

بسمه تعالی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بابل
دانشکده پرستاری و مامائی فاطمه زهرا (س) رامسر

برنامه راهبردی

دانشکده پرستاری و مامائی فاطمه زهرا (س) رامسر

دانشگاه علوم پزشکی بابل

۱۴۰۱-۱۴۰۵

اعضای کمیته راهبردی دانشکده

- آقای دکتر عباس شمسعلی نیا (رئیس دانشکده)
- خانم دکتر فاطمه غفاری (معاون آموزشی دانشکده)
- آقای فریدون کیهانیان (رئیس اداره امور عمومی و مالی دانشکده)
- خانم مریم قاسم شریفی (مسئول امور فرهنگی – دانشجویی و فوق برنامه)
- مسئول واحد / نماینده واحد : آقای دکتر عباس شمسعلی نیا (رئیس دانشکده)

تاریخچه دانشکده پرستاری و مامایی فاطمه زهرا (س) رامسر

یکی از دانشکده‌های زیرمجموعه دانشگاه علوم پزشکی بابل می‌باشد. تحت عنوان آموزشگاه بهیاری ۶۱-۱۳۴۹، ارتقاء به آموزشکده پرستاری از سال ۱۳۶۲، پذیرش دانشجوی پرستاری در مقطع کاردانی ۶۳-۱۳۶۲ و در مقطع کارشناسی از سال ۱۳۶۴ ارتقاء به دانشکده پرستاری از سال ۱۳۷۱، پذیرش دانشجوی مامایی در مقطع کاردانی از سال ۷۵-۱۳۷۴ تا نیمسال اول ۷۹-۱۳۷۸، پذیرش دانشجو در رشته بهداشت عمومی گرایش بهداشت خانواده در مقطع کاردانی از نیمسال دوم ۸۷-۱۳۸۶ تا نیمسال اول تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹، پذیرش دانشجو در رشته بهداشت عمومی در مقطع کارشناسی از نیمسال دوم ۹۰-۱۳۸۹ تاکنون، پذیرش دانشجو در رشته پرستاری سالمندی در مقطع کارشناسی ارشد از نیمسال اول ۹۴-۱۳۹۳، پذیرش دانشجو در رشته پرستاری داخلی-جراحی در مقطع کارشناسی ارشد از نیمسال اول سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ تأسیس و فعالیت مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری (تنها مرکز در استان) از سال ۱۳۹۴ اخذ مجوز و انتشار مجله سلامت و سالمندی خزر با آدرس www.cjhaa.mubabol.ac.ir از سال

۱۳۹۵.

مقدمه

دانشکده پرستاری مامایی فاطمه زهرا(س) تنها دانشکده پرستاری دولتی در غرب استان مازندران با سابقه حدود ۵۰ ساله در زمینه پذیرش دانشجو در رشته‌های بهیاری، کاردانی پرستاری، کاردانی مامایی، کارشناسی پرستاری، کارشناسی بهداشت عمومی، کارشناسی ارشد پرستاری سالمندی و کارشناسی ارشد داخلی-جراحی به‌عنوان یکی از مراکز آموزشی تأثیرگذار و خاص در جهت تربیت دانش‌آموختگان کارا و اثربخش با پذیرش نقش‌های آموزشی، پژوهشی، مراقبتی، محافظتی، مدیریتی در جهت مراقبت‌های بهداشتی و پرستاری برای آحاد جامعه بوده است. توجه ویژه بر تربیت علاوه بر آموزش، پرورش روحیه ایثارگری، توجه به نیاز مددجویان و همه‌جانبه‌نگری در دانشجویان مورد تأکید مدیریت و اساتید می‌باشد.

توجه و تأکید به عدالت آموزشی، به روز بودن اطلاعات علمی، استفاده از تکنولوژی روز برای انتقال مفاهیم آموزشی، حفظ شأن و منزلت انسان‌ها به‌عنوان معلم برای اساتید و نیز توجه به مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، تکریم ارباب‌رجوع برای مدیران و کارکنان مورد تأکید می‌باشد.

دکتر عباس شمسعلی نیا

رییس دانشکده

چشم‌انداز

کسب رتبه برتر در بین دانشکده‌های شمال کشور و ارتقاء جایگاه دانشکده در سطح دانشکده‌های کشور

ارزش‌ها و باورها :

حفظ و تعالی ارزش‌های اسلامی

- ۱- حفظ و تعالی ارزش‌های اسلامی حاکم بر جامعه در راستای رسالت
- ۲- حفظ موقعیت دانشکده در سطح کشور با پشتوانه نیروی انسانی متعهد و ماهر و کارآمد
- ۳- تربیت دانشجوی پایبند به اصول اخلاقی و دارای احساس مسئولیت با توجه خاص به معنویت
- ۴- توجه ویژه به مشورت (وامرهم شورا بینهم) در عملکرد مدیران
- ۵- حفظ کرامت انسانی
- ۶- توجه به عدالت در تمام سطوح کاری و عملیاتی
- ۷- نوع آوری و ابداع شیوه‌های جدید در جهت ارتقاء و حفظ نیازهای جامعه
- ۸- توجه ویژه به جلب رضایت مشتریان و دریافت‌کنندگان خدمات

مأموریت / رسالت

تربیت نیروی انسانی کارا و اثربخش

رسالت اصلی دانشکده تربیت نیروی انسانی کارا و اثربخش و مورد نیاز جامعه در رشته پرستاری و بهداشت عمومی برای ارتقاء سلامت و رفاه همراه با عدالت می‌باشد. در راستای این رسالت بسترسازی برای تأمین خدمات بهینه به آحاد جامعه از طریق آموزش، پژوهش، مدیریت، خدمات بالینی و جامعه‌نگر با در نظر داشتن فرهنگ اصیل اسلامی ایران مبتنی بر معنویت، اخلاق و رفتار حرفه‌ای با در نظر داشتن سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران.

اصول، ارزش‌ها و باورها :

- حفظ و تعالی ارزش‌های اسلامی حاکم بر جامعه در راستای رسالت
- حفظ موقعیت دانشکده در سطح کشور با پشتوانه نیروی انسانی متعهد و ماهر و کارآمد
- تربیت دانشجوی پایبند به اصول اخلاقی و دارای احساس مسئولیت با توجه خاص به معنویت
- توجه ویژه به مشورت (وامرهم شورا بینهم) در عملکرد مدیران
- حفظ کرامت انسانی
- توجه به عدالت در تمام سطوح کاری و عملیاتی
- نوع آوری و ابداع شیوه‌های جدید در جهت ارتقاء و حفظ نیازهای جامعه
- توجه ویژه به جلب رضایت مشتریان و دریافت‌کنندگان خدمات

اهداف استراتژیک دانشکده پرستاری و مامای رامسر:

هدف کلی ۱: احداث ساختمان دانشکده در محوطه ۵ هکتاری

اهداف ویژه:

- ۱- ساخت ساختمان دانشکده تا پایان ۱۴۰۳ در سه فاز
- ۲- تشکیل کارگروه داخلی
- ۳- تشکیل کارگروه خارجی
- ۴- جلب حمایت‌های مسئولین شهر از قبیل امام‌جمعه، نماینده شهر، فرماندار و . . .
- ۵- جلب حمایت ریاست دانشگاه

استراتژی و محورهای عملیات ۱:

۱. اجرای فاز اول (خاک‌برداری، فونداسیون و اسکلت) تا پایان شهریور ۱۴۰۱
۲. اجرای فاز دوم (دیوارچینی، نازک‌کاری و تأسیسات) تا پایان شهریور ۱۴۰۲
۳. اجرای فاز سوم (تجهیزات و محوطه‌سازی) تا پایان سال ۱۴۰۳
۴. پیگیری اعتبارات تملک سرمایه‌ای از طریق نماینده مجلس
۵. پیگیری مصوبات سازمان برنامه و بودجه از طریق معاونت توسعه
۶. معرفی نماینده‌ای از کارگروه داخلی به دانشگاه جهت پیگیری امور مربوط به پروژه
۷. نظارت مستمر بر روند اجرای ساخت ساختمان دانشکده
۸. طراحی معیار و شاخص‌های اعضاء کارگروه‌ها
۹. تعیین اعضاء کارگروه داخلی جهت هماهنگی‌های داخل سازمان
۱۰. تعیین اعضاء کارگروه خارجی جهت هماهنگی با سازمان‌های مرتبط در شهرستان
۱۱. تشکیل جلسات منظم با کارگروه‌های داخلی و خارجی

۱۲. دعوت از افراد تأثیر گزار جهت جلب حمایت‌های شهرستان

۱۳. ارائه گزارش منظم از روند اجرایی پروژه دانشکده

هدف کلی ۲: توسعه مقاطع تحصیلات تکمیلی مبتنی بر نیاز منطقه

اهداف جزئی:

- ۱- توسعه مقاطع تحصیلات تکمیلی مبتنی بر نیاز منطقه به میزان ۵۰ درصد وضع موجود تا پایان ۱۴۰۵
- ۲- نیازسنجی و اولویت‌بندی ضرورت راه‌اندازی رشته‌های تحصیلات تکمیلی
- ۳- تهیه و تنظیم مستندات راه‌اندازی رشته‌های تحصیلات تکمیلی موردنیاز منطقه
- ۴- بسترسازی نیروی انسانی و تجهیزات لازم جهت راه‌اندازی رشته‌های تحصیلات تکمیلی موردنیاز منطقه
- ۵- دریافت مجوز از وزارت متبوع

استراتژی و محورهای عملیات ۲:

- ۱- تشکیل کارگروه تخصصی جهت نیازسنجی و اولویت‌بندی رشته‌های تحصیلات تکمیلی موردنیاز منطقه
- ۲- پیگیری درون بخشی و برون بخشی به منظور ایجاد شرایط راه‌اندازی رشته تحصیلات تکمیلی موردنیاز منطقه
- ۳- بازدید هیأت ارزشیابی وزارت متبوع به منظور راه‌اندازی رشته‌های تحصیلات تکمیلی مورد نیاز منطقه

هدف کلی ۳: دریافت مجوز رسمی مرکز مراقبت‌های پرستاری از وزارت بهداشت، درمان و آموزش

پزشکی

اهداف ویژه :

- ۱- دریافت مجوز رسمی مرکز مراقبت‌های پرستاری تا سال ۱۴۰۵ از وزارت بهداشت

استراتژی و محورهای عملیات ۳:

- ۱- ارائه طرح توجیهی طی جلسات منظم با معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه
- ۲- ارسال درخواست به معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه
- ۳- ارسال درخواست نیروی انسانی مورد نیاز به معاونت توسعه دانشگاه

هدف کلی ۴: تبدیل وضعیت مجله سلامت و سالمندی خزر به وضعیت علمی - پژوهشی

اهداف جزئی:

- ۱- بالا بردن اعتبار مجله موجود
- ۲- دریافت موافقت از دانشگاه جهت انتشار مجله علمی - پژوهشی
- ۳- دریافت مجوز علمی پژوهشی از وزارت بهداشت و درمان
- ۴- تأمین نیروی انسانی
- ۵- تأمین فضای فیزیکی مناسب
- ۶- تأمین تجهیزات لازم از جمله نرم‌افزار، کامپیوتر و...

استراتژی و محورهای عملیات ۴:

- ۱- پیگیری و تلاش برای indexing در پایگاه داده‌های DOAJt-jGate,ISC,Ebsco با معاون تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه
- ۲- افزایش سطح علمی مقالات ارسالی جهت انتشار در مجله علمی موجود
- ۳- حمایت مالی از داوران جهت داوری استاندارد مقالات
- ۴- ارائه طرح توجیهی با معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه
- ۵- درخواست جهت دریافت مجوز علمی-پژوهشی از کمیسیون نشریات به معاون تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه
- ۶- درخواست جهت دریافت مجوز مجله علمی پژوهشی به وزارت بهداشت و درمان به معاون تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه
- ۷- تشکیل جلسه با اعضاء هیأت علمی جهت انتخاب مدیرمسئول و سردبیر
- ۸- درخواست نیروی انسانی از معاونت پشتیبانی
- ۹- بروز رسانی نرم‌افزار یکتاوب و پشتیبانی سالانه آن
- ۱۰- اختصاص فضای فیزیکی مناسب

هدف کلی ۵: توسعه و ارتقاء ساختار هرم نیروی انسانی

اهداف ویژه:

- ۱- توسعه و ارتقاء ساختار هرم نیروی انسانی تا پایان سال ۱۴۰۵

استراتژی و محورهای عملیات ۵:

- ۱- نیازسنجی در جهت توسعه و ارتقاء ساختار هرم نیروی انسانی
- ۲- تشکیل جلسات با مسئولین مرتبط دانشگاه در جهت توجیه طرح پیشنهادی
- ۳- هماهنگی درون بخشی و برون بخشی در باز طراحی ساختار و هرم منابع انسانی
- ۴- برآورد نسبت دانشجو به کارکنان
- ۵- پیشنهاد ساختار تشکیلاتی منابع انسانی به معاونت توسعه‌ی مدیریت و منابع
- ۶- پیگیری‌های لازم تا حصول نتیجه

هدف کلی ۶: توسعه تسهیلات آموزشی و رفاهی جهت ارتقاء کیفیت آموزشی

اهداف ویژه:

- ۱- توسعه تسهیلات آموزشی و رفاهی جهت ارتقاء کیفیت آموزش تا پایان سال ۱۴۰۵
- ۲- اخذ مجوز جهت برقراری تسهیلات آموزشی و رفاهی در مراکز آموزشی - درمانی شهرستان‌های رامسر و تنکابن
- ۳- تجهیز اتاق پراتیک منطبق با تکنولوژی
- ۴- تجهیز اتاق پراتیک منطبق با تکنولوژی‌های آموزشی جدید

- ۵- اختصاص نیروی انسانی جهت تسهیل فرآیندهای آموزشی
- ۶- ارتقاء ارتباط بین بالین و آموزش
- ۷- ارتقاء مهارت اعضای هیات علمی در زمینه استفاده از تکنولوژی‌های آموزشی جدید مانند برد هوشمند، مانکن‌های شبیه‌سازی پزشکی
- ۸- به‌روزرسانی منابع موجود در کتابخانه دانشکده و خوابگاه دانشجویی
- ۹- ارتقاء توانمندی اعضای هیات علمی
- ۱۰- ارتقاء درجه علمی اعضای هیات علمی
- ۱۱- ارتقاء فرآیند ترفیع سالانه اعضای هیات علمی
- ۱۲- ارزشیابی اساتید

استراتژی و محورهای عملیات ۶:

- ۱- نیازسنجی جهت برقراری تسهیلات آموزشی و رفاهی
- ۲- تشکیل جلسات توجیهی با مسئولین دانشگاه (معاونت آموزشی و EDC)
- ۳- تشکیل جلسات متعدد با مسئولین مراکز آموزشی - درمانی جهت جلب همکاری‌های لازم
- ۴- ارائه درخواست دریافت تسهیلات به شورای دانشگاه
- ۵- ایجاد لینک‌های الکترونیکی مناسب در فضای وب دانشکده مانند سامانه علم سنجی، نوپا، آموزش ضمن خدمت و ...
- ۶- جلب همکاری مسئولین دانشگاه جهت تجهیز اتاق پراتیک
- ۷- جلب حمایت معاونت پشتیبانی دانشگاه جهت جذب نیرو
- ۸- جلب همکاری مسئولین دانشگاه جهت خرید و تجهیز کتابخانه خوابگاه
- ۹- پیگیری مستمر مدیر گروه بالینی از مشکلات احتمالی دانشجویان و مربیان و گزارش آن به معاون آموزشی جهت حل مشکل احتمالی
- ۱۰- تشکیل حداقل ۲ جلسه در طول ترم تحصیلی با نمایندگان دانشجویی جهت بررسی مشکلات آموزشی
- ۱۱- برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت ارتقاء توانمندی اعضای هیات علمی در استفاده از برد هوشمند و مانکن‌های شبیه‌سازی پزشکی
- ۱۲- نیازسنجی جهت کارگاه‌های مورد نیاز
- ۱۳- درخواست برگزاری کارگاه‌های آموزشی از EDC دانشگاه
- ۱۴- تشکیل کارگاه‌های مرتبط پژوهشی از قبیل مقاله‌نویسی، پروپوزال نویسی و ...
- ۱۵- برگزاری کارگاه‌های فرهنگی
- ۱۶- تشکیل کمیته منتخب دانشکده
- ۱۷- تسهیل در فرآیند ارتقاء درجه علمی اعضای هیات علمی
- ۱۸- اطلاع‌رسانی به موقع به اعضای
- ۱۹- تشکیل جلسه کمیته ترفیع دانشکده دو بار در سال
- ۲۰- ارسال به‌موقع پرونده‌های ترفیع به معاونت‌های مختلف جهت بررسی
- ۲۱- هماهنگی با دفتر ریاست دانشگاه جهت برگزاری به‌موقع کمیته ترفیع دانشگاه

- ۲۲- اطلاع‌رسانی جهت ارزشیابی اساتید از طریق سایت دانشکده و اتوماسیون
- ۲۳- فراهم کردن شرایط برای شرکت اعضاء هیات علمی در کارگاه‌های جستجوی پیشرفته منابع علمی شامل mendelay و endnote و نرم‌افزار رفرنس نویسی clinicalkey,uptodate,ovid,primal picture و در دانشگاه
- ۲۴- فراهم کردن شرایط شرکت اعضاء هیات علمی در کارگاه‌های جستجوی پیشرفته منابع علمی شامل ISI, Scopus,proQuest, pubmed و نرم‌افزار رفرنس نویسی Endnote و mendelay در دانشگاه
- ۲۵- شرکت کتابداران در کارگاه‌های ویژه بازآموزی در دانشگاه
- ۲۶- برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان
- ۲۷- شرکت اعضاء هیات علمی در کارگاه‌های مربوط به ارتقاء H-index و citation و ویژه اعضاء هیات علمی در پایگاه‌های استنادی
- ۲۸- ورود اطلاعات کلیه پایان‌نامه‌های دانشجویی و منابع در نرم‌افزار آذرخش
- ۲۹- به‌روزرسانی وبسایت کتابخانه
- ۳۰- درج به‌موقع برنامه‌های آموزشی، طرح درس‌ها و تقویم‌های آموزشی در وبسایت دانشکده

هدف کلی ۷: توسعه تسهیلات جهت ارتقاء توانمندی پژوهشی دانشجویان

اهداف ویژه:

- ۱- توسعه تسهیلات جهت ارتقاء کیفیت پژوهشی دانشجویان تا پایان شش‌ماهه اول سال ۱۴۰۵
- ۲- بازطراحی فعالیت کمیته تحقیقات دانشجویی
- ۳- برگزاری کارگاه‌های پژوهشی دانشجویان مرکز تحقیقات دانشجویی
- ۴- افزایش خلاقیت و نوآوری دانشجویان
- ۵- افزایش توانمندسازی آموزشی دانشجویان

استراتژی و محورهای عملیات ۷:

- ۱- مشخص نمودن مسئول کمیته تحقیقات دانشجویی و به روز کردن شرح وظایف
- ۲- بررسی عملکرد کمیته تحقیقات دانشجویی (نکات ضعف و قوت)
- ۳- جلب دانشجویان علاقه مند به پژوهش برای فعالیت در کمیته تحقیقات دانشجویی
- ۴- تشکیل جلسات متعدد با اعضاء کمیته تحقیقات دانشجویی جهت ایجاد انگیزه
- ۵- نیازسنجی کارگاه‌های پژوهشی توسط مسئول کمیته تحقیقات دانشجویی
- ۶- طراحی کارگاه‌های پژوهشی
- ۷- جلب حمایت معاونت پژوهشی دانشگاه جهت پشتیبانی
- ۸- تشکیل کمیته خلاقیت و نوآوری
- ۹- شناسایی دانشجویان مستعد
- ۱۰- ایجاد انگیزه در دانشجویان و فراهم کردن شرایط جهت شرکت در برنامه‌های استارت آپ
- ۱۱- ایجاد انگیزه در دانشجویان جهت شرکت در المپیاد دانشجویی

۱۲- تدوین فلوجارت جهت شرکت دانشجویان در المپیاد دانشجویی

۱۳- تشویق دانشجویان با معدل الف و ارتقاء معدل

۱۴- برگزاری کارگاه‌های آموزشی

هدف کلی ۸: ارتقاء فرآیند ارزشیابی

اهداف جزئی:

۱- طراحی و باز طراحی فرآیند ارزشیابی دانشجویان تا پایان سال ۱۴۰۵

۲- طراحی گام‌های آموزشی برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی

۳- تهیه و تنظیم لاگ بوک برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی

۴- نظارت دقیق بر نحوه ارزشیابی دانشجو و اساتید

استراتژی و محورهای عملیات ۸:

۱- تشکیل جلسات با گروه‌های آموزشی مختلف جهت توجیه علل بازنگری فرآیندهای ارزشیابی دانشجویان

۲- تدوین گام‌های آموزشی متناسب با سرفصل‌های جدید

۳- طراحی لاگ بوک در گروه‌های مختلف آموزشی

۴- اطلاع‌رسانی به دانشجویان و اساتید در زمینه زمان ارزشیابی

۵- ارائه پیشنهادات در زمینه فرم‌های ارزشیابی در سامانه هم‌اوا به مسئول EDC دانشگاه

هدف کلی ۹: ارتقاء فعالیت‌های فرهنگی و فوق برنامه

اهداف جزئی:

۱- ارتقاء سلامت معنوی کارکنان، دانشجویان و اعضای هیات علمی

۲- ارتقاء سلامت جسمی کارکنان، دانشجویان و اعضای هیات علمی

۳- ارتقاء سلامت روانی کارکنان، دانشجویان و اعضای هیات علمی

۴- ارتقاء سلامت روانی کارکنان، دانشجویان و اعضای هیات علمی

استراتژی و محورهای عملیات ۹:

معرفی دبیر کارگروه سلامت کارکنان به شبکه بهداشت و اجرای برنامه‌های ابلاغی به سلامت کارکنان

۱- تشکیل تیم‌های مختلف ورزشی برای دانشجویان

۲- تشکیل شورای صنفی

۳- تشکیل شورای فرهنگی

۴- برگزاری مراسم مذهبی در دانشکده و خوابگاه دانشجویی

۵- برگزاری مسابقات فرهنگی برای کارکنان و دانشجویان

۶- برگزاری کارگاه‌های فرهنگی برای اعضای هیات علمی

۷- برگزاری کارگاه‌های توانمندسازی در حوزه سلامت معنوی برای کارکنان

- ۸- برگزاری برنامه‌های پیاده‌روی و کوه‌پیمایی برای کارکنان و اعضاء هیات علمی
- ۹- برگزاری برنامه‌های تشویقی جهت شرکت کارکنان در پیاده‌روی روزانه
- ۱۰- توزیع داروهای مکمل مانند قرص مولتی‌ویتامین و کپسول ویتامین D بین کارکنان و اعضاء هیات علمی
- ۱۱- حضور مشاورین در خوابگاه دانشجویی و دانشکده بر اساس برنامه تنظیم شده
- ۱۲- دعوت از سخنرانان برجسته و مطرح در زمینه سلامت روان.
- ۱۳- برگزاری کارگاه‌های مشاوره روان برای دانشجویان توسط مشاورین دانشکده
- ۱۴- برگزاری مسابقات ورزشی برای دانشجویان و کارکنان
- ۱۵- هماهنگی جهت استفاده دانشجویان پسر از باشگاه‌های موجود در شهر در رشته‌های مختلف
- ۱۶- تدوین برنامه جهت استفاده دانشجویان پسر از باشگاه ورزشی موجود در خوابگاه
- ۱۷- برگزاری منظم شورای فرهنگی با حضور تشکل‌های دانشجویی (بسیج دانشجویی، انجمن اسلامی، کانون دانشجویی هلال احمر و شورای صنفی، انجمن اسلامی)
- ۱۸- اجرای مصوبات شورای فرهنگی
- ۱۹- برگزاری اردوهای دانشجویی
- ۲۰- اجرای برنامه‌های متنوع فرهنگی در مناسبت‌های مختلف (روز دانشجو، روز پرستار، روز جوان، روز خوابگاه، روز کارمند، روز استاد...)
- ۲۱- برگزاری نماز جماعت ظهر در نمازخانه دانشکده
- ۲۲-

هدف کلی ۱۰: ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های کتابخانه

اهداف ویژه:

- ۱- ارتقاء سطح جستجوی منابع علمی الکترونیک
 - ۲- خرید منابع علمی چاپی و الکترونیک
- استراتژی و محورهای عملیات ۱۰:**
- ۱- تجهیز کتابخانه دیجیتال
 - ۲- برقراری اینترنت بی‌سیم در محیط دانشکده و خوابگاه دانشجویی
 - ۳- خرید کتب اورجینال و مرجع جهت کتابخانه مرکزی از نمایشگاه کتاب
 - ۴- خرید کتب جهت کتابخانه خوابگاه دانشجویی

نقاط قوت

- اعضای هیأت علمی مجرب و توانمند به‌عنوان الگوی مناسب
- گروه‌های آموزشی مستقل
- رشته‌های تحصیلات تکمیلی پرستاری داخلی-جراحی و پرستاری سالمندی
- دانشجویان بانگیزه، توانمند و نخبه در دانشکده
- کمیته‌ها و انجمن‌های علمی دانشجویی فعال و علاقه‌مند مانند کمیته تحقیقات دانشجویی و کمیته علمی
- دفتر توسعه آموزش مستقل و فعال در دانشکده
- همکاران توانمند در رده‌های مدیریتی عالی دانشگاه
- توانایی برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت
- تعهد مسئولین دانشکده به تعالی سازمان و حمایت مناسب مسئولین دانشگاه از فعالیت‌های دانشکده
- مجله علمی سلامت و سالمندی خزر در دانشکده
- دسترسی به اینترنت، وجود سیستم آوا، آذرخش، یکتا وب، اتوماسیون، نرم‌افزار تصحیح آزمون‌ها
- اتحاد و صمیمیت کارکنان سازمان ارتباط بسیار صمیمی با دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی دانشگاه
- وجود واحد مستقل مالی
- داشتن مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری
- EDO مستقل
- سالن ورزشی مستقل جنب خوابگاه
- تشکل‌های فعال دانشجویی
- مراکز آموزشی درمانی برای آموزش بالینی
- مرکز آموزش مهارت‌های بالینی استاندارد و فعال
- پیگیری مراحل دانشجویان بیمار
- کارشناسان با تجربه در حوزه‌های آموزش و امور اداری و مالی
- دارا بودن نماینده در کمیسیون امور بانوان و خانواده فرمانداری

- مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری
- اشتغال به تحصیل تعدادی از اعضای هیات علمی و کارکنان دانشکده
- برخورداری از حمایت مسئولین دانشگاه
- کمیته تحقیقات دانشجویی فعال
- کتابخانه مستقل و برخوردار از کتاب‌های متنوع و تخصصی و مجلات بروز
- تفاهم‌نامه دانشکده و دانشگاه بابل، دانشگاه مازندران و بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی - درمانی تابعه
- انتخاب رئیس دانشکده به‌عنوان رئیس کمیته علمی اعتماد در شورای هماهنگی مبارزه با مواد مخدر رامسر
- عضویت ریاست دانشکده در شورای اداری شهرستان
- ارتقاء اعضای هیأت علمی به رتبه استادیاری و دانشیاری
- سلف‌سرویس مستقل
- شوراهاى مختلف آموزشی و پژوهشی (آموزشی، تحصیلات تکمیلی، Edo، پژوهشی، ارزشیابی سؤالات و...)
- خوابگاه دانشجویی دخترانه مستقل
- سایت کامپیوتری مجهز جهت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دانشجویان
- فراهم بودن زیرساخت‌های دولت الکترونیک
- سایت مجزا در دانشکده و خوابگاه برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی
- اتاق استراحت برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی
- وجود دوربین مداربسته در دانشکده و خوابگاه جهت برقراری امنیت فضای فیزیکی دانشکده و خوابگاه
- نظارت امنیتی ویژه مسئول حراست
- دارا بودن بیش از یک مسئولیت مدیران میانی (معاون آموزشی، رئیس امور عمومی، مسئول روابط عمومی، مسئول خدمات)

نقاط ضعف

- چارت تشکیلاتی ضعیف و ناقص و عدم تناسب آن با اهداف توسعه‌ای دانشگاه و دانشکده
- عدم وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی

- عدم وجود خوابگاه برای پسران
- عدم وجود سالن آمفی تئاتر
- عدم وجود سالن امتحانات
- کمبود تجهیزات در مرکز مهارت‌های بالینی در دانشکده
- کمبود کارشناس رسمی در گروه‌های آموزشی و EDO
- عدم تناسب عضو هیأت علمی به دانشجو و فقدان و کمبود هیأت علمی تمام‌وقت در گروه پرستاری داخلی - جراحی و سلامت جامعه
- ضعف در تسلط به زبان انگلیسی در امر آموزش بین‌الملل

لیست ذینفعان دانشکده پرستاری

ذینفعان داخلی

- ۱- ریاست
- ۲- معاون آموزشی
- ۳- رئیس امور عمومی و مالی
- ۴- مدیران گروه‌های آموزشی
- ۵- اعضای هیات علمی
- ۶- مسئول امور فرهنگی و دانشجویی
- ۷- مسئول حراست
- ۸- مسئول IT
- ۹- مسئول روابط عمومی
- ۱۰- مسئول خدمات
- ۱۱- کارکنان اداری ، آموزشی و خدماتی دانشکده
- ۱۲- دانشجویان پرستاری ، بهداشت عمومی ، پرستاری داخلی - جراحی و پرستاری سالمندی
- ۱۳- نماینده نهاد مقام معظم رهبری
- ۱۴- تشکل‌های دانشجویی
- ۱۵- دانشجویان سایر دانشکده‌ها
- ۱۶- مددجویان و دریافت‌کنندگان خدمات بهداشتی و درمانی
- ۱۷- مراکز و شبکه‌های بهداشتی درمانی
- ۱۸- آحاد مردم جامعه

ذینفعان خارجی

- ۱- فرمانداری
- ۲- شورای شهر
- ۳- شهرداری
- ۴- مدیریت شبکه بهداشت و درمان
- ۵- بیمارستان‌ها و مراکز درمانی
- ۶- دانشگاه آزاد اسلامی
- ۷- دانشگاه پیام نور
- ۸- دانشگاه ملامصدرا
- ۹- دانشگاه رحمان
- ۱۰- دانشگاه کسری
- ۱۱- پردیس بین‌الملل
- ۱۲- نیروی انتظامی
- ۱۳- بسیج دانشجویی
- ۱۴- سپاه پاسداران
- ۱۵- بنیاد شهید و امور ایثارگران
- ۱۶- مرکز دانش‌بنیان (نوآوری)
- ۱۷- اداره میراث فرهنگی و گردشگری
- ۱۸- بانک‌ها
- ۱۹- هلال احمر
- ۲۰- سازمان‌های بیمه‌گر
- ۲۱- شرکت‌های طرف قرارداد
- ۲۲- خیرین و مؤسسات خیریه
- ۲۳- شرکت برق
- ۲۴- سازمان آب و فاضلاب
- ۲۵- شرکت گاز
- ۲۶- شرکت مخابرات
- ۲۷- سازمان آتش‌نشانی
- ۲۸- سازمان بهزیستی
- ۲۹- سازمان انتقال خون
- ۳۰- گروه‌های علمی و سایر دانشگاه‌های پزشکی و غیرپزشکی
- ۳۱- بنیاد شهید

فرصت‌ها

- وجود سند چشم‌انداز توسعه ۲۰ ساله ، نقشه جامع علمی و بسته‌های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی کشور به‌عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک
- سیاست‌گذاری وزارت متبوع بر گسترش کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی با توجه به کمبود پرستار و نیاز شدید به تربیت نیروی حرفه‌ای.
- سیاست‌گذاری معاونت آموزشی وزارت متبوع بر ارتقا کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاه‌ها
- وجود برنامه اعتباربخشی مراکز آموزشی و درمانی و دانشگاه برای رتبه‌بندی دانشکده‌ها
- وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه اعضاء هیات علمی
- وجود دانشکده مستقل علمی و تفویض اختیار به دانشکده در بعضی از امور
- سیاست جذب هیات علم بالینی در پرستاری
- امکان استفاده از ظرفیت آموزش مجازی
- وجود شورای اداری توانمند در شهرستان و نگرش مثبت به توسعه آموزش دانشکده پرستاری و مامایی
- امکان توسعه همکاری‌های بین بخشی با دستگاه‌های مختلف شهرستان
- وجود کمیته‌های مختلف آموزشی ، پژوهشی تحصیلات تکمیلی ، کمیته EDO و کمیته تحقیقات دانشجویی و انجمن‌های علمی دانشجویی
- وجود دانشجویان علاقه‌مند برای رشد و بالندگی

تهدیدها

- عدم توجه به اصلاح و ترمیم چارت سازمانی مطابق با تغییرات و وظایف محوله به دانشگاه
- تبعیض در بین رشته‌های مختلف وزارت بهداشت و درمان در تمامی سطوح آموزشی درمانی و بهداشتی
- عدم ثبات نیروی انسانی به دلیل استفاده از نیروی طرح و تعهد
- آموزشی نبودن ساختار بیمارستان‌های مورد استفاده در کارآموزی دانشجویان شهرستان‌های رامسر و تنکابن
- ضعف نگرش نسبت به کار تیمی در گروه پزشکی
- کمبود وجود بازار کار برای دانشجویان رشته بهداشت عمومی
- گسترش روحیه مدرک‌گرایی در جامعه
- سبک زندگی ناسالم در جامعه و جوانان
- نبود تعریف مشخص و مدون اختیارات برای متخصصین پرستاری و مامائی در نظام بهداشتی و درمانی کشور
- استیجاری بودن ساختمان دانشکده
- عدم جایگزین شدن کارکنان و اعضاء هیات علمی بازنشسته