



**دانشکده پرستاری بروجن**

**برنامه استراتژیک**

**۱۴۰4-۱۳۹۹**

**آدرس:**

**صندوق پستی:**

**ایمیل:**

**تلفن:**

**فکس:**

**فهرست**

* مقدمه
* پیام ریاست دانشکده
* اعضای کمیته برنامه­ریزی
* مقدمه
* معرفی دانشکده
* فرایند تدوین برنامه
* ماموريت/رسالت
* چشم انداز(Vision)
* ماموريت(Mission)
* ارزش­ها (Values)
* ذینفعان(Stakeholders)
* نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها (SWOT)
* اهداف (Goal)
* برنامه عملیاتی
* اجرا
* ارزشیابی

**پیام ریاست دانشکده**

سرعت تغيير و تحول در جهان امروز و خصوصاً در حیطه بهداشتی و درمانی لزوم توجه به برنامه­ریزی و آینده­نگری برای گسترش و پیشرفت روزافزون در حیطه آموزشی و مراقبتی را می­طلبد. در این راستا برنامه­ریزی برای داشتن آینده­ای کم خطر و ایده­ال ضروری است. محیط­های آموزشی نیز امروزه از این امر مستثنی نبوده و جهت پرورش و تربیت دانشجویانی که در آینده بتوانند با حداکثر توانمندی نیاز جامعه را در حیطه مراقبت و درمان و همچنین آموزش برطرف کنند بایستی طرحی برای آینده متصور شود. در این راستا دانشکده پرستاری بروجن به عنوان اولین دانشکده اقماری وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد اقدام به تدوین برنامه استراتژیک این دانشکده نموده است تا بتوانند کلیه فعالیت­ها و تلاش خود را در جهت دستیابی به اهداف و معیارهای آن متمرکز سازد.

در آخر لازم است از تمامی اساتید و همکاران گرامی این دانشکده که در تدوین و ارائه این برنامه همکاری داشتند تشکر و قدردانی نمایم.

فیروز خالدی

ریاست دانشکده

**کمیته تدوین برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری**

1) فیروز خالدی (ریاست دانشکده)

۲) مینا شیروانی (معاونت آموزشی – گروه پرستاری)

۳) دکتر حمید رضا صادقی (معاونت پژوهشی – گروه پرستاری)

۴) لادن ناصح (مدیر گروه پرستاری)

۵) مهدی پورنظری (مدیر گروه فوریت پزشکی)

۶) زهرا طهماسبی (گروه فوریت پزشکی)

۷) فاطمه مرکی (مدیر گروه اتاق عمل)

۸) سمیه محمدی (گروه اتاق عمل)

۹) دکتر مصطفی روشن­زاده (گروه اتاق عمل)

10) سارا شهباری (گروه پرستاری – دانشجوی دکترای تخصصی آموزش پزشکی)

11) دکتر سید محسن حسینی (گروه فوریت پزشکی – مامور به خدمت در دفتر WHO در وزارت بهداشت)

**مقدمه**

برنامه­ريزي فعاليتي پويا و هدفمند می­باشد كه از ويژگي­هايي مانند تداوم، جامعيت، قابليت اجرا و تناسب با توانمندی­هاي سازماني و همچنين مبتني بر آگاهي، دقت، تجزيه و تحليل از شرايط بيروني و دروني سازمان مي­باشد. از خصوصيات اصلي يك برنامه­ريزي استراتژيك قابليت تطابق با نيازهاي آينده و پاسخگويي به تحولات و انتظارات محيط بيروني سازمان است.

برنامه‌ريزي وظيفه‌اي نيست كه يكبار انجام گرفته و براي مدتي مسكوت بماند، بلكه فعاليتي است فرآيندي، يعني از ويژگي‌هايي چون تداوم، استمرار، پويايي و جامعيت برخوردار است. از اين رو مديران به منظور احياي سازمان، پيوسته در حال برنامه‌ريزي و طراحي هستند و اين وظيفه‌اي است كه تعطيل شدني و منقطع نيست. برنامه‌ريزي فعاليتي آگاهانه، دقيق، مبتني بر تجزيه و تحليل واقعي از زمان و شرايط دروني و بيروني سازمان است.

به عبارتي برنامه­ريزي استراتژيك فرآيند تعيين هدف سازمان و اتخاذ تصميم درباره طرح­هاي جامع عملياتي و اجرايي براي تحقق آن اهداف است. با وجود اهميت برنامه­ريزي استراتژيك هنوز در بسياري از سازمان­ها تاثير حياتي آن در رسيدن به اهداف سازماني بخوبي درك نشده است. حتي در بعضي مواقع مديران آن را يك امر تجملي و پرهزينه مي­دانند. به عقيده بعضي انديشمندان برنامه­ريزي استراتژيك بيانگر قدرت خلاقيت مديران و ساختن آينده است. به عبارتي مديران از طريق برنامه­ريزي استراتژيك به امر آينده­سازي مي­پردازند.

**معرفی دانشکده پرستاری بروجن**

**الف) تاریخچه**

دانشکده پرستاری بروجن بر اساس موافقت نامه چهل و سومین نشست شورای گسترش دانشگاه­های علوم پزشکی در اردیبهشت ماه ۱۳۷۰ و با پذيرش اولين دوره دانشجوي خود در رشته کارشناسي پرستاري در نيمسال دوم سال تحصيلي ۱۳۷۰-۷۱ آغاز به کار نمود. با پيگيري و تلاش مسئولين دانشکده، دانشگاه و شهرستان در سال ۱۳۸۵ زمينه­هاي لازم جهت تبديل اين دوره به دانشکده پرستاري و پيراپزشكي فراهم و مجوز لازم براي پذيرش دانشجو در تعدادي از رشته­هاي پيراپزشكي از طرف شوراي گسترش دانشگاه­هاي علوم پزشكي صادر و در بهمن ماه همان سال اولين دوره دانشجويان رشته فوريت­هاي پزشكي پذيرش گرديد. در سال ۱۳۸۶ دانشكده به عنوان دانشكده پرستاري و پيراپزشكي تغيير عنوان داده و پس از آن اولين دوره دانشجويان كارداني اتاق عمل پذيرش گرديد. اين دانشكده در تاريخ ۱۸/۱۲/۱۳۸۸ بر اساس راي صادره در دويست و يكمين جلسه شوراي گسترش دانشگاه­هاي علوم پزشكي از آموزشكده به دانشكده پرستاري ارتقاء پيدا نمود.

دانشکده پرستاری بروجن از سال ۱۳۷۰ فعالیت خود را در عرصه تربیت دانشجویان کارشناسی پرستاری آغاز نموده و طي ساليان فعاليت خود توانسته بستري مناسب جهت بروز استعدادهاي بالقوه جوانان منطقه ايجاد و اقدام به ايجاد زمينه مناسب براي تحصيل دانشجويان در ديگر رشته­ها همچون فوريت­هاي پزشکي و اتاق عمل بنمايد بطوريکه دانش آموختگان اين واحد آموزشي غالباً در موسسات بهداشتي، درماني و آموزشي جذب گرديده و توانسته­اند جايگاه ويژه و برجسته­اي به خود اختصاص دهند که اين امر علاوه بر رفع نيازهاي استاني و کشوري به نيروهاي متخصص درماني، مراقبتي باعث گرديده گامي موثر بر ارتقاي كيفيت مراقبت­هاي بهداشتي ارائه شده به مردم عزيزمان برداشته شود. این دانشکده با پیشینه بیش از دو دهه فعالیت و با برخورداری از نيروي انساني متخصص، متعهد و کارآمد رسالت دارد تا با تامين و بکارگيري امکانات و تجهيزات آموزشي و پژوهشي مناسب، نيروي سالم، شايسته و متعهد و کارآمد تربيت نمايد. امید است با عنایت به فضل الهی و حمایت مسئولین محترم، زمینه مناسب جهت افزايش رشته و دانشجو و همچنين آموزش و ارتقاء سطح سلامت افراد جامعه فراهم و بتوان نقش مؤثر و کارآمدي نيز در اين حيطه ايفا نمود.

**ب)مشخصات آموزشی**

**گروه­های آموزشی**

دانشکده پرستاری بروجن دارای ۳ گروه آموزشی پرستاری، اتاق عمل و فوریت پزشکی است که در مقاطع کاردانی، کارشناسی پیوسته و ناپیوسته اقدام به پذیرش و تربیت دانشجو می­نماید.

**۱)گروه پرستاری**

یکی از گروه­های بزرگ و جامع این دانشکده است که بخش مهمی از آموزش­های تخصصی دانشجویان کارشناسی پرستاری در حیطه نظری و عملی، کارآموزی و کارورزی در عرصه بالین توسط این گروه برنامه­ریزی و مدیریت و همچنین اجرا می­شود. این گروه علاوه بر ایفای نقش آموزشی خود تلاش می­نماید که با برگذاری جلسات منظم و استفاده از توان همه اعضای هیئت علمی و با نظرخواهی از همه اساتید، دانشجویان و هم راستا با سیاست­های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد علاوه بر انجام وظایف جاری گروه، نقش پیشتاز خود را در طراحی و اجرای برنامه­های بدیع و متعالی را در راستای بسته تحول آموزشی و الزامات اسناد بالادستی با تاکید گروه بر ارتقای آموزش بالینی، توسعه اخلاق حرفه­ای و استفاده از فناوری­های نوین به انجام برساند.

**نیروی انسانی گروه**

کلیه فعالیت­های آموزشی و پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی این گروه صورت می­گیرد. 4 گروه از اعضای هیئت علمی در مرتبه­های مختلف در این گروه مشغول به کار می­باشند:

* استادیار: ۱
* مربی عضو هیئت علمی: ۳
* مربی کارشناسی ارشد غیر هیئت علمی: 5
* مربی کارشناس: 12

**دانشجویان**

بالغ بر 119 دانشجو در مقطع کارشناس پرستاری از خدمات آموزشی این گروه بطور مستقیم استفاده می­کنند. با توجه به این تعداد، نسبت استاد به دانشجو برای خدمات آموزشی مستقیم و تخصصی 1 به 30 است.

**وضعیت آموزش نظری**

در دوره کارشناسی پرستاری مجموعاً 130 واحد درسی شامل عمومی (22 واحد)، تخصصی (54 واحد)، پایه (15 واحد)، کارآموزی (18 واحد) و کارآموزی در عرصه (21 واحد)، ارائه می­شود. در ارائه این دروس از انواع روش­های متنوع با مرکزیت سخنرانی استفاده می­شود. همچنین در راستای دستورالعمل آموزش مجاری دانشگاه شهرکرد برای هر واحد نظری امکان اجرای ۲ جلسه آموزش مجازی وجود دارد که توسط این گروه و اساتید اعمال می­گردد. جهت ارزشیابی دروس نظری نیز عمدتاً از روش­های آزمون­های کتبی با تمرکز بر سوالات چند گزینه­ای و تشریحی استفاده می­شود. همچنین امکان برگذاری آزمون­های مجازی نیز در این دانشکده در حال اجرا است. کمیته امتحانات دانشکده بطور متمرکز برگزاری امتحانات را بر عهده داشته و اعضای این گروه همکاری کامل را با اعضای این کمیته دارند.

**وضعیت آموزش بالینی**

آموزش بالینی این گروه در بیمارستان­های آموزشی - درمانی شهرهای بروجن و شهرکرد و مراکز جامع خدمات سلامت که وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد هستند، صورت می­گیرد. به دلیل کمبود اعضای هیئت علمی در این گروه بعضاً از نیروی مربیان غیرهیئت علمی، کارشناسان پرستاری و اساتید و کارشناسان بازنشسته استفاده می­شود. آموزش بالینی دانشجویان پرستاری در بخش­های مختلف داخلی و جراحی، زنان و کودکان، بخش­های مراقبت ویژه و همچنین اورژانس مورد برنامه­ریزی قرار گرفته و با استفاده از انواع روش­های کیس متد و ... انجام می­شود. ارزشیابی بالینی دانشجویان بر اساس دوره­های کارآموزی و همچنین کارورزی مطابق نظر گروه بر اساس آزمون­های آسکی، آزمون­های عملکردی و همچنین فرم­های نظارت توسط مربیان صورت می­گیرد.

**امکانات و تجهیزات**

فضای اختصاصی این گروه در محیط دانشکده شامل دفتر اختصاصی برای اساتید گروه، دفتر کارشناس گروه و همچنین 4 کلاس جهت دانشجویان پرستاری است. کلاس درس دانشجویان پرستاری در کلاس­های مشترک با سایر دانشجویان در این دانشکده برگذار می­شود. بخش مهارت بالینی این گروه نیز در واحد مهارت بالینی دانشکده که شامل یک بخش با 10 اتاق جهت انجام مراقبت­های مختلف برای گروه پرستاری (4 اتاق) است صورت می­گیرد. همچنین این گروه دارای یک کلاس درس در بیمارستان و همچنین اتاق مربیان در بیمارستان بوده که بطور مشترک با سایر گروه­های دانشکده مورد استفاده قرار می­گیرد.

**۲) گروه فوریت پزشکی**

یکی از گروه­های دیگر این دانشکده گروه فوریت پزشکی است که اولین گروه آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد بوده که مسئولیت آموزش و تربیت دانشجویان فوریت پزشکی را در سطح استان چهارمحال و بختیاری بر عهده دارد. این گروه نیز بخش مهمی از آموزش­های تخصصی دانشجویان کاردانی و کارشناسی ناپیوسته فوریت پزشکی در حیطه نظری، عملی، کارآموزی و کارآموزی در عرصه بالینی را برنامه­­ریزی و مدیریت و همچنین اجرا می­شود. این گروه علاوه بر ایفای نقش آموزشی خود تلاش می­نماید که با برگذاری جلسات منظم و استفاده از توان همه اعضای هیئت علمی و با نظرخواهی از همه اساتید، دانشجویان و هم راستا با سیاست­های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد علاوه بر انجام وظایف جاری گروه، نقش پیشتاز خود را در طراحی و اجرای برنامه­های بدیع و متعالی را به عنوان تنها مرکز پذیرش دانشجوی فوریت پزشکی در استان در راستای بسته تحول آموزشی و الزامات اسناد بالادستی با تاکید گروه بر ارتقای آموزش بالینی، توسعه اخلاق حرفه­ای و استفاده از فناوری­های نوین به انجام برساند.

**نیروی انسانی گروه**

کلیه فعالیت­های آموزشی و پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی این گروه که به شرح زیر هستند صورت می­گیرد:

* استادیار: ۱
* مربی عضو هیئت علمی: ۲
* مربی کارشناسی ارشد غیر هیئت علمی: 3
* مربی کارشناس: 12

**دانشجویان**

بالغ بر 40 دانشجو در مقطع کاردانی فوریت پزشکی و 32 دانشجو در مقطع کارشناسی ناپیوسته فوریت پزشکی از خدمات آموزشی این گروه بطور مستقیم استفاده می­کنند. با توجه به این تعداد، نسبت استاد به دانشجو برای خدمات آموزشی مستقیم و تخصصی 1 به 18 است.

**وضعیت آموزش نظری**

در دوره­های کاردانی و کارشناسی ناپیوسته فوریت پزشکی به ترتیب در مقطع کاردانی مجموعاً 68 واحد درسی شامل عمومی (13 واحد)، پایه (5/8 واحد)، اصلی (6 واحد)، تخصصی (5/27 واحد)، کارآموزی (5 واحد) و کارآموزی در عرصه (8 واحد)، و در مقطع کارشناسی ناپیوسته مجموعاً 65 واحد دروسی شامل عمومی (9 واحد)، تخصصی (22 واحد)، پایه (15 واحد)، کارآموزی (8 واحد) و کارآموزی در عرصه (11 واحد)، ارائه می­شود. در ارائه این دروس از انواع روش­های متنوع با مرکزیت سخنرانی استفاده می­شود. همچنین در راستای دستورالعمل آموزش مجاری دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد برای هر واحد نظری امکان اجرای ۲ جلسه آموزش مجازی وجود دارد که توسط این گروه و اساتید اعمال می­گردد. جهت ارزشیابی دروس نظری نیز عمدتاً از روش­های آزمون­های کتبی با تمرکز بر سوالات چند گزینه­ای و تشریحی استفاده می­شود. همچنین امکان برگذاری آزمون­های مجازی نیز در این دانشکده در حال اجرا است. کمیته امتحانات دانشکده بطور متمرکز برگزاری امتحانات را بر عهده داشته و اعضای این گروه همکاری کامل را با اعضای این کمیته دارند.

**وضعیت آموزش بالینی**

آموزش بالینی این گروه در بیمارستان آموزشی - درمانی شهر بروجن و پایگاههای فوریت پزشکی سطح شهر که وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است صورت می­گیرد. به دلیل کمبود اعضای هیئت علمی در این گروه بعضاً از نیروی مربیان غیرهیئت علمی، کارشناسان پرستاری و کارشناسان بازنشسته استفاده می­کند. آموزش بالینی دانشجویان پرستاری در بخش­های مختلف داخلی و جراحی، زنان و کودکان، بخش­های مراقبت ویژه و همچنین اورژانس مورد برنامه­ریزی قرار گرفته و با استفاده از انواع روش­های کیس متد و ... انجام می­شود. ارزشیابی بالینی دانشجویان بر اساس دوره­های کارآموزی و همچنین کارورزی مطابق نظر گروه بر اساس آزمون­های آسکی، آزمون­های عملکردی و همچنین فرم­های نظارت توسط مربیان صورت می­گیرد.

**امکانات و تجهیزات**

فضای اختصاصی این گروه در محیط دانشکده شامل دفتر اختصاصی برای اساتید گروه، دفتر کارشناس گروه و همچنین 4 کلاس جهت دانشجویان فوریت پزشکی است. کلاس درس دانشجویان فوریت پزشکی نیز در کلاس­های مشترک با سایر دانشجویان در این دانشکده برگزار می­شود. بخش مهارت بالینی این گروه نیز در واحد مهارت بالینی دانشکده که شامل یک بخش با 10 اتاق جهت انجام مراقبت­های مختلف برای گروه فوریت پزشکی (3 اتاق) است صورت می­گیرد. همچنین این گروه دارای یک کلاس درس و اتاق مربیان در بیمارستان که بطور مشترک با سایر گروه­ها مورد استفاده قرار گرفته بوده و همچنین یک کلاس درس و اتاق مربیان در پایگاه اورژانس شهری بوده که بطور اختصاصی توسط این گروه مورد استفاه قرار می­گیرد.

**3) گروه اتاق عمل**

یکی از گروه­های دیگر این دانشکده گروه اتاق عمل است که مسئولیت آموزش و تربیت دانشجویان اتاق عمل را بر عهده دارد. این گروه نیز بخش مهمی از آموزش­های تخصصی دانشجویان کارشناسی پیوسته را در حیطه نظری و عملی، کارآموزی و کارورزی در عرصه بالین را برنامه­ر­یزی، مدیریت و اجرا می­شود. این گروه علاوه بر ایفای نقش آموزشی خود تلاش می­نماید که با برگذاری جلسات منظم و استفاده از توان همه اعضای هیئت علمی و با نظرخواهی از همه اساتید، دانشجویان و هم راستا با سیاست­های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد علاوه بر انجام وظایف جاری گروه، نقش پیشتاز خود را در طراحی و اجرای برنامه­های بدیع و متعالی را به عنوان دومین مرکز پذیرش دانشجوی اتاق عمل در استان در راستای بسته تحول آموزشی و الزامات اسناد بالادستی با تاکید گروه بر ارتقای آموزش بالینی، توسعه اخلاق حرفه­ای و استفاده از فناوری­های نوین به انجام برساند.

**نیروی انسانی گروه**

کلیه فعالیت­های آموزشی و پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی این گروه صورت می­گیرد. ۴ گروه از اعضای هیئت علمی در مرتبه­های مختلف در این گروه مشغول به کار می­باشند:

* استادیار: ۱
* مربی عضو هیئت علمی: ۲
* مربی کارشناسی ارشد غیر هیئت علمی: -
* مربی کارشناس: 10

**دانشجویان**

بالغ بر 68 دانشجو در مقطع کارشناسی پیوسته تکنولوژی اتاق عمل از خدمات آموزشی این گروه بطور مستقیم استفاده می­کنند. با توجه به این تعداد، نسبت استاد به دانشجو برای خدمات آموزشی مستقیم و تخصصی 1 به 23 است.

**وضعیت آموزش نظری**

در دوره کارشناس اتاق عمل مجموعاً 130 واحد دروسی شامل عمومی (22 واحد)، پایه و تخصصی (74 واحد)، کارآموزی (18 واحد) و کارآموزی در عرصه (16 واحد)، ارائه می­شود. در ارائه این دروس از انواع روش­های متنوع با مرکزیت سخنرانی استفاده می­شود. همچنین در راستای دستورالعمل آموزش مجاری دانشگاه شهرکرد برای هر واحد نظری امکان اجرای ۲ جلسه آموزش مجازی وجود دارد که توسط این گروه و اساتید اعمال می­گردد. جهت ارزشیابی دروس نظری نیز عمدتاً از روش­های آزمون­های کتبی با تمرکز بر سوالات چند گزینه­ای و تشریحی استفاده می­شود. همچنین امکان برگذاری آزمون­های مجازی نیز در این دانشکده در حال اجرا است. کمیته امتحانات دانشکده بطور متمرکز برگزاری امتحانات را بر عهده داشته و اعضای این گروه همکاری کامل را با اعضای این کمیته دارند.

**وضعیت آموزش بالینی**

آموزش بالینی این گروه در بیمارستان آموزشی - درمانی شهر بروجن با مرکزیت بخش اتاق عمل صورت می­گیرد. به دلیل کمبود اعضای هیئت علمی در این گروه بعضاً از نیروی مربیان غیرهیئت علمی، کارشناسان اتاق عمل و کارشناسان بازنشسته استفاده می­کند. آموزش بالینی دانشجویان اتاق عمل متناسب با واحدهای برنامه درسی با استفاده از انواع روش­های کیس متد و ... انجام می­شود. ارزشیابی بالینی دانشجویان بر اساس دوره های کارآموزی و همچنین کارورزی مطابق نظر گروه بر اساس آزمون­های آسکی، آزمون­های عملکردی و همچنین فرم­های نظارت توسط مربیان صورت می­گیرد.

**امکانات و تجهیزات**

فضای اختصاصی این گروه در محیط دانشکده شامل دفتر اختصاصی برای اساتید گروه، دفتر کارشناس گروه و همچنین 3 کلاس جهت دانشجویان اتاق عمل است. کلاس درس دانشجویان اتاق عمل نیز در کلاس­های مشترک با سایر دانشجویان در این دانشکده برگزار می­شود. بخش مهارت بالینی این گروه نیز در واحد مهارت بالینی دانشکده که شامل یک بخش با ۱۰ اتاق جهت انجام مراقبت­های مختلف برای گروه اتاق عمل (۲ اتاق) است صورت می­گیرد. همچنین این گروه دارای یک کلاس درس و اتاق مربیان به طور مجزا در اتاق عمل بیمارستان است.

**پژوهش دانشکده**

برنامه­های پژوهشی در این دانشکده شامل دو بخش اعضای هیئت علمی و همچنین دانشجویان است.

در بخش اساتید مطابق مصوبه شورای پژوهشی بایستی هر عضو هیئت علمی در هر سه ماه حداقل یک طرح مصوب ارائه و در انتهای سال نیز یک مقاله فارسی و یک مقاله اسکوپوس(انگلیسی یا فارسی) به معاونت پژوهشی ارائه دهد. همچنین معاونت پژوهشی این دانشکده اقدام به برگذاری ژورنال کلاب­های هفتگی و ماهیانه کرده که نقش موثری در ارتقای علمی دانشجویان و اساتید دانشکده محسوب می­شود.

بخش مربوط به دانشجویان نیز هنوز دارای ساختار مشخص نبوده و مقدمات تاسیس انجمن علمی و دانشجویی پرستاران جهت ساماندهی فعالیت­های پژوهشی و علمی و فرهنگی دانشجویان در دست اقدام است. همچنین دانشجویان مشتاق جهت انجام فعالیت­های پژوهشی، به اساتید راهنمای هدایت شده و طرح­های دانشجویی در کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه به تصویب می­رسد.

**چشم انداز(Vision)**

آرمان این دانشکده ایجاد دانشکده­ای پیشرو در زمینه­های مختلف آموزش، پژوهش و ارائه خدمات مراقبتی است تا با اتکا به حفظ ارزش­های اصیل اسلامی و مذهبی و تقویت خودباوری و با استفاده از تکنولوژی­های به روز آموزشی در راستای ارتقای سطح سلامت در حد معیارهای کشوری و جهانی حرکت کرده و باعث ارتقا و توسعه علمی و عملی دانشکده و دانش آموختگان در سطح کشور و جهان شود.

**رسالت(Mission)**

رسالت دانشکده پرستاری بروجن جذب دانشجو از سراسر کشور با تمرکز بر جذب دانشجویان بومی استان در راستای سیاست­های کلان منطقه آمایشی در مقطع کارشناسی و همچنین تحصیلات تکمیلی، ایجاد محیط آموزشی مطلوب برای تربیت و پرورش دانشجویان کارشناسی پرستاری، فوریت و اتاق عمل بر مبنای اصول و ارزش­های اسلامی و اخلاق پزشکی و بکارگیری شیوه­های نوین تدریس و تکنولوژی روز جهان به منظور تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد برای ارائه خدمات موثر سلامت متناسب با نیازهای در حال تغییر جامعه با پیشرفته­ترین فنون و تکنیک­های مراقبتی برای آحاد مردم کشور از پیشگیری تا نوتوانی و استفاده از توان علمی و عملی اساتید و دانشجویان در جهت توسعه دانش حرفه­ای و ارائه دستاوردهای جدی حاصل از پژوهش­های علمی است.

**فلسفه**

فلسفه دانشکده پرستاری بروجن در راستای فلسفه و رسالت وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی کشور می­باشد. اهدف اساسی این دانشکده ارائه خدمات کیفی در ابعاد آموزش، پژوهش، مدیریت و خدمات پرستاری، فوریت و اتاق عمل منطبق با نیازهای سلامت کشوری و منطقه­ای و در جنبه همگانی نیازهای بین­المللی را در نظر دارد. تکنولوژی مناسب، تحقیق، فرصت مطالعاتی و فعالیت­های خلاقانه را که باعث ارتقای آموزش گردیده و علم را توسعه می­دهند حمایت می­کند. این دانشکده از تسهیلات آموزشی در جهت در دسترس قرار دادن پایه علمی مورد نیاز برای دانشجویان به منظور فعالیت پرستاری، فوریت پزشکی و اتاق عمل استفاده می­کند.

**ارزش­ها**

ما معتقدایم در راستای رسیدن به اهداف و رسالت­های دانشکده باید ارزش­های زیر مدنظر قرار گیرد:

* حفظ محوریت ارزش­های اسلامی و ملی، قانون­مداری، دانایی محوری و ارزش­مداری، شایسته گزینی، شایسته مداری و شایسته سالاری، رضایت موری، نیاز محوری، مشتری مداری، کیفیت محوری و گروه محوری
* مدنظر قرار دادن رضایت مشتریان اصلی شامل سیاست گذاران، اساتید، فراگیران و سایر ذینفعان در ارائه خدمات
* حفظ کرامت انسانی، صداقت و رازداری در ارائه خدمات
* در راستای دستیابی به چشم­انداز و رسالت دانشگاه و دانشکده، در ارتقای مستمر همکاری بین بخشی و کار تیمی و استفاده از تمامی امکانات موجود در جهت بهبود آموزش، پژوهش و درمان مشارکت نماییم.
* مدنظر قرار دادن توسعه عدالت اجتماعی و رعایت اخلاق حرفه­ای در انجام فرایندها
* توسعه نوآوری، توانمندسازی کارکنان و ارتقای جامعه در انجام فعالیت­ها
* مشورت شعار حاکم بر عملکرد مدیران
* یادگیری مادام العمر به عنوان یک ارزش علمی اسلامی در همه سطوح
* مسئولیت­پذیری اجتماعی دانشجویان از طریق ارائه الگوی نقش مدیران و اساتید
* آینده­نگری در برنامه­ریزی رهبران دانشکده
* داشتن نوآوری به عنوان نمودی از آینده­نگری
* ارتقای مستمر کیفیت

**ذینفعان برنامه استراتژیک**

**الف) ذینفعان درونی**

* اعضاي هيات علمي
* دانشجویان دانشکده
* كادر اداري، آموزشي و خدماتي
* مددجويان و دريافت كنندگان خدمات بهداشتي درماني
* پرسنل بهداشتي و درماني شاغل در مراكز بهداشتي درماني وابسته به دانشگاه
* پرسنل بهداشتي و درماني شاغل در مراكز بهداشتي درماني بخش خصوصي
* مديران بخش بهداشت و درمان (معاونت­هاي پژوهشي، آموزشي، درمان، دانشجويي و فرهنگي و بهداشتي)
* بیمارستان­های دولتی و درمانگاه­های دولتی، گروه­های صنفی دانشجویی، گروه­های آموزشی دانشکده و سایر اعضاء هیات علمی وابسته به دانشگاه

**ب) ذینفعان خارجی**

* جامعه
* سیاستگذاران
* نمایندگان مجلس شورای اسلامی
* نظام پرستاری و پزشکی، درمانگاه­ها، مطب­ها و بیمارستان­های خصوصی
* سازمان­ها و ادارات شهرستانی(اعم از دولتی و خصوصی)
* گروه­های علمی و دانشگاه­های پزشکی و غیر پزشکی
* صنایع و بنگاه­های اقتصادی و اجتماعی
* مراکز تحقیقاتی غیر وابسته به دانشگاه
* سازمان­های بین­المللی مرتبط
* کانون­های مذهبی
* دانش آموختگان
* رسانه­های همگانی

**تدوین برنامه استراتژیک**

برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری بروجن در حیطه آموزشی، پژوهشی، دانشجویی- فرهنگی و مالی و اداری در طی چهار مرحله تدوین گردید:

۱)تحلیل، شناخت و هدف گذاری

* تجزیه و تحلیل وضعیت موجود
* شناسایی عوامل داخلی
* شناسایی عوامل خارجی
* هدف گذاری

۲)انتخاب و تدوین برنامه عملیاتی

۳)اجرای برنامه

۴)ارزشیابی برنامه

**حوزه آموزش**

**۱)تحلیل و شناخت و هدف گذاری**

**الف)تجزیه و تحلیل وضع موجود:**

این دانشکده با توجه به توانمندی­های نیروهای هیئت علمی و سایر کارکنان در راستای اهداف منطقه آمایشی در جذب دانشجو در مقاطع تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد تمام تلاش خود را با توجه به امکانات محدود خود انجام خواهد داد.

جدول وضعیت انسانی و آموزشی موجود دانشکده پرستاری

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **توضیحات** | **تعداد** | **وضعیت** |
| - | 10 | تعداد کل اعضای هیئت علمی |
| - | 35 نفر | تعداد کل مربیان آموزشی |
| - | 31 نفر | تعداد کارکنان |
| - | 10 عدد | کلاس­های موجود دانشکده |
| - | 119 نفر | تعداد کل دانشجویان پرستاری |
| 40 نفر مقطع کاردانی و 32 نفر مقطع کارشناسی | 72 نفر | تعداد کل دانشجویان فوریت پزشکی |
| - | 72 نفر | تعداد کل دانشجویان اتاق عمل |

**ب)شناسایی عوامل داخلی**

نقاط قوت(S)

* وجود مدیران گروه توانمند در زمینه برنامه­ریزی و مدیریت آموزشی گروه­های آموزشی
* وجود نیروهای توانمند و علمی در گروه
* وجود تجهیزات مناسب در واحد مهارت بالینی دانشکده
* عضویت مسئولین دانشکده در شوراهای مختلف دانشکده
* وجود اعضای هیئت علمی تمام وقت در دانشکده
* وجود اعضای توانمند و علاقه­مند به برگذاری کارگاه­های آموزشی در سطح دانشکده و آموزش مداوم دانشگاه
* تدوین برنامه­های توانمندسازی در قالب برنامه­های توانمندسازی اعضا هیئت علمی
* وجود مرکز EDO توانمند و قابل گسترش در دانشکده
* وجود ارتباط موثر بین مرکز EDO دانشکده و EDC دانشگاه
* وجود شیوه نامه­های مدون ارزشیابی بالینی برای دانشجویان در گروه­های مختلف
* برگذاری کارگاه­های آموزشی جهت دانشجویان بر حسب نیازسنجی
* وجود و اجرای برنامه­های آموزش مجازی در دانشکده و دانشگاه
* وجود نیروی حق التدریس توانمند
* وجود فضای آموزشی مناسب در سطح دانشکده
* وجود فضای آموزشی بالینی مناسب در شهرستان­های اطراف جهت همکاری با دانشکده
* درخواست رشته­های جدید کارشناسی در دانشکده
* درخواست رشته­های جدید کارشناسی ارشد در دانشکده
* ایجاد کلاس درس و همچنین اتاق مربیان در بیمارستان درمانی بروجن جهت ارتقای محیط بالینی
* تلاش جهت آموزشی شدن بیمارستان درمانی شهرستان بروجن

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(S)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | وجود مدیران گروه توانمند در زمینه برنامه­ریزی و مدیریت آموزشی گروه­های آموزشی | ۰۲۲/۰ | ۴ |  |  |  | ۰۹/۰ |
| ۲ | وجود نیروهای توانمند و علمی در گروه | ۰۲۵/۰ | ۴ |  |  |  | ۱/۰ |
| ۳ | وجود تجهیزات مناسب در واحد مهارت بالینی دانشکده | ۰۲۵/۰ | ۴ |  |  |  | ۱/۰ |
| ۴ | عضویت مسئولین دانشکده در شوراهای مختلف دانشکده | ۰۰۷/۰ | ۴ |  |  |  | ۰۳/۰ |
| ۵ | وجود اعضای هیئت علمی تمام وقت در دانشکده | ۰۱۶/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۵/۰ |
| ۶ | وجود اعضای توانمند و علاقه­مند به برگذاری کارگاه­های آموزشی در سطح دانشکده و آموزش مداوم دانشگاه | ۰۱/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۳/۰ |
| ۷ | تدوین برنامه­های توانمندسازی در قالب برنامه­های توانمندسازی اعضا هیئت علمی | ۰۱/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۳/۰ |
| ۸ | وجود مرکز EDO توانمند و قابل گسترش در دانشکده | ۰۱۷/۰ | ۴ |  |  |  | ۰۷/۰ |
| ۹ | وجود ارتباط موثر بین مرکز EDO دانشکده و EDC دانشگاه | ۰۰۶/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۲/۰ |
| ۱۰ | وجود شیوه نامه­های مدون ارزشیابی بالینی برای دانشجویان در گروه­های مختلف | ۰۱۲/۰ | ۴ |  |  |  | ۰۵/۰ |
| ۱۱ | برگذاری کارگاه­های آموزشی جهت دانشجویان بر حسب نیازسنجی | ۰۱۳/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۴/۰ |
| ۱۲ | وجود و اجرای برنامه­های آموزش مجازی در دانشکده و دانشگاه | ۰۱/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۳/۰ |
| ۱۳ | وجود نیروی حق التدریس توانمند | ۰۲/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۶/۰ |
| ۱۴ | وجود فضای آموزشی بالینی مناسب در شهرستان­های اطراف جهت همکاری با دانشکده | ۰۰۶/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۲/۰ |
| ۱۵ | وجود فضای آموزشی مناسب در سطح دانشکده | ۰۱۷/۰ | ۴ |  |  |  | ۰۷/۰ |
| ۱۶ | درخواست رشته­های جدید کارشناسی در دانشکده | ۰۰۶/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۲/۰ |
| ۱۷ | درخواست رشته­های جدید کارشناسی ارشد در دانشکده | ۰۱۵/۰ | ۴ |  |  |  | ۰۶/۰ |
| ۱۸ | ایجاد کلاس درس و همچنین اتاق مربیان در بیمارستان درمانی بروجن جهت ارتقای محیط بالینی | ۰۲۳/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۷/۰ |
| ۱۹ | تلاش جهت آموزشی شدن بیمارستان درمانی شهرستان بروجن | ۰۲/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۶/۰ |
| ۲۰ | کل | | | | | | ۱ |

نقاط ضعف(W)

* عدم تامین منابع مالی مناسب
* کمبود نیروی هیئت علمی بالینی جهت پوشش واحدهای بالینی
* کمبود فضای آموزشی در بیمارستان و محیط­های بالینی
* تجمع زیاد دانشجویان در محیط­های بالینی
* کمبود مربیان بالینی غیر هیئت علمی مجرب
* در دسترس نبودن چک لیست­های استاندارد جهت ارزشیابی دانشجویان بالینی
* عدم همکاری برخی از پزشکان و مسئولین با دانشکده در جهت آموزش موثر بالینی

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(W)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | عدم تامین منابع مالی مناسب | ۲۴/۰ |  |  |  | ۱ | ۲۴/۰ |
| ۲ | کمبود نیروی هیئت علمی بالینی جهت پوشش واحدهای بالینی | ۰/۰ |  |  |  | ۱ | ۳/۰ |
| ۳ | کمبود فضای آموزشی در بیمارستان و محیطآهای بالینی | ۱۵/۰ |  |  |  | ۱ | ۱۵/۰ |
| ۴ | تجمع زیاد دانشجویان در محیط­های بالینی | ۰۴/۰ |  |  | ۲ |  | ۰۸/۰ |
| ۵ | کمبود مربیان بالینی غیر هیئت علمی مجرب | ۱/۰ |  |  |  | ۱ | ۱/۰ |
| ۶ | در دسترس نبودن چک لیست­های استاندارد جهت ارزشیابی دانشجویان بالینی | ۰۴/۰ |  |  | ۲ |  | ۰۸/۰ |
| ۷ | عدم همکاری برخی از پزشکان و مسئولین با دانشکده در جهت آموزش موثر بالینی | ۰۲۵/۰ |  |  | ۲ |  | ۰۵/۰ |
| ۸ | کل | | | | | | ۱ |

**ج)شناسایی عوامل خارجی**

فرصت­ها(O)

* تنها مرکز جذب دانشجوی فوریت پزشکی در استان
* شاهراه مواصلاتی استان­های جنوب با استان­های اطراف
* تشکیل کارگروه توسعه دانشکده در سطح استان با نظارت نماینده محترم شهرستان در مجلس شورای اسلامی
* دیدگاه مثبت مسئولین شهرستان در جهت همکاری­های لازم برای گسترش رشته در سطح دانشکده
* امکان ارتباط با مراکز درمانی شهرستان­های مجاور
* وجود دیدگاهای مثبت در سایر مراکز درمانی در شهرستان و شهرستان­های همجوار جهت همکاری آموزشی
* دیدگاه مثبت معاونت آموزشی دانشگاه مبنی بر ارتقای کمی و کیفی دانشکده

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(O)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | تنها مرکز جذب دانشجوی فوریت پزشکی در استان | ۰۶۲/۰ | ۴ |  |  |  | ۲۵/۰ |
| ۲ | شاهراه مواصلاتی استان­های جنوب با استان­های اطراف | ۰۳۷/۰ | ۴ |  |  |  | ۱۵/۰ |
| ۳ | تشکیل کارگروه توسعه دانشکده در سطح استان با نظارت نماینده شهرستان | ۰۵/۰ | ۴ |  |  |  | ۲/۰ |
| ۴ | دیدگاه مثبت مسئولین شهرستان در جهت همکاری­های لازم برای گسترش رشته در سطح دانشکده | ۰۴/۰ |  | ۳ |  |  | ۱۲/۰ |
| ۵ | امکان ارتباط با مراکز درمانی شهرستان­های مجاور | ۰۱۶/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۵/۰ |
| ۶ | وجود دیدگاهای مثبت در سایر مراکز درمانی در شهرستان و شهرستان­های همجوار جهت همکاری آموزشی | ۰۲۶/۰ |  | ۳ |  |  | ۰۸/۰ |
| ۷ | دیدگاه مثبت معاونت آموزشی دانشگاه مبنی بر ارتقای کمی و کیفی دانشکده | ۰۵/۰ |  | ۳ |  |  | ۱۵/۰ |
| ۸ | کل | | | | | | ۱ |

تهدیدها(T)

* پایین بودن حقوق و مزایای مربیان غیر هیئت علمی
* کم بودن تعداد فراخوان جذب نیروی هیئت علمی کافی در سال
* نبود امکانات رفاهی لازم جهت جذب نیروهای هیئت علمی غیر بومی
* وجود سایر دانشکدهای استان به عنوان رقبایی برای جذب رشته­های کارشناسی و کارشناسی ارشد

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(T)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | پایین بودن حقوق و مزایای مربیان غیر هیئت علمی | ۲۱/۰ |  |  |  | ۱ | ۲۱/۰ |
| ۲ | عدم تعداد کافی فراخوان جذب نیروی هیئت علمی کافی در سال | ۴/۰ |  |  |  | ۱ | ۴/۰ |
| ۳ | نبود امکانات رفاهی لازم جهت جذب نیروهای هیئت علمی غیر بومی | ۱۲/۰ |  |  | ۲ |  | ۲۴/۰ |
| ۴ | وجود سایر دانشکدهای استان به عنوان رقبایی برای جذب رشته­های کارشناسی و کارشناسی ارشد | ۱۵/۰ |  |  |  | ۱ | ۱۵/۰ |
| ۵ | کل | | | | | | ۱ |

**د)تعیین و هدف گذاری**

**هدف کلی: ارتقا و گسترش کمی و کیفی دانشکده در سطح شهرستان**

* گسترش تعداد دانشجویان در مقاطع کارشناسی پرستاری و اتاق عمل و فوریت پزشکی
* ایجاد و گسترش رشته­های کارشناسی پیوسته فوریت پزشکی، فناوری اطلاعات، فیزیوتراپی، کاردرمانی، ارگونومی، سلامت سالمندی، هوشبری، کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی، مدرک پزشکی.
* ایجاد و گسترش رشته­های تحصیلات تکمیلی پرستاری اورژانس، داخلی جراحی، سالمندان و توانبخشی
* افزایش جذب نیروی هیئت علمی به طور پیمانی و رسمی و طرح تعهدات خدمت
* تدوین و استانداردسازی روش­ها و ابزارهای ارزشیابی بالینی دانشجویان
* توانمندسازی اساتید دانشکده پرستاری
* توانمندسازی اعضای غیر هیئت علمی جهت بهبود آموزش بالینی

**حوزه پژوهش**

**۱)تحلیل و شناخت و هدف گذاری**

**الف)تجزیه و تحلیل شرایط موجود**

معاونت پژوهشی دانشکده پرستاری بروجن متولی دریافت، پیگیری و مدیریت طرح­های تحقیقاتی واصله می­باشد. این معاونت با توجه به سیاست پژوهشی دانشگاه و با توجه به بخشنامه­ها و آیین­نامه­ها به انجام امور محوله می­پردازد. این معاونت مسئول مدیریت و ارتقای روند پژوهشی در دانشکده در حیطه اعضای هیئت علمی و همچنین دانشجویان را بر عهده دارد. در حال حاضر کمیته پژوهشی دارای ۱۰ عضو هیئت علمی است که با برگذاری جلسات مدون در زمینه مدیریت امور پژوهشی و همچنین جلسات مجزایی در زمینه تصویب طرح­ها و تعیین داوری طرح­های ارسالی به معاونت را انجام می­دهد. طرح­های تصویب شده برای هر عضو هیئت علمی در طی یک سال آموزشی ۴ طرح مصوب و تعداد مقالات مصوب برای هر عضو هیئت علمی حداقل ۲ مقاله چاپ شده می­باشد.

**ب)شناسایی عوامل داخلی**

نقاط قوت(S)

* وجود معاونت پژوهشی مستقل در دانشکده
* داشتن شورای مستقل پژوهشی در دانشکده
* داشتن کمیته تحقیقات دانشجویی مستقل
* وجود نیروهای فعال عضو هیئت علمی در زمینه پژوهشی
* انجام مصوبات در زمینه افزایش و ارتقای طرح­های پژوهشی در سطح دانشکده

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(S)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | وجود معاونت پژوهشی مستقل در دانشکده | ۰۶۲/۰ | ۴ |  |  |  | ۲۵/۰ |
| ۲ | داشتن شورای مستقل پژوهشی در دانشکده | ۰۵۲/۰ | ۴ |  |  |  | ۲۱/۰ |
| ۳ | داشتن کمیته تحقیقات دانشجویی مستقل | ۰۴۳/۰ |  | ۳ |  |  | ۱۳/۰ |
| ۴ | وجود نیروهای فعال عضو هیئت علمی در زمینه پژوهشی | ۰۵۲/۰ | ۴ |  |  |  | ۲۱/۰ |
| ۵ | انجام مصوبات در زمینه افزایش و ارتقای طرح­های پژوهشی در سطح دانشکده | ۰۵/۰ | ۴ |  |  |  | ۲/۰ |
| ۶ | کل | | | | | | ۱ |

نقاط ضعف(W)

* نبود حمایت مالی مناسب از طرح­ها و تولیدات علمی
* طولانی بودن روند بررسی و ارزیابی تا تصویب طرح­های تحقیقاتی
* عدم عضویت اعضای دانشکده در معاونت پژوهشی دانشگاه
* عدم حضور اعضای دانشکده در کمیته اخلاق دانشگاه
* نداشتن مجله علمی و پژوهشی در سطح دانشکده

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(W)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | نبود حمایت مالی مناسب از طرح­ها و تولیدات علمی | ۲۱/۰ |  |  |  | ۱ | ۲۱/۰ |
| ۲ | طولانی بودن روند بررسی و ارزیابی تا تصویب طرح­های تحقیقاتی | ۱۵/۰ |  |  |  | ۱ | ۱۵/۰ |
| ۳ | عدم عضویت اعضای دانشکده در معاونت پژوهشی دانشگاه | ۱۸/۰ |  |  |  | ۱ | ۱۸/۰ |
| ۴ | عدم حضور اعضای دانشکده در کمیته اخلاق دانشگاه | ۲۱/۰ |  |  |  | ۱ | ۲۱/۰ |
| ۵ | نداشتن مجله علمی و پژوهشی در سطح دانشکده | ۲۵/۰ |  |  |  | ۱ | ۲۵/۰ |
| ۶ | کل | | | | | | ۱ |

**ج)شناسایی عوامل خارجی**

فرصت­ها(O)

* وجود مراکز تحقیقاتی در سطح استان جهت حمایت از طرح­های تحقیقاتی
* وجود مراکز صنعتی و تولیدی در سطح استان جهت حمایت از طرح­های تحقیقاتی
* وجود دفتر توسعه همکاری با صنعت مستقر در ستاد دانشگاه علوم پزشکی استان
* امکان ارتباط با سایر مراکز آموزشی در وزارت علوم و همچنین انجام تحقیقات بین رشته­ای

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(O)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | وجود مراکز تحقیقاتی در سطح استان جهت حمایت از طرح­های تحقیقاتی | ۲۳/۰ | ۱ |  |  |  | ۲۳/۰ |
| ۲ | وجود مراکز صنعتی و تولیدی در سطح استان جهت حمایت از طرح­های تحقیقاتی | ۲۵/۰ | ۱ |  |  |  | ۲۵/۰ |
| ۳ | وجود دفتر توسعه همکاری با صنعت مستقر در ستاد دانشگاه علوم پزشکی استان | ۲۷/۰ | ۱ |  |  |  | ۲۷/۰ |
| ۴ | امکان ارتباط با سایر مراکز آموزشی در وزارت علوم و همچنین انجام تحقیقات بین رشته­ای | ۲۵/۰ | ۱ |  |  |  | ۲۵/۰ |
| ۵ | کل | | | | | | ۱ |

تهدیدها(T)

* ارجاع مختلف طرح­های تحقیقاتی اعضای این دانشکده به کمیته­های مختلف در مراکز تحقیقات در سطح دانشگاه
* توجه کمتر مراکز تحقیقاتی دانشگاه جهت ارجاع داوری طرح­ها و مقالات به اعضای دانشکده
* روند پیچیده تصویب کتب تالیفی اساتید در کمیته پژوهشی دانشگاه

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(T)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | ارجاع مختلف طرح­های تحقیقاتی اعضای این دانشکده به کمیته­های مختلف در مراکز تحقیقات در سطح دانشگاه | ۴۲/۰ |  |  |  | ۱ | ۴۲/۰ |
| ۲ | توجه کمتر مراکز تحقیقاتی دانشگاه جهت ارجاع داوری طرح­ها و مقالات به اعضای دانشکده | ۱۰۵/۰ |  |  | ۲ |  | ۲۱/۰ |
| ۳ | روند پیچیده تصویب کتب تالیفی اساتید در کمیته پژوهشی دانشگاه | ۳۷/۰ |  |  |  | ۱ | ۳۷/۰ |
| ۴ | کل | | | | | | ۱ |

**د)تعیین و هدف گذاری**

هدف کلی: بهبود و ارتقای عملکرد پژوهشی دانشکده

* افزایش تولیدات علمی اعضای هیئت علمی دانشکده
* افزایش مشارکت پژوهشی دانشجویان در قالب کمیته­های تحقیقات دانشجویی
* توجه به ایجاد و گسترش زیرساخت­های لازم جهت کسب مجوز کمیته تحقیقات مراقبت جراحی
* توجه به ایجاد و گسترش زیرساخت­های لازم جهت کسب مجوز مجله دانشکده
* بسترسازی جهت انجام طرح­های تحقیقاتی با سایر مراکز و همچنین سایر دانشگاه­ها
* توجه به گسترس و ارتقای روند پژوهشی در سطح کارکنان بیمارستان شهرستان
* توجه به ارتقا و بروز رسانی کتب موجود در کتابخانه دانشکده
* ارتقای کمی و کیفی سایت کامپیوتر دانشکده
* ایجاد سایت اختصاصی جهت دانشجویان کارشناسی ارشد

**حوزه دانشجویی و فرهنگی**

**۱)تحلیل و شناخت و هدف گذاری**

**الف)تجزیه و تحلیل وضع موجود:**

معاونت دانشجویی و فرهنگی دانشکده پرستاری مسئول برنامه­ریزی و مدیریت امور مربوط به دانشجویان و همچنین گسترش امور فرهنگی در دانشکده است. این معاونت با توجه به سیاست فرهنگی دانشگاه و با توجه به بخشنامه­ها و آیین­نامه­ها به انجام امور محوله می­پردازد. مدیریت مربوط به امور خوابگاه­های دانشجویان پسر و دختر در سطح شهر و تهیه امکانات تغذیه­ای و همچنین امور مربوط به سلف دانشجویان در دانشکده و سالن ورزشی و توجه به امور رفاهی دانشجویان از جمله ایاب و ذهاب و سرویس­های دانشجویی و برگذاری اردوهای سیاحتی و زیارتی در سطح استان را بر عهده دارد. تعداد یک خوابگاه دانشجویی پسران و یک خوابگاه دانشجویی دختران، سلف دانشجویان و اساتید و همچنین سرویس­های دانشکده و همچنین نیروهای اداری، رانندگان، نگهبان­ها و ... در حیطه این معاونت قرار دارند.

**ب)شناسایی عوامل داخلی**

نقاط قوت(S)

* وجود معاونت مستقل دانشجویی و فرهنگی در سطح دانشکده
* وجود فضای کافی جهت ارتقای سالن ورزشی در داخل دانشکده
* وجود فضای کافی جهت ارتقای تسهیلات رفاهی شامل اغذیه فروشی و سوپرمارکت در داخل دانشکده
* تعداد کافی سرویس­های ایاب ذهاب دانشجویان در داخل شهر و بین جاده­ای
* وجود سلف سرویس مستقل برای صرف غذا در محیط دانشکده
* وجود فضا و مکان­های کافی جهت انتقال خوابگاه­های دانشجویی به فضای داخل دانشکده

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(S)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | وجود معاونت مستقل دانشجویی و فرهنگی در سطح دانشکده | ۰۵۷/۰ | ۴ |  |  |  | ۲۳/۰ |
| ۲ | وجود فضای کافی جهت ارتقای سالن ورزشی در داخل دانشکده | ۰۵۶/۰ |  | ۳ |  |  | ۱۷/۰ |
| ۳ | وجود فضای کافی جهت ارتقای تاسیسات رفاهی شامل اغذیه فروشی و سوپرمارکت در داخل دانشکده | ۰۶/۰ |  | ۳ |  |  | ۱۸/۰ |
| ۴ | تعداد کافی سرویس­های ایاب ذهاب دانشجویان در داخل شهر و بین جاده­ای | ۰۳۳/۰ |  | ۳ |  |  | ۱/۰ |
| ۵ | وجود سلف سرویس مستقل برای صرف غذا در محیط دانشکده | ۰۳/۰ | ۴ |  |  |  | ۱۲/۰ |
| ۶ | وجود فضا و مکان­های کافی جهت انتقال خوابگاه­های دانشجویی به فضای داخل دانشکده | ۰۵/۰ | ۴ |  |  |  | ۲/۰ |
| ۷ | کل | | | | | | ۱ |

نقاط ضعف(W)

* عدم وجود تاسیسات رفاهی در سطح دانشکده شامل اغذیه فروشی و سوپرمارکت
* وجود خوابگاهای اجاره­ای در سطح شهر
* عدم وجود سالن ورزشی در محیط دانشکده

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(W)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | عدم وجود تاسیسات رفاهی در سطح دانشکده شامل اغذیه فروشی و سوپرمارکت | ۱۵/۰ |  |  | ۲ |  | ۳/۰ |
| ۲ | وجود خوابگاهای اجاره­ای در سطح شهر | ۴۶/۰ |  |  |  | ۱ | ۴۶/۰ |
| ۳ | عدم وجود سالن ورزشی در محیط دانشکده | ۱۲/۰ |  |  | ۲ |  | ۲۴/۰ |
| ۴ | کل | | | | | | ۱ |

**د)هدف گذاری**

هدف کلی: ارتقای وضعیت دانشجویی و فرهنگی دانشکده

* ایجاد تاسیسات رفاهی در دانشکده
* ایجاد و توسعه خوابگاه­های ملکی دانشکده
* تاسیس سالن ورزشی در محیط دانشکده

**حوزه مالی و اداری**

**۱)تحلیل و شناخت و هدف گذاری**

**الف)تجزیه و تحلیل وضع موجود:**

این دانشکده دارای حوزه اداری و مالی مستقل است که شامل مدیر امور اداری، روابط عمومی، منشی، انباردار، حسابدار و کارگزین و همچنین دبیرخانه است. به علت کمبود نیروی انسانی از حسابدار و کارگزین به صورت مشترک با شبکه بهداشت و درمان شهرستان بروجن استفاده می­شود. این دانشکده دارای فضای اداری مستقلی است که از محیط­های مختلف اداری و آموزشی برخوردار است. همچنین فضای دانشکده از محوطه، پارکینگ و فضای سبز کافی برخوردار است. ساختمان­های متعدد جهت کادر اداری، آموزشی، خوابگاه، نمازخانه و کتابخانه، سایت و نقلیه در نظر گرفته شده است. ساختمان اداری این دانشکده دارای اتاق­های متعدد جهت حوزه ریاست، معاونت­ها و حوزه اداری و مالی است. در حوزه اداری و مالی اتاق به اندازه کافی برای پرسنل این حوزه در نظر گرفته شده و قابلیت استفاده از سایر فضاهای دانشکده نیز برای گسترش این قسمت نیز وجود دارد.

**ب)شناسایی عوامل داخلی**

نقاط قوت(S)

* وجود فضای فیزیکی مناسب و وسیع جهت کاربری­های مختلف
* استقلال فضای فیزیکی دانشکده
* فضای سبز وسیع در محیط دانشکده
* وجود پانسیون جهت استقرار اعضای هیئت علمی

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(S)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | وجود فضای فیزیکی مناسب و وسیع جهت کاربری های مختلف |  | ۴ |  |  |  | ۲۹/۰ |
| ۲ | استقلال فضای فیزیکی دانشکده |  | ۴ |  |  |  | ۳۵/۰ |
| ۳ | فضای سبز وسیع در محیط دانشکده |  |  | ۳ |  |  | ۱۲/۰ |
| ۴ | وجود پانسیون جهت استقرار اعضای هیئت علمی |  | ۴ |  |  |  | ۲۴/۰ |
| ۵ | کل | | | | | | ۱ |

نقاط ضعف(W)

* فرسوده بودن برخی از ساختمان­های محیط دانشکده
* فرسوده بودن قسمتی از تاسیسات ساختمان دانشکده
* کمبود پرسنل در کادر اداری دانشکده
* کمبود منابع مالی دانشکده جهت بهسازی ساختمان و تاسیسات دانشکده

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(W)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | فرسوده بودن برخی از ساختمان­های محیط دانشکده | ۱/۰ |  |  | ۲ |  | ۲/۰ |
| ۲ | فرسوده بودن قسمتی از تاسیسات ساختمان دانشکده | ۰۹/۰ |  |  | ۲ |  | ۱۸/۰ |
| ۳ | کمبود پرسنل در کادر اداری دانشکده | ۳۲/۰ |  |  |  | ۱ | ۳۲/۰ |
| ۴ | کمبود منابع مالی دانشکده جهت بهسازی ساختمان و تاسیسات دانشکده | ۳/۰ |  |  |  | ۱ | ۳/۰ |
| ۵ | کل | | | | | | ۱ |

**ج)شناسایی عوامل خارجی**

فرصت­ها(O)

* انتقال دانشکده به محیط تحت مالکیت خود
* همکاری مسئولین دانشگاه جهت جذب نیروی اداری لازم مطابق چارت سازمانی
* اصلاح و بهبود چارت سازمانی توسط مسئولین دانشگاه

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(O)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | انتقال دانشکده به محیط تحت مالکیت خود | ۱۲۵/۰ | ۴ |  |  |  | ۵/۰ |
| ۲ | همکاری مسئولین دانشگاه جهت جذب نیروی اداری لازم مطابق چارت سازمانی | ۰۶۶/۰ |  | ۳ |  |  | ۲/۰ |
| ۳ | اصلاح و بهبود چارت سازمانی توسط مسئولین دانشگاه | ۱/۰ |  | ۳ |  |  | ۳/۰ |
| ۴ | کل | | | | | | ۱ |

تهدید(T)

* کمبود منابع مالی تخصیص داده شده توسط دانشگاه جهت جذب نیروی لازم
* کمبود منابع مالی تخصیص داده شده توسط دانشگاه جهت بهسازی تاسیسات و ساختمان دانشکده

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **ماتریس عوامل داخلی(T)** | **ضریب اهمیت** | **رتبه(میزان تاثیرگذاری عوامل)** | | | | **نمره کل** |
| **قوت** | | **ضعف** | |
| **جدی**  **۴** | **نسبی**  **۳** | **نسبی**  **۲** | **جدی**  **۱** |
| ۱ | کمبود منابع مالی تخصیص داده شده توسط دانشگاه جهت جذب نیروی لازم | ۵۲/۰ |  |  |  | ۱ | ۵۲/۰ |
| ۲ | کمبود منابع مالی تخصیص داده شده توسط دانشگاه جهت بهسازی تاسیسات و ساختمان دانشکده | ۴۸/۰ |  |  |  | ۱ | ۴۸/۰ |
| ۳ |  | | | | | | ۱ |

**د)هدف گذاری**

هدف کلی: ارتقای وضعیت اداری و مالی دانشکده

* احیای نیروی انسانی در این حوزه
* بهسازی ساختمان­های فرسوده دانشکده جهت کاربری مناسب
* بهسازی تاسیسات دانشکده

**تدوین برنامه عملیاتی**

۱)توسعه زیرساخت ها شامل: فضای فیزیکی و تجهیزات،‌ نیروی انسانی و تقویت مالی دانشکده ها با تاکید بر درامد زایی دانشکده ها از طریق جذب دانشجوی خارجی و سایر اقداماتی که دانشکده ملزم به پیشنهاد و طراحی انها است.

۲)توسعه و تقویت حیطه بین المللی سازی در دانشکده به ترتیبی که حتما جذب دانشجوی خارجی در سال ۱۴۰۰ تحقق یابد.

۳)توسعه آموزش مجازی و ارتقی شیوه های نوین تدریس و اموزش با تاکید بر استفاده از شیوه های تدریس و اموزش موثر و نوین و همین طور اموزش مبتنی بر شبیه سازی

۴)توانمندسازی اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارکنان: در این حیطه لازم است امور رفاهی و سیاست های انگیزشی اعضای هیات علمی در نظر گرفته شود.

۵)طراحی نظام ارزشیابی ساختارمند برای اساتید و فراگیران بر مبنای سامانه های مورد نظر

۶)ارتقای صلاحیت های حرفه ای فراگیران: د راین حیطه برنامه ریزی جهت آموزش و ارزشیابی فراگیران رشته های مختلف مبتنی بر ارتقی صلاحیتهای حرفه ای فراگیران ضروری می باشد.

۷)توسعه رشته ها

۸)مشارکت د رانجام فعالیت ها و پروژ های دانش پژوهی اموزشی، پاسخگویی اجتماعی و پژوهش در اموزش

**اجرای برنامه عملیاتی**

اجرای برنامه بطور سالانه و در راستای اهداف مشخص شده صورت خواهد گرفت.

**ارزشیابی برنامه عملیاتی**

بر اساس دستیابی به اهداف عملیاتی بطور سالانه و با محوریت شاخص­های زیر صورت خواهد گرفت.

جدول توسعه دانشکده با توجه به شاخص­های طرح تحول آموزش

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **۱۴۰۴** | **۱۴۰۳** | **۱۴۰۲** | **۱۴۰۱** | **۱۴۰۰** | **شاخص** | |
|  |  |  |  |  | تعداد دانشجویان کارشناسی و کاردانی | |
|  |  |  |  |  | تعداد دانشجویات تحصیلات تکمیلی | |
|  |  |  |  |  | تعداد دانشجویان پردیس خودگردان در دوره کارشناسی | |
|  |  |  |  |  | تعداد دانشجویان پردیس خودگردان در دوره کارشناسی ارشد | |
|  |  |  |  |  | تعداد رشته(مقطع) | |
|  |  |  |  |  | تعداد مراکز تحقیقات | |
|  |  |  |  |  | تعداد مجلات | |
|  |  |  |  |  | تعداد اعضای هیئت علمی | |
|  |  |  |  |  | تعداد اعضای هیئت علمی با پایه استادیار | |
|  |  |  |  |  | تعداد اعضای هیئت علمی با پایه دانشیار | |
|  |  |  |  |  | تعداد کارمندان | |
|  |  |  |  |  | کل فضای فیزیکی دانشکده | |
|  |  |  |  |  | کل فضای رفاهی و ورزشی | |
|  |  |  |  |  | با احتساب عضو هیئت علمی مستقر | نسبت استاد به دانشجو |
| بدون احتساب عضو هیئت علمی مستقر |