



الخطة الاستراتيجية

١- الرؤية والقيم والرسالة

يتطلع معهد الابتكار المعرفي العالي إلى أن يكون إحدى أهم الكيانات الرائدة في تقديم أعلى مستويات الخدمة والجودة في مجال التدريب والتأهيل تماشياً مع أهداف رؤية المملكة

قيمنا: المحافظة على القيم الجوهرية المتمسكة بها في مراءات التميز في اعمالنا وتصرفاتنا. الالتزام التام بالاعتبارات الدينية والصحية والسلامة والبيئة. - تهيئة علاقات منسوبي المعهد كي تكون مبنية على أساس الثقة والاحترام المتبادل والنجاح المشترك. - تميز الخدمة من خلال تلبية توقعات الجهات التي نعمل معها على تحقيق أكبر معايير الجودة.

الرسالة: المبدأ الرئيسي في معهد الابتكار المعرفي العالي هو تقديم تدريب فائق الجودة للمتدرب ولخدمة المجتمع الذي نعمل فيه، وذلك من خلال اختيار ارفع مستويات كوادر التدريب والإدارة ووسائل التقنية الحديثة المستخدمة، والتي يكرس أعضاؤها جهودهم للتأكد من مراءاة المساندة التي لا حدود لها من ناحية التفاني لأي مشروع يتم تخطيده وتنفيذه

القيم: الجودة - الابتكار - الزاهة - خدمة المجتمع - التعلم المستمر.

٢.- الأهداف

- المحافظة على القيم الجوهرية المتمسكة بها في مراءات التميز في اعمالنا وتصرفاتنا.
- الالتزام التام بالاعتبارات الدينية والصحية والسلامة والبيئة.
- تهيئة علاقات منسوبي المعهد كي تكون مبنية على أساس الثقة والاحترام المتبادل والنجاح المشترك.
- تميز الخدمة من خلال تلبية توقعات الجهات التي نعمل معها على تحقيق أكبر معايير الجودة.

٣. الأهداف الاستراتيجية (خلال ٣-٥ سنوات)

١. تحسين جودة البرامج التدريبية لتتوافق مع معايير الاعتماد المحلية.
٢. رفع نسبة توظيف الخريجين إلى أكثر من ٨٠٪ خلال سنة من التخرج.
٣. تعزيز الشراكات مع القطاعين العام والخاص لتوفير التدريب التعاوني وفرص العمل.
٤. تطوير قدرات الكادر التدريسي عبر برامج تدريبية وشهادات مهنية متقدمة.
٥. توسيع نطاق المعهد بإضافة برامج قصيرة (دبلومات ودورات مهنية) بجانب التخصصات الأساسية.



٣. المبادرات الاستراتيجية حسب التخصصات

أ) الإدارة المكتبية

- ١- إدخال برامج تدريبية على أنظمة الأتمتة والأرشفة الإلكترونية.
- ٢- شراكات مع الجهات الحكومية والخاصة التي تعتمد على السكرتارية المتقدمة.
- ٣- تدريب الطلبة على مهارات الاتصال، تنظيم الاجتماعات، وإدارة الوقت.

ب) إدارة الموارد البشرية

- ١-ربط المنهج بشهادات مهنية (مثلاً: CIPD أو SHRM).
- ٢-إنشاء وحدة تدريب عملي عبر محاكاة أنظمة الموارد البشرية (الدوام، الرواتب، التوظيف).
- ٣-استضافة خبراء موارد بشرية لعقد ورش عمل شهرية.

ج) المحاسبة

- ١-اعتماد برامج محاسبية عالمية (مثلاً: QuickBooks، SAP).
- ٢-إقامة دورات لشهادات مهنية (CMA، SOCMA).
- ٣-مشاريع تطبيقية مع شركات محلية لمسك دفاتر واقعية تحت إشراف مدربين.



٤- المبادرات الاستراتيجية حسب الدورات التطويرية وتأهيلية

- ١- رفع مهارات التواصل والقيادة والعمل الجماعي.
- ٢- تدريب على حل المشكلات واتخاذ القرار.
- ٣- إكساب المتدربين مهارات الهيئة لسوق العمل (السيرة الذاتية - المقابلات - أخلاقيات العمل).
- ٤- الفئة المستهدفة: جميع متدربى المعهد قبل التخرج.
- ٥- مؤشر الأداء: رضا المتدربين + قياس تحسن الأداء العملي أثناء التدريب التعاوني.

٥. محاور التطوير المؤسسي

١. تسويق المعهد: حملة تسويقية عبر وسائل التواصل الاجتماعي + قصص نجاح الخريجين.
٢. خدمة المجتمع: تقديم ورش مجانية قصيرة لتعزيز سمعة المعهد.
٣. ضمان الجودة: إنشاء وحدة متابعة الأداء الأكاديمي والتوظيف بعد التخرج.
٤. الاستدامة المالية: تنوع مصادر الدخل (دورات قصيرة مدفوعة - استشارات للشركات - برامج تدريبية خاصة للموظفين).

٦. مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)

- ١- نسبة التوظيف للخريجين.
- ٢- نسبة رضا أصحاب العمل عن مخرجات المعهد.
- ٣- عدد الشراكات والعقود مع مؤسسات خارجية.
- ٤- نسبة الكادر التدريسي الحاصل على شهادات مهنية.
- ٥- نسبة نمو عدد المتدربين سنويًا.