



جامعة دار العلوم
Dar Al Uloom University
لعلوم تواكب العصر



دليل مؤشرات الأداء للبرامج الأكاديمية

الإدارة العامة للتخطيط والتطوير وضمان الجودة

إدارة ضمان الجودة

وحدة ثقافة الجودة

المحتويات

3	المقدمة.....
4	رؤية جامعة دار العلوم.....
4	رسالة جامعة دار العلوم.....
4	تعريف مؤشرات الأداء:.....
4	أهمية مؤشرات قياس الأداء:.....
5	أنواع مؤشرات الأداء.....
5	مستويات مؤشرات الأداء:.....
6	خصائص الهدف الجيد (SMART).....
6	خصائص مؤشر الأداء الجيد:.....
6	مجالات استخدام مؤشرات الأداء:.....
7	تحليل الأداء أو كيفية تحديد المؤشرات:.....
8	المقارنة المرجعية.....
8	أنواع المقارنة المرجعية.....
8	أهمية المقارنة المرجعية:.....
9	ضوابط اختيار الجامعات المرجعية:.....
9	تطبيق المقارنة المرجعية.....
9	خطوات تطبيق المقارنة المرجعية:.....
9	أنواع القراء الذين يتم معهم إجراء المقارنات المرجعية:.....
10	محكات اختيار شريك للمقارنة.....
10	العلاقة بين مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية:.....
10	تكلفة المقارنة المرجعية:.....
11	مؤشرات الأداء التي أقرها المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي:.....
13	بطاقات توصيف مؤشرات الأداء الرئيسية:.....
13	KPI-P-01 تقويم الطلاب لجودة خبرات التعلم في البرامج.....
14	KPI-P-02 تقييم الطلاب لجودة المقرر.....
15	KPI-P-03 معدل الإتمام الظاهري.....
16	KPI-P-04 معدل استبقاء طلاب السنة الأولى.....
17	KPI-P-05 مستوى أداء الطلاب في الاختبارات المهنية و/ أو الوطنية.....
18	KPI-P-06 توظيف الخريجين والتحاقهم ببرامج الدراسات العليا.....
19	KPI-P-07 تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة.....
20	KPI-P-8 نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس.....
21	KPI-P-9 النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس.....
22	KPI-P-10 معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس.....
23	KPI-P-11 معدل الاقتباسات في المجلات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس.....

المقدمة

تعتبر مؤشرات الأداء من الأدوات الهامة لتقييم جودة البرامج الأكاديمية ومتابعة أدائها، وهي تسهم في عمليات التطوير المستمر ودعم اتخاذ القرار.

وتسعى جامعة دار العلوم لقياس مؤشرات الأداء الخاصة بها مع مقارنتها بالأداء المرجعي الداخلي والخارجي باستخدام الأدوات المناسبة مثل استطلاعات الرأي والبيانات الإحصائية وغيرها وفقا لطبيعة كل مؤشر والهدف منه وذلك لاستخراج تقارير مؤشرات الأداء اللازمة لمعرفة مستوى الأداء الحالي وتحديد نقاط القوة وال جوانب التحسينية.

تم إعداد هذا الدليل للتعرف على ماهية مؤشرات الأداء وأنواعها وأهمية قياسها، والمؤشرات المعتمدة من المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي وطريقة حسابها وبطاقات توصيف هذه المؤشرات، الأدوات المستخدمة في حساب هذه المؤشرات.

بالإضافة إلى التعرف على المقارنة المرجعية وأنواعها وأهميتها وكيفية تطبيقها واستخدام نتائجها في عمليات التقويم ووضع الخطط التحسينية.

رؤية جامعة دارالعلوم

أن تكون جامعة ذات مستوى عالمي.

رسالة جامعة دارالعلوم

تحفيز النجاح المهني والشخصي لخريجينا من خلال التميز في التعليم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية

تعريف مؤشرات الأداء:

يمكن تعريف مؤشر الأداء على أنه:

- أداة إدارية في رصد التقدم نحو تحقيق الأهداف.
- معلومات وبيانات إحصائية يمكن قياسها ومقارنتها لتحديد التقدم نحو الهدف.
- أدوات لقياس مدى اقتراب المؤسسة من تحقيق الأهداف

وهناك تعريف آخر:

هي مجموعة من المقاييس الكمية والنوعية تستخدم لتتبع الأداء خلال فترة زمنية معينة للتعرف على مدى تحقيق مستويات الأداء المتفق عليها وهي نقاط الفحص التي تراقب التقدم نحو تحقيق المعايير.

أهمية مؤشرات قياس الأداء:

1. ضبط وقياس مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية
2. تطوير أداء المؤسسات لأغراض تنافسية.
3. مساعدة أصحاب الصلاحية في اتخاذ القرارات المبنية على معلومات صحيحة ودقيقة
4. مراقبة الأداء بغرض المقارنة بين أداء الجامعات والكليات والبرامج.
5. توفير معلومات كافية للمراجعين والمقيمين الخارجيين لغرض الاعتماد الأكاديمي.
6. ضمان الشفافية والمحاسبية
7. تسهيل عملية التقييم المؤسسي والبرامجي.
8. تزويد وزارة التعليم العالي والمستفيدين بمعلومات للتأكد من أن المؤسسة تسير وفق مسارها الصحيح.
9. تقديم أدلة على التحسن في الأداء.

أنواع مؤشرات الأداء

1. مؤشرات المدخلات
 2. مؤشرات العمليات
 3. مؤشرات المخرجات
- مؤشرات كمية كالإحصاءات والبيانات الرقمية المختلفة.
 - مؤشرات نوعية كقياس مستوى رضا المستفيد.

مستويات مؤشرات الأداء:

إن قياس الأداء هو استكمال لعملية التقويم وضمان الجودة وضبطها سواء كان على مستوى الفرد أو الوحدة التنظيمية أو على مستوى المؤسسة.

والأداء العام للمؤسسة هو المحصلة المتكاملة لنتائج أعمال المؤسسة وتفاعلها مع بيئتها الداخلية أو الخارجية. وبالتالي فهو يضم المستويات الآتية:

1. أداء الأفراد في وحداتهم التنظيمية.
2. أداء الوحدات التنظيمية في الإطار العام للمؤسسة.
3. أداء المؤسسة كلها في إطار بيئتها الداخلية والخارجية



خصائص الهدف الجيد (SMART)



خصائص مؤشر الأداء الجيد:

1. أن تكون محددة بدقة ووضوح
2. أن تكون مفهومة وواضحة من قبل الأفراد والمجموعات داخل المؤسسة
3. أن تكون واقعية وفي حدود إمكانيات المؤسسة.
4. أن تكون قابلة للقياس بشكل كمي أو نوعي.
5. أن تكون بسيطة من السهل حسابها وفهمها
6. أن تكون ذات مصداقية عالية
7. أن تكون من الممكن تحقيقها خلال فترة زمنية مقبولة
8. أن يتم تقويمها بصفة دورية وإصدار تقارير عن مدى التقدم فيها وإعلانها لجميع ذوي العلاقة.
9. تحديد الأفراد والإدارات المسؤولة عن تحقيقها ومتابعة هذه الجهات.
10. أن تكون متوائمة مع رؤية المؤسسة وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية ولها علاقة مباشرة بها.
11. أن تكون ممثلة للمؤسسة ومناسبة لها بشكل كامل وشاملة للأداء والعمليات.
12. أن يكون من الممكن التحقق من صدقها من خلال جهة مستقلة

مجالات استخدام مؤشرات الأداء:

- تستخدم مؤشرات الأداء في:-
- الخطة الاستراتيجية.
- توصيف البرامج والمقررات.
- مقاييس التقويم الذاتي.
- التقارير السنوية.
- الخطة التنفيذية للتطوير والتحسين.

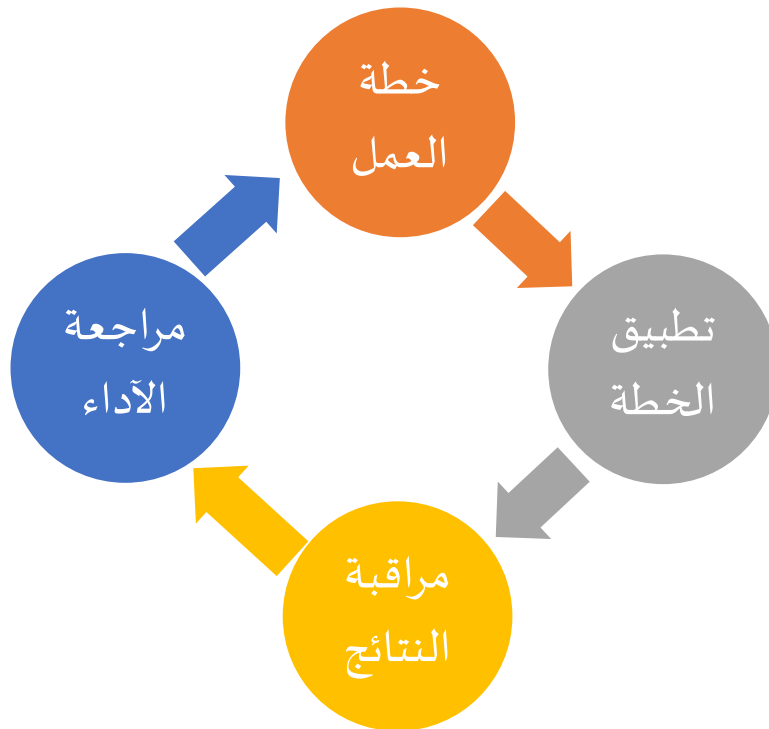
تحليل الأداء أو كيفية تحديد المؤشرات:

يتم ذلك على مرحلتين

المرحلة الأولى: تقويم مستوى الأداء الحالي عن طريق:



المرحلة الثانية: وضع خطة عمل للتحسين



المقارنة المرجعية

إن المؤسسات الرائدة التي ترغب في الثبات والاستمرار في عملها مع تحقيق التميز والإبداع عليها أن تعمل دائماً على تحسين أداءها قياساً ومقارنة بأداء المنافسين المؤسسات الرائدة في مجال عملها. ومن هنا جاءت أهمية المقارنة المرجعية حيث تعرف على أنها:

أحد الأدوات التي تستخدمها المؤسسات للتقويم والتطوير وتحسين الأداء وذلك بمقارنة أدائها مع نماذج أخرى سواء في داخل هذه المؤسسات أو خارجها أو على المستوى المحلي أو العالمي، وذلك بغرض التعرف على جوانب القوة لديها لتعزيزها والجوانب التي تحتاج إلى تحسين لمعالجتها للوصول إلى الأداء الأفضل، وهي عملية مستمرة لا تتوقف عند معين.

أنواع المقارنة المرجعية

هناك أنواع متعددة من المقارنات المرجعية أهمها:

المقارنة المرجعية الداخلية والمقارنة المرجعية الخارجية

1. المقارنة المرجعية الداخلية وهي نوعان:

- النوع الأول المقارنة الذاتية: وهي أن تقارن المؤسسة أو البرنامج نفسها مع أدائها في الأعوام السابقة، وتفيد هذه النوعية من المقارنات في معرفة حالة الأداء إذا كان في تحسن وتطور أو في حالة ثبات أو حالة انخفاض.
- النوع الثاني مقارنة أي برنامج مع برنامج آخر داخل الجامعة، وفيه تقوم فيه المؤسسة التعليمية بمقارنة كل برنامج أو قسم فيها بالبرامج والأقسام الأخرى المماثلة في ضوء معايير معينة، ويتم جمع المعلومات المطلوبة بأدوات قياس متعددة.

2. المقارنة المرجعية الخارجية

وهي قد تكون محلية أو دولية، وفيها تقوم المؤسسة التعليمية بمقارنة أدائها بوصفها مؤسسة أو برنامج مع مؤسسة أخرى أو برنامج مماثل في ضوء معايير معينة، ويتم جمع المعلومات المطلوبة بأدوات قياس متعددة.

أهمية المقارنة المرجعية:..

1. تعرف المؤسسة على مستوى الأداء الفعلي لها قياساً بأداء منافسيها.
2. تساعد المؤسسة في التحديد الدقيق للفجوة بين أدائها وأداء المؤسسات الأخرى الموجودة في مجال عملها.
3. توفير فرص التعاون بين المؤسسات أو الوحدات المحلية.
4. توجه المؤسسة داخلياً وخارجياً نحو النماذج الأفضل والاستفادة مما لدى المؤسسات الأخرى المتميزة.
5. تساعد المؤسسة على تحديد أولويات التحسين التي يجب عليها الاهتمام بها وإعطائها أولوية في التنفيذ.
6. التقليل من الذاتية في اتخاذ القرارات المرتبطة بالجودة.
7. إتاحة فرض التعلم المستمر.
8. توظيف البيانات والمعلومات

ضوابط اختيار الجامعات المرجعية:

تقوم الجامعة بتحديد عدد من الضوابط لاختيار الجامعات المرجعية من أهمها:

1. أن تقوم الجامعات المناظرة بالوظائف الثلاث الرئيسة للجامعة، وهي البحث العلمي، والتعليم، وخدمة المجتمع.
2. أن يكون عدد الطلبة فيها مقارباً.
3. أن تدرس التخصصات الرئيسة نفسها في أفرع العلوم المختلفة (الطبية – التطبيقية – الإنسانية)
4. أن تمنح الدرجات العلمية نفسها.
5. التقارب في عدد أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم.

تطبيق المقارنة المرجعية

لتحديد مقياس للمقارنة المرجعية لا بد من الإجابة عن التساؤلات التالية:

- أين نحن بالنسبة للآخرين؟
- ما أفضل الجامعات للمقارنة بأنشطتها
- ما مجالات التحسين المطلوبة؟
- كيف يمكن تطبيق ممارسات تلك الجامعات لدينا؟
- كيف يمكن لنا تحقيق تميز أكثر من تلك الجامعات؟

خطوات تطبيق المقارنة المرجعية:

التطوير والتحسين المستمر من خلال إعادة تطبيق هذه الخطوات

1 - فهم ومتابعة الأداء الحالي للمؤسسة
للتعرف على الفجوات الموجودة

3 - البحث وتحديد شريك المقارنة

5 - تنفيذ الممارسات الجيدة
ووضع الخطة التنفيذية

2 - تحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير
والمعاد مقارنتها مرجعياً

4 - تطبيق المقارنة المرجعية

6 - تقييم النتائج
ووضع الخطط التحسينية

أنواع القراء الذين يتم معهم إجراء المقارنات المرجعية:

1. القراء المماثلون:

وهي المؤسسات أو البرامج التي يكون مستوى أدائها مقارباً للمؤسسة وتشارك في خصائص ومصالح مماثلة، ولكن حتى يتم الاستفادة من المقارنة معها يجب أن يكون لديها نظم لإدارة الجودة، وتكون حاصلة على الاعتماد أو على وشك ان تحصل عليه، وذلك للتأكد من أن ممارساتها ونواتجها على مستوى جيد.

2. القراء المتطلع الوصول إليهم:

وهي المؤسسات أو البرامج المتميزة التي تتفوق على الجامعة أو البرنامج، وهنا تقوم المؤسسة بعمل مقارنة مرجعية تعاونية معها لتبادل الخبرات واكتساب الممارسات للتطوير، ولا يشترط في هذه الحالة أن يكون هناك تشابه في الكثير من المميزات والظروف.

3. التعلم من الممارسات المثلى:

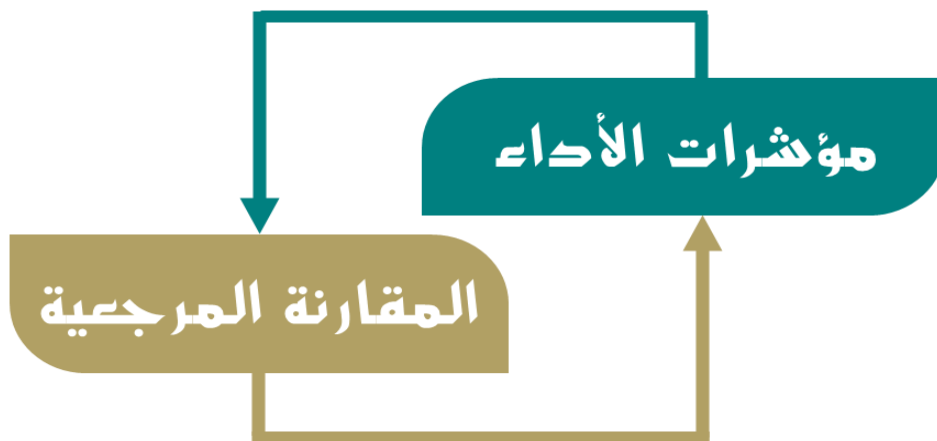
وهنا تقوم المؤسسة بالاقتران ببعض المؤسسات أو البرامج الأخرى التي توجد لديها بعض الممارسات المميزة وترى أنه من المفيد لها تطبيق هذه الممارسات، حتى لو كانت أنشطة هذه المؤسسة ليست مماثلة، على سبيل المثال استحداث طريقة لتأسيس مصادر مالية ثابتة في الجامعات لتوفير دعماً مالياً ثابتاً للجامعة تأسياً ببعض الجامعات الأخرى.

محكات اختيار شريك للمقارنة

1. التشابه في النظام التعليمي
2. التشابه في الرسالة والأهداف
3. القدرة على توفير البيانات
4. نوعية المؤشرات وطريقة قياسها
5. الظروف الثقافية والاجتماعية والاقتصادية

العلاقة بين مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية:

هناك علاقة تكامل بين المقارنات المرجعية ومؤشرات الأداء حيث أن جميع المقارنات المرجعية التي تريد المؤسسة أن تقوم بها تتطلب قياس المجالات التي تحتاج المؤسسة لمقارنتها سواء داخليا أو خارجيا، وبالتالي فإنه بعد تحديد الهدف الرئيسي من إجراء المقارنة المرجعية يتم اختيار المؤشرات التي سيتم استخدامها في هذه المقارنة.



تكلفة المقارنة المرجعية:

عادة ما تتم المقارنة المرجعية من خلال عقد اتفاقيات تعاون بين المؤسسات لتبادل المؤشرات والمعلومات التي تجري عليها مقارنة بينهم، وهناك حالتين:

- المقارنة المجانية: بدون مقابل مادي في حال كان مستوى الأداء في هذه المؤسسات متقاربا وكلاهما يحتاج لمعلومات الآخر.
- المقارنة مقابل رسوما مالية: في بعض الأحيان وفي حال كانت أحد المؤسسات متفوقة على الأخرى في الأداء كأن تكون من القرناء المتطلع الوصول إليهم، هنا يتم عقد اتفاقية تعاون بينهم لتقوم المؤسسة المتفوقة بإرشاد المؤسسة الأقل أداء ودعمها خلال مدة زمنية محددة لتطور أداءها وتصل إلى المستوى الذي تطمح إليه، وذلك مقابل رسوم مالية تعتمد على كمية الدعم المطلوب.

مؤشرات الأداء التي أقرها المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي:

قام المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي بتحديد عدد 11 مؤشراً رئيساً لمتابعة الأداء على المستوى البرامجي. ويطلب البرامج الأكاديمية بتطبيق هذه المؤشرات كحد أدنى، مع إضافة ما يناسبها من مؤشرات رئيسة أخرى في حال حاجة البرامج الأكاديمية لها، وهذه المؤشرات هي:

الرمز	اسم المؤشر	الوصف
KPI-P-01	تقويم الطلاب لجودة خبرات التعلم في البرنامج	متوسط التقدير العام لطلاب السنة النهائية لجودة خبرات التعلم في البرنامج، رضا الطلاب عن الخدمات المختلفة التي يقدمها البرنامج (المطاعم، النقل، المرافق الرياضية، الإرشاد الأكاديمي، المهني، النفسي...) رضا الطلاب عن كفاية مصادر التعلم وتنوعها (المراجع، الدوريات، قواعد المعلومات... إلخ) على مقياس من خمس مستويات في مسح سنوي.
KPI-P-02	تقييم الطلاب لجودة المقررات	متوسط تقدير الطلاب العام لجودة المقررات على مقياس من خمس نقاط في مسح سنوي.
KPI-P-03	معدل التخرج بالوقت المحدد	نسبة طلاب البكالوريوس الذين أكملوا البرنامج في الحد الأدنى من المدة المقررة للبرنامج من كل دفعة.
KPI-P-04	معدل استبقاء طلاب السنة الأولى	النسبة المئوية للطلاب في السنة الأولى في البرنامج الذين يستمرون في البرنامج للعام التالي إلى إجمالي عدد طلاب السنة الأولى في نفس السنة.
KPI-P-05	مستوى أداء الطلاب في الاختبارات المهنية و/ أو الوطنية	النسبة المئوية للطلاب أو الخريجين الناجحين في الاختبارات المهنية أو الوطنية، أو متوسط ووسيط درجاتهم فيها (إن وجدت)
KPI-P-06	توظيف الخريجين والتحاقهم ببرامج الدراسات العليا	النسبة المئوية لخريجي البرنامج الذين: <ul style="list-style-type: none"> ● توظفوا خلال 12 شهر ● التحقوا ببرامج الدراسات العليا خلال السنة الأولى من تخرجهم إلى إجمالي عدد الخريجين في نفس السنة.
KPI-P-07	تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي البرنامج	متوسط التقدير العام لجهات التوظيف لكفاءة خريجي البرنامج على مقياس من 5 نقاط في مسح سنوي.
KPI-P-08	نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس	نسبة إجمالي عدد الطلاب إلى إجمالي عدد هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله.

الوصف	اسم المؤشر	الرمز
النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس بدوام كامل الذين نشروا بحثا واحدا على الأقل خلال السنة إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس في البرنامج.	النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس	KPI-P-09
متوسط عدد البحوث المحكمة أو المنشورة لكل عضو هيئة تدريس خلال السنة (إجمالي عدد البحوث المحكمة أو المنشورة إلى إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله خلال السنة)	معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس	KPI-P-10
متوسط عدد الاقتباسات في المجالات المحكمة من البحوث العلمية المنشورة لكل عضو هيئة تدريس في البرنامج (إجمالي عدد الاقتباسات في المجالات المحكمة من البحوث العلمية المنشورة لأعضاء هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله إلى إجمالي البحوث المنشورة)	معدل الاقتباسات في المجالات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس	KPI-P-11

بطاقات توصيف مؤشرات الأداء الرئيسية:

KPI-P-01 تقويم الطلاب لجودة خبرات التعلم في البرنامج

KPI-P-01	رمز المؤشر
تقويم الطلاب لجودة خبرات التعلم في البرنامج	اسم المؤشر
متوسط التقدير العام لطلاب السنة النهائية لجودة خبرات التعلم في البرنامج، رضا الطلاب عن الخدمات المختلفة التي يقدمها البرنامج (المطاعم، النقل، المرافق الرياضية، الإرشاد الأكاديمي، المهني، النفسي...) رضا الطلاب عن كفاية مصادر التعلم وتنوعها (المراجع، الدوريات، قواعد المعلومات... إلخ) على مقياس من خمس مستويات في مسح سنوي.	تعريف المؤشر
سنوياً	دورية قياس المؤشر
موجبة	قطبية المؤشر
استبيان تقويم البرنامج استبيان خبرة الطالب	أداة القياس
برامجي	مستوى المؤشر
العام الحالي	
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي جامعة جامعة جامعة
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي
مستوى الأداء الفعلي (الحالي)	
كيفية حساب المؤشر (طريقة القياس)	من خلال نتائج استبيانات تقويم البرنامج وخبرة الطالب. حيث يتم حساب متوسط تقديرات كل بند من بنود التقييم (كافة بنود الاستبيان). وإيجاد المتوسط العام لهذه المتوسطات. وحسابه على مقياس تقديري من خمس نقاط.
التحليل	
أولويات التحسين	

KPI-P-02 تقييم الطلاب لجودة المقرر

KPI-P-02					رمز المؤشر	
تقييم الطلاب لجودة المقرر					اسم المؤشر	
متوسط تقدير الطلاب العام لجودة المقررات في البرنامج على مقياس من خمس نقاط في مسح سنوي.					تعريف المؤشر	
سنوياً					دورية قياس المؤشر	
موجبة					قطبية المؤشر	
استبيان تقويم المقرر					أداة القياس	
برامجي					مستوى المؤشر	
العام الحالي						
مستوى الأداء	مستوى الأداء المرجعي الخارجي			مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي (الحالي)
المستهدف الجديد	جامعة	جامعة	جامعة	الداخلي	المستهدف	
من خلال نتائج استبيان تقويم المقرر، حيث يتم حساب متوسط تقديرات كل بند من بنود التقييم (كافة بنود الاستبيان). وإيجاد المتوسط العام لهذه المتوسطات. ومن ثم التقييم الكلي على مقياس تقديري من خمس نقاط.						كيفية حساب المؤشر (طريقة القياس)
						التحليل
						أولويات التحسين

KPI-P-03 معدل الإتمام الظاهري

رمز المؤشر					KPI-P-03				
اسم المؤشر					معدل الإتمام الظاهري				
تعريف المؤشر					نسبة طلاب البكالوريوس الذين أكملوا البرنامج في الحد الأدنى من المدة المقررة للبرنامج من كل دفعة				
دورية قياس المؤشر					سنوياً				
قطبية المؤشر					موجبة				
أداة القياس					نظام SIS والتحقق من مدير البرنامج				
مستوى المؤشر					برامجي				
العام الحالي.....									
مستوى الأداء		مستوى الأداء المرجعي الخارجي			مستوى الأداء المرجعي الداخلي		مستوى الأداء المستهدف		مستوى الأداء الفعلي (الحالي)
المستهدف الجديد		جامعة	جامعة	جامعة	الداخلي		المستهدف		
<p>يتم حسابه الكترونياً من خلال نظام SIS والتحقق من مدير البرنامج. كالتالي:</p> <p>معرفة أعداد الطلاب المستجدين قبل 4 أو 5 أو 7 سنوات (حسب مدة البرنامج)</p> <p>معرفة أعداد الذين تخرجوا منهم في العام الحالي</p> <p>تقسيم عدد الطلبة الذين تخرجوا في العام الحالي / عدد المستجدين عندما كانوا في المستوى الأول من البرنامج (حسب مدة البرنامج)</p>									
التحليل									
أولويات التحسين									

KPI-P-04 معدل استبقاء طلاب السنة الأولى

KPI-P-04	رمز المؤشر
معدل استبقاء طلاب السنة الأولى	اسم المؤشر
النسبة المئوية لطلاب السنة الأولى في البرنامج/الكلية الذين يستمرون في المؤسسة للعام التالي إلى إجمالي عدد طلاب السنة الأولى في نفس السنة.	تعريف المؤشر
سنوياً	دورية قياس المؤشر
موجبة	قطبية المؤشر
نظام SIS والتحقق من مدير البرنامج	أداة القياس
برامجي	مستوى المؤشر
العام الحالي.....	
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي جامعة جامعة جامعة
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي
مستوى الأداء الفعلي (الحالي)	
يتم حسابه الكترونياً من خلال نظام SIS والتحقق من مدير البرنامج كالتالي: معرفة عدد الطلاب الملتحقين بالبرنامج/الكلية في السنة الأولى معرفة عدد الطلاب الذين يستمرون منهم في البرنامج/الكلية للعام التالي. تقسيم عدد الطلاب المستمرين / عدد الطلاب الملتحقين.	كيفية حساب المؤشر (طريقة القياس)
	التحليل
	أولويات التحسين

KPI-P-05 مستوى أداء الطلاب في الاختبارات المهنية و/ أو الوطنية

KPI-P-05	رمز المؤشر			
مستوى أداء الطلاب في الاختبارات المهنية و/ أو الوطنية	اسم المؤشر			
النسبة المئوية للطلاب أو الخريجين الناجحين في الاختبارات النهائية أو الوطنية، أو متوسط ووسيط درجاتهم فيها (ان وجدت)	تعريف المؤشر			
سنوياً	دورية قياس المؤشر			
موجبة	قطبية المؤشر			
مدير البرنامج	أداة القياس			
برامجي	مستوى المؤشر			
العام الحالي				
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي (الحالي)
	جامعة	جامعة	جامعة	
تقسيم عدد الطلاب أو الخريجين الناجحين في الاختبارات النهائية أو الوطنية / إجمالي عدد الطلاب أو الخريجين المتقدمين للاختبار (كنسبة مئوية)				كيفية حساب المؤشر (طريقة القياس)
				التحليل
				أولويات التحسين

KPI-P-06 توظيف الخريجين والتحاقهم ببرامج الدراسات العليا

KPI-P-06				رمز المؤشر	
توظيف الخريجين والتحاقهم ببرامج الدراسات العليا				اسم المؤشر	
النسبة المئوية لخريجي البرنامج الذين:				تعريف المؤشر	
<ul style="list-style-type: none"> توظفوا خلال 12 شهر التحقوا ببرامج الدراسات العليا 					
خلال السنة الأولى من تخرجهم إلى إجمالي عدد الخريجين في نفس السنة.					
سنوياً				دورية قياس المؤشر	
موجبة				قطبية المؤشر	
المرصد الوطني				أداة القياس	
برامجي				مستوى المؤشر	
العام الحالي					
مستوى الأداء	مستوى الأداء المرجعي الخارجي			مستوى الأداء	مستوى الأداء الفعلي (الحالي)
المستهدف الجديد	جامعة	جامعة	جامعة	الداخلي	
من خلال البيانات الواردة من المرصد الوطني				كيفية حساب المؤشر (طريقة القياس)	
				التحليل	
				أولويات التحسين	

KPI-P-07 تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي المؤسسة

KPI-P-07						رمز المؤشر
تقويم جهات التوظيف لكفاءة خريجي البرنامج/الكلية						اسم المؤشر
متوسط التقدير العام لجهات التوظيف لكفاءة خريجي البرنامج/الكلية، على مقياس من خمس مستويات في مسح سنوي.						تعريف المؤشر
سنوياً						دورية قياس المؤشر
موجبة						قطبية المؤشر
استبانة استطلاع آراء قطاع الأعمال وجهات التوظيف						أداة القياس
برامجي						مستوى المؤشر
العام الحالي						
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي			مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي (الحالي)
	جامعة	جامعة	جامعة			
من خلال نتائج استبانة استطلاع آراء قطاع الأعمال وجهات التوظيف والتي ترسل بصورة سنوية في بداية الفصل الدراسي الثاني من كل عام من خلال وحدة البحوث المؤسسية والإحصاء. حيث يتم حساب متوسط تقديرات كل بند من بنود التقييم. وإيجاد المتوسط العام لهذه المتوسطات. وحسابه على مقياس تقديري من خمس نقاط.						كيفية حساب المؤشر (طريقة القياس)
						التحليل
						أولويات التحسين

KPI-P-8 نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس

KPI-P-8	رمز المؤشر
نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس	اسم المؤشر
نسبة إجمالي عدد الطلاب إلى إجمالي عدد هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله – للبرنامج/الكلية	تعريف المؤشر
سنوياً	دورية قياس المؤشر
سالبة	قطبية المؤشر
نظام SIS والتحقق بالتنسيق مع كل من عمادة القبول والتسجيل وإدارة الموارد البشرية	أداة القياس
برامجي	مستوى المؤشر
حسب لائحة التعليم الأهلي: الكليات النظرية 1:30 الكليات العملية 1:20 الكليات الصحية 1:15	القيمة المستهدفة
العام الحالي	
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي جامعة جامعة جامعة
مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء المرجعي الداخلي
مستوى الأداء الفعلي (الحالي)	
1. معرفة عدد الطلاب لكل برنامج من نظام SIS. 2. معرفة عدد هيئة التدريس من مديري البرامج في الكليات مع الأخذ في الاعتبار نسبة كل برنامج من هيئة التدريس في UPP. 3. إيجاد النسبة بتطبيق المعادلة: إجمالي عدد الطلاب الذكور / (عدد هيئة التدريس الذين يقومون بتدريس الطلاب الذكور فقط + نصف عدد هيئة التدريس الذين يقومون بتدريس المقررات المشتركة)	كيفية حساب المؤشر (طريقة القياس)
	التحليل
	أولويات التحسين

KPI-P-9 النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس

KPI-P-9	رمز المؤشر			
النسبة المئوية للنشر العلمي لأعضاء هيئة التدريس	اسم المؤشر			
النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس بدوام كامل الذين نشروا بحثاً واحداً على الأقل خلال السنة إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس في البرنامج/الكلية.	تعريف المؤشر			
سنوياً	دورية قياس المؤشر			
موجبة	قطبية المؤشر			
نموذج الأنشطة البحثية لأعضاء هيئة التدريس الذي يعبأ من خلال عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي	أداة القياس			
برامجي	مستوى المؤشر			
العام الحالي				
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي جامعة جامعة جامعة	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي (الحالي)
من خلال المعلومات الواردة في نموذج "الأنشطة البحثية لأعضاء هيئة التدريس" والمعياً بواسطة عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي يتم تقسيم عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بنشر على الأقل بحث واحد خلال السنة / العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس على مستوى البرنامج / الكلية (مع استبعاد المحاضرين والمعيرين)				كيفية حساب المؤشر (طريقة القياس)
				التحليل
				أولويات التحسين

KPI-P-10 معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس

KPI-P-10				رمز المؤشر
معدل البحوث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس				اسم المؤشر
متوسط عدد البحوث المحكمة أو المنشورة لكل عضو هيئة تدريس خلال السنة (إجمالي عدد البحوث المحكمة أو المنشورة إلى إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله خلال السنة. مع استبعاد المعيدین والمحاضرين.				تعريف المؤشر
سنوياً				دورية قياس المؤشر
موجبة				قطبية المؤشر
نموذج الأنشطة البحثية لأعضاء هيئة التدريس الذي يعبأ من خلال عمادة الدراسات العليا				أداة القياس
برامجي				مستوى المؤشر
العام الحالي				
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي			مستوى الأداء المستهدف
	جامعة	جامعة	جامعة	مستوى الأداء الداخلي
من خلال المعلومات الواردة في نموذج "الأنشطة البحثية لأعضاء هيئة التدريس" والمعبأ بواسطة عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي من خلال تواصلهم مع الكليات يتم إيجاد النسبة بين عدد الأبحاث التي تم نشرها في مجلات علمية محكمة لكل عضو هيئة تدريس إلى العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس على مستوى البرنامج / الكلية (مع استبعاد المعيدین والمحاضرين)				كيفية حساب المؤشر (طريقة القياس)
				التحليل
				أولويات التحسين

KPI-P-11 معدل الاقتباسات في المجالات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس.

KPI-P-11	رمز المؤشر			
معدل الاقتباسات في المجالات المحكمة لكل عضو هيئة تدريس	اسم المؤشر			
متوسط عدد الاقتباسات في المجالات المحكمة من البحوث العلمية المنشورة لكل عضو هيئة تدريس في البرنامج/الكلية (إجمالي عدد الاقتباسات في المجالات المحكمة من البحوث العلمية المنشورة لأعضاء هيئة التدريس بدوام كامل أو ما يعادله إلى إجمالي البحوث المنشورة).	تعريف المؤشر			
سنوياً	دورية قياس المؤشر			
موجبة	قطبية المؤشر			
نموذج الأنشطة البحثية لأعضاء هيئة التدريس الذي يعبأ من خلال عمادة الدراسات العليا.	أداة القياس			
برامجي	مستوى المؤشر			
العام الحالي				
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي	مستوى الأداء المرجعي الداخلي	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي (الحالي)
	جامعة	جامعة	جامعة	
من خلال المعلومات الواردة في نموذج "الأنشطة البحثية لأعضاء هيئة التدريس" والمعياً بواسطة عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي يتم إيجاد النسبة بين عدد الاقتباسات في المجالات المحكمة من البحوث العلمية المنشورة لكل عضو هيئة تدريس إلى إجمالي عدد البحوث المنشورة على مستوى البرنامج / الكلية.				
التحليل				
أولويات التحسين				

تم بحمد الله