

دليل قياس مؤشرات الأداء

للخطة الإستراتيجية الثالثة للجامعة
م ٢٠٢٥-٢٠٢٠ م

أكتوبر ٢٠٢٠ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



محتويات الدليل:

٣	تقديم
٤	رموز الدليل
٥	لماذا هذا الدليل ؟
٦	مفهوم المؤشرات ووظيفتها
٧	تصنيف المؤشرات وأهم خصائصها
٨	الأولويات الإستراتيجية
١٠	توزيع مؤشرات الأداء وفقا للأهداف الإستراتيجية للجامعة
١١	توزيع مؤشرات الأداء وفقا للمصادر
١١	توزيع مؤشرات الأداء وفقا للجهة المسؤولة عن المتابعة
١٢	ملخص مؤشرات الأداء للخطة الاستراتيجية الثالثة للجامعة ٢٠٢٠-٢٠٢٥ م
٣٤	خريطة مؤشرات الخطة الاستراتيجية الثالثة
٣٥	المؤشرات بين الكمية والكيفية
٣٦	مؤشرات المدخلات والمخرجات
٣٧	Benchmarking المقارنة المرجعية لمؤشرات الخطة الثالثة
٣٧	المراجع التي استند إليها الدليل في شقه النظري
٣٨	فريق اعداد الدليل

تقديم:

إن تقييم الأداء هو استقرار دلالات ومؤشرات المعلومات الرقابية لكي يتم اتخاذ قرارات جديدة لتصحيح مسارات الأنشطة في حالة انحرافها أو تأكيد مساراتها الفعلية إذا كانت تتجه فعلاً إلى الإنجازات المرغوبة، أي إن العملية الرقابية الشاملة بما فيها تقييم الأداء تختص أساساً بوظيفتين:

الأولى محاولة رفع الأنشطة في الاتجاهات المحققة للأهداف ومنعها من الانحراف، والثانية تصحيح مسارات الأنشطة، وهذا هو تقييم الأداء.

وتمثل عمليات الرصد والتقييم والمتابعة متطلباً أساسياً نحو الارتقاء بالأداء المؤسسي، ومقارنة ما أنجزته الجامعة بما هو مستهدف، كذلك جمع وتحليل البيانات والإحصاءات بطريقة علمية منهجية لدعم اتخاذ القرارات السليمة، بما يسهم في تطوير العمل المؤسسي على مستوى الجامعة ككل وتعزيز المشاركة والشراكة مع مختلف الوحدات الأكاديمية والإدارية، بما يفرض ضرورة توفير كافة الإمكانيات لتيسير منهج العمل ومنهجية التقييم التي تتبناها الجامعة، وبما يدعم صياغة مسارات التحسين والنمو والتطور المستمر.

وعلينا جميعاً إدراك أن التقييم من خلال مؤشرات قياس الأداء لا يقف فقط عند حدود التشخيص ولكنه يتعدى ذلك إلى غايات التطوير.

ولكل هذا وذاك يأتي هذا الدليل. ولا يسعنا إلا أن نشكر كافة جهات الجامعة ووحداتها وعلى رأسها مكتب معالي رئيس الجامعة

ووكالات الجامعة، على كافة الدعم والمساندة في إعداد هذا الدليل.

والله من وراء القصد وهو الهادي إلى سواء السبيل.

رموز الدليل:

الرمز	المفهوم
SMU	مؤشرات أداء الخطة الإستراتيجية للجامعة
SAV	مؤشرات أداء واردة في رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتختص بالتعليم الجامعي
NCAAA	المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي

مصطلحات الدليل :

تقييم الأداء: هو استقراء دلالات ومؤشرات المعلومات والإحصاءات لكي يتم اتخاذ قرارات أو لتصحيح مسارات الأنشطة في حالة انحرافها أو تأكيد مساراتها الفعلية إذا كانت تتجه فعلاً إلى الإنجازات المرغوبة.

مؤشرات الأداء: مقاييس للسّمات والأداءات المختلفة للمؤسسات والنظم، وهي إحصاءات تسمح بإصدار أحكام ذات قيمة عن الجوانب الرئيسية بالمؤسسات، ولأغراض مختلفة مثل المراقبة، المحاسبية، التقويم وتوزيع الموارد.

مؤشرات كمية: هي المؤشرات التي يستند قياسها على الإحصاءات الكمية والأعداد والنسب المئوية.

مؤشرات نوعية أو نوعية: هي المؤشرات التي يستند قياسها على التقديرات واستطلاعات الرأي.

مؤشرات مركبة: هي المؤشرات التي تتضمن في بنيتها عدة أبعاد فرعية وتحتاج جمع بيانات من جهات متعددة (مثلاً الدخل والموارد الذاتية للجامعة).

مبادرات: هي البرامج والمشروعات النوعية التي تتضمن العديد من الأنشطة والعمليات والممارسات وصولاً للنتائج المستهدفة في إطار الهدف والمؤشر المدرج لقياسها.

لماذا هذا الدليل ؟

يهدف هذا الدليل، أولاً وقبل كل شيء، إلى تقديم مجموعة المؤشرات التي يمكن أن تستخدمها كل وحدات الجامعة فيما يتعلق بمتابعة وتقييم مدى التقدم المحرز في أهدافها. ومن ثم فإن هذا الدليل يمثل وثيقة هامة تتضمن ٢٠ مؤشراً من مؤشرات الخطة الاستراتيجية الثالثة للجامعة. وينبغي النظر إلى هذه المؤشرات بما في ذلك الأساس المنطقي الذي تقوم عليه وعملية إعدادها، في إطار السياق الأوسع الذي تجرى فيه جهود تطوير الجامعة وفق الخطة الاستراتيجية، والتي تسعى إلى إحداث نقلة نوعية في مسيرة الجامعة من مرحلة الجودة والتحسين إلى مرحلة استدامة التميز، كما أن للمؤشرات دوراً يتعدى الوظيفة من مجرد التثبت والتحقق أو البرهان على شيء ما إلى منظور التحسين *from prove to improve* وتحتاج كافة جهات الجامعة إلى إتباع نهج شامل في متابعة وتقييم ما يحرزونه من تقدم في تنفيذ الخطة. ويمكن النظر إلى المؤشرات على أنها منظومة تكاملية متوافق عليها لمتابعة وتقييم الأداء الكلي أو "كأ لوحة رصد" يستطيع المسؤولون على مستوى الجامعة من خلالها متابعة مدخلات النظام وعملياته ومخرجاته ونتائجه النهائية. وإتاحة وتوفير بيانات واضحة ومتسقة تساعد على إعداد تقارير سنوية ودورية ومتابعة ما تحقق من تقدم بشأن البرامج والمشروعات والمبادرات ذات الأولوية.

مفهوم المؤشرات ووظيفتها :

تعبر مؤشرات الأداء عن مقاييس للسماة الوظيفية والإجرائية المختلفة للمؤسسات والنظم، وتمثل قواعد واضحة لتحديد طرق وأساليب تحقيق الأهداف، وهي إحصاءات تسمح بإصدار أحكام ذات قيمة عن الجوانب الرئيسية لوظيفة النظم التربوية، وبذلك تكون المؤشرات بمثابة "إشارات حيوية" تتعلق بمدى تقدم النظام أو المؤسسة التعليمية نحو أهدافها.

وعادة ما يتم التعبير عن المؤشرات في أشكال كمية مثل المعدلات، النسب المئوية، والرتب، ويمكن أن تكون في أشكال كيفية حول مختلف جوانب أداء التعليم ولأغراض مختلفة مثل المراقبة، المحاسبية، التقويم وتوزيع الموارد.

وتتمثل المساهمة الرئيسية لمؤشرات الأداء في تفسير إطار عام لفحص البيانات، وربطها مع الأولويات المؤسساتية لتسهيل التغيرات الاستراتيجية، حيث تمد مؤشرات الأداء بنتائج الإنجاز المتعلقة بالأهداف والاختلاف في المستويات المتوقعة للنشاط التعليمي.

وتبرز أهمية ودور المؤشرات في تقييم أداء المؤسسات أو النظم التعليمية بشكل عام، بما جعل كافة نظم تقييم الأداء الفاعلة تعتمد على وجود مقاييس ومؤشرات قياس واضحة ومحددة، يمكن من خلالها الوقوف على كافة جوانب الأداء، وكشف الانحرافات التي تسبب فجوات الأداء بين الواقع والمستهدف.

كما تتمثل أهمية المؤشرات في توجيه السياسات، وصناعة القرار، وتصميم الاستراتيجيات، ومتابعة تنفيذ الخطط ومن ثم تقييمها، واقتراح استراتيجيات التدخل التي تكفل تحقيق الأهداف.

تصنيف المؤشرات وأهم خصائصها :

في كثير من الأحيان يستخدم نوعان من المؤشرات:

- النوع الأول: مؤشرات كمية وهي تتضمن تناول الكميات والأعداد والنسب.
- النوع الثاني: مؤشرات نوعية وهي التي لا يمكن قياسها من خلال الأعداد والنسب. كما يمكن تقسيم مؤشرات قياس الأداء إلى أربع أنواع رئيسية ، وهي:
- مؤشرات السياق: ويعبر عن الموقف الذي يحدث فيه عملية التعلم، كما يؤخذ في الاعتبار خصائص المجتمع من حيث الوضع الاقتصادي والاجتماعي.

- مؤشرات المدخلات: وهي التي تتعلق بالموارد البشرية والمادية والمالية الداخلية لنظام التعليم.
 - مؤشرات العمليات: هي عبارة عن التفاعل بين المدخلات والمخرجات.
 - مؤشرات المخرجات: وهي المؤشرات المرتبطة بالنتائج النهائي للنظام التعليمي.
- وهناك تصنيف آخر يقسم أنواع المؤشرات إلى:

- مؤشرات الكفاءة Efficiency Indicators : يربط هذا النوع من المؤشرات بين المصادر الإجمالية التي تستخدمها أي منظمة بالإنتاج الذي تحرزه، ويتضمن ذلك التكلفة الزائدة والتكاليف الإدارية.
- مؤشرات الفعالية Effectiveness indicators : توفر هذه المؤشرات المعلومات عما يتم إنجازه من المخرجات المتفق عليها.
- مؤشرات إنجاز العمل Workload indicators : تعكس كمية العمل الذي تم إنجازه، وتعتبر هذه المؤشرات عن أنشطة عملية الإنتاج نفسها وليس المنتج.

وهناك منظور آخر لتقسيم مؤشرات قياس الأداء إلى خمس مجالات أساسية وهي:

- مؤشرات تتعلق بمستوى جودة Quality الخدمات المقدمة.
- مؤشرات تتعلق بالعدالة والمساواة Equity في الخدمات المقدمة.
- مؤشرات تتعلق بفعالية Effectiveness تحقيق الأهداف التي تعمل على تحقيقها.
- مؤشرات تتعلق بكفاية Efficacy الموارد.
- مؤشرات تتعلق بكفاءة Efficiency استخدام الموارد.

الأولويات الإستراتيجية :

في ضوء الوضع الإستراتيجي الحالي لجامعة المجمعة، وتوافقاً مع أولوياتها الأنوية والمستقبلية، ومواءمة مع المستجدات المجتمعية، تم تحديد خمس قضايا رئيسة تمثل مرتكزا للأولويات، كإطار لخريطة عامة Mapping causes بما ييسر وضع الأهداف الملائمة لمعالجة تلك القضايا. وتعتمد عملية تحديد وصياغة القضايا الإستراتيجية على تحليل الفجوات الأساسية التي تم الوقوف عليها من تشخيص الوضع الراهن للجامعة في ضوء ما ينبغي أن يكون عليه الأداء النموذجي المستهدف لتحقيق الأهداف. وبناء على نتائج تشخيص وتحليل الوضع الراهن لجامعة المجمعة، ومجمل فجوات الأداء الأساسية التي تم تحديدها، وفي إطار توجهها الإستراتيجي خلال السنوات القادمة من تنفيذ خطتها الإستراتيجية الثالثة، تضمنت القضايا والأولويات خمس محاور رئيسية هي:



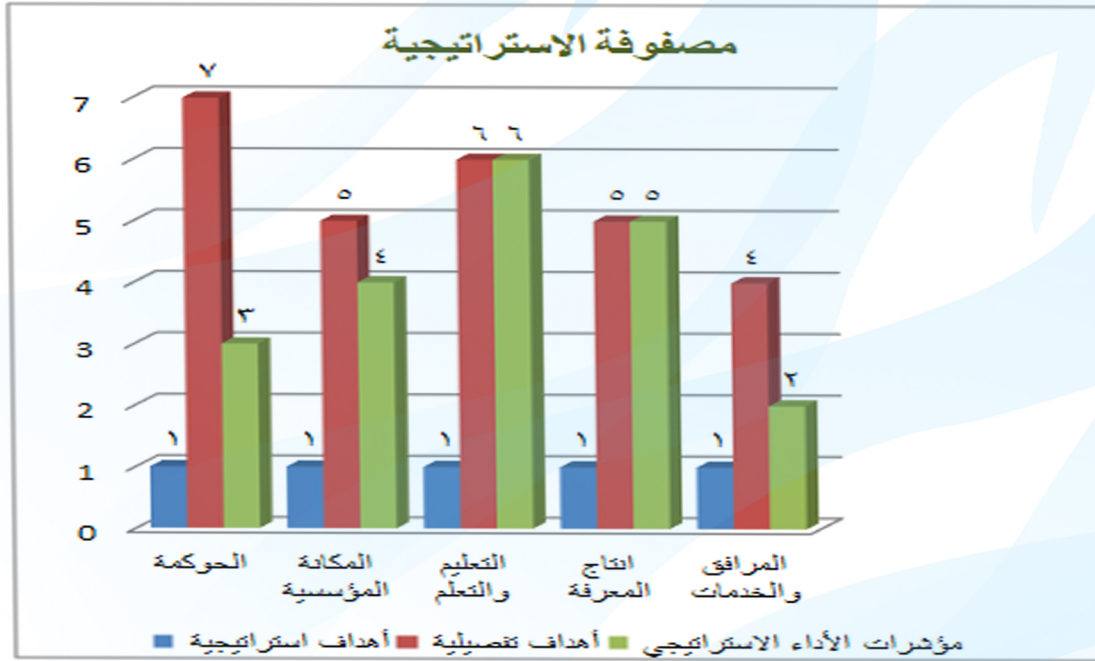
وبناء على تلك القضايا ذات الأولوية، ومن خلال المنهجية التشاركية في إعداد الخطة واستطلاع رأي كافة الجهات والوحدات، وما تم استخلاصه من عناصر قوة ونواحي ضعف في البيئة الداخلية، والفرص والتحديات التي تفرضها متغيرات البيئة الخارجية، بما نتج عنه استخلاص الخيارات الإستراتيجية المتاحة لمعالجة القضايا ذات الأولوية خلال الفترة القادمة، ومن ثم تم بناء مصفوفة الأهداف الإستراتيجية والتفصيلية وصياغة مؤشرات الأداء الإستراتيجي، والتي تضمنت (5) أولويات منبثقة عن مجالات تركيز الجامعة خلال مرحلتها القادمة وهي:



واستناداً إلى أهمية رصد ومتابعة إنجاز الأهداف، وحيث أن ما لا يمكن قياسه، لا يمكن إدارته وتحسينه، فلقد تم تحديد وصياغة مؤشرات الأداء الأساسية KPIs لقياس مدى الإنجاز في تحقيق الأهداف الإستراتيجية بشكل يضمن التوازن على المدى المتوسط والبعيد. واعتمدت عملية صياغة تلك المؤشرات على التوافق مع المؤشرات الأساسية التي تستهدفها التوجهات التعليمية والتنمية، بما يحقق التناغم والمواءمة معها.

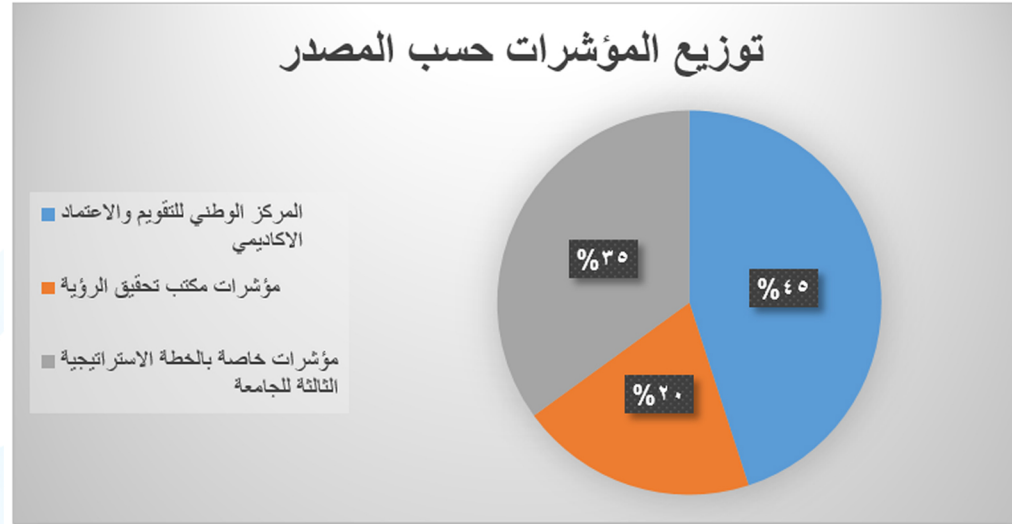
وبناءً عليه، تضمنت مصفوفة الإستراتيجية خمسة (5) أهداف إستراتيجية عامة، تم بنائها لتعالج القضايا الإستراتيجية، كما تشتمل على (27) هدفاً تفصيلياً يمكن بناء المبادرات والبرامج والمشروعات في ضوءها، كما تم صياغة (20) مؤشراً لقياس مستوى الأداء الإستراتيجي والإنجاز لتلك الأهداف والمبادرات. ولقد تم مراعاة توافق العديد من المصطلحات والمفاهيم الواردة في أهداف الجامعة بما يتلاءم مع ما هو وارد من مفاهيم في خطط التنمية ورؤية المملكة 2030 والتوجهات التعليمية.

توزيع مؤشرات الأداء وفقاً للأهداف الإستراتيجية للجامعة :

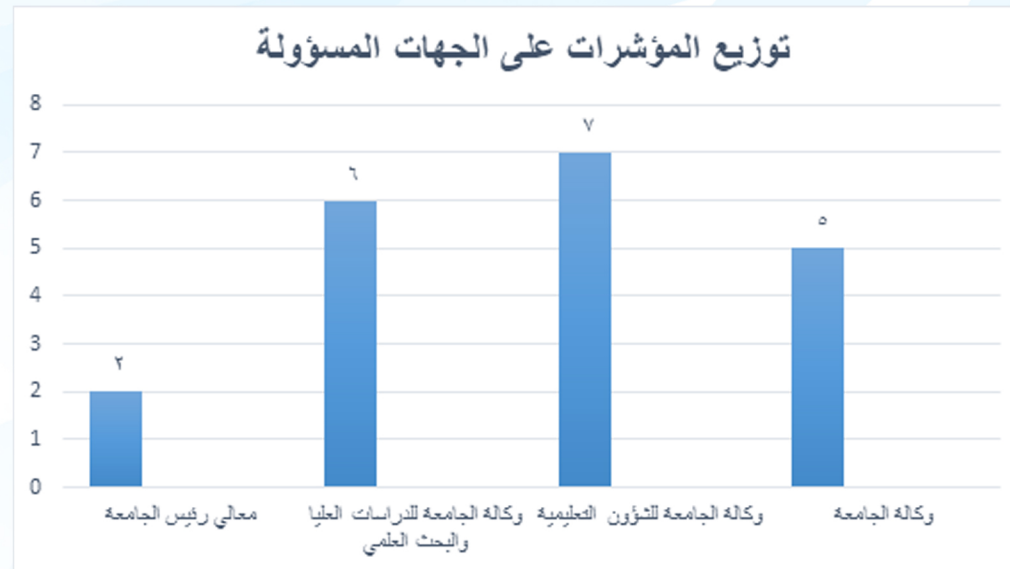


م	الهدف الاستراتيجي	أهداف تفصيلية	مؤشرات الأداء الاستراتيجية
١	الالتزام بالحوكمة الشاملة	٧	٣
٢	الارتقاء بمكانة الجامعة	٥	٤
٣	تحقيق التنافسية في مخرجات البرامج التعليمية	٦	٦
٤	تعزيز إنتاج المعرفة	٥	٥
٥	تحسين جودة الخدمات	٤	٢
	الإجمالي	٢٧	٢٠

توزيع مؤشرات الأداء وفقاً للمصادر :



توزيع مؤشرات الأداء وفقاً للجهة المسؤولة عن المتابعة :



ملخص مؤشرات الأداء للخطة الإستراتيجية الثالثة للجامعة ٢٠٢٥-٢٠٢٠ م

رمز المؤشر بالجامعة	رمز المؤشر بالمصدر	إسم المؤشر	المستهدف بنهاية الخطة ٢٠٢٥ م	الجهة المسؤولة عن المتابعة	وقت القياس
SMU1	SMU1	معدل رضا منسوبي الجامعة عن المناخ التنظيمي	المستوى $\frac{4}{5}$ (٨٠٪)	وكالة الجامعة	
SMU2	KPI-I-13	نسبة تسرب أعضاء هيئة التدريس والموظفين الذين يغادرون الجامعة لأسباب غير التقاعد	١٠٪ (متناقص)	مكتب معالي رئيس الجامعة	
SMU3	KPI-I-14	النسبة المئوية للدخل الذاتي للجامعة الى إجمالي الدخل.	متزايد	مكتب معالي رئيس الجامعة	
SMU4	SMU4	ترتيب الجامعة في التصنيفات الوطنية والدولية	الوطني: ضمن أعلى ١٠ جامعات الدولي: ضمن أعلى ١٠٠ جامعة	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية	
SMU5	KPI-102	نسبة البرامج الحاصلة على الاعتماد إلى إجمالي عدد البرامج في الجامعة	٥٠٪	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية	
SMU6	SMU6	عدد جوائز التميز وشهادات التقدير للجامعة سنوياً	متزايد	وكالة الجامعة	
SMU7	SMU7	معدل النمو الكمي للجامعة (طلبة- تعليم مستمر- برامج مجتمعية - مرافق ومنشآت)	متزايد	وكالة الجامعة	
SMU8	SMU8	متوسط تقدير رضا الطلبة عن البيئة التعليمية	المستوى ٤ (٨٠٪)	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية	
SMU9	SMU9	عدد الكليات / برامج الدراسات العليا بالجامعة	٥٠٪ من إجمالي البرامج الأكاديمية بالجامعة ١٠٠٪ من الكليات بواقع برنامج واحد على الأقل	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي	
SMU10	KPI-I-05 KPI-P-07 KPI-PG-7	النسبة المئوية للخريجين الذين توظفوا أو التحقوا ببرامج دراسات عليا	توظفوا: ٥٠٪ سجلوا في برامج دراسية أخرى: ٥٪ لم يبحثوا عن وظيفة أو يتابعوا دراستهم: ٤٥٪	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية	

وقت القياس	الجهة المسؤولة عن المتابعة	المستهدف بنهاية الخطة م ٢٠٢٥	إسم المؤشر	رمز المؤشر بالمصدر	رمز المؤشر بالجامعة
	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية	المستوى ٤ (٨٠٪)	متوسط التقدير العام لجهات التوظيف لكفاءة خريجي الجامعة	KPI-I-08	SMU11
	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية	١٪	معدل تسرب الطلاب	KPI-I-04	SMU12
	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية	المستوى ٤ (٨٠٪)	معدل رضا الطلبة عن جودة البرامج	KPI-I-03	SMU13
	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي	متزايد ٥٪	معدل النمو السنوي لميزانية البحث العلمي	KPI-I-20	SMU14
	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي	١:١ (بحث لكل عضو)	متوسط عدد البحوث المحكمة و/أو المنشورة لكل عضو هيئة تدريس خلال السنة إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (مركز وطني - رؤية)	KPI-I-17	SMU15
	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي	١:١ (إستشهاد لكل عضو)	متوسط عدد الاقتباسات في المجلات المحكمة من البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس	KPI-I-18	SMU16
	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي	متزايد	عدد الابتكارات وبراءات الاختراع وبرامج ريادة الأعمال.	KPI-I-19	SMU17
	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي	متزايد	عدد الأبحاث ذات العائد المالي.	KPI-I-21	SMU18
	وكالة الجامعة	المستوى ٤ (٨٠٪)	متوسط رضا المستفيدين عن جودة الخدمات والمرافق الجامعية	KPI-I-22	FSMU19
	وكالة الجامعة	٨٠٪	نسبة التحول الرقمي في منظومة الخدمات والتطبيقات الذكية	SMU20	SMU20

التعريف :

هو معدل رضا منسوبي الجامعة (أعضاء هيئة تدريس/موظفين/طلاب) عن مناخ التعليم والعمل بالجامعة (البيئة الداخلية) ويتم التقييم الإجمالي من خلال استطلاع آراء منسوبي الجامعة باستخدام استبانة على مقياس تقديري من خمس نقاط.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

١- الإلتزام بالحوكمة الشاملة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- هندسة نظم وإجراءات العمل.
- تعزيز المشاركة في صنع القرار.
- تطوير المنظومة القانونية والمحاسبية.

طريقة حساب المؤشر:

يطبق هذا المؤشر خلال الأسبوع الثاني عشر من الفصل الدراسي الثاني، لعينة من أعضاء هيئة التدريس ١٠% والموظفين ١٠% والطلبة ٥%، يتم حساب متوسط الدرجات للمؤشر الفرعي "عموما أشعر بالرضا عن المناخ التنظيمي بالجامعة" للجامعة ككل.

أداة القياس:

إستبانات: رضا الطلاب + رضا أعضاء هيئة التدريس + رضا الموظفين (بوابة الجامعة الإلكترونية) .

الحد الأدنى المستهدف :

المستوى ٥/٤ (٨٠ %) .

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة.

الجهة المزودة للبيانات :

وكالة الجامعة + وكالة الجامعة للشؤون التعليمية .

مستوى البيانات :

جامعة .

نسبة تسرب أعضاء هيئة التدريس والموظفين الذين يغادرون الجامعة لأسباب غير التقاعد

SMU2

KPI-I-13

التعريف :

النسبة المئوية لهيئة التدريس الذين يغادرون الجامعة سنوياً لأسباب غير بلوغ سن التقاعد الى العدد الإجمالي لهيئة التدريس.

الهدف الاستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

١. الالتزام بالحوكمة الشاملة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- تمكين الكفاءات الأكاديمية والادارية.

- تطوير القدرات البشرية.

- تحقيق استمرارية الأعمال والوقاية من المخاطر.

طريقة حساب المؤشر:

يتم تطبيق هذا المؤشر في الأسبوع الأخير من العام الجامعي، يتم حساب عدد أعضاء هيئة التدريس الذين غادروا المؤسسة في فترة الاثني عشر شهرا الأخيرة (١ سبتمبر - ٣١ أغسطس) لأسباب أخرى عدا سن التقاعد كنسبة مئوية إلى العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس وتحسب النسبة لأقسام الذكور والإناث، لكل كلية، وللجامعة.

أداة القياس:

جدول إحصائي: نسبة اعضاء هيئة التدريس الذين غادروا الجامعة في السنة السابقة لأسباب عدا التقاعد بسبب السن.

الحد الأدنى المستهدف :

١٠٪ (متناقص).

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

مكتب معالي رئيس الجامعة.

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة الموارد البشرية.

مستوى البيانات:

برنامج - كلية - جامعة (طلاب - طالبات).

التعريف :

النسبة المئوية للموارد المالية الذاتية من إجمالي ميزانية الجامعة السنوية.

الهدف الاستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

1. الالتزام بالحوكمة الشاملة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- تحسين كفاءة الانفاق .

- تحقيق استمرارية الأعمال والوقاية من المخاطر.

طريقة حساب المؤشر:

يتم حساب النسبة المئوية للموارد المالية الذاتية مقسومة على إجمالي ميزانية الجامعة مضروباً في ١٠٠ .

أداة القياس:

استمارة جمع بيانات: نسبة الموارد المالية الذاتية الناتجة من تقديم الجامعة لخدماتها.

الحد الأدنى المستهدف :

متزايد.

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

مكتب معالي رئيس الجامعة.

الجهة المزودة للبيانات:

الادارة العامة للشؤون الإدارية والمالية.

مستوى البيانات:

جامعة.

التعريف:

هو ترتيب وتصنيف الجامعة وفق التقارير الوطنية والدولية والذي يرجع إلى استيفائها لمعايير التصنيفات الوطنية والدولية المشاركة فيها الجامعة.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٢. الإرتقاء بمكانة الجامعة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- الإرتقاء بتصنيف الجامعة محليا ودوليا.

- الوفاء بمعايير الإعتماد المؤسسي والبرامجي.

طريقة حساب المؤشر:

يطبق هذا المؤشر سنوياً ، ويتم حساب التقدير من تقارير جهات التصنيفات الوطنية والدولية المشاركة فيها الجامعة من خلال وحدة التصنيفات.

أداة القياس:

تقرير ترتيب الجامعة على المستوى الوطني والدولي وتصنيفها.

الحد الأدنى المستهدف :

الوطني: ضمن أعلى ١٠ جامعات.

الدولي: ضمن أعلى ١٠٠ جامعة.

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية.

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة الجودة وتطوير المهارات.

مستوى البيانات:

جامعة.

التعريف :

هي النسبة المئوية لعدد برامج الكلية/الجامعة التي تم إعتماها محليا أو عالميا (ساري المفعول) الى العدد الكلي للبرامج التي خرجت دفعة على الأقل.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٢. الارتقاء بمكانة الجامعة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

الوفاء بمعايير الاعتماد المؤسسي والبرامجي .

طريقة حساب المؤشر:

يطبق هذا المؤشر سنويا خلال الاسبوع الأخير من العام الدراسي، ويتم حساب النسبة المئوية للبرامج التي اعتمدت محليا أو عالميا الى العدد الكلي للبرامج بالكلية / الجامعة بعد الإطلاع على قرارات الاعتماد وتقارير الفريق الزائر لكل برنامج،

(عدد البرامج المعتمدة محليا و دوليا) / (العدد الإجمالي للبرامج في الجامعة) × ١٠٠

(عدد الكليات التي بها برامج معتمدة) / (عدد الكليات الإجمالي) × ١٠٠

أداة القياس:

جدول إحصائي: معدل البرامج المعتمدة داخليا وخارجيا.

الحد الأدنى المستهدف:

٥٠٪

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية.

الجهة المزودة للبيانات:

الكليات + عمادة الجودة وتطوير المهارات.

مستوى البيانات:

كلية - جامعة (محلي ودولي).

التعريف:

عدد جوائز التميز وشهادات التقدير المسجلة التي تمنح للجامعة أو أي من جهاتها وطنياً أو إقليمياً أو دولياً.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٢. الارتقاء بمكانة الجامعة .

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- استدامة نمو الإنجازات النوعية.

- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية .

طريقة حساب المؤشر:

يطبق هذا المؤشر في الأسبوع الأخير من العام الجامعي، ويتم حساب العدد الإجمالي لجوائز التميز وشهادات التقدير المسجلة نسبة (عدد كسري) إلى عدد الطلاب والمنسوبين بالجامعة مقسوماً على ألف.

أداة القياس:

استمارة جمع بيانات: عدد جوائز التميز وشهادات التقدير.

الحد الأدنى المستهدف :

متزايد.

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة .

الجهة المزودة للبيانات:

مركز المبادرات النوعية (نظام منجزات الجامعة).

مستوى البيانات:

جامعة.

التعريف:

يعبر عن نسبة التغير السنوي في أعداد الطلبة (للبيكالوريوس والدبلومات وبرامج الدراسات العليا وبرامج التعليم المستمر) التي تقدمها الجامعة، وأعداد البرامج الأكاديمية والنمو في المرافق والمنشآت.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٢- الإرتقاء بمكانة الجامعة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

-استدامة نمو الإنجازات النوعية .

-الإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية .

-تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

طريقة حساب المؤشر:

(الأعداد خلال السنة الحالية - الأعداد خلال السنة السابقة) / (الأعداد خلال السنة السابقة) × ١٠٠ .

أداة القياس :

استمارة جمع بيانات: معدل النمو في عدد الطلاب والبرامج والمرافق.

الحد الأدنى المستهدف

متزايد.

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة.

الجهة المزودة للبيانات:

مركز ذكاء الأعمال.

مستوى البيانات:

جامعة.

التعريف :

هو التقييم الإجمالي للبيئة الأكاديمية من خلال استطلاع آراء الطلبة باستخدام استبانة على مقياس تقديري من خمس نقاط على مستوى البرنامج، الكلية والجامعة ككل.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٣. تحقيق التنافسية في مخرجات البرامج التعليمية.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- التحسين المستمر لبيئة التعليم والابتكار.

- تحسين جودة الحياة الجامعية للطلبة.

طريقة حساب المؤشر:

تطبيق هذا المؤشر خلال الأربعة أسابيع الأخيرة من كل عام دراسي، لعينة ٥ ٪ من طلبة السنة الأخيرة من خلال بوابة النظام الأكاديمي بالجامعة يتم حساب متوسط الدرجات لكل برنامج - كلية - الجامعة.

أداة القياس:

إستبانة + تقرير: تقويم خبرة الطالب (إلكترونية على بوابة النظام الأكاديمي) .

الحد الأدنى المستهدف:

المستوى ٤ (٨٠٪) .

الجهة المسؤولة عن المتابعة

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية.

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة القبول والتسجيل (نظام E-Register) .

مستوى البيانات:

برنامج - كلية - جامعة (طلاب - طالبات) .

التعريف :

هو عدد البرامج للدراسات العليا كنسبة من إجمالي عدد البرامج الأكاديمية بالكلية والجامعة ككل.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٣. تحقيق التنافسية في مخرجات البرامج التعليمية.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

-تعزيز التميز في برامج الدراسات العليا.

طريقة حساب المؤشر:

يطبق هذا المؤشر في الأسبوع الأخير من العام الجامعي، ويتم حساب عدد برامج الدراسات العليا المقدمة للمجتمع كنسبة (عدد كسري) من

إجمالي عدد البرامج الأكاديمية بالكلية والجامعة ككل،

(عدد برامج الدراسات العليا المقدمة للمجتمع)/(عدد البرامج الأكاديمية) $\times 100$.

(عدد الكليات التي بها برامج دراسات عليا)/(عدد كليات الجامعة فيما عدا كلية المجتمع) $\times 100$.

أداة القياس:

استمارة جمع بيانات: عدد برامج الدراسات العليا المقدمة نسبة لإجمالي عدد الأقسام .

الحد الأدنى المستهدف :

٥٠ % من إجمالي البرامج الأكاديمية بالجامعة .

١٠٠ % من الكليات بواقع برنامج واحد على الأقل .

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي .

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة الدراسات العليا .

مستوى البيانات:

كلية - جامعة

SMU10

KPI-I05

KPI-P-07

KPI-PG-7

النسبة المئوية للخريجين الذين توظفوا أو التحقوا ببرامج دراسات عليا

التعريف:

هو النسبة المئوية للخريجين الذين حصلوا على فرصة عمل خلال ستة أشهر من التخرج (بعد اعتماد نتيجة التخرج من مجلس الجامعة) داخل أو خارج المملكة أعمال حكومية أو شركات خاصة أو أعمال خاصة بهم، كذلك الخريجين الذين سجلوا في برامج دراسات عليا إلى إجمالي عدد الطلبة المتخرجين من (البرنامج - الكلية - الجامعة) في نفس السنة.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٣. تحقيق التنافسية في مخرجات البرامج التعليمية.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- هيكله البرامج الأكاديمية وفقاً لتوجهات المستقبل.

- تعزيز التميز في برامج الدراسات العليا.

طريقة حساب المؤشر:

يتم تطبيق هذا المؤشر كل عام بعد مرور (٦) أشهر على تخرج الطلبة (الأسبوع السادس من الفصل الدراسي الثاني) حيث يتم حساب النسب المطلوبة وفق التعريف أعلاه لكل برنامج ثم يتم حساب المتوسط على مستوى الكلية - الجامعة (طلاب/طالبات).

أداة القياس:

جدول إحصائي: نسبة توظيف الخريجين من برامج البكالوريوس خلال ستة أشهر من التخرج .

الحد الأدنى المستهدف:

توظفوا: ٥٠٪ - سجلوا في برامج دراسية أخرى: ٥٪ - لم يبحثوا عن وظيفة أو يتابعوا دراستهم: ٤٥٪

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية .

الجهة المزودة للبيانات:

(وحدة الخريجين بالجامعة) .

مستوى البيانات:

برنامج - كلية - جامعة (طلاب - طالبات) .

التعريف:

هو متوسط التقدير العام لجهات التوظيف لكفاءة خريجي الجامعة على مقياس تقديري من خمس نقاط عن مدى الرضا عن مستوى وأداء الخريجين.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٣. تحقيق التنافسية في مخرجات البرامج التعليمية.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- تطوير منظومة القياس والتقييم .

طريقة حساب المؤشر:

يتم حساب متوسط التقدير العام لجهات التوظيف عن كفاءة وأداء خريجي الجامعة من خلال استطلاع للرأي سنوياً نهاية العام الدراسي.

أداة القياس:

استطلاع رأي من خمس مستويات موجه لجهات التوظيف.

الحد الأدنى المستهدف :

المستوى ٤ (٨٠٪) .

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية .

الجهة المزودة للبيانات:

وحدة الخريجين بالجامعة .

مستوى البيانات:

جامعة .

معدل تسرب الطلاب

SMU12

KPI-I-04

التعريف:

هو العدد الإجمالي لطلبة الجامعة مطروحاً منه عدد المنسحبين في نهاية كل فصل دراسي.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر:

٣. تحقيق التنافسية في مخرجات البرامج التعليمية .

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- تحسين جودة الحياة الجامعية للطلبة .

- تطوير التعليم المستمر .

طريقة حساب المؤشر:

يتم حساب أعداد الطلبة (الإجمالي - الصافي - المقبولين) في بداية كل عام دراسي من خلال نظام التسجيل الإلكتروني (E-Register) وفقاً للتعريف الموضح أعلاه، ويتم قياسه في نهاية كل فصل دراسي، (العدد الإجمالي للطلبة - عدد الطلبة المنسحبين) .

أداة القياس:

استمارة جمع بيانات: لحصر أعداد الطلبة في الجامعة (الإجمالي - الصافي - المقبولين) .

الحد الأدنى المستهدف :

١%

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية .

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة القبول والتسجيل (نظام E-Register) + مركز ذكاء الأعمال .

مستوى البيانات:

برنامج - كلية - جامعة (طلاب - طالبات) .

التعريف:

هو التقييم الإجمالي لجودة البرامج من خلال استطلاع آراء طلاب السنة النهائية باستخدام استبانة على مقياس تقديري من خمس نقاط (استبانة تقويم برنامج) والتي تطبق قبل نهاية الفصل الدراسي الثاني.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٣. تحقيق التنافسية في مخرجات البرامج التعليمية .

الأهداف التفصيلية المرتبطة بالمؤشر:

- هيكلة البرامج الأكاديمية وفقاً لتوجهات المستقبل .

طريقة حساب المؤشر:

يتم حساب متوسط الدرجات للمؤشر الفرعي " أشعر بالرضا بشكل عام عن مستوى جودة هذا البرنامج" في استبانة تقويم البرنامج على مستوى كل برنامج ثم يتم حساب المتوسط على مستوى كلية - الجامعة في فروع البنين والبنات.

أداة القياس:

إستبانة + تقرير: تقويم البرنامج (إلكترونية على بوابة النظام الأكاديمي) .

الحد الأدنى المستهدف:

المستوى ٤ (٨٠٪).

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية.

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة القبول والتسجيل (نظام E-Register).

مستوى البيانات:

برنامج - كلية - جامعة (طلاب - طالبات).

التعريف:

هو نسبة الزيادة في الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى إجمالي ميزانية الجامعة.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر:

٤. تعزيز إنتاج المعرفة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

-تنويع مصادر دعم البحث العلمي.

-تطوير البنية المؤسسية للبحث العلمي.

طريقة حساب المؤشر:

معدل النمو = (ميزانية البحث العلمي للعام الحالي - ميزانية العام السابق) / (ميزانية العام السابق) × ١٠٠

ميزانية البحث العلمي = (الميزانية المخصصة للبحث العلمي) / (إجمالي ميزانية الجامعة) × ١٠٠

أداة القياس:

جدول إحصائي: معدل الإنفاق على البحث العلمي خلال ٣ أعوام ومدى النمو.

الحد الأدنى المستهدف :

متزايد ٥ % .

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة البحث العلمي.

مستوى البيانات :

جامعة .

التعريف :

متوسط عدد الأبحاث المنشورة في مجلات محكمة في العام الماضي لكل عضو هيئة تدريس (بدوام كامل أو ما يعادله) يُعتدّ بالأبحاث المنشورة على أساس تعريفها الوارد في لائحة المجلس الأعلى، ولا يدخل في ذلك حضور المؤتمرات أو المشاركة فيها. ينبغي أن يحسب على مستوى البرنامج، الكلية والجامعة ككل.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر:

٤. تعزيز إنتاج المعرفة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- تطوير قدرات إنتاج ونشر المعرفة .

طريقة حساب المؤشر:

تطبيق هذا المؤشر في الأسبوع الأخير من العام الجامعي، يتم حساب عدد الأبحاث المنشورة في مجلات محكمة في العام الماضي كنسبة مئوية (عدد كسري) إلى العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس حسب التعريف المذكور في المؤشر ١-٤.

أداة القياس:

جدول إحصائي: عدد الأبحاث المنشورة في مجلات محكمة في العام الماضي لكل عضو هيئة تدريس (بدوام كامل أو ما يعادله) .

الحد الأدنى المستهدف :

١:١ (بحث لكل عضو) .

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي .

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة البحث العلمي .

مستوى البيانات:

برنامج - كلية - جامعة .

متوسط عدد الاقتباسات في المجلات المحكمة من البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس

SMU16

KPI-I--18

التعريف :

متوسط عدد الاقتباسات من بحوث أعضاء هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله في مجلات علمية محكمة، ويمكن الحصول على معدلات الاقتباس من بحوث أعضاء هيئة التدريس من قواعد البيانات الرئيسية للنشر العلمي. ينبغي أن يحسب على مستوى البرنامج، الكلية والجامعة ككل.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر:

٤. تعزيز إنتاج المعرفة .

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- تطوير قدرات إنتاج ونشر المعرفة .

طريقة حساب المؤشر:

يطبق هذا المؤشر في الأسبوع الأخير من العام الجامعي، ويتم حساب عدد مرات الإقتباس من بحوث كل عضو هيئة تدريس في العام الماضي كنسبة مئوية (عدد كسري) إلى العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس.

أداة القياس:

استمارة جمع بيانات: عدد الإستشهادات المرجعية في العام الماضي نسبة لإجمالي أعضاء هيئة تدريس.

الحد الأدنى المستهدف :

١:١ (إستشهاد لكل عضو).

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة البحث العلمي.

مستوى البيانات:

برنامج - كلية - جامعة.

التعريف :

هو عدد الابتكارات وبراءات الاختراع وبرامج ريادة الأعمال المسجلة الحاصل عليها منسوبي الجامعة سنوياً.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٤. تعزيز إنتاج المعرفة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- تسويق مخرجات البحث والابتكار.

- تطوير منظومة ريادة الأعمال.

طريقة حساب المؤشر:

يطبق هذا المؤشر في الأسبوع الأخير من العام الجامعي، ويتم حساب العدد الإجمالي للابتكارات وبراءات الاختراع وريادة الأعمال الحاصل عليها منسوبي الجامعة في نفس السنة.

أداة القياس:

جدول إحصائي: عدد براءات الاختراع والابتكار- عدد برامج ريادة الأعمال.

الحد الأدنى المستهدف:

متزايد.

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.

الجهة المزودة للبيانات:

مركز الابتكار وريادة الأعمال .

مستوى البيانات :

جامعة .

التعريف:

هو إجمالي عدد الأبحاث التي حصلت على منح ودعم من خارج الجامعة سواء من جهات حكومية أو أهلية وإنتاجية، والتي لا تتدرج ضمن الميزانية الأساسية للجامعة (نسبة إلى العدد الإجمالي لأعداد البحوث المنشورة في هذا العام).

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر:

٤. تعزيز إنتاج المعرفة.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

-تنويع مصادر دعم البحث العلمي.

-تسويق مخرجات البحث والابتكار.

طريقة حساب المؤشر:

يطبق هذا المؤشر في الأسبوع الأخير من العام الجامعي، ويتم حساب عدد تلك الأبحاث كنسبة مئوية (عدد كسري) إلى العدد الإجمالي لأعداد البحوث المنشورة خلال العام.

أداة القياس:

استمارة جمع بيانات: عدد البحوث الممولة من مصادر خارجية في العام الماضي بالنسبة لعدد إجمالي البحوث المنشورة في العام.

الحد الأدنى المستهدف :

متزايد.

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة البحث العلمي.

مستوى البيانات:

برنامج - كلية - جامعة

التعريف:

هو متوسط تقدير رضا أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة عن جودة الخدمات والمرافق ويتم التقييم الإجمالي من خلال استطلاع آرائهم باستخدام استبانة على مقياس تقديري من خمس نقاط.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر:

٥. تحسين جودة الخدمات.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

-تحسين الكفاءة التشغيلية للمرافق والتجهيزات.

-تطوير منظومة الأمن والسلامة والصحة المهنية.

طريقة حساب المؤشر:

يتم حساب متوسط الدرجات للمؤشر الفرعي " أشعر بالرضا بشكل عام عن جودة الخدمات والمرافق بالجامعة". في استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة بالتطبيق على عينة على مستوى الجامعة.

أداة القياس:

إستبانات + تقارير: رضا أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة (إلكترونية على بوابة الخدمات الإلكترونية).

الحد الأدنى المستهدف :

المستوى ٤ (٨٠%).

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة.

الجهة المزودة للبيانات:

إدارة المرافق والخدمات.

مستوى البيانات:

كلية - فرع - جامعة (طلاب - طالبات).

التعريف:

يعبر عن نسبة التطور السنوي لعدد الأنظمة الإلكترونية المستخدمة بالجامعة لتسهيل عملية تدفق المعلومات والعمليات والإجراءات الإدارية والتنظيمية والممارسات التعليمية.

الهدف الإستراتيجي المرتبط بالمؤشر :

٥. تحسين جودة الخدمات.

الهدف التفصيلي المرتبط بالمؤشر:

- تحقيق متطلبات الجامعة الذكية.

- استكمال البنية التحتية الاستراتيجية.

طريقة حساب المؤشر:

نسبة التحول الرقمي = (عدد الأنظمة الإلكترونية) / (إجمالي عدد الأنظمة بالجامعة) × ١٠٠

أداة القياس:

جدول إحصائي وتقرير: معدل النمو السنوي في الأنظمة الإلكترونية المستخدمة لتسهيل عملية تدفق المعلومات وتقرير عن فعاليتها.

الحد الأدنى المستهدف:

٪ ٨٠

الجهة المسؤولة عن المتابعة:

وكالة الجامعة.

الجهة المزودة للبيانات:

عمادة تقنية المعلومات .

مستوى البيانات:

جامعة.

خريطة مؤشرات الخطة الاستراتيجية الثالثة

لقد استندت الخطة الثالثة للجامعة في بناء مؤشرات متابعة الأداء إلى عدد من الركائز والتي يوضحها الشكل التالي:



يتبين من الشكل السابق، وجود أربعة ركائز أساسية، تتضمن رأس المال المعرفي، والبيئات التمكينية، وحوكمة المنظومة التعليمية، والسياق التنموي العام. ولقد سعت الخطة الثالثة للجامعة أن تتسم مؤشراتها بالقدرة على دعم اتخاذ قرارات استراتيجية تؤدي إلى تحسينات قابلة للقياس في بنية وعناصر الأداء العام والمؤسسي للجامعة التعليمية **ومن أهم هذه الخصائص للمؤشرات الحالية :**

الملاءمة Relevance يعتبر مؤشر الأداء مناسباً إذا وفر معلومات مفيدة لصنع واتخاذ القرار الإستراتيجي بشأن الظاهرة التي يتضمن قياسها، ومعتمدة على السياق المجتمعي والأكاديمي، والتخطيط التعليمي، والممارسة التعليمية، وتقود إلى الإصلاح التعليمي، وتحديد أولويات ومتطلبات الحاضر والمستقبل. **الموثوقية Reliability** بحيث يكون موثوق بها في قياس ما وضعت لقياسه، لذلك يجب أن تخضع المؤشرات لمراجعة مستمرة لتقليل الأخطاء المحتملة لسوء الفهم والتفسير.

المصدقية Validity وذلك يعني التقدير الدقيق والصحيح لمفردات المؤشر في ارتباطها بالأداء الذي تقيسه، وهذا يتطلب التحليل المنطقي لمحتوى المؤشرات وفائدتها حتى يتسنى لمستخدمي المؤشرات الحصول على نتائج واقعية وصادقة.

وبناء عليه فإن السمات الأساسية التي يجب أن تتوفر في مؤشرات تقييم الأداء: الجدوى أو الفائدة usefulness وسهولة الاستخدام والتطبيق easy to use

المؤشرات بين الكمية والكيفية :

المؤشرات المركبة Composite indicators	المؤشرات الكيفية Qualitative indicators	المؤشرات الكمية Quantitative indicators
ترتيب الجامعة في التصنيفات الوطنية والدولية	معدل رضا منسوبي الجامعة عن المناخ التنظيمي	نسبة تسرب أعضاء هيئة التدريس والموظفين الذين يغادرون الجامعة لأسباب غير التقاعد
عدد الابتكارات وبراءات الاختراع وبرامج ريادة الأعمال	متوسط رضا المستفيدين عن جودة الخدمات والمرافق الجامعة	النسبة المئوية للخريجين الذين توظفوا أو التحقوا ببرامج دراسات عليا
معدل النمو الكمي للجامعة (طلبة - تعليم مستمر - برامج تعليمية - مرافق ومنشآت)	متوسط التقدير العام لجهات التوظيف لكفاءة خريجي الجامعة	عدد الجوائز وشهادات التقدير للجامعة سنويا
النسبة المئوية للدخل الذاتي للجامعة الى اجمالي الدخل	معدل رضا الطلبة عن جودة البرامج	عدد الكليات / برامج الدراسات العليا بالجامعة
	متوسط تقدير رضا الطلبة عن البيئة التعليمية	متوسط عدد البحوث المحكمة أو المنشورة لكل عضو هيئة تدريس خلال السنة إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (مركز وطني , رؤية)
		متوسط عدد الاقتباسات في المجالات المحكمة من البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس
		نسبة التحول الرقمي في منظومة الخدمات والتطبيقات الذكية
		عدد الابحاث ذات العائد المالي
		معدل تسرب الطلاب
		معدل النمو السنوي لميزانية البحث العلمي
		نسبة البرامج الحاصلة على الاعتماد الى إجمالي عدد البرامج في الجامعة

مؤشرات المدخلات والمخرجات :

مؤشرات المخرجات Output indicators	مؤشرات المدخلات Input indicators	النوع م
معدل رضا منسوبي الجامعة عن المناخ التنظيمي	نسبة تسرب أعضاء هيئة التدريس والموظفين الذين يغادرون الجامعة لأسباب غير التقاعد	١
ترتيب الجامعة في التصنيفات الوطنية والدولية	النسبة المئوية للدخل الذاتي للجامعة إلى إجمالي الدخل	٢
نسبة البرامج الحاصلة على الاعتماد إلى إجمالي عدد البرامج في الجامعة	معدل النمو الكمي للجامعة (طلبة- تعليم مستمر- برامج مجتمعية - مرافق ومنشآت)	٣
عدد جوائز التميز وشهادات التقدير للجامعة سنوياً	عدد الكليات / برامج الدراسات العليا بالجامعة	٤
متوسط تقدير رضا الطلبة عن البيئة التعليمية	معدل تسرب الطلاب	٥
النسبة المئوية للخريجين الذين توظفوا أو التحقوا ببرامج دراسات عليا	عدد الأبحاث ذات العائد المالي	٦
متوسط التقدير العام لجهات التوظيف لكفاءة خريجي الجامعة	متوسط عدد البحوث المحكمة و/أو المنشورة لكل عضو هيئة تدريس خلال السنة إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (مركز وطني - رؤية)	٧
معدل رضا الطلبة عن جودة البرامج	معدل النمو السنوي لميزانية البحث العلمي	٨
متوسط عدد الاقتباسات في المجالات المحكمة من البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس	عدد الابتكارات وبراءات الاختراع وبرامج ريادة الأعمال	٩
متوسط رضا المستفيدين عن جودة الخدمات والمرافق الجامعية	نسبة التحول الرقمي في منظومة الخدمات والتطبيقات الذكية	١٠
١٠	١٠	العدد الإجمالي ٢٠

Benchmarking المقارنة المرجعية لمؤشرات الخطة الثالثة:

ملاحظات	المركبة	الكيفية	الكمية	عدد المؤشرات	الجهة
٢٠٢٥ - ٢٠٢٠ م	٤	٥	١١	٢٠	جامعة المجمعة
٢٠٢٥ - ٢٠١٨ م	-	٣١	١٥٠	١٨١	جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل
٢٠٢٠ - ٢٠١٨ م	-	٣	١٦	١٩	جامعة الملك خالد
٢٠٢٣ - ٢٠١٨ م	-	٣٥	١٨٣	٢١٨	جامعة حائل
٢٠٢٢ - ٢٠١٨ م	-	٧	١٠٠	١٠٧	جامعة الطائف

المراجع التي استند إليها الدليل في شقه النظري

١. المركز الإقليمي للجودة والتميز، بالتعاون مع اليونسكو، جودة التعليم في الوطن العربي: مؤشرات ومقارنات إحصائية، الرياض.
٢. جليلي، رياض (٢٠١٠) مؤشرات النظم التعليمية، جسر التنمية، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد السادس والتسعون - أكتوبر/ تشرين أول - السنة التاسعة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت.
٣. سويسبي، هوارى (٢٠١٠) دراسة تحليلية لمؤشرات قياس أداء المؤسسات من منظور خلق القيمة، مجلة الباحث - عدد ٧.
٤. مازن، شريف عبدالمجيد (٢٠٠٨) مؤشرات الأداء الأساسية، أعمال ندوات: الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي خلال الاعوام ٢٠٠٥م ، ٢٠٠٦م ، ٢٠٠٧م - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر .
٥. جامعة المجمعة، الخطة الاستراتيجية الثالثة.
٦. وثيقة مؤشرات هيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية.
٧. وزارة التعليم، دليل مؤشرات التعليم، المملكة العربية السعودية.
٨. وثائق الخطة المستقبلية لتطوير التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية (آفاق).

1. Hanrin, Chanwit; et.al (2011) " The construction and development of indicators of learning organization at higher educational institutions emphasizing graduate production and social development", Research in Higher Education Journal, V. 13, Oct: 1-8.

2. Marques, Maria da Costa (2009) "Key performance indicators in Portuguese public universities" Research in Higher Education Journal, V. 5, Dec.

فريق إعداد الدليل :

رئيس الفريق
مقرر
عضو
عضو
منسق
تصميم و اخراج

أ. محمد بن بجاد المشقور
د. عدنان محمد قطيط
د. متولي إسماعيل بدير
أ. ناصر بن عبدالعزيز العقيل
أ. عثمان بن ابراهيم العثمان
أ. دنيا بنت خالد بن حسن

شارك في الإعداد فريق مستشاري متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية :

مستشاراً عن الجهات التابعة لمكتب معالي مدير الجامعة
مستشاراً عن الجعات التابعة لوكالة الجامعة
مستشاراً عن الجهات التابعة لوكالة الجامعة للشؤون التعليمية

أ. منصور بن علي الغريب
د. فيصل بن فرج المطيري
د. عبدالرحمن كامل قواسمي

دليل قياس مؤشرات الأداء للخطة الاستراتيجية الثالثة للجامعة
٢٠٢٠-٢٠٢٥ م

أكتوبر ٢٠٢٠ م

