

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

به نام خدا

جمهوری اسلامی ایران

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی اردبیل

دانشکده پرستاری و مامایی اردبیل

برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی اردبیل

دوره ۵ ساله

(سال ۱۳۹۵ لغایت ۱۴۰۰)

## ضرورت برنامه ریزی استراتژیک

امروزه به دلیل تغییر الگوی نیاز، افزایش توقعات اجتماعی در امر آموزش و درمان، دانشگاهها و مراکز بهداشتی و درمانی درگیر مجادله ای بی نظیر در تاریخ خویش شده اند. ارائه تابلویی زیبا و متعالی از شرایط و فعالیتهای آموزشی و درمانی کشور نیازمند برنامه ریزی جامع و صحیح، هماهنگی کامل و مشارکت فعال همکاران دانشگاهی و دانشجویان محترم می باشد. تدوین برنامه استراتژیک دانشگاه پیش نیاز ضروری و غیرقابل تردید برای نیل به این هدف ارزشمند می باشد. شناخت ضرورت ها و نیازهای واقعی و جدید جامعه و جهان و برنامه ریزی برای پاسخگویی به آنها اساس برنامه استراتژیک هر واحد را تشکیل می دهد.

تعیین قله های روشن، مشخص کردن اولویتهای پرداختن به نقاط قوت و ضعف و مراقبت از فرصتها و تهدیدها، و همسو نمودن جهت گیری ها و فعالیتهای دانشکده، پرهیز از روزمرگی و ایستائی و ... فوایدی است که از برنامه ریزی استراتژیک و تلاش در جهت اجرای برنامه های مشخص شده حاصل می شود. در آخر لازم می دانم از تمامی همکاران که در تدوین برنامه استراتژیک ما را یاری دادند قدردانی نمایم.

محمدی رئیس دانشکده

## چشم انداز (Vision)

دانشکده پرستاری و مامایی اردبیل در صدد است تا با ایجاد دانشکده ای پیشرو در زمینه آموزش و پژوهش از طریق ارائه خدمات آموزشی مناسب و تربیت نیروی انسانی کارآمد و متعهد پرستاری، مامایی، اتاق عمل و فوریت پزشکی بر اساس الگوی اسلامی ایرانی، موجبات ارتقاء سطح سلامت جامعه را فراهم نماید.

این دانشکده در نظر دارد با بهره گیری از فنآوری های نوین و خلاقیت و نوآوریهای آموزشی با همکاری اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان، ضمن برطرف نمودن مشکلات و نیازهای آموزشی دانشگاه، طی پنج سال آینده در جمع دانشکده های برتر پرستاری و مامایی منطقه قرار گیرد و سهم دانشکده در تولید علوم و تحقیقات و انتشار مقالات علمی در مجلات معتبر دنیا افزایش یابد.

همچنین این دانشکده بر ارتقاء مهارتهای عملی دانش آموختگان و تربیت نیروهایی که در سطح کشورهای منطقه قابلیت ارائه خدمات را داشته باشند تاکید داشته و ارایه دوره های تحصیلات تکمیلی دنبال خواهد کرد.

## ماموریت (Mission)

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی اردبیل تربیت نیروهای انسانی ماهر و کارآمد، متعهد و جامعه نگر منطبق بر اصول علمی در حوزه بهداشتی و درمانی با سطح مطلوب آموزشی است. در این راستا برای ارتقای آموزش و پژوهش، مسؤولیت پذیری و مشارکت صاحبان منابع در دسترسی به هدفهای سازمانی، حفظ ارزش های انسانی و عدالت در راستای حفظ و ارتقای سلامت جامعه کوشش می کند.

- شناسایی و هدایت نخبگان به سمت ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر و کسب عالی ترین رتبه در سطح ملی و منطقه ای، ترغیب تمامی دانشجویان به منظور دستیابی به بالاترین درک و آگاهی از دانش فنی و مهارت های

شغلی ، ارتباط با دانشگاه‌های داخل و خارج کشور برای ایجاد همکاری و حمایت‌های علمی، برگزاری دوره‌های بازآموزی و ارائه مشاوره علمی و فنی به دانشکده‌های اقماری ، ایجاد شرایط مطلوب یاددهی و یادگیری و فراهم آوردن زمینه‌های نوآوری در رویکرد ، روش‌ها و محتوای آموزشی در دانشکده، برنامه ریزی برای انطباق محتوای آموزشی با موضوعات شایع (مرتبط با جامعه)، ارتقاء مهارت و ارزش‌های حرفه‌ای در حیطه پرستاری و مامایی و اتاق عمل و فوریت پزشکی و برنامه ریزی، هدایت، نظارت و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی بخشی از رسالت این دانشکده است.

#### بیانیه ارزش‌ها و باورها ( Values )

به تعبیر امام خمینی (ره) دانشگاه مبداء همه تحولات است و سرنوشت یک ملت در دانشگاه تعیین می‌شود. دریافت‌کنندگان خدمات تربیت‌شدگان این دانشکده مردم‌اند و هدف نهایی ما جلب رضایت آنها و کمک به توسعه همه‌جانبه و پایدار است. جهت دستیابی به این هدف این دانشکده خود را نسبت به همه مخاطبان حقیقی و حقوقی خود بویژه: مردم، بیماران، دانشجویان، کارکنان، هیئت علمی، متعهد می‌داند که :

V1- وظیفه‌شناسی و کار برتر و بهتر را به نمایش بگذارد.

V2- بر خدا محوری ، حفظ شان و کرامت انسانی مشتریان خود تاکید کند

V3- در قبال جامعه، اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارکنان دانشکده شفافیت و پاسخگویی را پیشه

کند

V4 - کدهای اخلاق حرفه ای، پژوهشی و آموزشی را رعایت نماید.

V5- بر ارزشهای اسلامی و مبانی دینی و عدالت محوری تاکید و تکیه کند

V6- ارتباطی باز در محیط دانشکده فراهم می شود تا همگان بتوانند نگرانی ها و دغدغه ها را مطرح و

اطلاعات را بطور مستقیم با افراد مسئول در میان گذاشته و از این تعامل همه افراد ذینفع سود ببرند.

V7- ما برای ادب و احترام متقابل در هر شرایطی و در هریک از زیر مجموعه های دانشکده (اعضای

هیئت علمی، کارکنان، دانشجویان، مدیریت) ارزش زیادی قائل ایم و خود را ملزم به مراعات ارباب

رجوع می دانیم.

V8- سعی خواهیم کرد نیروی انسانی را در عمل ارزشمندترین سرمایه خود بدانیم و زمینه لازم برای

مشارکت، نوآوری و کارگروهی را فراهم کنیم و در جهت ایجاد ارتباطات باز و متقابل و ایجاد نظام

ارزشیابی و شایسته سالاری در انتصابات و بهره مندی از همه ظرفیت های منابع انسانی تلاش کنیم.

#### استفاده از مدل SWOT 5 برای تدوین استراتژی ها

در SWOT با استفاده از مدل تجزیه و تحلیل نیروهای پنجگانه رقابتی، محیط خارجی سازمان مورد بررسی

قرار می گیرد. تجزیه و تحلیل SWOT در راستای شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان بوده تا بتواند به

درستی در فرصتهای محیطی سرمایه گذاری کند و اثر تهدیدات را به حداقل برساند. مدل تجزیه و تحلیل نقاط

قوت، ضعف، فرصتها و تهدیدات محیطی، SWOT=STRENGTHS WEAKNESSES,

OPPORTUNITIES, THREATS در واقع موقعیت استراتژیک سازمان را در یک زمان معین به تصویر

می کشد.

## نقاط قوت (Strengths):

- S<sub>1</sub> - وجود اعضای هیأت علمی مجرب و توانمند بعنوان الگوی مناسب
- S<sub>2</sub> - وجود شوراهای آموزشی و پژوهشی فعال
- S<sub>3</sub> - وجود کارشناسان با تجربه در حوزه های آموزش و امور اداری و مالی
- S<sub>4</sub> - وجود مجله علمی - پژوهشی سلامت و مراقبت در دانشکده
- S<sub>5</sub> - وجود رشته تحصیلات تکمیلی پرستاری مراقبت های ویژه و داخلی جراحی
- S<sub>6</sub> - وجود سیستم سما ، اتوماسیون، OMR (نرم افزار تصحیح آزمونها)
- S<sub>7</sub> - فعال بودن EDO دانشکده
- S<sub>8</sub> - وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه اعضای هیأت علمی
- S<sub>9</sub> - وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی
- S<sub>10</sub> - وجود مرکز آموزش مهارت های بالینی (Skill lab) استاندارد و فعال پرستاری و مامایی
- S<sub>11</sub> - وجود مرکز تحقیقات ناباروری قفقاز ، مرکز تحقیقات سرطان ارس ، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت دانشگاه
- S<sub>12</sub> - وجود زمینه های مثبت برای انجام پژوهش در آموزش
- S<sub>13</sub> - وجود کتابخانه با برخورداری از کتابهای متنوع و تخصصی به روز
- S<sub>14</sub> - اشتغال به تحصیل تعدادی از اعضای هیات علمی و کارکنان دانشکده در مقطع PhD
- S<sub>15</sub> - وجود دانشجویان نخبه و توانمند

## نقاط ضعف (Weakness):

- W1: عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو
- W2: عدم تناسب چارت تشکیلاتی با روند رشد و توسعه در دانشکده
- W3: بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی
- W4: استفاده کم اعضای هیات علمی از بانکهای اطلاعات علمی موجود
- W5: پایین بودن سرعت اینترنت دانشکده
- W6: محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی
- W7: ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه
- W8: ضعف انگیزه بین دانشجویان جهت انجام امور آموزشی و پژوهشی
- W9- کمبود تجهیزات آموزشی (کتابخانه ای ، کامپیوتر و ...) در مراکز آموزشی و درمانی جهت استفاده اساتید و دانشجویان دانشکده

## فرصت ها (opportunities):

- O1: وجود سند چشم انداز توسعه ۲۰ ساله کشور و نقشه جامع علمی به عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک
- O2: سیاستگذاری وزارت متبوع بر گسترش کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی
- O3: وجود فرصت های علمی تحقیقاتی و وجود بستر مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی

04: سیاستگذاری معاونت آموزشی وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید

دانشگاهها

05: امکان معادل سازی فعالیت های اجرایی اساتید با فعالیت آموزشی آنان

06: اجرای برنامه آمایش سرزمین در سطح وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

07: موقعیت مناسب جغرافیایی جهت آموزش و توریسم درمانی

08: وجود سازمان های مردم نهاد در زمینه ترویج و ارتقای سلامتی در سطح استان

### تهدیدها(Threats):

T1: نامناسب بودن مقدار و زمان تخصیص اعتبارات به دانشکده

T2: عدم وجود هیات ممیزه در دانشگاه

T3: نبود سیاست جامع و مدون در خصوص امور رفاهی اعضای هیات علمی در سطح وزارت بهداشت، درمان

و آموزش پزشکی

T4: تمرکز بیشتر آئین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی به انجام فعالیتهای پژوهشی در مقایسه با آموزش

T5: عدم تطابق سرانه آموزشی با هزینه کرد دانشکده

T6: عدم تناسب تعداد مجوزها و تعداد پستهای جذب هیات علمی با روند توسعه دانشکده

T7: عدم تناسب تعداد مجوزهای نیروی انسانی غیر هیات علمی با روند دانشکده

T8: کمبود ارزشیابی درونی و مستمر دانشگاهی و ارائه بازخوردهای لازم

T9: نبود آمادگی کافی برای مدیریت بحران

T10: گسترش روحیه مدرک گرایی در جامعه

T11: سبک زندگی ناسالم در جامعه

T12: هرم سنی نامناسب جمعیتی در کشور

T13: وجود نگرش درمان محور به جای سلامت محور در جامعه

T15: محدودیت پوشش بیمه ای در ارائه خدمات

**G:** اهداف کلان دانشکده پرستاری و مامایی:

**G1:** اصلاح ساختار سازمانی و چارت تشکیلاتی هیات علمی به تفکیک گروه های آموزشی و کادر

نیروی انسانی مورد نیاز به میزان ۸۰ درصد

**G2:** اصلاح ساختار و ارتقاء کمی و کیفی فرآیندهای آموزشی دانشکده

**G3:** توسعه کمی و کیفی تحقیقات پرستاری و مامایی

**G4:** ارتقاء سطح انگیزش نیروهای انسانی دانشکده پرستاری و مامایی

**G5:** ارتقاء سطح تعامل درون بخشی و برون بخشی

**G6:** ارتقاء سطح توانمندی اعضای هیات علمی

**G7:** ارتقاء سطح توانمندی دانش آموختگان علوم پزشکی

**G8:** عدالت محور کردن فرآیندهای آموزشی دانشکده

**G9:** گسترش تحصیلات تکمیلی و جذب دانشجویان کارشناسی ارشد در رشته های پرستاری سالمندی ،

پرستاری بهداشت ، پرستاری اورژانس، آموزش مامایی، بهداشت مادر و کودک، بهداشت باروری و **Phd**

پرستاری و بهداشت باروری تا پایان برنامه ۵ ساله

**G10:** گسترش روابط علمی و پژوهشی با مراکز علمی و دانشگاهی و مراکز علمی خارج از کشور

**G11:** ارتقاء کیفیت خدمات سلامت ارائه شده توسط دانشجویان و اساتید دانشکده

**G12-** تقویت انگیزه و توانمند سازی کارکنان و دانشجویان دانشکده