



كلية التمريض  
جامعة المنصورة

## 3 - القيادة

والحكمة

## 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 , وتشتمل هذه المعايير:

1. النشاط العلمي والبحث العلمي.
2. القدرات الإدارية والقيادية.
3. المشاركة في الأنشطة والخدمات المختلفة.
4. المساهمات في مجالات الجودة والتطوير (علي مستوي المؤسسة / الجامعة / المجتمع)
5. المشاركة في الأنشطة القومية.
6. التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرءوسين.
7. المشاركة في تنمية الموارد الذاتية للكلية.
8. له دور فعال في العلاقات المتبادلة مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع.
9. السمعة الطيبة والحسنة.
10. اجتياز دورات تدريبية خاصة بنظم إدارة الجودة.
11. القدرة علي العمل في فريق ووضع استراتيجيات وآليات سير العمل.
12. يقدم خطة للتطوير والتحسين
13. السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة.

- لا يوجد مشاركة من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية ويمكن أن يرجع السبب الى نقص الكوادر لتولى عملية القيادة وانه يتم الترشيح من الإدارة العليا للكلية والجامعة .

## 2/3 نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية

## 1/2/3 أسلوب القيادة

بعد تحليل الاستبيانات الخاصة باستقصاء رأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين بالكلية في أسلوب القيادة المتبع بالكلية تبين من الجدول التالي النمط القيادي بالكلية للعام: 2011/2010:

الفئة		نمط القيادة الديمقراطي						نمط القيادة المركزي						نمط القيادة السلبي			
		رئيس القسم		وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب		عميد الكلية		رئيس القسم		وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب		عميد الكلية		رئيس القسم		وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	
		%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No
الطلاب		25.4	61	29.6	71	24.3	58	23.4	56	29.2	70	23.5	56	26.7	64	29.1	70
الإداريين		26	11	2.9	1	8.6	4	4.5	4	3.3	1	12.7	5	7.6	3	2.1	1
أعضاء هيئة التدريس		76.7	12	0	0	7.9	1	74.3	12	4.2	1	0	0	35.6	6	16.3	3

- يتضح من الجدول السابق أن 26.7% من الطلاب يرون أن نمط القيادة بالنسبة للعميد هو نمط القيادي السلبي و 24.3% نمط القيادة الديمقراطي بينما 23.4% يرون أن نمط القيادة مركزياً.
- بالنسبة لتقييم الإداريين لنمط القيادة 26% من الإداريين يرون أن نمط القيادة لرؤساء الأقسام ديمقراطي
- بالنسبة لتقييم أعضاء هيئة التدريس لنمط 74.3% يرون أن نمط القيادة بالنسبة للعميد نمط قيادة مركزي و 35.6% يرون أن نمط القيادة سلبي و 76% يرون أن نمط القيادة بالنسبة لرؤساء الأقسام نمط ديمقراطي.

تساهم المجالس الرسمية بالكلية في مناقشة واتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم فهناك العديد من القرارات المتميزة بمحاضر مجالس الأقسام ولجنة شئون التعليم والطلاب تعتمد بمجالس الكلية.

مرفق (3-1)

## 3/3 تنمية المهارات الإدارية

## 1/3/3 التدريب

توفر الجامعة خطة معتمدة وموثقة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية 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](http://www.fldp.org) ومتاح أيضا على موقع مركز تطوير الأداء الجامعي [www.udc.mans.edu.eg](http://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 للتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية بالكلية وتضمنت هذه الخطة الاحتياجات التدريبية الفعلية للقيادات الأكاديمية حيث انها تتماشى مع البرامج التدريبية للجامعة.

مرفق (2-3)

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

عدد الدورات التي تم تنفيذها	عدد الدورات المطلوب تنفيذها	فترة تنفيذ الدورات
8	8	2011
-	10	2012
8	18	الإجمالي

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 2011/2010 وكان عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذين تم تدريبهم 125 عضو، حيث تهتم هذه الدورات بتنمية المهارات الفنية والإدارية والتي تتعلق بالجوانب القانونية والمالية وإدارة الأزمات وضغوط العمل ومهارات الاتصال. مرفق (13-3)

- أما بالنسبة للدورات التدريبية التي تم تنفيذها من خطة التدريب للكلية فهي 100% للعام 2011/2010 والتي تضمنت دورات متعلقة بتنمية المهارات الإدارية والفنية وهي كالتالي:

عدد الحضور	البرنامج التدريبي
7 من القيادات الأكاديمية ورؤساء الأقسام الإدارية	التخطيط الاستراتيجي
4 من أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري	إدارة الوقت والاجتماعات
2 من أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري	القيادة المتميزة وإدارة التغيير
3 من أعضاء هيئة التدريس	مشروعات البحوث التنافسية المحلية والعالمية
4 من أعضاء هيئة التدريس	النشر العلمي
رئيس قسم شئون الطلاب	نظام ابن الهيثم لإدارة شئون الطلاب
رئيس قسم شئون الدراسات العليا	نظام ابن الهيثم لإدارة الدراسات العليا
رئيس قسم شئون العاملين	نظام الفاروق لإدارة الموارد البشرية

مردود التدريب تحسن مستوى الأداء الملحوظ والذي يظهر في مستوى الكلية ونسبة نجاح الطلاب والتقدمي إلي المستويات الاعلي

### 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 شئون 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 (3-4)

تمت الموافقة على اللائحة الداخلية لإنشاء مركز الخدمة العامه من قبل رئيس الجامعة وتمت الموافقة على التشكيل لمجلس ادارتها وهى وحدة ذات طابع خاص وسوف يستخدم التمويل الذاتي في دعم القدرة المؤسسية والعملية التعليمية والبحثية .

مرفق (3-5)

## 2/5/3 العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع

يوجد العديد من التعاون والاتفاقيات بين الكلية والمؤسسات الخدمية بالمجتمع المحيط , حيث ان الكلية تحرص على تفعيل قنوات الاتصال مع القطاعات الصحية والخدمية بالمجتمع المحيط وذلك من خلال تقديم 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
المنظمة العربية للتنمية الإدارية	مشاركة في مؤتمر
معهد تنمية القوى العاملة الطبية بليبيا	مشاركة بالدورات الطبية
مركز جراحة الجهاز الهضمي	تدريب أخصائيات التمريض
مستشفى التأمين الصحي	المشاركة في تنفيذ دورات تدريبية
مستشفى الجامعة بالمنصورة	عمل دورات تدريبية لأخصائيات التمريض
مستشفى الطلبة بجامعة بالمنصورة	عمل دورات تدريبية / ندوات نوعية
مستشفى الدولي	عمل دورات تدريبية
مستشفى الأطفال الجامعي	اعداد ورشة عمل
مدينة الأمل	عمل دورات تدريبية
مصنع الجالي للملابس	عمل دورات تدريبية
جهاز شئون البيئة بمحافظة الدقهلية	عمل ندوة توعية
مدرسة برمبال القديمة	عمل ندوة توعية
المجلس القومي للمرأة بميت غمر	عمل ندوة توعية
المدن الجامعية بجامعة المنصورة	التدريب على الإسعافات الأولية
كلية الهندسة بجامعة المنصورة	تدريب مجموعة من الموظفين على الإسعافات الأولية
كلية الصيدلة بجامعة المنصورة	تدريب الطلبة على الإسعافات الأولية

### 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.

### نقاط تحتاج إلى تحسين

1. عدم تطبيق معايير اختيار القيادات الأكاديمية.
2. عدم تفعيل جميع الأنظمة الالكترونية المتاحة بالكلية.
3. ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس عند ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بالكلية. .
4. ضعف مصادر التمويل الذاتي .
5. عدم وجود وحدات ذات طابع خاص.
6. ضعف الشراكة مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية.

### مقترحات التحسين

1. تطبيق معايير ترشيح واختيار القيادات التي يقع تعيينها في نطاق السلطة التقديرية للعميد.
2. تفعيل الأنظمة الالكترونية الغير مستخدمة بالكلية.
3. العمل على مشاركة أعضاء هيئة التدريس عند ترشيح واختيار القيادات .
4. تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية.
5. وضع خطة معتمدة لزيادة مصادر التمويل الذاتي.
6. الاستفادة من وحدة الخدمة العامة.
7. عقد اتفاقيات وشراكات مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية.