



الخطة الإستراتيجية للمجلس التمريضي الأردني

٢٠٢٢-٢٠٢٤

عمان - ٢٠٢٢



هاتف ٥٨١٨٧٢٤-٥٨١٤٠٨٣ فاكس ٥٨٢٤١٩٣

ص.ب: ٨٥١٠٥٧ عمان ١١١٨٥ الأردن

E-mail: jnc@jnc.gov.jo

<http://www.jnc.gov.jo>



جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم

ملك المملكة الأردنية الهاشمية



صاحب السمو الملكي الأمير حسين بن عبد الله
ولي العهد



صاحبة السمو الملكي الاميرة منى الحسين المعظمة
رئيس المجلس التمريضي الأردني

"كل الدول تقف اليوم أمام مفترق: فيما أن تواكب المتغيرات وتمتلك أدوات التعامل معها، وإما أن تعجز عن ذلك، فتصبح على هامش المستقبل. في عصرنا هذا، معيار نجاح أي دولة هو قدرتها على التأقلم السريع مع ما يشهده العالم من قفزات نوعية، عبر تحفيز الإبداع والتميز والابتكار والانفتاح على الأفكار الجديدة والخبرات العالمية"

من رسالة جلالة الملك إلى أبناء الأردن وبناته في عيد ميلاده الستين

٣٠ كانون الثاني ٢٠٢٢ ميلادية

تحية طيبة

نقدم لكم إستراتيجية المجلس التمريضي الأردني للأعوام ٢٠٢٢-٢٠٢٤ والتي تعكس التزام المجلس التمريضي بتحقيق الرؤى الملكية السامية والتوجهات والخطط الوطنية في بناء أردن قوي مواكب للتغيرات والمستجدات من خلال تنظيم مهنة التمريض والقبالة كأحد ركائز الموارد البشرية الأساسية للنظام الصحي وذلك نحو تحقيق الرعاية الأمانة والحفاظ على صحة وأمان أفراد مجتمعنا.

تم إعداد هذه الإستراتيجية بكوادر المجلس المتخصصة الإدارية والفنية وبمرجعية مع شركاء المجلس ومن خلال الرجوع إلى المصادر والوثائق الوطنية والإقليمية والعالمية ، وقد تم إعدادها بعد جائحة كورونا والتي ألفت بتبعاتها على كل كافة جوانب حياتنا ، فكان لا بد من عكس الدروس والخبرات المستفادة من الجائحة وتضمينها في الإستراتيجية لضمان تعزيز قدرات المجلس كمؤسسة متميزة وذات أعمال مستدامة.

ركزت الإستراتيجية على عدة محاور أهمها محور تنظيم المهنة ومحور الموارد البشرية والمحور المالي بالإضافة إلى محور الأتمتة والتحول الرقمي ، هذه المحاور التي تعكس نظرة وتوجه المجلس نحو التميز واستشراف المستقبل في عمله.

الشكر الجزيل لرئيس المجلس صاحبة السمو الملكي منى الحسين على رؤيتها الثاقبة ودعمها لجميع العاملين في المجلس باعتبارها المهتم والمحفز للعمل المميز وثقافة الجودة والشكر الجزيل أيضا لكل من شارك في وضع هذه الإستراتيجية من موظفين وشركاء للمجلس.

نسأل الله العظيم أن يوفقنا لخدمة هذا الوطن بقيادة حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم حفظه الله تعالى ورعاه

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أمين عام المجلس التمريضي

الأستاذ الدكتور هاني النوافلة

الجزء الأول : عن المجلس التمريضي الاردني

إن المجلس التمريضي الأردني مؤسسة حكومية ذات إستقلال إداري ومالي تُعنى بتنظيم مهنة التمريض في الأردن. أنشئ المجلس التمريضي الأردني في عام ٢٠٠٢ بصدور قانون مؤقت، ومن ثم صدور القانون الدائم للمجلس رقم (٥٣) في عام ٢٠٠٦. يتأسس المجلس سمو الأميرة منى الحسين المعظمة ويضم في عضويته كل من الأمين العام و١٤ ممثلاً من المؤسسات الصحية والتعليمية وممثلين عن المجتمع المحلي واثنين من ذوي الخبرة والإختصاص. إنضم المجلس إلى عملية هيكلة المؤسسات الحكومية في عام ٢٠١٢. ويهدف المجلس إلى تنمية الخدمات التمريضية في المملكة بما يحقق حماية أفراد المجتمع والإرتقاء بصحتهم عن طريق تنظيم مهنة التمريض وتطويرها علمياً وعملياً وتمكين العاملين فيها.

وتعتبر المملكة الأردنية الهاشمية من الدول العربية الرائدة في مهنة التمريض من حيث إنشاء مجلس خاص يعنى بتنظيم المهنة أسوة بالدول العالمية المتقدمة مثل المجلس التمريضي العالمي ، مجلس التمريض الأمريكية ومجلس التمريض والقبالة البريطاني. حيث أن وجود مجلس خاص بالمهنة والتي يشكل عاملها أكثر من ٥٠٪ من إجمالي عدد العاملين في المهن الصحية يسهم بشكل مباشر في تنظيم هذه المهنة والإستثمار فيها وتنمية قدرات العاملين فيها ومتابعة ومواكبة المستجدات العالمية فيها وبالتالي تحسين النظام الصحي الأردني ورفد الإقتصاد الوطني ضمن مخرجات موازية للدول المتقدمة.

يهدف المجلس إلى تنمية الخدمات التمريضية في المملكة بما يحقق حماية أفراد المجتمع والإرتقاء بصحتهم عن طريق تنظيم مهنة التمريض وتطويرها علمياً

أهداف المجلس

- نص قانون المجلس التمريضي الدائم رقم (٥٣) في عام ٢٠٠٦ على ثلاثة أهداف رئيسية للمجلس وهي:
- المشاركة في وضع الاستراتيجية الوطنية الصحية وفي تطبيق الخطط والبرامج الموضوعة المتعلقة بالمهنة وتنفيذها.
 - تنمية الموارد البشرية في مجال التمريض لرفع مستوى الأداء التمريضي بما يتلاءم مع المستجدات العلمية والعملية.
 - دعم البحث العلمي لغايات الارتقاء بمستوى المهنة.

التشريعات الناظمة لعمل المجلس

- قانون المجلس التمريضي الأردني رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٦
- قانون مهنة القبالة ورعاية الأمومة والطفل رقم (٧) لسنة ١٩٥٩
- قانون المسؤولية الطبية والصحية رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٨
- قانون نقابة الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات المعدل رقم ١٩ لسنة ١٩٩٩
- نظام التنظيم الإداري للمجلس التمريضي الأردني رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٥ والنظام المعدل له نظام رقم (٢٨) لسنة ٢٠٢١.
- نظام الإختصاص والتصنيف الفني لمهنة التمريض والقبالة رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٦
- نظام ترخيص مهنة التمريض والقبالة رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٩
- تعليمات إمتحان المزاولة رقم (١) لسنة ٢٠١٩

- نظام معدل لنظام ترخيص مهنة التمريض والقبالة رقم (٢٦) لسنة ٢٠٢١
- نظام تجديد ترخيص العاملين في المهن الصحية رقم (٤٦) لسنة ٢٠١٨
- تعليمات التطوير المهني المستمر لغايات تجديد ترخيص العاملين في المهن الصحية رقم (١) لسنة ٢٠٢١

الرؤيا والرسالة

الرؤيا
الريادة في تنظيم مهنة التمريض

الرسالة

تعزز المهنية والمساءلة لدى الممرضين والممرضات والقابلات ضمن اطار عملي وعملي بكفاءة عالية والتزام بالاخلاقيات المهنية وتطوير المعرفة التمريضية لديهم من خلال البحث العلمي ورسم وتطبيق السياسات التمريضية والقيادة التشاركية

تشكيلة المجلس

يتكون المجلس التمريضي الاردني من مجلس تنفيذي (Board) وأمانة عامة :

المجلس (The Board) :

وفقاً للمادة (٥) من قانون المجلس التمريضي، يتألف المجلس من رئيس يعين بإرادة ملكية سامية، وقد تم تعيين صاحبة السمو الملكي الأميرة منى الحسين المعظمة رئيساً للمجلس.
يتكون أعضاء المجلس من:

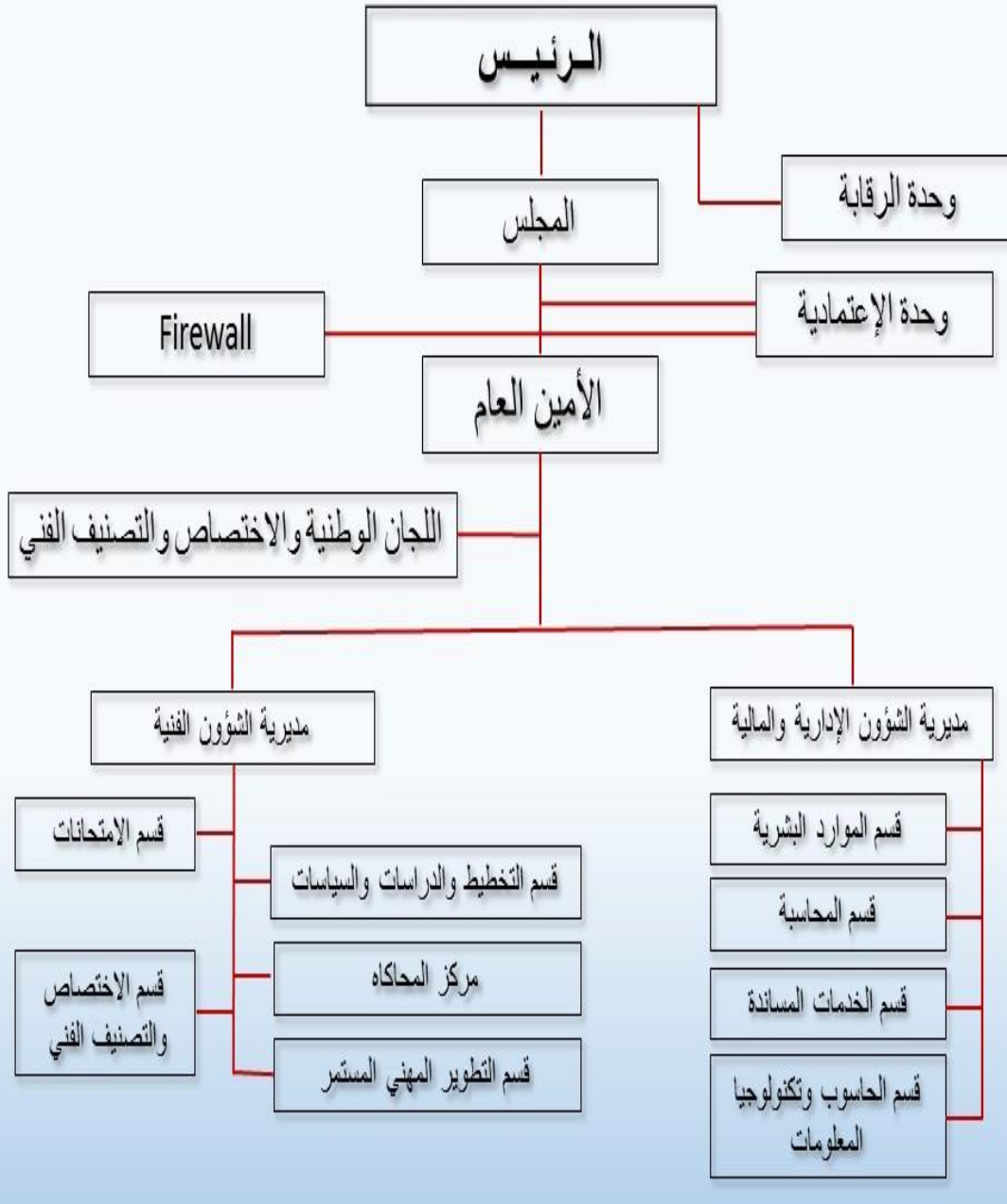
- أمين عام وزارة الصحة/نائباً للرئيس
- الأمين العام للمجلس
- أمين عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
- ثلاثة عمداء كليات التمريض في الجامعات الأردنية الرسمية بالتناوب فيما بينهم لمدة سنتين
- عميد كلية التمريض في أي من الجامعات الخاصة بالتناوب فيما بينها لمدة سنتين
- مدير التمريض في وزارة الصحة
- مدير التمريض في الخدمات الطبية الملكية
- نقيب الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات
- رئيس جمعية المستشفيات الخاصة
- احد مديري التمريض في أي من المستشفيات التعليمية بالتناوب فيما بينها لمدة ثلاث سنوات
- إثنين من ذوي الاختصاص والخبرة في التمريض وممثل عن المجتمع المحلي يختارهم الرئيس لمدة سنتين

الأمانة العامة :

وفقاً للمادة (٨) من قانون المجلس التمريضي، يكون للمجلس أمانة عامة تتكون من الأمين العام والجهاز التنفيذي:

- الأمين العام: تتلخص مهامه في الإشراف على الجهاز التنفيذي وعلى تطوير ومتابعة أعمال المجلس.
- الجهاز التنفيذي: ويتكون من الموظفين في المجلس والموزعين على مديريتين.

الهيكل التنظيمي للمجلس الترميزي الأردني



اعداد كوادر المجلس التمريضي الأردني لنهاية ٢٠٢١

٢٠٢٢			الوظيفة	المجموعة
المجموع	انثى	ذكر		
٢		١	أمين عام	العقود الشاملة
	١		مدير	
٤	١	٣	اشرا فية/ ممرض عام	الوظائف الطبية والرعاية الصحية/وظائف ممرضين
١	١		اشرا فية	مجموعة الوظائف المحاسبية والمالية
١		١	اشرا فية	مجموعة وظائف الرقابة والتدقيق
١	١		اشرا فية	مجموعة وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية
٢	١		مبرمج	الوظائف الفنية التخصصية/وظائف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
	١		فني ثاني	
١		١	أمين لوازم	الأعمال المتنوعة
١		١	اشرا فية/ تسكين هيكلية	أعمال الإلكترونيات والاتصالات
٢		٢	مراسل	أعمال الخدمات الادارية (الفئة الثالثة)
٢		٢	سائق	أعمال الخدمات المساعدة/وظائف اعمال السواقه
٢	٢		سكرتير ثاني	الوظائف الادارية والمالية /الوظائف الإدارية والتوثيق/
١٩				المجموع

الموازنة ومصادر التمويل

يتمتع المجلس بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي واداري وله ان يقوم بهذه الصفة بجميع التصرفات القانونية بما في ذلك العقود وتملك الاموال المنقولة وغير المنقولة وقبول الهبات والاعانات والتبرعات والقيام بالاجراءات القانونية والقضائية، ويتمتع المجلس بالاعفاءات والتسهيلات التي تتمتع بها الوزارات والدوائر الحكومية.

تتكون الموارد المالية للمجلس للمجلس كما هو منصوص عليها في القانون الدائم للمجلس رقم ٥٣ سنة ٢٠٠٦ مما يلي:

١. المخصصات التي ترصد له في الموازنة العامة للدولة والتي تبلغ قيمتها (١٩٠٠٠٠) مائة وتسعون الف دينار ، علما أن موازنة المجلس ليست ضمن موازنة المؤسسات المستقلة المدرجة ضمن موازنة الحكومة، ويتقاضى المجلس هذه المخصصات من وزارة المالية ويعتبر من المؤسسات الأخرى الأخرى حسب معايير وزارة المالية.
٢. مساهمة كل من وزارة الصحة و الخدمات الطبية الملكية وكليات التمريض في الجامعات الاردنية الرسمية والخاصة ونقاية الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات وجمعية المستشفيات الخاصة؛ حيث حددت مساهمات وزارة الصحة ومديرية الخدمات الطبية الملكية وكليات التمريض في الجامعة الاردنية الرسمية (١٠٠٠٠) بعشرة الاف

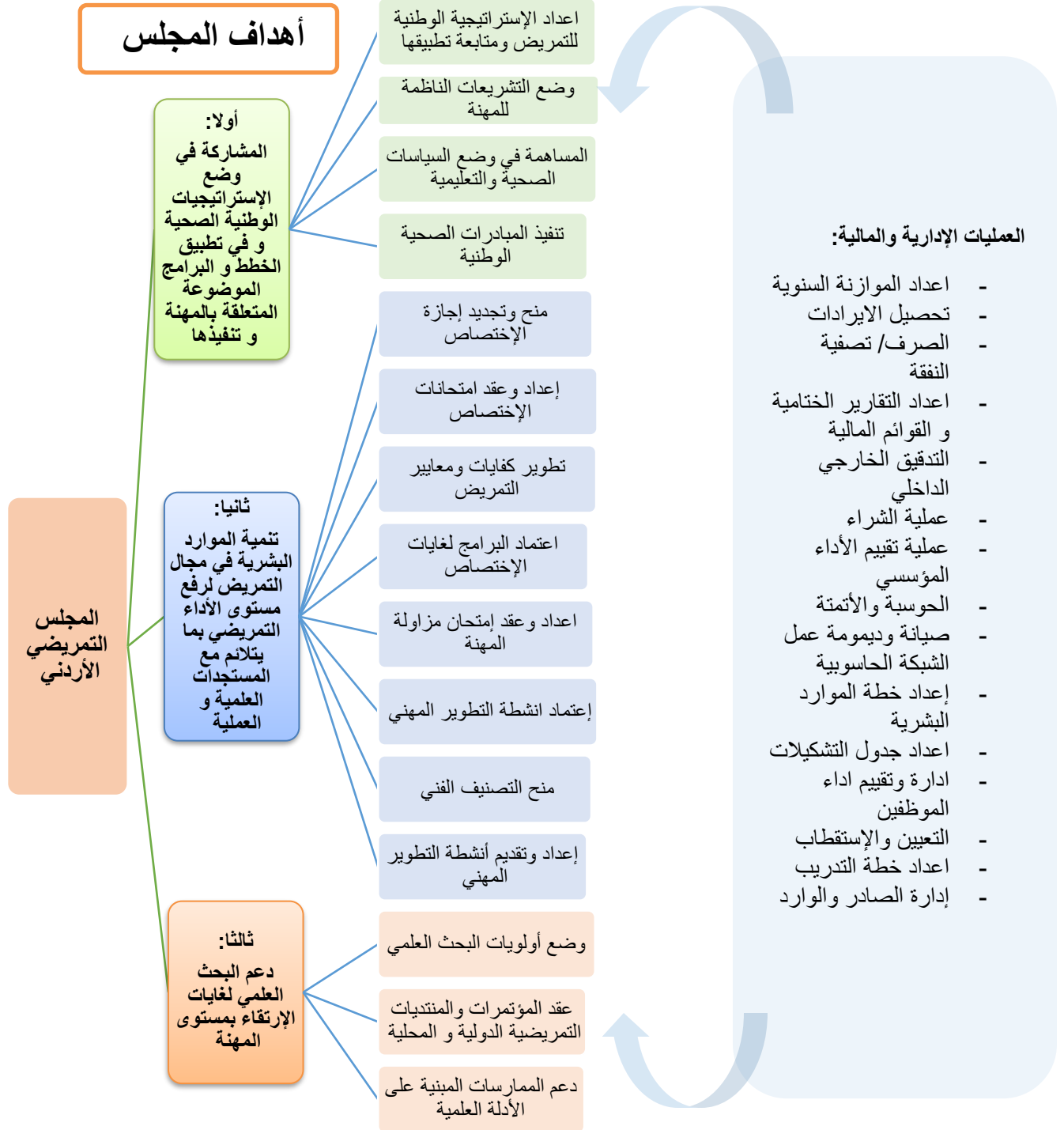
- دينار، وكليات التمريض في الجامعات الاردنية الخاصة وجمعية المستشفيات الخاصة (٥٠٠٠) بخمسة الاف دينار
وكما وحددت مساهمة نقابة الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات (٣٠٠٠) ثلاثة الاف دينار
٣. بدل الاشتراك في الدورات والامتحانات واصدار الشهادات والوثائق وفقا للتعليمات
 ٤. ربع المطبوعات التي يصدرها المجلس
 ٥. عوائد اي أنشطة يقوم بها المجلس
 ٦. المنح والاعانات والتبرعات على ان تؤخذ موافقة مجلس الوزراء عليها اذا كانت من مصدر غير اردني .

وكما وتعتبر اموال المجلس وحقوقه لدى الغير اموالا عامة يتم تحصيلها وفقا لاحكام تحصيل الاموال الاميرية المعمول بها.

أصحاب العلاقة مع المجلس

- ✓ أفراد المجتمع: أصحاب العلاقة الرئيسيين مع المجلس، حيث تعكس نشاطات ومهام المجلس الإستجابة لاحتياجات المجتمع الحالية وتوقعاته المستقبلية وعلى رأسها وضع الإستراتيجية الوطنية للتمريض.
- ✓ الممرضون والقابلات: تهدف أنظمة وتعليمات وسياسات واستراتيجيات المجلس إلى تنظيم مهنة التمريض والقابلة وتستهدف كافة الممرضين والقابلات على المستوى الوطني والعاملين في مجال تقديم الرعاية التمريضية وفي المجال الأكاديمي.
- ✓ الشركاء الإستراتيجيين: وهم الممثلين بعضوية المجلس (Board) وهم وزارة الصحة الأردنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، نقابة الممرضين والممرضات والقابلات الأردنية، جمعية المستشفيات الخاصة، المستشفيات التعليمية، وكليات التمريض في الجامعات الأردنية، وهم شركاء للمجلس في رسم الأنظمة والسياسات وتوجهات المجلس وفي إقرار كافة القرارات الصادرة عن المجلس، كما أنهم جزء من متلقي الخدمة حيث يتم تبني وتطبيق الأنظمة والسياسات في مؤسسات الشركاء.
- ✓ المؤسسات الوطنية والحكومية: رئاسة الوزراء وديوان الخدمة المدنية، ديوان المحاسبة والمجلس الصحي العالي والمجلس الأعلى للسكان وغيرها من المؤسسات الوطنية والحكومية.
- ✓ المؤسسات العربية والدولية ذات الإرتباط بمهنة التمريض مثل منظمة الصحة العالمية، المجلس التمريضي العالمي، نقابة الممرضين الرومانيين، المؤسسة الأمريكية التمريضية للإعتماد والإشهاد وغيرها الكثير، ويعمل المجلس من خلال هذه العلاقات على تمثيل مهنة التمريض في الأردن ومشاركتها في صنع القرارات الصحية على المستوى الإقليمي والعالمي، كما يقوم بتبادل الخبرات والمعرفة ونقل التجارب المثلى إلى الأردن.

عمليات وخدمات المجلس التمريضي الأردني



الجزء الثاني : منهجية إعداد الإستراتيجية

إتبع المجلس الخطوات التالية في إعداد الإستراتيجية :

١. تشكيل فريق من موظفي المجلس في نهاية ٢٠٢١
٢. قام الفريق بتحديد أصحاب العلاقة مع الإستراتيجية
٣. قام الفريق بوضع خطة عمل

١. التحضير للإستراتيجية

١. جمع وتحليل الوثائق ذات العلاقة : نتائج مستويات الإنجاز في الإستراتيجية السابقة ٢٠١٧-٢٠٢١ ، والخطط والرؤى الوطنية، والإستراتيجيات التمريضية الإقليمية والعالمية
٢. إجراء التحليل الرباعي والسداسي لبيئة المجلس الداخلية والخارجية
٣. تحديد القضايا ذات الأولوية بناء على نتائج تحليل المعلومات

٢. جمع وتحليل المعلومات

١. إعتقاد النهج التشاركي في إعداد الخطة الإستراتيجية
٢. تحديد محاور الإستراتيجية
٣. تحديد الأهداف الإستراتيجية والأهداف الفرعية ووضعها ضمن مصفوفة الخارطة الإستراتيجية
٤. مراجعة وإعتقاد الإستراتيجية وإطلاقها

٣. إعداد الخطة الإستراتيجية

١. إعداد الخطط التنفيذية مع أصحاب العلاقة
٢. وضع مؤشرات الأداء لقياس الأداء
٣. إعداد بطاقات المؤشرات
٤. إعداد خطة المتابعة والتقييم

٤. إعداد الخطة التنفيذية وإطار المتابعة والتقييم

نتائج تحليل المعلومات

قام الفريق المكلف بجمع وتحليل المعلومات التالية:

١. نتائج تحليل إستراتيجية المجلس ٢٠١٧-٢٠٢١
٢. التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية للمجلس
٣. مراجعة الخطط والرؤى والتوجهات الوطنية

أولاً: نتائج تحليل إستراتيجية المجلس ٢٠١٧-٢٠٢١

إمتدت الخطة الإستراتيجية السابقة على مدى خمس سنوات، وبنيت الخطة السابقة اعتماداً على بطاقة الأداء المتوازن ضمن أربعة محاور رئيسية ، وكل محور تتضمن مجموعة من الأهداف والأنشطة ذات الأولوية ومؤشرات اداء وضعت ضمن خطة تنفيذية شاملة. وقد عملت كل مديرية في المجلس على تحقيق الأهداف والنشاطات المناطة بها ومن ثم تقييم مدى تحقيق هذه الأنشطة.

منهجية تحليل نتائج الخطة الإستراتيجية للمجلس للأعوام ٢٠١٧-٢٠٢١

تم تحليل نتائج الخطة التنفيذية لاستراتيجية المجلس للأعوام ٢٠١٧-2021 وذلك من خلال تقييم مستوى الإنجاز لكل نشاط في الخطة من خلال تقدير النسبة المئوية لكل نشاط في الخطة (ملحق رقم (١) : إنجازات نشاطات الخطة التنفيذية للأعوام ٢٠١٧-٢٠٢١) ، ومن خلال عقد عدة مجموعات عمل نقاشية (focus groups) على مستوى المديرية والأقسام ، ومن خلال إجتماع الأمين العام مع كافة موظفي المجلس، وقد تضمن هذا الإجتماع مناقشة وتحليل وضع المجلس خلال الأعوام الخمس الماضية ومدى تحقيقه لأهدافه ، كما تضمن الإجتماع عصفاً ذهنياً للتطلعات المستقبلية للمجلس بما يتناسب مع المهام والأدوار المنوطة به .

نتائج تحليل الخطة التنفيذية للأعوام ٢٠١٧-٢٠٢١

قطع المجلس خلال الأعوام السابقة (٢٠١٧-٢٠٢١) خطوات نوعية في تطوير عملياته ومهامه نحو تنظيم مهنة التمريض والقبالة ، على الرغم من جائحة كورونا العالمية والتي فاجأت الجميع وأجبرت كافة مؤسسات العالم على إعادة النظر في استراتيجياتها وخططها.

وتالياً أهم الإنجازات والتحديات خلال فترة الإستراتيجية السابقة (٢٠١٧-٢٠٢١):

الإستدامة المالية

حقق المجلس تحسناً ملحوظاً في الإستدامة المالية لعدة أسباب منها عوائد إمتحان مزاولة المهنة الذي تم إقراره في ٢٠١٩ ، وزيادة نسبة تحصيل مساهمات الشركاء ، حيث تم في نهاية عام ٢٠٢١ تحصيل أكثر من ٥٠٪ من ذمم المساهمات للسنوات السابقة، كما حصل المجلس على منحة لإنشاء مركز للمحاكاة السريرية من خلال وزارة التخطيط والتعاون الدولي بما يقارب النصف مليون دينار.

الموارد البشرية

الإنجازات: تم تعديل نظام الحوافز للموظفين في ٢٠٢٠ بهدف تعزيز الموظفين واستقطاب الكفاءات. كما تم إقرار نظام التنظيم الإداري المعدل رقم (٢٨) لسنة ٢٠٢١ بهدف ترشيح الكوادر الادارية والمهنية وتقليل التبعيات المالية والادارية ، واستحداث قسم وحدة الإعتماد لتنفيذ مهام المجلس الواردة في نظام تجديد ترخيص العاملين في المهن الصحية رقم (٤٦) لسنة ٢٠١٨. كما تم الإنتهاء من تجهيز مركز المحاكاة السريرية واستقطاب كفاءات نوعية لإدارة المركز.

تكنولوجيا المعلومات

عمل المجلس على تطوير العمليات التكنولوجية وذلك من خلال استغلال التكنولوجيا بهدف تحسين الكفاءة والأداء وضمن الموارد المالية المتاحة وبالتعاون مع الشريك الاستراتيجي وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة، ووفقاً للمعايير المؤسسات الحكومية المطبقة على المؤسسات، حيث كانت أبرز الإنجازات:

- ٢٠١٧: تنفيذ مشروع حوسبة شمل تطوير الموقع الإلكتروني، ونظام التعليم المستمر للدورات التي يعقدها المجلس، ونظام الموارد البشرية، وتم توقيع اتفاقية مع مؤسسة بيرسون فيو (Pearson VUE) لعقد الامتحانات التمريرية التخصصية، وحوسبة النظام التسجيل بما يتلاءم متطلبات بيرسون فيو (Pearson VUE).
- ٢٠١٨: تأسيس حساب على الفيس بوك للمجلس. Facebook، والبدء بنظام الحكومي الموحد للمراسلات نظام تراسل.
- ٢٠١٩: تطوير الموقع الإلكتروني، واستخدام النماذج الإلكترونية لعمليات المجلس مع متلقي الخدمة (Microsoft form , google form)
- ٢٠٢٠: حوسبة منصة امتحان مزاولة مهنة التمريض والقبالة، تفعيل منتديات التمريض من خلال WhatsApp ، تفعيل تطبيقات الاجتماعات عن بعد وذلك بعد جائحة كورونا.
- ٢٠٢١: بدء حوسبة نظام التصنيف الفني، وتأسيس حساب للمجلس على تويتر Twitter وانستغرام Instagram وذلك لتفعيل التواصل مع المستهدفين من الممرضين والممرضات وزيادة الدعم الإعلامي للمجلس ودوره في تنظيم قطاع التمريض، كما تم البدء بتفعيل النظام الحكومي نظام تتبع المركبات الحكومية.
- ٢٠٢١: اطلاق منصة التدريب الإلكتروني على MODLE

إمتحان مزاولة مهنة التمريض القانوني والقبالة القانونية

حققت مهنة التمريض القانوني والقبالة القانونية في الأردن نقلة نوعية من خلال عقد إمتحان المزاولة وذلك بعد إقرار نظام ترخيص مزاولة مهنة التمريض والقبالة رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٩ ، حيث تم إنجاز ما يلي:

- إقرار تعليمات إمتحان المزاولة لمهنة التمريض القانوني والقبالة القانونية رقم (١) لسنة ٢٠١٩
- تشكيل اللجان العلمية لامتحان المزاولة ووضع خارطة الإمتحان
- البدء بوضع بنك الأسئلة
- عقد الإمتحان لخريجي التمريض القانوني والقبالة القانونية إعتباراً من ٢٠١٩
- إنشاء منصة الكترونية للتسجيل لامتحان المزاولة في ٢٠٢٠
- إرسال تقارير تحليل نتائج الإمتحانات للجامعات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهيئة إعتداد مؤسسات التعليم العالي وذلك بهدف العمل على تحسين مخرجات البرامج التمريضية

اعتماد أنشطة التطوير المهني المستمر

صدر في عام ٢٠١٨ نظام تجديد ترخيص العاملين في المهن الصحية رقم (٤٦) لسنة ٢٠١٨ ، والذي تضمن مهام المجلس التمريضي الأردني كجهة اعتماد لأنشطة التطوير المهني المستمر للممرضين والقابلات القانونيات وذلك لغايات تجديد ترخيص مزاوله المهنة وبناء على ذلك تم إنجاز ما يلي :

- المشاركة الفاعلة في عضوية اللجنة الوطنية للتطوير المهني المستمر وفي وضع تعليمات التطوير المهني المستمر
- عقد حملة توعوية للتعريف بالنظام والتعليمات
- إنشاء وحدة للإعتماد في المجلس بموجب نظام التنظيم الإداري المعدل رقم (٢٨) لسنة ٢٠٢١
- تعيين منسقة للإعتماد وانتداب منسقة من الخدمات الطبية الملكية
- وضع دليل معايير وأسس اعتماد أنشطة التطوير المهني المستمر
- إنشاء لجنة للإعتماد والبدء باعتماد أنشطة التطوير المهني
- المساهمة في وضع النظام الإلكتروني لنظام التطوير المهني المستمر
- المشاركة في الحملة الوطنية للتوعية بالتطوير المهني وتجديد الترخيص "مسار"

الإختصاص في التمريض

بدء العمل بنظام الإختصاص والتصنيف الفني رقم ٨٥ لسنة ٢٠١٦ ، وتم وضع تعليمات الإختصاص والتصنيف الفني في عام ٢٠١٧ ، وكان هنالك زيادة ملحوظة في أعداد المتقدمين لامتحانات الإختصاص ، كما وصل عدد الإختصاصات المعتمدة في المجلس إلى (١٨) تخصص ، وتم العمل على تطوير كفايات ومعايير الإختصاص للتخصصات المعتمدة ، وتم الإنتهاء من إعداد الإمتحانات ل (١٣) تخصص.

ومن أبرز إنجازات المجلس خلال هذه الفترة إعتماده كمرکز للإمتحانات من قبل مؤسسة بيرسون فيو العالمية ، هذا الإعتماذ الذي يضمن تقديم إمتحانات محوسبة ضمن أعلى درجات السرية والمصداقية والمهنية.

التصنيف الفني

تم الإنتهاء من مواءمة التصنيف الفني لكافة الممرضين والقابلات الحاصلات على لقب للتصنيف الفني من الخدمات الطبية الملكية أو من نقابة الممرضين ، كما تم البدء بعملية التصنيف الفني للممرضين الجدد .

مركز المحاكاة السريرية

أنشأ المجلس مركزاً هو الأول من نوعه في المملكة للمحاكاة السريرية وذلك من خلال منحة من الصندوق العربي للإنماء الإقتصادي والإجتماعي ، ويهدف المركز إلى تعزيز القدرات للكوادر التمريضية وللعاملين في المهن الصحية على المستويين الوطني والإقليمي من خلال عقد الدورات المهنية المتقدمة المعتمدة وبرامج التطوير المهني المستمر المعتمدة على المحاكاة والتعلم النشط. يتكون مركز المحاكاة السريرية من :

- ✓ ٣ غرف محاكاة عالية الدقة تحتوي على دمي عالية الكفاءة تحاكي السيناريوهات التي تحدث في المستشفيات
- ✓ ٦ غرف امتحانات مزودة بكاميرات و نظام صوتي و سمعي متقدم
- ✓ غرفتين ما بعد السيناريوهات لمناقشة السيناريوهات التي تمت
- ✓ غرفة كبيرة للاستخدام المتعدد تحتوي على دمي عديدة للتدريب و استخدامهما في جميع المهارات التي يحتاجها الطلاب و الخريجين من مختلف التخصصات الصحية

مركز الإمتحانات

إنتهى المجلس من إنشاء مركز سعيد دروزة للإمتحانات في مبنى المجلس وذلك بدعم من شركة ادوية الحكمة، وحكومة تاييه (تايون) وبالتعاون مع وزارة التخطيط والعمل الدولي، وتم تحميل برنامج الإمتحانات بالتعاون ما بين المجلس وجامعة مؤتة وجامعة الحسين بن طلال.

منتدى السياسات التمريضية

- إنطلاقاً من مهامه التنظيمية للمهنة بدأ المجلس بعقد منتدى السياسات الصحية، حيث تم عقد المنتديات التالية :
- المنتدى الأول ٢٠١٨ : "الإستثمار في القوى العاملة في التمريض"
 - المنتدى الثاني ٢٠١٩ : " افاق جديدة لتطوير الرعاية الصحية: تعزيز تطبيق السياسات الناظمة لمهنتي التمريض والقبالة"
 - المنتدى الثالث ٢٠٢١ : " الحلول الإبتكارية والإبداعية لتقليص الفجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي"

التعاون الإقليمي والدولي

إستمر المجلس في حضوره المميز مع المؤسسات التمريضية العالمية والإقليمية مثل المجلس التمريضي العالمي ومنظمة الصحة العالمية وفي حضور المؤتمرات والإجتماعات المتعلقة بالمهنة، ومن أبرز هذه المشاركات المشاركة في حملة "التمريض الآن العالمية" التي أطلقت في ٢٠١٨، كما ساهم المجلس بشكل أساسي في وضع تقرير وضع التمريض في العالم ٢٠٢٠، واستكمل المجلس تفعيل مذكرة التفاهم مع نقابة التمريض الرومانية حيث تم إرسال ٧ ممرضين من مستشفى البشير في عام ٢٠١٩ إلى رومانيا للتدريب في مجال الإسعاف والطوارئ.

التدريب والتعليم المستمر

جدد المجلس إعماده من المركز الأمريكي للإعتماد والإشهاد لتقديم أنشطة التطوير المهني المستمر في ٢٠١٧ وفي عام ٢٠٢١، واستمر قسم التدريب والتعليم المستمر بعقد أنشطة التطوير المهني من خلال البرامج والمشاريع التدريبية مع المؤسسات الوطنية مثل مشروع تدريب الصحة الجنسية والإنجابية ومع الجهات الخارجية مثل أكاديمية العلوم الحياتية و الجامعه الامريكه العربيه-جنين ومع المنظمات الدولية مثل مشروع الصحة النفسية مع منظمة الصحة العالمية .

المعيقات والتحديات

واجه المجلس عدد من المعيقات والتحديات في تنفيذه لخطة الإستراتيجية مما أدى إلى تأخر أو عدم تحقيق جزء من أهداف ونشاطات الإستراتيجية ، وأبرز هذه المعيقات والتحديات :

١. جائحة كورونا والتي تسببت في إعاقة وتأخير و توقف كثير من الأعمال
٢. نقص الكفاءات الفنية والموارد البشرية في المجلس وإيقاف عملية التعيينات خلال الجائحة
٣. نقص الكفاءات المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات وخاصة بعد التوجه نحو التحول الإلكتروني الكامل
٤. محدودية الموارد المالية للمجلس
٥. عدم تطبيق المؤسسات الصحية للتشريعات والتوصيات والسياسات الصادرة عن المجلس
٦. تداخل التشريعات والمرجعيات لمهنة التمريض والصحة لاكثر من مؤسسة

الإستجابة لجائحة كورونا

كما كل مؤسسات الوطن والمؤسسات في العالم كان لجائحة كورونا تأثير كبير على عمل المجلس، ومنذ الأيام الأولى للجائحة اتخذ المجلس خطوات عملية للتعامل معها ووضع الخطط البديلة بهدف تحقيق أعلى كفاءة ممكنة في العمل والتقليل من الأضرارالناجمو عن الجائحة وتعطل الأعمال وأيضاً للمساهمة بشكل فعال في حماية القطاع الصحي ودعم المرضى ، حيث قام المجلس بما يلي:

- ✓ عقد الإجتماعات عن بعد للموظفين ومناقشة الحلول الأفكار للتعامل مع الجائحة وكيفية العمل عن بعد.
- ✓ تفعيل تطبيقات الاجتماع عن بعد وتدريب الموظفين عليه.
- ✓ إصدار تصاريح للحركة لعدد من الموظفين لاستمرار وديمومة العمل
- ✓ اطلاق وتعميم رساله الدعم الملكي من صاحبة السمو الملكي الاميرة منى الحسين المعظمة رئيس المجلس للعاملين بالقطاع الصحي.
- ✓ مخاطبة معالي وزير الصحة بان المجلس التمرضي الاردني بكل امكانياته جاهز لدعم ومساندة وزارة الصحة.
- ✓ مخاطبة معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي بضرورة شمول طلبة التمريض بالجامعات الاردنية كطلبة الطب وطب الاسنان في اي قرارات تتخذها الوزارة بخصوص الاجراءات الاستثنائية للتدريب والامتحانات.
- ✓ نقل المرضى العاملين في فنادق الحجر الصحي في عمان الى الفنادق الي منازلهم بشكل مستمر بواقع مرتين باليوم.
- ✓ اطلاق دليل الوقاية من العدوى ومكافحتها للتعامل الآمن مع فيروس كورونا المستجد للعاملين في القطاع الصحي.
- ✓ الإعلان عن واعتماد دورات التعليم عن بعد للمرضين والقابلات لتعزيز إجراءات الوقاية والسلامة العامة من خلال مواقع معتمدة مثل منظمة الصحة العالمية.
- ✓ القيام بعدة حملات لجمع المتطوعين لمسانده الكوادر التمريضية في وزارة الصحة وتم تزويد الوزارة بقوائم الأسماء وقاعدة بيانات عن المتطوعين .
- ✓ اطلاق برنامج تدريبي الكتروني لضبط العدوى وطرق التعامل مع مرضى الكورونا بالتعاون مع مركز الحسين للسرطان.
- ✓ مخاطبة مؤسسة الضمان الاجتماعي لتضمين مهنة التمريض والقبالة ضمن المهن الخطرة .
- ✓ عقد عدة منتديات لعمداء ومدراء التمريض في الأردن ومناقشة جاهزية أنظمة التعليم التمريضية الأردنية للتعامل مع الكوارث والطوارئ. و لوضع دليل التدريب العملي خلال الجوائح ولمناقشة تحديات الجائحة.
- ✓ إطلاق حملة ممرض ردني شجاع نشامى ونشميات على خط المواجهة
- ✓ عقد لقاء حوارى عن بعد للقيادات التمريضية يوم ١٣/٥/٢٠٢٠ بمناسبة يوم التمريض العالمي لمناقشة الدروس المستفادة من جائحة كورونا
- ✓ إطلاق منصة التسجيل الإلكتروني لامتحان مزاولة مهنة التمريض والقبالة، ودراسة طلبات التسجيل والدفع الكترونياً من خلال مؤسسة eFwatercom
- ✓ عقد إمتحان المزاولة في ست محافظات موزعة على عدد من الجامعات خلال الجائحة بالتعاون مع هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.

ثانياً : نتائج التحليل الرباعي البيئة الداخلية والخارجية للمجلس

تم إجراء التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية للمجلس من خلال ما يلي :

- جلسة عصف ذهني مع موظفي المجلس
- استخدام أداة SWOT لتحليل البيئة الداخلية والخارجية
- استخدام أداة PESTEL لتحليل البيئة الخارجية للمجلس (الفرص والتهديدات) التي تناقش العوامل التالية:
السياسية، الإقتصادية، المجتمع، التقنية، البيئة، والقوانين.
- مقابلات مع عدد من أصحاب العلاقة مع المجلس : ١. ممرضين ٢. قياديين في مهنة التمريض ٣. أكاديميين في التمريض

التحليل الرباعي

نقاط الضعف	نقاط القوة
- قلة وعي بعض الموظفين بدورهم في تحقيق الإستراتيجية	- المجلس التمريضي هو الجهة المنظمة لمهنة التمريض
- الحاجة إلى تفعيل منهجيات التحسين المستمر وقياس أثر التطبيق	- القيادة الداعمة للمجلس ممثلة بسمو الأميرة منى الحسين رئيساً للمجلس وداعم للمهنة محلياً وإقليمياً
- قلة الموارد المخصصة	- مجلس اداري ذو تمثيل من كافة القطاعات
- تسرب الكفاءات وصعوبة تطبيق التعاقب والإحلال الوظيفي	- هيكل تنظيمي رشيق يعكس مهام وخصوصية المجلس
- ضعف عملية التدريب وتنمية القدرات البشرية لموظفي المجلس	- إقرار نظام ترخيص مهنة التمريض متضمناً إمتحان المزاولة
- قلة مشاريع التحسين المستمر والجودة ضمن آليات عمل	- المجلس هو جهة الإعتماد لأنشطة التطوير المهني للتمريض والقبالة القانونية
- وجود فجوات في الكفايات المطلوبة للعمل لدى بعض الموظفين	- إعتداد القيادة على الأسلوب التشاركي
- مقاومة التغيير لدى بعض الموظفين	- المرونة في عقد الشراكات واتخاذ القرارات
	- النهج التشاركي في العمل مع المؤسسات الوطنية
	- وجود أنظمة مالية وإدارية شفافة
	- جود نظام موارد بشرية يستجيب لحاجات المجلس
	- إنهاء مرحلة كبيرة في أتمتة عمليات المجلس
	- التوسع المستمر والنوعي لمهام المجلس
	- موقع إلكتروني مرن
	- مواءمة الأنظمة والتعليمات مع ديوان الخدمة المدنية
	- وجود موظفين بكفاءات عالية متخصصة
	- تعزيز العمل بروح الفريق
	- إعتداد المجلس على عمل اللجان المتخصصة والممثلة للمؤسسات الوطنية والمتضمنة أفضل الخبراء

	<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد المجلس من قبل المؤسسة الأمريكية للاعتماد والإشهاد لتقديم التعليم التمريضي المستمر - اعتماد مركز إمتحانات المجلس من قبل بيرسون فيو - تعزيز وتضمين قيم المجلس في كافة أعماله - التحسن في الموارد المالية وترشيد الإنفاق - وجود مركز متميز للمحاكاة ومركز للإمتحانات
التحديات	الفرص
<ul style="list-style-type: none"> - ضعف الإلتزام بالتشريعات الصادرة عن المجلس - عدم دفع المساهمات المالية / المستحقات للمجلس من قبل بعض الشركاء وقلة الموارد المالية - إنتقال الموظفين إلى أماكن عمل أخرى بسبب الإمتيازات المالية الأفضل - بطء في عملية الأتمتة بسبب الربط مع المؤسسات الأخرى - توقف البرامج التدريبية مع دول مجاورة بسبب الأوضاع السياسية - ضعف التزام بعض الشركاء بتبني مبادرات وأهداف المجلس - الجوائح والكوارث - عدم وجود نظام معلومات وطنية موحد للموارد البشرية الصحية - إرهاق الكوادر الصحية ومنها التمريضية جسديا ونفسيا بعد كورونا - ضعف تطبيق نظام الإختصاص وعدم وضوح الأدوار التخصصية 	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة تمثيل المجلس في المجالس والمبادرات واللجان الوطنية والإقليمية - التوجه العام والحكومي لدعم الشراكة مع المؤسسات الأخرى - الإهتمام العالمي بمهنة التمريض وخاصة بعد النقص الشديد عالميا في أعداد الممرضين - الإهتمام العالمي بمهنة القبالة والصحة الجنسية والإنجابية - وجود فرص تمويل لمشاريع وبرامج من خلال وزارة التخطيط - التطور في وسائل الإتصالات والتكنولوجيا والربط الإلكتروني - التطور في التطبيقات الذكية وفي استخدام وسائل التواصل الإجتماعي - حاجة بعض دول الإقليم الى الاستشارات و التدريب في مجال التمريض - زيادة الوعي بأهمية التشريعات المنظمة للمهنة - زيادة الوعي بأهمية التمريض المتخصص - زيادة الوعي بأهمية بعض التخصصات الملحة مثل الطوارئ - وجود فرص لتمثيل المجلس وتعزيز المسؤولية المجتمعية له - التوجه الحكومي نحو أتمتة كافة أنظمة العمل - زيادة الوعي بأهمية الممارسات المؤسسية الصديقة للبيئة - توجه الأنظمة والتشريعات نحو الزامية اعتماد الاختصاص في مجال الممارسة لمختلف القطاعات الصحية - توفر أمن واستقرار ، ومناخ سياسي منفتح

ثالثاً: مراجعة الخطط والرؤى والتوجهات الوطنية

قام الفريق بمراجعة الخطط والرؤى الوطنية والعالمية ذات الصلة وكانت أبرز نقاط التقاطع مع أهداف المجلس كما يلي:

أهداف المجلس التمريضي:



- ✓ المشاركة في وضع الإستراتيجيات الوطنية الصحية وفي تطبيق الخطط والبرامج الموضوعية المتعلقة بالمهنة وتنفيذها.
- ✓ تنمية الموارد البشرية في مجال التمريض لرفع مستوى الأداء التمريضي بما يتلاءم مع المستجدات العلمية والعملية
- ✓ دعم البحث العلمي لغايات الإرتقاء بمستوى المهنة

التوجهات الإستراتيجية العالمية للتمريض والقبالة ٢٠٢١-٢٠٢٥	الإستراتيجية الوطنية للتمريض والقبالة ٢٠١٦-٢٠٢٥	الإستراتيجية الوطنية للقطاع الصحي في الأردن ٢٠١٦-٢٠٢٠	رؤية الاردن ٢٠٢٥	أهداف التنمية المستدامة SDGS
				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ التعليم: جودة التعليم للتمريض والقبالة ✓ الوظائف: وإدارة الموارد البشرية التمريضية ✓ القيادة: تعزيز الكفايات القيادية لدى التمريض ✓ تقديم الخدمات: تقديم خدمات تمريضية بجودة عالية 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ تشريعات و حاكمة فاعلة لمهنة التمريض و القبالة ✓ تعليم إبداعي ذو جودة عالية لمهنة التمريض و القبالة ✓ ممارسة تمريضية حيوية و مبنية على البراهين و قادرة على الإستجابة للمتغيرات ✓ قوى عاملة ممكنة و ذات أثر واضح 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ بيئة سياسات وحوكمة رشيدة في القطاع الصحي ✓ خدمات صحية متكاملة محورها الفرد و تستجيب للاحتياجات المتزايدة ✓ الحماية الصحية و المالية و الاجتماعية للسكان كافة على أسس من العدالة ✓ استثمار في القطاع الصحي داعم للإقتصاد الوطني والتنافسية 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ تحسين الإطار المؤسسي للقطاع الصحي ✓ تحسين التعليم للمتخصصين في المجال الصحي ✓ تعزيز الشراكات و التعاون في المجال الصحي ✓ تعزيز خدمات الصحة النفسية و تعاطي المخدرات ✓ تطوير الموارد البشرية 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ الهدف الثالث: ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار ✓ الهدف الثامن: العمل اللائق ونمو الإقتصاد ✓ الهدف التاسع: تطوير القدرات التكنولوجية

القضايا الإستراتيجية ذات الأولوية بناء على نتائج التحليل

أظهرت نتائج التحليل للإستراتيجية السابقة والتحليل الرباعي ومراجعة الأدبيات ذات العلاقة عدداً من القضايا ذات الأولوية لعمل المجلس ، والتي يجب التركيز عليها لتحقيق أهداف المجلس المستقبلية، وهي:

القضية الأولى : الموارد البشرية

برزت أولوية هذه القضية بسبب:

- تسرب الكفاءات وخاصة التمريضية منها إلى الخارج أو داخليا إلى فرص عمل أفضل و عدم قدرة المجلس على المنافسة والإحتفاظ بالكوادر البشرية المتخصصة وذلك لتدني رواتب القطاع الحكومي مقارنة مع القطاع الخاص.
- إيقاف التعيينات خلال فترة جائحة كورونا
- زيادة مهام وعمليات المجلس خلال السنوات الأخيرة ومنها البدء بعقد إمتحان المزاولة ، عملية الإعتماد وأتمتة عمليات المجلس
- طبيعة العمل في المجلس والذي يحتاج إلى خبرات نوعية وتدريب مستمر في مجال العمل
- محدودية عدد الموظفين وتنوع المهام لكل موظف
- الحاجة إلى التركيز على التطوير المهني المستمر للموظفين واستجابته للإحتياجات الوظيفية في المجلس

القضية الثانية : الإستدامة المالية

على الرغم من تحسن الوضع المالي للمجلس تحسنا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة إلا أن هذه القضية لا زالت ذات أولوية بسبب:

- قلة المخصصات المالية للمجلس وذلك مقارنة مع المصاريف الجارية ومع قيمة الرواتب للموظفين .
- عدم التزام بعض الشركاء في دفع المساهمات السنوية

القضية الثالثة : أتمتة عمليات المجلس والتحول الرقمي

برزت هذه القضية بسبب:

- تبعات جائحة كورونا والحاجة إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة وتقليل التواصل الجاهي
- التوجه والإرشادات الحكومية بإلزامية التحول الإلكتروني والربط الإلكتروني مع الحكومة
- زيادة عدد عمليات المجلس وتوسع عدد الفئة التي يتم التعامل معها : على سبيل المثال إمتحان المزاولة
- الحاجة إلى تطوير قواعد بيانات في مختلف مجالات عمل المجلس: الكوادر التمريضية، إمتحان المزاولة، الإعتماد، الإختصاص، التعليم المستمر والتصنيف الفني

القضية الرابعة : تجويد العمل الإداري

تبرز أهمية هذه القضية بسبب:

- ضرورة تجويد وإستدامة عمل المجلس واستجابته للتطورات والتقدم في هذا المجال ولاحتياجات الشركاء وأصحاب العلاقة
- التوجهات الحكومية نحو تحسين الأداء المؤسسي وتطوير القطاع العام

القضية الخامسة: تنظيم مهنة التمريض

أسباب أولوية هذه القضية:

- أهمية إستجابة المجلس للمتغيرات والمستجدات في المهنة وتولي قيادي تنظيم المهنة والإستمرار في وضع ومتابعة مهامه في تنظيم المهنة ووضع الإستراتيجيات والخطط والسياسات ذات العلاقة في التعليم أو الممارسة التمريضية.
- ضعف في تطبيق الإختصاص والتصنيف الفني وضرورة سعي المجلس إلى مأسسة الإختصاص والتصنيف الفني وتعزيز الأدوار التخصصية
- صدور نظام تجديد ترخيص العاملين في المهن الصحية وربط التجديد بالتطوير المهني المستمر
- تكليف المجلس بعملية إعتداد أنشطة التطوير المهني المستمر وضرورة تنظيم العملية وربطها بتطوير كفايات المهنة
- إقرار إمتحان المزاولة وأهمية العمل على التحسين المستمر لكل ما يتعلق بالإمتحان ومواكبة المستجدات العالمية بهذا المجال

- أهمية تطوير برامج ومشاريع للتطوير المهني المستمر التي تستجيب للإحتياجات الوطنية
- أهمية تطوير قاعدة بيانات للكوادر التمريضية والقبالة مربوطة باحتياجات سوق العمل
- الحاجة إلى تعزيز وتضمين كفايات الإستجابة للطوارئ والكوارث وخاصة بعد الجائحة
- تعزيز الصحة النفسية ودعم العاملين في المهنة وخاصة بعد حائحة كورونا
- ضعف التزام المؤسسات بالنسب الآمنة لعدد الممرضين إلى المرضى
- ضرورة تعزيز الكفايات والأدوار القيادية لدى الكوادر التمريضية
- الحاجة إلى زيادة تعزيز الشراكة والتواصل مع العاملين في المهنة والتوعية بدور المجلس وأهميته ودفع الشركاء إلى مساعدته في تطبيق التشريعات الناظمة التي يضعها وفي تطبيق برامج
- وجود فرص كبيرة لسوق العمل الخارجي للمهنة وأهمية تحضير كوادر كفوءة للخارج
- ضرورة تنظيم مستوى التمريض المشارك وتعزيز مخرجات برامج الدبلوم

القضية السادسة : المتابعة والتقييم

تبرز أهمية هذه القضية بسبب:

- إعتداد لمجلس في تطبيق الإستراتيجية الوطنية للتمريض على تعاون والتزام الشركاء من القطاعات المختلفة بدون وجود سلطة تنفيذية لذلك
- عدم توفر الكوادر البشرية في المجلس لمتابعة تطبيق الإستراتيجية الوطنية للتمريض ومتابعة تطبيق التشريعات والخطط الصادرة عن المجلس
- ضرورة وجود آليات متابعة وتقييم للنشاطات الواردة في الخطة التنفيذية الواردة في هذه الإستراتيجية لمتابعة وقياس أداء عمل المجلس.

الجزء الثالث: الخطة الإستراتيجية للمجلس التمريضي ٢٠٢٢-٢٠٢٤

المعالم الرئيسية للإستراتيجية والغاية من إعدادها

تمثل هذه الإستراتيجية أداة وخارطة طريق رشيقة ومرنة لتمكن المجلس من تحقيق أهدافه في تنظيم مهنة التمريض والقبالة ، وقد تم الإتفاق على أن تمتد هذه الإستراتيجية على مدى ثلاث سنوات لتتماشى مع المستجدات المتسارعة في مجال النظام الصحي مثل الجوائح والكوارث وخاصة أنها جاءت بعد جائحة كورونا والتي ألزمت الجميع بوضع خطط مرنة تستجيب للمتغيرات المتسارعة. وأيضا للتركيز على تحقيق أهداف الإستراتيجية ضمن فترة محددة .

الغاية

- ✓ توفير منهجية وخطة عمل ضمن الأهداف الإستراتيجية محددة بأهداف ونشاطات وأطر زمنية ومؤشرات أداء تضمن متابعة وقياس مدى التقدم في تحقيق الأهداف.
- ✓ توفير إطار عام لعمل المجلس وذلك ضمن منهجية تستجيب لثقافة التميز والجودة.
- ✓ المساهمة في تحقيق الرؤى والتوجهات والخطط الوطنية.

مرتكزات الإستراتيجية



المحور الأول: تنظيم المهنة	
الهدف الإستراتيجي	تنظيم مهنة التمريض والقبالة وتعزيز كفاءة العاملين بها ضمن منظومة تشريعات وأنظمة وسياسات محكمة وفعالة
الأهداف الفرعية	<ol style="list-style-type: none"> ١. متابعة وتقييم إستراتيجية تنظيم المهنة ٢. تطبيق الإختصاص في مهنة التمريض والقبالة ٣. تحسين إجراءات إمتحان مزاوله مهنة التمريض والقبالة القانونية ٤. تعزيز برنامج إعتداد التطوير المهني المستمر ٥. مأسسة التصنيف الفني في المؤسسات الصحية ٦. تنمية الكوادر التمريضية من خلال برامج التطوير المهني والتعليم المستمر والتدريب ٧. تحسين مخرجات التعليم التمريضي ٨. تعزيز إدارة القوى البشرية لمهنة التمريض والقبالة ٩. دعم البحث العلمي لتحسين الرعاية التمريضية/القبالة ١٠. تعزيز الشراكة والتعاون لدعم المهنة
المحور الثاني: الموارد البشرية	
الهدف الإستراتيجي	تمكين الموارد البشرية والمحافظة عليها
الأهداف الفرعية	<ol style="list-style-type: none"> ١. الاحتفاظ بالموارد البشرية ٢. بيئة عمل ايجابية ومريحة تحقق رضا وظيفي ٣. تعزيز مشاركة الكوادر البشرية في برامج التدريب والتطوير المستمر
المحور الثالث : الإستدامة المالية	
الهدف الإستراتيجي	تعظيم كفاءة الإدارة المالية للمجلس
الأهداف الفرعية	<ol style="list-style-type: none"> ١. تحقيق الإستدامة المالية للمجلس ٢. تعزيز الإفصاح والشفافية
المحور الرابع : التحول الرقمي	
الهدف الإستراتيجي	تعزيز التحول الرقمي والأتمتة لأنظمة وعمليات المجلس
الأهداف الفرعية	<ol style="list-style-type: none"> ١. تطوير البنية التحتية الرقمية ٢. تقديم خدمات رقمية متميزة ٣. رقمته المدفوعات والمقبوضات

٤. تعزيز المشاركة الإلكترونية	
المحور الخامس: العمليات	
تعزيز جودة عمليات المجلس لتعظيم القيمة المثلى لصالح أصحاب العلاقة	الهدف الإستراتيجي
١. تعزيز كفاءة و فعالية العمليات	الأهداف الفرعية
٢. إدارة فاعلة واستخدام أمثل للموارد والمواد والمعدات	

متابعة وتنفيذ الإستراتيجية

يعتمد نجاح الإستراتيجية على المتابعة والتقييم المنتظم لقياس مدى التقدم في تحقيق النشاطات الواردة فيها وتحقيق الأهداف، ويتم ذلك من خلال متابعة مؤشرات قياس الأداء المعدة في جميع المستويات الإدارية، حيث تم وضع مؤشرات أداء بحيث تقيس مدى تحقيق الأهداف ما أمكن، وقد تم تطوير بطاقات مؤشرات الأداء لكافة المؤشرات في الإستراتيجية. وقد تم وضع خطة تنفيذية لهذه الإستراتيجية تتضمن النشاطات المطلوب تنفيذها لتحقيق الأهداف ضمن التوجهات الإستراتيجية، والإطار الزمني للتنفيذ والمديرية/ القسم المناط به تنفيذ النشاط، ومؤشرات أداء لكل نشاط، وستتم عملية المتابعة والتقييم من خلال الرصد الدوري لقيم المؤشرات ومقارنتها مع القيم المستهدفة. وسيكون عطفة الأمين العام ومدراء المديرية في المجلس مسؤولين عن متابعة وتقييم هذه الإستراتيجية من خلال الإجتماعات الدورية وإجتماع للتقييم في نهاية كل عام.

ملحقات الإستراتيجية

- ملحق (١): إنجازات نشاطات الخطة التنفيذية للأعوام ٢٠١٧-٢٠٢١
 ملحق (٢): مؤشرات الأداء الرئيسية لأهداف الإستراتيجية
 ملحق (٣): مصفوفة محاور الإستراتيجية (الخطط التنفيذية)