



## الخطة الإستراتيجية للمجلس التمريضي الأردني

٢٠٢١-٢٠١٧

المجلس التمريضي الأردني  
عمان - الأردن  
كانون ثاني/٢٠١٧



جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم



صاحبة السمو الملكي الأميرة منى الحسين المعظمة  
رئيس المجلس التمريضي الأردني

من أقوال جلالة الملك عبد الله الثاني المعظم:

"لا بد من تضافر الجهود من مختلف مؤسسات الدولة لتطوير عمليات الإدارة فيها وإرساء مفهوم سيادة القانون، ضمن مسيرة تخضع عمل المؤسسات والأفراد للمراجعة والتقييم والتطوير بشكل دوري للوصول إلى أعلى المستويات التي نتطلع إليها"

الورقة النقاشية السادسة ٢٠١٦

تحية طيبة

نضع بين أيديكم إستراتيجية المجلس التمريضي الأردني للأعوام ٢٠١٧-٢٠٢١ والتي تعكس مدى إلتزام المجلس بمعايير الجودة والتميز واستجابته لمتطلبات الهيكلية التي تمت في نهاية عام ٢٠١٢، وقد تم إعداد هذه الإستراتيجية بكوادر المجلس المتخصصة الإدارية والفنية وبمرجعية مع شركاء المجلس وذلك بجهود مميزة أظهرت إلتزاماً وانتماءً للمجلس وللعمل المؤسسي، فكل التحية لجهودهم وعطائهم الدائم.

إستندت الإستراتيجية على تحليل معمق لنتائج خطة عمل المجلس ٢٠١٤-٢٠١٦ وعلى تحليل بيئة المجلس الداخلية والخارجية، وقد تم بناؤها وفقاً لمنهجية بطاقة الأداء المتوازن (Balanced Score Card) والتي تحدد أهداف واضحة ومؤشرات قياس تصب في طبيعة عمل المجلس في محاور أربعة هي: محور التعلم والنمو، محور العمليات الداخلية، محور المتعاملين والمحور المالي، حيث تركز الإستراتيجية على تدعيم وتقوية بيئة المجلس في محور الكوادر البشرية العاملة فيه وتدعيم العمليات الداخلية وتحسينها نحو تمكين المجلس وتحقيقه لأهدافه والتي تصب بمجملها في الإستراتيجية الوطنية للتمريض.

هذه الإستراتيجية هي خطة خمسية، وقد تم وضع هذه الفترة الزمنية لتتماشى وتتناغم مع الإستراتيجية الوطنية للتمريض ٢٠١٦-٢٠٢٥ ومع موعد التقييم النصفى لها، حيث ستستخدم نتائج تقييم الخطة الإستراتيجية الوطنية للتمريض في تشكيل مدخلات وتوجهات الإستراتيجية القادمة للمجلس، كون المجلس التمريضي يهدف إلى تنظيم وتطوير مهنة التمريض نحو تحقيق الرعاية الآمنة والحفاظ على صحة وأمان أفراد مجتمعنا.

الشكر الجزيل لرئيس المجلس صاحبة السمو الملكي على رؤيتها الثاقبة ودعمها لجميع العاملين في المجلس باعتبارها المهتم والمحفز للعمل المميز وثقافة الجودة.

أمين عام المجلس

أ.د. منتهى غرايبة

٣	الجزء الاول : نبذة عن المجلس التمريضي الأردني.....	
٣	أهداف المجلس	1.
٣	الرؤيا و الرسالة	.٢
٤	القيم المؤسسية	.٣
٤	تشكيلة المجلس	.٤
٥	هيكلية المجلس	.٥
٥	مديريات المجلس	.٦
٦	إنجازات المجلس في سطور	.٧
٨	اطار عمل المجلس: الشراكة والتعاون والتنسيق	.٨
١٠	الجزء الثاني: خطوات إعداد الإستراتيجية.....	
١١	نتائج تحليل خطة عمل المجلس التمريضي الاردني للاعوام ٢٠١٦-٢٠١٤	.١
١٢	التحليل الرباعي SWOT Analysis	.٢
١٢	القضايا الرئيسية	.٣
١٤	الجزء الثالث : إستراتيجية المجلس التمريضي.....	
١٤	المعالم الرئيسية للإستراتيجية	.١
١٤	الغاية من اعداد الاستراتيجية	.٢
١٤	مرتكزات الإستراتيجية	.٣
١٧	بطاقة الاداء المتوازن Balanced Scorecard	.٤
٢١	الجزء الرابع: متابعة وتقييم الإستراتيجية.....	
٣٩	المرفق ١: قانون المجلس التمريضي	
٤٣	مرفق ٢: إنجازات نشاطات خطة عمل المجلس (٢٠١٦-٢٠١٤)	
٥٠	مرفق ٣: التحليل الرباعي	

## الجزء الاول : نبذة عن المجلس التمريضي الأردني

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 (مرفق ١). يتألف المجلس سمو الأميرة منى الحسين المعظمة ويضم في عضويته كل من الأمين العام و ١٤ ممثلاً من المؤسسات الصحية والتعليمية وممثلين عن المجتمع المحلي. إنضم المجلس إلى عملية هيكلية المؤسسات الحكومية ، وتمت هيكلته في عام ٢٠١٢، تلا ذلك قيام المجلس بعملية تحول جوهرية تضمنت مراجعة شاملة لمسيرته وإنجازاته للسنوات الماضية منذ تأسيسه، و مراجعة كافة الأنظمة والتعليمات ومواءمتها مع التعليمات الحكومية وتعظيم دور المجلس في تحقيق التوجهات والرؤى الوطنية إنطلاقاً نحو التميز والإبداع.

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

### ١. أهداف المجلس

- 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 الارتقاء بمستوى المهنة.

### ٢. الرؤيا والرسالة

#### الرؤيا

الريادة في تنظيم مهنة التمريض

#### الرسالة

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

### ٣. القيم المؤسسية

- القيادة الثاقبة: نقود مهنة التمريض والقبالة محلياً وعربياً واقليمياً.
- المساءلة والشفافية: نعمل لمصلحة افراد المجتمع ونتحمل المسؤولية ونتواصل بشكل فعال.
- المهنية: نعمل بشكل مكثف نحو الجودة، والمعايير العالمية، ونعتمد على خبراتنا الوطنية.
- الكفاءة في الأداء: نبتكر ونتبنى التغيير وتحويل الأفكار إلى أفعال.
- الشراكة: نتعاون ونستشير ونتواصل مع الاخرين لتحقيق اهدافنا.

### ٤. تشكيلة المجلس

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

#### 1.4 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 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 بناء على قرار من الرئيس
- عميد كلية التمريض في أي من الجامعات الخاصة بالتناوب فيما بينها لمدة سنتين بناء على قرار من الرئيس
- 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 بناء على قرار من الرئيس
- إثنين من ذوي الاختصاص والخبرة في التمريض وممثل عن المجتمع المحلي يختارهم الرئيس لمدة سنتين

٢,٤ الامانة العامة:

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

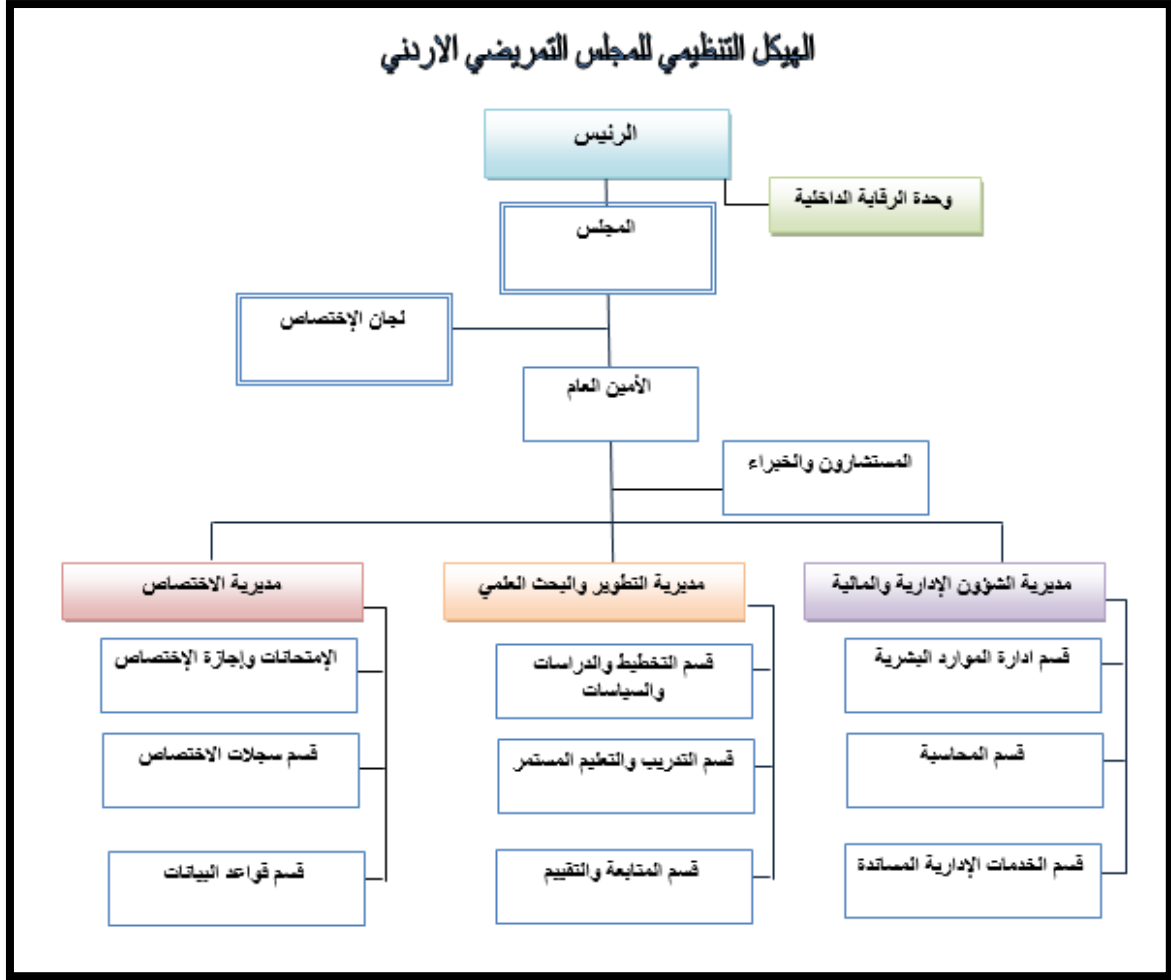
- الامين العام: تتلخص مهامه في الإشراف على الجهاز التنفيذي وعلى تطوير ومتابعة أعمال المجلس.
- الجهاز التنفيذي: ويتكون من الموظفين في المجلس والموزعين على ثلاث مديريات.



## ٥. هيكله المجلس

تمت هيكله المجلس ضمن عملية هيكله المؤسسات الحكومية في عام ٢٠١٢ وإخضاعه لنظام الخدمة المدنية، تلاه صدور نظام التنظيم الإداري رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٥، وبناء على ذلك تم تحديث الهيكل التنظيمي للمجلس ليوائم نظام الهياكل التنظيمية في المؤسسات الحكومية الصادرة عن وزارة تطوير القطاع العام ومراعيا خصوصية المجلس (الشكل (١))، وقد عمل المجلس خلال الفترة الماضية على إعادة النظر بتعليماته وسياساته لتوائم أنظمة وتعليمات ديوان الخدمة المدنية.

الشكل (١): الهيكل التنظيمي للمجلس



## ٦. مديريات المجلس

٦,١ مديرية الشؤون الإدارية والمالية:

تتولى هذه المديرية مهمة تطوير وتنظيم وتوفير ومتابعة كافة الخدمات الإدارية والمالية والبشرية والمادية والتكنولوجية اللازمة لعمل المديريات المختلفة في المجلس والإشراف على تنفيذ جميع الخطط والإجراءات المتصلة بها وتتلخص أهم مسؤولياتها في وضع وتنفيذ الخطط المالية وخطط الموارد البشرية وتطوير أنظمة وإجراءات العمل لضمان ديمومة عمل المجلس.

٢,٦ مديرية التطوير والبحث العلمي:

تتولى المديرية دراسة خطط المجلس والبرامج والانشطة الخاصة به وتقييمها والمساهمة في إعداد مشروعات القوانين والانظمة والتعليمات المتعلقة بعمل المجلس وتتلخص أهم مسؤولياتها في تطوير التشريعات الناظمة والإستراتيجيات الوطنية للتمريض، كما تعمل المديرية على تنمية الموارد البشرية التمريضية من خلال البرامج المختلفة وعلى دعم البحث العلمي للإرتقاء بمستوى المهنة.

٣,٦ مديرية الإختصاص:

تهدف مديرية الاختصاص الى تنظيم عملية منح الاختصاص والتصنيف الفني لمهنة التمريض والقبالة ووضع وتطوير معايير الممارسة للمرض العام والمختص والمختص المتقدم المبنية على الكفايات بالاضافة الى استحداث الاختصاصات التمريضية المختلفة.

## ٧. إنجازات المجلس في سطور

إنجازات المجلس للاعوام ٢٠١٥- ٢٠١٧

عمل المجلس التمريضي منذ إنشائه على تنظيم وتطوير مهنة التمريض والقبالة ضمن رؤية وفلسفة واضحة تعكس أهدافه والمسؤوليات المنوطة به، وقد تمثلت أهم إنجازاته ونشاطاته خلال الاعوام ٢٠١٥-٢٠١٦ على ثلاث مستويات :

1.7 الانجازات على مستوى تنظيم وتطوير مهنة التمريض

- إعداد الإستراتيجيات: قام المجلس بإعداد استراتيجيتان: الإستراتيجية الوطنية للتمريض: خارطة طريق ٢٠٢٥ والخطة الاستراتيجية لعمل المجلس للاعوام ٢٠١٧-٢٠٢١
- وضع نظام متابعة وتقييم وطني في عام ٢٠١٥ لمتابعة تطبيق مدخلات ونشاطات ومخرجات الاستراتيجية الوطنية للتمريض لرصد مدى تحقيق أهداف الإستراتيجية.
- اصدار التشريعات الناظمة لمهنة التمريض لمواكبة التطورات ولتحسين الخدمات التمريضية مثل:
  - نظام الإختصاص والتصنيف الفني رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٦ .
  - تعليمات نظام الإختصاص والتصنيف الفني لسنة ٢٠١٦.
  - معايير وكفايات الممرض العام لسنة ٢٠١٦.
  - الاختصاص
- منح إجازة الإختصاص للممرضين والقابلات حيث بلغ عدد الحاصلين على الإختصاص لغاية نهاية عام ٢٠١٦ (٢٠٣) ممرض وقابلة .
- اعداد و تطوير مجال ومعايير وكفايات ممارسة التمريض العام والمختص والمختص المتقدم حيث أصبح مجموع التخصصات المعتمدة لدى المجلس ١٣ تخصص.

## التصنيف الفني

- البدء بتطبيق اجراءات نظام التصنيف الفني والبدء بموائمه تصنيف ( ٤٢٣٠ ) ممرض وممرضة /قابله في مختلف المستويات المهنيه للمرضين في الخدمات الطبية الملكية.

## تنمية الكوادر البشرية في التمريض

- تنمية الكوادر البشرية التمريضية للممرضين على المستوى المحلي والإقليمي من خلال عقد البرامج التدريبية المتخصصة.
- المساهمة في تحسين الرعاية التمريضية من خلال المشاريع المختلفة مثل "الممارسة الفضلى" ومشروع الجولات الإستباقية.
- تعزيز الرعاية الصحية النفسية من خلال عقد البرامج المتخصصة في هذا المجال ، وانشاء /المساهمة في استحداث وحدات الصحة النفسية النموذجية بالتعاون مع المؤسسات الصحية وبدعم من منظمه الصحة العالميه (٤ وحدات)
- دعم البحث العلمي في التمريض من خلال عقد المؤتمرات التمريضية العالمية و إصدار أولويات البحوث العلمية في التمريض، وعقد الدراسات.
- تعزيز التميز والإبداع لدى الممرضين من خلال جائزة سمو الأميرة منى للتميز، ومن خلال تكريم أوائل طلبة كليات التمريض ومن خلال صندوق الأميرة منى لدعم التمريض.
- تمثيل التمريض محلياً وإقليمياً وعالمياً وتعزيز التواصل وبناء العلاقات مع المؤسسات المختلفة محلياً ودولياً من خلال جهود سمو الأميرة منى ومشاركتها الفاعلة على المستوى المحلي وفي المحافل الدولية.
- توجيه التعليم التمريضي نحو التعليم المبني على الكفايات: استمر العمل مع كليات التمريض في الجامعات الاردنية على اعادة هيكلة برامج التمريض لتصبح برامج معتمدة على الكفايات التي يجب ان تتحقق من اجل ممارسة كفاءة وامنة.
- تعزيز التعليم المستمر من خلال عقد الأنشطة التعليميه ضمن معايير الإعتمادية لمركز الإشهاد والإعتماد التمريضي الأمريكي (ANCC)، علماً بأن المجلس يعمل حالياً لتجديد إعتماديته الى العام ٢٠٢١.

### ٢,٧ الانجازات على المستوى المؤسسي

- مواءمة أنظمة وتعليمات المجلس لتتنغم مع أنظمة وتعليمات ديوان الخدمة المدنية: إصدار نظام التنظيم الإداري للمجلس رقم ٢٧ لسنة ٢٠١٥ وتحديث الهيكل التنظيمي.
- إقرار نظام الحوافز للموظفين
- إقرار تعليمات صندوق الإيداع.
- إقرارا التعيين على العقود الشاملة لبعض الوظائف الفنية التمريضية الرئيسية ليصل خمسة وظائف للعام ٢٠١٥ والذي اسهم في الإحتفاظ بالموارد البشرية.

### ٣,٧ الانجازات على مستوى الخدمات الالكترونية والربط العالمي والامتمة

- الربط مع الحكومة الالكترونية لتوفير بيئة للابداع والتشبيك مع المؤسسات الوطنية والاقليمية والعالمية
- اعتماد المجلس كمركز للإمتحانات من قبل مؤسسة بيرسون فيو العالمية. هذا الإعتماد الذي يضمن تقديم إمتحانات محوسبة ضمن أعلى درجات السرية والمصدقية والمهنية (امتحانات الاختصاص في التمريض من داخل الاردن وخارجه) ونشر ١٥٠ امتحان معتمد ، انشاء JNC landing Page على موقع بيرسون فيو وانشاء صفحات الكترونية
- انشاء ٤ قواعد بيانات وطنية: قاعدة بيانات الاختصاص، قاعدة بيانات التصنيف الفني، قاعدة بيانات المتابعة والتقييم الوطني، قاعدة بيانات التعليم المستمر.

## ٨. اطار عمل المجلس: الشراكة والتعاون والتنسيق

يتمثل عمل المجلس التمريضي الاردني كمؤسسة تشريعية-تنظيمية بشراكة مع مؤسسات متعددة على المستوى الوطني والاقليمي والعالمي لتحقيق اهدافه.

يصنف شركاء المجلس من حيث طبيعة العلاقة الى:

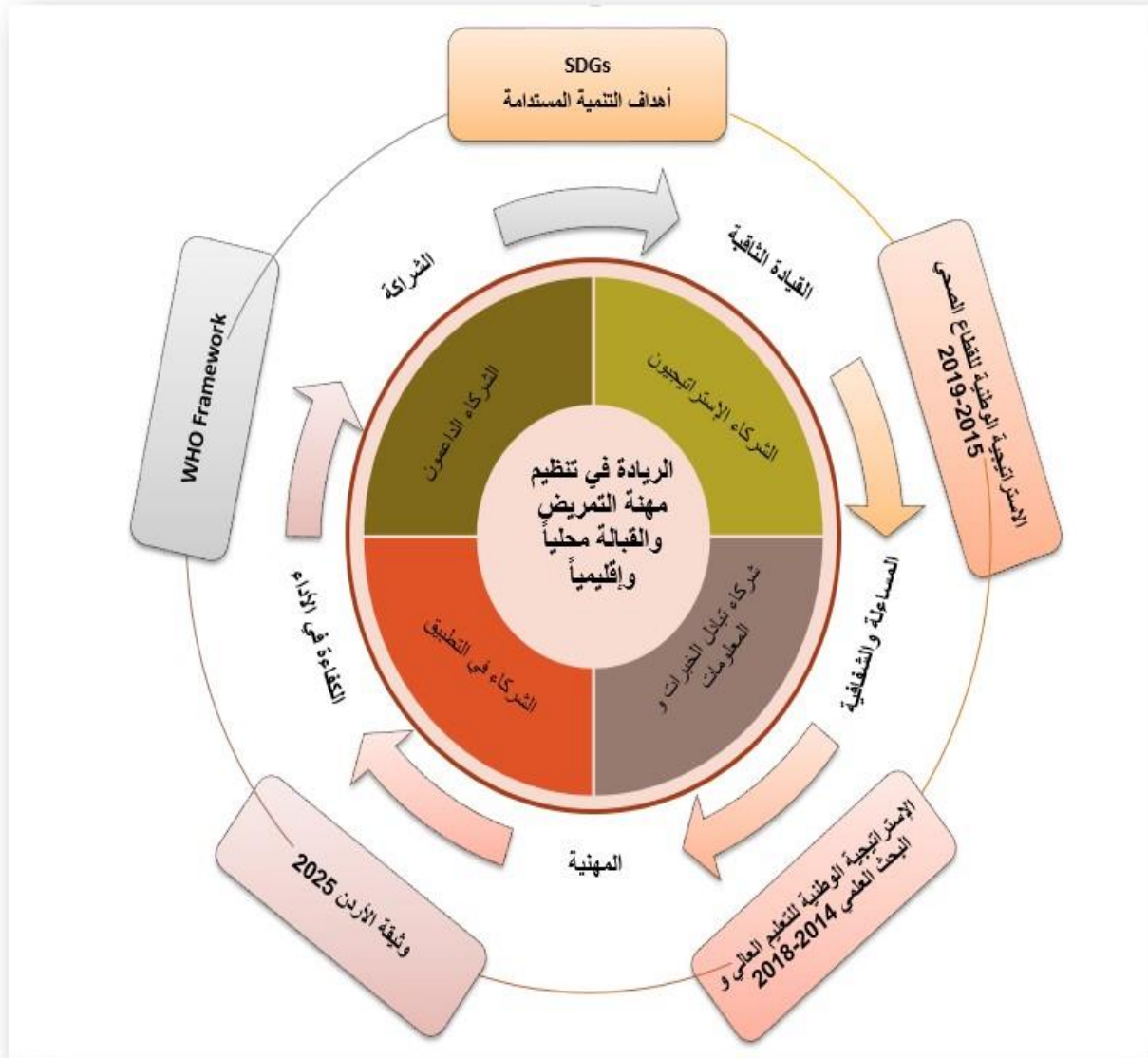
١. شريك استراتيجي: المؤسسات التي وردت في قانون المجلس التمريضي الاردني كأعضاء في المجلس ( Board Members) وتسهم في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتقر الخطط والبرامج.

٢. شريك داعم: مجموعة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية التي تدعم المجلس في تحقيق اهدافه سواء كان ماديا او فنيا او مهنيا او لوجستيا.

٣. شريك التطبيق: المؤسسات الصحية او غير الصحية التي تطبق او تسهم في تطبيق القوانين والانظمة والسياسات ذات الطابع الفني والمهني الصادرة عن المجلس.

٤. شركاء تبادل الخبرات والمعلومات : مؤسسات يتقاطع محور عملها مع مهام المجلس ويتم تبادل الخبرات والبيانات لغايات التشبيك وتعزيز عمل كلا المؤسستين.

ولتعزيز الشراكة، قام المجلس باعداد "منهجية ادارة الشراكة" التي تقدم نموذج شراكة تبين القيم المشتركة وتحدد المسؤوليات والادوار للشركاء ومنهجية اتخاذ القرارات. (شكل ٢: نموذج الشراكة)



## الجزء الثاني: خطوات إعداد الإستراتيجية

بدأ التحضير لوضع إستراتيجية المجلس في نهاية عام ٢٠١٦ بتشكيل فريق عمل من موظفي المجلس، وقد قام الفريق بوضع وتنفيذ خطة عمل تضمنت مراجعة الخطط والتوجهات الوطنية ذات الصلة لموائمة أهداف الإستراتيجية مع التطلعات الوطنية مثل: رؤية الأردن ٢٠٢٥، الإستراتيجية الوطنية للقطاع الصحي في الأردن للأعوام ٢٠١٥-٢٠١٩ ومعايير جائزة الملك عبد الله الثاني لتمييز الأداء الحكومي. ومن ثم قام الفريق بتحليل خطة عمل المجلس التمريضي للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦ وإجراء التحليل الرباعي للمجلس (SWOT) ، وقد برز من التحليل عدة قضايا رئيسية ذات أولوية كانت مدخلات لهذه الخطة. إن قرار هيكله المجلس جاء بعد ١٠ سنوات من تأسيسه وهي الفترة التي اعتمدت لإعادة النظر وتحديث رؤيته ورسالته واليات عمله واحداث التغيير لمواكبة المستجدات العالمية وبناء القدرات المؤسسية (Institutional Reform).

الشكل (٢) خطوات اعداد الخطة



## ١. نتائج تحليل خطة عمل المجلس التمريضي الاردني للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦

١,١ خطة عمل المجلس للأعوام السابقة ٢٠١٤-٢٠١٦

قام المجلس بإعداد خطة عمل للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦ لتحقيق الأهداف التالية:

- توفير مراجعة وتقييم شامل لأداء المجلس وإنجازاته.
- توفير إطار عام لعمل المجلس ضمن خطة محددة بأهداف ونشاطات وأطر زمنية ومؤشرات اداء قابلة للقياس تضمن ديمومة الأداء.

كانت خطة العمل متوسطة الأمد وتركز على مواءمة المجلس مع نظام الهيكلية الحكومية، وقد تضمنت الخطة ثلاثة قضايا رئيسية وهي: الهيكلية والتنظيم الإداري، التشريعات والقضايا الفنية، والمتابعة والتقييم. تم التركيز على كل قضية من خلال مجموعة من الأهداف والنشاطات ذات الأولوية، حيث عملت كل مديرية في المجلس على تحقيق الأهداف والنشاطات المناطة بها ومن ثم تقييم مدى تحقيق هذه الأنشطة.

٢,١ منهجية تحليل نتائج خطة عمل المجلس للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦

تم تحليل نتائج خطة عمل المجلس للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦ وتقييم مستوى الإنجاز لنشاطات الخطة وذلك من خلال عقد عدة مجموعات عمل نقاشية (focus groups) على مستوى المديرية لمناقشة ما تم إنجازه من أعمال، وأيضاً من خلال إجتماع الأمين العام مع كافة موظفي المجلس، وقد تضمن هذا الإجتماع مناقشة وتحليل وضع المجلس خلال الأعوام الثلاثة للخطة ومدى تحقيقه لأهدافه وما هي أهم نقاط قوته وضعفه بالإضافة إلى الفرص والتحديات التي تؤثر في تحقيق أهدافه كمجلس ينظم شؤون مهنة التمريض والقبالة، كما تضمن الإجتماع عصفاً ذهنياً للتطلعات المستقبلية للمجلس بما يتناسب مع المهام والأدوار المنوطة به.

٣,١ نتائج تحليل خطة عمل المجلس ٢٠١٤-٢٠١٦

تم تقييم مستوى الإنجاز لكل نشاط في الخطة من خلال تقدير النسبة المئوية لكل إنجاز. (مرفق رقم ٢: إنجازات نشاطات خطة عمل المجلس ٢٠١٤-٢٠١٦). وتبين مايلي:

الإنجازات: قطع المجلس شوطاً كبيراً من الإنجازات خلال الأعوام السابقة، أبرزها نجاح المجلس في مواءمة الأنظمة والتعليمات والإجراءات لتتماشى مع الأنظمة والتعليمات الحكومية ومع ديوان الخدمة المدنية، حيث صدر نظام التنظيم الإداري للمجلس في عام ٢٠١٥ تبعه تحديث الهيكل التنظيمي بما يتواءم مع أهدافه، كما بدأ المجلس في حوسبة أنظمتها وبناء قواعد بيانات شاملة تغطي كافة جوانب عمله. أما على الجانب الفني فقد كانت أبرز الإنجازات في وضع الإستراتيجية الوطنية للتمريض والقبالة للأعوام ٢٠١٦-٢٠٢٥ والبدء بتطبيق نظام المتابعة والتقييم للإستراتيجية، وفي مجال الإختصاص، تم إصدار نظام الإختصاص والتصنيف الفني رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٦، وتم اعتماد مركز الإمتحانات في المجلس من قبل مؤسسة بيرسون فيو، كما تم البدء بإصدار معايير وكفايات التخصصات التمريضية المختلفة.

المعيقات: تأخر إتمام بعض الأنشطة في الخطة بسبب بعض المعيقات، أبرزها:

- الأوضاع الإقليمية في دول الجوار والتي أدت إلى توقف بعض البرامج التدريبية في بعض البلدان .
- محدودية الموارد المالية في المجلس.
- محدودية الكفاءات الفنية في المجلس .

- محدودية الكفاءات المتخصصة في مجال الأتمتة والحوسبة مقارنة بحجم العمل المستهدف نحو أتمتة كافة أنظمة وقواعد بيانات المجلس.
- تكثيف الجهود الفنية في المجلس نحو نظام الإختصاص والتصنيف الفني والتعليمات المفسرة له مما أدى إلى تأخير بعض الأنشطة الأخرى.

## ٢. التحليل الرباعي SWOT Analysis

تم إجراء التحليل الرباعي خلال جلسة عصف ذهني، وقد تم استخدام أداة 7S لتحليل نقاط القوة والضعف حيث تم النظر إلى العوامل الداخلية السبعة للمؤسسات وهي: ١. الإستراتيجية ، ٢. الهيكل التنظيمي، ٣. النظم الإدارية والتقنية، ٤. المهارات، ٥. الموارد البشرية، ٦. الأنماط الإدارية و٧. القيم المشتركة بالإضافة إلى الموارد المالية، كما تم استخدام أداة PESTEL لتحليل البيئة الخارجية للمجلس (الفرص والتهديدات) حيث نوقشت العوامل التالية: السياسية، الإقتصادية، المجتمع، التقنية، البيئة، والقوانين.

بعد إجراء التحليل الرباعي تم أخذ رأي مجموعة من أصحاب العلاقة مع المجلس من خلال المقابلة الشخصية يمثلون: ١. الممرضين العاملين في لمستشفيات، ٢. أصحاب القرار في مهنة التمريض، ٣. الممرضين العاملين في الحقل الأكاديمي وقد تم إطلاعهم على التحليل الرباعي وأخذ التغذية الراجعة منهم.

(مرفق ٣ التحليل الرباعي)

## ٣. القضايا الرئيسية

أظهرت نتائج تحليل خطة عمل المجلس ٢٠١٤-٢٠١٦ ونتائج التحليل الرباعي أن هنالك ٦ قضايا هامة ذات أولوية يجب التركيز عليها لتجاوز العقبات وتحقيق التطلعات المستقبلية للمجلس وهي:

### 1.3 القضية الأولى: الديمومة المالية

برزت أولوية هذه القضية بسبب:

- التبعات المالية لهيكله التي تمت في عام ٢٠١٢ والتي رتبت على المجلس أعباء مالية إضافية في التعيينات وتطبيق التعليمات الحكومية علماً بأن المخصصات المالية بقيت كما هي.
- ضعف التحصيل من مساهمات الشركاء مما أدى إلى إرتفاع حساب الذمم إلى حد يهدد الملاءة المالية للمجلس.
- الظروف الإقليمية التي تعيشها المنطقة والتي أدت إلى توقف البرامج التدريبية والتي اعتمد المجلس عليها اعتماداً كبيراً في السنوات الأخيرة.

### 2.3 القضية الثانية : الموارد البشرية

برزت أولوية هذه القضية بسبب:

- عدم قدرة المجلس على منافسة السوق الخارجي في إستقطاب والإحتفاظ بالكوادر البشرية المتخصصة وذلك لتدني رواتب القطاع الحكومي مقارنة مع القطاع الخاص، وخاصة في الكوادر الفنية التمريضية.
- الحاجة إلى زيادة عدد برامج التطور المهني في المجلس وتنوعها إستجابة للإحتياجات الوظيفية المختلفة ومواكبة المستجدات وذلك نظراً لمحدودية عدد الموظفين وتنوع المهام الواقعة على عاتق كل منهم الأمر الذي قلل فرص التدريب لديهم.

### 3.3 القضية الثالثة: التنظيم الإداري والعمليات



برزت أهمية هذه القضية للأسباب التالية:

- رغبة المجلس في تبني ثقافة التميز والجودة ضمن عمليات وإجراءات المجلس.
- الحاجة الملحة إلى أتمتة الأنظمة في المجلس وربطها مع الحكومة الإلكترونية إستجابة للتطورات والمستجدات في مجال العمل واستجابة للتوجهات الحكومية في هذا المجال.
- ضرورة خلق قواعد بيانات في مختلف مجالات عمل المجلس: الإختصاص، التصنيف الفني، التعليم المستمر والمتابعة والتقييم.

#### 4.3 القضية الرابعة: تنظيم مهنة التمريض

أسباب أولوية هذه القضية:

- صدور نظام الإختصاص والتصنيف الفني في مهنة التمريض والقبالة لسنة ٢٠١٦ رقم (٨٥) وما ترتب عليه من وضع التعليمات وآليات التطبيق ومأسسة الإختصاص والتصنيف الفني في المؤسسات المختلفة.
- ضرورة تنظيم التعليم المستمر والذي برز كأحد المتطلبات الرئيسية لتجديد الإختصاص والحصول على التصنيف الفني.

#### 5.3 القضية الخامسة: كسب التأييد

يعتبر المجلس الشراكة والتناغم مع المؤسسات الأخرى أساساً لعمله، وسيقوم المجلس بتطبيق خطة كسب تأييد وترويج لتحقيق أهدافه ولدفع الشركاء إلى مساعدته في تطبيق التشريعات الناظمة التي يضعها وفي تطبيق برامجها.

#### 6.3 القضية السادسة: المتابعة والتقييم

تبرز أهمية هذه القضية بسبب:

- عدم وجود سلطة تنفيذية للمجلس لتطبيق الإستراتيجية الوطنية للتمريض وإعتماد المجلس في تطبيقها على تعاون والتزام الشركاء من القطاعات المختلفة، ومن هنا جاءت ضرورة وجود نظام للمتابعة والتقييم للإستراتيجية الوطنية للتمريض لقياس مدى التزام المؤسسات بالبنود والنشاطات الواردة فيها ضمن مؤشرات أداء محددة.
- ضرورة وجود آليات متابعة وتقييم للنشاطات الواردة في الخطة التنفيذية الواردة في هذه الإستراتيجية لمتابعة وقياس أداء عمل المجلس.

### ١. المعالم الرئيسية للإستراتيجية

تمثل إستراتيجية المجلس التمريضي ٢٠١٧-٢٠٢١ أداة ومنهجية فعالة لتمكين المجلس وإبرازه كمؤسسة تنظيمية فعالة ومرنة ومستجيبة للمتغيرات من حوله والوصول به إلى تحقيق أهدافه ورؤيته المتمثلة في "الريادة في تنظيم مهنة التمريض والقبالة على المستوى المحلي والإقليمي".

### ٢. الغاية من اعداد الاستراتيجية

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

تم الإتفاق على أن تمتد هذه الإستراتيجية على مدى خمسة سنوات لغاية ٢٠٢١ لتتناسب مع طبيعة عمل المجلس التشريعي والتنظيمي لمهنة التمريض والذي يتطلب فترات طويلة للإنجاز، ولتتماشى مع موعد تقييم نصف المدة للإستراتيجية الوطنية للتمريض ٢٠١٦-٢٠٢٥ والذي سيتم في عام ٢٠٢٠، وبذلك يستطيع المجلس تضمين نتائج التقييم في خطته الإستراتيجية المقبلة، حيث ان هذه الإستراتيجية تضمنت خطة تنفيذية محددة بمخرجات وفترات زمنية واضحة.

### ٣. مرتكزات الإستراتيجية

إستند بناء الإستراتيجية على المرتكزات الأساسية التالية: ( المصفوفة رقم ١: مرتكزات الإستراتيجية)

- قانون المجلس التمريضي الأردني وأنظمته وتعليماته
- الإستراتيجية الوطنية للتمريض والقبالة ٢٠١٦-٢٠٢٥...نظرة مستقبلية
- التوجهات والرؤى الوطنية؛ رؤية الأردن ٢٠٢٥، الأجندة الوطنية والإستراتيجية الوطنية للقطاع الصحي في الأردن ٢٠١٥-٢٠١٩ ( المصفوفة رقم ٢: إرتباط الأهداف الإستراتيجية بالأهداف الوطنية والعالمية)
- أهداف التنمية المستدامة SDGs
- نتائج تحليل خطة المجلس ٢٠١٤-٢٠١٦
- التحليل الرباعي للمجلس

## أهداف المجلس التمريضي الأردني

- 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 الارتقاء بمستوى المهنة.



### SDG3

- ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار
- صحة الخدج و المواليد الجدد
- الوقاية من الأمراض السارية و المعدية
- الوقاية من أمراض القلب و الجهاز التنفسي و السكري و السرطانات
- الوقاية من الإدمان
- الوقاية من حوادث الطرق
- الصحة الإنجابية

### SDG5

المساواة بين الجنسين

### SDG8

العمل اللائق و نمو الاقتصاد



### تحسين الإطار المؤسسي للقطاع الصحي

رؤية الأردن ٢٠٢٥

تحسين التعليم للمتخصصين في المجال الصحي

تعزيز الشراكات و التعاون في المجال الصحي

تعزيز خدمات الصحة النفسية و تعاطي المخدرات

تطوير الموارد البشرية



### أهداف الصحة في الأردن

دعم بيئة السياسات و الحوكمة الرشيدة في القطاع الصحي

توفير خدمات صحية متكاملة محورها الفرد و مستجيب للاحتياجات المتزايدة

توفير الحماية الصحية و المالية و الاجتماعية للسكان كافة على أسس من العدالة



### أهداف الخطة الوطنية للتمريض

تشريعات و حاكمية فاعلة لمهنة التمريض و القباله

تعليم إبداعي ذو جودة عالية لمهنة التمريض و القباله

ممارسة تمريضية حيوية و مبنية على البراهين و قادرة على الإستجابة للمتغيرات

قوى عاملة ممكنة و ذات أثر واضح



### المحاور الإستراتيجية لعمل المجلس

المحور المالي

محور المتعاملين (الشركاء و متلقي الخدمة)

محور العمليات الداخلية

محور النمو و التعلم

المصفوفة رقم ٢: إرباط الأهداف الإستراتيجية بالأهداف الوطنية والعالمية

أهداف الصحة في الأردن			رؤية الأردن ٢٠٢٥					أهداف التنمية المستدامة SDGs		الأهداف الوطنية والدولية		
توفير الحماية الصحية والمالية والاجتماعية للسكان كافة على أسس من العدالة	توفير خدمات صحية متكاملة محورها الفرد و تستجيب للاحتياجات المتزايدة	دعم بيئة السياسات و الحوكمة الرشيدة في القطاع الصحي	تحسين الشفافية والعمق المالي	تطوير الموارد البشرية	تعزيز خدمات الصحة النفسية و تعاطي المخدرات	تعزيز الشراكات و التعاون في المجال الصحي	تحسين التعليم للمتخصصين في المجال الصحي	تحسين الإطار المؤسسي للقطاع الصحي	العمل اللائق و نمو الإقتصاد	ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية و بالرفاهية في جميع الأعمار	الأهداف الإستراتيجية	
											تمكين الموارد البشرية والمحافظة عليها	النمو و التعلم
											خلق بيئة تعزز الابتكار والانتماء	
											إدراك زيادة ودور المجلس، في قيادة وتنظيم المدينة	
											تعزيز المشاركة في المبادرات الوطنية والإقليمية والعالمية	محور العمليات الداخلية
											تعزيز كفاءة و فعالية العمليات لتعظيم القيمة المثلئ لصالح أصحاب العلاقة	
											إدارة فاعلة واستخدام أمثل للموارد و المواد والمعدات	
											تعزيز استخدام التكنولوجيا وأتمتة العمليات	
											تعزيز دور المجلس، في المسؤولية المجتمعية وحماية أفراد عمليات كسب التأيد	
											تعزيز التواصل مع الممرضين	محور متلقي الخدمة (الشركاء و
											تعزيز وتطبيق التشريعات الناظمة للمهنة	
											الإستثمار في الكوادر البشرية في التمريض من خلال تعزيز	
											تعزيز ومأسسة الأدوار التخصصية و التصنيف الفني	
											تعزيز الشراكة في تطبيق المبادرات الوطنية	
											توجيه التعليم التمريض، نحو الإبداع والابتكار	المحور المالي
											تعزيز التطور المهني والتعليم المستمر والتدريب	
											دعم البحث العلمي لتحسين الرعاية	
											تحقيق الاستدامة المالية للمجلس	
											تعزيز الإفصاح و الشفافية المالية	

#### ٤. بطاقة الاداء المتوازن Balanced Scorecard

إختار المجلس إستخدام بطاقة الأداء المتوازن إطاراً لوضع هذه الإستراتيجية، حيث تعتبر بطاقة الأداء المتوازن أحد الأنظمة والنماذج الإدارية الحديثة التي تصلح للمؤسسات الربحية أو غير الربحية وتوفر آليات لتطوير وقياس أداء المؤسسة وتحقيقها لأهدافها وصولاً إلى رؤيتها ورسالتها، ويتميز هذا النموذج بتحقيق التوازن بين أربعة جوانب/ محاور في المؤسسة بحيث لا يطغى جانب على آخر، كما أنه يحقق التوازن بين الأهداف القصيرة والطويلة الأمد، والمحاور الأربعة لبطاقات الأداء المتوازن هي:

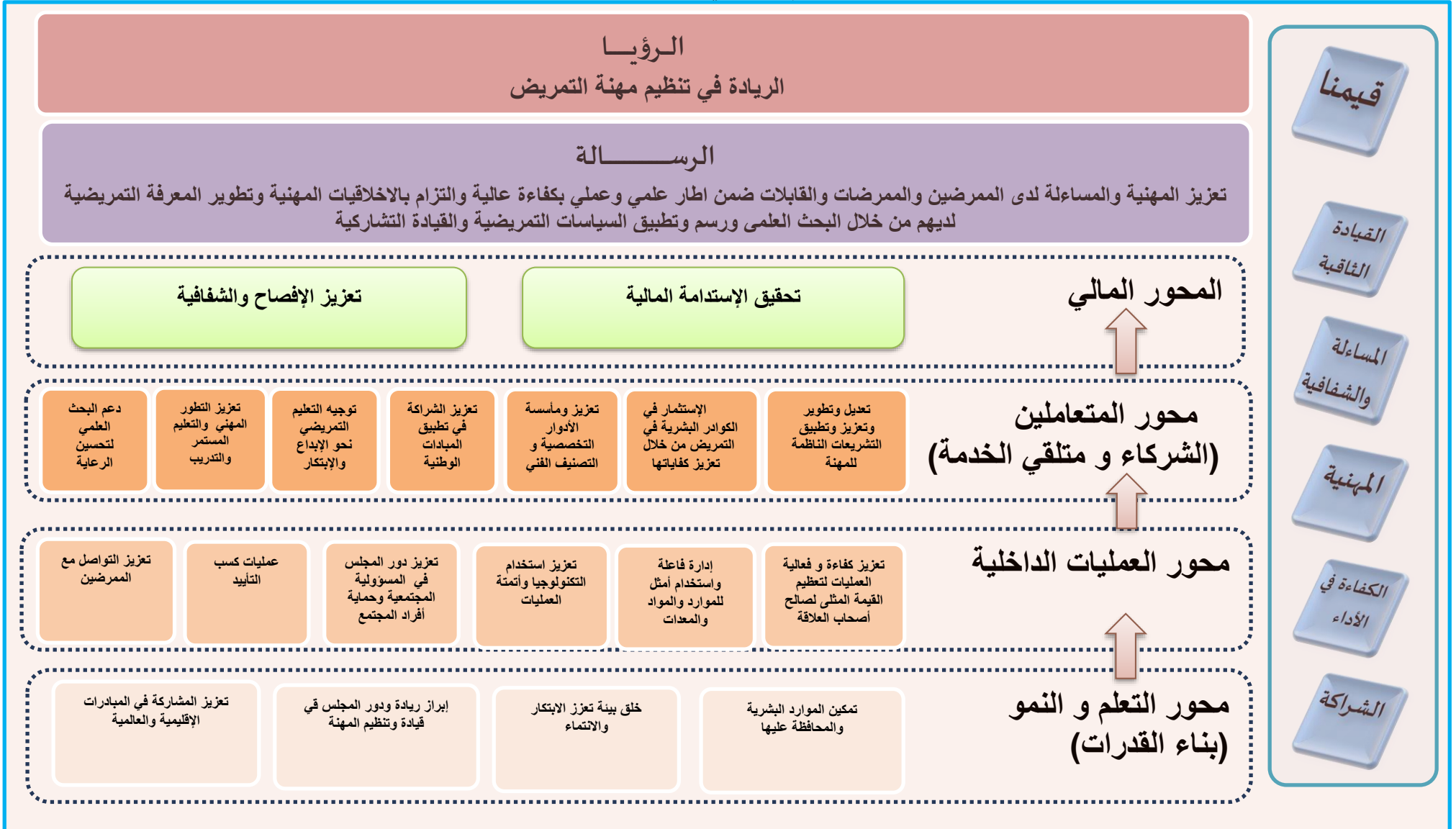
١. الجانب المالي
٢. المتعاملين
٣. العمليات الداخلية
٤. التعلم والنمو

ينعكس التوازن في بطاقة الأداء المتوازن من خلال:

- التوازن بين الأهداف قصيرة الأجل و الأهداف طويلة الأجل.
- التوازن بين المؤشرات المالية وغير المالية.
- التوازن بين مؤشرات قياس الأداء السابق و مؤشرات قياس الأداء المستقبلي.
- التوازن بين الأداء الداخلي و الأداء الخارجي.

وقد وضع المجلس خريطة إستراتيجية (Strategy Map) تم فيها ربط رؤية ورسالة المجلس بالمحاور الأربعة والتي تضمنت أهدافاً إستراتيجية لكل محور(الشكل رقم ٤: الخريطة الإستراتيجية)، وتم وضع مؤشرات لقياس مدى التقدم في تحقيق الأهداف وبما يضمن العمل على تحقيق رؤية ورسالة المجلس (الجدول رقم ١: الأهداف الإستراتيجية و مؤشرات الأداء).

## الشكل رقم ٤: الخريطة الإستراتيجية



الجدول رقم ١ : الأهداف الإستراتيجية ومؤشرات الأداء

المحور	الأهداف الإستراتيجية	الرقم	المؤشرات	المستهدفات نهاية ٢٠١٧	المسؤولية	
النمو والتعلم	تمكين الموارد البشرية والمحافظة عليها	١	نسبة الدوران الوظيفي	%٥	مدير الشؤون الإدارية والمالية، قسم إدارة الموارد البشرية	
		٢	نسبة المتحقق من خطة التدريب للموظفين	%٨٠	مدير الشؤون الإدارية والمالية، قسم إدارة الموارد البشرية	
		٣	نسبة رضى الموظفين	%٨٠	مدير الشؤون الإدارية والمالية، قسم إدارة الموارد البشرية	
	خلق بيئة تعزز الابتكار والانتماء	٤	عدد مقترحات التحسين المقدمة من الموظفين	٣٠	الأمين العام لجنة الجودة	
		٥	نسبة الأفكار التي تم تبنيها	%٥٠	الأمين العام لجنة الجودة	
		٦	عدد الأنشطة الإجتماعية لموظفي المجلس	٢	مدير الشؤون الإدارية والمالية، قسم إدارة الموارد البشرية	
		٧	عدد التشريعات الصادرة عن المجلس	١	الأمين العام مدراء المديریات	
		٨	عدد المشاركات الإقليمية والعالمية التي يشارك بها المجلس	٤	الأمين العام مدراء المديریات	
		تعزيز بيئة تعزز الابتكار والانتماء	٩	نسبة الإنجاز في قواعد البيانات المؤتمتة	%٨٠	مدير مديرية الإختصاص مدير مديرية البحث و التطوير
			١٠	عدد مشاريع التحسين المطبقة	٢	الأمين العام مدراء المديریات
إبراز ريادة ودور المجلس في قيادة وتنظيم المهنة	١١		نسبة الانخفاض في المستهلكات	%٥	قسم الخدمات المساندة	
	١٢	نسبة الانخفاض في استهلاك الماء / الكهرباء سنوي	%٥	قسم الخدمات المساندة		
محور العمليات الداخلية	تعزيز كفاءة و فعالية العمليات لتعظيم القيمة المثلثي لصالح أصحاب العلاقة	١٣	عدد الطلبات المنجزة من خلال الموقع (التصنيف المهني والاختصاص والتدريب)	%١٠	مدراء المديریات IT	
		١٤	نسبة الزيادة في مستخدمى موقع المجلس (شهري)	%٥	مدراء المديریات IT	
	تعزيز استخدام التكنولوجيا وأتمتة العمليات	١٥	نسبة رضى المستخدمين عن الموقع الإلكتروني friendly user	%٨٠	مدراء المديریات IT	

مدراء المديریات	٣	عدد مبادرات خدمة المجتمع	١٦	تعزيز دور المجلس في المسؤولية المجتمعية وحماية أفراد المجتمع	محور المتعاملين (الشركاء و متلقي الخدمة)
مدراء المديریات	%٩٠	نسبة النشاطات المنفذة من خطة كسب التأييد	١٧	عمليات كسب التأييد	
IT	%٧٥ نهاية ٢٠١٨	نسبة الممرضين المشمولين بخدمة الرسائل النصية	١٨	تعزيز التواصل مع الممرضين	
مدير مديرية الاختصاص	%٢٠	نسبة المؤسسات الصحية المطبقة لنظام التصنيف الفني	١٩	تعزيز وتطبيق التشريعات النازمة للمهنة	
الأمين العام مدير مديرية الاختصاص مدير مديرية التطوير والبحث العلمي	%١٥	نسبة كليات التمريض التي ضمنت الكفايات التمريضية الوطنية للممرض العام	٢٠	الاستثمار في الكوادر البشرية في التمريض من خلال تعزيز كفاياتها	
مدير مديرية الاختصاص	٥٠	عدد الممرضين الحاصلين على إجازة الاختصاص في التخصصات التمريضية المختلفة علا	٢١	تعزيز ومأسسة الأدوار التخصصية و التصنيف الفني	
الأمين العام مدراء المديریات	٧	عدد المبادرات الوطنية التي ينفذها المجلس بالشراكة مع المؤسسات الوطنية	٢٢	تعزيز الشراكة في تطبيق المبادرات الوطنية	
مدير مديرية الاختصاص	٢	عدد كليات التمريض المطبقة للتعليم المبني على الكفايات	٢٣	توجيه التعليم التمريضي نحو الإبداع والإبتكار	
مدير مديرية البحث و التطوير	%٩٠	نسبة البرامج المنفذة من خطة التعليم المستمر	٢٤	تعزيز التطور المهني والتعليم المستمر والتدريب	
مدير مديرية البحث و التطوير	١٥٠	عدد المشاركين في البرامج التدريبية للمجلس	٢٥		
الأمين العام مدير مديرية البحث و التطوير	٢	عدد أنشطة البحث العلمي (أبحاث/مؤتمرات) التي قام بها أو شارك بها المجلس	٢٦	دعم البحث العلمي لتحسين الرعاية	
مدير مديرية الشؤون الإدارية و المالية	%٥	نسبة الزيادة في التحصيل المالي	٢٧	تحقيق الاستدامة المالية للمجلس	المحور المالي
مدير مديرية الشؤون الإدارية و المالية	%٥	نسبة الإنخفاض في النفقات التشغيلية	٢٨		
مدير مديرية الشؤون الإدارية و المالية	١	التقارير المالية السنوية	٢٩	تعزيز الإفصاح و الشفافية المالية	
مدير مديرية الشؤون الإدارية و المالية	١	التقارير الرقابية المالية	٣٠		



## الجزء الرابع: متابعة وتقييم الإستراتيجية

للتأكد من سلامة تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لا بد من متابعتها بشكل مستمر لضمان أنها تنجز الوظيفة المقصودة باعتبارها أداة ديناميكية للإدارة، و من الضروري استخدامها في العمليات اليومية للمجلس وعلى مستوى كل المستويات الإدارية فيه.

يتم ذلك من خلال متابعة مؤشرات قياس الأداء المعدة في جميع المستويات الإدارية واللجوء إليها بشكل مستمر في العمليات اليومية للإدارة، حيث أن عملية تسجيل درجات قياس الأداء المتوازن جزء من العمل اليومي للمجلس.

ويعتمد نجاح استراتيجية المجلس ٢٠١٧-٢٠٢١ على المتابعة والتقييم المنتظم لقياس مدى التقدم في تحقيق النشاطات الواردة فيها وتحقيق الأهداف، وقد تم تضمين خطة تنفيذية في هذه 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.

ونظراً لصغر حجم المجلس وقلة عدد موظفيه مقارنة مع المؤسسات الأخرى فقد تم الإتفاق على أن تعتبر الخطة التنفيذية بمثابة الخطة التشغيلية لكافة المديرات، وسيكون مدراء المديرات في المجلس مسؤولين عن متابعة وتقييم هذه الإستراتيجية من خلال الإجتماعات الدورية وإجتماع للتقييم في نهاية كل عام.

هذا وسيكون هنالك تقييم نصفى للإستراتيجية في عام ٢٠١٩ وإجراء التعديلات التصحيحية إن وجدت، كما سيتم إجراء التقييم النهائي للإستراتيجية في نهاية ٢٠٢١.

وقد تم تطوير بطاقات مؤشرات الأداء لجميع الأهداف الإستراتيجية كما هو موضح ادناه:

بطاقات مؤشرات الأداء

المحور: النمو والتعلم		عنوان المؤشر: نسبة الدوران الوظيفي					
الهدف الإستراتيجي:	تمكين الموارد البشرية والمحافظة عليها	دورية القياس:		سنوي			
الغاية من المؤشر:	قياس قدرة المجلس على الإحتفاظ بموارده البشرية	وحدة القياس:		نسبة مئوية			
الاية القياس:	حساب نسبة الإستقالات السنوية	الجهة المسؤولة:		مدير الشؤون الإدارية والمالية، قسم إدارة الموارد البشرية			
الاية تحديد المستهدفات:	بناء على مراجعة نسب الدوران في السنوات السابقة	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		الأمن العام، مدير الشؤون الإدارية والمالية			
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:		سنوي			
خط الأساس							
٢٠١٤		٢٠١٧		٢٠١٨		٢٠١٩	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
	٥%						
١٢%							
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)							
الجهة		٢٠١٧		٢٠١٨		٢٠١٩	

المحور: النمو والتعلم		عنوان المؤشر: نسبة المتحقق من خطة التدريب للموظفين					
الهدف الإستراتيجي:	تمكين الموارد البشرية والمحافظة عليها	دورية القياس:		سنوي			
الغاية من المؤشر:	رفع مستوى كفاءة الموظفين من خلال زيادة حضور الموظفين للدورات التدريبية المخططة	وحدة القياس:		نسبة مئوية			
الاية القياس:	حساب نسبة حضور الموظفين للبرامج المخططة حسي خطة التدريب السنوية	الجهة المسؤولة:		مدير الشؤون الإدارية والمالية، قسم إدارة الموارد البشرية			
الاية تحديد المستهدفات:	بناء على حساب نسبة حضور الموظفين للسنوات السابقة	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		الأمن العام، مدير الشؤون الإدارية والمالية			
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:		سنوي			
خط الأساس							
2014		٢٠١٧		٢٠١٨		٢٠١٩	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
	٥٣%						
٨٠%							
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)							
الجهة		٢٠١٧		٢٠١٨		٢٠١٩	

عنوان المؤشر: نسبة رضى الموظفين		المحور: النمو والتعلم	
الهدف الإستراتيجي:	تمكين الموارد البشرية والمحافظة عليها	دورية القياس:	نصف سنوي
الغاية من المؤشر:	تعزيز رضا الموظفين عن بيئة العمل ورفع مستوى ولائهم للمجلس و الحفاظ عليهم	وحدة القياس:	نسبة مئوية
الاية القياس:	حساب نسبة حضور الموظفين من خلال الإستبيان	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	مدير الشؤون الإدارية والمالية، قسم إدارة الموارد البشرية
الاية تحديد المستهدفات:	بناء على حساب نسبة الرضا في السنوات السابقة	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام، مدير الشؤون الإدارية والمالية
ملاحظات:	يشمل الإستبيان رضا جميع الموظفين عن مختلف الجوانب (إجراءات العمل، الإستجابة لأفكار التحسين..)	زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي
خط الأساس			
٢٠١٧		٢٠١٨	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
	٨٠%		
٢٠١٥			
٢٠١٧		٢٠١٨	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
	٧٦%		
٢٠٢١			
٢٠٢٠			
٢٠١٩			
٢٠١٨			
٢٠١٧			
الجهة			
٢٠٢١			
٢٠٢٠			
٢٠١٩			
٢٠١٨			
٢٠١٧			
الجهة			

عنوان المؤشر: عدد مقترحات التحسين المقدمة من الموظفين		المحور: النمو والتعلم	
الهدف الإستراتيجي:	خلق بيئة تعزز الابتكار والانتماء	دورية القياس:	شهري
الغاية من المؤشر:	تطوير ثقافة الابتكار و التحسين المستمر لدى موظفي المجلس	وحدة القياس:	عدد
الاية القياس:	حساب عدد مقترحات التحسين المقدمة من الموظفين شهريا	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	الموظفين، رؤساء الأقسام، مدارء المديریات
الاية تحديد المستهدفات:	افتراض مقترح تحسين واحد لكل ٤ موظفين شهريا	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	لجنة الجودة
ملاحظات:	ايجاد الية مرنة و شفافة للاقتراحات/ دعم القيادة العليا لمقترحات التحسين	زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي
خط الأساس			
٢٠١٧		٢٠١٨	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
	٣٠		
٢٠١٦			
٢٠١٧		٢٠١٨	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
	٥		
٢٠٢١			
٢٠٢٠			
٢٠١٩			
٢٠١٨			
٢٠١٧			
الجهة			
٢٠٢١			
٢٠٢٠			
٢٠١٩			
٢٠١٨			
٢٠١٧			
الجهة			

المحور: النمو والتعلم		عنوان المؤشر: نسبة الأفكار التي تم تبنيها من مقترحات التحسين								
الهدف الإستراتيجي:	خلق بيئة تعزز الابتكار والانتماء	دورية القياس:		شهري		الهدف الإستراتيجي:		خلق بيئة تعزز الابتكار والانتماء		
الغاية من المؤشر:	تطوير ثقافة الابتكار و التحين المستمر لدى موظفي المجلس	وحدة القياس:		نسبة مئوية		الغاية من المؤشر:		تطوير ثقافة الابتكار و التحين المستمر لدى موظفي المجلس		
الاية القياس:	حساب نسبة مقترحات التحسين التي تم تبنيها	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:		مدراء المديرية، الأمين العام، لجنة الجودة		الاية القياس:		حساب نسبة مقترحات التحسين التي تم تبنيها		
الاية تحديد المستهدفات:	الإتجاه العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		لجنة الجودة		الاية تحديد المستهدفات:		الإتجاه العام		
ملاحظات:	دعم القيادة العليا لمقترحات التحسين	زمن الإنجاز المستهدف:		سنوي		ملاحظات:		دعم القيادة العليا لمقترحات التحسين		
خط الأساس										
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧		
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	
								٥٠%	٤٣%	
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)										
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧		الجهة

المحور: النمو والتعلم		عنوان المؤشر: عدد الأنشطة الإجتماعية لموظفي المجلس								
الهدف الإستراتيجي:	خلق بيئة تعزز الابتكار والانتماء	دورية القياس:		سنوي		الهدف الإستراتيجي:		خلق بيئة تعزز الابتكار والانتماء		
الغاية من المؤشر:	تعزيز إنتماء موظفي المجلس، خلق روح المشاركة	وحدة القياس:		عدد		الغاية من المؤشر:		تعزيز إنتماء موظفي المجلس، خلق روح المشاركة		
الاية القياس:	حساب عدد الأنشطة الإجتماعية	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:		قسم إدارة الموارد البشرية		الاية القياس:		حساب عدد الأنشطة الإجتماعية		
الاية تحديد المستهدفات:	الإتجاه العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		مدير الشؤون الإدارية والمالية		الاية تحديد المستهدفات:		الإتجاه العام		
ملاحظات:		زمن الإنجاز المستهدف:		سنوي		ملاحظات:				
خط الأساس										
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧		
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	
								٢	٧	
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)										
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧		الجهة

عنوان المؤشر: عدد التشريعات الصادرة عن المجلس		المحور: النمو والتعلم	
الهدف الإستراتيجي:	خلق بيئة تعزز الابتكار والانتماء	دورية القياس:	سنوي
الغاية من المؤشر:	تعزير إنتماء موظفي المجلس، خلق روح المشاركة	وحدة القياس:	عدد
الاية القياس:	حساب عدد الأنشطة الإجتماعية	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	قسم إدارة الموارد البشرية
الاية تحديد المستهدفات:	الإتجاه العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	مدير الشؤون الإدارية والمالية
ملاحظات:		زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
سنة الأساس ٢٠١٥			
٢٠١٧		٢٠١٨	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
١			
صفر			
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)			
٢٠١٧		٢٠١٨	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)			
٢٠٢١		٢٠٢٠	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف

عنوان المؤشر: عدد المشاركات الإقليمية والعالمية التي يشارك بها المجلس		المحور: النمو والتعلم	
الهدف الإستراتيجي:	إبراز دور وريادة المجلس في قيادة وتنظيم المهنة	دورية القياس:	سنوي
الغاية من المؤشر:	قياس مدى ظهور المجلس على الساحة الدولية لإبراز دوره	وحدة القياس:	عدد
الاية القياس:	حساب عدد الأنشطة الدولية والإقليمية	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	الأمن العام
الاية تحديد المستهدفات:	الإتجاه العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمن العام
ملاحظات:		زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي
خط الأساس ٢٠١٣			
٢٠١٧		٢٠١٨	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
٤			
٤			
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)			
٢٠١٧		٢٠١٨	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)			
٢٠٢١		٢٠٢٠	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف

المحور: العمليات		عنوان المؤشر: نسبة الإنجاز من قواعد البيانات المؤتمتة									
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز كفاءة وفعالية العمليات لتعظيم القيمة المثلّي لصالح أصحاب العلاقة	دورية القياس:	سنوي								
الغاية من المؤشر:	التحول إلى أتمتة العمليات	وحدة القياس:	نسبة								
الاية القياس:	حساب عدد العمليات المؤتمتة	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	مدراء المديريات IT								
الاية تحديد المستهدفات:	الإتجاه العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام / لجنة الجودة								
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي								
خط الأساس											
٢٠١٤											
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف		
									٨٠%		
صفر											
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)											
الجهة	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١						

المحور: العمليات		عنوان المؤشر: عدد مشاريع التحسين المطبقة									
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز كفاءة وفعالية العمليات لتعظيم القيمة المثلّي لصالح أصحاب العلاقة	دورية القياس:	سنوي								
الغاية من المؤشر:	تحسين العمليات الداخلية. نشر ثقافة التحسين	وحدة القياس:	عدد								
الاية القياس:	حساب عدد مشاريع التحسين المطبقة	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	مدراء المديريات لجنة الجودة								
الاية تحديد المستهدفات:	الإتجاه العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام / لجنة الجودة								
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي								
خط الأساس											
٢٠١٥											
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف		
									٢		
٢											
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)											
الجهة	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١						

المحور: العمليات		عنوان المؤشر: نسبة الانخفاض في المستهلكات							
الهدف الإستراتيجي:	إدارة فاعلة واستخدام أمثل للموارد والمواد والمعدات	دورية القياس:		شهري		الهدف الإستراتيجي:		إدارة فاعلة واستخدام أمثل للموارد والمواد والمعدات	
الغاية من المؤشر:	مراقبة إدارة استخدام الموارد والمستلزمات وتقليل النفقات التشغيلية	وحدة القياس:		نسبة مئوية		الغاية من المؤشر:		مراقبة إدارة استخدام الموارد والمستلزمات وتقليل النفقات التشغيلية	
الاية القياس:	حساب نسبة الانخفاض في فاتورة المستهلكات	الجهة المسؤولة:		المدير المالي والإداري		الاية القياس:		حساب نسبة الانخفاض في فاتورة المستهلكات	
الاية تحديد المستهدفات:	الإنتاج العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		الأمين العام / لجنة الجودة		الاية تحديد المستهدفات:		الإنتاج العام	
ملاحظات:	تشمل هذه الموارد الأدوات المكتبية والأوراق	زمن الإنجازالمستهدف:		سنوي		ملاحظات:		تشمل هذه الموارد الأدوات المكتبية والأوراق	
خط الأساس									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
									٥%
وفقاً لقيمة المستهلكات									
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	

المحور: العمليات		عنوان المؤشر: نسبة الانخفاض في فاتورة الماء/الكهرباء							
الهدف الإستراتيجي:	إدارة فاعلة واستخدام أمثل للموارد والمواد والمعدات	دورية القياس:		شهري		الهدف الإستراتيجي:		إدارة فاعلة واستخدام أمثل للموارد والمواد والمعدات	
الغاية من المؤشر:	مراقبة إدارة استخدام الموارد والمستلزمات وتقليل النفقات التشغيلية	وحدة القياس:		نسبة مئوية		الغاية من المؤشر:		مراقبة إدارة استخدام الموارد والمستلزمات وتقليل النفقات التشغيلية	
الاية القياس:	حساب نسبة الانخفاض في فاتورة الماء والكهرباء	الجهة المسؤولة:		المدير المالي والإداري		الاية القياس:		حساب نسبة الانخفاض في فاتورة الماء والكهرباء	
الاية تحديد المستهدفات:	الإنتاج العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		الأمين العام / لجنة الجودة		الاية تحديد المستهدفات:		الإنتاج العام	
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:		سنوي		ملاحظات:			
خط الأساس									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
									٥%
وفقاً للعدد									
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	

المحور: العمليات		عنوان المؤشر: زيادة عدد الطلبات المنجزة من خلال الموقع								
شهرى	دورية القياس:	تعزيز استخدام التكنولوجيا وأتمتة العمليات				الهدف الإستراتيجي:				
نسبة مئوية	وحدة القياس:	مراقبة تعزيز و أتمتة العمليات ورفع كفاءتها				الغاية من المؤشر:				
مديرية الإختصاص	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	حساب نسبة العمليات المنجزة من خلال الموقع من مجموع العمليات				الاية القياس:				
الأمين العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الإتجاه العام				الاية تحديد المستهدفات:				
سنوي	زمن الإنجازالمستهدف:	(التصنيف المهني والاختصاص والتدريب)				ملاحظات:				
خط الأساس										
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦					
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	صفر
									١٠%	
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)										
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	الجهة					

المحور: العمليات		عنوان المؤشر: نسبة الزيادة في مستخدمي موقع المجلس								
شهرى	دورية القياس:	تعزيز استخدام التكنولوجيا وأتمتة العمليات				الهدف الإستراتيجي:				
نسبة مئوية	وحدة القياس:	مراقبة تعزيز و أتمتة العمليات ورفع كفاءتها وتعزيز استخدام و ظهور المجلس				الغاية من المؤشر:				
تقنية المعلومات	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	حساب نسبة الزيادة في عدد مستخدمس المجلس				الاية القياس:				
المدير المالي والإداري	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الإتجاه العام				الاية تحديد المستهدفات:				
سنوي	زمن الإنجازالمستهدف:					ملاحظات:				
خط الأساس										
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦					
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	٥%
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)										
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	الجهة					



المحور: العمليات		عنوان المؤشر: نسبة رضى المستخدمين عن الموقع الإلكتروني							
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز استخدام التكنولوجيا وأتمتة العمليات	دورية القياس:	شهرى	الهدف الإستراتيجي:	تعزيز استخدام التكنولوجيا وأتمتة العمليات	دورية القياس:	شهرى	الهدف الإستراتيجي:	تعزيز استخدام التكنولوجيا وأتمتة العمليات
الغاية من المؤشر:	مراقبة كفاءة الموقع وقدرته على تحقيق قيمة مضافة للمتعاملين	وحدة القياس:	نسبة مئوية	الغاية من المؤشر:	مراقبة كفاءة الموقع وقدرته على تحقيق قيمة مضافة للمتعاملين	وحدة القياس:	نسبة مئوية	الغاية من المؤشر:	مراقبة كفاءة الموقع وقدرته على تحقيق قيمة مضافة للمتعاملين
الاية القياس:	حساب نسبة رضى مستخدمس الموقع من خلال استبيان الكتروني على الموقع	الجهة المسؤولة:	تقنية المعلومات	الاية القياس:	حساب نسبة رضى مستخدمس الموقع من خلال استبيان الكتروني على الموقع	الجهة المسؤولة:	تقنية المعلومات	الاية القياس:	حساب نسبة رضى مستخدمس الموقع من خلال استبيان الكتروني على الموقع
الاية تحديد المستهدفات:	الإنتاج العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	المدير المالي والإداري	الاية تحديد المستهدفات:	الإنتاج العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	المدير المالي والإداري	الاية تحديد المستهدفات:	الإنتاج العام
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي	ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي	ملاحظات:	
خط الأساس									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
								٨٠%	
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	

المحور: العمليات		عنوان المؤشر: عدد مبادرات خدمة المجتمع							
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز دور المجلس في المسؤولية المجتمعية وحماية أفراد المجتمع	دورية القياس:	سنوي	الهدف الإستراتيجي:	تعزيز دور المجلس في المسؤولية المجتمعية وحماية أفراد المجتمع	دورية القياس:	سنوي	الهدف الإستراتيجي:	تعزيز دور المجلس في المسؤولية المجتمعية وحماية أفراد المجتمع
الغاية من المؤشر:	مراقبة قدرة المجلس على تحسين الخدمة المجتمعية وتعزيز دوره و صورته في المجتمع	وحدة القياس:	عدد	الغاية من المؤشر:	مراقبة قدرة المجلس على تحسين الخدمة المجتمعية وتعزيز دوره و صورته في المجتمع	وحدة القياس:	عدد	الغاية من المؤشر:	مراقبة قدرة المجلس على تحسين الخدمة المجتمعية وتعزيز دوره و صورته في المجتمع
الاية القياس:	حساب عدد المبادرات المنجزة حسب التقارير النهائية	الجهة المسؤولة:	مدراء المديریات	الاية القياس:	حساب عدد المبادرات المنجزة حسب التقارير النهائية	الجهة المسؤولة:	مدراء المديریات	الاية القياس:	حساب عدد المبادرات المنجزة حسب التقارير النهائية
الاية تحديد المستهدفات:	الإنتاج العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام	الاية تحديد المستهدفات:	الإنتاج العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام	الاية تحديد المستهدفات:	الإنتاج العام
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي	ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي	ملاحظات:	
خط الأساس									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
								٣	١
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	

المحور: العمليات		عنوان المؤشر: نسبة النشاطات المنفذة من خطة كسب التأييد							
الهدف الإستراتيجي:	كسب التأييد	دورية القياس:		سنوي		الهدف الإستراتيجي:		الهدف الإستراتيجي:	
الغاية من المؤشر:	مراقبة قدرة المجلس على تحسين التأييد من قبل الشركاء	وحدة القياس:		نسبة مئوية		الغاية من المؤشر:		الغاية من المؤشر:	
الاية القياس:	حساب نسبة النشاطات المنفذة من خطة كسب التأييد	الجهة المسؤولة:		مدراء المديرية		الاية القياس:		الاية القياس:	
الاية تحديد المستهدفات:	الإتجاه العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		الأمين العام		الاية تحديد المستهدفات:		الاية تحديد المستهدفات:	
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:		سنوي		ملاحظات:		ملاحظات:	
خط الأساس									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
								٧٠%	
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	

المحور: العمليات		عنوان المؤشر: نسبة الممرضين المشمولين بخدمة الرسائل النصية							
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز التواصل مع الممرضين	دورية القياس:		سنوي		الهدف الإستراتيجي:		الهدف الإستراتيجي:	
الغاية من المؤشر:	تحسين قدرة المجلس على التواصل المباشر مع الممرضين	وحدة القياس:		نسبة مئوية		الغاية من المؤشر:		الغاية من المؤشر:	
الاية القياس:	حساب نسبة الممرضين المشمولين بخدمة الرسائل النصية القصيرة من مجموع الممرضين	الجهة المسؤولة:		مدراء المديرية IT		الاية القياس:		الاية القياس:	
الاية تحديد المستهدفات:	الإتجاه العام	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		المدير المالي والإداري		الاية تحديد المستهدفات:		الاية تحديد المستهدفات:	
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:		سنوي		ملاحظات:		ملاحظات:	
خط الأساس									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
								٧٥%	
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	

المحور: المتعاملين (الشركاء و متلقي الخدمة)		عنوان المؤشر: نسبة المؤسسات الصحية المطبقة لنظام التصنيف الفني															
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز وتطبيق التشريعات الناظمة للمهنة	دورية القياس:	سنوي	الغاية من المؤشر:	قياس مدى تطبيق المؤسسات لنظام التصنيف الفني وإيجاد الآليات المناسبة لمأسسة التصنيف الفني	وحدة القياس:	نسبة مئوية / زيادة غير تراكمية	الاية القياس:	حساب نسبة المؤسسات الصحية المطبقة لنظام التصنيف الفني	الجهة المسؤولة:	مدير مديرية الإختصاص	الاية تحديد المستهدفات:	بناء على توقع عدد المؤسسات التي ستلتزم بالتصنيف بعد إقرار النظام ووضع التعليمات	ملاحظات:	تم إحتساب عدد المؤسسات الصحية إلى (٢٠) مؤسسة كما يلي: - وزارة الصحة - الخدمات الطبية الملكية - المستشفيات الجامعية (٢) - القطاع الخاص: تم إحتساب المستشفيات المشاركة في نظام المتابعة والتقييم (١٤) مستشفى - NGOs: مركز الحسين للسرطان - الأنوروا		
خط الأساس	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١
٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١
صفر	٢٠%																
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)																	
الجهة	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	الجهة	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	الجهة	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١

المحور: المتعاملين (الشركاء و متلقي الخدمة)		عنوان المؤشر: نسبة كليات التمريض التي ضمنت الكفايات التمريضية الوطنية للممرض العام								
الهدف الإستراتيجي:	الإستثمار في الكوادر البشرية في التمريض من خلال تعزيز كفاياتها	دورية القياس:	سنوي							
الغاية من المؤشر:	تشجيع كليات التمريض على الإلتزام بالكفايات الوطنية للممرض العام والصادرة عن المجلس	وحدة القياس:	نسبة مئوية / زيادة تراكمية							
الاية القياس:	إحتساب نسبة كليات التمريض الملزمة بالتطبيق من مجموع ١٥ كلية تمريض في الجامعات الأردنية	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	مدير مديرية الإختصاص مدير مديرية التطوير والبحث العلمي							
الاية تحديد المستهدفات:	بناء على حساب نسبة عدد الكليات المشاركة في مشروع التعليم المبني على الكفايات وعددها (٢)	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام، مدير مديرية الإختصاص، مدير مديرية التطوير والبحث العلمي							
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي							
خط الأساس										
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧		٢٠١٦
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	١٥%
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)										
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧		الجهة

المحور: المتعاملين (الشركاء و متلقي الخدمة)		عنوان المؤشر: عدد المرضى الحاصلين على إجازة الإختصاص في التخصصات التمريضية المختلفة							
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز ومأسسة الأدوار التخصصية و التصنيف الفني	دورية القياس:		سنوي					
الغاية من المؤشر:	قياس مدى توجه المرضى نحو الحصول على الإختصاص وتشجيعهم نحوه وذلك بإيجاد الآليات المناسبة	وحدة القياس:		عدد					
الاية القياس:	إحتساب عدد المرضى المتقدمين لامتحانات الإختصاص والحاصلين على إجازة الإختصاص سنوياً	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:		مدير مديرية الإختصاص					
الاية تحديد المستهدفات:	بناء على المقارنة مع الأعداد المتقدمة للحصول على إجازة الإختصاص خلال السنتين ٢٠١٥-٢٠١٦	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		الأمين العام، مدير مديرية الإختصاص					
ملاحظات:	زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي							
خط الأساس									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
								٥٠	١١٠
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	

المحور: المتعاملين (الشركاء و متلقي الخدمة)		عنوان المؤشر: عدد المبادرات الوطنية التي ينفذها المجلس بالشراكة مع المؤسسات الوطنية							
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز الشراكة في تطبيق المبادرات الوطنية	دورية القياس:		سنوي					
الغاية من المؤشر:	تحقيق قيمة الشراكة في عمل المجلس والعمل على زيادة فرص الشراكة	وحدة القياس:		عدد					
الاية القياس:	حساب عدد المبادرات والأنشطة مع المؤسسات الوطنية سنوياً	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:		الأمين العام ، مدراء المديريات					
الاية تحديد المستهدفات:	بناء على حساب عدد المشاركات في السنوات السابقة	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		الأمين العام، مدراء المديريات					
ملاحظات:	زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي							
خط الأساس									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
								٧	٣
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	

المحور: المتعاملين (الشركاء و متلقي الخدمة)		عنوان المؤشر: عدد كليات التمريض المطبقة للتعليم المبني على الكفايات							
الهدف الإستراتيجي:	توجيه التعليم التمريضي نحو الإبداع والإبتكار	دورية القياس:		سنوي					
الغاية من المؤشر:	تشجيع كليات التمريض نحو تبني منهجيات تعليم مبنية على الكفايات ومواكبة للمستجدات	وحدة القياس:		عدد / زيادة غير تراكمية					
الاية القياس:	حساب عدد كليات التمريض المطبقة للتعليم المبني على الكفايات من إجمالي عدد كليات التمريض سنويا	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:		الأمين العام ، مدير مديرية الإختصاص					
الاية تحديد المستهدفات:	بناء على إحتساب عدد الكليات المشاركة في مشروع التعليم المبني على الكفايات (٢ كلية)	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		الأمين العام، مدير مديرية الإختصاص					
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:		سنوي					
خط الأساس									
٢٠١٦									
١									
٢									
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
الجهة									
٢٠١٧									
٢٠١٨									
٢٠١٩									
٢٠٢٠									
٢٠٢١									

المحور: المتعاملين (الشركاء و متلقي الخدمة)		عنوان المؤشر: نسبة البرامج المنفذة من خطة التعليم المستمر							
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز التطور المهني والتعليم المستمر والتدريب	دورية القياس:		سنوي					
الغاية من المؤشر:	تنفيذ برامج التعليم المستمر ضمن خطة ممنهجة وبإطار سنوي	وحدة القياس:		نسبة مئوية					
الاية القياس:	حساب نسبة البرامج التي يتم تنفيذها من الخطة السنوية للتعليم المستمر	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:		مدير مديرية البحث و التطوير					
الاية تحديد المستهدفات:	بناء على انطباق المحققة من الأعوام السابقة	الجهة المسؤولة عن المتابعة:		مدير مديرية البحث و التطوير					
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:		سنوي					
خط الأساس									
٢٠١٥									
%٧٥									
%٩٠									
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
الجهة									
٢٠١٧									
٢٠١٨									
٢٠١٩									
٢٠٢٠									
٢٠٢١									

المحور: النمو والتعلم		عنوان المؤشر: عدد المشاركين في البرامج التدريبية للمجلس								
سنتوي	دورية القياس:	تعزيز التطور المهني والتعليم المستمر والتدريب				الهدف الإستراتيجي:				
عدد / غير تراكمي	وحدة القياس:	تشجيع المرضين على الإشتراك في البرامج التدريبية				الغاية من المؤشر:				
مدير مديرية البحث والتطوير	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	حساب عدد المشاركين في البرامج التي ينفذها المجلس				الاية القياس:				
مدير مديرية البحث والتطوير	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	بناء على أعداد المشاركين من الأعوام السابقة				الاية تحديد المستهدفات:				
سنتوي	زمن الإنجازالمستهدف:					ملاحظات:				
خط الأساس										
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦					
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	١٥٠
										٦٦
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)										
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	الجهة					

المحور: النمو والتعلم		عنوان المؤشر: عدد أنشطة البحث العلمي (أبحاث/مؤتمرات) التي قام بها أو شارك بها المجلس								
سنتوي	دورية القياس:	دعم البحث العلمي لتحسين الرعاية				الهدف الإستراتيجي:				
عدد / غير تراكمي	وحدة القياس:	زيادة تنفيذ الأنشطة التي تدعم البحث العلمي				الغاية من المؤشر:				
الأمين العام مدير مديرية البحث والتطوير مدير مديرية الإختصاص	الجهة المسؤولة تحقيق المستهدف:	قياس عدد الأنشطة التي ينفذها المجلس وتصب في تشجيع ودعم البحث العلمي سنويا				الاية القياس:				
الأمين العام مدير مديرية البحث والتطوير مدير مديرية الإختصاص	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	بناء على مقارنة الأعداد في السنوات السابقة				الاية تحديد المستهدفات:				
سنتوي	زمن الإنجازالمستهدف:					ملاحظات:				
خط الأساس										
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦					
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	٢
										٢
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)										
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	الجهة					

المحور: المالي		عنوان المؤشر: نسبة الزيادة في التحصيل المالي							
الهدف الإستراتيجي:	تحقيق الإستدامة المالية للمجلس	دورية القياس:	سنوي						
الغاية من المؤشر:	المحافظة على الملاءة المالية	وحدة القياس:	نسبة مئوية/غير تراكمية						
الاية القياس:	حساب نسبة الزيادة بالاعتماد على سنة الأساس	الجهة المسؤولة:	المدير المالي						
الاية تحديد المستهدفات:	المقارنة بين السنوات	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام المدير المالي						
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي						
خط الأساس ٢٠١٥									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
								٥%	قيمة التحصيل المالي
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
									الجهة

المحور: المالي		عنوان المؤشر: نسبة الإنخفاض في النفقات التشغيلية							
الهدف الإستراتيجي:	تحقيق الإستدامة المالية للمجلس	دورية القياس:	سنوي						
الغاية من المؤشر:	ترشيد النفقات واستثمارها في نواحي أخرى	وحدة القياس:	نسبة مئوية/غير تراكمية						
الاية القياس:	حساب نسبة الانخفاض بالاعتماد على سنة الأساس	الجهة المسؤولة:	المدير المالي						
الاية تحديد المستهدفات:	المقارنة بين السنوات	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام المدير المالي						
ملاحظات:		زمن الإنجازالمستهدف:	سنوي						
خط الأساس ٢٠١٥									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف	المتحقق	المستهدف
								٥%	قيمة النفقات
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)									
٢٠٢١		٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		٢٠١٧	
									الجهة



المحور: المالي		عنوان المؤشر: التقارير المالية السنوية			
الهدف الإستراتيجي:	تعزيز الإفصاح والشفافية المالية	دورية القياس:	سنوي		
الغاية من المؤشر:	توصيل المعلومات المالية الى مستخدميها	وحدة القياس:	مرة		
الاية القياس:	اعداد التقارير المالية قبل ٤/٣٠ من السنة التي تلها	الجهة المسؤولة:	المدير المالي		
الاية تحديد المستهدفات:	بالاعتماد على المعايير الدولية	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام المدير المالي		
ملاحظات:	زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي			
خط الأساس ٢٠١٦					
٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	
المتحقق	المتحقق	المتحقق	المتحقق	المتحقق	المتحقق
١					
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)					
٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	الجهة

المحور: المالي		عنوان المؤشر: التقارير الرقابية المالية			
الهدف الإستراتيجي:	احداث تحسين في الاداء المالي وتعزيز الشفافية المالية	دورية القياس:	سنوي		
الغاية من المؤشر:	تحقيق الكفاءة والفاعلية بالعمل وتحقيق الدقة المالية	وحدة القياس:	عدد التقارير		
الاية القياس:	اعداد التقارير الرقابية في نهاية كل سنة	الجهة المسؤولة:	المدير المالي		
الاية تحديد المستهدفات:	اختيار مؤسسة شبيهة	الجهة المسؤولة عن المتابعة:	الأمين العام المدير المالي		
ملاحظات:	زمن الإنجاز المستهدف:	سنوي			
خط الأساس ٢٠١٦					
٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	
المتحقق	المتحقق	المتحقق	المتحقق	المتحقق	المتحقق
١					
المقارنات المعيارية (إذا توفرت)					
٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	الجهة

## قانون رقم (٥٣) لسنة ٢٠٠٦ قانون المجلس التمريضي الاردني

المادة ١- يسمى هذا القانون ( قانون المجلس التمريضي الأردني لسنة ٢٠٠٦ ) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة ٢- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:-

المجلس	:	المجلس التمريضي الأردني
الرئيس	:	رئيس المجلس
الأمين العام	:	أمين عام المجلس
المهنة	:	مهنة التمريض والقبالة

المادة ٣-أ- يؤسس في المملكة مجلس يسمى ( المجلس التمريضي الأردني ) يتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري وله أن يقوم بهذه الصفة

بجميع التصرفات القانونية بما في ذلك إبرام العقود وتملك الأموال المنقولة وغير المنقولة وقبول الهبات والإعانات والتبرعات والقيام بالإجراءات القانونية والقضائية وله أن ينيب عنه لهذه الغاية المحامي العام المدني.

ب- يكون مركز المجلس في مدينة عمان وله إنشاء فروع وفتح مكاتب في جميع أنحاء المملكة

المادة ٤- يهدف المجلس إلى تنمية الخدمات التمريضية في المملكة بما يحقق حماية أفراد المجتمع والارتقاء بصحتهم عن طريق تنظيم المهنة وتطويرها علمياً وعملياً وبما يتفق مع أحكام التشريعات النافذة بما في ذلك:-

أ- المشاركة في وضع الاستراتيجيات الوطنية الصحية وفي تطبيق الخطط والبرامج الموضوعات المتعلقة بالمهنة وتنفيذها.

ب- تنمية الموارد البشرية في مجال التمريض لرفع مستوى الأداء التمريضي بما يتلاءم مع المستجدات العلمية والعملية.

ج- دعم البحث العلمي لغايات الارتقاء بمستوى المهنة.

المادة ٥- يتألف المجلس من رئيس يعين بإرادة ملكية سامية ويضم في عضويته كل من :-

- أ- امين عام وزير الصحة نائبا للرئيس.
- ب- الأمين العام.
- ج- أمين عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- د- ثلاثة من عمداء كليات التمريض في الجامعات الأردنية الرسمية وبالتناوب فيما بينهم لمدة سنتين بناء على قرار من الرئيس
- هـ- عميد كلية التمريض في أي من الجامعات الخاصة وبالتناوب فيما بينها لمدة سنتين بناء على قرار من الرئيس.
- و- مدير التمريض في وزارة الصحة.
- ز- مدير التمريض في الخدمات الطبية الملكية
- ح- نقيب الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات.
- ط- رئيس جمعية اصحاب المستشفيات الخاصة .
- ي- احد مديري التمريض في أي من المستشفيات التعليمية و بالتناوب فيما بينها لمدة ثلاث سنوات بناء على قرار من الرئيس.
- ك- أثنين من ذوي الاختصاص والخبرة في التمريض وممثل عن المجتمع المحلي يختارهم الرئيس لمدة سنتين.

المادة ٦-أ- يتولى المجلس في سبيل تحقيق أهدافه المهام والصلاحيات التالية:

- ١- وضع استراتيجية تنظيم المهنة وتطويرها.
- ٢- اقتراح سياسة تعليم المهنة وتحديد أولوياته بما يتفق مع سياسة التعليم العالي.
- ٣- اقتراح شروط اعتماد المستشفيات لمقاصد التدريب والاختصاص في المهنة بالتنسيق مع وزارة الصحة.
- ٤- اعتماد المعايير والأسس اللازمة لرفع مستوى المهنة واقتراح التشريعات المتعلقة بمزاولتها.
- ٥- اقتراح الأسس والشروط المتعلقة بالتعليم المستمر وبالاعتراف بشهادات الاختصاص في التمريض وذلك مع مراعاة أحكام التشريعات النافذة.
- ٦- التنسيق مع الجهات والهيئات المحلية والإقليمية والدولية ذات العلاقة بالمهنة.
- ٧- إبداء الرأي في التشريعات المتعلقة بالصحة إذا طلبت ذلك الجهة المختصة.
- ٨- وضع البرامج اللازمة لتنمية الموارد البشرية وتطوير الإمكانيات الفنية في مجال المهنة بما في ذلك تنمية قدرات القيادات الإدارية التمريضية.
- ٩- التنسيق والتعاون مع الجهات المختصة لدعم البحث العلمي في علوم التمريض والصحة.

١٠- الموافقة على عقد الدورات وإصدار التعليمات المتعلقة بتنظيمها بما في ذلك إجراء الامتحانات ومنح شهادات الاشتراك فيها ومقدار البديل الذي يتم تقاضيه لهذه الغاية.

- ١١- إعداد مشروعات الأنظمة الخاصة بالمجلس وإقرار التعليمات الصادرة بمقتضاها.
- ١٢- إقرار الموازنة السنوية للمجلس والإشراف على تنفيذها.
- ١٣- مناقشة التقرير السنوي والحسابات الختامية وإقرارهما.
- ١٤- الموافقة على الاتفاقيات والعقود التي تبرم مع أي جهة أخرى وتفويض من يوقع عليها.
- ١٥- تعيين مدقق حسابات قانوني للمجلس وتحديد أتعابه.
- ١٦- أي صلاحيات أخرى ذات علاقة بمهام المجلس.

ب- للمجلس في سياق قيامه بأعماله ومهامه تشكيل أي لجان يراها ضرورية وتحديد المهام والواجبات الموكلة إلى كل منها .  
ج- يمثل الرئيس المجلس لدى الغير وله تفويض ذلك إلى أي من أعضاء المجلس بمن فيهم الأمين العام على أن يكون التفويض خطيا ومحددا.

المادة ٧-أ- يجتمع المجلس بدعوة من الرئيس أو نائبه في حال غيابه مرة على الأقل كل أربعة اشهر أو كلما دعت الحاجة ويتكون النصاب القانوني لاجتماعاته بحضور اكثرية أعضائه على أن يكون الرئيس أو نائبه من بينهم ويتخذ قراراته بأغلبية أصوات أعضائه الحاضرين .

ب- يعين الرئيس أمين سر للمجلس يتولى متابعة الدعوة لاجتماعاته وحفظ سجلاته وقيوده وتدوين قراراته ومتابعة تنفيذها.  
ج- للمجلس دعوة أي شخص من ذوي الخبرة والاختصاص لحضور اجتماعات المجلس للاستئناس برأيه في الأمور المعروضة عليه دون أن يكون له حق التصويت.

المادة ٨- يكون للمجلس أمانة عامة تتألف على النحو التالي :-  
أ- الأمين العام ويعين بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الرئيس ويحدد في القرار راتبه وسائر حقوقه المالية وتنتهي خدماته بالطريقة ذاتها.  
ب- جهاز تنفيذي يعين العاملون فيه وفقا لنظام الموظفين والمستخدمين المعمول به في المجلس.

المادة ٩- يتولى الأمين العام المهام والصلاحيات التالية:-  
أ- تنفيذ قرارات المجلس  
ب- الإشراف على الجهاز التنفيذي للمجلس وإعداد الهيكل التنظيمي اللازم لهذه الغاية.  
ج- العمل على تطوير عمل المجلس وتقديم التوصيات اللازمة لهذه الغاية.  
د- متابعة الشؤون المالية والإدارية والفنية وإعداد التقارير الدورية والسنوية المتعلقة بهذه الأمور وعرضها على المجلس.

هـ- التوقيع عن المجلس في الأمور التي يفوضه بها.

- و- اعتماد السجلات والدفاتر اللازمة لتنظيم حسابات المجلس حسب الأصول المتبعة.
- ز- إعداد مشروع الموازنة السنوية وعرضه على المجلس للموافقة عليه.
- ح- إعداد التقرير السنوي عن أعمال المجلس وميزانيته والحسابات الختامية عن السنة المنتهية
- ط- اقتراح التعليمات اللازمة لعمل المجلس.
- ي- أي مهام أخرى يكلفه بها الرئيس أو المجلس حسب مقتضى الحال.

المادة ١٠- تتكون الموارد المالية للمجلس مما يلي:  
أ- المخصصات التي ترصد له في الموازنة العامة للدولة.

- ب- مساهمة كل من وزارة الصحة ومديرية الخدمات الطبية الملكية وكليات التمريض في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة ونقابة الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات وجمعية المستشفيات الخاصة ويتم تحديد هذه المساهمات بقرار من المجلس بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- ج- بدل الاشتراك في الدورات والامتحانات وإصدار الشهادات والوثائق وفقاً للتعليمات التي يصدرها المجلس لهذه الغاية
- د- ريع المطبوعات التي يصدرها المجلس
- هـ- عوائد أي أنشطة يقوم بها المجلس.
- و- المنح والاعانات والهبات والتبرعات على ان تؤخذ موافقة مجلس الوزراء عليها اذا كانت من مصدر غير اردني

المادة ١١- أ- يتمتع المجلس بالإعفاءات والتسهيلات التي تتمتع بها الوزارات والدوائر الحكومية.

ب- تعتبر أموال المجلس أموالاً عامة ويتم تحصيلها وفقاً لأحكام قانون تحصيل الأموال الأميرية المعمول به.

المادة ١٢- أ- يكون للمجلس موازنته المستقلة وتبدأ سنته المالية في اليوم الأول من شهر كانون الثاني وتنتهي في اليوم الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول من السنة ذاتها.

ب- يتم تدقيق حسابات المجلس وميزانيته حسب معايير المحاسبة الدولية المعتمدة وتخضع حسابات هذا المجلس لرقابة ديوان المحاسبة.

المادة ١٣- يصدر مجلس الوزراء الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

مرفق ٢: إنجازات نشاطات خطة عمل المجلس ٢٠١٤-٢٠١٦

Key	
تم الانجاز	Done
قيد الانجاز	Under-process
لم يتم الانجاز	Not -Achieved

الأهداف	الإجراءات/ الأنشطة الرئيسية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	نسبة الإنجاز
ضمان ديمومة المصادر المالية لتحقيق اهداف المجلس	إعداد الموازنة العامة والتقارير المالية الدورية والختامية لتحقيق اهداف المجلس	الدائرة المالية والادارية بالتعاون مع الدائرة الفنية	موازنات سنوية تقارير مالية ختامية	١٠٠%
			تقارير سابا Financial audit	٥٠% لعدم إلتزام المدقق الخارجي
	اعداد الموازنة التفصيلية للمشاريع المحلية والدولية	الدائرة المالية بالتعاون مع الدائرة الفنية	موازنات مشاريع محددة ومقررة	١٠٠%
	تشكيل لجنة لاعادة النظر في الانظمة المالية للمجلس لتتناغم مع انظمة الحكومية مع مراعاة خصوصية المجلس	لجنة متخصصة من اعضاء المجلس التمريضي والمستشار القانوني	- نظام حوافز مقر - رسوم منح الاختصاص والشهادات مقرة - إشتراك الموظفين في صندوق الإذخار	١٠٠%
	- نظام الحوافز - تعليمات اللجان المالية - رسوم منح الاختصاص والشهادات - رسوم واجور الدورات داخل وخارج الاردن - صندوق الإذخار لموظفي المجلس متماشي مع النظام الخاص بصندوق الإذخار			
			- تعليمات مالية للجان المشكلة - اجور الدورات داخل الاردن وخارجة مقرة	يتم تطبيق التعليمات الموجودة
	- اعداد خطة ترويج وتسويق خدمات المجلس الفنية والاستشارية على المستوى الوطني والاقليمي والعالمي	الدائرة الادارية والدائرة الفنية مع خبير محلي	خطة تسويق promotional plan	٥٠%

تطوير النظام الاداري في المجلس	- مراجعة تعليمات النظام الداخلي ومواءمتها مع نظام الخدمة المدنية	الدائرة الادارية والدائرة الفنية	تعليمات ادارية داخلية متناسقة مع نظام الخدمة الوطنية	١٠٠%
	- تحديث الهيكل التنظيمي للمجلس واقراره من المجلس التنفيذي	الامين العام والمدير المالي والاداري ومندوب من وزارة تطوير القطاع العام	هيكل تنظيمي مقر من المجلس ومتفق عليه مع وزارة القطاع العام	١٠٠%
	- اعادة النظر في الوصف الوظيفي للعاملين في المجلس بناء على الهيكل التنظيمي المحدث	الدائرة المالية والمالية ومندوب ديوان الخدمة المدنية بعد اقرار الهيكل التنظيمي	وثيقة وصف وظيفي معتمدة ومقرة	١٠٠%
	- تحديث تعليمات اللجان الفنية والادارية والاجتماعات واقرارها	الدائرة الفنية والادارية	وثيقة تعليمات ادارية للجان مقرة ومعتمدة	يتم تطبيق التعليمات الموجودة
تطوير الموارد البشرية	- دراسة لتحديد إحتياجات المجلس من الموارد البشرية من إداريين وفنيين بناءً على الهيكل التنظيمي الجديد	الامين العام ومسؤول الموارد البشرية في المجلس ومندوب ديوان الخدمة المدنية	وثيقة إحتياجات تدريبية للعاملين في المجلس تبين شروط ديوان الخدمة واحتياجات المجلس	١٠٠%
	- وضع خطة تطوير للموارد البشرية مبنية على الإحتياجات التدريبية والتعليمية	مسؤول الموارد البشرية في المجلس مع الدائرة الفنية والادارية	خطة تطوير قدرات مقرة من المجلس	١٠٠%
	- تطبيق خطة تطوير الكوادر البشرية	المجلس المؤسسات الوطنية المعنية بالتدريب	عدد البرامج التدريبية التي حضرها العاملين رضى العاملين عن التدريب	٦٠%
	- تطبيق نظام تقييم الاداء في المجلس	الدائرة الفنية والادارية	نظام تقييم أداء مطبق وفقاً لديوان الخدمة المدنية	١٠٠%
حوسبة الانظمة المالية والادارية والفنية للمجلس	- تطوير نظم حوسبة داخلي وربطها مع المؤسسات المعنية	مركز المعلومات الوطني بالتعاون مع المجلس	انظمة معلومات حاسوبية مطبقة في المجلس	٦٠%
	- تحديث الموقع الالكتروني للمجلس ليكون تفاعليا	مسؤول الخدمات الالكترونية في المجلس ومركز المعلومات الوطني	موقع مجلس التمريض الالكتروني محدث ومتفاعل	٨٠%
اعداد الاصدارات الدورية وتعميمها على الشركاء	- اصدار المطبوعات والمنشورات بالانظمة والتعليمات والسياسات وجميع الاصدارات التي يعدها المجلس	المجلس ومؤسسة نشر يتم اختيارها من قبل المجلس	اصدارات لجميع الوثائق الصادرة عن المجلس	٧٠% إصدار معايير تخصصات: القبالة، الصحة النفسية ، الممرض العام ، أولويات البحث العلمي

الأهداف	الإجراءات/ الأنشطة الرئيسية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	نسبة الإنجاز
تحديث وتطوير وثائق وإصدارات المجلس لمؤاممة المتغيرات و المستجبات المحلية والعالمية	- تشكيل اللجان لتحديث وتطوير الوثائق والإصدارات التالية : ١. الرؤيا والرسمية Vision & Mission ٢. تعريف مهنة التمريض ومجال ممارسة مهنة التمريض و معايير مهنة التمريض Def. of nursing & Scope of practice & Nursing professional standards ٣. تحديث وتطوير الكفايات التمريضية Nursing Competencies for nurse generalist	المجلس التمريضي وشركاؤه المجلس واللجنة الدائمة للممارسة المجلس واللجنة الدائمة للممارسة المجلس واللجنة الدائمة للتعليم	قرار تشكيل اللجان رؤيا ورسالة للمجلس مقرة ومعلنة تعريف مهنة التمريض ومجال الممارسة والمعايير التمريضية مقر ومعهم الكفايات التمريضية مقرة ومعمة	١٠٠% ١٠٠% ١٠٠%
الإختصاص في التمريض: إجازة المستويات المهنية	تشكيل لجنة دائمة للتخصصات الإنهاء من تعديل نظام إجازة المستويات المهنية للتمريض اقرار نظام إجازة المستويات المهنية للتمريض الإنهاء من تعديل تعليمات إجازة المستويات المهنية وضع الأليات المتعلقة بتضمين الأدوار المتخصصة في المؤسسات، وتحفيز الممرضين على التقدم بطلب الإجازة	المجلس لجنة التخصصات الجهات التشريعية لجنة التخصصات لجنة التخصصات	قرار تشكيل اللجنة النسخة المعدلة للنظام جاهزة نظام إجازة المستويات المهنية مقر ومعهم تعليمات اجازة المستويات مقرة ومعمة تم وضع تعليمات جديدة لنظام الإختصاص والتصنيف الفني	١٠٠% ١٠٠% ١٠٠% ١٠٠%
تشكيل لجان الاختصاص الفرعية الواردة في النظام	بدء إجازة الممرضين في الاختصاصات الواردة في النظام إصدار المجال والأدوار والكفايات اللازمة لكل تخصص	لجنة التخصصات لجنة الاختصاصات لجنة إجازة الإختصاص ولجان الاختصاص اللجان الفرعية	عدد لجان الاختصاص المشكلة عدد الممرضين الحاصلين على إجازة الإختصاص الأدوار والكفايات للتخصصات مقرة ومعمة	١٠٠% لكل ١١ لجنة ١٠٠% ٢٠٣ ممرض ٩٠% ( الإصدارات المتبقية تحتاج تدقيق وطباعة)



إصدار الأدلة والبروتوكولات السريرية	اللجان الفرعية	أدلة الإجراءات والبروتوكولات السريرية مقرة	تم إعادة تقييم هذا النشاط على أنه من أولويات المؤسسات الصحية وليس المجلس
تطوير القيادات التمريضية وتمكينها من المشاركة في صنع القرار ورسم السياسات	المجلس وزارة الصحة ومنظمة الصحة العالمية	- وثائق الورشة الثالثة مكتملة	- ١٠٠%
الإرتقاء بأنظمة التمريض الإدارية	لجنة الممارسة	وثيقة تتضمن الأنظمة التمريضية المطورة عدد المستشفيات التي تم إستحداث الأنظمة فيها	تم تأخير هذه الأنشطة لقلة الموارد البشرية في المجلس وتوجهها للتركيز نحو أولويات المجلس
تطوير أنظمة الرعاية التمريضية في المؤسسات الصحية (Models of care)	المجلس ولجنة الممارسة وخبير لعمل situational analysis ووضع برنامج للتطبيق	- عدد المؤسسات التي تم فيها تبني أنظمة الرعاية المتمحورة حول المريض	
تطوير الكفايات لدى الممرضين		عدد الأنشطة التي تم المشاركة فيها	
تحسين الرعاية المباشرة في المؤسسات الصحية	المجلس التمريضي والمستشفيات المشاركة	التقارير النهائية للمشروع مكتملة و متضمنة نتائج تحليل البيانات	٨٠%
تطوير خدمات القبالة في الأردن	المجلس التمريضي و مشروع HSS وشركاؤهم	مجال الممارسة والكفايات معتمدة ومعتمدة على المؤسسات الصحية	لا زال المشروع يعمل
تطوير خدمات الصحة النفسية في الأردن	المجلس ومنظمة الصحة العالمية	خطة العمل جاهزة	يتم المشاركة في إجتماعات الإستراتيجية الوطنية للصحة النفسية
	المجلس ومنظمة الصحة العالمية	خطة العمل جاهزة ومطبقة	

## التعليم التمريضي

الأهداف	الإجراءات/ الأنشطة الرئيسية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	نسبة الإنجاز
تطوير التعليم التمريضي وتجويده في الأردن بما يتماشى مع معايير المؤسسات التعليمية العالمية	- تشكيل لجنة دائمة للتعليم التمريضي في المجلس	المجلس وشركاؤه	قرار تشكيل اللجنة	100%
	- تشكيل لجان منبثقة عن اللجنة الدائمة للعمل لتحقيق اهداف التعليم كما وردت في الخطة الاستراتيجية للتمريض في الاردن للعمل على ما يلي:	المجلس واللجنة الدائمة	قرار تشكيل اللجان	100%
	-تطوير سياسات أسس قبول الطلبة	لجنة أسس قبول الطلبة المنبثقة عن اللجنة الدائمة	سياسة أسس قبول الطلبة مقرة ومطبقة من وزارة التعليم العالي	تم تأخير هذه الأنشطة لقلة الموارد البشرية في المجلس وتوجهها للتركيز نحو أولويات المجلس
	-إعداد مقترح برنامج إمتياز	لجنة برنامج الإمتياز	برنامج الإمتياز مقرة	
- تنفيذ مشروع تجريبي لبرنامج الإمتياز	-ادلة على نجاح البرنامج التجريبي			
-إعداد مقترح سياسة لبرنامج الإمتياز	- سياسة برنامج الإمتياز مقرة ومعممة			
- مراجعة وتحديث معايير اماكن التدريب السريري	- لجنة معايير اماكن التدريب السريري	- معايير التدريب السريري مقرة		
-إعادة النظر في برامج التمريض المشارك	لجنة برنامج التمريض المشارك	- سياسة تتعلق بالتمريض المشارك مقرة من وزارة التعليم العالي	50%	تم رفع السياسى وتتم متابعة التنفيذ مع وزارة التعليم العالي
-مراجعة معايير اعتماد برامج التمريض	لجنة برامج التمريض المشارك وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي	- معايير جودة برامج التمريض مقرة من هيئة الاعتماد	100%	
-إعداد إطار عام لتطوير قدرات أعضاء الهيئة التدريسية في مجال التدريب السريري (كفايات تعليم سريري)	لجنة التعليم الدائمة مع الجامعات	- تطبيق مشروع تجريبي pilot project		تم إعادة تقييم هذا النشاط على أنه من ضمن أولويات الجامعات
-وضع آليات لدعم تطبيق السياسات التي يقترحها المجلس مع الشركاء	المجلس التمريضي وشركاؤه	- السياسات مقرة ومعممة ومطبقة	100%	
دعم وتطوير البحث	- تشكيل لجنة للبحث العلمي من اجل: - تطوير إستراتيجية وطنية لدعم البحث العلمي - وضع أولويات البحث العلمي في التمريض	المجلس التمريضي وشركاؤه	● قرار تشكيل اللجنة ● وجود إستراتيجية للبحث العلمي مقرة ومعممة	50% تم وضع أولويات البحث العلمي

	• وجود أولويات للبحث العلمي مقرة ومععمة			العلمي في المجالات المختلفة
	إنعقاد المؤتمر الخامس ١٠٠%	المجلس ولجان المؤتمر المختلفة	- الاعداد وعقد المؤتمر التمريضي العالمي الخامس	
تم إعادة تقييم هذا النشاط على أنه من ضمن أولويات الجامعات	وجود وثيقة مقرة تتضمن أطر كتابة مقترحات المشاريع		- تحديد أطر كتابة مقترحات للمشاريع proposal guidelines	
	عدد الورشات التدريبية التي تم عقدها	لجنة البحث العلمي	- رفع كفاءة الباحثين في مجال كتابة مقترحات المشاريع والأبحاث	
	وجود دليل أخلاقيات البحث العلمي مقر ومعمم		- وضع دليل guidelines أخلاقيات البحث العلمي	
لا يوجد مخصصات مالية كافية في المجلس	وجود مخصصات مالية متوفرة للأبحاث العلمية - عدد الأبحاث التي تم دعمها من قبل المجلس		- وضع خطة لتوفير الدعم المادي للأبحاث (fund raising)	
- العمل جاري مع جامعة العلوم والتكنولوجيا لحوسبة المجلس ومن ضمنها قاعدة بيانات البحث العلمي	وجود قاعدة بيانات إلكترونية على موقع المجلس التمريضي لبحوث التمريض في الاردن	المجلس ولجنة البحث العلمي	- إنشاء قاعدة بيانات حسب الإختصاصات والمجالات البحثية	
تم إعادة تقييم هذا النشاط على أنه من ضمن أولويات الجامعات	مجلة علمية محكمة ومفهرسة صادرة	لجنة البحث العلمي في المجلس	- إصدار مجلة علمية محكمة ومفهرسة عالميا في مجال التمريض	
لم يتم إجراء أبحاث لمحدودية الموارد المالية والبشرية	تقارير ختامية تشمل البحوث المكتملة - عدد الأبحاث التي قام بها أو شارك بها المجلس	المجلس التمريضي الاردني	- إستكمال البحوث الحالية في المجلس - إجراء والمشاركة في إجراء البحوث العلمية	
تم تطوير أولويات البحث العلمي بالتعاون مع صندوق دعم البحث العلمي والجامعات والمؤسسات الصحية	عدد الإتفاقيات المبرمة مع المؤسسات		- التعاون مع المؤسسات الوطنية والإقليمية والعالمية التي تعنى بالبحث العلمي والتطوير	
١٠٠%	شهادات صادرة عن المجلس ضمن معايير ANCC	المجلس التمريضي الاردني	- الإستمرارية في تطبيق معايير اعتماد المركز الأمريكي للإعتماد والإشهاد من خلال :	الاستمرار في التعليم التمريضي المستمر وفقاً لأعلى المعايير العالمية
100%	عدد المتدربين	المجلس ووزارة الصحة	- الاستمرار في تنفيذ خطط التدريب السنوية التالية	

	عدد الشهادات الصادرة عن المجلس وفق المعايير المعتمدة من ANCC			رفع كفايات المرضى
100%	تقارير ختامية للدورات	المجلس بالتعاون مع الشركاء	- اعداد التقارير الختامية للدورات التدريبية لعام ٢٠١٤	
٧٠%	وثيقة خطة تدريب وطنية مقررة ومعتمدة من الشركاء	مديرية التطوير والبحث العلمي في المجلس بالتعاون مع الشركاء	وضع خطط تدريب سنوية مبنية على الاحتياجات الوطنية للمرضى في الأردن	بناء القدرات للمرضى في الأردن
	عدد الدورات التي تمت تفاعلها عدد الدورات الإلكترونية عدد المتدربين الاجمالي	قسم التخطيط والتدريب في المجلس بالتعاون مع الشركاء وشركة Medogy	- الاستمرار في التدريب التفاعلي والالكتروني online courses	
	التقارير النهائية للمشروع مكتملة عدد الشهادات الممنوحة ضمن المعايير الدولية	المجلس وشركاؤه	- إستكمال التدريب في الدورات الحالية (مشروع كردستان )	بناء القدرات للمرضى خارج الأردن
	لم يبدأ التدريب بسبب الأوضاع في ليبيا	المجلس ومؤسسة Impact	- بدء مشروع ليبيا / طرابلس	
٥٠%	خطة ترويجية تحتوي على الخدمات الاستشارية للمجلس	المجلس وشركاؤه	- وضع خطة لترويج الخدمات الاستشارية للمجلس (التشريعات، بناء القدرات .....)	تعزيز الدور الاستشاري للمجلس
١٠٠%	عدد الاستشارات المقدمة تحت مظلة المجلس عدد المؤسسات المحلية التي ساهمت بتقديم الاستشارات	الخبراء والمستشارين في الأردن بالتعاون مع المجلس	- تقديم الاستشارات محليا و اقليميا	

محور المتابعة والتقييم

الانجازات	مؤشرات الأداء	المسؤول عن التنفيذ	الإجراءات/ الأنشطة الرئيسية	الأهداف
100%	وجود عقد مع مستشار متابعة وتقييم دولي	المجلس التمريضي الاردني ومنظمة الصحة العالمية	- استقطاب مستشار متخصص في المتابعة والتقييم	- تطوير نظام متابعة وتقييم على المستوى الوطني لضمان تطبيق الاستراتيجية الوطنية للتمريض مع الشركاء
100%	نظام متابعة وتقييم وطني شامل معتمد	المستشار والمجلس التمريضي الاردني والشركاء	- اعداد نظام متابعة وتقييم وطني مع الشركاء	
100%	ضباط ارتباط منسبين من الشركاء	المجلس التمريضي الاردني والشركاء	- تحديد ضباط ارتباط في المؤسسات الصحية والمؤسسات المعنية بالتطبيق	
100%	عدد ضباط الارتباط المدربين (TOT)	المجلس التمريضي الاردني والشركاء	- تدريب الشركاء/ضباط الارتباط في المؤسسات المعنية على مكونات النظام وكيفية التطبيق	
50% تم تطبيق النظام بشكل تجريبي	- عدد المؤسسات التي باشرت بتطبيق ادوارها كما وردت في الاستراتيجية الوطنية للتمريض - عدد الخطط الاجرائية الصادرة عن المؤسسات - عدد السياسات التي تم تبنيها من قبل الشركاء	المجلس التمريضي الاردني و الشركاء	- البدء بتطبيق النظام	
لم يتم	اجراء دراسة مدى فاعلية نظام المتابعة والتطبيق	الشركاء والمجلس	- تقييم نظام المتابعة والتقييم	
100% تتم متابعة الأداء من قبل الموارد البشرية	وجود نظام متابعة اداء العاملين بالمجلس	المجلس بالتعاون مع ديوان الخدمة المدنية	- اعداد نظام متابعة وتقييم اداء الكوادر البشرية في المجلس	- تطوير نظام متابعة وتقييم داخلي لاداء المجلس
100%	التزام المجلس بالاداء الوظيفي وتقييم الموظفين	المجلس بالتعاون مع ديوان الخدمة المدنية	- تطبيق نظام تقييم الاداء	
100%	دراسة مدى رضا الموظفين بالاداء		- تقييم تطبيق نظام تقييم الاداء	
30%	الحصول على الجائزة	المجلس التمريضي وصندوق الملك عبد الله للتميز	- التحضير لتحقيق معايير الجائزة	- تحقيق معايير والحصول على جائزة الملك عبد

مرفق ٣: التحليل الرباعي

نقاط الضعف	نقاط القوة	المحددات الداخلية 7S
عدم وجود خطط إستدامة مالية في الخطة السابقة عدم فهم بعض الموظفين لدورهم في تحقيق إستراتيجية المجلس	- المجلس التمريضي الاردني هو الجهة التشريعية التي تنظم مهنة التمريض وتضع الإستراتيجية الوطنية للتمريض. - يتم وضع الإستراتيجية الوطنية للتمريض وإستراتيجية المجلس بنهج تشاركي - تستند إستراتيجية وخطط المجلس على الإستراتيجية الوطنية للتمريض - وجود خطة متابعة وتقييم بمؤشرات قياس	Strategy الإستراتيجية
عدم وجود صفة تنفيذية للمجلس	- سمو الأميرة منى الحسين رئيسا للمجلس وداعم للمهنة محلياً وإقليمياً. - مجلس تنفيذي ذو تمثيل من كافة القطاعات - هيكل تنظيمي يعكس مهام وخصوصية المجلس - اعتماد المجلس من قبل المؤسسة الأمريكية للإعتماد والإشهاد لتقديم التعليم التمريضي المستمر - اعتماد مركز إمتحانات المجلس من قبل بيرسون فيو	Structure الهيكل التنظيمي
- الحاجة إلى تفعيل منهجيات التحسين المستمر وقياس أثر التطبيق - قلة الموارد المخصصة - ضعف عملية التدريب وتنمية القدرات البشرية لموظفي المجلس	- وجود نظام مالي عالي الشفافية - وجود نظام موارد بشرية يستجيب لحاجات المجلس - إنهاء مرحلة كبيرة في بناء قواعد البيانات وأتمتة عمل المجلس - تحديث الموقع الإلكتروني للمجلس وجعله مرنا - مواءمة الأنظمة والتعليمات مع ديوان الخدمة المدنية	Systems النظم الإدارية والتقنية
- قلة عدد الكوادر الفنية في المجلس - ضعف الإحتفاظ بالكفاءات	- وجود موظفين بكفاءات عالية - وجود خطط للموارد البشرية	Staff الموارد البشرية
- قلة مشاريع التحسين المستمر والجودة ضمن آليات عمل المجلس	- اعتماد القيادة على الأسلوب التشاركي - وجود منهجية عمل تشاركية ومبنية على الفريق	Style الأنماط الإدارية
- وجود فجوات في الكفايات المطلوبة للعمل لدى بعض الموظفين	- اعتماد المجلس على عمل اللجان المتخصصة والمثلة للمؤسسات الوطنية والمتضمنة أفضل الخبرات - وجود كفاءات ومهارات عالية	Skills المهارات
الحاجة إلى وضع آليات لمقاومة التغيير لدى بعض الموظفين	- تعزيز وتضمين قيم المجلس في كافة أعماله - تعزيز العمل بروح الفريق - التوجه نحو قيم الجودة والإبداع	Shared Values القيم المشتركة

المحددات الخارجية	الفرص	التحديات
Political	- تعظيم قيمة الشراكة في كافة أعمال المجلس زيادة تمثيل المجلس في المجالس والمبادرات واللجان الوطنية والإقليمية التوجه العام والحكومي لدعم الشراكة مع المؤسسات الأخرى	- توقف البرامج التدريبية مع دول مجاورة بسبب الأوضاع السياسية - بطء الإلتزام بالتشريعات الصادرة عن المجلس
Economics	حاجة بعض دول الإقليم الى الاستشارات و التدريب في مجال التمريض	- عدم دفع المساهمات المالية / المستحقات للمجلس من قبل بعض الشركاء - قلة الموارد المالية - إنتقال الموظفين إلى أماكن عمل أخرى بسبب الإمتيازات المالية الأفضل
Social	- زيادة الوعي بأهمية التشريعات المنظمة للمهنة - زيادة الوعي بأهمية التمريض المتخصص - وجود فرص لتمثيل المجلس وتعزيز المسؤولية المجتمعية له	- دخول عدد كبير من اللاجئين من دول الجوار و بالتالي ظهور الحاجة الى التركيز على دور التمريض في الإغاثة و العمل الإنساني والتدريب
Technology	- التوجه الحكومي نحو أتمتة كافة أنظمة العمل	- بطء في عملية الأتمتة بسبب الربط مع المؤسسات الأخرى
Environmental	- زيادة الوعي بأهمية الممارسات المؤسسية الصديقة للبيئة	- عدم وجود سلطة تنفيذية للمجلس لتطبيق الإستراتيجية الوطنية للتمريض وإعتماد المجلس على تعاون والتزام الشركاء من القطاعات المختلفة
Legal	- توجّه الأنظمة والتشريعات نحو الزامية اعتماد الاختصاص في مجال الممارسة لمختلف القطاعات الصحية	

