



دانشگاه علوم پزشکی خدمات بهداشتی درمانی تربت جام

دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تربت جام

برنامه استراتژیک گروه پرستاری ۱۴۰۲-۱۴۰۶

گروه پرستاری

تهیه و تدوین:

معاون آموزشی دانشکده جناب آقای دکتر حامد محمدی

مدیر گروه محترم پرستاری جناب آقای محمد رسولی

کلیه اعضای آموزشی گروه پرستاری

بسمه تعالی

مقدمه:

گروه پرستاری دانشکده علوم پزشکی تربت جام با بهره گیری از اسناد بالا دستی ابلاغ شده از سوی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در نظر دارد تا در جهت تربیت تیروی انسانی با وجدان، با اخلاق، کارآمد و آشنا به علم روز و فراهم نمودن بستر مناسب جهت پرورش خلاقیت و نوآوری در پژوهش و آموزش جهت پرورش نیروهای با ویژگی های مورد نظر جهت خدمت موثر و پاسخگو به

به	آحاد	جامعه	گام	بردارد
----	------	-------	-----	--------

این گروه برای دانشجویان خود، برنامه‌های آموزشی مناسب و جامعی را تدوین می‌کند تا آن‌ها را برای انجام وظایف پرستاری در بخش‌های مختلف آماده کند. همچنین، به دانشجویان خود، مهارت‌های لازم برای ارائه خدمات پرستاری به بیماران را آموزش می‌دهد. رسالت گروه آموزشی پرستاری، ارائه آموزش‌های به روز و کاربردی در حوزه پرستاری به دانشجویان است. این گروه برای دانشجویان خود، برنامه‌های آموزشی مناسب و جامعی را تدوین می‌کند تا آن‌ها را برای انجام وظایف پرستاری در بخش‌های مختلف آماده کند. همچنین، این گروه به دانشجویان خود، مهارت‌های لازم برای ارائه خدمات پرستاری به بیماران را آموزش می‌دهد و آن‌ها را برای ارتقای سطح کیفیت خدمات پرستاری آماده می‌کند.

مراحل تدوین برنامه استراتژیک:

۱. تشکیل جلسات متعدد جهت پیش برنامه ریزی و توافق جمعی
۲. تصویب بیانیه های رسالت ، چشم انداز و ارزش ها
۳. تحلیل عوامل داخلی و خارجی
۴. تنظیم اهداف کلی و استراتژی
۵. تدوین چگونگی نظام پایش و سنجش عملکرد

چشم انداز (Vision)

ارتقا جایگاه رشته پرستاری در تمامی زمینه ها از جمله آموزش و پژوهش به عنوان رشته ی پیشرو در بین دیگر رشته های

دانشکده

رسالت

رسالت گروه پرستاری این دانشکده تعلیم و تربیت دانشجویان متعهد و بااخلاق در جهت حفظ و ارتقا سلامت جامعه می باشد. این گروه تلاش می نماید که همزمان با فراهم کردن امکانات آموزشی در محیطی استاندارد و پویا امکانات و تسهیلات لازم را برای مطالعه و تحقیق در زمینه های مرتبط با علوم سلامت را مهیا سازد تا دانش آموختگان از نظر پژوهش ، توسعه آموزش پزشکی و انجام کار گروهی و همکاری نیز توانمندی لازم را کسب نموده و پاسخگو در زمینه حل مشکلات سلامت جامعه باشند. در رسالت این دانشکده، پایبندی به سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی و نقش خلاقیت، پژوهش و نوآوری در عرصه آموزش نوین پزشکی مورد توجه قرار گرفته است.

اهداف (Goals)

- ۱- ارتقاء توانمندی اعضای هیئت علمی در زمینه های آموزش ، پژوهش و بالینی به منظور کار آیی و اثر بخشش اعضا
- ۲- تقویت خدمات آموزش و پژوهش به منظور ارتقای کیفیت علمی دانش آموختگان
- ۳- رشد و توسعه تحصیلات تکمیلی دانشکده
- ۴- توسعه اطلاع رسانی علمی و ارتباط با سایر مراکز آموزش و پژوهش کشور
- ۵- توسعه فضای فیزیکی دانشکده برای فعالیتهای آموزش و پژوهش
- ۶- تقویت سیستم نظارت و کنترل در ابعاد آموزش و پژوهش و بالینی در سطح دانشکده
- ۷- توسعه فعالیتهای فرهنگی به منظور بستر سازی فرهنگی ، اعتقادی ، سیاسی و اجتماعی دانشجویان و اعضای هیئت علمی و کارکنان
- ۸- افزایش تعداد راه یافتگان به مقاطع تحصیلات تکمیلی

ارزشها

- ۷۱: تکیه بر اخلاق و ارزش های اسلامی
- ۷۲: اهتمام به شایسته سالاری
- ۷۳: ارج نهادن به جایگاه والای علم و عالم
- ۷۴: احترام به کرامت انسانی و تکریم ارباب رجوع، رعایت منشور حقوق بیمار
- ۷۵: تکیه بر نوآوری و فناوری
- ۷۶: اعتقاد به کار گروهی در حوزه های آموزشی، پژوهشی و درمانی
- ۷۷: ارائه خدمات جامع و کل نگر

نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها (SWOT)

عوامل داخلی (Factors Internal):

نقاط قوت و نقاط ضعف

نقاط قوت:

نقاط قوت، عبارتند از منابع، مهارت ها یا مزیت هایی که یک موسسه نسبت به سازمان های رقیب و نیاز جامعه، داراست. قوت ها شایستگی های متمایزی هستند که مزیت مقایسه ای و رقابتی موسسه را در بین سازمان های رقیب شکل می دهند. نقاط قوت را به طور کلی می توان موقعیت های موثرتر و با بهره وری بیشتر در یک سازمان نسبت به سازمان های رقیب دانست.

: Strengths

- S^۱: دسترسی به شبکه اینترنت با سرعت و حجم مناسب
- S^۲: نگرش مثبت مدیر ارشد (ریاست دانشگاه) به فرایندهای آموزشی
- S^۳: امکانات آموزشی و کمک آموزشی مناسب
- S^۴: روز رسانی ادواری برنامه های آموزشی دوره ها و رشته های موجود با توجه به ضوابط ، استانداردها و برنامه های آموزشی وزارت متبوع
- S^۵: مشارکت فعال دانشجویان در کارهای آموزشی و تحقیقاتی
- S^۶: موفقیت چشمگیر دانش آموختگان دانشکده در مقاطع تحصیلی بالاتر
- S^۷: دسترسی تمام وقت به اعضای هیأت علمی
- S^۸: وجود روحیه کار گروهی و همکاری مناسب بین اعضای هیئت علمی
- S^۹: وجود برنامه های مدون توانمندسازی آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت علمی و کارکنان
- S^{۱۰}: تفکر و نگرش مثبت مدیران ارشد موسسه نسبت به تعالی سازمان

نقاط ضعف:

نقاط ضعف، محدودیت ها یا کمبودها در منابع، مهارت ها و توانایی هایی هستند که منجر به کاهش اثربخشی عملکرد یک مؤسسه می شوند. به طور کلی نقاط ضعف را می توان داشتن یک موقعیت بد یا ضعیف سازمانی نسبت به سازمان های رقیب دانست.

Weakness : نقاط ضعف

- W^۱: عدم تناسب تعداد عضو هیئت علمی به دانشجو
- W^۲: بالا بودن حجم فعالیت های اجرایی و آموزشی اعضای هیات علمی
- W^۳: عدم توجه درخور در زمینه تدوین فرآیندهای تشویقی و تنبیهی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه
- W^۴: کمبود تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی
- W^۵: کمبود نیروی متخصص در برخی از حوزه های اداری و آموزشی

W^۶: ضعف انگیزه برخی دانشجویان جهت انجام امور آموزشی و پژوهشی

W^۷: عدم وجود هیات ممیزه در دانشکده

W^۸: عدم وجود هیات جذب در دانشکده

ارزیابی عوامل خارجی (Factors Externa)

فرصت ها و تهدید ها

فرصت ها:

فرصت ها، عبارتند از هر گونه موقعیت مطلوب یا مناسبی که محیط برای تحقق اهداف نصیب مؤسسه می سازد.

فرصت ها (opportunities):

O^۱: سیاستگذاری وزارت متبوع بر گسترش کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی

O^۲: وجود فرصت های تحقیقاتی و بستر مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی (پژوهش در آموزش)

O^۳: اجرای برنامه آمایش سرزمین در سطح وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

O^۴: دیدگاه مثبت مسئولین ارشد کشوری و فرا سازمانی در خصوص جایگاه پرستاری

O^۵: وجود اعضای هیئت علمی متعهد و با انگیزه

تهدیدها:

تهدیدها، عبارتند از هر گونه مانع یا محدودیت کلیدی در موقعیت جاری یا آتی مؤسسه که تحقق پذیری اهداف مؤسسه را با خطر یا دشواری مواجه سازد. ورود رقبای جدید، افزایش محصولات جایگزین، رشد کند بازار، تغییرات فناوری، تغییر در قوانین، مقررات و ... از جمله تهدیدات یک مؤسسه تلقی می شوند.

تهدیدها (Threats)

T^۱: ناکافی و نامشخص بودن روند و زمان تخصیص اعتبارات به دانشکده

T^۲: نبود سیاست جامع و مدون در خصوص امور رفاهی اعضای هیات علمی در سطح وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

T^۳: عدم تطابق سرانه آموزشی با هزینه کرد دانشکده

T^۴: سیاستهای انقباضی اقتصادی و تاثیر آن بر بودجه دانشکده

T^۵: عدم تناسب تعداد مجوز های نیروی انسانی غیر هیأت علمی با روند رو به رشد دانشکده

T^۶: سبک زندگی ناسالم در جامعه و شیوع بیماری های مزمن

T^۷: عدم سرمایه گذاری مناسب در پیشگیری سطح اولیه و اختصاص منابع مالی و انسانی به آن (نگرش درمان محور)

T^۸: محدودیت پوشش بیمه ای در ارائه خدمات

هدف کلی

ارتقای سلامت افراد جامعه با تربیت افراد حرفه ای، توانمند و پاسخگو در جهت تأمین سلامت جامعه در حیطه های درمانی، پیشگیری، آموزشی

اهداف بلند مدت بر اساس اولویت:

- ۱- حرکت در راستای سیاست نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران در جهت گسترش حضور علمی و فرهنگی در سطح کشور
- ۳- ارائه خط مشی و سیاست گذاری مناسب و قابل اجرا به منظور گسترش آموزش تحصیلات تکمیلی در دانشکده
- ۴- اخذ موافقت نامه کلان منطقه ۹ آمایش کشوری در جهت راه اندازی مقطع ارشد پرستاری

اهداف کوتاه مدت

- G1: ارتقا توانمندی های اعضای هیأت علمی و غیر هیات علمی در زمینه های آموزشی، پژوهشی و بالینی به منظور بهبود کارایی و اثربخشی
- G2: جذب و بکار گیری نیروی هیئت علمی پرستاری از طریق فراخوان و ترمیم هیئت علمی دانشکده
- G3: ارتقا خدمات آموزشی و پژوهشی به منظور ارتقا کیفیت علمی دانش آموختگان
- G4: ارتقا سیستم نظارت و کنترل در ابعاد آموزشی و پژوهشی و بالینی در سطح دانشکده
- G5: مشارکت و همکاری جهت انجام پژوهش در زمینه های مختلف مربوط به حرفه با نظام سلامت
- G6: ایجاد یک محیط آموزشی استاندارد
- G7: تقویت مهارت های مرتبط با رفتارهای اجتماعی و حرفه ای در فراگیران و تأکید بر رعایت کرامت انسانی در رفتار با دیگران
- G8: اعتلای اخلاق حرفه ای
- G9: برنامه های مدون علمی برای افزایش توان علمی پرستاران
- G10: بهبود نسبت استاد به دانشجو
- G11: هدایت پژوهش های دانشکده به سمت اولویتهای تحقیقاتی ابلاغ شده
- G12: تقویت برگزاری همایش ها، نشست ها و سخنرانی های علمی
- G13: گسترش روابط علمی و پژوهشی با مراکز علمی و دانشگاهی
- G14: توسعه کمی و کیفی تجهیزات آموزشی و فناوری اطلاعات
- G15: افزایش رتبه علمی دانشکده

تحلیل و انتخاب استراتژی مناسب:

با توجه به تحلیل این چهار عامل و شرایط حال گروه پرستاری استراتژی مورد قبول استراتژی تدافعی می باشد. استراتژی تدافعی (تهدیدها × نقاط ضعف) بدین معنا که ما با دوری کردن از تهدیدهای محیطی به دنبال کاهش نقاط ضعف هستیم.

راهبردها (استراتژی های)

افزایش کمیّت و کیفیت کارگاه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی

توسعه تعهد و اخلاق حرفه ای و کرامت انسانی

ارتقای کیفیت آموزش بالینی پرستاری، به منظور تربیت دانش آموختگان شایسته و توانمند

جذب نیروی هیئت علمی از طریق فراخوان به منظور ترمیم کادر هیأت علمی

باز تعریف فرایندهای سازمانی جهت تسهیل و تسریع امور

توسعه ی نو آوری و فناوریهای آینده ساز مطابق با نیازهای جامعه و بالین در پرستاری

ارتقای پاسخگویی اجتماعی

تقویت روحیه نشاط، خودباوری، امید و شجاعت علمی در دانشجویان پرستاری

توسعه پژوهش های مبتنی بر نیازهای سلامتی جامعه

ارتقای فرایندهای تصمیم گیری مشارکتی و تحول گرا در سازمان

توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی

-مایت خیرین سلامت در ارتقای فعالیت های آموزشی- پژوهشی دانشکده

تقویت روابط پژوهشی با مراکز علمی و دانشگاهی

چگونگی نظام پایش و سنجش عملکرد:

این برنامه به طور سالانه از نظر میزان تحقق اهداف بررسی می گردد و همچنین در صورت نیاز به تغییر و اصلاح با نظر کمیته

تدوین برنامه قابل بررسی و بازنگری می باشد.

بهره گیری از:

برنامه استراتژیک دانکده علوم پزشکی تربیت جام

برنامه ششم توسعه

سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی

نقشه جامع علمی سلامت کشور

برنامه آموزش عالی حوزه سلامت

بسته های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی