



دانشکده پرستاری نقده

برنامه ریزی استراتژیک

دانشکده پرستاری نقده

۱۴۰۲-۱۴۰۶

طرح و تدوین:

کمیته برنامه ریزی استراتژیک دانشکده

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اعضای کمیته تدوین برنامه استراتژیک :

- ۱- دکتر وحید شجاعی مطلق
- ۲- سمیرا بابائی
- ۳- لیلی عرب لو
- ۴- وحیده فاطمی
- ۵- فاطمه عباس پور
- ۶- میثم شکری
- ۷- لیلا باقری

فهرست

عنوان

مقدمه

ضرورت برنامه ریزی استراتژیک

ماموریت/ رسالت (Mission):

چشم انداز ۲ (Vision):

ارزش ها سازمان و محیط های آن (Values):

ذینفعان ۵ (Stakeholders):

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

جداول عوامل استراتژیک داخلی و خارجی

اهداف استراتژیک

صفحه

جهت پیشروی در مسیر ارتقا و بهبودی در نظام آموزش به اتخاذ رویکردهای جدیدی در دیدگاه مدیران و فرآیند های سازمانی نیاز است که مستلزم برنامه ریزی استراتژیک و ارتقاء توانمندی های دانشکده در خلق فرصت های جدید می باشد. برنامه ریزی فعالیتی پویا و هدفمند می باشد و از ویژگی هایی مانند تداوم، جامعیت، قابلیت اجرا و تناسب با توانمندی های سازمانی برخوردار و مبتنی بر آگاهی از وضعیت موجود، دقت، تجزیه و تحلیل از شرایط بیرونی و درونی سازمان می باشد. برنامه ریزی استراتژیک فرآیند تعیین هدف سازمان و اتخاذ تصمیم درباره طرح های جامع عملیاتی و اجرایی برای تحقق آن اهداف است. ب. برنامه عملیاتی دانشکده پرستاری نقده که مبتنی بر اسناد بالادستی، و خط مشی آرمانخواهانه در پاسخگویی به نیازهای مراقبت سلامت آحاد مردم، همراه با حضور در عرصه های آموزشی و پژوهشی با تاکید بر محور مقاومت و پاسخگویی به نیازهای نو پدید مراقبت سلامت و با عنایت به سند چشم انداز کشور و نقشه علمی و برنامه عملیاتی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه (۱۴۰۴ - ۱۴۰۰) و مبتنی بر ابلاغ ریاست محترم دانشگاه در دوره جدید تنظیم شده است. این دانشکده با توجه جایگاه نمادین آموزش عالی در پرستاری کشور و ضرورت پویایی و چابک سازی سازمان و خلق تصویری مناسب از آینده، بر آن است تا با تاکید بر تسهیل گری در فرایندها، اجرای سیاست درهای باز و تاکید بر تصمیم گیری مشارکتی و جلب حمایت طلبی مطلوب سطوح مدیریت عالی، میانی و اجرایی دانشگاه و با استفاده بهینه از تمام ظرفیت های درونی و بیرونی و با تعامل سازنده با مدیریت پرستاری و حوزه آموزشی بالینی دانشگاه در راستای استعلائی جایگاه آموزشی پرستاری مبتنی بر ارائه خدمات مطلوب به مردم بر پایه علم نافع و اخلاق مدار و تعهد به شئون حرفه ای و اجتماعی، تاکید بر انجام پژوهش های نافع و مسئله محور و نهایتاً "تلاش به سوی مرجعیت علمی و تمایز یافتگی آموزش پرستاری در کشور و منطقه، با نگاه به آینده گام بردارد. امید است که با یاری خداوند متعال، سعی و تلاش مدیران، اعضای هیات علمی، کارمندان و دانشجویان در دستیابی به اهداف عالی کشور موفق باشیم.

ضرورت برنامه ریزی استراتژیک

مطالعات و تحقیقات علوم مدیریتی نشان داده است که برنامه ریزی استراتژیک می تواند به سازمان کمک کند تا:

۱. جهت گیری آینده را مشخص نماید.
۲. استراتژیک بیندیشد و استراتژی های موثری تدوین کند.
۳. اولویت ها را مشخص کند.
۴. تصمیم های امروز را در پرتو پیامدهای آینده آنها اتخاذ کند.
۵. پایه ای منطقی و قابل دفاع برای تصمیم گیری برقرار سازد.
۶. در زمینه های تحت کنترل سازمان حداکثر بصیرت را اعمال نماید.
۷. با توجه به کلیه جوانب تصمیم گیری نماید.
۸. مسائل سازمانی عمده را حل کند.
۹. عملکردهای سازمانی را بهبود بخشد.
۱۰. در شرایط متفاوت، تصمیمات مناسب اتخاذ نماید.

رسالت یا ماموریت (Mission):

رسالت دانشکده پرستاری نقده فراهم آوری زمینه ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و بالینی با کیفیت و جامعه نگر به دانشجویان، با محوریت فرهنگ غنی اسلامی ایرانی و محوریت معنویت، اخلاق و رفتار حرفه ای از طریق تربیت نیروی انسانی با صلاحیت در راستای اهداف سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران و نقشه علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه می باشد. در این راستا، رعایت دقیق استانداردهای

آموزشی را مد نظر قرار داده است تا فعالیت های برنامه ریزی، هدایت و پژوهش، آموزش و ارزشیابی را به درستی انجام دهد. فراهم آوردن زمینه های نوآوری آموزشی در دانشکده، نهادینه کردن سنجش و ارزشیابی، ارائه مشاوره علمی و فنی به دانشکده های وابسته و برنامه ریزان آموزشی، به منظور گسترش کمی و کیفی آموزش و تربیت افرادی که بتوانند در زمینه آموزش پرستاری و ارائه خدمات بهداشتی به شیوه ای مؤثر خدمت کنند، بخشی از رسالت این دانشکده است.

چشم انداز (Vision):

دانشکده پرستاری نقده در نظر دارد از طریق بهره گیری از فن آوری های نوین، ایجاد فضایی توأم با خلاقیت و نوآوری، با همکاری و حمایت کلیه اعضای هیئت علمی، کارمندان و دانشجویان ضمن برطرف نمودن مشکلات و نیازهای آموزشی دانشگاه، دانش آموختگان متبحر، متعهد، اخلاق مدار، مزین به علم نافع و سودمند برای کشور تربیت کرده و جزء ۱۰ دانشکده برتر پرستاری کلان منطقه در ۵ سال آینده باشد.

ارزش ها (value)

دانشکده پرستاری نقده با سرلوحه قراردادن مبتنی بر مأموریت های سازمان، و هم راستا با بینش ها و شعار « انسان سالم، خانواده سالم، جامعه سالم » خود را متعهد به تربیت نیروهای محقق، متبحر، توانمند و برخوردار از فضائل انسانی و اسلامی برای امروز و فردای جامعه می داند. این تعهد باعث سوگیری اعتقاد سازمان به صورت زیر گردیده است:

۱. اعتقاد بر این است که فرهنگ غنی اسلامی، معنویت و رعایت اصول اخلاقی از شالوده های اساسی سازمان بوده و این دانشکده سعی دارد با تامین نیازهای دانشجویان، کارمندان و اعضای هیات علمی، زمینه رشد مادی و معنوی آنان را فراهم کند.
۲. اعتقاد بر این است که دانشکده با مدیریت و برنامه ریزی دقیق در راستای سیاست های وزارت متبوع به پیش خواهد رفت.
۳. اعتقاد بر این است که مشارکت دانشجویان، کارمندان و اعضای هیات علمی و سایر ذینفعان برای پیشبرد اهداف دانشکده ضروری است.
۴. اعتقاد بر این است که رضایت مندی دانشجویان، کارمندان و اعضای هیات علمی، مقدمه رضایت مردم می باشد و سازمان قصد دارد در این راستا گام بردارد.
۵. اعتقاد بر این است که نیروی انسانی متعهد، متخصص و کارآمد، سرمایه بسیار ارزشمندی برای سازمان می باشد.
۶. یکی از عوامل ارتقای سطح کیفیت خدمات، تربیت نیروی انسانی متخصص در مقاطع عالی تحصیلی است.
۷. اعتقاد بر این است که بر اساس منشور حقوق بیمار، وی حق دارد از خدمات نیروی متعهد، کارآمد و متخصص برای درمان و مراقبت از خود بهره مند گردد و این دانشکده متعهد به تربیت دانشجویانی با صلاحیت حرفه ای بالاست.
۸. اعتقاد بر این است که باید کلیه فعالیت های علمی و پژوهشی دانشکده در جهت برآوردن نیازهای مردم باشد.
۹. اعتقاد بر این است که جو سازمانی دانشکده، دانش آموختگان را جهت خدمت به مردم علاقه مند نماید.
۱۰. اعتقاد بر این است که نوگرایی و پرورش استعدادها و خلاقیت ها، تاکید بر شایسته سالاری در انتصابات و بهره مندی از همه ظرفیت های منابع انسانی، از اهداف اصلی دانشکده باشد.

سازمان و محیط های آن

تجزیه و تحلیل محیط های داخلی و خارجی سازمان مستلزم شناخت و ارزیابی محیط می باشد تا از طریق آن قوت ها، فرصت ها، ضعف ها و تهدیدها مشخص گردد و راهی برای برنامه ریزی فراهم آید.

ذینفعان درونی و بیرونی دانشکده پرستاری نقده:

۱. دانشجویان پرستاری
۲. اعضای هیات علمی
۳. کادر اداری، آموزشی و خدماتی
۴. دانشجویان سایر دانشکده های دانشگاه های علوم پزشکی
۵. مددجویان و دریافت کنندگان خدمات بهداشتی درمانی
۶. کارکنان شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه و بخش خصوصی
۷. مدیران دانشگاه (معاونت های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و دانشجویی، بهداشتی و درمانی و ...)
۸. سایر سازمان ها (هلال احمر، انتقال خون، بهزیستی، کمیته امداد، پزشکی قانونی و ...)
۹. سازمان نظام پرستاری و سازمان نظام پزشکی و مامایی
۱۰. سازمان های غیر دولتی و انجمن ها (انجمن های حمایت از بیماران خاص، صرع، تالاسمی، دیابت و ...)
۱۱. سیستم های بیمه گر (تامین اجتماعی، خدمات درمانی و ...)

• تدوین استراتژی با استفاده از مدل SWOT

نقاط قوت (Strengths):

- S۱- اعضای هیأت علمی توانمند، با تجربه و فعال در امر آموزش و پژوهش
- S۲- روند رو به رشد ارتقاء افقی و عمودی اعضای هیأت علمی
- S۳- تشکیل منظم شوراهای آموزشی، پژوهشی
- S۴- استفاده از توان علمی اعضای هیات علمی در تدریس علوم پایه
- S۴- استفاده از فن آوری های نوین اطلاعاتی (وجود وب سایت و سالن کامپیوتر مجهز، سیستم سما، اتوماسیون اداری
- S۵- تعامل پویا و مستمر مدیران دانشکده با کلیه کارکنان
- S۶- وجود کتابخانه با برخورداری از کتاب های متنوع، تخصصی و به روز و مرکز مهارت های بالینی استاندارد
- S۷- کارکنان توانمند، با تجربه و فعال در دانشکده
- S۸- حضور فعال دانشجویان و کارکنان در فعالیت های فرهنگی

نقاط ضعف (Weakness):

- W۱: عدم تناسب چارت سازمانی با روند رو به رشد دانشکده
- W۲: کمبود اعضای هیئت علمی وعدم تناسب آن با تعداد دانشجویان
- W۳: بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی
- W۴: دشواری حضور اعضای هیات علمی در دانشکده به علت بعد مسافت

۵ W: کافی نبودن اعتبار مالی سالیانه و عدم تخصیص به موقع بودجه

۸ W: نبود امکانات رفاهی مناسب مانند سالن ورزشی و آمفی تئاتر

۹ W: مستقل نبودن بودجه دانشکده از شبکه بهداشت و درمان

فرصت ها (Opportunities):

۱ O: حمایت و همکاری مناسب معاونت ها با دانشکده

۲ O: استفاده از توان علمی-آموزشی دانشکده های همجوار

۳ O: وجود گروه های آموزشی دارای پتانسیل در دانشگاه برای توسعه تحصیلات تکمیلی

۴ O: وجود هیات ممیزه و هیات امناء در دانشگاه

۵ O: سیاستگذاری وزارت متبوع بر گسترش تحصیلات تکمیلی

۶ O: ارتقاء دانشگاه به تیپ یک

۷ O: وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی

۸ O: افزایش آگاهی مردم نسبت به مقوله سلامت

۹ O: وجود بسترهای مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی در استان

۱۰ O: سیاستگذاری وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاهها

تهدیدها (Threats):

۱ T: اولویت بخش درمان بر آموزش در سطح وزارت و دانشگاه

۲ T: استفاده ناکافی از پتانسیل های دانشکده در فرایندهای تصمیم گیری کلان دانشگاه

۳ T: عدم تطابق و تخصیص بودجه سرانه دانشکده با هزینه های جاری

۴ T: عدم موفقیت در جذب هیئت علمی بدلیل عدم تمایل داوطلبان دکترا جهت شرکت در فراخوان

۵ T: بعد مسافت دانشکده از مراکز آموزشی بالینی و عدم وجود ساختمان کلاس ها در سطح شهر

۶ T: افزایش ظرفیت پذیرش دانشجو در تمام مقاطع تحصیلی بدون تناسب با امکانات فیزیکی در دانشکده و محیط های بالینی

۷ T: عدم استفاده از نتایج طرح های پژوهشی در محیط های بالینی

۸ T: گسترش روحیه مدرک گرایی در دانشجویان

۹ T: پایین بودن حقوق و دستمزد کارکنان آموزشی دانشگاه در مقایسه با سایر بخش ها در دانشگاه

T10: پذیرش دانشجویان با طراز علمی پایین (عدم وجود مصاحبه در رشته های بالینی و گزینش دانشجویان بومی

جدول IFE سازمان

عوامل استراتژیک داخلی	وزن	امتیاز وضع موجود	امتیاز وزن دار	توضیحات
نقاط قوت	۶	۴	۲۴	
اعضای هیأت علمی توانمند، با تجربه و فعال در امر آموزش و پژوهش	۶	۴	۲۴	
S1-	۶	۴	۲۴	
S2- روند رو به رشد ارتقاء افقی و عمودی اعضای هیأت علمی	۵	۳	۱۵	
S3- تشکیل منظم شوراهای آموزشی، پژوهشی	۴	۳	۱۲	
S4- استفاده از فن آوری های نوین اطلاعاتی (وجود وب سایت و سالن	۵	۳	۱۵	
S4- کامپیوتر مجهز، سیستم سما، اتوماسیون اداری	۶	۴	۲۴	
S5- تعامل پویا و مستمر مدیران دانشکده با کلیه کارکنان	۵	۳	۱۵	
وجود کتابخانه با برخورداری از کتاب های متنوع، تخصصی و به روز	۳	۳	۹	
S6- و مرکز مهارت های بالینی استاندارد	۴	۳	۱۲	
S7- کارکنان توانمند، با تجربه و فعال در دانشکده				
S8- حضور فعال دانشجویان و کارکنان در فعالیت های فرهنگی				
جمع	۵۰		۱/۷۴	
نقاط ضعف : (Weakness)	۷	۲	۱۴	
W1- عدم تناسب چارت سازمانی با روند رو به رشد دانشکده	۵	۱	۵	
W2- کمبود اعضاء هیئت علمی وعدم تناسب آن با تعداد دانشجویان	۵	۱	۵	
W3- بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی	۵	۱	۵	
W4- دشواری حضور اعضای هیات علمی در دانشکده به علت بعد مسافت	۶	۲	۱۲	
W ۵- کافی نبودن اعتبار مالی سالیانه و عدم تخصیص به موقع بودجه	۷	۲	۱۴	
W8- نبود امکانات رفاهی مناسب مانند سالن ورزشی و آمفی تئاتر	۲	۲	۴	
W9-مستقل نبودن بودجه دانشکده از شبکه بهداشت و درمان	۴	۱	۴	
	۲	۱	۲	
	۷	۲	۱۴	
جمع	۵۰		۰/۷۹	
جمع کل	۱۰۰		۲/۵۳	

جدول EFE سازمان

عوامل استراتژیک خارجی	وزن	امتیاز وضع موجود	امتیاز وزن دار	توضیحات
فرصت ها (Opportunities):				
O۱: حمایت و همکاری مناسب معاونت ها با دانشکده	۶	۴	۲۴	
O۲: استفاده از توان علمی-آموزشی دانشکده	۶	۴	۲۴	
وجود گروههای آموزشی دارای پتانسیل در دانشگاه برای توسعه تحصیلات تکمیلی	۵	۳	۱۵	
O۳: O۴: وجود هیات ممیزه و هیات امناء در دانشگاه	۴	۳	۱۲	
O۵: سیاستگذاری وزارت متبوع بر گسترش تحصیلات تکمیلی	۵	۳	۱۵	
O۶: ارتقاء دانشگاه به تیپ یک	۶	۴	۲۴	
وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی	۵	۳	۱۵	
O۷: O۸: افزایش آگاهی مردم نسبت به مقوله سلامت	۳	۳	۹	
O۹: وجود بسترهای مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی در استان	۴	۳	۱۲	
سیاستگذاری وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاهها				
جمع	۵۰		۱۷۴	
تهدیدها (Threats):				
T۱: اولویت بخش درمان بر آموزش در سطح وزارت و دانشگاه	۷	۱	۱۴	
استفاده ناکافی از پتانسیل های دانشکده در فرایندهای تصمیم گیری کلان	۵	۱	۵	
T۲: دانشگاه	۵	۱	۵	
T۳: عدم تطابق و تخصیص بودجه سرانه دانشکده با هزینه های جاری	۵	۱	۵	
عدم موفقیت در جذب هیئت علمی بدلیل عدم تمایل داوطلبان دکترا جهت شرکت در فراخوان	۵	۲	۱۲	
T۴: بعد مسافت دانشکده از مراکز آموزشی بالینی و عدم وجود ساختمان کلاس	۶	۲	۱۴	
T۵: ها در سطح شهر	۷	۲	۴	
افزایش ظرفیت پذیرش دانشجو در تمام مقاطع تحصیلی بدون تناسب با امکانات فیزیکی در دانشکده و محیط های بالینی	۲	۱	۴	
T۶: T۷: عدم استفاده از نتایج طرحهای پژوهشی در محیطهای بالینی	۴	۱	۲	
T۸: گسترش روحیه مدرک گرایی در دانشجویان	۲	۲	۱۴	
پایین بودن حقوق و دستمزد کارکنان آموزشی دانشگاه در مقایسه با سایر بخش ها در دانشگاه	۷			
پذیرش دانشجویان با طراز علمی پایین (عدم وجود مصاحبه در رشته های T۱۰: بالینی و گزینش دانشجویان بومی				
جمع	۵۰		۷۹	
جمع کل	۱۰۰		۲۵۳	

