



دانشگاه علوم پزشکی
و خدمات بهداشتی درمانی اردبیل
ARDABIL UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCES

دانشکده پرستاری و مامایی

برنامه راهبردی دانشکده



بازنگری: مرداد ۱۴۰۳



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

برنامه راهبردی

Strategic Planning

دانشکده پرستاری و مامایی
Faculty of Nursing & Midwifery
دانشگاه علوم پزشکی اردبیل
Ardabil University of Medical Sciences
۱۴۰۰ – ۱۴۰۵

اعضاء کمیته تدوین برنامه راهبردی دانشکده

- دکتر ناصر مظفری (رئیس دانشکده)
- دکتر مهدی اجری (معاون آموزشی دانشکده)
- دکتر معصومه آقامحمدی (معاون پژوهشی دانشکده)
- خانم زهرا خلیلی (سرپرست دفتر توسعه آموزش دانشکده)
- دکتر فاطمه ابراهیمی (مدیر گروه پرستاری داخلی جراحی)
- دکتر مهدی اجری (مدیر گروه پرستاری مراقبت های ویژه و اتاق عمل)
- دکتر فریده مصطفی زاده (مدیر گروه مامایی)
- دکتر سعید مهتری (مدیر گروه پرستاری اورژانس و فوریت پزشکی)
- دکتر رجب دشتی کلانتر (عضو هیئت علمی دانشکده)
- دکتر محمود شمشیری (عضو هیئت علمی دانشکده)
- دکتر عقیل حبیبی (عضو هیئت علمی دانشکده)
- خانم رقیه رضائی خاله سرائی (کارشناس EDO و اعتباربخشی دانشکده)
- آقای خیراله عباسی (رئیس امور عمومی دانشکده)
- آقای جعفر کاظمی (رئیس امور مالی)
- خانم فریده سیفی (سرپرست اداره آموزش دانشکده)

پیشگفتار

امروزه در راستای سیاستهای کلان نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و در جهت ارتقاء سلامت جامعه، تعالی دانشگاه ها و بهبود کیفیت خدمات ارائه شده در موسسات آموزشی، داشتن اهداف و برنامه ریزی راهبردی امری ضروری است. در برنامه ریزی استراتژیک بعنوان یک رویکرد موفق در آموزش عالی، برای دستیابی به اهداف و نتایج از پیش تعیین شده نقشه راهبردی ترسیم شده، اقدامات و فعالیتهای عملیاتی مشخص می شود و بعد از اجرا بر اساس شاخصها و معیارهای تعیین شده مورد ارزیابی قرار می گیرد تا میزان دستیابی به اهداف و چشم انداز مورد نظر تعیین شود.

در همین راستا در دانشکده پرستاری و مامایی اردبیل همسو با دورنما و رسالت دانشگاه، ماموریتهای دانشکده ترسیم شده و برنامه عملیاتی تدوین شده است. در این دانشکده ما تلاش می کنیم، محیط مطلوبی را برای دانش افزایی تخصصی دانشجویان و دانش پژوهان در رشته ها و مقاطع مختلف فراهم نمائیم. هدف اصلی ما تربیت نیروی انسانی توانمند، پویا، خلاق، کارآمد و متعهد در عرصه پرستاری، مامایی، اتاق عمل و فوریتهای پزشکی است. لذا برای ارتقاء موقعیت دانشکده در سطح کشور، فراهم کردن محیط آموزشی مناسب برای تربیت حرفه ای دانشجویان، ارتقاء کیفیت آموزش و جایگاه پژوهش و ایجاد زمینه مناسب برای تولید علم و ایجاد رشته های جدید در راستای پاسخگویی به نیازهای جامعه در دستور کار قرار دارند.

دکتر ناصر مظفری
رئیس دانشکده پرستاری و مامایی

معرفی دانشکده

دانشکده پرستاری و مامایی اردبیل از سال ۱۳۷۲ در فضای مشترک با دانشکده پزشکی، پیراپزشکی و حوزه معاونت دانشگاهی با پذیرش ۴۶ دانشجو در رشته کارشناسی پرستاری و کاردانی مامایی شروع به فعالیت نمود. در سال ۱۳۷۴ نسبت به پذیرش دانشجوی پرستاری و مامایی در دوره های شبانه اقدام نمود.

در سال ۱۳۸۴ دانشکده موفق به کسب مجوز پذیرش دانشجوی مامایی در مقطع کارشناسی شد و اولین دوره دانشجویان این مقطع را از نیمسال اول ۱۳۸۵ پذیرش نمود. در بهمن ۱۳۸۵ مجوز رشته فوریت‌های پزشکی در مقطع کاردانی اخذ و از سال ۱۳۸۶ اولین دوره دانشجویی پذیرفته شدند. مقطع کارشناسی فوریت‌های پزشکی از نیمه اول سال ۱۳۹۹ جایگزین کاردانی گردید. همچنین از مهرماه ۱۳۸۷ رشته اتاق عمل از دانشکده پزشکی و پیراپزشکی منفک و به دانشکده پرستاری و مامایی اضافه گردید.

با توجه به اهمیت ایجاد رشته های تحصیلات تکمیلی و لزوم استقلال دانشکده پرستاری و مامایی ساختمان بهداشت استان در اواخر سال ۱۳۸۹ در اختیار دانشکده قرار گرفت. از بهمن ماه ۱۳۹۲ اولین دوره دانشجویان کارشناسی ارشد پرستاری ویژه پذیرش و در مهرماه ۱۳۹۳ رشته کارشناسی ارشد پرستاری داخلی- جراحی، در سال ۱۳۹۶ رشته کارشناسی ارشد پرستاری اورژانس، در سال ۱۳۹۸ رشته کارشناسی ارشد آموزش مامایی و در سال ۱۴۰۰ کارشناسی ارشد پرستاری کودکان به جمع رشته های تحصیلات تکمیلی دانشکده اضافه گردید.

در حال حاضر، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اردبیل، مسئولیت آموزش حدود ۷۰۰ دانشجو در رشته های پرستاری، مامایی، اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی و در دوره تحصیلات تکمیلی کارشناسی ارشد در پنج رشته پرستاری داخلی- جراحی، اورژانس، مراقبت های ویژه، کودکان و کارشناسی ارشد آموزش مامایی را بر عهده دارد.

رویکرد آتی این دانشکده تلاش برای تداوم تربیت نیروی انسانی ماهر، متعهد، خلاق، متفکرشجاع، موثر و کارآمد در رشته های مختلف برای ارائه خدمات پرستاری، مامایی، اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی در حوزه های بهداشتی، درمانی، توانبخشی، آموزشی، مراقبتی و حمایتی به اقشار مختلف جامعه و ایجاد رشته های تحصیلات تکمیلی از جمله پرستاری سالمندی، پرستاری روان در مقاطع ارشد و دکتری در رشته های آموزش پرستاری می باشد.

ماموریت / رسالت (Mission)

ماموریت این دانشکده پیشبرد برنامه های دقیق و موثر دانشگاهی برای ایجاد فرهنگ آموزشی علم و عمل که الهام بخش تربیت نیروی انسانی حرفه ای متخصص، متعهد، خلاق و شجاع برای تامین نیازهای در حال رشد پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی در سطح جوامع محلی، ملی و جهانی با تقویت مشارکت های متقابل دانشگاهی و جهانی است.

چشم انداز (Vision)

جامعه حرفه ای شجاع، متخصص و متعهد به تحول در سلامت فرد، خانواده و جامعه برای ارتقای سلامتی و بهزیستی جوامع محلی، ملی و جهانی

ارزش ها و باورها (Values)

ارزشهای سازمانی زیر بنای فرهنگ سازمانی است. اصول و راهنمای دانشکده پرستاری و مامایی در تصمیمات و رفتارها مطابق با موارد زیر خواهد بود:

V1 - خدامحوری، حفظ شأن و کرامت انسانی ذینفعان

V2 - وظیفه شناسی، مسئولیت پذیری و شایستگی حرفه ای

V3 - حرفه مندی با رعایت کدهای اخلاق حرفه ای پژوهشی و آموزشی

V4 - ایجاد فرهنگ شجاعانه، شایسته سالاری و روزآمدی

V5 - احترام متقابل و ارتباط مناسب از طریق الگوبرداری از صداقت، درستکاری، مراقبت، شفقت و انصاف

V6 - مشارکت، همدلی و نوآوری

V7 - رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت های آنان به منظور ارتقای بهره وری

اهداف استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی (Strategic Goals)

- SG1- تربیت دانشجویان کارآمد، حرفه ای، متعهد و شجاع در بستر آموزشی، پژوهشی و بالینی مناسب بر اساس ارزشهای والای انسانی و اخلاقی و باورهای معنوی و دینی
- SG2- توسعه فضای فیزیکی استاندارد
- SG3- فراهم کردن شرایط ارتقاء توانمندیهای اعضای هیات علمی در زمینه های مختلف آموزشی، پژوهشی و بالینی
- SG4- توسعه تحصیلات تکمیلی و ایجاد رشته های تحصیلی جدید تا مقطع دکتری بر اساس نیازهای جامعه
- SG5- توسعه تعامل دانشکده با دانشگاهها، دانشکده ها، ادارات و نهادهای مختلف داخلی و خارجی در حوزه های مختلف آموزشی و پژوهشی
- SG6- توسعه اخلاق حرفه ای در آموزش، پژوهش و بالین
- SG7- استقرار ساختارهای ارزشیابی و اعتباربخشی مناسب در دانشکده
- SG8- توسعه فعالیتهای فرهنگی، اعتقادی و اجتماعی در بین اعضای هیات علمی، کارکنان و دانشجویان
- SG9- رضایتمندی گیرندگان خدمات ارائه شده در دانشکده (اساتید، کارکنان، دانشجویان و مراجعه کنندگان)
- SG10- بین المللی سازی

استفاده از مدل SWOT برای تدوین استراتژی ها

در SWOT استفاده از مدل تجزیه و تحلیل محیط داخلی و خارجی سازمان مورد بررسی قرار می گیرد. تجزیه و تحلیل SWOT در راستای شناخت نقاط ضعف و قوت سازمان بوده تا بتواند به درستی در فرصت های محیطی سرمایه گذاری کند و اثر تهدیدات را به حداقل برساند. در واقع مدل SWOT نقاط قوت (Strengths)، نقاط ضعف (Weaknesses) و تهدیدها (Threats)، فرصتها (Opportunities)، موقعیت استراتژیک سازمان را در یک زمان معین به تصویر می کشد.

نقاط قوت (Strengths):

- S1- وجود اعضای هیأت علمی و کارکنان مجرب و توانمند بعنوان الگوی مناسب
- S2- وجود گروه های مستقل آموزشی
- S3- وجود رشته های تحصیلات تکمیلی
- S4- وجود دانشجویان با انگیزه، توانمند و نخبه در دانشکده
- S5- وجود کمیته ها و انجمن های علمی دانشجویی فعال و علاقه مند
- S6- وجود دفتر توسعه آموزش مستقل و فعال در دانشکده
- S7- وجود همکاران توانمند در رده های مدیریتی عالی دانشگاه
- S8- وجود دپارتمان تخصصی پرستاری در مرکز آموزشی و درمانی
- S9- تعهد مسئولین دانشکده به تعالی سازمان و حمایت مناسب مسئولین دانشگاه از فعالیت های دانشکده
- S10- وجود مجله علمی پژوهشی (سلامت و مراقبت) در دانشکده
- S11- وجود زیر ساخت های مناسب اینترنت، سامانه و نرم افزارهای کاربردی
- S12- وجود ارتباط مناسب و انگیزه موثر در ارتقای دانشکده
- S13- وجود مرکز مشاوره برای دانشجویان در دانشکده
- S14- وجود مراکز آموزشی، بهداشتی و درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی
- S15- وجود مراکز آموزش مهارت های بالینی استاندارد و فعال پرستاری و مامایی
- S16- وجود مراکز تحقیقات ناباروری قفقاز و ریحانه، مرکز تحقیقات سرطان ارس، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت دانشگاه، مرکز تحقیقات گوارش و کبد و بیماریهای ریوی، مرکز تحقیقات آبدرمانی و طب سنتی

S17 _ وجود چارت سازمانی هیئت علمی مناسب

S18 _ وجود کتابخانه مستقل و برخوردار از کتاب های متنوع و تخصصی بروز

S19 _ وجود تفاهم نامه با دانشگاه های مختلف استان (دانشگاه محقق اردبیلی و...), سازمان ها و ادارات مختلف (بهبهیستی، شهرداری اردبیل، اداره کل ورزش و جوانان استان و...)

S20 _ وجود توانمندی بالا و مناسب اعضای هیئت علمی و کارکنان

S21 _ وجود دو پراتیک فعال در دانشکده (پراتیک اتاق عمل، پرستاری، مامایی، فوریت پزشکی)

S22 _ وجود بوفه دانشجویی و ارائه خدمات مورد نیاز دانشجویان

نقاط ضعف (Weakness)

W1- قدیمی بودن چارت تشکیلاتی و عدم تناسب آن با اهداف توسعه ای دانشگاه و دانشکده

W2- کمبود فضای مناسب و استاندارد آموزشی و پژوهشی

W3 - کمبود فضای مناسب و در شأن اعضای هیأت علمی و مربیان در مراکز آموزشی و درمانی و مراکز بهداشتی

W4- کمبود تخصیص و نبود بودجه مشخص برای توسعه آموزش و فرهنگ دانشکده

W5- حقوق و مزایای پائین اعضای هیأت علمی و مربیان حق التدریس

W6 - کمبود تجهیزات و غیر استاندارد بودن فضای مرکز مهارت های بالینی در دانشکده

W7 - عدم توزیع ناعادلانه امکانات بین رشته های مختلف دانشگاه و کمبود فضای مناسب در مراکز آموزشی و درمانی برای دانشجویان

W8 _ ضعف ساختار و فرهنگ آموزشی در برخی از مسئولین مراکز آموزشی و درمانی

W9 - عدم پرداخت کارانه به هیئت علمی بالینی پرستاری

W10 - کمبود کارشناس رسمی در گروههای آموزشی

W11- عدم تناسب تعداد عضو هیأت علمی به دانشجو و کمبود هیأت علمی تمام وقت در گروه های آموزشی

W12 - ضعف در زیرساخت جذب دانشجوی بین المللی

W13 - پائین بودن حق الزحمه حق التدریس و تأخیر در پرداخت

فرصت ها (Opportunities)

- O1 - وجود سند چشم انداز توسعه ۲۰ ساله، نقشه جامع علمی و بسته های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی کشور به عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک
- O2 - سیاست گذاری وزارت متبوع برای گسترش کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی با توجه به کمبود پرستار و نیاز شدید به تربیت نیروی حرفه ای
- O3 - امکان اعزام اعضای هیأت علمی و مربیان آموزشی به دوره های آموزشی داخل و خارج
- O4 - سیاست گذاری معاونت آموزشی وزارت متبوع برای ارتقا کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاه ها
- O5 - نگرش مثبت مسئولین دانشگاه برای توسعه رشته های جدید و جذب دانشجویان
- O6 - وجود برنامه اعتباربخشی مراکز آموزشی و درمانی و دانشگاه برای رتبه بندی دانشکده ها
- O7 - وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه اعضای هیأت علمی
- O8 - وجود مراکز آموزشی و درمانی در حال توسعه و جدید
- O9 - وجود دانشکده مستقل و تفویض اختیار به دانشکده در بعضی از امور
- O10 - سیاست جذب هیات علمی بالینی در رشته های پرستاری و مامایی
- O11 - وجود امکان استفاده از ظرفیت آموزش مجازی
- O12 - وجود شورای هماهنگی در استان و نگرش مثبت به توسعه آموزش دانشکده پرستاری و مامایی
- O13 - امکان توسعه همکاری های بین بخشی با دستگاه های مختلف استان
- O14 - وجود کمیته های مختلف آموزشی، پژوهشی و تحصیلات تکمیلی در دانشکده (کمیته EDO، کمیته تحقیقات دانشجویی و انجمن های علمی دانشجویی)

O15 - وجود دانشجویان علاقه مند برای رشد و بالندگی

O16 - موقعیت مناسب جغرافیایی استان جهت بین المللی سازی آموزش و توریسم درمانی

O17 - وجود سایت و دپارتمان پرستاری و مامایی در مرکز آموزشی درمانی امام خمینی (ره)

تهدیدها (Threats)

T1- ضعف نگاه سیستمی و کل نگر و همکاری بین بخشی در بین معاونت های مختلف وزارت و دانشگاه

T2 - تبعیض در بین رشته های مختلف وزارت بهداشت و درمان در تمامی سطوح آموزشی درمانی و بهداشتی

T3- آسیب ناشی از تصمیم گیری های غیر کارشناسی مرتبط با جذب و استخدام هیات علمی و مربی آموزشی در سطوح بالا

T4- آموزشی نبودن ساختار برخی از بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه

T5 - تصمیم گیری های سیاسی و بدون کارشناسی در ایجاد و توسعه رشته ها و دانشکده های پرستاری و مامایی اقماری

T6 - عدم اجرای کامل آیین نامه هیأت علمی بالینی و عدم اختصاص کارانه برای آن ها در دانشگاه ها

T7 - اولویت داشتن درمان بر آموزش در مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه

T8 - ضعف نگرش نسبت به کار تیمی در گروه پزشکی

T9 - کمبود وجود بازار کار برای دانش آموختگان برخی رشته ها

T10 - عدم شروع ساختمان دانشکده پرستاری و مامایی در طرح جامع دانشگاه علی رغم قدمت آن نسبت به دانشکده های دیگر

T11 - وجود نگرش درمان محوری بجای سلامت محوری در سیاست گذاران حوزه سلامت و آموزش پزشکی

T12 - گسترش روحیه مدرک گرایی در جامعه

T13 - سبک زندگی ناسالم در جامعه و جوانان

T14 - نبود تعریف مشخص و مدون اختیارات برای متخصصین پرستاری و مامایی در نظام بهداشتی و درمانی کشور

T15 – کاهش انگیزه حضور در کسوت مربی و هیات علمی در میان فارغ التحصیلان توانمند

T16 – کمبود منابع و فضای فیزیکی

• اهداف کلان دانشکده پرستاری و مامایی

هدف دانشکده، توسعه و پیشرفت مداوم آموزش و پرورش دانشجویان و حرفه ای دانشجویان برای کسب بالاترین سطح شایستگی در امر آموزش و عملکرد منطبق با دانش و اخلاق پرستاری، مامایی، اتاق عمل و فوریت های پزشکی در رده های کارشناسی و تحصیلات تکمیلی است.

G1- اصلاح ساختار سازمانی و چارت تشکیلاتی هیات علمی به تفکیک گروه های آموزشی و کادر نیروی انسانی مورد نیاز به میزان ۸۰ درصد

G2 - توسعه آموزش علوم پزشکی برای پاسخ به نیازهای نظام سلامت (اصلاح ساختار و ارتقاء کمی و کیفی فرآیندهای آموزشی دانشکده - توانمندسازی اساتید در حیطه های مختلف - تجهیز امکانات آموزشی- جذب نیرو (گسترش چارت) - اخذ مجوز کارشناسی ارشد در رشته های روان پرستاری، مشاوره مامایی، پرستاری سالمندی و دکتری پرستاری)

G3- ارتقا رفاه و سطح انگیزش نیروهای انسانی دانشکده پرستاری و مامایی

G4 - ارتقاء سطح تعامل درون بخشی و برون بخشی

G5 - ارتقاء سطح توانمندی اعضای هیأت علمی

G6 - ارتقاء سطح توانمندی دانش آموختگان دانشکده

G7 - گسترش روابط علمی و پژوهشی با مراکز علمی و دانشگاهی و مراکز علمی خارج از کشور

G8 - ارتقاء کیفیت خدمات سلامت ارائه شده توسط دانشجویان و اساتید دانشکده

G9 - توسعه آموزش مجازی در علوم پرستاری، مامایی، اتاق عمل و فوریت پزشکی

G10 - بین المللی سازی آموزش پرستاری و مامایی (جذب دانشجوی خارجی در رشته ارشد پرستاری و مامایی)

G11 - نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در آموزش رشته های پرستاری، مامایی، اتاق عمل و فوریت پزشکی

G12 - ارتقاء نظام ارزیابی و آزمون های رشته های پرستاری، مامایی، اتاق عمل و فوریت پزشکی

G13- ایجاد دانشکده نسل سوم و بسترسازی برای نسل چهارم

▪ اهداف میان مدت

- G1 - ارتقاء رضایت شغلی اعضای هیات علمی
- G2- رسیدن به حد استاندارد از نظر نسبت استاد به دانشجو (جذب هیات علمی به تناسب نیاز دانشکده و نسبت دانشجویان)
- G3 - گسترش تحصیلات تکمیلی دانشکده با ایجاد رشته جدید براساس پتانسیل دانشگاه و نیازهای استان
- G4- توسعه مهارت‌های آموزشی زبان انگلیسی اعضای هیئت علمی
- G5- ایجاد مرکز دانش آموختگان و برقراری ارتباط بعد از فارغ التحصیلی
- G6- افزایش مهارت اعضای هیات علمی در استفاده از روش های نوین تدریس تا پایان برنامه پنج ساله
- G7- ایجاد واحد مستقل آموزش مهارت های بالینی
- G8- ایجاد و راه اندازی مرکز تحقیقات پرستاری تا سال ۱۴۰۵

حوزه آموزش:

- G1 - آموزش هدفمند و ماموریت گرا
- G2 - آموزش پاسخگو و عدالت محور
- G3 - ارتقاء شیوه و روش های سنجش و آزمونها
- G4 - تهیه منشور اخلاق حرفه ای و تدوین الزامات ساختاری و برنامه ای به منظور اعتلای اخلاق حرفه ای
- G5 - تدوین شاخص های تحقق اخلاق حرفه ای در محیط های آموزشی
- G6 - حرکت به سمت دانشگاههای کارآفرین و خلق کننده ثروت
- G7 - توسعه و ارتقاء زیرساخت های آموزش پرستاری و مامایی

- G8 – ارزیابی درونی و بیرونی آموزش
- G9 – ایجاد زمینه مناسب برای رشد و شکوفایی دانشجویان با توانمندی های مختلف علمی ، فرهنگی و اجتماعی
- G10 – بازنگری کوریکولوم های آموزشی براساس نیاز جامعه به منظور انطباق هرچه بیشتر با شرایط موجود
- G11 – گسترش زیرساخت های فناوری اطلاعات به منظور بهبود بستر آموزش مجازی
- G12 – آموزش نیروی انسانی متبحر برای ارتقاء آموزش مجازی
- G13 – توسعه کمی و کیفی فناوری اطلاعات (فناوری اطلاعات و آموزش پزشکی)
- G14 – به روز رسانی کوریکولوم ها به منظور ارتقای قابلیت ارایه آنها در فضای مجازی
- G15 – نوآوری در بکارگیری فناوری های آموزشی
- G16 – استفاده از الگوهای سنجش مهارت های حرفه ای در دانش آموختگان
- G17 – همکاری و هماهنگی با مراکز آموزشی – درمانی برای ارتقاء آموزش بالینی
- G18 – ارتقای توانمندی گروههای آموزشی در تربیت نیروهای متخصص و حرفه ای
- G19 – تامین امکانات و زیرساخت های لازم برای گسترش رشته ها و برنامه های آموزشی جدید و تحصیلات تکمیلی
- G20 – ارائه بازخورد مناسب و بموقع برای روشننگری و ارتقای توانمندی و رفع نقاط ضعف
- G21 – یادگیری و آموزش به شیوه مبتنی بر شواهد و دانشجو محور
- G22 – خلق و انتشار دانش نوین از طریق آموزش و پژوهش
- G23 – اقدام به طراحی و اجرای فعالیتهای بین حرفه ای
- G24 – ارائه برنامه درسی یکپارچه و هم راستا با اهداف کلان موسسه ای در تمام سطوح
- G25 – ایجاد جو متعهدانه نسبت به اهداف دانشکده و دانشگاه و تلاش برای رسیدن به آنها
- G26 – حمایت و پشتیبانی از دانشجویان استعداد درخشان و ایجاد بسترهای لازم
- G27 – ایجاد فرصت های لازم جهت پرورش دانشجویان استعدادهای درخشان

- G28 – حمایت از کمیته های مختلف دانشجویی (پژوهشی، علمی و ...) و ارتقای بسترهای لازم
- G29 – تسهیل کار گروهی و توانمندسازی افراد در به حداکثر رساندن قابلیت ها و استعدادهایشان برای کسب اهداف دانشکده
- G30 – حمایت از نوآوری های آموزشی و تسهیل شرایط لازم
- G31 – بهبود روابط بین دانشکده ای، بین دانشگاهی و بین المللی
- G32 – حضور حداکثری در عرصه های مختلف سلامت با تاکید بر ارائه خدمات جامع و مبتنی بر جامعه برای تمام گروه ها از زمان پیش از تولد تا پایان زندگی، از سلامت تا بیماری و از پیشگیری تا توان بخشی
- G33 – اعتلای نام دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل در سطح ملی و بین المللی
- G34 – برنامه ریزی برای پذیرش دانشجو به منظور پاسخگویی به نیازهای جامعه و تقاضای بازار
- G35 – حمایت مناسب از فعالیتهای دفتر توسعه آموزش دانشکده
- G36 – شرکت در کنگره ها و برنامه های آموزشی جهت آشنایی با تجربیات موفق مراکز و دانشگاههای برتر ایران و جهان
- G37 – ایجاد فرصت های علمی و تحقیقاتی در راستای ارتقاء برنامه های آموزشی و پژوهشی
- G38 – بکارگیری و ارتقاء روش های نوین آموزش پزشکی در تدریس
- G39 – بهبود سیستم پایش و ارزشیابی نظام آموزشی در محورهای مختلف
- G40 – استقرار و اجرای نظام ارزشیابی فعالیتهای آموزشی
- G41 – توسعه دانش و مهارت اعضای هیئت علمی و مدرسین در زمینه های مختلف آموزشی
- G42 – ایجاد زیرساخت های لازم اینترنتی و بکارگیری فناوریهای نوین در جهت دسترسی شبانه روزی دانشجویان ، اساتید و کارکنان به شبکه یکپارچه آموزشی دانشگاه

حوزه پژوهش :

- G1- تعیین اولویت های پژوهشی بر حسب نیازهای جامعه و اسناد بالادستی
- G2- ارتقای سطح کمی و کیفی تولیدات علمی اعضای هیات علمی

G3 - جذب منابع پژوهشی بر حسب نیازهای دانشکده

G4 - مشارکت فعال در گسترش و افزایش بهره وری از فناوری اطلاعات بویژه در امور پژوهش

G5 - ساماندهی و افزایش بهره وری از پایان نامه های دانشجویان دوره های تکمیلی (نیازمحور کردن عناوین پایان نامه ها، توافق با معاونت های دانشگاه در جهت اعلام نیازها و اولویت های پژوهشی و هماهنگی و توافق با سایر سازمان های دولتی و خصوصی جهت استفاده متقابل از توانمندی های پژوهشی)

G6- هدفمند نمودن فعالیت های پژوهشی دانشکده بر اساس اولویت های دانشکده، دانشگاه و استان

G7 - فراگیر نمودن پژوهش در تمام سطوح نظام سلامت و افزایش تعداد طرح های تحقیقاتی اعضای هیأت علمی تا پایان برنامه

G8 - ایجاد مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری و مامایی

G9 - ایجاد بستری مناسب جهت شرکت اعضای هیأت علمی در کنگره های داخل و خارج کشور

G10 - مشارکت و حضور فعال و بدون محدودیت اعضای هیأت علمی در جشنواره ها و دوره های پژوهشی

G11 - توسعه برگزاری کنفرانس ها، همایش ها و کارگاه ها

G12 - ایجاد بستر مناسب برای توانمندسازی دانشجویان و اعضای هیأت علمی در زمینه تحقیقات

G13 - تشکیل جلسات مشترک درون دانشگاهی و برون دانشگاهی و تعیین زمینه های همکاری پژوهشی

G14 - توسعه کمی و کیفی فعالیت های کمیته تحقیقات دانشجویی دانشکده

حوزه اداری:

G1 - اصلاح و تصویب چارت سازمانی دانشکده

G2 - برگزاری دوره های بازآموزی و آموزش های ضمن خدمت برای کارکنان

G3 - جذب کارکنان بر اساس چارت تشکیلاتی و تلاش در راستای جذب نیروی انسانی رسمی (کارشناس آموزش و پژوهش - EDO - کارشناس بالینی و کارشناس گروه)

G4- تلاش در راستای بهبود وضعیت اتاق های اعضای هیأت علمی و مربیان در دانشکده و مراکز آموزشی-درمانی (ساختمان کلاس ها)

G5 _ توسعه سیستم تشویق کارکنان و دانشجویان

G6 – پیگیری مستمر در جهت احداث دانشکده پرستاری و مامایی در محل طرح جامع دانشگاه

G7 – پیشنهاد و پیگیری ارائه خدمات رفاهی مناسب، سرویس ایاب و ذهاب و مهدکودک برای کارکنان و دانشجویان

G8 – پیشنهاد امکان ذخیره سازی مرخصی مازاد سالانه کارکنان

G9 – تقویت انگیزه کارکنان جهت ارتقا

G10 _ ارتقاء وضعیت رفاهی دانشجویان در بالین

G11 – تخصیص بودجه کافی برای توسعه فضای فیزیکی و تجهیزات