

تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية

IMSIU Institutional Performance Indicators Report (1446 هـ / 2025 م)



إعداد
عمادة التطوير والجودة
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
2025 م

تم اعتماد التقرير الحالي من قبل اللجنة العليا للجودة والاعتماد الأكاديمي

في جلستها بتاريخ 26 / 10 / 2025م

"قياس الأداء ليس ترفاً إدارياً... بل التزاماً تجاه من نخدمهم"

"Measuring performance is not an administrative luxury — it is a duty to those we serve"

قائمة المحتويات

1. المصطلحات والتعريفات.
2. الملخص التنفيذي.
3. مقدمة التقرير.
4. القسم الأول: بنية التقرير وتنظيمه.
5. القسم الثاني: تحديد المستهدفات ونطاق القبول.
6. القسم الثالث: تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية للعام الحالي.
7. القسم الرابع: خطة التحسين المؤسسية للعام الجامعي الحالي.

المصطلحات والتعريفات

المصطلح	التعريف
الجامعة IMSIU	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
العمادة DQD	عمادة التطوير والجودة
مالك المؤشر KPI Owner	الإدارة أو المركز أو العمادة المسؤولة عن متابعة المؤشر وجمع بياناته والمشاركة في تحليل نتائجه
القيمة الفعلية Actual Value	النتيجة المحققة للمؤشر خلال فترة القياس، بناءً على البيانات الفعلية المجمعة من مصادرها الرسمية
القيمة المستهدفة Target	المستوى المرغوب الوصول إليه في المستقبل، وفق ما تحدده الخطة الاستراتيجية أو الجهات المالكة للمؤشر
المرجعية الداخلية Internal Benchmark	مقارنة أداء الجامعة الحالي بأدائها في فترات سابقة، بهدف تقييم التقدم الداخلي
المرجعية الخارجية External Benchmark	مقارنة نتائج الجامعة بمؤسسات مشابهة محلياً أو دولياً، بهدف تحديد موقعها التنافسي
القيمة المرجعية Benchmark Value	مستويات وقيم مقارنة مع جامعات مناظرة، وتستخدم لتقييم الوضع الحالي، وتحديد فرص التحسين، واستخلاص أفضل الممارسات القابلة للتطبيق
الفجوة الأدائية Performance Gap	الفرق بين القيمة الفعلية والقيمة المستهدفة/القيمة المرجعية، ويُستخدم لتحديد الحاجة إلى التحسين أو التعزيز.
نطاق الانحراف المقبول ($\pm 5\%$)*	هامش تباين يُستخدم لتحديد ما إذا كانت القيمة الفعلية قريبة بما يكفي من القيمة المستهدفة/القيم المرجعية ليُعتد بها كقيمة متحققة.
حد التدخل Intervention Threshold	قيمة مرجعية يُبنى عليها قرار التدخل التحسيني، بحيث يُستوجب إدراج المؤشر أو البرنامج أو المفردة -وفق منهجية التحليل المعتمدة لكل مؤشر- ضمن خطط التحسين عند انخفاض متوسطه عن هذا الحد (لمزيد من التفصيل، اضغط هنا)



الملخص التنفيذي

لتقرير مؤشرات الأداء المؤسسية 1446هـ/2025م

عن التقرير

عرض تحليلي لأداء الجامعة استنادًا إلى مجموعة من المؤشرات الرئيسية، وذلك بغرض تقييم مستوى الإنجاز وتوفير مرجعية موثوقة لصنع واتخاذ القرار.

مؤشرات الأداء المؤسسية

التخطيط الاستراتيجي

- نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية.

الحوكمة والقيادة والإدارة

- نسبة البرامج المعتمدة.

التعليم والتعلم

- تقويم الطالب لجودة التعلم.
- توظيف الخريجين والتحاقهم ببرامج الدراسات العليا.
- تخرج الطلاب في المدة المحددة.
- رضا المستفيدين عن مصادر التعلم.
- رضا جهات التوظيف.

الطلاب

- رضا الطلبة عن الخدمات المقدمة.
- معدل استبقاء طلاب السنة الأولى.
- معدل الإنفاق السنوي على الطالب.

هيئة التدريس والموظفون

- نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس.
- نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه.
- نسبة تسرب هيئة التدريس.

الموارد المؤسسية

- الرضا عن الخدمات التقنية.
- النسبة المئوية للدخل الذاتي.

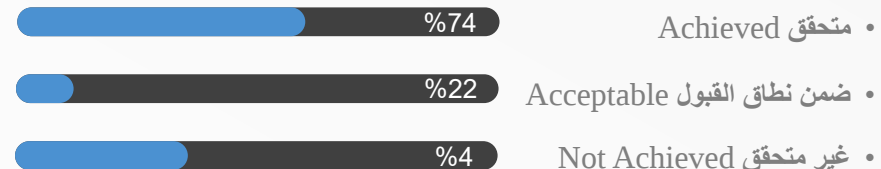
البحث العلمي والابتكار

- النسبة المئوية للنشر العلمي.
- معدل البحوث المنشورة.
- معدل الاقتباسات العلمية.
- عدد براءات الاختراع والابتكار.
- الميزانية المخصصة للبحث العلمي.

الشراكة المجتمعية

- رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية.
- نسبة المشاركة في الأنشطة المجتمعية.

مستوى تحقق المؤشرات



أبرز المخرجات

- دعم جاهزية الجامعة للاعتماد المؤسسي.
- بناء قاعدة بيانات محدثة لمؤشرات الأداء.
- تقديم تغذية راجعة للجهات المالكة للمؤشرات.
- تحديد الفجوات، وإعداد خطط التحسين اللازمة.
- متابعة تنفيذ الخطط وإغلاق دائرة الجودة.

* لاحظ أن إجمالي نسبة المتحقق Achieved، والمتحقق جزئيًا "ضمن نطاق القبول" Acceptable هو 96% من إجمالي عدد مؤشرات الأداء على المستوى المؤسسي.

مقدمة ...

"ما لا نقيسه ... لا يمكن تطويره، وما لا نطوره ... يتراجع بصمت"

"What isn't measured can't be improved — and what isn't improved will decline"



في إطار سعي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية إلى تعزيز جودة مخرجاتها الأكاديمية وتحقيق التميز المؤسسي، تمثل مؤشرات الأداء أداة محورية لقياس مستوى التقدم في مختلف مجالات العمل الجامعي. فهي تسهم في مراقبة كفاءة العمليات التعليمية والإدارية، وتدعم جهود التحسين المستمر من خلال توفير بيانات موضوعية تساعد في اتخاذ القرارات الاستراتيجية المبنية على الأدلة. كما تعد إحدى الركائز الأساسية لترسيخ مبادئ الحوكمة والشفافية والمساءلة داخل المؤسسات التعليمية.

ويهدف هذا التقرير إلى تقديم عرض تحليلي لأداء الجامعة استنادًا إلى مجموعة من المؤشرات الرئيسة، وذلك بغرض تقييم مستوى الإنجاز ومتابعة التقدم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة.

كما يسعى التقرير إلى إبراز جوانب القوة وفرص التحسين، ودعم التخطيط المبني على النتائج، وتعزيز قدرة الجامعة على المنافسة في البيئة التعليمية محليًا ودوليًا. ويُعنى التقرير كذلك بتوفير مرجعية موثوقة لصناع القرار والجهات ذات العلاقة داخل الجامعة.

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

القسم الأول

بنية التقرير وتنظيمه

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

بنية التقرير وتنظيمه

"التميز ليس في بلوغ الهدف مرة، بل في تحويله إلى قاعدة جديدة للانطلاق"

"Excellence is turning every goal into a new starting point"



القسم الأول: بنية التقرير وتنظيمه

وهو القسم الحالي من التقرير، ويهدف إلى إلقاء الضوء على أهداف التقرير ومركزاته، ومنهجية الإعداد، وبعض المفاهيم الحاكمة كالمقارنات المرجعية؛ ما يبسر فهم الأقسام اللاحقة، والتي نتناول فيها عرض وتحليل النتائج، وخطط التحسين الممكنة.

القسم الثاني: تحديد المستهدفات ونطاق القبول

ونتناول فيه منهجية تحديد المستهدفات عبر التقرير الحالي، ونطاق القبول، وحالات تحقق المستهدفات.

القسم الثالث: تقرير مؤشرات الأداء

يتناول هذا القسم من التقرير بشكل مفصل نتيجة كل مؤشر أداء في العام الجامعي الحالي، فضلاً عن إجراء مقارنة مرجعية مع نتائج ذات المؤشر في جامعة الملك خالد.

القسم الرابع: خطة التحسين المؤسسية

ويهدف إلى إلقاء الضوء على نقاط القوة وأوجه التحسين الممكنة لمؤشرات الأداء على المستوى المؤسسي.

أهداف تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية

"إدارة الأداء ليست محاسبة... بل بوصلة تصحيح ومرآة نضج"

"Performance management is not accounting, it is a compass for correction and a mirror of maturity"



نطاق التقرير ومحدداته

"حين نبني مؤشرات واضحة، نمّح الجامعة لغة يمكن لجميع منسوبيها أن يفهموها"

"Clear indicators give IMSIU common language for all its leaders"



مسؤولية الجهات المالكة
للمؤشرات



موضوعية العرض والتحليل



المراجعة والتدقيق الداخلي



الالتزام بمعايير الهيئة الوطنية



سرية المعلومات وحوكمة
البيانات



استخدامات التقرير وسرية
البيانات

1. يستند تقرير مؤشرات الأداء إلى البيانات المقدمة من الجهات المالكة للمؤشرات في الجامعة.
2. يقتصر التقرير الحالي على العرض الموضوعي والتحليل العام؛ بمعنى أنه لا يشمل الأسباب التفصيلية للنتائج.
3. تُعنى الجهات الأكاديمية أو الإدارية المسؤولة عن كل مؤشر بمهمة تزويد التقرير بالبيانات اللازمة وفق النماذج المعتمدة.
4. تتولى العمادة مراجعة المؤشرات وتدقيقها، للتأكد من توافقها مع متطلبات الهيئة الوطنية وتقارير الأداء المؤسسية.
5. يُخضع التقرير لمستوى من المراجعة الفنية والتحقق الداخلي بواسطة لجنة مؤشرات الأداء في العمادة قبل اعتماده.
6. يُعد التقرير وثيقة داخلية تخدم أغراض التقييم واتخاذ القرار، ولا يُستخدم لأغراض خارجية إلا بعد الحصول على موافقات رسمية.
7. تخضع البيانات الواردة في التقرير لمبادئ السرية المؤسسية وحوكمة المعلومات، بما يحافظ على موثوقية المحتوى وحماية خصوصية ملاك المؤشرات.

المقارنات المرجعية

"المقارنة المرجعية ليست لإثبات التفوق... بل لاكتشاف ما يمكن أن نصبح عليه"

"Benchmarking is not to prove we are better, but to reveal what we can become"



التخصصات والبرامج

السمعة الأكاديمية

البيئة الأكاديمية

التصنيف الدولي

توافر المعلومات والبيانات

الموقع الجغرافي

المقارنة المرجعية واحدة من أهم الأدوات التي تستخدم لإجراء عمليات التطوير والتحسين المستمر من خلال قيام الجامعة بقياس أدائها الحالي ومقارنته بأداء إحدى الجامعات الرائدة. ويعتمد الاختيار الصحيح للجامعة المرجعية موضع المقارنة على عدة عوامل منها أهداف المقارنة، وطبيعتها، ومدى توافر المعلومات والبيانات اللازمة لعقد المقارنات ... إلخ. ومما هو جدير بالذكر أنه قد وقع الاختيار على **جامعة الملك خالد** لإجراء المقارنة المرجعية، وذلك للأسباب التالية:

• وظائف الجامعة:

تقوم كلتا الجامعتين بالوظائف الأساسية الثلاث، وهي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

• التخصصات والبرامج الأكاديمية:

تقدم جامعة الملك خالد برامج وتخصصات مشابهة لجامعة الإمام، ما يمكن من عقد المقارنات اللازمة.

• السمعة الأكاديمية:

تتسم جامعة الملك خالد بسمعة أكاديمية مرموقة؛ لذا يمكن أن تكون مرجعًا جيدًا لمقارنة الأداء الأكاديمي.

المقارنات المرجعية

"المقارنة المرجعية ليست لإثبات التفوق... بل لاكتشاف ما يمكن أن نصبح عليه"

"Benchmarking is not to prove we are better - but to reveal what we can become"



التخصصات والبرامج

السمعة الأكاديمية

البيئة الأكاديمية

التصنيف الدولي

توافر المعلومات والبيانات

الموقع الجغرافي

• البيئة الأكاديمية والفرص التعليمية:

تتقارب الجامعتان في البيئة الأكاديمية، والفرص التعليمية المتاحة للطلاب والطالبات، ما يوفر نتائج للمقارنة أكثر موثوقية.

• التصنيف الدولي:

ويقصد به التقارب النسبي في التصنيف الدولي للجامعات بما يمكن إجراء المقارنة، وهو ما ينطبق على حالة كل من جامعة الإمام، وجامعة الملك خالد.

• توافر المعلومات والبيانات:

من الضوابط الرئيسة لاختيار إحدى الجامعات للمقارنة المرجعية ضرورة توافر المعلومات والبيانات لإتمام عمليات المقارنة.

• الموقع الجغرافي والثقافة الأكاديمية:

تتشابه الثقافة الأكاديمية لكلا الجامعتين (جامعة الإمام، جامعة الملك خالد) فكلاهما ينتمي لذات البيئة المحلية. فالموقع الجغرافي يعد عاملاً مهماً؛ ذلك أن بعض الجامعات التي تقع في مناطق جغرافية نائية أو ذات تركيبة سكانية معينة قد تمتلك مميزات أو تواجه تحديات مختلفة، وبالتالي عدم دقة نتائج المقارنة بينها وبين جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

القسم الثاني

تحديد المستهدفات ونطاق القبول

(المنهجية – المحددات – القبول)

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية)

محددات بناء المستهدفات

"قياس الأداء ليس ترفاً إدارياً... بل التزاماً تجاه من نخدمهم"

"Measuring performance is not an administrative luxury — it is a duty to those we serve"



تم الاستناد إلى مجموعة من المحددات التي تضمن واقعية المستهدف واتساقه مع قدرات الجامعة وتوجهاتها. ومن أبرزها:

- القيمة السابقة للمؤشر "المرجعية الداخلية"، وتمثل القيمة المحققة في العام الجامعي الماضي، والتي تعمل بمثابة خط الأساس.
- الفجوة بين القيمة الحالية والقيمة المثالية، وتمثل الفرق بين قيمة المؤشر الحالي والقيمة المثلي.
- معدل التحسن المتوقع، يعكس مقدار التحسن المخطط تحقيقه في قيمة المؤشر، استناداً إلى تحليل الوضع الراهن، والاتجاهات السابقة، والممارسات المعتمدة في قياس مؤشرات الأداء.
- نتائج المؤشر في السنوات السابقة، ذلك أن تحليل الاتجاهات يساعد على تحديد اتجاه التغير ووتيرته.
- خطط ومبادرات التحسين المرتقبة أو القائمة بالفعل ذات العلاقة بمؤشر الأداء.
- الموارد المتاحة، سواء كانت مالية أو بشرية أو تقنية من المحددات الرئيسة للقيم المستهدفة.
- التوجه الاستراتيجي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية على المدى البعيد.
- المؤثرات الخارجية، وتتمثل في عدد من العوامل التي من شأنها التأثير على القيم المستهدفة مثل الميزانية المخصصة للجامعة، والطاقة الاستيعابية، واحتياجات سوق العمل وتوجهاته.

ومما هو جدير بالذكر أنه تم استخدام منهجيتين خلال التقرير الحالي لتحديد المستهدفات (التحسين التدريجي & تحليل الفجوة). وسيتم تناولهما بالتفصيل في الجزء التالي من التقرير.

تحديد القيمة المرجعية

تحليل الفجوة

توقع معدل التحسن

تحليل الاتجاه

تطوير خطط التحسين

تخصيص الموارد

مواءمة مع التوجه الاستراتيجي

أولاً - منهجية التحسن التدريجي

"المؤشرات الواضحة، تمنح الجامعة لغة يمكن لجميع منسوبيها أن يفهموها"

"Clear indicators give IMSIU common language for all its leaders"



تم اعتماد منهجية التحسن التدريجي لتحديد القيم المستهدفة من خلال:

- إضافة نسبة تصاعدية إلى المرجعية الداخلية.
- الأخذ في الاعتبار الامكانيات والموارد المتاحة، وتطلعات الجامعة المستقبلية، وغيرها من المتغيرات.

القيمة المستهدفة = المرجعية الداخلية + (المرجعية الداخلية × نسبة التحسن المتوقعة)

- **المرجعية الداخلية:** القيمة المحققة للمؤشر في العام السابق.
- **نسبة التحسن المتوقعة:** مقدار التحسن المخطط تحقيقه في قيمة المؤشر.



مثال: إذا كانت نسبة الدخل الذاتي 5%

5%	• المرجعية الداخلية
10%	• نسبة التحسن المتوقعة
فإن القيمة المستهدفة = $(0.1 \times 5) + 5$	
5.5%	القيمة المستهدفة =

ثانيًا - منهجية تحليل الفجوة

"الجرأة في القياس، تسبق الجرأة في التغيير"

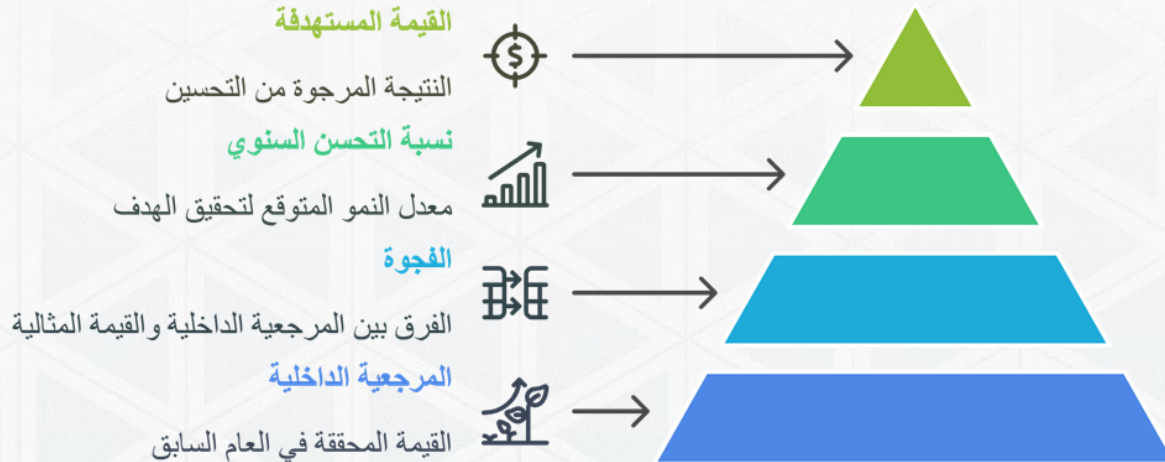
"The courage to measure precedes the courage to change"



تعتمد جامعة الإمام على نهج تحليلي مرن لتحديد القيم المستهدفة للمؤشرات، يقوم على أساس الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المثالي كما يأخذ بعين الاعتبار الامكانيات والموارد المتاحة، وتطلعات الجامعة المستقبلية، وغيرها من المتغيرات التي استعراضها.

القيمة المستهدفة = المرجعية الداخلية + (الفجوة × نسبة التحسن المتوقعة)

- **المرجعية الداخلية:** القيمة المحققة للمؤشر في العام السابق.
- **حجم الفجوة:** الفرق بين القيمة المثالية والقيمة الحالية للمؤشر.
- **نسبة التحسن المتوقعة:** مقدار التحسن المخطط تحقيقه من حجم الفجوة.



مثال: مستوى الرضا عن الخدمات الجامعية

4.3	• المرجعية الداخلية
0.7	• حجم الفجوة
20%	• نسبة التحسن المتوقعة
فإن القيمة المستهدفة = $(0.2 * 0.7) + 4.3$	
4.44	القيمة المستهدفة =

نطاق قبول المستهدفات

الفجوة التي نكشفها اليوم... هي إنجاز لما يمكن فقدانه غدًا

"The gap we reveal today is a loss we prevent tomorrow"



نطاق الانحراف المقبول ($\pm 5\%$)

هو هامش تباين يسمح به في قياس المؤشرات، ويُستخدم لتحديد ما إذا كانت القيمة الفعلية قريبة بما يكفي من القيمة المستهدفة ليُعتد بها كقيمة متحققة جزئيًا أو كليًا. وقد اعتمد النطاق ($\pm 5\%$) في التقرير الحالي للأسباب الآتية:

- يمثل هامش خطأ تشغيلي طبيعي ناتج عن عوامل مثل تأخر توثيق البيانات، أو تغير توقيت القياس، وتطوير أدوات القياس؛ لذا فإنه يُعد مقبول إحصائيًا في أنظمة قياس الأداء المؤسسي.
- يُحقق مبدأ الإنصاف في التقييم بين الجهات المالكة للمؤشرات لاسيما في المؤشرات المعتمدة على أطراف خارجية أو بيانات متغيرة زمنيًا.
- يتسق هذا النهج مع ممارسات حوكمة الأداء في المملكة التي تسمح بهوامش انحراف محدودة لا تؤثر على الاتجاه العام للمؤشر.
- ادراج القيم الواقعة ضمن $\pm 5\%$ كمتحققة جزئيًا يوازن بين الصرامة التحليلية، والمرونة التشغيلية.



القبول الإحصائي



الإنصاف في التقييم



الاتساق مع الحوكمة



التوازن بين الصرامة والمرونة

حالات تحقق المستهدفات

"الأرقام لا تقول الحقيقة كلها... لكنها لا تكذب"

"Numbers don't tell the whole truth... but they never lie."



نحاول في هذا القسم إلقاء الضوء على كل حالة من حالات تحقق المستهدفات بناءً على الفجوة الأدائية (مقارنة القيمة الفعلية بالمستهدف)، مع تحديد كيفية التعامل مع كل حالة.

الترميز	الحالة	الوصف	وضع المؤشر	نوع الخطة	الإجراءات المطلوبة
✓	متحقق بالكامل Achieved	الفعلي $\geq$ المستهدف ، مع تجاوز المرجعية الخارجية	أداء متميز	N/A	• اعتبار الأداء "ممارسة مثلى" يمكن تعميمها.
✓	متحقق بالكامل Achieved	الفعلي $\geq$ المستهدف مع وجود فجوة تنافسية مقارنة بالمرجعية الخارجية	أداء إيجابي	استدامة	• توثيق المؤشر كمنجز وفق الخطة. • التأكد من استدامة الأداء. • تشجيع الجهة المالكة على سد الفجوة التنافسية.
▶	ضمن نطاق القبول Acceptable	الفعلي ضمن نطاق $\pm 5\%$ من المستهدف	أداء مرضٍ	تطوير	• قبول الأداء مع طلب تفسير من مالك المؤشر. • عدم تحميل الجهة مسؤولية فجوة طفيفة. • طلب خطة تطوير من الجهة مالكة المؤشر.
●	غير متحقق Not Achieved	الفعلي $>$ المستهدف (5% فأقل)	يحتاج تحسين	تحسين *	• طلب خطة تحسين من مالك المؤشر. • تحديد أسباب الفجوة (موارد؟ كفاءة؟ بيانات؟) • متابعة المؤشر في دورة القياس التالية.

* فضلاً ملاحظة أن جميع خطط التحسين إلزامية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

القسم الثالث

تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية
لجامعة الإمام محمد بن سعود
الإسلامية

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

مؤشرات الأداء الرئيسة المعتمدة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

"الأداء مسؤولية مشتركة... والنتائج لغة واحدة"

"Performance is a shared responsibility... and results speak one language"

م	المعيار	الرمز	مؤشرات الأداء الرئيسة	الوصف
1	الرسالة والرؤية والتخطيط الاستراتيجي	KPI-I-01	نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة	عدد مؤشرات أداء الخطة الاستراتيجية للمؤسسة التي حققت المستوى السنوي المستهدف / إجمالي عدد المؤشرات المستهدفة لهذه الأهداف في نفس السنة × 100
2	التعليم والتعلم	KPI-I-02	تقويم الطالب لجودة التعلم في البرامج	مستوى التقدير العام لطالب السنة النهائية لجودة التعلم في البرامج على مقياس من خمس مستويات في مسح سنوي.
3		KPI-I-03	توظيف الخريجين والتحاقهم ببرامج الدراسات العليا	عدد خريجي برامج البكالوريوس بالمؤسسة الذين: أ. توظفوا ب. التحقوا ببرامج الدراسات العليا خلال السنة الأولى من تخرجهم
4		KPI-I-04	نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة	عدد طلاب البكالوريوس الذين أكملوا البرامج خلال المدة المقررة للبرنامج / إجمالي عدد الطلاب المقبولين في البرامج في نفس المدة × 100
5		KPI-I-05	رضا المستفيدين عن مصادر التعلم	متوسط الرضا عن مصادر التعلم، على مقياس من خمس مستويات في مسح سنوي من حيث: أ. كفايتها وتنوعها، المراجع، الدوريات، قواعد المعلومات ... إلخ. ب. خدمات الدعم المقدمة للاستفادة منها.
6		KPI-I-06	تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة	متوسط التقدير العام لجهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة، على مقياس من خمس مستويات في مسح سنوي.

مؤشرات الأداء الرئيسة المعتمدة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

"الأداء مسؤولية مشتركة... والنتائج لغة واحدة"

"Performance is a shared responsibility... and results speak one language"

م	المعيار	الرمز	مؤشرات الأداء الرئيسة	الوصف
7	الطلاب	KPI-I-07	رضا الطلاب عن الخدمات المقدمة	متوسط تقدير رضا الطالب عن الخدمات المختلفة التي تقدمها المؤسسة (المطاعم، النقل، المرافق الرياضية، الارشاد الأكاديمي....).
8	هيئة التدريس والموظفين	KPI-I-08	نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس	إجمالي عدد الطلاب إلى إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس.
9		KPI-I-09	نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه	عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه مصادق عليها / إجمالي عدد هيئة التدريس * 100
10		KPI-I-10	نسبة تسرب هيئة التدريس من المؤسسة	عدد هيئة التدريس الذين يغادرون المؤسسة سنوياً لأسباب غير بلوغ سن التقاعد / العدد الإجمالي لهيئة التدريس * 100
11	الموارد المؤسسية	KPI-I-11	النسبة المئوية للدخل الذاتي للمؤسسة	الدخل الذاتي للمؤسسة / إجمالي دخل المؤسسة * 100
12		KPI-I-12	رضا المستفيدين عن الخدمات التقنية	متوسط الرضا عن الخدمات التقنية على مقياس من خمس مستويات في مسح سنوي: • مناسبتها • أمانها وسريتها • توفرها وسهولة الوصول إليها • الصيانة وخدمات الدعم

* فضلاً اضغط رمز المؤشر للانتقال إلى صفحة المؤشر.

مؤشرات الأداء الرئيسة المعتمدة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

"الأداء مسؤولية مشتركة... أما النتائج لغة واحدة"

"Performance is a shared responsibility... and results speak one language"

م	المعيار	الرمز	مؤشرات الأداء الرئيسة	الوصف
13	البحث العلمي والابتكار	KPI-I-13	النسبة المئوية للنشر العلمي لهيئة التدريس	عدد أعضاء هيئة التدريس بدوام كامل الذين نشروا بحثاً واحداً على الأقل خلال السنة / إجمالي أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة * 100
14		KPI-I-14	معدل البحوث المنشورة /عضو هيئة تدريس	متوسط عدد البحوث المحكمة و/ أو المنشورة لكل عضو هيئة تدريس خلال السنة
15		KPI-I-15	معدل الاقتباسات في المجلات المحكمة/عضو هيئة تدريس	متوسط عدد الاقتباسات في المجلات العلمية المحكمة من البحوث العلمية المنشورة لكل عضو تدريس في المؤسسة
16		KPI-I- 16	عدد براءات الاختراع وجوائز التميز	عدد براءات الاختراع وعدد جوائز التميز الحاصل عليها منسوبو المؤسسة سنوياً.
17		KPI-I-17	نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي	نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي: أ. الميزانية المخصصة للبحث العلمي / إجمالي ميزانية المؤسسة *100 ب. التمويل الخارجي للبحوث / إجمالي ميزانية البحث العلمي خلال السنة*100
18	الشراكة المجتمعية	KPI-I-18	رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية	متوسط تقدير رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية التي تقدمها المؤسسة على مقياس من خمس مستويات في مسح سنو ي
19		KPI-I-19	النسبة المئوية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأنشطة المجتمعية	النسبة المئوية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في أنشطة الخدمة المجتمعية/ إجمالي عدد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة
مؤشرات إضافية				
20	الحوكمة والقيادة والادارة	KPI-I-20	نسبة البرامج المعتمدة	عدد البرامج الحاصلة على الاعتماد ساري المفعول من جهات اعتماد معترف بها/ إجمالي عدد البرامج بالمؤسسة × 100



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-01

الرسالة والرؤية
والتخطيط الاستراتيجي

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

KPI-I-01

رمز المؤشر

نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

اسم المؤشر

معلومات المؤشر

الإدارة العامة للتخطيط الاستراتيجي

مالك المؤشر

الرسالة والرؤية والتخطيط الاستراتيجي

المعيار

(عدد مؤشرات أداء الخطة الاستراتيجية للمؤسسة التي حققت المستوى السنوي المستهدف / إجمالي عدد المؤشرات المستهدفة لهذه الأهداف في نفس السنة) X 100

طريقة حساب المؤشر

المستهدف الجديد

المرجعية الخارجية

القيم الفعلية

القيم المستهدفة

المرجعية الداخلية

نهاية الخطة

%84

%85

%90

%93

الإطار المنهجي لتحديد مستهدفات مؤشر تحقق الأهداف الاستراتيجية (90%) عبر فترة الخطة

التبرير

يصنف مؤشر نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة ضمن مؤشرات الجودة والالتزام المؤسسي Quality & Compliance Indicator، ولا يعد من المؤشرات التراكمية Growth KPI، حيث يقيس مستوى الالتزام بتحقيق مستهدفات استراتيجية معتمدة مسبقاً، وليس التوسع الكمي في النتائج.



كما يتماشى هذا التوجه مع منهجية Balanced Scorecard، التي تميز بين مؤشرات النتائج Lag Indicators ومؤشرات التحسين Lead Indicators، حيث يعد هذا المؤشر من مؤشرات النتائج التي تعكس مستوى تحقيق الأهداف الاستراتيجية، والتي يتم تصميمها عادةً عند مستوى أداء مستهدف يعكس النضج المؤسسي المطلوب، ويتم الحفاظ عليه لضمان استقرار الأداء الاستراتيجي.

وفقاً لمبادئ حوكمة المنظمات الواردة في ISO 37000، فإن دور الحوكمة يتمثل في ضمان تحقيق الأداء الفعال والمستدام، والالتزام بالاتجاه الاستراتيجي المعتمد. وعليه، فإن هذا المؤشر يُستخدم كأداة لقياس مدى الالتزام المؤسسي- بتنفيذ الخطة الاستراتيجية وفق المعايير المحددة، وليس كأداة لقياس النمو التدريجي.



تم تحديد نسبة 90% كمستوى أداء مستهدف يعكس Target State للنضج المؤسسي، حيث تمثل هذه النسبة مستوى متقدماً من الالتزام بتنفيذ الأهداف الاستراتيجية، مع الأخذ في الاعتبار وجود هامش طبيعي للتحديات التشغيلية. وبالتالي، فإن الهدف الاستراتيجي لا يتمثل في رفع النسبة سنوياً، بل في الحفاظ على هذا المستوى بشكل مستدام عبر جميع الوحدات التنظيمية. ويعد الحفاظ على نسبة تحقق 90% سنوياً تحدياً تشغيلياً بحد ذاته، حيث يتطلب استقرار العمليات، وفعالية المتابعة، وتكامل الأدوار بين الجهات، مما يعكس كفاءة النظام المؤسسي ككل، وليس مجرد تحقيق مؤقت للمستهدف.

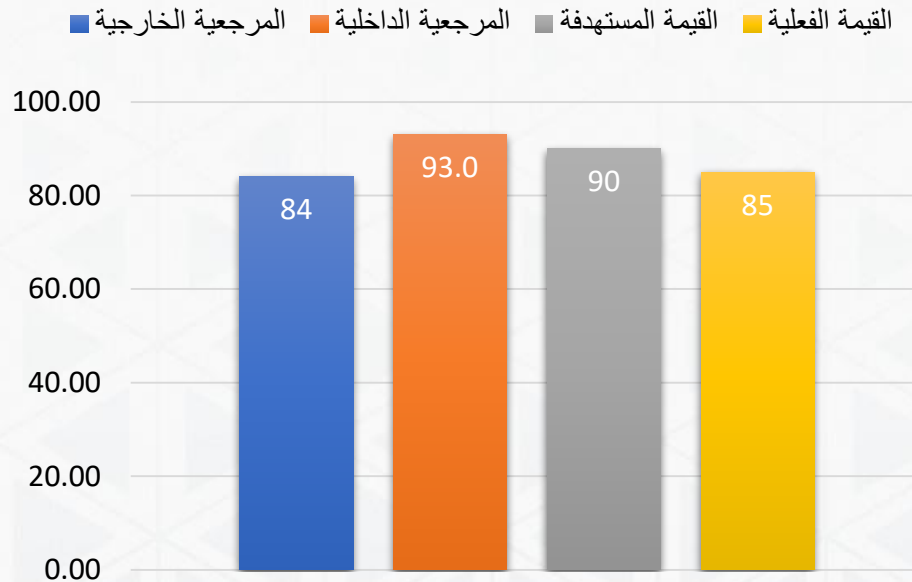
بناءً على ما سبق، تم اعتماد مستهدف ثابت بنسبة 90% طوال فترة الخطة، لكون المؤشر يقيس جودة واستدامة الأداء الاستراتيجي ومستوى الالتزام المؤسسي، وهو ما يتوافق مع أفضل الممارسات العالمية في الحوكمة وإدارة الأداء، التي تركز على تثبيت مستوى الأداء المستهدف في مؤشرات الجودة والامتثال، بدلاً من تصعيدها رقمياً دون مبرر تشغيلي يعكس قيمة مضافة حقيقية.

كما أن أي توجه لرفع المستهدف إلى نسب أعلى (مثل 95% أو 100%) قد يؤدي إلى خلق سلوكيات تشغيلية غير صحية (مثل التركيز على تحقيق الرقم بدل جودة التنفيذ)، وهو ما يتعارض مع مبادئ الحوكمة الرشيدة وإدارة الأداء المستدام.

KPI-I-01

نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

- الهدف: قياس التقدم في تنفيذ أهداف الخطة الاستراتيجية للجامعة
- القيمة الفعلية: 85%
- القيمة المستهدفة: 90%
- المقارنة المرجعية الداخلية: 93%
- المقارنة المرجعية الخارجية: 84%
- تعقيب عام:



بلغت نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للجامعة 85% مقابل قيمة مستهدفة تبلغ 90%، وبفارق محدود عن المستهدف، كما قلت عن المرجعية الداخلية (93%) مع تفوقها على المرجعية الخارجية لجامعة خالد (84%)، مما يعكس مستوى أداء جيد مع وجود فرص للتحسين.

وبالرغم من ذلك يُظهر هذا الأداء قدرة الجامعة على تنفيذ جزء كبير من مستهدفاتها الاستراتيجية بكفاءة، في ظل التوسع في نطاق المبادرات وتنوعها، لا سيما المبادرات التحولية التي تتطلب فترات زمنية أطول لتحقيق نتائجها.

كما ساهمت منهجية القياس المعتمدة، والتي تتضمن مؤشرات أكثر شمولية ودقة، في تعزيز مستوى الحوكمة والشفافية في متابعة الأداء، الأمر الذي أسهم في إظهار مستوى التقدم الفعلي بصورة أكثر واقعية مقارنة بالأعوام السابقة.

ويُلاحظ أن الفجوة عن المستهدف تعود إلى تفاوت مستوى الإنجاز بين بعض المحاور الاستراتيجية، إضافة إلى ارتباط عدد من المؤشرات بعوامل زمنية أو تشغيلية تؤثر على سرعة تحقيق النتائج.

وبشكل عام، تؤكد هذه النتائج أن الجامعة تسير في اتجاه إيجابي نحو تحقيق مستهدفاتها الاستراتيجية، مع أهمية الاستمرار في تعزيز كفاءة التنفيذ، وتكامل الجهود بين الجهات، وتفعيل آليات المتابعة بما يدعم تحقيق المستهدفات خلال الفترات القادمة.

نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

العرض والتحليل

1. يُعنى هذا المؤشر بقياس التقدم في تنفيذ الأهداف السنوية من خلال مقارنة عدد المؤشرات التي حققت مستوياتها المستهدف بإجمالي المؤشرات المخطط لها، بما يضمن فعالية التنفيذ ومواءمة الأداء مع التوجهات الاستراتيجية.
2. بلغت القيمة الفعلية للمؤشر 85% مقابل قيمة مستهدفة تبلغ 90%، مما يعكس تحقيق مستوى أداء جيد مع وجود فجوة محدودة عن المستهدف. وفجوة عن المرجعية الداخلية (93%) وأعلى من المرجعية الخارجية (84%).
3. يعود هذا الانخفاض إلى التوسع في نطاق المبادرات الاستراتيجية، خاصة المبادرات التحولية التي تتطلب فترات زمنية أطول لتحقيق نتائجها، إضافة إلى تفاوت مستوى الأداء بين بعض المؤشرات.
4. في المقابل، حققت عدد من المؤشرات أداءً مرتفعاً تجاوز المستهدف، خاصة في مجالات البحث العلمي وخدمة المجتمع والموارد الذاتية، مما أسهم في دعم الأداء العام للمؤشر.
5. وبشكل عام، تؤكد النتائج أن الجامعة تسير في اتجاه إيجابي نحو تحقيق مستهدفاتها الاستراتيجية، مع أهمية تعزيز كفاءة التنفيذ وتسريع وتيرة الإنجاز لتحقيق المستهدفات خلال الفترات القادمة.
6. من أبرز المحاور التي حققت المستهدفات للعام الجامعي لسنة 2025م:

• البحث العلمي والنشر:

- IMAM-K-8 بلغ عدد البحوث المنشورة المصنفة 7678 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 4651، بزيادة قدرها 3027 بحثاً.
- IMAM-K-9 بلغ عدد الاستشهادات البحثية 380,606 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 330,000، بزيادة قدرها 50,606 استشهاداً.
- IMAM-K-10 بلغت نسبة الإنجاز في تطوير البنية التحتية للبحث العلمي 100%، محققة المستهدف بالكامل.
- IMAM-K-12 بلغ عدد المستفيدين من الخدمات البحثية 4541 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 3633، بزيادة قدرها 908 مستفيدين.
- IMAM-K-13 لغ الناتج العلمي بمشاركة دولية 2829 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 1722، بزيادة قدرها 1107 نتاجاً علمياً.

نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

التعليم والطلبة وسوق العمل:

- IMAM-K-1 رضا سوق العمل عن كفاءة المعينين حديثاً من خريجي الجامعة 4.02 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 3.95.
- IMAM-K-2 بلغ عدد الشهادات الاحترافية للطلبة 10800 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 10000، بزيادة قدرها 800 شهادة.
- IMAM-K-4 بلغ مستوى رضا الطلبة عن البيئة التعليمية 4.2، المستهدف 4.27 محققاً المستهدف نسبياً
- IMAM-K-5 بلغ عدد البرامج الأكاديمية المطورة 160 برنامجاً مقابل قيمة مستهدفة قدرها 150، بزيادة قدرها 10 برامج.
- IMAM-K-6 بلغ عدد برامج التواصل مع الخريجين 7281 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 3500، بزيادة قدرها 3781 برنامجاً.
- IMAM-K-7 بلغت نسبة خريجي الجامعة الملحقين بوظائف خلال عام من التخرج 40% مقابل قيمة مستهدفة قدرها 45%، بفارق قدره 5% عن المستهدف.
- IMAM-K-22 بلغ مستوى رضا المستفيدين عن البنية التحتية والتقنية وجودة الحياة بالجامعة 4.14 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 4.19، بفارق بسيط قدره 0.05 عن المستهدف.

خدمة المجتمع والتدريب:

- IMAM-K-16 بلغ عدد الشراكات 82 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 60، بزيادة قدرها 22 شراكة.
- IMAM-K-17 بلغ عدد المستفيدين من البرامج الدولية 5390 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 4500، بزيادة قدرها 890 مستفيداً.
- IMAM-K-18 البرامج التدريبية والمهنية والخدمات الاستشارية المقدمة للمجتمع 279 مقابل 1000 مستفيداً غير محققاً للمستهدفات نتيجة للعديد من التغيرات الهيكلية بالجامعة.
- IMAM-K-19 بلغ عدد المستفيدين من برامج التطوع 13713 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 8000، بزيادة قدرها 5713 مستفيداً.
- IMAM-K-20 بلغ مستوى رضا منسوبي الجامعة 4.25، محققاً المستهدف.

KPI-I-01

نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

تنمية المهارات المهنية والقيم الإسلامية والوطنية للمنسوبين:

- IMAM-K-23 بلغت ساعات التدريب 168 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 110، بزيادة قدرها 58 ساعات.
- IMAM-K-26 بلغ عدد البرامج لتعزيز القيم الإسلامية 35 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 10، بزيادة قدرها 25 برنامجًا.
- IMAM-K-27 بلغت نسبة تنفيذ برامج تعزيز الانتماء الوطني 10 برامج محققة للمستهدفات بنسبة تجاوزت 100%.

الموارد الذاتية ومعدل النمو:

- IMAM-K-24 بلغت نسبة الإيرادات الذاتية إلى إجمالي المصروفات 14% مقابل قيمة مستهدفة قدرها 15%، بفارق قدره 1% عن المستهدف.
- IMAM-K-25 بلغ معدل النمو في الاستثمارات 19% مقابل قيمة مستهدفة قدرها 15%، بزيادة قدرها 4%.

ترتيب الجامعة في التصنيفات الدولية:

- IMAM-K-21-1 جاء ترتيب الجامعة في تصنيف التايمز لأهداف التنمية المستدامة ضمن الفئة (401-600)، ويعد موقعًا جيدًا مع الحاجة إلى التقدم في الترتيب.
- IMAM-K-21-2 جاء ترتيب الجامعة في تصنيف التايمز العربي في المرتبة (38)، ويعد موقعًا مناسبًا مع وجود فرص للتحسين.
- IMAM-K-21-3 جاء ترتيب الجامعة في تصنيف التايمز العالمي ضمن الفئة (601-800)، ويعد موقعًا جيدًا مع السعي إلى التقدم في الترتيب.
- IMAM-K-21-4 جاء ترتيب الجامعة في تصنيف QS العربي في المرتبة (35)، محققًا المستهدف بنسبة 100%.
- IMAM-K-21-5 جاء ترتيب الجامعة في تصنيف QS العالمي ضمن الفئة (851-900)، محققًا المستهدف.

KPI-I-01

نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

الإبداع والابتكار، والشهادات:

- IMAM-K-11 بلغ عدد طلبات إيداع براءات الاختراع 163 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 11، بزيادة قدرها 152 طلبًا.
- IMAM-K-14 بلغ عدد المشاريع المدعومة 51 ، والمستهدف 35 ، متجاوزا المستهدف بعدد 16 مشروعًا.
- IMAM-K-15 بلغ عدد المستفيدين من برامج وأنشطة قيادة الأعمال والعمل الحر 2400 مقابل قيمة مستهدفة قدرها 1500، بزيادة قدرها 900 مستفيدًا.
- IMAM-K-3 بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على شهادات في المهارات الداعمة للتدريس 53% مقابل قيمة مستهدفة قدرها 60%، بفارق طفيف نسبيًا عن المستهدف.

5. بصفة عامة، يمكن القول بأن الأداء الحالي للمؤشر 85% يؤكد ت الجامعة في تحقيق مستهدفات خططها الاستراتيجية
6. تمتلك الجامعة بنية تنظيمية وإجرائية تمكنها من تنفيذ المبادرات بكفاءة مع إمكانية رفع مستوى الأداء، بما يدعم رسالة الجامعة وأولوياتها الاستراتيجية.

KPI-I-01

نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

1. نقاط القوة :

- استمرار تحقيق مستوى أداء جيد للمؤشر مقارنة بالمرجعية الخارجية، مما يعكس تقدماً في تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- تطبيق منهجية قياس أكثر شمولية ودقة أسهمت في تعزيز الحوكمة والشفافية في متابعة الأداء.
- توسع نطاق المبادرات الاستراتيجية، لا سيما المبادرات التحولية، بما يدعم تحقيق مستهدفات الخطة طويلة المدى.
- تحقيق عدد من المؤشرات الاستراتيجية لمستهدفاتها أو تجاوزها، خاصة في مجالات البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والموارد الذاتية.
- تحسن مؤشرات رضا المستفيدين ومنسوبي الجامعة، بما يعكس تطور بيئة العمل وجودة الحياة الجامعية.
- تنوع الشراكات والمبادرات المجتمعية بما يعزز دور الجامعة التنموي.
- وجود تكامل نسبي بين الخطط التشغيلية والأهداف الاستراتيجية، مما يدعم كفاءة التنفيذ.

2. جوانب التحسين:

- تعزيز استدامة المؤشرات التي حققت مستهدفاتها، والعمل على رفع أداء المؤشرات الأقل من المستهدف.
- IMAM-K-3: تعزيز التمكين المهني لأعضاء هيئة التدريس في المهارات الداعمة للتدريس من خلال التوسع في البرامج والشهادات المعتمدة ذات الصلة
- IMAM-K-7: تعزيز برامج التوظيف والتأهيل المهني للخريجين، وربطها بشكل أكبر باحتياجات سوق العمل.
- IMAM-K-18: تطوير البرامج التدريبية والمهنية والخدمات الاستشارية الموجهة للمجتمع بما يرفع فاعليتها واتساع نطاقها.
- IMAM-K-21: تطوير خطط تحسين التصنيفات الدولية من خلال تحليل الفجوات والتركيز على المعايير ذات الأثر الأعلى.

KPI-I-01

خطة التحسين نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
تعزيز استدامة المؤشرات المتحققة، ورفع أداء المؤشرات الأدنى في مستوى الأداء	IMAM-K-3 تنفيذ برامج وشهادات معتمدة في المهارات الداعمة للتدريس، دعماً لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتحسين جودة العملية التعليمية.	مركز تطوير المهارات وكالة الجامعة	العام الجامعي 1447هـ/2026	وكالة الجامعة للتطوير المؤسسي والمسؤولية المجتمعية
	IMAM-K-7 تنفيذ برامج تأهيل وتوظيف للخريجين (تدريب منتهي بالتوظيف، شراكات قطاع خاص)	مركز شؤون الخريجين -وكالة الجامعة للشؤون التعليمية		الإدارة العامة للتخطيط الاستراتيجي
	IMAM-K-18 إعداد وتنفيذ برامج وخدمات مجتمعية نوعية تسهم في توسيع المشاركة المجتمعية وتعزيز الأثر الاجتماعي للخدمات المقدمة، وتعزز المبادرات المقدمة للمجتمع.	الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية وخدمة المجتمع- وكالة الجامعة للتطوير المؤسسي والمسؤولية المجتمعية		
	IMAM-K-21 إعداد خطة مؤسسية لتحسين مستوى الجامعة في التصنيفات الدولية	إدارة التصنيف والسمعة المؤسسية - وكالة الجامعة للتطوير المؤسسي والمسؤولية المجتمعية		



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-02

تقويم الطالب لجودة
التعلم في البرامج

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ/ 2025م				
KPI-I-02			رمز المؤشر	
تقويم الطلبة لجودة التعلم في البرامج			اسم المؤشر	
معلومات المؤشر				
عمادة التطوير والجودة			مالك المؤشر	
التعليم والتعلم			المعيار	
مستوى التقدير العام لطلاب السنة النهائية لجودة التعلم في البرامج على مقياس من خمس مستويات في مسح سنوي			طريقة حساب المؤشر	
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
4.1	4.2	≈4.2	3.77	4.36
منهجية تحديد المستهدف: تحليل الفجوة		نسبة التحسين المتوقعة = 20%		

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{المرجعية الداخلية} + (\text{الفجوة} * \text{نسبة التحسين } 20\%) = 4.36$$

تقويم الطالب لجودة التعلم في البرامج

• **الهدف:** قياس رضا الطلاب عن جودة العملية التعليمية في البرامج الأكاديمية

• **القيمة الفعلية:** 4.2

• **القيمة المستهدفة:** 4.2

• **القيمة المرجعية الداخلية:** 4.1

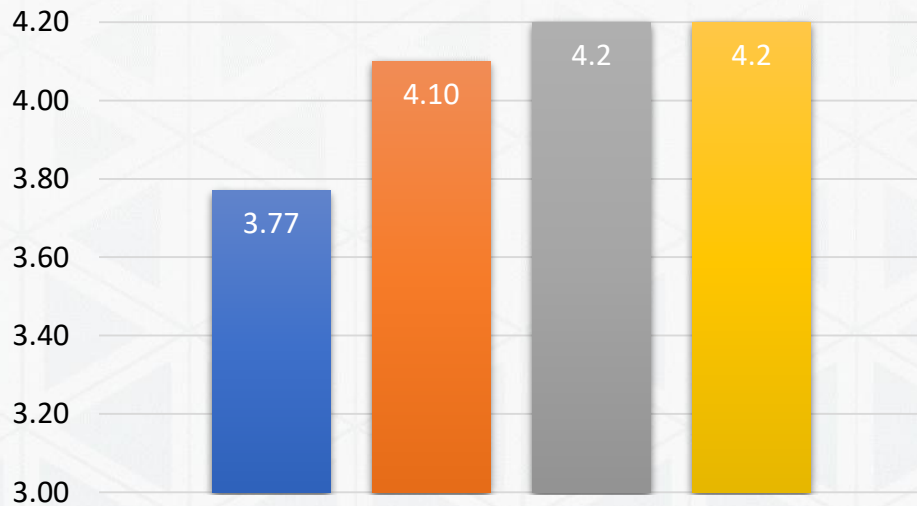
• **القيمة المرجعية الخارجية:** 3.77 (جامعة الملك خالد)

• **تعقيب عام:**

تعكس نتائج المؤشر مستوى مرتفع في رضا الطلبة عن جودة التعلم في البرامج الأكاديمية حيث تجاوز الأداء الفعلي كلا من المرجعية الداخلية (4.1)، والمرجعية الخارجية (3.77 – جامعة خالد). وهو ما يشير إلى تنافسية أداء الجامعة مقارنة بنظيراتها، وفاعلية السياسات والممارسات الأكاديمية المطبقة.

إضافة إلى ذلك، تساوت القيمة المحققة (4.2) مع القيمة المستهدفة، ما يعكس نجاح جهود التحسين المستمرة التي نفذتها الجامعة في مجالات تطوير المناهج، وأساليب التدريس، ودعم البيئة التعليمية، وتعزيز مخرجات التعلم. ويُعد هذا المستوى من الأداء مؤشرًا إيجابيًا على نضج منظومة الجودة الأكاديمية.

القيمة الفعلية القيمة المستهدفة المرجعية الداخلية المرجعية الخارجية



تقويم الطالب لجودة التعلم في البرامج

العرض والتحليل

1. يُعنى مؤشر "تقويم الطلبة لجودة التعلم في البرامج" بقياس مستوى رضا الطلبة الذين أوشكوا على التخرج عن جودة التعلم في البرامج الأكاديمية المقدمة.
2. بلغت قيمة مؤشر "تقويم الطلبة لجودة التعلم في البرامج" (4.2) للعام الجامعي 1446هـ/2025م؛ ما يُعد أداءً مميزاً يدل على ارتفاع ملحوظ في رضا الطلبة عن جودة التعليم والتعلم مقارنة بالأعوام السابقة.
3. تجاوز أداء المؤشر القيمة المرجعية الداخلية للعام السابق (4.1)، كما تجاوز المرجعية الخارجية (3.77 - جامعة خالد)؛ ما يعكس تقدماً ملحوظاً في مستوى جودة البرامج الأكاديمية وفعالية بيئة التعلم كما تساوت القيمة الفعلية مع القيمة المستهدفة (4.2).
4. يمثل التحسن في مستوى رضا الطلبة تطوراً إيجابياً في فعالية العملية التعليمية وجودة البرامج الأكاديمية، ويعكس جهود الجامعة في الاستجابة لتوصيات العام السابق، والعمل على تعزيز بيئة التعلم.
5. يظهر المؤشر اتجاهاً تصاعدياً يُعزز من ثقة الجامعة بمخرجاتها التعليمية، ويؤكد مدى فاعلية الجهود المبذولة في تطوير العملية التعليمية.
6. بصفة عامة حقق المؤشر تحسن مستمر للعام الثاني على التوالي؛ ما يدل على استدامة الأداء الإيجابي كما أن رفع المستهدف الجديد إلى (4.36) يعكس طموح الجامعة في تعزيز جودة العمليات الأكاديمية والإدارية.
7. يُوصي بمواصلة جهود التحسين في البرامج التي انخفض فيها مستوى رضا الطلبة عن حد التدخل Intervention Threshold بما يساهم في رفع مستوى الرضا في الدورات القادمة لقياس المؤشر.

تقويم الطالب لجودة التعلم في البرامج

7. تشير النتائج إلى تقارب مستوى رضا الطلاب والطالبات عن جودة التعلم في البرامج الأكاديمية حيث:

رضا الطلاب



- بلغ المتوسط العام لرضا الطلاب (4.16)، وهي قيمة أعلى من القيمة المرجعية (3.4) على مقياس ليكارت الخماسي، كما تخطت القيمة المرجعية الداخلية (4.1). ومن جانب آخر فقد اقتربت من القيمة المستهدفة (4.2).

رضا الطالبات



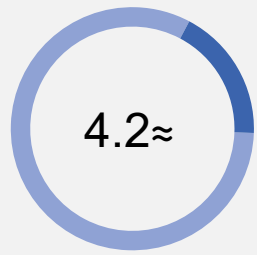
- بلغ المتوسط العام لرضا الطالبات (4.17)، وهي قيمة أعلى من القيمة المرجعية (3.4) على مقياس ليكارت الخماسي، كما تخطت القيمة المرجعية الداخلية (4.1). ومن جانب آخر فقد اقتربت من القيمة المستهدفة (4.2).



4.16

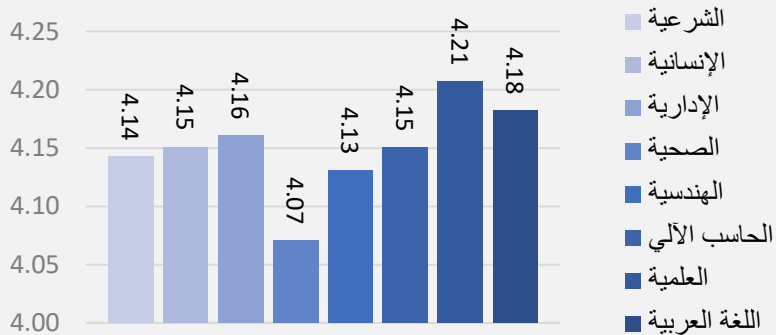
4.17

8. يوجد تقارب نسبي بين مستوى رضا التخصصات مع بروز التخصصات العلمية كأعلى مستوى رضا بمتوسط (4.21)، يليها تخصص اللغة العربية (4.18)، ثم التخصصات الإدارية (4.16) ثم الحاسب الآلي (4.15) كما يلاحظ أن جميع التخصصات قد تخطت القيمة المرجعية (3.4) على مقياس ليكارت الخماسي.

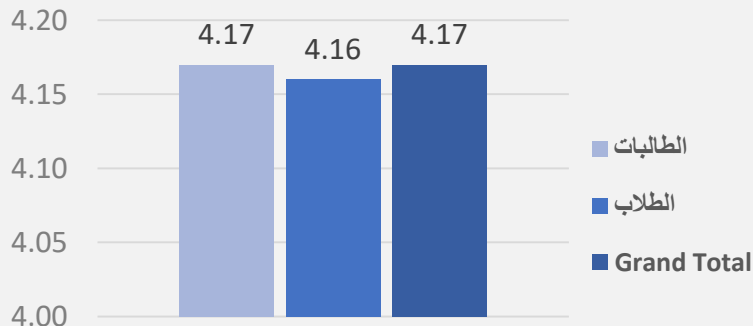


متوسط رضا
الطلبة عن جودة التعلم في البرامج

متوسط الرضا وفق التخصصات



متوسط الرضا عن جودة التعلم وفق النوع



التخصصات	الكلية/المعاهد	الطلاب	الطلبات	Avg.	المتوسط وفق التخصصات
الشرعية	كلية أصول الدين والدعوة	4.17	4.20	4.18	4.14
	كلية الشريعة	4.18	4.17	4.18	
	المعهد العالي للقضاء	4.08	4.05	4.07	
الإنسانية والاجتماعية	كلية الإعلام والاتصال	4.18	4.15	4.17	4.15
	كلية التربية	4.10	4.05	4.07	
	كلية العلوم الاجتماعية	4.14	4.18	4.16	
	كلية اللغات والترجمة	4.22	4.19	4.20	
الإدارية	كلية الأعمال	4.15	4.17	4.16	4.16
الصحية	كلية الطب	4.03	4.13	4.07	4.07
الهندسية	كلية الهندسة	4.13	-	4.13	4.13
الحاسب الآلي	الكلية التطبيقية بحريملاء	4.17	4.14	4.15	4.15
	الكلية التطبيقية	4.13	4.14	4.14	
	علوم الحاسب والمعلومات	4.17	4.15	4.16	
العلمية	كلية العلوم	4.23	4.20	4.21	4.21
اللغة العربية	كلية اللغة العربية	4.15	4.17	4.16	4.18
	معهد تعليم اللغة العربية	4.19	4.23	4.21	
المتوسط العام		4.16	4.17	4.17	

تقويم الطالب لجودة التعلم في البرامج

1. جوانب القوة:

- توفير البرامج معلومات شاملة وواضحة حول المسار المهني، والمتطلبات الدراسية، والتكاليف المالية، والدعم الأكاديمي والإداري.
- التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي، فضلا عن موائمة المناهج للتوجهات العلمية والتقنية الحديثة ومخرجات التعلم المستهدفة.
- تنوع أساليب التدريس والتقييم بما يتناسب مع طبيعة المقررات، كما أن عمليات التصحيح تتم وفق معايير عادلة وموضوعية.
- اعتماد البرامج على فلسفة واضحة موجهة لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلبة.
- اسهام البرامج في تنمية مهارات القيادة والمسؤولية، والعمل التطوعي.

2. جوانب التحسين:

- تعزيز مشاركة الطلبة في اللجان والمجالس في البرامج المستهدفة.



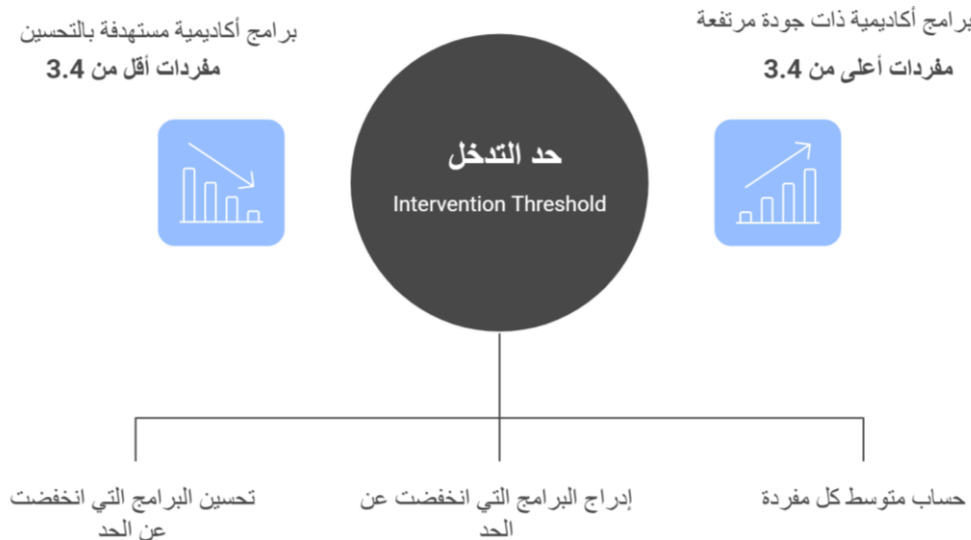
منهجية تحليل مؤشر جودة التعلم في البرامج الأكاديمية

حد التدخل Intervention Threshold

تختلف منهجية التحليل لمؤشر "جودة التعلم في البرامج" عن نظيرتها من مؤشرات الرضا الواردة ضمن التقرير الحالي حيث:

- يُطبق حد التدخل (أقل من 3.4 على مقياس ليكرت) على مستوى البرامج الأكاديمية، بحيث تُدرج البرامج التي تنخفض مفرداتها عن هذا الحد ضمن خطط التحسين، حتى وإن حققت ذات المفردات قيم مرتفعة على المستوى المؤسسي.

- يأتي هذا النهج انسجامًا مع طبيعة المؤشر التي تستهدف تقييم الطلبة لجودة التعلم في البرامج، وليس الحكم على المفردات بمعزل عن سياق كل برنامج.



ويُشار في هذا السياق إلى أن هذا الأسلوب يختلف عن منهجية التحليل المتبعة في الاستطلاعات المؤسسية (الخدمات المقدمة – الخدمات التقنية ...) التي يُطبق فيها حد التدخل على المستوى المؤسسي، وهو اختلاف مقصود يعكس تباين نطاق التدخل التحسيني (برامجي & مؤسسي).

خطة تحسين تقويم الطلبة لجودة التعلم في البرامج

التوصية	الإجراءات	الفترة الزمنية	مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة
تعزيز مشاركة الطلبة في اللجان والمجالس في البرامج المستهدفة	- دعم الفرص المتاحة للطلبة للانضمام إلى اللجان والمجالس الطلابية. - إنشاء قنوات تواصل فعالة بين الطلبة والإدارة لضمان إيصال آرائهم ومقترحاتهم.	العام الجامعي 1447هـ/2026م	البرامج الأكاديمية عمادة شؤون الطلاب	وكالة الشؤون التعليمية

خطة تحسين تقويم الطلبة لجودة التعلم في البرامج 1446هـ/2025م

التوصيات	الإجراءات	البرامج المستهدفة	مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة
• تعزيز مشاركة الطلبة في اللجان والمجالس في البرامج المستهدفة	• دعم الفرص المتاحة للطلبة للانضمام إلى اللجان والمجالس الطلابية. • إنشاء قنوات تواصل فعالة بين الطلبة والإدارة لضمان إيصال آرائهم ومقترحاتهم.	• بكالوريوس أصول الدين • بكالوريوس إدارة الأعمال • بكالوريوس الخدمة الاجتماعية • بكالوريوس اللغة العربية • الدبلوم العالي في الإعلام السياحي • بكالوريوس إدارة المعلومات	البرامج الأكاديمية عمادة شؤون الطلاب	وكالة الشؤون التعليمية



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-03

توظيف الخريجين
والتحاقهم ببرامج الدراسات العليا

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر

KPI-I-03 (A)

اسم المؤشر

النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين: أ. توظفوا

معلومات المؤشر

مالك المؤشر

عمادة القبول والتسجيل

المعيار

التعليم والتعلم

طريقة حساب المؤشر

قيمة المؤشر = (عدد خريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين توظفوا خلال السنة الأولى ÷ إجمالي عدد الخريجين في نفس السنة) × 100

المرجعية الداخلية

القيم المستهدفة

القيم الفعلية

المرجعية الخارجية

المستهدف الجديد

%66

%66.5

%63

%45

%66

منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي

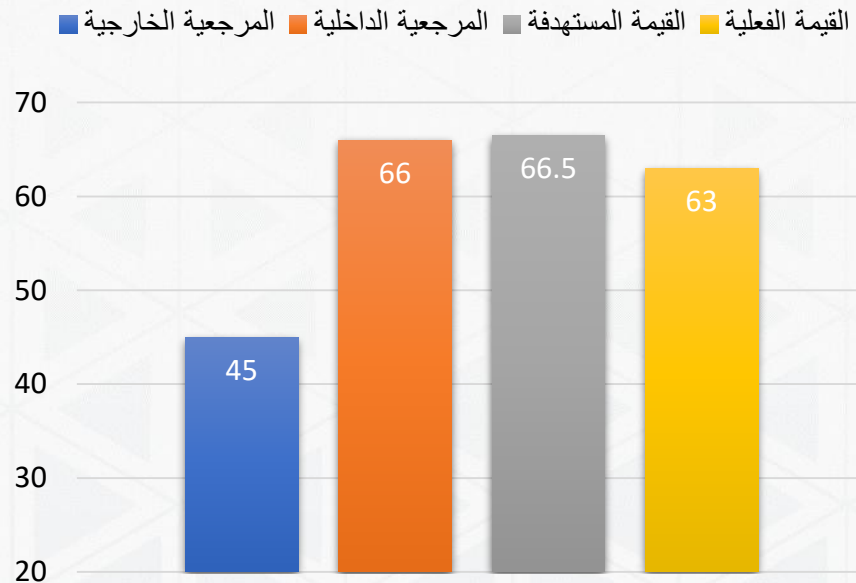
نسبة التحسين المتوقعة = 5%

* رابط الأدلة والشواهد لقيم المؤشر.

المستهدف الجديد = القيمة الفعلية + (القيمة الفعلية * نسبة التحسين 5%) = 66%

النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين: أ. توظفوا

- الهدف: قياس مدى ملاءمة مخرجات التعليم لسوق العمل
- القيمة الفعلية: 63%
- القيمة المستهدفة: 66.5%
- القيمة المرجعية الداخلية: 66%
- القيمة المرجعية الخارجية: 45% (جامعة الملك خالد)
- تعقيب عام:



تُظهر النتائج أن القيمة المحققة لمؤشر توظيف خريجي برامج البكالوريوس قد بلغت 63%، متجاوزةً المرجعية الخارجية (45%، جامعة الملك خالد)، كما يلاحظ اقتراب النسبة المحققة من المرجعية الداخلية والمستهدف. ورغم انخفاضها فإنها تعد نسبة مرضية في ظل صعوبة تتبع جميع الخريجين بعد التخرج.

ويفسر الفارق مع المرجعية الداخلية (-6%) باختلاف توقيت الرصد بعد التخرج واختلاف منهجية احتساب التوظيف بين الجهات (شمول/استبعاد أنماط عمل مثل العمل الحر، والتدريب المنتهي بالتوظيف، ورواد الأعمال).

ومن جانب آخر تشير نسبة الإنجاز إلى أن أداء المؤشر يقع ضمن نطاق القبول AC حيث أن القيمة الفعلية قريبة بما يكفي من المستهدف ليعتد بها كقيمة متحققة*

وبالتالي لا يعكس الفارق بالضرورة تدني الأداء بقدر ما يعكس تباين شروط القياس. وتواصل الجامعة جهودها لتقليل الفجوة ورفع نسبة التوظيف بما يدعم غايتها الاستراتيجية الأولى: مخرجات تعليمية تنافسية مؤهلة معرفيًا ومهاريًا تلبي احتياجات سوق العمل.

KPI-I-03 (A)

النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين: أ.توظفوا

العرض والتحليل

1. تظهر النتائج تقدماً في نسبة توظيف الخريجين حيث بلغت قيمة المؤشر نسبة 63% مقارنة بالمرجعية الخارجية (45%).
2. انخفضت قيمة المؤشر للعام الحالي نسبياً عن القيمة المستهدفة، إلا أنها تقع ضمن نطاق الانحراف المقبول AC حيث أن القيمة الفعلية قريبة بما يكفي من المستهدف ليُعتد بها كقيمة متحققة، وبالتالي فإنها لا تعبر عن انخفاض فعلي في نسبة الإنجاز.
3. قد ترجع الفجوة بين القيمة المحققة والمرجعية الداخلية إلى :
 - اختلاف احتياجات سوق العمل.
 - اختلاف أعداد الخريجين من التخصصات الأكاديمية في كلا العامين.
 - التحاق عدد من الخريجين ببرامج الدراسات العليا، ما أدى إلى تقليل نسبة المنضمين مباشرةً إلى سوق العمل.
 - وجود أكثر من جامعة في منطقة الرياض؛ ما قد يوجد منافسة ويقلل من فرص التوظيف لخريجي الجامعة.
4. بصفة عامة، تعد النسبة المحققة للمؤشر جيدة إذا ما أخذنا في الاعتبار صعوبة متابعة جميع طلاب الجامعة بعد التخرج، ما يعكس فاعلية البرامج الأكاديمية ومبادرات الربط مع سوق العمل.
5. يلاحظ استمرار تفوق بعض التخصصات (كالطب والهندسة والحاسب) للعام الثاني على التوالي؛ ما يشير إلى توجه السوق نحو المهارات التقنية والمهنية.
6. وجود تفاوت بين الكليات في نسب التوظيف، ما يعكس تفاوتاً في احتياجات سوق العمل.
7. تم الاستناد إلى بيانات المرصد الوطني للعمل لرصد نسبة التوظيف في القطاعين العام والخاص (وزارة الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية)، ولا تشمل البيانات القطاع العسكري.



الموقع الجغرافي

يؤثر على طبيعة الأنشطة والتركيب الديموجرافية وبالتالي طبيعة الوظائف المطلوبة



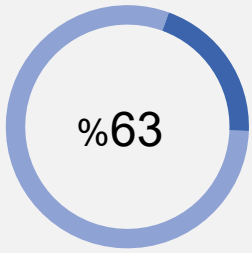
التخصصات الأكاديمية

اختلاف التخصصات الأكاديمية بين الجامعتين ما يؤثر على فرص التوظيف



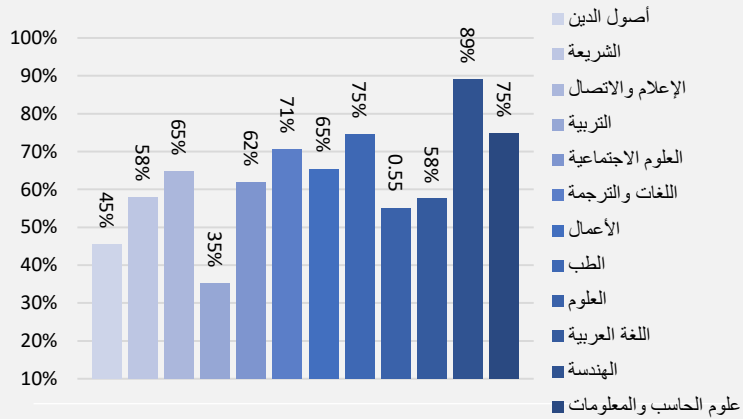
المنافسة بين الجامعات

ارتفاع مستوى المنافسة بين الجامعات الواقعة في ذات النطاق الجغرافي

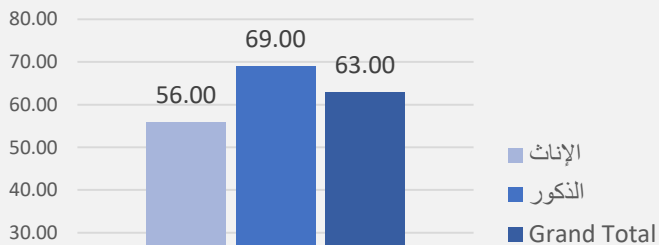


متوسط نسبة خريجي البكالوريوس الذين توظفوا

نسبة خريجي البكالوريوس الذين توظفوا وفق الكليات



نسبة خريجي البكالوريوس الذين توظفوا وفق الجنس



النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين أ. توظفوا (1446هـ)

التخصصات	الكليات والمعاهد	الذكور	الإناث	الإجمالي
		النسبة	النسبة	
الشرعية	أصول الدين والدعوة	45%	46%	45%
	الشريعة	64%	48%	58%
الإنسانية والاجتماعية	الإعلام والاتصال	72%	59%	65%
	العلوم الاجتماعية	73%	53%	62%
	اللغات والترجمة	74%	70%	71%
	الأعمال	73%	58%	65%
الإدارية	الطب	78%	69%	75%
الطبية	العلوم	78%	45%	55%
العلمية	اللغة العربية	66%	52%	58%
اللغة العربية	الهندسة	89%		89%
الهندسية	علوم الحاسب والمعلومات	83%	68%	75%
علوم الحاسب	Grand Total	69%	56%	63%

* تم احتساب القيم بالاعتماد على المتوسط الحسابي الموزون Weighted Arithmetic Mean

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر

KPI-I-03 (B)

اسم المؤشر

النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين: **ب. التحقوا بالدراسات العليا**

معلومات المؤشر

مالك المؤشر

عمادة القبول والتسجيل

المعيار

التعليم والتعلم

طريقة حساب المؤشر

(عدد خريجي برامج البكالوريوس الذين التحقوا برنامج الدراسات العليا خلال السنة الأولى من تخرجهم) ÷ (إجمالي عدد الخريجين في نفس السنة) × 100

المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
%5.3	%6.36	%12.5	%10	%13.1
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي		نسبة التحسين المتوقعة = 5%		

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين} \%) = 13.1\%$$

النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين ب. التحقوا بالدراسات العليا

● **الهدف:** قياس نسبة التحاق خريجي برامج البكالوريوس ببرامج الدراسات العليا

● **القيمة الفعلية:** 12.5%

● **القيمة المستهدفة:** 6.36%

● **القيمة المرجعية الداخلية:** 5.3%

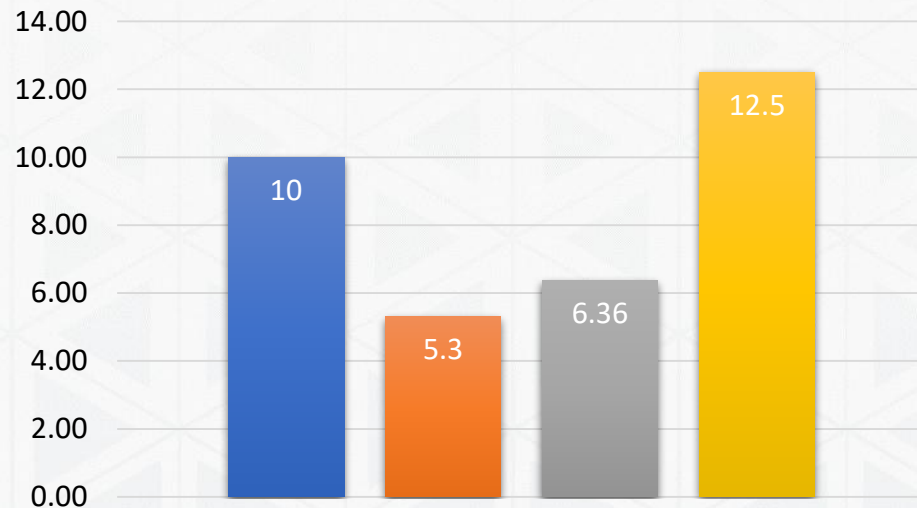
● **القيمة المرجعية الخارجية:** 10% (جامعة الملك خالد)

● **تعقيب عام:**

تُظهر النتائج أن النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين **ب. التحقوا بالدراسات العليا** قد بلغت (12.5%)، حيث ارتفعت هذه النسبة مقارنة بنظيرتها في العام السابق "المرجعية الداخلية" (5.3%)، كما تجاوزت القيمة المستهدفة (6.36%). ويعكس هذا الارتفاع الملحوظ أثر الجهود المبذولة في تحسين جودة البرامج الأكاديمية، وتطوير البيئة التعليمية، وتوفير الإرشاد الأكاديمي والمهني الداعم للطلبة بعد التخرج.

وعلى الجانب الآخر، فقد تخطت القيمة المحققة المرجعية الخارجية (10%)؛ ما يعزز من سمعة الجامعة أكاديميًا، ويدل على كونها خيارًا جذابًا وموثوقًا للطلبة الراغبين في مواصلة تعليمهم في مرحلة الدراسات العليا. كما يشير إلى امتلاك المؤسسة مقومات مؤسسية داعمة لاستمرارية التطوير الأكاديمي والبحثي، من خلال تنمية رأس المال البشري، وتهيئة الخريجين للمنافسة في سوق العمل الأكاديمي والمهني محليًا ودوليًا، بما يساهم في رفع مكانة الجامعة وتعزيز دورها التنموي والمعرفي.

القيمة الفعلية القيمة المستهدفة المرجعية الداخلية المرجعية الخارجية

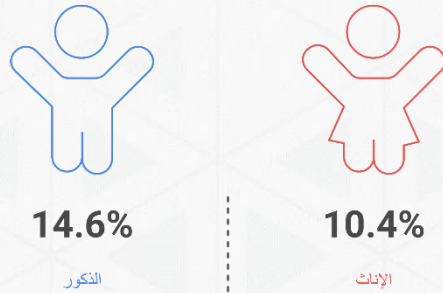


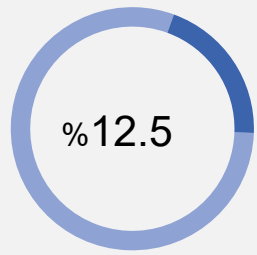
النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين:

ب. التحقوا بالدراسات العليا

العرض والتحليل

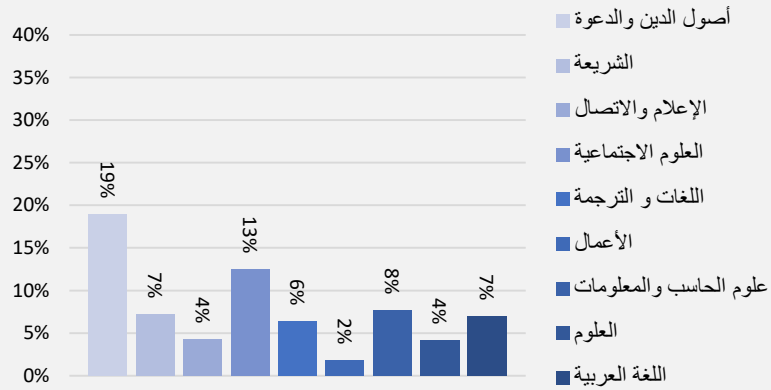
1. تظهر النتائج ارتفاعاً ملحوظاً في نسبة التحاق طلاب مرحلة البكالوريوس ببرامج الدراسات العليا حيث بلغت قيمة المؤشر 12.5% مقارنة بنظيرتها المحققة في العام السابق 5.3%.
2. ارتفعت القيمة المحققة مقارنة بالقيمة المستهدفة (6.36%)؛ ما يدل على فاعلية جهود التحسين التي قامت بها الجامعة مثل:
 - تحفيز الخريجين على استكمال الدراسات العليا من خلال حملات توعوية وبرامج إرشادية.
 - التوسع في المنح والمكافآت البحثية لتشجيع الطلاب على مواصلة الدراسة.
3. تخطت القيمة المحققة المرجعية الخارجية (10% جامعة خالد)؛ الأمر الذي يشير إلى:
 - فاعلية جهود التطوير والتعريف ببرامج الدراسات العليا.
 - ارتفاع جاذبية برامج الدراسات العليا داخل الجامعة.
 - أن الجامعة تُعتبر خياراً موثقاً للطلبة لمواصلة دراستهم في مرحلة الدراسات العليا.
4. يلاحظ وجود تفاوت بين الكليات في نسب الالتحاق ببرامج الدراسات العليا، فقد جاءت كلية أصول الدين والدعوة في الصدارة من حيث نسب التحاق خريجي البكالوريوس بالدراسات العليا تلتها العلوم الاجتماعية، ثم علوم الحاسب والمعلومات، واللغات والترجمة
5. تقارب النسب بين الجنسين من الذكور والإناث (14.6% ، 10.4%) على الترتيب؛ ما يعكس حالة من التوازن بين الطلاب والطالبات لاستكمال دراستهم العليا في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.



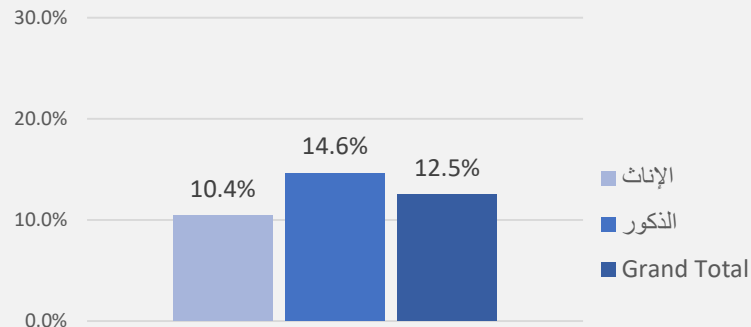


متوسط نسبة خريجي البكالوريوس الذين التحقوا بالدراسات العليا

النسبة المئوية وفق الكليات



النسبة المئوية وفق الجنس



النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة الذين

ب. التحقوا بالدراسات العليا (1446هـ)

التخصصات	الكليات / المعاهد	الطلاب النسبة	الطالبات النسبة	الإجمالي النسبة
الشرعية	أصول الدين والدعوة	20%	18%	19%
	الشريعة	7%	8%	7%
الإنسانية والاجتماعية	الإعلام والاتصال	4%	4%	4%
	العلوم الاجتماعية	16%	10%	13%
	اللغات والترجمة	2%	9%	6%
الإدارية	الأعمال	2%	2%	2%
الطبية	الطب*			
الهندسية	الهندسة*			
الحاسب الآلي	علوم الحاسب والمعلومات	8%	8%	8%
العلمية	العلوم	3%	5%	4%
اللغة العربية	اللغة العربية	10%	5%	7%
Grand Total		14.6%	10.4%	12.5%

* تم احتساب القيم بالاعتماد على المتوسط الحسابي الموزون Weighted Arithmetic Mean

النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة

أ. توظفوا

ب. التحقوا بالدراسات العليا

1. جوانب القوة:

- وجود توازن نسبي في أغلب التخصصات بين الذكور والإناث، ما يعكس عدالة الفرص.
- تفوق القيم المحققة للالتحاق بالدراسات العليا على نظيرتها المسجلة في العام السابق (المرجعية الداخلية)، ما يدل على فاعلية جهود التطوير.
- توفر بيانات مفصلة حسب الكلية والجنس، ما يعزز القدرة على التحليل الدقيق واتخاذ قرارات مستندة إلى الأدلة.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- تعزيز مواءمة مخرجات التعلم ودعم جاهزية الخريجين لسوق العمل.



توازن بين الجنسين

تمثيل متساوٍ للذكور والإناث في التخصصات



نمو الأداء

تحسين الأداء مقارنة بالعام السابق



السمعة الأكاديمية

برامج الجامعة تلبي متطلبات سوق العمل



تحليل البيانات

بيانات مفصلة للتحليل الدقيق

خطة تطوير مؤشر النسبة المئوية لخريجي برامج البكالوريوس في المؤسسة

أ. توظفوا

ب. التحقوا بالدراسات العليا

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
تعزيز مواءمة مخرجات التعلم ودعم جاهزية الخريجين لسوق العمل	• استطلاعات دورية لتعرف احتياجات سوق العمل، ومستوى الرضا لدى أرباب العمل. • تطوير شراكات مهنية مع جهات التوظيف لتوفير فرص تدريب وتوظيف مبكر للخريجين • توفير برامج إرشاد مهني وورش توجيه وظيفي للخريجين وطلاب السنوات النهائية	عمادة القبول والتسجيل	العام الجامعي 1447هـ / 2026م	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-04

نسبة تخرج طلاب
البكالوريوس في المدة المحددة

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

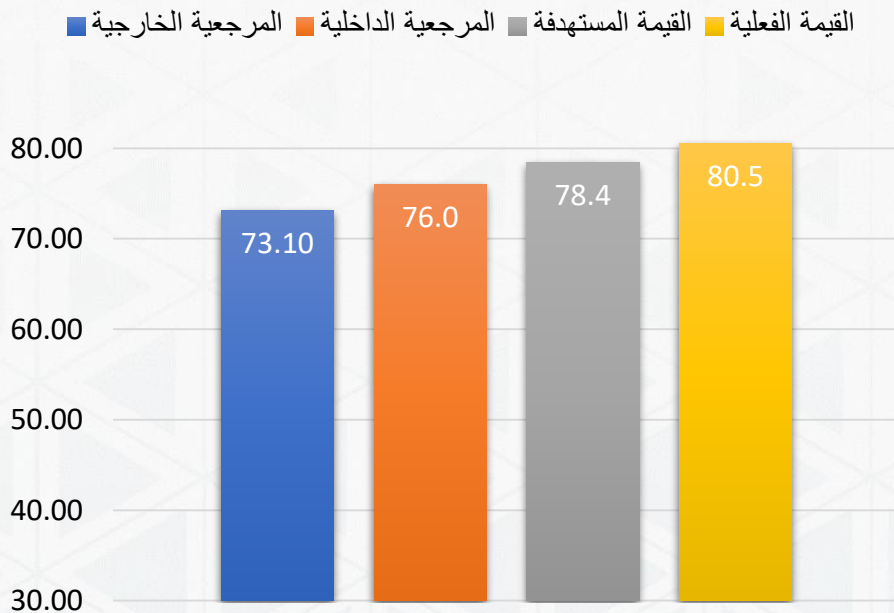
العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر				KPI-I-04					
اسم المؤشر				نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة					
معلومات المؤشر									
مالك المؤشر				عمادة القبول والتسجيل					
المعيار				التعليم والتعلم					
طريقة حساب المؤشر				عدد طلاب البكالوريوس الذين أكملوا البرامج خلال المدة المقررة للبرنامج / إجمالي المقبولين في البرامج من نفس الدفعة * 100					
المرجعية الداخلية		القيم المستهدفة		القيم الفعلية		المرجعية الخارجية		المستهدف الجديد	
76%		78.4%		80.5%		73.1%		82.5%	
منهجية تحديد المستهدف: تحليل الفجوة				نسبة التحسين المتوقعة = 10%					

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{الفجوة} * \text{نسبة التحسين}) = 82.5\%$$

نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة

- الهدف: قياس نسبة تخرج الطلاب في المدة المحددة كأحد مؤشرات جودة العملية التعليمية
- القيمة الفعلية: 80.5%
- القيمة المستهدفة: 78.4%
- القيمة المرجعية الداخلية: 76%
- القيمة المرجعية الخارجية: 73.1% (جامعة الملك خالد)
- تعقيب عام:

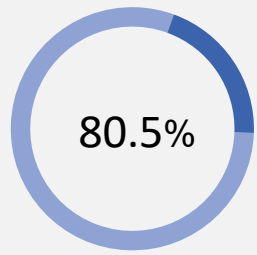


تُظهر النتائج أن **نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة** بلغت (80.5%)، وهي نسبة تفوق القيمة المستهدفة (78.4%) والقيمة المرجعية الداخلية (76%)، وكذلك المرجعية الخارجية الممثلة بجامعة الملك خالد (73.1%). ويعكس هذا الأداء جودة مبادرات الإرشاد والدعم الأكاديمي، وفعالية البرامج التعليمية والتدريبية المطبقة، والتي أسهمت في تمكين الطلاب من الانتظام في مستوياتهم الدراسية واستيفاء متطلبات التخرج ضمن المدة المقررة. كما يؤكد هذا الإنجاز حرص الجامعة على رفع كفاءة منظومة الخدمات الطلابية وتعزيز المرونة في مسارات التعلم، إلى جانب تطوير البيئة التعليمية والتقنيات الداعمة، ما أدى إلى تحسين الاستمرارية الأكاديمية وتقليل معدلات التعثر والتأخر الدراسي. ويعزز ذلك التزام الجامعة بتحقيق أحد أهدافها الاستراتيجية المتمثل في ضمان مخرجات تعليمية عالية الجودة وقادرة على المنافسة، ومؤهلة لتلبية متطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية الوطنية، بما يسهم في ترسيخ مكانة الجامعة في مصاف المؤسسات الأكاديمية الرائدة.

نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة

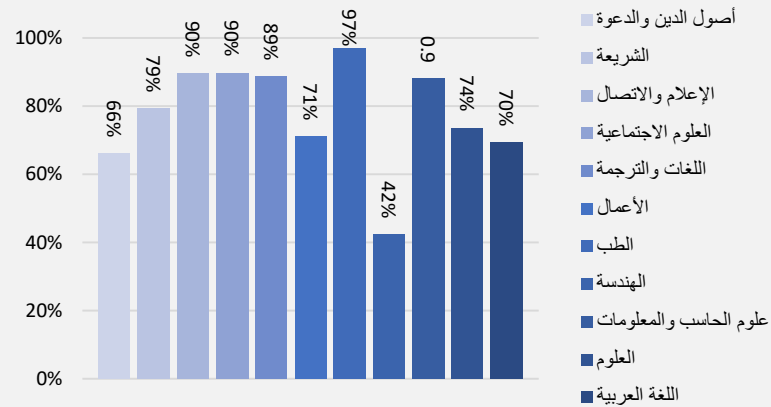
العرض والتحليل

1. يهدف المؤشر الحالي إلى قياس نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة كأحد مؤشرات جودة العملية التعليمية.
2. تعكس النتائج المحققة أداءً مميزاً يظهر قدرة الطلبة على إتمام دراستهم خلال المدة النظامية حيث بلغت نسبة التخرج في المدة المحددة (80.5%).
3. تخطت القيمة المحققة نظيرتها في العام السابق (76%)، والقيمة المستهدفة (78.4%)، كما جاءت مرتفعة مقارنة بقيمة المرجعية الخارجية (جامعة الملك خالد) التي سجلت (73.1%).
4. يمكن تصنيف الكليات إلى ثلاث فئات:
 - أعلى الكليات أداءً: كلية الطب (96%)، والإعلام والاتصال (90%)، والعلوم الاجتماعية (90%)، واللغات والترجمة (89%).
 - كليات في نطاق المتوسط: مثل كلية العلوم (74%)، والشريعة (79%).
 - كليات أدنى من المتوسط: مثل أصول الدين (66%)، والهندسة (42%).
5. تشير النتائج إلى تفوق الطالبات على الطلاب من حيث نسبة المتخربات في المدة المحددة حيث بلغت 85% للطالبات في مقابل 76% للطلاب.
6. تظهر نتائج المؤشر نضجاً مؤسسياً في دعم الطالب أكاديمياً، ترجع إلى نتائج ملموسة انعكست على جودة الأداء العام للجامعة ومخرجاتها. وهو ما يظهر التزام الجامعة بتحقيق أحد أهدافها الاستراتيجية المتمثل في ضمان مخرجات تعليمية عالية الجودة قادرة على المنافسة، ومؤهلة لتلبية متطلبات سوق العمل.

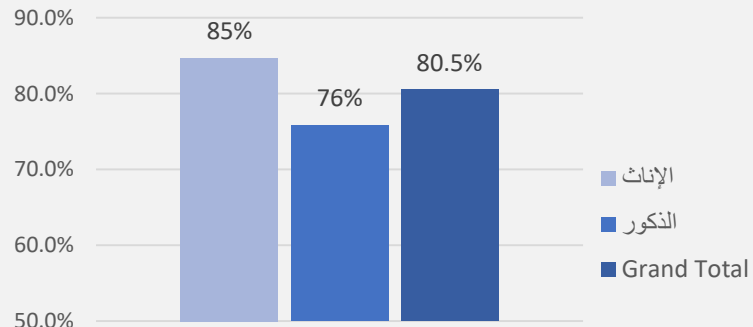


متوسط نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة

نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة وفق الكليات



نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة وفق الجنس



النسبة المئوية للتخرج في المدة المحددة (1446هـ)

التخصصات	الكليات/المعاهد	الطلاب	الطالبات	Avg.
الشرعية	أصول الدين والدعوة	56%	79%	66%
	الشريعة	75%	84%	79%
الانسانية والاجتماعية	الإعلام والاتصال	88%	91%	90%
	العلوم الاجتماعية	85%	93%	90%
	اللغات والترجمة	85%	91%	89%
	الأعمال	68%	74%	71%
الإدارية	الطب	95%	100%	97%
الطبية	الهندسة	42%		42%
الهندسية	علوم الحاسب والمعلومات	84%	92%	88%
الحاسب الآلي	العلوم	56%	79%	74%
العلمية	اللغة العربية	59%	75%	70%
اللغة العربية	Grand Total	76%	85%	80.5%

نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة

1. جوانب القوة:

- وجود توازن نسبي في أغلب التخصصات، ما يعكس عدالة الفرص.
- التقارب النسبي بين الطالبات على الطلاب في نسبة التخرج في المدة المحددة على المستوى المؤسسي.
- توفر بيانات مفصلة وفق الكلية/المعهد، والجنس، ما يعزز القدرة على التحليل الدقيق واتخاذ قرارات مستندة إلى الأدلة.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- الاستمرار في دعم أنشطة تخرج الطلبة في المدة المحددة للكليات ذات النسب المنخفضة.



نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة

خطة تطوير مؤشر نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في دعم أنشطة تخرج الطلبة في المدة المحددة للكلية ذات النسب المنخفضة.	• رصد التحديات الأكاديمية والإدارية التي تحول دون التخرج في المدة المحددة في الكلية ذات النسب المنخفضة. • تعزيز الإرشاد الأكاديمي الموجه للطلبة، مع متابعة خطط التخرج في المدة المحددة.	عمادة القبول والتسجيل	العام الجامعي 1446هـ/2025م	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-05

رضا المستفيدين
عن مصادر التعلم

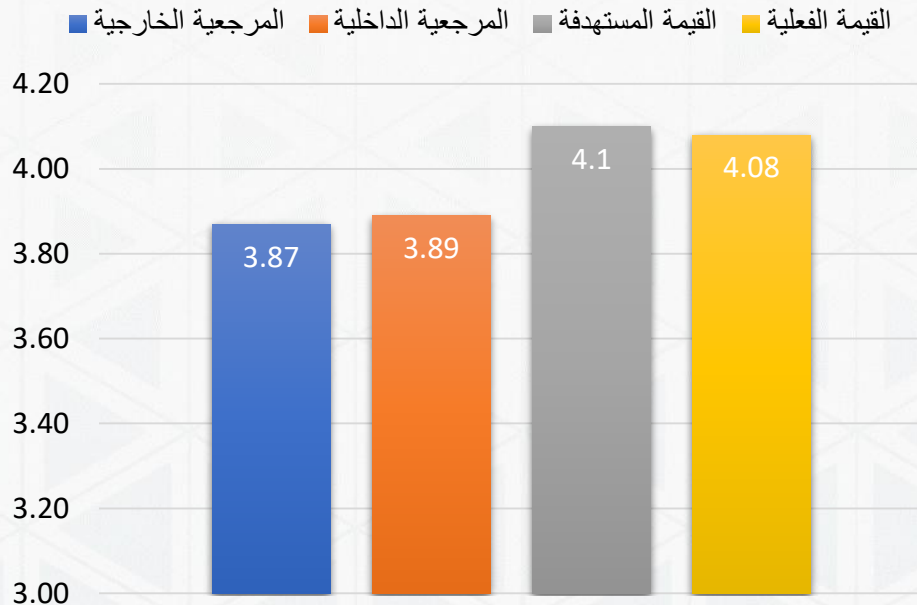
(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م				
KPI-I-05			رمز المؤشر	
رضا المستفيدين عن مصادر التعلم			اسم المؤشر	
معلومات المؤشر				
الإدارة العامة لشؤون المكتبات			مالك المؤشر	
التعليم والتعلم			المعيار	
متوسط تقدير رضا المستفيدين عن مصادر التعلم على مقياس من خمسة مستويات في مسح سنوي من حيث: أ. كفايتها وتنوعها (المراجع، الدوريات، مصادر المعلومات ... إلخ). ب. خدمات الدعم المقدمة للاستفادة منها.			طريقة حساب المؤشر	
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
3.89	4.1	4.08	3.87	4.26
منهجية تحديد المستهدف: تحليل الفجوة		نسبة التحسين المتوقعة = 20%		

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{الفجوة} * \text{نسبة التحسين } 20\%) = 4.26$$

رضا المستفيدين عن مصادر التعلم

- الهدف: قياس رضا المستفيدين عن مصادر التعلم في الجامعة
- القيمة الفعلية: 4.08
- القيمة المستهدفة: 4.1
- القيمة المرجعية الداخلية: 3.89
- القيمة المرجعية الخارجية: 3.87 (جامعة الملك خالد)
- تعقيب عام:



تعكس نتائج المؤشر مستوى مرتفع في رضا المستفيدين (الطلاب - أعضاء هيئة التدريس) عن جودة مصادر التعلم، فقد بلغت قيمة المؤشر للعام الجامعي 1446 هـ (4.08). وهو ما يُعد مؤشراً إيجابياً يُظهر استمرارية التحسن في جودة الخدمات التعليمية.

ويلاحظ أن القيمة المحققة تجاوزت كلا من المرجعية الداخلية والمرجعية الخارجية، ما يدل على تنافسية الأداء مقارنة بالجامعات النظيرة. كما اقتربت القيمة المحققة من القيمة المستهدفة (4.1)، ما يعكس قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها التشغيلية المتعلقة بتطوير مصادر التعلم. ويمكن تفسير هذا الأداء المتميز بارتفاع كفاءة الأنظمة الإلكترونية، وتنوع قنوات الوصول للمصادر التعليمية، إضافة إلى الجهود المستمرة في تدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على الاستخدام الأمثل لهذه الموارد.

KPI-I-05

رضا المستفيدين عن مصادر التعلم

العرض والتحليل

1. يُعنى هذا المؤشر بقياس مدى رضا المستفيدين من طلاب وأعضاء هيئة التدريس عن كفاية وتنوع مصادر التعلم، فضلا عن خدمات الدعم المقدمة كجزء أساسي من جودة البيئة الأكاديمية.
2. سجل المؤشر في العام الأكاديمي 2026/2025 متوسط رضا بلغ (4.08)، ما يعكس رضا مرتفعا عن مصادر التعلم المتاحة.
3. بالمقارنة مع الأداء في العام السابق، الذي سجل (3.89) كمرجعية داخلية، فإن المؤشر يظهر تحسناً ملموساً حيث جاء كما أعلى من القيمة المرجعية (3.4) المقابلة لفئة محايد على مقياس ليكرات الخماسي.
4. جاءت قيمة المؤشر أعلى من القيمة المرجعية الخارجية (3.87 – جامعة خالد)؛ ما يعكس الجهود المبذولة من الجامعة لتحسين رضا المستفيدين عن مصادر التعلم في عدد من المحاور مثل:
 - التوسع في الاشتراك بقواعد بيانات ومجلات علمية متخصصة، وتحديث المجموعات الورقية والإلكترونية بما يلبي احتياجات التخصصات المختلفة.
 - إشراك المستفيدين في تطوير المحتوى كتمكين المستفيدين من اقتراح مصادر جديدة، وتفعيل أدوات تواصل مباشر مع المكتبة لربط الخدمات باحتياجاتهم الفعلية.
 - تطوير أنظمة البحث والفهرسة والإعارة، وربطها بالأنظمة الأكاديمية، وتوسيع إمكانية الوصول الإلكتروني للمصادر داخل الحرم الجامعي وخارجه.

KPI-I-05

رضا المستفيدين عن مصادر التعلم

المحور	النوع	الطلبة	هيئة التدريس	المتوسط
التنوع والكفاية	ذكور	4.04	4.02	4.03
	إناث	4.03	3.96	4.00
	Avg.	4.03	3.99	4.01
خدمات الدعم	ذكور	4.17	4.15	4.15
	إناث	4.16	4.14	4.15
	Avg.	4.16	4.14	4.15

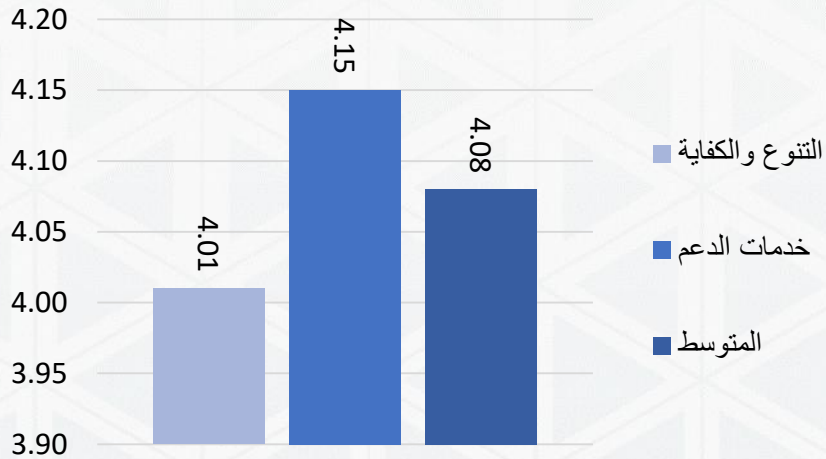
5. يشمل مؤشر رضا المستفيدين عن مصادر التعلم محورين تم تقييمهما من قبل فئتي المستفيدين (الطلبة وهيئة التدريس). وقد أظهرت النتائج تفاوتاً نسبياً في مستويات الرضا بين المحاور، ما يعكس تقارباً في تجربة المستخدمين.

• التنوع والكفاية (أ)

حقق مستوى المستفيدين عن هذا المحور رضا بمتوسط (4.01)، ما يدل على رضا مرتفع من المستفيدين عن تنوع مصادر التعلم وكفايتها ومناسبتها لطبيعة احتياجاتهم الأكاديمية، وهو ما يعكس الجهود الجامعة في تطوير مصادر التعلم لتلبية تطلعات كل من الطلبة وهيئة التدريس.

• خدمات الدعم (ب)

يعكس هذا المحور رضا مرتفعاً من قبل المستفيدين (الطلاب وأعضاء هيئة التدريس) حيث جاء بمتوسط (4.15). وهو ما يؤكد جهود التطوير التي تمت فيما يتعلق بالخدمات المساندة لمصادر التعلم، مثل الدعم الفني، والمساعدة في الوصول إلى الموارد، أو توجيه المستفيدين لاستخدام الأنظمة الرقمية المرتبطة بالمكتبة.



رضا الطلاب والطالبات عن مصادر التعلم

نحاول في القسم الحالي إلقاء الضوء على مستوى رضا الطلاب والطالبات عن جودة مصادر التعلم مع الوضع في الاعتبار عدد من المتغيرات التصنيفية مثل الجنس، والمحور، والتخصصات.

1. تشير النتائج إلى تقارب مستوى رضا الطلاب والطالبات عن جودة مصادر التعلم حيث:

المحور	النوع	المتوسط
التنوع والكفاية	ذكور	4.04
	إناث	4.03
	Avg.	4.03
خدمات الدعم	ذكور	4.16
	إناث	4.16
	Avg.	4.16

رضا الطلاب



- بلغ المتوسط العام لرضا الطلاب عن مصادر التعلم في محوري التنوع والكفاية، وخدمات الدعم (4.1)، وهي قيمة مقارنة نسبياً للقيمة المستهدفة (4.11)؛ ما يشير إلى مستوى مرتفع من الرضا لدى الطلاب عن مصادر التعلم.

رضا الطالبات



- بلغ المتوسط العام لرضا الطالبات عن الخدمات المقدمة (4.09)، وهي قيمة مقارنة –أيضا- للقيمة المستهدفة (4.11)؛ ما يشير إلى مستوى مرتفع من الرضا عن مصادر التعلم.

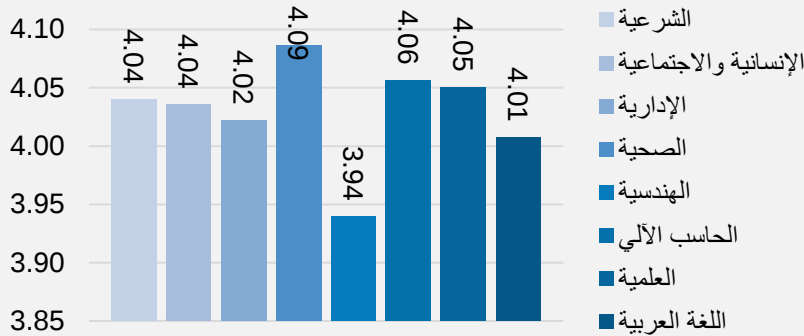
2. يوجد تقارب نسبي بين مستوى رضا التخصصات عن جودة مصادر التعلم في جامعة الإمام، ويلاحظ أن جميع التخصصات قد تخطت القيمة المرجعية (3.4) – المقابلة لفئة محايد- على مقياس ليكارت الخماسي.

3. تشير النتائج إلى تباين نسبي في مستوى الرضا عن كل محور من المحاور الأربعة (التنوع والكفاية- خدمات الدعم)، ونستعرض فيما يلي بمزيد من التفصيل كل محور.

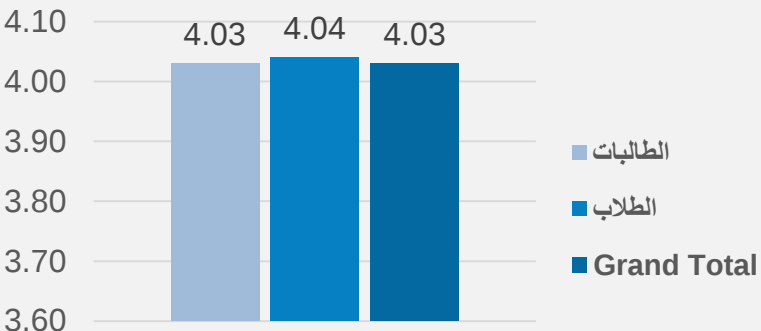


متوسط رضا
الطلبة عن التنوع والكفاية

متوسط الرضا وفق التخصصات



متوسط الرضا وفق النوع



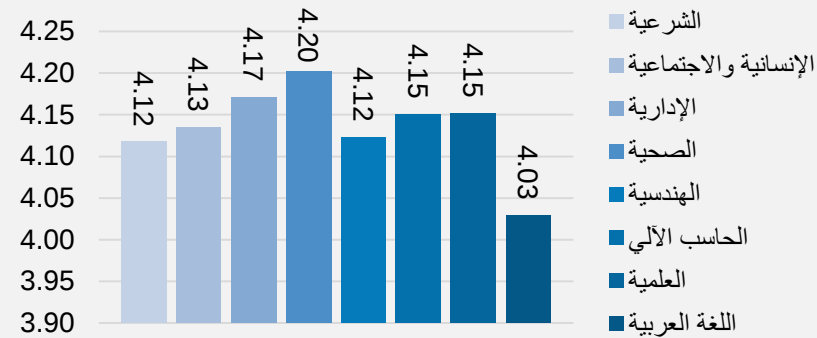
أ. التنوع والكفاية (رضا الطلاب والطالبات عن التنوع والكفاية)

المتوسط	التنوع والكفاية			الكليات/المعاهد	التخصصات
	Avg.	الطالبات	الطلاب		
4.04	4.02	3.98	4.06	كلية أصول الدين والدعوة	الشرعية
	4.03	4.03	4.03	كلية الشريعة	
	4.07	4.13	4.01	المعهد العالي للقضاء	
4.04	4.04	4.02	4.06	الإعلام والاتصال	الإنسانية والاجتماعية
	4.03	3.91	4.14	كلية التربية	
	4.05	4.07	4.03	كلية العلوم الاجتماعية	
	4.03	4.04	4.01	كلية اللغات والترجمة	
4.02	4.02	4.03	4.01	كلية الأعمال	الإدارية
4.09	4.09	4.00	4.17	كلية الطب	الصحية
3.94	3.94		3.94	كلية الهندسة	الهندسية
4.06	4.08	4.08	4.08	الكلية التطبيقية بحريملاء	الحاسب الآلي
	4.08	4.08	4.08	الكلية التطبيقية	
	4.01	4.01	4.02	علوم الحاسب والمعلومات	
4.05	4.05	4.00	4.10	كلية العلوم	العلمية
4.01	4.04	4.01	4.07	كلية اللغة العربية	كلية اللغة العربية
	3.98	3.95	4.00	معهد تعليم اللغة العربية	
	4.03	4.03	4.04	Grand Total	

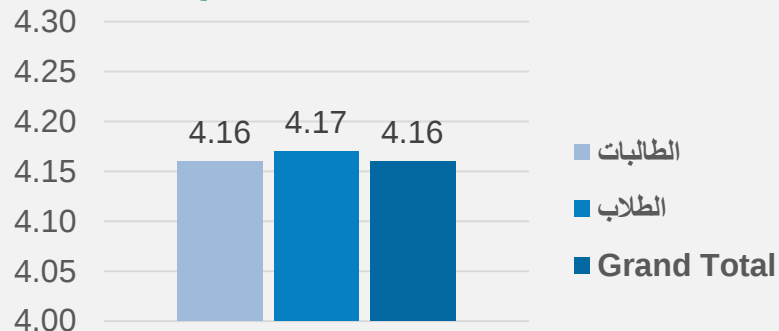


متوسط رضا
الطلبة عن خدمات الدعم

متوسط الرضا وفق التخصصات



متوسط الرضا وفق النوع



ب. خدمات الدعم (رضا الطلاب والطالبات عن خدمات الدعم)

المتوسط	خدمات الدعم			الكليات/المعاهد	التخصصات
	Avg.	الطالبات	الطلاب		
4.12	4.18	4.15	4.21	كلية أصول الدين والدعوة	الشرعية
	4.17	4.18	4.15	كلية الشريعة	
	4.01	4.10	3.92	المعهد العالي للقضاء	
4.13	4.16	4.18	4.14	الإعلام والاتصال	الإنسانية والاجتماعية
	4.06	4.03	4.10	كلية التربية	
	4.17	4.16	4.17	كلية العلوم الاجتماعية	
	4.15	4.17	4.14	كلية اللغات والترجمة	
4.17	4.17	4.17	4.17	كلية الأعمال	الإدارية
4.20	4.20	4.33	4.07	كلية الطب	الصحية
4.12	4.12	-	4.12	كلية الهندسة	الهندسية
4.15	4.16	4.20	4.11	الكلية التطبيقية بحريملاء	الحاسب الآلي
	4.16	4.12	4.21	الكلية التطبيقية	
	4.13	4.11	4.16	علوم الحاسب والمعلومات	
4.15	4.15	4.10	4.20	كلية العلوم	العلمية
4.03	4.12	4.14	4.11	كلية اللغة العربية	كلية اللغة العربية
	3.94	3.76	4.11	معهد تعليم اللغة العربية	
	4.16	4.16	4.17	Grand Total	

KPI-I-05

رضا الطلاب والطالبات عن مصادر التعلم

1. جوانب القوة:

- توفر مكتبة الجامعة وسائل تعريفية واضحة تسهل على المستخدمين التعرف على الخدمات المقدمة والاستفادة منها بسهولة ويسر.
- تمكن المكتبة المستخدمين من استخدام مرافقها في أوقات مناسبة ومرنة، مما يتيح الاستفادة أوسع من مصادرها.
- توفر قواعد بيانات علمية حديثة ومُعلنة تسهم في دعم البحث العلمي وجودة التعليم.
- توفر خدمات تهيئة وتدريب ودعم فني مخصصة لاستخدام مصادر التعلم بكفاءة، ما يسهم في تعزيز تجربة المستخدمين.
- حرص الجامعة على استطلاع آراء المستخدمين بشكل مستمر حول متطلبات عمليتي التعليم والتعلم، بما يضمن التحسين المستمر.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- الاستمرار في دعم مصادر التعلم بما يحافظ على مستوى الرضا المرتفع لدى الطلبة.



KPI-I-05

رضا المستفيدين عن مصادر التعلم

خطة تطوير/استدامة مؤشر أداء "الرضا عن مصادر التعلم"*

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في دعم مصادر التعلم بما يحافظ على مستوى الرضا المرتفع لدى الطلبة	- زيادة الاشتراكات في قواعد المعلومات ذات الصلة بالتخصصات الأكاديمية. - التحول من النظام السابق سيمفوني إلى منصة الفيوليو العربي كنظام متكامل لإدارة خدمات المكتبات بما يعزز كفاءة التشغيل ويرفع مستوى رضا المستفيدين	الإدارة العامة لشؤون المكتبات	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-06

تقويم جهات التوظيف لكفاءة
خريجي المؤسسة

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر				KPI-I-06
اسم المؤشر				تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة
معلومات المؤشر				
مالك المؤشر				عمادة القبول والتسجيل
المعيار				التعليم والتعلم
طريقة حساب المؤشر				متوسط تقييم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة على مقياس من خمسة مستويات في مسح سنوي
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
3.9	3.95	4.02	4.05	4.22
منهجية تحديد المستهدف: تحليل الفجوة			نسبة التحسين المتوقعة = 20%	

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{الفجوة} * \text{نسبة التحسين } 20\%) = 4.22$$

تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة

• **الهدف:** قياس مدى رضا جهات التوظيف (أرباب العمل) عن خريجي الجامعة

• **القيمة الفعلية:** 4.02

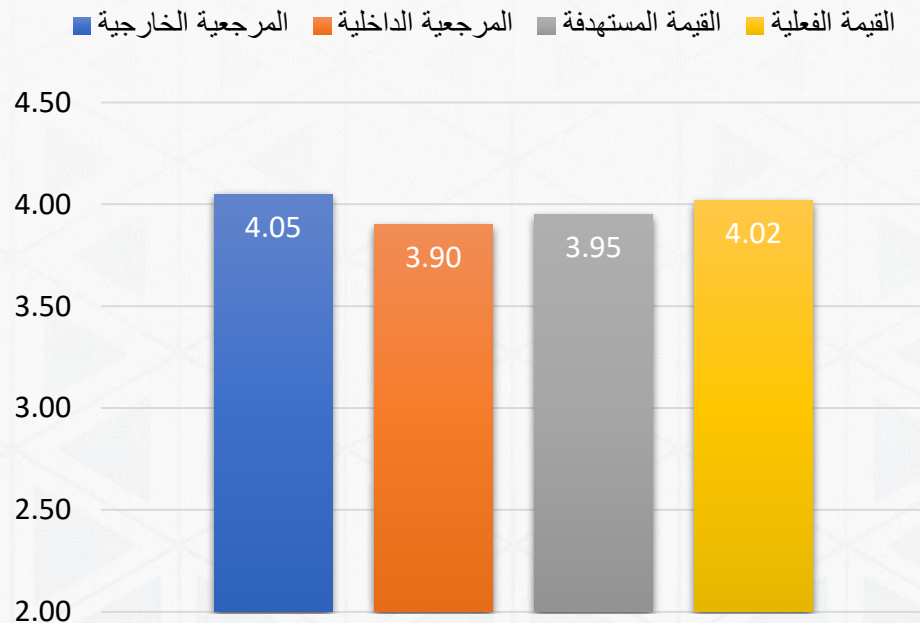
• **القيمة المستهدفة:** 3.95

• **القيمة المرجعية الداخلية:** 3.9

• **القيمة المرجعية الخارجية:** 4.05 (جامعة الملك خالد)

• **تعقيب عام:**

تُظهر نتائج المؤشر تحقيق أداء مرتفع بمتوسط (4.02)، متجاوزًا القيمة المستهدفة (3.95) بفارق إيجابي قدره (+0.07)، ومتقدمًا على القيمة المرجعية الداخلية (3.9) بما يعكس تحسنًا مستمرًا في مستوى رضا جهات التوظيف عن خريجي الجامعة مقارنة بالأداء الداخلي السابق. كما جاء الأداء قريبًا جدًا من القيمة المرجعية الخارجية (4.05 - جامعة الملك خالد) مع فارق طفيف بلغ (-0.03)، وهو ما يشير إلى القدرة التنافسية لجامعة الإمام مقارنة بالمؤسسات النظيرة. وتعكس هذه النتائج مستوىً عاليًا من رضا أرباب العمل عن كفاءة الخريجين وجاهزيتهم المهنية، مع وجود فرصة محدودة للتحسين النوعي لتعزيز مواءمة المخرجات التعليمية مع المتغيرات المتسارعة في متطلبات سوق العمل.



تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة

العرض والتحليل

1. سجلت القيمة الفعلية للمؤشر قيمة (4.02)، ما يعكس رضا مرتفعاً من قبل أرباب العمل عن خريجي الجامعة.
2. جاءت قيمة المؤشر مساوية نسبياً لقيمة المرجعية الخارجية المرجعية (4.05 - جامعة الملك خالد)، ما يظهر مستوى تنافسياً للجامعة مقارنة بمثيلاتها، وهو ما يدعم مكانتها الوطنية ويعزز ثقة القطاعات المختلفة في مخرجاتها.
3. تجاوزت قيمة المؤشر كلاً من القيمة المستهدفة (3.95) والقيمة المرجعية الداخلية (3.9)، ما يشير إلى تحقق المستهدفات، وتحسن في مستوى رضا جهات التوظيف مقارنة بالأداء الداخلي.
4. رغم التفوق على المستهدف والمرجعية الداخلية، فإن الفجوة الطفيفة مقارنة بالمرجعية الخارجية، قد تُعزى إلى:
 - تعدد أدوات وأساليب القياس؛ ما يؤدي إلى تباين في النتائج.
 - اختلاف الجهات المستفيدة؛ وبالتالي اختلاف تطلعاتهم وتوقعاتهم من خريجي الجامعة.
 - تفاوت في جودة مخرجات بعض البرامج الأكاديمية؛ ما انعكس على التقييم العام من قبل جهات التوظيف.
5. بصفة عامة، يعكس المؤشر مستوى مرتفعاً من رضا جهات التوظيف عن خريجي الجامعة، ما يشير إلى استدامة أثر ممارسات الإعداد الأكاديمي والتطبيقي، مع فرص محدودة لتعزيز التنافسية والمواءمة المستمرة مع متطلبات سوق العمل.



أدوات القياس

تنوع في أدوات القياس يؤدي إلى تباين في النتائج



توقعات أصحاب المصلحة

توقعات مختلفة من أصحاب المصلحة تؤثر على التقييم



جودة البرنامج

تفاوت في جودة البرنامج يؤثر على التقييم العام

KPI-I-06

تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة

1. جوانب القوة:

- مواءمة عالية بين البرامج التعليمية واحتياجات سوق العمل، مما أسهم في إعداد خريجين يمتلكون المعارف والمهارات المطلوبة في المجال المهني.
- تمتع الخريجين بمهارات متميزة ما عزز قابليتهم للتوظيف والاندماج في بيئات العمل المختلفة.
- تحقق سمات الخريجين بما عكس كفاءة تصميم وتنفيذ البرنامج الدراسي وفاعلية التجربة التعليمية المقدمة للطلاب.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- الاستمرار في مواءمة مخرجات التعلم، ودعم جاهزية الخريجين لسوق العمل.



الوعي بالسلامة

فهم وتطبيق تدابير السلامة الشخصية والمهنية



حل المشكلات

استخدام مهارات التفكير لحل المشكلات واتخاذ القرارات



المهارات الرقمية

استخدام الأدوات والتقنيات الرقمية بفعالية



التواصل المهني

استخدام المفردات والمصطلحات المهنية بفعالية



العمل الجماعي

العمل بفعالية في مجموعات لتحقيق الأهداف

KPI-I-06

تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة

خطة تطوير/استدامة مؤشر تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في مواءمة مخرجات التعلم، ودعم جاهزية الخريجين لسوق العمل	• دعم برامج الإرشاد المهني وورش توجيه وظيفي للخريجين وطلاب السنوات النهائية. • استطلاعات دورية لتحليل احتياجات سوق العمل. • تطوير شراكات مهنية مع جهات التوظيف لتوفير فرص تدريب وتوظيف مبكر للخريجين.	• مركز الخريجين • عمادة القبول والتسجيل	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-07

رضا الطلاب
عن الخدمات المقدمة

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر					KPI-I-07
اسم المؤشر					رضا الطلبة عن الخدمات المقدمة
معلومات المؤشر					
مالك المؤشر					عمادة شؤون الطلاب
المعيار					الطلاب
طريقة حساب المؤشر					متوسط تقدير رضا الطالب عن الخدمات المختلفة التي تقدمها المؤسسة (المطاعم، النقل، المرافق الرياضية، الارشاد الأكاديمي ...)، على مقياس من خمس مستويات في مسح سنوي.
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد	
3.99	4.2	4.1	3.75	4.3	
منهجية تحديد المستهدف: تحليل الفجوة			نسبة التحسين المتوقعة = 20%		

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{الفجوة} * \text{نسبة التحسين } 20\%) = 4.3$$

رضا الطلبة عن الخدمات المقدمة

● الهدف: قياس رضا الطلاب والطالبات عن الخدمات غير الأكاديمية

● القيمة الفعلية: 4.1

● القيمة المستهدفة: 4.2

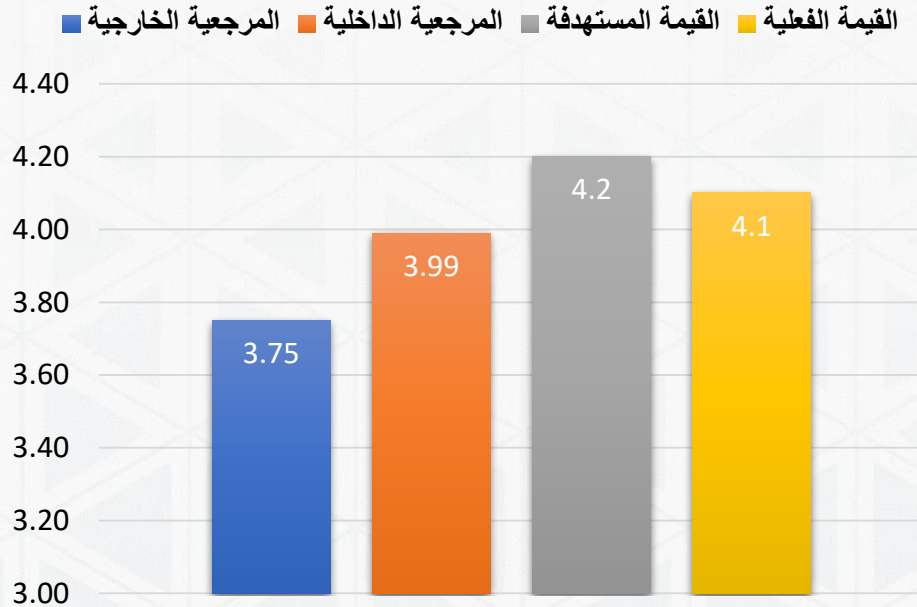
● القيمة المرجعية الداخلية: 3.99

● القيمة المرجعية الخارجية: 3.75 (جامعة الملك خالد)

● تعقيب عام:

تعكس نتائج المؤشر مستوى مرتفعاً من رضا الطلبة عن جودة الخدمات غير الأكاديمية المقدمة داخل الحرم الجامعي، بما في ذلك خدمات المطاعم، والنقل، والمرافق العامة، والأنشطة الرياضية. حيث تجاوز الأداء الفعلي للمؤشر المرجعية الداخلية (3.99)، والمرجعية الخارجية (3.75)، واقترب من القيمة المستهدفة (4.2).

وتشير هذه النتائج إلى فاعلية الجهود المستمرة التي تبذلها الجامعة في تطوير بيئة الحياة الجامعية وتعزيز جودة الخدمات المقدمة للطلبة، بما ينعكس إيجاباً على تجربتهم اليومية ورضاهم العام. كما يعكس هذا الأداء قدرة المؤسسة على التحسن والتكيف الاستباقي مع احتياجات الطلبة، ويمهد لمزيد من الارتقاء بجودة الخدمات، وصولاً إلى تحقيق المستهدفات المنشودة.



KPI-I-07

رضا الطلبة عن الخدمات المقدمة

العرض والتحليل

1. يُعنى هذا المؤشر بقياس درجة رضا الطلاب عن مجموعة من الخدمات غير الأكاديمية التي تقدمها الجامعة، وتشمل: المطاعم، والنقل، والمرافق العامة، والأنشطة الرياضية، فضلاً عن خدمات الإرشاد الأكاديمي والمهني والنفسي.
2. سجل المؤشر في العام الجامعي 1446هـ/2025م متوسطاً قدره (4.1)، وهو ما يُعد دلالة على رضا مرتفع من قبل الطلبة عن جودة الحياة الجامعية.
3. يمثل تحسناً إيجابياً مقارنة بالعام السابق حيث بلغت فيه قيمة ذات المؤشر (3.99) كما اقتربت نسبياً من القيمة المستهدفة (4.2)؛ ما يعكس تطوراً ملحوظاً في جودة الخدمات المقدمة.
4. فيما يتعلق بالمقارنة المرجعية، فإن القيمة الحالية تجاوزت القيمة المسجلة في جامعة الملك خالد (جهة المقارنة الخارجية)، والتي بلغت (3.75)؛ ما يعزز مكانة الجامعة في جودة الخدمات الطلابية مقارنة بنظيراتها.
5. يعكس هذا الأداء حرص الجامعة على توفير بيئة داعمة ومتكاملة للطلبة، من خلال:
 - تطوير الخدمات التقنية ومصادر التعلم.
 - تطوير المرافق والبنية التحتية الخدمية.
 - تعزيز برامج الإرشاد الشامل (أكاديمي – نفسي – مهني).
 - دعم الأنشطة من خلال توفير تجهيزات مناسبة ومساحات متعددة الأغراض.

KPI-I-07

رضا الطلبة عن الخدمات المقدمة

6. تشير النتائج إلى تقارب مستوى رضا الطلاب والطالبات عن جودة الخدمات المقدمة حيث:



4.12

4.10

رضا الطلاب



- بلغ المتوسط العام لرضا الطلاب عن الخدمات المقدمة (4.12)، وهي قيمة أعلى من القيمة المرجعية (3.4) كما اقتربت من القيمة المستهدفة (4.2)، وتخطت القيم المرجعية الداخلية (3.99) ما يؤكد ارتفاع مستوى الرضا لدى الطلاب عن جودة الخدمات المقدمة.

رضا الطالبات



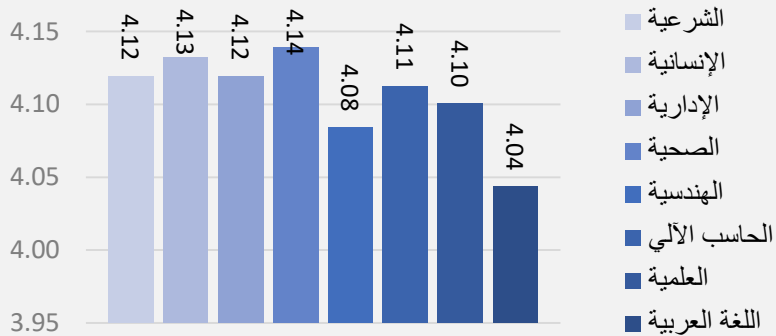
- بلغ المتوسط العام لرضا الطالبات عن الخدمات المقدمة (4.10)، وهي قيمة أعلى من القيمة المرجعية (3.4) كما اقتربت من القيمة المستهدفة (4.2)، وتخطت القيم المرجعية الداخلية (3.99) ما يؤكد ارتفاع مستوى الرضا لدى الطلاب عن جودة الخدمات المقدمة.

7. يوجد تقارب نسبي بين مستوى رضا التخصصات مع بروز التخصصات الصحية كأعلى مستوى رضا بمتوسط (4.14)، تليها العلوم الانسانية والاجتماعية (4.13)، ثم العلوم الشرعية والعلوم الإدارية بمتوسط (4.12) كما يلاحظ أن جميع التخصصات قد تخطت القيمة المرجعية (3.4) على مقياس ليكارت الخماسي.

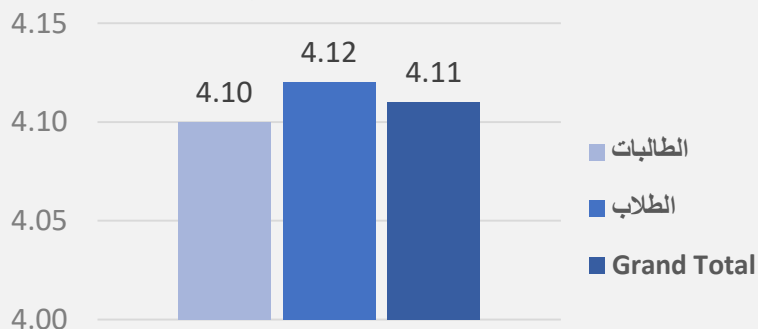
4.11

متوسط رضا
الطلبة عن الخدمات المقدمة

متوسط الرضا وفق التخصصات



متوسط الرضا عن جودة التعلم وفق النوع



التخصصات	الكليات/المعاهد	الطلاب	الطلبات	Avg.	المتوسط وفق التخصصات
الشرعية	كلية أصول الدين والدعوة	4.20	4.09	4.14	4.12
	كلية الشريعة	4.11	4.10	4.11	
	المعهد العالي للقضاء	4.10	4.12	4.11	
الإنسانية والاجتماعية	الإعلام والاتصال	4.11	4.12	4.11	4.13
	كلية التربية	4.30	4.04	4.17	
	كلية العلوم الاجتماعية	4.12	4.12	4.12	
	كلية اللغات والترجمة	4.11	4.14	4.13	
الإدارية	كلية الأعمال	4.11	4.12	4.12	4.12
الصحبة	كلية الطب	4.08	4.20	4.14	4.14
الهندسية	كلية الهندسة	4.08	-	4.08	4.08
الحاسب الآلي	الكلية التطبيقية بحريملاء	4.10	4.13	4.12	4.11
	الكلية التطبيقية	4.13	4.11	4.12	
	علوم الحاسب والمعلومات	4.11	4.10	4.10	
العلمية	كلية العلوم	4.11	4.09	4.10	4.10
اللغة العربية	كلية اللغة العربية	4.10	4.10	4.10	4.04
	معهد تعليم اللغة العربية	4.00	3.98	3.99	
المتوسط العام		4.12	4.10	4.11	

KPI-I-07

رضا الطلبة عن الخدمات المقدمة

1. جوانب القوة:

- العدالة والوضوح في السياسات والإجراءات الأكاديمية:
- شملت تطبيق إجراءات واضحة للتعامل مع الشكاوى والتظلمات، ومعايير عادلة للقبول والتسجيل، واستطلاع الرأي حول متطلبات التعليم والتعلم.
- كفاءة الممارسات التعليمية:
- يتجلى ذلك في اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالتقييم المستمر، وتزويد الطلبة بتغذية راجعة منتظمة عن مستواهم الأكاديمي.
- تعزيز البنية التقنية:
- من خلال توفير دورات تدريبية وورش عمل لرفع الوعي باستخدام الأنظمة التقنية ومناسبة الوقت المستغرق في تنفيذ الخدمات.
- دعم استخدام مصادر التعلم:
- بتوفير التهيئة والدعم الفني المناسب لاستخدام المكتبة، البلاك بورد، وقواعد المعلومات.
- الخدمات المقدمة داخل الجامعة:
- كوجود إرشادات واضحة للمباني، وتوافر قاعات دراسية مناسبة في بيئتها وتجهيزاتها.
- رعاية واستقطاب الطلاب الدوليين:
- عبر آليات فاعلة في القبول والاختيار إلى جانب برامج تهيئة ورعاية صحية واجتماعية تدعم تكيفهم الأكاديمي والمعيشي.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- التوسع في توفير متطلبات ممارسة الأنشطة المختلفة من مساحات وتجهيزات ... إلخ.



كفاءة الممارسات التعليمية



تعزيز البنية التقنية



دعم استخدام مصادر التعلم



الخدمات المقدمة داخل الجامعة



رعاية واستقطاب الطلاب الدوليين

خطة تطوير رضا الطلبة عن الخدمات المقدمة

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
التوسع في توفير أماكن ومساحات وتجهيزات لممارسة الطلبة الأنشطة الأكاديمية والرياضية	- تخصيص مساحات مرنة للأنشطة والمشاريع الطلابية. - تجهيز ملاعب وصالات رياضية تدعم الأنشطة الرياضية المتنوعة.	الشؤون الفنية الإدارة العامة للمرافق	العام الجامعي 1447 هـ / 2026 م	وكالة الجامعة

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-08

نسبة الطلاب
إلى هيئة التدريس

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

KPI-I-08				رمز المؤشر
نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس				اسم المؤشر
معلومات المؤشر				
الإدارة العامة للموارد البشرية				مالك المؤشر
هيئة التدريس والموظفون				المعيار
نسبة إجمالي عدد الطلاب إلى إجمالي عدد هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله				طريقة حساب المؤشر
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد*
1:22.5	1:20	1:19	1 : 18	1 : 18
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي		نسبة التحسين المتوقعة = 5%		

* رابط الأدلة والشواهد لقيم المؤشر.

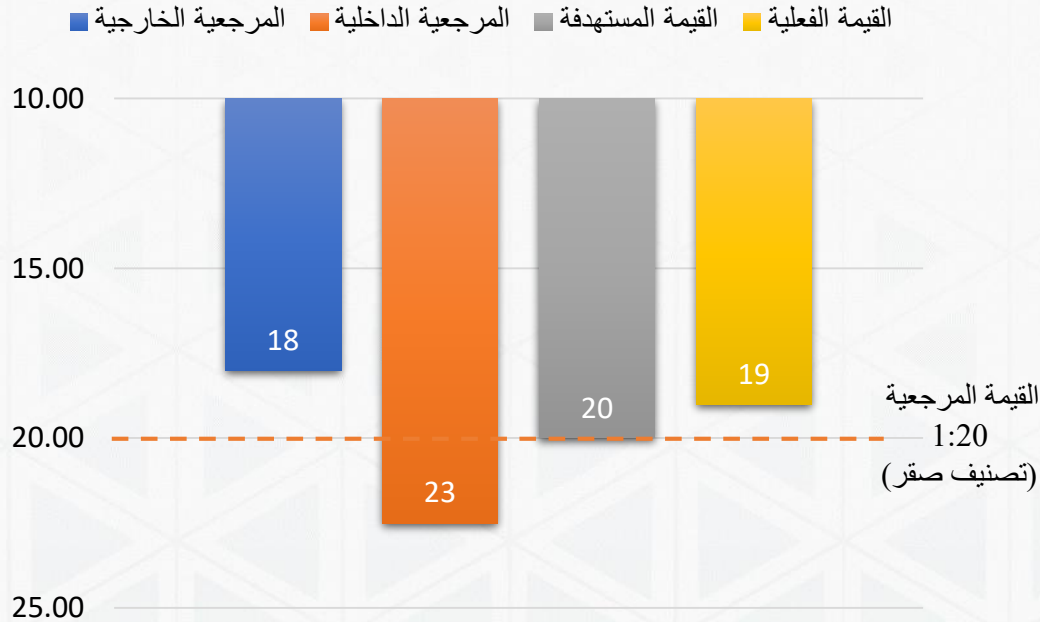
المستهدف الجديد = القيمة الفعلية * (1 - نسبة التحسين 5%) $\approx$ 1 : 18

نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس

- **الهدف:** قياس التوازن بين أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بما يضمن جودة العملية الأكاديمية
- **القيمة الفعلية:** 1:19
- **القيمة المستهدفة:** 1:20
- **القيمة المرجعية الداخلية:** 1 : 22.5
- **القيمة المرجعية الخارجية:** 1:18 (جامعة الملك خالد)
- **تعقيب عام:**

يتسم مؤشر عدد الطلاب إلى هيئة التدريس بالقطبية السالبة؛ لذا فإن انخفاض النسبة يُعد مؤشرًا إيجابيًا. وفي هذا السياق، تعكس النسبة الحالية (1:19) توازنًا جيدًا بين أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، بما يضمن توفير بيئة أكاديمية أكثر تفاعلاً ومناسبة للتعلم.

وقد جاءت هذه النسبة أفضل من القيمة المستهدفة — وهي ذاتها — القيمة المحددة في تصنيف صقر (1:20)، والمرجعية الداخلية (1:22.5)، ما يدل على فاعلية خطط الجامعة في تعزيز قدراتها الأكاديمية، سواء عبر استقطاب أعضاء هيئة تدريس مؤهلين أو من خلال تحسين توزيع الأعباء الأكاديمية؛ الأمر الذي يُسهم في تحقيق مخرجات تعليمية أكثر جودة على مستوى جامعة الإمام.



نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس

العرض والتحليل

1. يقيس هذا المؤشر متوسط عدد الطلاب مقابل كل عضو من هيئة التدريس، ويُعد من المؤشرات المهمة في تقييم جودة الإشراف الأكاديمي، وكفاءة العملية التعليمية.
2. أظهرت نتائج العام الحالي أن المعدل بلغ (1:19)، أي بمتوسط (19) طالبًا لكل عضو هيئة تدريس، مقارنة بـ (1:22.5) في العام السابق، وهي قيمة أفضل من المرجعية الداخلية.
3. جاءت قيمة المؤشر قريبة من القيمة المحققة في جامعة الملك خالد "المرجعية الخارجية"، والتي سجلت معدل (1 : 18)
4. جاءت قيمة المؤشر بصورة أفضل من القيمة المستهدفة، وهي ذاتها القيمة الموصي بها في تصنيف صقر (1:20).
5. تعكس النسبة الحالية أداءً جيدًا؛ لذا فإن المحافظة على هذا المستوى تتطلب الاستمرار في تحسين البنية الأكاديمية مع ربط التوسع الأكاديمي بخطط الكوادر البشرية –التعليمية- لضمان الاستدامة.
6. تشير النتائج إلى توازن ملحوظ بين نسبة الطلاب والطالبات إلى هيئة التدريس حيث جاءت النسبة بقيمة (1:18.1)، و (1:20.2) لكل من الطلاب والطالبات على الترتيب.
7. يوجد تفاوت في نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس باختلاف التخصصات حيث جاءت في الصدارة التخصصات الطبية والعلمية بمتوسط (6.9) ، (9.8) طالب/هيئة تدريس تلتها التخصصات الشرعية، والتخصصات الإنسانية والاجتماعية.
8. تعاني بعض الكليات من ارتفاع ملحوظ في المتوسط الظاهري لنسبة الطلاب لهيئة التدريس مثل الكلية التطبيقية (1:60.3). وإذا ما أخذنا بالاعتبار طبيعة البرامج في هذه الكليات نجد أن المتوسط الفعلي أقل من ذلك بسبب الاستعانة بهيئة تدريس من الكليات المناظرة للتدريس في البرامج ذات الصلة مثل دبلوم اللغة الانجليزية، ودبلوم الحاسب الآلي، ودبلوم السكرتارية ... إلخ.



1:18

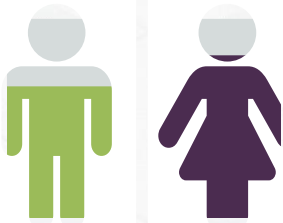


1:20

نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس

العرض والتحليل

1. يقيس هذا المؤشر متوسط عدد الطلاب مقابل كل عضو من هيئة التدريس، ويُعد من المؤشرات المهمة في تقييم جودة الإشراف الأكاديمي، وكفاءة العملية التعليمية.
 2. أظهرت نتائج العام الحالي أن المعدل بلغ (1:19)، أي بمتوسط (19) طالبًا لكل عضو هيئة تدريس، مقارنة بـ (1:22.5) في العام السابق، وهي قيمة أفضل من المرجعية الداخلية.
 3. جاءت قيمة المؤشر قريبة من القيمة المحققة في جامعة الملك خالد "المرجعية الخارجية"، والتي سجلت معدل (1 : 18)
 4. جاءت قيمة المؤشر بصورة أفضل من القيمة المستهدفة، وهي ذاتها القيمة الموصي بها في تصنيف صقر (1:20).
 5. تعكس النسبة الحالية أداءً جيدًا؛ لذا فإن المحافظة على هذا المستوى تتطلب الاستمرار في تحسين البنية الأكاديمية مع ربط التوسع الأكاديمي بخطط الكوادر البشرية – التعليمية- لضمان الاستدامة.
 6. تشير النتائج إلى توازن ملحوظ بين نسبة الطلاب والطالبات إلى هيئة التدريس حيث جاءت النسبة بقيمة (1:18.1)، و (1:20.2) لكل من الطلاب والطالبات على الترتيب.
 7. يوجد تفاوت في نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس باختلاف التخصصات حيث جاءت في الصدارة التخصصات الطبية والعلمية بمتوسط (6.9)، (9.8) طالب/هيئة تدريس تلتها التخصصات الشرعية، والتخصصات الانسانية والاجتماعية.
 8. تعاني بعض الكليات من ارتفاع ملحوظ في **المتوسط الظاهري** لنسبة الطلاب لهيئة التدريس مثل الكلية التطبيقية (1:60.3). وإذا ما أخذنا بالاعتبار:
 - أن البرامج تقدم بالتكامل مع كليات أخرى في جامعة الامام، ما يؤدي إلى ارتفاع **ظاهري** في المؤشر مقارنة بالعبء **التدريسي الفعلي**.
 - تفسر نتائج المؤشر في ضوء طبيعة البرامج (دبلوم متوسط – دبلوم مشارك – برامج مشتركة ...)، وآليات تنفيذها التي تتم بالتعاون مع كليات أخرى في الجامعة مثل دبلوم اللغة الانجليزية، ودبلوم الحاسب الآلي، ودبلوم السكرتارية ... إلخ.
- فإنه يمكن القول بأن ارتفاع المؤشر في هذه الحالة لا يعد دلالة مباشرة على قصور في الموارد البشرية، وإنما نتيجة لآلية تشغيل هذه البرامج في الكليات المبينة.



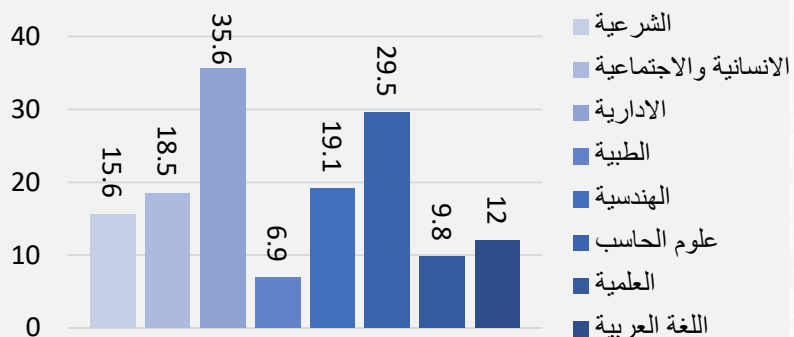
1:18

1:20

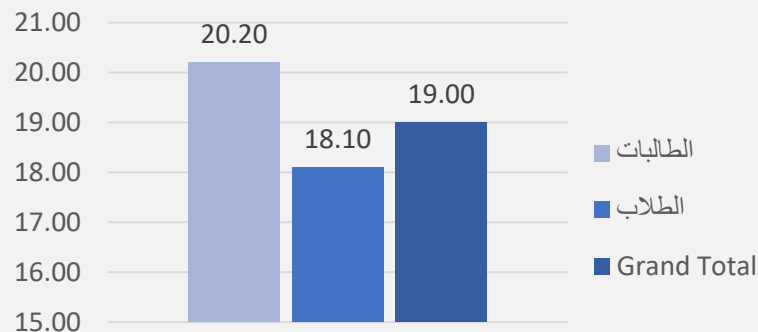
1:19

متوسط نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس

وفق التخصصات



وفق الجنس



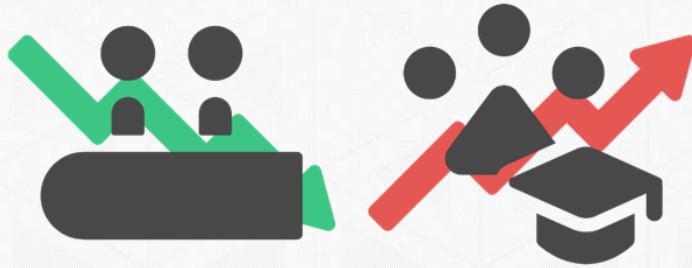
نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس 1446هـ

الفروع	الكليات/المعاهد	الطلاب والطالبات		هيئة التدريس		معدل الطلبة إلى هيئة التدريس		متوسط النسبة
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
الشرعية	كلية الشريعة	4537	3400	151	127	30.0 : 1	26.8 : 1	15.6 : 1
	كلية أصول الدين والدعوة	2303	1806	265	203	8.7 : 1	8.9 : 1	
	المعهد العالي للقضاء	1408	152	126		11.2 : 1		
الانسانية والاجتماعية	كلية اللغات و الترجمة	1265	2735	120	275	10.5 : 1	9.9 : 1	18.5 : 1
	كلية العلوم الاجتماعية	3867	4615	175	141	22.1 : 1	32.7 : 1	
	كلية الإعلام والاتصال	4309	3923	127	53	33.9 : 1	74.0 : 1	
	كلية التربية	631	826	123	182	5.1 : 1	4.5 : 1	
الادارية	كلية الأعمال	6653	6525	190	180	35.0 : 1	36.3 : 1	35.6 : 1
الطبية	كلية الطب	664	411	114	46	5.8 : 1	8.9 : 1	6.9 : 1
	كلية التمريض		54	3	1		54.0 : 1	
الهندسية	كلية الهندسة	1734		91		19.1 : 1		19.1 : 1
علوم الحاسب	علوم الحاسب والمعلومات	2362	2595	121	162	19.5 : 1	16.0 : 1	29.5 : 1
	الكلية التطبيقية	2601	3313	39	59	66.7 : 1	56.2 : 1	
	الكلية التطبيقية بحريملاء	1065	858	19	34	56.1 : 1	25.2 : 1	
العلمية	كلية العلوم	1119	1827	162	140	6.9 : 1	13.1 : 1	9.8 : 1
اللغة العربية	كلية اللغة العربية	1389	1845	139	119	10.0 : 1	15.5 : 1	12.0 : 1
	معهد اللغة العربية	506	113	52	10	9.7 : 1	11.3 : 1	

نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس

1. جوانب القوة:

- نجاح الجامعة في خفض النسبة لتكون 1:19 مقارنة 1:22.5 طالب/هيئة تدريس في العام السابق.
- توفر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات الأكاديمية.
- وجود جهود واضحة للاستقطاب الأكاديمي بما يواكب التوسع في البرامج الأكاديمية.
- توازن النسبة بين الذكور والإناث إلى أعضاء هيئة التدريس في معظم الكليات والتخصصات.
- انخفاض قيمة المؤشر للعام الحالي عن القيمة المثلى في تصنيف صقر 1:20



1:19

العام الحالي

نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس

1:22.5

العام السابق

نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس

2. جوانب التطوير:

- الاستمرار في دعم نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس على المستوى المؤسسي.

خطة تطوير نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في دعم نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس على المستوى المؤسسي.	- مراقبة المؤشر بشكل دوري. - دراسة ارتفاع النسبة في بعض الكليات مع وضع خطط بديلة.	الإدارة العامة للموارد البشرية	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-09

نسبة أعضاء هيئة التدريس
حاملين درجة الدكتوراه

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446 هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

KPI-I-09				رمز المؤشر
نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه				اسم المؤشر
معلومات المؤشر				
الإدارة العامة للموارد البشرية				مالك المؤشر
هيئة التدريس والموظفون				المعيار
عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه مصادق عليها / إجمالي عدد هيئة التدريس * 100				طريقة حساب المؤشر
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
%69	%69.7	%70	%65.1	%71.4
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي		نسبة التحسين المتوقعة = 2%		

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين} \%) = 71.4\%$$

نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه

● **الهدف:** قياس نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من إجمالي الكادر الأكاديمي في الجامعة

● **القيمة الفعلية:** 70%

● **القيمة المستهدفة:** 69.7%

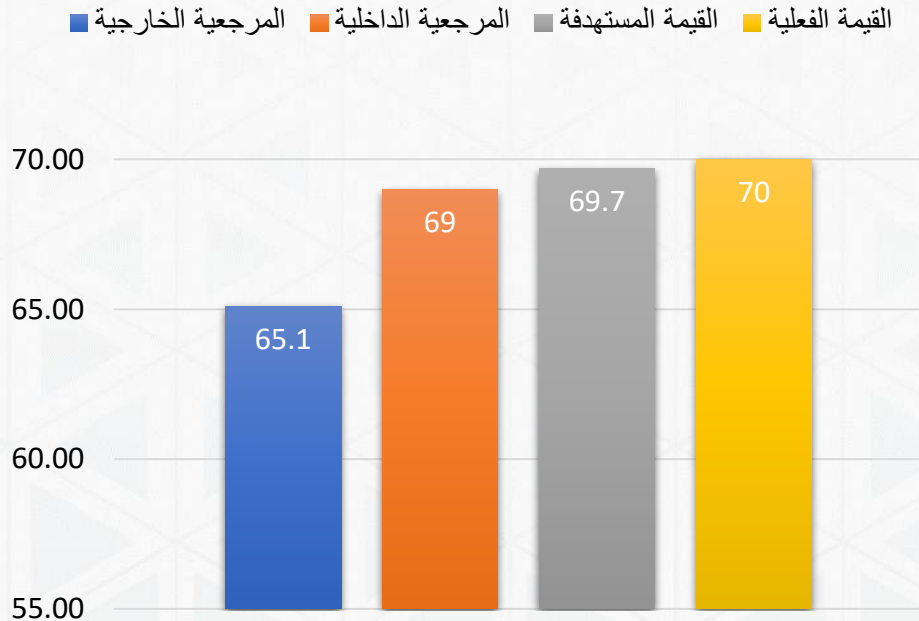
● **القيمة المرجعية الداخلية:** 69%

● **القيمة المرجعية الخارجية:** 65.1% (جامعة الملك خالد)

● **تعقيب عام:**

تُظهر النتائج أن القيمة المحققة للمؤشر في عام 2025م قد بلغت (70%)، وهو ما يعكس مستوى جيداً من حيث نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه، ويُعد مؤشراً نوعياً على كفاءة الكادر الأكاديمي واستقرار السياسات المؤسسية المتعلقة بالاستقطاب والتطوير المهني.

وقد تجاوزت هذه النسبة كلاً من القيمة المرجعية الداخلية (69%)، والقيمة المستهدفة (69.7%)، والقيمة المرجعية الخارجية (65.1%)، ما يدل على أن الجامعة تسير بخطى ثابتة نحو تعزيز جودة الهيئة الأكاديمية بما يتوافق مع معايير الاعتماد الأكاديمي ومتطلبات التميز المؤسسي.



نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه

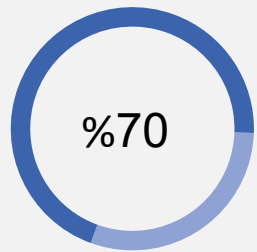
العرض والتحليل

1. يقيس هذا المؤشر نسبة هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من إجمالي الكادر الأكاديمي في الجامعة، بما يعكس مدى توفر الكفاءات المؤهلة علمياً وبحثياً.
2. تُظهر نتائج العام الحالي أن النسبة بلغت 70%، وهي نسبة إيجابية تعكس تحسناً في الكفاءات المؤهلة علمياً وبحثياً.
3. ارتفعت القيمة المحققة للمؤشر (70%) مقارنة بنتائج العام السابق 69%، كما تخطت -أيضاً- عن القيمة المستهدفة 69.7%.
4. جاءت القيمة المحققة أعلى من النسبة المسجلة في جامعة الملك خالد (65.1%) كمقارنة خارجية.
5. تشير تقارير المركز الوطني لإحصاءات التعليم في الولايات المتحدة NCES إلى أن المتوسط العام في الجامعات البحثية يتجاوز عادة 80%، بينما تنخفض في الجامعات التدريسية لتتراوح بين 50% إلى 60%؛ لذا يمكن القول بمناسبة النسبة المحققة في جامعة الإمام خلال العام الحالي مقارنة ببعض المرجعيات على المستوى الدولي.
6. تشير النتائج إلى تباين نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه من الذكور والإناث حيث بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث حاملي درجة الدكتوراه (88%) ، (52%) على الترتيب من إجمالي هيئة التدريس.
7. يوجد تفاوت في نسبة هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه باختلاف الكليات كما يوضحه الجدول التالي.



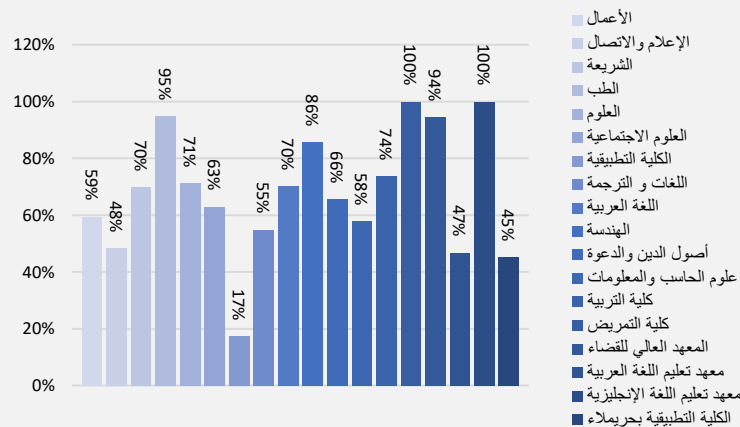
%88

%52

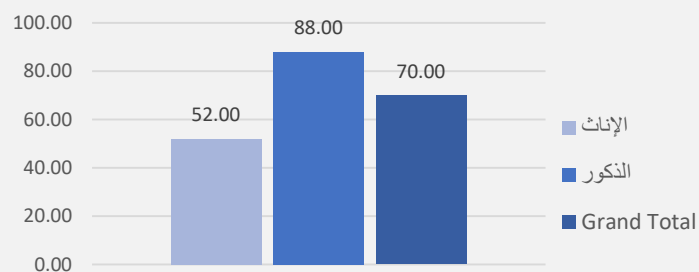


متوسط نسبة حاملي درجة الدكتوراه

متوسط حاملي درجة الدكتوراه وفق الكليات



متوسط حاملي الدكتوراه وفق الجنس



نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه 1446هـ

الفروع	الكليات/المعاهد	النسبة المئوية		
		المتوسط	إناث	ذكور
المركز الرئيسي الرياض	الأعمال	59%	36%	82%
	الإعلام والاتصال	48%	43%	50%
	الشرعية	70%	73%	67%
	الطب	95%	93%	96%
	العلوم	71%	52%	88%
	العلوم الاجتماعية	63%	52%	72%
	الكلية التطبيقية	17%	14%	23%
	اللغات و الترجمة	55%	53%	60%
	اللغة العربية	70%	55%	83%
	الهندسة	86%		86%
	أصول الدين والدعوة	66%	55%	74%
	علوم الحاسب والمعلومات	58%	41%	81%
	كلية التربية	74%	69%	80%
	كلية التمريض	100%	100%	100%
	المعهد العالي للقضاء	94%		94%
	معهد تعليم اللغة العربية	47%	20%	52%
	معهد تعليم اللغة الإنجليزية	100%	100%	
فرع الجامعة	الكلية التطبيقية بحريملاء	45%	29%	74%
الإجمالي		70%	52%	88%

نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه

أولاً- كليات ذات نسب مرتفعة (أعلى من 70%)

- تصدرت القائمة كلية التمريض ومعهد تعليم اللغة الانجليزية بنسبة (100%)، نظرًا لحدثة إنشائها في الجامعة.
- جاءت كلية الطب بنسبة (95%)، تليها كلية الهندسة بنسبة (86%) ... إلخ.
- تُعد هذه الكليات تخصصية بطبيعتها، ويعزى ارتفاع النسب فيها إلى وجود برامج دراسات عليا، إلى جانب التركيز على البحث العلمي والنشر الدولي، وهو ما يتطلب توفر كفاءات أكاديمية من حملة الدكتوراه.

ثانيًا- كليات ذات نسب متوسطة (من 50% إلى 70%)

- تشمل كليات الشريعة (70%)، وأصول الدين (66%)، والعلوم الاجتماعية (63%)، والأعمال (59%)، واللغات والترجمة (55%).

ثالثًا- كليات ذات نسبة منخفضة (أقل من 50%)

- وتشمل كلية الإعلام والاتصال 48%، ومعهد تعليم اللغة العربية 47%، كما جاءت الكلية التطبيقية في المرتبة الأخيرة بنسبة (17%). ويرجع ذلك إلى طبيعة الكلية التي تركز على الجانب المهني والتطبيقي أكثر من البحث الأكاديمي من حيث:
 - عدم وجود برامج دراسات عليا في الكلية التطبيقية.
 - الاعتماد على هيئة التدريس من الكليات الأخرى في البرامج التخصصية مثل اللغة الانجليزية، وإدارة الأعمال، وغيرها.



KPI-I-09

نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه

1. جوانب القوة:

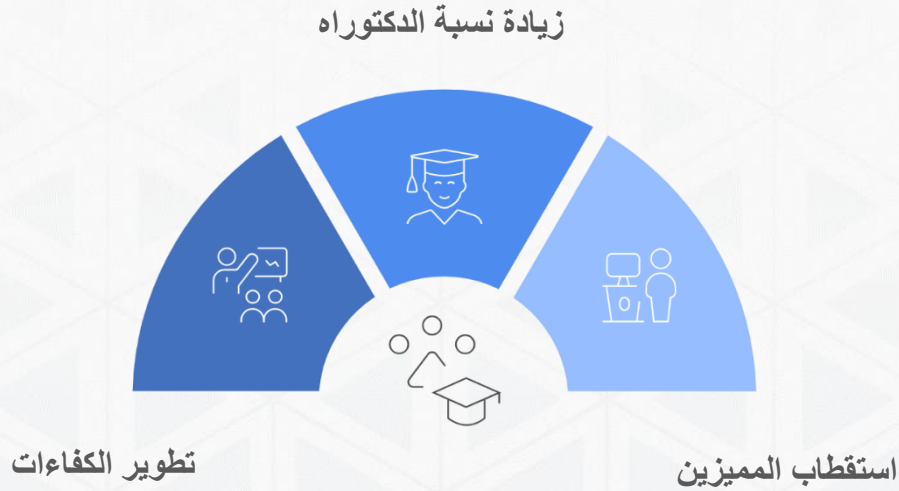
- استقطاب أعضاء هيئة التدريس المميزين.
- اهتمام الجامعة بتطوير وتحسين كفاءة هيئة التدريس.
- حرص الجامعة على زيادة هذه النسبة من خلال المتابعة المستمرة للمحاضرين المبتعثين لاستكمال درجة الدكتوراه.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- الاستمرار في دعم نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه في بعض الكليات بما يحقق المستهدفات.



KPI-I-09

نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه

خطة تطوير/استدامة أداء مؤشر "نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه" *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في دعم نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملي درجة الدكتوراه في بعض الكليات بما يحقق المستهدفات.	- دراسة تحليلية للتخصصات ذات العجز في الكادر الأكاديمي. - تفعيل خطط الاستقطاب السنوي لأعضاء هيئة التدريس المتميزين.	الإدارة العامة للموارد البشرية	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-10

نسبة تسرب

هيئة التدريس من المؤسسة

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر					KPI-I-10				
اسم المؤشر					نسبة تسرب هيئة التدريس من المؤسسة				
معلومات المؤشر									
مالك المؤشر					الإدارة العامة للموارد البشرية				
المعيار					هيئة التدريس والموظفون				
طريقة حساب المؤشر					(عدد هيئة التدريس الذين يغادرون المؤسسة سنوياً لأسباب غير بلوغ سن التقاعد) ÷ العدد الإجمالي لهيئة التدريس × 100				
المرجعية الداخلية		القيم المستهدفة		القيم الفعلية		المرجعية الخارجية		المستهدف الجديد *	
3%		2.7%		2.4%		0.4%		2%	
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي					نسبة التحسين المتوقعة = 15%				

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} * (1 - \text{نسبة التحسين } 15\%) = 2\%$$

* لاحظ أن المؤشر الحالي ذو قطبية سالبة؛ لذا استخدم معامل التحسين العكسي Reduction Factor بقيمة (85%).

نسبة تسرب هيئة التدريس من المؤسسة

• **الهدف:** تقييم قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالكفاءات الأكاديمية

• **القيمة الفعلية:** 2.4%

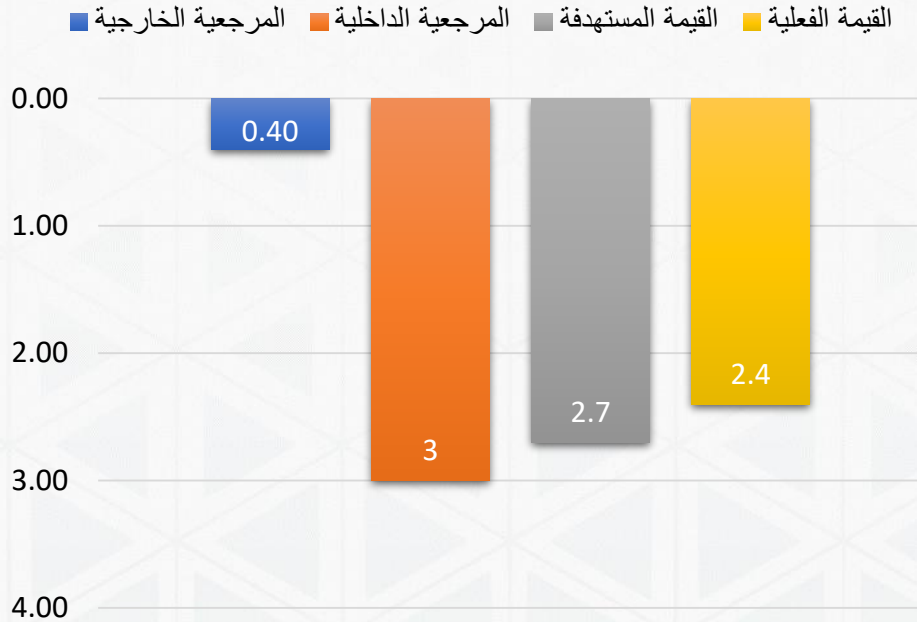
• **القيمة المستهدفة:** 2.7%

• **القيمة المرجعية الداخلية:** 3%

• **القيمة المرجعية الخارجية:** 0.4% (جامعة الملك خالد)

• **تعقيب عام:**

تُظهر نتائج العام الجامعي 1446هـ/2025م تحسناً في القيمة المحققة لمؤشر تسرب هيئة التدريس (2.4%) مقارنة بالمرجعية الداخلية (3%)، والقيمة المستهدفة (2.7%) حيث نجحت الجامعة في خفض نسبة تسرب هيئة التدريس، ما يدل على فاعلية السياسات والإجراءات المتبعة في استقطاب الكفاءات الأكاديمية والمحافظة عليها. كما يشير هذا التحسن إلى تعزيز بيئة العمل الأكاديمية، وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي، واستقرار الكوادر التدريسية، الأمر الذي يسهم بشكل مباشر في استدامة العملية التعليمية، وتحسين جودة المخرجات الأكاديمية، ودعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة. ورغم أن القيمة الفعلية ما زالت دون المرجعية الخارجية (0.4%)، فإنه تجدر الإشارة إلى أن المعدلات الدولية مثل CUPA-HR تضع نسبة التسرب في نطاق 7-11%، ما يجعل القيمة في المدى المقبول وفق المعدلات الدولية*.



نسبة تسرب هيئة التدريس من المؤسسة

العرض والتحليل

1. يُقاس هذا المؤشر نسبة هيئة التدريس الذين أنهوا ارتباطهم بالجامعة خلال العام الأكاديمي عبر الاستقالة أو غير ذلك من الأسباب بخلاف بلوغ سن التقاعد وعدم تجديد التعاقد.
2. تشير نتائج العام الجامعي 1446هـ/2025م إلى أن نسبة التسرب بلغت (2.4%)، مقارنة بـ (3%) في العام السابق، ما يمثل تحسناً ملحوظاً في معدلات استبقاء الكادر الأكاديمي. كما إلى تجاوز مستهدفات هذا العام حيث انخفضت القيمة المحققة عن القيمة المستهدفة (2.7%).
3. وقد تعزى هذه النتائج إلى جهود الجامعة لاستبقاء الكادر الأكاديمي من خلال التركيز على تحسين بيئة العمل، وتعزيز فرص التطور المهني والبحثي، وجوائز التميز لهيئة التدريس.
4. رغم أن قيمة المؤشر (2.4%) جاءت دون القيمة المرجعية الخارجية (جامعة الملك خالد) التي سجلت (0.4%)، فإنه تجدر الإشارة إلى أن:
 - المعدلات الدولية مثل CUPA-HR تضع نسبة التسرب في نطاق 7%، ما يجعل القيمة المحققة في المدى المقبول وفق المعدلات الدولية.
 - يُؤخذ في الاعتبار الخصوصية الجغرافية والاقتصادية لمدينة الرياض بوصفها عاصمة المملكة ومركزاً رئيساً للفرص الوظيفية والأكاديمية والبحثية، حيث تتسم بتنوع وتنافسية عالية في سوق العمل، ما قد يسهم في زيادة احتمالية انتقال الكوادر الأكاديمية.
 - خفض معدل التسرب في هذا السياق التنافسي يعكس قدرة الجامعة على استقرار كوادرها الأكاديمية وفاعلية سياساتها في الاستقطاب والاحتفاظ بالكفاءات.
5. تشير النتائج إلى تفاوت ملحوظ في نسبة تسرب هيئة التدريس من الذكور (3.7%) والإناث (0.9%)؛ ما يستدعي دراسة تحليلية لتعرف الأسباب والانعكاسات المتوقعة.
6. نظراً لأهمية المؤشر في الاستقرار الأكاديمي، فإنه الجامعة – ضمن خططها التحسينية – تعمل على:
 - تحليل سجلات المغادرة لتحديد أنماط التكرار والأسباب.
 - إطلاق برامج دعم واستبقاء تستهدف الكفاءات المميزة.



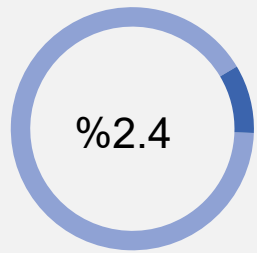
الإناث

0.9%



الذكور

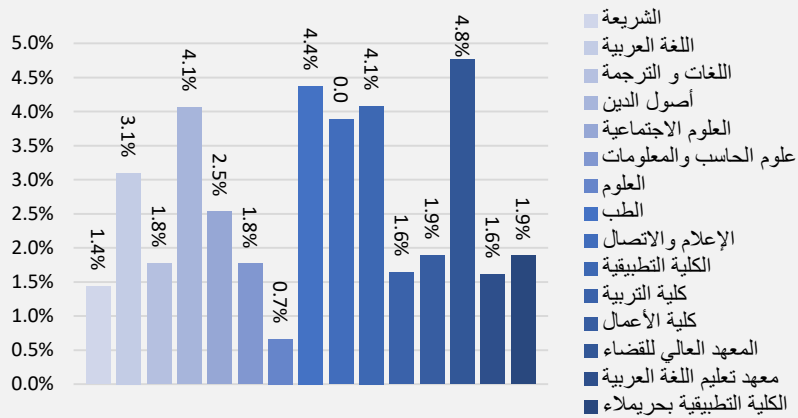
3.7%



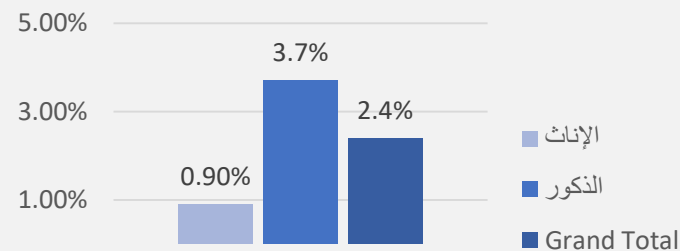
%2.4

متوسط تسرب هيئة التدريس من المؤسسة

نسبة تسرب هيئة التدريس وفق الكليات



نسبة تسرب هيئة التدريس وفق الجنس



نسبة تسرب هيئة التدريس من المؤسسة 1446هـ

الفروع	النسبة المئوية			الكليات/المعاهد
	المتوسط	إناث	ذكور	
المركز الرئيسي الرياض	1.4%	0.8%	2.0%	الشريعة
	3.1%	0.8%	5.0%	اللغة العربية
	1.8%	0.0%	5.8%	اللغات والترجمة
	4.1%	1.5%	6.0%	أصول الدين
	2.5%	1.4%	3.4%	العلوم الاجتماعية
	1.8%	0.0%	4.1%	علوم الحاسب والمعلومات
	0.7%	0.0%	1.2%	العلوم
	4.4%	2.2%	5.3%	الطب
	0.0%		0.0%	الهندسة
	3.9%	1.9%	4.7%	الإعلام والاتصال
	4.1%	1.7%	7.7%	الكلية التطبيقية
	1.6%	1.6%	1.6%	كلية التربية
	1.9%	1.1%	2.6%	كلية الأعمال
	0.0%	0.0%	0.0%	كلية التمريض
	4.8%		4.8%	المعهد العالي للقضاء
	1.6%	0.0%	1.9%	معهد تعليم اللغة العربية
	0.0%	0.0%	-	معهد تعليم اللغة الإنجليزية
فرع الجامعة	1.9%	2.9%	0.0%	الكلية التطبيقية بحريملاء
	2.4%	0.9%	3.7%	الإجمالي

KPI-I-10

نسبة تسرب هيئة التدريس من المؤسسة

1. جوانب القوة:

- الثبات النسبي لمعدل التسرب خلال عامين متتاليين.
- انخفاض نسبة التسرب مقارنة بالمعدلات العالمية.
- عناية الجامعة باستقطاب كوادر أكاديمية مميزة لدعم عملية الإحلال.
- اهتمام الجامعة بتطوير وتحسين كفاءة هيئة التدريس.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- تحليل سجلات المغادرة لتحديد أنماط التكرار والأسباب في الكليات ذات النسب المرتفعة.
- التوسع في برامج دعم واستبقاء الكفاءات المميزة في الجامعة.



استقرار نسبي

الحفاظ على معدلات تسرب ثابتة على مدى عامين



انخفاض معدل التسرب

تحقيق معدلات تسرب أقل من المتوسطات العالمية



هيئة التدريس

جذب أعضاء هيئة تدريس متميزين لدعم الاستبدال



التطوير المهني

تعزيز كفاءة هيئة التدريس من خلال التدريب والتأهيل

KPI-I-10

نسبة تسرب هيئة التدريس من المؤسسة

خطة تطوير / استدامة نسبة تسرب هيئة التدريس من المؤسسة *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
تحليل سجلات المغادرة لتحديد أنماط التكرار والأسباب في الكليات ذات النسب المرتفعة	- تحليل دوري لتحديد أنماط المغادرة حسب الفئة والتخصص والجهة. - إعداد تقارير تحليلية ترفع للإدارة العليا تتضمن التوصيات المرتبطة بالحد من التسرب بناءً على البيانات الفعلية.	الإدارة العامة للموارد البشرية	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة
التوسع في برامج دعم واستبقاء الكفاءات المميزة	- تطوير برنامج حوافز مالية ومعنوية لهيئة التدريس ذوي الأداء المتميز. - تخصيص مسارات للترقيات والتكريم المؤسسي عبر جوائز التميز في التدريس والبحث وخدمة المجتمع.			

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز تنافسية الجامعة مع الجهات النظيرة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-11

النسبة المئوية
للدخل الذاتي للمؤسسة

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446 هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

KPI-I-11

رمز المؤشر

النسبة المئوية للدخل الذاتي للمؤسسة

اسم المؤشر

معلومات المؤشر

الإدارة العامة لتطوير الأعمال والاستثمار

مالك المؤشر

الإدارة العامة للميزانية

الموارد المؤسسية

المعيار

(الدخل الذاتي للمؤسسة) ÷ (إجمالي دخل المؤسسة) × 100

طريقة حساب المؤشر

المستهدف الجديد

المرجعية الخارجية

القيم الفعلية

القيم المستهدفة

المرجعية الداخلية

%10.85

% 5.21

%9.87

%6

%5.44

نسبة التحسين المتوقعة = 10%

منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي

المستهدف الجديد = القيمة الفعلية + (القيمة الفعلية * نسبة التحسين 10%) = 10.85%

النسبة المئوية للدخل الذاتي للمؤسسة

• الهدف: تعزيز استقلالية التمويل المؤسسي وتنويع مصادر الدخل

• القيمة الفعلية: 9.87%

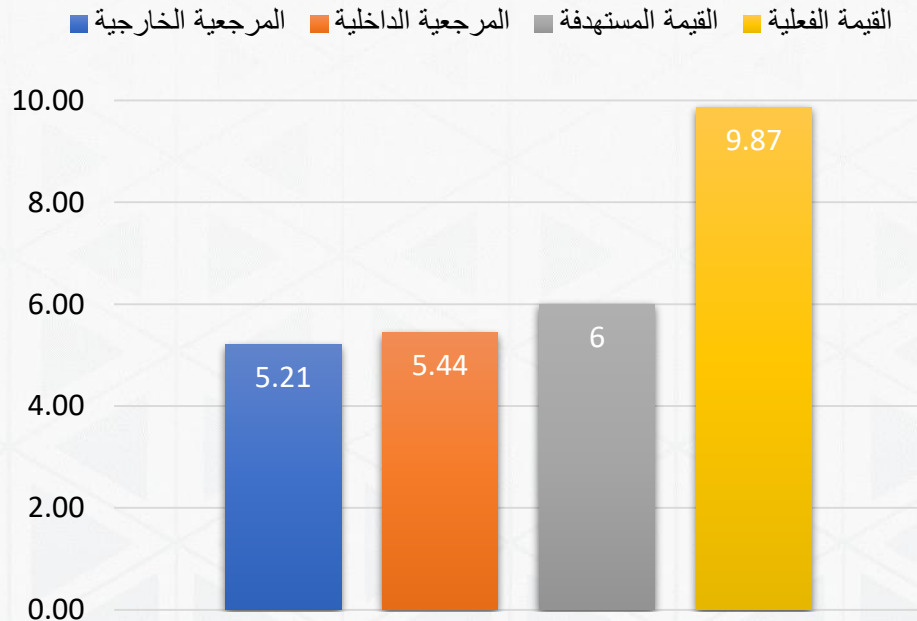
• القيمة المستهدفة: 6%

• القيمة المرجعية الداخلية: 5.44%

• القيمة المرجعية الخارجية: 5.21% (جامعة الملك خالد)

• تعقيب عام:

بلغت القيمة الفعلية للمؤشر (9.87%)، ما يعني أنها تخطت القيمة المستهدفة (6%). كما جاءت بقيمة أعلى من النتائج المحققة في العام السابق "القيمة المرجعية الداخلية" (5.44%)، والمرجعية الخارجية (5.21%) ممثلة في أداء جامعة الملك خالد، ما يُعد مؤشراً إيجابياً على تنافسية المؤسسة مقارنة بنظيراتها على المستوى الوطني. وبصفة عامة، تُظهر النتائج تحسناً كبيراً في الأداء يعكس نجاح الجامعة في تعزيز استقلالها المالي وتنويع مصادر دخلها بشكل فعال، وإدارة مواردها الذاتية بكفاءة.



النسبة المئوية للدخل الذاتي للمؤسسة

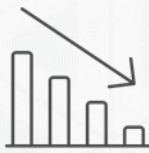
العرض والتحليل

1. يُعد هذا المؤشر أداة مهمة لقياس مدى قدرة الجامعة على تنويع مصادر دخلها وتعزيز استقلالها المالي من خلال الأنشطة الاستثمارية والخدمية والتعليمية خارج الميزانية التشغيلية الحكومية.
2. تُظهر البيانات المالية أن مساهمة الدخل الذاتي في ميزانية الجامعة قد بلغت (9.87%) للعام المالي 2025م.
3. القيمة المحققة في العام الحالي للدخل الذاتي (9.87%) أعلى من نظيرتها في العام المالي السابق (5.44%)، ما يعكس تحسناً ملحوظاً في الإيرادات الذاتية.
4. تخطت القيمة المحققة للدخل الذاتي القيمة المستهدفة البالغة (6%)، وهو مؤشر إيجابي على فعالية السياسات المالية المطبقة.
5. يلاحظ الفارق عند المقارنة مع القيمة المرجعية الخارجية (جامعة الملك خالد) التي سجلت (5.21%)، ما يدل على تفوق الجامعة في الاستفادة من مواردها وتعزيز دخلها الذاتي بشكل تنافسي للعام الثالث على التوالي.
6. تسهم هذه النتائج في دعم قدرة الجامعة على تمويل المبادرات التطويرية، وتحقيق استدامة مالية، وتعزيز استقلالها المؤسسي.



العام المالي 2025

9.87%

مساهمة الدخل الذاتي
في الميزانية

العام المالي السابق

5.44%

مساهمة الدخل الذاتي
في الميزانية

KPI-I-11

النسبة المئوية للدخل الذاتي للمؤسسة

جوانب القوة:



سياسات تنمية الموارد

اعتماد سياسات واضحة لتنمية الموارد الذاتية



استخدام البنية التحتية

الاستفادة من البنية التحتية للجامعة في تقديم الخدمات



الحوافز الداخلية

ربط الحوافز الداخلية بتحقيق نسب نمو في الدخل الذاتي



التحسين التدريجي

استخدام منهجية التحسين التدريجي في صياغة المستهدفات



الهيكل التنظيمي

وجود هيكل تنظيمي موثق ومعتمد للإيرادات البديلة



التخطيط المالي

تنوع عمليات التخطيط المالي وارتباطها بأهداف الجامعة

- تحقيق نمو مستمر في نسبة الدخل الذاتي خلال السنوات الأخيرة مقارنة بالقيم المرجعية السابقة.
- اعتماد سياسات واضحة لتنمية الموارد الذاتية تشمل الاستثمار، والشراكات، والخدمات المدفوعة.
- ربط الحوافز الداخلية بتحقيق نسب نمو في الدخل الذاتي، لتشجيع وحدات الجامعة على المبادرة.
- تنوع عمليات التخطيط المالي وارتباطها الوثيق بأهداف الجامعة الاستراتيجية وأولوياتها.
- الاستفادة من البنية التحتية للجامعة في تقديم خدمات (قاعات، مراكز مؤتمرات، منشآت رياضية... إلخ).
- استخدام منهجية التحسين التدريجي في صياغة المستهدفات، واتخاذ قرارات تصحيحية مبنية على البيانات.
- وجود هيكل تنظيمي موثق ومعتمد للإيرادات البديلة يساهم في الحوكمة والشفافية في إدارة الموارد الذاتية.

جوانب التحسين:

- الاستمرار في تعزيز الإيرادات ومصادر الدخل الذاتي للجامعة بما يحافظ على القيمة المحققة في العام الحالي.

جوانب التطوير:

- الاستمرار في تعزيز الإيرادات ومصادر الدخل الذاتي للجامعة بما يحافظ على القيمة المحققة في العام الحالي.

KPI-I-11

النسبة المئوية للدخل الذاتي للمؤسسة

خطة استدامة النسبة المئوية للدخل الذاتي للمؤسسة *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في تعزيز الإيرادات ومصادر الدخل الذاتي للجامعة بما يحافظ على القيمة المحققة في العام الحالي	• تنويع وتطوير مصادر الدخل الذاتي من خلال التوسع في البرامج المدفوعة والخدمات الاستشارية. • تعزيز الشراكات مع القطاعين العام والخاص لدعم الاستثمارات والمبادرات ذات العائد المالي. • متابعة أداء الإيرادات بشكل دوري لضمان الاستدامة والمحافظة على مستوى الأداء المحقق.	الإدارة العامة لتطوير الأعمال والاستثمار الإدارة العامة للميزانية	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-12

رضا المستفيدين
عن الخدمات التقنية

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر

KPI-I-12

اسم المؤشر

رضا المستفيدين عن الخدمات التقنية

معلومات المؤشر

مالك المؤشر

عمادة تقنية المعلومات والتعلم الإلكتروني

المعيار

الموارد المؤسسية

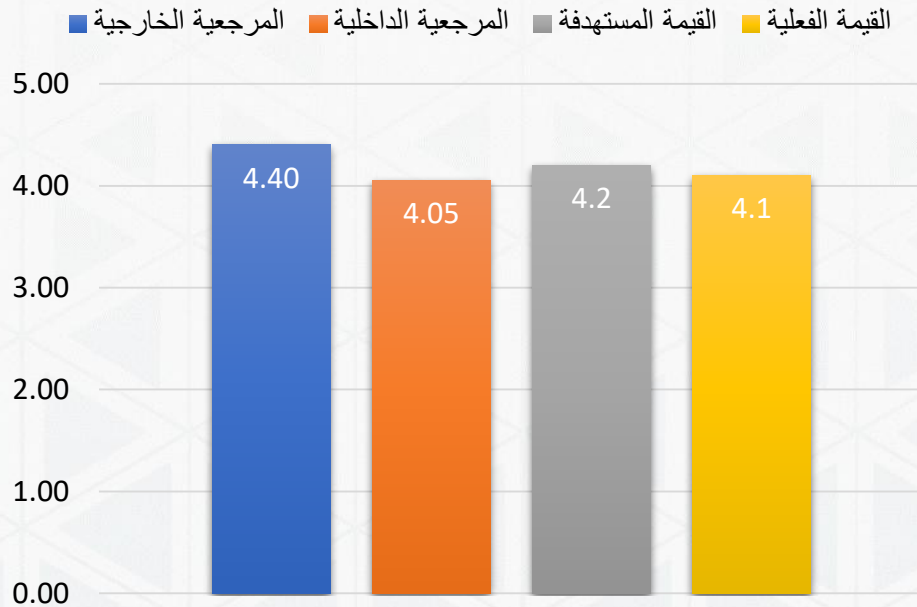
طريقة حساب المؤشر

متوسط تقدير رضا المستفيدين عن الخدمات التقنية على مقياس من خمسة مستويات في مسح سنوي

المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
4.05	4.2	4.1	4.4	4.28
منهجية تحديد المستهدف: تحليل الفجوة			نسبة التحسين المتوقعة = 20%	
المستهدف الجديد= القيمة الفعلية + (الفجوة * نسبة التحسين 20%) = 4.28				

رضا المستفيدين عن الخدمات التقنية

- الهدف: قياس رضا المستفيدين عن الخدمات التقنية في الجامعة
- القيمة الفعلية: 4.1
- القيمة المستهدفة: 4.2
- القيمة المرجعية الداخلية: 4.05
- القيمة المرجعية الخارجية: 4.4 (جامعة الملك خالد)
- تعقيب عام:



تعكس نتائج المؤشر مستوى مرتفعاً من رضا المستفيدين عن جودة الخدمات التقنية المقدمة في الجامعة، وهو ما يدل على كفاءة البنية التحتية التقنية وفاعلية الحلول الرقمية الداعمة للعملية التعليمية والإدارية. فقد اقتربت قيمة المؤشر من القيمة المستهدفة (4.2)، كما تجاوزت المرجعية الداخلية (4.05)، ما يشير إلى استمرار التحسن في تجربة المستخدم ومستوى الثقة في الأنظمة التقنية.

ويعكس هذا الأداء الإيجابي نجاح الجهود التي تبذلها الجامعة في تطوير منصاتها الإلكترونية وتكامل خدماتها الرقمية، مثل أنظمة التعلم الإلكتروني، والدعم الفني، والخدمات الذاتية، التي تساهم في تسهيل التواصل الأكاديمي والإداري ورفع كفاءة الأداء. كما يُظهر مستوى الرضا المرتفع وعياً متنامياً لدى المستفيدين باستخدام الأدوات التقنية واستثمارها في تحقيق مخرجات تعليمية أفضل.

رضا المستخدمين عن الخدمات التقنية

العرض والتحليل

1. . يُعنى هذا المؤشر بقياس مستوى رضا المستخدمين من منسوبي الجامعة عن جودة وكفاءة الخدمات التقنية المقدمة التي تشمل: مناسبتها، ومستوى الأمان والسرية، وسهولة استخدامها، وفاعلية الدعم الفني.
2. تشير النتائج إلى أن القيمة المحققة للمؤشر للعام الجامعي 1446هـ/2025م قد بلغت (4.1) على مقياس من خمس درجات، ما يمثل تقييمًا إيجابيًا يدل على تحقق رضا مرتفع لدى المستخدمين.
3. اقتربت القيمة المحققة من المستهدف (4.2)، كما تخطت القيمة المرجعية الداخلية (4.05) للعام الجامعي السابق؛ ما يدل على حرص الجامعة على الحفاظ على مستوى الأداء المرتفع للخدمات التقنية المقدمة للطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وهي نسبة تحسن جيدة تدل على استجابة فعالة للخطط التطويرية، ونجاح برامج التحسين المستمر.
4. يشمل مؤشر رضا المستخدمين عن الخدمات التقنية أربعة محاور رئيسة تم تقييمها من قبل فئتي المستخدمين (الطلبة وهيئة التدريس). وقد أظهرت النتائج تقارباً في مستويات الرضا بين المحاور الأربعة.
5. تراوحت متوسطات المحاور الأربعة بين 4.12 إلى 4.22، ما يعكس مستوى رضا عام مرتفع عن الخدمات المقدمة.
6. يلاحظ تقارب مستويات الرضا لدى كل من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في المحاور الأربعة ما يعكس حالة من الاتزان والاتساق في الخدمات المقدمة لكل منها.

• المناسبة (أ)

حقق محور المناسبة مستوى رضا بمتوسط (4.12)، وهو ما يعكس مواءمة الأنظمة التقنية لاحتياجات الطلبة وهيئة التدريس، كما يشير إلى نجاح الجامعة في تقديم حلول تقنية متوافقة مع متطلبات العملية التعليمية والإدارية.

• الأمان والسرية (ب)

جاء هذا المحور في الترتيب الأول من حيث مستوى الرضا بمتوسط (4.22)، ما يبرز ثقة منسوبي الجامعة بأنظمتهم التقنية، سواء من حيث حماية البيانات الشخصية أو الوثائق الأكاديمية. ويرجع ذلك إلى تطبيق الجامعة بروتوكولات لأمن المعلومات، بما يعزز الموثوقية.

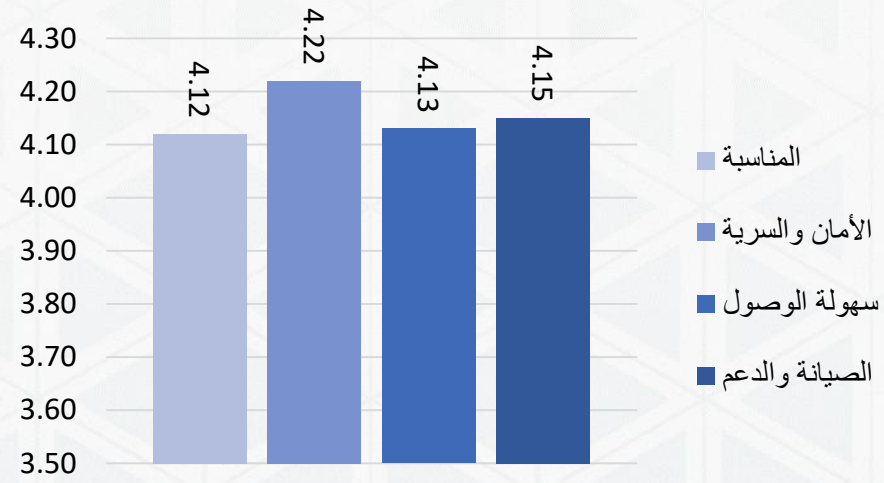
• سهولة الوصول (ج)

جاء هذا المحور بمستوى رضا (4.13)، ويعكس تقييم متوازن بين الفئتين، ويظهر مستوى مرتفع من الرضا حول سهولة الوصول، وقد يُعزى ذلك إلى واجهات الاستخدام المبسطة، وتعدد قنوات الدعم، ووضوح إجراءات الدخول للأنظمة. فضلا عن إمكانية استخدام الأنظمة التقنية بجامعة الإمام عبر الهواتف الذكية.

• الصيانة والدعم (د)

يشير إلى رضا مرتفع عن استجابة فرق الدعم الفني ومستوى الصيانة المقدمة حيث جاء هذا المحور في الترتيب الأخير بمتوسط (4.15). ورغم أنه المحور الأقل ترتيبًا، فإن مستوى الرضا لا يزال مرتفعًا. ويشير إلى توفر مستوى عالي من الدعم الفني وسرعة الاستجابة، وحل الأعطال، وتوفير المساعدة عند الحاجة.

المحور	النوع	الطلبة	هيئة التدريس	المتوسط
المناسبة	ذكور	4.15	4.08	4.12
	إناث	4.22	4.00	4.11
	Avg.	4.19	4.05	4.12
الأمان والسرية	ذكور	4.20	4.24	4.22
	إناث	4.22	4.25	4.24
	Avg.	4.21	4.22	4.22
سهولة الوصول	ذكور	4.14	4.15	4.15
	إناث	4.14	4.06	4.10
	Avg.	4.14	4.11	4.13
الصيانة والدعم	ذكور	4.16	4.13	4.15
	إناث	4.20	4.10	4.15
	Avg.	4.18	4.12	4.15



رضا الطلاب والطالبات عن الخدمات التقنية

نحاول في القسم الحالي إلقاء الضوء على مستوى رضا الطلاب والطالبات عن جودة الخدمات التقنية مع الوضع في الاعتبار عدد من المتغيرات التصنيفية مثل الجنس، والمحور، والتخصصات.

1. تشير النتائج إلى تقارب مستوى رضا الطلاب والطالبات عن جودة الخدمات التقنية حيث:

المحور	النوع	المتوسط
المناسبة	الطلاب	4.15
	الطالبات	4.22
	Avg.	4.19
الأمان والسرية	الطلاب	4.20
	الطالبات	4.22
	Avg.	4.21
سهولة الوصول	الطلاب	4.14
	الطالبات	4.14
	Avg.	4.14
الصيانة والدعم	الطلاب	4.16
	الطالبات	4.20
	Avg.	4.18

رضا الطلاب



• بلغ المتوسط العام لرضا الطلاب عن الخدمات التقنية في المحاور الأربعة (4.17)، وهي قيمة مقاربة نسبياً للقيمة المستهدفة (4.2)؛ ما يشير إلى مستوى مرتفع من الرضا لدى الطلاب عن الخدمات التقنية.

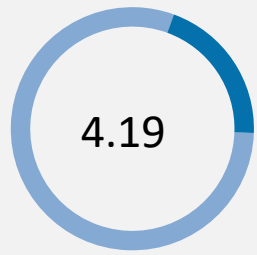
رضا الطالبات



• بلغ المتوسط العام لرضا الطالبات عن الخدمات التقنية (4.20)، وهي قيمة مساوية للقيمة المستهدفة (4.20)؛ ما يشير إلى مستوى مرتفع من الرضا عن الخدمات التقنية.

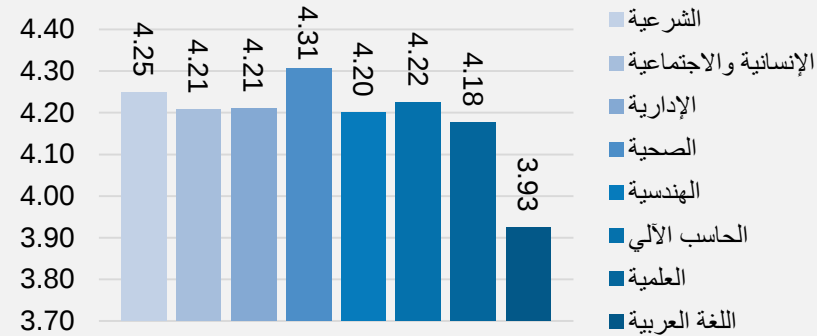
2. يوجد تقارب نسبي بين مستوى رضا التخصصات عن جودة الخدمات التقنية في جامعة الإمام، ويلاحظ أن جميع التخصصات قد تخطت القيمة المرجعية (3.4) – المقابلة لفئة محايد- على مقياس ليكارت الخماسي.

3. تشير النتائج إلى تباين نسبي في مستوى الرضا عن كل محور من المحاور الأربعة (المناسبة- الأمان والسرية- سهولة الوصول- الصيانة والدعم)، ونستعرض فيما يلي بمزيد من التفصيل كل محور.

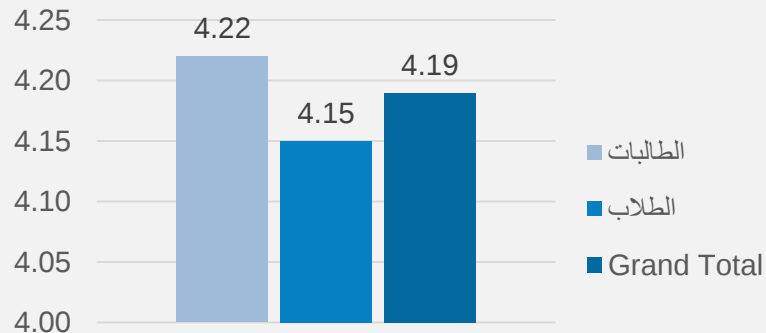


متوسط رضا
الطلبة عن مناسبة الخدمات التقنية

متوسط الرضا وفق التخصصات



متوسط الرضا وفق النوع



أ. المناسبة

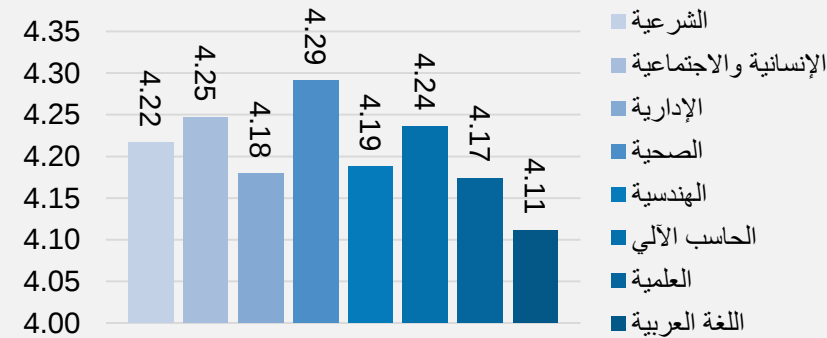
(رضا الطلاب والطالبات عن الخدمات التقنية)

المتوسط	المناسبة			الكليات/المعاهد	التخصصات
	Avg.	الطلبات	الطلاب		
4.25	4.23	4.20	4.27	أصول الدين والدعوة	الشرعية
	4.20	4.18	4.22	كلية الشريعة	
	4.31	4.38	4.25	المعهد العالي للقضاء	
4.21	4.20	4.22	4.18	الإعلام والاتصال	الإنسانية والاجتماعية
	4.16	4.08	4.23	كلية التربية	
	4.22	4.22	4.22	العلوم الاجتماعية	
	4.25	4.27	4.24	اللغات والترجمة	
4.21	4.21	4.23	4.19	كلية الأعمال	الإدارية
4.31	4.31	4.37	4.25	كلية الطب	الصحبة
4.20	4.20	-	4.20	كلية الهندسة	الهندسية
4.22	4.22	4.25	4.19	العلوم والدراسات الإنسانية	الحاسب الآلي
	4.25	4.28	4.23	الكلية التطبيقية	
	4.20	4.20	4.20	علوم الحاسب والمعلومات	
4.18	4.18	4.20	4.16	كلية العلوم	العلمية
3.93	4.15	4.19	4.10	كلية اللغة العربية	اللغة العربية
	3.70	4.07	3.33	معهد تعليم اللغة العربية	
	4.19	4.22	4.15	المتوسط	

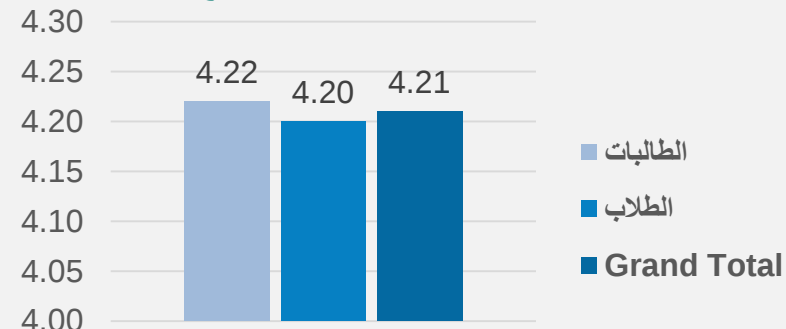


متوسط رضا
الطلبة عن الأمان والسرية

متوسط الرضا وفق التخصصات



متوسط الرضا وفق النوع



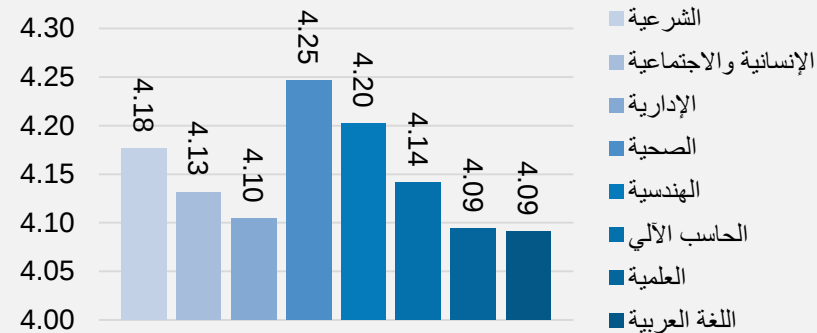
ب. الأمان والسرية (رضا الطلاب والطالبات عن الخدمات التقنية)

المتوسط	الأمان والسرية			الكليات/المعاهد	التخصصات
	Avg.	الطالبات	الطلاب		
4.22	4.22	4.20	4.24	أصول الدين والدعوة	الشرعية
	4.18	4.16	4.20	كلية الشريعة	
	4.26	4.24	4.27	المعهد العالي للقضاء	
4.25	4.18	4.19	4.18	الإعلام والاتصال	الإنسانية والاجتماعية
	4.38	4.22	4.54	كلية التربية	
	4.21	4.22	4.21	العلوم الاجتماعية	
	4.21	4.25	4.17	اللغات والترجمة	
4.18	4.18	4.19	4.17	كلية الأعمال	الإدارية
4.29	4.29	4.41	4.17	كلية الطب	الصحية
4.19	4.19	-	4.19	كلية الهندسة	الهندسية
4.24	4.23	4.27	4.19	العلوم والدراسات الإنسانية	الحاسب الآلي
	4.27	4.28	4.25	الكلية التطبيقية	
	4.22	4.21	4.22	علوم الحاسب والمعلومات	
4.17	4.17	4.14	4.20	كلية العلوم	العلمية
4.11	4.15	4.22	4.08	كلية اللغة العربية	اللغة العربية
	4.07	4.14	4.00	معهد تعليم اللغة العربية	
	4.21	4.22	4.20	المتوسط	

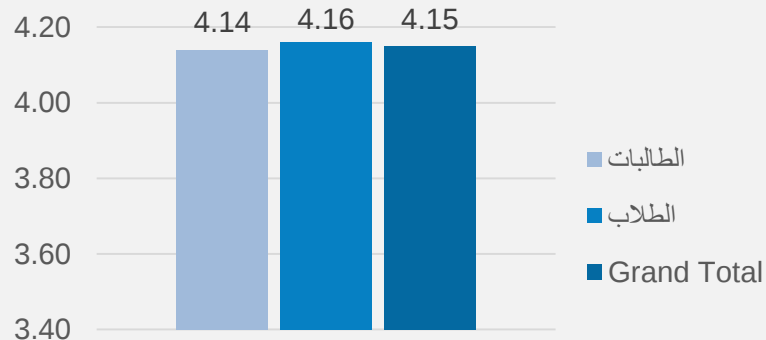


متوسط رضا
الطلبة عن سهولة الوصول

متوسط الرضا وفق التخصصات



متوسط الرضا وفق النوع



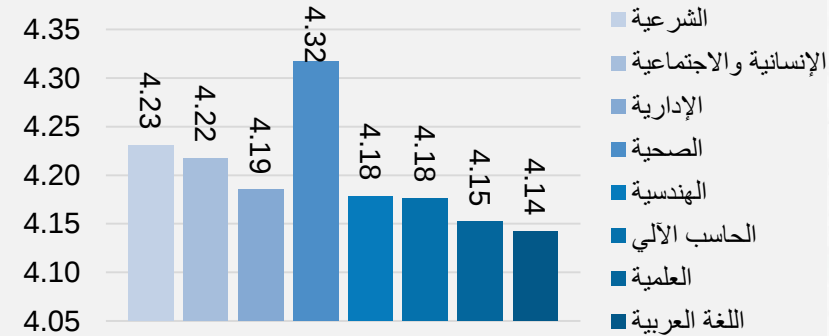
ج. سهولة الوصول (رضا الطلاب والطالبات عن الخدمات التقنية)

المتوسط	سهولة الوصول			الكليات/المعاهد	التخصصات
	Avg.	الطالبات	الطلاب		
4.18	4.14	4.12	4.15	أصول الدين والدعوة	الشرعية
	4.10	4.08	4.11	كلية الشريعة	
	4.30	4.29	4.30	المعهد العالي للقضاء	
4.13	4.09	4.12	4.06	الإعلام والاتصال	الإنسانية والاجتماعية
	4.16	4.13	4.18	كلية التربية	
	4.12	4.14	4.09	العلوم الاجتماعية	
	4.17	4.19	4.14	اللغات والترجمة	
4.10	4.10	4.10	4.11	كلية الأعمال	الإدارية
4.25	4.25	4.35	4.14	كلية الطب	الصحية
4.20	4.20	-	4.20	كلية الهندسة	الهندسية
4.14	4.11	4.09	4.13	العلوم والدراسات الإنسانية	الحاسب الآلي
	4.17	4.17	4.17	الكلية التطبيقية	
	4.15	4.15	4.15	علوم الحاسب والمعلومات	
4.09	4.09	4.08	4.11	كلية العلوم	العلمية
4.09	4.10	4.14	4.06	كلية اللغة العربية	اللغة العربية
	4.08	4.00	4.17	معهد تعليم اللغة العربية	
	4.15	4.14	4.16	المتوسط	

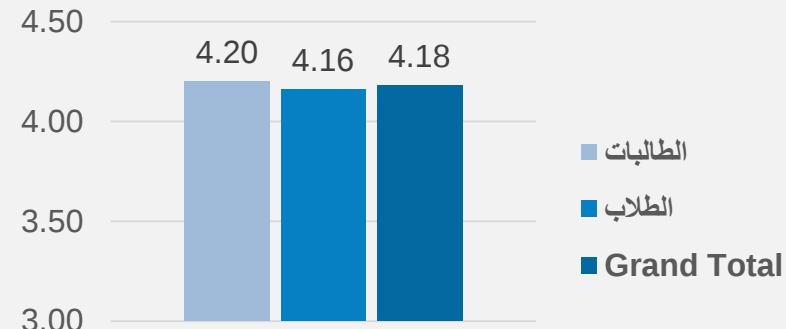


متوسط رضا
الطلبة عن الصيانة والدعم

متوسط الرضا وفق التخصصات



متوسط الرضا وفق النوع



د. الصيانة والدعم (رضا الطلاب والطالبات عن الخدمات التقنية)

التخصصات	الكلية/المعاهد	الصيانة والدعم			الصيانة والدعم
		الطلاب	الطالبات	Avg.	
الشرعية	أصول الدين والدعوة	4.24	4.20	4.22	4.23
	كلية الشريعة	4.16	4.18	4.17	
	المعهد العالي للقضاء	4.32	4.30	4.31	
الإنسانية والاجتماعية	الإعلام والاتصال	4.15	4.20	4.18	4.22
	كلية التربية	4.38	4.08	4.23	
	العلوم الاجتماعية	4.24	4.19	4.21	
	اللغات والترجمة	4.23	4.27	4.25	
الإدارية	كلية الأعمال	4.18	4.19	4.19	4.19
الصحية	كلية الطب	4.16	4.48	4.32	4.32
الهندسية	كلية الهندسة	4.18		4.18	4.18
الحاسب الآلي	العلوم والدراسات الإنسانية	4.14	4.17	4.16	4.18
	الكلية التطبيقية	4.17	4.23	4.20	
	علوم الحاسب والمعلومات	4.19	4.14	4.17	
العلمية	كلية العلوم	4.12	4.19	4.15	4.15
اللغة العربية	كلية اللغة العربية	4.09	4.20	4.14	4.14
	معهد تعليم اللغة العربية	3.67	4.05	3.86	
المتوسط		4.16	4.20	4.18	

KPI-I-12

رضا المستفيدين عن الخدمات التقنية

1. جوانب القوة:

- توفر بنية وتجهيزات تقنية تتناسب مع احتياجات منسوبي الجامعة، وتدعم أنشطتهم الأكاديمية والإدارية بكفاءة.
- تتصف الخدمات التقنية بمستوى جيد من الأمان والسرية، مما يعزز ثقة المستخدمين في أنظمة الجامعة الرقمية.
- تتميز شبكة الإنترنت داخل الجامعة بالاستقرار وندرة الانقطاعات؛ ما يسهم في تجربة تقنية موثوقة وسلسة.
- يسهل استخدام الأنظمة التقنية والوصول إليها؛ ما يشير إلى تصميم مرن وتجربة مستخدم مريحة.
- الوقت المستغرق في إنجاز الخدمات التقنية يُقِيم بشكل إيجابي؛ ما يدل على كفاءة الأداء التشغيلي للأنظمة.
- توفر الجامعة دورات تدريبية وورش عمل موجهة لرفع وعي المستفيدين باستخدام الأنظمة التقنية.
- إعداد أدلة واضحة ومبسطة تساعد في شرح استخدام الأنظمة التقنية.

2. جوانب التطوير:

- الاستمرار في دعم الخدمات التقنية بما يضمن الحفاظ على مستويات الرضا المرتفعة لدى منسوبي الجامعة وتعزيز تجربتهم الرقمية.



البنية التحتية

توفير المرافق التقنية الأساسية



الأمان

ضمان حماية البيانات وثقة المستخدم



استقرار الشبكة

الحفاظ على اتصال إنترنت موثوق



سهولة الاستخدام

الأنظمة سهلة الوصول وسهلة الاستخدام



كفاءة التشغيل

كفاءة أداء النظام لتقديم الخدمات في الوقت المناسب



التدريب

تقديم ورش عمل لتعزيز المعرفة التقنية



الدعم

أدلة واضحة لتعزيز التعلم الذاتي

KPI-I-12

رضا المستخدمين عن الخدمات التقنية

خطة تطوير رضا المستخدمين عن الخدمات التقنية *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في دعم الخدمات التقنية بما يضمن الحفاظ على مستويات الرضا المرتفعة لدى الطلبة، وتعزيز تجربتهم الرقمية	- إعداد وثيقة رحلة حياة الطالب الجامعي. - إعداد وثيقة رحلة المستخدم لخدمة التأجيل. - وضع آلية معتمدة للاستفادة من آراء ومشاركات المستخدمين.	عمادة تقنية المعلومات والتعلم الإلكتروني	العام الجامعي 1446هـ/2025م	وكالة الجامعة للتطوير المؤسسي والمسؤولية المجتمعية

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-13

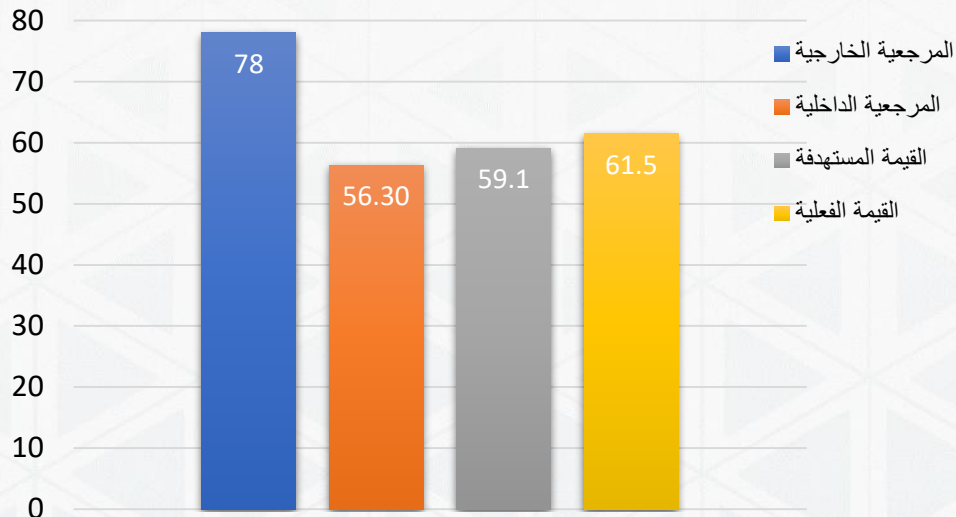
النسبة المئوية للنشر العلمي
لأعضاء هيئة التدريس

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م				
KPI-I-13				رمز المؤشر
النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس				اسم المؤشر
معلومات المؤشر				
عمادة البحث العلمي				مالك المؤشر
البحث العلمي والابتكار				المعيار
عدد أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا بحثاً واحداً على الأقل إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس × 100				طريقة حساب المؤشر
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
%56.3	%59.1	%61.5	%78	% 62.5
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي		نسبة التحسين المتوقعة = 1.6%		
المستهدف الجديد = القيمة الفعلية + (القيمة الفعلية * نسبة التحسين 1.6%) = 62.5%				

النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس

- الهدف: قياس الحضور العلمي للجامعة من خلال معدل البحوث المنشورة لهيئة التدريس
- القيمة الفعلية: 61.5%
- القيمة المستهدفة: 59.1%
- القيمة المرجعية الداخلية: 56.3%
- القيمة المرجعية الخارجية: 78% (جامعة الملك خالد)
- تعقيب عام:



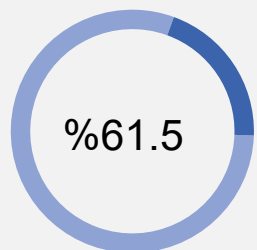
حقق مؤشر النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس قيمة (61.5%)، متجاوزاً كلا من القيمة المستهدفة (59.1%) والمرجعية الداخلية (56.3%)، ما يعكس تحسناً إيجابياً في الإنتاج البحثي للجامعة، ويؤكد نجاح سياساتها في تشجيع البحث العلمي ودعم النشر الأكاديمي. ويُعد هذا الإنجاز مؤشراً على تنامي ثقافة البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس، وفاعلية البرامج التحفيزية التي تقدمها الجامعة لتعزيز جودة ومخرجات النشر العلمي في مجالات محكمة ومصنفة.

وفي المقابل، تُظهر المقارنة مع المرجعية الخارجية (78% - جامعة الملك خالد) وجود فرص تحسين ممكنة من خلال التوسع في المبادرات الداعمة للمشروعات البحثية المبتكرة، وتعزيز الشراكات البحثية مع المؤسسات الوطنية والدولية، بالإضافة إلى تحسين آليات الدعم المالي والإداري للباحثين.

KPI-I-13

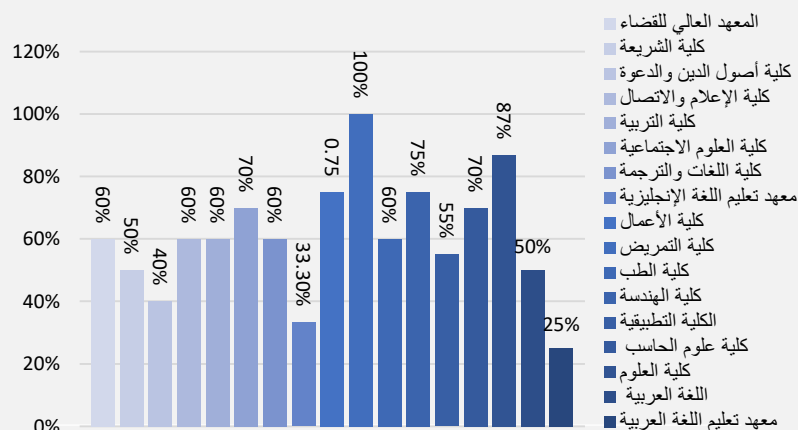
النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس

1. يهدف المؤشر الحالي إلى قياس مساهمة أعضاء هيئة التدريس في الإنتاج البحثي "الحضور العلمي للجامعة" بما يعكس مكانتها البحثية.
2. بلغت القيمة المحققة لمؤشر النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس (61.5%)، مقارنة بـ (56.3%) في العام السابق "المرجعية الداخلية" كما تجاوزت قيمة المؤشر القيمة المستهدفة (59.1%)؛ ما يدل على تحسن في قيمة المؤشر.
3. تشير نتائج المقارنة مع المرجعية الخارجية (78 % - جامعة الملك خالد) إلى انخفاض القيمة المحققة في جامعة الإمام؛ ما يشير إلى فرص تحسين ممكنة.
4. أظهرت أغلب الكليات تحسناً في نسب النشر لدى أعضاء هيئة التدريس لاسيما ذات الأداء المنخفض في العام الماضي؛ ما يدل على فاعلية جهود التطوير.
5. جاءت كلية التمريض، وهي كلية حديثة النشأة بها (5) أعضاء هيئة تدريس فقط، في المرتبة الأولى بنسبة 100%، تليها كلية العلوم في المرتبة الثانية بنسبة (87% تقريباً)؛ ما يعكس نشاطاً بحثياً متميزاً. تلاها في الترتيب كليتي الأعمال والهندسة (75% تقريباً)، وتمثلان نموذجاً متميزاً في كل من التخصصات العلمية، والإدارية.
6. ويمكن تحسين قيمة المؤشر عبر عدد من الإجراءات التحفيزية، من أبرزها تفعيل مسار:
 - دعم المجموعات البحثية.
 - دعم النشر في مجلتي Science، Nature.
 - الشراكة البحثية العالمية لاستقطاب الباحثين ذوي معدلات التأثير العالية.
 - دعم النشر البحثي في المجلات العلمية المحكمة ذات معامل التأثير العالي.



النسبة المئوية للنشر العلمي

النسبة المئوية للنشر العلمي وفق الكليات



النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس 1446هـ/2025م

التخصصات	الكلّيات/المعاهد	Avg.
الشرعية	المعهد العالي للقضاء	60%
	كلية الشريعة	50%
	كلية أصول الدين والدعوة	40%
العلوم الإنسانية والاجتماعية	كلية الإعلام والاتصال	60%
	كلية التربية	60%
	كلية العلوم الاجتماعية	70%
	كلية اللغات والترجمة	60%
	معهد تعليم اللغة الإنجليزية	33.3%
الإدارية	كلية الأعمال	75%
	كلية التمريض	100%
الطبية	كلية الطب	60%
الهندسية	كلية الهندسة	75%
علوم الحاسب الآلي	الكلية التطبيقية	55%
	كلية علوم الحاسب والمعلومات	70%
	كلية العلوم	87%
اللغة العربية	كلية اللغة العربية	50%
	معهد تعليم اللغة العربية	25%
المتوسط العام		61.5%

KPI-I-13

النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس

1. جوانب القوة:

- زيادة مستوى النشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس مقارنة بالعام السابق.
- تخطي القيمة المحققة للمؤشر القيمة القيمة المستهدفة.
- تحسن ملحوظ في الكليات ذات الأداء المنخفض.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- الاستمرار في دعم الجهود البحثية الهادفة لرفع نسبة النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس.



KPI-I-13

النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس

خطة تطوير/استدامة مؤشر النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في دعم الجهود الهادفة لرفع نسبة النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	- المتابعة الدورية لبرامج الدعم. - الاستمرار في تقديم الحوافز المالية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في النشر العلمي. - الاستمرار في تقديم ورش تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس حول النشر العلمي.	عمادة البحث العلمي	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة للدارسات العليا والبحث العلمي

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.

KPI-I-13

النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس

متابعة خطة تطوير/استدامة مؤشر النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس

التوصيات	مسؤول التنفيذ	الإجراءات	الشواهد
الاستمرار في دعم الجهود الهادفة لرفع نسبة النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس	عمادة البحث العلمي	المتابعة الدورية لبرامج الدعم.	نماذج من تقارير المتابعة الدورية لبرامج الدعم لعام 1447هـ
		الاستمرار في تقديم الحوافز المالية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في النشر العلمي.	- أمثلة تشير إلى استمرار برامج الدعم لعام 1447هـ/2026م - صفحة مسار دعم الأبحاث الموجهة على موقع العمادة https://units.imamu.edu.sa/deanships/SR/rs/fp/Pages/msar1.aspx - صفحة مسار دعم المجموعات البحثية على موقع العمادة https://units.imamu.edu.sa/deanships/SR/rs/fp/Pages/msar.aspx - جائزة الجامعة للتميز البحثي 1447هـ https://imamu.edu.sa/imamaward/Pages/ResearchExcellencePage.aspx - خبر تكريم الفائزين بجائزة التميز البحثي 1447هـ https://units.imamu.edu.sa/vrectorate/PDQVR/News/Pages/newsj26-2.aspx https://www.alriyadh.com/2167225 - ضوابط تخفيف العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في النشر العلمي
		الاستمرار في تقديم ورش تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس حول النشر العلمي.	خطة التدريب 1447هـ وبيانات بعض البرامج المنفذة



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-14

معدل البحوث المنشورة
لكل عضو هيئة تدريس

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر				
KPI-I-14				
اسم المؤشر				
النسبة المئوية لمعدل البحوث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس				
معلومات المؤشر				
مالك المؤشر				
عمادة البحث العلمي				
المعيار				
البحث العلمي والابتكار				
طريقة حساب المؤشر				
((عدد البحوث المحكمة و / أو المنشورة لكل عضو هيئة تدريس) ÷ (إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله)) × 100				
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد *
1.31	1.44	2.2	2.52	2.23
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي			نسبة التحسين المتوقعة = 1 %	

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين } 1\%) = 2.23$$

* تم تقدير المستهدف الجديد لهذا المؤشر بنظرة تحفظية، تأخذ في الحسبان تطور قيم المؤشر في السنوات السابقة، وأن الطفرة التي تحققت هذا العام قد صاحبها التمويل القوي المخصص لدعم البحث العلمي، وهو ما قد لا يتحقق بالضرورة بنفس الوتيرة، في العام القادم وفقاً للتوقعات والظروف التشغيلية.

معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس

• الهدف: قياس الإنتاجية البحثية لهيئة التدريس في الجامعة

• القيمة الفعلية: 2.2

• القيمة المستهدفة: 1.44

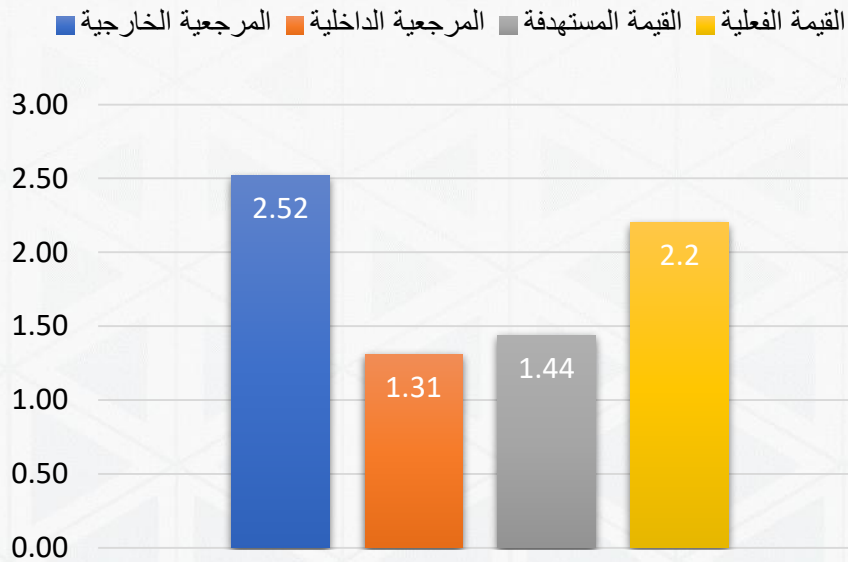
• القيمة المرجعية الداخلية: 1.31

• القيمة المرجعية الخارجية: 2.52 (جامعة الملك خالد)

• تعقيب عام:

بلغ معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس في الجامعة (2.2)، وهي قيمة تزيد بشكل ملحوظ عن كل من المرجعية الداخلية (1.31)، والمستهدفة (1.44)، وتقترب من المرجعية الخارجية (2.52 - جامعة الملك خالد)، ما يعكس ثمرة الجهود المبذولة من الجامعة لتحفيز النشر العلمي عبر مسارات متنوعة ومتكاملة والتي أدت إلى تعزيز الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس.

ويوصى بالاستمرار على هذا النهج، بما يسهم في رفع كفاءة منظومة البحث العلمي وتحسين موقع الجامعة في المؤشرات البحثية الوطنية والدولية.



معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس

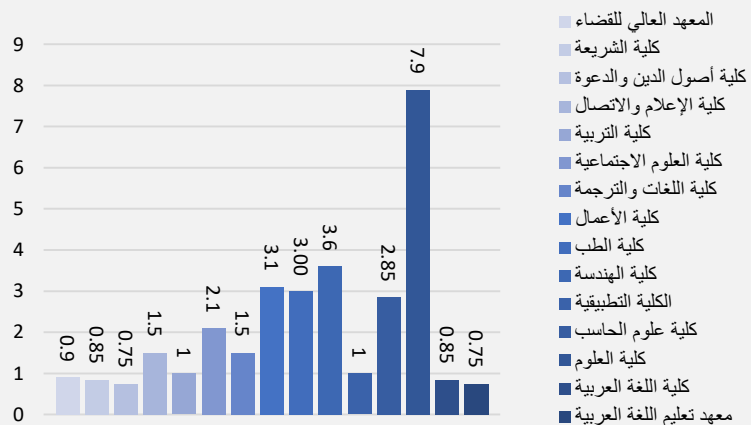
العرض والتحليل:

1. يهدف المؤشر الحالي إلى قياس مستوى الانتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس "الحضور العلمي" بما يعكس مكانة الجامعة البحثية.
2. سجل معدل البحوث المنشورة (2.2) بحث لكل عضو هيئة تدريس، وهي قيمة تزيد بشكل ملحوظ عن كل من المرجعية الداخلية (1.31)، والمستهدفة (1.44).
3. بالمقارنة مع المرجعية الخارجية (2.52- جامعة الملك خالد)، يمكن القول بأنه تتوفر فرص واعدة لمزيد من النمو من خلال تعزيز المبادرات البحثية النوعية، بما يدعم الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس، والحضور البحثي للجامعة.
4. جاءت كلية العلوم في الصدارة بمعدل (7.9) بحثًا لكل عضو هيئة تدريس، ما يعكس نشاطًا بحثيًا متميزًا. تلاها في الترتيب كلية الهندسة (3.6)، وكلية الأعمال بمعدل (3.1) بحثًا لكل عضو هيئة تدريس.
5. وبصفة عامة تشير النتائج إلى فرص واعدة للتحسين عبر عدد من الإجراءات التحفيزية، من أبرزها العمل على استمرار دعم:
 - المجموعات البحثية.
 - الشراكات البحثية العالمية لاستقطاب الباحثين ذوي معدلات التأثير العالية.
 - النشر البحثي في المجالات العلمية المحكمة ذات معامل التأثير العالي.



النسبة المئوية لمعدل البحوث المنشورة

النسبة المئوية لمعدل البحوث المنشورة وفق الكليات



معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس 1446هـ/2025م

التخصصات	الكليات/المعاهد	Avg.
الشرعية	المعهد العالي للقضاء	0.9
	كلية الشريعة	0.85
	كلية أصول الدين والدعوة	0.75
العلوم الإنسانية والاجتماعية	كلية الإعلام والاتصال	1.5
	كلية التربية	1.0
	كلية العلوم الاجتماعية	2.1
	كلية اللغات والترجمة	1.5
الإدارية	كلية الأعمال	3.1
الطبية	كلية الطب	3.0
الهندسية	كلية الهندسة	3.6
علوم الحاسب الآلي	الكلية التطبيقية	1.0
	كلية علوم الحاسب والمعلومات	2.85
العلمية	كلية العلوم	7.9
اللغة العربية	كلية اللغة العربية	0.85
	معهد تعليم اللغة العربية	0.75
المتوسط العام		2.2

KPI-I-14

النسبة المئوية لمعدل البحوث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس

1. جوانب القوة:

- زيادة مستوى النشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس.
- تحسن في أداء بعض الكليات ذات الأداء المنخفض.
- إمكانية الاستفادة من الكليات المتميزة كنماذج يحتذى بها.
- توفر بيانات تفصيلية على مستوى الكليات والمعاهد.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- الاستمرار في دعم الجهود البحثية الهادفة لرفع نسبة النشر العلمي للباحثين، وأعضاء هيئة التدريس



KPI-I-14

النسبة المئوية لمعدل البحوث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس

خطة تطوير/استدامة معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في دعم الجهود الهادفة لرفع معدل النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس	• الاستمرارية في برامج الدعم، وتقديم الحوافز المالية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في النشر العلمي. • الاستمرار في تقديم برامج تدريبية حول النشر العلمي.	عمادة البحث العلمي	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز تنافسية الجامعة مع الجهات المناظرة.

KPI-I-14

النسبة المئوية لمعدل البحوث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس

متابعة خطة تطوير معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس (1446هـ/2025م)

التوصيات	مسؤول التنفيذ	الإجراءات	الأدلة والشواهد
الاستمرار في دعم الجهود الهادفة لرفع معدل النشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس	عمادة البحث العلمي	الاستمرارية في برامج الدعم، وتقديم الحوافز المالية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في النشر العلمي.	- نماذج من تقارير المتابعة الدورية لبرامج الدعم لعام 1447هـ - أمثلة تشير إلى استمرار برامج الدعم لعام 2026 - صفحة مسار دعم الأبحاث الموجهة على موقع العمادة https://units.imamu.edu.sa/deanships/SR/rs/fp/Pages/msar1.aspx - صفحة مسار دعم المجموعات البحثية على موقع العمادة https://units.imamu.edu.sa/deanships/SR/rs/fp/Pages/msar.aspx - جائزة الجامعة للتميز البحثي 1447هـ https://imamu.edu.sa/imamaward/Pages/ResearchExcellencePage.aspx - خبر تكريم الفائزين بجائزة التميز البحثي 1447هـ https://units.imamu.edu.sa/vrectorate/PDQVR/News/Pages/newsj26-2.aspx https://www.alriyadh.com/2167225 - ضوابط تخفيف العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في النشر العلمي
		الاستمرار في تقديم ورش تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس حول النشر العلمي.	خطة التدريب 1447هـ وبيانات بعض البرامج المنفذة



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-15

معدل الاقتباسات في المجالات
المحكّمة لكل عضو هيئة تدريس

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر				KPI-I-15
اسم المؤشر				معدل الاقتباسات في المجالات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس
معلومات المؤشر				
مالك المؤشر				عمادة البحث العلمي
المعيار				البحث العلمي والابتكار
طريقة حساب المؤشر				إجمالي عدد الاقتباسات في المجالات العلمية المحكمة لأعضاء هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله إلى إجمالي البحوث المنشورة
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
18.72	18.9	19	18	19.2
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي		نسبة التحسين المتوقعة = 1%		

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين} \%) = 19.2$$

معدل الاقتباسات في المجلات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس

• **الهدف:** قياس الحضور العلمي من خلال معدل الاستشهاد بالأبحاث المنشورة

• **القيمة الفعلية:** 19

• **القيمة المستهدفة:** 18.9

• **القيمة المرجعية الداخلية:** 18.72

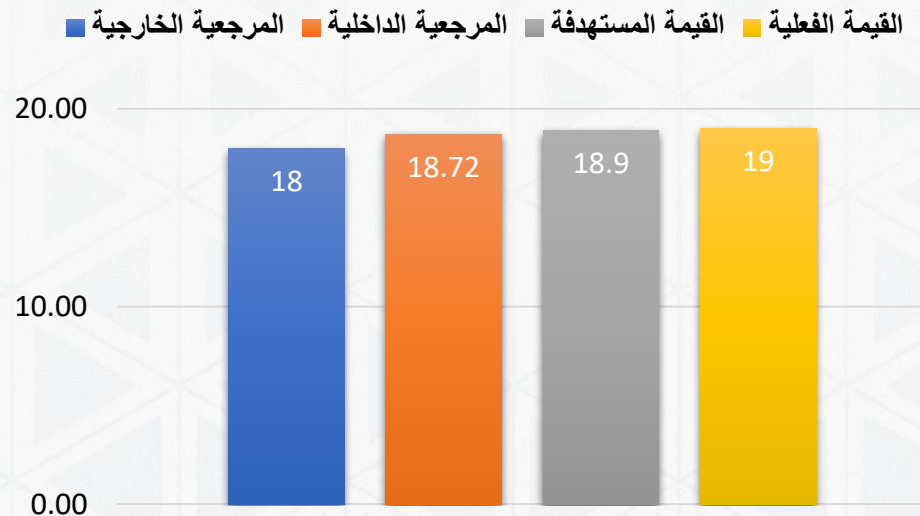
• **القيمة المرجعية الخارجية:** 18 (جامعة الملك خالد)

• **تعقيب عام:**

بلغت القيمة الفعلية لمعدل الاقتباسات في المجلات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس (19)، وهي قيمة أعلى من المرجعيات الداخلية والخارجية والقيمة المستهدفة. وتتسم القيمة المحققة بأنها قيمة مستقرة مقارنة بنظيرتها المحققة في العام الماضي، وقد يكون ذلك راجعاً إلى اتباع جامعة الامام نهجاً دقيقاً يعتمد على حساب قيمة المؤشر باستخدام المتوسطات من أكثر من مصدر (SCOUPS & Web. Of science)، وليس مصدر واحد فقط. وهو ما يمكن ملاحظته في القيمة المحققة للأبحاث المنشورة في Scopus (23) التي تخطت المرجعية الخارجية (18- جامعة خالد).

وبصفة عامة تشير النتائج إلى جودة الإنتاج البحثي، إذ أن ارتفاع معدل الاستشهادات يدل على أن أبحاث أعضاء هيئة التدريس تحظى بانتشار واعتراف في الأوساط الأكاديمية.

Scopus	23
Web of Science	15
Avg.	19



معدل الاقتباسات في المجلات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس

العرض والتحليل:

1. يهدف المؤشر الحالي إلى قياس جودة الإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس من خلال معدلات الاستشهاد بأبحاثهم المنشورة في المجلات العلمية المحكمة، بما يعكس مكانة الجامعة البحثية ومساهماتها في تطوير المعرفة على المستويين المحلي والدولي.
 2. بلغت القيمة المحققة للأبحاث المنشورة في (23) Scopus، ونظيرتها المحققة في (15) Web of Science بمتوسط عام بلغ (19) اقتباساً لكل عضو هيئة تدريس.
 3. تشير النتائج إلى تجاوز القيمة المحققة للمرجعية الداخلية (18.72)، كما تجاوزت المرجعية الخارجية ممثلة في جامعة الملك خالد (18)؛ ما يدل على:
 - محافظة الجامعة على جودة البحوث المنشورة ضمن نطاق مرتفع.
 - التميز النوعي للإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
 4. وبصفة عامة تعكس نتائج المؤشر جودة وتأثير الإنتاج البحثي، إذ إن ارتفاع معدل الاستشهادات يدل على أن أبحاث أعضاء هيئة التدريس تحظى بانتشار واعتراف في الأوساط الأكاديمية.
 5. ومع ذلك، يُوصى بالاستمرار في دعم الجهود البحثية من خلال تشجيع النشر في المجلات العلمية المحكمة ذات معامل التأثير المرتفع، بما يسهم في رفع مكانة الجامعة البحثية محلياً وعالمياً
- ونظراً لطبيعة هذا المؤشر وطريقة الحساب التراكمية له، ولأن دورة الاستشهادات في البحث العلمي تأخذ عادةً من عام إلى عامين حتى يظهر أثر البحوث المنشورة، وفي ظل ارتفاع أعداد البحوث المنشورة في العامين الأخيرين، يتوقع أن تكون الزيادة في قيمة هذا المؤشر للعام القادم أقل نسبياً من نظيرتها للعام الحالي.

KPI-I-15

معدل الاقتباسات في المجالات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس

1. جوانب القوة:

- تجاوز القيمة الفعلية لمؤشر معدل الاقتباسات القيمة المستهدفة والمرجعتين الداخلية والخارجية، مما يعكس مستوى متقدماً من جودة وتأثير الإنتاج البحثي في الجامعة.
- تحقيق حضور علمي ملحوظ لأبحاث أعضاء هيئة التدريس في قواعد البيانات العالمية، حيث بلغ متوسط الاستشهادات (19) اقتباساً لكل عضو هيئة تدريس.
- ارتفاع معدلات الاستشهاد في قواعد البيانات الدولية، مما يعزز انتشار الأبحاث المنشورة ويؤكد التميز النوعي للإنتاج العلمي في الجامعة

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- الاستمرار في دعم الجهود البحثية الهادفة لرفع معدلات الاستشهاد في المجالات العلمية المحكمة.

خطة استدامة معدل الاقتباسات في المجلات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في دعم الجهود البحثية الهادفة لرفع معدلات الاستشهاد في المجلات العلمية المحكمة.	• الاستمرار في تقديم الدعم والتحفيز للنشر في مجلات مصنفة ضمن قواعد بيانات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع. • تقديم الحوافز المالية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في النشر العلمي. • تقديم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول استراتيجيات رفع معدلات الاستشهاد والظهور البحثي.	عمادة البحث العلمي	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.

متابعة خطة استدامة معدل الاقتباسات في المجلات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس

التوصيات	مسؤول التنفيذ	الإجراءات	الأدلة والشواهد
الاستمرار في دعم الجهود البحثية الهادفة لرفع معدلات الاستشهاد في المجلات العلمية المحكمة	عمادة البحث العلمي	الاستمرار في تقديم الدعم والتحفيز للنشر في مجلات مصنفة ضمن قواعد بيانات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع.	- مبادرة النشر العلمي عالي التأثير (قيد الاعتماد والإطلاق) - استمرار مسار دعم الأبحاث الموجهة لعام 2026 https://units.imamu.edu.sa/deanships/SR/rs/fp/Pages/msar1.aspx - نماذج من تقارير المتابعة الدورية لبرامج الدعم لعام 1447هـ
		تقديم الحوافز المالية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في النشر العلمي.	- جائزة الجامعة للتميز البحثي 1447هـ https://imamu.edu.sa/imamaward/Pages/ResearchExcellencePage.aspx - خبر تكريم الفائزين بجائزة التميز البحثي 1447هـ https://units.imamu.edu.sa/vrectorate/PDQVR/News/Pages/newsj26-2.aspx https://www.alriyadh.com/2167225 - ضوابط تخفيف العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في النشر العلمي
		تقديم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول استراتيجيات رفع معدلات الاستشهاد والظهور البحثي.	خطة التدريب 1447هـ وبيانات بعض البرامج المنفذة

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-16

عدد براءات الاختراع
والابتكار وجوائز التميز

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م				
KPI-I-16 (A)				رمز المؤشر
أ. عدد براءات الاختراع والابتكار				اسم المؤشر
معلومات المؤشر				
مركز الابتكار وريادة الأعمال				مالك المؤشر
البحث العلمي والابتكار				المعيار
عدد براءات الاختراع والابتكار لمنسوبي الجامعة سنويًا				طريقة حساب المؤشر
المستهدف الجديد	المرجعية الخارجية	القيم الفعلية	القيم المستهدفة	المرجعية الداخلية
177	49	175	52	26
نسبة التحسين المتوقعة = 1%		منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي		

المستهدف الجديد = القيمة الفعلية + (القيمة الفعلية * نسبة التحسين 1%) = 177 براءة اختراع

أ. عدد براءات الاختراع والابتكار

● **الهدف:** تحويل الأفكار الابتكارية إلى براءات اختراع معتمدة تعزز التميز العلمي وتدعم تنافسية الجامعة

● **القيمة الفعلية:** 175 براءة اختراع

● **القيمة المستهدفة:** 52 براءة اختراع

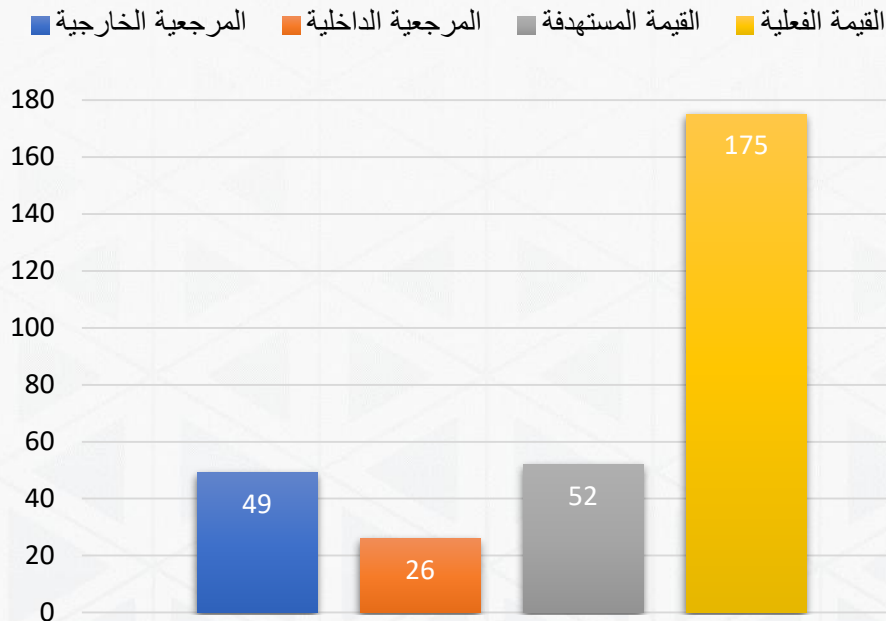
● **القيمة المرجعية الداخلية:** 26 براءة اختراع

● **القيمة المرجعية الخارجية:** 49 (جامعة الملك خالد)

● **تعقيب عام:**

تُظهر النتائج أن القيمة الفعلية **لمؤشر عدد براءات الاختراع والابتكار** قد بلغت (175)، وهو ما يمثل نموًا ملحوظًا يتجاوز كلاً من المرجعية الداخلية (26) والقيمة المستهدفة (52)، إضافة إلى تجاوز المرجعية الخارجية (49- جامعة الملك خالد). وتعكس هذه النتائج قيمة إيجابية تعبر عن فاعلية الجهود المبذولة في هذا المجال، بما يؤكد نجاح المبادرات المرتبطة بدعم الابتكار وتعزيز الإنتاج المعرفي.

وبصفة عامة، تشير هذه النتائج إلى وجود توجه استراتيجي ناجح نحو تعزيز ثقافة الابتكار في الجامعة، من خلال تحفيز البحث التطبيقي، وتطوير منظومات دعم الملكية الفكرية، وتمكين الباحثين والمبتكرين من تحويل الأفكار إلى منتجات ذات أثر اقتصادي ومعرفي. ويسهم ذلك في تعزيز المكانة العلمية للجامعة ورفع قدرتها التنافسية على المستويين المحلي والدولي، بما يتسق مع أهدافها وتوجهاتها المستقبلية.



KPI-I-16 (A)

أ. عدد براءات الاختراع والابتكار

العرض والتحليل

1. يعني المؤشر الحالي بعدد براءات الاختراع والابتكار المعتمدة كأحد مكونات دعم التميز العلمي وتعزيز تنافسية الجامعة.
2. بلغت القيمة الفعلية (175) خلال العام الجامعي 1446هـ/2025م مقابل القيمة المستهدفة (52) كما ارتفعت قيمة المؤشر عن المرجعية الداخلية (26) براءة اختراع؛ ما يمثل تحسناً ملحوظاً في أداء المؤشر.
3. ارتفعت قيمة المؤشر عن المرجعية الخارجية (49 - جامعة الملك خالد)، ما يدل على تقدم ملحوظ في مستوى أداء المؤشر بما يعكس تنافسية الجامعة في هذا المضمار.

4. يمثل الإنجاز الحالي قفزة نوعية، ويعكس نجاح التوجه المؤسسي في تعزيز ثقافة الابتكار ودعم التميز البحثي لمنسوبي الجامعة.

5. ترجع الطفرة في أداء المؤشر إلى:

- وجود سياسات فاعلة لتشجيع تسجيل براءات الاختراع.
- تفاعل منسوبي الجامعة مع منظومة براءات الاختراع والابتكار.
- تحسن البيئة الداعمة للبحث والابتكار بما يرفع من قدرة الجامعة التنافسية.

6. وبصفة عامة، يُظهر المؤشر أن الجامعة حققت نتائج تتوافق مع توجهها الاستراتيجي في ترسيخ مكانتها، وحضورها العلمي والبحثي.



العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر				
KPI-I-16 (B)				
اسم المؤشر				
ب. عدد جوائز التميز				
معلومات المؤشر				
مالك المؤشر				
مركز الابتكار وريادة الأعمال				
المعيار				
البحث العلمي والابتكار				
طريقة حساب المؤشر				
عدد جوائز التميز لمنسوبي الجامعة سنويا				
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
37	40	45	180	50
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي			نسبة التحسين المتوقعة = 11%	

المستهدف الجديد = القيمة الفعلية + (القيمة الفعلية * نسبة التحسين 11%) ≈ 50 جائزة تميز

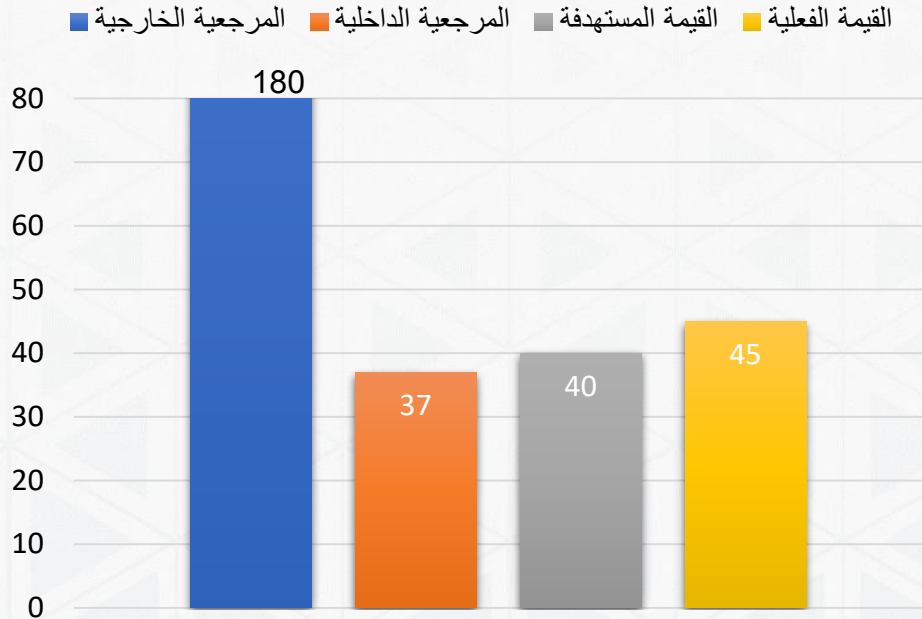
KPI-I-16 (B)

ب. عدد جوائز التميز

- **الهدف:** تحفيز التنافسية الأكاديمية والبحثية من خلال زيادة مشاركة منسوبي الجامعة في الجوائز المحلية والدولية بما يعزز السمعة المؤسسية
- **القيمة الفعلية:** 45 جائزة تميز
- **القيمة المستهدفة:** 40 جائزة تميز
- **القيمة المرجعية الداخلية:** 37 جائزة تميز
- **القيمة المرجعية الخارجية:** 180 (جامعة الملك خالد)
- **تعقيب عام:**

تُظهر النتائج أن القيمة الفعلية لمؤشر **عدد جوائز التميز** قد بلغت (45). وقد تخطت كل من المرجعية الداخلية (37)، والقيمة المستهدفة (40) في حين انخفضت عن المرجعية الخارجية (180 - جامعة خالد) جائزة تميز. ومما هو جدير بالذكر أن الجامعة تتبع نسقاً دقيقاً في احتساب جوائز التميز، إذ لا تُدرج ضمن المؤشر إلا الجوائز الممنوحة على المستوى الوطني أو الدولي، دون احتساب الجوائز الداخلية.

يُساهم هذا النهج في رفع موثوقية البيانات ودقتها، لكنه يؤدي بطبيعة الحال إلى ظهور انخفاض نسبي في عدد الجوائز المسجلة مقارنة بالجامعات الأخرى التي قد تحتسب الجوائز الداخلية ضمن مؤشرات الأداء.



KPI-I-16 (B)

ب. عدد جوائز التميز

العرض والتحليل

1. يُعني المؤشر الحالي بعدد جوائز التميز التي حصلت عليها الجامعة على المستويات المحلية أو الإقليمية أو الدولية كأحد دعائم الحضور والتميز العلمي للجامعة ومنسوبيها.
2. بلغ عدد جوائز التميز (45) جائزة مقابل (40) كمستهدف خلال العام الجامعي 1446هـ/2025م، كما تخطت القيمة المحققة المرجعية الداخلية (37).
3. برغم انخفاض القيمة المحققة (45) عن المرجعية الخارجية (180- جامعة الملك خالد)، فإنها تمثل تقدم نسبي مقارنة بكل من القيمة المستهدفة والمرجعية الداخلية كنتيجة للجهود التطويرية التي قامت بها الجامعة. ومن بينها:
 - متابعة الجوائز وتقديم الدعم الفني والإداري للمرشحين.
 - تعزيز مشاركة منسوبي الجامعة في الجوائز على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.
 - تنفيذ برامج تدريبية متخصصة حول إعداد ملفات الترشيح وتلبية معايير الجوائز.
 - تطوير منظومة حوافز لتكريم الفائزين وتحفيز المشاركة المستمرة.
4. بصفة عامة، تشير النتائج إلى تحسن نسبي حيث تجاوزت المستهدف والمرجعية الداخلية مع وجود فجوة تنافسية مع المرجعية الخارجية؛ ما يستدعي الاستمرار في جهود التحسين.

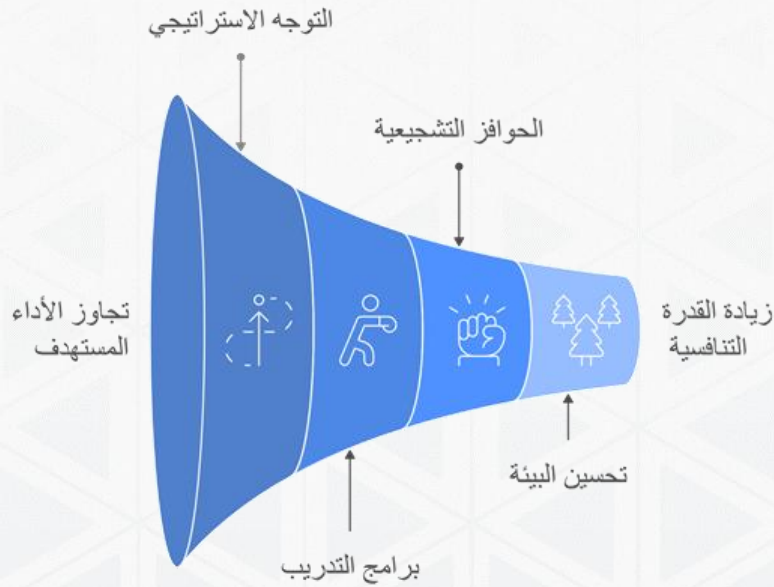
عدد براءات الاختراع والابتكار وجوائز التميز

أ. عدد براءات الاختراع والابتكار وجوائز التميز

ب. عدد جوائز التميز

1. جوانب القوة:

- تجاوز أداء المؤشر (براءات الاختراع، جوائز التميز) لكل من القيمة المستهدفة، والمرجعية الداخلية.
- توجه استراتيجي نحو دعم ثقافة الابتكار حيث بلغ عدد:
 - أ. براءات الاختراع (83) براءة اختراع.
 - ب. جوائز التميز (45) جائزة.
- تنفيذ برامج تدريبية متخصصة حول إعداد ملفات الترشيح وتلبية معايير الجوائز.
- حوافز تشجيعية لتكريم الفائزين وتحفيز المشاركة المستمرة.
- وجود سياسات داعمة للبحث والابتكار بما يعزز الحضور العلمي للجامعة.



2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- الاستمرار في جهود التطوير لدعم مشاركة المنسوبين في براءات الاختراع، وجوائز التميز.

KPI-I-16

عدد براءات الاختراع والابتكار وجوائز التميز

أ. عدد براءات الاختراع والابتكار وجوائز التميز

ب. عدد جوائز التميز

خطة تطوير/استدامة براءات الاختراع والابتكار وجوائز التميز *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في جهود التطوير لدعم مشاركة المنسوبين في براءات الاختراع، وجوائز التميز.	• التوسع في البرامج التدريبية في الابتكار والتميز وإعداد ملفات الترشيح. • التعريف بالحوافز المادية والمعنوية للمشاركين والفائزين. • المتابعة والتنسيق المستمر مع المتقدمين لبراءات الاختراع والجوائز.	مركز الابتكار وريادة الأعمال	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة للدارسات العليا والبحث العلمي

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-17

نسبة الميزانية

المخصصة للبحث العلمي

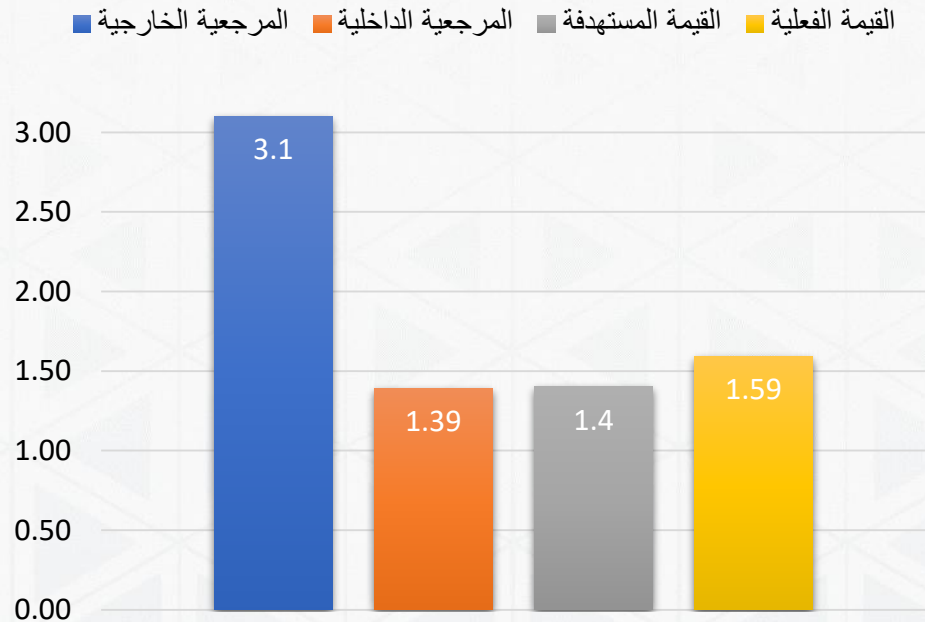
(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر				
KPI-I-17 (A)				
اسم المؤشر				
أ. نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى إجمالي ميزانية المؤسسة				
معلومات المؤشر				
مالك المؤشر				
عمادة البحث العلمي				
المعيار				
البحث العلمي والابتكار				
طريقة حساب المؤشر				
$(\text{الميزانية المخصصة للبحث العلمي}) \div (\text{إجمالي ميزانية المؤسسة}) \times 100$				
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
%1.39	%1.4	%1.59	% 3.1	% 2.5
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي			نسبة التحسين المتوقعة = 57%	

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين}) = 2.5\%$$

أ. نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى إجمالي ميزانية المؤسسة



• الهدف: ضمان تمويل للبحث العلمي مستدام وموجه

• القيمة الفعلية: 1.59%

• القيمة المستهدفة: 1.4%

• القيمة المرجعية الداخلية: 1.39%

• القيمة المرجعية الخارجية: 3.1% (جامعة الملك خالد)

• تعقيب عام:

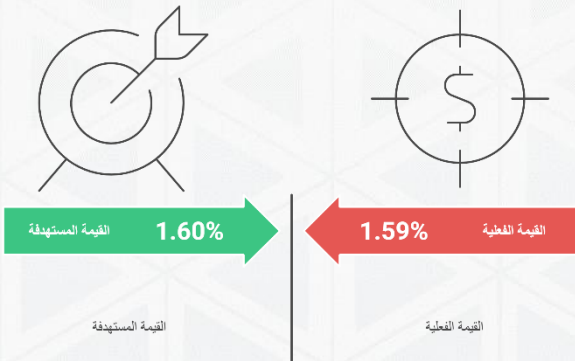
تُظهر النتائج أن القيمة الفعلية لمؤشر نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى إجمالي ميزانية المؤسسة قد بلغت (1.59%) حيث تخطت هذه النسبة القيمة المرجعية الداخلية (1.39%) كما يمكن القول بأنها حققت القيمة المستهدفة (1.4%). وبرغم انخفاض القيمة المحققة عن المرجعية الخارجية (3.1%)، فإنها تعبر عن قيمة إيجابية إذا ما وضعنا في الاعتبار أنها تخطت المرجعية الداخلية، وحققت المستهدف. وبصفة عامة، فإن هذه النتائج تؤكد وجود توجه إيجابي نحو الاستثمار في البحث العلمي، مع توفر فرص لتعزيز التمويل بما يسهم في رفع القدرة التنافسية للجامعة.

KPI-I-17 (A)

أ. نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى إجمالي ميزانية المؤسسة

العرض والتحليل

1. يعكس المؤشر الحالي التزام الجامعة بتعزيز البحث العلمي من خلال تخصيص نسبة من ميزانيتها السنوية لدعم الأنشطة والمشاريع البحثية.
2. تُظهر نتائج العام الجامعي 1446هـ/2025م أن نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي بلغت (1.59%) من إجمالي الميزانية، وهو ما يمثل ارتفاعاً مقارنة بنسبة (1.39%) في العام السابق "المرجعية الداخلية".
3. تخطى الأداء الحالي للمؤشر القيمة المستهدفة، والتي تبلغ (1.4%)، ما يعكس توجهاً مؤسسياً لدعم البحث العلمي.
4. تؤكد هذه النتائج على حرص جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية على ترسيخ ثقافة البحث والابتكار كمكون أساسي في استراتيجيتها المؤسسية.
5. وتعزي الزيادة في نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى:
 - دعم الأنشطة البحثية كأولوية رئيسة ضمن الموازنات السنوية.
 - تعزيز برامج التمويل الداخلي التنافسي لإتاحة فرص أوسع أمام الباحثين في مختلف المجالات.
6. وبصفة عامة، يمثل هذا المؤشر عنصراً محورياً في بناء بيئة بحثية متكاملة، تسهم في ترسيخ مكانة الجامعة العلمية ودعم توجهها نحو الاقتصاد المعرفي.



العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر					KPI-I-17 (B)
اسم المؤشر					ب. نسبة التمويل الخارجي للبحوث
معلومات المؤشر					
مالك المؤشر					عمادة البحث العلمي
المعيار					البحث العلمي والابتكار
طريقة حساب المؤشر					التمويل الخارجي للبحوث / إجمالي ميزانية البحث العلمي خلال السنة*100
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد	
%19	%19.2	%21.35	% 32	%21.56	
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي			نسبة التحسين المتوقعة = 1%		

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين } 12\%) = 21.56\%$$

KPI-I-17 (B)

ب. نسبة التمويل الخارجي للبحوث

• الهدف: تعزيز موارد البحث العلمي عبر تنويع مصادر التمويل

• القيمة الفعلية: 21.35%

• القيمة المستهدفة: 19.2%

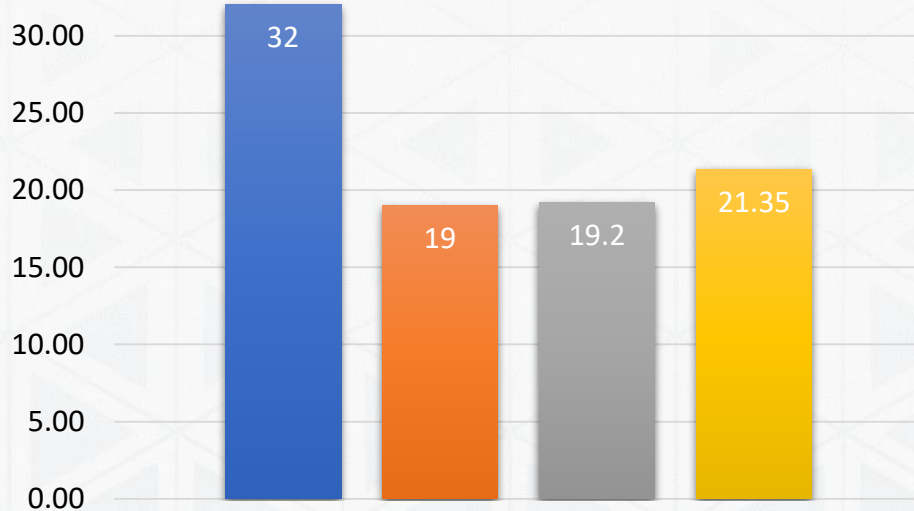
• القيمة المرجعية الداخلية: 19%

• القيمة المرجعية الخارجية: 32% (جامعة الملك خالد)

• تعقيب عام:

تشير النتائج إلى أن القيمة الفعلية لمؤشر نسبة التمويل الخارجي للبحوث بلغت (21.35%)، متجاوزة القيمة المستهدفة للعام 2025م (19.2%). وتمثل نسبة التمويل الخارجي خلال العام 2025م نتيجة استثنائية، حيث تم الإشادة بها من هيئة تنمية البحث والتطوير والابتكار حيث أعلنت الهيئة أن جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية تم تصنيفها من ضمن أعلى الجهات حصولاً على المنح البحثية في المملكة العربية السعودية. وفيما يخص مقارنة القيمة الفعلية للمؤشر (21.35%) مع المرجعية الخارجية المتمثلة في جامعة الملك خالد (32%)، فيمكن تفسير حصول جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية على نسبة أقل في هذا المؤشر إلى ارتفاع ميزانية البحث العلمي في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية مقارنة مع ميزانية البحث العلمي في جامعة الملك خالد. مما يجعل جامعة الملك خالد تتجاوز جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية لهذا المؤشر بافتراض حصول كلتا الجامعتين على نفس القيمة التمويلية الخارجية.

القيمة الفعلية ■ القيمة المستهدفة ■ المرجعية الداخلية ■ المرجعية الخارجية



KPI-I-17 (B)

نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي

ب. نسبة التمويل الخارجي للبحوث

العرض والتحليل

1. يعكس هذا المؤشر مدى التزام الجامعة بتعزيز البحث العلمي من خلال تنمية موارد التمويل وتنويع مصادره بما يسهم في دعم الاستدامة المالية للبحث العلمي ورفع تنافسية الجامعة البحثية.
2. تُظهر النتائج أن القيمة الفعلية لمؤشر نسبة التمويل الخارجي للبحوث قد بلغت (21.35%)، متجاوزة القيمة المستهدفة (19.2%)، كما تفوقت على المرجعية الداخلية (19%)، مما يعكس نجاح جهود الجامعة في تنويع مصادر التمويل البحثي وتعزيز قدرتها على استقطاب التمويل الخارجي للمشروعات البحثية.
3. وتعكس هذه النتيجة تطورًا ملحوظًا في قدرة الجامعة على جذب التمويل من الجهات الخارجية، بما يدعم تنفيذ المشروعات البحثية ويسهم في رفع جودة المخرجات العلمية وتعزيز الأثر البحثي للجامعة.
4. وفيما يتعلق بالمقارنة مع المرجعية الخارجية المتمثلة في جامعة الملك خالد (32%)، فإن الفجوة المتبقية تعكس اختلاف حجم ميزانيات البحث العلمي وهيكل التمويل بين الجامعات، حيث قد تؤثر نسبة التمويل الداخلي في ميزانية البحث العلمي على قيمة هذا المؤشر.
5. وبصفة عامة، تشير نتائج المؤشر إلى تقدم ملحوظ في تنويع مصادر التمويل البحثي، مع أهمية الاستمرار في تعزيز الشراكات البحثية مع الجهات الحكومية والصناعية، وتشجيع الباحثين على التقدم للمنح البحثية التنافسية، بما يسهم في رفع نسبة التمويل الخارجي وتعزيز المكانة البحثية للجامعة على المستويين المحلي والدولي.
6. وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم تقدير القيمة المستهدفة للعام 1447 هـ بنوع من التحفظ، في ضوء التوقعات بشأن حجم التمويل الخارجي الذي قد تحصل عليه الجامعة في العام القادم.



اتفاقيات التعاون

إقامة شراكات مع جهات تمويلية



برامج تحفيز الباحثين

تشجيع الباحثين على المشاركة في المشاريع الخارجية



ورش تدريبية

توفير تدريب متخصص للكليات والمراكز



التكامل مع الجهات الداعمة

تعزيز التعاون مع الجهات الداعمة من خلال الخطط البحثية

نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي

أ. نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى إجمالي ميزانية المؤسسة

ب. نسبة التمويل الخارجي للبحوث

1. جوانب القوة:

- إدراج دعم الأنشطة البحثية كأولوية رئيسية ضمن الموازنات السنوية للجامعة.
- تجاوز نسبة التمويل الخارجي للبحوث القيمة المستهدفة والمرجعية الداخلية مما يعكس تنوع مصادر التمويل البحثي.
- تنامي قدرة الجامعة على استقطاب التمويل الخارجي للمشروعات البحثية التنافسية.
- تعزيز برامج التمويل الداخلي بما يهيئ بيئة محفزة للباحثين ويسهم في رفع جودة المخرجات البحثية.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

2. جوانب التطوير:

- الاستمرار في تنويع مصادر التمويل الخارجي من خلال توسيع الشراكات البحثية مع الجهات الحكومية والصناعية.



الميزانية

زيادة القيمة المخصصة
للبحث العلمي من ميزانية الجامعة



القيم المستهدفة

تحقيق ميزانية البحث العلمي القيمة
المستهدفة



التمويل الداخلي

توفير فرص تمويل تنافسية للباحثين

KPI-I-17

نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي

أ. نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى إجمالي ميزانية المؤسسة

ب. نسبة التمويل الخارجي للبحوث

خطة تطوير/استدامة مؤشر نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
الاستمرار في تنويع مصادر التمويل الخارجي من خلال توسيع الشراكات البحثية مع الجهات الحكومية والصناعية.	• توقيع اتفاقيات تعاون وشراكات مع جهات تمويلية من القطاعات الحكومية والصناعية. • تفعيل برامج تحفيز الباحثين للتقديم على المشاريع الخارجية. • الاستمرار في تقديم ورش تدريبية متخصصة حول تمويل البحوث.	عمادة البحث العلمي	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.

نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي

أ. نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى إجمالي ميزانية المؤسسة

ب. نسبة التمويل الخارجي للبحوث

متابعة خطة تطوير/استدامة مؤشر نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الشواهد والأدلة
تحسين نسبة تمويل الخارجي للبحوث بما يسهم في رفع القدرة التنافسية للجامعة	● إطلاق مبادرات تسهم في تحسين نسبة التمويل الخارجي، وبرامج لتحفيز الباحثين لتقديم على المشاريع الخارجية. ● السعي إلى توقيع اتفاقيات تعاون وشراكات مع جهات تمويلية من القطاعات الحكومية والصناعية. ● عقد ورش تدريبية ولقاءات متخصصة للكليات ولمختلف منسوبي الجامعة حول الشراكات والتمويل الخارجي.	عمادة البحث العلمي	مبادرة الشراكات البحثية المؤسسية (قيد الاعتماد والإطلاق) مبادرة تمكين المراكز البحثية (قيد الاعتماد والإطلاق) نماذج من اتفاقيات التعاون والشراكات مع جهات تمويلية من القطاعات الحكومية والصناعية، وغيرها من الجهات. (قيد الإجراء). الورش واللقاءات حول الشراكات والتمويل الخارجي (قيد الإجراء).

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-18

رضا المستفيدين
عن الخدمات المجتمعية

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

KPI-I-18				رمز المؤشر
رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية				اسم المؤشر
معلومات المؤشر				
الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية				مالك المؤشر
الشراكة المجتمعية				المعيار
متوسط رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية على مقياس من خمسة مستويات في مسح سنوي				طريقة حساب المؤشر
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
3.87	4.1	4	4.2	4.2
منهجية تحديد المستهدف: تحليل الفجوة			نسبة التحسين المتوقعة = 20%	

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{الفجوة} * \text{نسبة التحسين } 20\%) = 4.2$$

رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية

• **الهدف:** قياس مستوى رضا المستفيدين عن جودة ما تقدمه الجامعة من خدمات مجتمعية

• **القيمة الفعلية:** 4

• **القيمة المستهدفة:** 4.1

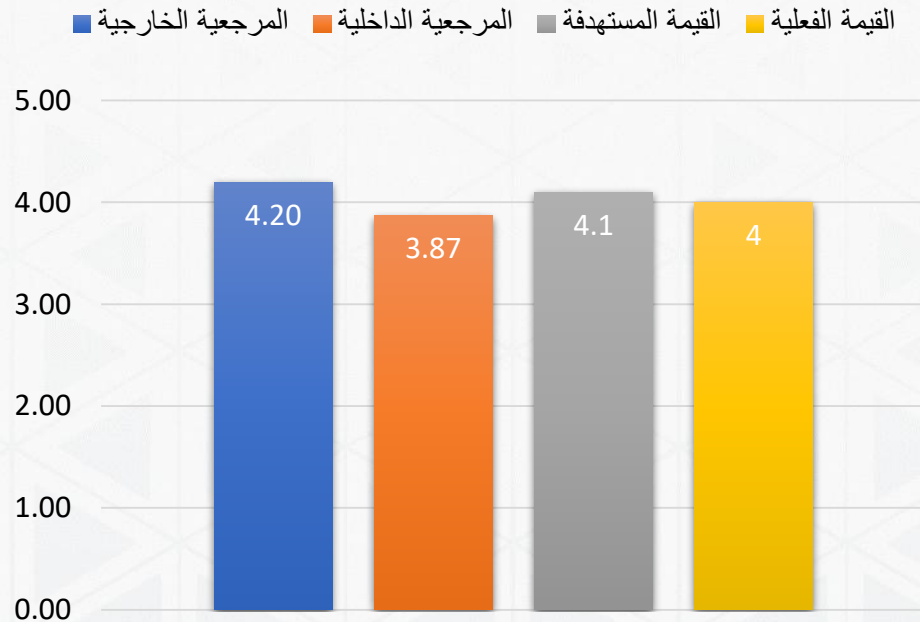
• **القيمة المرجعية الداخلية:** 3.87

• **القيمة المرجعية الخارجية:** 4.2 (جامعة الملك خالد)

• **تعقيب عام:**

تُظهر النتائج المبينة أن القيمة الفعلية للمؤشر (4) حيث تجاوزت هذه النسبة كلا من القيمة المرجعية الداخلية (3.87)، في حين اقتربت من القيمة المستهدفة (4.1)؛ ما يعكس جهود الجامعة في الخدمات المجتمعية التي تقدمها للقطاعات ذات العلاقة كالجهاز الحكومية، ومؤسسات القطاع الخاص، والجهات غير الربحية.

كما تجدر الإشارة إلى أن أنها تخطت القيمة المرجعية (3.4) المقابلة لفئة محايد على مقياس ليكارت الخماسي؛ ما يعكس مستوى جيداً من الرضا من قبل المستفيدين من خدمات الجامعة.



رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية

العرض والتحليل

1. يُعبر هذا المؤشر عن مدى رضا الجهات المجتمعية المستفيدة من البرامج والخدمات التي تقدمها الجامعة في إطار مسؤوليتها الاجتماعية، ويُعد مؤشرًا مهمًا لتقييم دور الجامعة في خدمة المجتمع وتنميته.
2. اشتملت العينة عدد (74) من الجهات المستفيدة من الخدمات المجتمعية التي تقدمها الجامعة، وقد تم اختيارهم ليمثلوا مختلف القطاعات ذات العلاقة بما:
 - يشمل الجهات الحكومية، والقطاع الخاص، والجهات غير الربحية، إلى جانب بعض المستفيدين من المبادرات المجتمعية.
 - يتيح الحصول على آراء متوازنة وموضوعية حول جودة وكفاءة الخدمات المقدمة.
 - يتيح هذا التوجه التعرف على الاحتياجات الفعلية والتطلعات المستقبلية من منظور الجهات الشريكة.
3. تخطت القيمة المحققة للمؤشر (4) نظيرتها المحققة في العام السابق (3.87) "المرجعية الداخلية"، كما اقتربت من نظيرتها المحققة في جامعة خالد (4.2- المرجعية الخارجية). وهو ما يعكس رضا مرتفعًا من المستفيدين عن جودة الخدمات المجتمعية المقدمة.



الجهات الحكومية

الهيئات العامة المشاركة في المبادرات



القطاع الخاص

الجهات التي تستفيد من الخدمات الاستشارية



المنظمات غير الربحية

المنظمات التي تركز على الأهداف الاجتماعية



المستفيدون

الأفراد أو المجموعات التي تستفيد من المبادرات

KPI-I-18

رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية

1. جوانب القوة:

- إتاحة الجامعة بعض مرافقها للاستفادة منها ما يعكس انفتاح الجامعة على المجتمع وتوفيرها البنية التحتية بشكل فعال.
- مشاركة وإسهام أعضاء هيئة التدريس والطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- وجود خطة واضحة للشراكة المجتمعية لدى الجامعة.
- حرص الجامعة على مشاركة الفئات المختلفة وأرباب المصلحة في تقييم جودة الأداء وتطوير البرامج والخدمات المختلفة.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- تعزيز واستدامة رضا الجهات المستفيدة عن البرامج والخدمات المجتمعية التي تقدمها الجامعة.



إتاحة المرافق

توفير الجامعة مرافقها للمجتمع يعزز الوصول والمشاركة



مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب

مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في خدمة المجتمع تعزز التفاعل



خطة التنفيذ

وجود خطة تنفيذية واضحة يضمن التنسيق الفعال



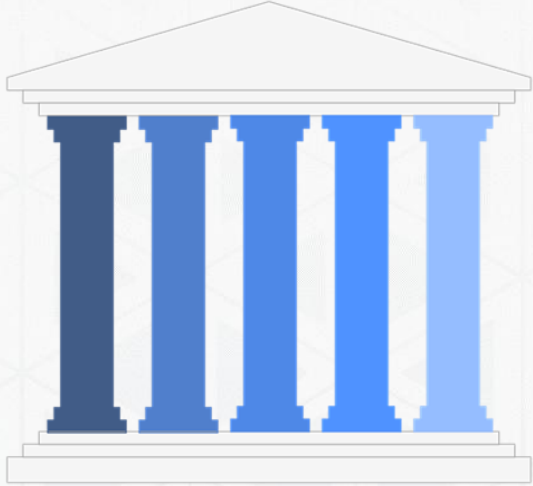
اتساق السياسات

مواءمة السياسات مع رسالة الجامعة تعزز الرؤية المؤسسية



مبادرات ريادة الأعمال

تقديم مبادرات تنمي مهارات ريادة الأعمال



KPI-I-18

رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية

خطة تطوير / استدامة مؤشر رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
تعزيز واستدامة رضا الجهات المستفيدة عن البرامج والخدمات المجتمعية التي تقدمها الجامعة	- تحليل دوري لنتائج رضا الجهات المستفيدة. - توظيف نتائج الرضا في تحسين جودة الخدمات المجتمعية المقدمة.	الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة للتطوير المؤسسي والمسؤولية المجتمعية

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز الممارسات الناجحة.

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-19

النسبة المئوية للطلاب وأعضاء
هيئة التدريس المشاركين في
الأنشطة المجتمعية

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

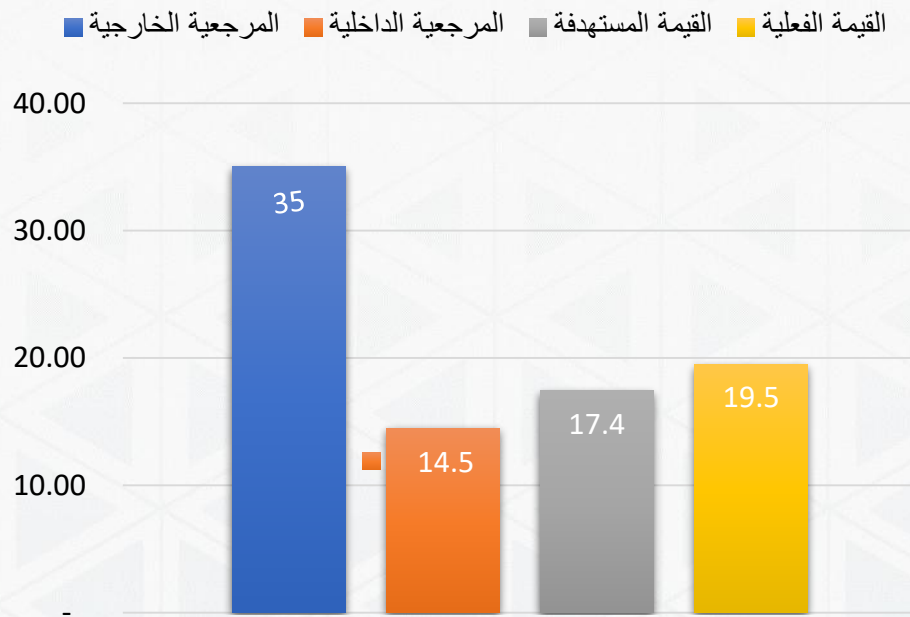
رمز المؤشر					KPI-I-19				
اسم المؤشر					النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب المشاركين في الخدمة المجتمعية				
معلومات المؤشر									
مالك المؤشر					الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية				
المعيار					الشراكة المجتمعية				
طريقة حساب المؤشر					النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في أنشطة الخدمة المجتمعية/ إجمالي أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الجامعة				
المرجعية الداخلية		القيم المستهدفة		القيم الفعلية		المرجعية الخارجية		المستهدف الجديد	
14.5%		17.4%		19.5%		35%		23.4%	
منهجية تحديد المستهدف: التحسين التدريجي					نسبة التحسين المتوقعة = 20%				

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين}) = 23.4\%$$

KPI-I-19

النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب المشاركين في أنشطة الخدمة المجتمعية

- **الهدف:** قياس النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب المشاركين في أنشطة الخدمات المجتمعية
- **القيمة الفعلية:** 19.5%
- **القيمة المستهدفة:** 17.4%
- **القيمة المرجعية الداخلية:** 14.5%
- **القيمة المرجعية الخارجية:** 35% (جامعة الملك خالد)
- **تعقيب عام:**



تظهر النتائج أن القيمة الفعلية للمؤشر بلغت 19.5%، متجاوزة بذلك القيمة المستهدفة البالغة 17.4%، مما يعكس الجهود المستمرة التي تبذلها الجامعة في تحفيز أعضاء هيئة التدريس والطلاب على المشاركة في العمل التطوعي وتقديم الخدمات المجتمعية. كما تسلط النتائج الضوء على توفير بيئة داعمة تشجع على المشاركة الفعالة برغم أن القيمة الفعلية جاءت أقل من نظيرتها المحققة في جامعة الملك خالد 35%.

وقد تعزى الفجوة مع المرجعية الخارجية إلى تباين طرق احتساب المشاركة التطوعية، فضلاً عن حداثة بعض المبادرات المؤسسية التي لا تزال في مرحلة التوسع والتأثير التراكمي. وعليه، فإن تحقيق نسبة تفوق المستهدف المعتمد يُعد إنجازاً مميزاً يعكس التوجه الاستراتيجي للجامعة نحو تعزيز المسؤولية المجتمعية والمشاركة الفاعلة، مع وجود فرص واعدة لمواصلة التحسن التدريجي وتقليص الفجوة مع المرجعية الخارجية مستقبلاً.

العرض والتحليل

1. يعكس المؤشر KPI-I-19 النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب المشاركين في برامج التطوع والخدمات المجتمعية، ويعد من المؤشرات الرئيسية لقياس مستوى إسهام منسوبي الجامعة في خدمة المجتمع وتعزيز مسؤوليتهم المجتمعية.
2. وتظهر النتائج أن المتوسط العام لنسبة المشاركة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب بلغت 19.5%، متجاوزة بذلك القيمة المستهدفة البالغة 17.4%. وتعد هذه النسبة إيجابية في ظل جهود الجامعة، وأولوياتها ودورها المجتمعي.
3. ومما هو جدير بالذكر أن النسبة المئوية للمشاركة المجتمعية لكل من:
 - أعضاء هيئة التدريس بلغت 18%، متجاوزة بذلك القيمة المستهدفة البالغة 15.6%. تعتبر هذه النسبة مناسبة لمشاركة هيئة التدريس بشكل مؤسسي مع احتساب من شارك في أكثر من مبادرة بأنها مرة واحدة.
 - الطلاب والطالبات بلغت 21%، متجاوزة بذلك القيمة المستهدفة البالغة 19.2%، وتعد هذه القيمة مناسبة وتبرز دور الجامعة الفاعل في تحفيز الطلاب على المشاركة في برامج وأنشطة المبادرات المجتمعية.
4. وعلى الرغم من تحقيق القيمة الفعلية للمستهدفات المحددة، إلا أن هناك فجوة قائمة بين القيمة الفعلية التي بلغت (19.5%)، والقيمة المرجعية الخارجية (35%).
5. ويوصى في ضوء هذه النتائج بتعزيز آليات الحصر والتوثيق، وتوسيع نطاق المبادرات التطوعية المؤسسية، وتحفيز المشاركة من خلال مبادرات تنظيمية وتشجيعية تسهم في تقليص الفجوة مع المرجعيات الخارجية، ورفع مستوى الأثر المجتمعي للجامعة.

النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب المشاركين في أنشطة الخدمة المجتمعية

1. جوانب القوة:

- تحقيق القيمة الفعلية للمؤشر لمستويات تفوق المستهدفات المحددة، بما يعكس فاعلية الجهود المبذولة في تعزيز المشاركة المجتمعية.
- تميز الجامعة في تنفيذ الفعاليات والأنشطة النوعية ذات الأثر المجتمعي، سواء من حيث تنوع مجالاتها أو جودة تنفيذها، إضافة إلى فاعلية إسهام أعضاء هيئة التدريس في تصميم وتنفيذ هذه الأنشطة.
- توفر نماذج وممارسات ناجحة يمكن البناء عليها وتعميمها على مختلف الكليات والجهات ذات العلاقة داخل الجامعة.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- تطوير آليات الحصر والتوثيق وقياس الأثر للأنشطة التطوعية، والمجتمعية.
- التوسع في الشراكات مع الجهات المجتمعية ذات العلاقة؛ لتحقيق فرص التطوع وتحقيق أثر مجتمعي أعمق وأكثر استدامة.



مؤشر المشاركة المجتمعية

تجاوز المستهدفات بما يعكس فاعلية الجهود



الفعاليات والأنشطة النوعية

تنوع وجودة الأنشطة ذات الأثر المجتمعي



إسهام أعضاء هيئة التدريس

دور فعال في تصميم وتنفيذ الأنشطة



نماذج وممارسات ناجحة

إمكانية البناء والتعميم على مختلف جهات الجامعة

KPI-I-19

النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب المشاركين في أنشطة الخدمة المجتمعية *

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مسؤول المتابعة
تطوير آليات الحصر والتوثيق وقياس الأثر للأنشطة التطوعية، والمجتمعية	- تطوير منصة إلكترونية مخصصة لحصر وتوثيق الأنشطة التطوعية التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس والطلاب. - تدريب فرق العمل المختصة داخل الأقسام الأكاديمية والإدارية على كيفية جمع البيانات وتوثيق الأنشطة التطوعية باستخدام المنصات المخصصة.	الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية	العام الجامعي 1447هـ/2026م	وكالة الجامعة للتطوير المؤسسي والمسؤولية المجتمعية
التوسع في الشراكات مع الجهات المجتمعية ذات العلاقة	- عقد اتفاقيات شراكة مع المنظمات غير الربحية والمؤسسات الحكومية المعنية بالخدمة المجتمعية لتوسيع نطاق الأنشطة التطوعية. - تنظيم مبادرات تطوعية مشتركة مع الجهات الشريكة، تشمل مشاريع ميدانية، ورش عمل، حملات توعية، ومبادرات للتنمية المستدامة.			

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز تنافسية الجامعة.

KPI-I-19

النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب المشاركين في أنشطة الخدمة المجتمعية

التوصيات	الإجراءات	مسؤول التنفيذ	مستوى الإنجاز	الشواهد والأدلة
تطوير آليات الحصر والتوثيق وقياس الأثر.	- تطوير آلية لحصر وتوثيق الأنشطة التطوعية التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس والطلاب. - تدريب فرق العمل المختصة داخل الأقسام الأكاديمية والإدارية على كيفية جمع البيانات وتوثيق الأنشطة التطوعية باستخدام المنصات المخصصة.	الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية	مستمر	تضاف بواسطة الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية
التوسع في الشراكات مع الجهات المجتمعية ذات العلاقة	- عقد اتفاقيات شراكة مع المنظمات غير الربحية والمؤسسات الحكومية المعنية بالخدمة المجتمعية لتوسيع نطاق الأنشطة التطوعية. - تنظيم مبادرات تطوعية مشتركة مع الجهات الشريكة، تشمل مشاريع ميدانية، ورش عمل، حملات توعية، ومبادرات للتنمية المستدامة.	الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية	مستمر	تضاف بواسطة الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية

* لا تعبر الخطة الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز تنافسية الجامعة.

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-20

نسبة البرامج المعتمدة

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

العام الجامعي 1446هـ / 2025م

رمز المؤشر					KPI-I-20
اسم المؤشر					نسبة البرامج المعتمدة
معلومات المؤشر					
مالك المؤشر					عمادة التطوير والجودة
المعيار					الحوكمة والقيادة والادارة
طريقة حساب المؤشر					نسبة البرامج الحاصلة على الاعتماد ساري المفعول من جهات اعتماد معترف بها إلى إجمالي عدد البرامج في المؤسسة
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد	
%33	%43	%80	%86	%88	
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي			نسبة التحسين المتوقعة = 10%		

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين } 10\%) = 88\%$$

نسبة البرامج المعتمدة

● الهدف: رفع نسبة البرامج المعتمدة أكاديميًا في الجامعة

● القيمة الفعلية: 80%

● القيمة المستهدفة: 43%

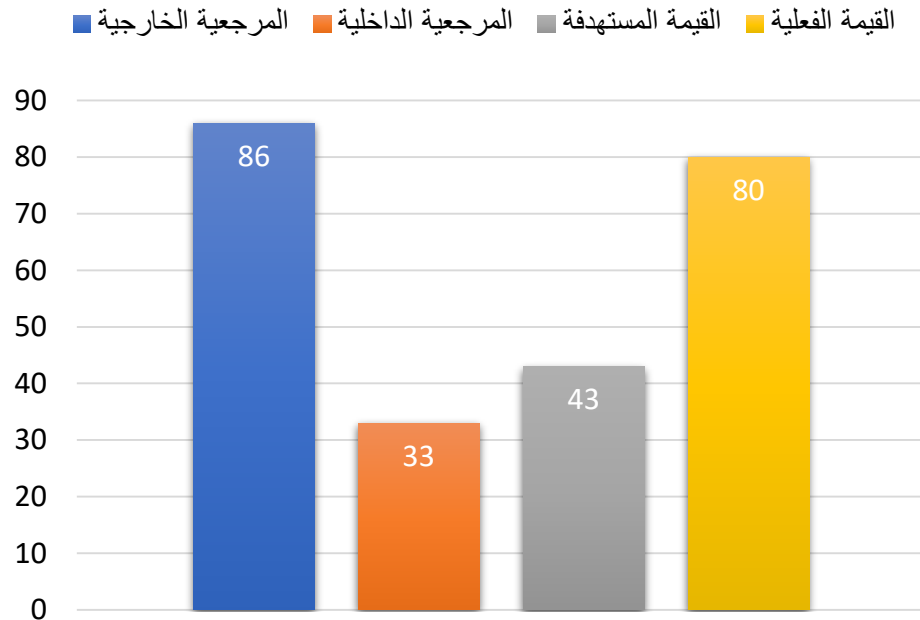
● القيمة المرجعية الداخلية: 33%

● القيمة المرجعية الخارجية: 86% (جامعة الملك خالد)

● تعقيب عام:

تُظهر النتائج أن نسبة البرامج المعتمدة في الجامعة بلغت 80%؛ وقد تجاوزت هذه النسبة المرجعية الداخلية بمقدار +47% (80% مقابل 33%). ويعد هذا أداءً متميزاً في نسبة البرامج المعتمدة.

ومقارنة بالمرجعية الخارجية ممثلة في جامعة الملك خالد (86%)، فإن الأداء الحالي يبرز موقع الجامعة ضمن نطاق متقدم، مع توفر فرص ملموسة لتوسيع نطاق الاعتماد خلال المرحلة المقبلة. كما تشير هذه النتائج إلى أن الجامعة تسير بخطى ثابتة نحو تعظيم أثر الاعتماد البرامجي، وتعزيز مكانتها التنافسية بين الجامعات النظيرة على المستوى الوطني.



نسبة البرامج المعتمدة

العرض والتحليل

1. بلغت القيمة الفعلية للمؤشر (80%) متجاوزة المرجعية الداخلية (33%)، ما يعكس تحسناً كبيراً في الأداء المؤسسي في مجال الاعتماد البرامجي، ويشير إلى فاعلية جهود التطوير المنفذة.
2. ورغم أن النسبة المحققة ما تزال أقل من القيمة المرجعية الخارجية (86%)، جامعة الملك خالد، فإن القيمة الحالية قد تكون راجعة إلى التباين في حجم وعدد البرامج الأكاديمية وطبيعة مجالاتها، وغيرها من المتغيرات.
3. يظهر هذا الأداء اتجاهها إيجابياً يؤكد نجاح جهود الجامعة في تهيئة برامجها الأكاديمية للحصول على الاعتماد، حيث بلغ عدد برامج الجامعة التي حصلت على الاعتماد (82) برنامجاً من أصل (112) برنامجاً مؤهلاً للاعتماد مع ملاحظة وجود (16) برنامجاً لم تخرج دفعة على الأقل.
4. يعكس ارتفاع المؤشر عن المستهدف نضج المنظومة الأكاديمية في الجوانب الآتية:
 - كفاءة عمليات المراجعة الداخلية للبرامج.
 - تحسن مستوى التوثيق والادلة الداعمة لمتطلبات الاعتماد.
 - اتساع نطاق المشاركة من الكليات والاقسام في عمليات التحسين والتقويم الذاتي.
5. وبوجه عام، تظهر نتائج هذا المؤشر تطوراً مستمراً في أداء الجامعة نحو تحقيق الاعتماد الأكاديمي، وتمثل مؤشراً قوياً على التزامها بمعايير الجودة وحرصها على موازنة برامجها مع متطلبات الهيئة الوطنية لضمان الجودة والاعتماد.

البرامج	العدد
اعتماد محلي	74
اعتماد دولي	12 *
إجمالي البرامج المعتمدة	82
غير مؤهل	16
إجمالي برامج الجامعة	118

KPI-I-20

نسبة البرامج المعتمدة

1. جوانب القوة:

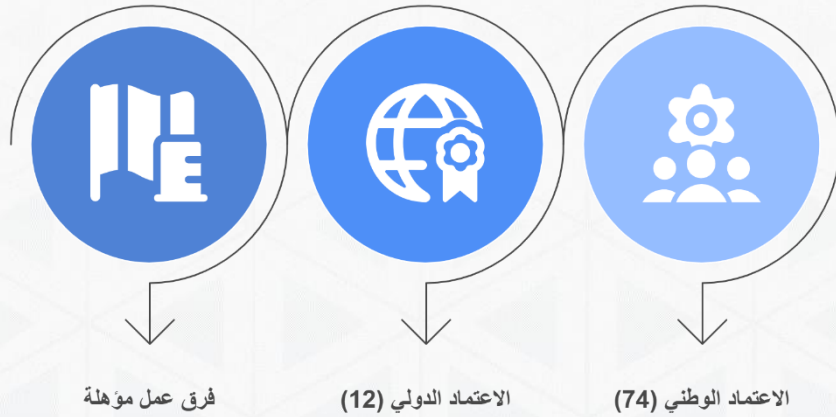
- حصول (74) من برامج الجامعة على الاعتماد الأكاديمي الوطني.
- حصول (12) برنامج على الاعتماد من جهات دولية.
- إعداد فرق دعم للبرامج لمساندة البرامج في استيفاء متطلبات الاعتماد.

2. جوانب التحسين:

- لا يوجد.

3. جوانب التطوير:

- الاستمرار في جهود التطوير المتعلقة بدعم حصول برامج الجامعة على الاعتماد المؤسسي.





جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-IMSIU21

معدل استبقاء
طلاب السنة الأولى

مؤشرات إضافية - Extra KPI

العام الجامعي 1446هـ/ 2025م				
KPI-I-IMSIU21			رمز المؤشر	
معدل استبقاء طلاب السنة الأولى			اسم المؤشر	
معلومات المؤشر				
القبول و التسجيل			مالك المؤشر	
الطلاب			المعيار	
عدد طلاب السنة الأولى في الجامعة الذين يستمرون الى العام التالي / إجمالي عدد طلاب السنة الأولى			طريقة حساب المؤشر	
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة	القيم الفعلية	المرجعية الخارجية	المستهدف الجديد
%87.4	%88.7	%91	-	%91.9
منهجية تحديد المستهدف: تحليل الفجوة		نسبة التحسين المتوقعة = 10%		

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين}) = 91.9\%$$



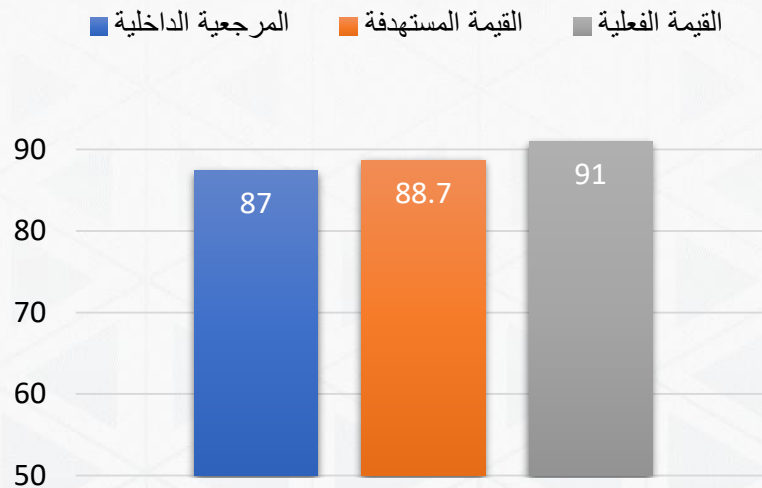
معدل استبقاء طلاب السنة الأولى

● **الهدف:** رفع نسبة استبقاء الطلاب واستمرارهم في الدراسة حتى التخرج

● **القيمة الفعلية:** 91%

● **القيمة المستهدفة:** 88.7%

● **القيمة المرجعية الداخلية:** 87.40%

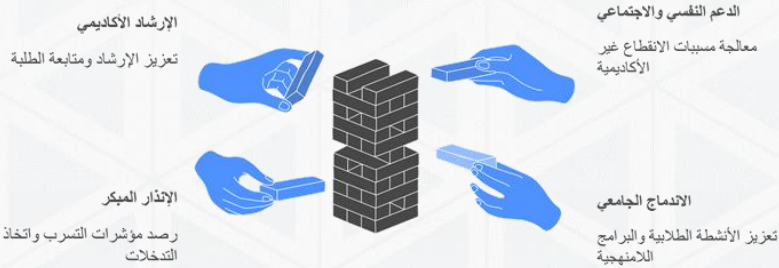


أظهرت نتائج قياس مؤشر معدل استبقاء الطلاب للعام الجامعي 1446هـ/2025م أن الجامعة حققت نسبة فعلية بلغت (91%)، متجاوزة القيمة المستهدفة المحددة بـ (88.7%)، وهو ما يعكس نجاح السياسات والجهود المبذولة في تعزيز استمرارية الطلبة ودعم بقائهم حتى إكمال دراستهم.

كما تخطت النسبة المحققة المرجعية الداخلية البالغة (87.4%)، ما يؤكد تميز أداء الجامعة وتفوقها على متوسط الأداء الداخلي. وتعكس هذه المؤشرات أثر المبادرات والأنشطة المطبقة في تقليص معدلات التسرب، إلى جانب تطوير منظومة الدعم الأكاديمي والنفسي، بما يسهم في تعزيز معدلات الاستبقاء وتحقيق استدامة أفضل للمسيرة التعليمية للطلاب.

العرض والتحليل:

- سجل مؤشر استبقاء الطلاب نسبة بلغت (91%)، بما يعكس مستوى متقدما من كفاءة الجامعة في الحفاظ على طلبتها ومساندتهم على امتداد مسيرتهم الأكاديمية.
- وقد تجاوزت هذه النسبة كلا من القيمة المستهدفة (88.7%) والمرجعية الداخلية (87.4%)؛ الأمر الذي يؤكد فاعلية السياسات والإجراءات المعتمدة في تطوير الخدمات الأكاديمية وتعزيز المبادرات الهادفة إلى رفع معدلات الاستبقاء والحد من التسرب.
- ويعكس هذا الأداء حجم الجهود المؤسسية المبذولة في مجالي الدعم الأكاديمي والنفسي، لضمان استمرارية الطلبة حتى التخرج.
- حرصت الجامعة على تنفيذ العديد من المبادرات لزيادة نسبة استبقاء الطلبة وتحسين مستوى تكيفهم مع البيئة الجامعية:
 - ✓ تطوير منظومة الإرشاد الأكاديمي وتعزيز آليات متابعة الطلبة المعرضين للتعثر أو الانسحاب.
 - ✓ توسيع نطاق خدمات الدعم النفسي والاجتماعي ومعالجة مسببات الانقطاع غير الأكاديمية.
 - ✓ تفعيل برامج الإنذار المبكر لرصد مؤشرات التسرب واتخاذ التدخلات المناسبة في الوقت الملائم.
 - ✓ تعزيز اندماج الطلبة في البيئة الجامعية من خلال الأنشطة الطلابية والبرامج اللامنهجية الهادفة.
- ويؤكد هذا المستوى من الأداء امتلاك الجامعة قاعدة راسخة في استبقاء طلبتها، مع تحقيق المستهدفات الاستراتيجية وتجاوز المرجعيات المعتمدة



جوانب القوة:

- تحقيق معدل أداء فاق المرجعية الداخلية (91% مقابل 87.4%)، بما يعكس مستوى عالٍ من الكفاءة في استبقاء طلابها والحفاظ عليهم.
- تسجيل نتائج فعلية تجاوزت المستهدفات المحددة للمؤشر، ما يؤكد فاعلية الاستراتيجيات والسياسات المعتمدة في تعزيز معدلات الاستبقاء.
- تقديم برامج أكاديمية مستقرة وجاذبة تسهم في تعزيز التزام الطلبة واستمراريتهم حتى إنهاء دراستهم بنجاح.
- تفعيل مبادرات نوعية في مجال الدعم الأكاديمي والإرشاد الطلابي، بما يعكس التزام الجامعة بتطوير تجربة الطالب والارتقاء بها.
- تطوير البيئة التعليمية والخدمات المساندة بصورة مستمرة، بما يعزز رضا الطلبة ويدعم قرارهم بالاستمرار في الدراسة.

جوانب التحسين:

- لا يوجد.





جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

KPI-I-IMSIU22

معدل الانفاق
السنوي على الطلاب

مؤشرات إضافية - Extra KPI

العام الجامعي 1446هـ / 2025م			
KPI-I-IMSIU22			رمز المؤشر
معدل الانفاق السنوي على الطلاب			اسم المؤشر
معلومات المؤشر			
الإدارة العامة للميزانية – وكالة الجامعة			مالك المؤشر
الطلاب			المعيار
(إجمالي المنصرف السنوي - إجمالي المنصرف على مكافأة الطلاب) / عدد الطلاب بالجامعة			طريقة حساب المؤشر
المرجعية الداخلية	القيم المستهدفة *	القيم الفعلية	المستهدف الجديد
35965 SAR	31.500 SAR	31889 SAR	SAR 32208
منهجية تحديد المستهدف: التحسن التدريجي		نسبة التحسين المتوقعة = 1%	

$$\text{المستهدف الجديد} = \text{القيمة الفعلية} + (\text{القيمة الفعلية} * \text{نسبة التحسين } 1\%) = \text{SAR 32208}$$

* تم موازنة القيمة المستهدفة بما يتناسب مع زيادة الطاقة الاستيعابية للعام الجامعي 1446هـ / 2025م، وبما يضمن واقعية المستهدفات وقابليتها للتحقق.

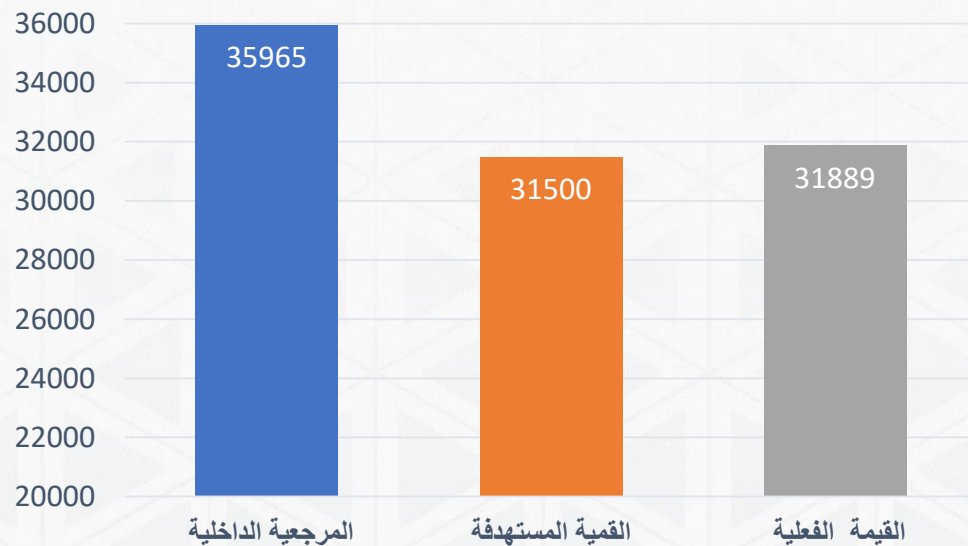


معدل الانفاق السنوي على الطلاب

- القيمة الفعلية: 31889 SAR

- القيمة المستهدفة: 31.500 SAR

- القيمة المرجعية الداخلية: 35965 SAR



حقق المؤشر قيمة بلغت 31889 ريالاً سعودياً لعام المالي 2025م، متخطياً القيمة المستهدفة 31.500 ريال، ويلاحظ تخطي القيمة المحققة المستهدف بقيمة (930) ريال كمعدل انفاق لكل طالب/طالبة في جامعة الامام.

وبرغم انخفاض قيمة معدل الانفاق السنوي للعام الحالي عن نظيرتها المحققة في العام المالي الماضي؛ ويرجع ذلك إلى زيادة أعداد الطلاب المقيدین بجامعة الامام في العام الجامعي 1446هـ/2025م، ما أدى إلى توزيع الموارد المالية المتاحة على قاعدة طلابية أوسع، ما انعكس على متوسط الإنفاق لكل طالب.

وبصفة عامة، يعكس أداء المؤشر قدرة الجامعة على الحفاظ على مستوى مقبول من الإنفاق لكل طالب، وتحقيق توازن بين التوسع في الطاقة الاستيعابية وكفاءة استخدام الموارد المالية، بما يدعم استدامة الخدمات التعليمية وجودتها دون الإخلال بالضوابط المالية المعتمدة.

معدل الانفاق السنوي على الطلاب

العرض والتحليل:

1. يعكس مؤشر معدل الإنفاق السنوي على الطلاب حجم الموارد المالية التي تخصصها الجامعة لكل طالب خلال العام، ويُعد من المؤشرات الدالة على مستوى الدعم المقدم للعملية التعليمية وجودة الخدمات الأكاديمية والطلابية.
2. تشير قيمة المؤشر إلى مدى قدرة الجامعة على مواءمة مواردها المالية مع متطلبات التوسع في تقديم خدمات تعليمية ذات جودة مناسبة.
3. بلغت قيمة المؤشر 31,889 ريالاً خلال العام المالي 2025م، متخطياً القيمة المستهدفة البالغة 31.500 ريالاً.
4. كما جاءت القيمة الفعلية أقل من المرجعية الداخلية البالغة 35,965 ريالاً، ويُعزى ذلك إلى زيادة أعداد الطلاب المقيدين بجامعة الإمام خلال العام الجامعي 1446هـ/2025م؛ الأمر الذي أدى إلى توزيع الموارد المالية المتاحة على قاعدة طلابية أوسع، وانعكس على متوسط الإنفاق لكل طالب.
5. زادت نسبة الدخل الذاتي في العام الحالي إلى 9.87% من إجمالي دخل الجامعة مقارنة بقيمة 5.44% في العام السابق (لمزيد من التفصيل، [فضلاً راجع مؤشر النسبة المئوية للدخل الذاتي](#))؛ وعليه يمكن القول بأن انخفاض معدل الإنفاق السنوي في هذا السياق يمثل انخفاضاً ظاهرياً، وبالتالي لم يؤثر على كفاءة استخدام الموارد في ظل التوسع في الطاقة الاستيعابية مع الحفاظ على مستوى مقبول من جودة الخدمات التعليمية والطلابية.
6. وبصفة عامة، تشير النتائج إلى قدرة الجامعة على تحقيق توازن فعال بين التوسع المؤسسي وضبط الإنفاق، بما يدعم استدامة الخدمات التعليمية وجودتها دون الإخلال بالضوابط المالية المعتمدة.

KPI-I-IMSIU22

معدل الانفاق السنوي على الطلاب

جوانب القوة:

- تخطي القيمة المستهدفة للعام المالي الحالي.
- مرونة مؤسسية في صياغة المستهدفات.
- تحسن نسبة الدخل الذاتي للجامعة بما يدعم الخدمات المقدمة.
- الالتزام بالضوابط المالية والاستدامة المؤسسية.

جوانب التحسين:

- لا يوجد.

التوازن بين الكفاءة والاستدامة في إدارة الموارد





جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

القسم الرابع

خطة التحسين المؤسسية

(تقرير مؤشرات الأداء المؤسسية - 1446هـ)

خطة التحسين المؤسسية

"لا يمكن أن نتقدم في ما لا نُحسن متابعته"

"We cannot advance in what we do not diligently track"



تأتي خطة التحسين المؤسسية في إطار التزام الجامعة بتعزيز جودة الأداء الأكاديمي والإداري، ورفع كفاءة مخرجاتها التعليمية والبحثية والمجتمعية، بما يواكب متطلبات التطوير المستمر والمعايير الوطنية. وقد تم بناء هذه الخطة استنادًا إلى نتائج القياس والتحليل لمؤشرات الأداء، ومخرجات التقارير النوعية، بهدف معالجة جوانب التحسين وتعزيز نقاط القوة. وتشتمل الخطة على مجموعة من التوصيات التنفيذية المرتبطة بالمؤشرات الرئيسية، وتتضمن إجراءات واضحة وجهات مسؤولة وفترات زمنية للتنفيذ، بما يضمن تحقيق أثر مؤسسي مستدام يسهم في دعم التميز والتنافسية.



تابع خطة التحسين المؤسسية

"لا يمكن أن نتقدم في ما لا نُحسن متابعته"

"We cannot advance in what we do not diligently track"



التوصية المؤسسية	المؤشرات ذات الصلة	الإجراءات	الفترة الزمنية	الجهة المسؤولة
التوصية الأولى: جودة الخدمات الطلابية				
تحسين جودة الخدمات الطلابية ورفع مستوى مشاركة الطلبة *	• رضا الطلبة عن الخدمات المقدمة	• تخصيص مساحات مرنة للأنشطة والمشاريع الطلابية. • تجهيز ملاعب وصالات رياضية تدعم الأنشطة الرياضية المتنوعة. • دعم مشاركة الطلبة الدوليين في اللجان والمجالس الطلابية. • الاستمرار في دعم قنوات تواصل فعالة بين الطلبة الدوليين والإدارة لضمان إيصال آرائهم ومقترحاتهم.	العام الجامعي 1447هـ/2026م	• وكالة الجامعة للشؤون التعليمية • عمادة شؤون الطلاب • عمادة القبول والتسجيل
التوصية الثانية: دعم جاهزية الخريجين لسوق العمل				
تعزيز مواعمة مخرجات التعلم ودعم جاهزية الخريجين لسوق العمل *	• نسبة توظيف خريجي برامج البكالوريوس • رضا جهات التوظيف	• دعم برامج الإرشاد المهني وورش توجيه وظيفي للخريجين وطلاب السنوات النهائية • استطلاعات دورية لتحليل احتياجات سوق العمل • تطوير شراكات مهنية مع جهات التوظيف لتوفير فرص تدريب وتوظيف مبكر للخريجين	العام الجامعي 1447هـ/2026م	• مركز الخريجين • وكالة الجامعة للشؤون التعليمية • عمادة القبول والتسجيل

* لا تعبر التوصيات الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز تنافسية الجامعة. [لمزيد من التفصيل فضلاً، راجع حالات تحقق المستهدف.](#)

تابع خطة التحسين المؤسسية

"لا يمكن أن نتقدم في ما لا نَحسن متابعته"

"We cannot advance in what we do not diligently track"



التوصية المؤسسية	المؤشرات ذات الصلة	الإجراءات	الفترة الزمنية	الجهة المسؤولة
التوصية الثالثة: الخدمات التقنية				
الاستمرار في دعم الخدمات التقنية بما يضمن الحفاظ على مستويات الرضا المرتفعة لدى منسوبي الجامعة وتعزيز تجربتهم الرقمية *	رضا المستفيدين عن الخدمات التقنية	- إعداد وثيقة رحلة حياة الطالب الجامعي. - إعداد وثيقة رحلة المستفيد لخدمة التأجيل. - وضع آلية معتمدة للاستفادة من آراء ومشاركات المستفيدين.	العام الجامعي 1447هـ/2026م	- عمادة تقنية المعلومات - وكالة الجامعة للتطوير المؤسسي والمسؤولية المجتمعية
التوصية الرابعة: دعم وتطوير هيئة التدريس				
تطوير هيئة التدريس من خلال تقديم الحوافز، وتحسين بيئة العمل *	- نسبة تسرب أعضاء هيئة التدريس - نسبة أعضاء هيئة التدريس حاملتي درجة الدكتوراه	- تعزيز ودعم بيئة العمل الأكاديمية - تقديم حوافز للمميزين من هيئة التدريس في المجالات المختلفة. - تعزيز مشاركة هيئة التدريس في صنع القرار. - تعزيز برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.	العام الجامعي 1447هـ/2026م	- الإدارة العامة للموارد البشرية - وكالة الجامعة للتطوير المؤسسي والمسؤولية المجتمعية

* لا تعبر التوصيات الحالية عن وجود فجوة أداء على المستوى المؤسسي، بل تُعد إجراء يهدف إلى المحافظة على مستويات الأداء المحققة واستدامتها، وتعزيز تنافسية الجامعة. [لمزيد من التفصيل فضلاً، راجع حالات تحقق المستهدف.](#)

تابع خطة التحسين المؤسسية

"لا يمكن أن نتقدم في ما لا نُحسن متابعته"

"We cannot advance in what we do not diligently track"



التوصية المؤسسية	المؤشرات ذات الصلة	الإجراءات	الفترة الزمنية	الجهة المسؤولة
التوصية الخامسة: تعزيز الحضور العلمي للجامعة				
دعم الإنتاج البحثي بما يعزز من الحضور العلمي لجامعة الإمام *	- معدل البحوث المنشورة - معدل الاقتباسات العلمي	- تحفيز النشر في مجلات مصنفة ضمن قواعد بيانات عالمية (Scopus, Web of Science) ذات معامل تأثير مرتفع. - تقديم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول استراتيجيات رفع معدلات الاستشهاد والظهور البحثي. - الشراكة البحثية العالمية لاستقطاب الباحثين ذوي معدلات التأثير العالية.	العام الجامعي 1447هـ/2026م	- عمادة البحث العلمي - وكالة الجامعة للدراسات العليا
التوصية السادسة: المسؤولية المجتمعية				
تعزيز دور الجامعة المجتمعي وتحسين رضا المستفيدين *	- رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية - نسبة المشاركة في الأنشطة المجتمعية	- إعداد حصر بالخدمات الاستشارية التي يحتاجها المجتمع والتي يمكن تقديمها من أعضاء هيئة التدريس - وضع حزمة من المحفزات لأعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على المشاركة. - الإعلان عن تلك الخدمات للمجتمع، وقياس الأثر.	العام الجامعي 1447هـ/2026م	الإدارة العامة للمسؤولية المجتمعية
التوصية السابعة: جودة البرامج والاعتماد الأكاديمي				
الاستمرار في جهود التطوير المتعلقة بدعم حصول برامج الجامعة على الاعتماد المؤسسي *	نسبة البرامج المعتمدة	- تنفيذ عدد من الورش حول الاعتماد البرامجي. - توفير خبراء في مجال الاعتماد البرامجي. - تقديم الدعم اللازم لفرق الجودة بالبرامج.	العام الجامعي 1447هـ/2026م	عمادة التطوير والجودة

خاتمة ...

النجاح يحقق الهدف... أما التميز فيصنع أثرًا، نأمل أن نكون وفقنا إليه"

"Success reaches goals, excellence creates impact"



يبقى الهدف من هذا التقرير ليس عرض النتائج فحسب، بل تعزيز ثقافة التحسين المستمر، وترسيخ
التزامنا بالمساءلة والتميز، نحو أداء أكثر نضجًا وأثرًا في المستقبل
"فقياس الأداء ليس ترفًا إداريًا ... بل التزامًا تجاه من نخدمهم"

"Measuring performance is not an administrative luxury — it is a duty to those we serve"