

بسمه تعالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان

دانشکده پرستاری و مامایی

برنامه راهبردی گروه پرستاری

سال ۱۳۹۸-۱۴۰۳

## معرفی گروه پرستاری:

گروه پرستاری متشکل از دو رشته روانپرستاری و مدیریت پرستاری در سال ۱۳۷۸ و بدنبال تشکیل گروههای آموزشی در دانشکده پرستاری و مامایی تشکیل گردید. این گروه کار خود را با سه نفر عضو هیات علمی آغاز کرد و در ادامه اعضای هیات علمی گروه به چهار نفر افزایش یافت. این گروه تا سال ۱۳۸۷ تدریس دروس روانپرستاری، روانشناسی اجتماعی، آموزش به بیمار، مدیریت پرستاری و مامایی و کارآموزیهای دروس فوق را بعهده داشت. بدنبال راه اندازی مقطع کارشناسی ارشد رشته پرستاری و پذیرش دانشجوی کارشناسی ارشد در گرایشهای روانپرستاری و مدیریت پرستاری، گروه تربیت دانشجویان در مقطع تحصیلات تکمیلی گرایشهای فوق الذکر را بعهده گرفت. در حال حاضر گروه دارای دو رشته تحصیلات تکمیلی روانپرستاری و مدیریت پرستاری است، علاوه بر آن اعضای گروه در آموزش دانشجویان مقطع دکتری تخصصی پرستاری مشارکت فعال دارند. این گروه در حال حاضر دارای چهار عضو هیات علمی (یک دانشیار، دو استادیار و یک مربی) است.

## رسالت :

گروه پرستاری بعنوان یکی از گروههای آموزشی دانشکده پرستاری و مامایی به تربیت دانشجوی پرستاری در مقطع کارشناسی ارشد پرستاری در دو رشته روانپرستاری و مدیریت پرستاری مبادرت دارد. این گروه در تربیت دانشجویان مقطع کارشناسی پرستاری، کارشناسی پیوسته و ناپیوسته مامایی و کارشناسی ناپیوسته فوریتهای پزشکی با سایر گروههای آموزشی دانشکده پرستاری و مامایی همکاری فعال دارد. گروه همچنین در ارائه واحدهای درسی مقطع دکتری تخصصی پرستاری و هدایت پایان نامه های تحصیلی دانشجویان این مقطع مشارکت فعال دارد. گروه پرستاری با سرلوحه قراردادن اهداف کلان دانشکده پرستاری و مامایی ضمن بهره مندی از نیروی انسانی متخصص و متعهد با در نظر گرفتن نیازهای جامعه و اصل پاسخگویی اجتماعی و با بهره گیری از آخرین دستاوردهای علمی خدمات خود را در زمینه های آموزشی، پژوهشی، مدیریتی، مراقبتی و مشاوره ای براساس ارزشهای ناب اسلامی و مبتنی بر ارزشهای اخلاق حرفه ای به دانشجویان مقاطع مختلف و مراکز آموزشی درمانی ارائه مینماید.

## چشم انداز:

کسب رتبه برتر در بین گروههای آموزشی دانشکده هایی پرستاری و مامایی تربیت کننده دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی در زمینه های آموزشی (تربیت دانشجو)، پژوهشی، مدیریتی و ارائه خدمات مشاوره ای

## ارزشها:

### ما ارزشهای زیر را پاس میداریم

۱. مبانی دینی ، اخلاقی، اعتقادی و فرهنگی
۲. حفظ کرامت انسانی با نقش محوری نیروی انسانی در تمامی ابعاد
۳. مسئولیت پذیری در قبال جامعه، اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارکنان
۴. رعایت اخلاق و تعهد حرفه ای آموزشی و پژوهشی
۵. مشتری مداری و احترام به ذینفعان
۶. انجام کار گروهی، تصمیم گیری مشارکتی و پذیرش اصول هم افزایی با حمایت از آزادی اندیشه
۷. تقویت تعاملات آموزشی و پژوهشی در سطح ملی
۸. تفکر راهبردی در حل مسائل
۹. توسعه خلاقیت و نوآوری
۱۰. بهره مندی از همه ظرفیت های منابع انسانی
۱۱. ساده کردن، ثبات و پایداری فرایندهای خدمت
۱۲. یادگیری مادام العمر؛ بعنوان یک ارزش علمی اسلامی (اطلبوا العلم من المهد الی الحد)

۱۳. آموزش پاسخگو و ارتقاء مسئولیت پذیری اجتماعی دانشجویان از طریق ایفای نقش اعضای هیئت علمی

۱۴. قسط و عدالت در ارزشیابی امور

۱۵. بهره گیری از آخرین دستاوردهای علمی

### تحلیل نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای گروه (SWOT Analysis)

#### نقاط قوت:

- ۱- S1 وجود دو رشته تحصیلات تکمیلی در گروه
- ۲- S2 وجود دانشجوی خارجی در مقطع تحصیلات تکمیلی در گروه
- ۳- S3 نگرش مثبت بورد تخصصی وزارت متبوع نسبت به گروه
- ۴- S4 وجود اعضای هیأت علمی توانمند، با تجربه و متعهد در رشته های روانپرستاری و مدیریت
- ۵- S5 وجود شیوه نامه های مدون جهت ارزشیابی کارآموزی ها
- ۶- S6 وجود کتابخانه اختصاصی و مجهز
- ۷- S7 وجود فضاهای آموزشی متناسب با دانشجویان در مقاطع مختلف
- ۸- S8 وجود سیستم نظارت مستمر بر واحدهای تحت پوشش و کارآموزی ها
- ۹- S9 سیستم های فناوری اطلاعات کارآمد
- ۱۰- S10 عضویت اعضای هیئت علمی گروه در شوراهای مختلف

#### نقاط ضعف:

- ۱- W1 کمبود نیروی انسانی (اعضای هیئت علمی و کارشناس)
- ۲- W2 پایین بودن انگیزه دانشجویان تحصیلات تکمیلی جهت انجام امور پژوهشی

- ۳- W3 عدم وجود نظام پیشنهادات
- ۴- W4 بالا بودن حجم فعالیتهای آموزشی گروه نسبت به فعالیتهای پژوهشی
- ۵- W5 کمبود منابع تخصصی در کتابخانه
- ۶- فرصتها:
- ۱- O1 موقعیت جغرافیایی همدان از نظر قرار گرفتن در شاهراه مواصلاتی
- ۲- O2 عدم وجود مقطع کارشناسی ارشد رشته های روانپرستاری و مدیریت پرستاری در دانشگاههای مجاور
- ۳- O3 تمایل فارغ التحصیلان پرستاری به ادامه تحصیل
- ۴- O4 نگرش مثبت مسئولین دانشگاه نسبت به گروههای دارای تحصیلات تکمیلی
- ۵- O5 وجود محیط آموزشی بالینی تخصصی روانپزشکی
- ۶- O6 امکان پذیرش دانشجوی خارجی
- ۷- O7 وجود شبکه ارتباطی اینترنتی

#### تهدیدها:

- ۱- T1 دستورالعمل بورد پرستاری در زمینه وجود حداقل سه عضو هیئت علمی در هر رشته/ گروه آموزشی
- ۲- T2 در اختیار نبودن محیط آموزش بالینی جهت انجام پژوهشهای مداخله ای در زمینه مدیریت پرستاری
- ۳- T3 پایین بودن بودجه پایان نامه های دانشجویی
- ۴- T4 استخدام محدود پرستار در مقایسه با تعداد فارغ التحصیلان

ردیف	نقاط قوت	شواهد	امتیاز ۱-۵	ضریب وزنی	نمره	رتبه
۱	وجود دو رشته تحصیلات تکمیلی در گروه	وجود دو دوره تحصیلات تکمیلی دایر با ۲۲ دانشجو	۵	۱,۲	۶	۲
۲	وجود دانشجوی خارجی در مقطع تحصیلات تکمیلی در گروه	حضور یک دانشجوی عراقی کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری	۵	۰,۹	۴,۵	۵
۳	نگرش مثبت برد تخصصی وزارت متبوع نسبت به گروه	دایر بودن دو رشته تحصیلات تکمیلی در گروه	۴	۱,۲	۴,۸	۳
۴	وجود اعضای هیأت علمی توانمند ، با تجربه و متعهد در رشته های روانپرستاری و مدیریت	وجود دو عضو هیئت علمی با مدرک دکتری تخصصی پرستاری با گرایش کارشناسی ارشد روان پرستاری، یک دکتری مدیریت آموزشی با گرایش کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری و یک کارشناس ارشد مدیریت پرستاری	۵	۱,۴	۷	۱
۵	وجود شیوه نامه های مدون جهت ارزشیابی کارآموزی ها	دستورالعملها و فرمهای تدوین شده ارزشیابی کارآموزیها	۳	۰,۷	۱,۴	۱۰
۶	وجود کتابخانه اختصاصی ومجهز	دایر بودن کتابخانه تخصصی دانشکده	۴	۱	۴	۶
۷	وجود فضاهای آموزشی متناسب با دانشجویان در مقاطع مختلف	وجود کلاسها، لابراتوارها و فضای اختصاصی دانشجویان تحصیلات تکمیلی	۴	۱,۲	۴,۸	۴
۸	وجود سیستم نظارت مستمر بر واحدهای تحت پوشش و کارآموزی ها	فعال بودن بخش نظارتی امور بالینی و بازدید مستمر مدیر گروه از کارآموزیها	۳,۵	۰,۸	۲,۸	۹
۹	سیستم های فناوری اطلاعات کارآمد	دسترسی کارکنان تمام سطوح و دانشجویان به اینترنت	۴	۰,۷	۲,۸	۸
۱۰	۱۰S عضویت اعضای هیئت علمی گروه در شوراهای مختلف	ابلاغهای عضویت اعضا	۴	۰,۹	۳,۶	۷
			۴۱,۵	۱۰	۴۱,۷	

ردیف	نقاط ضعف	شواهد	امتیاز ۱-۵	ضریب وزنی	نمره	رتبه
۱	کمبود نیروی انسانی (اعضای هیئت علمی و کارشناس)	میزان تدریس اعضا هیئت علمی (نظری و عملی)	۵	۳	۱۵	۱
۲	پایین بودن انگیزه دانشجویان تحصیلات تکمیلی جهت انجام امور پژوهشی	تعداد کم طرح‌های تحقیقاتی دانشجویی	۳	۲	۶	۳
۳	عدم وجود نظام پیشنهادات	بنود سیستم رسمی نظام پیشنهادات	۳	۱,۵	۴,۵	۴
۴	بالا بودن حجم فعالیت‌های آموزشی گروه نسبت به فعالیت‌های پژوهشی	میزان تدریس و تعداد کم طرح‌های تحقیقاتی اعضای هیئت علمی	۴	۲,۲	۸,۸	۲
۵	محدود بودن منابع تخصصی در کتابخانه	مراجعات متعدد دانشجویان به سایر کتابخانه‌ها	۳	۱,۳	۳,۹	۵
			۱۸	۱۰	۳۸,۲	

ردیف	فرصتها	شواهد	امتیاز ۱-۵	ضریب وزنی	نمره	رتبه
۱	موقعیت جغرافیایی همدان از نظر قرارگرفتن در شاهراه مواصلاتی	قرارگرفتن در مسیر استانهای غربی با سایر استانها	۵	۱,۴	۷	۱
۲	عدم وجود مقطع کارشناسی ارشد رشته های روانپرستاری و مدیریت پرستاری در دانشگاههای مجاور	عدم وجود رشته های روانپرستاری و مدیریت در مقطع کارشناسی ارشد در استانهای کرمانشاه، کردستان، لرستان، مرکزی و زنجان	4	۱,۳	۵,۲	4
۳	تمایل فارغ التحصیلان پرستاری به ادامه تحصیل	تعداد شرکت کننده در آزمون کارشناسی ارشد	۳	۱,۱	۳,۳	6
۴	نگرش مثبت مسئولین دانشگاه نسبت به گروههای دارای تحصیلات تکمیلی	وجود اهداف بلند مدت در برنامه ریزی راهبردی دانشگاه مبنی بر گسترش تحصیلات تکمیلی	۴	۱,۵	۶	۲
۵	وجود محیط آموزشی بالینی تخصصی روانپزشکی	وجود بخشهای تخصصی روانپزشکی در بیمارستان سینا	4	۱,۳	۵,۲	3
۶	امکان پذیرش دانشجوی خارجی	وجود اهداف بلند مدت در برنامه ریزی راهبردی دانشگاه	4	۱,1	۴,۴	5
۷	وجود شبکه ارتباطی اینترنتی	برقراری اینترنت در تمامی دانشکده ها و بیمارستانها	۳	۱	۳	7
۸	اولویتهای پژوهشی سازمانهای سطح استان	فهرست اولویتهای سایر سازمانها که درخواست همکاری داده اند	۴	۱,۳	۴,۸	
			۲۲	۱۰	۳۸	



ردیف	تهدیدها	شواهد	امتیاز ۱-۵	ضریب وزنی	نمره	رتبه
۱	دستورالعمل بورد پرستاری در زمینه وجود حداقل سه عضو هیئت علمی در هر رشته/ گروه آموزشی	مصوبه تابستان ۹۸ بورد پرستاری	۳	۲.۵	۷.۵	۳
۲	دراختیار نبودن محیط آموزش بالینی جهت انجام پژوهشهای مداخله ای در زمینه مدیریت پرستاری	عدم وجود پژوهشهای مداخله ای مدیریتی	۳	۲.۷	۸.۱	۲
۳	پایین بودن بودجه پایان نامه های دانشجویی	سقفهای بودجه تعیین شده	۳	۲.۵	۷.۵	۴
۴	استخدام محدود پرستار در مقایسه با تعداد فارغ التحصیلان	نسبت تعداد استخدام سالیانه به فارغ التحصل سالیانه	۴	۳.۳	۱۳.۲	۱
			۱۸	۱۰	۳۶.۳	

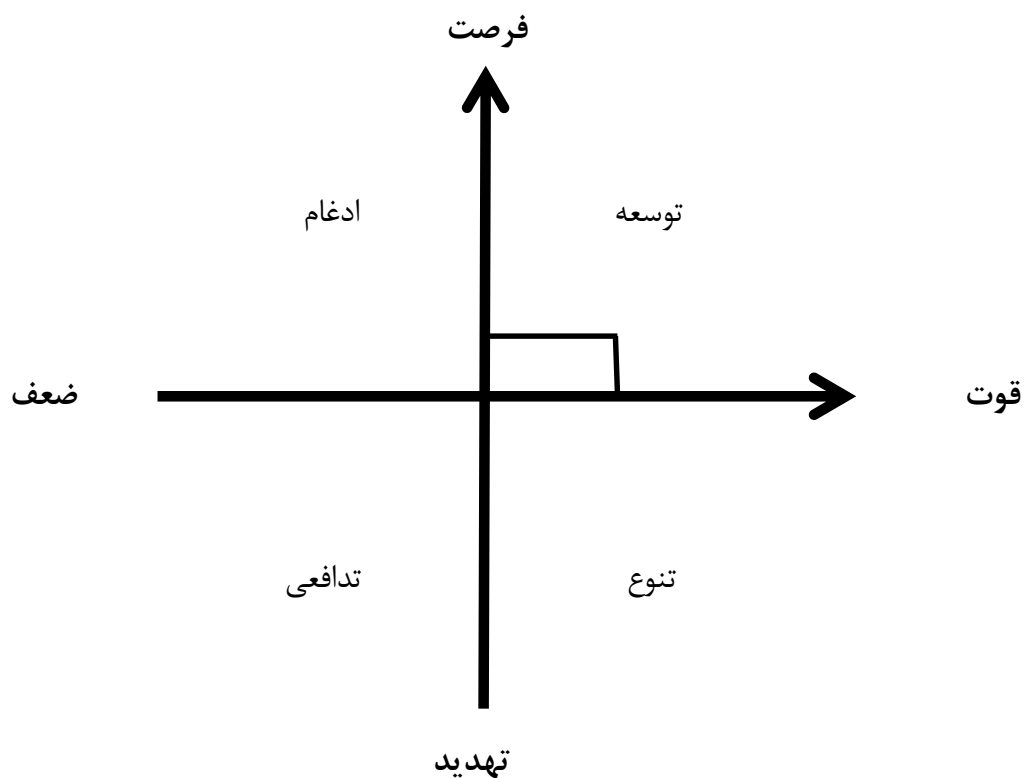
## تحليل وضعیت کمی: تلاقی عوامل داخلی و خارجی

برآیند نقاط قوت و ضعف:

$$41,7 - 38,2 = 3,5$$

برآیند فرصتها و تهدیدها:

$$38 - 36,3 = 1,7$$



راهبرد گروه: توسعه (رشدگرا)

موضوعات استراتژیک گروه:

- گسترش تحصیلات تکمیلی
- توسعه فعالیتهای پژوهشی گروه
- گسترش برنامه های بهسازی نیروی انسانی(دوره های بازآموزی دانشگاه در زمینه روانپرستاری و مدیریت)
- کمبود نیروی انسانی متخصص
- همکاری پژوهشی برون سازمانی
- دسترسی به منابع تخصصی کتابخانه ای
- معرفی توانمندی های گروه به سازمانهای دیگر
- اعتبار طرحهای تحقیقاتی
- توسعه وظایف اعضای هیات علمی

اهداف بلند مدت **Goals**

**Goal1**

گسترش تحصیلات تکمیلی در دو رشته روانپرستاری و مدیریت پرستاری

استراتژی:

**G1S1** پذیرش دانشجوی دکتری پرستاری در گرایشهای روانپرستاری و مدیریت پرستاری

<p><b>تهدیدها</b></p> <p>T1 دستورالعمل بود پرستاری در زمینه وجود حداقل سه عضو هیئت علمی در هر رشته/ گروه آموزشی</p> <p>T2 در اختیار نبودن محیط آموزش بالینی جهت انجام پژوهشهای مداخله ای در زمینه مدیریت پرستاری</p> <p>T3 پایین بودن بودجه پایان نامه های دانشجویی</p> <p>T4 استخدام محدود پرستار در مقایسه با تعداد فارغ التحصیلان</p>	<p><b>فرصتها</b></p> <p>O1 موقعیت جغرافیایی همدان از نظر قرار گرفتن در شاهراه مواصلاتی</p> <p>O2 عدم وجود مقطع کارشناسی ارشد رشته های روانپرستاری و مدیریت پرستاری در دانشگاههای مجاور</p> <p>O3 تمایل فارغ التحصیلان پرستاری به ادامه تحصیل</p> <p>O4 نگرش مثبت مسئولین دانشگاه نسبت به گروههای دارای تحصیلات تکمیلی</p> <p>O5 وجود محیط آموزشی بالینی تخصصی روانپزشکی</p> <p>O6 امکان پذیرش دانشجوی خارجی</p> <p>O7 وجود شبکه ارتباطی اینترنتی</p> <p>O8 اولویتهای پژوهشی سازمانهای سطح استان</p>	
<p><b>ST</b> <b>S1, S4, T2</b></p> <p>معرفی توانمندی های گروه به سازمانهای دیگر</p> <p><b>S10, T3</b></p> <p>اعتبار طرحهای تحقیقاتی</p>	<p><b>SO</b> <b>S1, S2, O1, O2, O3, O4</b></p> <p>گسترش تحصیلات تکمیلی</p> <p><b>S4, S6, S9, O7</b></p> <p>توسعه فعالیتهای پژوهشی گروه</p> <p><b>S1, S3, S4, O1, O5</b></p> <p>گسترش برنامه بهسازی نیروی انسانی (دوره های بازآموزی دانشگاه در زمینه روانپرستاری و مدیریت)</p>	<p><b>نقاط قوت</b></p> <p>S1 وجود دو رشته تحصیلات تکمیلی در گروه</p> <p>S2 وجود دانشجوی خارجی در مقطع تحصیلات تکمیلی در گروه</p> <p>S3 نگرش مثبت بود تخصصی وزارت متبوع نسبت به گروه</p> <p>S4 وجود اعضای هیأت علمی توانمند، با تجربه و متعهد در رشته های روانپرستاری و مدیریت</p> <p>S5 وجود شیوه نامه های مدون جهت ارزشیابی کارآموزی ها و دانشجویان</p> <p>S6 وجود کتابخانه تخصصی و مجهز</p> <p>S7 وجود فضاهای آموزشی متناسب با دانشجویان در مقاطع مختلف</p> <p>S8 دارا بودن سیستم نظارت مستمر بر واحدهای تحت پوشش و کارآموزی ها</p> <p>S9 کارآمدی سیستم های فناوری اطلاعات</p> <p>S10 عضویت اعضای هیئت علمی گروه در شوراهای مختلف</p>
<p><b>WT</b> <b>W1, T4</b></p> <p>توسعه وظایف اعضای هیات علمی</p>	<p><b>WO</b> <b>W1, O1, O2, O3, O4</b></p> <p>کمبود نیروی انسانی متخصص</p> <p><b>W2, W4, O6, O8</b></p> <p>همکاری پژوهشی برون سازمانی</p>	<p><b>نقاط ضعف</b></p> <p>W1 کمبود نیروی انسانی (اعضای هیئت علمی و کارشناس)</p> <p>W2 پایین بودن انگیزه دانشجویان تحصیلات تکمیلی جهت انجام امور پژوهشی</p> <p>W3 عدم وجود نظام پیشنهادات</p>

	<p style="text-align: center;"><b>W5, O7</b> دسترسی به منابع تخصصی کتاب خانه ای</p>	<p>W4 بالا بودن حجم فعالیتهای آموزشی گروه نسبت به فعالیهای پژوهشی W5 محدود بودن منابع تخصصی در کتابخانه</p>
--	---	---

**G1S2** پذیرش دانشجوی تحصیلات تکمیلی خارجی در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری روانپرستاری و مدیریت پرستاری

### Goal2

توسعه فعالیتهای پژوهشی گروه

استراتژی:

**G2S1** افزایش طرحهای تحقیقاتی اعضای هیئت علمی

**G2S2** افزایش طرحهای تحقیقاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی گروه

### Goal3

توسعه برنامه های بهسازی نیروی انسانی

استراتژی:

**G3S1** برقراری ارتباط با دفتر پرستاری دانشگاه

**G3S2** برگزاری برنامه های بهسازی نیروی انسانی در زمینه روانپرستاری و مدیریت با همکاری بیمارستانهای

سطح استان

### Goal4

تامین نیروی انسانی تخصصی

استراتژی:

**G4S1** جذب عضو هیئت علمی در رشته روانپرستاری و مدیریت پرستاری

**G4S2** جذب کارشناس آموزشی

### Goal5

توسعه فعالیتهای پژوهشی برون سازمانی

استراتژی:

**G5S1** انجام پژوهشهای مشترک با سازمانهای خارج از دانشگاه

### Goal6

دسترسی به منابع تخصصی کتابخانه ای

**استراتژی:**

**G6s1** استفاده از منابع تخصصی بصورت کتاب الکترونیک

### **Goal7**

معرفی توانمندیهای گروه به سازمانهای سطح استان

**استراتژی:**

**G7S1** تهیه بروشور و کلیپ

### **Goal8**

افزایش بودجه طرحهای تحقیقاتی و پایان نامه های گروه

**استراتژی:**

**G8S1** رایزنی با مدیران و اعضای شوراهای تاثیر گذار (معاونت تحقیقات و فناوری، معاونت آموزشی و اعضای

شورای پژوهشی دانشگاه)

**G8S2** مشورت و رایزنی با دانشکده های دارای شرایط مشابه

### **Goal9**

توسعه شغلی اعضای هیئت علمی

**استراتژی:**

**G9S1** درگیر نمودن اعضای هیئت علمی گروه در نظارت و اجرای کارآموزیها