الدليل الاجرائي للمقارنة المرجعية لجامعة حفر الباطن

م-1444هـ2023

الدليل الاجرائى للمقارنة المرجعية لجامعة حفر الباطن

مقدمة

إن الحكم على مستوى الجودة ينبغي ألا يبنى على أحكام شخصية، بل على دلائل وبراهين مباشرة وملموسة قدر الإمكان. كما ينبغي التحديد المسبق لمؤشرات الأداء ومقاييس المقارنة المرجعية ومراجعتها بشكل منتظم.

مع ضرورة التحقق المستقل من جودة الأداء، وخصوصا في الأنشطة التي لا يتوفر فيها دلائل مباشرة.

لذا تعتمد العديد من
الجامعات على أسلوب المقارنة المرجعية كمدخل بنائي لتحسين ا لأداء بدلا من التحسين التدريجي الذي يسهم في دعم صناعة القرار داخل الجامعة على مستوى البرامج والكليات والإدارة العليا.

1. تعريف المقارنة المرجعية:

هي اداة لتقييم الاداء واسلوب للتطوير المستمر للمؤسسات او البرامج الاكاديمية وهي تعمل على تحديد الفجوات للتعرف على اسبابها والعمل على معالجتها وكذلك تدعم نقاط القوة لتعزيزها وتطويرها من خلال تبني الممارسات المتميزة. هي عملية ديناميكية استكشافية يتم من خلالها تحديد المؤشرات والمعايير ذات الصلة والتي يمكن ان تقيس تطور الاداء المؤسس ي والبرامجي وان تقارنه بالشريك المناظر الذي يمكن ان يكون مؤسسات او برامج أخرى رائدة في نفس مجال العمل

2. انواع المقارنة المرجعية:

يمكن اجراء المقارنة المرجعية داخل المؤسسة الواحدة او البرنامج الواحد كما يمكن كذلك تنفيذها مع مؤسسات او برامج من جهة خارجية مناظرة وهدفها قيادة الاداء ومتابعته بالطرق الموضوعية التي تقيس اداء المؤسسة وتسعى الي تطويرها ويمكن بالتالي تجزئتها الي الانواع التالية

المقارنة المرجعية الذاتية:

هي أحد انواع المقارنة المرجعية الداخلية التي تعتمد على مقارنة المؤسسة) او البرنامج (نفسها مع ادائها في الاعوام السابقة بهدف التطوير المستمر.

المقارنة المرجعية الداخلية:

هي ممارسة تقارن فيها المؤسسة التعليمية كل قسم او ادارة فيها بالأقسام والادارات المماثلة للتعرف على أفضل الممارسات دون الحاجة لمعيار خارجي وتعمل على تحفيز روح المنافسة بين الاقسام او الادارات المناظرة في نفس المؤسسة مستهدفة الطر ق الأفضل للتعميم، أو الأسوأ للتحسين

المقارنة المرجعية التنافسية الخارجية:

هي ان تقارن المؤسسة) او البرنامج (نفسها مع قرنائها من المؤسسات الرائدة وتستند هذه المقارنة على اختيار الشريك المناظر المنافس محليا ودوليا مع اهمية اتساق مؤشرات الاداء المعيارية بينهما لتحقيق مستويات أفضل في الاداء.

3- اهمية تطبيق المقارنة المرجعية:

ان تطبيق المقارنة المرجعية في المؤسسة او البرنامج يعكس العديد من المسارات نذكر منها

- ☒ دعم توجهات المسارات الاستراتيجية للفرد والمؤسسة وتحديدها بحسب المهتم بالقياس المقار ن
- ☒ توليد الافكار في مجالات التطوير والتنمية ومن خلال تصنيفات منهجية ومنظمة بالقياس المقارن وكذلك من خلال خبرات يتم تجميعها والاستفادة منها
- ☒ المساعدة في التعرف على الفجوات ومواطن الخلل والضعف بالأداء وسبل علاج الجهات المثيلة لها الاتجاه نحو موضوعية التقييم والابتعاد عن التقييم المتحيز الغير موضوعي على مستوى المؤسسة او البرنامج
- ☒ الاستفادة مما لدى المؤسسات الاخر ى المتميزة من حجم التحسين المطلوب وتقلل من الذاتية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالجودة وتعمل على التوظيف الأمثل في البيانات والخطوات.

4- خطوات المقارنة المرجعية:

1. التخطيط

2. جمع البيانات والمعلومات (استطلاع أراء المستفيدين، إحصاءات، اختبارات، تطبيق بطاقات الملاحظة)
3. تحليل البيانات والمعلومات (التحليل البيئي)
4. التنفيذ
5. المراجعة والمتابعة

5- إجراءات اختيار المقارنة:

1. تحديد النشاط المطلوب تحسينه وتشكيل فريق عمل
2. تحليل النشاط الحالي واختيار شريك المقارنة
3. التعرف على الفجوة في الأداء واكتشاف فرص التحسين والتطوير
4. إعداد خطة العمل وتنفيذها ومراقبة تقدمها

6- أسس الزيارة في المقارنة المرجعية

1. تحديد النظام المستهدف) مؤسسة أو برنامج (أو المكونات المطلوب تحسينها (أساليب التقويم)
2. تحديد النماذج المتميزة محليا أو إقليميا أو عامليا المناظرة المستهدف تحسينها
3. تنفيذ الزيارة والاطلاع على النماذج المتميزة المناظرة ومقارنتها وجمع المعلومات التفصيلية المطلوبة عنها
4. إعداد خطة تحسين الأداء وتحديد التدخلات المناسبة بناء على تقرير تقويم الزيارة بتجهيز خطط عمل زمنية

7-منهجية عمل المقارنة المرجعية لمؤشرات الأداء

* المراجعة الذاتية والداخلية

1. توفر قيم المقارنة الداخلية وتحليل نتائج مؤشرات الأداء للمؤسسة أو البرنامج خلال الثلاث سنوات الأخيرة.

2. مقارنة قيم مؤشرات الأداء المتوفرة في العام الحالي مع مثيلتها من قيم خلال الأعوام السابقة مثل الرجوع للتقارير السنوية للبرنامج والمؤسسة ومقارنتها بنفس أدائها في الأعوام السابقة.

* المراجعة الخارجية

1. وجود قيم مؤشرات الأداء الحديثة لجهة المقارنة المرجعية الخارجية.

2. حساب فارق الأداء الحالي مع جهة المقارنة المرجعية.

3. وجود مستهدف الوزارة وقطبية المؤشر في الجهة المناظرة الخارجية ومقارنتها مع القطبية الحالية للمؤشر في المؤسسة.

4. يتعين تحديد نوع الأداء بالمستويات حسب نوع كل مؤشر من المؤشرات استنادا إلى دليل قياس الأداء بالأمانة العامة لإدارة التعليم حسب القطبية أو الحساسية للمؤشر.

- المؤشرات المصنفة بالقطبية الموجبة والسالبة وتم تصنيفها لسبع مستويات حسب الدليل الإرشادي لمؤشرات الأداء (أدنى مستوى أو منخفض بشدة إلى أعلى مستوى أو ممتاز) .
- مؤشرات ذات أهمية وحساسية عالية: وضع لها تصنيف يناسب أهميتها وخاصية ارتباطها بالطالب وتم تصنيفها إلى أربعة مستويات بما يناسب قيمة الأداء

5. تحديد التقدم بالمؤشر بمستوى الأداء من المستويات السبعة بحسب تصنيف الألوان

(الأخضر في حالة تقدم الأداء/ الأصفر في حالة ثبات الأداء/ الأحمر في حالة تأخر الأداء).

6. يتم تحديد مسار المؤشر برسم بياني خطي خلال الثلاث سنوات الأخيرة لتوضيح اتجاه المؤشر والمقارنة مع المستهدف الوزاري وقيمة الجهة المقارنة مع تحليل مسار المؤشر والمستوى الحالي.

ختاما

تأمل عمادة التطوير والجودة من سعادتكم زيارة صفحة العمادة على موقع الجامعة للحصول على النماذج الجديدة والمطورة 2022 المعتمدة من هيئة تقويم التعليم والتدريب باللغتين. وطرح جميع المقترحات عبر إيميل العمادة،

planning-quality@uhb.edu.sa أو عبر إيميل وحدة ضمان الجودة Qau@uhb.edu.sa

وقبل الختام نشكر سعادة رئيس الجامعة وسعادة وكيلة الجامعة لشؤون الطالبات وفريق العمل المميز في وحدات الجودة بعمادة التطوير والجودة والكليات والعمادات المساندة

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين