



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

نخستین شماره





دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره ۱۱۱

مقدمه

سرعت تغییر و تحول در جهان افزایش یافته و بشر هر روز شاهد اتفاقات عمده ای که می تواند سرنوشت آنها را تحت تاثیر قرار دهد. از دو دهه پایانی قرن بیستم، فرایند برنامه راهبردی، مانند فرایند بودجه، به ابزار عمومی مدیریت تبدیل شده است. تغییرات سریع جهانی در زمینه‌های مختلف و فشار برای تغییر ناشی از دنیای بیرونی، افزایش رقابت بین‌المللی و ماهیت محیط کار موجب شده است که سازمان‌ها به‌خاطر رشد و زنده ماندن، ناگزیر شوند که سریع‌تر خود را به‌روز کنند. برنامه‌ریزی راهبردی می‌تواند با تعیین چشم‌انداز و جهت دادن فرایند تغییرات به‌سوی چشم‌انداز، به کنترل آینده بپردازد. در راستای اهداف و سیاست‌های کشور در حوزه سلامت دانشکده پرستاری و مامایی رفسنجان برای تدوین و بازنگری برنامه راهبردی دانشکده گام برداشته و با حمایت و همکاری تمام دست‌اندرکاران این برنامه را تدوین و بازنگری کرده است تا با این برنامه هدف‌های درست تعیین و سپس با انتخاب مسیر درست در جهت پیش برد اهداف گام بردارد.



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان
نخستین شماره

تاریخچه

دانشگاه پیرسناری مامایی رفسنجان



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره ۱۱۱

تعریف برنامه استراتژیک

برنامه ریزی استراتژیک فرآیند مدیریتی است که برای ایجاد یک برنامه بلند مدت جهت رسیدن به یک وضعیت ایده آل استفاده می شود. برنامه ریزی استراتژیک به کلیه اقداماتی که به تعریف اهداف و تعیین استراتژی مناسب برای دستیابی به آن هدف منجر می شود برنامه ریزی استراتژیک گفته می شود. در واقع روش سیستماتیکی است که فرآیند مدیریت استراتژیک را تأیید و پشتیبانی می کند و قابلیت تعیین چگونگی برنامه (Plan) به اقدام (Action) را ندارد و به تنهایی، سبب ایجاد شکاف میان استراتژی تعیین شده و نتایج بدست آمده می شود. لذا سندی است که یک برنامه دوربرد را تعریف می کند.

Strategic planning





دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره: ۱۱۱۱۱۱۱۱

ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک

- به تاثیر عوامل خارجی توجه می کند.
- آینده نگر است.
- نوعی برنامه بلندمدت است.
- مدیریت عالی مسئول آن می باشد.
- برای تمامی برنامه های دیگر در سطوح سازمانی زمینه اساسی را ترسیم می کند.
- موجب هدایت تمامی سازمان می شود.
- به علت تجسم بهتر و دقیق آینده، امکان رسیدن به اهداف بیشتر است.
- بدون برنامه ریزی عملیاتی قابل اجرا نمی باشد.

ویژگی های یک برنامه خوب

- هدفهای برنامه باید روشن، مشخص و قابل فهم باشد.
- یک برنامه خوب باید ساده و جامع باشد.
- برنامه باید کاملا متعادل و در عین حال قابل انعطاف باشد.
- هر برنامه باید دارای چارچوب زمانی باشد.
- برنامه باید با همکاری کارکنان تهیه شود.
- وحدت برنامه ریزی از جانب مدیران مختلف در زمان های مورد تاکید قرار گیرد.



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان
شماره ۱۱۱۱۱۱۱۱

اعضای کارگروه تدوین برنامه راهبردی (استراتژیک)

دانشگاه پیرسناری مامایی رفسنجان



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره ۱۱۱

رسالت

دانشکده پرستاری مامایی عهده دار تربیت دانش آموختگان خلاق، توانمند، کوشا، متعهد به اخلاق حرفه ای و پاسخگو می باشد که بتوانند با بهره مندی از دانش روز، خدمات مورد نیاز در سطوح مختلف نظام سلامت با محوریت عدالت و ارتقای کیفیت سلامت و بهداشت افراد جامعه ارائه دهند. در ضمن انجام پژوهش های بنیادی و کاربردی و ترجمان آن ها برای پاسخگویی به جامعه با تأمین امکانات و تجهیزات و توانمند کردن اساتید و دانشجویان در رسالت این دانشکده می باشد.

برنامه های راهبردی این دانشکده شامل موارد ذیل می باشد:

۱- برگزاری دوره های توانمند سازی اساتید در زمینه آموزشی و پژوهشی جهت ارتقای علمی اساتید

۲- افزایش توانمندی کارکنان بهداشتی با کمک اعضای هیئت علمی دانشکده

۳- برگزاری آزمون عملی دانشجویان پرستاری و مامایی جهت بررسی عملکرد و به کارگیری آنها در امر مراقبت از بیماران

۴- تغییر شیوه ی آموزشی مطابق با استانداردهای دانشگاه (به کارگیری از سامانه آموزشی نوید)

۵- بکارگیری دانش و فناوری نوین

۶- تأمین و توسعه منابع اعم از مالی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

۷- تهیه و تدارک لوازم و تجهیزات پزشکی

چشم انداز

ارتقا رتبه دانشکده پرستاری و مامایی به سطح دانشکده ای برتر در بین دانشکده های پرستاری و مامایی دانشگاه های علوم پزشکی در طی پنج سال آینده با بهره گیری از مدیریت استراتژیک، فناوری های نوین و روز آمد، ارتباطات و آموزش مجازی، اصول صحیح برنامه ریزی، ارتقاء شاخص های آموزشی و پژوهشی و فراهم نمودن امکانات لازم برای رشد و بالندگی استعداد های خلاق

ارزش

ارزش های حاکم در دانشکده عبارتند از:

رعایت عدالت و صداقت

کرامت انسانی

اخلاق حرفه ای

ارتقاء مستمر یادگیری

مشارکت و تعامل در آموزش و خدمت رسانی

ارتقاء مهارت های فردی و تیمی در گروه های آموزشی

ایجاد بستر مناسب برای آموزش کارکنان



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره ۱۱۱

اهداف کلان دانشکده پرستاری و مامایی

- ۱- توسعه، ترویج و کاربرد تحقیقات در مراقبت های پرستاری و مامایی به منظور ارتقای کیفیت مراقبت های پرستاری و مامایی به آحاد جامعه
- ۲- ارتقای زیرساخت های آموزش در رشته پرستاری و مامایی در سطح بین المللی
- ۳- ارائه الگوهای فرهنگی در انجام مراقبت های پرستاری و مامایی
- ۴- توسعه کمی و کیفی آموزش در راستای کارآفرینی در بستر دانشگاه های نسل سوم
- ۵- استفاده بهینه از نیروی انسانی، منابع و امکانات به منظور اشاعه ی سریع تر اطلاعات، افزایش دسترسی به آن و عرضه فعالانه خدمات در سطح ملی

اهداف کوتاه مدت آموزشی

- ۱- راه اندازی رشته های دکتری پرستاری و کارشناسی ارشد روان پرستاری
- ۲- تقویت نسبت استاد به دانشجو
- ۳- برگزاری کارگاه های توانمندسازی اساتید در زمینه های آموزش و تحقیق
- ۴- هدایت پژوهش های دانشکده به سمت اولویت های تحقیقاتی
- ۵- بسط و توسعه و تجهیز فضاهای آموزشی
- ۶- ارتقای اخلاق و تعهد حرفه ای مبتنی بر عدالت محور در رشته های پرستاری و مامایی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره: ۱۱۱۱۱۱۱۱

- ۷- ارتقای اعتباربخشی دانشکده پرستاری و مامایی
- ۸- سازماندهی دانش نشات گرفته از کارهای تحقیقاتی در زمینه پرستاری و مامایی
- ۹- جذب گرانت ها و منابع مالی و تخصیص آن به تحقیقات دارای الویت
- ۱۰- آموزش کادر پرستاری و مامایی و حرف بهداشتی برای کسب توانایی انجام پژوهش، نقد و کاربرد یافته های آن

اهداف کوتاه مدت حوزه پژوهش و تحصیلات تکمیلی

- ۱- تدوین سیاست ها و خط مشی های پژوهشی دانشکده در راستای اسناد بالادستی و نقشه راه دانشگاه
- ۲- نیازسنجی، برنامه ریزی و برگزاری برنامه های توانمندسازی اساتید و دانشجویان دانشکده در قالب ژورنال کلاب ها، کارگاههای پژوهشی و همایش های مرتبط
- ۳- هدایت پژوهش های همکاران و تحصیلات تکمیلی دانشکده در راستای اولویت های پژوهشی دانشگاه
- ۴- تقویت و حمایت پژوهش های دانشجویی در کمیته پژوهش دانشجویی دانشکده
- ۵- همکاری و تعامل با دیگر واحدهای داخل و خارج از دانشگاه در انجام طرح های پژوهشی مشترک (مراکز تحقیقاتی، EDC و...)

ذینفعان داخلی

- ۱- ریاست، معاونین و مدیران اجرایی دانشکده اعضای هیات علمی
- ۲- دانشجویان دانشکده پرستاری و مامایی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره ۱۱۱۱۱۱۱۱

۳- کارکنان اداری دانشکده

۴- اعضای گروه‌های آموزشی

۵- اعضای شوراها و کمیته‌های دانشکده

ذینفعان خارجی

۱- هیات رئیسه دانشگاه

۲- معاونین و مدیران معاونت‌های مختلف دانشگاه

۳- روسا و کارکنان دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی دانشگاه

۴- مسئولین و کارکنان مراکز آموزشی، بهداشتی، درمانی دولتی و غیر دولتی

شهرستان رفسنجان

۵- آحاد جامعه

مدل تحلیل SWOT

نقاط قوت

۱- برخورداری از اساتید مجرب و متعهد در تدریس دروس تخصصی و عمومی مرتبط

با رشته

۲- رضایت مندی دانشجویان از راهنمایی اساتید راهنما

۳- برگزاری مستمر کارگاه‌های توانمندسازی اساتید

۴- وجود مجله علمی پژوهشی

۵- وجود کمیته تحقیقات دانشجویی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره ۱۱۱۱۱۱

- ۶- وجود ۵ رشته تحصیلات تکمیلی شامل کارشناسی ارشد پرستاری ویژه، داخلی و جراحی، کودکان، سالمندی و کارشناسی ارشد مشاوره در مامایی
- ۷- وجود EDO مستقل با کمیته های فعال در دانشکده (کمیته پایش و ارزشیابی، کمیته برنامه ریزی درسی، کمیته آموزش مجازی، کمیته پژوهش در آموزش، کمیته دانش پژوهی آموزشی، کمیته توانمند سازی اساتید و کمیته دانشجویی توسعه آموزش
- ۸- وجود فرایندهای خدمات اداری، آموزشی و پژوهشی
- ۹- ایجاد زیر ساختهای لازم جهت اخذ مجوز دوره دکترای پرستاری
- ۱۰- مجهز بودن کلیه کلاس های آموزشی به وسایل کمک آموزشی (پروژکتور، رایانه و ...)
- ۱۱- وجود برنامه مدون برای برگزاری کارگاه های آموزشی دانشجویان
- ۱۲- برخورداری از فناوری های نوین T او اتوماسیون اداری
- ۱۳- دریافت جوایز کشوری آموزشی و پژوهشی (شهیدمطهری) توسط بعضی از اعضا هیئت علمی دانشکده
- ۱۴- دسترسی دانشکده به مجلات معتبر و سامانه های معتبر در این زمینه
- ۱۵- وجود مرکز تحقیقات سالمندی
- ۱۶- استفاده از روش های نوین آموزشی در تدریس دروس نظری و بالینی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره ۱۱۱۱۱۱۱۱

۱۷- وجود کتابخانه مستقل و برخوردار از کتاب های متنوع و تخصصی بروز و

همچنین کتابخانه مجازی

نقاط ضعف

- ۱- کمبود وجود برنامه مدون جهت افزایش درآمد اختصاصی دانشکده
- ۲- کمبود تجهیزات و محدودیت فضای مرکز مهارت های بالینی پرستاری و مامایی
- ۳- کمبود نیروی هیات علمی در بعضی گروه های آموزشی
- ۴- عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو
- ۵- محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی

فرصت ها

- ۱- امکان تعامل با سایر دانشگاه های سطح استان
- ۲- وجود مراکز و امکانات آموزشی متعدد و پارک علم و فناوری
- ۳- وجود اسناد بالا دستی ظرفیت های قانونی موجود جهت حمایت از برنامه های آموزشی و پژوهش
- ۴- کتابخانه های عمومی متعدد در سطح استان
- ۵- تعامل با فرمانداری و استانداری و شرکت در جلسات و کارگروه های مربوطه
- ۶- نیاز سایر موسسات آموزشی برای استفاده از خدمات و امکانات دانشکده
- ۷- وجود تقاضای روز افزون به خدمات دانشگاه برای توسعه سلامت و توسعه اجتماعی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان

شماره ۱۱۱۱۱۱۱۱

تهیه‌دها

- ۱- تصویر ضعیف از پرستاری و مامایی در میان سایر اعضای گروه پزشکی و جامعه
- ۲- کمبود فرصت کافی برای جذب دانش آموختگان
- ۳- کمبود فضا‌های آموزش بالینی
- ۴- کمبود توازن قدرت تصمیم‌گیری متخصصین پرستاری و مامایی در عرصه‌های قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری حوزه‌های سلامت کشور
- ۵- برخورداری ناهمگون (تبعیض) در استفاده از امکانات بیمارستان بین دانشجویان پزشکی و دانشجویان پرستاری و مامایی

استراتژی‌های SO

- ۱- توسعه کمی و کیفی مقاطع و رشته‌های تحصیلات تکمیلی و ایجاد رشته‌ها و گرایش‌های جدید
- ۲- ایجاد ارتباط با سازمان‌های حمایت‌کننده تحقیقات میدانی و کاربردی
- ۳- نمایه‌شدن مجله در پایگاه‌های معتبر بین‌المللی