



دانشگاه علوم پزشکی گیلان
دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت

برنامه استراتژیک (راهبردی)
دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت
دوره ۵ ساله
(سال ۱۳۹۳ لغایت ۱۳۹۸)

چشم انداز (Vision)

دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت بعنوان یکی از حوزه های دانشگاه علوم پزشکی گیلان، در راستای تحقق رسالت دانشگاه بر این باور است تا از طریق بهره گیری از فن آوری های نوین، ایجاد توسعه فضای تعالی توأم با خلاقیت و نوآوری و با اتکا به ارزشهای اصیل اسلام و تقویت خودباوری، با ایجاد دانشکده ای پیشرو در زمینه آموزش، پژوهش و تربیت نیروی انسانی متعهد و کارآمد موجبات تعالی و رشد علمی دانش آموختگان و در نهایت ارتقاء سطح سلامت جامعه را فراهم نماید و در تلاش است طی پنج سال آینده در سطح منطقه ای رتبه اول، در سطح ملی جزو دانشکده های تراز اول و مطرح در سطح بین المللی قرار گیرد.

ماموریت (Mission)

ماموریت دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت عبارتست از تعلیم و تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد بر مبنای آخرین دستاوردهای علمی و روز دنیا و در عین حال منطبق با اصول و ارزشهای اسلامی و اخلاق حرفه ای (پرستاری و مامایی) جهت ارائه خدمات موثر بر سلامت متناسب با نیازهای در حال تغییر جامعه برای آحاد مردم منطقه و کشور از پیشگیری تا توانی است که قطعاً این فرآیند از طریق جذب دانشجویان پرستاری، مامایی و فوریت های پزشکی از طریق کنکور سراسری صورت گرفته و دانشکده پرستاری و مامایی با ایجاد بستر مناسب و فراهم نمودن شرایط مطلوب آموزشی و با بکارگیری شیوه های نوین تدریس و استفاده پیشرفته ترین متون و تکنیکهای آموزش پرستاری و مامایی روز جهان و از طریق برنامه ریزی و هدایت برنامه های آموزشی در راستای اهداف و ماموریت سازمان گام بر خواهد داشت.

ارزش ها (Values)

۱. حفظ رعایت شان انسانی، اعتقادات فردی، ارزشهای دینی و فرهنگی
۲. بهره مندی از همه ظرفیت های منابع انسانی و نقش محوری نیروی انسانی در تمامی ابعاد
۳. رعایت اخلاق حرفه ای، پژوهشی و آموزشی
۴. پاسخگویی دانشکده در قبال جامعه، اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارکنان
۵. تفکر استراتژیک در حل مسایل
۶. انجام کار گروهی در تمامی سطوح دانشکده
۷. تاکید بر شایسته سالاری در انتصابات
۸. پرورش استعدادها و خلاقیت ها
۹. توانمند سازی کارکنان و تقویت و توسعه مشارکت
۱۰. احترام به ذینفعان

ذینفع ها:

الف) ذینفع های داخلی دانشکده:

- ۱- ریاست و معاونین دانشکده
- ۲- گروههای آموزشی
- ۳- اعضای هیأت علمی

۴- کارکنان

۵- دانشجویان

۶- تشکل های دانشجویی

۷- شوراهای دانشکده

۸- کمیته های دانشکده

ب) ذینفع های خارجی دانشکده:

۱- وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

۲- هیأت رئیسه دانشگاه، معاونتها و مدیریتهای واحدهای تابعه دانشگاه

۳- مراکز تحقیقاتی دانشگاه

۴- سایر دانشکده ها

۵- مراکز آموزشی و بیمارستان های وابسته

۶- شبکه های درمان

۷- دانشگاه های مستقر در استان

۸- آحاد مردم

۹- سایر سازمان ها مانند بهزیستی، آموزش و پرورش، تامین اجتماعی، بیمه خدمات درمانی، صدا و سیما، شهرداری

۱۰- سازمانهای خیریه دخیل در سلامت

ارزیابی عوامل داخلی (Internal factor evaluation) شامل:

الف) نقاط قوت (Strengths):

S1: وجود اعضای هیأت علمی توانمند و با تجربه، تمام وقت و آشنا به مسائل آموزش و تحقیق

S2: وجود رشته های تحصیلات تکمیلی پرستاری (داخلی-جراحی، کودکان، سلامت جامعه و ویژه) و آموزش مامایی

S3: وجود کارشناسان با تجربه در حوزه های آموزش، پژوهش و امور اداری

S4: وجود مرکز آموزش مهارتهای بالینی (Skill lab) استاندارد و فعال پرستاری و مامایی

S5: وجود شوراهای آموزشی، پژوهشی و تحصیلات تکمیلی فعال

S6: وجود هسته فعال EDO در دانشکده

S7: فعال بودن فرایند اساتید راهنمای تحصیلی در مقاطع مختلف تحصیلی در دانشکده

S8: وجود مجله علمی - پژوهشی پرستاری و مامایی جامع نگر

S9: وجود مرکز تحقیقاتی عوامل اجتماعی موثر بر سلامت در دانشکده و ده مرکز تحقیقاتی در سطح دانشگاه

S10: وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی

S11: وجود فضاهای آموزشی مناسب و مطلوب جهت آموزش بهینه فراگیران

ب) نقاط ضعف (Weakness):

W1: عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو و کمبود شدید اساتید در برخی گروههای آموزشی

W2: ترکیب نامناسب هیئت علمی (۹۵ درصد مربی هیئت علمی)

W3: ناهماهنگی چارت تشکیلاتی با نیازهای فعلی دانشکده

W4: عدم کفایت سیستم نظارت و ارزشیابی اساتید

W5: عدم جایگاه مشخص و تدوین شده اساتید پرستاری و مامایی در عرصه بالینی

W6: پایین بودن سرعت اینترنت

W7: کمبود نیروهای کارشناس و محدودیت چارت تشکیلاتی سازمانی کارکنان.

W8: کمبود فضای مناسب آموزشی با توجه به تغییر در نظام آموزشی و استفاده اساتید از New Teachin Methods

W9: وجود بیمارستان های آموزشی متعدد که امکان حضور همزمان مربی برای ارائه آموزش های کنار بستر را ناممکن و سبب افزایش حجم پرداختی های حق التدریس را نموده

است.

- W10: نامشخص بودن جایگاه دانشجویان پرستاری، مامایی و فوریت های پزشکی در فرآیند آموزشی بالینی در بیمارستان های آموزشی
- W11 : نداشتن عضویت در بورد پرستاری و مامایی
- W12: کمبود اعتبار اختصاص داده شود به دانشکده با توجه به فعالیتهای آموزشی گسترده
- W13 : محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی
- W14: ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه
- W15: عدم تجهیز کتابخانه به کتب مرجع و تخصصی در برخی از رشته های تحصیلی
- W16: کمبود انگیزه حرفه ای برخی دانشجویان
- W17 : کمبود انگیزه در بین دانشجویان جهت انجام امور پژوهشی
- W18 : کمبود تجهیزات آموزشی (کتابخانه ای ، کامپیوتر و ...) در مراکز آموزشی و درمانی جهت استفاده اساتید و دانشجویان دانشکده
- W19: عدم تدوین ساز و کار شفاف و کارآمد جهت ارتقاء اعضا هیئت علمی مرتبه مربی به استادیاری

ارزیابی عوامل خارجی (External Factor Evaluation)

الف) فرصت ها (opportunities):

- O1: نیاز شدید بیمارستانها و مراکز آموزشی درمانی به پرستار
- O2: امکان جذب هیئت علمی بالینی مامایی
- O3: وجود بیمارستانهای آموزشی و مراکز بهداشتی مناسب برای دانشجویان
- O4: حمایت وزارت متبوع جهت توسعه کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی و تاسیس رشته های جدید
- O5: امکان استفاده از ظرفیت های فضای مجازی جهت آموزش
- O6: تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده
- O7: وجود قوانین در جهت توانمند سازی کارکنان به عنوان یک رویکرد استراتژیک
- O8: وجود برنامه اعتباربخشی دانشگاهی برای رتبه بندی دانشکده ها
- O9: رتبه بندی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در دانشگاههای تیب یک
- O10: بهره برداری از ظرفیتهای هیات امنای دانشگاه
- O11: وجود منابع مالی دانشگاهی در جهت مصارف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی
- O12 : اشتغال به تحصیل تعدادی از اعضای هیات علمی دانشکده در مقطع PhD
- O13: وجود بیمارستانها و بخش های خصوصی که امکان جذب دانش آموزان پرستاری، مامایی و پیراپزشکی را فراهم نموده است.
- O14: عضویت اعضای هیئت علمی دانشکده در پستهای حساس در معاونت های دانشگاه

ب) تهدیدها (Threats):

- T1: عدم تطابق سرنانه آموزشی با هزینه کرد دانشکده
- T2: ناکافی بودن ، نامشخص بودن روند و زمان تخصیص اعتبارات به دانشکده
- T3: عدم تناسب تعداد مجوزها و تعداد پستهای جذب هیأت علمی با روند توسعه دانشکده
- T4: عدم تناسب تعداد مجوزهای نیروی انسانی غیر هیأت علمی با روند رو به رشد دانشکده
- T5: عدم فراهم بودن ارتقاء مرتبه جهت مربیان
- T6: بالا بودن حجم تکالیف آموزشی اعضای هیات علمی
- T7 : عدم تعریف جایگاه مناسب پرستاری و مامایی در ساختار سازمانی بهداشت و درمان و ضعف در حمایت اجتماعی و حرفه ای
- T8: عدم وجود آیین نامه هیئت علمی بالینی پرستاری
- T9: گسترش روحیه مدرک گرایی در جامعه
- T10: آموزشی نبودن کامل بیمارستانهای آموزشی دانشگاه
- T11: نبود آمادگی کافی برای مدیریت بحران
- T12: عدم استفاده مناسب از نتایج تحقیقات کاربردی در زمینه های سلامت، آموزشی و جایگاه حرفه ای
- T13: عدم وجود نظام کارآمد جهت تدوین و اجرایی نمودن تعرفه های پرستاری و مامایی
- T14: فرسودگی و قدمت فضاهای آموزشی دانشکده پرستاری و مامایی که امکان هر نوع تغییر کاربری را با توجه به متدهای جدید آموزشی را غیرممکن نموده است.

اهداف استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی

۱. ارتقای فرایندهای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی
۲. ارتقاء رضایت اساتید، کارکنان، دانشجویان و مراکز بالینی پذیرنده دانشجویان
۳. توانمند سازی اساتید و کارکنان
۴. توسعه ارتباطات بین المللی
۵. توسعه اخلاق حرفه ای

برنامه عملیاتی مبتنی بر اهداف

الف) ارتقای فرایندهای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی

۱- ارتقای فرایندهای آموزشی :

- ۱-۱) راه اندازی مقطع Ph.D در رشته های پرستاری بالینی (گرایش های اطفال، روانپرستاری، ویژه، داخلی جراحی، سالمندان)
- ۱-۲) راه اندازی مقطع Ph.D در رشته مامایی بالینی
- ۱-۳) راه اندازی مقطع کارشناسی ارشد رشته های پرستاری (گرایش های مختلف)
- ۱-۴) راه اندازی مقطع کارشناسی ارشد رشته مامایی (گرایش های مختلف)
- ۱-۵) ارزشیابی برنامه های آموزشی بر اساس کوریکولوم آموزشی گروهها
- ۱-۶) بهبود و ارتقاء فضاهای آموزشی
- ۱-۷) ارتقاء امکانات و تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی
- ۱-۸) بازنگری و به روز رسانی طرح درس ها و طرح دوره ها و شیوه ارزشیابی
- ۱-۹) ارزشیابی استاد توسط دانشجو در دروس نظری، بالینی، کارگاهی، آموزشی عرصه و ... و ارائه بازخورد مناسب
- ۱-۱۰) استفاده از شیوه های نوین تدریس و ارزشیابی دانشجویان با تاکید بر دانشجو محور بودن
- ۱-۱۱) استفاده از امکانات و فضاهای آموزشی در جهت تولید سرمایه
- ۱-۱۲) تسهیل حضور اعضاء هیئت علمی در مجامع ملی و بین المللی
- ۱-۱۳) ارتقاء فرآیندهای پژوهش
- ۱-۱۴) تعیین اولویت های پژوهش دانشکده پرستاری و مامایی
- ۱-۱۵) استقرار بانک اطلاعاتی پژوهش دانشکده

۲- ارتقای فرایندهای پژوهشی :

- ۲-۱) تعیین اولویت های پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی
- ۲-۲) استقرار بانک اطلاعاتی پژوهشی دانشکده
- ۲-۳) توسعه کمی و کیفی انتشارات و منابع کتابخانه ای
- ۲-۴) معادل سازی فعالیت های پژوهشی اعضاء هیئت علمی و حمایت در اجرای طرح های پژوهشی در فرآیندهای آموزشی
- ۲-۵) اعطای گرانت های پژوهشی مناسب به اعضاء هیئت علمی. تسهیل شرکت اعضاء هیئت علمی در همایش های و کنگره های و سمینارهای آموزشی داخل و خارج کشور
- توسعه تحقیقات کاربردی
- ۲-۶) راه اندازی کمیته تحقیقات دانشجویی زیر نظر اساتید مشاور

۳- ارتقای فرایندهای فرهنگی :

- ۳-۱) اجرای برنامه ها و مراسم فرهنگی - عقیدتی
- ۳-۲) برگزاری کلاس های فوق برنامه و کارگاه های توجیهی در خصوص اصول و مبانی اسلام شناسی و اخلاق در اسلام
- ۳-۳) برگزاری کارگاه های اخلاق حرفه ای، آداب تعلیم و تربیت و .. ویژه اساتید، کارکنان و دانشجویان
- ۳-۴) اعزام اعضاء هیات علمی و دانشجویان به همایش های معرفت اساتید، اعزام به اردوهای راهیان نور و سایر دوره های فرهنگی

۲. ارتقاء رضایت اساتید، کارکنان، دانشجویان و مراکز بالینی پذیرنده دانشجو

بهینه سازی محیط آموزشی و شرایط محیط کار

اصلاح فرایندها

استقرار سیستم ارزشیابی مبتنی بر عملکرد

اجرای برنامه های رفاهی

توسعه خدمات مشاوره دانشجویی

ارتقا تعامل آموزش و بالین

۳. توانمند سازی اساتید و کارکنان

انجام نیازسنجی آموزشی اساتید هیئت علمی

برگزاری کارگاه های توان افزایی ویژه اساتید هیئت علمی

تسهیل در اعطای فرصت های مطالعاتی ویژه اساتید هیئت علمی

برگزاری کارگاه جهت تقویت مهارت های حرفه ای کارکنان

تسهیل در شرکت اساتید هیئت علمی در کارگاه ها، همایش ها، کنگره ها و سمینارهای آموزشی داخلی و خارجی و بین المللی

تسهیل در فرآیند ادامه تحصیل اساتید هیئت علمی مرتبه مربی در مقطع Ph.D و ارتقاء به مرتبه استادیاری

۴. توسعه ارتباطات بین المللی

ارتقاء سایت دانشکده بر اساس شاخص های بین المللی

انتشار مجله انگلیسی زبان

۵. توسعه اخلاق حرفه ای

تدوین منشور اخلاق دانشکده

استقرار کمیته اخلاق دانشکده

برگزاری کارگاه های دوره ای اخلاق حرفه ای

استقرار نظام تشویق دارندگان امتیازات برتر

دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت