

## الخطة التنفيذية لوحدة التعليم المستمر بكلية التمريض

هي خطة مفصلة تركز على تطبيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتحقيق رؤية الوحدة. تهدف هذه الخطة إلى وضع استراتيجيات عملية قابلة للتنفيذ لتطوير وتعزيز البرامج التعليمية والتدريبية الموجهة لممارسي مهنة التمريض، بما يتوافق مع معايير الجودة في الرعاية الصحية. سنعرض فيما يلي الخطة التنفيذية المرتبطة بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة.

### 1. تحديد الأهداف الاستراتيجية لوحدة التعليم المستمر

الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة عادةً ما تكون شاملة وطويلة المدى.

تشمل الأهداف العامة للمؤسسة في مجال التعليم المستمر:

- تحقيق التميز الأكاديمي والمهنية.
- مواكبة التوجهات الحديثة في الرعاية الصحية.
- تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.
- دعم التوجهات العالمية للتعليم الطبي المستمر.
- تحقيق التنمية المستدامة من خلال تحسين الأداء المهني للممارسين.

### 2. الأهداف التنفيذية لوحدة التعليم المستمر

تستند الأهداف التنفيذية لوحدة التعليم المستمر إلى الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ولكنها تكون أكثر تحديداً وقابلة للقياس. تنقسم الأهداف التنفيذية على النحو التالي:

#### أ. تطوير برامج تدريبية متكاملة

- الهدف: تصميم وتطوير برامج تدريبية ودورات تعليمية تتناسب مع أحدث التطورات في مجال التمريض.
- الأنشطة:
- تحليل الاحتياجات التدريبية للممارسين.



- تصميم برامج تعليمية متخصصة تشمل الدورات القصيرة، ورش العمل، الندوات، والبرامج الإلكترونية.
- تحديث البرامج بناءً على التطورات في الممارسات التمريضية والتقنيات الصحية.
- إشراك الخبراء والأكاديميين من داخل وخارج المؤسسة.

### ب. تعزيز قدرة الممارسين على مواكبة التكنولوجيا في الرعاية الصحية

- **الهدف:** تدريب الممارسين على استخدام التقنيات الطبية الحديثة والتطبيقات الذكية في مجال التمريض.
- **الأنشطة:**
  - تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية حول التقنيات الحديثة في التمريض (مثل التمريض القائم على التكنولوجيا، الرعاية الصحية عن بعد، الذكاء الاصطناعي في الرعاية الصحية).
  - تضمين موضوعات تكنولوجيا المعلومات في برامج التعليم المستمر.

### ج. تحسين الأداء المهني من خلال التقييم والمتابعة المستمرة

- **الهدف:** تقييم تأثير البرامج التدريبية على تحسين كفاءة العاملين في مجال التمريض.
- **الأنشطة:**
  - إجراء استبيانات وتحليل بيانات المشاركين في البرامج التدريبية لتحديد نقاط القوة والضعف.
  - تنظيم جلسات متابعة مع المشاركين بعد إتمام البرامج لمراجعة التحسينات في الأداء المهني.
  - تقديم تقارير دورية عن نتائج التقييم.

### د. تعزيز الشراكات المحلية والدولية

- **الهدف:** إقامة شراكات مع المستشفيات، الجامعات، والمنظمات الدولية لتبادل الخبرات والموارد.
- **الأنشطة:**
  - توقيع اتفاقيات تعاون مع المؤسسات الصحية والتعليمية.
  - تنظيم مؤتمرات دولية أو محلية في مجالات التمريض والرعاية الصحية.
  - تبادل الخبرات مع الجامعات العالمية في مجالات البحث العلمي والتعليم المستمر.

### هـ. تطوير أنظمة تقييم الجودة

- **الهدف:** تحسين الجودة الأكاديمية والتدريبية لوحدة التعليم المستمر.
- **الأنشطة:**

قنا - جامعة جنوب الوادي- كلية التمريض - وحدة ضمان الجودة و التأهيل للإعتماد - الدور الثاني- فاكس/٤٥٢٢٧٠٥٣ ٠٩٦ هاتف داخلي/ ٢١٨

Email: [nursingquality77737@yahoo.com](mailto:nursingquality77737@yahoo.com)

Website: <http://www.svu.edu.eg/faculties/nurs/%d9%88%d8%ad%d8%af%d8%a9-%d8%b6%d9%85%d8%a7%d9%86-%d8%a7%d9%84%d8%ac%d9%88%d8%af%d8%a9/>

اداء متميز واعتماد اكاديمي وطني ودولي

- اعتماد معايير تقييم محلية ودولية للجودة في التعليم المستمر.
- تطوير أنظمة تقييم دورية للبرامج التدريبية لتحديد مستوى رضا المشاركين وفاعلية البرنامج.
- تطبيق أفضل الممارسات من خلال الشهادات المعترف بها في المجال الأكاديمي والتدريبي.

### 3. آلية التنفيذ

لتحقيق الأهداف التنفيذية السابقة، سيتم تنفيذ الأنشطة عبر عدة مراحل كالتالي:

#### المرحلة الأولى: التحليل والتخطيط (٠ - ٦ شهور)

- **تحديد الاحتياجات التدريبية:**
  - إجراء دراسات واستبيانات للتمريض والممارسين الصحيين لتحديد فجوات المهارات والمعرفة.
  - تحليل الاتجاهات العالمية في التعليم والتدريب التمريضي.
- **تصميم البرامج التدريبية:**
  - تطوير مناهج وبرامج تدريبية تتناسب مع الاحتياجات المكتشفة.
  - إعداد فريق العمل التدريبي وتحديد المدربين المحليين والدوليين.
- **وضع خطة استراتيجية واضحة:**
  - تحديد الجدول الزمني، الميزانية، الموارد اللازمة.
  - تحديد أهداف قياس الأداء.

#### المرحلة الثانية: التنفيذ (٦ شهور - ١ سنة)

- **إطلاق البرامج التدريبية:**
  - تنفيذ أولى الدورات التدريبية وفق الجداول الزمنية المحددة.
  - توفير المنصات الإلكترونية للمشاركة عن بعد (في حال كان هناك برامج تدريب عن بعد)
  - تقديم ورش عمل ومحاضرات ميدانية للتمريض في المستشفيات والمرافق الصحية.
- **التواصل المستمر مع المشاركين:**
  - متابعة التقدم عبر استبيانات تقييمية للمشاركين في البرامج التدريبية.
  - تقديم دعم فني وإداري للمشاركين.

#### المرحلة الثالثة: التقييم والتحسين (١٢ - ١٨ شهراً)

- **تقييم الفعالية:**
  - إجراء تحليل دوري لفعالية البرامج التدريبية باستخدام مؤشرات الأداء.
  - إجراء مقابلات مع المشاركين لجمع التغذية الراجعة.
- **تحليل البيانات:**
  - استخدام البيانات لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتعديل.
  - مراجعة النتائج وتحسين المناهج التدريبية.

#### المرحلة الرابعة: التوسع والتطور (بعد السنة الأولى)

- **توسيع نطاق البرامج:**
  - تطوير دورات تدريبية جديدة تواكب أحدث التوجهات في الرعاية الصحية.
  - توسيع التعاون مع مؤسسات تدريب دولية وتوفير شهادات معترف بها عالمياً.
- **استدامة البرامج:**
  - تحسين البنية التحتية والموارد لضمان استدامة البرامج.
  - تنظيم مؤتمرات ودورات متابعة للتأكد من استمرار تقديم التعليم المستمر.

#### 4. الجدول الزمني والموارد

- **الجدول الزمني:**
  - سيتم تحديد الجدول الزمني التفصيلي لكل برنامج تدريبي مع تحديد مواعيد بداية ونهاية للأنشطة، بما في ذلك مواعيد التقييم والتدريب المستمر.
- **الموارد:**
  - **المالية:** تحديد الميزانية المطلوبة لتنفيذ كل نشاط تدريبي.
  - **البشرية:** تخصيص كوادر مؤهلة لتنفيذ البرامج (مثل المدربين، المنسقين، والداعمين الفنيين)
  - **الموارد التقنية:** توفير البنية التحتية الإلكترونية، مثل المنصات التعليمية الإلكترونية، الأدوات التكنولوجية الحديثة في التعليم.

#### 5. مؤشرات قياس الأداء (KPIs)

- عدد الدورات التدريبية المنفذة.
- مستوى رضا المشاركين (مستوى التقييمات في الاستبيانات)
- نسبة النجاح والتطبيق الفعلي للمعرفة المكتسبة في بيئة العمل.

- عدد الشراكات الجديدة مع المؤسسات الصحية والتعليمية.
- تحسن الأداء الوظيفي للمشاركين بعد الدورات.

ختاماً، تعد الخطة التنفيذية لوحدة التعليم المستمر جزءاً أساسياً من تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. من خلال هذه الخطة، تهدف الوحدة إلى تطوير وتعزيز مهارات العاملين في التمريض وضمان تقديم رعاية صحية عالية الجودة تلبي احتياجات المجتمع وتواكب التطورات الحديثة في مجال الرعاية الصحية.

لإعداد **جدولة الخطة التنفيذية لوحدة التعليم المستمر بكلية التمريض في جامعة جنوب الوادي**، يجب أن تكون الخطة مرنة وتستجيب للاحتياجات المستمرة في التعليم والتطوير المهني. كما ينبغي أن تتضمن أنشطة متنوعة تشمل ورش العمل، الدورات التدريبية، المحاضرات التفاعلية، والبرامج المعتمدة.

### 1. المرحلة الأولى: التحضير والتخطيط (الشهر الأول)

#### • أهداف:

- تحديد الاحتياجات التدريبية لموظفي هيئة التدريس والطلاب.
- وضع رؤية ورسالة الوحدة وأهدافها على المدى القصير والطويل.
- تحديد الموارد المالية والبشرية اللازمة.

#### • الأنشطة:

- عقد اجتماعات مع إدارة الكلية للتنسيق ووضع التصورات الأولية.
- إجراء استبيانات لمعرفة اهتمامات واحتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- تحديد ميزانية البرامج المقررة.
- تشكيل لجان عمل (تدريب، تقييم، تنظيم فعاليات)

### 2. المرحلة الثانية: إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية (الشهر الثاني - الشهر الرابع)

#### • أهداف:

- إطلاق برامج تدريبية تستهدف المهارات الأكاديمية والإدارية.
- تنظيم ورش عمل تدريبية للأطباء والممارسين الصحيين في التمريض.

#### • الأنشطة:

- تحديد الموضوعات التدريبية مثل (مهارات التدريس، التفاعل مع الطلاب، المهارات السريرية)
- تنظيم ورش عمل متخصصة في التمريض مثل (الإسعافات الأولية، رعاية المرضى في العناية المركزة)
- التعاون مع خبراء أكاديميين وصحيين لتنفيذ هذه الدورات.
- استخدام التكنولوجيا والموارد الإلكترونية لتقديم برامج تعليمية مدمجة.

### 3. المرحلة الثالثة: التطوير المستمر والتقييم (الشهر الخامس - الشهر السابع)

- أهداف:
  - تقييم فاعلية البرامج التدريبية.
  - تعديل البرامج وفقاً للملاحظات وردود الأفعال.
- الأنشطة:
  - جمع تقييمات من المشاركين في الدورات.
  - تحليل نتائج التدريب ومراجعة الأهداف.
  - عقد اجتماعات دورية مع هيئة التدريس والمشاركين لتحديد نقاط القوة والضعف.
  - تطوير المواد التعليمية بناءً على الملاحظات المستخلصة.
  - عقد جلسات استشارية مع خبراء لتطوير وتحسين المنهجيات.

### 4. المرحلة الرابعة: توسيع البرامج والأنشطة (الشهر الثامن - الشهر العاشر)

- أهداف:
  - توسيع نطاق الدورات التدريبية والأنشطة إلى فئات أوسع من المستفيدين.
  - إنشاء شراكات مع مؤسسات أخرى.
- الأنشطة:
  - تنظيم مؤتمرات علمية وندوات طبية متخصصة.
  - فتح الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات أخرى داخل الجامعة.
  - تطوير برامج تعليمية عبر الإنترنت لتوسيع الوصول.

## 5. المرحلة الخامسة: التقييم النهائي (الشهر الحادي عشر - الشهر الثاني عشر)

### • أهداف:

- إجراء تقييم شامل للوحدة.
- تقديم تقرير شامل يوضح الإنجازات والمستوى العام للنجاح.

### • الأنشطة:

- إعداد تقرير نهائي يشمل تقييم الأداء وتنفيذ الأهداف.
- جمع تعليقات من المشاركين حول مدى استفادتهم من البرامج.
- تقديم التوصيات للمرحلة التالية بناءً على التقييم النهائي.

### الأنشطة المستمرة:

- الأنشطة الشهرية: عقد لقاءات تعليمية أسبوعية، جلسات تدريبية قصيرة، وحلقات نقاش.
- الأنشطة الفصلية: ورش عمل متخصصة، وندوات علمية، ومراجعة دورية للمحتوى التعليمي.

### التنفيذ والموارد:

- تحديد الميزانية المبدئية والموارد المساندة مثل القاعات، التقنيات الحديثة (منصات إلكترونية، معدات تعليمية)
- تحديد المسؤوليات لكل عضو في الفريق.
- إنشاء منصة إلكترونية تتيح التسجيل والمتابعة للدورات التدريبية

الملاحظات	المسؤولين	المدة الزمنية	الأنشطة	المرحلة
تحديد المسؤولين وتوزيع المهام	إدارة الكلية	الأسبوع الأول	-تشكيل الفريق الإداري للوحدة	المرحلة التحضيرية
تحديد الأهداف القصيرة والطويلة الأمد	الإدارة الأكاديمية	الأسبوع الأول	-وضع رؤية ورسالة وأهداف وحدة التعليم المستمر	
استهداف أعضاء هيئة التدريس والطلاب	وحدة التعليم المستمر	الأسبوع الثاني	-إجراء استبيانات لتحديد احتياجات التدريس والتدريب	
تحديد الميزانية المتاحة	إدارة الكلية والشؤون المالية	الأسبوع الثالث	-تحديد ميزانية البرامج والموارد اللازمة	
مراجعة المحتوى وتطوير المواد	أعضاء هيئة التدريس ومختصون	الشهر الأول - الشهر الثاني	-إعداد المناهج والمواد التدريبية للدورات	إعداد الدورات التدريبية
التعاون مع خبراء خارجيين	الإدارة الأكاديمية والمستشارين	الشهر الثاني	-تحديد المحاضرين المحليين والدوليين	
تحديد المشاركين حسب التخصص والاحتياج	وحدة التعليم المستمر	الشهر الثاني	-تحديد الفئات المستهدفة للبرامج التدريبية	
الإعلان عبر البريد الإلكتروني والمنصات الأكاديمية	وحدة التعليم المستمر	الشهر الثالث	-نشر الإعلان عن الدورات التدريبية وتسجيل المشاركين	
تنفيذ الدورات بشكل متواز	وحدة التعليم المستمر	الشهر الرابع - الشهر السادس	-بدء الدورات التدريبية والورش العملية	
ورش عمل تطبيقية على الحالات السريرية	قسم التمريض، الخبراء	الشهر الرابع - الشهر السادس	تنظيم ورش عمل تدريبية متخصصة في التمريض	

المواضيع مثل مهارات التدريس والتفاعل مع الطلاب	وحدة التعليم المستمر	الشهر الخامس - الشهر السادس	-تنظيم محاضرات تفاعلية وتدريب على المهارات الأكاديمية	تنفيذ الدورات التدريبية
توفير منصات تعليمية مدمجة	وحدة التعليم المستمر	الشهر الخامس - الشهر السادس	-تقديم دورات عبر الإنترنت لتوسيع الوصول	
جمع ردود الأفعال من المشاركين	وحدة التعليم المستمر	الشهر السادس	-تقييم فاعلية الدورات التدريبية	التقييم والمراجعة
مناقشة الملاحظات والتحسينات	وحدة التعليم المستمر	الشهر السابع	-عقد اجتماعات مراجعة لتطوير محتوى الدورات	
تحديث المناهج لتلبية الاحتياجات المتغيرة	أعضاء هيئة التدريس	الشهر السابع	-تعديل وتحسين المناهج بناءً على الملاحظات	
التعاون مع مستشفيات أو مؤسسات تعليمية أخرى	وحدة التعليم المستمر والشركاء	الشهر الثامن - الشهر العاشر	-فتح برامج تدريبية جديدة بالتعاون مع مؤسسات أخرى	التوسيع والشراكات
ندوة علمية حول تطورات التمريض	وحدة التعليم المستمر والخبراء	الشهر الثامن - الشهر العاشر	-تنظيم مؤتمرات وندوات علمية مع الخبراء المحليين والدوليين	
تقييم شامل لمجمل الأنشطة والبرامج	وحدة التعليم المستمر	الشهر الحادي عشر	-إعداد تقرير شامل حول أداء وحدة التعليم المستمر	المرحلة النهائية
وضع خطط جديدة لتوسيع البرامج	إدارة الكلية	الشهر الثاني عشر	-تحديد التوجهات المستقبلية والتحسينات المطلوبة	

### الأنشطة المستمرة خلال العام:

#### ١. جلسات تدريبية شهرية:

○ عقد ورش عمل تدريبية قصيرة (مثل "مهارات التعامل مع المرضى"، "التعامل مع الضغوط النفسية في المهنة") بشكل شهري لجميع الفئات المستهدفة.

#### ٢. التدريب الإلكتروني المستمر:

○ تصميم وتنفيذ دورات قصيرة عبر الإنترنت تتعلق بالممارسات الحديثة في التمريض والمهارات السريرية.

#### ٣. متابعة وتقييم مستمر:

- متابعة ردود الفعل من المشاركين في الدورات وتنفيذ التعديلات اللازمة.
- عقد اجتماعات دورية مع لجنة التقييم لتحليل تقارير الدورات.
- ٤. التواصل المستمر مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس:
- تنظيم جلسات استشارية دورية مع هيئة التدريس والطلاب حول البرامج التدريبية المقدمة واحتياجاتهم.

#### الموارد اللازمة:

- البشرية:
  - فرق متخصصة من أعضاء هيئة التدريس، مختصين في التعليم المستمر، مدربين معتمدين، ومتخصصين في تكنولوجيا التعليم.
- المادية:
  - قاعات تدريب مجهزة، منصات تعليمية على الإنترنت، مواد تدريبية، تقنيات عرض متطورة، تسجيلات فيديو وموارد تفاعلية.

#### الميزانية التقديرية:

يجب تخصيص ميزانية لكل مرحلة من مراحل الخطة، مع تحديد تكاليف:

- تطوير المحتوى التدريبي.
- استضافة المدربين الخبراء.
- تجهيز القاعات والمعدات.
- تطوير المنصات الإلكترونية.

**ملاحظة:** يجب أن تكون الخطة مرنة بحيث يمكن تعديلها بناءً على التقييم المستمر والمتغيرات التي قد تحدث طوال العام الأكاديمي.