



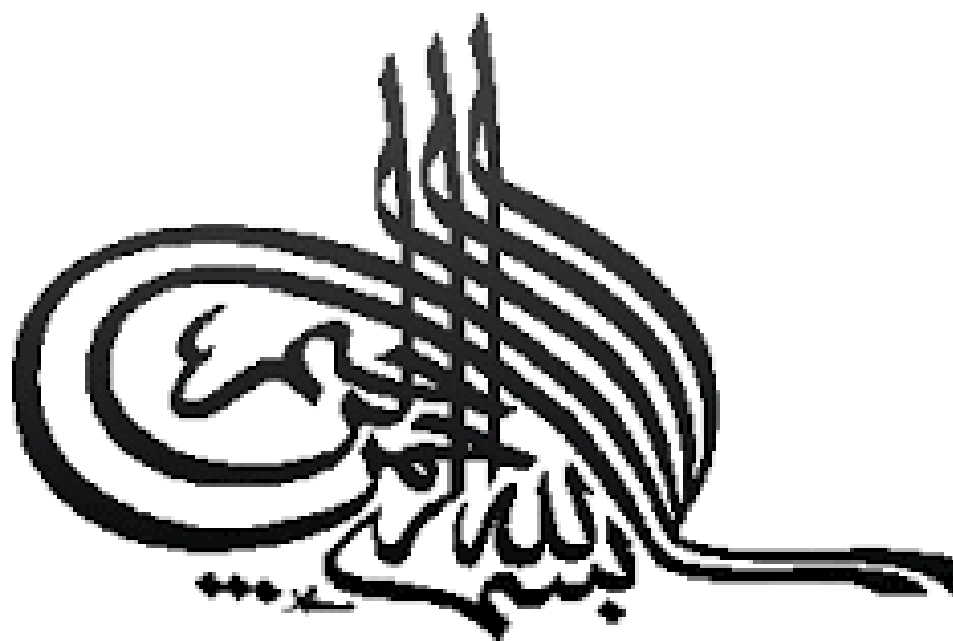
دانشگاه علوم پزشکی جیرفت

برنامه استراتژیک پنج ساله

دانشکده پرستاری و مامایی

جیرفت

۱۳۹۶-۱۴۰۱



فهرست مطالب

مقدمه.....	۴
رسالت.....	۴
دورنما.....	۴
ارزش ها.....	۵
اهداف.....	۵
نقاط قوت.....	۸
نقاط ضعف.....	۸
فرصت ها.....	۸
تهدیدها.....	۸
اعضاء کمیته برنامه ریزی استراتژیک.....	۹

● مقدمه

برنامه استراتژیک شامل بستر یا چهارچوب عملی ساختن تفکر استراتژیک و هدایت عملیات برای حصول به نتایج مشخص و برنامه ریزی شده می باشد، و روش سیستماتیکی است که فراگرد مدیریت استراتژیک را پشتیبانی و تایید می کند. برنامه ریزی استراتژیک متضمن همه اقداماتی است که منجر به تعریف اهداف و تعیین استراتژیهای مناسب برای دستیابی به آن اهداف برای کل سازمان می شود. امروزه دانشگاه ها دریافته اند که برنامه ریزی استراتژیک امری ضروری است. دانشکده پرستاری و مامایی جیرفت نیز در راستای اهداف و سیاستهای دانشگاه های کشور عزیزمان قدمی برای تدوین برنامه ریزی استراتژیک برداشت، امید است که مواضع برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی، ما را برای دستیابی به نوآوری و توسعه و تکامل حرفه ای کمک کند. برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی، هم راستا با برنامه های معاونت آموزشی می باشد. برنامه راهبردی که تدوین گردیده توسط اساتید و اعضاء محترم هیات علمی، و با نظرخواهی از مراجع ذیصلاح تهیه شده است. این برنامه مرتبا "می بایست مورد تجدید نظر و ارزیابی قرارگیرد. و برنامه های عملیاتی مربوطه از آن استخراج گردد. بدین منظور از صاحب نظران و اساتید ارجمند تقاضا می شود با نظرات ارزشمند خود ما را در ویرایش های بعدی یاری فرمایند.

● رسالت:

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی جیرفت به عنوان قدیمی ترین دانشکده در جنوب استان کرمان، عبارت است از تعلیم و تربیت نیروی انسانی توانمند و خلاق بر مبنای دانش روز و استانداردهای بین المللی و پایبندی به ارزشهای اسلامی و اخلاق حرفه ای جهت ارائه خدمات موثر سلامت به آحاد جامعه از پیشگیری تا نوتوانی. در این راستا سعی خواهد شد با ایجاد شرایط مطلوب آموزشی در راستای رسالت دانشکده گام برداشته شود.

● دورنما:

دانشکده پرستاری و مامایی جیرفت مصمم است که: در حوزه های آموزشی و پژوهشی به عنوان یکی از دانشکده های مطرح پرستاری و مامایی کشور معرفی گردد.

• ارزش‌ها:

۱۱- ارج نهادن به شان و منزلت هیات علمی و دانشجویان و کارکنان

۲- ارتقاء روحیه مشارکت، همکاری و تعهد

۳- تکیه بر ارزش های اسلامی

۴- تکیه بر اخلاق حرفه ای

۵- پیشبرد امور با خرد جمعی

۶- رعایت قوانین و مقررات

۷- شایسته سالاری

۸- عدالت محوری

• اهداف:

هدف کلی(۱): ارتقاء کیفیت آموزشی دانشکده

۱-۱- ارتقاء کیفیت آموزش بالینی

۱-۱-۱- تشکیل شورای آموزش بالینی

۱-۱-۲- تاسیس مرکز EDO

۱-۱-۳- تقویت مهارت‌های بالینی اساتید از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی

۱-۱-۴- تشویق اعضای هیات علمی جهت شرکت در سمینارها، وکنفرانس ها با موضوع بالینی

۱-۱-۵- تدوین دستور العمل جهت الزام دانشجویان به تمرین در مرکز مهارت‌های بالینی

۱-۱-۶- تشکیل جلسات منظم با مربیان و دانشجویان جهت شناسایی مشکلات آموزش بالینی

۱-۱-۷- بازنگری سوالات آزمون فینال دانشجویان مامایی

۱-۱-۸- برگزاری آزمون صلاحیت بالینی دانشجویان

۱-۱-۹- طراحی پرتفولیو جهت دانشجویان عرصه‌ی پرستاری و مامایی

۱-۱-۱۰- بازنگری لاگ بوک دانشجویان پرستاری

۱-۱-۱۱- آموزش به اعضای هیات علمی جهت انجام آزمون بالینی ساختار یافته

۱-۲- ارتقاء سطح توانمندی اعضای هیات علمی

۱-۲-۱- برگزاری کارگاه های روش های نوین تدریس

۱-۲-۲- برگزاری کارگاه روش های ارزشیابی

۱-۲-۳- برگزاری کارگاه با محوریت پژوهش های کمی و کیفی

۱-۳- ارتقاء عملکرد اساتید مشاور

۱-۳-۱- برگزاری کارگاه آشنایی اساتید مشاور با آیین نامه اساتید

۱-۳-۲- برگزاری جلسه جهت آشنایی دانشجویان با وظایف استاد مشاور

۱-۳-۳- ارائه گزارش سالانه پایش پیشرفت تحصیلی دانشجویان توسط اساتید مشاور به مدیر گروه ها

۱-۳-۴- طراحی برنامه سما جهت دسترسی اساتید مشاور به نمودار پیشرفت تحصیلی دانشجویان

۱-۴- توسعه نیروی انسانی مورد نیاز

۱-۴-۱- تامین نیروی هیات علمی مورد نیاز از طریق فراخوان جذب هیات علمی، طرح، تعهد خدمت و قراردادی

۱-۴-۲- تامین نیروی اداری مورد نیاز طرحی، استخدامی یا شرکتی

هدف کلی (۲): کمک به توسعه دانش پرستاری و مامایی از طریق تحقیقات پایه و کاربردی

۱-۴- ارتقاء کیفیت پژوهشی دانشکده

۱-۴-۱-۲- ارتقاء سطح تولیدات علمی پژوهشی دانشکده

۱-۴-۱-۲- افزایش تعداد مقالات ارائه شده اعضای هیات علمی در کنفرانس ها و سمینارهای ملی و بین المللی

۱-۴-۱-۳- افزایش طرحهای پژوهشی اعضای هیات علمی

۱-۴-۱-۴- تشویق اعضای هیات علمی جهت همکاری با کمیته تحقیقات دانشجویی

۲-۲- برگزاری همایش ها

۲-۲-۱- برگزاری سالانه ۱۰ ژورنال کلاب اساتید و دانشجویان

۲-۲-۲- برگزاری سخنرانی های علمی سالانه

۲-۲-۳- برگزاری یک همایش پرستاری و مامایی ملی

هدف کلی(۳): توسعه فضاهای فیزیکی و امکانات آموزشی

۳-۱ - توسعه و بهینه سازی فضاهای فیزیکی دانشکده

۳-۱-۱- رنگ آمیزی و تعمیر کف ساختمان دانشکده

۳-۱-۲ - توسعه و بهینه سازی فضای فیزیکی جهت مربیان و اعضاء هیات علمی

۳-۱-۳- توسعه و بهینه سازی فضای فیزیکی جهت دانشجویان در محیط بالین

۳-۱-۴- توسعه و بهینه سازی فضای فیزیکی و کادر اداری دانشکده

۳-۲- تجهیز و ارتقاء کیفیت فعالیت مرکز مهارتهای بالینی

۳-۲-۱- اختصاص فضای فیزیکی مناسب جهت مرکز مهارتهای بالینی دانشکده

۳-۲-۲- تهیه لیست ارقام مورد نیاز مرکز مهارتهای بالینی

۳-۲-۳- تجهیزات آموزشی مورد نیاز مرکز مهارتهای بالینی

۳-۲-۴- استفاده از همکاران با سابقه و علاقه مند جهت تدریس در مرکز مهارتهای بالینی

هدف کلی(۴): ارتقاء اخلاق حرفه ای

۴-۱ - ارتقاء اخلاق حرفه ای، در محیط دانشکده و بالین

۴-۱-۱- بازنگری در صورت نیاز بومی سازی آیین نامه اخلاق حرفه ای پرستاری و مامایی

۴-۱-۲- شناسایی دانشجویان شاخص در زمینه اخلاق حرفه ای پرستاری و مامایی

۴-۱-۳- برگزاری کارگاههای دوره ای اخلاق حرفه ای پرستاری و مامایی

۴-۱-۴- شناسایی اساتید شاخص در زمینه اخلاق حرفه ای و تشویق آنان در مناسبت ها

۴-۱-۵- تشویق دانشجویان جهت شرکت در سمینارهای اخلاق حرفه ای

نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت ها و تهدیدها

• نقاط قوت:

- ۱ - وجود اعضای هیات علمی
- ۲ - وجود شورای آموزشی و پژوهشی فعال
- ۳ - وجود سیستم سما، اتوماسیون و نرم افزار ارزشیابی اساتید با سیستم سما
- ۴ - وجود هیات امناء در دانشگاه
- ۵ - تعامل مناسب با معاونت دانشجویی و فرهنگی دانشگاه
- ۶ - سابقه قریب ۳۰ ساله دانشکده پرستاری و مامایی

• نقاط ضعف:

- ۱ - کمبود کارشناسان در حوزه آموزشی و پژوهشی
- ۲ - عدم تناسب نسبت هیات علمی به دانشجو
- ۳ - کمبود فضاهای اداری و آموزشی
- ۴ - کمبود تجهیزات آموزشی (کتابخانه، کامپیوتر،...) در مراکز آموزشی و درمانی جهت استفاده دانشجو و اساتید
- ۵ - مشکلات زیر ساختار تاسیساتی
- ۶ - نبود سیاستهای تشویق جهت ماندگاری اعضای هیات علمی
- ۷ - عدم امکان راه اندازی و تحصیلات تکمیلی
- ۸ - کمبود نیروی هیات علمی رسمی و بالینی
- ۹ - نبود مرکز EDO

• فرصت:

- ۱ - گسترش جغرافیایی منطقه تحت پوشش دانشگاه
- ۲ - روحیه علم پروری و فرهنگ دوستی مردم منطقه
- ۳ - امکان معادل سازی فعالیت اجرایی و پژوهشی اساتید با فعالیت آموزشی آنان
- ۴ - حضور برخی از اعضای هیات علمی در کمیته تحقیقات
- ۵ - امکان جذب هیات علمی متعهد خدمت
- ۶ - توسعه دپارتمان آموزشی در بیمارستان آموزشی
- ۷ - برگزاری کارگاه براساس نیاز
- ۸ - آموزشی بودن بیمارستان ها و مراکز ارجاع بودن آنها از شهرستان

• تهدید

- ۱ - شرایط نابسامان جوی شهر
- ۲ - عدم وجود هیات ممیزه در دانشگاه
- ۳ - نبود نماینده دانشکده در هیات رئیسه دانشگاه
- ۴ - کمبود فضاهای آموزشی بالینی تخصصی
- ۵ - نبود سیاستهای جامع و مدون در خصوص امور رفاهی اعضای هیات علمی
- ۶ - وجود نگرش درمان محور به جای سلامت محور در جامعه

اعضاء کمیته تدوین برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی شهرستان جیرفت

۱ - دکتر فوزیه رفعتی (رئیس دانشکده)

۲ - مطهره پیلهورزاده (معاون دانشکده)

۳ - ساره مهنی (مدیر گروه مامایی)

۴ - الهام فکوری (عضو هیات علمی)

۵ - مطهره فرامر زپور (عضو هیات علمی)

۶ - امین کیانی (عضو هیات علمی)