويل | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد الحقائب التي تضمنت أساليب تقييم المتدرّب | تطوير التقييم ل ١٠% من الخطط التدريبية سنوياً |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثاني: تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي

السياسة ٢,٥: توفير التجهيزات الأساسية وتحديثها وفقاً للمعايير المهنية

الغايات: تأسيس وتحديث البنية التحتية لأداء العملية التدريبية والربط بين عملية التجهيز و المناهج لتحقيق احتياجات أداء العملية التدريبية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|--|-------------|-------------|-----------------|----------------------------|---|--|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تحديد وتحديث قوائم بيانات التجهيزات المثالية لكل برنامج تدريبي وفقاً لمتطلبات المنهج | الإدارة العامة للتجهيزات | قصير | مستمر | | ٢ مليون ريال | عدد البرامج التي يتم إنجاز قوائم تجهيزها المثالية | الإنهاء من إعداد القوائم ل ٢٥٪ من البرامج سنوياً |
| ب. | بناء قاعدة بيانات التجهيزات الموجودة في الوحدات التدريبية وتحديثها وسجل الاستخدام لها | الإدارة العامة للتجهيزات | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد الوحدات التدريبية التي يتم اضافتها لقاعدة البيانات | إنجاز ٢٠٪ من الوحدات سنوياً |
| ج. | تأمين التجهيزات اللازمة واستحداث وتطوير طرق تأمينها | الإدارة العامة للتجهيزات والإدارة العامة للشؤون الإدارية | قصير | مستمر | | ١٠٠٠ ريال لكل متدرب سنوياً | مدى مطابقة التجهيزات مع الإحتياج الفعلي | مراجعة التجهيز وتحديث ٢٥٪ من التخصصات |
| د. | تطوير نظام للصيانة و الحفاظ على التجهيزات التدريبية على أسس منهجية و مستمرة (أنظر ٧,٥ د) | الإدارة العامة للتجهيزات | قصير | مستمر | | | عدد طلبات صيانة التجهيزات المنفذة سنوياً | تقديم الخدمة لجميع طالبيها |
| هـ. | تشجيع القطاع الخاص للمساهمة في توفير وصيانة التجهيزات | الإدارة العامة للتجهيزات | قصير | مستمر | | | نسبة التجهيزات المقدمة بدعم من القطاع الخاص إلى التجهيزات المؤمنة | تحقيق نسبة نمو ١٠٪ سنوياً |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثاني: تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي

السياسة ٢,٥: توفير التجهيزات الأساسية وتحديثها وفقاً للمعايير المهنية

الغايات: تأسيس وتحديث البنية التحتية لأداء العملية التدريبية والربط بين عملية التجهيز و المناهج لتحقيق احتياجات أداء العملية التدريبية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى | حالة | الموارد اللازمة | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|---|------|-------|-----------------|----------------------------|--------------------------------|
| و. | وضع آلية للإستفادة القصوى من التجهيزات الغير مستخدمة | الإدارة العامة للتجهيزات والإدارة العامة للشؤون الإدارية | قصير | مستمر | | نسبة النمو في الإستخدام | تقليص الهدر بنسبة ٥٪ سنوياً |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثاني: تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي

السياسة ٦، ٢: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريب تعكس متطلبات مستخلصة من واقع الوصف الوظيفي والمؤهلات وتغطي المجالات والتخصصات التقنية والمهنية وفق مفهوم التدريب مدى الحياة

الغايات: تطوير كفايات أعضاء الهيئة التدريسية وإثراء خبرتهم بشكل يجعلهم يواكبون آخر التطورات المعرفية والتقنية في مجالات أعمالهم وتخصصاتهم

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|-----------------------|-------------|-------------|----------------------|--|---|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تحديد كفايات المدرب المعرفية والمهارية كل في مجال تخصصه | مركز التطوير والتدريب | قصير | مستمر | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد التخصصات التي تم تحديد الكفايات لها | ٢٥٪ من التخصصات التدريبية سنوياً | |
| ب. | تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية | مركز التطوير والتدريب | قصير | مستمر | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد المدربين الذين تم تحديد احتياجاتهم التدريبية | ٢٥٪ من أعضاء هيئة التدريب سنوياً | |
| ج. | إعداد وتصميم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريب واللازمة لتلبية الاحتياجات التدريبية (أنظر ٧.١ ج) | مركز التطوير والتدريب | قصير | مستمر | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد البرامج التدريبية | ٢٥٪ من الإحتياج سنوياً | |
| د. | تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريب وفقاً للمعايير المعتمدة | مركز التطوير والتدريب | قصير | مستمر | ٥٠ مليون ريال سنوياً | عدد البرامج المنفذة ومستوى الرضا عنها | برنامج تطويري واحد لكل عضو هيئة تدريب سنوياً وتحقيق مستوى رضا ٩٥٪ للبرامج | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثاني: تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي

السياسة ٧،٢: توفير بيئة محفزة ومساندة لأعضاء الهيئات التدريبية والإشرافية للتواصل مع سوق العمل والمختصين فيه

الغايات: أكساب عضو الهيئة التدريبية والإشرافية الخبرة العملية الحديثة اللازمة للتدريب العملي التطبيقي

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|---|-------------|-------------|-----------------|----------------------|--|-------------------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إيجاد برنامج لآتاحة الفرصة لعضو الهيئة التدريبية أو الإشرافية لقضاء فترة ممارسة واكتساب خبرات عملية حديثة في مجال تخصصه في أحد المؤسسات أو الشركات أو المصانع الخاصة. | مركز التطوير والتدريب | قصير | جديد | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المدربين الملتحقين بالبرنامج | مشاركة ٣٪ من المدربين سنوياً |
| ب. | وضع الحوافز اللازمة للمدربين للالتحاق ببرنامج اكتساب الخبرة العملية في منشآت قطاع الاعمال (أنظر ١٧.١) | مركز التطوير والتدريب والشئون المالية ووزارة الخدمة المدنية | قصير | جديد | | ٣ مليون ريال سنوياً | نسبة إنجاز الآلية | إكمال الإنجاز |
| ج. | وضع الحوافز اللازمة لتشجيع قطاع الاعمال لاستضافة المدربين لاكتساب الخبرة العملية | قطاع التطوير | قصير | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | نسبة إنجاز الآلية | إكمال الإنجاز |
| د. | إجراء البحوث التطبيقية المشتركة بين وحدات المؤسسة وقطاع الاعمال (أنظر ١٧.١ أ) | الإدارة العامة للبحوث والدراسات المهنية | قصير | جديد | | ٢٥ مليون ريال سنوياً | | |
| هـ. | عمل تنظيمات مشجعة لعضو الهيئة التدريبية أو الإشرافية للعمل بمنشآت قطاع الاعمال بصفة مستشارين غير متفرغين (أنظر ٧.١ أ) | قطاع التطوير | قصير | مستمر | | | عدد اعضاء الهيئة التدريبية الغير متفرغين في منشآت القطاع الخاص | مشاركة ٢٪ من أعضاء الهيئة التدريبية |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثالث: تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على الوظيفة المناسبة في سوق العمل أو التي تجعله قادراً على ممارسة العمل الحر

السياسة ٣,١: اعتماد مبدأ الجودة الشاملة في تقديم التدريب والعمل الإداري

الغايات: تحقيق جودة أعلى للخدمات التدريبية بشكل مستمر ترقى إلى مستوى متطلبات وتوقعات المستفيدين

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|-------------------------------------|-------------|-------------|-----------------|---------------------|---------------------------------|-----------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تطوير وتصميم ومراجعة وتطبيق معايير لضبط جودة التدريب وقياس الأداء | الإشراف الفني والمستفيدين | قصير | جديدة | ٥ مختصين | ٢ مليون ريال سنوياً | نسبة إنجاز الآلية | إكمال الإنجاز |
| ب. | تطوير وتصميم ومراجعة وتطبيق معايير لضبط جودة الأعمال الإدارية وقياس الأداء | التطوير الإداري والجودة والمستفيدين | قصير | جديدة | ٣ مختصين | ٢ مليون ريال سنوياً | نسبة إنجاز الآلية | إكمال الإنجاز |
| ج. | تأهيل الكوادر البشرية لإدارة وتفعيل أنظمة الجودة | مركز التطوير والتدريب | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد من تم تأهيلهم لتطبيق النظام | تدريب جميع المستفيدين |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثالث: تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على الوظيفة المناسبة في سوق العمل أو التي تجعله قادراً على ممارسة العمل الحر

السياسة ٢,٢: تهيئة البرامج التدريبية للحصول على اعتراف هيئات دولية ووطنية

الغايات: تحقيق تطوير نوعي للتدريب التقني والمهني والإرتقاء به وبمخرجاته إلى المستويات العالمية وتمكين المتدربين من الحصول على مؤهلات تحضى بالقبول والإعتراف الدولي

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|----------------|-------------|-------------|---------------------------|---|---|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | مراجعة وتطوير العملية التدريبية للتأكد من مطابقتها لمتطلبات جهات الإعتماد | قطاع التطوير | قصير | جديدة | ١٠ مليون ريال | نسبة إكمال عملية المراجعة | الحصول على تقارير كفاية أولية | |
| ب. | اعتماد برامج التدريب المهني والتقني بواسطة جهات دولية ووطنية متخصصة | قطاع التطوير | متوسط | جديدة | ٤٠٠ ريال لكل متدرب سنوياً | عدد البرامج المحلية المعتمدة بواسطة هيئات دولية | ١٠٪ نسبة الزيادة في عدد البرامج المحلية المعتمدة بواسطة هيئات دولية | |
| ج. | التعاون مع جهات عالمية للإعتراف المتبادل بالمؤهلات والبرامج التدريبية | قطاع التطوير | متوسط | جديدة | مليون ريال سنوياً | عدد الجهات التي تم عقد تعاون معها | جهة واحدة سنوياً | |
| د. | تشجيع معاهد التدريب الأهلية للحصول على إعراف من جهات خارجية معتمدة | التدريب الأهلي | متوسط | جديدة | | عدد البرامج المعتمدة | إعتماد ٥٪ من البرامج سنوياً | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثالث: تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على الوظيفة المناسبة في سوق العمل أو التي تجعله قادراً على ممارسة العمل الحر

السياسة ٣، ٣: متابعة المتدربين من خلال التوجيه أثناء التدريب وقياس مستوى أدائهم في سوق العمل

الغايات: تخفيض نسبة التسرب وصولاً إلى النسب المحددة عالمياً. وتخفيض نسبة الرسوب وصولاً إلى النسب المقبولة عالمياً في جميع البرامج التدريبية. وضمان تزويد المتدرب بالمعارف والمهارات اللازمة والمناسبة للدخول إلى سوق العمل أو العمل الحر. والمساهمة في تنظيم برامج ودورات لتأهيل ورفع كفاءة وأداء خريجي المؤسسة للمواءمة بين مستوى الخريجين وبين متطلبات التنمية وحاجات سوق العمل المتغيرة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | معايير الإنجاز | |
|----|---|----------------|-------------|-------------|---------------------|---------------------|---|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تطوير دور الارشاد والتوجيه المهني داخل الوحدات التدريبية لمساعدة المتدربين على اختيار التخصصات المناسبة لقدراتهم ورغباتهم وتهيئة المناخ الملائم لهم وتنظيم شؤونهم وحل المشكلات التي تعترضهم لتحقيق الاستفادة الكاملة من برامج التدريب التقني و المهني | شئون المتدربين | قصير | مستمر | | | عدد الاستشارات الارشادية ونسبة عدد المتسربين ونسبة الرسوب الى المجموع العام | تخفيض التسرب إلى ٥% من إجمالي المتدربين |
| ب. | عقد دورات تدريبية تطويرية في مجالات اللغة الإنجليزية والحاسب ووسائل الاتصال والمهارات القيادية وكتابة السيرة الذاتية ومبادئ العمل الحر، وكيفية التصرف عند إجراء المقابلات الخاصة بالتوظيف وذلك بهدف صقل شخصية المتدرب الخريج من خلال إعداده للانخراط في سوق العمل | شئون المتدربين | قصير | جديدة | ٥ مليون ريال سنوياً | | عدد البرامج التدريبية | تقديم الخدمة لجميع طالبيها |
| ج. | إنشاء بنك للمعلومات يحوي كل البيانات عن الخريجين وجهات توظيفهم وتحديثه بشكل دوري. وتعزيز التواصل مع الخريجين واصحاب العمل عبر وسائل الاتصال المختلفة | شئون المتدربين | قصير | مستمر | ٢٠ مختص مهني | ٣ مليون ريال سنوياً | نسبة عدد الخريجين المتوفرة بياناتهم الى إجمالي عدد الخريجين | تغطية ٨٠% من الخريجين |
| د. | تنفيذ برامج تطويرية قصيرة لتزويد الخريجين بالمهارات التي | شئون المتدربين | قصير | جديدة | | | عدد البرامج المنفذة | تقديم الخدمة لجميع |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثالث: تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على الوظيفة المناسبة في سوق العمل أو التي تجعله قادراً على ممارسة العمل الحر

السياسة ٣,٣: متابعة المتدربين من خلال التوجيه أثناء التدريب وقياس مستوى أدائهم في سوق العمل

الغايات: تخفيض نسبة التسرب وصولاً إلى النسب المحددة عالمياً. وتخفيض نسبة الرسوب وصولاً إلى النسب المقبولة عالمياً في جميع البرامج التدريبية. وضمان تزويد المتدرب بالمعارف والمهارات اللازمة والمناسبة للدخول إلى سوق العمل أو العمل الحر. والمساهمة في تنظيم برامج ودورات لتأهيل ورفع كفاءة وأداء خريجي المؤسسة للمواءمة بين مستوى الخريجين وبين متطلبات التنمية وحاجات سوق العمل المتغيرة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى | حالة | الموارد اللازمة | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|--------------------------------------|------|-------|---------------------|---|---------------------------|
| | تساعدتهم على التميز في مجالات أعمالهم | | | | | | طالبها |
| ٥. | القيام بدراسات ميدانية دورية تتعلق بأعداد الخريجين في التخصصات المختلفة ونسبة العاملين منهم ونسبة العاطلين عن العمل وغيرها وتزويد الجهات ذات العلاقة بنتائج هذه الدراسات لاتخاذ الإجراءات اللازمة | شؤون المتدربين وإدارة البحوث المهنية | قصير | جديدة | ٢ مليون ريال سنوياً | نسبة عدد العاملين إلى المجموع الكلي لعدد الخريجين في كل تخصص. | تقديم تقرير كل عام تدريبي |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثالث: تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على الوظيفة المناسبة في سوق العمل أو التي تجعله قادراً على ممارسة العمل الحر

السياسة ٤,٣: تبني برامج تدريبية مصممة ومقدمة ومعتمدة من جهات وشركات عالمية متخصصة

الغايات: الوصول للعالمية في مجال التدريب والتأهيل ونشر ثقافة الشهادات الإحترافية الدولية وأهمية الحصول عليها بين المدربين والمتدربين

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|-------------------------|-------------|-------------|-----------------|-------|--------------------------------|-----------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | حصر البرامج والشهادات المعتمدة دولياً في المجالات التي تقدمها المؤسسة | قطاع التطوير في المؤسسة | متوسط | مستمر | | | عدد البرامج والشهادات | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |
| ب. | عقد شراكات إستراتيجية مع جهات تدريب وإعتماد عالمية لتكون المؤسسة جهة تدريب معتمدة لبرامجها | المؤسسة | متوسط | مستمر | | | عدد البرامج والشهادات المعتمدة | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |
| ج. | عقد شراكة مع أحد الشركات المتخصصة في الإختبارات الإلكترونية للشهادات الإحترافية العالمية | مركز التدريب الإلكتروني | قصير | جديدة | | | عدد المختبرين | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |
| د. | إعتماد الشهادات الإحترافية المعروفة دولياً ومعادلتها بحقائب ومؤهلات المؤسسة المماثلة | المناهج | متوسط | مستمر | | | عدد البرامج والشهادات المعتمدة | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |
| هـ. | توفير برامج تدريبية بـمعايير دولية وتدريب المدربين عليها لضمان مواكبتهم للتطورات التقنية في تخصصاتهم | مركز التطوير والتدريب | متوسط | مستمر | | | عدد المستفيدين | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |
| و. | إستخدام نموذج تدريب المدربين لتسريع عملية تدريب وتأهيل المدربين للحصول على شهادات معتمدة في تخصصاتهم | مركز التطوير والتدريب | متوسط | مستمر | | | عدد المستفيدين | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |
| ز. | تحفيز المدربين والمتدربين للحصول على شهادات إحترافية دولية | المؤسسة | متوسط | جديدة | | | عدد الحاصلين على شهادات دولية | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثالث: تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على الوظيفة المناسبة في سوق العمل أو التي تجعله قادراً على ممارسة العمل الحر

السياسة ٣,٥: استحداث برامج لتطوير تقنيات التدريب والتدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني

الغايات: تحقيق السبق والتميز للمؤسسة في تطوير هذه التقنيات واستخدامها في تحقيق أهداف المنهج وتلبية أهداف المدربين والمتدربين. والإستفادة من بعض المدربين المتميزين على مستوى المؤسسة في رفع مهارات هيئة التدريب

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|-------------------------|-------------|-------------|-----------------|----------------------|---|-----------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | بناء محتوى وأدوات تدريب تفاعلية إلكترونية للحقائب التدريبية سواء داخلياً أو خارجياً | مركز التدريب الإلكتروني | متوسط | مستمر | ٣٠ مختص | ١٠ مليون ريال سنوياً | عدد الحقائب الإلكترونية | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |
| ب. | بناء كلية إفتراضية لتدريب المدربين تعمل على تدريب المدربين على رأس العمل ومتابعة أدائهم وتقييمه باستخدام نظام الفصول الإفتراضية ووضع مدرب أول لكل مقرر مفرغاً لهذه المهمة | مركز التدريب الإلكتروني | متوسط | جديد | مدرب لكل مقرر | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد المتدربين | تحقيق نسبة زيادة ٢٠٪ سنوياً |
| ج. | إنشاء بنك أسئلة موحد سواء للإمتحانات القصيرة أو الفصلية أو النهائية أو للتقييم الذاتي | مركز التدريب الإلكتروني | قصير | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد الأسئلة في البنك | تحقيق نسبة زيادة ٢٠٪ سنوياً |
| د. | إستحداث مسارات تدريبية تخدم تقنيات و تطبيقات التدريب والتدريب عن بعد و التدريب الإلكتروني | المناهج | متوسط | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد المسارات | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |
| هـ. | بناء خبرات وكوادر فنية في مجالات وآليات بناء المحتوى الإلكتروني للحقائب التدريبية وتقنيات التدريب | مركز التدريب الإلكتروني | متوسط | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد المختصين في مجال التدريب الإلكتروني | تحقيق نسبة زيادة ١٠٪ سنوياً |
| و. | بناء شراكة إستراتيجية مع جهات متخصصة في التدريب الإلكتروني والتدريب عن بعد | مركز التدريب الإلكتروني | متوسط | جديد | | ٢٠ مليون ريال سنوياً | عدد الشركاء | أخيار شريكان |
| ز. | بناء مصادر إلكترونية للتدريب وإتاحة الفرصة للإشتراك بالمكتبات الإلكترونية المحلية والدولية | مركز التدريب الإلكتروني | متوسط | جديد | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المحتويات الإلكترونية | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثالث: تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على الوظيفة المناسبة في سوق العمل أو التي تجعله قادراً على ممارسة العمل الحر

السياسة ٦، ٣: تطوير برنامج للتدريب المؤدي للإنتاج التجاري مقياساً للجودة والكفاية

الغايات: رفع كفاية وجودة التدريب التقني والمهني من خلال المرافق التدريبية للإنتاج التجاري والتعرف والاطلاع على أفضل ما في سوق العمل من تقنيات وأجهزة وأدوات

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|---|-------------|-------------|-----------------|-------|--------------------|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | وضع تنظيمات ولوائح لإستثمار الإمكانيات المادية والكوادر البشرية في التدريب المؤدي إلى الإنتاج التجاري | قطاع التدريب المشترك وخدمة المجتمع والتدريب المستمر | قصير | جديدة | | | نسبة إنجاز الآلية | إكمال اللوائح والتنظيمات |
| ب. | إستحداث وحدة تجارية تابعة لمركز خدمة المجتمع لتسويق الإنتاج التجاري للوحدات التدريبية | خدمة المجتمع والتدريب المستمر | قصير | جديدة | | | نسبة النمو السنوية | تحقيق زيادة ٥% سنوياً من دخل خدمة المجتمع نتيجة لأعمال الوحدة |
| ج. | إستحداث برنامج للإنتاج التجاري للوسائل التدريبية | خدمة المجتمع والتدريب المستمر | قصير | جديدة | | | نسبة النمو السنوية | تحقيق زيادة ٢% سنوياً من دخل خدمة المجتمع نتيجة لأعمال الوحدة |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثالث: تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على الوظيفة المناسبة في سوق العمل أو التي تجعله قادراً على ممارسة العمل الحر

السياسة ٣,٧: تبني مبادئ العمل الحر وإدارة المنشآت الصغيرة والحرف التقليدية ضمن برامج التدريب التقني والمهني

الغايات: دعم انتشار المنشآت الصغيرة والحرف التقليدية في سوق العمل. ونشر ثقافة العمل الحر وأهمية المنشآت الصغيرة في برامج التدريب التقني والمهني

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|-----------------|-------------|-------------|-----------------|----------------------|---|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إعداد وإعتماد مقررات في إقامة وإدارة المنشآت الصغيرة والحرف التقليدية في برامج التدريب التقني والمهني | المناهج | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال | إضافة مادة المنشآت إدارة ادارة الصغيرة | الانتهاء من اضافة مادة المنشآت ادارة الصغيرة |
| ب. | إيجاد آلية لتشجيع إقامة المنشآت الصغيرة. | المنشآت الصغيرة | قصير | مستمر | | | زيادة أعداد المنشآت الصغيرة لمختلف التخصصات | نسبة الزيادة في أعداد المنشآت الصغيرة لمختلف التخصصات |
| ج. | استحداث تنظيمات ولوائح للحاضنات المهنية | المنشآت الصغيرة | قصير | جديدة | | | نسبة إنجاز الآلية | إعتماد التنظيمات واللوائح |
| د. | تنفيذ برنامج للحاضنات المهنية | المنشآت الصغيرة | قصير | جديدة | | ٢٠ مليون ريال سنوياً | عدد الحاضنات المنشأة | إنشاء ٢٠٠ حاضنة جديدة سنوياً |
| هـ. | العمل مع الجهات الداعمة لتسهيل إجراءات الحصول على الدعم | المنشآت الصغيرة | قصير | مستمر | | | سهولة اجراءات افتتاح منشأة صغيرة | الحصول على دعم لجميع المنشآت المخطط لها |
| و. | تقديم البرامج التأهيلية والتطويرية والإدارية لتأهيل المتدربين على تأسيس وإدارة المنشآت الصغيرة | المنشآت الصغيرة | متوسط | مستمر | | ٢ مليون ريال سنوياً | زيادة عدد البرامج التأهيلية والادارية | ١٠٪ نسبة الزيادة في عدد البرامج التأهيلية والادارية |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الرابع: القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات استنادا على الأبحاث والدراسات التطبيقية

السياسة ٤,١: تنفيذ دراسات استشرافية لتوجهات سوق العمل والتطور التقني والمهني والتقويم المستمر للخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني

الغايات: تحديد التحديات والتغيرات المستقبلية للتدريب التقني والمهني والاستجابة السريعة لمتطلبات سوق العمل والتقويم المستمر للخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|---|-------------|-------------|-----------------|-------------------|-----------------------|----------------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تنفيذ البحوث والدراسات الاستشرافية بالتعاون مع الجهات الداخلية والخارجية | الادارة العامة للبحوث والدراسات والتعاون الدولي | قصير | مستمر | | ٣ مليون سنويا | عدد الابحاث والدراسات | بحثان سنوياً |
| ب. | نشر نتائج الابحاث والدراسات من خلال اقامة ورشة عمل سنوية لمناقشة التطورات والتوجهات الحديثة (لجميع مسؤولي المؤسسة) | الادارة العامة للبحوث والدراسات المهنية | قصير | جديد | | مليون ريال سنوياً | عدد المشاركين | حضور ٨٠% من مسؤولي المؤسسة سنويا |
| ج. | ٦,٣ (أ) | | | | | | | |
| د. | اصدار مطبوعة دورية (مجلة محكمة) | الادارة العامة للبحوث والدراسات المهنية | قصير | جديد | ٤ | ٢ مليون سنويا | عدد مرات الاصدار | مرتين سنويا |
| هـ. | مراجعة الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني وتقويمها دوريا | الادارة العليا | طويل | جديد | | ٥ مليون ريال | اجراء المراجعة | كل خمس سنوات |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الرابع: القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات استناداً على الأبحاث والدراسات التطبيقية

السياسة ٤,٢: تصميم وتطبيق برنامج لإدارة الأداء في المؤسسة

الغايات: إدارة المؤسسة بإستخدام مبادئ إدارة الأداء وتطبيق إدارة الأداء إلكترونياً ومتابعة الإلتزام بالتوجهات الإستراتيجية للخطة العامة للتدريب بالمؤسسة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|-------------------------------------|-------------|-------------|-----------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تحويل الخطة الوطنية إلى خطط عمل تنفيذية بمؤشرات ومعايير أداء محددة وبناء مؤشرات الأداء لجميع الوحدات الإدارية والتدريبية | التخطيط والميزانية والتطوير الإداري | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال | تشكيل فرق عمل | الإنهاء من وضع المعايير |
| ب. | تطبيق إدارة الأداء بإستخدام بطاقات الأداء المتوازن | التخطيط والميزانية والتطوير الإداري | قصير | جديدة | ٢٠ | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد التقارير | تقرير شامل كل فصل دراسي |
| ج. | تشكيل فرق عمل لتطبيق ومراجعة الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة | التخطيط والميزانية والتطوير الإداري | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال | المراجعة | كتابة تقرير سنويا |
| د. | تطبيق وتحديث إدارة الأداء إلكترونياً | التخطيط والميزانية والتطوير الإداري | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | المراجعة | كتابة تقرير سنويا |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الرابع: القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات استنادا على الأبحاث والدراسات التطبيقية

السياسة ٣، ٤: دعم الأبحاث والمشاريع الموجهة لتطوير التدريب التقني والمهني ومعالجة أوجه القصور

الغايات: استمرار تطوير التدريب التقني والمهني وحث وتوجيه الباحثين والمهتمين للعمل على تطويره وإعطاء الفرصة لأعضاء هيئة التدريب لتطوير عمل وبرامج المؤسسة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|---|-------------|-------------|---------------------|-------------------|---|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | عقد ورش دورية للمختصين لعرض ومناقشة التحديات القائمة والمستقبلية لتكون إنطلاقة للباحثين والمهتمين وإصدار نشرة تبين اولويات المؤسسة في الابحاث المدعومة | الادارة العامة للبحوث والدراسات المهنية | قصير | مستمر | | مليون ريال سنوياً | اصدار نشرة سنويا | |
| ب. | دعم الابحاث ذات الاولوية | الادارة العامة للبحوث والدراسات المهنية | قصير | مستمر | ٧ مليون/سنويا | | عدد الابحاث المدعومة ١٠ سنويا | |
| ج. | تطوير آلية لمتابعة تطبيق توصيات البحوث والدراسات المهنية بعد استخلاص اوجه القصور ونقاط التطوير | الادارة العامة للبحوث والدراسات المهنية | قصير | مستمر | | | عدد نقاط التطوير ٢ سنويا | |
| د. | مراجعة وتطوير آليات دعم ومتابعة البحوث والدراسات المهنية | الادارة العامة للبحوث والدراسات المهنية | قصير | مستمر | | | نسبة إنجاز الآلية إكمال المراجعة | |
| هـ. | دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريب في المؤتمرات التخصصية | الادارة العامة للبحوث والدراسات المهنية | قصير | مستمر | ٣ مليون ريال سنوياً | | عدد المشاركات السنوية ١٢٠ مشاركة سنوياً | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الرابع: القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات استنادا على الأبحاث والدراسات التطبيقية

السياسة ٤,٤: متابعة التوجهات المالية في مجال التدريب التقني والمهني والاستفادة منها

الغايات: الاستفادة من التجارب الدولية في مجال التدريب التقني والمهني للوصول إلى الريادة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الألية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|-------------------------------|-------------|-------------|-----------------|--------------------|----------------|-------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | المشاركة في الندوات والملتقيات والمؤتمرات في مجال التدريب التقني والمهني وتشجيع أعضاء هيئتي التدريب والإشراف للمشاركة | الإدارة العامة للتعاون الدولي | قصير | مستمر | | ٢ مليون ريال سنويا | عدد المشاركات | ٥٠ مشاركة سنوياً |
| ب. | وضع إستراتيجية واضحة للمشاركة في اللجان الدولية المشتركة | الإدارة العامة للتعاون الدولي | قصير | مستمر | | | عدد المشاركات | حسب الجدولة |
| ج. | وضع برامج وآليات لاستضافة خبراء من الدول الشريكة والمنظمات الدولية | الإدارة العامة للتعاون الدولي | قصير | مستمر | | ٢ مليون ريال سنويا | عدد الخبراء | ٢٥ خبراء سنويا |
| د. | الإشتراك في المنظمات الدولية والجمعيات المختصة بالتدريب التقني والمهني | الإدارة العامة للتعاون الدولي | قصير | مستمر | | ٣ مليون سنويا | عدد الاشتراكات | ٣ اشتراكات سنوياً |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الرابع: القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات استنادا على الأبحاث والدراسات التطبيقية

السياسة ٤,٥: تطوير الأنظمة التي تكفل مرونة التعامل مع التغيرات والتحديات

الغايات: بناء أنظمة تتسم بالمرونة اللازمة للاستجابة لتغيرات واقع التدريب التقني والمهني

| معايير الإنجاز | مؤشرات الأداء | الموارد اللازمة | | حالة الآلية | مدى التطبيق | الجهة المنفذة | آليات التنفيذ | م |
|---------------------|--|-----------------|-------|-------------|-------------|---------------------------------|--|----|
| | | مالية | بشرية | | | | | |
| إنجاز الدراسة | نسبة تحقيق الآلية | مليون ريال | | مستمر | قصير | الادارة العليا والتطوير الإداري | دراسة إمكانية تطبيق الخطة العامة للتدريب ضمن الهيكل الحالي للمؤسسة وإستحداث التغييرات الهيكلية اللازمة | أ. |
| مراجعة جميع الأنظمة | عدد الأنظمة المراجعة والمعدلة والجديدة | ٢ مليون ريال | | مستمر | قصير | الادارة العليا والتطوير الإداري | مراجعة وتعديل او طلب تعديل الأنظمة بما يكفل مرونة التعامل مع المتغيرات | ب. |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الرابع: القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات استنادا على الأبحاث والدراسات التطبيقية

السياسة ٤, ٦: تطبيق أحدث نظم تقنية المعلومات والاتصالات

الغايات: تسهيل العمل وتدفع المعلومات وترشيد الانفاق وتحقيق الوصول إلى أهداف التعاملات الحكومية الإلكترونية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|---------------|-------------|-------------|-----------------|----------------|-------------------------|--------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | وضع إستراتيجية مخصصة لتصميم وتطوير تقنية نظم المعلومات والاتصالات بالمؤسسة | مركز الحاسب | قصير | جديدة | | ٥ مليون ريال | نسبة إنجاز الإستراتيجية | إكمال إنجاز الإستراتيجية |
| ب. | تطبيق إستراتيجية تقنية نظم المعلومات والاتصالات بالمؤسسة | مركز الحاسب | متوسط | جديدة | | ٣٠٠ مليون ريال | نسبة تحقيق الأهداف | إكمال تحقيق الأهداف |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الخامس: بناء شراكات استراتيجية مع القطاع الخاص لتنفيذ برامج التدريب التقني والمهني

السياسة ٥,١: بناء شراكات استراتيجية مع جهات تدريبية داخلية وخارجية لتشغيل الوحدات التدريبية

الغايات: تشغيل وحدات التدريب بكفاءة عالية ونقل وتوطين تقنية التدريب الخارجية (المتميزة) للمملكة ومشاركة جهات تدريبية مرموقة في تشغيل الوحدات التدريبية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|----------------------|-------------|-------------|-----------------|---|---|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | وضع الإطار النظامي لتشغيل الوحدات التدريبية | مجلس الإدارة | قصير | جديد | | | إخذ الموافقات النظامية | الإنهاء من إصدار الموافقة |
| ب. | وضع آليات ولوائح تنفيذية لتشغيل الوحدات التدريبية | قطاع التطوير | قصير | جديد | | ٥ مليون ريال | عدد اللوائح المنجزة | الإنهاء من وضع اللوائح |
| ج. | وضع ضوابط لتشغيل الوحدات التدريبية وأساليب مراجعتها | قطاع التطوير | قصير | جديد | | ٢ مليون ريال | نسبة تحقيق الآلية | إنجاز الآلية |
| د. | إعتماد الجهات المشاركة في التشغيل وبدء التشغيل الفعلي للوحدات التدريبية عن طريق الجهات المختارة | قطاع التدريب المشترك | متوسط | جديد | | ٨٠ مليون ريال لكل كلية و ٣٠ مليون ريال لكل معهد تدريبي سنوياً | تشغيل الوحدات | تشغيل عدد ٥٠ وحدة (بطاقة إستيعابية ١٥٠ ألف متدرب) |
| هـ. | بناء جهاز للإشراف على عمليات التشغيل | قطاع التدريب المشترك | متوسط | جديد | | ٢٥٠ | نسبة الوصول إلى أهداف الإشراف على كفاية وجودة التدريب | الإشراف الكامل على كفاية وجودة التدريب |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الخامس: بناء شراكات استراتيجية مع القطاع الخاص لتنفيذ برامج تدريب تقنية ومهنية

السياسة ٥,٢: تقديم برامج تدريبية مشتركة مع القطاع الخاص

الغايات: تقديم التدريب المتخصص لتلبية الإحتياج في قطاع معين

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|----------------------|-------------|-------------|-----------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إستحداث وحدة إدارية لدعم البرامج التدريبية الغير ربحية تقوم بالتنسيق مع الإدارات المختصة داخل المؤسسة والجهات الخارجية | قطاع التطوير | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال | نسبة إنجاز الآلية | إستكمال إستحداث الإدارة |
| ب. | تقديم الدعم الفني اللازم للإستفادة من دراسات الجدوى الإقتصادية والمناهج والإحتياجات التدريبية | قطاع التطوير | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | إجراء الدراسات المطلوبة | إنجاز دراستان سنوياً |
| ج. | طلب إشراك المؤسسة في متابعة إلتزام شركات ومؤسسات القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية من الجهات الحكومية المختصة | قطاع التطوير | قصير | جديدة | | | نسبة إنجاز الآلية | الإنتهاء من تنفيذ الآلية |
| د. | المساهمة في وضع آلية لتحفيز الجهات المشاركة | قطاع التطوير | قصير | جديدة | | | وضع آليات للتحفيز | الإنتهاء من وضع الآلية |
| هـ. | العمل على تسهيل إجراءات الترخيص والدعم والتنفيذ مع الجهات الحكومية الأخرى | قطاع التدريب المشترك | قصير | جديدة | | | نسبة إنجاز الآلية | الإنتهاء من تنفيذ الآلية |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السادس: نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة

السياسة ٦,١: تعزيز الصورة الذهنية الإيجابية وتحسين النظرة الإجتماعية والثقافية لدى المجتمع عن الأعمال التقنية والمهنية

الغايات: إزالة الترسبات السلبية النمطية عن بعض الأعمال التقنية والمهنية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|-----------------|-------------|-------------|-----------------|----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تأسيس مركز إعلامي للتوعية المهنية | العلاقات العامة | قصيرة | جديدة | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد الأنشطة الإعلامية | تغطية الفئة المستهدفة |
| ب. | إجراء دراسات دورية عن النظرة الإجتماعية للعمل المهني | المركز الإعلامي | طويله | جديدة | ٥ مختصين | | دراسة واحدة سنوياً | |
| ج. | إعداد الوسائل والمواد والوسائط التوعوية الكفيلة بالرفع من شأن المهنة والمهنيين | المركز الإعلامي | قصيرة | جديدة | | ١٠ مليون ريال | عدد المواد المنتجة | وصول المادة للمستفيدين |
| د. | تأسيس وتحديث معارض دائمة تقنية مهنية تثقيفية وترفيهية موجهة لطلاب التعليم العام في الوحدات التدريبية | المركز الإعلامي | قصيرة | جديدة | ٢٠ موجه مهني | ٢٠ مليون ريال سنوياً | عدد المعارض المؤسسة | معرض في كل مجلس للتعليم الفني |
| هـ. | عقد لقاءات وبرامج موجهة للقائمين على إدارات الموارد البشرية في القطاعات المختلفة لتعريفهم بمستوى تأهيل وإعداد المتدربين داخل المؤسسة | المركز الإعلامي | متوسط | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد اللقاءات | ١٣ لقاء سنوياً في كل منطقة |
| و. | تنفيذ خطط لتسويق الفحص المهني | المركز الإعلامي | متوسط | جديدة | | ٣ مليون ريال سنوياً | عدد المواد المنتجة | وصول المادة للمستفيدين |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السادس: نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة

السياسة ٦,٢: العناية ببرامج التوجيه المهني وتطويرها

الغايات: تحقيق أهداف سمعة المهن المختلفة و المساهمة في تحجيم معدلات البطالة بين المؤهلين للعمل

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|----------------------------|-------------|-------------|-----------------|---------------------|-------------------------------|--|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تأسيس وتشغيل مركز للتوجيه المهني | شؤون المتدربين | قصير | جديدة | ٢٥٠ موجه مهني | ١٠ مليون ريال | عدد المستفيدين من هذه البرامج | تغطية جميع برامج المؤسسة التقنية والمهنية |
| ب. | إقامة حملات توعية عامة للتعريف بالتخصصات الموجودة بالمؤسسة ومجالات أعمالها المستقبلية من خلال الوسائل الإعلامية والنشرات والكتيبات الإرشادية | مركز التوجيه المهني | قصير | جديدة | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد الأنشطة الإعلامية | تغطية جميع طالبي التدريب |
| ج. | القيام بزيارات ميدانية منتظمة للمدراس للإلتقاء بالطلاب والطالبات وتزويدهم بمعلومات عن التخصصات المطلوبة في سوق العمل وتشجيعهم ليتوجهوا للوحدات التدريبية المناسبة | مركز التوجيه المهني | متوسط | جديدة | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد الزيارات الميدانية | زيارة جميع مدارس التعليم العام المتوسطة والثانوية سنوياً |
| د. | تقديم التوجيه للراغبين في العمل الحر في أحد الأنشطة التقنية أو المهنية | مركز التوجيه المهني | متوسط | جديدة | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد المستفيدين | خدمة جميع طالبي التوجيه |
| هـ. | عقد دورات للمختصين في الإرشاد الطلابي بالمدارس الثانوية ليقوموا بمساعدة الطلاب في إختيار التخصصات المهنية والتقنية التي تحقق لهم فرص وظيفية أفضل | مركز التوجيه المهني | متوسط | جديدة | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المدارس المشاركة | تدريب جميع المختصين في وزارة التربية والتعليم |
| و. | التعاون مع مكاتب العمل لتوجيه الباحث عن عمل الغير مؤهل لتأهيله في أحد برامج التدريب المناسبة له في المؤسسة | مركز التوجيه المهني ومكاتب | قصير | جديدة | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المستفيدين | خدمة جميع طالبي التوجيه |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السادس: نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة

السياسة ٦,٢: العناية ببرامج التوجيه المهني وتطويرها

الغايات: تحقيق أهداف سعودة المهن المختلفة و المساهمة في تحجيم معدلات البطالة بين المؤهلين للعمل

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى | حالة | الموارد اللازمة | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|---------------------|------|-------|---------------------|--------------------------|---|
| | | العمل | | | | | |
| ز. | مراجعة أنظمة القبول وتطوير آلياته بما يتفق مع التوجيه المهني | مركز التوجيه المهني | قصير | جديدة | | نسبة الإنجاز | إعتماد أنظمة القبول المطورة |
| ز. | تطبيق عمليات التوجيه المهني إلكترونياً والإستفادة من برامج التوجيه المهني في الجهات الأخرى | مركز التوجيه المهني | قصير | جديدة | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المستفيدين من الخدمة | إستفادة جميع المتحقين في البرامج التقنية والمهنية |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السادس: نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة

السياسة ٦,٣: إقامة الندوات والمشاركة في المؤتمرات والمعارض المختصة بالتدريب والتطوير التقني

الغايات: الاستفادة من الخبرات في مجال التدريب التقني والمهني وإبراز القدرات المتوفرة في المجالات المهنية والتقنية في المؤسسة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|--|-------------|-------------|-----------------|---------------------|----------------------------|------------------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | عقد المؤتمرات والندوات وورش العمل التي تعنى بتطوير التدريب التقني والمهني ودعوة المميزين عالمياً ومحلياً للمشاركة فيها والتفاعل معها | التعاون الدولي والبحوث والدراسات المهنية | متوسط | مستمر | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد الندوات والورش المقامة | خمس ندوات وورشة عمل سنوياً |
| ب. | إقامة المعارض والمشاركة فيها بما يسهم في إبراز دور المؤسسة ومنجزاتها للآخرين | التعاون الدولي والبحوث والدراسات المهنية | متوسط | مستمر | | ٣ مليون ريال سنوياً | عدد المؤتمرات | مؤتمر واحد سنوياً |
| ج. | دعم وتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسة للمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية بأبحاثهم ودراساتهم | البحوث والدراسات المهنية | قصير | مستمر | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المشاركين من المؤسسة | ١٠٠ مشاركة سنوياً |
| د. | إقامة المسابقات المحلية وتشجيع المتدربين من وحدات المؤسسة للمشاركة في المسابقات الدولية في المجالات المهنية والتقنية | قطاع التطوير | قصير | مستمر | | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد المشاركين من المؤسسة | مسابقة واحدة لكل مجال تقني أو مهني |
| هـ. | أنظر ٤.٤.٤ أ | | | | | | | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السادس: نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة

السياسة ٦,٤: التوسع في برامج خدمة المجتمع والتدريب المستمر

الغايات: فتح آفاق جديدة في تنمية العلاقة بين المجتمع و وحدات المؤسسة التدريبية وتمكين المواطن من مواكبة التطور في العلوم المهنية والتفنية والتأكيد على أهمية دور الفرد والمجتمع في برامج السعودة للمهن والتدريب مدى الحياة

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|--------------------------------------|-------------|-------------|-----------------|---------------------|------------------------|-------------------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | حصر إحتياجات المجتمع التعليمية والتدريبية لوضع سياسة علمية عملية تلبى تلك الإحتياجات وتزيد من الوعي التقني لدى أفراد المجتمع بنشر فرص التدريب المتاحة | مركز خدمة المجتمع | متوسط | مستمر | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد البرامج المحصورة | مشاركة جميع أقسام الوحدات التدريبية |
| ب. | تنظيم وتقديم الدورات التدريبية في المجالات التقنية والمهنية التي تلبى الإحتياجات التدريبية للأفراد والمؤسسات العامة والخاصة. | مركز خدمة المجتمع والوحدات التدريبية | متوسط | مستمر | | | عدد الدورات | نمو خدمات المركز بنسبة ٥% سنوياً |
| ج. | القيام بالاستشارات الفنية التي تحتاجها الأجهزة الحكومية وشركات ومؤسسات القطاع الخاص. | مركز خدمة المجتمع والوحدات التدريبية | متوسط | مستمر | | | عدد الإستشارات المقدمة | نمو خدمات المركز بنسبة ٥% سنوياً |
| د. | ترسيخ مفهوم المنشأة دائمة التدريب بعقد ورش عمل دورية لتدريس هذا المفهوم وتوجيه الدعوة لكل منشآت القطاع الخاص للحضور | مركز خدمة المجتمع | متوسط | جديد | | | عدد ورش العمل المنعقدة | ١٣ ورشة عمل سنوياً |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السادس: نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة

السياسة ٦,٥: تشجيع وتوجيه الجهات الخيرية الراغبة في دعم التدريب التقني والمهني

الغايات: التأكيد على مبدأ "ساعده ليأكل بساعده" وفتح مصارف جديدة لأهل البر والخير والإحسان

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|-----------------|-------------|-------------|-----------------|-------------------|------------------------|-------------------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | وضع اللوائح الخاصة بقبول الهبات والإستفادة منها | المنشآت الصغيرة | قصير | | | | نسبة إنجاز اللوائح | إقرار اللوائح والتنظيمات |
| ب. | فتح مجالات تعاون مع الجهات الخيرية والإستفادة من إنتشارها لإنجاح برنامج لتدريب الأسر المنتجة | المنشآت الصغيرة | قصير | جديد | | | عدد الجمعيات المشاركة | تحقيق التحاق ١٠٪ من الجمعيات سنوياً |
| ج. | توفير دراسات جدوى للمشروعات المهنية والتقنية الصغيرة الممكن إقامتها وسبل الدعم الخيري لها | المنشآت الصغيرة | قصير | مستمر | | مليون ريال سنوياً | عدد المشروعات المقترحة | إنجاز ١٠ مشروعات سنوياً |
| د. | عقد لقاءات دورية مع داعمي الحملة الكبار وتعريفهم بحجم الإنجازات المتحققة من تبرعاتهم | المنشآت الصغيرة | قصير | جديد | | | عدد اللقاءات | لقاء واحد سنوياً |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السابع: إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

السياسة ٧,١: بناء وتنفيذ برنامج للتدرج المهني لأعضاء هيئة التدريب

الغايات: تقدير المدربين المتميزين واهل الخبرة المتجددة وتشجيعهم على الاستمرار في العطاء.. والتطوير المستمر للكفايات المعرفية والمهارية للمدرب باعتباره احد متطلبات الترقى في سلم التدرج الوظيفي. وتحقيق مبدأ التفاضل الشريف بين المدربين وفقا لاسس ومعايير تقويم علمية.

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|---|-------------|-------------|-----------------|-----------------|--|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إعداد لائحة تنظيمية لتصنيف مراتب المدربين وفقا لانجازتهم التعليمية والتدريبية متمثلة في مستويات ادائهم وسنوات خدمتهم وارقتائهم المهني، مع بيان شروط استحقاق كل مرتبة ومزاياها وعناصر المفاضلة والية العمل والترشيح | هيئة التدريب الشؤون الادارية الاشراف الفني | قصير | جديد | | ٥ مليون ريال | نسبة اكمال اعداد اللائحة | |
| ب. | ابتكار أساليب تقويم وأدوات قياس جديدة تسهم في تحسين الاداء وتقلل من أثر العامل الشخصي في التقويم | هيئة التدريب الشؤون الادارية الاشراف الفني | قصير | جديد | | ٢ مليون ريال | نسبة اكمال اعداد اساليب التقويم والقياس | |
| ج. | ربط مسار التدرج الوظيفي بالمسار التدريبي بحيث يربط تدريب المدرب في ضوء احتياجاته ومتطلبات كل مرتبة وتوفير الفرص التدريبية المناسبة (أنظر ٢,٦ ج ، د) | هيئة التدريب الشؤون الادارية مركز التطوير | قصير | جديد | | مليون ريال | نسبة اكمال الربط | |
| د. | تطبيق اللائحة بعد اقرارها من الجهات المختصة والتقويم المستمر لها. | هيئة شؤون المدربين الشؤون الادارية الاشراف الفني وزارة الخدمة المدنية | متوسط | جديد | | | | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السابع: إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

السياسة ٧,٢: التطوير المستمر لتنظيمات الأجور والحوافز وسبل جذب المتميزين والمحافظة عليهم

الغايات: رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|---|-------------|-------------|-----------------|-----------------|--|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تقييم مستوى اجور وحوافز اعضاء الهيئة التدريسية بالمؤسسة (مواطنين- متعاقدين) حاليا ومقارنته بمستوى المعيشة وما تقدمه جهات العمل المماثلة | هيئة التدريب الشئون المالية والادارية | متوسط | جديد | | ٢ مليون ريال | نسبة اكمال مرحلة التقييم | |
| ب. | اعداد واقرار سلم للرواتب والحوافز يبنى على اساس الكفاءة والانتاجية | شئون التدريب الشئون المالية وزارة الخدمة المدنية | قصير | جديد | | | نسبة اكمال اعداد السلم الجديد | |
| ج. | التطوير المستمر لتنظيمات الاجور والحوافز المادية للتأكد من منافساتها لما يقدم في جهات العمل الاخرى (أنظر ١.١ ج) | هيئة التدريب الشئون المالية والادارية | قصير | جديد | | | مستوى الرواتب والحوافز مقارنة بمستويات الرواتب والحوافز في جهات العمل الاخرى | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السابع: إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

السياسة ٣، ٧: إشراك منسوبي المؤسسة والمتدربين في تقييم وتنفيذ الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني

الغايات: ضمان الدعم الكامل لتنفيذ الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني بالطريقة المنشودة والحد من مستوى الرفض والمقاومة في تنفيذها

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|--|-------------|-------------|-----------------|--------------|---|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إتاحة الفرصة لمشاركة منسوبي المؤسسة للإطلاع وإبداء الرأي في الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني قبل إتمامها | مركز التطوير والتدريب+ ادارة العلاقات العامة | قصير | جديد | | مليون ريال | نسبة عدد المشاركين في المراجعة الى اجمالي عدد منسوبي المؤسسة | |
| ب. | اعداد وتنفيذ برامج تدريبية وورش عمل شاملة عن الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة واهدافها وطرق تنفيذها في الوحدات التدريبية والاشرفية التابعة للمؤسسة | مركز التطوير والتدريب+ ادارة العلاقات العامة | قصير | جديد | | ٥ مليون ريال | نسبة عدد المشاركين في الورش التدريبية الى اجمالي عدد منسوبي المؤسسة | |
| ج. | تصميم وتوزيع منشورات ومطويات إعلامية وهدايا مبتكرة توضح اهداف الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني وطرق تنفيذها | إدارة العلاقات العامة | قصير | جديد | | ٢ مليون ريال | عدد المطويات والمنشورات الموزعة | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السابع: إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

السياسة ٤, ٧: تطوير مفهوم التدريب الذاتي لدى منسوبي المؤسسة والمتدربين وتوفير الحوافز والدعم اللازم

الغايات: المساهمة في تطوير المتدرب مهارياً وسلوكياً ومعرفياً وفي تحقيق مبدأ التدريب المستمر وبناء قدرات ذاتية لدى المتدرب ليستطيع مواكبة أي تطور في مجال تخصصه ومراعاة الفوارق الفردية بين

المتدربين

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|--|-------------|-------------|-----------------|---------------------|----------------------------------|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | بناء بيئة تدريب ذاتي تعتمد على تقنيات ومصادر وبرامج التدريب الذاتي الحديثة (أنظر ١,٧ ي) | مركز التدريب الإلكتروني | متوسط | جديد | | ٥ مليون ريال | عدد وسائل التدريب الذاتي المتاحة | |
| ب. | عقد ورش عمل للمتدربين لتعريفهم بأساليب وآليات التدريب الذاتي وتبيان أهميته في مساراتهم الوظيفية والمهنية ومساعدة المتدرب في تحديد وإختيار المهارات والبرامج التدريبية التي يمكن تعلمها والتدريب عليها ذاتياً | مركز التدريب الإلكتروني الوحدات التدريبية | متوسط | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد الورش المقامة | |
| ج. | وضع برامج للموهوبين والمبدعين لبناء مهارات ذاتية تخدم تخصصاتهم داخل الوحدات التدريبية وتحفيزهم على ذلك | المناهج + الوحدات التدريبية بالمؤسسة + مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله لرعاية الموهوبين | متوسط | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد المبدعين المشاركين | |
| د. | وضع أنظمة تضمن إعطاء المتدرب شهادة على المهارات التي أتقنها ذاتياً | مجلس الإدارة | متوسط | جديد | | | عدد المستفيدين | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السابع: إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

السياسة ٧,٥: وضع وتطبيق تنظيمات خاصة بالأمن والسلامة المهنية في مواقع التدريب وحماية المباني والممتلكات

الغايات: حماية المدرب والمتدرب من أخطار وحوادث وإصابات العمل وضمان استمرارية البيئة التدريبية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|--|--------------------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------------|-------------------------------------|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | وضع دليل لاشتراطات ومعايير إجراءات الأمن والسلامة في معامل ومختبرات التدريب. | الادارة العامة للتجهيزات | قصير | مستمر | | مليون ريال | نسبة اكمال اعداد الدليل | |
| ب. | نشر الوعي والتنظيف في مجالات الأمن والسلامة المهنية والمحافظة على الممتلكات العامة من خلال إلحاق المدربين في دورات الامن والسلامة المهنية وتوفير اللوحات الارشادية والتحذيرية في مجالات السلامة العامة والمهنية. | الادارة العامة للتجهيزات | قصير | مستمر | | مليون ريال | عدد الملحقين بالبرامج التدريبية | |
| ج. | تطوير وتطبيق نظام شامل للأمن والسلامة في المؤسسة | الادارة العامة للتجهيزات | قصير | مستمر | | ١٠ مليون ريال سنوياً | نسبة تطبيق معايير واشتراطات السلامة | |
| د. | تطوير وتطبيق نظام للصيانة الذاتية والمحافظة على المباني والممتلكات على أسس منهجية ومستمرة (أنظر ٢,٥ د) | الادارة العامة للتجهيزات | قصير | جديد | | ١٠٠ مليون ريال سنوياً | | |
| هـ. | تأسيس وتشغيل وحدات صحية تعنى بسلامة المتدربين والمتدربات في جميع الوحدات | الادارة العامة للتجهيزات | قصير | جديد | ٥٠٠ مختص | ٢٠ مليون ريال سنوياً | الوصول إلى نسبة تطبيق ٢٠٪ سنوياً | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السابع: إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

السياسة ٦, ٧: تحفيز المتدربين نحو مزيد من التفوق والإبداع ورعاية المتميزين منهم ليصبحوا مدربي المستقبل

الغايات: الارتقاء بمستوى المتدربين التحصيلي وتوجيههم للمشاركة في العملية التدريبية وتنمية روح العمل الجماعي والتنافس الشريف بينهم.

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|----------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إعداد الضوابط والمعايير للمتدربين المتميزين وآليات اكتشافهم ورعايتهم بالطرق العلمية الحديثة | شؤون المتدربين | قصير | جديد | | مليون ريال سنوياً | نسبة اكتمال اعداد الضوابط | |
| ب. | أنظر ٧,٤ ج | | | | | | | |
| ج. | استحداث برنامج (مدرب المستقبل) لإكتشاف المتدربين المتميزين ورعايتهم وإعداد البرامج المتخصصة لتأهيلهم ليصبحوا مدربي المستقبل | شؤون المتدربين | قصير | جديد | | مليون ريال سنوياً | | |
| د. | تدريب اعضاء الهيئة التدريسية والإشرافية على كيفية اكتشاف المتميزين وتنمية قدراتهم. | شؤون المتدربين | قصير | جديد | | مليون ريال سنوياً | | |
| هـ. | إعتماد أسلوب مشاركة المتدربين في العملية التدريبية. | شؤون المتدربين | قصير | جديد | | | | |
| و. | وضع جائزة للتفوق تقدم سنوياً للمتميزين من المتدربين. | شؤون المتدربين | قصير | جديد | | مليون ريال سنوياً | | |
| ز. | استحداث اندية تقنية لرعاية المتدربين المتميزين في المجالات المختلفة. | شؤون المتدربين | قصير | جديد | | مليون ريال لكل وحدة تدريبية | عدد الاندية التقنية | ناد تقني في كل وحدة تدريبية |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي السابع: إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني

السياسة ٧,٧: دعم البرامج الغير صافية لأعضاء هيئة التدريب والمتدربين

الغايات: غرس مبادئ وقيم الدين الإسلامي وترجمتها إلى سلوك عملي وتعزيز الانتماء إلى الوطن. بناء شخصية المدرب والمتدرب وتزويدها بالبرامج التي تسهم في تدريبهم على القيادة والتعاون وبت روح الفريق والمنافسة. توثيق العلاقات الاجتماعية بين مجتمع الوحدة التدريبية وتجديد الحيوية وإضفاء جواً من المرح والسعادة على الحياة التدريبية واكتشاف المواهب والقدرات والاستعدادات المختلفة لدى المتدربين، وصلها، وتطويرها، وتوجيهها الوجهة السليمة المفيدة. وتنمية الذوق المهني والإنتاجي لدى المديرين والمتدربين

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|-----|---|--------------------------------|-------------|-------------|-----------------|----------------------|--|------------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تحديد الأنشطة غير المنهجية وتويعها لتناسب مع طبيعة أعمال المؤسسة | الادارة العامة لشئون المتدربين | قصير | مستمر | | | عدد البرامج غير المنهجية | |
| ب. | تخصيص الاوقات المناسبة في الجدول التدريبي لممارسة تلك الأنشطة | الادارة العامة لشئون المتدربين | قصير | مستمر | | | نسبة الوقت المحدد للأنشطة غير الصافية للوقت الاجمالي | لا يقل عن ثلاث ساعات اسبوعيا |
| ج. | تهيئة الإمكانيات والتجهيزات اللازمة لممارسة تلك الأنشطة | الادارة العامة لشئون المتدربين | قصير | مستمر | | ١٠ مليون ريال سنوياً | | |
| د. | التعرف على ميول ورغبات المديرين والمتدربين والحاقهم في الأنشطة التي تناسب معها. | الادارة العامة لشئون المتدربين | قصير | مستمر | | | عدد المشاركين في الأنشطة | |
| هـ. | تخصيص كوادر للإشراف على تنفيذ تلك الأنشطة ووضع الحوافز اللازمة لهم | الادارة العامة لشئون المتدربين | قصير | مستمر | | ١٠ في كل مجلس | | |
| و. | تقويم الأنشطة غير المنهجية دورياً والعمل على تطويرها بشكل مستمر | الادارة العامة لشئون المتدربين | قصير | مستمر | | | | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثامن: تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني الأهلي

السياسة ٨,١: القيام بدراسات جدوى اقتصادية للتدريب الأهلي ونشرها

الغايات: توجيه البرامج التدريبية الأهلية لما يحقق احتياج سوق العمل وتوفير بيئة استثمارية مشجعة لتنمية التدريب الأهلي

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|----------------|-------------|-------------|---------------------|---------------------------|----------------------|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | أنظر ٢- ١- أ | | | | | | | |
| ب. | أنظر ٢- ٥- أ | | | | | | | |
| ج. | عمل دراسات جدوى اقتصادية لكل برنامج تدريبي يقدم في الوحدات التدريبية الحكومية أو الأهلية ونشرها (أنظر ٢,٣ ب ، ج) | التدريب الأهلي | متوسط | مستمر | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد دراسات الجدوى المنجزة | ٥ دراسات جدوى سنوياً | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثامن: تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني الأهلي

السياسة ٨,٢: التنسيق مع الجهات التمويلية لدعم برامج التدريب الأهلي

الغايات: تسهيل إجراءات الحصول على التمويل والدعم للمستثمرين في التدريب الأهلي

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|--------------------------------------|-------------|-------------|-----------------|-------|--|------------------------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | التنسيق مع جهات الدعم لتقديم الدعم المادي لتأسيس المراكز والمعاهد الأهلية الجديدة | المؤسسة وصندوق تنمية الموارد البشرية | متوسط | جديد | | | الزيادة في أعداد المراكز والمعاهد الأهلية التدريبية المدعومة | عدد المعاهد الأهلية المدعومة |
| ب. | أنظر ١- ٦- ج | | | | | | | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثامن: تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني الأهلي

السياسة ٨,٣: إشراك القطاع الخاص في وضع لوائح وتنظيمات التدريب الأهلي

الغايات: تحقيق مبدأ الشراكة في التدريب بين المؤسسة و سوق التدريب الأهلي

| معايير الإنجاز | مؤشرات الأداء | الموارد اللازمة | | حالة الآلية | مدى التطبيق | الجهة المنفذة | آليات التنفيذ | م |
|-----------------------|----------------------|-----------------|-------|-------------|-------------|----------------|--|----|
| | | مالية | بشرية | | | | | |
| إكمال القواعد المنظمة | نسبة إنجاز الآلية | | | مستمر | قصير | التدريب الأهلي | تطوير أنظمة و لوائح التدريب الأهلي بمشاركة ممثلين من القطاع الخاص لمواكبة التطوير الشامل في المؤسسة | أ. |
| | عدد التوصيات المنفذة | | | مستمر | قصير | التدريب الأهلي | عرض القواعد التنفيذية لللائحة التدريب الأهلي على المراكز والمعاهد الأهلية و نشرها على مواقع التدريب الأهلي بالمؤسسة على الانترنت لأخذ مرئيات المهتمين بشأنها بشكل دوري | ب. |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي الثامن: تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني الأهلي

السياسة ٨,٤: وضع الآليات والتنسيق المستمر لضمان المنافسة الإيجابية في قطاع التدريب الأهلي

الغايات: حماية الاستثمارات في التدريب الأهلي من المنافسة السلبية

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|----------------|-------------|-------------|-----------------|---------------------|---------------|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تطوير النظام الإشرافي بالتدريب الأهلي بالمؤسسة بما يحقق رفع مستوى الجودة في المراكز والمعاهد الأهلية | التدريب الأهلي | قصير | مستمر | | ٣ مليون ريال سنوياً | | |
| ب. | تطوير نظام لتصنيف المراكز والمعاهد الأهلية بناءً على جودة أدائها وارتباط برامجها باحتياج سوق العمل، ونشر قوائم التصنيف | التدريب الأهلي | متوسط | جديد | | ٢ مليون ريال سنوياً | | |
| ج. | التسيق مع الجهات الحكومية المختصة لمنع أي جهات أخرى عدا المؤسسة من التصريح والاعتماد للمراكز والمعاهد الأهلية وشهاداتها فيما تقدمه وتشرف عليه المؤسسة من برامج تدريبية، بما في ذلك مراكز التدريب بالغرف التجارية والصناعية ومراكز التنمية الاجتماعية و برامج خدمة المجتمع بالجامعات والوحدات التدريبية الحكومية (أنظر ١,٦ أ) | المؤسسة | قصير | مستمر | | | | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي التاسع: توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية

السياسة ٩,١: التعاون مع وزارة التربية والتعليم لاستحداث وتنفيذ برامج تقنية ومهنية لدمجها في التعليم العام

الغايات: إعداد المواد التدريبية المهنية والتقنية الملائمة للتقديم ضمن المنهج الدراسي. وتدريب معلمي التعليم العام على أعمال مهنية ومهارات تقنية أساسية.

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الألية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|---|-------------|-------------|-----------------|-----------------------|--|--|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | استحداث برنامج مشترك لتطوير وتنفيذ مواد مهنية وتقنية مناسبة لطلاب التعليم العام (المرحلة المتوسطة والثانوية) وتتناسب مع الإحتياج الإقتصادي والإجتماعي للبيئة المحيطة بالمدرسة وإمكانيات مرافق المؤسسة المتوفرة في المنطقة | المؤسسة (المناهج) ووزارة التربية والتعليم | قصير | جديدة | | ٣٠ مليون ريال للتأسيس | عدد المواد المهنية والتقنية المعدة وقابلية التنفيذ في المدارس من خلال دراسة واستبيان ميدانية | إعداد ٣٠ برنامج مهني وتقني وتقديمها لثلث طلاب المرحلة المتوسطة والثانوية |
| ب. | إعداد برامج تدريب قصيرة لتأهيل المعلمين لتقديم المواد المهنية والتقنية وأصدار الحوافز والمعايير المناسبة للترخيص لهم | المؤسسة ووزارة التربية والتعليم | متوسط | جديدة | ١٠٠ موجه مهني | ٢٠ مليون ريال سنوياً | عدد المعلمين المتأهلين والتوزيع الجغرافي لهم أعداد المتقدمين من المدرسين للمشاركة | توفر معلم مؤهل لتقديم المادة التدريبية لكل مدرسة متوسطة وثانوية |
| ج. | فتح المجال لمنسوبي الوزارة للاستفادة من مرافق المؤسسة المختلفة واصدار التنظيمات واللوائح اللازمة | المؤسسة ووزارة التربية والتعليم | قصير | جديدة | | ٥٠ مليون ريال | عدد المستفيدين من البرامج | استفادة ثلث طلاب المرحلة المتوسطة والثانوية من المرافق |
| د. | إيجاد برنامج للتدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني موجه لطلاب التعليم العام والمعلمين | المؤسسة ووزارة التربية والتعليم | متوسط | جديدة | | ٢٠ مليون ريال | عدد المستفيدين من البرنامج | استفادة ثلث طلاب المرحلة المتوسطة والثانوية من البرنامج |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي التاسع: توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية

السياسة ٩,٢: العمل على فتح المجال لخريجي الوحدات التدريبية لإكمال دراستهم في مؤسسات التعليم العام والعالي

الغايات: تحفيز طلاب التعليم العام للإلتحاق ببرامج المؤسسة التدريبية ومنتدربي المؤسسة للتميز أثناء التدريب.

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|---|-------------|-------------|-----------------|---------------|---|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إيجاد تنظيم ولوائح لمعادلة برامج التدريب التقني والمهني وفتح المجال لإكمال الدراسة في التعليم العام | المؤسسة ووزارة التربية والتعليم | قصير | جديدة | | ٥ مليون ريال | إعتماد التنظيم واللوائح | |
| ب. | إيجاد تنظيم ولوائح لمعادلة برامج التدريب التقني والمهني وفتح المجال لإكمال الدراسة في برامج التعليم العالي | المؤسسة والجامعات وهيئة الاعتماد الأكاديمي | قصير | جديدة | | ١٠ مليون ريال | إعتماد التنظيم واللوائح | |
| ج. | العمل مع الكليات والجامعات الحكومية والأهلية لبناء برامج تطبيقية لخريجي الوحدات التدريبية التقنية | المؤسسة والكليات والجامعات الحكومية والأهلية وهيئة الاعتماد الأكاديمي | قصير | جديدة | | ١٥ مليون ريال | إيجاد مسار تعليمي عالي لجميع برامج التدريب التقني | |
| د. | توعية خريجي البرامج التقنية والمهنية بالفرص التعليمية المتاحة وتقديم التوجيه والإرشاد لهم | الإدارة العامة لشؤون المتدربين | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال | حصول كل خريج على المنشورات والإرشاد اللازم | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي التاسع: توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية

السياسة ٩,٣: التعاون مع وزارة التعليم العالي لتأهيل وتوجيه خريجي الجامعات للعمل أعضاء في هيئة التدريب والإشراف

الغايات: استقطاب أكبر عدد من الخريجين المؤهلين للألتحاق بهيئة التدريب في المؤسسة وإعداد البرامج التدريبية المهنية والتقنية الملائمة للتقديم ضمن المنهج الأكاديمي في الجامعات

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الألية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|--|-------------|-------------|-----------------|-------------------|----------------------------------|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | وضع برنامج لإختيار مدربي المستقبل مبكراً ومتابعتهم وإعداد برامج قصيرة لتدريبهم وإستثمار التدريب الصيفي والتعاوني | المؤسسة والكليات والجامعات الحكومية والأهلية | قصير | جديدة | ١٠ بشرية | ٥ مليون ريال | عدد من تم إستقطابهم في البرنامج | استقطاب ٢٠٠ مدرب سنوياً |
| ب. | إعتماد برنامج للإبتعاث لإعداد المتميزين من خريجي المؤسسة لإعدادهم أعضاء لهيئة التدريب ضمن برنامج وزارة التعليم العالي | المؤسسة ووزارة التعليم العالي | قصير | جديدة | ٥ | ١٠٠٠ مليون سنوياً | عدد الملتحقين في برنامج الإبتعاث | إبتعاث ٢٠٠٠ طالب سنوياً |
| ج. | العمل مع الكليات والجامعات الحكومية والأهلية لبناء برامج تطبيقية موجهة لإعداد أعضاء هيئة تدريب في المؤسسة (أنظر الهدف الإستراتيجي الأول) | المؤسسة والكليات والجامعات الحكومية والأهلية والإعتماد الأكاديمي | متوسط | جديدة | | ٥ مليون ريال | عدد البرامج التدريبية الإعدادية | إيجاد برنامج واحد على الأقل لكل مجال تقني ومهني |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي التاسع: توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية

السياسة ٩,٤: تبادل الخبرات والتجارب والتعاون مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية في مجال تقييم وتحديث منهجيات التدريب والتعاون في مجال إعداد الوسائط التعليمية والتدريبية ومصادر التعلم

الغايات: ترشيد الاحتياج للموارد البشرية والمالية في هذا المجال وتوسيع دائرة الاستفادة من المشاريع القائمة والتجارب

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|--|-------------|-------------|----------------------|---|--|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | تشكيل لجان عمل مشتركة مع الجهات التعليمية والتدريبية لمراجعة وتطوير الوسائط التعليمية والتدريبية والمواد المساندة | المؤسسة والجهات التعليمية والتدريبية الحكومية والأهلية | قصير | جديدة | ٥٠ مليون ريال سنوياً | عدد المواد التعليمية والوسائط المنتجة | إنتاج الوسائط لمرحلة تعليمية واحدة سنوياً | |
| ب. | إشراك المختصين من الجهات التعليمية والتدريبية الحكومية والأهلية في اللجان والمجالس المتخصصة في المؤسسة | المؤسسة والجهات التعليمية والتدريبية الحكومية والأهلية | قصير | مستمر | ١٠ مليون ريال سنوياً | عدد المشاركين من خارج المؤسسة في اللجان والمجالس المتخصصة | إشراك جميع الجهات ذات العلاقة باللجان والمجالس | |
| ج. | عقد ندوات ودورات تدريبية متخصصة في مجال تقييم وتحديث منهجيات التعليم والتدريب وكذلك في مجال إعداد الوسائط التعليمية والتدريبية ومصادر التدريب ودعوة الجهات المعنية للمشاركة (أنظر ٤,٤ أ) | المؤسسة والجهات التعليمية والتدريبية الحكومية والأهلية | قصير | جديدة | ٥ مليون ريال سنوياً | عدد الندوات والدورات التدريبية | ندواتان وعشر دورات تدريبية سنوياً | |
| د. | إستحداث جائزة سنوية لتشجيع الإبداع في مجال تقييم وتحديث منهجيات التعليم والتدريب ومجال إعداد الوسائط التعليمية والتدريبية ومصادر التعلم | المؤسسة والجهات التعليمية والتدريبية الحكومية والأهلية | قصير | جديدة | ٢ مليون ريال سنوياً | عدد المشاركين في المسابقة | مراجعة وتقييم ٥٠٠ عمل سنوياً | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي العاشر: التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة الداعمة للخطط الوطنية والمشاركة في برامج نقل وتطوير التقنية

السياسة ١٠،١: بناء وتحديث معايير وتنظيم لمؤهلات مهنية وطنية مبنية على احتياج الخطط الوطنية لدعم التطور التقني والصناعي

الغايات: التعرف على التقنيات الأساسية التي تحتاجها الخطط الوطنية لتبنيها في خطط المؤسسة للتدريب. وتحديد وتصنيف التخصصات المهنية والتقنية المطلوبة للخطط الوطنية وبرامج نقل التقنية وتنفيذ

ما يخص المؤسسة منها

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|--|---|-------------|-------------|-----------------|---------------------------------------|--|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إجراء وتحديث دراسة مفصلة لتحديد وتصنيف التخصصات المهنية والتقنية المطلوبة لتنفيذ الخطط الوطنية وبرامج نقل التقنية | المؤسسة والجهات الحكومية والأهلية ذات العلاقة | متوسط | جديدة | ٥ مليون ريال | عدد التخصصات التقنية والمهنية المصنفة | موافقة الجهات المشاركة على التوقع الكمي والنوعي للتخصصات المستحدثة | |
| ب. | تشكيل لجان متخصصة لوضع معايير وتنظيم للمؤهلات المهنية والتقنية المحددة وبناء الخطط التدريبية والإحتياجات الفنية للتنفيذ (أنظر ٢،٢ ب ، ٢،٤ أ ، ب) | المؤسسة والجهات الحكومية والأهلية ذات العلاقة | متوسط | جديدة | ١٠ مليون ريال | عدد البرامج التقنية الجديدة | ٥ برامج تقنية جديدة سنوياً | |
| ج. | وضع معايير لإختيار أعضاء هيئة التدريب للمشاركة في برامج نقل التقنية والإستمرار فيها | المؤسسة والجهات الحكومية والأهلية ذات العلاقة | متوسط | جديدة | ٢ مليون ريال | | اعتماد المعايير من الجهات ذات العلاقة | |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي العاشر: التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة الداعمة للخطط الوطنية والمشاركة في برامج نقل وتطوير التقنية

السياسة ١٠,٢: تقديم وتطوير برامج تدريبية متخصصة لتأهيل كوادر تقنية لدعم التطور التقني والصناعي

الغايات: تنفيذ البرامج التدريبية المتخصصة في مجال التطور التقني والصناعي ومتابعة التغييرات في الخطط الوطنية ووضع المرونة اللازمة لتطوير برامج التدريب

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|---|-------------|-------------|--------------------------|----------------------|---|---|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | توفير التجهيزات اللازمة لتنفيذ البرامج المختصة بالتطور التقني والصناعي | المؤسسة والجهات الحكومية والأهلية ذات العلاقة | متوسط | جديدة | | ١٥ مليون ريال سنوياً | عدد البرامج التي تم توفير التجهيزات المعتمدة لتنفيذ ٥ برامج تدريبية معتمدة سنوياً | توفير التجهيزات المعتمدة لتنفيذ ٥ برامج تدريبية معتمدة سنوياً |
| ب. | تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريب لتأهيلهم للمساهمة في تنفيذ البرامج المختصة بالتطور التقني والصناعي | المؤسسة والجهات الحكومية والأهلية ذات العلاقة | متوسط | جديدة | ٧٠ عضو هيئة تدريب سنوياً | ٣٥ مليون ريال سنوياً | عدد أعضاء هيئة التدريب المؤهلين لتقديم البرامج | توفير عدد ٥٠ من أعضاء هيئة التدريب المؤهلين لتقديم البرنامج بالكفاية المطلوبة |
| ج. | تنفيذ البرامج التدريبية المتخصصة في مجال التطور التقني والصناعي بالتعاون مع الجهات المستفيدة | المؤسسة والجهات الحكومية والأهلية ذات العلاقة | متوسط | جديدة | | ٣٠ مليون ريال سنوياً | عدد الملتحقين والخريجين من كل برنامج | تأهيل ٢٠٠ متدرب سنوياً في المجالات المطلوبة |



الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

الهدف الإستراتيجي العاشر: التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة الداعمة للخطط الوطنية والمشاركة في برامج نقل وتطوير التقنية

السياسة ٣، ١٠: المشاركة في برامج نقل التقنية التي تتبناها الجهات الحكومية والأهلية للمساهمة في توطئتها

الغايات: الاستفادة من برامج الوطنية لنقل التقنية بتوسيع قاعدة المستفيدين من خلال أعضاء هيئة التدريب ورفع كفاءتهم. وإبراز أهمية العمل المهني والتقني بربطه بالبرامج الوطنية وإستثماره لجذب

المتميزين وفتح العامل والمخبرات بالمؤسسة للإنتاج المصاحب لبرامج نقل التقنية وتطويرها لهذا الغرض

| م | آليات التنفيذ | الجهة المنفذة | مدى التطبيق | حالة الآلية | الموارد اللازمة | | مؤشرات الأداء | معايير الإنجاز |
|----|---|---|-------------|-------------|--------------------|----------------------|--|----------------|
| | | | | | بشرية | مالية | | |
| أ. | إنشاء مركز مختص بنقل التقنية لأعداد وتنفيذ البرنامج الداخلي في المؤسسة ودراسة وتطوير إمكانياتها في هذا المجال | الإدارة العامة للبحوث والدراسات التقنية | قصير | جديدة | ٢٠ مختص وخبير تقني | ٢٠ مليون ريال سنوياً | نسبة تشغيل معامل وورش والخببرات في المؤسسة للإنتاج الفاعل لهذه البرامج | |
| ب. | عرض خدمات المؤسسة وإمكانياتها على الجهات المهتمة بنقل التقنية | الإدارة العامة للبحوث والدراسات التقنية | قصير | جديدة | | ٢ مليون ريال | عدد برامج نقل التقنية التي تشارك بها المؤسسة | |
| ج. | تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريب للعمل في برامج نقل التقنية | مركز التطوير والتدريب | قصير | جديدة | | ٣ مليون ريال سنوياً | عدد أعضاء هيئة التدريب المؤهلين | |
| د. | وضع الحوافز اللازمة لأعضاء هيئة التدريب للألتحاق ببرامج نقل التقنية والأبداع فيها (أنظر ٧، ١ أ) | مجلس الإدارة | قصير | جديدة | | ١٠ مليون ريال سنوياً | عدد أعضاء هيئة التدريب المشاركين في برامج نقل التقنية | |