



دليل مؤشرات الأداء الرئيسة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الإطار المرجعي للقياس والتطوير المستمر

قائمة المحتويات

1. الإطار العام لقياس مؤشرات الأداء.
2. منظومة قياس مؤشرات الأداء.
3. أهمية مؤشرات الأداء وأهدافها.
4. أهداف دليل مؤشرات الأداء.
5. حوكمة مؤشرات الأداء الرئيسة.
6. بطاقات مؤشرات الأداء.
7. خطط التحسين وإغلاق دائرة الجودة.

إطار قياس وتميز الأداء المؤسسي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

يقدم هذا الدليل إطاراً موحداً لقياس الأداء في جامعة الإمام، يربط بين الأهداف الاستراتيجية وعمليات اتخاذ القرار المبنية على البيانات، مع التركيز على حوكمة البيانات والتحسين المستمر.

منهجية القياس وتصنيف الأداء



نطاق القبول المرن ($\pm 5\%$)

تتبنى الجامعة فلسفة تسمح بانحراف قدره 5% لاستيعاب التباينات التشغيلية دون اعتباره فشلاً في الأداء.



خصائص المؤشر الجيد (SMART)

يجب أن يكون كل مؤشر أداء واضحاً، قابلاً للقياس، مرتبطاً بهدف واقعي، ومحدداً بإطار زمني.



حالات تحقق المؤشر الثلاث

KPI-I-01	نسبة المتحقق من أهداف الخطة الاستراتيجية (نسبة مئوية)
KPI-I-02	تقويم الطاباق نجودة التعلم في البرامج (متوسط اليكبرت)
KPI-I-13	النسبة العلوية للنشر العلمي لهيلة التحريس (نسبة مئوية)

نماذج من مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)

حوكمة البيانات وإغلاق دائرة الجودة



أدوار حوكمة البيانات الأربعة

تنوزع المسؤولية لضمان موثوقية النتائج.



خطة التحسين الذكية

إجراء تصحيحي بعالج أسباب الفجوة، محدد بمسؤوليات وجدول زمني دقيق لضمان استعادة مسار الأداء.

منظومة مؤشرات الأداء المؤسسي: من القياس إلى التميز

إطار متكامل لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: إدارة الأداء عبر 20 مؤشراً رئيسياً، مدعومة بحوكمة دقيقة ومنهجية لسد الفجوات لتحقيق التميز المستدام.

20 مؤشراً في 7 مجالات استراتيجية

هيكلية القياس والحوكمة



نطاق القبول المرن $\pm 5\%$



عينة من مجالات المؤشرات ورموزها المعتمدة

التخطيط الاستراتيجي	KPI-I-01	نسبة المنحقق من أهداف الخطة الاستراتيجية
التعليم والتعلم	KPI-I-02	تقويم الطلبة لجهة التعلم في البرامج
البحث العلمي	KPI-I-13	النسبة العلمية للشر العلمي لهرة التدريس

دورة التحسين وإغلاق دائرة الجودة



معالجة الفجوات عبر خطط تحسين (SMART)



- خطط تصحيحية للمؤشرات غير المتحققة (فجوة $< 5\%$)
- الالتزام بإعداد خطط SMART

التصنيف الثلاثي للمؤشر لحالات تحقق



حوكمة رباعية الأدوار لضمان الموثوقية





أهداف الدليل

- ◆ توحيد منهجية بناء وقياس المؤشرات
- ◆ تعزيز موثوقية وجودة البيانات
- ◆ دعم اتخاذ القرارات المبنية على البرهان
- ◆ استيفاء متطلبات الاعتماد الأكاديمي (NCAAA)



حوكمة مؤشرات الرئيسة

الأدوار الرئيسية لضمان الشفافية والمساءلة



حوكمة مؤشرات الأداء: تكامل الأدوار والمسؤوليات لتحقيق الجودة المؤسسية



جهة الاعتماد (Approval Authority)



السلطة المخولة بالمصادقة النهائية على النتائج، وتضمنها في التقارير السنوية الرسمية، واعتماد تقارير الأداء المؤسسي للجامعة.

جهة التحقق (Validation Authority)



يتولى متابعة أداء المؤشر، تحليل النتائج مقابل المستهدفات، تفسير مستويات الأداء الحالية، واقتراح الخطوات التحسينية اللازمة.

مالك المؤشر (KPI Owner)



يتولى متابعة أداء المؤشر، تحليل والتحقق من سلامة المعادلات الحسابية المطبقة وضمان صحة احتساب المؤشر فنياً قبل الرفع به.

مسؤول البيانات (Data Owner)



الجهة المسؤولة عن استخراج البيانات من الأنظمة (مثل الموارد البشرية أو الأنظمة المالية)، وضمان دقتها وتحديثها بشكل دوري لتغذية المؤشر.

تعزيز موثوقية وجودة البيانات

تهدف الحوكمة إلى توحيد مصادر البيانات وضمان اتساق منهجيات القياس في كافة قطاعات الجامعة.



الشفافية والمساءلة

تحديد مسؤولية كل جهة بوضوح ضمن مصفوفة الحوكمة لدعم نظام إدارة الأداء والتحسين المستمر.



المخرجات: النتائج والتقارير المؤسسية

إصدار تقارير الأداء النهائية التي تدعم التحليل الاستراتيجي وتساعد القيادة في اتخاذ قرارات تطويرية مبنية على بيانات موثوقة.



دورة حياة إدارة بيانات المؤشرات



الإطار المؤسسي لدورة الجودة (PDCA)



الجهة: اللجنة العليا لضمان الجودة وتقويم الأداء.

المخرجات: قرارات تحسينية رسمية، تحديث المؤشرات للدورة الجديدة.

الجهة: إدارة التخطيط الاستراتيجي واللجنة الدائمة للتطوير المؤسسي.

المخرجات: تقرير أداء سنوي مدقق، مقارنات مرجعية شاملة.

الجهة: ملاك المؤشرات والجهات التنفيذية.

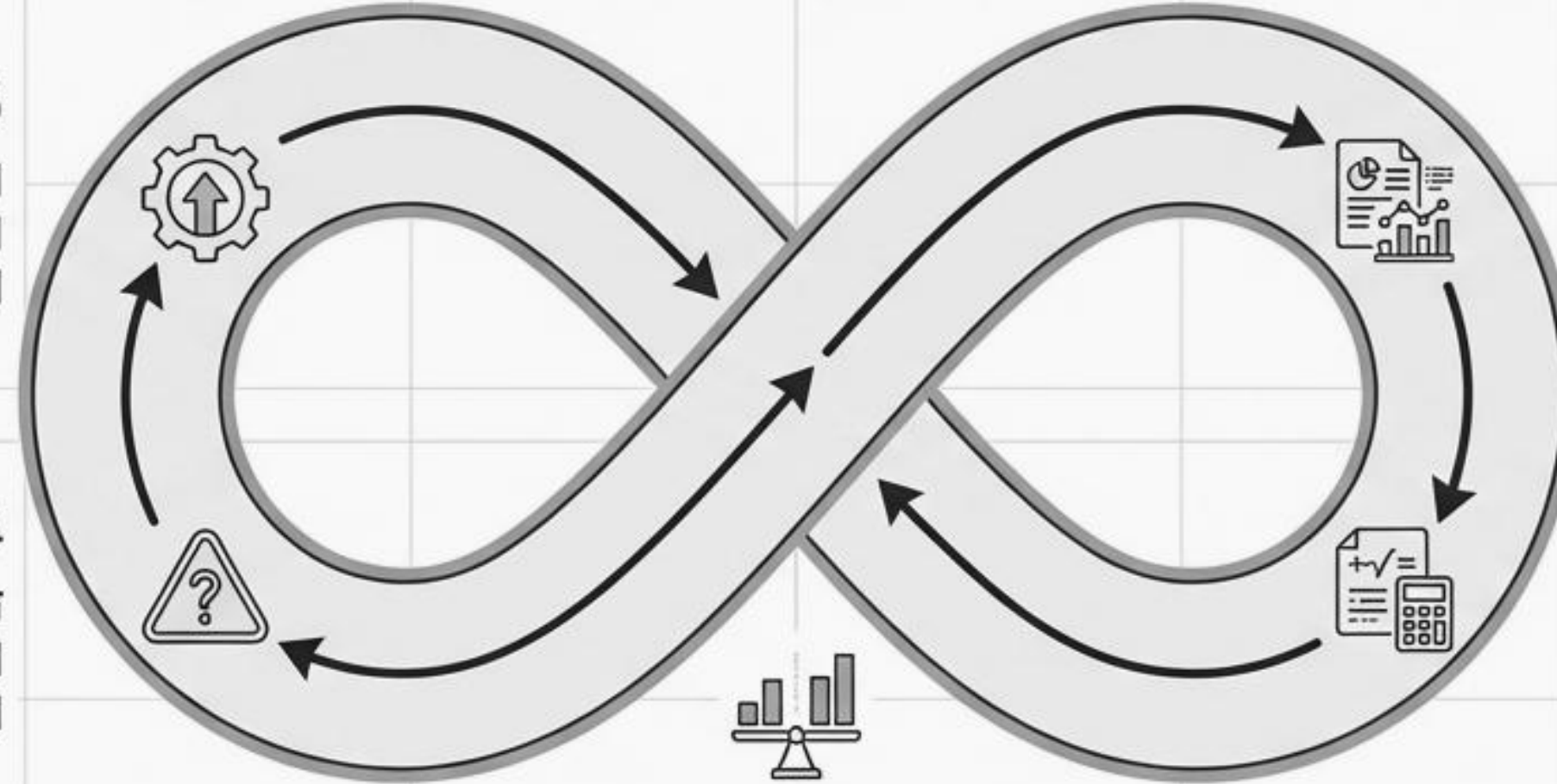
المخرجات: قاعدة بيانات الأداء، تقارير تحليلية، تنفيذ خطط التحسين.

الجهة: الإدارة العامة للتخطيط الاستراتيجي.

المخرجات: قائمة بالمؤشرات المعتمدة، تحديد المقارنات المرجعية، الخطة الزمنية.

دورة حياة إدارة وتحسين الأداء المؤسسي

المنهجية التشغيلية لتفعيل بطاقات المؤشرات وتحويل البيانات إلى قرارات



1. جمع الأدلة والبيانات

توثيق مصادر التحقق وتجميع القراءات الدورية (كالتقارير المالية وقواعد البيانات).

2. حساب الأداء

تطبيق المعادلات التحليلية المعتمدة لضمان حيادية وتوحيد لغة القياس.

3. مقارنة المرجعيات

مقارنة النتائج بالأداء التاريخي (داخلياً) ومتوسط الجامعات النظيرة (خارجياً).

4. تقييم المخاطر

تحليل العوامل المؤثرة والمخاطر التي أدت لتدني أو تذبذب أداء المؤشر.

5. تفعيل التحسينات

اتخاذ قرارات تنفيذية مبنية على البيانات لترقية الأداء وتطوير الأنظمة والمناهج.

القياس ليس غاية بحد ذاته، بل هو البوصلة التي توجه دفعة التحسين المستمر والتميز المؤسسي.

المتابعة والقاموس المعياري

آليات الرصد الميداني وتوحيد المصطلحات



اجتماعات المتابعة

النقاش المباشر مع ملاك
المؤسسات والجهات التنفيذية.



التقارير الدورية

رفع بيانات الإنجاز ربع السنوية
لمتابعة التنفيذ.



تحديث المستهدفات

رفع سقف الطموح بناءً على
تحقق الإنجاز.



تحليل نتائج القياس اللاحقة

دراسة الفروقات قبل وبعد
التدخل.

حوكمة الأداء ومصادر التحقق

مسار تدفق الأدلة والبيانات من المصدر إلى اتخاذ القرار الاستراتيجي



البيانات النظامية والأكاديمية

المصادر: تقارير القبول والتسجيل، السجلات الوظيفية، قواعد بيانات التخرج.



استطلاعات الرأي وتقييم الأطراف المعنية

المصادر: استبانات جودة التعلم، رضا الطلاب والمستفيدين، تقييمات جهات التوظيف.



الوثائق الاستراتيجية

المصادر: ملفات المبادرات الاستراتيجية، التقارير السنوية، تقارير متابعة الخطة.

تغذي: مؤشرات الكفاءة الداخلية وتوزيع الموارد.

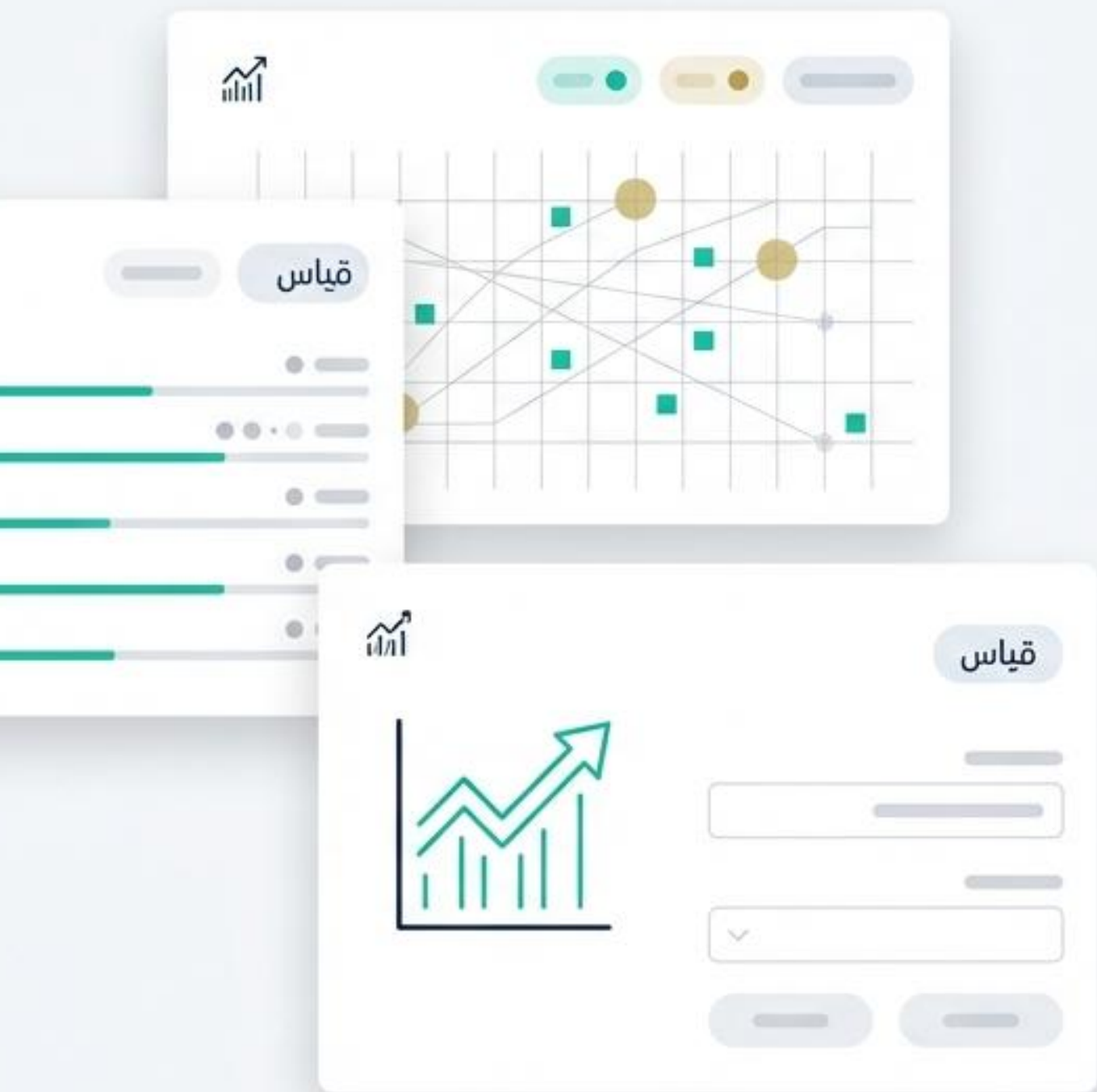
تغذي: مؤشرات جودة التجربة والمواءمة الخارجية.

تغذي: مؤشرات الفاعلية المؤسسية الشاملة.

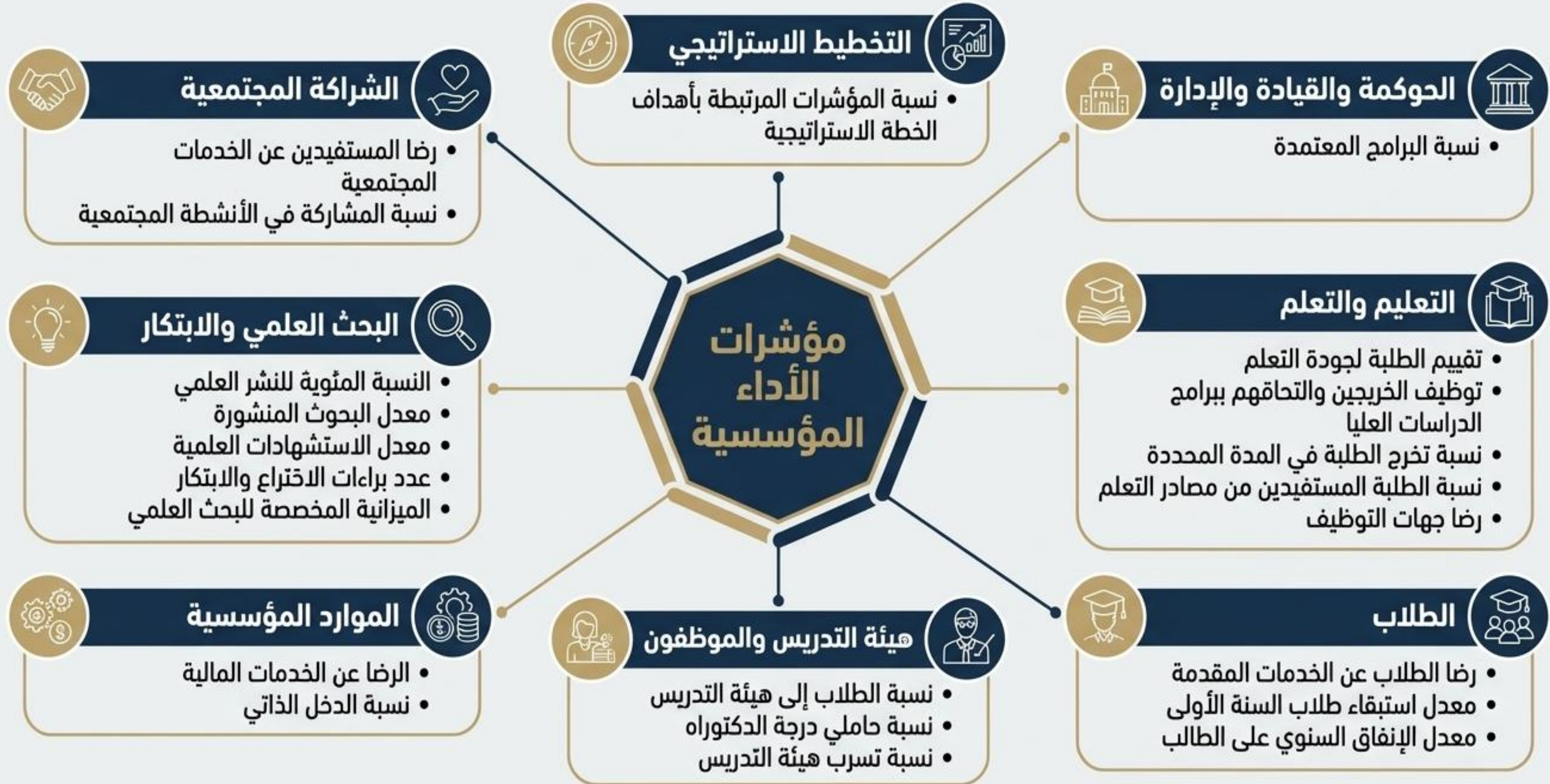
منظومة دعم
القرار المعتمدة
على البيانات

دليل بطاقات مؤشرات الأداء المؤسسي

إطار العمل الاستراتيجي، الحوكمة، وأدوات
القياس المحدثة



تكامل مؤشرات الأداء المؤسسية ضمن ثمانية محاور استراتيجية



الدليل البصري لقراءة لوحة مؤشرات الأداء

المالك والجهات الداعمة

تحدد الجهة الإدارية أو الأكاديمية المسؤولية بشكل مباشر عن تحقيق المستهدفات (مثل: الإدارة العامة للتخطيط).

قطبية المؤشر ودورية القياس

↑ موجبة (علاقة طردية)
↓ سالبة (علاقة عكسية/خطر)
📅 سنوي (دورية القياس)

طريقة الحساب

طريقة الحساب

عدد المشاريع المنجزة ضمن الوقت والميزانية

إجمالي عدد المشاريع المخطط لها

تُترجم المعادلات النصية إلى كتل بصرية مقسمة (بسط ومقام) لتوضيح مدخلات ومخرجات كل مؤشر بشكل مباشر.

الرؤى الاستراتيجية

شريط تحليلي يدمج أبرز المخاطر، العوامل المؤثرة، والإجراءات التحسينية لمجموعة المؤشرات المعروضة في المحور.

اسم المؤشر: نسبة المتحقق من مؤشرات أهداف الخطة الاستراتيجية

طريقة القياس

$$100 \times \frac{\text{عدد مؤشرات الأداء التي حققت المستهدف}}{\text{إجمالي عدد مؤشرات الأداء}}$$

وحدة القياس:  نسبة مئوية (%)  قطبية المؤشر: تصاعدي (موجبة)  دورية القياس: سنوي

مالك المؤشر:  الإدارة العامة للتخطيط الاستراتيجي  الجهات الداعمة: جميع القطاعات الأكاديمية والإدارية في الجامعة

التعريف والهدف

التعريف: نسبة مؤشرات الأداء المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية التي حققت المستوى المستهدف خلال السنة مقارنة بإجمالي المؤشرات المستهدفة لنفس الفترة.

الهدف من المؤشر: قياس مدى تقدم الجامعة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتقييم الكفاءة الكلية للتنفيذ.

العوامل المؤثرة والمخاطر

المؤثرات: جودة التخطيط الاستراتيجي، كفاءة تنفيذ المبادرات، الموارد المتاحة، مستوى التنسيق بين القطاعات.

 **المخاطر:** ضعف التنسيق بين الجهات المسؤولة، عدم وضوح آليات قياس بعض المؤشرات، نقص البيانات، وتأخر تنفيذ المبادرات.

القيم المرجعية

الداخلية: نتائج العام السابق
الخارجية: جامعات نظيرة

الإجراءات التحسينية والأدلة

التحسينات: مراجعة المبادرات الاستراتيجية، تعزيز آليات المتابعة، تطوير آليات قياس الأداء، دعم القطاعات المتأخرة.

الأدلة: تقارير متابعة الخطة، التقارير السنوية، ملفات المبادرات.

اسم المؤشر: تقويم الطلبة لجودة التعلم في البرامج الأكاديمية

طريقة القياس

متوسط درجات استجابات طلبة السنة النهائية على مقياس ليكرت الخماسي.

وحدة القياس: متوسط	↑ قطبية المؤشر: موجبة	دورية القياس: سنوي
مالك المؤشر: عمادة التطوير والجودة	الجهات الداعمة: الكليات – وكالة الجامعة للشؤون التعليمية	

التعريف والهدف

التعريف: مستوى رضا طلبة السنة النهائية عن جودة التعلم في البرامج الأكاديمية باستخدام استبانة تقويم الطلبة.

الهدف من المؤشر: تقييم جودة العملية التعليمية وتحسين تجربة التعلم.

الإجراءات التحسينية والأدلة

التحسينات: تطوير المناهج الدراسية، تدريب أعضاء هيئة التدريس، تحسين بيئة التعلم، تطوير أساليب التدريس والتقييم.

الأدلة: تقارير استبانة الطلبة، قواعد بيانات الاستجابات، تقارير تحليل المؤشر.

العوامل المؤثرة والمخاطر

المؤثرات: جودة التدريس، بيئة التعلم، الخدمات التعليمية، توفر التقنيات التعليمية، المناهج الدراسية ومدى ملاءمتها لمخرجات التعلم.

المخاطر: انخفاض نسبة الاستجابة للاستبانة، تحيز الاستجابات، عدم تمثيل جميع البرامج.

القيم المرجعية

الداخلية: نتائج العام السابق
الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: توظيف الخريجين والتحاقهم ببرامج الدراسات العليا

التعريف والهدف

التعريف: يقيس نسبة خريجي برامج البكالوريوس الذين حصلوا على وظائف أو التحقوا ببرامج الدراسات العليا خلال السنة الأولى من التخرج.

الهدف من المؤشر: قياس مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.

طريقة القياس

$$\frac{(\text{عدد الخريجين الموظفين أو الملتحقين بالدراسات العليا})}{(\text{إجمالي الخريجين})} \times 100$$

وحدة القياس: نسبة مئوية 	قطبية المؤشر: موجبة 	دورية القياس: سنوي 
مالك المؤشر: وكالة الجامعة للشؤون التعليمية 	الجهات الداعمة: الكليات - وحدة الخريجين 	

القيم المرجعية

الداخلية: نتائج العام السابق
الخارجية: جامعات نظيرة

العوامل المؤثرة والمخاطر

المؤثرات: احتياجات سوق العمل، مهارات الخريجين، برامج التدريب، المناهج الدراسية ومدى ارتباطها بمتطلبات سوق العمل.

المخاطر:  صعوبة متابعة الخريجين، ضعف بيانات التوظيف، تغيرات سوق العمل.

الإجراءات التحسينية والأدلة

التحسينات: تطوير المناهج وفق احتياجات سوق العمل، تعزيز التدريب العملي، توسيع الشراكات مع جهات التوظيف.

الأدلة: قواعد بيانات الخريجين، تقارير التوظيف، استبيانات متابعة الخريجين.

اسم المؤشر: نسبة تخرج طلاب البكالوريوس في المدة المحددة

طريقة القياس

$$\frac{(\text{عدد الطلاب المتخرجين في الوقت المحدد})}{(\text{إجمالي الطلاب المقبولين})} \times 100$$

دورية القياس: سنوي



قطبية المؤشر: موجبة



وحدة القياس: نسبة مئوية



الجهات الداعمة: الكليات

مالك المؤشر: عمادة القبول والتسجيل



التعريف والهدف

التعريف: يقيس نسبة الطلاب الذين أنهوا برامجهم الدراسية خلال المدة النظامية المحددة للبرنامج.

الهدف من المؤشر: تقييم كفاءة البرامج الأكاديمية في دعم تقدم الطلبة وإكمالهم للدراسة في الوقت المحدد.

الإجراءات التحسينية والأدلة

التحسينات: تطوير الإرشاد الأكاديمي، مراجعة الخطط الدراسية، تحسين الدعم الأكاديمي.

الأدلة: قواعد بيانات التخرج، تقارير القبول والتسجيل.

العوامل المؤثرة والمخاطر

المؤثرات: الإرشاد الأكاديمي، صعوبة المقررات، المناهج الدراسية وتسلسلها الأكاديمي، الخدمات الطلابية.

المخاطر: التعثر الدراسي، الانسحاب من البرامج، ضعف الإرشاد الأكاديمي.

القيم المرجعية

الداخلية: نتائج العام السابق

الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: رضا المستفيدين عن مصادر التعلم

طريقة القياس

متوسط درجات الاستجابات في استبانة الرضا.

وحدة القياس: متوسط قطبية المؤشر: موجبة ↑ 📅 دورية القياس: سنوي

مالك المؤشر: عمادة شؤون المكتبات 👤 الجهات الداعمة: الكليات

التعريف والهدف

التعريف: يقيس مستوى رضا الطلبة وأعضاء هيئة التدريس عن توفر وجودة مصادر التعلم مثل الكتب والدوريات وقواعد البيانات.

الهدف من المؤشر: تقييم جودة الخدمات التعليمية الداعمة للتعلم.

الإجراءات التحسينية والأدلة

التحسينات: تحديث قواعد البيانات، تطوير الخدمات الإلكترونية، تعزيز الاشتراكات العلمية.

الأدلة: تقارير المكتبات، نتائج استبيانات الرضا.

العوامل المؤثرة والمخاطر

المؤثرات: توفر المصادر، سهولة الوصول، الخدمات الإلكترونية، **المناهج الدراسية** ومتطلباتها من مصادر التعلم.

المخاطر: ⚠️ محدودية الموارد، ضعف استخدام قواعد البيانات.

القيم المرجعية

الداخلية: نتائج العام السابق

الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة

طريقة القياس

متوسط تقييم جهات التوظيف لكفاءة الخريجين في استبانة مخصصة.

دورية القياس: سنوي

قطبية المؤشر: موجبة

وحدة القياس: متوسط

الجهات الداعمة: الكليات - وحدة الخريجين

مالك المؤشر: وكالة الجامعة للشؤون التعليمية

التعريف والهدف

التعريف: يقيس مستوى رضا جهات التوظيف عن كفاءة خريجي الجامعة من حيث المعرفة والمهارات والقدرة على أداء المهام المهنية.

الهدف من المؤشر: تقييم جودة مخرجات التعليم ومدى مواءمتها لاحتياجات سوق العمل.

الإجراءات التحسينية والأدلة

التحسينات: مراجعة الخطط الدراسية، تعزيز التدريب التعاوني، إشراك جهات التوظيف في تطوير البرامج.

الأدلة: نتائج استبيان جهات التوظيف، تقارير متابعة الخريجين.

العوامل المؤثرة والمخاطر

المؤثرات: مهارات الخريجين، التدريب العملي، التواصل مع سوق العمل، المناهج الدراسية ومدى ارتباطها بمتطلبات المهن.

المخاطر: ضعف استجابة جهات التوظيف للاستبيان، محدودية بيانات الخريجين.

القيم المرجعية

الداخلية: نتائج العام السابق
الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: رضا الطلاب عن الخدمات المقدمة

التعريف والهدف

التعريف: يقيس مستوى رضا الطلبة عن الخدمات الجامعية مثل الإرشاد الأكاديمي والمرافق والخدمات الطلابية.

الهدف من المؤشر: تحسين تجربة الطالب في الجامعة.

طريقة القياس

متوسط تقييم الطلبة للخدمات في استبانة الرضا.

÷ وحدة القياس: متوسط قطبية المؤشر: موجبة ↑ دورية القياس: سنوي

مالك المؤشر: عمادة شؤون الطلاب الجهات الداعمة: الإدارات الخدمية

القيم المرجعية

الداخلية: نتائج العام السابق
الخارجية: جامعات نظيرة

العوامل المؤثرة والمخاطر

المؤثرات: جودة الخدمات، سرعة تقديم الخدمة، توفر المرافق، المناهج الدراسية ومتطلبات الدراسة التي تؤثر على تجربة الطالب.

المخاطر: ⚠ ضعف المشاركة في الاستبيان، عدم تمثيل جميع الكليات.

الإجراءات التحسينية والأدلة

التحسينات: تطوير الخدمات الطلابية، تحسين بيئة الحرم الجامعي، تعزيز الخدمات الرقمية.
الأدلة: تقارير استبيان رضا الطلاب.

اسم المؤشر: نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس

التعريف والهدف

- **التعريف:** يقيس عدد الطلاب مقابل كل عضو هيئة تدريس في الجامعة.
- **الهدف من المؤشر:** تقييم كفاءة توزيع أعضاء هيئة التدريس.

طريقة القياس

$$\frac{\text{(إجمالي عدد الطلاب)}}{\text{(إجمالي أعضاء هيئة التدريس)}}$$

قطبية المؤشر: سالبة ↓

وحدة القياس: نسبة (Ratio)

دورية القياس: سنوي

مالك المؤشر: وكالة الجامعة للشؤون التعليمية

الجهات الداعمة: الموارد البشرية – القبول والتسجيل

القيم المرجعية

- **الداخلية:** نتائج العام السابق
- **الخارجية:** جامعات نظيرة

العوامل المؤثرة والمخاطر

- **المؤثرات:** أعداد القبول، التوظيف الأكاديمي، المناهج الدراسية ومتطلبات التدريس العملي.
- **المخاطر:** زيادة أعداد الطلاب، نقص الكوادر الأكاديمية.

الإجراءات التحسينية والأدلة

- **التحسينات:** تخطيط القبول، تعيين أعضاء هيئة تدريس جدد.
- **الأدلة:** تقارير الموارد البشرية، قواعد بيانات الطلاب.

اسم المؤشر: نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه

طريقة القياس

التعريف والهدف

التعريف: يقيس نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة الدكتوراه إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس.

الهدف من المؤشر: تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي.

$$\frac{\text{(عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه)}}{\text{(إجمالي أعضاء هيئة التدريس)}} \times 100$$

وحدة القياس: نسبة مئوية قطبية المؤشر: موجبة ↑ دورية القياس: سنوي 📅
مالك المؤشر: إدارة الموارد البشرية 👤 الجهات الداعمة: الكليات 👥

الإجراءات التحسينية والأدلة

التحسينات: دعم الابتعاث، استقطاب الكفاءات الأكاديمية.
الأدلة: ملفات أعضاء هيئة التدريس.

العوامل المؤثرة والمخاطر

المؤثرات: سياسات التوظيف، الابتعاث، المناهج الدراسية التي تتطلب تخصصات أكاديمية متقدمة.
المخاطر ⚠️: صعوبة استقطاب الكفاءات، المنافسة بين الجامعات.

القيم المرجعية

الداخلية: نتائج العام السابق
الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: نسبة تسرب أعضاء هيئة التدريس

التعريف والهدف

التعريف: يقيس نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يغادرون المؤسسة خلال السنة لأسباب غير التقاعد.

الهدف من المؤشر: تقييم استقرار الكوادر الأكاديمية.

طريقة القياس

$$100 \times \frac{(\text{عدد المغادرين})}{(\text{إجمالي أعضاء هيئة التدريس})}$$

وحدة القياس: نسبة مئوية قطبية المؤشر: سالبة ↓ دورية القياس: سنوي 📅

مالك المؤشر: إدارة الموارد البشرية 👤 الجهات الداعمة: الكليات 👥

الإجراءات التحسينية والأدلة

التحسينات: تحسين بيئة العمل، تعزيز الحوافز الأكاديمية.

الأدلة: تقارير الموارد البشرية.

العوامل المؤثرة والمخاطر

المؤثرات: بيئة العمل، الحوافز، فرص التطوير، المناهج الدراسية ومتطلبات التدريس المرتبطة بالعبء التدريسي.

المخاطر: ⚠️ فقدان الكفاءات، تأثير ذلك على جودة البرامج.

القيم المرجعية

الداخلية: نتائج العام السابق

الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: نسبة الدخل الذاتي للمؤسسة

طريقة القياس

$$\frac{(\text{الدخل الذاتي} \times 100)}{\text{إجمالي الدخل}}$$



وحدة القياس:
نسبة مئوية





دورية القياس: موجبة
سنوي



مالك المؤشر:
الإدارة المالية



الجهات الداعمة:
مراكز الاستثمار

التعريف والهدف

التعريف: يقيس نسبة الإيرادات الذاتية للجامعة إلى إجمالي دخلها دخلها

الهدف من المؤشر: تعزيز الاستدامة المالية للمؤسسة.

القيم المرجعية

المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق
المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة

العوامل المؤثرة والمخاطر

أبرز العوامل المؤثرة: البرامج المدفوعة – الشراكات – المناهج الدراسية والبرامج الأكاديمية التي يمكن تسويقها
أبرز المخاطر: تقلب مصادر التمويل ⚠️

الإجراءات التحسينية والأدلة

الإجراءات التحسينية: تطوير البرامج المدفوعة – تعزيز الشراكات الاستثمارية
أبرز الأدلة: التقارير المالية السنوية

اسم المؤشر: رضا المستفيدين عن الخدمات التقنية

التعريف والهدف

التعريف: يقيس مستوى رضا المستخدمين عن الخدمات التقنية في الجامعة.

الهدف من المؤشر: تحسين جودة البنية التقنية والخدمات الرقمية.

طريقة القياس

متوسط تقييم المستفيدين في استبانة الرضا



دورية القياس:
سنوي



قطبية المؤشر:
موجبة



وحدة القياس:
متوسط



الجهات الداعمة:
جميع الإدارات



مالك المؤشر:
عمادة تقنية المعلومات

القيم المرجعية

- المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق
- المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة

العوامل المؤثرة والمخاطر

- أبرز العوامل المؤثرة: جودة الأنظمة - سرعة الخدمات - المناهج الدراسية التي تعتمد على التقنيات التعليمية
- أبرز المخاطر: الأعطال التقنية - ضعف البنية التحتية

الإجراءات التحسينية والأدلة

- الإجراءات التحسينية: تطوير الأنظمة - تعزيز الدعم الفني
- أبرز الأدلة: تقارير تقنية المعلومات

اسم المؤشر: النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس

طريقة القياس

$$\left(\frac{\text{عدد أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا بحثًا علميًا}}{\text{إجمالي أعضاء هيئة التدريس}} \div 100 \right)$$

وحدة القياس: نسبة مئوية  قطبية المؤشر:  دورية القياس:  سنوي

الجهات الداعمة:  الكليات مالك المؤشر:  عمادة البحث العلمي

التعريف والهدف

التعريف: يقيس نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا بحثًا علميًا واحدًا على الأقل خلال السنة إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس.

الهدف من المؤشر: تعزيز الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

العوامل المؤثرة والمخاطر

أبرز العوامل المؤثرة: الدعم البحثي - الحوافز العلمية - توفر الوقت للبحث - المناهج الدراسية ومتطلبات التدريس التي تؤثر على العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس

أبرز المخاطر:  ضعف التمويل البحثي - ارتفاع العبء التدريسي

الإجراءات التحسينية والأدلة

- **الإجراءات التحسينية:** زيادة الدعم البحثي - تخفيف العبء التدريسي - تشجيع النشر في المجلات المحكمة
- **أبرز الأدلة:** قواعد بيانات النشر العلمي - تقارير عمادة البحث العلمي

القيم المرجعية

المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق

المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس

طريقة القياس

إجمالي عدد البحوث المنشورة

÷ عدد أعضاء هيئة التدريس

دورية القياس:
سنوي



قطبية المؤشر:
موجبة



وحدة القياس:
عدد



مالك المؤشر:
عمادة البحث العلمي



الجهات الداعمة:
الكليات



التعريف والهدف

التعريف: يقيس متوسط عدد البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس خلال السنة.

الهدف من المؤشر: تعزيز الإنتاج البحثي وتحسين جودة البحث العلمي.

العوامل المؤثرة والمخاطر

أبرز العوامل المؤثرة: الدعم المالي للبحث - البنية التحتية البحثية - المناهج الدراسية ومتطلبات التدريس التي قد تؤثر على وقت البحث العلمي العلمي

أبرز المخاطر: محدودية التمويل - ضعف التعاون البحثي



الإجراءات التحسينية والأدلة

- الإجراءات التحسينية: دعم المشاريع البحثية - تشجيع التعاون البحثي - توفير حوافز للنشر
- أبرز الأدلة: تقارير النشر العلمي

القيم المرجعية

المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق

المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: معدل الاستشهادات العلمية لكل عضو هيئة تدريس

التعريف والهدف

التعريف: يقيس متوسط عدد الاستشهادات العلمية في المجلات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس

الهدف من المؤشر: قياس تأثير البحث العلمي للجامعة

طريقة القياس

$$\frac{\text{إجمالي عدد الاستشهادات العلمية}}{\text{عدد أعضاء هيئة التدريس}}$$



دورية القياس:
سنوي



قطبية المؤشر:
موجبة



وحدة القياس:
عدد



الجهات الداعمة:
الكليات

مالك المؤشر:
عمادة البحث العلمي



دورية القياس:
سنوي

الإجراءات التحسينية والأدلة

الإجراءات التحسينية: دعم النشر في المجلات عالية التأثير - تعزيز التعاون الدولي
أبرز الأدلة: قواعد بيانات الاستشهادات

العوامل المؤثرة والمخاطر

أبرز العوامل المؤثرة: جودة البحوث - التعاون الدولي - المناهج الدراسية التي تدعم ثقافة البحث العلمي لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس
أبرز المخاطر: ضعف جودة البحوث - محدودية النشر الدولي

القيم المرجعية

المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق
المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: عدد براءات الاختراع والجوائز العلمية

التعريف والهدف

التعريف: يقيس عدد براءات الاختراع والجوائز العلمية التي يحصل عليها منسوبو الجامعة خلال السنة.

الهدف من المؤشر: تعزيز الابتكار والإبداع العلمي في الجامعة.

طريقة القياس

إجمالي عدد براءات الاختراع والجوائز العوار العلمية خلال السنة

وحدة القياس: عدد  قطبية المؤشر:  دورية القياس: سنوي  مالک المؤشر: عمادة البحث العلمي  الجهات الداعمة: الكليات - مراكز الابتكار 

الإجراءات التحسينية والأدلة

الإجراءات التحسينية: دعم برامج الابتكار - إنشاء حاضنات الأعمال

أبرز الأدلة: سجلات براءات الاختراع - تقارير - تقارير الابتكار

العوامل المؤثرة والمخاطر

أبرز العوامل المؤثرة: ثقافة الابتكار - الدعم المالي - المناهج الدراسية التي تنمي مهارات الابتكار والبحث التطبيقي

أبرز المخاطر: ضعف تسجيل براءات الاختراع 

القيم المرجعية

المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق

المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي

التعريف والهدف

التعريف: يقيس نسبة الميزانية المخصصة للبحث العلمي إلى إجمالي ميزانية المؤسسة.

الهدف من المؤشر: تعزيز الاستثمار في البحث العلمي.

طريقة القياس

(ميزانية البحث العلمي $\times 100$) $\div$ إجمالي الميزانية

قطبية المؤشر:
موجبة



وحدة القياس:
نسبة مئوية



مالك المؤشر:
الإدارة المالية – عمادة
جميع القطاعات



دورية القياس:
سنوي



الإجراءات التحسينية والأدلة

الإجراءات التحسينية: زيادة التمويل البحثي
البحثي – تعزيز الشراكات البحثية

أبرز الأدلة: التقارير المالية السنوية

العوامل المؤثرة والمخاطر

أبرز العوامل المؤثرة: السياسات التمويلية –
الأولويات الاستراتيجية – المناهج الدراسية التي
تتضمن مشاريع بحثية

أبرز المخاطر: محدودية الموارد المالية



القيم المرجعية

المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق

المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية

التعريف والهدف

التعريف: يقيس مستوى رضا المستفيدين من المجتمع عن الخدمات والبرامج التي تقدمها الجامعة

الهدف من المؤشر: تعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع

طريقة القياس

متوسط تقييم المستفيدين للخدمات المجتمعية

وحدة القياس: متوسط  المؤشر  قطبية  دورية القياس: سنوي

مالك المؤشر: وكالة الجامعة لخدمة المجتمع  الجهات الداعمة: الكليات 

الإجراءات التحسينية والأدلة

الإجراءات التحسينية: تطوير البرامج المجتمعية – تعزيز الشراكات المجتمعية

أبرز الأدلة: تقارير البرامج المجتمعية

العوامل المؤثرة والمخاطر

أبرز العوامل المؤثرة: جودة البرامج المجتمعية – المناهج الدراسية التي تتضمن أنشطة خدمة المجتمع

أبرز المخاطر: ضعف المشاركة المجتمعية 

القيم المرجعية

المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق

المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة

اسم المؤشر: نسبة المشاركة في الأنشطة المجتمعية

التعريف والهدف

التعريف: يقيس نسبة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأنشطة المجتمعية.

الهدف من المؤشر: تعزيز المشاركة المجتمعية للجامعة.

طريقة القياس

(عدد المشاركين × ١٠٠) ÷ إجمالي عدد الطلبة وأعضاء هيئة التدريس

% وحدة القياس: نسبة مئوية

↑ قطبية المؤشر: موجبة

📅 دورية القياس: سنوي

👥 مالك المؤشر: وكالة الجامعة لخدمة المجتمع

🏢 الجهات الداعمة: الكليات

القيم المرجعية

المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق

المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة

العوامل المؤثرة والمخاطر

أبرز العوامل المؤثرة: الوعي المجتمعي – دعم الأنشطة – المناهج الدراسية التي تتضمن التعلم الخدمي

⚠️ أبرز المخاطر: ضعف المشاركة

الإجراءات التحسينية والأدلة

الإجراءات التحسينية: تشجيع المشاركة المجتمعية – دمج الأنشطة المجتمعية في البرامج الأكاديمية

أبرز الأدلة: تقارير الأنشطة المجتمعية

اسم المؤشر: نسبة البرامج المعتمدة

التعريف والهدف

التعريف: يقيس نسبة البرامج الأكاديمية الحاصلة على اعتماد أكاديمي من جهات اعتماد معترف بها إلى إجمالي البرامج الأكاديمية.

الهدف من المؤشر: تعزيز جودة البرامج الأكاديمية.

طريقة القياس

$$\frac{\text{عدد البرامج المعتمدة} \times 100}{\text{إجمالي البرامج}}$$

وحدة القياس:  نسبة مئوية  قطبية المؤشر:  دورية القياس:  سنوي

مالك المؤشر:  عمادة التطوير والجودة  الجهات الداعمة: الكليات

الإجراءات التحسينية والأدلة

الإجراءات التحسينية: تطوير البرامج الأكاديمية - تحديث المناهج الدراسية - تعزيز ثقافة الجودة

أبرز الأدلة: تقارير الاعتماد الأكاديمي

العوامل المؤثرة والمخاطر

أبرز العوامل المؤثرة: جودة البرامج الأكاديمية - المناهج الدراسية ومدى توافقها مع معايير الاعتماد الأكاديمي - الموارد التعليمية

أبرز المخاطر:  عدم استيفاء متطلبات الاعتماد

القيم المرجعية

المرجعية الداخلية: نتائج العام السابق
المرجعية الخارجية: جامعات نظيرة



خطة التحسين وإغلاق دائرة الجودة

دورة التحسين المستمر المبنية على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية



بناء خطط التحسين المؤسسية لمعالجة الفجوات

مجموعة من الإجراءات لمعالجة الفجوات
الأدائية (تجاوز 5%).

1. التحديد

حصر المؤشرات غير
المتحققة بوضوح.

2. التحليل

استخدام أدوات التحليل
لتحديد الأسباب الجذرية
للفجوة.

3. التصميم

صياغة إجراءات تصحيحية
وحلول عملية ذكية
(SMART).

4. التكليف

إسناد كل إجراء لجهة
تنفيذية مسؤولة.

5. الجدولة

وضع إطار زمني دقيق
للتنفيذ.

6. المراقبة

متابعة التقدم الدوري
عبر تقارير ربع سنوية
لضمان إغلاق الدائرة.

نموذج خطة التحسين المؤسسية المبينة على نتائج مؤشرات الأداء

إطار تنفيذي موحد لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لمعالجة فجوات الأداء وإغلاق دائرة الجودة بناءً على نتائج قياس المؤشرات.

التنفيذ والحوكمة والأثر

مصفوفة الإجراءات التحسينية

.....			...
الإجراء التحسيني	الجهة المسؤولة	الموارد المطلوبة	مؤشر قياس فرعي

حوكمة الأطراف المعنية



الأثر المؤسسي المتوقع



البيانات الأساسية وتحليل الفجوة

البيانات الأساسية للمؤشر

اسم المؤشر
الجهة المالكة
المعور الاستراتيجي
القيمة المستهدفة
القيمة الفعلية
نسبة الانحراف



عتبة تفعيل خطة التحسين
تفعيل الخطة وجوباً عند تجاوز الانحراف
عن القيمة المستهدفة مقدار $\pm 55\%$
وفق الدليل المعتمد.

تحليل الأسباب الجذرية

تقييم كفاءة التنفيذ وتوفر الموارد وجودة التخطيط لتحديد العوامل التي أدت لعدم تحقيق المستهدف.

الأسباب المحتملة للفجوة الأدائية	التأثير المتوقع
ضعف التنسيق أو نقص البيانات	تأخر اتخاذ القرار المبني على البرهان
محدودية الموارد أو تأخر المبادرات	عدم القدرة على الالتزام بالخطة التشغيلية
	ضعف المسابعة أو عدم وضوح المسؤوليات
	تخارر الفجوة الأدائية في الدورات القادمة
	ضعف النضل أو نقص الموانية

مصفوفة حوكمة الأداء والتحسين المستمر

دورة حياة مؤشرات الأداء: من التخطيط وجمع الأدلة إلى إدارة المخاطر وصنع القرار الاستراتيجي.



دليل مؤشرات الأداء الرئيسية

عمادة التطوير والجودة

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

2025/2026م