



المملكة العربية السعودية  
وزارة الداخلية  
الأمن العام - شؤون التدريب

# مَدِينَةُ تَدْرِيبِ الْأَمْنِ الْعَامِ بِمَنْطِقَةِ الْقَصِيمِ تقرير الدراسة الذاتية

١٤٤٦ هـ / ٢٠٢٤ م



## تقرير الدراسة الذاتية لمؤسسة التدريب العسكري

اسم المؤسسة: مدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم

تاريخ إعداد التقرير: ٢٠٢٤/٢٠٢٣

بيانات التواصل:

الاسم: \_\_\_\_\_ م: رائد // فهد بن رسمي المطيري

المنصب: \_\_\_\_\_ ب: مدير شعبة التميز المؤسسي

البريد الإلكتروني:

الهاتف: ٠١٦٣٨٥٦٢١٥

الجوال: ٠٥٠٠٦٥٦٦١٣

## الملخص التنفيذي:

تهدف الدراسة الذاتية إلى تقييم الأداء الحالي لمدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم، وتحليل مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية المتمثلة في إعداد وتأهيل الكوادر الأمنية بكفاءة عالية، وتعزيز استخدام التقنيات الحديثة في التدريب.

ركزت الدراسة على مراجعة البرامج التدريبية، البنية التحتية، والأنظمة الإدارية، مع استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لمتابعة الإنجاز. أظهرت النتائج تقدماً ملحوظاً في تنفيذ البرامج التدريبية واعتماد التقنيات الحديثة، بينما تم تحديد تحديات في تطوير بعض الموارد والبنية التحتية.

توصي الدراسة بمواصلة تطوير الكوادر البشرية، تحسين البنية التحتية، وتعزيز الشراكات الأكاديمية لتحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة أعلى.

## التقييم الإجمالي للمعايير

م	المعيار	التقييم الإجمالي للمعيار
١	الإدارة والقيادة	٨٠%
٢	الموارد المؤسسية	٨٩%
٣	التدريب	٧١,٢%
٤	المتدربون	٩١%
٥	أعضاء هيئة التدريب	٩٤%
٦	السلامة وإدارة المخاطر	٩٥%

## ١. ملف مدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم

### ١,١ أهداف مدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم

- ١- تهيئة بيئة محفزة وآمنة للتعليم والتدريب الأمني في مدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم.
- ٢- تقديم البرامج التعليمية والتدريبية بجودة وكفاءة عالية وتفعيل التقنيات الحديثة والذكية.
- ٣- تطوير وتنمية القدرات البشرية بالتدريب والتعليم المستمر لإتقان العمل الإداري والميداني.
- ٤- المرجعية في التدريب الأمني بمنطقة القصيم

## ١.٢.١ هيئة أعضاء التدريب

م	القسم العلمي أو التصنيف المعتمد Department Name	عدد أعضاء هيئة التدريب من حملة الدكتوراه No. of Ph.D. Holders		عدد أعضاء هيئة التدريب من حملة الماجستير No. of Master Holders		عدد أعضاء هيئة التدريب من حملة البكالوريوس No. of BS Holders		عدد أعضاء هيئة التدريب من حملة الدبلوم No. of Diploma Holders		عدد أعضاء هيئة التدريب من حملة الثانوية No. of High School Holders		عدد أعضاء هيئة التدريب من حملة المتوسطة No. of Middle School Holders	الإجمالي Total
		أناث F	ذكور M	أناث F	ذكور M	أناث F	ذكور M	أناث F	ذكور M	أناث F	ذكور M		
1	الاستيقاف والقبض والتفتيش	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	5
2	نقاط التفتيش	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
3	إجراءات الاستدلال	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	3
4	إجراءات التحقيق	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
5	اتصالات إدارية	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
6	الثقافة الأمنية	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
7	السلامة المهنية	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
٨	المدخل القانوني	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4
٩	لغة إنجليزية	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
١٠	اللياقة البدنية	0	0	0	6	0	1	0	11	0	0	0	18
١١	القواعد القانونية	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
١٢	المهارات الميدانية	0	0	0	0	0	2	0	9	0	0	0	11
١٣	الاتصالات اللاسلكية	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
١٤	الدوريات	0	0	0	3	0	1	0	2	0	0	0	6
١٥	البحث والتحري	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0	1
١٦	نظام أمن	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
١٧	مهارات الاتصال	0	0	0	6	0	6	0	15	0	0	0	27
١٨	قيادة السيارات	0	0	0	0	0	4	0	20	0	0	0	24
١٩	مشاه	0	0	0	3	0	0	0	21	0	0	0	24
٢٠	أمن وحماية المنشآت	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
٢١	تحقيق شخصة بصمات	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
٢٢	التوجيه الفكري والمعنوي	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	11
٢٣	سيطرة	0	0	0	5	0	2	0	0	0	0	0	12
٢٤	الإسعافات الأولية	0	0	0	2	0	4	0	2	0	0	0	8
٢٥	أسلحة ورماية	0	0	0	3	0	6	0	7	0	0	0	16
٢٦	كتابة التقارير	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
٢٧	المهارات اللغوية	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

٢٨	السياقة الوقائية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
٢٩	أدلة جنائية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
٣٠	السيطرة على الشغب	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
٣١	إحصاء	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
٣٢	التزييف والتزوير	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
٣٣	التعامل مع السائح	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
٣٤	الدعوى الجنائية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
٣٥	تطوير الذات	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
٣٦	ثقافة وطنية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	51
٣٧	القران الكريم	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
٣٨	مخدرات	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
٣٩	صيانة عامة	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	25
٤٠	تربية عسكرية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	29
	المجموع	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52	0	0	307

## ٢,٢,١ تصنيف هيئة التدريب والاداريين

نسبة الأعضاء بدوام جزئي من إجمالي عدد الأعضاء بدوام كامل Ratio full time to part time	بدوام جزئي Part Time	بدوام كامل Full Time	هيئة أعضاء التدريب والإداريين Trainers and Admins
القسم على صفر غير معرفة	٤٨	٠	أعضاء هيئة التدريب المدنيين
القسم على صفر غير معرفة	٠	٢٠١	أعضاء هيئة التدريب العسكريين
القسم على صفر غير معرفة	٠	٢٠١	الإجمالي لأعضاء هيئة التدريب
القسم على صفر غير معرفة	٠	٠	الإداريين المدنيين
القسم على صفر غير معرفة	٠	٤٨	الإداريين العسكريين
القسم على صفر غير معرفة	٠	٤٨	إجمالي عدد الإداريين

## ٣,٢,١ البرنامج التدريبي (الدورة التدريبية)

م	اسم البرنامج Program Name	عدد إجمالي سعات التواصل التدريبية	عدد الساعات المعتمدة	عدد إجمالي لساعات البرنامج التدريبية	مستوى البرنامج*	تاريخ بدء البرنامج	إجمالي عدد المتدربين بالبرنامج	نسبة عدد المتدربين للهيئة التدريبية
		١*					٢*	إجمالي
		Contact Hours					إناث	ذكور

١	دورة التأهيل الفردي الأساسي للمجاهدين	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تأهيلي	٢٣/٧/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠
٢	دورة قيادة السيارات (نقل متوسط)	١٦٠	١٦٠	١٦٠	تخصصية	٢٠/٨/٢٠٢٣م	١٦	٠	١٦
٣	دورة الضبط الجنائي	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٠/٨/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠
٤	دورة اللغة الانجليزية - مبتدئة	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٠/٨/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠
٥	دورة إدارة مكتبية	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٠/٨/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠
٦	تطبيقات حاسب آلي	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٠/٨/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠
٧	دورة دوريات أمن المهمات الخاصة	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٠/٨/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠
٨	دورة سيطرة - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٢٠/٨/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠
٩	دورة شرطية - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٢٠/٨/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠
١٠	دورة قيادة السيارات (نقل خفيف)	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٢٠/٨/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠
١١	دورة الرماية على مسدس سميث اندوسن عيار ٣٨	٤٠	٤٠	٤٠	تخصصية	٢٧/٨/٢٠٢٣م	٨٠	٠	٨٠
١٢	دورة نظام أمن	٨	٨	٨	تخصصية	٢٧/٨/٢٠٢٣م	١٥	٠	١٥
١٣	دورة الإنعاش القلبي الرئوي	١٢	١٢	١٢	تخصصية	١٠/٩/٢٠٢٣م	١٦	٠	١٦
١٤	دورة الرماية على مسدس جلوك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١٠/٩/٢٠٢٣م	٧٥	٠	٧٥
١٥	دورة دوريات - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	١٠/٩/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠
١٦	دورة مرور - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	١٠/٩/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠
١٧	دورة الذوق العام	٨	٨	٨	تخصصية	١٧/٩/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥
١٨	دورة الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١٧/٩/٢٠٢٣م	٧٠	٠	٧٠
١٩	دورة القواعد القانونية لعمل رجل الأمن العام	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١٧/٩/٢٠٢٣م	١٨	٠	١٨
٢٠	دورة الاستيقاظ والقبض والتفتيش	٤٠	٤٠	٤٠	تخصصية	١٠/١٠/٢٠٢٣م	١٦	٠	١٦
٢١	دورة التعامل مع السائح	٨٠	٨٠	٨٠	تخصصية	١٠/١٠/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥
٢٢	دورة الرماية على مسدس جلوك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١٠/١٠/٢٠٢٣م	٧٠	٠	٧٠
٢٣	دورة تنمية مهارات المواجهة الأمنية	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	١٠/١٠/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠
٢٤	دورة قيادة السيارات (نقل خفيف)	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	١٠/١٠/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥
٢٥	دورة مهام - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	١٠/١٠/٢٠٢٣م	٢٩	٠	٢٩
٢٦	دورة نظام أمن	٨	٨	٨	تخصصية	١٠/١٠/٢٠٢٣م	١٩	٠	١٩
٢٧	دورة الإنعاش القلبي الرئوي	١٢	١٢	١٢	تخصصية	٨/١٠/٢٠٢٣م	١٩	٠	١٩
٢٨	دورة الرماية على مسدس جلوك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	٨/١٠/٢٠٢٣م	٣٥	٠	٣٥

٢٩	دورة التأهيل الفردي الأساسي لأفراد المجاهدين	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	١٥/١٠/٢٠٢٣م	٢٧	٠	٢٧	٠
٣٠	دورة الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١٥/١٠/٢٠٢٣م	٤٠	٠	٤٠	٠
٣١	دورة الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	١٠	١٠	١٠	تخصصية	٢٢/١٠/٢٠٢٣م	٧٥	٠	٧٥	٠
٣٢	دورة القواعد القانونية لعمل رجل الأمن العام	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	٢٢/١٠/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠	٠
٣٣	دورة أعمال السكرتارية	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	٢٢/١٠/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠	٠
٣٤	دورة تنمية الحس الأمني والأمن الفكري	٤٠	٤٠	٤٠	تخصصية	٢٢/١٠/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠	٠
٣٥	دورة الرماية على مسدس جلوك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	٢٩/١٠/٢٠٢٣م	٧٠	٠	٧٠	٠
٣٦	دورة سيطرة - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٢٩/١٠/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥	٠
٣٧	دورة شرطية - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٢٩/١٠/٢٠٢٣م	٢٦	٠	٢٦	٠
٣٨	دورة قيادة السيارات (نقل خفيف)	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٢٩/١٠/٢٠٢٣م	٢٨	٠	٢٨	٠
٣٩	دورة حقوق الإنسان وجرائم الاتجار بالبشر	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٠٥/١١/٢٠٢٣م	١٣	٠	١٣	٠
٤٠	دورة لغة الإشارة	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١٢/١١/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠	٠
٤١	دورة التحري والبحث الجنائي	١٦٠	١٦٠	١٦٠	تخصصية	٢٦/١١/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠	٠
٤٢	دورة الذوق العام	٨	٨	٨	تخصصية	٢٦/١١/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥	٠
٤٣	دورة إدارة مكتبية	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٦/١١/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠	٠
٤٤	دورة أعمال المرور	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٦/١١/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥	٠
٤٥	دورة تطبيقات حاسب آلي	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٦/١١/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥	٠
٤٦	دورة دوريات الأمن	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٦/١١/٢٠٢٣م	٥٠	٠	٥٠	٠
٤٧	دورة دوريات أمن وحماية المواقع	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	٢٦/١١/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥	٠
٤٨	دورة مرور - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٢٦/١١/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠	٠
٤٩	دورة مهارات الاتصال وقيم رجل الأمن	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	٠٣/١٢/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠	٠
٥٠	دورة التعامل مع السائح	٨٠	٨٠	٨٠	تخصصية	١٠/١٢/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥	٠
٥١	دورة الرماية على مسدس جلوك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١٠/١٢/٢٠٢٣م	٨٠	٠	٨٠	٠
٥٢	دورة إعداد مدرّبين	٤٠	٤٠	٤٠	تخصصية	١٠/١٢/٢٠٢٣م	٢٥	٠	٢٥	٠
٥٣	دورة نظام أمن	٨	٨	٨	تخصصية	١٠/١٢/٢٠٢٣م	٢٠	٠	٢٠	٠
٥٤	دورة الرماية على الرشاش أم بي ٥ عيار ٩ ملم	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١٧/١٢/٢٠٢٣م	٨٠	٠	٨٠	٠

00	دورة قيادة السيارات (نقل خفيف)	٦٠	٦٠	٦٠	تخصمية	١٧/١٢/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠
01	دورة مبادئ التحقيق الأولي في حوادث المرور	٦٠	٦٠	٦٠	تخصمية	١٧/١٢/٢٠٢٣م	٣٠	٠	٣٠
0٧	دورة الرماية على البندقية أرسنال	٢٠	٢٠	٢٠	تخصمية	٢٤/١٢/٢٠٢٣م	٤٠	٠	٤٠
0٨	دورة الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	٢٠	٢٠	٢٠	تخصمية	٣١/١٢/٢٠٢٣م	٨٠	٠	٨٠
0٩	دورة الإنعاش القلبي الرئوي	١٢	١٢	١٢	تخصمية	٧/١/٢٠٢٤م	١٦	٠	١٦
٦٠	دورة سيطرة - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصمية	٧/١/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠
٦١	دورة شرطية - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصمية	٧/١/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠
٦٢	دورة الرماية على مسدس جلوبك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصمية	١٤/١/٢٠٢٤م	٤٠	٠	٤٠
٦٣	دورة الرماية على مسدس جلوبك عيار ٩ ملم للترتب القيادية من عقيد فأعلى	١٢	١٢	١٢	تخصمية	١٤/١/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠
٦٤	دورة حقوق الإنسان وجرائم الاتجار بالبشر	٢٠	٢٠	٢٠	تخصمية	١٤/١/٢٠٢٤م	١0	٠	١0
٦٥	دورة الرماية على البندقية ج ٣ عيار ٧,٦٢ ملم	٢٠	٢٠	٢٠	تخصمية	٢١/١/٢٠٢٤م	٨٠	٠	٨٠
٦٦	دورة مكافحة جريمة السرقة	٢٠	٢٠	٢٠	تخصمية	٢١/١/٢٠٢٤م	٢0	٠	٢0
٦٧	دورة الاستيقاظ والقبض والتفتيش	٤٠	٤٠	٤٠	تخصمية	٢٨/١/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠
٦٨	دورة التعامل مع السائح	٨٠	٨٠	٨٠	تخصمية	٢٨/١/٢٠٢٤م	٢0	٠	٢0
٦٩	دورة الرماية على مسدس جلوبك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصمية	٢٨/١/٢٠٢٤م	٨٠	٠	٨٠
٧٠	دورة السياقة الوقائية	٢٠	٢٠	٢٠	تخصمية	٢٨/١/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠
٧١	دورة دوريات - ١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصمية	٢٨/١/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠
٧٢	دورة قيادة السيارات (نقل خفيف)	٦٠	٦٠	٦٠	تخصمية	٢٨/١/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠
٧٣	دورة نظام أمن	٨	٨	٨	تخصمية	٢٨/١/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠
٧٤	دورة الإنعاش القلبي الرئوي	١٢	١٢	١٢	تخصمية	١١/٢/٢٠٢٤م	١٤	٠	١٤
٧٥	دورة الذوق العام	٨	٨	٨	تخصمية	١١/٢/٢٠٢٤م	٢0	٠	٢0
٧٦	دورة الرماية على مسدس جلوبك موديل ١٨ اتوماتيك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصمية	٢٥/٢/٢٠٢٤م	٤٠	٠	٤٠
٧٨	دورة الرماية على مسدس سميث اندوسن عيار ٣٨	٤٠	٤٠	٤٠	تخصمية	٤/٢/٢٠٢٤م	١٠٠	٠	١٠٠
٧٩	دورة أعمال السكرتارية				تخصمية	٤/٢/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠
٨٠	دورة تنمية مهارات المواجهة الأمنية	٦٠	٦٠	٦٠	تخصمية	٢٨/٤/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠



٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٢٨/٤/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة دوريات ١ -	٨١
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٢٨/٤/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة سيطرة ١ -	٨٢
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٢٨/٤/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة شرطية ١ -	٨٣
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٢٨/٤/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة قيادة السيارات (نقل خفيف)	٨٤
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٢٨/٤/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة مبادئ التحقيق الأولي في حوادث المرور	٨٥
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٢٨/٤/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة مرور ١ -	٨٦
٨٠	٠	٨٠	٠	٨٠	٢٥٠/٥/٢٠٢٤	تخصصية				الرماية على مسدس جلوك	٨٧
٤٠	٠	٤٠	٠	٤٠	١٢٢/٥/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	٨٨
٢٠	٠	٢٠	٠	٢٠	١٩٩/٥/٢٠٢٤	تخصصية	١٢	١٢	١٢	دورة الإنعاش القلبي الرئوي	٨٩
٢٠	٠	٢٠	٠	٢٠	١٩٩/٥/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة التحقيق الإداري	٩٠
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	١٩٩/٥/٢٠٢٤	تخصصية	٨	٨	٨	دورة الذوق العام	٩١
٨٠	٠	٨٠	٠	٨٠	١٩٩/٥/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	٩٢
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	١٩٩/٥/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة السلامة المهنية	٩٣
٢٠	٠	٢٠	٠	٢٠	١٩٩/٥/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة أعمال السكرتارية	٩٤
٨٠	٠	٨٠	٠	٨٠	٢٥٠/٥/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على مسدس جلوك	٩٥
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٥٠/٥/٢٠٢٤	تخصصية	٨	٨	٨	دورة نظام أمن	٩٦
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٣٣٠/٦/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة سيطرة ١ -	٩٧
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٣٣٠/٦/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة شرطية ١ -	٩٨
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٢١/٧/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة قيادة السيارات (نقل خفيف)	٩٩
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٢١/٧/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	مهام ١ -	١٠٠
٢٠	٠	٢٠	٠	٢٠	٢٢٨/٧/٢٠٢٤	تخصصية	٤٠	٤٠	٤٠	الاستيقاف والقبض والتفتيش	١٠١
١٠٠	٠	١٠٠	٠	١٠٠	٢٢٨/٧/٢٠٢٤	تخصصية	٤٠	٤٠	٤٠	الرماية على مسدس سميث اندوسن عيار ٣٨	١٠٢
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	٧٧/٧/٢٠٢٤	تخصصية	٤٠	٤٠	٤٠	تنظيمات السير المرورية	١٠٣
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	١١١/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	الضبط الجنائي	١٠٤
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	١١١/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	إدارة مكتبة	١٠٥
٢٠	٠	٢٠	٠	٢٠	١١١/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تحقيق حوادث المرور	١٠٦
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	١١١/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تطبيقات حاسب آلي	١٠٧
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	١١١/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دوريات ١ -	١٠٨
٥٠	٠	٥٠	٠	٥٠	١١١/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	دوريات الأمن	١٠٩
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	١١١/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	دوريات أمن المهمات الخاصة	١١٠
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	١١١/٨/٢٠٢٤	تخصصية	١٦٠	١٦٠	١٦٠	قيادة السيارات (نقل متوسط)	١١٢
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	١١١/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	مرور ١ -	١١٣
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	١١٨/٨/٢٠٢٤	تخصصية				نظام أمن	١١٤

٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	٢٥/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٨	٨	٨	دورة الذوق العام	١١٥
٨٠	٠	٨٠	٠	٨٠	٢٥/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على مسدس جلوك	١١٦
١٥	٠	١٥	٠	١٥	٢٥/٨/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة مكافحة جريمة السرقة	١١٧
٤٠	٠	٤٠	٠	٤٠	١٥/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على البندقية جي ٣٦	١١٨
٢٠	٠	٢٠	٠	٢٠	١/٩/٢٠٢٤	تخصصية	١٢	١٢	١٢	دورة الإنعاش القلبي الرئوي	١١٩
٨٠	٠	٨٠	٠	٨٠	١/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	١٢٠
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	١/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة سيطرة - ا	١٢١
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	١/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة شرطية - ا	١٢٢
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	١/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة قيادة السيارات (نقل خفيف)	١٢٣
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	٢٩/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٨	٨	٨	دورة الذوق العام	١٢٤
٢٠	٠	٢٠	٠	٢٠	٢٩/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٤٠	٤٠	٤٠	دورة تطوير الذات ومهارات الإتصال وقيم رجل الأمن	١٢٥
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٩/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة تنمية مهارات المواجهة الأمنية	١٢٦
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٩/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٨٠	٨٠	٨٠	دورة دوريات - ا	١٢٧
٤٠	٠	٤٠	٠	٤٠	٨/٩/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على مسدس جلوك	١٢٨
٤٠	٠	٤٠	٠	٤٠	٦/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على البندقية أرسنال	١٢٩
٢٠	٠	٢٠	٠	٢٠	١٣/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	١٢	١٢	١٢	دورة الإنعاش القلبي الرئوي	١٣٠
٤٠	٠	٤٠	٠	٤٠	١٣/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	١٣١
٨٠	٠	٨٠	٠	٨٠	٢٠/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على مسدس جلوك	١٣٢
٢٥	٠	٢٥	٠	٢٥	٢٠/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة القواعد القانونية لعمل رجل الأمن العام	١٣٣
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٠/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة سيطرة - ا	١٣٤
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٠/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة شرطية - ا	١٣٥
٣٠	٠	٣٠	٠	٣٠	٢٠/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	٦٠	٦٠	٦٠	دورة قيادة السيارات (نقل خفيف)	١٣٦
٨٠	٠	٨٠	٠	٨٠	٢٧/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	١٣٧
١٥	٠	١٥	٠	١٥	٢٧/١٠/٢٠٢٤	تخصصية	٢٠	٢٠	٢٠	دورة حقوق الإنسان وجرائم الاتجار بالبشر	١٣٨
١٨	٠	١٨	٠	١٨	١٧/١١/٢٠٢٤	تخصصية	١٦٠	١٦٠	١٦٠	دورة التحري والبحث الجنائي	١٣٩

١٤٠	دورة اللغة الانجليزية - مبتدئة	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	١٧/١١/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠	٠
١٤١	دورة إدارة مكتبية	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	١٧/١١/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠	٠
١٤٢	دورة أعمال المرور	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	١٧/١١/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠	٠
١٤٣	دورة تطبيقات حاسب آلي	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	١٧/١١/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠	٠
١٤٤	دورة دوريات ا-١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	١٧/١١/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠	٠
١٤٥	دورة دوريات الأمن	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	١٧/١١/٢٠٢٤م	٥٠	٠	٥٠	٠
١٤٦	دورة دوريات أمن وحماية المواقع	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	تخصصية	١٧/١١/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠	٠
١٤٧	دورة سيطرة ا-١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	١٧/١١/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠	٠
١٤٨	دورة التعامل مع السائح	٨٠	٨٠	٨٠	تخصصية	٢٤/١١/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠	٠
١٤٩	دورة أعمال السكرتارية	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	٢٤/١١/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠	٠
١٥٠	دورة مكافحة جريمة السرقة	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	٣/١١/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠	٠
١٥١	دورة الذوق العام	٨	٨	٨	تخصصية	١٥/١٢/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠	٠
١٥٢	دورة الرماية على الرشاش كلاشنكوف عيار ٧,٦٢ ملم	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١٥/١٢/٢٠٢٤م	٨٠	٠	٨٠	٠
١٥٣	SPSS دورة إحصاء	٨٠	٨٠	٨٠	تخصصية	١/١٢/٢٠٢٤م	٢٠	٠	٢٠	٠
١٥٤	دورة الرماية على مسدس جلوك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	١/١٢/٢٠٢٤م	٨٠	٠	٨٠	٠
١٥٥	دورة الرماية على مسدس جلوك موديل ١٨ اتوماتيك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	٢٥/١٢/٢٠٢٤م	٤٠	٠	٤٠	٠
١٥٦	دورة الرماية على مسدس جلوك	٢٠	٢٠	٢٠	تخصصية	٨/١٢/٢٠٢٤م	٤٠	٠	٤٠	٠
١٥٧	دورة الرماية على مسدس جلوك عيار ٩ ملم للرتب القيادية من عقيد فأعلى	٨	٨	٨	تخصصية	٨/١٢/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠	٠
١٥٨	دورة سيطرة ا-١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٨/١٢/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠	٠
١٥٩	دورة شرطية ا-١	٦٠	٦٠	٦٠	تخصصية	٨/١٢/٢٠٢٤م	٣٠	٠	٣٠	٠

- ١ عدد اجمالي ساعات التواصل التدريبية: ساعات الاتصال هي ساعات التعلم الموجهة وهي عدد ساعات التدريب الموجهة من قبل المعلم او المدرب في القاعات التدريبية الفعلية او الافتراضية في المؤسسة التدريبية.
- ٢ عدد اجمالي ساعات التدريب: هي المعدل الطبيعي لساعات التدريب داخل القاعات التدريبية وخارجها مشتملا التعليم الذاتي وساعات حل الواجبات.
- ٣ مستوى البرنامج: مستوى عمق وتعقيد مخرجات تعلم البرنامج.
- ٤

## ٤,٢,١ مناقشة البيانات الإحصائية:

### جوانب القوة:

### ١. تنوع البرامج التدريبية:



- تقدم المدينة مجموعة واسعة من البرامج التدريبية تشمل الجوانب الأمنية، الإدارية، التقنية، والتطوير الشخصي.
- وجود برامج متخصصة مثل "الضبط الجنائي" و"الإدارة المكتبية" و"الرماية، مما يلبي احتياجات متعددة للقطاع الأمني.

## ٢. عدد كبير من الساعات التدريبية:

- البرامج تمتد لفترات طويلة تدريبية كافية تتراوح بين ساعات قصيرة ودورات طويلة (مثل ٢٤٠ ساعة) , مما يعزز كفاءة التدريب.

## ٣. التركيز على التدريب التخصصي:

- معظم البرامج مصنفة كتخصصية، مما يشير إلى أن التدريب مصمم لتلبية احتياجات دقيقة.

## ٤. شمولية الفئات المستهدفة:

- البرامج تغطي جميع المستويات الأمنية والإدارية، من أفراد الأمن إلى الرتب القيادية.

## ٥. إدارة فاعلة للتواريخ:

- تنفيذ البرامج يتم وفق جدول زمني منظم، مما يضمن استمرارية التدريب.

## الجوانب التي تحتاج إلى تحسين:

### ١. محدودية استهداف الإناث:

- الإحصائية تظهر غياب المتدربات، ما يشير إلى فرصة لتحسين البرامج بما يشمل العنصر النسائي.

### ٢. التكرار في بعض البرامج:

- وجود دورات مكررة مثل "الرماية على مسدس جلوك" مما قد يؤدي إلى استنزاف الموارد إذا لم يكن هناك تحسينات أو تطوير مستمر للبرنامج.

### ٣. التركيز العالي على البرامج الأمنية:

- الحاجة لتوسيع نطاق البرامج لتشمل المزيد من المهارات الإدارية والتكنولوجية لمواكبة التطورات الحديثة.

## ٤. التوازن بين الفترات التدريبية:

- وجود فجوة واضحة بين الدورات ذات الساعات القصيرة والطويلة جداً مما قد يؤثر على استمرارية التدريب لبعض المستفيدين.

## أولويات التحسين:

### ١. تعزيز شمولية البرامج:

- تصميم برامج جديدة تستهدف النساء العاملات في القطاع الأمني.
- تقديم دورات أكثر شمولية لتغطية الاحتياجات الإدارية والتكنولوجية.

### ٢. تقليل التكرار:

- تقليل تكرار الدورات إلا في حال إدخال تحسينات على محتواها أو إذا كانت تستهدف مجموعات جديدة.
- تنويع المدة الزمنية:

- تقديم دورات متوسط الطول لتوفير مرونة لمتدربين.

### ٤. تطوير محتوى التدريب:

- تحديث البرامج القائمة لتواكب أحدث التقنيات والأساليب التدريبية

## التوصيات:

١. زيادة الاعتماد على التدريب الإلكتروني لتوسيع نطاق الفئات المستهدفة.
٢. تعزيز الشراكات مع المؤسسات الأكاديمية لتطوير برامج متقدمة.
٣. إضافة برامج تدريبية نسائية لتعزيز مشاركتهن في القطاع الأمني.
٤. إجراء دراسات دورية لتقييم بناء على التغذية الراجعة.

## ٢. مؤشرات الأداء الرئيسة والمقارنة المرجعية

### ١,٢ ملخص مؤشرات الأداء الرئيسة والمقارنة المرجعية

نتائج مؤشرات الأداء KPI Results					مؤشر الأداء* KPI	N o	
مستوى الأداء المستهدف الجديد	مستوى الأداء المرجعي الخارجي (المقارنة المرجعية الخارجية)	مستوى الأداء المرجعي الداخلي (خط الأساس)	مستوى الأداء المستهدف	مستوى الأداء الفعلي			
٤,٢٥	٣,٩٥	٣,٥	٤,١٨	٣,٩٨	معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الالكترونية المقدمة في المؤسسة		
<div>التحليل:</div> <div><div>▪ الأداء الفعلي قريب جدا من الأداء المستهدف مما يشير إلى تقدم إيجابي في تحسين الخدمات الإلكترونية.</div><div>▪ تجاوز الأداء الفعلي خط الأساس والمقارنة المرجعية الخارجية، مما يدل على تطور مقارنة بالسنوات السابقة هناك حاجة إلى تحسين بسيط لتحقيق المستهدف الجديد (٤,٢٥)</div></div> <div>التوصية:</div> <div><div>▪ تعزيز تجربة المستخدم للخدمات الإلكترونية بإضافة ميزات مبتكرة.</div><div>▪ تنظيم دورات تدريبية للمستفيدين لزيادة الوعي باستخدام الأنظمة الإلكترونية.</div></div>							
٤,١٥	٤,١١	٣,٥	٤,١٠	٣,٩٦	معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة		الثاني: الموارد المؤسسية
<div>التحليل:</div> <div><div>▪ الأداء الفعلي اقل بقليل من المقارنة المرجعية الخارجية ولكنه قريب من المستهدف.</div><div>▪ تقدم ملحوظ مقارنة بخط الأساس (٣,٥٠).</div></div> <div>التوصية:</div> <div><div>▪ إجراء استبيانات لتحديد المشكلات الرئيسية في المرافق.</div><div>▪ تطوير البنية التحتية وتحسين الصيانة لضمان رضا أعلى.</div></div>							
٤,٣١	٤,٣١	٤	٤,٢٦	٤,٠٨	تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة		
<div>التحليل:</div> <div><div>▪ الأداء الفعلي قريب من خط الأساس ولكنه أقل من المستهدف والمقارنة المرجعية الخارجية.</div><div>▪ يشير ذلك إلى أن جودة التدريب جيد ولكنها تحتاج إلى تحسين لتحقيق مستويات أعلى.</div></div> <div>التوصية:</div> <div><div>▪ تحسين المناهج التدريبية وإدخال تقنيات تعليمية جديدة.</div><div>▪ زيادة مشاركة المتدربين في تقديم ملاحظات لتحسين جودة البرامج.</div></div>							
٤,٨٥	٤,٦٥	٤,٦	٤,٨٠	٤,٧٠	متوسط التقييم العام للجهات المستفيدة لكفاءة خريجي البرامج التدريبية.	٤	
<div>التحليل:</div>							

		الأداء الفعلي أعلى من خط الأساس والمقارنة المرجعية الخارجية، مما يشير إلى رضا عال عن كفاءة الخريجين.					
		هناك فرصة لتحسين الأداء لتحقيق المستهدف الجديد.					
		التوصية:					
		تعزيز التدريب الميداني لتطوير المهارات العملية للخريجين.					
		تحسين التواصل مع الجهات المستفيدة لفهم احتياجاتها بشكل أفضل.					
الطلاب: الرابع		معدل تقييم المتدربين لمستوى الخدمات المقدمة لهم					
		٤,٢١	٤,١١	٣,٧	٤,١٦	٣,٦٩	
		التحليل:					
	0	الأداء الفعلي اقل من المقارنة المرجعية ولكنه يظهر تقدما عن خط الأساس					
		التوصية:					
		زيادة التواصل مع المتدربين لفهم توقعاتهم واحتياجاتهم.					
		تحسين جودة الإقامة والخدمات اللوجستية للمتدربين.					
الخامس: أعضاء هيئة التدريب		معدل تقييم أعضاء هيئة التدريس وهيئة التدريب بالمؤسسة لمستوى البرامج التدريبية المقدمة لهم					
		٤,٢٥	٣,٧٨	٤,١٥	٤,٢٠	٣,٩٢	
		التحليل:					
	٦	الأداء الفعلي اقل من خط الأساس والمستهدف ولكنه أعلى من المقارنة المرجعية الخارجية.					
		يشير ذلك إلى حاجة لتحسين البرامج المقدمة لأعضاء هيئة التدريب.					
		التوصية:					
		توفير برامج تطوير مهني متقدمة لأعضاء هيئة التدريب.					
		تشجيع مشاركة أعضاء الهيئة في تصميم البرامج التدريبية.					
السادس: السلامة وإدارة المخاطر		عدد الإصابات والحوادث في التمارين والمشاريع والتدريبات العملية.					
		.	٢	٢	.	.	
		التحليل:					
	٧	الأداء الفعلي ممتاز حيث تم تحقيق صفر إصابات، مما يشير إلى كفاءة إدارة السلامة.					
		استمرار هذا المستوى المطلوب يتطلب التزاماً بالمعايير الصارمة للسلامة.					
		التوصية:					
		تعزيز إجراءات السلامة وتقديم تدريبات مستمرة.					
		مراجعة دورية لإجراءات الطوارئ لضمان استمرارية السلامة.					

### التوصيات العامة

١. تحسين البنية التحتية والتجهيزات لضمان تجربة أفضل للمستفيدين.
٢. تعزيز جودة البرامج التدريبية من خلال الابتكار والتحديث المستمر.
٣. التركيز على تطوير الموارد البشرية لأعضاء هيئة التدريب.
٤. تعزيز التواصل مع المتدربين والمستفيدين لتحسين الخدمات المقدمة.
٥. الحفاظ على مستوى السلامة المرتفع ومراجعته باستمرار.

### ٣. التقويم الذاتي وفقاً لمعايير ضمان الجودة

درجة التقويم الإجمالية **Overall Rating**: ٥/٤  
 درجة التقويم الإجمالية **Overall Rating**: ٥/٣,٥  
 درجة التقويم الإجمالية **Overall Rating**: ٥/٣,٥٦

المعيار الأول: الإدارة والقيادة  
 المعيار الثاني: الموارد المؤسسية  
 المعيار الثالث: التدريب

درجة التقويم الإجمالية **Overall Rating**: ٠/٣,١٧

درجة التقويم الإجمالية **Overall Rating**: ٠/٣,٠

درجة التقويم الإجمالية **Overall Rating**: ٠/٣,١٤

المعيار الرابع: المتدربون

المعيار الخامس: أعضاء هيئة التدريس

المعيار السادس: السلامة وإدارة المخاطر

مرضي Satisfactory			غير مرضي Not Satisfactory		لا ينطبق NA	مستويات التقييم	
مستوى بتميز D	مستوى بإتقان	مستوى	مستوى جزئياً	غير مستوى		المحكات	
٥	٤	٣	٢	١			
الإدارة والقيادة:							
١ ينبغي أن يكون لدى المؤسسة التدريبية إدارة مؤهلة وفعالة؛ تعمل على إدارة المؤسسة وتحقيق أهدافها وفق خطة تشغيلية، وإيجاد بيئة عمل إيجابية تنسجم بروح الفريق الواحد في إطار من النزاهة والشفافية والعدالة، وتشجع المبادرات والمقترحات التطويرية والمشاركة في صنع القرار، وتقدر الإسهامات البناءة وتحفز الأداء المتميز. ويجب أن يتوفر في المؤسسة نظام لضمان الجودة في كافة أنشطتها							
	√					١ لدى المؤسسة رسالة وأهداف تتسق مع رسالة وأهداف الجهة التابعة له، وخطة تشغيلية مستمدة من الخطة الاستراتيجية للقطاع المرتبطة به، ويتم متابعة مدى تحقيق أهداف الخطة التشغيلية وفق مؤشرات أداء رئيسية محددة*.	
	√					٢ تُدار المؤسسة بواسطة إدارة مؤهلة وفعالة تتمتع بمهام وصلاحيات محددة بموجب هيكل تنظيمي معتمد.	
	√					3 يوجد لدى المؤسسة وصف وظيفي يتضمن مهام وواجبات منسوبيها بالشكل الذي يحقق الاتساق بين المهام والصلاحيات	
		√				4 توفر قيادة المؤسسة بيئة عمل إيجابية، تنسجم بروح الفريق الواحد، وتشجع المبادرات والمقترحات التطويرية والمشاركة في صنع القرار، وتقدر الإسهامات البناءة، وتحفز الأداء المتميز والإنجازات المتميزة، وتقيس الرضا الوظيفي لمنسوبيها.	
	√					٥ يتوفر لدى المؤسسة لوائح وإجراءات واضحة ومعلنة تحدد حقوق منسوبيها، وتحدد بوضوح كيفية التعامل مع الشكاوى والتظلم والإجراءات التأديبية، ويتم تطبيقها والالتزام بها.	
		√				٦ تعمل المؤسسة على تقييم أداء العاملين فيها على جميع المستويات وفق سياسات وإجراءات ومعايير محددة ومعلنة، ويستخدم نتائجها في تحسين أدائها.	
		√				٧ يوجد لدى المؤسسة نظام لمتابعة جودة أنشطتها المختلفة وتقويمها ومراجعتها دورياً بهدف التحسين المستمر*	
		√				٨ تعتمد المؤسسة قائمة مؤشرات أداء ترتبط بأنشطتها، ولديها منهجية علمية واضحة لجمع البيانات وتحليلها، وتستخدم النتائج في التحسين والتطوير*	
التقييم الكلي للمعيار Overall Evaluation of the Standard							
٨					Total Sum of Evaluation of Criteriaمجموع تقييم المحكات		
٤					عدد المحكات المنطبقة Number of Applicable Criteria		

مرضي Satisfactory			غير مرضي Not Satisfactory		لا ينطبق NA	<div>مستويات التقييم</div> <div>المحكات</div>
مستوى بتميز D	مستوى بإتقان	مستوى	مستوى جزئياً	غير مستوى		
0	٤	٣	٢	١		
٤						
متوسط تقييم المعيار Average Evaluation of the Standard						
درجة التقييم الإجمالي للمعيار Overall Quality Rating of the Standard						

\*المحكات المميزة بنجمة محكات أساسية لابد من تحقيقها بمستوى لا يقل عن ٣

### تعليق على نتائج التقييم: Comments on Results

وفقاً لنتائج التقييم في المعيار الأول "الإدارة والقيادة" لمدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم، يظهر الأداء العام أن معظم العناصر حصلت على تقييم (٣) و (٤)، مما يعكس أن الأداء في أغلب الجوانب يعتبر "مرضياً" إلى "مرضياً بإتقان". هذا يعكس وجود قاعدة قوية في الإدارة والقيادة مع تحقيق مستوى جيد من الكفاءة والتنظيم.

الجوانب التي حصلت على تقييم (٤):

هذه الجوانب تمثل "المرضياً بإتقان" مثل وجود رسالة واضحة وأهداف منسجمة مع الخطة الاستراتيجية، وكفاءة الإدارة وفعاليتها، وبيئة العمل الإيجابية، وتوفير لوائح واضحة ومعلنة. هذه النتائج تعكس مستوى متقدم من الأداء، مع بعض المساحة للتحسين للوصول إلى مستوى "مرضياً بتميز" (٥).

الجوانب التي حصلت على تقييم (٣):

تمثل الأداء "المرضياً"، مثل الوصف الوظيفي، نظام تقييم الأداء، متابعة جودة الأنشطة، واستخدام مؤشرات الأداء هذه النتائج تظهر أن الأداء في هذه الجوانب يُعتبر مقبولاً ويحقق الحد الأدنى من المتطلبات، ولكنه يحتاج إلى تعزيز الجهود لتطوير وتحسين هذه الجوانب للوصول إلى مستويات أعلى من الكفاءة.

### تعليق على نتائج التقييم مع ربطها بمؤشرات الأداء والاستشهاد بالبيانات والدلة الداعمة تحت كل محك:

نتائج التقييم تشير إلى تحقيق معيار الإدارة والقيادة بمستوى "مستوى بإتقان" مع متوسط تقييم ٤ من ٥، مما يعكس كفاءة عالية في إدارة المدينة والالتزام بممارسات قيادية فعالة.

### المقدمة:

مدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم تطبق معيار الإدارة والقيادة بشكل منهجي يعكس التزامها بالحوكمة الفعالة والتطوير المستمر. حيث تتسق رسالتها وأهدافها مع الأهداف العامة لشؤون التدريب والخطة الاستراتيجية للقطاع المرتبط بها، مما يضمن تركيز الجهود على تحقيق رؤية موحدة مدعومة بمؤشرات أداء رئيسية تساهم في قياس التقدم بشكل موضوعي، تعتمد المدينة على إدارة مؤهلة تعمل ضمن هيكل تنظيمي معتمد يحدد المهام والصلاحيات بدقة، ما يخلق وضوحاً في سير العمل ويقلل من التداخل أو التعارض في الأدوار. تسعى القيادة إلى توفير بيئة عمل إيجابية تركز على روح الفريق، مما يعزز الولاء والانتماء المؤسسي، حيث تشجع المبادرات وتقدر الإنجازات المتميزة وتشارك الأفراد في اتخاذ القرار لتحفيز الإبداع والابتكار. كما تضمن المدينة توافق المهام مع الصلاحيات من خلال وصف وظيفي شامل، مما يحقق كفاءة تشغيلية وقلل من الغموض أو الازدواجية في الأدوار، وتوفير لوائح وإجراءات واضحة ومعلنة لتنظيم حقوق الموظفين وآليات التعامل مع الشكاوي والتظلمات، مما يعزز



الشفافية والثقة بين الإدارة والموظفين، وتعمل المدينة على تقييم أداء العاملين في جميع المستويات وفق سياسات ومعايير محددة ومعلنة، حيث تستفيد من نتائج التقييم لتحسين الأداء الفردي والجماعي، وتحرص على متابعة وتقييم أنشطتها بشكل دوري لضمان تحقيق مستويات عالية من الجودة، مما يدعم التحسين المستمر ويضمن بقاء الأنشطة متماشية مع الأهداف الاستراتيجية.. تعتمد المدينة على منهجية علمية لجمع وتحليل البيانات المرتبطة بالمؤشرات الرئيسية، مما يساعد على اتخاذ قرارات مستندة إلى معلومات دقيقة تعزز القدرة على التطوير وتحقيق الكفاءة. يعكس تطبيق هذا المعيار في المدينة مستوى عالٍ من الاحترافية والتزام القيادة بتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية مع التركيز على تحسين الأداء ورفع مستوى الرضا الوظيفي والجودة المؤسسية.

## 1.1 لدى المؤسسة رسالة وأهداف تتسق مع رسالة وأهداف الجهة التابعة له، وخطة تشغيلية مستمدة من الخطة الاستراتيجية للقطاع المرتبطة به، وتتم متابعة مدى تحقيق أهداف الخطة التشغيلية وفق مؤشرات أداء رئيسية محددة\* .

أن مدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم تحقق هذا المحك من خلال الربط المنهجي بين رسالتها وأهدافها وأهداف شؤون التدريب التابعة لها، مما يضمن تكامل الرؤية والانسجام مع التوجهات الاستراتيجية العامة للقطاع. هذا التوافق يعكس نضجاً إدارياً حيث يتم استمداد الخطة التشغيلية من الخطة الاستراتيجية للقطاع، وهو ما يضمن تركيز الجهود نحو تحقيق الأهداف المشتركة، ومتابعة تحقيق أهداف الخطة التشغيلية باستخدام مؤشرات أداء رئيسية محددة يُظهر مدى التزام المدينة بمنهجية علمية في قياس الأداء والتقدم هذا المؤشرات ليست فقط أداة لقياس النجاح، بل تُستخدم كألية لتحسين الأداء وضمان تحقيق الأهداف بكفاءة. بشكل عام، هذا المحك يعكس التخطيط المدروس والعمل المنظم في تحقيق رسالتها وأهدافها بما يتماشى مع أهداف قطاع الأمن العام الذي تنمي إليه.

**الاستشهاد بمؤشرات الأداء:** مؤشر معدل الرضا عن الخدمات الإلكترونية المقدمة (٣,٩٨) ومؤشر رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمدينة (٣,٩٦) مستوى جيد من الالتزام بتحقيق رضا المستفيدين وضمان جودة المخرجات

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(1.1.1)		
2	(1.1.2)		
3	(1.1.3)		
4	(1.1.4)		
5	(1.1.5)		
6	(1.1.6)		
7	(1.1.7)		
8	(1.1.8)		
9	(1.1.9)		
10	(1.1.10)		

		(1.1.11)	11
		(1.1.12)	12
		(1.1.13)	13
		(1.1.14)	14
		(1.1.15)	15
		(1.1.16)	16
		(1.1.17)	17
		(1.1.18)	18

## 1.2 تُدار المؤسسة بواسطة إدارة مؤهلة وفعالة تتمتع بمهام وصلاحيات محددة بموجب هيكل تنظيمي معتمد.

حصل المحك الثاني على تقييم ٤ من ٥، مما يعكس أن المدينة تدار بواسطة إدارة مؤهلة وفعالة تمتلك المهارات اللازمة وتعمل وفق هيكل تنظيمي معتمد يحدد الصلاحيات والمهام بشكل واضح. هذا التقييم يشير إلى وجود نظام إداري منظم يدعم كفاءة العمل ويضمن سير العمليات بشك لسلس ومنهجي. النتائج التي تدعم هذا التقييم تظهر في مؤشرات الأداء الرئيسية حيث يُبرز معدل رضا المستفيدين الإلكتروني (٣,٩٨) ومعدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦) مدى كفاءة الإدارة في تقديم خدمات عالية الجودة وضمان توافر الموارد التي تدعم العمليات التشغيلية.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.1.1)		
2	(2.1.2)		
3	(2.1.3)		
4	(2.1.4)		
5	(2.1.5)		
6	(2.1.6)		
7	(2.1.7)		
8	(2.1.8)		
9	(2.1.9)		
10	(2.1.10)		
11	(2.1.11)		
12	(2.1.12)		
13	(2.1.13)		
14	(2.1.14)		
15	(2.1.15)		
16	(2.1.16)		

		(2.1.17)	17
		(2.1.18)	18
		(2.1.19)	19
		(2.1.20)	20

## 1.2 يوجد لدى المؤسسة وصف وظيفي يتضمن مهام وواجبات منسوبيها بشكل الذي يحقق الاتساق بين المهام والصلاحيات

**حصل المحك الثالث على تقييم ٤ من ٥**, مما يعكس أن المدينة تمتلك وصفاً وظيفياً واضحاً يحدد المهام والواجبات لمنسوبيها بشكل يضمن التوافق بين المهام والصلاحيات. يشير هذا التقييم إلى وجود نظام تنظيمي فعال يساعد على تحسين الأداء وتقليل التعارض بين المسؤوليات، وتعزيز الكفاءة التشغيلية.

**النتائج المرتبطة بمؤشرات الأداء** معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية المقدمة (٣,٩٨) ومعدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦) أن المدينة تدير منسوبيها بفعالية، مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات المقدمة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
١			
٢			
٣			

## 1.4 توفر قيادة المؤسسة بيئة عمل إيجابية، تتسم بروح الفريق الواحد، وتشجع المبادرات والمقترحات التطويرية والمشاركة في صنع القرار، وتقدر الإسهامات البناءة، وثقافة الأداء المتميز والإنجازات المتميزة، وتقيس الرضا الوظيفي لمنسوبيها.

**حصل المحك الرابع على تقييم ٣ من ٥**, مما يشير إلى أن قيادة المدينة تعمل على توفير بيئة عمل إيجابية تدعم روح الفريق الواحد وتشجع المبادرات والمشاركة في صنع القرار بدرجة مقبولة، مع وجود فرص لتحسين. التقييم يعكس جهود المدينة في تحفيز الأداء المتميز وتقدير الإسهامات البناءة، بالإضافة إلى قياس الرضا الوظيفي لمنسوبيها. **مؤشرات الأداء الرئيسية التي تدعم** هذا التقييم حيث يظهر معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية المقدمة (٣,٩٨) ومعدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦) مستوى جيداً من الجهود المبذولة لتحسين بيئة العمل والخدمات المقدمة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(1.4.1)		
2	(1.4.2)		
3	(1.4.3)		
4	(1.4.4)		

		(1.4.5)	5
		(1.4.6)	6
		(1.4.7)	7
		(1.4.8)	8
		(1.4.9)	9
		(1.4.10)	10

### 1.5 يتوفر لدى المؤسسة لوائح وإجراءات واضحة ومعلنة تحدد حقوق منسوبيها وتحدد بوضوح كيفية التعامل مع الشكاوى والتظلم والإجراءات التأديبية ويتم تطبيقها والالتزام بها.

حصل المحك الخامس على تقييم ٤ من ٥ ، مما يعكس أن المدينة تمتلك لوائح وإجراءات واضحة ومعلنة تحدد حقوق منسوبيها وآليات التعامل مع الشكاوى والتظلم والإجراءات التأديبية . يشير هذا التقييم إلى ان المدينة تطبق معايير شفافة ومنظمة في إدارة الموارد البشرية، مما يضمن العدالة والمساواة في التعامل مع جميع المنسوبين والمستفيدين.

**المؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة** مثل معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية (٣,٩٨) ومعدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦) ، تدعم هذا التقييم الإيجابي، حيث تعكس وجود نظام إداري فعال يساهم في تعزيز ثقة المنسوبين في السياسات والإجراءات المعمول بها.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(1.5.1)		
2	(1.5.2)		
3	(1.5.3)		
4	(1.5.4)		
5	(1.5.5)		
6	(1.5.6)		

### 1.6 تعمل المؤسسة على تقييم أداء العاملين فيها على جميع المستويات وفق السياسات والإجراءات ومعايير محددة ومعلنة ويستفاد من نتائجها في تحسين أدائهم.

حصل المحك السادس على تقييم ٣ من ٥ ، مما يشير إلى ان المدينة تقوم بتقييم أداء العاملين جميع المستويات وفق سياسات وإجراءات ومعايير محددة ومعلنة يعكس التزام المدينة بتطبيق مبادئ الشفافية والعدالة في قياس الأداء. ولكن هناك مجال لتحسين هذه العملية لتكون أكثر شمولية وفعالية. يعكس هذا التقييم وجود نظام لتقييم الأداء إلا ان تأثيره على تحسين الأداء الوظيفي قد يحتاج إلى تعزيز.

**مؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة** مثل معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية (٣,٩٨) ومعدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦) ، تشير إلى ان المدينة لديها نهج لتحسين الأداء العام بناء على التغذية الراجعة والتركيز على تطوير الأداء الفردي والجماعي بشكل أفضل يعزز المؤشرات بشكل أكبر.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
١			
٢			
٣			

#### 1.7 يوجد لدى المؤسسة نظام لمتابعة جودة أنشطتها المختلفة وتقويمها ومراجعتها دورياً بهدف التحسين المستمر\*

حصل المحك السابع على تقييم ٣ من ٥, مما يشير الى أن المدينة لديها نظام لمتابعة جودة أنشطتها المختلفة وتقويمها ومراجعتها بشكل دوري يعكس التزامها بتطبيق معايير الجودة والتحسين المستمر. هذا النظام بشكل أداة حيوية لقياس فعالية الأنشطة ومدى تحقيقها للأهداف المرجوة, مما يتيح تحديد نقاط القوة وتعزيزها ومعالجة نقاط الضعف بشكل سريع وفعال. ولكن هناك الحاجة إلى تعزيز الإجراءات لضمان تحقيق التحسين المستمر بشكل منهجي وفعال.

**المؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة مثل** معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية (٣,٩٨) ومعدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦) , تدعم أهمية وجود نظام قوي لمتابعة الجودة , حيث أن قياس الرضا وتحليل يعكس جزءاً من عملية المتابعة والتحسين.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
١	(1.7.1)		
٢	(1.7.2)		
٣	(1.7.3)		
٤	(1.7.4)		
٥	(1.7.5)		

#### 1.8 تعتمد المؤسسة قائمة مؤشرات أداء ترتبط بأنشطتها, ولديها منهجية علمية واضحة لجمع البيانات وتحليلها, وتستخدم النتائج في التحسين والتطوير\*

حصل المحك الثامن على تقييم ٣ من ٥, مما يشير الى أن المدينة تعتمد على قائمة مؤشرات أداء ترتبط بأنشطتها يعكس التزامها بنهج إداري علمي يركز على قياس وتحسين الأداء بشكل مستمر. هذه المؤشرات توفر أداة فعالة لتقييم مدى تحقيق الأهداف وربطها بالأنشطة اليومية, مما يضمن توافق الجهود مع الرؤية الاستراتيجية. استخدام منهجية علمية واضحة لجمع البيانات التي يتم الاستناد إليها في اتخاذ القرارات. هذا النهج يتيح للإدارة التعرف على نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تحسين, والعمل بشكل منهجي على تحسين الأداء والتطوير المستمر. تطبيق النتائج المستخلصة من تحليل المؤشرات يضمن تعزيز كفاءة العمليات ورفع جودة المخرجات, مما ينعكس إيجابياً على تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل مستدام وفعال ولكن تحتاج الى تحسين وتوسيع نطاق تطبيق هذه المنهجيات لضمان تحقيق نتائج أفضل.

**جميع المؤشرات الأداء الرئيسية** تدعم أهمية هذا المحك تعكس أن المدينة لديها آليات لجمع البيانات وتحليلها.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(1.8.1)	تقرير مؤشرات الأداء الرئيسية لعام ٢٠٢٤	
2	(1.8.2)	معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الالكترونية المقدمة في المدينة	
3	(1.8.3)	متوسط رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمدينة	

	تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب بالمدينة	(1.8.4)	4
	متوسط التقييم العام للجهات المستفيدة لكفاءة خريجي البرامج التدريبية بالمدينة	(1.8.5)	5
	متوسط تقييم المتدربين لمستوى الخدمات المقدمة لهم بالمدينة	(1.8.6)	6
	متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس وهيئة التدريب بالمؤسسة لمستوى البرامج التدريبية المقدمة لهم بالمدينة	(1.8.7)	7
	عدد الإصابات بالمدينة	(1.8.8)	8

#### جوانب القوة: Strengths

وجود رسالة واهداف واضحة تتسق مع الجهة التابعة، إدارة مؤهلة وفعالة، بيئة عمل إيجابية، وجود لوائح وإجراءات واضحة ومعلنة للتعامل مع الشكاوى، اعتماد مؤشرات الأداء الرئيسية، وجود خطة تحسين مرتبطة بمؤشرات الأداء الجوانب التي تحتاج إلى تحسين:

تقييم أداء العاملين، تحليل نتائج الرضا الوظيفي، تحسين فعالية تقارير متابعة الجودة وتوزيعها على كافة المنسوبين أولويات التحسين:

- تقييم أداء العاملين
- تحليل نتائج الرضا الوظيفي
- تحسين فعالية تقارير متابعة الجودة والاستفادة من النتائج

مستويات التقييم		المحكات		لا ينطبق NA	غير مرضي		مرضي	
مستوى ٥	مستوى ٤	مستوى ٣	مستوى ٢		مستوى ١	مستوى ٢ جزئياً	مستوى ٣	مستوى ٤
بتميز	بإتقان	ي	ي		ي	ي	ي	ي
٥	٤	٣	٢	١				
المحكات								
الموارد المؤسسية:								
يجب أن يتوفر لدى المؤسسة التدريبية الموارد المالية والبشرية والتقنية والمرافق والتجهيزات التي تخدم أنشطتها وعملياتها التدريبية وتساعد على تلبية كافة احتياجاتها.								
١							√	
يتوفر لدى المؤسسة التدريبية الموارد المالية والبشرية والتقنية والمرافق والتجهيزات التي تخدم أنشطتها وعملياتها التدريبية وتساعد على تلبية كافة احتياجاتها.								
٢							√	
يتوفر لدى المؤسسة خطة للتطوير والتأهيل المهني والشخصي لمنسوبيها، وتلتزم بتطبيقها*.								
٣							√	
تقدم المؤسسة الرعاية والخدمات المناسبة لمنسوبيها مثل (الخدمات الصحية والترفيهية والاجتماعية)، وتعمل على تطويرها بشكل دوري.								
٤							√	
يتوفر لدى المؤسسة البنية التحتية والتجهيزات المادية والتقنية الكافية والمناسبة.								
٥							√	
تطبق المؤسسة أنظمة مناسبة لأمن المعلومات*.								
٦							√	
تقدم المؤسسة الدعم الفني اللازم، مع توفير الصيانة الوقائية والتصحيحية اللازمة.								
٧							√	
يتوفر لدى المؤسسة المرافق المناسبة لممارسة الأنشطة الدينية والتعليمية والتدريبية والثقافية والاجتماعية والرياضية والخدمات الصحية.								
٨							√	
(عند توفر السكن) تراعي المؤسسة أن يكون ملائماً ويلي احتياجات الطلاب.								
٩							√	
تتوفر لدى المؤسسة تدابير أمنية للدخول إلى المرافق وحماية الممتلكات.								
١٠							√	
تعمل المؤسسة على توفير متطلبات الصحة والنظافة والاشتراطات البيئية في المرافق والخدمات المقدمة لمنسوبيها، بما في ذلك الضوابط والاشتراطات الصحية اللازمة لإعاشة الطلبة والمتدربين (إن وجدت).								
التقييم الكلي للمعيار								
مجموع تقييم المحكات					٣٣			
عدد المحكات المنطبقة					١٠			
متوسط تقييم المعيار					٣,٥			
درجة التقييم الإجمالي للمعيار					٣,٥			

\*المحكات المميزة بنجمة محكات أساسية لابد من تحقيقها بمستوى لا يقل عن ٣

## تعليق على نتائج التقييم: Comments on Results

وفقاً لنتائج التقييم في المعيار الثاني "الموارد المؤسسية" لمدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم، يظهر الأداء العام أن معظم الجوانب التي حصلت على تقييم (٤) تمثل نقاط القوة في المدينة، حيث تعكس كفاءة تطبيق أنظمة المعلومات، وفعالية الدعم الفني والصيانة، ووجود تدابير أمنية محكمة لحماية المرافق والممتلكات.

والجوانب التي حصلت على تقييم (٣) فتشير إلى استيفاء الحد الأدنى من المتطلبات، لكنها تحتاج إلى تطوير وتشمل توفر الموارد البشرية والمالية، وخطط التطوير المهني والخدمات الصحية والترفيهية والبنية التحتية والمرافق المخصصة للأنشطة المختلفة، بالإضافة إلى متطلبات الحصة والنظافة. تحسّن هذه الجوانب سيعزز جودة البيئة التدريبية ورفع مستوى رضا المستفيدين.

## نتائج التقييم مع ربطها بمؤشرات الأداء والاستشهاد بالبيانات والدلة الداعمة تحت كل محك:

**التعليق:** نتائج التقييم تشير إلى تحقيق معيار الموارد المؤسسية بمستوى "مستوفى" مع متوسط تقييم ٣,٦ من ٥،

مما يشير إلى مستوى جيد في توفير الموارد المالية والبشرية، وتطبيق أنظمة المعلومات، والدعم الفني وتوفير المرافق المناسبة، ومع ذلك هناك حاجة إلى تحسين الرعاية والخدمات المقدمة للمنسوبيين، بالإضافة إلى تعزيز النية التحتية والتجهيزات المادية لضمان تحقيق كفاءة أعلى وتحسين جودة الأداء بشكل مستمر.

## المقدمة:

تمثل الموارد المؤسسية عنصراً أساسياً في تحقيق أهداف أي مؤسسة تدريبية، حيث إنها تشكل الأساس الذي تعتمد عليه العمليات التشغيلية والتطويرية. يُعنى هذا المعيار بتقييم مدى توفر الموارد المالية والبشرية المؤهلة، والبيئة المادية المناسبة التي تدعم الأنشطة التدريبية والتعليمية والنشطة الأخرى المرتبطة بها. كما يركز المعيار على تحديد مدى قدرة المؤسسة على التخطيط الفعال لاستغلال الموارد المتاحة بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.

يشمل هذا المعيار أيضاً الجوانب المتعلقة بتوفير البنية التحتية المناسبة، مثل التجهيزات التقنية والمرافق التدريبية والصحية والاجتماعية، بما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة لكل من العاملين والمتدربين. إلى جانب ذلك، يهتم بتطبيق أمن المعلومات وتوفير التدابير الأمنية المناسبة للمرافق، مما يضمن الحفاظ على سلامة المعلومات وحماية الممتلكات. ومن الجوانب المهمة التي غيظها المعيار توفير الخدمات والرعاية الصحية والاجتماعية مع الاخذ في الاعتبار تطويرها بشكل دوري لتحسين تجربة العاملين والمتدربين داخل المدينة، كذلك يُبرز المعيار أهمية الصيانة الوقائية والتصحيحية والدعم الفني لتجنب أي تعطيلات تؤثر على سير العمل. لذا يُعد تحقيق هذا المعيار مؤشراً على كفاءة المدينة وقدرتها على تقديم خدمات تدريبية وتعليمية ذات جودة عالية تتماشى مع احتياجات المستفيدين والمعايير المعتمدة.



## 2.1 يتوفر لدى المؤسسة التدريبية الموارد المالية والموارد البشرية الكافية والمؤهلة لتحقيق رسالتها وأهدافها، وممارسة أنشطتها، وتقديم برامجها التدريبية\* .

**حصل المحك الأول على تقييم ٣ من ٥**، مما يعكس أن المدينة توفر الموارد المالية والبشرية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها وممارسة أنشطتها بشكل مقبول. يشير هذا التقييم إلى أن الموارد المتوفرة تعتبر كافية إلى حد ما لدعم العمليات والبرامج التدريبية، ولكن قد تكون هناك حاجة إلى تحسين توزيع الموارد أو تعزيز كفاءتها لتلبية الاحتياجات بشكل أفضل. على الرغم من تحقيق مستوى "مستوفي" إلا أن هذا المحك يظهر وجود مساحة لتحسين نوعية وكفاءة الموارد البشرية، بالإضافة إلى ضمان استمرارية الموارد المالية اللازمة لتحقيق استدامة العمليات وتوسيع نطاق الأنشطة التدريبية بشكل يواكب تطورات المدينة وأهدافها الاستراتيجية.

**المؤشرات الأداء التي تدعم** هذا المحك مثل معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية (٣,٩٨) يعكس كفاءة استغلال الموارد التقنية والبشرية في تقديم خدمات إلكترونية تلبي احتياجات المستفيدين، ومعدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦) يشير إلى جودة الموارد المادية والبنية التحتية المتاحة للمستفيدين.

هذه المؤشرات تدل على أن المدينة تحقق مستوى جيداً في توفير الموارد والخدمات، ولكن هناك فرصة لتعزيز كفاءة استغلال هذه الموارد لضمان تحقيق رضا أعلى وزيادة الإنتاجية.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.1.1)	مكافأة مدرسين متعاونين / عبدالملك بن عبدالله البازعي	<b>دليل المحك الاول من المعيار الثاني</b>
2	(2.1.2)	طلب سلفة مالية لحفل تخرج طلبة الدورة التأهيلية لقوات الأمن البيئي	
3	(2.1.3)	صرف مبلغ لتغطية النفقات والاحتياجات لإقامة حفل تخرج طلبة الدورة التأهيلية لقوات الخاصة للأمن البيئي	
4	(2.1.4)	قرار صرف رقم ٤٥٠٢٠٠٥١/ص وتاريخ ١٤٤٥/٠٢/٢٨هـ	
5	(2.1.5)	قرار صرف رقم ٤٥١١٠١٢/ص وتاريخ ١٤٤٥/١١/٠٥هـ	
6	(2.1.6)	قرار صرف رقم ٤٦٠٣٠٠٠١/ص وتاريخ ١٤٤٦/٠٣/٠١هـ	
7	(2.1.7)	قرار إداري بشأن تعويض تذاكر	
8	(2.1.8)	بيان أسماء منسوبي المدينة المؤهلين بالشكل الكافي لتقديم البرامج التدريبية	

## 2.2 يتوفر لدى المؤسسة خطة للتطوير والتأهيل المهني والشخصي لمنسوبيها، وتلتزم بتطبيقها\* .

**حصل المحك الثاني على تقييم ٣ من ٥**، مما يشير إلى أن المدينة تمتلك خطة للتطوير والتأهيل المهني والشخصي لمنسوبيها وتلتزم بتطبيقها بشكل جيد، يعكس هذا التقييم أن هناك جهوداً واضحة لتطوير الكوادر البشرية داخل المدينة من خلال خطط وبرامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهاراتهم المهنية والشخصية.

ومع ذلك، يشير التقييم إلى وجود مجال لتحسين هذه الخطة من خلال جعلها أكثر شمولية وفعالية، بحيث تتماشى مع احتياجات المنسوبيين والمتغيرات المهنية المتجددة. يمكن تعزيز النتائج عبر تطوير آليات قياس أثر الخطة وتحقيق الاستفادة القصوى من البرامج التدريبية لضمان استمرارية تطوير الكفاءات بما يحقق أهداف المدينة بشكل أفضل.

### مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بالمدينة تعكس ن جاحاً جزئياً في هذا الجانب

معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية (٣,٩٨): يشير إلى أن كفاءة استخدام الموارد البشرية والتقنية وهو ما يمكن ربطه بالتأهيل المهني المستمر للموظفين العاملين على تقديم الخدمات الإلكترونية.

معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦): يوضح أن هناك جهوداً واضحة لتحسين بيئة العمل وتطوير المهارات بما يتماشى مع تحديثات التجهيزات والمرافق.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.2.1)	لجنة التطوير المهني والشخصي	<b>دليل المحك الثاني من المعيار الثاني</b>
2	(2.2.2)	بيان أسماء الأفراد المرشحين للدورات التدريبية	
3	(2.2.3)	محضر اجتماع بشأن حصر الافراد غير الفنيين وتحديد مسارات جديده لهم للاستفادة منهم بالمجالات التعليمية والتدريبية بالمدينة	
4	(2.2.4)	بيان أعضاء هيئة التدريب (أفراد) المطلوب ترشيحهم للدورات للفترة الثانية لعام ٢٠٢٤	
5	(2.2.5)	بيان حصر أعضاء هيئة التدريب (أفراد) لتغيير المسار التدريبي حسب الاحتياج الفعلي لمواد التخصص	
6	(2.2.6)	طلب مقاعد للدورات	
7	(2.2.7)	بيان أعضاء هيئة التدريب (أفراد) والاستفادة منهم حسب مسارهم التعليمي	

### 2.3 تقدم المؤسسة الرعاية والخدمات المناسبة لمنسوبيها مثل (الخدمات الصحية والترفيهية والاجتماعية) , وتعمل على تقويمها وتطويرها بشكل دوري.

حصل المحك الثالث على تقييم ٣ من ٥, مما يشير إلى أن المدينة تقدم الرعاية والخدمات المناسبة لمنسوبيها, بما في ذلك الخدمات الصحية والترفيهية والاجتماعية, وتعمل على تقويمها وتطويرها بشكل دوري, ولكن بدرجة متوسطة. يعكس هذا التقييم وجود جهود ملموسة لتوفير خدمات تدعم رفاهية المنسوبين, إلا أن مستوى الخدمات المقدمة قد لا يلبي جميع التوقعات أو الاحتياجات بشكل كامل. هناك مجال لتحسين من خلال تعزيز نوعية هذه الخدمات وجعلها أكثر شمولية وفعالية. يمكن تحقيق ذلك عبر زيادة الاستثمار في تطوير البرامج الصحية والترفيهية والاجتماعية, وضمان متابعة دورية لقياس رضا المنسوبين عن هذه الخدمات والعمل على تحسينها بناءً على التغذية الراجعة. تطوير هذا الجانب سيعزز من مستوى الرضا والانتماء الوظيفي داخل المدينة.

**مؤشرات الأداء المرتبطة بهذا المحك تشمل** معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية (٣,٩٨): هذا المؤشر يعكس مستوى رضا المنسوبين عن المرافق المتاحة لهم والتي تشمل الجوانب الصحية والترفيهية والاجتماعية. التقييم القريب من ٤ وجود مجال لتحسين.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.3.1)	خريطة توضح موقع مركز الصحي متكامل ومؤهّل بجميع خدماته والكوادر البشرية الصحية والحاصلين على التخصصات الصحية والطبية	دليل المحك الثالث من المعيار الثاني
2	(2.3.2)	نماذج للتعاون بين المدينة والمركز الصحي لتقديم الخدمات	
3	(2.3.3)	نماذج لتقديم الخدمات الصحية عن طريق الخدمات الطبية المتمثلة بالعيادات الشاملة التخصصية لقوى الأمن بالمنطقة	
4	(2.3.4)	نماذج للتعاون مع الجهات لتقديم البرامج الاجتماعية بالمدينة	
5	(2.3.5)	بعض البرامج الترفيهية والاجتماعية التي تقدمها المؤسسة لمنسوبيها	
6	(2.3.6)	نماذج للتعاون مع الجهات لتقديم البرامج الاجتماعية بالمؤسسة	
7	(2.3.7)	بعض البرامج الترفيهية والاجتماعية التي تقدمها المؤسسة لمنسوبيها	
8	(2.3.8)	نماذج للتعاون مع الجهات لتقديم البرامج الاجتماعية بالمؤسسة	

### 2.4 يتوفر لدى المؤسسة البنية التحتية والتجهيزات المادية والتقنية الكافية والمناسبة.

حصل المحك الرابع على تقييم ٣ من ٥ , مما يشير إلى أن المدينة توفر بنية تحتية وتجهيزات مادية وتقنية كافية ومناسبة بشكل جيد لدعم الأنشطة والبرامج التدريبية. يعكس هذا التقييم أن البنية التحتية والتجهيزات المتوفرة تفي بالاحتياجات الأساسية للعمليات التدريبية, ولكنها قد لا تكون على المستوى الأمثل الذي يواكب التطورات التقنية الحديثة أو يحقق أقصى درجات الكفاءة. هناك مجال لتحسين هذا الجانب من خلال الاستثمار في تحديث البنية التحتية, مثل تجهيزات التدريب والمرافق التقنية, لضمان تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية بشكل أفضل. تحسين هذا المحك سيعزز من جودة العمليات التدريبية ويؤدي إلى توفير بيئة عمل وتعليم أكثر تطوراً وجاذبية للمنسوبين والمتدربين.

**مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦) هذا المؤشر يعكس مستوى رضا المستفيدين عن جود وتوافر المرافق والتجهيزات المستخدمة في الأنشطة التدريبية. تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨)

( : يشير هذا المؤشر إلى رضا المتدربين عن جودة التدريب المقدم. على الرغم من أن هذا التقييم مرتفع نسبياً إلا أن تحسين البنية التحتية والتجهيزات تساهم في رفع مستوى الرضا بشكل أكبر.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.4.1)	المخطط الإنشائي الذي يوضح جزء من البنية التحتية للمنشأة.	<a href="#">دليل المحك الرابع من المعيار الثاني</a>
2	(2.4.2)	نماذج للتجهيزات المادية للمؤسسة	
3	(2.4.3)	مخطط يوضح المؤسسة وعدد مبانيها ومرافقها.	
4	(2.4.4)	نماذج للتجهيزات التقنية والمادية للمؤسسة	

## 2.5 تطبيق المؤسسة أنظمة مناسبة لأمن المعلومات \*

حصل المحك الخامس على تقييم ٤ من ٥ , مما يشير إلى أن المدينة تطبق أنظمة مناسبة لأمن المعلومات بشكل جيد. يعكس هذا التقييم وجود التزام قوي بحماية البيانات والمعلومات الحساسة الخاصة بالمدينة ومنسوبيها, مما يعزز الثقة بين الإدارة والعاملين ويضمن سرية العمليات. على الرغم من الأداء الجيد في هذا المحك, يمكن تعزيز مستوى أمن المعلومات من خلال تبني تقنيات حديثة, وتنفيذ دورات تدريبية لمنسوبي المدينة حول أفضل الممارسات في أمن المعلومات, وتحديث الأنظمة بشكل دوري لمواكبة التهديدات السيبرانية المتجددة. استمرار التحسين في هذا الجانب سيحافظ على مكانة المدينة ويعزز من كفاءة نظامها الأمني.

**مؤشرات الأداء المرتبطة بهذا المحك تشمل:** معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية المقدمة في المؤسسة (٣,٩٨): يشير هذا المؤشر إلى مستوى رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية. وجود أنظمة أمن معلومات قوية تساهم في حماية هذه الخدمات من التهديدات السيبرانية, مما ينعكس إيجابياً على رضا المستفيدين.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.5.1)	التعاميم الخاصة بأنظمة الاتصالات وتقنية المعلومات بمدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم	<a href="#">دليل المحك الخامس من المعيار الثاني</a>
2	(2.5.2)	نماذج للسياسات التي تطبق للمحافظة على امن المعلومات	

## 2.6 تقدم المؤسسة الدعم الفني اللازم، مع توفير الصيانة الوقائية والتصحيحية اللازمة .

**حصل المحك السادس على تقييم ٤ من ٥**، مما يدل على أن المدينة تقدم الدعم الفني اللازم وتوفر الصيانة الوقائية والتصحيحية بشكل جيد. يعكس هذا التقييم التزام المدينة بضمان استمرارية العمليات والمرافق من خلال توفير خدمات الدعم الفني والصيانة المطلوبة للحفاظ على كفاءة الأجهزة والتجهيزات. ومع ذلك، يمكن تعزيز هذا الجانب من خلال تحسين سرعة الاستجابة للدعم الفني وزيادة كفاءة عمليات الصيانة الوقائية، بالإضافة إلى استخدام أدوات وتقنيات متطورة تضمن تقليل الأعطال بشكل استباقي. تحسين هذه العمليات سيزيد من كفاءة المدينة ويعزز استدامة المرافق والتجهيزات التقنية على المدى الطويل.

**مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** معدل رضا المستفيدين في المؤسسة (٣,٩٨): يشير هذا المؤشر إلى مستوى رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية. وجود دعم فني فعال وصيانة دورية يساهمان في تحسين هذا المؤشر من خلال ضمان استمرارية وجودة الخدمات المقدمة.

معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦): يعكس هذا المؤشر رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات. توفير الصيانة الوقائية والتصحيحية ضمن جاهزية هذه المرافق والتجهيزات، مما يساهم في رفع مستوى الرضا.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.6.1)	نماذج الدعم الفني التقني وذلك عن طريق شعبة الاتصالات وتقنية المعلومات واتصالهم بالجهات المسؤولة عن تقديم الدعم الفني التقني	<a href="#">دليل المحك السادس من المعيار الثاني</a>
2	(2.6.2)	نماذج الدعم الفني للتجهيزات وذلك عن طريق شعبة التموين واتصالها مع الصيانة بالجهات المعنية لتقديم الدعم الفني.	
3	(2.6.3)	عقد التشغيل والصيانة الذي يكفل بتقديم الدعم الفني للمنشأة بشكل دوري وتوفير الصيانة على مدار الساعة	

## 2.7 يتوفر لدى المؤسسة المرافق المناسبة لممارسة الأنشطة الدينية والتعليمية والتدريبية والثقافية والاجتماعية والرياضية والخدمات الصحية.

**حصل المحك السابع على تقييم ٣ من ٥**، مما يشير إلى أن المدينة توفر مرافق مناسبة لممارسة الأنشطة الدينية والتعليمية والتدريبية والثقافية والرياضية والخدمات الصحية بشكل مقبول، يعكس هذا التقييم التزام المدينة بتوفير بيئة متكاملة تلبي احتياجات المنسوبيين والمتدربين في مختلف الجوانب. لتحسين هذا المحك، التركيز على تطوير هذه المرافق بشكل مستمر لتواكب أحدث المعايير بالإضافة إلى ضمان صيانتها بشكل دوري لتبقى في حالة مثالية. وكذلك تعزيز استخدام هذه المرافق من خلال تصميم برامج وأنشطة مبتكرة تشجع على الاستفادة القصوى منها، مما يرفع مستوى رضا المنسوبيين والمتدربين.

**مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦): يعكس هذا المؤشر مستوى رضا المستفيدين عن جودة وتوافر المرافق المتاحة لهم.

معدل تقييم المتدربين للمستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٩٦) : يشير هذا المؤشر إلى رضا المتدربين عن الخدمات المقدمة , والتي تشمل المرافق المستخدمة في الأنشطة التعليمية والتدريبية ولكن يتطلب تحسينات لزيادة مستوى الرضا.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.7.1)	خريطة توضح مرافق المؤسسة وتقام بها الأنشطة التدريبية كافة مرفقه بالصور	<a href="#">دليل المحك السابع من المعيار الثاني</a>
2	(2.7.2)	تقرير عن مباني الفصول التعليمية	

## 2.8 (عند توفر السكن) تراعي المؤسسة أن يكون ملائماً ويلبي احتياجات الطلاب.

**حصل المحك الثامن على تقييم ٣ من ٥**, مما يشير إلى أن المدينة تراعي توفير السكن الملائم الذي يلبي احتياجات الطلاب بشكل مقبول. يعكس هذا التقييم أن السكن يوفر متطلبات الأساسية من حيث الراحة والسلامة. ولكنه يحتاج إلى تحسينات إضافية لجعله أكثر توافقاً مع المعايير العالية لراحة الطلاب. لتحسين هذا المحك العمل على تطوير مرافق السكن من خلال تحسين جودة التجهيزات, توفير خدمات إضافية مثل تحسين المساحات المشتركة, وضمان الصيانة الدورية, وتوفير خدمة هاتف اتصال داخل السكن بحيث يتمكن الطلاب من التواصل مع أهاليهم في أوقات محددة ومنظمة. هذه التحسينات تسهم في تعزيز تجربة الطلاب وزيادة رضاهم عن بيئة الإقامة.

**مؤشرات الأداء المرتبطة بهذا المحك تشمل:** معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦): يعكس هذا المؤشر مستوى رضا الطلاب عن المرافق المتاحة لهم, بما في ذلك السكن. معدل تقييم المتدربين عن مستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٩٦): يشير هذا المؤشر إلى رضا المتدربين عن الخدمات المقدمة والتي تشمل السكن والخدمات المرتبطة به.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.8.1)	تقرير يوضح توفر كافة احتياجات الطلبة لسكن	<a href="#">دليل المحك الثامن من المعيار الثاني</a>
2	(2.8.2)	صيانة كتيبة الطلبة نظرا لمشاركة جميع الطلبة بمهمة رمضان	
4	(2.8.3)	بشأن حضور جميع الطاقم الطبي واتخاذ كافة الإجراءات والتدبير الطبية اللازمة	
5	(2.8.4)	بشأن حصر أعطال كتائب الطلبة	
6	(2.8.5)	مواصفات مباني سكن الطلبة	

## 2.9 تتوفر لدى المؤسسة تدابير أمنية للدخول إلى المرافق وحماية الممتلكات.

**حصل المحك التاسع على تقييم ٤-٥**، مما يشير إلى أن المدينة توفر تدابير أمنية للدخول إلى المرافق وحماية الممتلكات، يعكس هذا التقييم وجود أنظمة وإجراءات مناسبة تضمن سلامة العاملين والمتدربين وحماية ممتلكات المدينة من المخاطر. لتحسين هذا الجانب، تعزيز التدابير الأمنية من خلال اعتماد تقنيات أكثر تطوراً مثل أنظمة الدخول باستخدام البطاقات الذكية وتنظيم دورات تدريبية لقوة الشرطة العسكرية لزيادة كفاءتهم واستعدادهم للتعامل مع المواقف الطارئة هذه التحسينات ستعزز من مستوى الأمان وتزيد شعور المنسوبيين والمتدربين بالأطمئنان داخل المدينة.

**مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦) : يعكس هذا المؤشر مستوى رضا المستفيدين عن جودة وتوافر المرافق. وجود تدابير أمنية فعالة يساهم في حماية هذه المرافق، مما يعكس إيجابياً على رضا المستفيدين.

عدد الإصابات والحوادث في التمرين والمشاريع العملية (٠): يشير هذا المؤشر إلى السلامة داخل المدينة. تطبيق تدابير أمنية مناسبة يقلل من المخاطر المحتملة، مما يحافظ على هذا المعدل المنخفض

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(2.9.1)	نموذج المرفق بالعاملين في قسم الحراسات على مدار ٢٤ ساعة	<a href="#">دليل المحك التاسع من المعيار الثاني</a>
2	(2.9.1)	التعليمات الخاصة بقسم الحراسات الأمنية بمدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم	

## 2.10 تعمل المؤسسة على توفير متطلبات الصحة والنظافة والاشتراطات البيئية في المرافق والخدمات المقدمة لمنسوبيها، بما في ذلك الضوابط والاشتراطات الصحية اللازمة لإعاشة الطلبة والمتدربين (إن وجدت).

**حصل المحك العاشر على تقييم ٣ من ٥** ، مما يشير إلى أن المدينة تعمل بشكل جيد على توفير متطلبات الصحة والنظافة والاشتراطات البيئية في المرافق والخدمات المقدمة لمنسوبيها. كما يعكس التقييم التزام المدينة بتطبيق الضوابط والاشتراطات الصحية اللازمة لبيئة الإقامة والإعاشة للطلبة والمتدربين.

لعملية التحسين يمكن العمل على تطوير آليات مراقبة دورية للتأكد من الالتزام الكامل بالاشتراطات البيئية والصحية وتوفير برامج توعوية مستمرة للمنسوبيين حول أفضل الممارسات المتعلقة بالنظافة والصحة. بالإضافة إلى تعزيز جهود الصيانة الوقائية وتوفير مستلزمات النظافة الحديثة في المرافق. هذه الجهود ستهم في رفع مستوى جودة البيئة الصحية داخل المدينة وتحسين تجربة الطلبة والمتدربين.

**المؤشرات الأداء المرتبطة بهذا المحك تشمل:** معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦): يعكس هذا المؤشر مستوى رضا المستفيدين عن جود وتوافر المرافق المتاحة لهم. وجود مرافق صحية ونظيفة يساهم بشكل مباشر في رفع هذا المؤشر.

عدد الإصابات والحوادث في التمرين والمشاريع العملية (٠): يشير هذا المؤشر إلى مستوى السلامة داخل المدينة. تطبيق معايير الصحة والنظافة والاشتراطات البيئية يقلل من المخاطر الصحية، مما يحافظ على المعدل المنخفض.

### جوانب القوة:

١. توفر الموارد البشرية والمالية الكافية لتحقيق أهداف المؤسسة وممارسة أنشطتها (تقييم ٣/٥)

٢. وجود خطة للتطوير والتأهيل المهني والشخصي لمنسوبي المدينة مع الالتزام بتطبيقها (تقييم ٥/٣)
٣. تطبيق أنظمة مناسبة لأمن المعلومات مما يعزز حماية البيانات والمعلومات (تقييم ٥/٤)
٤. تقديم الدعم الفني اللازم وتوفير الصيانة الوقائية والتصحيحية (تقييم ٥/٤)
٥. توفر المرافق المناسبة للممارسة الأنشطة الدينية والتعليمية والتدريبية والثقافية والاجتماعية والصحية (تقييم ٥/٤)
٦. وجود تدابير أمنية فعالة للدخول إلى المرافق وحماية الممتلكات (تقييم ٥/٤)
٧. الاهتمام بمتطلبات الصحة والنظافة والاشتراطات البيئية للمرافق والخدمات المقدمة (تقييم ٥/٤)

### الجوانب التي تحتاج إلى تحسين:

- تطوير الرعاية والخدمات الصحية والترفيهية والاجتماعية المقدمة للمنسوبين والعمل على تحسينها بشكل دوري (تقييم ٥/٣).
- تحسين التجهيزات المادية والتقنية والبنية التحتية لتكون أكثر توافقاً مع احتياجات المؤسسة (٥/٣).
- تحسين جودة السكن المقدم ليتناسب بشكل أفضل مع احتياجات الطلاب والمتدربين (٥/٣).

### أولويات التحسين:

#### ١. تحسين البنية التحتية والتجهيزات المادية والتقنية (تقييم ٥/٣).

تعتبر البنية التحتية والتجهيزات التقنية من الركائز الأساسية لدعم العمليات التدريبية، لذا يُوصى بتخصيص موارد إضافية لتطويرها وجعلها أكثر ملاءمة لاحتياجات المدينة.

#### ٢. تحسين جودة السكن المقدم للطلاب (تقييم ٥/٣).

توفير سكن ملائم يلبي احتياجات الطلاب هو جانب حيوي يؤثر بشكل مباشر على راحتهم وتجربتهم داخل المدينة، مما يستدعي تحسين جودة المرافق السكنية بما يتناسب مع معايير الراحة والسلامة.

٣. تطوير الرعاية والخدمات الصحية والترفيهية والاجتماعية (٥/٣).

الرعاية الشاملة تعزز رفاهية المنسوبين، لذلك يُوصى بتوسيع نطاق الخدمات الصحية والاجتماعية وتطوير برامج ترفيهية تُراعي احتياجاتهم بشكل أفضل.

المحكات	مستويات التقييم	لا ينطبق	غير مرضي		مرضي	
			غير مستوفى	مستوفى جزئياً	مستوفى	مستوفى بإتقان
			١	٢	٣	٤
٣	التدريب:					
	يجب أن يكون لدى المؤسسة نظام لتصميم وتطوير ومراجعة البرامج التدريبية التي تقدمها بما في ذلك معايير تصميم منهج التدريب، وتحدد المحتويات والمهارات المتوقعة في كل برنامج، وتوفر أدلة إرشادية للتدريب، ومساعدات التدريب والتقنيات الجديدة والمشبهات اللازمة ومصادر المعلومات الكافية؛ ويتوفر لديها آلية للتحقق من جودة التدريب وجودة المخرجات.					
١					√	
٢					√	



المحكات		مستويات التقييم	لا ينطبق	غير مرضي		مرضي	
				غير مستوفى	مستوفى جزئياً	مستوفى	مستوفى بإتقان
١	٢	٣	٤	٥	٥	٤	٥
متخصصين، في مراجعة محتوى الدورات التدريبية والمهارات المهنية المتوقعة من الخريجين.							
٣	لدى المؤسسة تحديد واضح لمخرجات التعلم المتوقعة في دوراتها التدريبية ترتبط بهويتها ورسالتها وأهدافها، وتحقق من اكتساب المتدربين لها بطرق متنوعة، وتحفظ بأدلة على ذلك*.					√	
٤	توفر المؤسسة التجهيزات اللازمة للدورات التدريبية ومساعدات التدريب والمشبهات التي تفي بمتطلبات كل دورة أو برنامج تدريبي، وضمان تحديثها لمواكبة التطورات في القطاعات المستفيدة والمراجعيات*.					√	
٥	تقوم المؤسسة بتعزيز الانضباط العسكري والتأكيد على الهوية والثقافة العسكرية.					√	
٦	يستخدم المدربون استراتيجيات فعالة لإشراك المتدربين وضمان اكتسابهم للمعارف والمهارات اللازمة			√			
٧	يحصل الطلاب على التقييم المناسب والتغذية الراجعة حول أدائهم وتقديمهم					√	
٨	يتوفر في المؤسسة مصادر التعلم التي تخدم البرامج التدريبية المختلفة.			√			
٩	تلتزم المؤسسة باتخاذ إجراءات مناسبة للبرامج التي تقدمها من خلال الشراكات المحلية أو العالمية تتضمن توافق محتواها مع قيم وثقافة المجتمع والهوية العسكرية في المملكة.					√	
التقييم الكلي للمعيار							
مجموع تقييم المحكات				٣٠			
عدد المحكات المنطبقة				٩			
متوسط تقييم المعيار				٣,٣٣			
درجة التقويم الإجمالي للمعيار				٣,٣٣			

### تعليق على نتائج التقويم: Comments on Results

وفقاً لنتائج التقويم في المعيار الثالث "التدريب" لمدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم، يظهر الأداء العام أن معظم الجوانب التي حصلت على تقييم (٤) حيث تعكس فاعلية تصميم واعتماد الدورات التدريبية، وتحديد مخرجات التعلم بوضوح، وتوفير التجهيزات والمساعدات التدريبية اللازمة، وتعزيز الانضباط العسكري والهوية العسكرية، بالإضافة إلى تقديم التقييم والتغذية الراجعة المناسبة للمتدربين.

والجوانب التي حصلت على تقييم (٣) فتشير إلى أن المدينة تستوفي الحد الأدنى من المتطلبات لكنها بحاجة إلى تطوير، وتشمل عمليات ضمان الجودة والتقويم المستمر، وتفعيل استراتيجيات أكثر فاعلية في التدريب، وتوفير مصادر التعلم بشكل أكثر تكاملاً، وضمان توافق البرامج المقدمة مع القيم والثقافة المحلية والعسكرية.

### التعليق: نتائج التقييم تشير إلى تحقيق معيار التدريب بمستوى "مستوفى" مع متوسط تقييم ٣,٣٣ من ٥,

مما يشير إلى أن المؤسسة تقدم مستوى جيداً من التدريب، مع وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين لضمان تحقيق التميز. النتائج تعكس وجود نظام فعال لتصميم الدورات التدريبية ومراجعتها، بالإضافة إلى تجهيزات مناسبة ومحدثة لدعم التدريب. كما أن المدينة تلتزم بتحديد مخرجات التعلم وربطها بهويتها ورسالتها، مما يعزز اتساق العملية التدريبية مع الأهداف العامة.

على الجانب الآخر هناك محكات بحاجة إلى تحسين، مثل تطوير استراتيجيات التدريب لضمان إشراك المتدربين بشكل أكبر بالإضافة إلى تحسين طرق تقييم المتدربين وتقديم تغذية راجعة أكثر فعالية مع التركيز على تطوير مصادر التعلم لضمان تغطية احتياجات البرامج التدريبية. بشكل عام تُظهر النتائج أن المدينة تسير في اتجاه الصحيح ولكن هناك حاجة إلى استثمار أكبر في تحسين الجوانب المتعلقة بإشراك المتدربين، تعزيز الثقافة العسكرية، وتوفير دعم إضافي للبرامج المقدمة بالتعاون مع الشركات المحلية والعالمية. تحسين هذه الجوانب سيساهم في رفع كفاءة البرامج التدريبية وتحقيق مستويات أعلى من الجودة والتميز.

### 3.1 تلتزم المؤسسة بمتطلبات عمليات ضمان الجودة في دوراتها التدريبية، وتقويمها بشكل دوري وتطويرها في ضوء ما يستجد من احتياج الجهات المستفيدة من مخرجاتها، وإشراك المستفيدين من الطلاب والخريجين والجهات المستفيدة، وجهات متخصصة مستقلة، وخبراء متخصصين، في مراجعة محتوى الدورات التدريبية والمهارات المهنية المتوقعة من الخريجين.

حصل المحك الأول على تقييم ٤ من ٥، مما يشير إلى أن المدينة تمتلك نظاماً فعالاً لتصميم وإقرار الدورات التدريبية ومراجعتها وتطويرها. يعكس هذا التقييم التزام المدينة بتطبيق معايير تصميم منهج التدريب وضمان جودته، مما يساهم في تحسين مخرجات العملية التدريبية وجعلها متوافقة مع احتياجات المستفيدين. على الرغم من الأداء الجيد يمكن تعزيز هذا المحك من خلال توسيع نطاق مشاركة الخبراء والمستفيدين في عملية تصميم المناهج، بالإضافة إلى استخدام أدوات تقنية حديثة لتحليل الاحتياجات التدريبية وضمان مواكبة المناهج لاحتياجات التطورات في المجالات التدريبية.

**مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨) : يعكس هذا المؤشر رضا المتدربين عن جودة البرامج التدريبية المقدمة. التقييم المرتفع يشير إلى فعالية عمليات ضمان الجودة والتطوير المستمر. متوسط التقييم العام للجهات المستفيدة لكفاءة خريجي البرامج التدريبية (٤,٧٠): يدل هذا المؤشر على رضا الجهات المستفيدة عن مستوى وكفاءة الخريجين، مما يعكس توافق البرامج التدريبية مع احتياجات المستفيدين.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(3.1.1)	تفريغ الدورات التخصصية (ضباط – أفراد) للعام التدريبي ١٤٤٥هـ.	<a href="#">دليل المحك الأول من المعيار الثالث</a>
2	(3.1.2)	بيان يوضح الحقائق التدريبية للمواد الدراسية ومصدرها	

**3.2 تلتزم المؤسسة بمتطلبات عمليات ضمان الجودة في دوراتها التدريبية، وتقويمها بشكل دوري وتطويرها في ضوء ما يستجد من احتياج الجهات المستفيدة من مخرجاتها، وإشراك المستفيدين من الطلاب والخريجين والجهات المستفيدة، وجهات متخصصة مستقلة، وخبراء متخصصين، في مراجعة محتوى الدورات التدريبية والمهارات المهنية المتوقعة من الخريجين.**

حصل المحك الثاني على تقييم ٣ من ٥ ، مما يشير إلى أن المدينة تلتزم بمتطلبات ضمان الجودة في دوراتها التدريبية وتقويمها بشكل دوري ، مع إشراك المتدربين المستفيدين والجهات ذات العلاقة في مراجعة محتوى الدورات والمهارات المتوقعة من الخريجين. يعكس هذا التقييم وجود جهود واضحة لضمان جودة العملية التدريبية، لكنه يشير أيضاً إلى وجود حاجة لتحسينات إضافية لتحقيق مستويات أعلى من الجودة.

لتطوير هذا المحك، زيادة إشراك الجهات المستفيدة والخبراء المستقلين بشكل أعمق في عملية المراجعة والتطوير، بالإضافة إلى توسيع نطاق عمليات التقييم لتشمل أدوات وتحليلات أكثر شمولية. كما يُوصى بزيادة تفاعل الخريجين والطلاب الحاليين في تقديم التغذية الراجعة لتحسين محتوى الدورات التدريبية بشكل مستمر.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(3.2.1)	استبانة استطلاع رأي الجهات المستفيدة	<b>دليل المحك الثاني من المعيار الثالث</b>
2	(3.2.2)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي (الدورة التأهيلية)	
4	(3.2.3)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي (الدورات التخصصية)	
5	(3.2.4)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي (الدورات التدريبية)	
6	(3.2.5)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي	
7	(3.2.6)	تقرير برنامج تدريبي عسكري ( دورة تدريبية)	
8	(3.2.7)	نموذج مقابلة الجهات المستفيدة (جهات العمل) لقياس كفاءة خريجي البرامج التدريبية	

**3.3 لدى المؤسسة تحديد واضح لمخرجات التعلم المتوقعة في دوراتها التدريبية ترتبط بهويتها ورسالتها وأهدافها، وتتحقق من اكتساب المتدربين لها بطرق متنوعة، وتحتفظ بأدلة على ذلك\* .**

**حصل المحك الثالث على تقييم ٤ من ٥ ،** مما يعكس أن المدينة تضع تحديداً واضحاً لمخرجات التعلم المتوقعة في دوراتها التدريبية ، مع ربط هذه المخرجات بهويتها ورسالتها وأهدافها. كما يظهر التقييم أن المدينة تحقق من اكتساب المتدربين لهذه المخرجات بطرق متنوعة، مما يدل على اتباع نهج منهجي لضمان جودة التعلم. هذا التقييم الإيجابي يعكس كفاءة في تصميمي البرامج التدريبية، ومع ذلك يمكن تعزيز النتائج من خلال اعتماد أدوات تقييم أكثر تنوعاً وابتكاراً، مثل التقنيات الحديثة التي توفر تحليلاً أكثر دقة لاكتساب المهارات والمعارف. كما يمكن تحسين عملية الاحتفاظ بالسجلات والأدلة الخاصة بنتائج التعلم لضمان استمرارية التقييم والتحسين المستمر. هذه الخطوات تستهم في رفع كفاءة التدريب وتعزيز جودة مخرجات التعلم.

**المؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤/٨): يعكس هذا المؤشر رضا المتدربين عن جودة التدريب والذي يتأثر بوضوح مخرجات التعلم ومدى تحقيقها. متوسط التقييم العام للجهات

المستفيدة (٤,٧٠): يدل على رضا الجهات المستفيدة عن كفاءة الخريجين، مما يعكس نجاح المدينة في تحديد وتحقيق مخرجات التعلم.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(3.3.1)	استبانة تقييم عضو هيئة التدريس / التدريب	<a href="#">دليل المحك الثالث من المعيار الثالث</a>
2	(3.3.2)	استبانة استطلاع رأي الجهات المستفيدة	
3	(3.3.3)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي (الدورة التأهيلية)	
4	(3.3.4)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي (الدورات التخصصية)	
5	(3.3.5)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي (الدورات التدريبية)	
6	(3.3.6)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي	
٧	(3.3.7)	استبانة تقييم أعضاء هيئة التدريس / التدريب	
8	(3.3.8)	تقرير برنامج تدريبي عسكري (دورة تدريبية)	
9	(3.3.9)	نموذج تحضير درس	
10	(3.3.10)	نموذج مقابلة الجهات المستفيدة (جهات العمل) لقياس كفاءة خريجي البرامج التدريبية	

٣,٤,٤ توفر المؤسسة التجهيزات اللازمة للدورات التدريبية ومساعدات التدريب والمشبهات التي تفي بمتطلبات كل دورة أو برنامج تدريبي، وضمان تحديثها لمواكبة التطورات في القطاعات المستفيدة والمرجعيات\* .

حصل المحك الرابع على تقييم ٤ من ٥، مما يعكس أن المدينة توفر التجهيزات اللازمة للدورات التدريبية ومساعدات التدريب والمشبهات بما يلبي متطلبات كل دورة أو برنامج تدريبي. يشير هذا التقييم إلى التزام المدينة بتوفير بيئة تدريبية مهياة ومواكبة للتطورات في القطاعات المستفيدة، مما يدعم العملية التدريبية بشكل فعال. ومع ذلك يمكن تحسين هذا المحك من خلال تحديث التجهيزات بشكل دوري لضمان مواكبتها لأحدث التقنيات والممارسات العالمية، بالإضافة إلى توفير تدريب للمدربين على استخدام هذه التجهيزات بكفاءة. تعزيز الصيانة الوقائية والتأكد من توفر التجهيزات في جميع الأوقات سيهم في تحسين جودة التدريب ورفع مستوى رضا المتدربين عن التجربة البيئية.

المؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل: معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦): يعكس هذا المؤشر مستوى رضا المتدربين عن جودة وتوافر المرافق والتجهيزات المتاحة لهم. تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨): يشير هذا المؤشر إلى رضا المتدربين عن جودة التدريب والذي يتأثر بتوفر وتحديث التجهيزات ومساعدات التدريب.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(3.4.1)	الدليل الإجرائي	<a href="#">دليل المحك الرابع من المعيار الثالث</a>
2	(3.4.2)	دليل الاتصالات	
3	(3.4.3)	دليل الاستيقاف	

	دليل الإسعافات	(3.4.4)	4
	دليل الاشتباك والسيطرة	(3.4.5)	5
	دليل الاعاشة	(3.4.6)	6
	دليل الأمن والسلامة	(3.4.7)	7
	دليل التدريب العسكري	(3.4.8)	8
	دليل التربية البدنية	(3.4.9)	9
	دليل التقييم	(3.4.10)	10
	دليل الجودة	(3.4.11)	11
	دليل الحاسب	(3.4.12)	12
	دليل الدفاع عن النفس	(3.4.13)	13
	دليل الرضا الوظيفي	(3.4.14)	14
	دليل الرماية	(3.4.15)	15
	دليل الشكاوى	(3.4.16)	16
	دليل القيادة	(3.4.17)	17
	دليل المبادرات	(3.4.18)	18
	دليل المشاة	(3.4.19)	19
	دليل المشبهات	(3.4.20)	20
	دليل المهارات الميدانية	(3.4.21)	21
	دليل الموسيقى	(3.4.22)	22
	دليل تقييم العاملين	(3.4.23)	23
	دليل سياسة أمن المعلومات	(3.4.24)	24
	دليل قيادة السيارات	(3.4.25)	25
	دليل مساعدات التدريب	(3.4.26)	26

### 3.5 تقوم المؤسسة بتعزيز الانضباط العسكري والتأكيد على الهوية والثقافة العسكرية.

حصل المحك الثالث على تقييم ٤ من ٥ يشير إلى أن المدينة تبذل جهوداً كبيرة في هذا الجانب مع وجود مجال بسيط للتحسين للوصول إلى المستوى الأمثل. الانضباط العسكري والهوية والثقافة العسكرية هما عنصران أساسيان لضمان فعالية وكفاءة مدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم التقييم الحالي يعكس مستوى متقدماً من النجاح في هذا المجال مما يدل على التزام المدينة بتعزيز هذه القيم.

**مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨): يشير هذا التقييم المرتفع إلى أن المتدربين يشعرون بأن التدريب الذي يتلقونه يعزز من انضباطهم وفهمهم للثقافة العسكرية، مما يساهم في تحقيق أهداف هذا المحك

متوسط التقييم العام لجهات المستفيدة لكفاءة خريجي البرامج التدريبية (٤,٧٠): يعكس هذا المؤشر رضا الجهات المستفيدة عن كفاءة الخريجين والتي قد تتأثر إيجابياً بمستوى الانضباط والهوية العسكرية المكتسبة خلال التدريب.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
---	------------	--------------	-------------

دليل المحك الخامس من المعيار الثالث	تعليمات هامة للمتدربين بالدورات التخصصية	(3.5.1)	1
	نموذج محضر مخالفة	(3.5.1)	2
	نموذج إقرار خطي	(3.5.1)	3
	تكميل الدورات المسائية ( عن بعد)	(3.5.1)	4
	نموذج ملاحظات	(3.5.1)	5
	بيان تحضير أعضاء هيئة التدريس/التدريب	(3.5.1)	6
	تكميل المعد من قبل قديم الفصل لدورة	(3.5.1)	7
	نموذج استئذان / خروج	(3.5.1)	8
	نموذج السماح بالخروج مع البوابة الرئيسية	(3.5.1)	9
	إشعار كشف طبي	(3.5.1)	10

### 3.6 يستخدم المدربون استراتيجيات فعالة لإشراك المتدربين وضمان اكتسابهم للمعارف والمهارات اللازمة

حصل المحك السادس على تقييم ٢ من ٥ يشير إلى أن المدينة تحقق مستوى مقبول في هذا الجانب مع وجود مجال لتحسين للوصول إلى التميز.

**المؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في (٤,٨) هذا التقييم المرتفع يعكس رضا المتدربين عن جودة التدريب، مما يشير إلى فعالية إشراك المتدربين وضمان اكتسابهم للمعارف والمهارات. متوسط التقييم العام للجهات المستفيدة لكفاءة خريجي البرامج التدريبية (٤,٧٠) يشير هذا المؤشر إلى رضا الجهات المستفيدة عن كفاءة الخريجين مما يدل على أن الاستراتيجيات التدريبية المتبعة تسهم في تجهيز المتدربين بالمهارات والمعارف المطلوبة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(3.6.1)	مجموعة صور للمتدربين	دليل المحك السادس من المعيار الثالث

### 3.7 يحصل الطلاب على التقييم المناسب والتغذية الراجعة حول أدائهم وتقدمهم

حصل المحك السابع على تقييم ٤ من ٥ , يشير إلى أن مدينة تدريب القصيم تحقق مستوى جيداً في هذا الجانب مع وجود مجال لتحسين للوصول إلى التميز.

**المؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:**

تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨) هذا التقييم المرتفع يعكس رضا المتدربين عن جودة التدريب، مما يشير إلى فعالية التقييمات والتغذية الراجعة المقدمة لهم.

متوسط التقييم العام للجهات المستفيدة لكفاءة خريجي البرامج التدريبية (٤,٧٠): يشير هذا المؤشر إلى رضا الجهات المستفيدة عن كفاءة الخريجين مما يدل على أن التقييمات والتغذية الراجعة تسهم في تطوير مهارات المتدربين.

معدل تقييم المتدربين لمستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٦٩): يشير هذا المؤشر يعكس رضا المتدربين عن الخدمات المقدمة والتي تشمل جودة التقييم والتغذية الراجعة لتحقيق مستوى أعلى، و التركيز على تحسين آليات التقييم والتغذية الراجعة لضمان تلبية توقعات المتدربين بشكل أفضل

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(3.7.1)	استبانة تقييم عضو هيئة التدريس / التدريب	دليل المحك السابع من المعيار الثالث
2	(3.7.2)	استبانة استطلاع رأي الجهات المستفيدة	
3	(3.7.3)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي (الدورة التأهيلية)	
4	(3.7.4)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي (الدورات التخصصية)	
5	(3.7.5)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي (الدورات التدريبية)	
6	(3.7.6)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي	
٧	(3.7.7)	استبانة تقييم أعضاء هيئة التدريس / التدريب	
8	(3.7.8)	تقرير برنامج تدريبي عسكري (دورة تدريبية)	
9	(3.7.9)	نموذج تحضير درس	
10	(3.7.10)	نموذج مقابلة الجهات المستفيدة (جهات العمل) لقياس كفاءة خريجي البرامج التدريبية	

### 3.8 يتوفر في المؤسسة مصادر التعلم التي تخدم البرامج التدريبية المختلفة،

حصل المحك الثامن على تقييم ٢ من ٥، التركيز على توفر مصادر التعلم التي تخدم البرامج التدريبية المختلفة في المدينة، ولكن هناك حاجة لتعزيزها لتلبية احتياجات المتدربين بشكل أفضل.

### المؤشرات الأداء الرئيسية:

معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦) هذا التقييم يعكس رضا مقبول من المستفيدين عن المرافق والتجهيزات والتي تشمل مصادر التعلم ومع ذلك فان التقييم أقل من ٤ يشير إلى وجود مجال لتحسين في هذا الجانب.

تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨) على الرغم من التقييم المرتفع ألا ان تحسين مصادر التعلم يمكن أن يسهم في رفع جودة التدريب بشكل أكبر.

معدل تقييم المتدربين لمستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٦٩) هذا التقييم يشير إلى رضا مقبول من المتدربين عن الخدمات المقدمة والتي قد تشمل توفر وجودة مصادر التعلم. تحسين هذه المصادر يمكن أن يرفع مستوى الرضا.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
---	------------	--------------	-------------

دليل المحك الثامن من المعيار الثالث	مجموعة صور	(3.8.1)	1
--	------------	---------	---

3.9 تلتزم المؤسسة باتخاذ إجراءات مناسبة للبرامج التي تقدّمها من خلال الشراكات المحلية أو العالمية تتضمن توافق محتواها مع قيم وثقافة المجتمع والهوية العسكرية في المملكة.

حصل المحك التاسع من المعيار الثالث على تقييم ٣ من ٥ , يشير إلى وجود جهود مبذولة في هذا السياق, لكنها قد لا تكون كافية لضمان التوافق الكامل مع القيم والهوية العسكرية.

**المؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦): هذا التقييم يعكس رضا مقبول من المستفيدين عن المرافق والتجهيزات والتي قد تشمل البنية التحتية المستخدمة في تنفيذ البرامج المشتركة. تحسين توافق البرامج مع القيم والهوية العسكرية.

تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨): على الرغم من أن هذا التقييم مرتفع, ألا أن تعزيز توافق محتوى البرامج مع القيم والهوية العسكرية, يمكن أن يسهم في تحسين جودة التدريب وزيادة رضا المتدربين.

متوسط التقييم العام لجهات المستفيدة لكفاءة خريجي البرامج التدريبية (٤,٧٠): يشير هذا المؤشر إلى رضا الجهات المستفيدة عن كفاءة الخريجين.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(3.9.1)	شراكة مع الحرس الوطني لاستقطاب مدرسين متعاونين	دليل المحك التاسع من المعيار الثالث
3	(3.9.2)	شراكة مع مديرية مكافحة المخدرات لاستقطاب مدرسين متعاونين	
4	(3.9.3)	شراكة مع جامعة القصيم لاستقطاب مدرسين متعاونين	
5	(3.9.4)	شراكة مع قوة الطوارئ الخاصة لاستقطاب مدرسين متعاونين	

#### جوانب القوة: Strengths

##### ١. نظام فعال لتصميم وإقرار الدورات التدريبية:

حصل المحك الأول على ٤ من ٥ , مما يعكس جودة النظام المُستخدم في تصميم الدورات ومراجعتها وتحديثها وفق معايير منهجية واضحة.

##### ٢. تحديد مخرجات التعلم وارتباطها بهوية المدينة:

حصل المحك الثالث على ٤ من ٥ , تحدد المدينة مخرجات التعلم واضحة ومتناسبة مع رسالتها وأهدافها , مع استخدام طرق متنوعة لقياس اكتسابها.

##### ٣. توفر التجهيزات اللازمة:

حصل المحك الرابع على ٤ من ٥ , حيث توفر المدينة تجهيزات متكاملة تُحدّث بانتظام لمواكبة التطورات في المجال.

٤. تعزيز الانضباط العسكري والثقافة العسكرية:



حصل المحك الخامس على ٤ من ٥ , مما يُظهر التزام المدينة بتعزيز الثقافة العسكرية وقيم الانضباط.  
٥. تقييم الطلاب والتغذية الراجعة:  
حصل المحك السابع على ٤ من ٥ , حيث يُمنح الطلاب تقييمات دقيقة وتغذية راجعة فعالة حول أدائهم.

### الجوانب التي تحتاج إلى تحسين:

١. استراتيجيات إشراك المتدربين:  
حصل المحك السادس على ٣ من ٥ , مما يشير إلى محدودية استخدام المدربين لأساليب تفاعلية أو مبتكرة لضمان تفاعل المتدربين.  
٢. تواضع توفر مصادر التعلم:  
حصل المحك الثامن على ٣ من ٥ , حيث لا تزال مصادر التعلم ( الكتب الإلكترونية , المنصات التفاعلية , ) غير كافية أو محدثة.  
٣. تحسين عمليات ضمان الجودة:  
حصل المحك الثاني على ٣/٥ إذ تحتاج عمليات تقييم الجودة إلى تعزيز مشاركة الجهات المستفيدة والخبراء الخارجيين  
٤. توافق محتوى البرامج مع القيم والهوية العسكرية:  
حصل المحك التاسع على ٣/٥ , مما يستدعي تعزيز آليات مراجعة البرامج لضمان توافقها مع القيم الوطنية والعسكرية.

### أولويات التحسين:

١. تحسين استراتيجيات إشراك المتدربين (الأولوية القصوى):
  - تدريب المدربين على استخدام تقنيات تعليمية تفاعلية.
  - تخصيص ميزانية لأدوات التعلم الإلكتروني التفاعلي.
٢. تعزيز مصادر التعلم:
  - تطوير مكتبة رقمية تشمل موارد حديثة (فيديوهات, دراسات حالة , منصات افتراضية)
  - شراء حقوق استخدام قواعد بيانات متخصصة بالتعاون مع جهات دولية.
- ٣.مراجعة توافق البرامج مع الهوية العسكرية:
  - إنشاء لجنة دائمة لمراقبة التوافق الثقافي والقيمي للدورات.
٤. تفعيل دور الجهات المستفيدة في ضمان الجودة:
  - تنظيم ورش عمل دورية مع الخريجين وأصحاب العمل لتقييم فاعلية البرامج.

المحكات		مستويات التقييم		لا ينطبق	غير مرضي		مرضي	
					غير مستوفى	مستوفى جزئياً	مستوفى	مستوفى بإتقان
					ي	ي	ي	ي بتميز
٥	٤	٣	٢	١				
٤	الطلاب: يجب أن تكون شروط وإجراءات الالتحاق بالبرامج التدريبية واضحة، كما يجب على المؤسسة أن تقدم المعلومات والخدمات اللازمة لطلابها.							
١	تحدد المؤسسة شروط وإجراءات القبول في برامجها التدريبية ولديها آلية للتحقق من توفر متطلبات القبول في المرشحين، بما في ذلك التحقق من مستوى اللياقة البدنية والطبية اللازمة للالتحاق المتدربين ببعض البرامج التدريبية. *						✓	
٢	تطبق المؤسسة التدريبية برنامج تهيئة للمتدربين المستجدين يتضمن تعريفهم بالمحتوى التدريبي والأنظمة والخدمات وحقوقهم وواجباتهم.				✓			
٣	يوجد لدى المؤسسة لائحة منظمة للسلوك تبين حقوق وواجبات الطلاب، وإجراءات التأديب والتظلم، وتكون معلنة وفي متناول المتدربين.						✓	
٤	تقدم المؤسسة التدريبية للطلاب والمتدربين الخدمات الطبية والإرشادية والاجتماعية والنفسية، والدعم المناسب لهم.					✓		
٥	تشجّع المؤسسة التدريبية الطلاب والمتدربين على المشاركة في الأنشطة الطلابية المتنوعة خارج الساعات التدريبية للبرامج.				✓			
٦	تستطلع المؤسسة آراء المتدربين حول الخدمات المقدمة لهم، وتستفيد من النتائج في التطوير والتحسين.						✓	
التقييم الكلي للمعيار								
مجموع تقييم المحكات		١٩						
عدد المحكات المنطبقة		٦						
متوسط تقييم المعيار		٣,١٧						
درجة التقويم الإجمالي للمعيار		٣,١٧						

\* المحكات المميزة بنجمة محكات أساسية لابد من تحققها بمستوى لا يقل عن ٣

### تعليق على نتائج التقويم: Comments on Results

وفقاً لنتائج التقويم في المعيار الرابع "الطلاب" لمدينة تدريب الأمن العام بمنطقة القصيم، يظهر الأداء العام بمستوى جيد، مع وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين.

شروط وإجراءات القبول في البرامج التدريبية واضحة وتطبق بفاعلية، كما أن هناك لائحة منظمة للسلوك معلنة وتحقق الهدف منها، وهو ما يعزز من انضباط البيئة التدريبية، كذلك استطلاع آراء المتدربين المستجدين والاستفادة منها يتم بمستوى متقن، مما يعكس اهتمام المدينة بالتطوير المستمر.

في المقابل، هناك ضعف في برنامج تهيئة المتدربين المستجدين، حيث لم يصل إلى المستوى المطلوب، مما قد يؤثر على اندماجهم في بيئة التدريب.

تشجيع الأنشطة الطلابية يحتاج إلى تطوير ليصبح أكثر فعالية في تعزيز تجربة المتدربين - الخدمات الطبية - والإرشادية مقبولة لكنها لا تزال بحاجة إلى تحسين لضمان توفير الدعم المناسب بشكل أفضل، بشكل عام المدينة تؤدي دورها بشكل جيد في كثير من الجوانب لكن هناك فرص واضحة للتحسين في بعض المحاور لضمان تجربة تدريبية أكثر تكاملاً.

**نتائج التقييم مع ربطها بمؤشرات الأداء والاستشهاد بالبيانات والدلة الداعمة تحت كل محك:**

**التعليق:** نتائج التقييم تشير إلى تحقيق معيار الطلاب بمستوى "مستوفى" مع متوسط تقييم ٣,١٧ من ٥, المستوى العام لتقييم متوسط مع وجود تباين بين المحكات.

#### المقدمة:

يظهر المعيار الرابع "الطلاب" أهمية كبيرة في تعزيز جودة تجربة المتدربين من القبول وحتى التخرج. يعكس التقييم متوسط الأداء للمدينة في هذا الجانب، مما يشير إلى وجود جهود ملحوظة في بعض المحاور، مع الحاجة إلى تطوير وتحسين مستمر في محاور أخرى. يركز هذا المعيار على شروط وإجراءات القبول، والتي تُعد خطوة أساسية لضمان اختيار المتدربين المؤهلين للبرامج المناسبة، بالإضافة إلى تهيئتهم وتزويدهم بالمعلومات اللازمة عن المحتوى التدريبي والخدمات المتاحة. كما يضمن توفير لوائح تنظيمية تُبرز حقوق المتدربين وواجباتهم لضمان الانضباط والشفافية. كما أن أهمية الخدمات الطبية والاجتماعية والإرشادية التي تُسهم في توفير بيئة صحية وداعمة، إلى جانب تشجيع الأنشطة الطلابية لتعزيز النمو الشخصي والاجتماعي. ويظهر استطلاع آراء المتدربين واستثمارها في التحسين التزام المدينة بتحقيق رضاهم ورفع مستوى الخدمات المقدمة.

**4.1 تحدد المؤسسة شروط وإجراءات القبول في برامجها التدريبية ولديها آلية للتحقق من توفر متطلبات القبول في المرشحين، بما في ذلك التحقق من مستوى اللياقة البدنية والطبية اللازمة للتحاق المتدربين ببعض البرامج التدريبية. \***

**حصول المحك الأول من المعيار الرابع على تقييم ٤ من ٥، يعكس وجود نظام فعال ومتكامل لشروط وإجراءات القبول في المدينة.** يظهر هذا التقييم أن المدينة تمتلك آليات واضحة للتحقق من استيفاء المتقدمين لمتطلبات القبول، بما في ذلك التأكد من اللياقة البدنية والطبية اللازمة لبعض البرامج التدريبية.

**مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك،** معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية المقدمة (٣,٩٨)، حيث يعتبر الإجراءات الواضحة للقبول، وتوفير وسائل تقنية تسهل على المتدربين عملية التسجيل والتحقق من متطلباتهم. معدل تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨)، حيث تضمن هذا الإجراءات اختيار المرشحين المؤهلين بشكل يتناسب مع متطلبات البرامج التدريبية، مما يرفع كفاءة العملية التدريبية ومخرجاتها. كما أن مؤشر متوسط التقييم العام لكفاءة الخريجين (٤,٧) يعكس نجاح المدينة في تأهيل خريجها لتلبية احتياجات القطاعات العسكرية التي يعملون بها. معدل تقييم المتدربين للمستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٩٢)، حيث إن وضوح إجراءات القبول والتحقق من الملاءمة يعزز من رضا المتدربين عن الخدمات التي تقدمها المدينة وبمساهم في توفير بيئة داعمة تلبي احتياجاتهم. معدل الإصابات والحوادث (٠)، التحقق من اللياقة البدنية والطبية كجزء من إجراءات القبول، هذه الخطوة الوقائية تقلل من المخاطر أثناء التدريب العملي والمشاريع، وتضمن جاهزية المتدربين للتعامل مع متطلبات التدريب الميداني.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(4.1.1)	شروط وإجراءات القبول في البرامج التدريبية	المحك الأول
3	(4.1.2)	لجان القبول والتسجيل والمهام	
4	(4.1.3)	نموذج الكشف الطبي للعسكريين	

	ملحق استمارة الكشف الطبي	(4.1.4)	5
	اعلان فتح القبول والتسجيل بالأمن العام	(4.1.5)	6
	اعلان نتائج القبول المبدئي بعد الفرز من القبول المركزي	(4.1.6)	7
	عقد لجنة القبول والتسجيل	(4.1.7)	8
	لجان القبول والتسجيل بمنطقة القصيم ومهامها وعملهم	(4.1.8)	9
	استقبال المتقدمين للأمن العام واخذ الطول والوزن ومطابقة مؤهلاتهم	(4.1.9)	10
	إكمال المسوغات وتسليمهم دفاتر الالتحاق للأمن العام	(4.1.10)	11
	لجنة استلام استقبال الملفات	(4.1.11)	12
	بعث رسائل للمتقدمين لإجراء الكشف الطبي	(4.1.12)	13
	بعث رسائل للمتقدمين للأدلة الجنائية	(4.1.13)	14
	اعلان نتائج القبول النهائي وبعث بياناتهم لشعبة التدريب العسكري	(4.1.14)	15
	المستندات المطلوبة عند تحضير الطلبة للدورات التأهيلية المنعقدة	(4.1.15)	16
	مخاطبة الأمن والحماية لإجراء التحاليل المخبرية	(4.1.16)	17
	إدراج جميع المتقدمين بالنظام الأكاديمي	(4.1.17)	18
	تزويد الطلبة الملتحقين لدينا بنماذج الرغبات لجميع الجهات والمناطق	(4.1.18)	19
	تعديل مهنتهم من طالب إلى طالب عسكري وبعد تخرجهم يتم تعديل مهنتهم الى عسكريون	(4.1.19)	20
	بعث ملفات من أنهى مسوغات القبول لمدينة تدريب القصيم وتم قبوله في احدى التدريب الاخرى	(4.1.20)	21
	بعث ملفات الخريجين وتكون مفروزة حسب منطقة التعيين وحسب الإدارة التي تم التعيين عليها	(4.1.21)	22

## 4.2 تطبق المؤسسة التدريبية برنامج تهيئة للمتدربين المستجدين يتضمن تعريفهم بالمحتوى التدريبي والأنظمة والخدمات وحقوقهم وواجباتهم.

حصول المحك الثاني من المعيار الرابع على تقييم ٢ من ٥ يتم تطبيق ما ورد بالبواب الثاني بتعليمات التدريب المستديمة في الأمن العام ( اهداف ومهام شؤون التدريب المادة ٢ والمادة ٣ بالإضافة الى إضافة آلية برنامج تهيئة للمتدربين المستجدين وتوثيقها بشكل رسمي ضمن دليل ضمان الجودة الخاص بمدينة تدريب القصيم، حيث هذه الآلية خطوات واضحة لتعريف المتدربين المستجدين الجدد بالمحتوى التدريبي الأنظمة، الخدمات المتاحة، حقوقهم وواجباتهم كما تم تصميم البرنامج ليشمل التعليمات المتعلقة بالسلامة والإجراءات الوقائية لضمان بيئة تدريبية آمنة وفعالة.

تم أيضاً تضمين مبادرة " تطوير برنامج التهيئة للمتدربين المستجدين" كجزء من الخطة التشغيلية للمدينة لعام ٢٠٢٤-٢٠٢٥، بهدف تحسين هذا المحك ورفع مستواه في التقييمات المستقبلية. "دليل الطالب" يعتبر دليل الطالب وثيقة أساسية تهدف إلى تزويد المتدربين بالمعلومات اللازمة لفهم الأنظمة والخدمات المقدمة داخل المدينة يتضمن الدليل إرشادات واضحة حول حقوق وواجبات الطلاب، المحتوى التدريبي، آليات القبول، إجراءات السلامة، والخدمات المتنوعة.

### مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:

١.معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية المقدمة في المؤسسة (٣,٩٨): إدراج دليل الطالب يحتوي تعريف بالخدمات الإلكترونية في برنامج التهيئة مع توضيح كيفية استخدامها من خلال الجلسات التوجيهية سيأهم بشكل مباشر في رفع رضا المتدربين عن هذه الخدمات.

٢. معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات بالمؤسسة (٣,٩٦): ضمان توعية المتدربين الجدد بالمرافق والتجهيزات وكيفية الاستفادة منها خلال برنامج التهيئة يرفع من تقييمهم لهذه العناصر ويزيد رضاهم عنها.

٣.تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨): تحسين التهيئة من خلال تعريف المتدربين بالمناهج التدريبية ومتطلباتها يساعدهم على فهم المحتوى التدريبي بشكل أفضل، مما يعزز من تقييمهم لجودة التدريب.

٤.متوسط التقييم العام للجهات المستفيدة لكفاءة خريجي البرامج التدريبية (٤,٧٠): إعداد المتدربين بشكل أفضل من خلال برنامج تهيئة فعال يضمن جاهزيتهم لخدمة القطاعات العسكرية بعد التخرج، مما يزيد من رضا الجهات المستفيدة عن مستوى الخريجين.

٥.معدل تقييم المتدربين للمستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٩٦): تضمين شرح وافٍ عن كافة الخدمات التي تقدمها المؤسسة في برنامج التهيئة يساهم في تحسين رضا المتدربين عن مستوى الخدمات المقدمة.

٦. عدد الإصابات والحوادث في التمرين والمشاريع العملية (٠): إدراج إرشادات وتعليمات السلامة كجزء أساسي من برنامج التهيئة يساعد في تعزيز وعي المتدربين بالمخاطر والإجراءات الوقائية مما يدعم استمرار تحقيق معدل صفر حوادث وإصابات.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(4.2.1)	تعليمات التدريب المستديمة	<a href="#">التعليمات المستديمة</a>
3	(4.2.2)	برنامج تهيئة للمتدربين المستجدين	<a href="#">الدخول لبرنامج</a>
4	(4.2.3)	إقرار بطلاع على التعليمات الوارد بالخطة التدريبية	<a href="#">المحك الثاني</a>
5	(4.2.4)	تعليمات هامة للمتدربين بالدورات التخصصية	
		تعليمات قواعد الأمان العامة لمرماية	

### 4.3 يوجد لدى المؤسسة لائحة منظمة للسلوك تبين حقوق وواجبات الطلاب، وإجراءات التأديب والتظلم، وتكون معلنة وفي متناول المتدربين:

**حصول المحك الثالث من المعيار الرابع على تقييم ٤ من ٥**، يعكس التزام مدينة تدريب القصيم بتوفير لائحة منتظمة للسلوك تتضمن حقوق واجبات الطلاب، وإجراءات التأديب والتظلم ومتاحة للمتدربين مما يعزز الشفافية والانضباط داخل المدينة.

**ربط التقييم بمؤشرات الأداء:** ١. معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية المقدمة في المؤسسة (٣,٩٦): الإعلان عن اللائحة عبر وسائل إلكترونية يُعزز من تجربة المتدربين، حيث يتيح لهم الوصول بسهولة إلى حقوقهم وواجباتهم وإجراءات التأديب، مما يدعم رضاهم عن الخدمات الإلكترونية المقدمة. ٢. معدل تقييم المتدربين للمستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٩٦): وضوح حقوق وواجبات الطلاب في لائحة السلوك يساهم في رفع شعورهم بالأمان والثقة في المؤسسة، مما ينعكس إيجابياً على تقييمهم للخدمات المقدمة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(4.3.1)	المخالفات والعقوبات بالمادة ٦١	<a href="#">المحك الثالث</a>
2	(4.3.2)	دليل الشكاوى والتظلم	<a href="#">الدليل</a>

### 4.4 تقدم المؤسسة التدريبية للطلاب والمتدربين الخدمات الطبية والإرشادية والاجتماعية والنفسية، والدعم المناسب لهم.

**حصول المحك الرابع من المعيار الرابع على تقييم ٣ من ٥**، برز الحاجة إلى تحسين الخدمات الطبية والإرشادية والاجتماعية والنفسية المقدمة للمتدربين. لضمان رفع هذا المعدل وتعزيز رضا المتدربين، تم إدراج آليات محددة لهذه الخدمات ضمن دليل الجودة، مما يساهم في تنظيم تقديم الدعم اللازم لهم بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

**مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك تشمل:** ١. معدل تقييم المتدربين للمستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٩٦): الخدمات الطبية والإرشادية والاجتماعية تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على رضا المتدربين عن الخدمات المقدمة مما يتطلب تحسين الخدمات المقدمة للمتدربين لتحسين معدلات رضاهم. ٢. عدد الإصابات في التمرين والمشاريع العملية (٠): تقدم خدمات طبية ملائمة وفعالة يساهم في دعم السلامة والصحة البدنية للمتدربين، مما يساعد في استمرار تحقيق معدل "صفر إصابات" أثناء التدريب والمشاريع العملية.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(4.4.1)	محاضرة (التعريف بأنواع وأشكال المخدرات وأثارها وأضرارها)	
2	(4.4.2)	استطلاع الرأي حول	

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
3	(4.4.3)	محاضرة (التعريف بأنواع وأشكال المخدرات وأثارها وأضرارها)	
4	(4.4.4)	محاضرة (التحذير من الجماعات المتطرفة)	
5	(4.4.5)	محاضرة (التطرف ومناقشاته لوسطية الإسلام والتضليل الفكري)	
6	(4.4.6)	محاضرة (تحمل ضغوط العمل)	
7	(4.4.7)	محاضرة (خطورة الإلحاد)	
8	(4.4.8)	محاضرة (لوزم الجماعة والمحافظة على اللحمة الوطنية)	
9	(4.4.9)	محاضرة (المصلحة وأهميتها)	
		محاضرة (الإسعافات الأولية)	

#### 4.5 تشجع المؤسسة التدريبية الطلاب والمتدربين على المشاركة في الأنشطة الطلابية المتنوعة خارج الساعات التدريبية للبرامج.

حصول المحك الخامس للمعيار الرابع على تقييم ٢ من ٥، يُبرز أهمية تعزيز جهود مدينة تدريب القصيم لتشجيع الطلاب والمتدربين على المشاركة في الأنشطة الطلابية ولضمان رفع هذا المعدل تم إدراج آليات واضحة في دليل الجودة لتنظيم وتشجيع الأنشطة الطلابية بما يتناسب مع احتياجات المتدربين واهتماماتهم.

**مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك:** ١. معدل تقييم المتدربين للمستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٩): تعزيز الأنشطة الطلابية وتشجيع المتدربين على المشاركة يرفع من رضاهم العام عن الخدمات المقدمة، حيث تعتبر الأنشطة جزءاً من التجربة المتكاملة التي تقدمها مدينة تدريب القصيم. ٢. تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨): الأنشطة الطلابية تدعم تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية للمتدربين مما ينعكس إيجابياً على نظرهم لجودة البرامج التدريبية ومستوى تكاملها مع احتياجاتهم.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(4.5.1)	محاضرة بعنوان الصلاة وأهميتها	<b>المحك الخامس</b>
٢	(4.5.2)	حضور محاضرة التعامل بالرفق مع الناس	
٣	(4.5.3)	إقامة دوري رياضي لطلبة	

#### 4.6 تستطلع المؤسسة آراء المتدربين حول الخدمات المقدمة لهم، وتستفيد من النتائج في التطوير والتحسين:

**حصول المحك السادس من المعيار الرابع على تقييم ٤ من ٥** يعكس اهتمام المدينة باستطلاع آراء المتدربين حول الخدمات المقدمة لهم، والاستفادة من النتائج هذه للاستطلاعات لتحسين الأداء. هذا يشير إلى وجود نظام فعال لجمع التغذية الراجعة وتحليلها مما يساهم في تعزيز رضا المتدربين وتحقيق تطلعاتهم.

**المؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بهذا المحك:** ١. معدل تقييم المتدربين لمستوى الخدمات المقدمة لهم (٣,٦٩): الاستطلاعات المنتظمة لآراء المتدربين تمكن المدينة من التعرف على احتياجاتهم وملاحظاتهم، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الخدمات المقدمة لهم بشكل مباشر ويساهم في رفع هذا المؤشر.

٢. تقييم المتدربين الكلي لجودة التدريب في المؤسسة (٤,٨): جمع آراء المتدربين حول البرامج وتحليلها يُساعد على تحسين جودة التدريب بشكل مستمر، مما يعزز من رضا المتدربين عن التجربة التدريبية الشاملة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(4.6.1)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج تدريبي	المحك السادس
2	(4.6.2)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول الدورات التخصصية	
3	(4.6.3)	استبانة استطلاع رأي المتدربين حول برنامج الدورة التأهيلية	

#### جوانب القوة:

##### ١. وضوح شروط القبول وآليات التحقق:

- تقييم المحك الأول (٤ من ٥) يعكس وجود إجراءات واضحة ومحددة للقبول، بما في ذلك التحقق من اللياقة البدنية والطبية اللازمة لبعض البرامج التدريبية.

##### ٢. وجود لائحة سلوك منظمة ومعلنة:

- تقيم المحك الثالث (٤ من ٥) يظهر التزام المدينة بإعداد لائحة حقوق وواجبات واضحة، مع آليات شفافة للتأديب والتظلم.

##### ٣. استطلاع آراء المتدربين واستخدامها في التحسين:

- تقييم المحك السادس (٤ من ٥) يدل على وجود آليات منتظمة لجمع آراء المتدربين حول الخدمات واستثمار نتائجها في عمليات التطوير.

#### الجوانب التي تحتاج إلى تحسين:

##### ١. تهيئة المتدربين المستجدين:

- تقييم المحك (٢ من ٢) يُبرز القصور في برنامج التهيئة التي تُتعرف المتدربين بالمحتوى التدريبي والخدمات المتاحة وحقوقهم وواجباتهم.

##### ٢. تشجيع المشاركة الأنشطة الطلابية:

- تقييم المحك الخامس (٢ من ٥) يظهر ضعفاً في تشجيع الطلاب والمتدربين على المشاركة في الأنشطة اللامنهجية، مما يؤثر على تجربة المتدربين الشاملة.

##### ٣. تحسين الخدمات الطبية والإرشادية والاجتماعية:

- تقييم المحك الرابع (٣ من ٥) يُشير إلى وجود فجوات في تقديم خدمات الدعم المناسب، الإرشادية، والاجتماعية.

#### أولويات التحسين:

##### ١. تحسين برامج التهيئة للمتدربين الجدد:

- تم إعداد آلية برنامج تهيئة للمتدربين المستجدين وتوثيقها بشكل رسمي ضمن دليل ضمان الجودة الخاص بمدينة تدريب القصيم، حيث هذه الآلية خطوات واضحة لتعريف المتدربين المستجدين الجدد بالمحتوى التدريبي الأنظمة، الخدمات المتاحة، حقوقهم وواجباتهم كما تم تصميم البرنامج ليشمل التعليمات المتعلقة بالسلامة والإجراءات الوقائية لضمان بيئة تدريبية آمنة وفعالة، ويتم مراجعة دليل الجودة بشكل دوري لمتابعة الاليات ومدى تحققها لنتائج المتوقعة.

##### ٢. تعزيز الأنشطة الطلابية:

- تم إدراج آليات واضحة في دليل الجودة لتنظيم وتشجيع الأنشطة الطلابية بما يتناسب مع احتياجات المتدربين واهتماماتهم ومتابعتها لعمليات التحسين.

##### ٣. تطوير الخدمات الطبية والإرشادية:



- تم إدراج آليات محددة لهذه الخدمات ضمن دليل الجودة، مما يسهم في تنظيم تقديم الدعم اللازم لهم بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

المحكات	مستويات التقييم	لا ينطبق	غير مرضي		مرضي	
			غير مستوفى	مستوفى جزئياً	مستوفى	مستوفى بامتياز
٠	١	٢	٣	٤	٥	٦
<b>أعضاء هيئة التدريب:</b>						
٠	يجب أن يتوفر لدى المؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريب، وأن يكون لديها الإجراءات اللازمة لاستبقائهم، وتقوم وتطوير أدائهم.				√	
١	يوجد لدى المؤسسة خطة لتعيين وإحلال واستبقاء أعضاء هيئة التدريب.					
٢	يتوفر لدى المؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريب *				√	
٣	تقدم المؤسسة التدريبية برامج تدريبية فاعله لتهيئة أعضاء هيئة التدريب الحاليين والجدد، على أن يكون من ضمن تلك البرامج مهارات وطرق التدريب والقياس.				√	
٤	يوجد لدى المؤسسة التدريبية نظام لتقويم أداء المدربين، والاستفادة من النتائج في تحسين الأداء. *				√	
٥	تلتزم المؤسسة التدريبية بوجود آليات لتحفيز المدربين لتحقيق أعلى درجات الكفاءة والمهنية في أعمالهم.				√	
<b>التقييم الكلي للمعيار</b>						
مجموع تقييم المحكات			١٦			
عدد المحكات المنطبقة			٥			
متوسط تقييم المعيار			٥/٣			
درجة التقويم الإجمالي للمعيار			٥/٣			

\* المحكات المميزة بنجمة محكات أساسية لا بد من تحقيقها بمستوى لا يقل عن ٣

**نتائج التقويم مع ربطها بمؤشرات الأداء والاستشهاد بالبيانات والدلة الداعمة تحت كل محك:**

**التعليق:** نتائج التقويم تشير إلى تحقيق معيار أعضاء هيئة التدريس بمستوى "مستوفى" مع متوسط تقييم ٣ من ٥،

المستوى العام لتقييم متوسط مع وجود تباين بين المحكات.

## المقدمة:

يُعد معيار "أعضاء هيئة التدريب" من الركائز الأساسية التي تسهم في تحقيق أهداف المدينة، حيث يمثل المدربون القلب النابض للعملية التدريبية وجودتها.

يشمل هذا المعيار محكات متعددة تهدف إلى ضمان استقطاب الكفاءات المؤهلة، توفير بيئة عمل محفزة، وتقديم الدعم اللازم لتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة عالية.

تتضمن المحكات أهمية وجود خطة استراتيجية للتعيين والإحلال والاستبقاء، مما يضمن استدامة الكادر التدريبي.

كما يركز المعيار على أهمية تأهيل وتطوير أعضاء هيئة التدريب من خلال برامج تدريبية مستمرة، بالإضافة إلى اعتماد نظام لتقييم الأداء يُمكن المؤسسة من تحديد نقاط القوة وفرص التحسين.

علاوة على ذلك، يتنازل المعيار ضرورة وجود آليات تحفيزية تعزز كفاءة المدربين ورضاهم المهني.

### 5-1 يوجد لدى المؤسسة خطة لتعيين وإحلال واستبقاء أعضاء هيئة التدريب.

**حصول المحك الأول من المعيار الخامس على تقييم ٢ من ٥** يشير إلى وجود قصوراً في وضع وتنفيذ خطة شاملة تضمن استقطاب الكفاءات المؤهلة، وإيجاد آليات فاعلة للحفاظ على المدربين المتميزين.

### ربط التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية:

يتقاطع هذا المحك مع المؤشر السادس الذي يقيس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريب عن البرامج المقدمة لهم، حيث سجل التقييم ٣,٩٢ من ٥ القصور في وجود خطة استبقاء واضحة قد يؤثر سلباً على رضا أعضاء هيئة التدريب واستقرارهم الوظيفي، مما ينعكس على جودة التدريب المقدمة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(5.1.1)		
2	(5.1.2)		
3	(5.1.3)		

## 2-2-5 يتوفر لدى المؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريب \*

**حصول المحك الثاني من المعيار الخامس على تقييم ٤ من ٥** ، يشير تقييم المحك إلى توفر العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريب، على تقييم ٤ من ٥ إلى أن المدينة تبذل جهوداً جيدة في توفير كوادر تدريبية كافية ومؤهلة لدعم العملية التدريبية.

هذا المستوى يعكس قدرة المدينة على تلبية الاحتياجات التدريبية وضمان جودة العملية التعليمية من خلال توفر الخبرات والكفاءات المناسبة.

ربط التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية:

يتماشى هذا المحك بشكل مباشر مع المؤشر السادس الذي يعكس رضا أعضاء هيئة التدريب عن البرامج المقدمة لهم، بتقييم ٣,٩٢ من ٥. توفر العدد الكافي يعزز من جودة البيئة التدريبية مما يساهم في تحقيق مستوى مقبول من رضا الكادر التدريبي.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(5.2.1)	إحصائية المؤهلات العلمية لأعضاء هيئة التدريس	المحك الثاني
2	(5.2.2)	بيان بأعضاء هيئة التدريس	

## 5-3 تقدم المؤسسة التدريبية برامج تدريبية فاعله لتهيئة أعضاء هيئة التدريب الحاليين والجدد، على أن يكون من ضمن تلك البرامج مهارات وطرق التدريب والقياس.

**حصول المحك الثالث من المعيار الخامس على تقييم ٣ من ٥** يشير إلى أن المدينة تبذل جهوداً متوسطة في هذا المجال، ولكن تحتاج إلى تعزيز برامج التدريب والتطوير لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريب بشك أكبر. التركيز على تطوير مهارات التدريب والتدريس لدى الأعضاء يعد خطوة أساسية لتحسين جودة العملية التعليمية. خاصة فيما يتعلق بتهيئة الأعضاء الجدد للاندماج بفعالية في المدينة.

**ربط التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية:**

يتقاطع هذا المحك مع المؤشر السادس الذي يقيس رضا أعضاء هيئة التدريب عن البرامج التدريبية المقدمة لهم، والذي بلغ ٣,٩٢ من ٥. ضعف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريب قد يؤثر على رضاهم العام ويحد من فرص تطوير مهاراتهم، مما ينعكس على مستوى أدائهم وكفاءتهم في العملية التدريبية.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(5.3.1)	خطة التطوير المهني والشخصي	المحك الثالث
2	(5.3.2)	خطاب طلب مقاعد للدورات	

3	(5.3.3)	خطاب بشأن عقد دورات لتأهيل منسوبينا والتنسيق مع الجهات ذات الصلة
4	(5.3.5)	الاستفادة من الافراد حسب مساهمهم العلمي
5	(5.3.6)	بيان أسماء المرشحين لدورات – افراد

4-5 يوجد لدى المؤسسة التدريبية نظام لتقويم أداء المدربين، والاستفادة من النتائج في تحسين الأداء. \*

**حصول المحك الرابع من المعيار الخامس على تقييم ٣ من ٥** ، والمتعلق بوجود نظام لتقويم أداء المدربين والاستفادة من نتائجه في تحسين الأداء ، على تقييم ٣ يعكس أن المدينة قد وضعت أساساً لنظام التقويم ، ولكنها تحتاج إلى تطويره ليصبح أكثر شمولية وفعالية في تعزيز أداء المدربين وتحقيق الأهداف التدريبية. وجود نظام تقويم فعال يسهم بشكل مباشر في رصد نقاط لقوة وجوانب التحسين لدى المدربين ويتيح فرص التحسين المستمر.

#### ربط التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية:

يتصل هذا المحك بالمؤشر السادس الذي يقيس رضا أعضاء هيئة التدريب والذي بلغ ٣,٩٢ من ٥ . نظام تقويم الأداء لا يزال فعال ويتم تطبيق نتائج تحسين الأداء الذي يسهم في زيادة أعضاء هيئة التدريب من خلال التغذية الراجعة بناءة وتحفيزهم على التطوير.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(5.4.1)	نموذج من معدل تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى البرامج المقدمة لهم	<b>المحك الرابع</b>
2	(5.4.2)	استبانة تقييم عضو هيئة التدريس	
3	(5.4.3)	نموذج تقييم عضو هيئة التدريس	

5-5-5 تلتزم المؤسسة التدريبية بوجود آليات لتحفيز المدربين لتحقيق أعلى درجات الكفاءة والمهنية في أعمالهم.

**حصول المحك الخامس من المعيار السادس** والمتعلق بالتزام المؤسسة بوجود آليات لتحفيز المدربين لتحقيق أعلى درجات الكفاءة والمهنية في أعمالهم **على تقييم ٣ من ٥** ، يشير إلى وجود جهود مبدئية في هذا الجانب ، لكنها تحتاج إلى تعزيز وتطوير . تحفيز أعضاء هيئة التدريب يلعب دوراً أساسياً في تحسين أدائهم وتحقيق الأهداف المؤسسية بجودة أعلى ، حيث يسهم في زيادة الرضا الوظيفي وتعزيز الابداع والتطوير المهني.

#### ربط النتائج بمؤشرات الأداء :

يتصل هذا المحك مباشرة بالمؤشر السادس الذي يقيس رضا أعضاء هيئة التدريب والذي بلغ ٣,٩٢ من ٥. تم إدراج خطة آلية التحفيز لأعضاء هيئة التدريب في دليل نظام الجودة لعام ٢٠٢٥ مع التأكيد على متابعة تنفيذها ودراسة مدى تحقق نجاحها وتأثيرها على تحسين الأداء المهني وتعزيز الكفاءة في العمل.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
1	(5.5.1)	شهادة شكر وتقدير	<b>المحك الخامس</b>
2	(5.5.1)	منح نوط المعلم	

	خطاب بشأن منح نوط المعلم	(5.5.1)	3
	تقرير كفاءة منح نوط المعلم	(5.5.1)	4
	اقرار عضو هيئة التدريس	(5.5.1)	5

#### جوانب القوة:

- توفر العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس.
- نظام تقويم أداء المدربين.

#### الجوانب التي تحتاج إلى تحسين:

- خطط التعيين وإحلال واستبقاء أعضاء هيئة التدريس
- الخدمات المقدمة لمنسوبي المؤسسة.
- برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس.
- آليات تحفيز المدربين.

#### أولويات التحسين:

- خطط التعيين والإحلال والاستبقاء.
- برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس.
- آليات تحفيز المدربين.

مرضي			غير مرضي		لا ينطبق	مستويات التقييم	المحكات
مستوفى	مستوفى	مستوفى	مستوفى	غير مستوفى			
ي	بإتقان	ي	جزئياً	ي			
0	٤	٣	٢	١			

المحكات	مستويات التقييم	لا ينطبق	غير مرضي		مرضي	
			غير مستوفى	مستوفى جزئياً	مستوفى	مستوفى بإتقان
			١	٢	٣	٤
يجب أن توفر المؤسسة بيئة عمل وتدريب آمنة وخالية من المخاطر من خلال تحقيق متطلبات السلامة والأمن لحماية المرافق والممتلكات والأفراد، وتقييم المخاطر المحتملة، وإعداد خطة لإدارتها والحد من آثارها.						
١	يتوافر لدى المؤسسة خطة معلنة للسلامة تضمن توفير كافة متطلبات السلامة وبرامج تهيئة وتدريب عن السلامة لجميع منسوبيها، مع توثيق أعمال التفتيش وضبط المخالفات وتوقيع العقوبات*				√	
٢	تتبع المؤسسة آليات فعالة تضمن سلامة الأسلحة والذخائر والمتفجرات والمواد الخطرة.				√	
٣	تعمل المؤسسة على تحديث وصيانة أنظمة السلامة بشكل دوري وفق الاشتراطات المعتمدة.				√	
٤	تُقيّم المؤسسة التدريبية المخاطر المحتملة في جميع الجوانب بشكل دوري، وتقوم بإعداد خطة لإدارة المخاطر تضمن الاستجابة المناسبة لكل حدث*.					√
٥	تحافظ المؤسسة على خصوصية وسرية المعلومات بشكل لا يعطل عمليات نقل المعرفة والخبرة.					√
٦	تحدد المؤسسة الصلاحيات المناسبة لتعليق أو إيقاف الأنشطة التدريبية بعد تقدير مستوى خطورتها على المستفيدين بسبب الظروف الطارئة (مثل عدم توفر التجهيزات اللازمة، أو تعطل المعدات، أو الظروف السيئة).				√	
٧	تطبق المؤسسة آليات آمنة للتخلص من النفايات والمواد الخطرة.			√		
التقييم الكلي للمعيار						
مجموع تقييم المحكات			٢٢			
عدد المحكات المنطبقة			٧			

مرضي			غير مرضي		لا ينطبق	مستويات التقييم	المحكات
مستوى ١	مستوى ٢	مستوى ٣	مستوى ٤	مستوى ٥			
٥	٤	٣	٢	١			
٣,١٤						متوسط تقييم المعيار	
٣,١٤						درجة التقييم الإجمالي للمعيار	

\*المحكات المميزة بنجمة محكات أساسية لابد من تحقيقها بمستوى لا يقل عن ٣

### تعليق على نتائج التقييم: Comments on Results

بناءً على نتائج التقييم أن المدينة تبذل جهوداً جيدة في مجال السلامة وإدارة المخاطر، مع تحقيق أداء قوي في بعض الجوانب مثل تقييم المخاطر والاستجابة لها والحفاظ على الخصوصية والسرية ومع ذلك، هناك حاجة لتعزيز الأداء في مجالات أخرى لضمان تحقيق أعلى معايير السلامة.

يظهر وجود خطة معلنة للسلامة وبرامج تدريبية، لكن يمكن تطوير هذه البرامج لتصبح أكثر شمولاً وتأثيراً. كما أن سلامة المواد الخطرة وتحديث أنظمة السلامة بشكل دوري بحاجة إلى اهتمام أكبر لضمان الامتثال الكامل للاشتراطات. لوحظ أيضاً وجود قصور في وضع آلية مطبقة في عمليات التخلص من النفايات والمواد الخطرة، مما يتطلب اتخاذ إجراءات فورية لتحسين هذه العمليات بما يتماشى مع المعايير البيئية. تعزيز آليات التفتيش وضبط المخالفات وتطوير الأنظمة الحالية يمكن أن يساهم في رفع مستوى الأداء العام، والتركيز على تحسين الجوانب الأضعف للمدينة بشكل عام.

### نتائج التقييم مع ربطها بمؤشرات الأداء والاستشهاد بالبيانات والدلة الداعمة تحت كل محك:

**التعليق:** نتائج التقييم تشير إلى تحقيق معيار الطلاب بمستوى "مستوى ١" مع متوسط تقييم ٣,١٤ من ٥،

المستوى العام لتقييم متوسط مع وجود تباين بين المحكات.

### المقدمة:

يُعد المعيار السادس الخاص بالسلامة وإدارة المخاطر من المعايير الأساسية التي تهدف إلى ضمان بيئة عمل آمنة ومستدامة لجميع منسوبي المدينة، حيث يركز على تطوير أنظمة وإجراءات تضمن سلامة الأفراد والممتلكات، مع الالتزام بتطبيق أفضل الممارسات في هذا المجال، وفقاً لنتائج التقييم العام، حققت المدينة مستوى أداء جيداً في هذا المعيار، حيث أظهرت التزاماً واضحاً بتطبيق متطلبات السلامة والإدارة الفعالة للمخاطر. يظهر تقييم المحكات أن المدينة تُولي أهمية كبيرة لتوفير بيئة عمل تلتزم بالمعايير المعتمدة مع التركيز على تعزيز جوانب الوقائية، التدريب، والاستجابة الفعالة للتحديات المحتملة. يعكس الأداء العام قدرة المؤسسة على تلبية الأهداف الأساسية للمعيار المتمثلة في حماية الأفراد، تحسين جودة العمل، وضمان استمرارية العمليات فعالية وأمان.

6-1 يتوافر لدى المؤسسة خطة معلنة للسلامة تضمن توفير كافة متطلبات السلامة وبرامج تهيئة وتدريب عن السلامة لجميع منسوبيها، مع توثيق أعمال التفتيش وضبط المخالفات وتوقيع العقوبات\*

حصل المحك الأول على تقييم ٣ من ٥ أن المدينة تلتزم بتوفير خطة معلنة للسلامة تشمل كافة متطلبات السلامة وبرامج التهيئة والتدريب لجميع منسوبيها مع الحرص على توثيق أعمال التفتيش وضبط المخالفات هذا التقييم يعكس مستوى "مستوفي" للمعايير مما يشير إلى التزام جيد لكنه قابل للتطوير.

عند الربط هذا التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية، نستشهد بمؤشر عدد الإصابات والحوادث في التمرين والمشاريع العملية (٠)، والذي يُعد دليلاً قوياً على فعالية الخطة المعلنة للسلامة وبرامج التهيئة المطبقة. تحقيق معدل " صفر" في الإصابات والحوادث يعكس أن الإجراءات المتخذة في لجان السلامة والتفتيش تعمل بكفاءة لحماية منسوبي المدينة وضمان بيئة عمل آمنة. هذا الرابط يظهر أن المدينة قادرة على تحقيق أهداف السلامة من خلال التخطيط والتنفيذ الفعّالين، ويبرز هذا الأداء المتميز وتحقيق مستويات أعلى من الامتثال والفعالية في المستقبل.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	نوع الشاهد	رابط الدليل
١	(6-1-1)	دليل السلامة	دليل	دليل المحك الأول
٢	(6-1-2)	برامج تدريب وتطوير يشمل دورة السلامة والصحة المهنية	تعميم	
٣	(6-1-3)	بيان حصول جميع منسوبي مدينة تدريب القصيم على دورة السلامة والصحة المهنية	بيان	
٤	(6-1-4)	تشكيل لجنة السلامة	لجنة	
٥	(6-1-5)	تشكيل لجنة التفتيش	لجنة	
٦	(6-1-6)	نموذج التفتيش	نموذج	
٧	(6-1-7)	لائحة مخالفات خطة السلامة والأمن	لائحة المخالفات	
٨	(6-1-8)	أعمال التفتيش وضبط المخالفات وتوقيع العقوبات		

6-2 تتبع المؤسسة آليات فعالة تضمن سلامة الأسلحة والذخائر والمتفجرات والمواد الخطرة.

تقييم المحك الثاني من المعيار السادس (٣من٥)، يُظهر نتائج المحك أن المدينة تعتمد آليات فعالة لضمان سلامة الأسلحة والذخائر والمتفجرات والمواد الخطرة. هذا التقييم عند مستوى "مستوفي" يشير إلى أن المدينة لديها إجراءات تشغيلية تعمل على الحد من المخاطر المرتبطة بهذه المواد، مع وجود مجال لتعزيز تلك الآليات لرفع كفاءة الأداء في هذا الجانب.



عند ربط هذا التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية، يمكن الاستشهاد بمؤشر عدد الإصابات والحوادث في التمرين والمشاريع العملية (٠) تحقيق معدل "صفر" يُظهر أن الإجراءات المتبعة لضمان سلامة المواد الخطرة فعالة وتسهم بشكل مباشر في الحفاظ على بيئة عمل آمنة.

هذا الربط يُبرز أن التزام المدينة بالآليات الفعالة لإدارة المواد الخطرة ينعكس إيجابياً على تحقيق بيئة عمل خالية من الحوادث والإصابات، ما يدعم استدامة العمليات التدريبية بشكل آمن ويعزز ثقة المستفيدين في قدرة المدينة على إدارة المخاطر بكفاءة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
١	6-2-1	الاعمال المنجزة في المحك الثاني	<a href="#">دليل المحك الثاني</a>

6-3 تعمل المؤسسة على تحديث وصيانة أنظمة السلامة بشكل دوري وفق الاشتراطات المعتمدة.

تقييم المحك الثالث من المعيار السادس، الذي حصل على تقييم (٣من٥) يعكس أن المدينة تقوم بتحديث وصيانة أنظمة السلامة بشكل دوري وفق الاشتراطات المعتمدة، مما يشير إلى مستوى "مستوفي" في الالتزام بالمطلوبات الأساسية. هذا الأداء يدل على وجود عمليات منظمة لضمان استمرارية جاهزية أنظمة السلامة، ولكنه يشير أيضاً إلى إمكانية تعزيز هذه الجهود للوصول إلى مستويات أعلى من الإتقان.

عند ربط هذا التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية، يمكن الاستشهاد بمؤشر عدد الإصابات والحوادث في التمرين والمشاريع العملية (٠) تحقيق معدل "صفر" حيث يظهر هذا المؤشر أن أنظمة السلامة المحدثة والصيانة الدورية لها دور كبير في تحقيق بيئة عمل آمنة وخالية من الحوادث.

هذا الربط يؤكد على أهمية الاستمرار في تحديث وصيانة أنظمة السلامة لضمان حماية منسوبي المؤسسة وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة التشغيلية. الالتزام بعمليات الصيانة الدورية يسهم بشكل مباشر في تعزيز ثقة المستفيدين وفي تحقيق أهداف السلامة والاستدامة داخل المدينة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
١	6-3-1	الاعمال المنجزة في المحك الثالث	<a href="#">دليل المحك الثالث</a>

6-4 تُقيّم المؤسسة التدريبية المخاطر المحتملة في جميع الجوانب بشكل دوري، وتقوم بإعداد خطة لإدارة المخاطر تضمن الاستجابة المناسبة لكل حدث\*.

تقييم المحك الرابع من المعيار السادس، الذي حصل على تقييم (٤من٥)، يعكس أن المدينة تقوم بمجهود متميز في تقييم المخاطر المحتملة بشكل دوري، مع إعداد خطط فعالة لإدارة المخاطر تضمن الاستجابة السريعة والفعالة. هذا التقييم عند مستوى "مستوفي بإتقان" يظهر مدى جاهزية المدينة للتعامل مع التحديات والمخاطر، مما يعزز من استدامة العمليات وسلامة منسوبيها.

عند ربط هذا التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية، يمكن الاستشهاد بمؤشر عدد الإصابات والحوادث في التمرين والمشاريع العملية (٠) تحقيق معدل "صفر" حيث يُبرز هذا المؤشر كفاءة خطط إدارة المخاطر ودورها في الحفاظ على بيئة خالية من

الحوادث. هذه النتيجة تُظهر أن التقييم الدوري للمخاطر وإعداد خطط الاستجابة السريعة قد ساهم بشكل مباشر في تقليل احتمالية وقوع الحوادث، مما يعكس نجاحاً في تطبيق استراتيجيات السلامة الفعالة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
١	(6-4-1)	دليل السلامة	<a href="#">دليل المحك الرابع</a>
٢	(6-4-2)	خطة الطوارئ	
٣	(6-4-3)	تقييم المخاطر المحتملة	
٤	(6-4-4)	تشكيل لجنة السلامة	
٥	(6-4-5)	تشكيل لجنة التفتيش	

6-5 تحافظ المؤسسة على خصوصية وسرية المعلومات بشكل لا يعطل عمليات نقل المعرفة والخبرة.

تقييم المحك الخامس من المعيار السادس، الذي حصل على تقييم (٤ من ٥)، يعكس مستوى عالٍ من الكفاءة في الحفاظ على خصوصية وسرية المعلومات داخل المدينة مع ضمان عدم تعطيل عمليات نقل المعرفة والخبرة. الوصول إلى مستوى "مستوفي بإتقان" يُبرز قدرة المدينة على تحقيق التوازن بين حماية المعلومات الحيوية ودعم العمليات التشغيلية والتدريبية بسلاسة وفعالية.

عند ربط هذا التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية، يمكن الاستشهاد بمؤشر معدل رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية المقدمة في المؤسسة (٣,٩٨)، هذا المؤشر يعكس رضا المستفيدين عن كفاءة الخدمات الإلكترونية مما يشير إلى نجاح المدينة في دمج متطلبات الخصوصية مع تقديم خدمات تلبي تطلعات المستفيدين دون تأخير أو تعطيل.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
١	(6-5-1)	سياسة الاستخدام المقبول للأصول الصادر من إدارة الأمن السبراني بالأمن العام	<a href="#">دليل المحك الخامس</a>
٢	(6-5-2)	سياسة الأمن السبراني المتعلق بالأمن المادي الصادر من إدارة الأمن السبراني بالأمن العام	
٣	(6-5-3)	سياسة أمن أجهزة المستخدمين والأجهزة المحمولة والأجهزة الشخصية الصادر من إدارة الأمن السبراني بالأمن العام	

6-6 تحدد المؤسسة الصلاحيات المناسبة لتعليق أو إيقاف الأنشطة التدريبية بعد تقدير مستوى خطورتها على المستفيدين بسبب الظروف الطارئة (مثل عدم توفر التجهيزات اللازمة، أو تعطل المعدات، أو الظروف السيئة).

تقييم المحك السادس من المعيار السادس، الذي حصل على تقييم (٣ من ٥) "مستوفي" يشير ذلك إلى أن المدينة قد حققت مستوى مقبولاً من الاستجابة في تقدير خطورة الأنشطة التدريبية وتأثير الظروف الطارئة عليها، لكن لا تزال الحاجة لتحسين بعض الجوانب لضمان صحة وسلامة المستفيدين بشكل أفضل.

عند ربط هذا التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية، يمكن الاستشهاد بمؤشرات الأداء الرئيسية الأخرى:

١. معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦): لأن تجهيزات المدينة والمرافق تلعب دوراً أساسياً في تأمين بيئة تدريبية آمنة. أي نقص أو تعطيل في هذه التجهيزات قد يؤدي إلى ضرورة إيقاف الأنشطة أو تعليقها.

٢. عدد الإصابات والحوادث في التمرين والمشاريع العملية (٠): يعكس هذا المؤشر مدى نجاح المدينة في الحفاظ على بيئة آمنة أثناء الأنشطة التدريبية. هذا المؤشر يعد أساسياً في تحديد صلاحية المدينة في التعامل مع الظروف الطارئة واتخاذ القرارات المناسبة لإيقاف أو تعليق الأنشطة عند الحاجة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
١	(6-6-1)	جدول الصلاحيات لإيقاف أو تعليق الأنشطة التدريبية	<a href="#">دليل الأمن والسلامة - جدول الصلاحيات</a>
٢	(6-6-2)	تعميم بشأن صيانة طفايات الحريق	<a href="#">دليل المحك السابع</a>
٣	(6-6-3)	خطابات بشأن الصيانة الدورية	
٤	(6-6-4)	بيان الصيانة الدورية لأنظمة السلامة	

6-7 تطبيق المؤسسة آليات آمنة للتخلص من النفايات والمواد الخطرة.

عند ربط هذا التقييم بمؤشرات الأداء الرئيسية، يمكن الاستشهاد بمؤشرات الأداء الرئيسية الأخرى:

١. معدل رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات (٣,٩٦): يتأثر هذا المؤشر بشكل غير مباشر بتطبيق آليات التخلص من النفايات والمواد الخطرة. إذا كانت هذه الآليات غير كافية أو غير فعالة، فقد يشعر المستفيدون بعدم الراحة أو القلق بشأن البيئة التدريبية. تحسين هذه الآليات سيزيد من رضا المستفيدين عن المرافق والتجهيزات.

٢. عدد الإصابات والحوادث في التمرين والمشاريع العملية (٠): يعكس هذا المؤشر نجاح المدينة في تجنب الحوادث والإصابات. تطبيق آليات آمنة وفعالة للتخلص من النفايات والمواد الخطرة يعد جزءاً مهماً من ضمان بيئة آمنة، حيث يمكن أن يتسبب عدم التخلص السليم من هذه المواد في الحوادث.

تقييم المحك السابع من المعيار السادس، الذي حصل على تقييم (٢ من ٥) "مستوفي جزئياً" يشير هذا إلى أن المدينة قد طبقت بعض الآليات بالتخلص من النفايات والمواد الخطرة، لكنها لا تزال بحاجة إلى تحسين بعض الجوانب لضمان سلامة الإجراءات والالتزام بالمعايير اللازمة.

م	رمز الشاهد	عنوان الشاهد	رابط الدليل
١	(6-7-1)	دليل الأمن والسلامة	<a href="#">دليل الأمن والسلامة</a>
٢	(6-7-2)	خطابات شعبة الترميم والتشغيل والصيانة والمركز الصحي	<a href="#">دليل المحك السابع</a>

#### جوانب القوة:

- خطة السلامة المعلنة وبرامج التدريب.
- سلامة الأسلحة والمواد الخطرة.
- تحديث وصيانة أنظمة السلامة.
- تقييم المخاطر وإدارة الطوارئ.
- سرية وخصوصية المعلومات.
- تحديد الصلاحيات في الظروف الطارئة.

الجوانب التي تحتاج إلى تحسين:

- آليات التخلص من النفايات والمواد الخطرة.

#### أولويات التحسين:

- آليات التخلص من النفايات والمواد الخطرة. يعد الجانب الأضعف ويحتاج الى تحسين جذري لضمان سلامة العمليات وحماية البيئة

## 0. مقترحات التحسين

## Improvement proposals

يجب أن تستند المقترحات والتوصيات إلى أولويات التحسين التي تم تحديدها في ه

Proposals and recommendations should be based on the improvement priorities identified in e

م	التوصية التنفيذية Executive recommendation	مسؤولية التنفيذ Implementation responsibility	تاريخ الإنجاز Completion date	الموارد المطلوبة Required resources
١	تحسين آليات التخلص من النفايات والمواد الخطرة	شعبة الصيانة والتشغيل	٦ أشهر	معدات التخلص، تعاقد مع شركات متخصصة
٢	تعزيز الأنشطة الطلابية	شعبة الشؤون التعليمية	٣ أشهر	ميزانية أنشطة، معدات
٣	تحسين خطة التعيين والاستبقاء	قسم العلوم المساعدة	٤ أشهر	
٤	تحسين كفاءة مراجعة وتطوير الدورات التدريبية	شعبة الشؤون التعليمية	٤ أشهر	خبراء مستقلون
٥	تقييم أداء العاملين	شعبة الموارد البشرية	٦ أشهر	أدوات التقييم، دورات للعاملين
٦	تدريب المدربين على استراتيجيات مبتكرة	شعبة الشؤون التعليمية	٣ أشهر	مدربين متخصصين، مواد تدريبية
٧	إنشاء خطة تطوير مهنية وشخصية للأفراد والموظفين	شعبة الموارد البشرية	٦ أشهر	تعاون مع مؤسسات تدريبية
٨	تعزيز أدوات ضمان الجودة وإشراك جهات مستقلة بشكل أوسع	شعبة تقييم التدريب	٤ أشهر	منصات تحليل بيانات، استشاريين
٩	تحديث اللائحة المنظمة للسلوك تبين حقوق وواجبات الطلاب	شعبة الشؤون التعليمية	أشهر	طباعه اللائحة على القاعات والفصول وبحجم اكبر
١٠	تحليل نتائج الرضا الوظيفي	شعبة التميز المؤسسي	٣ أشهر	خبراء استشاريين
١١	تحسين فعالية تقارير متابعة الجودة	شعبة التميز المؤسسي	٢ أشهر	ورش تدريبية
١٢	تسريع تحديث التجهيزات التدريبية	قسم مساعدات التدريب	٦ أشهر	ميزانية شراء
١٣	تعزيز برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس	شعبة الشؤون التعليمية	٣ أشهر	برامج متقدمة

١٤	تطوير برنامج للمتدربين الجدد	التهيئة	قسم العلوم المساعدة	شهران	تصميم برنامج
١٥	تحديث وتجهيز الأنشطة والخدمات	مرافق	قسم مساعدات التدريب / شعبة التشغيل والصيانة	٦ أشهر	ميزانية تجهيزات

## ١. المرفقات Attachments

١. تقرير تحليلي متكامل لمؤشرات الأداء الرئيسة (متضمناً إتجاهات الأداء والمقارنات المرجعية ).
٢. مرفقات أخرى ذات صلة وثيقة بالتقرير (إن وجدت).
٣. يجب عدم تكرار ارفاق الدليل الواحد عند وروده في أكثر من موقع وإنما يرفق مره وحدة ويكتفى بترميزه برمز ويفضل ان يكون الرمز يناسب رقم المعيار والمحك ويتم الإشارة اليه في المواقع التي تناسبه كدليل وشاهد .

4. Copy of report(s) by an independent evaluator (if any).
5. Ensure that the attachments provided are relevant and related to the SSRI.
6. No Attachment should be duplicated when cited more than once. Rather, it should be attached once by encoding it with a symbol. It is preferable for the symbol to be appropriate to the number of the standard and criterion. Then to be located in the areas that suit it as evidence.