



كلية التمريض
جامعة المنصورة

3 - القيادة والحوكمة

المحور الأول: القدرة المؤسسية

3- القيادة والحوكمة

1/3 اختيار القيادات الأكاديمية

1/1/3 أسلوب اختيار القيادات

- يتم اختيار القيادات الأكاديمية وفقا لقانون تنظيم الجامعات. وكذلك تم وضع معايير لاختيار القيادات الأكاديمية بالكلية وقد تم توثيقها والإعلان عنها بتوزيعها على الأقسام العلمية ورفعها على موقع الكلية الإلكتروني .
- لا يوجد مشاركة من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية ويمكن أن يرجع السبب الى نقص الكوادر لتولى عملية القيادة نظرا لحدثة عهد الكلية و يتم الترشيح من الإدارة العليا للكلية والجامعة .

2/3 نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية

1/2/3 أسلوب القيادة

- تم تحليل الاستبيانات الخاصة باستقصاء رأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين بالكلية في أسلوب القيادة المتبع بالكلية بحيث يوضح النمط القيادي بالكلية للعام 2012/2011 مرفق (1-3)
- تساهم المجالس الرسمية بالكلية في مناقشة واتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم فهناك العديد من القرارات المتميزة بمحاضر مجالس الأقسام ولجنة شؤون التعليم والطلاب تعتمد بمجالس الكلية. مرفق (2-3)

3/3 تنمية المهارات الإدارية

1/3/3 التدريب

توفر الجامعة خطة معتمدة وموثقة للتدريب وتنمية المهارات الادارية ورفع قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالتعاون مع مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس (FLDP) والذي ينفذ من خلال مركز تطوير الأداء الجامعي بجامعة المنصورة ويتم نشر خطط التدريب الخاصة بالبرامج التدريبية الموجهة للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس على موقع المشروع www.fldp.org ومتاح أيضا على موقع مركز تطوير الأداء الجامعي www.udc.mans.edu.eg ويقوم المركز باختيار البرامج التدريبية استنادا الى دراسة الاحتياجات التدريبية الفعلية للقيادات الأكاديمية بالجامعة، ويقوم المركز بتطوير الأداء الجامعي بتوفير المخصصات المالية لتدريب القيادات الأكاديمية على مستوى الجامعة بدون أدنى تكلفة على الكلية.

كما يوجد خطة لتدريب وتنمية المهارات الإدارية والفنية للقيادات الأكاديمية بالكلية وتضمنت هذه الخطة الاحتياجات التدريبية الفعلية للقيادات الاكاديميه حيث انها تتماشى مع البرامج التدريبية للجامعة.

مرفق (3-3)

وعدد الدورات التدريبية السنوية الى اجمالي الدورات التي تضمنتها الخطة كالتالي:

عدد الدورات التي تم تنفيذها	عدد الدورات المطلوب تنفيذها	فترة تنفيذ الدورات
17	–	2012 /2011 (FLDP)
8	8	2012 /2011 (خطة الكلية للتدريب)
4	10	2012 /2011 (خطة الكلية للتدريب)

وتعتبر المخصصات المالية المتاحة للتدريب كافية إلى حد ما.

2/3/3 مؤشرات تقييم التدريب:

قام مركز تطوير الأداء الجامعي بجامعة المنصورة بتنفيذ دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال برنامج FLDP لعام 2012/2011 وكان عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذين تم تدريبهم 96 عضو، حيث تهتم هذه الدورات بتنمية المهارات الفنية والإدارية والتي تتعلق بالجوانب القانونية والمالية وإدارة الأزمات وضغوط العمل ومهارات الاتصال. مرفق (13-4)

قامت الكلية بإجراء استبيان لقياس فاعلية التدريب على أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية وأتضح الآتي:

*- نتيجة التحليل الإحصائي لاستبيان فاعلية التدريب لأعضاء هيئة التدريس:

أسفرت النتائج بان أعلى نسبة حضور لدورات العرض الفعال -أخلاقيات البحث العلمي يليها مهارات الاتصال في أنماط التعليم المختلفة ثم سلوكيات المهنة يليها النشر العلمي وأوضحت النتائج مدى الاستفادة من الدورات التدريبية حيث سجلت دورات العرض الفعال -إدارة الوقت أو الاجتماعات - الساعات المعتمدة - أخلاقيات البحث العلمي واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس درجة استفادة عالية. وكان مردود تلك الدورات يظهر في:

- استخدام معظم الأقسام العلمية التدريس عن طريق: Problem based learning مثل أقسام (تمريض صحة مجتمع -تمريض النساء وأمراض الأمومة -تمريض الأطفال -تمريض حالات حرجة -إدارة تمريض)

- استخدام معظم الأقسام العلمية مثل أقسام (تمريض صحة مجتمع -تمريض النساء وأمراض الأمومة -تمريض الأطفال -تمريض حالات حرجة -إدارة تمريض) لنظام الامتحانات العملية عن طريق OSCE exam وإجراء بحوث علمية تطبيقية متعلقة بالنظام.

- تجهيز كل الأقسام العلمية لائحة برنامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.

- تجهيز كل الأقسام العلمية لائحة برنامج البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة.

- إنشاء لجنة برامج مستحدثة بالكلية.

*- نتيجة التحليل الإحصائي لاستبيان فاعلية التدريب للهيئة الإدارية:

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي أن نسبة الاستفادة عالية من الدورات التدريبية في معظم الأقسام الإدارية بالكلية وان التدريب كان له عدة آثار منها تطوير وتجديد وزيادة كفاءة العديد من العاملين وزيادة مستوى العاملين الثقافي والمهني وذلك بناء على رد السيد الأستاذ أمين كلية التمريض ومرفق طيه صورة من الرد.

مرفق (13-5)

4/3 نظم المعلومات والتوثيق

1/4/3 قواعد البيانات

تحرص الجامعة على استخدام عدد من قواعد البيانات الالكترونية التي تضم جميع الإدارات والتي تعمل على توثيق المعلومات والربط بينها كما تحرص إدارة الكلية على تحديث بياناتها على تلك القواعد فيما يخصها ومن أهم أنواع قواعد البيانات المستخدمة بالفعل:

- ◇ نظام الفارابي للجودة
 - ◇ نظام المستقبل للمكتبات
 - ◇ نظام ابن الهيثم لإدارة شؤون الطلاب وإدارة الدراسات العليا
 - ◇ نظام الفاروق لإدارة الموارد البشرية
 - ◇ نظام الموازنة العامة
 - ◇ نظام إدارة خزانة تحصيل الرسوم
- ويوجد أيضا نظام لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق يدعى بنظام إدارة غرف الحفظ .

5/3 دور القيادة في تنمية التمويل الذاتي

1/5/3 خطة تنمية الموارد الذاتية

توجد بالكلية خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية تهدف إلى تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص وتطوير الخدمات البيئية والاقتصادية والاجتماعية وتسويق خدمات الوحدات ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر التمويل الذاتي للكلية وأيضاً نشر الوعي بقضايا المجتمع والبيئة بالإضافة إلى زيادة التعاون مع منظمات وشركات سوق العمل .

مرفق (3-6)

يوجد بالكلية وحدة ذات طابع خاص وهي مركز الخدمة العامة تمت الموافقة على اللائحة الداخلية له من قبل رئيس الجامعة وتمت الموافقة على التشكيل لمجلس إدارته .

• وسوف يستخدم التمويل الذاتي في دعم القدرة المؤسسية والعملية التعليمية والبحثية . مرفق (3-7)

2/5/3 العلاقات والتعامل مع القطاع الإنتاجية والخدمية في المجتمع

تحرص الكلية على التعاون مع المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع المحيط و تفعيل قنوات الاتصال والاتفاقيات وتقديم العديد من الخبرات الى البيئة المحيطة وذلك من خلال عدد من القوافل الطبية وتنفيذ بعض الدورات التدريبية والاستشارات الصحية.

• ويتضح من الجدول التالي الجهات التي تم التعاون معها ومجالات التعاون:

الجهة التي تم التعاون معها	مجال التعاون
وزارة الصحة	بروتوكول التعاون / دورات تدريبية
الفتيات والسيدات بمدينة المنصورة	قافلة صحية
مستشفى الطوارئ	عمل دورات تدريبية
دار الأمل للمسنين	قافلة صحية
أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات	عمل دورة تدريبية
مدرسة حسين حماد	ندوة توعية
المدن الجامعية بجامعة المنصورة	ندوة تثقيفية

نقاط القوة

1. تفعيل دور مجالس الأقسام العلمية في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم ويوجد توثيق للمجالس في محاضرها الرسمية.
2. دعم القيادات لوحدة ضمان الجودة.
3. مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في مجلس الكلية.
4. توافر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق بالإضافة إلي باقي الأنظمة الالكترونية لمختلف الإدارة.
5. وجود معايير معلنة لاختيار القيادات الأكاديمية.
6. تدريب القيادات ضمن برامج تدريبية فعالة.
7. وجود وحدة ذات طابع خاص.
8. التعاون مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية.

نقاط تحتاج إلى تحسين

1. عدم تطبيق معايير اختيار القيادات الأكاديمية.
2. ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس عند ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بالكلية. .
3. ضعف مصادر التمويل الذاتي .
4. نقص الكوادر لتولى المناصب الإدارية

مقترحات التحسين

1. تطبيق معايير ترشيح واختيار القيادات التي يقع تعيينها في نطاق السلطة التقديرية للعميد.
2. دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس عند ترشيح واختيار القيادات .
3. تفعيل الخطة المعتمدة لزيادة مصادر التمويل الذاتي.
4. الاستفادة من مركز الخدمة العامة.