

بسمه تعالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی تبریز

دانشکده پرستاری-مامایی

برنامه استراتژیک

۱۴۰۴-۱۴۰۸

اعضای کمیته تدوین برنامه استراتژیک دانشکده، دوره ششم، سال ۱۴۰۴

هسته اصلی بازنگری :

دکتر مژگان لطفی: رئیس دانشکده

دکتر سمیه عبدالعلی پور: دبیر کمیته و مسئول پایش برنامه ریزی استراتژیک

دکتر مژگان بهشید: مسئول بازنگری برنامه استراتژیک،

دکتر عصمت مهربانی: مدیر آموزش، مسئول امور اجرایی و توسعه‌ای کمیته اعتبار بخشی

اعضای مدعو:

دکتر وحید پاک پور: معاون آموزشی

دکتر منصور غفوری فرد: معاون تحقیقات و فناوری

دکتر خدیجه حاجی زاده: معاون فرهنگی و دانشجویی

دکتر زهرا شیخعلی پور: معاون توسعه آموزش بالینی و مسئول دفتر منتورینگ

دکتر اکرم قهرمانی: مدیر تحصیلات تکمیلی

دکتر الناز اصغری: مدیر گروه اتاق عمل

دکتر آزاد رحمانی: مدیر گروه پرستاری داخلی-جراحی و سردبیر مجله JCS دانشکده

دکتر مژگان میرغفوروند: مدیر گروه مامایی

دکتر حسین ابراهیمی: مدیر گروه روان پرستاری

دکتر مهناز جبرئیلی: مدیر گروه پرستاری کودکان

دکتر مینا حسین زاده: مدیر گروه پرستاری سلامت جامعه

دکتر فرزانه باقریه: مسئول دفتر توسعه

دکتر جواد دهقان نژاد: عضو هیات علمی دانشکده

آقای محمدرضا نقی پور: رئیس امور اداری دانشکده

آقای یوسف قنبری: رئیس امور مالی دانشکده

آقای مهدی ابراهیم پور رضایی: کارشناس مسئول کتابخانه و مسئول روابط عمومی دانشکده

مهندس اسماعیل رایگان: مسئول IT

مهندس فریبا اسمعیلی: مسئول وب سایت دانشکده

خانم آمنه نصیری: مسئول حراست دانشکده

خانم لیلا مهران نیا: مسئول آزمایشگاه

خانم فاطمه شبانی: نماینده دانشجویان تحصیلات تکمیلی

دور نمای دانشکده پرستاری و مامایی تبریز:

آرمان ما ایجاد دانشکده‌های پیشرو در زمینه آموزش، پژوهش و ارائه خدمات پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت پزشکی است بطوریکه با بهبود مستمر کیفیت جزو سه دانشکده برتر کشور و منطقه باشیم.

رسالت دانشکده پرستاری-مامایی:

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی تبریز تعلیم و تربیت دانشجویان پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت پزشکی در مقاطع مختلف از سرتاسر کشور و دانشجویانی از کشورهای خارجی در مقاطع تحصیلات تکمیلی با رعایت قوانین و مقررات وزارت متبوع، اسناد بالادستی با بکارگیری شیوه‌های نوین تدریس و تکنولوژی روز جهان و ایجاد محیط و شرایط مطلوب برای تعلیم و تربیت بر مبنای اصول و ارزش‌های اسلامی و اخلاق پزشکی به منظور تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد برای ارائه خدمات مؤثر سلامت متناسب با نیازهای در حال تغییر جامعه با پیشرفته‌ترین فنون و تکنیکها برای آحاد مردم کشور از پیشگیری تا نوتوانی و استفاده از توان علمی و عملی اعضای هیات علمی و دانشجویان در جهت توسعه دانش حرفه‌ای و ارائه دستاوردهای جدید حاصل از پژوهش‌های علمی میباشد.

تاریخچه دانشکده پرستاری و مامایی:

دانشکده پرستاری و مامائی تبریز در سال ۱۲۹۵ شمسی با عنوان آموزشگاه علمی پرستاری وابسته به بیمارستان میسیون آمریکایی تأسیس گردید و تا ۱۳۴۹ به فعالیت خود ادامه داد. در همان سال آموزشگاه مزبور در دانشگاه تبریز ادغام می‌گردد. در سال ۱۳۴۴ آموزش رشته مامایی در دانشکده پزشکی دانشگاه تبریز شروع گردید که بعدها تبدیل به آموزش رشته پرستار- ماما شد. در سال ۱۳۴۷ آموزشگاه عالی پرستاری با پذیرش دانشجو در رشته پرستاری در محلی جدا از دانشکده پزشکی به فعالیت خود ادامه داد و در سال ۱۳۵۵ نظام واحدی جایگزین نظام قبلی گردید. از سال ۱۳۶۲ آموزشگاه عالی پرستاری به محل جدید منتقل و تحت عنوان «آموزشکده و دانشکده پرستاری و مامایی» فعالیت نمود. پذیرش دانشجو در مقاطع کاردانی و کارشناسی پیوسته با نظام آموزشی جدید از همان سال انجام گرفت. در سال ۱۳۶۵ رشته «اتاق عمل» از دانشکده پزشکی منفک و به آموزشکده جدید منتقل گردید. دانشجویان و کادر

آموزشی آموزشگاه «مجتمع رازی» نیز همزمان با جدا شدن رشته‌های علوم پزشکی از دانشگاه تبریز و تأسیس دانشگاه علوم پزشکی تبریز به این مرکز منتقل گردیدند و دانشکده پرستاری و مامایی تشکیل یافت. این دانشکده اولین دانشکده‌ای است که توانست دوره PhD پرستاری را در سال ۱۳۷۴ در ایران راه اندازی نماید. از مهر ۱۳۹۳ پذیرش دانشجو در رشته کارشناسی ارشد مشاوره در مامایی شروع شده و ۴ گرایش رشته کارشناسی ارشد پرستاری داخلی جراحی، پرستاری کودکان، روانپرستاری، پرستاری بهداشت جامعه به ۴ رشته تبدیل شدند. در سال ۱۳۹۵ برای اولین بار پذیرش دانشجوی دکتری تخصصی مامایی در ایران، در این دانشکده آغاز شد. در سال ۱۴۰۴ این دانشکده دارای ۶۸۳ دانشجوی کارشناسی در چهار رشته پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی پیش بیمارستانی، ۱۵۹ دانشجوی کارشناسی ارشد در ۸ رشته (مشمول بر شش رشته مرتبط با پرستاری با عناوین: پرستاری داخلی جراحی، پرستاری کودکان، روانپرستاری، پرستاری سلامت جامعه، پرستاری اورژانس و پرستاری ویژه نوزادان و نیز دو رشته مرتبط با مامایی با عناوین: مامایی و مشاوره در مامایی با پذیرش دانشجو از سال ۱۳۹۳) و ۴۷ دانشجو در مقطع دکترای تخصصی شامل ۲۶ دانشجوی دکترای تخصصی پرستاری و ۱۸ دانشجوی دکترای تخصصی مامایی می باشد. تعداد فارغ التحصیلان این دانشکده از سال ۱۳۵۵ تا نیمه اول ۱۴۰۴ در مقطع کاردانی ۲۱۹ نفر، کارشناسی ۳۰۴۵ نفر، کارشناسی ارشد ۸۱۳ و مقطع دکترای تخصصی ۹۰ نفر می‌باشند.

امکانات دانشکده:

از نظر نیروی انسانی این دانشکده ۵۵ هیأت علمی فعال (۹ استاد، ۱۵ دانشیار، ۲۰ استادیار، ۱۱ مربی) و ۴۷ مدرس غیر هیأت آموزشی دارد. این دانشکده از نظر امکانات ساختمانی دارای چهار تالار برای اجرای مراسم مختلف (تالار ۳۷۰ نفری علامه طباطبایی، تالار ۱۲۰ نفری تشریح، دو تالار ۱۲۰ نفری یک و دو)، یک سالن کنفرانس ۴۵ نفری، یک سالن کنفرانس ۳۱ نفری حوزه ریاست، ۱۴ کلاس درسی (شامل ۴ کلاس بالای ۵۰ نفری، ۷ کلاس ۴۰ تا ۳۵ نفری و ۳ کلاس ۱۰ تا ۲۰ نفری)، دو آزمایشگاه (بیوشیمی و میکروب شناسی)، چهار سالن پراتیک با بیش از سی مولاژ و مانکن آموزشی و پنج اتاق دانشجویان PhD دارد. کلیه اتاقهای دانشجویان دکتری مجهز به پرینتر و اسکنر برای هر اتاق و کامپیوتر اختصاصی برای هر دانشجو می باشد. یک سایت رایانه برای دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد با ۳۰ سیستم و یک کلاس IT با ۱۷ سیستم در دانشکده فعال است. کلیه اساتید دارای سیستم اختصاصی بوده

و در مجموع دانشکده ۲۵۰ سیستم در اختیار اساتید و دانشجویان و کارکنان قرار داده است. خدمات واحد IT شامل رایانه، شبکه، اشتراک، اشتراک پرینتر، اینترنت، اینترنت و ... می باشد. وب سایت انگلیسی دانشکده جهت ارتباط بیشتر در سطح فراملی خدمات شامل: اطلاع از نحوه پذیرش دانشجوی خارجی، اطلاع از برنامه و استراتژی های دانشکده و امکانات آموزشی و رفاهی و.. می باشد. سالن کتابخانه ۱۴۳۱۷ جلد و ۵۵۰۸ عنوان کتاب فارسی و ۴۶۹۹ جلد و ۳۸۱۵ عنوان کتاب انگلیسی و ۱۱۳۶ جلد پایان نامه دانشجویان کارشناسی ارشد و PhD دارد. محوطه دانشکده پرستاری و مامایی شامل ۲ فضای سبز، مجموعه پارکینگ خودروها، تعداد ۵ آلاچیق می باشد. امکانات رفاهی شامل یک آشپزخانه و غذاخوری دانشجویان، یک بوفه و رستوران و واحد انتشارات می باشد.

گروه های آموزشی:

شش گروه آموزشی در دانشکده پرستاری و مامایی مشغول فعالیت می باشند که شامل گروه های: مامایی، پرستاری داخلی- جراحی، اتاق عمل، پرستاری کودکان، پرستاری بهداشت جامعه و روان پرستاری می باشند.

فلسفه دانشکده پرستاری و مامایی:

فلسفه دانشکده پرستاری و مامایی تبریز در چارچوب فلسفه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور، متکی بر اعتقاد راسخ به ارزش و کرامت ذاتی هر انسان است؛ انسانی که فراتر از موجودی زیستی، موجودی معنابخش، خلاق و آزاداندیش تلقی می شود. این فلسفه تأکید دارد که سلامت در بستر پیچیده ای از تعامل های چندبعدی میان عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی و معنوی معنا می یابد و مستلزم رویکردی فراگیر، عدالت محور و جامعه نگر است. انسان به عنوان موجودی دارای کرامت، معنا و حقوق ذاتی شناخته شده و سلامت به عنوان فرآیندی پویا و متغیر دیده می شود که نیازمند احترام به انتخاب های آزاد، تفاوت های فرهنگی، و تکثر دیدگاه های زیست محیطی و فلسفی است. از این رو، مراقبت های سلامت جامعه نگر، تأکیدی بی وقفه بر رویکردی تعاملی، مشارکتی و فراتر از صرفاً درمان بیماری ها دارند؛ مراقبتی که در آموزش، پژوهش و خدمت، به نیازهای کل نگر افراد و جامعه پاسخگو بوده و کیفیت زندگی را به عنوان هدفی فراتر از فقدان بیماری لحاظ می کند. این فلسفه، نقش پرستاران، ماماها

و تکنسین‌های اتاق عمل را فراتر از اقدامات تخصصی دیدبانی می‌کند و آن‌ها را به عنوان تسهیل‌گران رشد انسانی و اجتماعی، مربیان توانمند اخلاقی و علمی می‌داند که در بستر احترام به کرامت‌های ذاتی افراد و خانواده‌ها، به شکوفایی تمام استعدادها و توانمندی‌های ایشان اهتمام دارند. نگاه به بهبود جو روانی داخلی دانشکده منجر به ایجاد محیطی همدلانه، حمایتگر و بالنده در فضای آموزشی و حرفه‌ای شده که به لحاظ فرهنگی و فردی غنای فکری و معنوی دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی را تقویت می‌نماید و باعث ارتقاء انگیزه، خلاقیت و تعهد می‌شود. این جو روانی به عنوان بستر اصلی تعاملات انسانی، موجب تسهیل رشد پویا و خردورزانه اعضا و حمایت از تفاوت‌ها و تنوع در دیدگاه‌ها و تجارب می‌گردد. در نهایت ارتباطات بین‌المللی به صورت شبکه‌ای زنده و پویا تعریف شده که دانشکده را درون میدان جهانی دانش، نوآوری و همفکری قرار می‌دهد؛ این ارتباطات بستری برای تبادل تجربیات، رشد علمی و فرهنگی، و تأثیرگذاری متقابل در تعامل با دیگر فرهنگ‌ها و نظام‌های مراقبتی فراهم می‌آورد و در عین حال، دانشکده را در جایگاه عاملی انسانی و اخلاق‌مدار در عرصه جهانی تثبیت می‌کند.

تحلیل عوامل داخلی

نقاط قوت

- پیشینه تاریخی دانشکده پرستاری و مامایی تبریز
- وجود اعضای هیات علمی مجرب با مرتبه‌های علمی بالا
- افزایش تعامل دانشکده با مراکز آموزشی درمانی از طریق استقرار اعضای هیئت علمی در بالین
- عضویت برخی از اعضای هیئت علمی دانشکده در کمیته‌های سیاست‌گذاری استانی مانند کمیته مرگ مادر
- عضویت اعضای هیات علمی در بوردهای تخصصی رشته‌های چندگانه و شورای عالی پرستاری
- وجود انجمن‌های علمی- فرهنگی دانشجویی در داخل دانشکده و عضویت و فعالیت دانشجویان در آنها
- وجود رشته‌های تخصصی متعدد در مقاطع تحصیلات تکمیلی
- وجود کمیته دانشجویی توسعه آموزش علوم پزشکی و همکاری آن در ارتقاء برنامه‌های آموزشی
- رتبه پژوهشی مناسب در بین دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز و وجود خط‌مشی مشخص برای

پژوهش

- وجود سیستم مدیریتی علاقمند و پویا و مشارکتی و گرایش به کم کردن فاصله آموزش تئوری و بالینی
- وجود دفتر فعال استعداد درخشان و منتورینگ در دانشکده
- وجود واحد فعال IT در دانشکده
- انتشار مجله علمی پژوهشی با نمایه سطح ۱ به زبان انگلیسی در دانشکده
- وجود دفتر فعال EDO در دانشکده

نقاط ضعف

- کمبود مدرسین متخصص برای پوشش عرصه‌های بالینی
- عدم برنامه ریزی مناسب برای حضور اساتید پیشکسوت و با رتبه بالا در عرصه‌های بالینی

- کمبود فضای فیزیکی و فرسوده بودن ساختمان و برخی از تجهیزات تاسیساتی دانشکده
- همکاری ناکافی بین بخشی در درون دانشکده در تدوین و اجرای برنامه های آموزشی
- کمبود امکانات رفاهی برای اعضای هیئت علمی و کارکنان
- ضعف ارتباط با دانش آموختگان
- فرسودگی تجهیزات مرکز مهارت‌های بالینی عدم تناسب با استانداردهای کالبدی برای گروه های آموزشی

تحلیل عوامل خارجی

فرصت ها

- امکان برقراری ارتباط با دانشگاه‌های کشورهای همجوار و برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت
- همکاری متقابل بین سازمان نظام پرستاری، نظام پزشکی، شورای عالی پرستاری، اداره پرستاری و اداره آموزش مداوم با دانشکده پرستاری و مامایی
- امکان ارتباط با مجامع بین‌المللی مانند (WHO) در برنامه‌های آموزشی پژوهشی در جهت ارتقای سلامت جامعه از طریق NPMC دانشگاه
- امکان جذب گرنت و اعتبارات و کسب حمایت از منابع مختلف (برون سازمانی) برای انجام امور آموزشی و پژوهشی
- امکان بهره‌گیری از تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات
- تمایل و گرایش مدیران ارشد در سطح دانشگاه و وزارت به سمت برنامه محوری و آینده نگری و تکریم ارباب رجوع
- اهتمام مراکز آموزشی-درمانی در اجرای طرح‌های بسته‌های تحول آموزش (بعنوان عامل مؤثر بر کاهش شکاف موجود بین آموزش نظری، عملی و بالین)
- وجود دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی در رشته های پرستاری، مامایی و تکنولوژی اتاق عمل
- نیاز روزافزون جامعه به پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی

- تلاش برای بهبود مستمر کیفیت فعالیتهای دانشکده و پاسخگویی مناسب به سنج‌های اعتباربخشی
- وجود مراکز تحقیقات فناوری در حیطه‌های مختلف و امکان پژوهش بین رشته‌ای در عرصه‌های مختلف
- وجود بستر آموزشی بالینی متنوع و تخصصی در عرصه برای رشته‌های پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی

- فراهم بودن بستر برای توسعه مقاطع تحصیلات تکمیلی در رشته‌های تکنولوژی اتاق عمل، پرستاری سالمندی و مراقبت ویژه

- تلاش برای بهبود مستمر کیفیت فعالیتهای دانشکده و پاسخگویی مناسب به سنج‌های اعتباربخشی
- وجود وب سایت انگلیسی دانشکده، بیان کلیه امکانات آموزشی و رفاهی دانشکده به زبان انگلیسی برای ارتباط فراملی و جذب و پذیرش علاقمندان از کشورهای همجوار و سایر کشورها برای تحصیل در رشته‌های موجود در دانشکده

- امکان بهره‌مندی از امکانات تجمیعی دانشگاه (مرکز مهارت‌های بالینی، مراکز رشد و فناوری، آزمایشگاهها، تالار و رستوران، باشگاه ورزشی و ...)
- استقرار دبیرخانه قطب کلان منطقه ی آمایشی ۲ در دانشگاه

تهدیدها

- تحریم اقتصادی و تاثیرپذیری شدید برنامه‌ها از آن
- عدم وجود بودجه مستقل برای گروه‌های آموزشی
- شناخت ناکافی جامعه از ابعاد حرفه‌ای رشته‌های پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی
- عدم همکاری تعدادی از متخصصین زنان با گروه مامایی در امر آموزش و پژوهش دانشجویان مامایی
- عدم وجود معیارهای اختصاصی برای انتخاب و پذیرش دانشجویان رشته پرستاری و مامایی و اتاق عمل در آزمون‌های کشوری (از نظر جسمی، روانی و اجتماعی)

- رقابت دانشکده در پذیرش و استفاده از عرصه‌های بالینی با دانشگاه‌های آزاد
- ضعف استانداردهای کالبدی و محیط‌های آموزش بالینی در بسیاری از واحدهای آموزشی
- در الویت قرار دادن وظایف حوزه‌های مختلف فعالیت اعضای هیئت علمی بر وظایف آموزشی
- اختیارات ناکافی پرسنل پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی در حوزه مسئولیتی خود
(تحت الشعاع قرار گرفتن حدود اختیارات از سوی سیستم حاکمیت پزشک در بالین)
- عدم برخورداری دانشکده از نظام‌های درآمدی مراکز آموزشی درمانی (کارانه، طرح نظام سلامت و درآمد دانشگاه آزاد...)
- کمبود منابع و برنامه منسجم برای فرصت‌های مطالعاتی داخلی و خارجی برای مدرسین دانشکده پرستاری و مامایی
- عدم امکان دسترسی کافی و مستمر به برخی از سایت‌های اطلاعاتی معتبر علوم پزشکی مرتبط با رشته‌های پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی
- ناکافی بودن بانک جامع اطلاعاتی در مورد پرستاران، ماماها، تکنولوژیست‌های جراحی و فوریت‌های پزشکی
- هماهنگی بین بخشی ناکافی در سطح دانشگاه در جهت پیشبرد اهداف و حل مشکلات
- تطابق ناکافی برنامه‌های آموزشی موجود با نیازهای جامعه (نقص در آموزش پاسخگو و عدالت محور)
- احتساب نامناسب واحدهای بالینی و وجود مشکلات در پرداخت آن‌ها (عدم اجرای آیین نامه حق التدریس وزارت بهداشت)
- عدم دسترسی به امکانات تجمیعی دانشگاه به علت زیاد بودن بعد مسافت بین دانشکده پرستاری و مامائی با پردیس دانشگاه علوم پزشکی
- فضای فیزیکی ناکافی به دانشکده پرستاری و مامایی
- نهادینه نشدن کامل سیاستگذاری مبتنی بر شواهد در خدمات مبتنی بر سلامت
- جایگاه نامشخص (ابهام در نقش) مدرسین بالینی در بخش‌ها و مراکز آموزشی، درمانی و بهداشتی تحت پوشش دانشگاه

- حمایت ناکافی از تولیدات فناورانه
- افت انگیزه در فناوران و نوآوران به علت فراهم نبودن بستر استفاده عملیاتی از ایده ها و فناوری ها
- عدم شفافیت با دفتر صنعت در راستای تجاری سازی طرحهای فناورانه
- اعتبار ناکافی برای اجرای طرحهای توسعه‌ای دانشکده

استراتژی‌ها

استراتژی‌های SO

۱. توسعه آموزش‌های نوین فناوری محور و شبیه‌سازی بالینی با تکیه بر اعضای هیئت علمی مجرب و زیرساخت-های فناوری اطلاعات
۲. افزایش همکاری‌های پژوهشی بین المللی با دانشگاه‌ها و مجامع علمی جهانی مانند WHO و دانشگاه‌های همجوار
۳. گسترش جذب گرانت و منابع مالی از طریق نقش اعضای هیئت علمی در انجمن‌ها و مجامع علمی
۴. بهره برداری از سیستم مدیریتی پویا جهت نوآوری آموزشی و بهبود مستمر کیفیت آموزش
۵. تشکیل تیم‌های تخصصی چندرشته‌ای برای اجرای پروژه‌های تحقیقاتی بین‌رشته‌ای و علمی با استفاده از فرصت بسترهای دانشگاهی
۶. تقویت فرآیندهای ارزیابی آموزشی با کمک برنامه های مدون ارزیابی و بهره گیری از تجربیات اساتید مجرب
۷. توسعه مجله دانشکده در سطح Q2 جهت ارتقاء اعتبار پژوهشی و جذب همکاری‌های بین‌المللی
۸. افزایش فعالیتهای منتورینگ و توانمندسازی دانشجویان با تکیه بر حضور علمی اعضا و فناوری‌های مدرن

استراتژی‌های WO

۱. برنامه‌ریزی جذب مدرسین متخصص جدید با استفاده از امکانات دوره‌های کوتاه‌مدت و آموزش فناورانه
۲. توانمندسازی مدرسین فعلی با برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های تخصصی فناوری اطلاعات و روشهای نوین آموزشی
۳. نوسازی تجهیزات و فضای فیزیکی فرسوده با جلب حمایت و همکاری ادارات آموزشی و مراکز رشد
۴. بهبود خدمات رفاهی اعضای هیئت علمی و دانشجویان با تقویت همکاری‌های بین سازمانی و مدیریت دانشگاه
۵. طراحی ساختار مدون برای حضور اساتید پیشکسوت و با رتبه بالا در عرصه بالینی در فرآیندهای آموزشی
۶. توسعه سیستم پشتیبانی از اعضای هیئت علمی جهت افزایش بهره‌وری با توجه به کمبود کادر
۷. بهینه‌سازی فرآیندهای ارزشیابی کیفی آموزش جهت پوشش مشکلات عدم وجود ارزیابی سیستماتیک

۸. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین برای کاهش کمبود فضای فیزیکی مانند آموزش مجازی و دوره‌های ترکیبی

استراتژی‌های ST

۱. استفاده از تخصص اعضای هیئت علمی مجرب و ظرفیت پژوهشی دانشکده برای توسعه منابع درآمدی غیر دولتی

جهت مقابله با تحریم‌ها

۲. بهره‌گیری از سیستم مدیریتی پویا برای بهبود همکاری‌های داخلی و ایجاد ساز و کارهای مقاومتی در برابر

محدودیتها

۳. توسعه زیرساخت‌های فناوری با کمک واحد IT جهت رفع مشکلات اینترنت و سامانه‌ها

۴. پیاده‌سازی آموزش جایگزین و مدیریت بحران فناوری اطلاعات برای تضمین تداوم آموزش در شرایط نامناسب

دسترسی

۵. تقویت استانداردهای آموزشی و بالینی با کمک اعضای هیئت علمی دارای پست مدیریتی برای جلوگیری از افت

کیفیت به علت مسائل محیطی و پرسنلی

۶. توسعه برنامه‌های ارزیابی و بازخورد مستمر برای رفع ضعف‌های همکاری بین حرفه‌ای

۷. ایجاد شبکه‌های علمی داخلی برای مقابله با محدودیت‌های همکاری بین‌المللی در شرایط تحریم

۸. استفاده از پژوهش‌های کاربردی برای تأمین نیازهای فوری دانشکده و مراکز درمانی در شرایط اقتصاد مقاومتی

استراتژی‌های WT

۱. بازنگری سیاست‌های جذب و نگهداشت اعضای هیئت علمی با همکاری وزارتخانه و جذب حمایت مالی

۲. برنامه‌ریزی هوشمندانه برای تخصیص منابع بودجه‌ای و به روزرسانی تجهیزات فرسوده از طریق مذاکرات با

مراکز دانشگاهی دیگر و مدیریت

۳. تدوین برنامه حمایتی برای افزایش انگیزه و حمایت از نوآوران، رفع موانع اداری و مالی

۴. بهبود ساز و کارهای مالی و اداری جهت تأمین هزینه‌های آموزش و پژوهش با هدف جلوگیری از افت کیفیت

ناشی از کمبود بودجه

۵. ایجاد بستر توسعه رفاه و ارتقاء شرایط کاری اعضا و دانشجویان به منظور مقابله با کمبود امکانات

۶. بازنگری و به‌روزرسانی فرآیندهای ارزشیابی و کیفیت‌بخشی آموزش برای مقابله با نبود استانداردها و ضعف

عملکرد بالینی

۷. طراحی راهکارهای مدیریت بحران و کاهش اثرات منفی تحریمها و مشکلات مالی از طریق شناسایی اولویتها و

منابع جایگزین

۸. توسعه آموزش مجازی و یادگیری ترکیبی به عنوان راهکاری برای پوشش کمبود فضای فیزیکی و مشکلات

زیرساختی

اهداف کلان (Goals)

- G1:** شفاف‌سازی فرآیندها و بهبود مستمر کیفیت در ارائه خدمات حوزه‌های مختلف دانشگاه
- G2:** به‌کارگیری فناوری‌های نوین در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی
- G3:** توسعه امکانات رفاهی برای دانشجویان، اعضای هیات علمی، آموزشی و کارکنان
- G4:** توسعه منابع انسانی، مالی، فیزیکی و تجهیزات
- G5:** گسترش روابط و تعاملات بین‌المللی در راستای بهره‌گیری از تجارب دانشگاه‌های مطرح جهانی و حفظ مرجعیت علمی در منطقه
- G6:** نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی و ارتقاء اخلاق و رفتار حرفه‌ای
- G7:** توسعه فعالیت‌های پژوهشی و فناورانه در راستای پاسخگویی به نیازهای سلامت جامعه
- G8:** نیازسنجی و توسعه برنامه‌های آموزشی در راستای نیازهای در حال تغییر جامعه

هدف کلان ۱: شفاف‌سازی فرآیندها و بهبود مستمر کیفیت در ارائه خدمات حوزه‌های مختلف دانشگاه

اهداف اختصاصی
۱. ارتقاء آموزش بالینی و بهبود عرصه‌های آموزشی (ایجاد حداقل ۳ عرصه آموزشی استاندارد و افزودن عرصه آموزشی جدید به عرصه‌های موجود آموزشی به میزان ۱۰٪، ترویج کاربرد راهبردهای نوین آموزش بالینی به میزان حداقل ۳ راهبرد)
۲. توسعه کمی و کیفی فرآیندهای طرح نظام استاد راهنما، منتورشیپ و پرسپتورشیپ به میزان ۱۰۰٪ پوشش دانشجویی تا پایان برنامه
۳. احراز جایگاه علمی و مسئولیت اجرایی و برنامه‌محور نمودن طرح استقرار معاون توسعه آموزش بالینی در مراکز آموزشی و درمانی
۴. شناسایی، هدایت و حمایت از استعدادهای درخشان دانشجویان و اساتید به میزان ۱۰۰٪ حائزین شرایط
۵. ارتقاء کیفی آموزش تئوری و عملی مدرسین به میزان حداقل ۱۰٪ وضعیت موجود در راستای توانمندسازی اساتید و استفاده از رویکردهای نوین آموزشی تا پایان برنامه
۶. اجرای فرآیند برنامه ریزی آموزشی با درنظر گرفتن ضرورت تعامل بین بخشی در دانشکده (بر مبنای ارتقاء رضایت ذینفعان از روند برنامه ریزی به میزان ۱۰٪ در سال تا پایان برنامه)
۷. ارتقاء و مستندسازی حداقل ۳۰ درصد فرایندهای اصلی واحدهای مختلف دانشکده در هر سال از برنامه

هدف کلان ۲. به‌کارگیری فناوری‌های نوین در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی

اهداف اختصاصی
۱. توسعه آموزش مجازی در سطوح مختلف (post-graduate and under-graduate) به میزان ۲۰٪ برنامه‌های آموزشی در سال
۲. توسعه کمی و کیفی تولید محتوای آموزشی به میزان تامین حداقل ۸۰٪ معیارهای استاندارد در تولید محتوای آموزشی در طول برنامه
۳. ارتقای سامانه‌های شبکه داخلی و زیرساختهای ارتباطی مطابق با استانداردهای بین‌المللی و متناسب با نیازهای روز تا پایان برنامه
۴. توسعه و به‌روزرسانی سیستم‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مورد نیاز واحدهای مختلف دانشکده به میزان ۱۰٪ در سال در طول برنامه

هدف کلان ۳. توسعه امکانات رفاهی برای دانشجویان، اعضای هیات علمی، آموزشی و کارکنان

اهداف اختصاصی
۱. توسعه خدمات رفاهی دانشجویان و اساتید به میزان ۱۰۰٪ در محیط‌های بالینی تا پایان برنامه
۲. توسعه امکانات رفاهی برای کارکنان
۳. توسعه امکانات رفاهی برای اعضای هیات علمی و آموزشی

هدف کلان ۴. توسعه منابع انسانی، مالی، فیزیکی و تجهیزات

اهداف اختصاصی
۱. بازنگری و توسعه ساختار آموزشی معاونت آموزشی دانشکده بر اساس حداقل ۵۰٪ نیازهای جدید تا پایان سال
۲. توسعه و نوسازی skill lab برای تمام رشته‌های تحصیلی در فضای یکپارچه با امکانات و استانداردهای آموزشی به میزان حداقل ۸۰٪ مطابق سرفصل
۳. اخذ اعتبار و بازسازی بخشهای فرسوده و بروزرسانی کلاسها و مرکز مهارت‌های بالینی دانشکده
۴. جذب حداقل ۲۰ عضو هیات علمی جدید با تخصص‌های مورد نیاز تا پایان برنامه

هدف کلان ۵. گسترش روابط و تعاملات بین‌المللی در راستای بهره‌گیری از تجارب دانشگاه‌های مطرح جهانی و حفظ مرجعیت علمی در منطقه

اهداف اختصاصی
۱. تشویق و تسهیل جذب گرنت پژوهشی خارجی به میزان حداقل یک مورد در سال
۲. ایجاد فرصت‌های مطالعاتی به میزان حداقل ۱ مورد در سال در طول برنامه
۳. جذب دانشجویان خارجی برای مقاطع تحصیلات تکمیلی به میزان حداقل ۱ دانشجو در سال در طول برنامه
۴. برگزاری حداقل ۱ رویداد بین‌المللی در طول برنامه

هدف کلان ۶. نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی و ارتقاء اخلاق و رفتار حرفه‌ای

اهداف اختصاصی
۱. تدوین و اجرای برنامه ریزی، جهت دهی، نظارت و پایش فعالیتهای فرهنگی مرتبط با دانشکده/ دانشجویان/ اساتید، به میزان حداقل ۳۰٪ برنامه در سال
۲. ایجاد ساختار حمایت از تشکل های علمی-فرهنگی و مشارکت اساتید برجسته از نظر اخلاقی و فرهنگی در برنامه های فرهنگی و اجتماعی دانشکده
۳. بازنگری منشور اخلاقی دانشکده پرستاری و مامایی به صورت سالانه
۴. توانمندسازی اعضای هیات علمی و آموزشی و کارکنان در راستای رعایت کدهای اخلاقی به میزان حداقل ۳ برنامه در سال
۵. توسعه مکانیسم‌های پیشگیری و مقابله با تخلفات علمی، انضباطی و اخلاقی در حوزه‌های مختلف دانشکده برای هر حوزه فعالیت دانشکده حداقل ۱ مورد

هدف کلان ۷. توسعه فعالیت‌های پژوهشی و فناورانه در راستای پاسخگویی به نیازهای سلامت جامعه

اهداف اختصاصی
۱. توسعه طرح‌های تحقیقاتی غیر پایان‌نامه‌ای به میزان ۲۰٪ افزایش سالانه در تعداد طرح‌ها
۲. انتشار مقالات در حوزه‌های نوین و بین رشته‌ای، با هدف ارتقای ۲۰ درصد مقالات به سطح Q1، و ایجاد زمینه چاپ مقالات متودولوژیک سالانه (۲ مورد)
۳. ارائه یافته‌های منتج از تحقیقات اثربخش به ذینفعان اصلی پژوهش به میزان حداقل ۵ طرح در طول سال
۴. توسعه پژوهش‌های کاربردی در همکاری مشترک با مراکز تحقیقات ملی و بین‌المللی به میزان حداقل یک مگاپروژه و یا طرح اثربخش در سال
۵. انجام سالانه حداقل ۳ در سال رویداد علمی و تخصصی با هدف ارتقاء دانش و فناوری نوین در پرستاری و مامایی تا پایان برنامه
۶. حمایت از حداقل ۲ ایده نوآورانه در سال ویژه دانشجویان و اعضای هیات علمی برای ثبت اختراع یا تجاری‌سازی تا پایان برنامه

هدف کلان ۸. نیازسنجی و توسعه برنامه‌های آموزشی در راستای نیازهای در حال تغییر جامعه

اهداف اختصاصی
۱. بازنگری و به روزرسانی محتوای کوریکولوم تمام رشته‌ها بر اساس نیاز جامعه و استانداردهای بین‌المللی (به میزان ۲۰٪ کوریکولوم مصوب در سال تا پایان برنامه)
۲. مشارکت فعال دانشکده در طراحی دوره‌های توانمندسازی دانش‌آموختگان پرستاری و مامائی و اتاق عمل در حوزه‌های بالینی و پژوهشی به میزان حداقل ۱۰ برنامه در سال تا پایان برنامه
۳. راه‌اندازی و توسعه دوره‌های پست‌دکترای برای رشته‌های پرستاری و مامایی (سالانه یک دانشجوی پست‌دکترای تا پایان برنامه)
۴. بازنگری و نشر سالانه حداقل یک کتاب مرجع آموزشی بر اساس پژوهش‌های روز و نیازهای جامعه
۵. آموزش و توانمندسازی کارکنان، اساتید و دانشجویان برای مقابله با مخاطرات غیرعامل و افزایش آمادگی در شرایط خاص
۶. بهبود هماهنگی بین واحدهای دانشکده و نهادهای مرتبط در زمینه مقابله با بحرانها
۷. ایجاد کمیته یا گروه تخصصی "پدافند غیرعامل" برای هماهنگی و پیگیری فعالیتها و افزایش ضریب امنیت روانی، فیزیکی و آموزشی جامعه دانشگاهی
۸. ارتقاء فرهنگ ایمنی، احتیاط و مسئولیت‌پذیری اعضا در برابر تهدیدات غیرعامل از طریق تدوین دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های مرتبط
۹. اجرای برنامه‌های مانور آموزشی مقابله با تهدیدات (مانند زلزله، آتش‌سوزی، حملات سایبری و...) در محیط دانشکده و مراکز وابسته