



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة أمّ القرى

مؤشرات الأداء

الدراسة الذاتية المؤسسية



كتيب مؤشرات الأداء

1439-1438

الدراسة الذاتية المؤسسية جامعة أم القرى

4	مؤشرات المعيار الأول
4	المؤشرات الرئيسية للمعيار الأول
6	المؤشرات الفرعية للمعيار الأول
7	مؤشرات المعيار الثاني
7	المؤشرات الرئيسية للمعيار الثاني
9	المؤشرات الفرعية للمعيار الثاني
13	مؤشرات المعيار الثالث
13	المؤشرات الرئيسية للمعيار الثالث
17	المؤشرات الفرعية للمعيار الثالث
23	مؤشرات المعيار الرابع
23	المؤشرات الرئيسية للمعيار الرابع
33	المؤشرات الفرعية للمعيار الرابع
42	مؤشرات المعيار الخامس
42	المؤشرات الرئيسية للمعيار الخامس
48	المؤشرات الفرعية للمعيار الخامس
50	مؤشرات المعيار السادس
50	المؤشرات الرئيسية للمعيار السادس
56	المؤشرات الفرعية للمعيار السادس
70	مؤشرات المعيار السابع
70	المؤشرات الرئيسية للمعيار السابع
78	المؤشرات الفرعية للمعيار السابع
85	مؤشرات المعيار الثامن
85	المؤشرات الرئيسية للمعيار الثامن
87	المؤشرات الفرعية للمعيار الثامن
91	مؤشرات المعيار التاسع

91	المؤشرات الرئيسية للمعيار التاسع
95	المؤشرات الفرعية للمعيار التاسع
101	مؤشرات المعيار العاشر
101	المؤشرات الرئيسية للمعيار العاشر
111	المؤشرات الفرعية للمعيار العاشر
123	مؤشرات المعيار الحادي عشر
123	المؤشرات الرئيسية للمعيار الحادي عشر
127	المؤشرات الفرعية للمعيار الحادي عشر

مؤشرات المعيار الأول

المؤشرات الرئيسية للمعيار الأول

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S1.1)

مؤشر الأداء الرئيس:					
تقدير وعي أصحاب المصلحة لعبارة الرسالة والأهداف					
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S1.1)					
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S1.1)					
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي		مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
4.0	3.9	3.67	2015	4.0	3.6
		3.62	2016		
		3.65	2017		
		3.69	2018		

التحليل

المقياس المستخدم خماسي النقاط: {5: أوفق بشدة 4: أوفق 3: أوافق لحد ما 2: لا أوفق 1: لا أوفق بشدة}.

توضح البيانات الواردة أعلاه أن المتوسط العام لتقدير وعي أصحاب المصلحة لعبارة الرسالة والأهداف في الفترة 2015م كان 3.67، وقد تحسن بشكل بسيط إلى 3.69 في عام 2018م ويشير ذلك إلى تحسن وزيادة لوعي أصحاب المصلحة بعبارة الرسالة والأهداف. ومن خلال ملاحظة نتائج المقارنة الخارجية يتضح أن متوسط مؤشر وعي أصحاب المصلحة بالرسالة والأهداف سجل ثاني أعلى قيمة بعد جامعة الملك فهد وهو 3.69، وذلك يعزى للحراك والجهود التي تبذلها الجامعة لنشر رسالتها وأهدافها. وهناك توجهات سيتم أخذها عند بناء الخطة المستقبلية تمكين 2023م بخصوص مشاركة أكبر شريحة ممكنة لجميع المستفيدين من داخل الجامعة (قياديين وقيادات وهيئة تدريسية رجال ونساء وموظفين وموظفات بكل فئاتهم وطلبة وطالبات) وكذلك من خارج الجامعة (القطاعات الحكومية والخاصة) بورش عمل ومقابلات فردية واستبيانات وهاشاق تويتتر. وأيضاً سيتم التركيز على الإبراز الاعلامي للخطة قبل البداية الفعلية لها وأثناء إعدادها وصياغتها وبعد تدشين العمل بها ونشرها على كل المستويات داخل الجامعة وخارجها.

المقارنة المرجعية الداخلية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - مقارنة ذاتية داخلية للجامعة.
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب المؤشر نفسه من خلال 4 استبيانات لفئات القيادات وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب وحساب المتوسط العام مع مراعاة الوزن النسبي لكل فئة وأعداد المشاركين. ورقم المقارنة المرجعية الداخلية: هو أعلى نتيجة لقياس المؤشر 3.67 في عام 1435-1436هـ.
- 3- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- جامعة أم القرى (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
- لأنهما من الجامعات السعودية الحاصلة على الاعتماد وتتشابه في رسالتهما مع جامعة أم القرى كما أن أنشطتهما تتناول التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما أن هناك إمكانية للحصول على بيانات قياس المؤشرات.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
- من خلال استبانات للفئات المختلفة بجامعة القصيم وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن وحساب المتوسط العام وقد تم الحصول عليها من جامعة القصيم وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
 - جامعة القصيم.

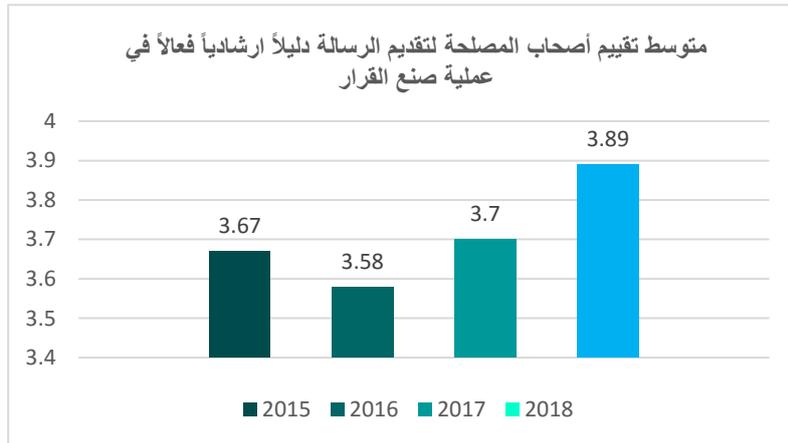
المؤشرات الفرعية للمعيار الأول

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S1-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:				
متوسط تقييم أصحاب المصلحة لتقديم الرسالة دليلاً إرشادياً فعالاً في عملية صنع القرار				
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S1-s1)				
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي	
4	3.67	2015	3.8	3.89
	3.58	2016		
	3.70	2017		
	3.89	2018		

التحليل

المقياس المستخدم خماسي النقاط: {5: أوفق بشدة 4: أوفق 3: أوافق لحد ما 2: لا أوفق 1: لا أوفق بشدة}



يظهر ارتفاع تأييد أصحاب المصلحة لكون الرسالة تقدم دليلاً إرشادياً لعملية صنع القرار، وذلك مقارنة بنتائج السنوات السابقة، ولكن لأن المستهدف لم يتحقق فإنه يستلزم إطلاع القادة على عمليات اتخاذ القرار وحثهم على توجيه قراراتهم حسب الرسالة.

المقارنة المرجعية الداخلية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - مقارنة ذاتية داخلية للجامعة.
- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب المؤشر نفسه من خلال استبانة لصفات القيادات، ورقم المقارنة المرجعية الداخلية: هو أعلى نتيجة لقياس المؤشر 3.70 في عام 1437-1438هـ.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - جامعة أم القرى (مقارنة ذاتية).

مؤشرات المعيار الثاني

المؤشرات الرئيسية للمعيار الثاني

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S2.1)

مؤشر الأداء الرئيس:				
تقويم أصحاب المصلحة لكتيب السياسة بما يشمل من رسم التدفق الإداري، ومسئوليات الوظيفة				
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S2.1)				
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S2.1)				
التقدير المتوسط عن كفاية كتيب السياسة على مقياس خماسي النقاط في مسح سنوي لأعضاء هيئة التدريس وطلاب العام النهائي				
مستوى الأداء الفعلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المستهدف الجديد
3.50	3.50	3.48	4.40	4.00
جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل				

التحليل

قياس المؤشر:

الدرجة	1438-1439	1437-1438	1436-1437	المتوسط العام
قيادات	3.25	2.89	3.43	3.50
هيئة تدريس	3.78	3.82	3.73	3.50
موظفين	3.18	3.27	3.09	3.50
طلاب	3.71	3.73	3.68	3.50
المتوسط العام	3.50	3.43	3.48	3.50

تم تحقيق مستوى رضى عام عن كتيبات السياسات بالجامعة حيث حقق قياس المؤشر 70% من الدرجة الكلية للمقياس الخماسي، و100% من المستهدف وهو 3.5 وتسعى الجامعة الى تحسين مستوى الرضى عن كتيبات السياسات من خلال إنشاء دليل موحد للسياسات مع مراجعته وتطويره.

نقاط القوة:

- كتيب السياسات معد على مستوى كل جهة من جهات الجامعة.
- توصيات التحسين:

- إنشاء دليل موحد للسياسات على مستوى الجامعة.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- لأنها مقارنة ذاتية للجامعة، كما أنها أفضل نتيجة يمكن أن تحققها الجامعة لهذا المؤشر في ظل الظروف الحالية.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- من خلال استبانات لفئات المنسوبين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وحساب المتوسط مع مراعاة الوزن النسبي للمتوسط لكل فئة.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
- الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - تم اختيار جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل لأنها جامعة معتمدة فضلا عن اتاحة البيانات للمؤشر.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
 - من خلال احتساب متوسط لنتائج تطبيق استبانات استطلاع الرأي للفئات المعنية عن مدى رضاهم عن دليل السياسات (وفق مقياس خماسي).
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
 - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

المؤشرات الفرعية للمعيار الثاني

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S2-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:			
تقييم أصحاب المصلحة لجودة الإدارة (عن كفاية وفاعلية مجلس الجامعة (المهام — القيادة — عمليات التخطيط — العلاقة بين أقسام الطلبة والطالبات — الشركات المرتبطة بالجامعة) رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S2-s1)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
4.00	3.55	3.75	3.65
التحليل			
قياس المؤشر:			
البند	1436-1437	1437-1438	1438-1439
قيادات	-	-	3.90
هيئة تدريس	3.84	3.8	3.85
موظفين	3.34	3.04	3.22
طلاب	3.48	3.72	3.61
المتوسط العام	3.55	3.52	3.65
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> • اعتبار مجلس الجامعة التطوير الفعال هدفاً أساسياً له بما يحقق مصالح طلابها والمجتمعات التي تخدمها. • دراية مجلس الجامعة الكافية بمهام وأنشطة الجامعة التعليمية وباحتياجات منسوبيها. • تشجع القيادات في الجامعة على العمل بروح الفريق الواحد لتحقيق غايات وأهداف الجامعة التعليمية وذلك في حدود مسلياتهم. • تعمل القيادات بجميع المستويات في الجامعة بالتعاون مع زملاء العمل لضمان فاعلية العملية التعليمية. • قواعد الممارسات والسلوكيات الأخلاقية بالجامعة معلنة وواضحة ويلتزم بها جميع المنسويين. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> • ضرورة تشجيع القيادات في الجامعة مبادرات المرؤوسين وأن تكافئ عليها في إطار سياسات وإجراءات واضحة ومحددة. • ضرورة مراعاة عمليات تقدير المخاطر والتقليل من أثارها في حالة حدوثها عند وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة. • ضرورة تشكيل لجنة لإدارة المخاطر بالجامعة. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟			

- لأنها مقارنة ذاتية للجامعة، كما أنها أفضل نتيجة يمكن أن تحققها الجامعة لهذا المؤشر في ظل الظروف الحالية.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- من خلال استبانات لفئات المنسويين أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب وحساب المتوسط مع مراعاة الوزن النسبي للمتوسط لكل فئة.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S2-s2)

مؤشر الأداء الفرعي:			
تقويم أصحاب المصلحة لجودة المناخ التنظيمي للجامعة			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S2-s2)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
4.00	3.46	3.75	3.75
التحليل			
قياس المؤشر:			
1438-1439	1437-1438	1436-1437	البند
4.00	-	-	قيادات
3.80	3.78	3.81	هيئة تدريس
3.70	3.00	3.15	موظفين
3.49	3.61	3.36	طلاب
3.75	3.46	3.44	المتوسط العام
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> • يشارك مجتمع الجامعة (القيادات-أعضاء هيئة التدريس-الموظفين-الطلاب) في مختلف الأنشطة بما في ذلك ورش العمل والاستطلاعات. • تتولى وكالة الجامعة للتطوير وريادة الأعمال من خلال عمادة التطوير والجودة النوعية مسؤولية إجراء استطلاعات الرأي لبيئة العمل في الجامعة، مع الأخذ بعين الاعتبار أن العام الحالي 1439/1438هـ (٢٠١٧-٢٠١٨م) أفضل من الأعوام السابقة حيث تم استطلاع الآراء للفصلين الأول والثاني والصيفي. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> • ضرورة مشاركة قيادات الجامعة في اعمال استطلاع الرأي. • ضرورة استمرارية استطلاع الرأي لشطري الطلاب والطالبات. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة، كما أنها أفضل نتيجة يمكن أن تحققها الجامعة لهذا المؤشر في ظل الظروف الحالية. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • من خلال استبانات لفئات المنسويين أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب وحساب المتوسط مع مراعاة الوزن النسبي للمتوسط لكل فئة. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S2-s3)

مؤشر الأداء الفرعي:

تقييم مدى وعي أصحاب المصلحة بالسلوكيات الأخلاقية

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S2-s3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
4.00	3.69	3.75	3.71

التحليل

قياس المؤشر:

البند	1436-1437	1437-1438	1438-1439
قيادات	-	-	3.90
هيئة تدريس	4.00	3.93	3.97
موظفين	3.24	3.41	3.33
طلاب	3.51	3.74	3.65
المتوسط العام	3.58	3.69	3.71

نقاط القوة:

- وجود نظام من السلوك الأخلاقي، يتضح في منظومة القيم الإسلامية باعتبار وجودها في مكة المكرمة.
 - لدى جامعة أم القرى وثائق وأدلة لقواعد أخلاقية لأعضاء هيئة التدريس وبشكل خاص للبحث العلمي وقواعد سلوك للطلاب فضلاً عن قواعد السلوك للموظفين بما فيهم أعضاء هيئة التدريس.
- توصيات التحسين:
- ضرورة استمرارية تحسين ومراجعة القواعد المتعلقة بالسلوك الأخلاقي بانتظام لجميع أنشطة الجامعة.
 - أتمتة أنظمة للنزاهة البحثية لضمان جودة الأداء.

المقارنة المرجعية الداخلية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة، كما أنها أفضل نتيجة يمكن أن تحققها الجامعة لهذا المؤشر في ظل الظروف الحالية.
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - من خلال استبانات لفئات المنسوبين أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب وحساب المتوسط مع مراعاة الوزن النسبي للمتوسط لكل فئة.
- 3- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

مؤشرات المعيار الثالث

المؤشرات الرئيسية للمعيار الثالث

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S3.1)

مؤشر الأداء الرئيس:				
تقويم الطلاب الكلي لخبرة جودة التعلم				
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S3.1)				
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S3.1)				
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
3.9	3.9	جامعة القصيم	3.9	3.6
	3.6	جامعة الملك سعود		
	3.5	جامعة الملك عبد العزيز		

التحليل

قياس المؤشر:

التقدير المتوسط عن جودة الكلية على مقياس خماسي النقاط من خلال مسح سنوي لطلاب العام الأخير.

البند	1431-	1432-	1433-	1434-	1435-	1436-	1437-	1438-
ذكر	1432	1433	1434	1435	1436	1437	1438	1439
ذكر	3.69	3.72	3.74	3.71	3.88	3.83	3.62	3.68
أنثى	3.55	3.61	3.59	3.58	3.71	3.94	3.93	3.55
عام	3.62	3.66	3.67	3.65	3.75	3.91	3.79	3.6

نقاط القوة:

- تتم عمليات تقويم الطلاب لخبرة جودة التعلم بشطري الطلاب والطالبات على السواء بشكل دوري ومنتظم سنوياً وتوضح نتائج قياس المؤشر أنها مرضية ورغم أنها لم تحقق المستهدف وهو 3.9 إلا أن النتائج مساوية لجامعة الملك سعود 3.6، وأعلى من جامعة القصيم 3.5، ومقاربة لجامع الملك عبد العزيز 4.0.

توصيات التحسين:

- زيادة نسبة أعداد الطلاب والطالبات المشاركين في استبانة " تقويم الطلاب الكلي لخبرة لجودة التعلم".

المقارنة المرجعية الداخلية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - وذلك لأنها مقارنة ذاتية داخلية للجامعة.
- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- تم حساب عدد أعضاء هيئة التدريس وحساب عدد الطلبة بكل شطر وحساب المعدل على مستوى كل شطر وعلى المستوى الإجمالي، وذلك بالاستعانة بقاعدة البيانات واستخراجها من خلال عمادة تقنية المعلومات بالجامعة.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - لأنها جامعات حاصلة على الاعتماد، وكذلك تتشابه رسالتها ومجال عملها مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال أنشطة تعليمية وبحثية وخدمة مجتمع، كما أن بها برامج بكالوريوس ودراسات عليا، فضلا عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
 - من خلال استبانة الخبرة التعليمية وهي استبانة أساسية معدة من المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي على مقياس خماسي.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
 - جامعة القصيم
 - جامعة الملك سعود
 - جامعة الملك عبد العزيز

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S3.2)

مؤشر الأداء الرئيس:									
نسبة المقررات التي تم تقويمها بواسطة الطلاب خلال العام									
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S3.2)									
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S3.2)									
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي		مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي				
65%	85%	جامعة القصيم	82%	65%	55%				
	100%	جامعة الملك سعود							
	100%	جامعة الملك عبد العزيز							
	50%	متطلبات NCAA							
التحليل									
قياس المؤشر:									
البند	1431-	1432-	1433-	1434-	1435-	1436-	1437-	1438-	1439-
النسبة %	80%	77%	82%	67%	65%	60%	62%	55%	
<p>رغم أن نتائج المؤشر تحقق الحد الأدنى المطلوب من NCAA وهو 50% من المقررات إلا أن النتائج لم تحقق المستهدف حيث ان المستهدف هو 65% بينما المتحقق هو 65% ويتبع قياس المؤشر على مدار السنوات السابقة يتبين تراجعاً ملحوظاً في نسبة المقررات التي تم تقويمها بواسطة الطلاب الى المقررات التي تم تدريسها خلال نفس الفترة.</p> <p>وبصفة عامة فقد حققت نتائج المؤشر الحد الأدنى المطلوب من NCAA ولكن يجب إيجاد آليات لزيادة النسبة وتحقيق المستهدف، وبخاصة أنه بالمقارنة الداخلية والخارجية فإن نتائج المؤشر تحتاج الى تحسين.</p>									
المقارنة المرجعية الداخلية									
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم جمع عدد المقررات التي تم تقييمها على مستوى جميع برامج وكليات الجامعة وقسمتها على العدد الكلي لمقررات التي تم تدريسها خلال العام الدراسي* 100 لحساب النسبة المئوية، وتعد قيمة المقارنة المرجعية وهي 82% هي أعلى قيمة لقياس المؤشر وكانت في العام الجامعي 1434-1433 هـ. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 									
المقارنة المرجعية الخارجية									
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟									

• لأنها جامعات حاصلة على الاعتماد، وكذلك تتوافق رسالتها ومجال عملها مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال أنشطة تعليمية وبحصية وخدمة مجتمع، كم أن بها برامج بكالوريوس ودراسات عليا، فضلا عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة. كما تم اختيار **NCAAA** لأن وثائقها هي المرجعية الأساسية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

• تم احتسابها من خلال جامعة القصيم وإتاحة النتائج لجامعة أم القرى، وهي بنفس الطريقة التي تم احتسابها بجامعة أم القرى.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

- جامعة القصيم
- جامعة الملك سعود
- جامعة الملك عبد العزيز
- متطلبات **NCAAA**

المؤشرات الفرعية للمعيار الثالث

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S3-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:																			
مدى تمثيل الوحدات المختلفة للجامعة من كليات وعمادات مساندة في المجلس المنوط بالتطوير والجودة																			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S3-s1)																			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي																
100%	<table border="1"> <tr><td>100%</td><td>1431</td></tr> <tr><td>100%</td><td>1432</td></tr> <tr><td>100%</td><td>1433</td></tr> <tr><td>100%</td><td>1434</td></tr> <tr><td>100%</td><td>1435</td></tr> <tr><td>100%</td><td>1436</td></tr> <tr><td>100%</td><td>1437</td></tr> <tr><td>100%</td><td>1438</td></tr> </table>	100%	1431	100%	1432	100%	1433	100%	1434	100%	1435	100%	1436	100%	1437	100%	1438	100%	100%
100%	1431																		
100%	1432																		
100%	1433																		
100%	1434																		
100%	1435																		
100%	1436																		
100%	1437																		
100%	1438																		
التحليل																			
توضح نتائج قياس المؤشر إلى أن هناك تمثيلاً لجميع الوحدات المكونة للجامعة في لجنة الجودة على مستوى الجامعة مما يعني مشاركة جميع الوحدات فاعلة في عمليات الجودة بالجامعة وشمولية اللجنة بما يؤهلها لمناقشة وتناول جميع أنشطة الجامعة.																			
المقارنة المرجعية الداخلية																			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • من خلال حصر الكليات والعمادات الموجودة بالجامعة وحساب مدى تمثيلها في لجان الجودة المؤسسية. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 																			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S3-s2)

مؤشر الأداء الفرعي:							
نسبة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المشاركون في لجان الجودة الرئيسية والفرعية							
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S3-s2)							
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي	مستوى الأداء الفعلي	مستوى الأداء الفعلي
الجديد	الداخلي	الداخلي	الداخلي	الداخلي	الداخلي	الداخلي	الداخلي
90%	93%	80%	93%	80%	93%	66%	66%
التحليل							
قياس المؤشر:							
1438-	1437-	1436-	1435-	1434-	1433-	1432-	العام
1439	1438	1437	1436	1435	1434	1433	
66%	61%	55%	52%	93%	90%	55%	النسبة
<p>يتضح أن هناك نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس تشارك في لجان الجودة بالكليات، ورغم ذلك تسعى الجامعة الى زيادة النسبة الى 90% من الأعضاء.</p> <p>وتطمح جامعة أم القرى إلى تحقيق أداءً عالياً في هذه النسبة من خلال مشاركة جميع المنسويين في عمليات الجودة وضمانها وعمليات التقويم الذاتي.</p> <p>إضافة إلى تركيز الجهود الرامية لرفع الوعي بأهمية الجودة وأهمية المساهمة من قبل الجميع لضمانها وتعزيزها</p>							
المقارنة المرجعية الداخلية							
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> الجامعة نفسها حيث أنها مقارنة ذاتية وكذلك لأن المؤشر فرعي خاص بالجامعة. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> من خلال حساب عدد المشاركين بكل كلية / العدد الكلي بالكليات * 100 للحصول على النسبة المئوية. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 							

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S3-s3)

مؤشر الأداء الفرعي:

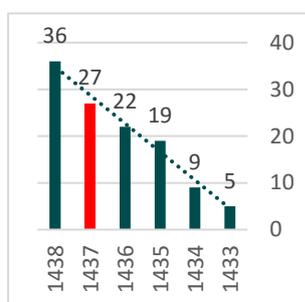
مدى نمو عدد البرامج المعتمدة بالجامعة

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S3-s3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
	5	1433	
	9	1434	
	19	1435	
	22	1436	
	27	1437	
متزايد	36	1438	متزايد
			36

التحليل

نقاط القوة:



- يوضح الشكل أن هناك نمواً متزايداً منذ عام 1433 هـ حيث تم اعتماد 36 برنامجاً حتى العام الجامعي 1438-1439 هـ وفي كل عام يتم اعتماد مجموعة من البرامج وكان أقصى معدل تغير بين عامي 1434 و1435 هـ حيث تم التغير بمعدل 10 برامج في عام واحد، ورغم أن المعدل في الانخفاض نسبياً إلا أن كل عام يضاف عدداً جديداً من البرامج المعتمدة.

توصيات التحسين:

- العمل على زيادة معدل البرامج المعتمدة دولياً، واعتماد برامج محلياً.

المقارنة المرجعية الداخلية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة.
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - من خلال حساب عدد البرامج التي حصلت على الاعتماد الدولي في العام السابق لعام القياس وكان 27 برنامجاً في العام الجامعي 1437-1438 هـ.
- 3- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S3-s4)

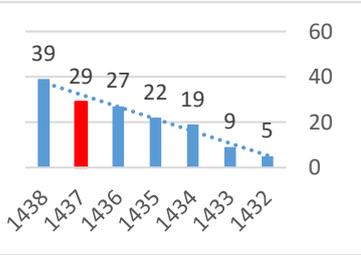
مؤشر الأداء الفرعي:

مدى نمو عدد البرامج التي تعاقبت مع هيئات اعتماد محلية أو دولية

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S3-s4)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
متزايد	5	1433	متزايد
	9	1434	
	19	1435	
	22	1436	
	27	1437	
	39	1438	

التحليل



توضح البيانات النمو المضطرب في عدد البرامج التعليمية التي تواصلت مع هيئات اعتماد سواء دولية أو محلية وقد حصل من تلك البرامج 36 برنامجا على الاعتماد ، وهناك برامج أخرى تواصلت ومازالت تعمل على تحقيق المستوى المطلوب للامتثال للمعايير التي تتطلبها هيئات الاعتماد، ومن هذه البرامج برامج تواصلت مع المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي ضمن التقويم

التطويري، وتم المراجعة الخارجية التطويرية لها التي أسفرت عن تقريراً تضمن عدة توصيات أنجزت تلك البرامج معظمها وفي طريقها للتقدم للاعتماد الوطني، كما أن بعضاً من تلك البرامج التي تم مراجعتها محلياً حصلت على الاعتماد الدولي وفي طريقها للحصول على الاعتماد الوطني أيضاً.

المقارنة المرجعية الداخلية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة.
- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم حساب البرامج التي تواصلت مع هيئات اعتماد دولية سواء حصلت على الاعتماد أم ما زالت في عمليات وخطوات التقدم نحو تحقيق متطلبات الاعتماد.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S3-s5)

مؤشر الأداء الفرعي:

مدى وجود زيارات تفقدية لبيان تقدم أنشطة الجودة بالكليات من خلال المسؤولين

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S3-s5)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
100% كل عامين	100% كل عامين	100% كل عامين	100% كل عامين

التحليل

قياس المؤشر:

العام	1433-	1434-	1435-	1436-	1437-	1438-
	1434	1435	1436	1437	1438	1439
النسبة	90%	60%	40%	35%	70%	30%

توضح البيانات أن هناك زيارات تفقدية ميدانية لجميع كليات الجامعة من خلال المسؤولين الأساسيين عن التطوير والجودة بالجامعة المتمثلان في وكيل الجامعة للتطوير وريادة الأعمال، وعميد التطوير الجامعي والجودة النوعية، ومعدل الزيارات الميدانية 100% من الكليات كل عامين نظرا لكثرة عدد الكليات التي تصل الى 34 كلية، فضلا عن وجود آليات أخرى للمتابعة حيث يتم ذلك من خلال التواصل المباشر بين عمداء الكليات والمسؤولين وكذلك الاجتماعات الدورية الثنائية بين العمداء ومسؤولي التطوير والجودة. كما أن هناك عدد من الكليات التي يتم عمل أكثر من زيارة لها خلال العام الواحد بينما يكون هناك حاجة وأولوية في تقديم برامجها للحصول على الاعتماد. وتعد هذه الزيارات زيارات داعمة وتشجيعية لمنسوبي الكليات حيث تبين اهتمام كبار المسؤولين بالجامعة، فضلا عن دورها الفعال في حل المشكلات وتذليل العقبات التي تواجه تلك الكليات بشكل سريع. توصيات التحسين:

- وضع جدول زمني محدد منذ بداية العام للزيارات التفقدية لمسؤولي الجودة وإعلام الكليات والإدارات به.

المقارنة المرجعية الداخلية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للأداء السابق للجامعة.
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي من خلال حصر مجموع الكليات التي تم إجراء زيارات تفقدية لها من كبار مسؤولي التطوير والجودة بالجامعة خلال عامين وقسمتهم على العدد الكلي للكليات *100 للحصول على النسبة المئوية للكليات التي تم زيارتها.
- 3- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S3-s6)

مؤشر الأداء الفرعي:			
عدد البرامج التي أجريت لها مراجعة داخلية من لجان داخل المؤسسة			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S3-s6)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
60 برنامجاً سنوياً	10 برامج سنوياً	60 برنامجاً سنوياً	65 برنامجاً سنوياً
التحليل			
قياس المؤشر:			
1437-1438	1436-1437	1435-1436	البند
65	10	8	عدد البرامج التي تم مراجعتها
<p>من خلال البيانات الموضحة بالجدول يتبين أن هناك تطور في أعداد البرامج الأكاديمية التي يتم إجراء مراجعة داخلية لها من خلال فرق المراجعة المشكلة بجامعة أم القرى وقد بدأت تلك المراجعات منذ ثلاثة أعوام وكان التركيز في العامين 1436 و1437 هـ على البرامج التي لها أولوية التقدم للاعتماد الأكاديمي مع تحديد للمتطلبات التي يجب توافرها بالبرامج بشكل محدد وإرسالها للكليات والبرامج التعليمية للعمل على استيفائها خلال عام ، وفي العام 1437 هـ تم عمل جدول زمني لمراجعة البرامج واستهداف 60 برنامج بما يمثل حوالي 50% من برامج البكالوريوس بالجامعة وتم زيارتها وتحقيق أكثر من المستهدف حيث تم زيارة 65 برنامج بما يمثل 55% ، ويمثل العدد الإجمالي للزيارات الداخلية للبرامج 83 برنامجاً بنسبة 70% من إجمالي البرامج بمرحلة البكالوريوس ، و90% من البرامج التي لها خريجين حيث يوجد العديد من البرامج الجديدة بالجامعة ليس لها خريجين وبالتالي يتم تأجيل مراجعتها داخلياً حتى اكتمال دورة البرنامج التعليمي بها.</p> <p>وينتج عن تلك المراجعات تقارير يتم إرسالها للكليات للعمل على استيفاء التوصيات الناتجة عنها مع وجود دعم فني مستمر لتلك الكليات والبرامج من خلال عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية.</p>			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للأداء السابق للجامعة. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • بحساب عدد البرامج التي تم مراجعتها داخلياً من خلال فرق المراجعة الداخلية بجامعة أم القرى تحت إشراف عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 			

مؤشرات المعيار الرابع

المؤشرات الرئيسية للمعيار الرابع

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S4.1)

مؤشر الأداء الرئيس:									
نسبة عدد الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس (على أساس الدوام الكامل او ما يعادله)									
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S4.1)									
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4.1)									
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي					
17:1	17:1 جامعة القصيم	17:1	19:1	21.12:1					
	9:1 جامعة الملك عبد العزيز								
التحليل									
قياس المؤشر:									
نسبة عدد الطلاب لكل عضو هيئة التدريس		عدد الطلبة		العام الدراسي					
اجمالي	أنثى	ذكر	اجمالي	أنثى	ذكر	اجمالي	أنثى	ذكر	
17	24	12							1433-1434 2012-2013
24	33.9	17.8	93401	50600	42801	3896	1492	2404	1434-1435 2013-2014
19	25.1	14.7	97059	52580	44479	5110	2093	3017	1435-1436 2014-2015
20.84	26.4	16.8	105871	56213	49658	5081	2132	2949	1436-1437 2015-2016
22.55	27.6	18.9	114440	58991	55529	5075	2138	2937	1437-1438 2016-2017
21.12	25.7	17.5	107580	56190	50790	5093	2184	2909	1438-1439 2017-2018
نقاط القوة:									
<ul style="list-style-type: none"> تعتبر نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب بالجامعة نسبة (مرضية الى حد ما) وهي 21.12/1 طالب لكل عضو هيئة تدريس وهي نسبة تقارب المستهدف في الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة (أفاق) وكذا النسبة في جامعة القصيم. النسبة أقل بكثير في التخصصات الطبية والعملية (التخصصات الطبية (4/1) والتخصصات الهندسية والعلمية (8.4/1)). تنوع أعضاء هيئة التدريس من حيث التعليم والخبرات الأكاديمية والثقافية. 									
توصيات التحسين:									

- زيادة عدد المتعاقدين مع الأولية لزيادة العنصر النسائي خاصة في الكليات التي فيها قلة في العنصر النسائي، مع الأخذ في الاعتبار التخصص وطبيعة المقرر الذي يدرس.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - تم اختيار احصاءات جامعة أم القرى للعام الجامعي 1433 — 1434 هـ مصدرا للمقارنة المرجعية وذلك لأنها أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي للعام الجامعي 1433-1434 هـ وهي مقارنة ذاتية داخلية للجامعة.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم حساب بيانات المؤشر بجامعة أم القرى بقسمة إجمالي عدد الطلاب بالجامعة على عدد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالجامعة، وذلك بالاستعانة بقاعدة البيانات واستخراجها من خلال عمادة تقنية المعلومات بالجامعة.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - جامعة أم القرى (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - تم اختيار جامعتي الملك عبد العزيز وجامعة القصيم للأسباب التالية:
 - لأنهما جامعتان أحدهما ناشئة والأخرى عريقة ولها فروع، وكلاهما حصل على الاعتماد المؤسسي من المركز الوطني.
 - تتوافق رسالتا الجامعتين ومجال عملهما مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال أنشطة تعليمية وبحثية وخدمة مجتمع، كما تشمل الدراسة بهما التخصصات الرئيسية في أفرع العلوم المختلفة (الطبية — التطبيقية — الإنسانية).
 - تمنح كلا الجامعتين درجات البكالوريوس والدراسات العليا.
 - كما تم اختيار مؤشرات وزارة التعليم العالي المستهدفة من خلال خطة آفاق لأنها تمثل التوجه العام للمملكة، فضلا عن إتاحة البيانات الخاصة بها.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
 - تم حساب بيانات المؤشر من خلال جامعتي الملك عبد العزيز والقصيم بنفس الطريقة التي تم احتسابها بجامعة أم القرى وهي قسمة إجمالي عدد الطلاب بالجامعة على عدد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالجامعة.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
 - جامعة الملك عبد العزيز
 - جامعة القصيم

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S4.2)

مؤشر الأداء الرئيس:

تقدير الطلاب العام لجودة المقررات

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S4.2)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4.2)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي		مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
4.30	3.00	جامعة القصيم	4.15	4.20	4.19
	4.13	جامعة الملك عبد العزيز			

التحليل

قياس المؤشر:

العام	1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011
ذكر	4.20	3.96	4.11	4.12	4.12	4.13	4.09	4.14
أنثى	4.18	4.17	4.19	4.13	4.05	3.99	4.11	4.07
عام	4.19	4.09	4.15	4.13	4.09	4.06	4.1	4.11

تشير نتائج المؤشر إلى رضا الطلاب عن جودة تقديم المقررات الدراسية حيث أن نتائج استطلاع رأي الطلاب للعام الحالي هي 4.19 من مقياس خماسي بنسبة تحقق 83.8% من إجمالي درجة المقياس، وبنسبة 99.76% من المستهدف وهو 4.2، كما أنه بتتبع نتائج المؤشر يمكن ملاحظة بأنه يحقق نتائج متميزة نسبياً حيث لا يقل عن 4 من 5، فضلاً عن هناك تقارباً في مستوى رضا الطلاب والطالبات عن جودة المقررات، كما أن نتيجة المؤشر فاقت نتيجة المقارنة المرجعية الداخلية: وهي 4.15 وهي أعلى درجة حققها المؤشر وكانت في العام الجامعي 1437-1436 هـ. ويتضح تميز الجامعة مقارنة بجامعة القصيم ونتيجتها 3 وجامعة الملك عبد العزيز ونتيجتها 4.13.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

• وذلك لأنها أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1437-1436 هـ.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

• تم احتساب المؤشر من خلال استبانة تقويم المقرر التي أعدها المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي NCAAA وتم حساب المتوسطات على مستوى الأقسام والكليات ثم حسابها على مستوى الجامعة مع مراعاة الوزن النسبي للمتوسط واختلاف أعداد الطلاب، وكان يتم ذلك يدوياً في الأعوام السابقة من خلال استبانة يتم توزيعها على الطلاب وحساب المتوسطات آلياً من خلال وكالة القياس والتقويم بعمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية. وفي هذا العام 1439-1438 هـ تم تصميم الاستبانة الكترونياً وافتحتها على الموقع الإلكتروني للجامعة وتم تطبيقها وحساب النتائج الكترونياً.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
- تم اختيار جامعتي الملك عبد العزيز وجامعة القصيم لأنهما جامعتان حاصلتان على الاعتماد المؤسسي من **NCAAA** ، وكذلك تتوافق رسالتهما ومجال عملها مع مجالات عمل جامعة أم القرى فضلا عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
- من خلال نفس الاستبانة لتقويم المقررات حيث أنها استبانة مركزية معدة من قبل **NCAAA**.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة الملك عبد العزيز
 - جامعة القصيم

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S4.3)

مؤشر الأداء الرئيس:

نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مؤهلات دكتوراه مصادق عليها

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S4.3)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4.3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
55.00%	47.00% جامعة القصيم	54.40%	55.00%	48.85%
	50.40% جامعة الملك عبد العزیز			
	70.00% خطة آفاق			

التحليل

قياس المؤشر:

نسبة الحاصلين على الدكتوراه	عدد الحاصلين على الدكتوراه			عدد أعضاء هيئة التدريس			العام الدراسي
	إجمالي	أنثى	ذكر	إجمالي	أنثى	ذكر	
54.4							1431-1432 2010-2011
53.6							1432-1433 2011-2012
53.8							1433-1434 2012-2013
50.2						3896 1492 2404	1434-1435 2013-2014
49.5						5110 2093 3017	1435-1436 2014-2015
47.63	34.01	57.48	2420	725	1695	5081 2132 2949	1436-1437 2015-2016
48.59	35.6	58.05	2466	761	1705	5075 2138 2937	1437-1438 2016-2017
48.85	35.9	58.58	2488	784	1704	5093 2184 2909	1438-1439 2017-2018

نتائج المؤشر لنسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه هي نتيجة إيجابية بصفة عامة حيث يمثل الأعضاء الحاصلين على الدكتوراه 48.85% وبمقارنته بمستوى قياس المؤشر بجامعة القصيم 47% فهو أعلى، كما أنه قارب على النسبة الموجودة بجامعة الملك عبد العزيز. ورغم الزيادة التي شهدتها أعداد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في الأعوام الأخيرة حيث كانت في العام الجامعي 1434-1435هـ (2013-2014م) 3896 لتصل في العام الحالي 1438-1439هـ (2018-2017م) إلى 5093 إلا أن نسب المعيديين والمحاضرين الذين تم تعيينهم كانت أكبر من الحاصلين على الدكتوراه رغم تعيين عدد كبير من الحاصلين على الدكتوراه وعودة العديد من المبتعثين للجامعة. وكان أعلى معدل للمؤشر في العام الجامعي 1431-1432هـ (2011-2010م) حيث كانت النسبة هي 54.4%. كما أنه من الملاحظ أن هناك فجوة بين نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه في كلا من شطري الذكور والإناث لصالح شطر الذكور.

توصيات التحسين:

- يجب زيادة نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراة.
- يجب تقليص الفجوة بين شطري الطلاب والطالبات في نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراة.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية لمستوى أداء المؤشر بالجامعة على مدار عدة سنوات.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراة وقسمته على العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم والحصول على الناتج بالنسبة المئوية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - تم اختيار جامعتي الملك عبد العزيز وجامعة القصيم للأسباب التالية:
 - لأنهما جامعتان أحدهما ناشئة والأخرى عريقة ولها فروع، وكلاهما حصل على الاعتماد المؤسسي من المركز الوطني.
 - تتوافق رسالتا الجامعتين ومجال عملهما مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال أنشطة تعليمية وبحثية وخدمة مجتمع، كما تشمل الدراسة بهما التخصصات الرئيسية في أفرع العلوم المختلفة (الطبية — التطبيقية — الإنسانية).
 - تمنح كلا الجامعتين درجات البكالوريوس والدراسات العليا.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
 - تم احتساب الأداء المرجعي الخارجي في كلا الجامعتين من خلال حساب عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراة وقسمته على العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم والحصول على الناتج بالنسبة المئوية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
 - جامعة القصيم
 - جامعة الملك عبد العزيز
 - خطة آفاق بوزارة التعليم

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S4.4)

مؤشر الأداء الرئيس:

النسبة المئوية للطلاب الملتحقين بالبرنامج الذين أكملوا العام الأول بنجاح (معدل البقاء)
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S4.4)
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4.4)

مستوى الأداء الفعلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المستهدف الجديد
59.95%	60.00%	57.58%	72.00%	70.00%
			جامعة الملك عبد العزيز	

التحليل

قياس المؤشر:

العام الدراسي	عدد الطلاب الملتحقين			عدد الطلاب الذين أكملوا			نسبة الطلاب الذين أكملوا العام الأول بنجاح		
	ذكر	أنثى	اجمالي	ذكر	أنثى	اجمالي	ذكر	أنثى	اجمالي
1434-1435 2013-2014	11349	11845	23194	5623	7579	13202	49.55	63.98	56.92%
1435-1436 2014-2015	9733	9257	18990	4663	5870	10533	47.91	63.41	55.47%
1436-1437 2015-2016	10649	10796	21445	5336	7012	12348	50.12	64.95	57.58%
1437-1438 2016-2017	11249	10808	22057	5054	8170	13224	44.93	75.59	59.95%

يمثل نسبة الطلاب المجتازين للسنة الأولى نسبة إيجابية إذا ما تمت مقارنتها بالأداء السابق للمؤشر على مدار السنوات السابقة حيث حقق المؤشر 59.95% من الطلبة اجتازوا السنة الأولى وهو نسبة أعلى من جميع السنوات السابقة بما فيها أكبر نسبة وهي تمثل المقارنة المرجعية الداخلية: وهي 57.58% التي تحققت في العام الجامعي 1437-1436هـ (2015-2016 م) ، كما أن نتيجة المؤشر قاربت على تحقيق النسبة المستهدفة وهي 60%. وهناك فرقا بين نسبة النجاح للطلاب في السنة الأولى بين الذكور والإناث لصالح الإناث في هذا العام حيث حققت النسبة بشطر الإناث 75.59% بينما الذكور 44.93% وهذا الفارق موجود أيضا على مدار السنوات السابقة.

المقارنة المرجعية الداخلية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية لمستوى أداء المؤشر بالجامعة على مدار عدة سنوات.
- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - من خلال احتساب عدد المجتازين للسنة الأولى بجميع برامج الجامعة وقسمته على عدد المقبولين بالسنة الأولى بهذه البرامج* 100 للحصول على النسبة المئوية لمن اجتازوا السنة الأولى بنجاح.

وقد تم اختيار أعلى نسبة حققها المؤشر بالجامعة خلال السنوات السابقة للمقارنة المرجعية الداخلية وهي **57.58%** التي تحققت في العام الجامعي **1436-1437هـ (2015-2016 م)**.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

- تم اختيار جامعة الملك عبد العزيز لأنها جامعة حاصلة على الاعتماد المؤسسي من **NCAAA**، وكذلك تتوافق رسالتها ومجال عملها مع مجالات عمل جامعة أم القرى فضلا عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

- من خلال احتساب عدد المجتازين للسنة الأولى بالجامعة وقسمته على عدد المقبولين بالسنة الأولى بهذه البرامج ***100** للحصول على النسبة المئوية لمن اجتازوا السنة الأولى بنجاح.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

- جامعة الملك عبد العزيز.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S4.5)

مؤشر الأداء الرئيس:

نسبة الطلاب الملتحقين بالدرجة الجامعية الأولى الذين أكملوا البرنامج في الحد الأدنى من الوقت (معدل الإتمام)

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S4.5)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4.5)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
40.00%	55.00%	جامعة القصيم	31.57%	40.00%
	31.40%	جامعة الملك سعود		
	66.00%	جامعة الملك عبد العزيز		

التحليل

قياس المؤشر:

نسبة الطلاب الذين أكملوا البرنامج في الحد الأدنى من الوقت	عدد الطلاب الذين أكملوا البرنامج في الحد الأدنى من الوقت		عدد الطلاب عند التحاقهم بالبرنامج		العام الدراسي
	إجمالي	أنثى	إجمالي	ذكر	
31.57%	29.98	33.31	4401	2179	2013-2014
30.46%	30.68	30.23	4563	2402	2014-2015
26.14%	27.52	24.47	4845	2803	2015-2016
27.99%	32.21	23.25	6244	3805	2016-2017

رغم أن معدل الإتمام حقق في العام الأخير لقياسه 27.99% في العام الجامعي 1437-1438هـ (2016-2017) نسبة أعلى من العام السابق له 1436-1437هـ (2016-2017 م) التي كانت 26.14% إلا أنها نسبة أقل من المقارنة المرجعية الداخلية: التي حققتها الجامعة في العام الجامعي 1434-1435هـ (2013-2014 م) وكانت 31.57%. ويتتبع المؤشر يلاحظ أن النسبة تنخفض من عام إلى آخر ليبدأ في الارتفاع مرة أخرى في العام الجامعي 1437-1438هـ (2016-2017 م) ، ونسبة المؤشر تقترب من النسبة المتحققة بجامعة الملك سعود وهي 31.4% ولكنها تتدنى عن جامعتي القصيم 55% وجامعة الملك عبد العزيز 66%، وتسعى الجامعة إلى تحقيق نسبة مستهدفة هي 40%. كما أنه توجد فروق بين شطري الطلاب والطالبات لصالح شطر الطالبات حيث ان نسبة الإتمام للإناث في أقل وقت للبرنامج هي 32.21% بينما في شطر الذكور تمثل 23.25%.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- لأنها مقارنة ذاتية للجامعة في نتائج المؤشر على مدار السنوات السابقة وقد تم تحديد أعلى نتيجة للمؤشر في الأداء السابق وكانت **31.57%** في العام الجامعي **1435-1434هـ (2013-2014م)**.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- من خلال حساب عدد الخريجين بجميع برامج الجامعة للعام المعني بالقياس وقسمته على عدد الملتحقين بالبرنامج منذ **3** أو **4** أو **5** أو **6** أو **7** سنوات حسب مدة البرنامج (من خلال تحديد فصل الالتحاق بالبرنامج لنفس الدفعة المتخرجة) * **100** للحصول على النسبة المئوية لنسبة الإتمام في أقل وقت.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

- لأنه جامعات حاصلة على الاعتماد المؤسسي من **NCAAA** ، وكذلك تتوافق رسالتهم ومجال عملهم مع مجالات عمل جامعة أم القرى فضلا عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

- من خلال حساب عدد الخريجين بجميع برامج الجامعة للعام المعني بالقياس وقسمته على عدد الملتحقين بالبرنامج منذ **4** أو **5** أو **6** أو **7** سنوات حسب مدة البرنامج * **100** للحصول على النسبة المئوية لنسبة الإتمام في أقل وقت.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

- جامعة القصيم
- جامعة الملك سعود
- جامعة الملك عبد العزيز

المؤشرات الفرعية للمعيار الرابع

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S4-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:								
رأي الطالب في عدالة التقييم ومناسبته بالمقررات								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4-s1)								
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي					
4.30	4.29	4.25	4.22					
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	
4.22	4.14	4.19	4.18	4.16	4.29	4.09	4.11	المتوسط
<p>يوضح قياس المؤشر نتائج إيجابية حيث حقق مستوى رأي الطلاب عن عدالة التقييم ومناسبته بالمقررات 4.22 من 5 بما يمثل نسبة رضا 84.4% وهي نسبة متميزة وأعلى من العام السابق كما أنها قد اقتربت من المستوى المستهدف للجامعة وهو 4.25 من 5. ويتتبع المؤشر عبر السنوات السابقة يتم ملاحظة أن جميع نتائجه جيدة حيث لم تقل في أي عام عن 4 من 5 وكانت أعلى نتيجة للمؤشر هي 4.29 وهو النتيجة التي تم اتخاذها كمقارنة مرجعية داخلية للجامعة. ورغم أن النتيجة لم تحقق المستوى المستهدف وهو 4.25 إلا أن النتائج تبين إمكانية تحقيق ذلك في الأعوام القادمة لتحقيق تميز في المؤشر. وقد تم استهداف 4.30 من 5 وهي درجة يمكن تحقيقها في ظل نتائج المؤشر على مدار السنوات السابقة.</p>								
المقارنة المرجعية الداخلية								
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على مستوى الأداء في المؤشر خلال الأعوام السابقة كما أن المؤشر فرعي حدته الجامعة لنفسها. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • نتائج المؤشر هو قياس للفقرة 18 استبانة تقويم المقرر ويتم احتسابها إلكترونياً من خلال تطبيق استبانة تقويم المقرر في كلا الفصلين الدراسيين وحساب المتوسط على مستوى العام الدراسي مع مراعاة الوزن النسبي لكل فصل. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 								

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S4-s2)

مؤشر الأداء الفرعي:								
رأي الطالب في تواجد أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4-s2)								
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي					
4.25	4.12	4.15	4.15					
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	المتوسط
4.15	4.12	4.3	3.99	3.72	3.93	3.97	3.89	
<p>تتضح النتائج الإيجابية للمؤشر حيث حقق العام الحالي أعلى نتيجة له على مدار السنوات السابقة تمثلت في 4.15 من 5 بما يمثل نسبة رضا 83% للطلاب عن تواجد أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية، كما أن نتائج المؤشر حققت المستهدف منها وهو 4.15 من 5 وتسعى الجامعة الى الزيادة في التحسين لتستهدف 4.25 من 5 في العام القادم لتحقيق تميزا في ذلك المؤشر.</p>								
المقارنة المرجعية الداخلية								
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على مستوى الأداء في المؤشر خلال الأعوام السابقة كما أن المؤشر فرعي حددته الجامعة لنفسها. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • نتائج المؤشر هو قياس للفقرة 7 استبانة تقويم المقرر ويتم احتسابها الكترونيا من خلال تطبيق استبانة تقويم المقرر في كلا الفصلين الدراسيين وحساب المتوسط على مستوى العام الدراسي مع مراعاة الوزن النسبي لكل فصل. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 								

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S4-s3)

مؤشر الأداء الفرعي:								
مدى رضا الطلاب عن إجراءات التسجيل وتنسيق العيب الدراسي								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4-s3)								
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي					
الجديد	الداخلي	3.80	3.55					
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	المتوسط
3.55	3.61	3.52	3.73	3.82	3.72	3.64	3.79	
<p>رغم أن هناك تراجعاً طفيفاً في نتائج المؤشر عن العام السابق الذي كان قياسه 3.61 من 5 بنسبة رضا 72.2% تتضح من نتائج المؤشر أنها مرضية بصفة عامة حيث حققت 3.55 من 5 بما يمثل نسبة رضا 71%.</p> <p>وربما كان ذلك لعدم دراية بعض الطلاب الجدد بإجراءات التسجيل الإلكتروني لعدم حضورهم اللقاءات التحضيرية للطلاب في بداية العام، كما أن هناك بعضاً من الطلاب لا يتابعون موقعهم بصفة منتظمة لمعرفة مواعيد الحذف والإضافة للمقررات المحددة من قبل الجامعة. وتسعى الجامعة إلى تحسين نتائج المؤشر للوصول إلى المستهدف للعام القادم وهو 3.8 من 5 من خلال تبنيها لوسائل اتصال متعددة بالطلاب وكذلك التطوير المستمر لعمليات القبول والتسجيل للطلاب.</p> <p>توصيات التحسين:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجب على الجامعة تفعيل آليات متعددة لتعريف الطلاب بإجراءات القبول والتسجيل الإلكتروني ومواعيدها وبخاصة الجدد والذين لم يتاح لهم حضور اللقاءات التعريفية. 								
المقارنة المرجعية الداخلية								
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على مستوى الأداء في المؤشر خلال الأعوام السابقة كما أن المؤشر فرعي حدته الجامعة لنفسها. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • في السنوات السابقة كان يتم قياس المؤشر من خلال نتائج الفقرة رقم 4 في استبانة خبرة الطالب، ثم تم إنشاء استبانة منفصلة لقياس المؤشر وتم تطبيقها إلكترونياً. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 								

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S4-s4)

مؤشر الأداء الفرعي:

رأي الطلاب في متابعة أعضاء هيئة التدريس لهم بشكل فردي ومعاونتهم

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4-s4)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
4.30	4.23	4.25	4.21

التحليل

قياس المؤشر:

1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	المتوسط
4.21	4.16	4.23	4.18	4.11	4.17	4.15	4.19	

توضح النتائج الإيجابية للمؤشر رضا الطلاب عن متابعة أعضاء هيئة التدريس لهم بشكل فردي ومعاونتهم حيث حققت 4.21 من 5 بما يمثل نسبة 84.2% وهي تقارب أعلى درجة حققتها الجامعة في الأعوام السابقة خلال العام الجامعي 1437-1436هـ (2015-2016م) وكانت 4.23 من 5، كما أنها اقتربت من المستهدف للجامعة وهو 4.25 من 5 والتي تسعى الجامعة لتحقيق تميزا في المؤشر. ومن خلال تتبع نتائج المؤشر خلال الأعوام السابقة والنتيجة الحالية توضح إمكانية تحقيق المستهدف 4.30 من 5 من المؤشر خلال العام القادم بإذن الله.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

• لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على مستوى الأداء في المؤشر خلال الأعوام السابقة كما أن المؤشر فرعي حدته الجامعة لنفسها.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

• نتائج المؤشر هو قياس للفقرة 9 استبانة تقويم المقرر ويتم احتسابها إلكترونيا من خلال تطبيق استبانة تقويم المقرر في كلا الفصلين الدراسيين وحساب المتوسط على مستوى العام الدراسي مع مراعاة الوزن النسبي لكل فصل.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

• الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S4-s5)

مؤشر الأداء الفرعي:								
متوسط رأي الطلاب في معرفتهم لأهداف ونواتج التعلم المستهدفة عند بداية تدريس المقرر								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4-s5)								
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي					
الجديد								
4.50	4.49	4.25	4.25					
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	المتوسط
4.25	4.21	4.23	4.19	4.33	4.49	4.04	4.31	
تعتبر نتائج المؤشر في معرفة الطلاب لأهداف ونواتج التعلم المستهدفة عند بداية تدريس المقرر نتائج جيدة حيث تحقق المستهدف من المؤشر وهو 4.25 من 5 بما يمثل نسبة رضا للطلاب 85%. ويتتبع نتائج المؤشر على مدار السنوات السابقة نجد أن نتائجه متميزة حيث لم يقل عن 4 من 5 في أي من الأعوام السابقة مما يدل على اهتمام أعضاء هيئة التدريس بإعلام الطلاب بمحتوى المقرر وأهدافه خلال الأسبوع الأول من تدريس المقرر.								
المقارنة المرجعية الداخلية								
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟								
<ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على مستوى الأداء في المؤشر خلال الأعوام السابقة، كما أن المؤشر فرعي حددته الجامعة لنفسها. 								
٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟								
<ul style="list-style-type: none"> • نتائج المؤشر هو قياس للفقرة رقم 1 باستبانة تقويم المقرر ويتم احتسابها إلكترونياً من خلال تطبيق استبانة تقويم المقرر في كلا الفصلين الدراسيين وحساب المتوسط على مستوى العام الدراسي مع مراعاة الوزن النسبي لكل فصل. 								
٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:								
<ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 								

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S4-s6)

مؤشر الأداء الفرعي:								
متوسط رأي الطلاب لمعرفةهم لمحكات التقييم في بداية تدريس المقرر								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4-s6)								
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف
4.30	4.26	4.25	4.23	4.30	4.26	4.25	4.23	4.30
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	المتوسط
4.23	4.19	4.18	4.26	4.18	4.14	4.16	4.17	
<p>حققت نتائج المؤشر 4.23 من 5 وهي نتيجة جيدة على مستوى الجامعة حيث تمثل 84.6% مما يدل على أن الطلاب يعرفون محكات التقييم منذ بداية الدراسة من خلال عرض أعضاء هيئة التدريس لتوصيف المقرر في أول أسبوع من الدراسة وتسعى الجامعة الى زيادة نسبة رضا الطلاب عن معرفتهم لمحكات التقييم حيث استهدفت في العام القادم 4.30 من 5 وهي درجة يمكن تحقيقها في ظل نتائج المؤشر على مدار السنوات السابقة.</p>								
المقارنة المرجعية الداخلية								
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على مستوى الأداء في المؤشر خلال الأعوام السابقة، كما أن المؤشر فرعي حدده الجامعة لنفسها. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • نتائج المؤشر هو قياس للفقرة رقم 2 باستبانة تقويم المقرر ويتم احتسابها إلكترونياً من خلال تطبيق استبانة تقويم المقرر في كلا الفصلين الدراسيين وحساب المتوسط على مستوى العام الدراسي مع مراعاة الوزن النسبي لكل فصل. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 								

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S4-s7)

مؤشر الأداء الفرعي:								
مدى تقييم الطلاب لالتزام أعضاء هيئة التدريس بمحتويات المقرر								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4-s7)								
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف
4.50	4.68	4.50	4.68	4.50	4.68	4.50	4.68	4.50
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	المتوسط
4.29	4.3	4.27	4.34	4.52	4.68	4.54	4.47	
يدل قياس نتائج المؤشر على ارتفاع في الأداء والتزام أعضاء هيئة التدريس بمحتويات المقررات بدرجة كبيرة جدا حيث حصل المؤشر على 4.29 من 5 بنسبة تمثل 85.8%. ويتتبع المؤشر خلال السنوات السابقة يلاحظ تحقيقه لنتائج متميزة. وتسعى الجامعة إلى تحقيق 4.5 من 5 بما يوازي 90% لتحافظ على تميز ذلك المؤشر.								
المقارنة المرجعية الداخلية								
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟								
<ul style="list-style-type: none"> لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على مستوى الأداء في المؤشر خلال الأعوام السابقة، كما أن المؤشر فرعي حددته الجامعة لنفسها. 								
٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟								
<ul style="list-style-type: none"> نتائج المؤشر هو قياس للفقرة رقم 5 باستبانة تقويم المقرر ويتم احتسابها إلكترونيا من خلال تطبيق استبانة تقويم المقرر في كلا الفصلين الدراسيين وحساب المتوسط على مستوى العام الدراسي مع مراعاة الوزن النسبي لكل فصل. 								
٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:								
<ul style="list-style-type: none"> الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 								

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S4-s8)

مؤشر الأداء الفرعي:			
متوسط تقييم البرنامج الأكاديمي من خلال أعضاء هيئة التدريس			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4-s8)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
3.75	3.44	3.50	3.37
التحليل			
قياسات المؤشر:			
إن هذا المؤشر تم استحداثه واعتماده في وقت لاحق بعد اعتماد قائمة المؤشرات من مجلس الجامعة، وبالتالي فإن أول قياس له كان في العام الجامعي 1437-1438هـ (2017-2016 م).			
العام الدراسي		نتيجة القياس	
1438-1439 (2017-2018)		1437-1438 (2016-2017)	
3.37		3.44	
تعتبر نتيجة تقييم البرامج التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرضية بشكل عام على مستوى الجامعة رغم أنها انخفضت بمستوى طفيف عن العام الماضي حيث حققت نتيجة قياس المؤشر لهذا العام الجامعي 1439-1438هـ (2018-2017 م) نتيجة 3.37 من خمسة تمثل نسبة مئوية 67.4% بينما حققت العام الماضي 3.44 من 5 وهي الدرجة التي تم اتخاذها كمقارنة مرجعية داخلية وتمثل 68.8%. وتسعى الجامعة إلى تحسين نتيجة المؤشر وتستهدف 3.75 من 5 بما يمثل 75% للعام القادم بإذن الله.			
المقارنة المرجعية الداخلية			
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟			
<ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على مستوى الأداء في المؤشر خلال الأعوام السابقة، كما أن المؤشر فرعي حدده الجامعة لنفسها. 			
٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟			
<ul style="list-style-type: none"> • تم احتساب المؤشر من خلال استبانة إلكترونية سنوية على مقياس خماسي متاحة لأعضاء هيئة التدريس على مواقعهم الإلكترونية في ال web الخاص بالجامعة، وهذا المؤشر تم إدراجه في تحديث قائمة المؤشرات الرئيسية والفرعية للجامعة، وتم البدء في قياسه بنهاية العام السابق. 			
٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:			
<ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S4-s9)

مؤشر الأداء الفرعي:								
متوسط تقييم البرنامج الأكاديمي من خلال طلاب السنة النهائية								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S4-s9)								
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي					
4.25	3.88	4.00	3.86					
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	القيمة
3.86	3.84	3.72	3.78	3.88	3.86	3.81	3.87	
<p>تعتبر نتيجة مستوى رضا طلاب السنة النهائية عن البرامج الأكاديمية بالجامعة نتيجة جيدة حيث حققت 3.86 من 5 بما يمثل 77.2% وهي تقارب أعلى نتيجة حققتها الجامعة خلال الأعوام السابقة وهي 3.88 من 5، كما أنها تحسنت عن الثلاث أعوام السابقة. ويتتبع نتيجة المؤشر على مدار السنوات يلاحظ أن النتائج جيدة ومتقاربة. وتستهدف الجامعة مزيداً من التحسين حيث تحدد نسبة مستهدفة 4.25 من 5 تمثل مستوى رضا 85%. وتشير النتائج إلى أنه يمكن تحقيق ذلك المستهدف في ظل تزايد قيمة قياس المؤشر في العامين الأخيرين.</p>								
المقارنة المرجعية الداخلية								
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على مستوى الأداء في المؤشر خلال الأعوام السابقة، كما أن المؤشر فرعي حدته الجامعة لنفسها. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • من خلال استبانة موجهة لطلاب السنة النهائية ببرامج الجامعة على مقياس خماسي، وحساب متوسط التقييم على مستوى البرامج والكليات والجامعة ويتم في الوقت الحالي تطبيقها إلكترونياً من خلال موقع الجامعة بعدما كان يتم تطبيقها ورقياً وحساب إحصاءاتها آلياً لكل برنامج. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة ذاتها (مقارنة ذاتية). 								

مؤشرات المعيار الخامس

المؤشرات الرئيسية للمعيار الخامس

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S5.1)

مؤشر الأداء الرئيس:					
نسبة الطلاب إلى الكادر الإداري					
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S5.1)					
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S5.1)					
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي	
1:35.0	1:21	جامعة القصيم	1:34.4	1:35.0	1:37.6
	1:11	جامعة الملك عبد العزیز			
	1:2.56	جامعة الملك سعود			
	1:17	جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل			
	1:4.2	جامعة الملك فهد للبيترول			
التحليل					
قياس المؤشر:					
1438-1439 2017-2018	1437-1438 2016-2017	1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	إداري لكل طالب
28.5	29.4	27.5	26.9	25.7	ذكر
52.4	54.0	51.4	50.4	48.3	أنثى
37.6	38.7	36.5	35.9	34.4	عام
<p>في تحليل لقياسات مؤشر الأداء المرتبط بنسبة الطلاب إلى الكادر الإداري المخصص لتقديم الخدمات الطلابية لهم، نجد أن هذه النسبة استمرت في التراجع ببطء خلال الخمس سنوات الماضية، وحتى العام (1439/1438 هـ) الذي عادت فيه إلى التحسن، فكان كل موظف إداري يقابله تقريباً (38) طالب عليه خدمتهم (37.6/1).</p> <p>وربما يعود سبب هذا التفاوت بين أعداد الطلبة والكادر الإداري إلى تزايد معدل القبول في الجامعة في الوقت الذي يتم التعيين فيه على الوظائف الإدارية بمعدل أقل.</p> <p>وتتطلع الجامعة إلى خفض هذه النسبة لتصل بها إلى أن يقابل كل موظف إداري (35) طالب فقط.</p>					
المقارنة المرجعية الداخلية					
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟					

- لعدم وجود جهة أخرى في الجامعة مشابهة في خدماتها للجهات ذات العلاقة بالمعيار الخامس (عمادة شؤون الطلاب، عمادة القبول والتسجيل، المركز الطبي الجامعي)، كما أن القيمة التي تم اتخاذها هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1434-1435هـ.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
- تم حساب إجمالي عدد الطلاب بجميع المراحل الدراسية بالجامعة (ما دون البكالوريوس — البكالوريوس — الدراسات العليا) وقسمتهم على مجموع الإداريين بالجامعة بكلا الشطرين.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
- لأنها جامعة حاصلة على الاعتماد الأكاديمي، وكذلك تتوافق رسالتها ومجال عملها مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال الخدمات والأنشطة الصفية واللاصفية والبحثية وخدمة المجتمع، كما أن بها برامج بكالوريوس ودراسات عليا، فضلا عن إمكانية التواصل معها والحصول على البيانات المطلوبة.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
- تم احتسابها من خلال جامعة القصيم وإتاحة النتائج لجامعة أم القرى، وهي بنفس الطريقة التي تم احتسابها بجامعة أم القرى.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة القصيم
- جامعة الملك عبد العزيز
- جامعة الملك سعود
- جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل
- جامعة الملك فهد للبترول.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S5.2)

مؤشر الأداء الرئيس:

نسبة الموارد المالية التشغيلية (فيما عدا مبالغ السكن ومكافآت الطلاب) المخصصة لتقديم الخدمات الطلابية

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S5.2)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S5.2)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
2.00%	24.5%	جامعة القصيم	1.00%	0.59%
	8%	جامعة الملك فهد للبترول		
	10%	جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل		

التحليل

قياس المؤشر:

1439-1440	1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	العام
2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	المتوسط
0.59%	0.69%	0.77%	0.68%	0.69%	0.73%	

تعكس قياسات هذا المؤشر سياسة الجامعة في خفض الميزانية المالية التشغيلية المخصصة لتقديم الخدمات الطلابية، حيث توضح البيانات المجدولة خلال الخمس سنوات السابقة بأن الموارد المالية التشغيلية المتعلقة بهذه الخدمات ظلت تتناقص تدريجياً ثم قفزت إلى مستوى أعلى (0,77%) خلال العام الجامعي (1438/1437 هـ) ثم عادت إلى التناقص مرة أخرى. ومن حيث المقارنة المرجعية الخارجية: فهي نسبة متدنية يجب أن تعمل الجامعة على تحسينها ورفع هذه النسبة لتصل إلى (2%) سيكون من أولويات الجهات المعنية في الجامعة.

توصيات التحسين:

- ينبغي زيادة نسبة الميزانية المخصصة للخدمات الطلابية.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- لأنها مقارنة مرجعية ذاتية، ولعدم وجود جهة أخرى في الجامعة مشابهة في خدماتها للجهات ذات العلاقة بالمعيار الخامس (عمادة شؤون الطلاب، عمادة القبول والتسجيل، المركز الطبي الجامعي)، كما أن القيمة التي تم اتخاذها هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1437 — 1438 هـ.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- تم احتساب نسبة الميزانية المخصصة لتقديم الخدمات الطلابية التالية (المطعم الجامعي- النقل الجامعي- الأنشطة الطلابية اللاصفية — حفل التخرج — ملتقى المستجدين — البرامج

الإرشادية — برامج قبول وتسجيل الطلبة) من الميزانية الكلية لجامعة أم القرى، ولم يتم احتساب ميزانية المركز الطبي الجامعي لعدم إمكانية فصلها عن بنود الميزانية الأخرى.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
- لأنها جامعات حاصلة على الاعتماد الأكاديمي، وكذلك تتوافق رسالتها ومجال عملها مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال الخدمات والأنشطة الصفية واللا صفية والبحثية وخدمة المجتمع، كما أن بها برامج بكالوريوس ودراسات عليا، فضلا عن إمكانية التواصل معها والحصول على البيانات المطلوبة.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
- تم احتسابها من خلال جامعة القصيم وإتاحة النتائج لجامعة أم القرى.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة القصيم.
 - جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
 - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S5.3)

مؤشر الأداء الرئيس:

تقويم الطلاب للإرشاد الأكاديمي والمهني

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S5.3)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S5.3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
3.80	3.00	جامعة القصيم	3.80	3.58
	3.40	جامعة الملك عبد العزيز		
	3.42	جامعة الملك سعود		

التحليل

قياس المؤشر:

متوسط تقديرات ملائمة الإرشاد الأكاديمي والمهني على مقياس خماسي النقاط من خلال مسح سنوي لطلاب العام الأخير.

العام	1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432
المتوسط	3.58	3.79	4.00	3.67	3.61	3.56	3.37	3.17

في تحليل النتائج لتقييم الطلبة للإرشاديين الأكاديمي، والمهني المقدم لهم في الجامعة من خلال عمادة شؤون الطلاب وعمادة القبول والتسجيل، نجد بأن مستوى رضا الطلبة عن هذا الجانب وصل لمستوى جيد (3.58) خلال العام المنصرم (1439/1438 هـ) إلا أن الجامعة تتطلع لرفع مستوى أدائها فيما يخص تقديم هذه الخدمة (3.8)، لإيمانها بأن من أهم أدوار الجامعة هو تخريج طلبة مؤهلين تأهيلاً أكاديمياً جيداً وشاملاً وقادرين على الدخول والمنافسة في سوق العمل.

مع ملاحظة أن الجامعة حققت أفضل مستوى لها في تقديم الإرشاد الأكاديمي والمهني للطلاب خلال العام (1437/1436 هـ)، كما أن مستوى التحقق أفضل من جامعات مثيلة فكما يتضح في المقارنة المرجعية الخارجية.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي حيث تقارن الجامعة أداءها ومستوى التغيير فيه، كما أن القيمة التي تم اتخاذها هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1437-1436 هـ.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي في السنوات السابقة من خلال نتيجة المعالجات الإحصائية على مقياس خماسي للفقرتين فقرة 1 استبانة البرنامج (أتيح لي الإرشاد الأكاديمي والمهني المناسب خلال فترة دراستي بالبرنامج) وفقرة 3 استبانة خبرة الطالب (هناك فرص كافية في هذه الجامعة للحصول على المشورة فيما يتعلق بدراساتي ومستقبلي المهني) وتجميعها على

مستوى الجامعة من خلال نتائج تقييم برامج الجامعة، وفي العام الجامعي 1437-1438 هـ تم إنشاء استبانة مستقلة لعمليات التسجيل والإرشاد الأكاديمي والمهني وتطبيقها على طلاب السنة النهائية بالجامعة وتجميع نتائجها على مستوى الفصلين الأول والثاني مع مراعاة وزن المتوسط.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
- لأنها جامعات وطنية حاصلة على الاعتماد الأكاديمي، وكذلك تتوافق رسالتها ومجال عملها مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال الخدمات والأنشطة الصفية واللا صفية والبحثية وخدمة المجتمع، كما أن بها برامج بكالوريوس ودراسات عليا، فضلا عن إمكانية التواصل معها والحصول على البيانات المطلوبة.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
- تم احتسابها من خلال جامعة القصيم وإتاحة النتائج لجامعة أم القرى، من خلال استبانة لطلاب السنة النهائية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة القصيم
 - جامعة الملك عبد العزيز
 - جامعة الملك سعود

المؤشرات الفرعية للمعيار الخامس

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S5-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:								
تقويم الطلاب للوقت الذي يستغرقه الانتهاء من تقييم الطلاب، وإبلاغ الطالب بنتائج								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S5-s1)								
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف
4.25	4.56	4.20	4.56	4.20	4.56	4.20	4.56	4.19
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	المتوسط
4.19	4.17	4.19	4.26	4.56	4.47	4.44	4.32	
<p>تشير نتائج قياس هذا المؤشر إلى أن الجامعة في عامها الأخير (1439/1438 هـ) استطاعت أن تحقق مستوى عالٍ (4.19) فيما يخص الوقت الذي تستغرقه عمادة القبول والتسجيل في رصد واعتماد وإبلاغ الطلبة بنتائجهم، إلا أنها تتطلع إلى رفع هذا المستوى خلال الأعوام القادمة (4.25) خاصة وأن تقييمها في هذا المؤشر قد تراجع عن مستواه المحقق خلال العام (1435/1434 هـ) والذي كان الأفضل خلال الخمس سنوات الماضية (4.56)، مما يدل على أن الجامعة قادرة على الوصول وتجاوز مستويات الأداء المستهدفة لها.</p>								
المقارنة المرجعية الداخلية								
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة نفسها، كما أن القيمة التي تم اتخاذها هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1435-1434 هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال نتيجة المعالجات الإحصائية على مقياس خماسي للفقرة رقم 17 باستبانة تقويم المقرر (قدمت لي درجات الواجبات والاختبارات خلال وقت معقول) وتجميعها على مستوى الجامعة من خلال نتائج تقويم برامج الجامعة مع مراعاة وزن المتوسط الحسابي طبقا لعدد الطلاب. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 								

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S5-s2)

مؤشر الأداء الفرعي:								
متوسط تقييم الطلاب لجودة الخدمات والأنشطة الطلابية								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S5-s2)								
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي					
4.50	3.98	4.00	3.60					
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	المتوسط
3.6	3.92	3.81	3.98	3.33	3.07	2.98	2.79	
<p>من خلال قياسات هذا المؤشر لخمس سنوات الماضية نجد أن الجامعة حققت أعلى مستوى لها خلال العام الجامعي (1436/1435 هـ) حيث وصلت إلى (3.98) وظل المستوى في عمومها يتراوح حول هذا الرقم حتى استقر خلال العام الجامعي (1439/1438 هـ) على (3.6) والذي يُعدّ تراجعاً على رغم كونه جيداً في المجمل. إلا أن المستوى الأخير لهذه القياسات لا يعبر عن طموح الجامعة ولا عن تطلعات الطلبة، ما حدا بالجامعة إلى أن تضع لنفسها مستوى مستهدفاً جديداً (4.5) تؤهلها إمكانياتها لتحقيقه مستقبلاً إن شاء الله.</p>								
المقارنة المرجعية الداخلية								
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي، كما أن القيمة التي تم اتخاذها هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1436-1435 هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال نتيجة المعالجات الإحصائية على مقياس خماسي للفقرة رقم 12 باستبانة تقويم البرنامج (توفرت التجهيزات المناسبة للأنشطة اللامنهجية بما في ذلك التجهيزات الخاصة بالرياضة والترفيه) وتجميعها على مستوى الجامعة من خلال نتائج تقويم برامج الجامعة مع مراعاة وزن المتوسط الحسابي طبقاً لعدد الطلاب. • وفي العام الحالي 1439-1438 هـ تم تصميم استبانة مستقلة للطلاب لتقييم جودة الخدمات والأنشطة الطلابية (مقياس خماسي) وتطبيقها إلكترونياً وتم حسابها لكلا الفصيلين وحساب المتوسط على مستوى العام مع مراعاة الوزن النسبي للمتوسط في كل فصل دراسي. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 								

مؤشرات المعيار السادس

المؤشرات الرئيسية للمعيار السادس

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S6.1)

مؤشر الأداء الرئيس:						
تقويم أصحاب المصلحة للمكتبة والمركز الإعلامي						
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S6.1)						
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6.1)						
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي		مستوى الأداء المرجعي الداخلي		مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
4.0	4.0	جامعة الملك عبد العزيز	3.8	2015	3.5	3.7
			4.0	2016		
	3.4	جامعة الملك سعود	3.7	2017		
التحليل						
<p>تم قياس المؤشر من متوسط التقدير العام لكفاية المكتبة ويتضمن:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (S6.1.a) مساعدة العاملين بالمكتبة • (S6.1.b) رأي المستفيدين في حداثة محتوى المكتبة • (S6.1.c) تسهيلات النسخ والطباعة • (S6.1.e) توفر مناخ الدراسة • (S6.1.f) توفر أماكن للدراسة بالمكتبة • (S6.1.g1) رضا المستفيدين عن خدمة أسأل أخصائي المكتبة • (S6.1.g2) كفاية المكتبة • (S6.1.g3) رضا المستفيدين عن خدمات المكتبة • (S6.1.g4) رضا المستفيدين عن محتوى المكتبة <p>وذلك على مقياس خماسي النقاط من خلال مسح سنوي.</p> <p>يوضح قياس تقويم أصحاب المصلحة للمكتبة بما يتضمنه من بنود من مستوى الرضا جيد حيث حقق قياس المؤشر 3.7 وهو أعلى من المستهدف الذي يمثل 3.5 كما أنه أعلى من جامعة الملك سعود وهي 3.4 وهي جامعة حاصلة على الاعتماد الأكاديمي وتسعى الجامعة الى زيادة التحسين وتستهدف مستوى تقويم 4 الذي حققته جامعة الملك عبد العزيز.</p>						
المقارنة المرجعية الداخلية						
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p>						

- تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال متوسط تقييم أصحاب المصلحة من أعضاء هيئة تدريس وطلاب للمكتبة للسنة الماضية على مقياس خماسي النقاط لبعض مؤشرات الأداء.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - لأن جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك سعود جامعتان حصلتا على الاعتماد، وكذلك تتوافق رسالتهما ومجال عملهما مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال أنشطة تعليمية وبحثية وخدمة مجتمع، فضلا عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي من خلال متوسط تقييم أصحاب المصلحة من أعضاء هيئة تدريس وطلاب للمكتبة على مقياس خماسي النقاط.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
 - جامعة الملك سعود.
 - جامعة الملك عبد العزيز.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S6.2)

مؤشر الأداء الرئيس:

عدد اشتراكات المطبوعات والمجلات على الشبكة العنكبوتية كنسبة إلى عدد البرامج المقدمة
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S6.2)
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6.2)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
0.50	0.21	جامعة الملك عبد العزيز	0.37	2015
	2.63	جامعة الملك سعود	0.29	2016
		0.48	2017	0.40

التحليل

تظهر نتائج قياس مؤشر عدد اشتراكات المطبوعات والمجلات على الشبكة العنكبوتية كنسبة إلى عدد البرامج المقدمة الى احراز تقدما عن القياسات في الأعوام السابقة وحقق **0.48** وهي نسبة أعلى من المستهدف وهو **0.4** كما تحليل المقارنة الخارجية لمؤشر الأداء الرئيس يتضح من مخطط المقارنة المرجعية أعلاه أن مستوى الأداء العام لهذا المؤشر بجامعة أم القرى هو **0.48** وهي قيمة أعلى من مستوى أداء جامعة الملك عبدالعزيز ويبدل ذلك أن هناك مستوى أداء مرضي لهذا المؤشر يفوق أحد الجامعات السعودية المعتمدة محليا بينما هناك تميز ملحوظ في جامعة الملك سعود.

المقارنة المرجعية الداخلية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة.
- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب عدد اشتراكات المطبوعات والمجلات على الشبكة العنكبوتية وقسمتها على عدد البرامج المقدمة بالجامعة.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - لأن جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك سعود جامعتان حصلتا على الاعتماد، وكذلك تتوافق رسالتهما ومجال عملهما مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال أنشطة تعليمية وبحثية وخدمة مجتمع، فضلا عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة.
- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب عدد اشتراكات المطبوعات والمجلات على الشبكة العنكبوتية وقسمتها على عدد البرامج المقدمة بالجامعة.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

- جامعة الملك سعود.
- جامعة الملك عبد العزيز.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S6.3)

مؤشر الأداء الرئيس:

تقويم أصحاب المصلحة للمكتبة الرقمية

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S6.3)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6.3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي						
4.00	3.80	<table border="1"> <tr> <td>3.79</td> <td>2015</td> </tr> <tr> <td>3.87</td> <td>2016</td> </tr> <tr> <td>3.61</td> <td>2017</td> </tr> </table>	3.79	2015	3.87	2016	3.61	2017	3.50	3.60
3.79	2015									
3.87	2016									
3.61	2017									

جامعة الملك فهد
للبتترول والمعادن

التحليل

التقدير العام لكفاية المكتبة الرقمية متضمناً:

- (S6.3.a) رضا المستفيدين عن سهولة الوصول والاتاحة
- (S6.3.b) تقويم المستفيدين لمحتوى قواعد المعلومات
- (S6.3.c) رضا المستفيدين عن خدمات المكتبة الرقمية وقواعد المعلومات
- (S6.3.d) رضا المستفيدين عن الدورات التدريبية
- (S6.3.e1) كفاية المكتبة الرقمية
- (S6.3.e2) تقويم المستفيدين للمحتوى الرقمي من حيث الحداثة والكفاءة

وذلك على مقياس خماسي النقاط من خلال مسح سنوي.

يتضح من أرقام المقارنة المرجعية أعلاه أن مستوى الأداء العام لهذا المؤشر بجامعة أم القرى مرضي وهو 3.6 وهي قيمة أقل من مستوى أداء جامعة الملك فهد للبتترول والمعادن ورغم أن المؤشر حقق النتيجة المستهدفة إلا أنه تم اتخاذ عدة إجراءات لتحسين الأداء في المؤشر وذلك من خلال تنفيذ أنشطة ترويجية لخدمات المكتبة عامة ومحتواها الرقمي من خلال برنامج ارشادي اسبوعي موجه للطلبة وأعضاء هيئة التدريس وكذلك من خلال لجنة أصدقاء المكتبة ولجنة منسقي المكتبة والتي تمثلها كليات وبرامج الجامعة ونشر الوعي من خلالهما.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- لأنها مقارنة ذاتية للجامعة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال متوسط تقييم أصحاب المصلحة من أعضاء هيئة تدريس وطلاب للمكتبة للسنة الماضية على مقياس خماسي النقاط لبعض مؤشرات الأداء.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

- لأن جامعة الملك فهد للبترول والمعادن حاصلة على الاعتماد المؤسسي ، فضلاً عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

- تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي من خلال متوسط تقييم أصحاب المصلحة من أعضاء هيئة تدريس وطلاب للمكتبة على مقياس خماسي النقاط.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

المؤشرات الفرعية للمعيار السادس

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:			
رأي المستفيدين في ملائمة وقت المكتبة			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s1)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي		مستوى الأداء المستهدف
4.0	3.9	2015	3.5
	4.0	2016	
	3.8	2017	
			3.8
التحليل			
<p>نتائج قياسات مؤشر الأداء الفرعي S3-s1 والذي يقيس رأي المستفيدين في ملائمة وقت المكتبة. ويتضح من المقارنة الداخلية أن متوسط رأي المستفيدين في ملائمة وقت المكتبة 3.8 في الفترة 2015-2017 وهذا يعني أن هناك رضا جيد جدا إلى حد ما من قبل المستفيدين. ويشير إلى وجود ثبات في رأي المستفيدين في ملائمة وقت المكتبة على مدار الثلاث سنوات الماضية. كما أنه حقق نتيجة أعلى من المستهدف.</p>			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال نتيجة المعالجات الإحصائية على مقياس خماسي، وتم حسابها لكلا الفصلين وحساب المتوسط على مستوى العام مع مراعاة الوزن النسبي للمتوسط في كل فصل دراسي. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s2)

مؤشر الأداء الفرعي:			
رأي المستفيدين في حداثة محتوى المكتبة			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s2)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي		مستوى الأداء المستهدف
3.8	3.7	2015	3.5
	3.8	2016	
	3.6	2017	
التحليل			
توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس رأي المستفيدين في حداثة محتوى المكتبة. ويتضح من المقارنة الداخلية أن متوسط رأي المستفيدين في حداثة محتوى المكتبة 3.7 في الفترة 2015-2017 وهذا يعني أن هناك رضا جيد من قبل المستفيدين. ويشير إلى وجود ثبات في رأي المستفيدين في حداثة محتوى المكتبة على مدار الثلاث سنوات الماضية.			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال نتيجة المعالجات الإحصائية على مقياس خماسي وتم حسابها لكلا الفصلين وحساب المتوسط على مستوى العام مع مراعاة الوزن النسبي للمتوسط في كل فصل دراسي. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s3)

مؤشر الأداء الفرعي:			
عدد عناوين الكتب نسبة لعدد الطلاب			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s3)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي		مستوى الأداء المستهدف
12	11	2015	10
	11	2016	
	11	2017	
التحليل			
توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس عدد عناوين الكتب نسبة لعدد الطلاب أن هناك ثباتا ومحافظة على النسبة المحققة وهي 11 ويبين ذلك المقارنة المرجعية الداخلية: والعدد المحقق يفوق المستهدف وهو 10 عناوين لكل طالب ورغم ذلك تسعى الجامعة الى زيادة عدد عناوين الكتب لكل طالب الى 12 مما يعني زيادة تفوق 100,000 عنوان وهو متوسط عدد الطلاب بالجامعة.			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب عدد عناوين الكتب وقسمته على عدد الطلاب. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s4)

مؤشر الأداء الفرعي:			
كفاءة التزويد			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s4)			
مصدر المؤشر: ISO 11620, AFLI 2013			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي		مستوى الأداء المستهدف
85%	92%	2015	75%
	61%	2016	
	80%	2017	
80%			
التحليل			
توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس كفاءة التزويد أن القياس الفعلي تجاوز المستهدف حيث حقق 80% بينما المستهدف هو 75% محققا ارتفاعا عن العام الماضي الذي كان يمثل 61% وتسعى الجامعة من خلال عمادة شؤون المكتبات الى زيادة النمو في كفاءة التزويد الى 85% الى ان تعاود التفوق الذي تحققت سابقا وهو 92% عام 2015.			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب نسب كفاءة التزويد خلال الأعوام السابقة. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s5)

مؤشر الأداء الفرعي:

معدل المجالات العلمية المشترك فيها لكل عضو هيئة تدريس

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s5)

مصدر المؤشر: NCAAA, ISO 11620, AFLI 2013

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي		مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
20	39	2015	16	32
	32	2016		
	32	2017		

التحليل

توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس معدل المجالات العلمية المشترك فيها لكل عضو هيئة تدريس الى تحقق مستوى عالي من القياس رغم استهداف أقل من النسبة المحققة وذلك لتقليل التكلفة الاجمالية للاشتراكات ودراسة لاستبعاد المجالات التي يكون أعضاء هيئة التدريس أقل استخداما واحتياجا لها ورغم ذلك فانه بمقارنة المعدل بالعام السابق يتضح أنه هناك ثبات في المعدل.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب عدد المجالات لكل عضو هيئة تدريس.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s6)

مؤشر الأداء الفرعي:

نسبة نمو المجموعات الورقية

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s6)

مصدر المؤشر: ISO 11620

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي						
5%	<table border="1"> <tr> <td>37%</td> <td>2015</td> </tr> <tr> <td>1%</td> <td>2016</td> </tr> <tr> <td>2%</td> <td>2017</td> </tr> </table>	37%	2015	1%	2016	2%	2017	5%	2%
37%	2015								
1%	2016								
2%	2017								

التحليل

توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس نسبة نمو المجموعات الورقية الى وجود انخفاض حادا بها حيث انخفضت من 37% إلى 1% العام الماضي لترتفع في 2017 إلى 2% ولعل هذا يرجع إلى الاعتماد بشكل كبير على المحتوى الرقمي ورغم ذلك تسعى الجامعة من خلال عمادة المكتبات على تحقيق نسبة 5% نمو في المجموعات الورقية بها.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب العدد الذي تم اضافته من المجموعات الورقية وقسمته على اجمالي عددها قبل الإضافة *100 للحصول على النسبة المئوية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s7)

مؤشر الأداء الفرعي:

نسبة نمو مقتنيات المكتبة الرقمية

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s7)

مصدر المؤشر: Developed in-house

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي						
20%	<table border="1"> <tr> <td>14.40%</td> <td>2015</td> </tr> <tr> <td>14.00%</td> <td>2016</td> </tr> <tr> <td>9.00%</td> <td>2017</td> </tr> </table>	14.40%	2015	14.00%	2016	9.00%	2017	20%	9%
14.40%	2015								
14.00%	2016								
9.00%	2017								

التحليل

توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس نسبة نمو مقتنيات المكتبة الرقمية إلى انخفاضاً في نسبة النمو عن العامين الماضيين حيث أن المستوى الفعلي هو 9% بينما كان في العامين الماضيين بمعدل متوسط 14%، كما أنه لم يتم تحقق المستهدف وهو 20%، ولعل ذلك لانخفاض الميزانية المخصصة للمكتبات في العام الماضي، وتسعى الجامعة إلى زيادة نسبة النمو في المحتوى الرقمي لتصل إلى 20% رغم المحتوى الهائل المكتبة المركزية بالجامعة.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب ما تم اضافته للمحتوى الرقمي، وقسمته على إجمالي المحتوى قبل الإضافة *100 للحصول على النسبة المئوية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s8)

مؤشر الأداء الفرعي:

إتاحة العناوين المطلوبة

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s8)

مصدر المؤشر: ISO 11620, AFLI 2013

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
85%	81% 2015 90% 2016 93% 2017	75%	93%

التحليل

توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس نسبة إتاحة العناوين المطلوبة أن هناك تطورا ملحوظا حيث وصلت نسبة الإتاحة للعناوين التي يتم طلبها إلى 93% عام 2017 متفوقة على النسبة المستهدفة وهي 75% وتسعى الجامعة إلى المحافظة على تلك النسبة العالية بحيث لا تقل عن 85% من خلال المستهدف الجديد.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب نسبة الاستجابة الى إتاحة العناوين المطلوبة الى اجمالي العناوين المطلوبة *100 لحساب النسبة المئوية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s9)

مؤشر الأداء الفرعي:									
دقة التريف									
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s9)									
مصدر المؤشر: ISO 11620, AFLI 2013									
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي						
75%	<table border="1"> <tr> <td>68.0%</td> <td>2015</td> </tr> <tr> <td>80.6%</td> <td>2016</td> </tr> <tr> <td>65.0%</td> <td>2017</td> </tr> </table>	68.0%	2015	80.6%	2016	65.0%	2017	70%	65%
68.0%	2015								
80.6%	2016								
65.0%	2017								
التحليل									
توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس دقة التريف إلى تحقق نسبة مرضية وهي 65% رغم أنها أقل من المستهدف وهو 70% وأيضا أقل من العام الماضي وهو 80.6% الذي يمثل المقارنة المرجعية الداخلية، وتسعى الجامعة من خلال عمادة شؤون المكتبات إلى زيادة نسبة دقة التريف لتصل إلى 75% في العام القادم إن شاء الله.									
المقارنة المرجعية الداخلية									
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب نسبة التريف الدقيق إلى إجمالي عمليات التريف المطلوبة *100 لحساب النسبة المئوية. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 									

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s10)

مؤشر الأداء الفرعي:

الخدمات التي تقدمها المكتبة من خلال الانترنت

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s10)

مصدر المؤشر: ISO 11620, AFLI 2013

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
22	19 2015 20 2016 20 2017	15	20

التحليل

توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس عدد الخدمات التي تقدمها المكتبة من خلال الانترنت أنها جيدة حيث تصل الى 20 متفوقة على المستهدف وهو 15 مع ثباتها بالمقارنة بالعام الماضي الذي يمثل المقارنة المرجعية الداخلية، وتسعى الجامعة من خلال عمادة المكتبات إلى زيادة الخدمات المقدمة من المكتبة اعتمادا على الانترنت الى 22 في العام القادم إن شاء الله.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب عدد الخدمات المقدمة من المكتبة من خلال الانترنت ومقارنتها بأعلى قيمة والتي تحققت العام الماضي وهي 20 وتمثل المقارنة المرجعية الداخلية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s11)

مؤشر الأداء الفرعي:

عدد قواعد المعلومات المتاحة من خلال المكتبة

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s11)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي		مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
155	228	2015	155	157
	172	2016		
	157	2017		

التحليل

توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس عدد قواعد المعلومات المتاحة من خلال المكتبة أنها وفيرة بشكل كبير وقد حققت أعلى من المستهدف وهو 155 حيث كان القياس الفعلي هو 157 ويرجع انخفاض عدد قواعد المعلومات الى أن هناك قواعد معلومات تشترك بها الجامعة وتدفع لها مبالغ مالية ولكن يكون معدل الاستفادة منها ضعيف او منعدم مما أدى الى الغائها وخاصة بعد توافر الاشتراك في المكتبة السعودية التي تتيح كما هائلا من قواعد المعلومات وتتبع المكتبة نظام السييرا وهو نظام متقدم في إدارة محتوى المكتبات على الويب وتستهدف الجامعة المحافظة على المعدل المتحقق العام القادم ان شاء الله.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال حساب عدد قواعد المعلومات المتاحة من خلال نظام مكتبة الجامعة المركزية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s12)

مؤشر الأداء الفرعي:

سرعة الرد على استفسارات المستفيدين في الخدمة المرجعية (محسوبة بالساعة)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s12)

مصدر المؤشر: ISO 11620

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
50	39 39 58	2015 2016 2017	60
			58

التحليل

توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس سرعة الرد على استفسارات المستفيدين في الخدمة المرجعية (محسوبة بالساعة) الى أنه تم تحقيق معدل فعلي 58 بما يوازي نسبة 97% من المستهدف وهو 60 وتوضح التقديرات الى أن هناك تقدماً في قياس المؤشر بشكل ملحوظ خلال العام الأخير مقارنة بالأعوام السابقة التي حققت 39 والتي تمثل المقارنة المرجعية الداخلية: ، وقد عمدت العمادة على تمديد ساعات العمل الى الخامسة مساءً بشرط الطالبات توافقاً مع ساعات العمل الرسمية من إدارة الجامعة ، والى الثامنة مساءً بشرط الطلاب من الاحد الى الخميس لضمان توافر الخدمات للمستفيدين وعلى مدار الساعة يعمل موقع المكتبة على بوابة الجامعة على اتاحة مصادر وخدمات المكتبة للزوار.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال مقارنة الأداء بالأعوام السابقة.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s13)

مؤشر الأداء الفرعي:

عدد أجهزة الكمبيوتر المتصلة بالإنترنت وقت الذروة لكل 100 مستفيد

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s13)

مصدر المؤشر: Developed in-house

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
5.0	3.5 2015 4.6 2016 4.5 2017	4.0	4.5

التحليل

توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس عدد أجهزة الكمبيوتر المتصلة بالإنترنت وقت الذروة لكل 100 مستفيد إلى أن هناك أداءً جيداً للمؤشر حيث تم تجاوز القيمة المستهدفة وهي 4 لكل 100 مستفيد ومن الجدير بالذكر أن متوسط عدد المنسويين بالجامعة فقط من طلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين 115,000 مما يشير إلى الأداء الجيد، ورغم ذلك تسعى الجامعة لتحسين ورفع مستوى المؤشر إلى 5 أجهزة متصلة بالإنترنت لكل 100 مستفيد.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال مقارنة الأداء بالأعوام السابقة.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S6-s14)

مؤشر الأداء الفرعي:

نسبة حضور الدورات التدريبية لزوار المكتبة

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S6-s14)

مصدر المؤشر: ISO 11620

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
10%	11% 2015 8% 2016 8% 2017	5%	8%

التحليل

توضح نتائج قياسات المؤشر والذي يقيس نسبة حضور الدورات التدريبية لزوار المكتبة الى أن النسبة جيدة حيث فاق المتحقق وهو 8% النسبة المستهدفة مع ثبات النسبة مع العام الماضي ، ومن مهام قسم الجودة والتطوير الإداري والتدريب بالمكتبة المركزية في وضع الأهداف ورسم ومراجعة السياسات الإجرائية لضمان القدرة الدائمة على استمرارية جودة الخدمات المقدمة التي تتناسب مع احتياجات المستفيدين وهو القسم المختص بالتخطيط ورسم السياسات التدريبية والأعداد والتنسيق لعقد الدورات التدريبية لمنسوبي الجامعة وتوعية المستفيدين بخدمات المعلومات التي توفرها المكتبة وكذلك الدورات المتعلقة بتطوير أداء منسوبي المكتبة سواء كانت دورات داخلية أو خارجية. وتسعى الجامعة الى زيادة نسبة حضور الدورات التدريبية لزوار المكتبة الى 10% العام القادم ان شاء الله.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية للجامعة على المستوى المؤسسي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال مقارنة الأداء بالأعوام السابقة، وحساب عدد حضور الدورات التدريبية وقسمته على إجمالي عدد زوار المكتبة * 100 للحصول على النسبة المئوية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

مؤشرات المعيار السابع

المؤشرات الرئيسية للمعيار السابع

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S7.1)

مؤشر الأداء الرئيس:					
الانفاق السنوي على ميزانية تكنولوجيا المعلومات					
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S7.1)					
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S7.1)					
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي	
35 مليون ريال	45.010 مليون ريال جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	48.671 مليون ريال	35 مليون ريال	28.210 مليون ريال	
التحليل					
قياس المؤشر:					
الانفاق السنوي على ميزانية تكنولوجيا المعلومات وتتضمن:					
<ul style="list-style-type: none"> النسبة المئوية لإجمالي ميزانية تكنولوجيا المعلومات للمؤسسة أو الكلية أو البرنامج. النسبة المئوية لميزانية تكنولوجيا المعلومات لكل برنامج بالنسبة للمنظور المؤسسي أو للطالب بالنسبة للمنظور البرامجي. النسبة المئوية لميزانية تكنولوجيا المعلومات لتراخيص البرمجيات. النسبة المئوية لميزانية تأمين تكنولوجيا المعلومات. النسبة المئوية لميزانية لصيانة تكنولوجيا المعلومات. 					
2018	2017	2016	2015	2014	العام
28,21	53,5	48,671	40,7	46,8	قيمة الانفاق على تكنولوجيا المعلومات بالمليون ريال سعودي
<p>تم حساب نفقات تكنولوجيا المعلومات على أساس مصروفات عمادة تقنية المعلومات التي تشمل: تشغيل وصيانة تكنولوجيا المعلومات ومختبرات الكمبيوتر والمشاريع. يُظهر المعيار الداخلي للنفقات السنوية على ميزانية تكنولوجيا المعلومات زيادة كبيرة في إجمالي نفقات تكنولوجيا المعلومات لعامي 2016 و2017، وهو ما يشير بوضوح إلى أن الجامعة تتحرك أكثر نحو أنظمة تقنية المعلومات والإنترنت المتقدمة. بعد إنهاء أهم مشاريع عمادة تقنية المعلومات والتوجه الجديد للجامعة لاستكمال مباني حرم الجامعة الجامعي والمستشفى الجامعي وبعض مقرات الفروع</p>					
المقارنة المرجعية الداخلية					
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟					

- تقوم الجامعة بتقييم أدائها بناءً على تقويم مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بها أثناء تقدمها على مدى سنوات من أجل تطوير إجراءات للتحسين المستمر وتعزيز الكفاءة.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
- تم حساب إجمالي النفقات على أساس كافة النفقات المتعلقة بعمادة تقنية المعلومات من التشغيل والصيانة إلى إنشاء / تشغيل معامل الكمبيوتر وشراء برامج مختلفة.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

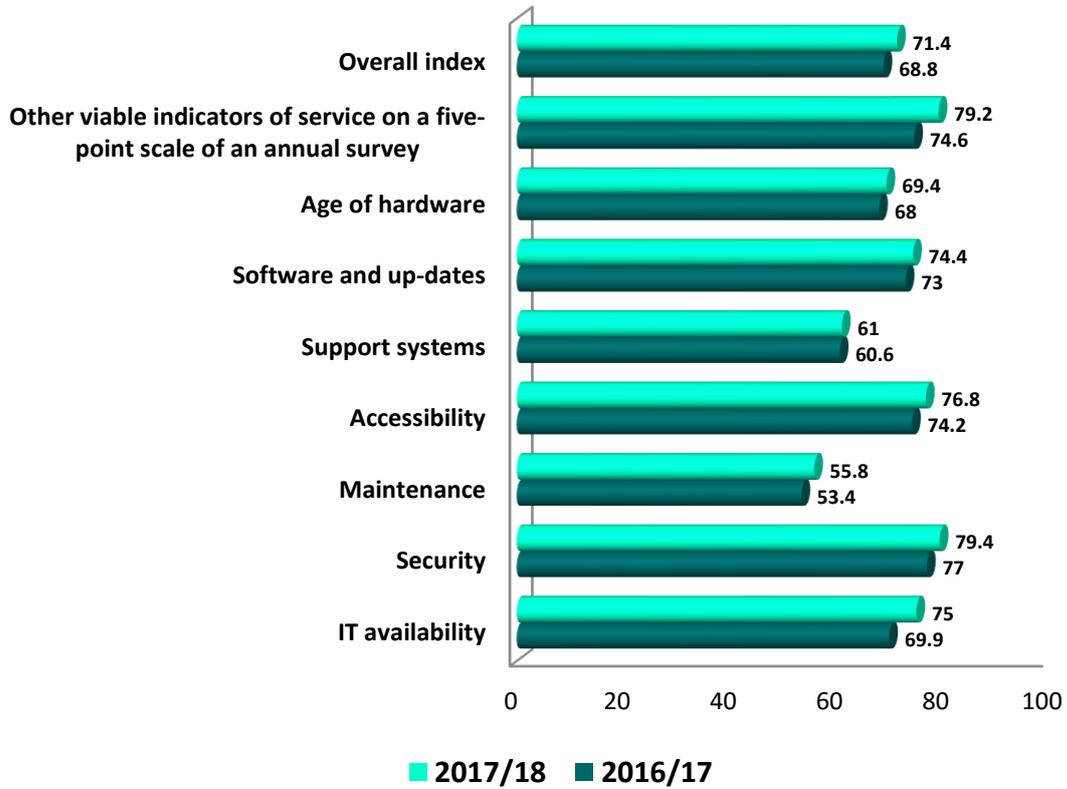
المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
- في ضوء الممارسة الجيدة، تم تبني معيارين محددين جامعة أم القرى لاختيار شريك القياس الخارجي. (1) قابلية المقارنة في مرافق البنية التحتية المطلوبة للبرامج عبر المملكة العربية السعودية (ii) توافر البيانات كما هو مطلوب من قبل المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
- من خلال حساب مجموع الإنفاق على تكنولوجيا المعلومات.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S7.2)

مؤشر الأداء الرئيس:				
تقويم أصحاب المصلحة لخدمات تكنولوجيا المعلومات				
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S7.2)				
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S7.2)				
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
3.75	3.33 جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	3.44	3.75	3.57
التحليل				
<p>قياس المؤشر:</p> <p>متوسط التقدير لكفاية ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إتاحة تكنولوجيا المعلومات. • التأمين • الصيانة • إمكانية الوصول • نظم الدعم • البرمجيات وتحديثها • عمر معدات تكنولوجيا المعلومات. • المؤشرات للخدمة القابلة للتطبيق <p>وذلك على مقياس خماسي النقاط من خلال مسح سنوي.</p> <p>هذا المؤشر هو ضمن القائمة المحدثة لمؤشرات الأداء للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي ولذلك تم قياسه على مدار عامين بعد إقرار قائمة المؤشرات المحدثة من مجلس الجامعة في العام الجامعي 1437-1438 هـ. والمؤشر بشكل عام حقق 3.57 بما يمثل نسبة تحقق 71.4% من الدرجة الإجمالية وهي 5، ويمثل 95.6% من المستهدف وهو 3.75، ورغم أن الدرجة الكلية من قياس المؤشر لم تصل إلى الدرجة المستهدفة إلا أنها تبين تقدماً في الأداء عن العام السابق الذي كان قياسه 3.44.</p>				

متوسط التقييم العام لمدى رضا أصحاب المصلحة على خدمات تكنولوجيا
المعلومات خلال 2016/17 و 2017/18



نقاط القوة:

- التأمين
- الخدمات القابلة للتطبيق
- إتاحة تكنولوجيا المعلومات
- إمكانية الوصول

توصيات التحسين:

- الصيانة
- نظام الدعم

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- لأنه مقارنة مؤسسية ولذا فإن المقارنة ذاتية حيث تقارن الجامعة نتائجها ومستوى التغيير في أدائها مع الأداء السابق لها.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- من خلال استبانة الكترونية لفضاء أعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين على مقياس خماسي، وتمثل المكونات الفرعية بعض العبارات في تلك الاستبانة، وقد تم حساب المتوسطات للفضاء المذكورة مع مراعاة الوزن للمتوسط.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
• الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

• في ضوء الممارسة الجيدة، تم تبني معيارين محددين في جامعة أم القرى لاختيار شريك القياس الخارجي. (1) قابلية المقارنة في مرافق البنية التحتية المطلوبة للبرامج عبر المملكة العربية السعودية (ii) توافر البيانات كما هو مطلوب من قبل المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

• من خلال استطلاع رأي الفئات المستهدفة على مقياس خماسي.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

• جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S7.3)

مؤشر الأداء الرئيس:

تقويم أصحاب المصلحة لخدمات تكنولوجيا المعلومات

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S7.3)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S7.3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
3.90	3.55 جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	3.66	3.90	3.77

التحليل

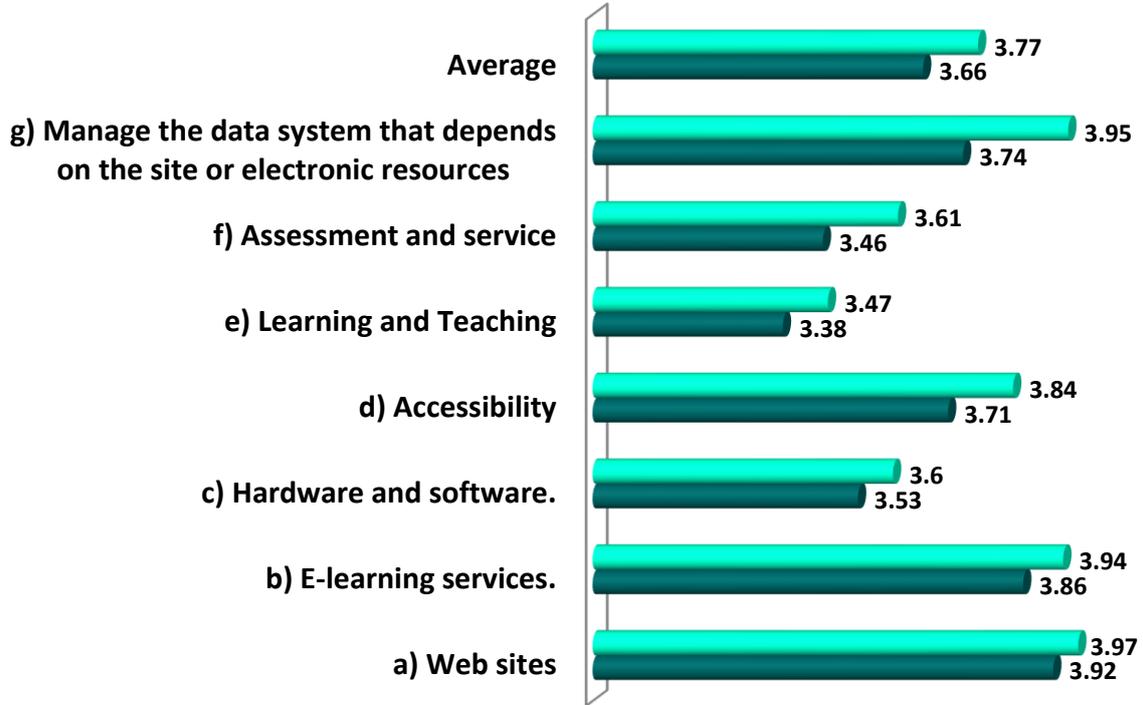
قياس المؤشر:

تقويم أصحاب المصلحة المصلحة لما يلي:

- مواقع الشبكة العنكبوتية العالمية.
- خدمات التعليم الالكتروني.
- المعدات والبرمجيات.
- الوصول الي الخدمات.
- التعلم والتدريس.
- التقويم والتدريس.
- إدارة نظام البيانات التي تعتمد على الموقع أو المصادر الالكترونية (على سبيل المثال الموقع المؤسسي الذي يوفر مشاركة المصادر والشبكات والمعلومات ذات الصلة متضمنة التعليم الالكتروني والتعلم والتدريس التفاعلي بين الطلاب وعضو هيئة التدريس). وذلك على مقياس خماسي النقاط من خلال مسح سنوي.

متوسط التقييم العام لمدى رضا أصحاب المصلحة لنظام الخدمات الإلكترونية
على شبكة الإنترنت أو الموارد الإلكترونية خلال 2016/17 و 2017/18

■ 2017/18 ■ 2016/17



نقاط القوة:

- التعلم الإلكتروني
- سهولة الوصول الى الخدمات
- توصيات التحسين:
- المعدات البرمجيات
- زيادة فاعلية التقنية في التعلم والتدريس

المقارنة المرجعية الداخلية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنه مقارنة مؤسسية ولذا فإن المقارنة ذاتية حيث تقارن الجامعة نتائجها ومستوى التغيير في أدائها مع الأداء السابق لها.
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - من خلال استبانات إلكترونية لفئات أعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين على مقياس خماسي ، وتمثل المكونات الفرعية بعض العبارات في تلك الاستبانات ، وقد تم حساب المتوسطات للفئات المذكورة مع مراعاة الوزن للمتوسط.
- 3- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

- في ضوء الممارسة الجيدة، تم تبني معيارين محددين في جامعة أم القرى لاختيار شريك القياس الخارجي. (1) قابلية المقارنة في مرافق البنية التحتية المطلوبة للبرامج عبر المملكة العربية السعودية (ii) توافر البيانات كما هو مطلوب من قبل المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

- من خلال استطلاع رأي الفئات المستهدفة على مقياس خماسي.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

المؤشرات الفرعية للمعيار السابع

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S7-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:

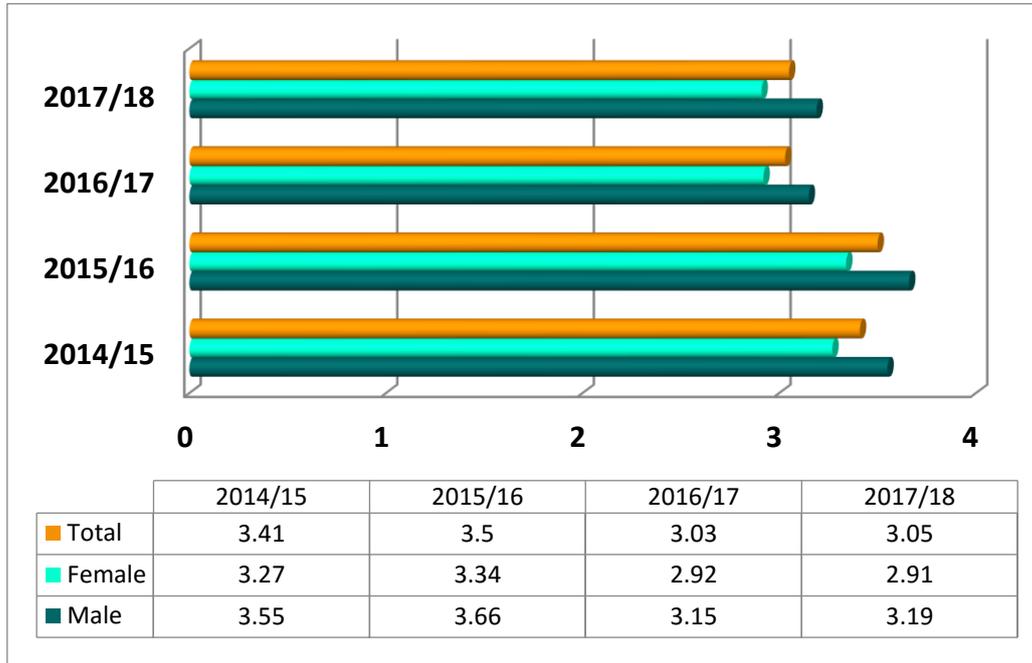
نسبة رضا أعضاء هيئة التدريس عن المرافق التجهيزات

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S7-s1)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
3.75	جامعة القصيم (3.00)	3.50	3.75	3.05

التحليل

قياس المؤشر:



حقق المؤشر العام 3.05، يمثل 61% من إجمالي درجة 5، مما يمثل 81.3% من الهدف من 3.75. على الرغم من أن الدرجة الإجمالية للمؤشر لم تصل إلى المستوى المستهدف إلا أنها تظهر ارتفاعاً نسبياً في الأداء مقارنة بالعام السابق 17/2016، والذي تم قياسه 3.03. توصيات التحسين:

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- تقوم الجامعة بتقييم أدائها بناءً على تقويم مؤشرات الأداء الرئيسية وكذلك بعض المؤشرات الفرعية الخاصة بها أثناء تقدمها على مدى سنوات من أجل تطوير إجراءات التحسين المستمر وتعزيز الكفاءة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- تم احتساب البيانات من خلال المعالجات الإحصائية للاستبانات وحساب المتوسط العام لاستطلاع رأي الطلاب في المرافق والتجهيزات.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - في ضوء الممارسة الجيدة، تم تبني معيارين محددين في جامعة أم القرى لاختيار شريك القياس الخارجي. (1) قابلية المقارنة في مرافق البنية التحتية المطلوبة للبرامج عبر المملكة العربية السعودية (2) توافر البيانات. وبناء على ذلك، تم اختيار جامعة القصيم. وقد حصلت بالفعل على الاعتماد الأكاديمي من قبل المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
 - تم حسابه من خلال تحليل استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس وتحليل النتائج على مقياس خماسي.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة القصيم.

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S7-s2)

مؤشر الأداء الفرعي:			
نسبة رضا الإدارة العليا عن المرافق التجهيزات			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S7-s2)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
3.50	3.15	3.50	3.17
التحليل			
<p>حقق المؤشر العام 3.17، يمثل 63.4% من إجمالي درجة 5، مما يمثل 90.5% من الهدف من 3.5. الدرجة الإجمالية للمؤشر لم تصل إلى المستوى المستهدف وأيضاً أظهرت تراجعاً نسبياً في الأداء مقارنة بالعام السابق 17/2016، والذي تم قياسه 3.15.</p>			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> تقوم الجامعة بتقييم أدائها بناءً على تقويم مؤشرات الأداء الرئيسية وكذلك بعض المؤشرات الفرعية الخاصة بها أثناء تقدمها على مدى سنوات من أجل تطوير إجراءات للتحسين المستمر وتعزيز الكفاءة. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> من خلال تحليل نتائج استطلاع رأي القيادات والإدارة العليا في المرافق والتجهيزات على مقياس خماسي. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S7-s3)

مؤشر الأداء الفرعي:

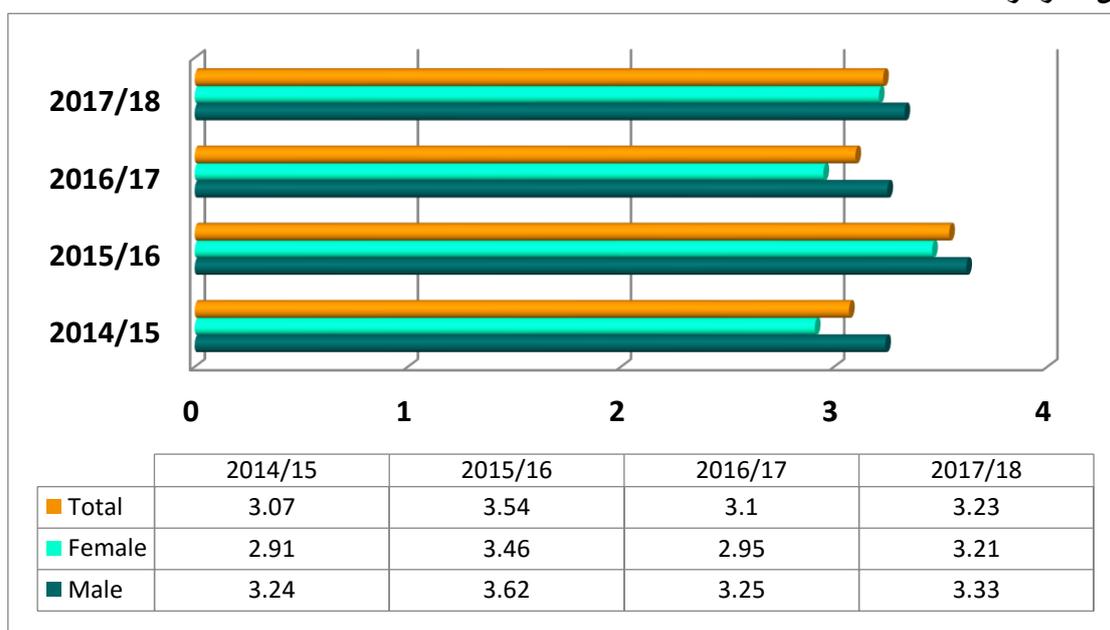
نسبة رضا الطلاب عن المرافق التجهيزات

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S7-s3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
3.55	3.54	3.55	3.23

التحليل

قياس المؤشر:



حقق المؤشر العام **3.23**، يمثل **64.6** % من إجمالي درجة **5**، مما يمثل **90.9** % من الهدف من **3.55**. الدرجة الإجمالية للمؤشر لم تصل إلى المستوى المستهدف وأيضاً أظهرت تراجعاً نسبياً في الأداء مقارنة بالعام السابق **17/2016**، والذي تم قياسه **3.54**.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- تقوم الجامعة بتقييم أدائها بناءً على تقويم مؤشرات الأداء الرئيسية وكذلك بعض المؤشرات الفرعية الخاصة بها أثناء تقدمها على مدى سنوات من أجل تطوير إجراءات للتحسين المستمر وتعزيز الكفاءة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- تم احتساب البيانات من خلال المعالجات الإحصائية للاستبيانات وحساب المتوسط العام لاستطلاع رأي الطلاب في المرافق والتجهيزات.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S7-s4)

مؤشر الأداء الفرعي:			
نسبة الموافقة للمنسوبيين على وجود اماكن لممارسة الشعائر الدينية وملاءمتها للغرض			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S7-s4)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
4.00	3.58	4.00	3.67
التحليل			
<p>حقق المؤشر العام 3.67، يمثل 73.4% من إجمالي درجة 5، مما يمثل 91.5% من الهدف من 4. على الرغم من أن الدرجة الإجمالية للمؤشر لم تصل إلى المستوى المستهدف إلا أنها تظهر تقدماً في الأداء مقارنة بالعام السابق 17/2016، والذي تم قياسه 3.58.</p>			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> تقوم الجامعة بتقييم أدائها بناءً على تقويم مؤشرات الأداء الرئيسية وكذلك بعض المؤشرات الفرعية الخاصة بها أثناء تقدمها على مدى سنوات من أجل تطوير إجراءات للتحسين المستمر وتعزيز الكفاءة. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> تم الاحتساب من خلال بنود تتعلق بأماكن ممارسة الشعائر الدينية في استبانات استطلاع رأي المنسوبيين. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S7-s5)

مؤشر الأداء الفرعي:

عدد أجهزة الكمبيوتر التي يمكن الوصول إليها (محطات العمل) لكل طالب

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S7-s5)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
1:9	1:6	جامعة الدمام (2015)	1:9	1:11
	1:20	جامعة المجمعة (2015)		
	1:6	جامعة الملك عبد العزيز (2015)		

التحليل

يستطيع طلاب جامعة أم القرى الوصول إلى أجهزة الكمبيوتر في الجامعة سواء من معامل الكمبيوتر أو من أجهزتهم الشخصية. يبدو أن كل طالب لديه القدرة على الوصول إلى قوة الحوسبة الإلكترونية ونادراً ما ينظر إليه باستخدام أجهزة الكمبيوتر المتاحة على الحرم الجامعي. بما أن جامعة أم القرى عبارة عن حرم جامعي متطور تقنياً، فيجب رفع مستوى الحاجة إلى أجهزة كمبيوتر إضافية بسعة حوسبة إضافية بقدر سهولة شراءها وتخصيص غرف الفصل / المختبرات لحملها. ورغم الزيادة المطردة في عدد الطلاب إلا أن هناك تحسناً في النسبة مما يعني زيادة عدد أجهزة الحاسب المتاحة للطلاب وتسعى الجامعة إلى التحسين المستمر فيها.

المقارنة المرجعية الداخلية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - تقوم الجامعة بتقييم أدائها بناءً على تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بها أثناء تقديمها على مدى سنوات من أجل تطوير إجراءات للتحسين المستمر وتعزيز الكفاءة.
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم حساب إجمالي النفقات على أساس كافة النفقات المتعلقة بعمادة تقنية المعلومات.
- 3- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - في ضوء الممارسة الجيدة، تم تبني معيارين محددين في جامعة أم القرى لاختيار شريك القياس الخارجي. (1) قابلية المقارنة في مرافق البنية التحتية المطلوبة للبرامج عبر المملكة العربية السعودية (2) توافر البيانات كما هو مطلوب من قبل المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي. وبناء على ذلك، تم اختيار جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الدمام وجامعة المجمعة. وقد حصل كلاهما بالفعل على الاعتماد الأكاديمي من قبل المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

- تم استخدام البيانات من موقع الجامعات على الانترنت.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
 - جامعة الملك عبد العزيز.
 - جامعة الدمام.
 - وجامعة المجمعة.

مؤشرات المعيار الثامن

المؤشرات الرئيسية للمعيار الثامن

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S8.1)

مؤشر الأداء الرئيس:

أجمالي الإنفاق التشغيلي للطلاب
(فيما عدا مبالغ التجهيزات ومكافآت الطلاب)

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S8.1)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S8.1)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
15,000 ريال	37,700 جامعة القصيم 75,500 جامعة الملك عبد العزیز	15,000 ريال	15,000 ريال	16,600 ريال

التحليل

قياس المؤشر:

1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	
16,000	15,000	17,000	18,000	17,000	إجمالي الإنفاق التشغيلي للطلاب بالريال (فيما عدا مبالغ السكن ومكافآت الطلاب)

يتضح أن الإنفاق التشغيلي للطلاب المتحقق قريب من المستهدف رغم أنه أعلى بقليل من العام الماضي الذي يمثل المقارنة المرجعية الداخلية، كما يتضح الفرق الواضح بين إجمالي الإنفاق التشغيلي للطلاب بجامعة أم القرى من جهة وجامعة القصيم وجامعة الملك عبد العزيز من جهة أخرى يكمن في اختلاف الميزانيات وكذلك عدد الطلاب.

نقاط القوة:

- انخفاض إجمالي معدل الإنفاق التشغيلي للطلاب وتماشيه مع المستهدف في خطة التنمية على مستوى المملكة.
- حيث بلغ متوسط نصيب الطالب من الإنفاق المتكرر خلال سنوات خطة التنمية التاسعة في المتوسط حوالي (16600 ريال) ستة عشرة ألف وستمائة ريال سعودي سنوياً.

توصيات التحسين:

وستعمل الجامعة خلال خطة التنمية العاشرة قدر الإمكان على ترشيد كلفة التعليم إلى أدنى حد ممكن (15.000 ريال) وذلك من خلال:

- تخفيض متوسط عدد السنوات التي يقضيها الطالب بالجامعة حتى يتخرج.
- التخلص من التكديس الظاهري للطلبة بالجامعة عن طريق خفض معدلات الرسوب إضافة إلى تقليل معدلات الهدر عن طريق خفض معدلات التسرب.
- الاهتمام بشكل جدي وفعال لوضع وتنفيذ برنامج شامل وفعال على أسس اقتصادية سليمة لصيانة وتشغيل المباني والمرافق الجامعية لإطالة العمر الافتراضي والمحافظة عليها.

- الاستخدام الأمثل للمرافق والمباني والتسهيلات المتاحة للجامعة.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
- لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة، وقد تم اختيار مستوى الأداء المستهدف للمقارنة المرجعية الداخلية باعتباره يمثل متوسط الكلفة للعام الجامعي السابق وهو يتماشى مع هو مستهدف حسب المخطط العاشر للتنمية الصادر من وزارة التخطيط.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
- تم احتساب مستوى الأداء الفعلي من خلال حساب مبالغ التجهيزات ومكافآت الطلاب لكل سنة وطرحها من الميزانية العامة وقسمة الباقي من الميزانية على عدد الطلاب.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
- تم اختيار جامعة القصيم وجامعة الملك عبد العزيز نظرا لتوفر البيانات وكذلك لأنهما جامعتان معتمدتان من **NCAAA**
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
- تم احتساب الأداء المرجعي الخارجي بالاعتماد على اجمالي الانفاق التشغيلي للطلاب (فيما عدا مبالغ التجهيزات ومكافآت الطلاب).
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة الملك عبد العزيز.
 - جامعة القصيم.

المؤشرات الفرعية للمعيار الثامن

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S8-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:			
ملاحظات المراجعة المالية الخارجية			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S8-s1)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
منتظمة	منتظمة	منتظمة	منتظمة
تظهر عدل الموقف المالي للجامعة	تظهر عدل الموقف المالي للجامعة	تظهر عدل الموقف المالي للجامعة	تظهر عدل الموقف المالي للجامعة
التحليل			
قياس المؤشر:			
ملاحظات تقارير المراجعة المالية الخارجية		السنة	
منتظمة — وتظهر عدل الموقف المالي للجامعة وفقا للأساس النقدي		1434-1433 2013-2012	
منتظمة — وتظهر عدل الموقف المالي للجامعة وفقا للأساس النقدي		1435-1434 2014-2013	
منتظمة — وتظهر عدل الموقف المالي للجامعة وفقا للأساس النقدي		1436-1435 2015-2014	
منتظمة — وتظهر عدل الموقف المالي للجامعة وفقا للأساس النقدي		1437-1436 2016-2015	
منتظمة — وتظهر عدل الموقف المالي للجامعة وفقا للأساس النقدي		1438-1437 2017-2016	
منتظمة — وتظهر عدل الموقف المالي للجامعة وفقا للأساس النقدي		1439-1438 2018-2017	
تعتبر تقارير المراجعة المالية الخارجية منتظمة — وتظهر عدل الموقف المالي للجامعة وفقا للأساس النقدي. وذلك في جميع الأعوام السابقة. نقاط القوة:			
• انتظام المراجعة المالية وعدل الموقف المالي للجامعة.			
المقارنة المرجعية الداخلية			
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟			
• لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة.			
٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟			
• من خلال تقرير المراجعة الخارجية بالمرفق (G.8.31).			
٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:			
• الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S8-s2)

مؤشر الأداء الفرعي:			
مدى مشاركة الجهات المعنية في التخطيط المالي بالجامعة			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S8-s2)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
100%	57%	100%	100%
التحليل			
قياس المؤشر:			
ويوضح الجدول مدى مشاركة الجهات المعنية في التخطيط المالي للجامعة على مدار الخمس سنوات			
النسبة المئوية للمشاركة	عدد الجهات التي تشارك في التخطيط المالي	اجمالي عدد الجهات بالجامعة	السنة
100%	80	80	1435-1434 2014-2013
100%	81	81	1436-1435 2015-2014
100%	83	83	1437-1436 2016-2015
100%	84	84	1438-1437 2017-2016
100%	84	84	1439-1438 2018-2017
تشارك سنوياً كل الجهات التابعة لجامعة أم القرى في التخطيط المالي للجامعة وذلك عبر ارسال الميزانيات التقديرية السنوية ومن ثم تجميعها ومراجعتها واعتمادها.			
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> • مشاركة جميع الجهات المعنية في التخطيط المالي للجامعة. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم الاحتساب من خلال حصر عدد الجهات المشاركة في التخطيط المالي وقسمته على إجمالي الجهات المعنية مضروباً في 100 للحصول على النسبة المئوية للمشاركة. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S8-s3)

مؤشر الأداء الفرعي:

حجم الرواتب مقارنة بإجمالي الميزانية

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S8-s3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
60%	57%	60%	56%

التحليل

قياس المؤشر:

ويوضح الجدول التالي التغير في حجم الرواتب مقارنة بإجمالي الميزانية:

نسبة الرواتب لميزانية الجامعة	إجمالي قيمة الرواتب بالجامعة	إجمالي ميزانية الجامعة	السنة
43%	1.155.128	2.690.602	1435-1434 2014-2013
46%	1.287.628	2.823.110	1436-1435 2015-2014
45%	1.319.628	2.902.402	1437-1436 2016-2015
57%	1.302.534	2.281.972	1438-1437 2017-2016
56%	1.425.680	2.525.663	1439-1438 2018-2017

تتغير نسبة الرواتب لميزانية جامعة أم القرى من سنة إلى أخرى، وهي تشهد نسق تصاعدي نظرا لتغير الميزانية وكذلك عدد الموظفين. فكلما انخفضت قيمة الميزانية المرصودة لجامعة أم القرى مع ارتفاع في عدد الموظفين والعمالة واعضاء هيئة التدريس ينعكس ذلك على النسبة نحو الارتفاع (من 43% سنة 1435 هـ إلى 56% سنة 1439 هـ، يعني ارتفاع بحوالي 13% في ظرف 5 سنوات).

كما أن ذلك يعني أيضا أن الجامعة أنهت العديد من المشاريع والمرافق وتعمل على تشغيلها من خلال زيادة القوى البشرية

نقاط القوة:

- زيادة عدد القوى البشرية بالجامعة.

توصيات التحسين:

- العمل على زيادة الميزانية المخصصة للجامعة وفق حجمها المتزايد سواء في الفروع أو في القوى البشرية.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- تم احتساب حجم الرواتب من الميزانية من خلال رصد إجمالي مبلغ الرواتب خلال العام وقسمته على إجمالي ميزانية الجامعة * 100 للحصول على النسبة المئوية.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

مؤشرات المعيار التاسع

المؤشرات الرئيسية للمعيار التاسع

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S9.1)

مؤشر الأداء الرئيس:									
نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين تركوا الجامعة خلال العام السابق لأسباب أخرى غير التقاعد									
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S9.1)									
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S9.1)									
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي					
2.0%	0.6% جامعة الملك فهد للبيترول والمعادن	2.6%	2.5%	2.3%					
	0.2% جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل								
التحليل									
قياس المؤشر:									
النسبة المئوية للمغادرين		عدد أعضاء هيئة التدريس المغادرين			العام الدراسي				
اجمالي	أنثى	ذكر	اجمالي	أنثى	ذكر	اجمالي	أنثى	ذكر	
5.80%	5.03%	6.28%	226	75	151	3896	1492	2404	1434-1435 2013-2014
3.86%	1%	4.5%	197	48	149	5110	2093	3017	1435-1436 2014-2015
3.48%	2.06%	3.92%	177	44	133	5081	2132	2949	1436-1437 2015-2016
2.60%	2.48%	2.69%	132	53	79	5075	2138	2937	1437-1438 2016-2017
2.30%	1.74%	2.71%	117	38	79	5093	2184	2909	1438-1439 2017-2018
نقاط القوة:									
<ul style="list-style-type: none"> الانخفاض المتزايد والمستمر سنويا في أعداد أعضاء هيئة التدريس المغادرين لأسباب أخرى غير التقاعد على مدار السنوات الخمس الماضية. 									
توصيات التحسين:									
<ul style="list-style-type: none"> العمل على تقليل نسبة أعضاء هيئة التدريس المغادرين لأسباب أخرى غير التقاعد إلى مستوى الأداء المستهدف الجديد وهو 2% فقط. العمل على معرفة اسباب طلب أعضاء هيئة التدريس الاستقالة او التقاعد المبكر او عدم رغبة تجديد التعاقد وذلك لتلافي عوامل عدم الاستمرار في العمل التي قد تعود إلى الجامعة أو أحد الجهات الممثلة لها. 									
المقارنة المرجعية الداخلية									
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟									

- لأنها مقارنة مرجعية ذاتية لأداء الجامعة وتم اختيار قيمة المقارنة الداخلية وذلك لأنها أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وكانت بالعام الجامعي 1437-1438هـ.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
- تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي من خلال قسمة عدد المغادرين على العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس *100 للحصول على النسبة المئوية وكان أفضل نتيجة هو 2.60% للعام الجامعي 1437-1438هـ (م 2017/2016) حيث أنها أقل نسبة للتاركين للجامعة خلال الأعوام السابقة.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
- لأنهما جامعتان معتمدتان من **NCAAA** ، وكذلك لتوافر بيانات قياس المؤشر.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
- من حساب عدد المغادرين لأسباب أخرى غير التقاعد وقسمته على العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة *100 لاستخراج النسبة المئوية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
- جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل (الدمام سابقاً).

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S9.2)

مؤشر الأداء الرئيس:

نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في أنشطة التطوير المهني خلال السنة الماضية
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S9.2)
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S9.2)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي	
80%	89%	جامعة القصيم	67%	50%	85%
	75%	جامعة الملك سعود			
	29.6%	جامعة الملك عبد العزیز			
	71%	جامعة الملك فهد للبتروول والمعادن			

التحليل

قياس المؤشر:

1438-1439 2017-2018	1437-1438 2016-2017	1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	1433-1434 2012-2013	البند
5093	5075	5081	5110	3896	4294	اجمالي أعضاء هيئة التدريس
4327	1230	3126	3403	1859	2223	عدد المستفيدين من الدورات
84.96%	24.24%	61.52%	66.59%	47.72%	51.77%	عام

يمكن ملاحظة أن نسب التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس مرتفعة خلال الاعوام السابقة، عدا العام الماضي كانت 24% لانخفاض ميزانية الجامعة في ذلك العام مما أثر على ميزانية التدريب ولكن تم ارتفاعها مرة أخرى لتصل الى 85% متجاوزة التوقعات والمستهدف وتعتبر نسبة متميزة في ضوء المقارنة الداخلية أو بمقارنتها بالجامعات الأخرى في المقارنة المرجعية الخارجية.

نقاط القوة:

- ارتفاع نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في أنشطة التطوير المهني من حوالي 24% إلى 85% خلال العام الأخير يوضح مدى اهتمام الجامعة بتوفير أنشطة التطوير المهني وعودة الارتفاع في مشاركة أعضاء هيئة التدريس بها.
 - تعدد الجهات المنوطة بالتدريب وتنوع مجالات التدريب.
- توصيات التحسين:

- ضرورة تثبيت نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التطوير المهني عند حد أدنى بحيث لا يسمح بعودة التذبذب الحاد في هذه النسبة بين المشاركة بنسبة تفوق نصف أعضاء هيئة التدريس.
- تحفيز المشاركة في أنشطة التطوير المهني بمجموعة من المحفزات المالية والمعنوية.

- إدراج أنشطة التطوير المهني ضمن بنود تقويم عضو هيئة التدريس.

المقارنة المرجعية الداخلية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة مرجعية ذاتية لأداء الجامعة على المستوى المؤسسي، وتم تحديد القيمة وذلك لأنها أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي **1435-1436** هـ.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - بحساب عدد أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على تدريب وقسمتهم على إجمالي أعضاء هيئة التدريس* **100** للحصول على النسبة المئوية وقيمة المقارنة الداخلية وهي **67%** هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة في ذلك المؤشر خلال الأعوام السابقة.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - تم اختيار تلك الجامعات لأنها حاصلة على الاعتماد الأكاديمي كما أنها تتشابه رسالاتها ومجال عملها مع جامعة أم القرى، فضلا عن إتاحة البيانات.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
 - بحساب عدد المشاركين في أنشطة التطوير المهني وقسمتهم على العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس* **100** وهي نفس الطريقة التي تم حسابها في جامعة أم القرى.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
 - جامعة القصيم.
 - جامعة الملك سعود.
 - جامعة الملك عبد العزيز.
 - جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

المؤشرات الفرعية للمعيار التاسع

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S9-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:						
تنوع خلفية أعضاء هيئة التدريس من حيث البلد التي تم الحصول منها على أعلى شهادة ومن حيث الإثنية (الجنس، أو العرق)						
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S9-s1)						
مستوى الأداء الفعلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف الجديد			
متنوع 97% من البرامج بها تنوع	لا يقل مجموع عدد الجنسيات + عدد جهات الحصول على المؤهل عن 5 بكل برنامج	متنوع 94% من البرامج	متنوع 95% من البرامج لا يقل مجموع عدد الجنسيات + عدد جهات الحصول على المؤهل عن 5 بكل برنامج			
التحليل						
قياس المؤشر:						
البند	1433-1434 2012-2013	1434-1435 2013-2014	1435-1436 2014-2015	1436-1437 2015-2016	1437-1438 2016-2017	1438-1439 2017-2018
نسبة البرامج التي بها تنوع	87.32%	89%	90%	91.2%	94%	97%
مدى التنوع	متنوع	متنوع	متنوع	متنوع	متنوع	متنوع
نقاط القوة:						
<ul style="list-style-type: none"> وجود تنوع في جنسية أعضاء هيئة التدريس والدول الحاصلين منها على شهادة الدكتوراه بنسبة 97% خلال العام الأخير 						
توصيات التحسين:						
<ul style="list-style-type: none"> ضرورة توفير حصر واضح بتوزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الجنسيات في كل برنامج وقائمة بتوزيع أعضاء هيئة التدريس حسب بلد الحصول على الشهادة ومتابعة تحديثات ذلك الحصر لضم استمرار هذه النسبة المتميزة من التنوع ولزيادة الوعي بأهمية التنوع الثقافي والأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس بكل برنامج. 						
المقارنة المرجعية الداخلية						
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟						
<ul style="list-style-type: none"> لأنها مقارنة ذاتية حيث أن المؤشر فرعي خاص بالجامعة وقيمة المقارنة المرجعية الداخلية وذلك لأنها أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438-1437هـ (2017/2016 م). 						
٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟						
<ul style="list-style-type: none"> بحساب عدد البرامج التي ليتحقق بها التنوع وقسمته على العدد الكلي لبرامج الجامعة *100 لحساب النسبة المئوية (ويعني التنوع تنوع خلفية أعضاء هيئة التدريس من حيث البلد التي تم 						

الحصول منها على أعلى شهادة ومن حيث الإثنية (الجنس ، أو العرق) ، واذا حقق البرنامج مجموع
5 فأكثر يكون متنوعا.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S9-s2)

مؤشر الأداء الفرعي:

مدى وجود آليات واضحة ومتنوعة للتعيين والتعاقد

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S9-s2)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
وجود آليات مطبقة	—	وجود آليات مطبقة	توجد آليات ومطبقة

التحليل

قياس المؤشر:

يوضح الجدول التالي مدى وجود آليات واضحة ومتنوعة للتعيين والتعاقد

1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	البند
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	
موجودة	موجودة	موجودة	موجودة	موجودة	موجودة	مدى وجود الآليات

تتوفر كافة أدلة التعيين والتعاقد ورقياً وإلكترونياً على موقع إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين. وكذلك لوائح التعيين والتعاقد بجامعة أم القرى المتطابقة مع لوائح التعيين والتعاقد بالجامعات السعودية كذلك تتوفر اشتراطات التعيين على الوظائف الأكاديمية على الموقع الإلكتروني للمجلس العلمي ولجنة تعيين المعيدين والمحاضرين.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

• لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

• عن طريق التحقق من مدى وجود الآليات.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

• الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S9-s3)

مؤشر الأداء الفرعي:

مدى وجود آليات لحصر العجز طبقاً للأنشطة وساعات التدريس المطلوبة بالبرامج التعليمية المختلفة

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S9-s3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
تطوير دائم للآلية	—	تطوير دائم للآلية	موجودة وتم تطويرها آلياً (أتمتة)

التحليل

قياس المؤشر:

يوضح الجدول التالي مدى وجود آليات قياس المؤشر

البند	1433-1434 2012-2013	1434-1435 2013-2014	1435-1436 2014-2015	1436-1437 2015-2016	1437-1438 2016-2017	1438-1439 2017-2018
مدى وجود الآليات	موجودة وتطبق يدوياً	موجودة وتطبق آلياً من خلال برنامج المتابعة التعليمية				
	تحسب يدوياً عن طريق رئيس القسم، وترفع من مجلس القسم وفق التدرج الإداري	تحسب يدوياً عن طريق رئيس القسم، وترفع من مجلس القسم وفق التدرج الإداري	تحسب يدوياً عن طريق رئيس القسم، وترفع من مجلس القسم وفق التدرج الإداري	تحسب يدوياً عن طريق رئيس القسم، وترفع من مجلس القسم وفق التدرج الإداري	تحسب يدوياً عن طريق رئيس القسم، وترفع من مجلس القسم وفق التدرج الإداري	تحسب يدوياً عن طريق رئيس القسم، وترفع من مجلس القسم وفق التدرج الإداري

تم استبدال الاحتساب اليدوي للعجز في ساعات التدريس بالبرامج المختلفة عن طريق رئيس القسم ثم ترفع من خلال مجلس القسم وفق التدرج الإداري، وذلك بنظام حديث وآلي (برنامج المتابعة التعليمية) وتوجد كافة التفاصيل ضمن بيانات الدراسة الذاتية للمعيار الرابع.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

-

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S9-s4)

مؤشر الأداء الفرعي:				
مدى وجود برامج اجتماعية وترفيهية لأعضاء هيئة التدريس				
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S9-s4)				
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي	
1.5	1.28	1.5	0.69 ضعيفة	
التحليل				
قياس المؤشر:				
1438-1439 2017-2018	1437-1438 2016-2017	1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	البند
119	119	119	119	عدد الأقسام
82	152	126	95	عدد البرامج الترفيهية التي تمت بالأقسام والكليات
0.69 ضعيفة	1.28 قليلة	1.06 قليلة	0.8 ضعيفة	المتوسط بالنسبة لعدد الأقسام
<p>على الرغم توفر بعض برامج الخدمات لمنسوبي الجامعة مثل برنامج وفير (https://uqu.edu.sa/en/dsfaculty/24229) إلا أن مستوى الأداء الفعلي ضعيف ولا بد من وجود برامج اجتماعية وترفيهية لأعضاء هيئة التدريس فعالة ومستمرة ومتنوعة للوصول لمستوى الأداء المستهدف وهو 1.5</p>				
المقارنة المرجعية الداخلية				
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لأنها مقارنة ذاتية ورقم المقارنة المرجعية وهو 1.28 هو أفضل نتيجة وكانت عام 1438-1437 هـ (2017/2016 م). <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • من خلال قسمة عدد البرامج بجميع الأقسام وقسمتها على إجمالي عدد الأقسام، ويكون اقل من 1 ضعيفة، 1 حتى 1.9 قليلة، 2 متوسطة، 3 فأكثر جيدة. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 				

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S9-s5)

مؤشر الأداء الفرعي:

مدى الرضا الوظيفي للعاملين (أعضاء هيئة تدريس — إداريين)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S9-s5)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
3.90	3.66	3.75	3.84

التحليل

قياس المؤشر:

1438-1439 2017-2018			1437-1438 2016-2017			1436-1437 2015-2016			البند
الكل	أنثى	ذكر	الكل	أنثى	ذكر	الكل	أنثى	ذكر	
3.83	3.89	3.95	3.78	3.67	3.89	3.86	3.7	4.01	أعضاء هيئة تدريس
3.84	3.59	3.35	3.54	3.56	3.52	3.4	3.62	3.18	موظفين
	3.74	3.66		3.62	3.71		3.66	3.6	الكل
	3.84			3.66			3.63		عام

نقاط القوة:

- يوضح قياس المؤشر أن هناك رضى وظيفي نسبي لأعضاء هيئة التدريس والموظفين.
- توصيات التحسين:
- العمل على التحسين الدائم لبيئة العمل بالجامعة.
- زيادة تفعيل آليات التحفيز.

المقارنة المرجعية الداخلية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية ورقم المقارنة المرجعية وهو 3.66 على مقياس خماسي وهو أفضل نتيجة وكانت عام 1438-1437 هـ (2017/2016 م).
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب المؤشر من خلال النتائج الإحصائية لاستبانات الرضا الوظيفي لكل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين وحساب المتوسطات الإجمالية.
- 3- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

مؤشرات المعيار العاشر

المؤشرات الرئيسية للمعيار العاشر

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S10.1)

مؤشر الأداء الرئيس:				
عدد المطبوعات المحكمة في العام الماضي لكل عضو هيئة تدريس يعمل بدوام كامل أو ما يعادله (المطبوعات المعتمدة على صيغة لائحة المجلس الأعلى من غير عروض المؤتمرات)				
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S10.1)				
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10.1-1)				
مستوى الأداء الفعلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المستهدف الجديد
0.36	0.35	0.28	0.81 جامعة الملك سعود	0.40
			0.20 جامعة الملك عبد العزيز	
التحليل				
قياس المؤشر:				
العدد لكل عضو	1434-1435	1435-1436	1436-1437	1437-1438
عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه	1955	2471	2420	2466
اجمالي عدد المطبوعات المحكمة في العام الماضي	422	594	681	894
العدد لكل عضو	0.22	0.24	0.28	0.36
يمكن ملاحظة تزايد قياس المؤشر على مدار السنوات السابقة، ورغم أنه قد تم تحقيق المستهدف إلا أن جامعة أم القرى تسعى إلى زيادة عدد الأبحاث المنشورة للجامعة، والنسبة الموجودة أعلى من جامعة مماثلة وهي جامعة الملك عبد العزيز، ولكنها أقل من جامعة الملك سعود.				
توصيات التحسين:				
<ul style="list-style-type: none"> رفع الوعي بأهمية النشر العلمي المتميز والتوعية بالكيف وليس بالكم في النشر العلمي. 				
المقارنة المرجعية الداخلية				
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟				
<ul style="list-style-type: none"> لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية للجامعة نفسها، وقد تم مقارنة النشر في الأعوام الخمس الماضية يمثل معدل النشر في الأبحاث غير المدعومة أما الأبحاث المدعومة الداخلية والخارجية فتخضع لنسب مختلفة لا تشمل جميع الفئات الأكاديمية. 				
٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟				
<ul style="list-style-type: none"> مقارنة النشر العلمي للباحثين على مرتبة أستاذ مساعد وما فوق وعدم ادراج المعيدين والمحاضرين والمبتعثين ضمن الإحصائية. وقد اعتمدت البيانات الإحصائية على الأبحاث المنشورة باسم جامعة أم القرى في محركات البحث العالمية أو المنشورة في أوعية نشر مرموقة تتوفر فيها معايير الهيئة الوطنية. 				

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

- لأنهما جامعتان حاصلتان على الاعتماد الأكاديمي المؤسسي، ولمقاربة الهيكلة الإدارية والأنشطة البحثية (برامج الدعم) وإتاحة البيانات البحثية.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

- حساب نسبة النشر العلمي مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

- جامعة الملك عبد العزيز

- جامعة الملك سعود

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S10.3)

مؤشر الأداء الرئيس:

نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بدوام كامل ونشروا مطبوع واحد على الأقل خلال العام الماضي

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S10.3)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10.3-2)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
20.0%	40.0% جامعة الملك عبد العزيز	14.0%	20.0%	13.5%

التحليل

قياس المؤشر:

البند	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435
عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه	2466	2420	2471	1955
عدد أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا مطبوع واحد على الأقل	334	337	290	230
النسبة %	13.54%	13.93%	11.98%	11.76%

اعتمدت البيانات الإحصائية على الأبحاث المنشورة باسم جامعة أم القرى في محركات البحث العالمية أو المنشورة في أوعية نشر مرموقة تتوفر فيها معايير الهيئة الوطنية. توصيات التحسين:

- رفع الوعي بأهمية النشر العلمي المتميز والتوعية بالكيف وليس بالكم في النشر العلمي.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- لأنها مقارنة ذاتية للجامعة، ومقارنة النشر في الأعوام الخمس الماضية يمثل معدل النشر في الأبحاث غير المدعومة أما الأبحاث المدعومة الداخلية والخارجية فتخضع لنسب مختلفة لا تشمل جميع الفئات الأكاديمية.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- مقارنة النشر العلمي للباحثين على مرتبة أستاذ مساعد وما فوق وعدم ادراج المعيين والمحاضرين والمبتعثين ضمن الإحصائية.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

- لمقاربة الهيكلة الإدارية والأنشطة البحثية (برامج الدعم) وإتاحة البيانات البحثية.

- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
- حساب نسبة النشر العلمي مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
- جامعة الملك عبد العزيز.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S10.4)

مؤشر الأداء الرئيس:

عدد البحوث أو التقارير المعروضة في مؤتمرات أكاديمية خلال العام الماضي لأعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بدوام كامل أو ما يعادله

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S10.4)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10.4-3)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
500	1000 جامعة الملك عبد العزيز	300	500	225

التحليل

قياس المؤشر:

1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	البند
2466	2420	2471	1955	1750	1480	1350	عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه
225	255	244	148	62	55	59	عدد البحوث أو التقارير المعروضة في مؤتمرات
0.09	0.11	0.10	0.08	0.07	0.06	0.04	العدد لكل عضو

يتم طلب المشاركة في مؤتمرات علمية من قبل أعضاء هيئة التدريس ويخضع طلب المشاركة لمعايير ينبغي ان تتوفر في المؤتمرات أولها تخصصية المؤتمر وعلاقته بتخصص الباحث ويتم الموافقة على المؤتمرات الراقية غير الربحية ولكن منذ ثلاثة أعوام توقف الدعم المالي للمشاركين في المؤتمرات ونوصي بإعادته لزيادة عدد المشاركين خاصة على الصعيد الدولي.

توصيات التحسين:

- إعادة الدعم المالي للمشاركة في المؤتمرات.
- تيسير إجراءات حضور المؤتمرات.

المقارنة المرجعية الداخلية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة مؤسسية ذاتية وقد تم مقارنة البيانات للباحثين المشاركين في المؤتمرات خلال الخمس سنوات الماضية.
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - مقارنة أرقام المشاركين خلال السنوات الماضية.
- 3- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

• لمقاربة الهيكلة الإدارية والأنشطة البحثية (برامج الدعم) وإتاحة البيانات البحثية.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

• حساب نسبة النشر العلمي مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

• جامعة الملك عبد العزيز.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S10.5)

مؤشر الأداء الرئيس:

دخل البحث العلمي من المصادر الخارجية في العام الماضي كنسبة الي عدد أعضاء هيئة

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S10.5)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10.5-4)

مستوى الأداء الفعلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المستهدف الجديد
203,221,309	250,000,000	200,000,000	400,000,000	300,000,000
		الدعم الخارجي من مدة خمس سنوات	جامعة الملك عبد العزيز	

التحليل

قياس المؤشر:

البند	1431- 1432	1432- 1433	1433- 1434	1434- 1435	1435- 1436	1436- 1437	1437- 1438
عدد أعضاء هيئة التدريس	3326	3701	3896	3896	3896	5110	5081
الحاصلين على الدكتوراه	1350	1480	1750	1955	2471	2420	2466
دخل البحث العلمي من مصادر خارجية بالريال السعودي	9841480	38827677	29338881	21076465	17622813	15190615	19678270
المتوسط لكل عضو	2958.95	10491.13	7530.51	10780.8	7131.85	6277.11	7979.83

عدد المشاريع التي يتم رفض دعمها في الخطة الوطنية في تناقص من عام إلى عام وذلك يدل على تطوير وحدة العلوم والتقنية في جامعة أم القرى وحرص العاملين بها على التدقيق الشديد قبل قبول أي مشروع وأن المشاريع المرفوضة من خلالهم وصلت لصفز في بعض فترات التقديم أما ميزانية الدعم فهي تتناسب مع عدد المشاريع المقدمة والمقبولة.

المقارنة المرجعية الداخلية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - تعتبر وحدة العلو والتقنية وفقاً للتقرير الذي صدر عن الجمعية الأميركية لتقدم العلوم بعنوان "تحليل الخطة الوطنية الشاملة للعلوم والتقنية والابتكار لشهر سبتمبر 2014م" في المرتبة الرابعة من إجمالي (54) وحدة تقنية في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية -ولله الحمد-. لذلك اختيارها جهة للمقارنة الداخلية يحقق ارقام واحصائيات واقعية.
- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - مقارنة عدد الأبحاث الممولة والمرفوضة خلال السنوات الماضية وكمية الدعم المالي.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- ١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - لكونها جهة اعتبارية في الدعم من الخطة الوطنية.
- ٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟
 - مقارنة الدعم المالي للجهتين خلال السنوات الماضية.
- ٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:
 - وحدة العلوم والتقنية وعمادة البحث العلمي في جامعة الملك عبد العزيز.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S10.6)

مؤشر الأداء الرئيس:

نسبة إجمالي الميزانية التشغيلية السنوية المخصصة للبحث العلمي

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S10.6)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10.6-5)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
1.00%	25%	0.22%	2.00%	0.025%
	جامعة الملك عبد العزيز	ميزانية الصرف خلال خمس سنوات		

التحليل

قياس المؤشر:

البند	1431-1432	1432-1433	1433-1434	1434-1435	1435-1436	1436-1437	1437-1438
الميزانية التشغيلية المخصصة للبحث العلمي	4657206	6500000	7000000	6.000.000	6,000,000	5,000,000	5,500,000

ميزانية تمويل الأبحاث منذ عام 1435هـ كانت مصروفة على الأبحاث الممولة من معهد البحوث وإحياء التراث الإسلامي وقد تم الصرف على الأبحاث الممولة من العمادة أواخر عام 1436هـ وبداية عام 1437هـ وكانت الميزانية لا تغطي دعم كافة الأبحاث المجازة من المحكمين ومن توصيات التحسين رفع معدل الصرف على دعم المنح البحثية.

المقارنة المرجعية الداخلية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية وتعتبر عمادة البحث العلمي هي الجهة الممولة الوحيدة داخليا للمنح البحثية.
- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتساب معدل الصرف على المنح البحثية خلال الثلاث سنوات مقارنة بمعدل الصرف على منح البحوث وإحياء التراث الإسلامي قبل تأسيس العمادة.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟
 - لتوفر المعلومات ومقاربة مصارف المنح البحثية وبرامجها من عمادة البحث العلمي في جامعة أم القرى.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

• مقارنة الدعم المالي للجهتين خلال السنوات الماضية.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

• عمادة البحث العلمي في جامعة الملك عبد العزيز.

المؤشرات الفرعية للمعيار العاشر

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:			
عدد المعاهد العلمية			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s1)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
متزايد	5	متزايد	6
التحليل			
قياس المؤشر:			
1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	الأعوام
6 معاهد	5 معاهد	3 معاهد	عدد المعاهد العلمية
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> • الاهتمام بالمعاهد المتخصصة والتي تخدم المنطقة وسوق العمل. • اعتماد الدبلومات في المعاهد بمجالات تعلم واضحة ومحددة. • تزايد الإقبال على المعاهد وتقديم الخدمات المتنوعة للمجتمع. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> • ازدياد عدد المعاهد وتوصيف مقرراتها وفقا للبناء المعرفي والمهاري في الإطار الوطني للمؤهلات. • تركيز وظيفة المعاهد بما يتناسب مع المؤهلات المطلوبة في سوق العمل. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438هـ (2016 م). <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم احتسابه عن طريق تتبع تاريخ نشأة المعاهد ومقرراتها ومواصفات مخرجها التعليمي بالإضافة الى سمعتها الأكاديمية. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s2)

مؤشر الأداء الفرعي:

عدد طلبات تسجيل براءات الاختراع

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s2)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
متزايد	1150	متزايد	1150

التحليل

قياس المؤشر:

الأعوام	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عدد طلبات التسجيل لبراءات الاختراع في العام	76	172	273	607	22	0	0
اجمالي عدد طلبات تسجيل براءة الاختراع لجميع الأعوام	76	248	521	1128	1150	1150	1150

هناك طفرة في عدد طلبات التسجيل لبراءات الاختراع خلال الخمس سنوات الماضية ويلاحظ أن أكبر عدد كان في العام 2015 حيث أن عدد طلبات التسجيل في ذلك العام تقارب 50% من اجمالي عدد طلبات تسجيل براءات الاختراع، إلا أن طلبات التسجيل انخفضت بدرجة كبيرة في عام 2016 ولم يتم التقدم بطلبات خلال العامين الأخيرين ويمكن الاطلاع على التفاصيل (G.10.61) بالمرفق.

نقاط القوة:

- عدد طلبات براءات الاختراع جيد.

توصيات التحسين:

- زيادة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التقدم بطلبات تسجيل براءات الاختراع مع تقديم الحوافز المناسبة لهم.

المقارنة المرجعية الداخلية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟

- وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام 2016.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟

- من خلال احتساب عدد طلبات التسجيل لبراءات الاختراع المقدمة لمكتب الملكية الفكرية بالجامعة خلال جميع الأعوام.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s3)

مؤشر الأداء الفرعي:						
عدد براءات الاختراع المسجلة						
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s3)						
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي			
متزايد	65	متزايد	70			
التحليل						
قياس المؤشر:						
2018	2017	2016	2015	2014	2013	الأعوام
5	16	23	16	7	3	عدد براءات الاختراع المسجلة خلال العام
70	65	49	26	10	3	اجمالي عدد براءة الاختراع للجامعة
نقاط القوة:						
<ul style="list-style-type: none"> • الزيادة المستمرة في براءات الاختراع المسجلة لمنسوبي الجامعة. 						
توصيات التحسين:						
<ul style="list-style-type: none"> • مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تسجيل براءات اختراعهم وزيادة فاعلية متابعة طلبات تسجيل براءات الاختراع. 						
المقارنة المرجعية الداخلية						
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية العدد الإجمالي لبراءات الاختراعات المسجلة خلال الأعوام السابقة لعام قياس المؤشر. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • من خلال احتساب مجموع عدد براءات الاختراع المسجلة خلال الأعوام السابقة لعام القياس. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 						

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s4)

مؤشر الأداء الفرعي:			
مخصصات أبحاث الخطة الوطنية للعلوم والتقنية			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s4)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
متزايد	212 مليون ريال	متزايد	177 ألف ريال
التحليل			
قياس المؤشر:			
1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	الأعوام
177 ألف ريال	212 مليون	180 مليون	مخصصات أبحاث الخطة الوطنية للعلوم والتقنية
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> تعتبر وحدة العلوم والتقنية رابع أفضل وحدة على مستوى الجامعات السعودية لفوزها بالدعم المستمر وتحقيقها درجات تحكيم مرتفعة في مشاريعها البحثية وتنوع الدعم فيها وفقاً لمسارات الدعم في الخطة الوطنية. وجود هيكلية إدارية وتنفيذية للوحدة وتنظيم العمل لاستخراج مؤشرات الأداء عن طريق أنظمة الكترونية. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> نظراً لتوقف دعم مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية للخطة الوطنية (معرفة 2) يلاحظ تدني الدعم والذي اقتصر على دعم طلاب الدراسات العليا في المشاريع الصغيرة في العلوم الأساسية وقد حاز تخصص الكيمياء على أعلى نسبة في الدعم خلال السنة الأخيرة من توصيات التحسين الاهتمام بمجال العلوم والتقنية في الدعم الداخلي وإفراد منح خاصة تخدم هذا المجال لحين عودة الدعم الخارجي حتى لا يفقد الباحثون رغبتهم في الإنتاج البحثي المرموق. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> تم احتساب قيمة الدعم السنوي للمشاريع البحثية المدعومة من الخطة الوطنية في مختلف المسارات والمثبتة في التقارير السنوية. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s5)

مؤشر الأداء الفرعي:			
عدد الكراسي البحثية			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s5)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
متزايد	7	متناقص	5
التحليل			
قياس المؤشر:			
1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	الأعوام
5 كراسي علمية	7 كراسي علمية	7 كراسي علمية	عدد الكراسي العلمية
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> تعتبر الكراسي العلمية في جامعة أم القرى هي كراسي بحثية وذلك بعد تجديد لائحتها وإعادة هيكلة مؤشرات الأداء للكراسي. يتطلب إنشاء كرسي بحثي وجود باحث متخصص في مجال الكرسي له سجل انجازي علمي مرموق في التخصص. أتمتة جميع إجراءات الكراسي البحثية. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> إعادة هيكلة الكراسي البحثية كي تصبح مرتبطة بوكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي فهي كيان يكاد يكون مستقل إدارياً ومادياً. فتح بوابة التقديم لكراسي بحثية جديدة عن طريق البوابة الالكترونية لمن تتوفر فيهم الصفات ومن ثم يتم البحث عن داعم للكرسي. الاهتمام بالتعاون البحثي بين الكراسي البحثي الموجودة في الجامعات السعودية الأخرى او التي تخدم مجالات متقاربة. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> تم رصد عدد الكراسي البحثية في الجامعة وتبع حالة الكراسي مثل التي انتهى دعمها أو التي توقفت لتوقف العمل فيها. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s6)

مؤشر الأداء الفرعي:			
انشاء ودعم مراكز بحثية			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s6)			
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
الجديد	الداخلي	متزايد	9
متزايد	9	متزايد	9
التحليل			
قياس المؤشر:			
1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	الأعوام
9 مراكز بحثية	9 مراكز بحثية	مركز الابتكار التقني بدعم 100 مليون ريال	إنشاء ودعم مراكز بحثية
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> إعادة هيكلة المراكز البحثية وجود دعم متخصص للمشاريع البحثية المدعومة من المراكز على ثلاث اتجاهات (مشاريع تخدم الاحتياجات الوطنية- مشاريع تخدم استراتيجيات الجامعة- مشاريع تخدم الاحتياجات الطارئة في المجتمع) وجود لائحة جديدة للمراكز البحثية وطريقة انشاءها. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> إنشاء إدارة متخصصة لإدارة شؤون المراكز البحثية. الاهتمام بإنشاء مراكز بحثية متخصصة وليست مراكز تتبع في مسمياتها الكليات والأقسام. اهتمام المراكز بالاتفاقيات والتعاون الخارجي وخدمة المجتمع. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> تم احتساب المراكز البحثية المدعومة داخليا وليست مراكز التميز البحثي التي كانت مدعومة من الوزارة لفترة محددة. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s7)

مؤشر الأداء الفرعي:			
إنشاء شركات تقنية			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s7)			
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
متزايد	2	متزايد	3
التحليل			
قياس المؤشر:			
1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	الأعوام
شركة وادي مكة وشركتین تابعة (شركة احتضان وتسريع الأعمال وشركة تلال النماء)	شركة وادي مكة وشركة تابعة (شركة احتضان وتسريع الأعمال)	شركة وادي مكة برأس مال 100 مليون ريال	الشركات التقنية
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> • تهتم شركة وادي مكة والشركات التابعة لها بزيادة الاستثمار المعرفي من خلال فتح بوابة الكترونية لتقديم على البرامج والخدمات التي تقدمها. • تخدم الشركة شرائح المجتمع المختلفة بدءاً من الأطفال وتشجيعهم على الاهتمام بالمجالات التقنية الى فئة الشباب أصحاب الشركات الناشئة. • عقدت شركة وادي مكة العديد من الاتفاقيات الخارجية التي تقدم الدعم للشباب وتساعد على الاتقاء بمهارتهم مثل شركة شل. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> • الاهتمام بربط مخرجات البحث العلمي بمنتجات قابلة للتسويق عن كريق التوعية وإقامة الدورات وورش العمل المهارية. • الاستفادة من الموارد البشرية المتميزة في الجامعة لخدمة القطاعات الاستثمارية الرائدة وتقديم الاستشارات في المجالات المتخصصة. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • تم الرجوع الى تقارير شركة وادي مكة واهتمامها بالشركات الناشئة ووجود شركتين تابعة لها وهي شكر احتضان وتسريع الأعمال وشركة تلال النماء والتي تهتم بالجانب العقاري. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s8)

مؤشر الأداء الفرعي:

معدل النجاح في الحصول على المنح البحثية (باحث- واعدة — رائد)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s8)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
متزايد	15% باحث 8% رائد 4% واعدة	متزايد	20% باحث 10% رائد 5% واعدة

التحليل

قياس المؤشر:

1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	الأعوام
20% باحث 10% رائد 5% واعدة	15% باحث 8% رائد 4% واعدة	لا يوجد	معدل النجاح في الحصول على المنح البحثية (باحث — واعدة — رائد)

نقاط القوة:

- وجود نظام إلكتروني لإدارة المنح البحثية.
- اقتصار الدعم على الأبحاث الإنتاجية القابلة للتسويق.
- تنوع المنح البحثية وفقا للجنس وزمن الحصول على الدرجة.

توصيات التحسين:

- زيادة المخصصات المالية لدعم المنح البحثية الداخلية.
- إضافة لوائح جديدة تدعم النشر العلمي المتميز.
- استحداث جوائز بحثية تدعم الارتقاء بمخرجات البحث العلمي.

المقارنة المرجعية الداخلية

- 1- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438 هـ.
- 2- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم مقارنة نسبة الدعم مقارنة بعدد المتقدم وعدد الموافق عليه وعدد المدعوم فعليا في خلال الدورتين الماضية وجاري العمل على الدورة الثالثة.

عدد المدعومين	عدد المقبولين بعد التحكيم	الدورة البحثية
47 بحث	134 بحث	الدورة الأولى 1437-1436
28 بحث	100 بحث	الدورة الثانية 1438-1437

مازال تحت التحكيم

الدورة الثالثة 1438-1439

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

• الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s9)

مؤشر الأداء الفرعي:			
عدد البرامج التدريبية التي تنمي مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s9)			
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
الجديد	الداخلي	متزايد	10
متزايد	3	متزايد	10
التحليل			
قياس المؤشر:			
1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	الأعوام
10 برامج	3 برامج	لا يوجد	عدد البرامج التدريبية التي تنمي مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> • حصول عمادة البحث العلمي على دعم من مكتب تحقيق الرؤية الوطنية لمبادرة بعنوان تطوير الموارد والقدرات البشرية في البحث العلمي عام 2017م. • وجود الكفاءات للتدريب في مجال البحث العلمي. • ارتفاع نسبة المسجلين في المحركات البحثية بعد التدريب المكثف على التسجيل فيها. • وجود نظام الكتروني لإدارة التدريب في البحث العلمي موجود على البوابة الالكترونية. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير التدريب في البحث العلمي ليشمل التدريب عن بعد. • استقطاب مدربين من خلفيات علمية وبحثية مختلفة لإثراء التدريب. • التركيز على التدريب العملي. • الاهتمام بفضة الباحثين الجدد (الحاصلين على الدكتوراه من مدة عامين). 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • نلاحظ الزيادة في عدد البرامج لأكثر من النصف نظرا لوجود الدعم المالي وتوجه الجامعة الى الالتقاء بمخرجات البحث العلمي. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s10)

مؤشر الأداء الفرعي:			
عدد البرامج التدريبية التي تنمي مهارات طلاب الدراسات العليا في مجال البحث العلمي			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s10)			
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
الجديد	الداخلي	متزايد	3
متزايد	2	متزايد	3
التحليل			
قياس المؤشر:			
1436-1437	1435-1436	1434-1435	الأعوام
2015-2016	2014-2015	2013-2014	
3 برامج	2 برنامج	لا يوجد	عدد البرامج التدريبية الفصلية التي تنمي مهارات طلاب الدراسات العليا في مجال البحث العلمي
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> وجود دعم مالي للتدريب من خلال مبادرة عمادة البحث العلمي. وجود نظام إلكتروني في عمادة البحث العلمي لإدارة الدورات التدريبية في البحث العلمي. وجود منح بحثية مخصصة لطلاب الدراسات العليا مما يزيد الرغبة على التأهيل والتدريب في مجال البحث العلمي. عقد البرامج التدريبية بالشراكة مع عمادة الدراسات العليا. إتاحة جميع الخدمات المساندة من كشف استلال وتحقيق عربي وإنجليزي لأعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> زيادة فرص الدعم للتدريب لطلاب الدراسات العليا خارجياً. الاهتمام بنشر ثقافة النشر العلمي المتميز. إيجاد جوائز بحثية لطلاب الدراسات العليا. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> تم البدء في تدريب طالبات الدراسات العليا في شطر الطالبات وبنجاح التدريب وشدة الاقبال تم التوسع في التدريب ليشمل الطلاب والطالبات وزيادة عدد البرامج وفقاً لتوفر القاعات المناسبة للأعداد الكبيرة. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S10-s11)

مؤشر الأداء الفرعي:			
عدد الكتب الممولة لأعضاء هيئة التدريس (تأليفاً — وترجمة)			
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S10-s11)			
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
الجديد	الداخلي	متزايد	7
متزايد	15	متزايد	7
التحليل			
قياس المؤشر:			
1436-1437	1435-1436	1434-1435	الأعوام
2015-2016	2014-2015	2013-2014	
7 كتب للكراسي البحثية	15 كتاب للكراسي البحثية	10 كتب للكراسي البحثية	عدد الكتب الممولة لأعضاء هيئة التدريس (تأليفاً — وترجمة)
نقاط القوة:			
<ul style="list-style-type: none"> • نشر الكتب ودعمها من مؤشرات نجاح الكراسي البحثية. • وجود برنامج منح بعنوان (مترجم) لدعم حركة الترجمة بجميع اللغات. 			
توصيات التحسين:			
<ul style="list-style-type: none"> • الاهتمام بنشر الكتب المتصلة بمجال الكراسي البحثية. • الاستفادة من الكتب في زيادة المخصصات المالية للكراسي البحثية. 			
المقارنة المرجعية الداخلية			
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • يلاحظ أن عدد الكراسي البحثية تتناقص وأصبح عددها 5 كراسي بحثية فقط و مع تغير لائحة دعم الكراسي البحثية و التركيز على مؤشرات الأداء المتصلة بالبحث العلمي وقله الدعم المالي قل أيضا عدد الأبحاث المدعومة للنشر مع ملاحظة أن الموافقة على النشر تتطلب موافقة المجلس العلمي بتوصية من عمادة البحث العلمي. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 			

مؤشرات المعيار الحادي عشر

المؤشرات الرئيسية للمعيار الحادي عشر

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S11.1)

مؤشر الأداء الرئيس:				
نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بدوام كامل أو ما يعادله والأعضاء الآخرين الذين يشتغلون في أنشطة خدمة المجتمع				
رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S11.1)				
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S11.1)				
مستوى الأداء الفعلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المستهدف الجديد
7.66%	7.50%	7.02%	34.00%	8.00%
			جامعة القصيم	
			3.70%	
			جامعة الملك عبد العزيز	
التحليل				
قياس المؤشر:				
البند	1435-1436 2014-2015	1436-1437 2015-2016	1437-1438 2016-2017	1438-1439 2017-2018
الذين يعملون في أنشطة خدمة المجتمع من أعضاء هيئة تدريس وموظفين	359 + 17 = 376	488 + 17 = 505	530 + 22 = 552	562 + 37 = 599
اجمالي أعضاء هيئة التدريس والموظفين	3896+2716 =6612	5110+2703 =7813	5081+2787 =7868	5075+2740 =7815
نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في أنشطة خدمة المجتمع	5.69%	6.46%	7.02%	7.66%
توضح نتائج قياس المؤشر على مدار أربع سنوات أن نسبة الذين يعملون في أنشطة خدمة المجتمع من أعضاء هيئة تدريس وموظفين بدوام كامل في تزايد، ولكن نسبة المشاركة الحقيقية تزيد عن ذلك لأن من يشاركون في أعمال الحج بشكل موسمي أو بغير دوام كامل أو من ليسوا على ملاك الأقسام الأكاديمية ليسوا ضمن المحسوبين ببيانات المؤشر. ورغم ارتفاع نتيجة بيانات المؤشر عن جامعة القصيم، لازالت النسبة أقل بكثير من نتائج جامعة الملك عبد العزيز، ولذا يجب تشجيع أعضاء هيئة التدريس للمزيد من المشاركة في خدمة المجتمع من خلال زيادة نقاط المشاركات الفعالة لأغراض الترقيات العلمية أو الإدارية وتخفيض عدد الساعات التدريسية مقابل المشاركات في خدمة المجتمع.				
المقارنة المرجعية الداخلية				
١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟				
• وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1437-1436 هـ.				
٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟				

- تم حساب عدد أعضاء هيئة التدريس وعدد الموظفين الذين عملوا في أنشطة خدمة المجتمع وقسمة الناتج على إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعة *100 لحساب النسبة المئوية.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:

- الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

- لأنهما جامعتان حاصلتان على الاعتماد ، وكذلك تتوافق رسالتهما ومجال عملهما مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال أنشطة تعليمية وبحثية وخدمة مجتمع ، فضلا عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

- تم احتسابها من خلال جامعة القصيم وجامعة الملك عبد العزيز وإتاحة النتائج لجامعة أم القرى ، وهي بنفس الطريقة التي تم احتسابها بجامعة أم القرى.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

- جامعة القصيم.
- جامعة الملك عبد العزيز.

جدول مؤشر الأداء الرئيس (S11.2)

مؤشر الأداء الرئيس:

عدد برامج التثقيف المجتمعي المقدمة كنسبة من عدد الأقسام الأكاديمية

رقم مؤشر الأداء الرئيس في وثيقة المركز: (S11.2)

رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S11.2)

مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي
2.00	0.74	جامعة القصيم	1.50	1.54
	0.69	جامعة الملك عبد العزیز		

التحليل

قياس المؤشر:

1437-1438 2016-2017	1436-1437 2015-2016	1435-1436 2014-2015	1434-1435 2013-2014	1433-1434 2012-2013	1432-1433 2011-2012	1431-1432 2010-2011	البند
176	293	65	90				البرامج
114	114	114	114				الأقسام
1.54	2.57	0.57	0.78	1.11	0.25	0.39	عام

نقاط القوة:

- توضح بيانات المؤشر ارتفاع النسبة عن مثيلاتها بجامعة القصيم والملك عبد العزيز بفارق كبير يتخطى ثلاثة أضعاف، وخاصة عام 1437/1436 هـ.

توصيات التحسين:

- ينبغي زيادة عدد برامج التثقيف المجتمعي، والمحافظة على النتائج المرتفعة التي وصلت إليها الجامعة في ذلك وعدم تراجع النسبة كما حدث بالعام الأخير مقارنةً بما قبله.

المقارنة المرجعية الداخلية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟
 - وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1437-1436 هـ.
- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟
 - تم احتسابه من خلال جمع عدد البرامج التي قدمتها الأقسام الأكاديمية وقسمتها على عدد الأقسام الأكاديمية بالجامعة.
- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:
 - الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية).

المقارنة المرجعية الخارجية

- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الخارجية؟

• لأنهما جامعتان حاصلتان على الاعتماد ، وكذلك تتوافق رسالتهما ومجال عملهما مع مجالات عمل جامعة أم القرى من خلال أنشطة تعليمية وبحثية وخدمة مجتمع ، فضلا عن إمكانية الحصول على البيانات المطلوبة.

٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)؟

• تم احتسابها من خلال جامعة القصيم وجامعة الملك عبد العزيز وإتاحة النتائج لجامعة أم القرى ، وهي بنفس الطريقة التي تم احتسابها بجامعة أم القرى.

٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الخارجية:

• جامعة القصيم.

• جامعة الملك عبد العزيز.

المؤشرات الفرعية للمعيار الحادي عشر

جدول مؤشر الأداء الفرعي (S11-s1)

مؤشر الأداء الفرعي:								
عدد بيوت الخبرة								
رقم مؤشر الأداء الرئيس لدى الجامعة: (S11-s1)								
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي					
متزايد	162	متزايد	190					
التحليل								
قياس المؤشر:								
1438-1439	1437-1438	1436-1437	1435-1436	1434-1435	1433-1434	1432-1433	1431-1432	العام
2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	
+38	+20	+19	+5	+26	+4	+15		التغير في العدد
190	162	142	123	118	92	88	73	عدد البيوت
نقاط القوة:								
<ul style="list-style-type: none"> توضح بيانات المؤشر الطفرة الكبيرة في أعداد بيوت الخبرة في الجامعة على مدار السنوات الأخيرة حيث زاد عددها بنسبة تفوق 100% في آخر خمس سنوات. توصيات التحسين: المزيد من بيوت الخبرة لتحقيق أكبر قدر من تنفيذ سياسة الجامعة ودورها في خدمة المجتمع. 								
المقارنة المرجعية الداخلية								
<p>١- لماذا تم اختيار هذا المصدر للمقارنة المرجعية الداخلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> وذلك لأنها مقارنة ذاتية مؤسسية داخلية للجامعة، وقيمة المقارنة المرجعية هي أفضل نتيجة حققتها الجامعة لهذا المؤشر وهي بالعام الجامعي 1438هـ. <p>٢- كيف تم احتساب مستوى الأداء المرجعي الداخلي (المقارنة المرجعية الداخلية)؟</p> <ul style="list-style-type: none"> تم احتسابه من خلال جمع بيوت الخبرة المسجلة بالجامعة من خلال معهد البحوث والدراسات الاستشارية. <p>٣- اسم الجهة التي تم اختيارها للمقارنة المرجعية الداخلية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الجامعة نفسها (مقارنة ذاتية). 								