

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی کرمان
دانشکده پرستاری و مامایی رازی

برنامه راهبردی ۱۴۰۰-۱۴۰۵

پیشگفتار:

سرعت تغییر و تحول در جهان افزایش یافته و بشر هر روز شاهد اتفاقات عمده ای است که می تواند سرنوشت آنها را تحت تاثیر قرار دهد. برای اینکه انسان بتواند در این جهان پر تلاطم، خود را با شرایط حاکم انطباق دهد باید پلی بین حال و آینده بسازد و این پل چیزی نیست جز برنامه ریزی. به همین دلیل در راستای اهداف و سیاست های کشور عزیزمان دانشکده پرستاری و مامایی رازی کرمان نیز قدمی برای تدوین و بازنگری برنامه راهبردی دانشکده برداشت و توانست با همت و تلاش تمام عزیزان دست اندرکار این برنامه را تدوین و بازنگری کند. باشد تا از آن در مسیر توسعه و تکامل دانشکده استفاده های لازم را ببرد. دانشکده پرستاری با توجه به اسناد بالادستی دانشگاه و وزارت بهداشت و درمان در فروردین سال ۱۴۰۰ لغایت خرداد ۱۴۰۰ اقدام به بازنگری برنامه راهبردی خود نموده است. این بازنگری به منظور برنامه ریزی جامع تر جهت پیشبرد اهداف تعیین شده وزارت بهداشت و دانشگاه و به منظور ارتقاء توسعه کیفی آموزش صورت گرفته است. در آخر لازم می دانم از تمامی همکاران که در تدوین و بازنگری برنامه راهبردی ما را یاری دادند، قدردانی نمایم.

دکتر بتول تیرگری

رئیس دانشکده

۱۴۰۰/۳/۲

اعضا کمیته بازنگری برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامائی:

دکتر بتول تیرگری (رئیس دانشکده)،

دکتر فیروزه میرزایی (معاون آموزشی)،

دکتر پروین منگلیان (معاون پژوهشی)،

دکتر عصمت نوحی (هیئت علمی دانشکده و عضو مرکز مطالعات توسعه دانشگاه)،

دکتر سکینه سبزواری (هیئت علمی دانشکده و عضو مرکز مطالعات توسعه دانشگاه)،

دکتر جمیله فرخ زادیان (مدیر گروه پرستاری سلامت جامعه)،

دکتر رقیه مهدی پور (مدیر گروه پرستاری داخلی و جراحی)،

دکتر مه لقا دهقان (مدیر گروه پرستاری مراقبت ویژه بزرگسالان)،

دکتر رقیه مهدی پور (مدیر گروه داخلی و جراحی)،

دکتر منیرالسادات نعمت اللهی (مدیر گروه کودکان و ویژه نوزادان)،

خانم سکینه میری (مدیر گروه روان پرستاری)،

دکتر بهناز باقریان (مسوول تحصیلات تکمیلی)،

دکتر عاطفه احمدی (مدیر گروه مشاوره مامائی)،

دکتر معصومه غضنفرپور (مدیر گروه مامائی)،

زهرا سرکوهی (دانش آموخته)،

فرزانه صالحی (دانش آموخته)،

محبوبه معاذللهی (دانش آموخته)،

دکتر فریده رزبان (دانش آموخته)،

زهرا ابراهیمی (نماینده دانشجویان)،

مهدیه سرحدی (نماینده دانشجویان)،

خانم فرشته کویری (مسوول آموزش)،

خانم معصومه دادگستری (مدیر امور اداری)،

وحیده عرب فریدی (مسوول واحد رایانه)،

عطالله صدوقی (مسوول حسابداری)

مقدمه:

برنامه ریزی فعالیتی پویا و هدفمند می باشد که از ویژگی هایی مانند تداوم، جامعیت، قابلیت اجرا و تناسب با توانمندی های سازمانی و همچنین مبتنی بر آگاهی، دقت، تجزیه و تحلیل از شرایط بیرونی و درونی سازمان می باشد. از خصوصیات اصلی یک برنامه راهبردی قابلیت تطابق با نیازهای آینده و پاسخگویی به تحولات و انتظارات محیط بیرونی سازمان است. برنامه ریزی وظیفه ای نیست که یکبار انجام گرفته و برای مدتی مسکوت بماند، بلکه فعالیتی است فرآیندی، یعنی از ویژگی هایی چون تداوم، استمرار، پویایی و جامعیت برخوردار است. از این رو مدیران به منظور احیای سازمان، پیوسته در حال برنامه ریزی و طراحی هستند و این وظیفه ای است که تعطیل شدنی و منقطع نیست. برنامه ریزی فعالیتی است آگاهانه، دقیق، مبتنی بر تجزیه و تحلیل واقعی از زمان و شرایط درونی و بیرونی سازمان. به عبارتی برنامه ریزی راهبردی فرآیند تعیین هدف سازمان و اتخاذ تصمیم درباره طرح

های جامع عملیاتی و اجرایی برای تحقق آن اهداف است. با وجود اهمیت برنامه ریزی راهبردی هنوز در بسیاری از سازمانها تاثیر حیاتی آن در رسیدن به اهداف سازمانی بخوبی درک نشده است. حتی در بعضی مواقع مدیران آن را یک امر تجملی و پرهزینه می دانند اما به عقیده بعضی اندیشمندان برنامه ریزی راهبردی بیانگر قدرت خلاقیت مدیران و ساختن آینده است.

تعریف برنامه ریزی راهبردی: **Strategic Planning**

برنامه ریزی راهبردی کوششی است هدفمند برای اتخاذ تصمیمهای اساسی و انجام اعمالی که ماهیت سازمان، نوع فعالیتها و دلیل انجام آن فعالیتها توسط سازمان را شکل داده و جهت می بخشد. همانطور که استراتژی نظامی پیروزی در جنگ است، برنامه ریزی راهبردی نیز طرق انجام مأموریتهای سازمان را دنبال می کند.

مزایای برنامه ریزی راهبردی:

برنامه ریزی راهبردی دارای مزایای زیادی است که از جمله می توان به موارد زیر اشاره نمود:

- قبل از پیش آمدن مشکلات احتمالی از وقوع آنها خبر می دهد.
- به علاقمند شدن مدیران به سازمان کمک می کند.
- تغییرات را مشخص کرده و شرایط عکس العمل در برابر تغییرات را فراهم می کند.
- هر نیازی را که برای تعریف مجدد سازمان ضروری است تعیین می کند.
- برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بستر مناسب ایجاد می کند.
- به مدیران کمک می کند که درک روشن تری از سازمان داشته باشند.
- شناخت فرصتهای بازارهای آینده را آسان تر می سازد.
- دیدی هدفمند از مسائل مدیریت ارائه می دهد.
- قالبی برای بازنگری اجرای برنامه و کنترل فعالیتها ارائه می دهد.
- به مدیران کمک می کند که تا در راستای اهداف تعیین شده تصمیمات اساسی را اتخاذ کنند.
- به نحو مؤثرتری زمان و منابع را به فرصت های تعیین شده تخصیص می دهد.

- هماهنگی در اجرای تاکتیکهایی که برنامه را به سرانجام می رسانند بوجود می آورد.
- زمان و منابعی را که باید فدای تصحیح تصمیمات نادرست و بدون دید بلندمدت گردند، به حداقل می رساند.
- قالبی برای ارتباط داخلی بین کارکنان به وجود می آورد.
- ترتیب دهی اولویتها را در قالب زمانی برنامه فراهم می آورد.
- مزیتی برای سازمان در مقابل رقیبان به دست می دهد.
- مبنایی برای تعیین مسئولیت افراد ارائه داده و به موجب آن افزایش انگیزش را باعث می شود.
- تفکر آینده نگر را تشویق می کند.
- برای داشتن یک روش هماهنگ، یکپارچه همراه با اشتیاق لازم از سوی افراد سازمان در برخورد با مسائل و فرصتها، انگیزش ایجاد می کند.

ویژگی های برنامه ریزی راهبردی:

فرایند برنامه ریزی راهبردی اساساً فرایندی هماهنگ کننده بین منابع داخلی سازمان و فرصتهای و تعیین فرصتهایی « پنجره استراتژیک » خارجی آن می باشد. هدف این فرایند نگرستن از درون است که سازمان از آنها سود می برد یا به آنها پاسخ می دهد. بنابراین فرایند برنامه ریزی راهبردی، یک فرایند مدیریتی است شامل هماهنگی قابلیتهای سازمان با فرصتهای موجود. این فرصتها درطول زمان تعیین شده و برای سرمایه گذاری یا عدم سرمایه گذاری منابع سازمان روی آنها، مورد بررسی قرار می گیرند. حوزه ای که در آن تصمیمات راهبردی اتخاذ می گردند شامل (۱) محیط عملیاتی سازمان، (۲) مأموریت سازمان و (۳) اهداف جامع سازمان می باشد. برنامه ریزی راهبردی فرایندی است که این عناصر را با یکدیگر در نظر گرفته و گزینش گزینه های استراتژیک سازگار با این سه عنصر را آسان می سازد و سپس این گزینه ها را بکار گرفته و ارزیابی می کند.

در سال های اخیر، دلایل متعددی باعث شده تا مدیران بهره گیری از مدیریت راهبردی به عنوان یک ضرورت در تمامی سازمان ها را مطرح کنند. برنامه ریزی راهبردی ابزاری است برای کمک به تصمیم گیری های مدیران و هدف آن کسب اطمینان در ایجاد توانایی کافی سازمان برای نوآوری و تغییرات می باشد. یکی از جنبه های ویژه

برنامه ریزی راهبردی ارزیابی محیط های داخلی و خارجی است که با توجه به رسالت و اهداف سازمان، دیدگاه روشنی از وضع موجود سازمان ارائه می دهد. در واقع برنامه ریزی راهبردی فرایند مستمر هدایت حرکت یک سازمان به سمت موقعیت های آینده در قالب استراتژی های موثر می باشد.

رشته های پرستاری و مامایی به عنوان با سابقه ترین رشته های دانشگاهی در توسعه این دیدگاه جایگاه ممتازی دارند، که با توجه به الزامات سند چشم انداز و ضرورت توسعه سلامت به عنوان فلسفه حاکم بر فعالیتها می بایست برنامه ریزی علمی داشته باشند. دانشکده پرستاری و مامایی رازی به عنوان با سابقه ترین نهاد آموزشی استان با پشتوانه دانشگاه علوم پزشکی کرمان که هم اینک در زمره دانشگاه های تراز اول علوم پزشکی کشور است و با دستمایه سالها تجربه و توانائی های ذاتی از جمله نیروی انسانی، موقعیت جغرافیایی، عرصه های بالینی و ارتباطات ملی و بین المللی میتواند در توسعه آموزش و پژوهش پرستاری و مامایی نقش ارزنده ای داشته باشد. طبیعی است ایفاء این نقش مستلزم داشتن برنامه راهبردی است.

فرآیند تدوین و بازنگری برنامه راهبردی:

گام اول: پیش برنامه ریزی و توافق جمعی

در این مرحله درون نگری و جمع آوری داده ها انجام شد. کمیته برنامه ریزی راهبردی دانشکده تشکیل شد و ارزشیابی برنامه راهبردی قبلی دانشکده انجام شد.

گام دوم: تدوین و بازنگری بیانیه های رسالت و ارزشها

در این مرحله اقدامات زیر انجام شد.

- با افراد کلیدی دانشکده مصاحبه شد و هم اندیشی در جلسات متعدد شورای برنامه ریزی راهبردی، با مشارکت اعضای هیات علمی و نظر خواهی از دانش آموختگان، و دانش جویان برگزار شد.

- آخرین دستاوردهای ملی و فراملی حوزه سلامت مرتبط با رشته پرستاری و مامایی در حوزه آموزش، پژوهش و توسعه در نظر گرفته شده است.

- اسناد بالادستی نیز به دقت مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. بخشی از این اسناد عبارتند از:

سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران، نقشه جامع علمی کشور، نقشه ی جامع سلامت، سیاست‌های علم و فناوری، ابلاغیه مقام معظم رهبری، سیاست‌های کلی نظام برای رشد و توسعه علمی، سیاست‌های وزارت بهداشت و معاونت پرستاری، و سیاست‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان

- همچنین نیازهای جامعه و بویژه نظام، ارزش‌ها و مسئولیت اجتماعی، شواهد و شرایط عینی، کارآفرینی، فناوری و تولید ثروت در صورت داشتن موضوعیت، حوزه‌های آموزشی (اعم از حضوری و مجازی) و پژوهشی پرستاری و مامایی در نظر گرفته شد.

گام سوم: تحلیل عوامل داخلی و خارجی شناسایی نقاط قوت و ضعف داخلی

فهرست فرصت‌ها و تهدیدها و نیز نقاط و ضعف نقاط قوت بررسی و بازنگری شد. بر اساس یک نظرسنجی از تعدادی از اعضای هیئت علمی دانشکده (که شناخت خوبی نسبت به دانشکده و محیط آن داشتند)، فهرست مذکور اصلاح و نهایی شد. براساس نقاط قوت و ضعف و همچنین فرصت‌ها و تهدیدهای تحلیل وضعیت دانشکده در کمیته تدوین برنامه راهبردی دانشکده انجام شد و براساس این تحلیل وضعیت دانشکده مطلوب ارزیابی گردید. براساس این ارزیابی لازم است ضمن عنایت به برنامه‌های توسعه‌ای، ساماندهی و اصلاح بعضی از برنامه‌ها و فرآیندها را نیز مدنظر باشد و بر همین اساس راهبردها نیز بازنگری گردید. پس از بررسی این اسناد شاخص‌های کلیدی عملکرد تدوین و راهبردهای دستیابی به اهداف نوشته شد.

گام چهارم: تحلیل و شناسایی ذینفعان

تحلیل خواست‌ها، الزامات و نیازهای ذینفعان، از دیگر اقداماتی است که در رابطه با تبیین فلسفه وجودی دانشکده و مأموریت آن انجام شده است. در این رابطه ابتدا ذینفعان کلیدی شناسایی شده و سپس نظرات این ذینفعان از طریق انجام مصاحبه و برگزاری جلسات هم‌اندیشی مورد بررسی قرار گرفته است.

گام پنجم: ترسیم چشم انداز (تصویر مطلوب آینده)

برای ترسیم چشم انداز دانشکده، مجدد فهرست اولیه از فرصت ها و تهدیدها و نیز نقاط و ضعف توسط شورای برنامه ریزی راهبردی بررسی شد. سپس گزینه‌های مختلف چشم انداز ترسیم شد و در نهایت شورای مذکور چشم انداز مطلوب دانشکده را تعیین کرد.

گام ششم: ترجمه ماموریت و چشم انداز به اهداف قابل سنجش

اهداف کلی و عینی در جلسات مختلف بررسی و بازنویسی شد.

گام هفتم: تهیه برنامه عملیاتی (تعریف اقدامات مورد نیاز) و تخصیص منابع به برنامه عملیاتی و اجرای

ان

برنامه های عملیاتی مجموعه ای از اقدامات هستند که برای تحقق هر یک از اهداف راهبردی لازمند. برای تهیه برنامه های عملیاتی، ابتدا باید متولی یا متولیان هدف راهبردی تعیین شد. سپس از ایشان خواسته شد که وضعیت موجود و وضعیت مطلوب هدف مورد نظر را بر اساس شاخص‌ها تعیین کنند و با توجه به شکاف میان وضع موجود و وضع مطلوب راهکارها یا اقدامات اجرایی برای تحقق هدف مورد نظر را پیشنهاد دادند. با توجه به محدودیت منابع و ظرفیت های مدیریتی، پرداختن همزمان به همه آن ها امکان پذیر نیست. لذا لازم بود تا از میان آن ها، اهدافی که دارای اولویت بالاتری هستند، انتخاب و به اجرا گذاشته شوند. بنابراین اهداف بر اساس دو معیار زیر جایابی شدند:

الف- اثربخشی: به معنی میزان تاثیر هدف مورد نظر در تحقق چشم‌انداز است. یک هدف هنگامی در اولویت

قرار می‌گیرد که تحقق آن در محقق ساختن چشم‌انداز دانشکده نقش قابل توجهی داشته باشد.

ب- امکانپذیری: به معنی وجود امکانات و زیرساخت های مورد نیاز برای تحقق هدف مورد نظر است. ممکن است این امکانات در حال حاضر وجود نداشته باشند ولی در یک افق زمانی قابل قبولی تامین شوند. به همین دلیل، توان (بالقوه) دانشکده در تامین آن ها در آینده نیز مورد توجه قرار گرفته است. بدین ترتیب، ممکن است اهدافی در اولویت قرار نگیرند؛ نه به این دلیل که اهمیت ندارند بلکه به این دلیل که تحقق آن ها با توجه به شرایط فعلی دانشکده و امکانات بالقوه، در بازه زمانی افق چشم انداز امکان پذیر نیست.

اجرای برنامه های عملیاتی نیازمند تخصیص منابع مورد نیاز است. از انجایی که دانشکده با محدودیت منابع روبرو هست و به همین در این گام اولویت بندی اهداف و به تبع آن برنامه های عملیاتی متناظر هر هدف در دستور کار قرار گرفت.

گام هشتم: پایش، ارزیابی و دریافت بازخورد

به دنبال اجرای برنامه های عملیاتی، نتایج به دست آمده باید مورد پایش مستمر قرار گیرد. ارزیابی عملکرد دانشکده بر اساس شاخص هایی صورت می گیرد که در گام "ترجمه ماموریت و چشم انداز به اهداف قابل سنجش" مشخص شده اند. پایش مستمر باعث می شود تا قبل از رسیدن به افق برنامه و از دست رفتن فرصت ها، (در صورت لزوم) اصلاحات لازم در برنامه های عملیاتی انجام شود.

گام نهم: بازنگری در برنامه های عملیاتی، اهداف راهبردی و چشم انداز دانشکده

برنامه های عملیاتی، اهداف راهبردی و چشم انداز دانشکده نیاز به پایش مستمر و در صورت لزوم بازنگری و اصلاح دارند. بازنگری در برنامه ها به دنبال بازخوردهایی که از اجرای آن ها دریافت می شود، صورت می گیرد. تحولات محیطی و یا تغییرات اساسی در درون دانشکده نیز ممکن است عامل بازنگری در برنامه ها، اهداف و چشم انداز باشد. پایش و بازنگری توسط شورای برنامه ریزی راهبردی انجام می شود. برای این منظور ممکن است لازم

باشد کمیته هایی متشکل از بخشهای مختلف دانشکده، تشکیل شوند. این کمیته ها با برگزاری جلسات بازنگری به انجام دو وظیفه پایش و بازنگری بطور همزمان می پردازند.

برنامه راهبردی

رسالت:

دانشکده پرستاری و مامای رازی بعنوان بخشی از دانشگاه علوم پزشکی کرمان عهده دار توسعه سلامت جامعه از طریق علوم پرستاری و مامایی میباشد. مأموریت این دانشکده بهبود مستمر کیفیت و کمیت خدمات آموزشی و پژوهشی و تعلیم و تربیت نیروی انسانی ماهر، متعهد، خلاق، متفکر، موثر و کارآمد در یک بستر مناسب و بر اساس باور ها و ارزش های فرهنگی، اخلاقی و معنوی در مقاطع تحصیلی مختلف برای ارائه خدمات پرستاری، مامایی است. وسعت و دامنه خدمات این گروه در عرصه های بهداشتی، درمانی، توانبخشی، آموزشی، مراقبتی و حمایتی از سطح مراقبت های اولیه تا ارائه خدمات و مراقبت های تخصصی بر اساس بالاترین استانداردهای مراقبتی و متناسب با نیاز های در حال تغییر جامعه به اقشار مختلف جامعه است.

راهنمایی و هدایت دانشجویان برای دستیابی به بالاترین شایستگی های فنی و حرفه ای، ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر و کسب عالی ترین رتبه در سطح ملی و منطقه ای، تعامل علمی با دانشگاه های داخل و خارج از کشور، برگزاری دوره های بازآموزی و ارائه مشاوره علمی به دانشکده های اقماری، بیمارستان ها و مراکز جامع سلامت و ایجاد شرایط مطلوب یاددهی و یادگیری و فراهم آوردن زمینه های نوآوری در رویکرد، روش ها و محتوای آموزشی در دانشکده، برنامه ریزی برای انطباق محتوای آموزشی با نیازهای جامعه، ارتقاء مهارت و ارزش های حرفه ای در زمینه پرستاری، مامایی از مأموریت های دیگر این دانشکده است. همچنین در این دانشکده فعالیت های پژوهشی با هدف

تولید علم در حوزه های سلامت، درمان، آموزش و جایگاه حرفه ای و حمایت از انتشار داخلی و بین المللی و کاربردی نمودن نتایج پژوهش ها انجام می شود.

به طور کلی این دانشکده برای تأمین حفظ و ارتقاء سطح سلامت جامعه موارد زیر را مدنظر دارد.

توسعه آموزش

توسعه پژوهش

توسعه نیروی انسانی در راستای انجام رسالت

همکاری و هماهنگی با سازمانهای درون و برون بخشی، ملی و بین المللی

ارزشیابی فعالیتها

شناسایی نیازها و فرآیند در حال تغییر سلامت و هماهنگی با پیشرفتهای

توسعه اخلاق و فرهنگ حرفه ای

چشم انداز:

دانشکده پرستاری و مامایی رازی متعهد به انجام هر گونه تلاشی در جهت توسعه علوم پرستاری و مامایی میباشد. برای دستیابی به توسعه علمی مهمترین سرمایه، نیروهای انسانی هستند و دانشکده پرستاری و مامایی رازی خود را متعهد میداند که محیطی را فراهم کند تا در آن نیروهای انسانی اعم از نیروهای آموزش دهنده، آموزش گیرنده و سایر کارکنان احساس بالندگی کنند. دانشکده پرستاری و مامایی رازی خود را ملزم به برقراری ارتباط سازمانی با مراکز علمی، دولتی، خصوصی، منطقه ای، ملی و بین المللی میداند تا از طریق تبادل تجارب با پیشرفتهای علمی و نیازهای جامعه هماهنگ گردد و در سطح منطقه ای رتبه اول و در سطح ملی جزو دانشکده های تراز اول و مطرح در سطح بین المللی قرار گیرد.

ارزشها:

- شفافیت و پاسخگویی دانشکده در قبال جامعه، اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارکنان
- رعایت اخلاق حرفه ای، پژوهشی و آموزشی
- نوگرایی و پرورش استعدادها و خلاقیت ها
- پاسخ گویی به نیازهای جامعه
- توانمند سازی، اعضا هیئت علمی، کارکنان و تقویت و توسعه مشارکت های آنان
- رعایت قوانین و مقررات
- تکیه بر شایسته سالاری
- تکیه بر مدیریت علمی و مشارکتی و ارتقاء روحیه مشارکت، همکاری و تعهد
- حفظ شأن و منزلت هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان
- مشارکت فعال با سایر حوزه ها بر پایه اعتماد و احترام و کار گروهی
- تعهد جدی و عملی به رعایت حق مالکیت در کلیه فعالیتهای آموزشی و پژوهشی
- حاکمیت تفکر سیستمی

تجزیه و تحلیل نقاط قوت، ضعف ها، تهدیدها، فرصت ها (SWOT Analysis):

S: نقاط قوت

- سابقه طولانی مدت دانشکده
- وجود چارت سازمانی
- امکان دسترسی به شبکه اینترنت با سرعت و حجم مناسب
- وجود شوراهای تخصصی در دانشکده (آموزشی، پژوهشی، تحصیلات تکمیلی، ...)
- انتشار مجله انگلیسی زبان تحقیقات کیفی در علوم سلامت
- وجود تشکل های دانشجویی (کمیته تحقیقات دانشجویی، انجمن علمی دانشجویی، نشریه دانشجویی،

- شورای صنفی)
- دسترسی دانشکده به مجلات معتبر و سامانه های معتبر در این زمینه
- وجود گروه های آموزشی مستقل
- وجود کمیته ها و کانون های دانشجویی
- وجود اعضای هیأت علمی توانمند و با تجربه ، متعهد و علاقمند به کار و با انگیزه
- همدلی اعضا هیئت علمی
- اتحاد و صمیمیت کارکنان سازمان
- وجود دفتر توسعه آموزش مستقل و فعال در دانشکده
- وجود برنامه های مدون توانمند سازی اساتید در مرکز مطالعات و توسعه دانشگاه و وجود قوانین در جهت توانمند سازی کارکنان به عنوان یک رویکرد استراتژیک
- وجود مرکز آموزش مجازی مجهز در دانشگاه و توانمندسازی اساتید برای آموزش مجازی
- امکان استفاده از ظرفیت های فضای مجازی جهت آموزش و ارتباط به ویژه با دانشجویان و دانش
- اموختگان
- وجود مرکز تحقیقات پرستاری
- امکان تصویب و اجرای پروژه های پژوهشی متعدد در حوزه پرستاری در سطح درون دانشگاهی، ملی و
- بین المللی
- استفاده از روش های نوین آموزشی در تدریس دروس نظری و بالینی
- امکان مشارکت فعال اعضای هیأت علمی در سمینارها، کنگره ها و کارگاه ها
- توانایی برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت در داخل و خارج دانشکده در سطح ملی و بین المللی
- وجود محیط های متنوع آموزش بالینی

- امکان شرکت در جشنواره های دانشگاهی و کشوری
- دریافت جوایز کشوری آموزشی و پژوهشی (شهید مطهری) توسط بعضی از اعضا هیئت علمی دانشکده
- علاقمندی اعضا هیئت علمی برای همکاری با دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی داخلی و خارجی
- امکان جذب دانشجویان در مقاطع مختلف تحصیلی از کشورهای دیگر در راستای بین المللی سازی دانشکده

- شناخته شده بودن اعضا هیئت علمی دانشکده به عنوان متخصصین تحقیقات کیفی
- وجود چند تن از اعضا هیئت علمی دانشکده در ۱۰ درصد برتر پژوهشگران دانشگاه
- وجود کتابخانه مستقل و برخوردار از کتاب های متنوع و تخصصی بروز و همچنین کتابخانه مجازی

نقاط ضعف W:

- کمبود وجود برنامه مدون جهت افزایش درآمد اختصاصی دانشکده
- کمبود تجاری سازی محصولات علمی
- عدم استفاده از ظرفیت کامل دانشجویان
- کمبود فضای فیزیکی مناسب برای گروههای آموزشی و آموزش دانشجویان
- کمبود تجهیزات و محدودیت فضای مرکز مهارت های بالینی پرستاری و مامایی
- کمبود نیروی هیأت علمی در بعضی گروه های آموزشی
- هرم هیئت علمی نا مناسب از نظر رتبه علمی
- عدم استفاده از موقعیت طرح های ارتباط با صنعت
- عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو
- بالا بودن حجم فعالیت های بالینی و آموزشی اعضای هیات علمی

- محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی
- ضعف انگیزه بین دانشجویان جهت انجام امور آموزشی و پژوهشی
- نداشتن عضویت در مورد مامایی
- کم بودن تعداد اعضا در مورد پرستاری
- عدم استفاده از موقعیت طرح های ارتباط با صنعت

تهدیدها T:

- حادثه خیز بودن استان
- ضعف حمایت ارگانهای منطقه ای از توسعه مراکز آموزش عالی
- موقعیت جغرافیایی و همجوار بودن با استانهای مرزی
- وجود تعداد زیاد فارغ التحصیلان و دانش آموختگان جویای کار
- ناکافی بودن فرصتهای استخدامی برای فارغ التحصیلان
- تعریف نشدن جایگاه مناسب برای متخصصان پرستاری و مامایی در نظام بهداشتی درمانی
- کمبود توازن قدرت تصمیم گیری متخصصین پرستاری و مامایی در عرصه های قانون گذاری و سیاستگذاری حوزه های سلامت کشور
- ضعف نظام ارزشیابی عملکردها
- توجه ناکافی به اهمیت حرفه پرستاری و مامایی در سیستم سلامت
- عدم نیاز سنجی مناسب در جهت تربیت نیروی انسانی حرفه ای و کارآمد مطابق با نیاز جامعه
- برخورداری ناهمگون (تبعیض) در استفاده از امکانات بیمارستان بین دانشجویان پزشکی و دانشجویان پرستاری و مامایی

- عدم وجود آیین نامه مدون و جامع برای هیئت علمی بالینی پرستاری و مامایی
- تمرکز گرایی در برنامه ریزی وزارتی

فرصت ها O:

- وجود اسناد بالا دستی و ظرفیت های قانونی موجود جهت حمایت از برنامه های آموزشی و پژوهشی
- وجود سند چشم انداز توسعه ۲۰ ساله کشور و نقشه جامع علمی به عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه راهبردی
- سیاست جذب هیات علمی بالینی در پرستاری و مامایی
- سیاست های کلی ابلاغ مقام معظم رهبری در حوزه آموزش و سلامت، اولویت بودن سلامت در حاکمیت، قانون برنامه توسعه
- وجود سایت اینترنتی دانشکده و دانشگاه به زبان فارسی و انگلیسی
- رتبه بندی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در دانشگاه های تیپ یک
- وجود مراکز تحقیقات دولتی و خصوصی
- وجود تحصیلات تکمیلی در مقاطع بالا در اکثر رشته ها
- سابقه فرهنگی تاریخی
- موقعیت استراتژیک استان کرمان جهت بین المللی سازی آموزش و توریسم درمانی
- روحیه علم پروری و فرهنگ دوستی مردم منطقه
- داشتن مجوز پذیرش دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری
- وجود رسانه های آموزشی و مرکز آموزش مجازی در دانشگاه و امکان استفاده از ظرفیت آموزش مجازی
- وجود ظرفیت و بستر مناسب آموزش و اطلاع رسانی به اعضا هیئت علمی و دانشجویان
- اجرای برنامه آمایش سرزمین در سطح وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

- سیاستگذاری معاونت آموزشی وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاهها
- امکان توسعه همکاری های بین بخشی با دستگاه های مختلف استان

ذینفعان (Stakeholders):

ذینفعان بیرونی	ذینفعان درونی
جامعه عمومی (مردم)	دانشگاه علوم پزشکی کرمان
جامعه علمی کشور (گروههای علمی و دانشگاههای پزشکی و غیر پزشکی)	مدیران بخش بهداشت و درمان (معاونت های پژوهشی - آموزشی - درمان - دانشجویی و فرهنگی - بهداشتی و ...)
وزارت بهداشت، دولت و دیگر دستگاههای حاکمیتی مرتبط با وزارت بهداشت	دانشجویان پرستاری و مامایی
سیاست گذاران در حوزه پرستاری و مامایی مانند نظام پرستاری و نظام پزشکی	دانشجویان سایر دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی کرمان
سیاست گذران و نمایندگان مجلس شورای اسلامی	اعضای هیات علمی
مراکز جامع سلامت و مطب ها و بیمارستانهای دولتی، خصوصی و وابسته به سایر ارگان ها	کادر اداری، آموزشی و خدماتی
سازمان ها و ادارات شهرستانی (اعم از دولتی و خصوصی)	مددجویان و دریافت کنندگان خدمات بهداشتی درمانی
NGO ها	پرسنل بهداشتی و درمانی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه
صنایع و بنگاههای اقتصادی و اجتماعی	
مراکز تحقیقاتی غیر وابسته به دانشگاه	

سازمان های بین المللی مرتبط	بیمارستانهای دولتی و درمانگاههای دولتی، گروههای
کانونهای مذهبی	صنفي دانشجویی، گروههای آموزشی دانشکده و سایر
دانش آموختگان	اعضاء هیات علمی وابسته به دانشگاه
رسانه های همگانی	مراکز تحقیقاتی وابسته به دانشگاه

اهداف کلی:

۱. جذب نخبه گان و نیروهای کارآمد
۲. توسعه فنآوری اطلاعات و تسهیل ارتباطات
۳. تأمین و توسعه بکارگیری تجهیزات و فضای آموزشی
۴. تدوین و شفاف سازی مقررات و ضوابط آموزشی و پژوهشی
۵. یکپارچه سازی آموزشهای نظری و عملی و پژوهش های کاربردی
۶. هماهنگی با سیاستهای کلی دانشگاه و بخش سلامت کشور
۷. توسعه تحصیلات تکمیلی پرستاری و مامایی
۸. کمک به توسعه دانش پرستاری از طریق تحقیقات پایه (کمی و کیفی) و کاربردی
۹. ارتقاء انگیزه و اخلاق حرفه ای و وجدان کاری
۱۰. توسعه و روزآمد کردن دانش و مهارت حرفه ای در تمام سطوح ارائه خدمات
۱۱. توسعه همکاری های بین دانشگاهی و بین المللی
۱۲. توسعه و تسهیل ارائه خدمات امور دانشجویی و فرهنگی

۱۳. توسعه آموزش از راه دور (آموزش مجازی)

اهداف عینی:

G1 جذب نخبگان و نیروهای کارآمد

- G101 – تکمیل ظرفیتهای خالی سازمانی
- G102 – استقرار نظام ارزشیابی اساتید و کارکنان
- G103 – ترغیب اساتید و دانشجویان به کسب دانش و مهارتهای مورد نیاز
- G104 – اختصاص سهمیه برای دانشجویان رتبه اول در مقاطع تحصیلات تکمیلی
- G105 – معرفی رشته های دانشکده پرستاری و مامائی رازی و نحوه ادامه تحصیل در این رشته ها به دانش آموزان پیش دانشگاهی

G2 توسعه فنآوری اطلاعات و تسهیل ارتباطات

- G201 – امکان دسترسی شبانه روزی دانشجویان، اساتید و کارکنان به شبکه
- G202 – طراحی شبکه اطلاع رسانی تعاملی و کارآمد
- G204 – افزایش استفاده از فنآوری اطلاعات در ارائه دروس

G3 – تأمین و توسعه بکارگیری تجهیزات و فضای آموزشی

- G301 – بهسازی فضای فیزیکی و آموزشی
- G302 – استفاده بیشتر و مناسبتر از رسانه های آموزشی
- G303 – روزآمد کردن تعمیر و نگهداری تجهیزات آموزشی
- G304 – توسعه مرکز مهارتهای بالینی دانشکده

G4 – تدوین و شفاف سازی مقررات و ضوابط آموزشی و پژوهشی

G402 – ارائه مستمر راهنمای مقررات آموزشی و پژوهشی به دانشجویان

G402 – ارائه مستمر راهنمای مقررات آموزشی و پژوهشی به اساتید و کارکنان

G5 -یکپارچه سازی آموزشهای نظری و عملی و پژوهشی و پژوهشهای کاربردی

G501 – تدوین طرح پیشنهادی اصلاح برنامه آموزش رشته ها و مقاطع تحصیلی

G502 – وارد کردن بحث پژوهش در برنامه کارشناسی پرستاری و مامایی

G503 – هماهنگ سازی آموزش نظری، عملی و کارآموزی

G504 – برقراری نظام آموزش مداوم پرسنل پرستاری بیمارستان توسط دانشکده پرستاری

G505 – تهیه شرح وظایف دانشجویان در محیط کارآموزی و کارورزی و نحوه ارزشیابی آنان

G506 – توسعه بهره برداری از پژوهشهای دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی و انتقال و ترجمان دانش

G6 – هماهنگی با سیاست های کلی دانشگاه و بخش سلامت کشور

G601 – طرح پیشنهادات کاربردی در جهت اجرای سیاستهای کلی دانشگاه

G602 – برقراری ارتباط مستمر با شوراها و کمیته های تخصصی معاونتهای دانشگاه

G603 – برقراری ارتباط مستمر با سازمانهای دولتی و غیردولتی دخیل در امر سلامت

G7 – توسعه تحصیلات تکمیلی پرستاری و مامایی

G701 – ایجاد مقطع کارشناسی ارشد و دکتری در رشته مامایی

G702 - پیشنهاد تصویب دوره های تکمیلی جدید و بین رشته ای

G8 - کمک به توسعه دانش پرستاری از طریق تحقیقات پایه (کمی و کیفی) و کاربردی

G801 - تشکیل مرکز تحقیقات مامایی

G802 - افزایش فعالیتهای پژوهشی بین دانشگاهی و بین المللی در دانشکده

G803 - برگزاری همایشها

G804 - توسعه انتشارات علمی پرستاری مامایی

G805 - آموزش مستمر روشهای پژوهشی

G806 - ارتقاء کیفیت پایان نامه های تحصیلی دانشجویان

G9 - ارتقاء انگیزه و اخلاق حرفه ای و وجدان کاری

G901 - تدوین منشور اخلاقی دانشکده

G902 - برگزاری کارگاههای دورههای اخلاق حرفه ای

G903 - استقرار نظام تشویق دارندگان امتیازات برتر

G904 - همکاری با گروه اخلاق پزشکی در دانشگاه

G10 - توسعه و روزآمد کردن دانش و مهارتهای حرفه ای در تمام سطوح ارائه خدمات

G1001 - تأسیس دفتر آموزش مداوم کارکنان پرستاری و مامایی استان در دانشکده

G1002 - نیازسنجی آموزشی گروههای هدف

G1003 – برنامه ریزی و اجرای آموزشهای مداوم

G1004 – برنامه ریزی و اجرای آموزش های مشترک با بیمارستان ها و سایر دانشگاه ها

G11 – توسعه همکاری های بین دانشگاهی و بین المللی

G1101 – تقویت روابط و همکاریهای بین دانشگاهی و بین الملل

G1102 – اجرای پروژههای مشترک بین دانشگاهی و بین المللی

G1103 – دعوت از صاحب نظران حرفه پرستاری و مامایی داخل و خارج کشور

G1104 – اعزام همکاران توانمند جهت انتقال تجارب و کسب تجارب جدید از مراجع داخل و خارج کشور

G1105 – جذب دانشجوی بین المللی

G1106 – ارتقای مهارت های زبان انگلیسی اعضای هیات علمی (ایجاد کلاس های مجهز به تجهیزات

و دعوت از اساتید زبان انگلیسی، تخصیص بودجه به آموزش زبان انگلیسی توسط اعضای هیات

علمی)

G12 – توسعه و تسهیل ارائه خدمات امور دانشجویی و فرهنگی

G1201 – تمرکز زدائی از خدمات دانشجویی و استقرار امور دانشجویی در دانشکده برای تسهیل انجام امور

G1202 – توسعه خدمات دانشجویی

G1203 – توسعه فرهنگی دانشکده و توسعه فعالیت های فرهنگی، اعتقادی و اجتماعی در بین اعضاء هیات

علمی، کارکنان و دانشجویان

G13 – توسعه آموزش از راه دور (آموزش مجازی)

G1301 – طراحی و توسعه نظام آموزش از راه

G1302 – توسعه مجازی سازی خدمات آموزشی، پژوهشی و مدیریت خدمات پرستاری و مامایی

برنامه عملیاتی

G101 – تکمیل ظرفیت های خالی سازمانی

G101A1 – اخذ مجوز استخدام کارکنان و اعضاء هیأت علمی

G101A2 – اطلاع رسانی و دعوت از نیروهای کارآمد

G102 – بهبود نظام ارزشیابی، دانشکده، اساتید و کارکنان

G102A1 – پیشنهاد و اصلاح شاخص های ارزشیابی اساتید، کارکنان و دانشجویان

G102A2 – تکمیل مستمر فرم های ارزشیابی بصورت جامع و نظرخواهی از مسیرهای مختلف

G102A3 – انجام ارزشیابی درونی در سطح گروههای آموزشی دانشکده به صورت مستمر

G102A4 – هماهنگی و درخواست ارزشیابی بیرونی از مراجع ذیربط

G103 – ترغیب اساتید، کارکنان و دانشجویان به کسب دانش و مهارتهای مورد نیاز

G103A1 – تعیین حداقل دانش و مهارت (استاندارد) مورد نیاز

G103A2 – تعیین افرادی که حداقل ها را کسب نکرده اند

G103A3 – ابلاغ وضع موجود به همکاران و در صورت لزوم تعیین مهلت کسب امتیاز لازم

G103A4 – افزایش مهارت اعضای هیات علمی در استفاده از روش های نوین تدریس تا پایان برنامه ۵ ساله

G103A5 – پیشنهاد جایگزینی اساتید، کارکنان و دانشجویانی که پس از مهلت مقرر امتیاز لازم را کسب نکرده اند.

G104 – معرفی رشته های دانشکده و نحوه ادامه تحصیل به دانش آموزان پیش دانشگاهی

G104A1 – هماهنگی با آموزش و پرورش برای برگزاری جلسه برای دانش آموزان

G104A2 – اجرای برنامه های معرفی توسط اعضاء هیأت علمی و دانشجویان علاقه مند

G104A3 – معرفی رشته و دانشکده از طریق صدا و سیمای مرکز استان

G104A4 – معرفی رشته و دانشکده از طریق سایت دانشکده

G201 – امکان دسترسی شبانه روزی دانشجویان، اساتید و کارکنان به شبکه

G201A1 – افزایش سرانه سایت موجود در محل دانشکده (افزایش تعداد کامپیوتر متصل به شبکه در محل

دانشکده)

G201A2 – حفظ و نگهداری و افزایش کیفیت ارتباط اعضاء هیئت علمی از محل کار و خارج از آن با شبکه

G201A3 – ایجاد تنوع در خدمات ارائه شده توسط شبکه

G202 – افزایش استفاده از فنآوری اطلاعات در ارائه دروس

G204A1 – ارائه طرح درس بصورت الکترونیک و ثبت انها در سامانه مربوطه

G204A2 – اخذ تکالیف دانشجویان بصورت الکترونیک

G204A3 – برگزاری امتحانات به صورت الکترونیک و اخذ بازخورد به دانشجویان بصورت الکترونیک

G204A4 – طراحی و ذخیره اسلایدها و محتوای آموزشی در وب سایتهای شخصی اساتید و امکان دسترسی

دانشجویان به آن

G204A5 – اختصاص آدرس پست الکترونیک از پایگاه دانشگاه به کلیه دانشجویان در بدو ورود

G204A6 – امکان سؤال و اخذ جواب بین اساتید و دانشجویان با استفاده از امکانات الکترونیک

G302 – بهسازی فضای فیزیکی و آموزشی

G302A1 – در نظر گرفتن ساختمان جدید برای دانشکده

G302A2 – اصلاح سیستم حرارت مرکزی ساختمان

G302A3 – تأمین برق اضطراری

G302A4 – محوطه سازی و فضای سبز و تأمین نور

G303 – استفاده بیشتر و مناسبتر از رسانه های آموزشی

G303A1 – تدوین برنامه ارزشیابی نحوه استفاده اساتید از رسانه های آموزشی (مشمول بر تحلیل محتوای نرم)

G303A2 – اخذ اطلاعات دانشکده از رسانه ها توسط اساتید با استفاده از ابزار مناسب

G303A3 – تعیین رتبه اساتید تدوین برنامه ارزشیابی نحوه استفاده اساتید از رسانه های آموزشی (مشمول بر

تحلیل محتوای های آموزشی)

G303A3 – در زمینه استفاده از رسانه ها با استفاده از برنامه ارزشیابی

G303A4 – تشویق اساتیدی که رتبه برتر در استفاده از رسانه ها بدست آورده اند

G304 – روزآمد کردن تعمیر و نگهداری تجهیزات آموزشی

G304A1 – تهیه شناسنامه تجهیزات موجود

G3O4A2- تأمین اعتبار از مبادی ذیربط برای تأمین تجهیزات جدید

G3O4A3- تأمین اعتبار برای تعمیر تجهیزات موجود

G3O4A2- مدیریت استفاده مناسب از وسایل با استقرار نظام تشویق

G3O5- توسعه مرکز مهارت‌های بالینی دانشکده

G3O5A1- ایجاد مراکز تخصصی مهارت‌های بالینی مامایی (اطاق زایمان شبیه سازی شده)

G3O5A2- ایجاد تخصصی مهارت‌های بالینی فوریت‌های پرستاری

G3O5A3- تجهیز مرکز مهارت‌های عمومی موجود به وسایل جدید

G3O5A4- خریداری و استفاده از نرم‌افزارهای شبیه سازی موقعیت‌های بالینی پرستاری و مامایی و سخت

افزارهای مربوطه

G3O5A5- تعیین مدیریت کارآمد از بین همکاران دانشکده برای مراکز مهارت‌ها

G4O1- ارائه مستمر راهنمای مقررات آموزشی و پژوهشی به دانشجویان

G4O1A1- تأمین فضایی در صفحه الکترونیکی دانشکده برای قوانین و مقررات آموزشی و پژوهشی

G4O1A2- وارد کردن کلیه مقررات و قوانین مورد نیاز در صفحه مربوطه

G4O1A3- روزآمد کردن مقررات و قوانین مورد نیاز در صفحه مربوطه

G4O1A4- تهیه سالانه کتاب راهنمای دانشکده

G4O1A5- برگزاری جلسه توجیهی برای دانشجویان جدیدالورود و ارائه خلاصه مقررات به آنان

G4O2- ارائه مستمر راهنمای مقررات آموزشی و پژوهشی به اساتید و کارکنان

G4O2A1- برگزاری جلسات توجیهی برای کارکنان و اساتید جدیدالورود

G402A2-توجیه مقررات برای کارکنان و استخراج پیشنهادات برای ارائه به مراجع ذیربط جهت تصویب
و اصلاح مقررات

G402A3 - تشویق همکاران بخش اداری به شرکت در دوره هایی که به کار تخصصی آنها مربوط میشود

G501-پیشنهاد و همکاری در جهت خدمات آموزشی دانشگاه در محل پردیزه

G501A1 - ریزی امکان استفاده از فضای آموزشی پردیزه همکاری با دانشگاه در جهت برنامه

G501A2 -افزایش و تنوع در ارائه خدمات مستقیم و غیروابسته به آموزش کل

G502-قانونمند کردن نحوه انتخاب نماینده دانشجویان و تدوین شرح وظایف آنها

G503A1 - تدوین آئین نامه نحوه انتخاب نمایندگان کلاسها و شرح وظایف آنها

G503A2 -تشکیل شورای نمایندگان دانشجویان

G503A3 - حضور نماینده شورای نمایندگان دانشجویی در جلسات شورای آموزش دانشکده (با توجه به شرح

وظایف)

G504-تجدید نظر در نحوه عملکرد هسته مشاور

G504A1 - آموزش مستمر اساتید در زمینه مشاوره دانشجویی

G504A2 - الزام دانشجویان برای مراجعه به مشاوره حداقل ۴ بار در طول ترم

G504A3 - دخیل کردن نحوه مشاوره اساتید در ارزشیابی سالانه آنان با نظرخواهی از دانشجویان ذینفع

G504A4 - تهیه پرونده مشاوره بصورت کاغذی و الکترونیک و امکان دستیابی مسئولین دانشکده به آن

امکان برقراری مشاوره غیرحضوری (الکترونیکی)

G505 - برنامه ریزی ارائه دروس هر نیمسال

G505A1 - ارائه برنامه های کلی مقاطع و رشته های تحصیلی

G505A2 - تنظیم برنامه سالیانه نظری و عملی دانشجویان در گروههای مختلف

G505A3 - تنظیم برنامه امتحانات بصورت سالانه

G505A4 - انعطاف پذیری منطقی و بازنگری برنامه با توجه به ضرورتها

G506 - تسهیل فرآیند فارغ التحصیلی و تسویه حساب

G506A1 - تسویه حساب الکترونیکی دانشجویان

G506A2 - روزآمد کردن پرونده های دانشجویی

G601 - تدوین طرح پیشنهادی اصلاح برنامه آموزش رشته ها و مقاطع تحصیلی

G601A1 - تشکیل تیم تجدید نظر در برنامه کارشناسی پرستاری و تهیه و تدوین برنامه پیشنهادی

G601A2 - تشکیل تیم تجدیدنظر در برنامه کارشناسی مامایی و کارشناسی ارشد مشاوره مامایی و تهیه و تدوین برنامه پیشنهادی

G601A3 - تشکیل تیم تجدیدنظر در برنامه کارشناسی ارشد پرستاری و تهیه و تدوین برنامه پیشنهادی

G601A4 - تشکیل تیم تجدیدنظر در برنامه دکترای پرستاری و تهیه و تدوین برنامه پیشنهادی

G601A5 - تشکیل تیم طراحی، تدوین رشته های جدید و بین رشته ای

G602 - وارد کردن بحث پژوهش در برنامه کارشناسی پرستاری و مامایی و تقویت کمیته تحقیقات

دانشجویی دانشکده

G602A1 – ارائه آموزشها با استفاده از نتایج پژوهش انجام شده (مخصوصاً پژوهشهای بومی)

G602A2 – ارائه فهرست پژوهشهای معرفی شده توسط استاد در طرح درس و استفاده از آن به عنوان ملاک

ارزشیابی

G602A3 – درگیری کردن دانشجویان در امر پژوهش با دادن تکالیف پژوهشی و عضویت در کمیته تحقیقات

دانشجویی

G602A4 – اضافه کردن ملاک فعالیتهای پژوهشی در فرم ارزشیابی دانشجو

G602A5 – برگزاری کارگاههای دانشجویی روش تحقیق، فنآوری اطلاعات و سایر مباحثی که در امر

پژوهش ضروری میباشد

G603 – هماهنگ سازی آموزش نظری، عملی و کارآموزی

G603A1 – برقراری جلسات تبادل نظر بصورت ادواری با حضور همکاران بخش نظری و بالینی

G603A2 – برقراری نظام ارتباط سوپروایزر آموزشی بیمارستان با دانشکده

G603A3 – ایجاد توسعه امکانات آموزش بالینی پرستاری و مامایی بیمارستانها

G603A4 – بررسی و تدارک امکاناتی برای ارائه دروس نظری و تخصصی در محل بیمارستانها

G603A5 – وارد کردن بحث آموزش دانشجویان پرستاری در شرح وظایف مدیران پرستاری بیمارستانها

G604 – توسعه بهره برداری از پژوهشهای دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی

G606A1 – هدایت تحقیقات دانشجویی به اولویتهای مورد نیاز جامعه

G606A2 – چاپ مقالات برآمده از پژوهشهای دانشجویی

G606A3 – تهیه خلاصه پایان نامه ها (انگلیسی، فارسی) و امکان دستیابی به آن از طریق صفحه الکترونیکی

دانشگاه

G606A4 – برگزاری جشنواره تحقیقات برتر دانشجویی

G701 – طرح پیشنهادات کاربردی در جهت اجرای سیاستهای کلی دانشگاه

G701A1 – برگزاری جلسات تبادل نظر با اعضاء هیئت علمی و کارکنان دانشکده جهت تدوین برنامه عملیاتی

G701A2 – فعال نگاه داشتن کمیته برنامه ریزی راهبردی دانشکده به منظور بازنگری مداوم برنامه برای

G701A3 – هماهنگی هر چه بیشتر با سیاستهای راهبردی دانشگاه

G702 – برقراری ارتباط مستمر با شوراها و کمیته های تخصصی معاونتهای دانشگاه

G702A1 – شرکت فعال در کمیته های تخصصی بویژه کمیته هایی که به نحوی با مسائل آموزش یا پژوهش

پرستاری و مامایی در ارتباطند.

G702A2 – ارائه عملکرد دانشکده در شورای تخصصی دانشگاه

G702A3 – برقراری ارتباط و معرفی برنامه های دانشکده به شورای دانشگاه

G703 – برقراری ارتباط مستمر با سازمانهای دولتی و غیردولتی دخیل در امر سلامت

G703A1 – برقراری ارتباط مستمر با سازمانهای نظام پرستاری و نظام پزشکی بصورت تبادل و اخذ آموزش

G703A2 – برقراری ارتباط مستمر ارگانهای ذیربط از قبیل پزشکی قانونی، هلال احمر، سازمان انتقال خون،

بهداری نیروهای مسلح، سازمان بهزیستی کشور، بیمه خدمات درمانی، سازمان تأمین اجتماعی

G803-پیشنهاد تصویب دوره های تکمیلی جدید و بین رشته ای

G803A1-ایجاد کمیته تدوین برنامه رشته های جدید و بین رشته ای از قبیل پرستاری سالمندان،

پرستاری بحران، فنآوری اطلاعات پرستاری، پرستاری کودکان

G803A2-همکاری با دانشکده هایی که به نوعی در ایجاد رشته های بین رشته ای مؤثرند

G901- تقویت تحقیقات پرستاری

G901A1- برنامه ریزی زمانی برای مصوب کردن قطعی مرکز تحقیقات پرستاری

G901A2-گسترش همکاری مرکز تحقیقات با سایر مراکز تحقیقاتی در کشور و خارج از کشور

G901A3-پیگیری اداری و اجرایی امور مرکز تحقیقات پرستاری

G902-تشکیل مرکز تحقیقات مامایی

G902A1- برنامه ریزی زمانی برای ایجاد مرکز تحقیقات مامایی

G902A2- تدوین آئین نامه اجرایی و اساسنامه مرکز تحقیقات مامایی

G902A3- پیگیری اداری و اجرایی امور مرکز تحقیقات مامایی

G903-افزایش فعالیتهای پژوهشی دانشکده

G903A1- افزایش میزان مقالات سطح ۱ و ۲

G903A2- افزایش مقالات پذیرفته شده در سمینارها حداقل ۱۰ مقاله در سال (طی یک دوره سه ساله)

G904-برگزاری همایشها

G904A1 - برگزاری دو سمینار ملی در طی ۵ سال آینده

G904A2 - برگزاری ۵ سمینار استانی در طی ۵ سال آینده

G904A3 - برگزاری ۳۰ ژورنال کلاب سالانه

G904A4 - برگزاری ۱۰ سخنرانی علمی سالانه

G906 - آموزش مستمر روشهای پژوهشی

G906A1 - برگزاری مستمر کارگاههای تحقیقاتی کمی و کیفی برای اعضاء هیئت علمی

G906A2 - برگزاری مستمر کارگاههای روشهای پژوهش برای دانشجویان در تمام مقاطع

G906A3 - دعوت از اساتید در زمینه پژوهش و و برگزاری جلسات پرسش و پاسخ

G907 - ارتقاء کیفیت پایان نامه های تحصیلی دانشجویان

G907A1 - دعوت از اساتید خارج از دانشکده برای همکاری به عنوان استاد راهنما و مشاور در پایان نامه ها و

همچنین برای بررسی و ارزیابی کیفیت پایان نامه

G907A2 - درخواست و افزایش اعتبار برای پرداخت هزینه های پایان نامه

G907A3 - هدایت پایان نامه به سمت اولویت های پژوهشی پرستاری

G1001 - تدوین منشور اخلاقی دانشکده

G1001A1 - تشکیل کمیته تدوین منشور اخلاقی

G1001A2 - جلسات مشارکت و تقسیم کردن کلیه کارکنان در تدوین منشور اخلاقی

G1001A3 - نظرخواهی از دانشجویان یا نمایندگان آنان در تدوین منشور اخلاقی

G1001A4 -نگارش منشور اخلاقی بر اساس نظرات ذینفعان و مستندات

G1002 -برگزاری کارگاههای دورههای اخلاق حرفه ای

G1002A1 -برگزاری سالانه کارگاه به نحوی که تمام کارکنان طی یک دوره پنج ساله تحت پوشش قرار

گیرند

G1002A2 -دعوت از اساتید صاحب نام کشور برای برگزاری کارگاهها

G1002A3 - همکاری با گروه اخلاق پزشکی دانشگاه

G1003 -استقرار نظام تشویق دارندگان امتیازات برتر

G1003A1 - تعیین کمیته تشویق و اختصاص بودجهای به منظور حمایت از افراد شایسته

G1003A2 - تعیین راهکارهای مناسب تشویق گروههای مختلف مدرسین و دانشجویان و کارکنان

G1003A3 -اجرای دورههای تشویق بصورت حداقل سالانه

G1004 -توسعه برنامه های رفاهی

G1004A1 -ارائه پیشنهادات و پیگیری برنامه های فرهنگی

G1004A2 -ارائه پیشنهادات و پیگیری برنامه های ورزشی

G1004A3 -ارائه پیشنهادات و پیگیری تسهیلات و امور رفاهی

G1101 - تأسیس دفتر آموزش مداوم کارکنان پرستاری و مامایی استان در دانشکده

G1101A1 - تهیه طرح تأسیس دفتر آموزش مداوم و پیگیری آن تا رسیدن به نتیجه مطلوب

G1101A2 - سازماندهی، تأمین فضا، بودجه و امکانات ایجاد دفتر

G1102 - نیازسنجی آموزشی گروه های هدف

G1102A1 - نیازسنجی اداری گروههای هدف با استفاده از امکانات دفتر آموزش مداوم

G1102A2 - هدایت پایاننامههای دانشجویی به سمت نیازسنجی آموزشی پرستاران و ماماها

G1103 - برنامه ریزی و اجرای آموزش های مشترک و کسب مهارتهای جدید

G1104A1 - شناسایی مراکزی در سطح کشور که در آموزش مهارتهای نوین کیفیت بالایی دارند

G1104A2 - اعزام نیروهای داوطلب برای کسب مهارتهای نوین به مراکز فوق

G1104A3 - استفاده از افراد آموزش دیده برای انتقال آموزش و تجارب به گروههای هدف

G1201 - تقویت و تغییر ساختار روابط عمومی دانشکده و تبدیل آن به "روابط عمومی و

همکاریهای بین دانشگاهی و بین المللی"

G1201A1 - همکاری با دفتر امور بین الملل دانشگاه

G1201A2 - استفاده از اعضاء هیئت علمی که علاوه بر شرایط عمومی توانایی برقراری ارتباط

با مجامع علمی داخل و خارج از کشور را دارا باشند

G1201A3 - تهیه شرح وظایف و مقررات همکاری بین المللی

G1202 - اجرای پروژه های مشترک بین دانشگاهی و بین المللی

G1202A1 - تهیه و اجرای طرح های تحقیقاتی مشترک

G1202A2 - تهیه و اجرای طرح های آموزشی مشترک

G1202A3 - تهیه و اجرای کارگاههای، سمینارها و همایش های مشترک

G1202A4 - تربیت دانشجو به طور مشترک

G1202A5 - تألیفات و مقالات مشترک

G1203 - دعوت از صاحب نظران حرفه پرستاری و مامایی داخل و خارج کشور

G1203A1 - دعوت از اساتید جهت آموزشها و مشاوره های در رشته های پرستاری و مامایی بویژه

دوره های تکمیلی

G1204 - اعزام همکاران توانمند جهت انتقال تجارب و کسب تجارب جدید از مراجع داخل و

خارج کشور

G1204A1 - تشویق اساتیدی که با دانشگاههای داخل و خارج از کشور همکاری دارند

G1204A2 - معرفی توانمندی های دانشکده

G1204A3 - تشویق اساتیدی که با سایر دانشکده های دانشگاه همکاری علمی مؤثری دارند

G1301 - طراحی نظام آموزش از راه دور

G1301A1 - همکاری با مرکز آموزش مجازی دانشگاه برای طراحی آموزش های مجازی

G1301A2 - تعیین مخاطبان بالقوه اعم از دانشجویان، کارکنان، اساتید، مددجویان

G1301A3 - سوق دادن بخشی از آموزشهای رسمی به صورت مجازی مطابق با دستورالعمل دانشگاه

G1301A4 - طراحی دوره های مجازی (ترجیحاً تحصیلات تکمیلی) و جذب دانشجو در دوره های مزبور طی

یک دوره زمانی ۸ ساله

G1401 - تمرکز زدائی از خدمات دانشجویی و استقرار امور دانشجویی در دانشکده برای تسهیل

انجام امور

G1401A1 - ارائه خدمات تغذیه دانشجویی

G1401A2 - ارائه خدمات خوابگاه دانشجویی

G1401A3 - ارائه خدمات مشاور دانشجویی

G1401A4 - ارائه خدمات وام دانشجویی

G1401A5 - ارائه خدمات سرویس ایاب و ذهاب دانشجویی

G1402 - توسعه خدمات دانشجویی

G1402A1 - استفاده حداکثری از توان دانشجویان در انجام امور مرتبط (کار دانشجویی)

G1402A2 - استفاده حداکثر از نظرات دانشجویان در ارتقاء کیفیت خدمات دانشجویی

G1402A3 - ارائه خدمات بر اساس نظرات و توانائی و نیازهای دانشجویان

G1402A4 - توسعه فعالیتهای ورزشی دانشجویی

G1402A5 - توسعه فعالیتهای تفریحی (سیاحتی، زیارتی و..)

G1403A1 - ورود مقوله فرهنگی در مجموعه وظایف اعضاء هیئت علمی و کارکنان و دانشجویان

G1403 - توسعه فرهنگی دانشکده

G1403A1 - ورود مقوله فرهنگی در مجموعه وظایف اعضای هیئت علمی و کارکنان و دانشجویان و ترغیب

اعضا هیئت علمی به شرکت در جلسات هم اندیشی ورزشی

G1403A2 - ارزش دادن به علم و مقام عالم

G1403A3 - توسعه ارزشهای اخلاقی و دینی

G1403A4 - توسعه روحیه همدلی و ارتباط بین حوزه های دینی و دانشگاه (وحدت حوزه و دانشگاه)

G1403A5 - نظارت و برنامه ریزی به جای تصدیگری در برنامه های فرهنگی، فوق برنامه

G1503 - ارتباط با دانش آموختگان بعد از فارغ التحصیلی

G1503A1 - ایجاد مرکز دانش آموختگان و برقراری ارتباط بعد از فارغ التحصیلی

G1503A2 - ایجاد یک سیستم ارزشیابی جهت نظر سنجی از دانش آموختگان و انعکاس نظرات آنها در برنامه

ریزی های دانشجویان

G1503A3 - ایجاد یک سیستم ارزیابی جهت تعیین رضایت دانش آموختگان از کیفیت خدمات آموزشی و

تناسب آن با نیازهای شغلی فعلی آنها