

نوع المعاملة: معاملة داخلية
رقم المعاملة: ٤٦٠٥٣٦٦٠
تاريخ المعاملة: ٢٣-٠٥-١٤٤٦ | ٢٤-١١-٢٥
المرفات: ٣



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارة التعليم
Ministry of Education

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم
(٧٨)

إدارة التعليم بمحافظة عنيزة
قسم الموارد البشرية
وحدة خدمات الموارد البشرية

الموضوع: بشأن ترشيح سفير الثقافة المؤسسية.

تعميم

لجميع الإدارات والأقسام والوحدات والمدارس والروضات الحكومية

وفقههم الله

المكرم /ة رئيس /ة مديرة/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة الى البريد الالكتروني الوارد من الإدارة العامة للثقافة المؤسسية ومن منطلق جهود الوزارة لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، ومنها رفع الأداء الحكومي ، وحرصها على إنشاء إطار عام للثقافة المؤسسية وفق أفضل الممارسات العالمية في رحلة التحول الثقافي، يأتي أهمية تفعيل دور سفراء الثقافة المؤسسية في تفعيل برامج التحول الثقافي وتعزيز القيم ونشرها بين الموظفين.

عليه اعتمدوا العمل بما يأتي :-

١. ترشيح سفير الثقافة المؤسسية في (المدرسة / القسم) من شاغلي الوظائف الإدارية بالإضافة لمهام عمله .
٢. التقيد قدر الإمكان بالمحاور الستة الأساسية لسفراء الثقافة المؤسسية المرفقة .
٣. الاطلاع على الأدوار والمسؤوليات لسفراء الثقافة المرفقة .
٤. تعبئة استمارة الترشيح الإلكترونية في موعد أقصاه يوم الخميس الموافق ٢٦/٠٥/١٤٤٦هـ



<https://forms.office.com/r/fKd2ZnPLhC?origin=lprLink>

للاستفسار التواصل مع فريق الثقافة المؤسسية واتس (٠١٦٣٦٤٢٦٧٧) .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

مدير التعليم بالإنازة

فهد بن عبد الله العليان

الحفي

تعليم

عنيزة

- صورة لمكتبنا
- صورة لقسم الموارد البشرية
- صورة لخدمات الموارد البشرية (الثقافة المؤسسية)

سفراء الثقافة التنظيمية هم أفراد يتم اختيارهم داخل الوزارة لتمثيل وتعزيز القيم وتنفيذ برامج وخطط التحول الثقافي التي تقوم عليها منظومة التعليم. دورهم يتجاوز مجرد الالتزام بالسياسات والإجراءات، حيث يعملون على أن يكونوا نموذجًا حيًا للثقافة التنظيمية من خلال سلوكهم وتفاعلهم مع الزملاء، مما يسهم في نشر هذه الثقافة وتعزيزها بين الموظفين.

الهدف من سفراء الثقافة التنظيمية:

١. دعم التحول الثقافي: من خلال العمل على تنفيذ خطط وبرامج التحول الثقافي.
٢. تعزيز القيم التنظيمية: يعمل السفراء على تجسيد القيم الأساسية للمنظمة في سلوكياتهم اليومية، سواء من خلال الالتزام بالتعاون، أو الابتكار. هدفهم هو التأكد من أن هذه القيم ليست فقط على الورق، ولكن تُترجم إلى أفعال يومية داخل المنشأة.
٣. تحفيز الموظفين: يشكل السفراء مصدر إلهام وتحفيز للزملاء، حيث يسعون إلى دفع الآخرين لتبني الثقافة التنظيمية والانخراط في الأنشطة والبرامج التي تدعم هذه الثقافة.
٤. تعزيز التواصل: يُعد السفراء حلقة وصل بين الإدارة والموظفين، حيث يساهمون في تحسين التواصل داخل المنظمة. من خلال دورهم، يمكنهم مشاركة أفكارهم حول تعزيز بيئة العمل أو نقل مخاوف الموظفين إلى الإدارة.
٥. نشر الإيجابية: يعمل السفراء على المساهمة في إيجاد بيئة عمل إيجابية من خلال دعم التعاون والاحترام بين الأفراد وتعزيز الروح الجماعية.
٦. دعم التغيير التنظيمي: في أوقات التغيير التنظيمي، يمكن أن يكون لسفراء الثقافة دور مهم في مساعدة الموظفين على التكيف مع التغييرات الجديدة. يقومون بدعم زملائهم وتحفيزهم على تقبل التغيير والعمل نحو النجاح المشترك.

تم بناء التقييم بناء على المحاور الستة الأساسية لتقييم سفراء الثقافة المؤسسية



سيتمثل سفراء الثقافة المسؤولين والأدوار التالية والتي تضاف إلى مسؤولياتهم الأساسية ونطاق عملهم الحالي*

1

التواصل وبناء الالتزام



#1

العمل كنقطة تواصل ودعم لجميع الموظفين خلال تطبيق برامج التحول الثقافي المختلفة المرتبطة بإداراتهم

التواصل بشكل استباقي مع أصحاب العلاقة لفهم التحديات ومواطن المقاومة للتحول الثقافي وزيادة مستوى التبني بما يتوافق مع المنهجيات المطبقة في الثقافة المستهدفة



العمل كمثال يحتذى به من خلال التزام السفير لإبراز صورة إيجابية تبني ممارسات التحول الثقافي داخل المدرسة و التوجيه وإرشاد فريق العمل لرفع مستوى التبني لممارسات الداعمة لتعزيز ثقافة مؤسسية صحية



2

تنفيذ برامج التحول الثقافي



تنفيذ برامج التحول الثقافي وذلك خلال المراحل المختلفة للبرامج.



تقديم المعلومات والمرئيات لفريق عمل الثقافة المؤسسية.



تقديم المعرفة اللازمة إلى المدراء أثناء تنفيذ البرامج للمساهمة في زيادة تبني الموظفين التابعين لهم لممارسات الثقافة المؤسسية



3

متابعة التنفيذ والتبني ورفع التقارير



متابعة تنفيذ برامج التحول الثقافي في المدرسة ومستوى تبني البرامج ورفع تقارير دورية لفريق الثقافة المؤسسية



تسليط الضوء على التحديات التي تواجه تطبيق البرامج وتصعيدها إن لزم الأمر كما هو موضح في إطار حوكمة برنامج سفراء الثقافة



تقديم التوصيات وتنفيذ الإجراءات التصحيحية لزيادة نسب تبني ممارسات الثقافة المؤسسية



*المسؤوليات الإضافية المذكورة أعلاه تشكل ما يقارب ٥٧% من وقت ومسؤوليات سفراء الثقافة خلال الثلاث أشهر الأولى من إطلاق البرنامج، على أن تزيد النسبة تدريجياً لتتراوح ما بين ٥٥% - ٩١% من وقت ومسؤوليات سفراء الثقافة، كما أن التبعية الإدارية تكون بشكل رئيسي ومتواصل مع المدير المباشر لسفير الثقافة بالإضافة إلى مرجعية فنية للفريق الثقافة المؤسسية فيما يخص برنامج سفراء الثقافة.