

برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده

پرستاری و مامایی همدان در سال

۱۳۹۶-۱۴۰۰




MISION

رسالت (ماموریت)

دانشکده پرستاری و مامائی همدان با برخورداری از اعضای هیئت علمی و کارکنان متخصص، متعهد و کارآمد به تربیت دانشجو در مقاطع مختلف رشته های پرستاری، مامایی و فوریتهای پزشکی می پردازد. این دانشکده به منظور ارزش آفرینی و تلاش در جهت ارتقا دانش پرستاری، مامایی و فوریتهای پزشکی بومی و تعالی سرمایه های انسانی به انجام فعالیت های آموزشی، پژوهشی و برگزاری برنامه های توسعه منابع انسانی گروه های فوق الذکر می پردازد.

این دانشکده ضمن احترام به کرامت انسانی کلیه ذینفعان (اعم از دانشجویان، اعضای هیئت علمی، کارکنان و ...) با سرلوحه قرار دادن معیار های اخلاق اسلامی - حرفه ای و با بهره گیری از اصول رهبری اخلاقی - معنوی مساعی خود را در راستای ارتقا کیفیت فعالیت های آموزشی، پژوهشی و اجرایی بکار می گیرد.



دورنما


ما می خواهیم از پیشگامان توسعه دانش
پرستاری و مامایی در کشور باشیم و ضمن
ارتقای توانمندیهای خود در تمامی زمینه ها،
در بین پنج دانشکده پرستاری و مامایی برتر
کشور قرار گیریم.



Values

(ارزشها)

- ◆ ما نسبت به مدیریت دانش متعهد هستیم.
- ◆ ما به یادگیری فردی و سازمانی متعهد هستیم.
- ◆ ما فعالیتهای خلاقانه و نوآورانه را ارج می نهیم.
- ◆ ما بر مسئولیت پذیری و پاسخگویی اجتماعی تاکید می کنیم.
- ◆ ما متعهد به رعایت معیارهای اخلاق اسلامی-حرفه ای هستیم.
- ◆ ما متعهد به پرورش تفکر خلاق و انتقادی در ذینفعان هستیم.



تحلیل ذینفعان

ذینفعان خارجی

- وزارت بهداشت - درمان و آموزش پزشکی، دانشگاه مربوط
- سایر دانشکده‌های دانشگاه، مراکز آموزشی - درمانی و بهداشتی، شبکه های بهداشت و درمان، نظام پرستاری، مددجویان و بیماران، افراد جامعه، برنامه های آموزش پرستاری.

ذینفعان داخلی

- هیأت رئیسه دانشکده، مدیران گروه ها، اعضای هیئت علمی، شورای آموزشی، شورای پژوهشی، کمیته پژوهشی دانشجویان، کارکنان، دانشجویان.

شناخت محیط سازمان

الف- تحلیل محیط داخلی

ب- تحلیل محیط خارجی

الف - تحليل محيط داخلي

(نقاط قوت و ضعف داخلي)

نقاط قوت

- ۱- وجود اعضای هیئت علمی توانمند
- ۲- وجود skill lab پیشرفته و مجهز
- ۳- وجود کتابخانه تخصصی در دانشکده
- ۴- وجود دوره تحصیلات تکمیلی و Ph.D
- ۵- داشتن سایت اختصاصی
- ۶- گروه‌های فعال آموزشی
- ۷- برقراری نظام مدیریت کیفیت
- ۸- استقرار و پیاده سازی بیمه مسئولیت دانشجویی توسط دانشکده
- ۹- جایگاه مناسب دانشکده در رتبه بندی وزارت متبوع
- ۱۰- نگرش مثبت بورد تخصص پرستاری وزارت متبوع نسبت به دانشکده

نقاط ضعف

- ۱- میزان کم مشارکت اعضاء هیئت علمی در تولید دانش
- ۲- حجم بالای کارآموزی
- ۳- کمبود فضای آموزشی
- ۴- نامناسب بودن چارت سازمانی
- ۵- نداشتن برنامه استراتژیک
- ۶- ارتباط کم با سایر دانشکده ها(علمی و پژوهشی)
- ۷- نداشتن مجله به زبان انگلیسی
- ۸- نداشتن تاسیسات مستقل
- ۹- ناکامل بودن سیستم ارزشیابی کارکنان و اعضاء هیئت علمی
- ۱۰- پائین بودن انگیزه دانشجویان، کارکنان و اعضاء هیئت علمی
- ۱۱- نبود ارتباطات برون دانشگاهی (داخلی و بین المللی)
- ۱۲- نبود سیستم پاداش

ب- تحلیل محیط خارجی

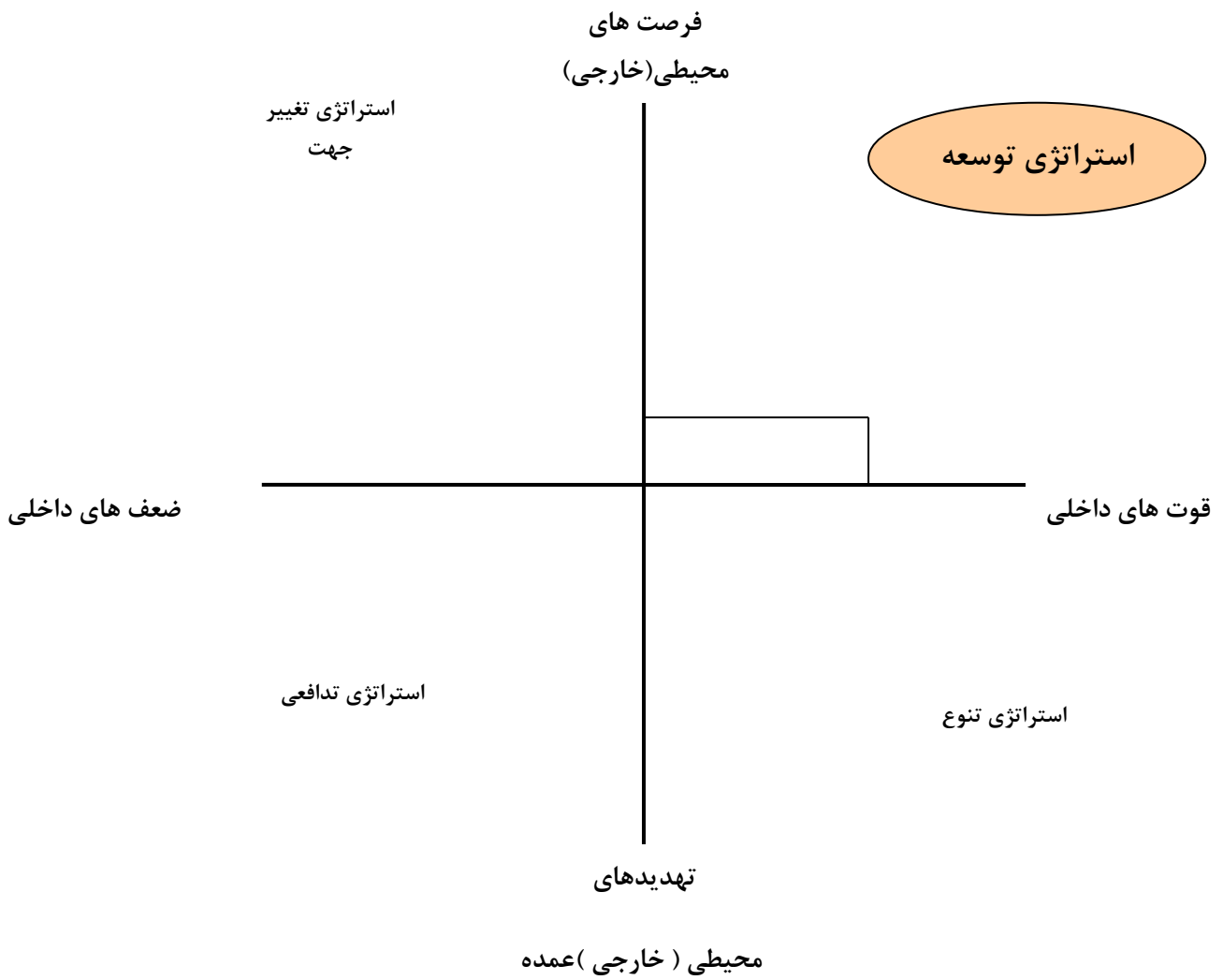
(تحلیل فرصت‌ها و تهدیدهای خارجی)

فرصت‌ها

- ۱- افزایش روند تفویض اختیار به دانشکده
- ۲- نگرش مثبت مسئولین دانشگاه به دانشکده
- ۳- نگرش مثبت وزارت بهداشت نسبت به توسعه آموزش عالی
- ۴- توجه دولت به گسترش IT
- ۵- نیاز کشور به فارغ التحصیلان فوریت‌ها
- ۶- قانون اجرای برنامه بازآموزی پرستاران و ماماها توسط دانشکده
- ۷- پذیرش نظام مدیریت کیفیت در تحول سازمان
- ۸- عضویت در کتابخانه‌های دیجیتال و بانکهای اطلاعاتی
- ۹- توجه به جامعه نگر بودن خدمات پرستاری و مامائی
- ۱۰- موقعیت جغرافیایی نسبت به مرکز

تهدیدها

- ۱- کمبود فضاهای فیزیکی آموزش بالینی در مراکز بهداشتی و درمانی
- ۲- پایین بودن میزان اشتغال فارغ التحصیلان
- ۳- دشوار بودن ارتقاء اعضای هیئت علمی
- ۴- تغییر سریع سیاستهای اجرایی کشور
- ۵- تخصیص ناکافی اعتبارات
- ۶- وجود دستورالعمل های محدودکننده جهت ادامه تحصیل اعضای هیئت علمی



تعیین موضوعات استراتژیک پیش روی دانشکده

موضوعات استراتژیک:

پس از تحلیل محیط داخلی- خارجی دانشکده و تعیین موقعیات های آن در نمودار SWOT - موضوعات استراتژیک به ترتیب ذیل تعیین گردید.

۱- کیفیت آموزش

۲- تحصیلات تکمیلی

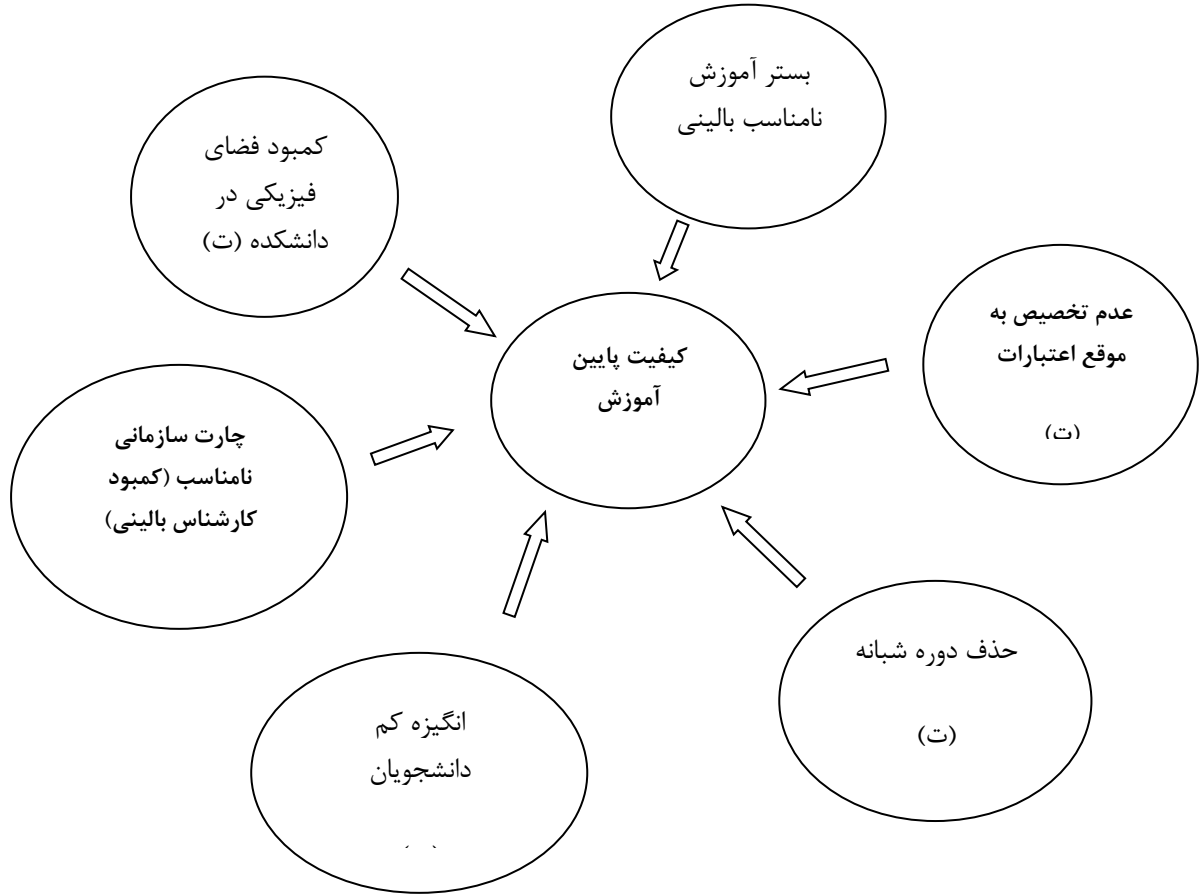
۳- مدیریت منابع

۴- سیستم ارزشیابی (کارکنان، هیئت علمی)

۵- تولید دانش

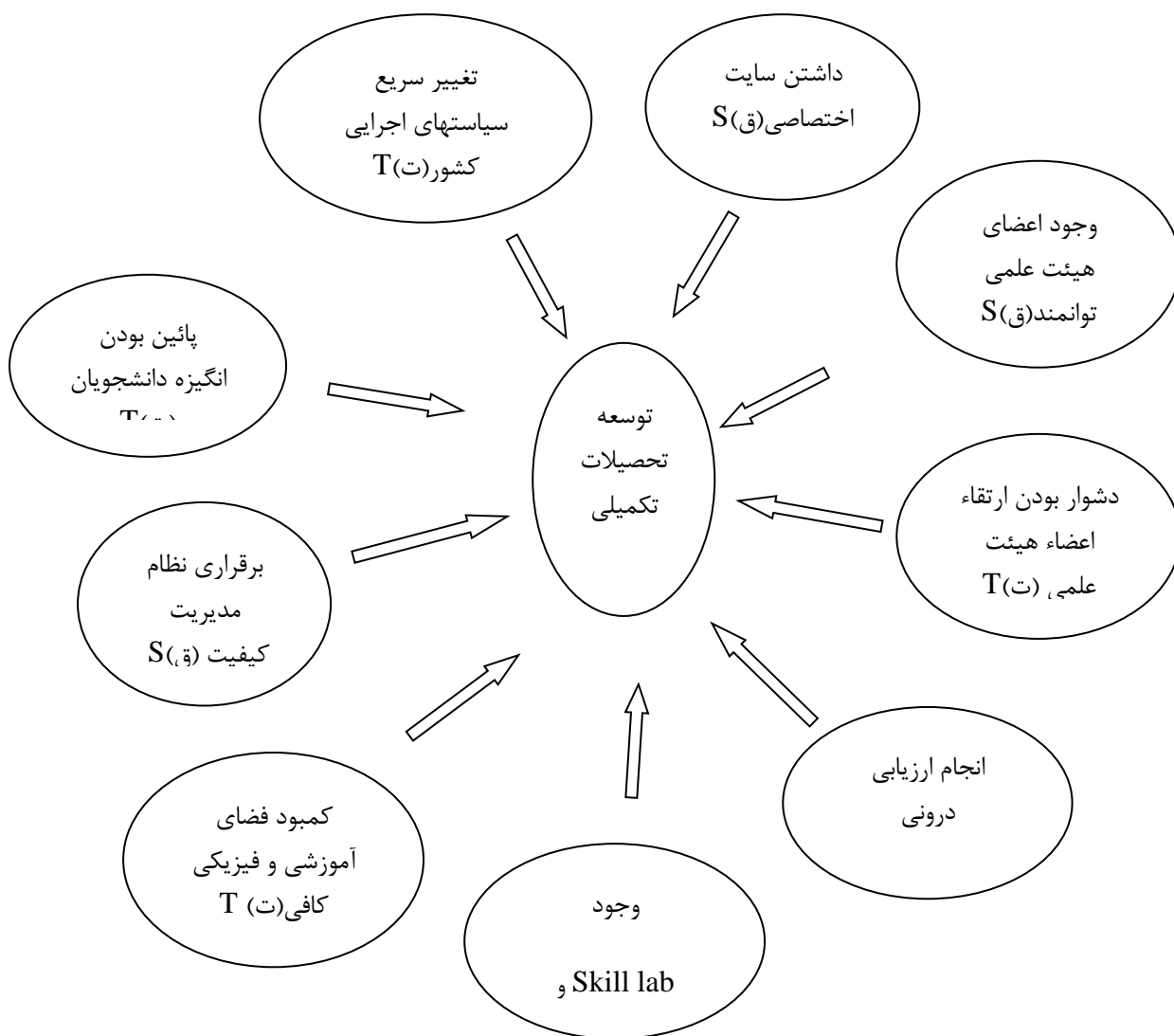
۶- ارتباطات برون دانشگاهی

موضوع استراتژیک ۱: کیفیت پایین آموزش

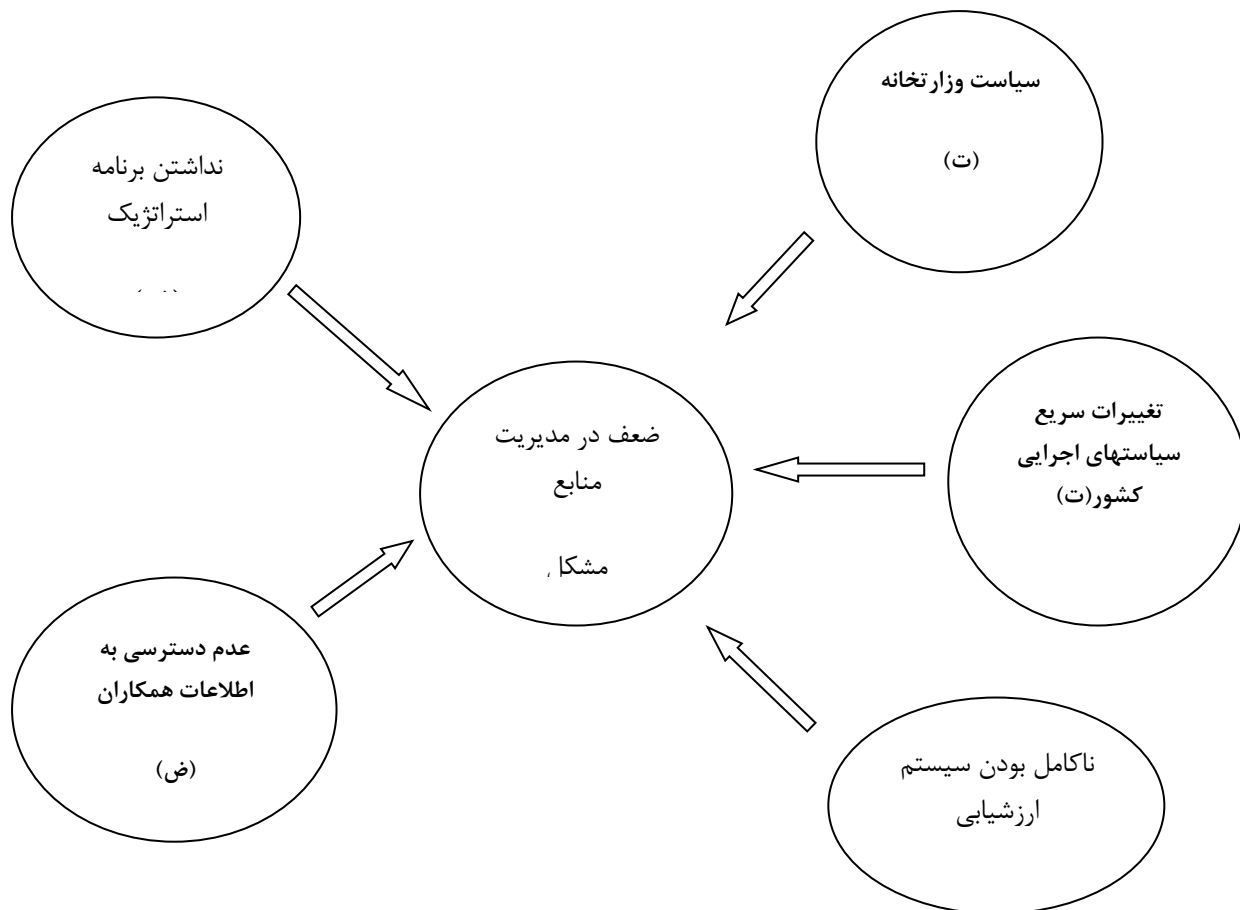


در کل ۴ استراتژی : راه اندازی ، ارتقاء فعالیتهای پژوهشی ، بهبود فرآیند کارآموزیها ، افزایش فضای فیزیکی

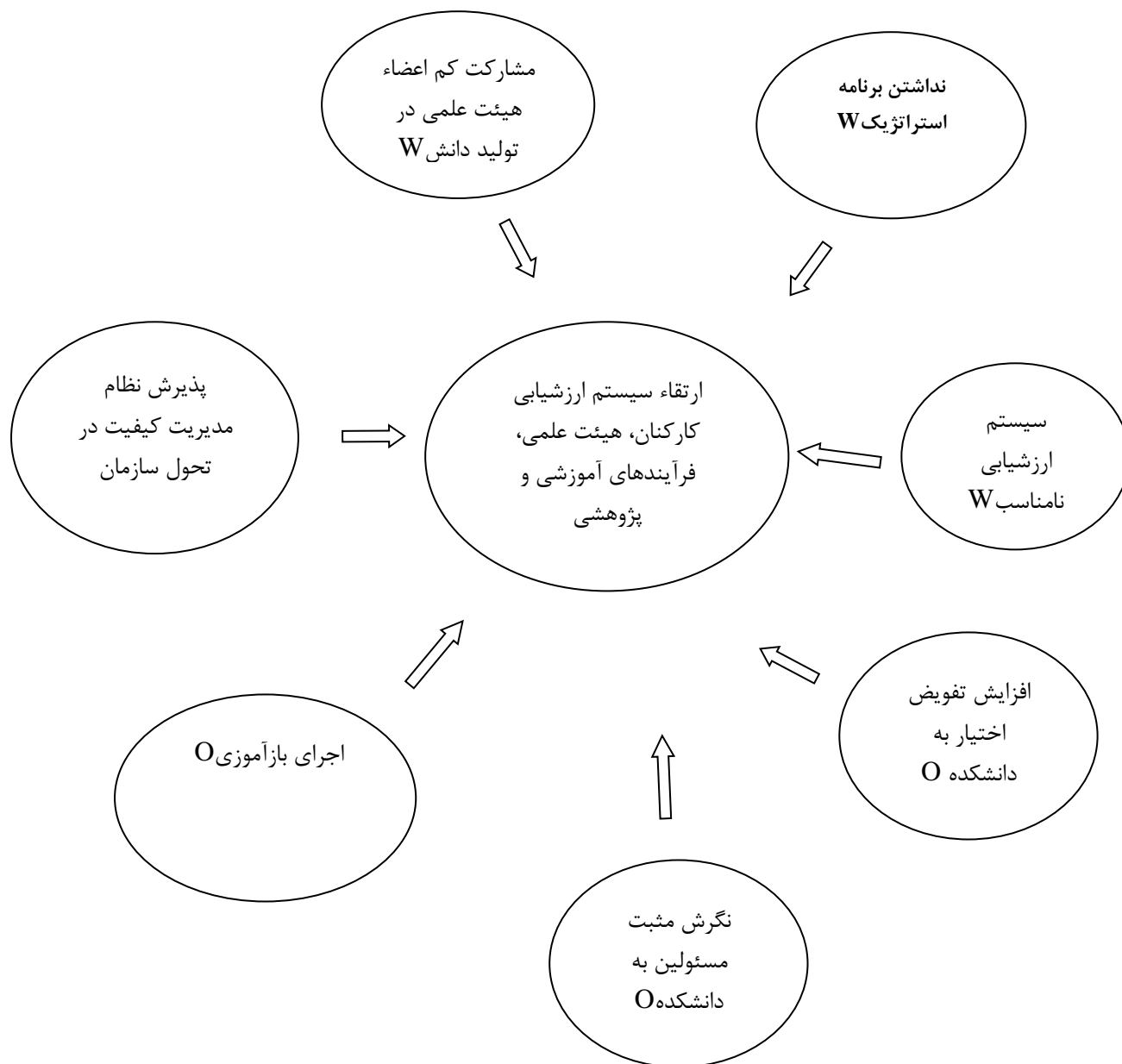
موضوع استراتژیک ۲: توسعه تحصیلات تکمیلی



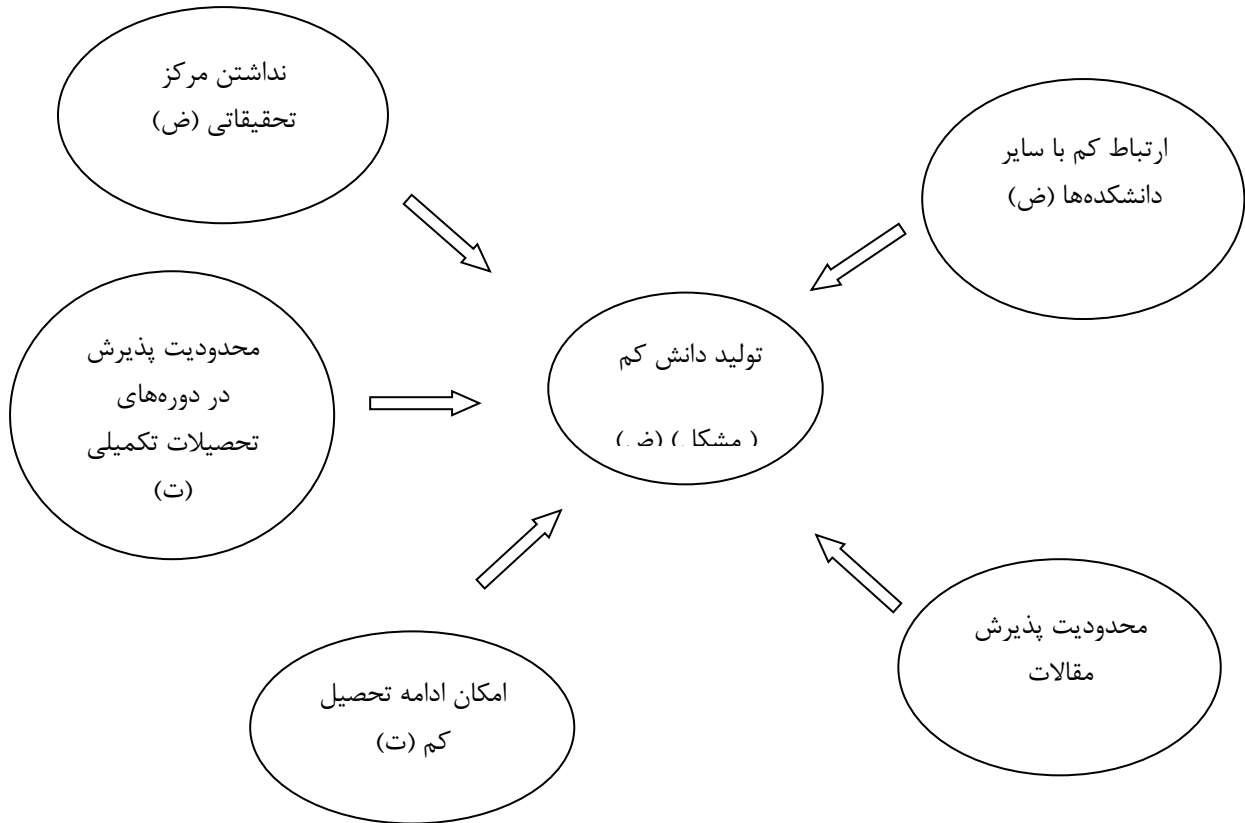
موضوع استراتژیک ۳: ضعف در مدیریت منابع



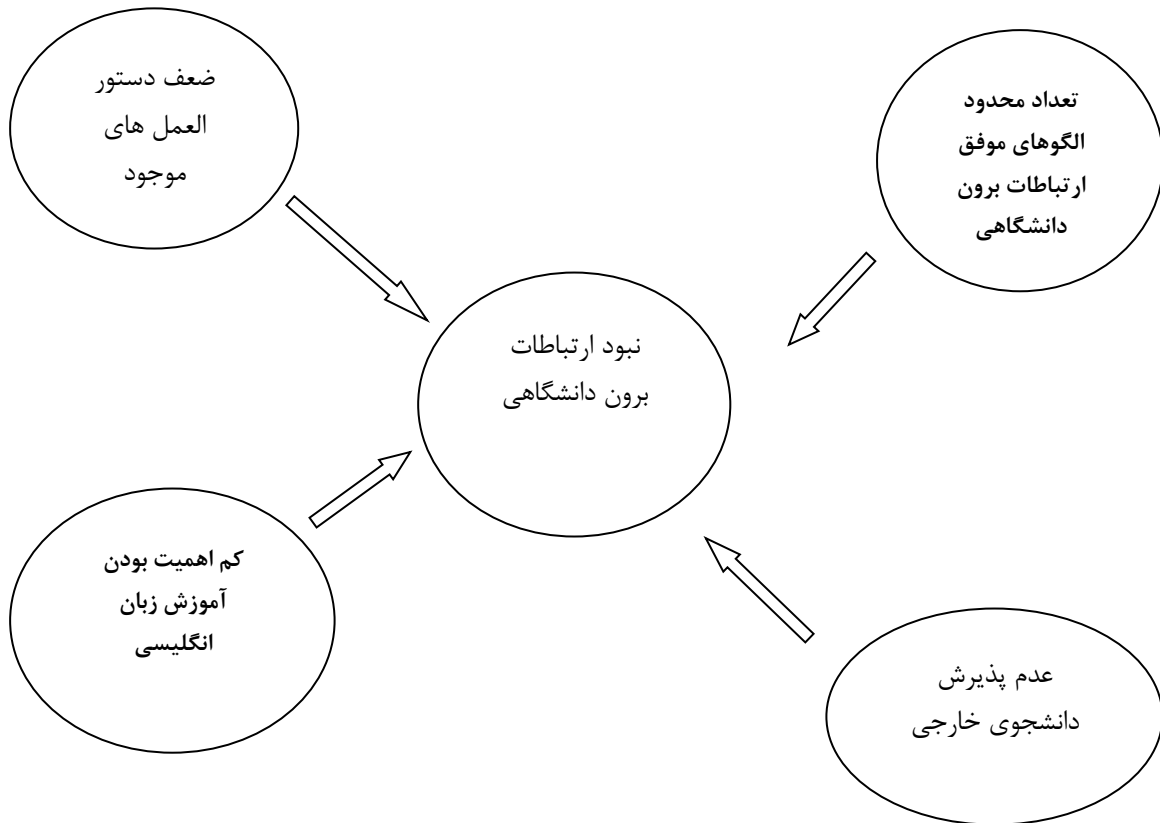
موضوع استراتژیک ۴: ارتقاء سیستم‌های ارزشیابی (کارکنان، هیئت علمی)



موضوع استراتژیک ۵: تولید دانش کم



موضوع استراتژیک ۶: ارتباطات برون دانشگاهی



بر حسب معیارهای اهداف ، عملی بودن، تاثیر بر مشتری، هزینه، وجود فرصت، فراگیری و سعت و اولیتبندی انجام شده اولویتهای تعیین شده شامل:

اولویت‌ها:

اولویت ۱: کیفیت آموزش

اولویت ۲ : تحصیلات تکمیلی

اولویت ۳: مدیریت منابع

اولویت ۴: سیستم ارزشیابی

اولویت ۵: تولید دانش

اولویت ۶: ارتباطات برون دانشگاهی

نتیجه نهایی:

- ۱- بهبود کیفیت آموزش
- ۲- تحصیلات تکمیلی
- ۳- ضعف مدیریت منابع
- ۴- ارتقاء سیستم ارزشیابی
- ۵- ارتقاء تولید دانش
- ۶- برقراری ارتباطات برون دانشگاهی

موضوع ارتباطات داخلی و بین الملل دانشکده پرستاری و مامایی

موضوعات استراتژیک :

۱- کیفیت آموزش

Goal ارتقا کیفیت آموزش نظری

Goal ارتقا کیفیت آموزش بالینی

Goal توسعه آموزش مجازی

۲- تحصیلات تکمیلی

Goal گسترش رشته های مقطع کارشناسی ارشد پرستاری

Goal گسترش تحصیلات تکمیلی در رشته مامایی (کارشناسی ارشد و Ph.D)

Goal گسترش تحصیلات تکمیلی بین رشته ای

۳- مدیریت منابع

Goal ارتقا بهره وری و بهبود مدیریت منابع انسانی مالی و فیزیکی

۴- سیستم ارزشیابی (کارکنان، اعضا هیئت علمی)

الف- کارکنان

Goal بازنگری و اصلاح معیارهای ارزشیابی کارکنان

Goal ارتقا مشارکت کارکنان در بازنگریو اصلاح معیارهای ارزشیابی

Goal پیاده سازی سیستم ارزشیابی کارکنان بر اساس معیار های عینی

ب- اعضای هیئت علمی

Goal ارتقا توانمندی های آموزشی اعضای هیئت علمی

Goal ارتقای توانمندی های پژوهشی اعضای هیئت علمی

۵- تولید دانش

Goal ارتقا مدیریت دانش در زمینه های خلق، کسب، توزیع و استفاده از دانش

۶- ارتباطات برون دانشگاهی

Goal برقراری و گسترش ارتباطات علمی و پژوهشی با دانشکده های پرستاری داخل کشور

Goal برقراری و گسترش ارتباطات علمی و پژوهشی با دانشکده های پرستاری خارج از

کشور

اهداف کلی دانشکده :

- ارتقا کیفیت آموزش نظری
- ارتقا کیفیت آموزش بالینی
- توسعه آموزش مجازی
- گسترش رشته های مقطع کارشناسی ارشد پرستاری
- گسترش تحصیلات تکمیلی در رشته مامایی (کارشناسی ارشد و Ph.D)
- گسترش تحصیلات تکمیلی بین رشته ای
- ارتقا بهره وری و بهبود مدیریت منابع انسانی مالی و فیزیکی
- بازنگری و اصلاح معیارهای ارزشیابی کارکنان
- ارتقا مشارکت کارکنان در بازنگریو اصلاح معیارهای ارزشیابی
- پیاده سازی سیستم ارزشیابی کارکنان بر اساس معیارهای عینی
- ارتقا توانمندی های آموزشی اعضای هیئت علمی
- ارتقای توانمندی های پژوهشی اعضای هیئت علمی
- ارتقا مدیریت دانش در زمینه های خلق، کسب، توزیع و استفاده از دانش
- برقراری و گسترش ارتباطات علمی و پژوهشی با دانشکده های پرستاری داخل کشور
- برقراری و گسترش ارتباطات علمی و پژوهشی با دانشکده های پرستاری خارج از کشور