

به نام خدا



برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه و اهمیت برنامه ریزی استراتژی

پیشرفت و توسعه سریع در جهان امروز و تغییرات پرشتاب محیطی، آگاهی از تحولات را ضروری ساخته است. ضرورت امر برنامه ریزی امروزه بر کسی پوشیده نیست. عدم اطمینان ناشی از تغییرات محیطی و کسب سود بیشتر برنامه ریزی را بصورت يك ضرورت انکار ناپذیر درآورده است. برنامه ریزی استراتژیک فرایندی است در جهت تجهیز منابع سازمان و وحدت بخشیدن به تلاش های آن برای نیل به اهداف و مأموریت های بلند مدت، با توجه به امکانات و محدودیت های درونی و بیرونی. برنامه ریزی استراتژیک دارای دید دراز مدت بوده و افق های دورتری را در سازمان مطرح می کند. برنامه ریزی در سطوح بالای سازمان شکل می گیرد، زیرا در این سطح است که تقریباً به طور همه جانبه ای اطلاعات لازم در مورد امکانات و منابع سازمان و انتظارات و توقعات از آن، متمرکز است.

ویژگی های برنامه استراتژیک:

انعکاسی از ارزش های حاکم بر جامعه است

توجه آن معطوف به سئوالات اصلی سازمان است

چارچوبی برای برنامه ریزی عملیاتی و تصمیم گیری های مدیریت فراهم می سازد

دارای دید دراز مدت است

عملیات و اقدامات سازمان را در دوره های نسبتاً طولانی هماهنگ نموده و به آنها پیوستگی می بخشد

در سطوح عالی سازمان شکل می گیرد

فراگیر بوده و برنامه های عملیاتی سازمان را در بر می گیرد و به آنها جهت می بخشد .

تعریف واژه ها

ارزش ها (Values)

ارزش های استراتژیک سازمان، همان ارزشها یی است که توجه به آنها موجب جذب مشتری و موفقیت سازمان در جامعه می شود. علاوه بر آن، این ارزش ها مانع از به هدر رفتن انرژی و سرمایه سازمان و موجب تمرکز فعالیت آن در زمینه های لازم می گردد.

در واقع ارزش های سازمانی مجموعه ای از ارزش های فردی، ارزش های گروهی، ارزشهای ذینفعان و صاحبان سهام و ارزش های جامعه است. آنها مشخص کننده آنچه که برای سازمان مهم است، می باشند.

چشم انداز (Vision)

در بیانیه چشم انداز، شرایط آینده مطلوب سازمان توصیف می شود. و بیان کننده آن چیزی است که در آینده خواهیم بود.

ماموریت (Mission)

هدفی که يك موسسه یا كسب و كار را از سایرین در آن رشته از فعالیت متمایز کرده و حیطة عملیات آنرا بر حسب بازار و محصول تعریف می کند. رسالت سازمان عبارتی است که ماهیت و مفهوم فعالیت های آینده سازمان را بیان می کند.

ذینفع ها (Stakeholders)

ذینفع ها کسانی هستند که به طور مستقیم و یا غیر مستقیم تحت تاثیر نتایج مثبت و یا منفی طرحها و مداخلات انجام شده قرار می گیرند .

فرصت ها (Opportunities)

وجود زمینه یا شانس مطلوب در محیط بیرونی سازمان برای انجام کاری یا تحقق چیزی است که سازمان از طریق بهره برداری از آن می تواند به نتایج قابل توجهی دست یابد. به بیان دیگر فرصت شامل هر موقعیت مساعدی است که در محیط سازمان وجود دارد سازمان می تواند با بهره گیری از آن سهل تر و سریع تر به اهداف خود دست یابد.

تهدیدها (Threats)

یک موقعیت نامطلوب عمده در محیط سازمان که موانع اساسی برای موقعیت جاری یا آینده شرکت ایجاد می کند و یا تهدید، برآیند وضعیتی است که عوامل محیطی بر خلاف خواسته ما و خارج از کنترل عمل می کنند و از این حیث روند امور مطلوب نبوده و احتمال آشفتهگی، خطر یا زیان برای ما وجود دارد.

ضعف‌ها (Weakness)

عواملی به عنوان ضعف تلقی می‌شوند که سازمان آنها را ضعیف انجام می‌دهد یا توانایی انجام آنها را ندارد و یا در آن زمینه‌ها دارای آسیب‌پذیری قابل توجه است. و از این رو موجب تضعیف توان عملی سازمان در رقابت و یا تحقق رسالت و چشم‌انداز مطلوب آن می‌گردد.

قوت‌ها (Strengths)

عواملی که مزیت رقابتی یا مهارت (شایستگی) متمایزی برای سازمان باشند.

تجزیه و تحلیل SWOT

در ماتریس SWOT، همانگونه که از اسم آن مشخص است، ابتدا نقاط قوت و ضعف و همچنین عواملی که به عنوان فرصت و یا تهدید شناسایی شده‌اند را با نظمی خاص در یک ماتریس سه در سه می‌نویسیم. پس از آن با ارزیابی هر یک از نقاط قوت و ضعف در مقایسه با عوامل فرصتها و تهدیدها نسبت به امکان اجرای استراتژی‌های مختلف و نوشتن آنها در خانه‌های مربوطه اقدام می‌کنیم. در این ماتریس هدف پیدا کردن تمام استراتژی‌های قابل اجرا می‌باشد. بنابراین در نهایت تمام این استراتژی‌ها پیاده خواهند شد.

برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارزشها (Values)

تکیه بر ارزشهای اسلامی و مبانی دینی.

تکیه بر اخلاق حرفه ای و پزشکی.

ارج نهادن به جایگاه و الای علم و عالم.

ارج نهادن به جایگاه و الای محقق و تحقیق.

رضایت مندی دانشجویان، کارکنان و اعضای هیات علمی پیش نیاز رضایت مردم می باشد و سازمان در این زمینه گام برمیدارد.

اعتقاد بر این که باید کلیه فعالیت های علمی و پژوهشی دانشکده در جهت برآوردن نیازهای مردم باشد.

براساس حقوق بیمار، ایشان حق دارد از خدمات نیروی متعهد، کارآمد و متخصص برای درمان و مراقبت خود بهره مند گردد.

تکیه بر مدیریت علمی و مشارکتی.

چشم انداز (Vision)

خدمات ارائه و پژوهش، آموزش زمینه در پیشرو ای دانشکده ایجاد ما آرمان

تقویت و اسلامی انقلاب و اسلام اصیل ارزشهای به اتکا حفظ با تا است مامایی و پرستاری راستای در آموزشی نوین های روش و ها فناوری ترین پیشرفته از گیری بهره با خودباوری و شکوفایی رشد و تعالی موجبات و بردارد گام جهانی معیارهای حد در جامعه سلامت سطح ارتقاء نماید فراهم جهان و کشور سطح در را دانشکده علمی اعتلای و آموختگان دانش علمی

ماموریت (Mission)

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) ماموریت دارد با جذب دانشجویان از سرتاسر کشور و آموزش و تعلیم و تربیت آنان در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد و دکترا پرستاری و مامایی بر مبنای ارزش ها و اصول دین مبین اسلام و توجه به حفظ کرامت انسانی، در جهت کسب و ارتقای دانش، بینش و مهارتهای حرفه ای و کسب توان ارائه خدمات بهداشتی از سطوح اولیه تا پیشرفته ترین فنون و مهارتهای پرستاری و مامایی با در

نظر گرفتن بالاترین سطح استانداردهای مراقبتی و متناسب با نیازهای در حال تغییر جامعه اقدام نماید. و با ارتقای کمی و کیفی فعالیتهای پژوهشی در راستای درک بهتر مکانیسم بیماریها و بهترین شواهد برای ارائه خدمات پرستاری و مامایی دانایی محور اقدام نموده و با بکارگیری توانمندیهای اساتید و دانشجویان در جهت ارائه خدمات گسترده بهداشتی و آموزش به جامعه و ارتقای سلامت آن موثر باشد.

ذینفع های داخلی (Internal Stakeholders)

- ۱- ریاست دانشکده
- ۲- معاونین دانشکده
- ۳- گروههای آموزشی و اعضای هیات علمی دانشکده
- ۴- کارمندان دانشکده
- ۵- دانشجویان دانشکده
- ۶- گروههای آموزشی، پژوهشی و تحصیلات تکمیلی دانشکده
- ۷- انجمن علمی دانشجویان پرستاری و مامایی

ذینفع های خارجی (External Stakeholders)

- ۱- دانشگاه آزاد اسلامی
- ۲- رئیس دانشگاه، معاونتها و مدیریتهای دانشگاه
- ۳- کارکنان دانشگاه
- ۴- مراکز تحقیقاتی دانشگاه
- ۵- دانشجویان سایر دانشکده های دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
- ۶- مردم (دریافت کنندگان خدمات پرستاری و مامایی)
- ۷- بیمارستانهای سطح استان و کشور
- ۸- مراکز و شبکه های بهداشتی درمانی
- ۹- وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

اهداف (Goals)

اهداف کلی این دانشکده جهت دستیابی به مأموریت تدوین شده و با توجه به ارزشهای بیان شده و در نظر گرفتن رضایتمندی ذی نفعان داخلی و خارجی شامل موارد زیر می باشد.

- ۱- ارتقاء توانمندیهای اعضاء هیات علمی در ابعاد آموزش، پژوهش
- ۲- توسعه همکاری های بین بخشی و فرابخشی با دانشگاه های معتبر
- ۳- ارتقای کمی و کیفی توانمندی های عملکرد و تحقیقاتی دانش آموختگان
- ۴- ایجاد تحصیلات تکمیلی در مقطع کارشناسی ارشد و دکترا برای دانشجویان مامایی

- ۵- ایجاد تحصیلات تکمیلی در مقطع دکترا برای دانشجویان پرستاری
۷- اصلاح ساختار سازمانی دانشکده پرستاری مامایی

فرصت ها (Opportunities)

- ۰۱- سیاستگذاری دانشگاه آزاد اسلامی بر ارتقاء کمی و کیفی آموزش و پژوهش
۰۲- سیایت گذاری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی بر گسترش کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی
۰۳- نگرش مثبت جامعه به خدمات علمی پرستاری و مامایی
۰۴- تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده
۰۵- وجود امکانات مطلوب اطلاع رسانی
۰۶- وجود دانش آموختگان دوره کارشناسی ارشد و دکترا جویای کار

تهدیدات (Threats)

- T۱- تورم و مشکلات اقتصادی و معیشتی
T۲- پزشک سالاری در محیطهای بیمارستانی و آموزش بالینی
T۳- محدودیت اختیارات اساتید در حیطه آموزش در محیط بالینی
T۴- حجم زیاد تکالیف آموزشی برای اعضای هیات علمی
T۵- فراهم نبودن امکان ارتقای تحصیلی و ارتقاء مرتبه جهت مربیان و کارشناسان آموزشی
T۶- گسترش پذیرش دانشجو در دانشگاه های غیر انتفاعی
T۷- تمرکز بیشتر آیین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی به انجام فعالیتهای پژوهشی در مقایسه با آموزش
T۸- عدم تناسب تعداد مجوزهای نیرو انسانی هیات علمی و غیر هیات علمی با روند توسعه دانشگاه
T۹- کمبود ارزشیابی درونی و مستمر دانشگاهی و ارائه بازخورد
T۱۰- عدم همکاری بیمارستانهای دولتی با دانشجویان دانشکده جهت فعالیتهای پژوهشی

قوت (Strengths)

- S۱- وجود اساتید مجرب و تمام وقت و محققین توانمند
S۲- وجود نیروی انسانی غیر آموزشی مناسب
S۳- وجود نظم بسیار زیاد در امور دانشکده
S۴- حضور فعال مسئولین دانشکده بین دانشجویان و پرسنل
S۵- وجود دانشجویان علاقمند به ادامه تحصیل
S۶- وجود شوراهای و کمیته های آموزشی، پژوهشی و مشورتی اجرایی در دانشکده

- S۷- پیگیری فعال برای ایجاد تحصیلات تکمیلی در آموزش مامایی و دکترا در آموزش پرستاری
- S۸- پیگیری فعال برای انتشار مجله مخصوص پرستاری و مامایی
- S۹- برگزاری برنامه های باز آموزی و سمینارهای علمی کشوری
- S۱۰- کوشش برای برگزاری کمی و کیفی سمینارها و کنگره ها
- S۱۱- وجود کمیته پژوهشی دانشجویی
- S۱۲- وجود انگیزه بالا اعضای هیات علمی برای افزایش توانمندی های خود در آموزش و تحقیق
- S۱۳- وجود ارتباط موثر و مناسب بین رئیس و معاونین دانشکده و پرسنل
- S۱۴- ارتباط دوستانه و مناسب بین پرسنل دانشکده
- S۱۵- همکاری مناسب مدیریت با اعضای هیات علمی در جهت مهارت های آموزشی و پژوهشی
- S۱۶- وجود علاقه و انگیزه اعضای هیات علمی جهت فراگیری زبان
- S۱۷- تمام اعضای هیات علمی پرستاری یا دکترای پرستاری دارند و یا در حال گذراندن این دوره هستند
- S۱۸- مجهز بودن کلاسهای آموزشی دانشکده به تجهیزات مدرن آموزشی
- S۱۹- وجود یک استاد مشاور به ازای هر ۳۰ دانشجو جهت مشاوره در زمینه های تحصیلی و مشکلات دانشجویان
- S۲۰- روند رو به رشد چاپ مقالات اعضای هیات علمی در مجلات داخلی و خارجی

ضعف (weakness)

- W۱- کمبود فضا و تجهیزات در دانشکده
- W۲- یکی بودن قسمت مالی اداری دانشکده با دانشگاه
- W۳- عدم تناسب اعضای هیات علمی به دانشجو و استفاده از افراد حق التدریس به خصوص در قسمت آموزش بالین
- W۴- بالا بودن حجم فعالیتهای آموزشی اعضای هیات علمی
- W۵- پایین بودن حقوق اعضای هیات علمی که می تواند بر انگیزه کاری تاثیر گذار باشد
- W۶- محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی
- W۷- ضعف انگیزه و توانمندی دانشجویان در انجام امور پژوهشی
- W۸- ضعف در تدوین فرایندهای تشویقی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه
- W۹- فرصت کم اعضای هیات علمی جهت انجام کارهای تحقیقاتی

- W10- امکان بسیار ضعیف استفاده از فرصتهای مطالعاتی داخل و خارج بر اساس نیازهای آموزشی
- W11- ضعف اعضای هیات علمی و دانشجویان در متون انگلیسی
- W12- اطلاع ناکافی اعضای هیات علمی و دانشجویان نسبت به برنامه های توسعه کشوری و دانشگاهی
- W13- تمایل کمتر اعضای هیات علمی برای تعامل در پژوهشهای دانشجویی در مقطع کارشناسی
- W14- حمایت مالی ناکافی از چاپ مقالات و شرکت در همایشهای داخل و خارج کشور
- W15- ارزشیابی با دقت پایین از عملکرد بالینی دانشجویان
- W16- عدم دسترسی رایگان اعضای هیات علمی و دانشجویان به مقالات و مجلات الکترونیکی

جدول استراتژی های تدوین شده چهار گانه بر مبنای تحلیل عوامل داخلی و خارجی

ضعف (weakness)	قوت (Strengths)	
W1- کمبود فضا و تجهیزات در دانشکده	S1- وجود اساتید مجرب و تمام وقت و محققین توانمند	
W2- یکی بودن قسمت مالی اداری دانشکده با دانشگاه	S2- وجود نیروی انسانی غیر آموزشی مناسب	
W3- عدم تناسب اعضای هیات علمی به دانشجو و استفاده از افراد حق التدریس به خصوص در قسمت آموزش بالین	S3- وجود نظم بسیار زیاد در امور دانشکده	
W4- بالا بودن حجم فعالیتهای آموزشی اعضای هیات علمی	S4- حضور فعال مسئولین دانشکده بین دانشجویان و پرسنل	
W5- پایین بودن حقوق اعضای هیات علمی که می تواند بر انگیزه کاری تاثیر گذار باشد	S5- وجود دانشجویان علاقمند به ادامه تحصیل	
W6- محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی	S6- وجود شوراهای و کمیته های آموزشی، پژوهشی و مشورتی اجرایی در دانشکده	
W7- ضعف انگیزه و توانمندی دانشجویان در انجام امور پژوهشی	S7- پیگیری فعال برای ایجاد تحصیلات تکمیلی در آموزش مامایی و دکترا در آموزش پرستاری	
W8- ضعف در تدوین فرایندهای تشویقی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه	S8- پیگیری فعال برای انتشار مجله مخصوص پرستاری و مامایی	
W9- فرصت کم اعضای هیات علمی جهت انجام کارهای تحقیقاتی	S9- برگزاری برنامه های باز آموزی و سمینارهای علمی کشوری	
W10- امکان بسیار ضعیف استفاده از فرصتهای مطالعاتی داخل و خارج بر اساس نیازهای آموزشی	S10- کوشش برای برگزاری بهتر سمینارها و کنگره ها	
W11- ضعف اعضای هیات علمی و دانشجویان در متون انگلیسی	S11- وجود کمیته پژوهشی دانشجویی	
W12- اطلاع ناکافی اعضای هیات علمی و دانشجویان نسبت به برنامه های توسعه کشوری و دانشگاهی	S12- وجود انگیزه بالا اعضای هیات علمی برای افزایش توانمندی های خود در آموزش و تحقیق	
W13- تمایل کمتر اعضای هیات علمی برای تعامل در پژوهشهای دانشجویی در مقطع کارشناسی	S13- وجود ارتباط موثر و	
W14- حمایت مالی ناکافی از چاپ		

<p>مقالات و شرکت در همایشهای داخل و خارج کشور W15-ارزشیابی با دقت پایین از عملکرد بالینی دانشجویان W16-عدم دسترسی رایگان اعضای هیات علمی و دانشجویان به مقالات و مجلات الکترونیکی</p>	<p>مناسب بین رئیس و معاونین دانشکده و پرسنل S15-همکاری مناسب مدیریت با اعضای هیات علمی در جهت مهارت های آموزشی و پژوهشی S16-وجود علاقه و انگیزه اعضای هیات علمی جهت فراگیری زبان S17-تمام اعضای هیات علمی پرستاری دکترای پرستاری دارند و یا در حال گذراندن این دوره هستند S18-مجهز بودن کلاسهای آموزشی دانشکده به تجهیزات مدرن آموزشی S19-وجود یک استاد مشاور به ازای هر 30 دانشجو جهت مشاوره در زمینه های تحصیلی و مشکلات دانشجویان S20-روند رو به رشد چاپ مقالات اعضای هیات علمی در مجلات داخلی و خارجی</p>	
<p>استراتژی های WO</p> <p>1-جذب اعضای هیات علمی 2-برنامه ریزی جهت گسترش فضای فیزیکی دانشکده 3-افزایش تجهیزات دانشکده 4-برگزاری کلاسهای مداوم آموزش زبان جهت اعضای هیات علمی 5-برنامه ریزی جهت اصلاح ساختار دانشکده 6-اطلاع رسانی در زمینه الویتهای برنامه های توسعه ملی و کشور و دانشگاهها در سایت دانشکده 7-ارتباط دانشکده با سازمانهای دیگر جهت انعقاد قراردادهای پژوهشی 8-تشویق اعضای هیات علمی بر اساس فعالیتهای توأم آموزشی و پژوهشی 9-ایجاد بانکهای اطلاعاتی الکترونیکی رایگان برای دانشجویان و اعضای هیات علمی</p>	<p>استراتژی های SO</p> <p>1-ایجاد گرایشهای جدید در مقطع کارشناسی ارشد پرستاری 2-ایجاد مقطع کارشناسی ارشد و دکترای برای رشته مامایی 3-ایجاد مقطع دکترای برای رشته پرستاری 4-تلاش جهت داشتن مجله اختصاصی دانشکده 5-برگزاری سالانه همایش کشوری 6-برگزاری سالانه همایش دانشجویی 7-بهبود کمی و کیفی برنامه های آموزش ضمن خدمت 8-توسعه اعتبار دانشکده 9-راه اندازی مرکز تحقیقات پرستاری و مامایی</p>	<p>فرصتها (Opportunities)</p> <p>01-سیاستگذاری دانشگاه آزاد اسلامی بر ارتقاء کمی و کیفی آموزش و پژوهش 02-سیاست گذاری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی بر گسترش کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی 03-نگرش مثبت جامعه به خدمات علمی پرستاری و مامایی 04-تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده 05-وجود امکانات مطلوب اطلاع رسانی 06-وجود دانش آموختگان دوره کارشناسی ارشد و دکترای جویای کار</p>
<p>استراتژی های TW</p> <p>1-تلاش جهت گفتگو با مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی در مورد ارتقاء امور رفاهی اعضای هیات علمی 2-اصلاح فرایند کار گروهی در محیط بالین و ارتقاء تعاملات بین دانشکده و محیطهای بالین 3-تهیه و تنظیم سیستم ارزشیابی Log Book جهت ارزیابی مهارتهای بالینی دانشجویان</p>	<p>استراتژی های ST</p> <p>1-بهبود سیستم نظارت و ارزشیابی اعضای هیات علمی و دانشکده 2-دریافت بازخورد از محیطهای کاری در مورد عملکرد دانش آموختگان این دانشگاه 3-دادن بازخورد از دانش آموختگان به جامعه و گسترش اعتبار دانشکده 4-فراهم کردن زمینه ادامه</p>	<p>تهدیدات (Threats)</p> <p>T1- تورم و مشکلات اقتصادی و معیشتی T2-پزشک سالاری در محیطهای بیمارستانی و آموزش بالینی T3- محدودیت اختیارات اساتید در حیطه آموزش در محیط بالینی T4- حجم زیاد تکالیف آموزشی برای اعضای هیات علمی T5- فراهم نبودن امکان ارتقای تحصیلی و ارتقاء مرتبه جهت مربیان و کارشناسان آموزشی</p>

۵-تتظیم برنامه ای جهت به کار گیری پژوهشهای انجام شده در محیطهای کاری و مربیان تحصیل جهت کارشناسان آموزشی	۲۶- گسترش پذیرش دانشجو در دانشگاه های غیر انتفاعی ۲۷- تمرکز بیشتر آیین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی به انجام فعالیتهای پژوهشی در مقایسه با آموزش ۲۸- عدم تناسب تعداد مجوزهای نیرو انسانی هیات علمی و غیر هیات علمی با روند توسعه دانشگاه ۲۹- کمبود ارزشیابی درونی و مستمر دانشگاهی و ارائه بازخورد ۳۰-عدم همکاری بیمارستانهای دولتی با دانشجویان دانشکده جهت فعالیتهای پژوهشی
--	--

ماتریس عوامل داخلی و خارجی

ردیف	عوامل خارجی	ضریب	رتبه	نمره
۱	فرصت ها (Opportunities) ۰۱- سیاستگذاری دانشگاه آزاد اسلامی بر ارتقاء کمی و کیفی آموزش و پژوهش	۰.۲	۴	۰.۸
۲	۰۲- سیایت گذاری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی بر گسترش کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی	۰.۲	۴	۰.۸
۳	۰۳-نگرش مثبت جامعه به خدمات علمی پرستاری و مامایی	۰.۰۵	۳	۰.۱۵
۴	۰۴- تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده	۰.۰۵	۳	۰.۱۵
۵	۰۵- وجود امکانات مطلوب اطلاع رسانی	۰.۰۵	۳	۰.۱۵
۶	۰۶- وجود دانش آموختگان دوره کارشناسی ارشد و دکترا جویای کار	۰.۰۵	۳	۰.۱۵
۷	تهدیدات (Threats) ۲۱- تورم و مشکلات اقتصادی و معیشتی	۰.۱	۱	۰.۱
۸	۲۲- پزشک سالاری در محیطهای بیمارستانی و آموزش بالینی	۰.۰۱	۱	۰.۰۱
۹	۲۳- محدودیت اختیارات اساتید در حیطه آموزش در محیط بالینی	۰.۰۵	۲	۰.۱
۱۰	۲۴- حجم زیاد تکالیف آموزشی برای اعضای هیات علمی	۰.۰۵	۲	۰.۱
۱۱	۲۵-فراهم نبودن امکان ارتقای تحصیلی و ارتقاء مرتبه جهت مربیان و کارشناسان آموزش	۰.۰۳	۱	۰.۱
۱۲	۲۶- گسترش پذیرش دانشجو در دانشگاه های غیر انتفاعی	۰.۰۵	۲	۰.۱
۱۳	۲۷- تمرکز بیشتر آیین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی به انجام فعالیتهای پژوهشی در مقایسه با آموزش	۰.۰۳	۱	۰.۰۳

۰.۰۵	۱	۰.۰۵	T۸- عدم تناسب تعداد مجوزهای نیرو انسانی هیات علمی و غیر هیات علمی با روند توسعه دانشگاه	۱۴
۰.۰۲	۲	۰.۰۲	T۹- کمبود ارزشیابی درونی و مستمر دانشگاهی و ارائه بازخورد	۱۵
۰.۰۱	۱	۰.۰۱	T۱۰- عدم همکاری بیمارستانهای دولتی با دانشجویان دانشکده جهت فعالیتهای پژوهشی	۱۶
۲.۷۷		۱	جمع	

ردیف	عوامل داخلی	ضریب	رتبه	نمره
۱	قوت (Strengths) S۱- وجود اساتید مجرب و تمام وقت و محققین توانمند	۰.۲	۴	۰.۸
۲	S۲- پیگیری فعال برای ایجاد تحصیلات تکمیلی در آموزش مامایی و دکترا در آموزش پرستاری	۰.۰۹	۴	۰.۳۶
۳	S۳- پیگیری فعال برای انتشار مجله مخصوص پرستاری و مامایی	۰.۰۵	۴	۰.۲
۴	S۴- وجود کمیته پژوهشی دانشجویی	۰.۰۵	۴	۰.۲
۵	S۵- وجود ارتباط موثر و مناسب بین رئیس و معاونین دانشکده و پرسنل	۰.۰۵	۴	۰.۲
۶	S۶- تمام اعضای هیات علمی پرستاری یا دکترای پرستاری دارند و یا در حال گذراندن این دوره هستند	۰.۰۵	۴	۰.۲
۷	S۷- مجهز بودن کلاسهای آموزشی دانشکده به تجهیزات مدرن آموزشی	۰.۰۳	۴	۰.۱۲
۸	S۸- وجود یک استاد مشاور به ازای هر ۳۰ دانشجو جهت مشاوره در زمینه های تحصیلی و مشکلات دانشجویان	۰.۰۳	۳	۰.۰۹
۹	S۹- روند رو به رشد چاپ مقالات اعضای هیات علمی در مجلات داخلی و خارجی	۰.۰۳	۳	۰.۰۹
۱۰	S۱۰- وجود شوراهای و کمیته های آموزشی، پژوهشی و مشورتی اجرایی در دانشکده	۰.۱	۴	۰.۴
۱۱	ضعف (weakness) W۱- کمبود فضا و تجهیزات در دانشکده	۰.۰۳	۱	۰.۰۳
۱۲	W۲- عدم تناسب اعضای هیات علمی به دانشجو و استفاده از افراد حق التدریس به خصوص در قسمت آموزش بالین	۰.۱	۲	۰.۲
۱۳	W۳- بالا بودن حجم فعالیتهای آموزشی اعضای هیات علمی	۰.۰۵	۱	۰.۰۵

۰.۰۵	۱	۰.۰۵	W۴- پایین بودن حقوق اعضای هیات علمی که می تواند بر انگیزه کاری تاثیر گذار باشد	۱۴
۰.۰۵	۱	۰.۰۵	W۵- ارزشیابی با دقت پایین از عملکرد بالینی دانشجویان	۱۵
۰.۰۴	۱	۰.۰۴	W۶- عدم دسترسی رایگان اعضای هیات علمی و دانشجویان به مقالات و مجلات الکترونیکی	۱۶
۳.۰۴		۱	جمع	

ماتریس عوامل داخلی و خارجی

۱	۲	۳	۴
محافظة کارانه		تهاجمی	۳
تدافعی		رقابتی	۲

با توجه به ماتریس عوامل داخلی و خارجی پیشنهاد می شود دانشکده بیشتر از استراتژیهای تهاجمی (SO) استفاده نماید.

استراتژی های SO

- ۱- ایجاد گرایشهای جدید در مقطع کارشناسی ارشد پرستاری
- ۲- ایجاد مقطع کارشناسی ارشد و دکترا برای رشته مامایی
- ۳- ایجاد مقطع دکترا برای رشته پرستاری
- ۴- تلاش جهت داشتن مجله اختصاصی دانشکده
- ۵- برگزاری سالانه همایش کشوری
- ۶- برگزاری سالانه همایش دانشجویی
- ۷- بهبود کمی و کیفی برنامه های آموزش ضمن خدمت
- ۸- توسعه اعتبار دانشکده
- ۹- راه اندازی مرکز تحقیقات پرستاری و مامایی

استراتژی های WO

- ۱- جذب اعضای هیات علمی
- ۲- برنامه ریزی جهت گسترش فضای فیزیکی دانشکده

۳-افزایش تجهیزات دانشکده

۴-برگزاری کلاسهای مداوم آموزش زبان جهت اعضای هیات علمی

۵-برنامه ریزی جهت اصلاح ساختار دانشکده

۶-اطلاع رسانی در زمینه الویتهای برنامه های توسعه ملی و کشور و دانشگاهها در سایت دانشکده

۷-ارتباط دانشکده با سازمانهای دیگر جهت انعقاد قراردادهای پژوهشی

۸-تشویق اعضای هیات علمی بر اساس فعالیتهای توام آموزشی و پژوهشی

۹-ایجاد بانکهای اطلاعاتی الکترونیکی رایگان برای دانشجویان و اعضای هیات علمی

استراتژی های ST

۱-بهبود سیستم نظارت و ارزشیابی اعضای هیات علمی و دانشکده

۲- دریافت بازخورد از محیطهای کاری در مورد عملکرد دانش آموختگان این دانشگاه

۳- دادن بازخورد از دانش آموختگان به جامعه و گسترش اعتبار دانشکده

۴- فراهم کردن زمینه ادامه تحصیل جهت کارشناسان آموزشی و مربیان

۵- تنظیم برنامه ای جهت به کار گیری پژوهشهای انجام شده در محیطهای کاری

استراتژی های TW

۱- تلاش جهت گفتگو با مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی در مورد ارتقاء امور رفاهی
اعضای هیات علمی

۲- اصلاح فرایند کار گروهی در محیط بالین و ارتقاء تعاملات بین دانشکده و
محیطهای بالین

۳- تهیه و تنظیم سیستم ارزشیابی Log Book جهت ارزیابی مهارتهایی بالینی
دانشجویان

اهداف عینی

G۱- ارتقاء توانمندیهای اعضای هیات علمی در ابعاد آموزش و پژوهش

G۱O۱- برگزاری کارگاه های عملیاتی در زمینه روشهای نوین آموزش در
هر نیم سال حداقل یک کارگاه

G۱O۲- برگزاری کارگاه های عملیاتی در زمینه روش های پژوهش در هر نیم
سال حداقل یک کارگاه

G۱O۳- برگزاری تبادل اطلاعات در زمینه آموزش و پژوهش در هر نیم سال
حداقل یک جلسه

G۲O۴- درخواست گزارش کار از انجام فعالیتهای مورد نیاز جهت ارتقاء حرفه
ای خود در هر نیم سال

G۲- توسعه همکاری بین بخشی و فرا بخشی با دانشگاه های معتبر

G۲O۱- افزایش کمی و کیفی طرح های بین دانشکده ای به میزان ۳ طرح تا
پایان هر سال تحصیلی

G۲O۲- افزایش طرح های برون سازمانی به میزان ۲ طرح تا پایان هر سال
تحصیلی

G203- برگزاری جلسه با مرکز بهداشت استان حداقل یک جلسه در هر نیم سال تحصیلی

G204- برگزاری جلسه تبادل اطلاعات با دانشگاه‌های معتبر کشور حداقل یک جلسه در هر نیم سال تحصیلی

G205- ماموریت دادن به اعضای هیات علمی برای تدریس حداقل ۱ واحد درسی در دانشگاه‌های معتبر کشور در هر نیم سال تحصیلی

G206- دعوت از اعضای هیات علمی دانشکده‌های پرستاری دیگر به منظور تبادل اطلاعات

G3- ایجاد سطح تحصیلات تکمیلی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترا برای دانشجویان مامایی و دکترا برای دانشجویان پرستاری

G301- جذب اعضای هیات علمی

G302- فراهم کردن زمینه ادامه تحصیل کارشناسان آموزشی

G303- فراهم کردن منابع لازم برای تحصیلات تکمیلی

G304- جذب دانشجو در مقطع دکترا پرستاری تا سال ۱۳۹۶

G304- جذب دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد مامایی تا سال ۱۳۹۸

G305- جذب دانشجو در مقطع دکترا مامایی تا سال ۱۴۰۰

G4- اصلاح ساختار سازمانی دانشکده پرستاری و مامایی

G401- گسترش فضای فیزیکی دانشکده تا سال ۱۳۹۵

G402- انتقال تعدادی از پرسنل مالی و اداری دانشگاه به قسمت دانشکده تا سال ۱۳۹۸

G403- جذب نیروی انسانی مورد نیاز تا سال ۱۳۹۵

- G404- تهیه تجهیزات مورد نیاز برای دانشکده تا سال ۱۳۹۵
- G404- ارتقای کمی و کیفی توانمندیهای عملکردی و تحقیقاتی دانش آموختگان
- G501- ارتقای کمی و کیفی آموزش مهارتهای بالینی
- G502- ارتقای کمی و کیفی ارزشیابی بالینی دانشجویان
- G503- تشویق دانشجویان نمونه و برتر
- G504- هر عضو هیات علمی در هر نیم سال تحصیلی حداقل یک فعالیت پژوهشی با دانشجویان کارشناسی داشته باشد
- G505- برگزاری سالانه همایش دانشجویی
- G6- ارتقاء سطح انگیزش اعضای هیات علمی و کارکنان
- G601- ارتقاء وضعیت رفاهی کارکنان و اعضای هیات علمی در ابعاد مختلف
- G602- گسترش فضای فیزیکی دانشکده تا سال ۱۳۹۳
- G603- تشویق مناسب اعضای هیات علمی و کارکنان در هر نیم سال تحصیلی حداقل یک نفر از هر گروه