



دانشکده پرستاری و مامایی

باسمه تعالی

برنامه راهبردی

دانشکده پرستاری و مامایی
دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

بهمن ۱۳۹۳

فهرست

| صفحه | عنوان |
|------|--|
| ۳ | مقدمه |
| ۵ | اسامی کمیته مرکزی و کار |
| ۵ | گروههای تدوین برنامه راهبردی |
| ۶ | تعاریف لغات و واژه ها |
| ۷ | برنامه راهبردی دانشکده |
| ۷ | چشم انداز |
| ۷ | ماموریت |
| ۸ | ذینفع های داخلی |
| ۸ | ذینفع های خارجی |
| ۹ | فرصت ها |
| ۹ | تهدیدها |
| ۱۰ | نقاط قوت |
| ۱۰ | نقاط ضعف |
| ۱۱ | اهداف کلی |
| ۱۲ | استراتژی های تدوین شده چهارگانه بر مبنای تحلیل عوامل داخلی و خارجی |

مقدمه:

در شرایط کنونی در همه جوامع و در همه بخش ها به ویژه دانشگاهها که نقش آموزشی و پژوهشی ویژه ای دارند با مسائل جدیدی از قبیل تغییرات سریع، بازسازی شرایط، کاربرد تکنولوژی، استفاده انبوه دانش های قدیم و جدید، تربیت نیروی انسانی و مدیریت و سازمان دهی آن روبرو هستند.

هرچند هدف اصلی و نقطه توجه کارگزاران در مواجهه با مسائل فوق اساساً ایجاد شرایط توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع و نیز تقویت و حمایت از نظام های آموزشی برای ایفای رسالت و نقش خود به عنوان عاملی مهم در حل مشکلات اجتماعی و تحقق توسعه و پیشرفت ملی می باشد.

اما لازمه دست یابی به توسعه توجه به عواملی چون تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص، سازمان دهی و مدیریت صحیح نیروها و امکانات، گسترش دانش و آگاهی های لازم برای تغییر و تحول، دسترسی به تکنولوژی و کاربرد آن در بخش های مختلف می باشد و در این راستا بدون تردید باید به برنامه ریزی استراتژیک عنایت ویژه می شود.

برنامه ریزی استراتژیک، فرآیندی عقلانی و مجموعه ای از گام هاست که سازمان را به تحرک و پویایی وادار می دارد و در حقیقت فرآیند تغییر و تجدید سازمان است برنامه ریزی استراتژیک، مستلزم داشتن یک دیدگاه یا درونمایی از آینده است که مفروضاتی را برای تعیین رسالت سازمان و اهداف استراتژیک فراهم می کند. این دیدگاه به عنوان چارچوبی برای تدوین برنامه اجرایی و تصمیم گیری عمل می نماید. تا هنگامی که برنامه اجرایی، بحث اثربخشی را مطرح می کند ما بتوانیم به این سؤال پاسخ دهیم که آیا ما فعالیتهایی را که به تحقق رسالت و اهداف کمک کند، انجام می دهیم.

بنابراین مدیران هر سازمان به خصوص مدیران دانشگاهها نیز باید به این سؤال پاسخ دهند و با تجزیه و تحلیل موقعیت فعلی سازمان خود از طریق تحلیل فرصت ها(بیرونی) و(نقاط قوت) درونی و با توجه به تهدیدها(بیرونی) و نقاط ضعف (درونی)، استراتژی های لازم و مناسب را تدوین نمایند.

این فرآیند ابزارهایی را برای متناسب ساختن خدمات و فعالیت ها با شرایط محیطی در حال تغییر و تغییر یافته عرضه می کند. برنامه ریزی استراتژیک چارچوبی برای بهبود و بازسازی برنامه ها، مدیریت، همکاری ها و ارزشیابی از پیشرفت سازمان ارائه می دهد و متناسب بودن برنامه کلی سازمان را مطرح می کند که در برنامه ریزی متناسب، منجر به برطرف نمودن نیازهای جامعه و خدمت به مراجعین می شود.

در این میان دانشکده ها مستثنی نیستند و نمی توانند بدون داشتن برنامه های شفاف از آینده خود و بدون آگاهی از نقاط قوت و ضعف سیستم خود و فرصت ها و تهدید هایی که از بیرون سازمان برنامه را تحت الشعاع قرار می دهد موفق به ترسیم راهی روشن در اعمال مدیریت مناسب و کارا گردند. لذا تدوین برنامه ریزی راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به عنوان یک ضرورت مورد توجه قرار گرفت، و دانشکده با تشکیل جلسات و کارگاه ها نسبت به تدوین برنامه راهبردی خود در راستای برنامه راهبردی دانشگاه اقدام نمود. بدیهی است که هیچ برنامه ای نمی تواند به طور مطلق ایده آل باشد و خلاء هایی به طور طبیعی در آن وجود خواهد داشت اما قطعاً نداشتن یک برنامه به هیچ وجه منطقی و اصولی نمی باشد و قطعاً پذیرش انتقاد در تهیه کنندگان این برنامه برای اصلاح آتی آن وجود دارد. امید است برنامه مذکور بتواند در جهت بهبود و ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهش این دانشکده عمل نماید و انتظار است که معاونین و مدیران محترم گروههای دانشکده با تشکیل جلسات و کارگاههای لازم در حوزه های مدیریتی خود علاوه

بر تدوین برنامه استراتژیک حوزه های خود که مسلماً در راستای اهداف و استراتژی های دانشکده تنظیم می گردد، خلاء های احتمالی در این برنامه را جبران نمایند.

مراحل تهیه این برنامه راهبردی دانشکده که در آن پنج مرحله از چشم انداز تا شرح فعالیت انجام گردیده است (From Vision To Action) به شرح زیر انجام گرفت:

(۱) تدوین چشم انداز دانشکده

(۲) شناسایی ذینفع های دانشکده

(۳) شناسایی (عوامل داخلی) قوت ها و ضعف ها (و عوامل خارجی) فرصت ها و تهدیدها تاثیرگذار بر فعالیت دانشکده

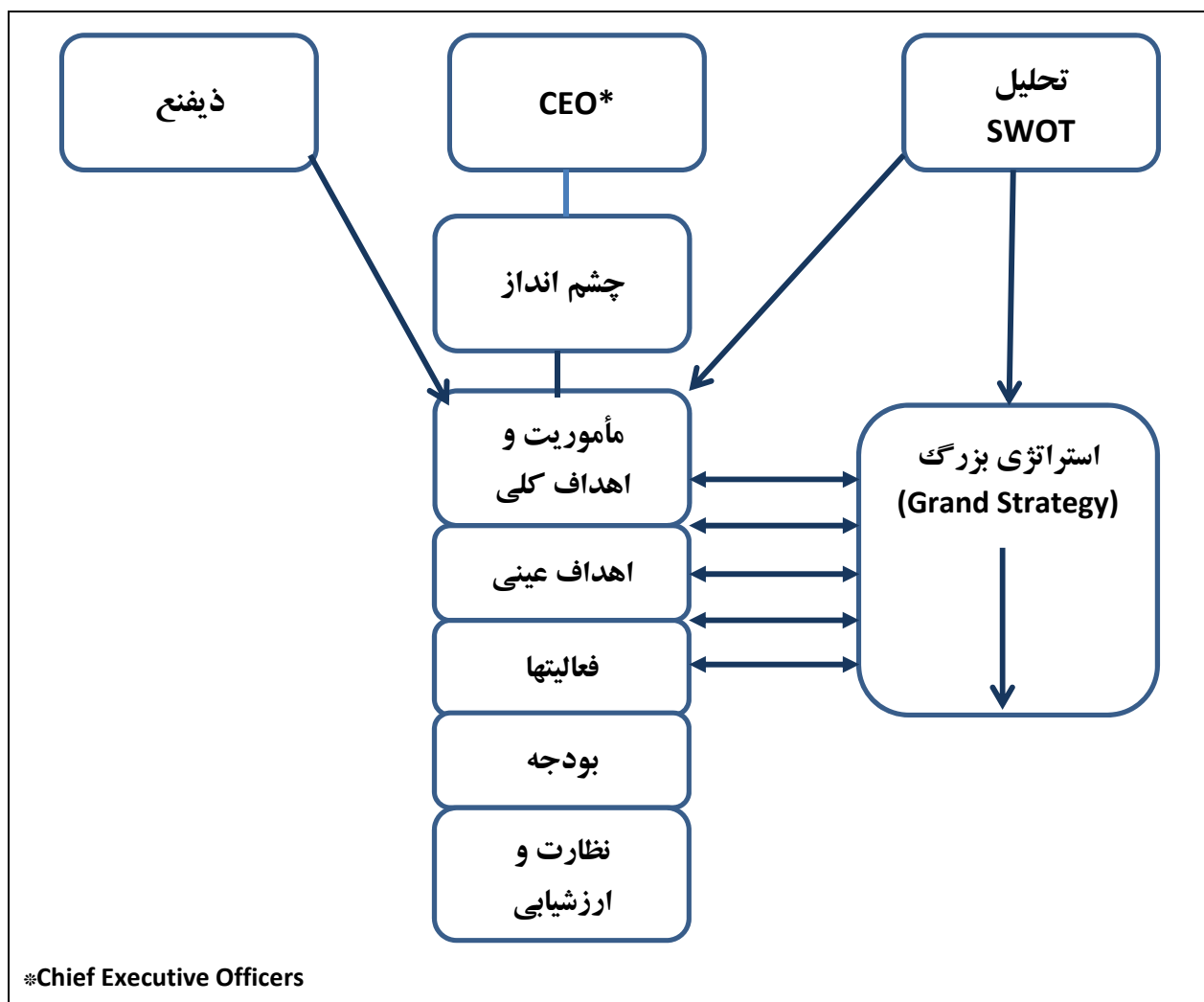
(۴) تحلیل SWOT (آنالیز نقاط قوت و ضعف در کنار فرصتها و تهدیدها جهت روشن شدن وضعیت فعلی دانشکده به منظور دست یابی به راهبردها)

(۵) تدوین مأموریت دانشکده

(۶) تدوین اهداف کلی

(۷) تدوین اهداف عینی بر مبنای اهداف کلی دانشکده

(۸) انتخاب راهبردهایی جهت رسیدن به اهداف براساس نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدها
مراحل تهیه برنامه راهبردی دانشکده



در پایان لازم به ذکر است که این برنامه در سال ۱۳۸۷ تهیه و در سال ۱۳۹۳ مورد بازنگری قرار گرفته است، لذا بر خود فرض می دانم از کلیه همکاران مشارکت کننده در تهیه برنامه فوق قدردانی نمایم.

دکتر نصراله علیمحمدی

معاون آموزشی و مدیر تحصیلات تکمیلی دانشکده

بهمن ماه ۱۳۹۳

کمیته های تدوین برنامه راهبردی

اسامی اعضای کمیته مرکزی تدوین برنامه راهبردی دانشکده:

خسرو توکل - محسن رفیعیان - همایون ناجی

ناهید فتحی زاده - مریم کیان پور - دکتر فریبا طالقانی - طیبه مهرابی - سهیلا مزده

اسامی اعضای کار گروههای تدوین برنامه راهبردی دانشکده:

| ردیف | کار گروه آموزش | کار گروه پژوهش | کار گروه تحصیلات تکمیلی | کار گروه فرهنگی دانشجویی | کار گروه اداری مالی |
|------|--------------------|-----------------|-------------------------|--------------------------|---------------------|
| ۱ | سهیلا احسانپور | سعیدپهلوان زاده | اکرام اعرابی | جلیل اسلامیان | مریم اقبالی |
| ۲ | علیرضا ایرج پور | خسرو توکل | ناهید آسمان رفعت | سهیلا بختیاری | حبیب ا... حسینی |
| ۳ | سیما بابایی | مهری دوستی | خدیدجه برومندفر | محمد رستگاری | رضا دریابیگی |
| ۴ | سیدعباس حسینی | میترا صوابی | عباسعلی دردشتی | زهرا زندیه | همایون ناجی |
| ۵ | دکتر مرضیه حسن پور | علی ضرغام | مهرانگیز زمانی | مرضیه عادل مهربان | محسن یزدانی |
| ۶ | ناهید فتحی زاده | پروین قلع ریز | محسن شهریاری | طیبه مهرابی | |
| ۷ | حسن فرهمند | سهیلا مزده | دکتر فریبا طالقانی | مهین معینی | |
| ۸ | زهره قضاوی | | مهری گلچین | | |
| ۹ | مریم کیان پور | | | | |
| ۱۰ | جهانگیر مقصودی | | | | |
| ۱۱ | محمدحسن مقدسی | | | | |

همکاران اجرایی:

اخترالسادات حسینی، حسن جعفری، زهرا کربلایی، مرضیه مزدبران، جمشید محمدی

نگات و تعريف واژه ها:

ماموریت (Mission)

ماموریت سندی است که یک سازمان را از سایر سازمانهای مشابه متمایز می نماید و نشان دهنده طیف فعالیت سازمان بوده و مسیر آینده سازمان را نشان می دهد. ماموریت سازمان پاسخ به سئوالی است که کار اصلی ما چیست؟

چشم انداز (Vision)

چشم انداز یک سازمان دورنمای آن سازمان و آرزوی رسیدن به اهداف عالی آن است چشم انداز در حقیقت پاسخ به سئوالی است که ما در آینده چه هستیم؟

بیان ماموریت و چشم انداز از دو جنبه برای افراد درون و برون سازمان حائز اهمیت است برای افرادی که از بیرون به سازمان نظاره می کنند بیان ماموریت و چشم انداز سندی است که هویت سازمان را بیان می کند و وسیله ای است که این سازمان را از دیگر سازمانهای مشابه تفکیک می نماید اما برای افرادی که در درون سازمان فعالیت دارند تدوین ماموریت و چشم انداز در شکل گیری فعالیتها و چگونگی تحقق پذیری اهداف لازم و ضروری است.

ذینفع ها (Stakeholders Definition)

اساساً هر فردی که اثری بر فاعل یا پروژه ای داشته باشد و یا از نتایج آن متاثر شود سهمی در عملکرد تیم کاری آن پروژه خواهد داشت، ذینفع ها کسانی هستند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم تحت تاثیر نتایج مثبت یا منفی طرحها و مداخلات انجام شده قرار می گیرند و یا به همین نحو نتایج آن را تحت تاثیر قرار می دهند. بررسی عوامل خارجی: هدف از بررسی عوامل خارجی این است که از فرصت هایی که می توان از آنها بهره برداری کرد و تهدیداتی را که می توان از آنها احتراز نمود.

فرصت ها و تهدیدات خارجی (External Opportunities and threats)

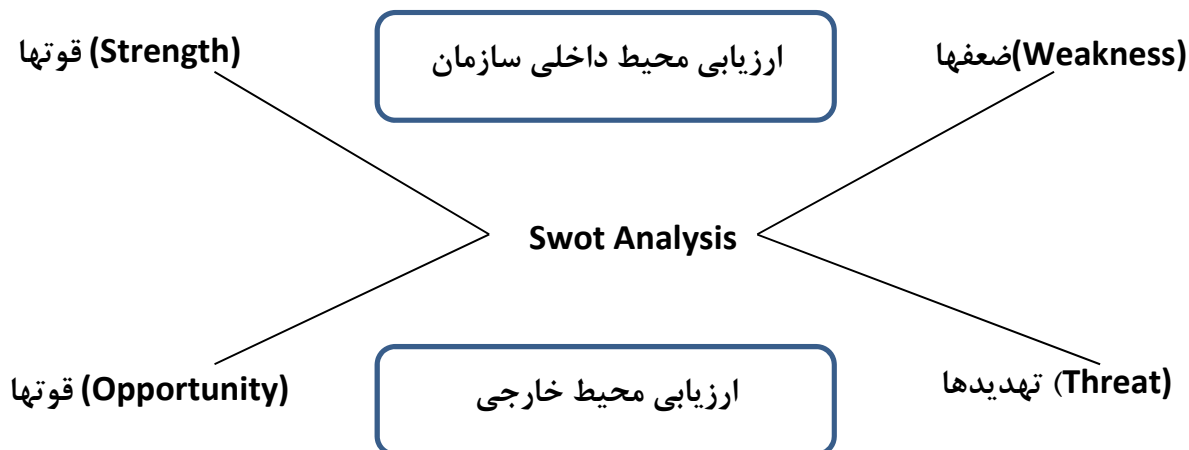
مقصود از فرصت ها و تهدیدات خارجی رویدادها و روندهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، بوم شناسی، محیطی، سیاسی، قانونی، دولتی، فن آوری و رقابتی است که می توانند به میزان زیادی در آینده به سازمان منفعت یا زیان برسانند. بررسی عوامل داخلی: هر سازمان در قلمرو واحدهای وظیفه خود دارای نقاط قوت و ضعف است در هیچ شرکت و سازمانی نقاط ضعف و قوت همه دواير و واحدها یکسان نیست.

نقاط قوت و ضعف داخلی (Internal Strengths and Weak nesses)

در زمره فعالیتها قابل کنترل سازمان قرار می گیرند که سازمان آنها را به شیوه ای بسیار عالی یا بسیار ضعیف انجام می دهد.

:Swot Analysis

یک ارزیابی از ضعفها و قوتها داخلی سازمان و فرصتها و تهدیدهای Swot به بیان ساده آنالیز محیط (عوامل خارجی) می باشد از این ابزار در مراحل اول فرآیند تصمیم گیری و نیز به عنوان یک مرحله از برنامه ریزی استراتژیک استفاده می شود.



استراتژی ها:

ابزاری هستند که سازمان می تواند بدان وسیله به هدفهای بلندمدت خود دست یابد، اجرای استراتژی به معنای کاربرد روشها و ابزارهای مدیریتی و سازمانی است تا ضمن تخصیص منابع و با استفاده از ابزارهایی همچون ساختار سازمانی، سیستم کنترل، فرهنگ تکنولوژی، منابع انسانی اهداف و استراتژی سازمان تامین گردد.

الف) استراتژی های SO: به استراتژی هایی که با استفاده از نقاط قوت و در جهت بهره گیری از فرصتها تدوین می گردد.

ب) استراتژی های SO: به استراتژی هایی اطلاق می شود که منجر به کنترل تهدیدها و یا تبدیل آنها به فرصت ها می شوند.

ج) استراتژی های ST: به استراتژی های توانمندسازی سازمانی جهت بهره گیری از فرصتها و یا استفاده از فرصتها جهت رفع کمبودها اطلاق می شود.

د) استراتژی های WT: به استراتژی های اطلاق می شود که مجموعه سازمانی را در برابر تهدیدها حفظ نموده و توانمندی سازی را برای کنترل و یا تبدیل تهدیدها به فرصتها افزایش می دهد.

برنامه راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی

چشم انداز:

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان براساس انسان سالم، محور توسعه پایدار و با دیدگاه همه چیز برای سلامت بر این باور است، که با نوآوری و ابتکارات در زمینه آموزشی، پژوهشی و فرهنگی ضمن حفظ رتبه اول خود در کشور، یکی از دانشکده های معتبر در EMRO باشد.

ماموریت:

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان یکی از برجسته ترین دانشکده های شناخته شده کشور می باشد که نسبت به تربیت نیروی انسانی ماهر، متعهد، خلاق، متفکر، موثر و برای ارائه خدمات پرستاری، مامایی و اتاق Ph.D کارآمد در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و عمل در حوزه های بهداشتی، درمانی، توانبخشی، آموزشی،

مدیریتی و حمایتی به آحاد مختلف جامعه و ارائه خدمات آموزش ضمن خدمت و مداوم رسمی و غیر رسمی نسبت به پویایی فارغ التحصیلان حرفه اقدام می نماید.

مسئولیت برنامه ریزی، هدایت، نظارت و ارزشیابی از برنامه های آموزشی، پژوهشی دانشکده و همچنین هماهنگی برنامه و استفاده از فن آوری نوین در برنامه ریزی و اصلاح برنامه و کارآمدسازی فرآیندها از طریق ارزشیابی کیفیت درون و بیرون سازمان سعی در ارتقاء کیفیت آموزش، پژوهش و فعالیتهای فرهنگی و خدماتی نموده و تلاش در شناخت نیازهای مشتریان و ذی نفعها و برآورده نمودن آنها و جلب رضایت ایشان را به عهده دارد و خدمات پژوهشی دانشکده با هدف تولید علم از طریق انجام پژوهش در حوزه های سلامت، آموزش و جایگاه حرفه ای و حمایت از انتشار داخلی و بین المللی نتایج تحقیقات و کاربردی نمودن پژوهش و ترویج فرهنگ فعالیتهای تحقیقاتی انجام می شود. همچنین دانشکده براساس باورهای دینی متعهد است که بسترسازی مناسب فرهنگی جهت رشد و تعالی دانشجویان و اساتید و کارکنان با نگرش به ارزشهای والای انسانی نشأت گرفته از تعلیم و تربیت اسلامی را فراهم آورد.

ذینفع ها:

ذینفع های داخلی دانشکده:

- ۱- هیأت رئیسه و مدیریتهای تابعه دانشکده
- ۲- گروههای آموزشی
- ۳- اعضای هیأت علمی
- ۴- کارکنان
- ۵- دانشجویان
- ۶- تشکل های دانشجویی
- ۷- شوراهای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، دانشجویی و دانشکده
- ۸- کمیته های دانشکده (EDO، امتحانات، کمیته آموزش بالین، ارزشیابی، بازآموزی و ...)

ذینفع های خارجی دانشکده:

- ۱- وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
- ۲- هیأت رئیسه دانشگاه، معاونتها و مدیریتهای واحدهای تابعه دانشگاه
- ۳- مراکز تحقیقاتی دانشگاه
- ۴- سایر دانشکده ها
- ۵- مراکز آموزشی و بیمارستانهای وابسته
- ۶- مراکز و شبکه های درمانی
- ۷- آحاد مردم
- ۸- دانشگاههای مستقر در اصفهان و دانشگاههای آزاد اسلامی
- ۹- سازمانهای خیریه دخیل در سلامت
- ۱۰- سازمانها و گروههای پشتیبانی ناظر بر سلامت

۱۱- دیگر سازمانهای مرتبط (بهبیستی، تامین اجتماعی، بیمه خدمات درمانی، آموزش و پرورش، صدا و سیما، شهرداری و ...)

فرصت ها:

- O1- امکان ارتباط با ارگانها، سازمانها و موسسات و دانشگاههای داخلی و خارجی
- O2- وجود منابع مالی دانشگاهی در زمینه های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و پشتیبانی
- O3- وجود برنامه های توسعه ای کشوری
- O4- امکان اعزام محققین به فرصت های مطالعاتی، دوره های مشاهده گری و همایش های داخلی و بین المللی و حمایت از فعالیتهای پژوهشی
- O5- حمایت وزارت متبوع جهت توسعه کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی و تاسیس رشته های جدید
- O6- وجود دیدگاه مثبت دین و نگرش مثبت جامعه به ارائه خدمات علمی پرستاری و مامایی
- O7- تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده
- O8- موقعیت مناسب جغرافیایی و ارتباطی استان
- O9- وجود قانون آموزش مداوم جامعه پرستاری و مامایی
- O10- وجود امکانات مطلوب اطلاع رسانی
- O11- وجود نظام خدمات درمان بستری و خدمات سرپائی
- O12- وجود کارگروه بهداشت و درمان در استان
- O13- وجود مراکز تحقیقاتی دانشگاه

تهدیدها:

- T1- وجود مقررات دست و پاگیر
- T2- تهاجم فرهنگی و گسترش رفتارهای پرخطر در جامعه (اعتیاد و ...)
- T3- تورم و مشکلات معیشتی
- T4- حجم زیاد تکالیف آموزشی برای اساتید
- T5- عدم فراهم امکان ارتقاء تحصیلی و ارتقاء مرتبه جهت مربیان
- T6- گسترش روحیه مدرک گرایی
- T7- گسترش پذیرش دانشجو در دانشگاههای آزاد، اجبار به پذیرش دانشجوی سهمیه میهمانی و انتقالی در دانشکده
- T8- عدم تعریف جایگاه مناسب پرستاری و مامایی در ساختار سازمانی بهداشت و درمان و ضعف در حمایت اجتماعی و حرفه ای
- T9- ضعف در فرهنگ کارگروهی
- T10- آموزشی نبودن کامل بیمارستانهای آموزشی دانشگاه
- T11- پزشک سالاری
- T12- کانونهای متعدد تصمیم گیری
- T13- عدم استفاده مناسب از نتایج تحقیقات کاربردی در زمینه های سلامت، آموزشی و جایگاه حرفه ای

T14-محدودیت اختیارات اساتید در حیطه آموزش در محیط های بالینی

T15-تمرکز گرایی در برنامه ریزی وزارتی

T16-الویت وظایف پژوهشی بر فعالیت آموزشی اساتید

نقاط قوت:

S1-وجود اساتید مجرب و تمام وقت و محققین توانمند و نیروی انسانی غیر آموزشی مناسب

S2-امکان توسعه فضای فیزیکی و دسترسی مطلوب به تکنولوژی روز

S3-تجمیع بودن دانشکده در پردیس دانشگاه

S4-حضور فعال مسئولین دانشکده در بین دانشجویان

S5-وجود دانش آموختگان علاقمند به ادامه تحصیل و مجرب

S6-وجود شوراهای و کمیته های علمی و مشورتی و اجرایی در دانشکده

S7-حمایت مدیریت دانشکده در تقویت دوره های تحصیلات تکمیلی

S8-وجود هسته توسعه آموزش و دفتر آموزش مداوم فعال در دانشکده

S9-انتشار مداوم مجله علمی دانشکده

S10-وجود مرکز تحقیقات پرستاری و مامایی

S11-بالا بودن نمره کنکور دانشجویان پذیرفته شده در دانشکده

S12-اهتمام به مطلوب بودن برگزاری کمی و کیفی سمینارها و کنگره ها

S13-وجود کمیته های پژوهشهای دانشجویی و کانونهای دانشجویی در دانشکده

S14-توجه به رضایت مندی اعضای هیأت علمی، کارکنان و دانشجویان

S15-وجود جدیدترین منابع کتابخانه ای و دسترسی مطلوب به اینترنت و اطلاعات علمی و ...

نقاط ضعف:

W1- کمبود اساتید در برخی گروههای آموزشی

W2- عدم جایگاه مشخص و تدوین شده اساتید پرستاری و مامایی در عرصه بالینی

W3- روحیه مصلحت اندیشی عملکرد و محتاطانه برخی از اساتید

W4- ناهماهنگی ساختار تشکیلاتی دانشکده با نیازهای فعلی

W5- عدم تسلط کافی برخی اساتید به مهارتهای چهارگانه زبان انگلیسی

W6- ضعف برخی دانشجویان تحصیلات تکمیلی در مهارتهای زبان انگلیسی

W7- عدم اجرای کامل برخی مصوبات شورای دانشکده

W8- کمبود انگیزه حرفه ای برخی دانشجویان

W9- عدم کفایت سیستم نظارت و ارزشیابی اساتید عدم کفایت

W10- عدم تمایل به کار گروهی در دانشکده

اهداف کلی:

اهداف کلان این دانشکده جهت دستیابی به ماموریت تدوین شده با تکیه بر اصول و ارزشهای اسلامی، عدالت اجتماعی، حفظ کرامت انسانی، رضایت مندی مشتریان و ذینفع های داخلی و خارجی عبارتند از:

G1- ارتقای کمی و کیفی و هدفمند نمودن توانمندیهای آموزشی و پژوهشی دانشکده در زمینه تربیت دانش آموختگان متعهد، خلاق و محقق.

G2- ارتقاء توانمندیهای اعضاء هیأت علمی در ابعاد آموزش، پژوهش، فرهنگی و اجرایی

G3- توسعه همکاری های بین بخشی و فرابخشی با دانشگاههای معتبر

G4- توسعه و همگانی نمودن پژوهش و تحقیقات در راستای تولید علم، فناوری و توسعه ارتباطات بین المللی در زمینه پژوهش های مشترک

G5- توسعه اصول اخلاق و ارزشهای اسلامی و رشد استعدادهای فرهنگی، هنری در دانشکده

G6- برنامه ریزی توسعه فضا و تجهیزات آموزشی، پژوهشی و ساماندهی نظام اداری مالی و امور رفاهی دانشکده

تحلیل SWOT :

براساس نقاط قوت و ضعف و همچنین فرصتها و تهدیدهای مندرج در فوق تحلیل وضعیت دانشکده در کمیته تدوین برنامه استراتژی دانشکده انجام شد و براساس این تحلیل وضعیت دانشکده مطلوب ارزیابی گردید.

براساس این ارزیابی دانشکده لازم است ضمن عنایت به برنامه های توسعه ای، ساماندهی و اصلاح بعضی از برنامه ها و فرآیندها را نیز مدنظر داشته باشد و بر همین اساس استراتژی های دانشکده تدوین گردید.

جدول ۱- استراتژی های تدوین شده چهار گانه بر مبنای تحلیل عوامل داخلی و خارجی

| <p style="text-align: center;">نقاط ضعف:</p> <p>۱- نداشتن افراد مجرب در حوزه های فرهنگی ۲- کمبود اساتید ۳- ضعف زبان انگلیسی دانشجویان و اساتید ۴- نقصان بکارگیری مصوبات شوراهای دانشکده ۵- کمبود فضا، تجهیزات و محدودیت های فن آوری روز ۶- کاهش انگیزه حرفه ای دانشجویان و اساتید ۷- نامناسب بودن سیستم نظارت و ارزشیابی ۸- نامناسب بودن روحیه کار گروهی در بعضی از افراد ۹- روحیه مصلحت اندیشی ۱۰- محدودیت در بهره گیری از تجارب اساتید بازنشسته ۱۱- ضعف در ساختار تشکیلاتی دانشکده ۱۲- عدم برخورد یکسان در زمینه مسائل فرهنگی دانشکده</p> | <p style="text-align: center;">نقاط قوت:</p> <p>۱- وجود اساتید مجرب و تمام و محققین توانمند و نیروی انسانی غیر آموزشی مناسب ۲- امکان توسعه فرضوای فیزیکی و دسترسی مطلوب به تکنولوژی ۳- تجمیع بودن دانشکده در پردیس دانشگاه ۴- حضور فعال مسئولین دانشکده در بین دانشجویان ۵- وجود دانش آموختگان علاقمند به ادامه تحصیل و مجرب ۶- وجود شوراهای و کمیته های علمی و مشورتی و اجرایی در دانشکده ۷- حمایت مدیریت دانشکده در تقویت دوره های تحصیلات تکمیلی ۸- وجود هسته توسعه آموزش و دفتر آموزش مداوم فعال در دانشکده ۹- انتشار مداوم مجله علمی دانشکده ۱۰- وجود مرکز تحقیقات پرستاری و مامایی ۱۱- بالا بودن نمره کنکور دانشجویان پذیرفته شده در دانشکده ۱۲- اهتمام به مطلوب بهادون برگزاری کمی و کیفی سمینارها و کنگره</p> | <p style="text-align: center;">فرصت ها:</p> <p>۱- امکان ارتباط با ارگانها، سازمانها و موسسات و دانشگاههای داخلی و خارجی ۲- وجود منابع مالی دانشگاهی در زمینه های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و پشتیبانی ۳- وجود برنامه های توسعه ای کشوری ۴- امکان اعزام محققین به فرصت های مطالعاتی، دوره های مشاهده گری و همایش های داخلی و بین المللی ۵- حمایت وزارت متبوع جهت توسعه کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی و تاسیس رشته های جدید ۶- وجود دیدگاه مثبت دین و نگرش مثبت جامعه به ارائه خدمات علمی پرستاری و مامایی ۷- تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده ۸- موقعیت مناسب جغرافیایی و ارتباطی استان ۹- وجود قانون آموزش مداوم جامعه پرستاری و مامایی ۱۰- وجود امکانات مطلوب اطلاع رسانی ۱۱- وجود نظام خدمات درمان بستری و خدمات سرپائی ۱۲- وجود کارگروه بهداشت و درمان در استان</p> |
|---|---|--|
| <p style="text-align: center;">WO</p> <p>۱- برنامه ریزی جهت گسترش فضای فیزیکی دانشکده ۲- تلاش جهت بهینه سازی امکانات، فن آوری نوین و تحقیقات کاربردی ۳- تلاش جهت کسب مهارت زبان انگلیسی اساتید، دانشجویان و کارکنان</p> | <p style="text-align: center;">SO</p> <p>۱- توسعه کمی و کیفی مقاطع تحصیلات تکمیلی رشته های تحصیلات تکمیلی و ایجاد رشته ها و گرایشهای جدید ۲- تلاش جهت نمایه نمودن مجله دانشکده ۳- توسعه اعتبار منطقه ای (EMRO) ۴- راه اندازی مرکز تحقیقات پرستاری و مامایی ۵- بهبود کمی و کیفی برنامه های آموزش مداوم ضمن خدمت</p> | <p style="text-align: center;">تهدیدها:</p> <p>۱- وجود مقررات دست و پاگیر ۲- نهانمندی فرهنگی و گسترش رفتار ه ای پرخطر در جامعه (اعتیاد و ...) ۳- تورم و مشکلات معیشتی ۴- حجم زیاد تکالیف آموزشی برای اساتید ۵- فراهم نبودن امکان ارتقاء تحصیلی و ارتقاء مرتبه جهت ۶- گسترش روحیه مدرک گرایی ۷- گسترش پذیرش دانشجو در دانشگاههای آزاد، اجبار به پذیرش دانشجوی سهمیه میهمانی و انتقالی در دانشکده ۸- تعریف نشدن جایگاه مناسب پرستاری و مامایی در ساختار سازمانی بهداشت و درمان و ضعف در حمایت اجتماعی و حرفه ای ۹- ضعف در فرهنگ کار گروهی ۱۰- آموزش نبودن کامل بیمارستان های آموزشی دانشگاه ۱۱- پزشک سالاری ۱۲- کانونهای متعدد تصمیم گیری ۱۳- استفاده نمودن مناسب از نتایج تحقیقات کاربردی در زمینه های سلامت، آموزشی و جایگاه حرفه ای ۱۴- محدودیت اختیارات اساتید در حیطه آموزش در محیط های بالینی ۱۵- تمرکز گرایی در برنامه ریزی وزارتی</p> |
| <p style="text-align: center;">WT</p> <p>۱- اصلاح و ساماندهی فعالیتهای فرهنگی دانشکده ۲- اصلاح نظام تشکیلاتی دانشکده ۳- اصلاح فرآیند و ترویج فرهنگ به کارگیری مصوبات ۴- ساماندهی فرآیند جذب نیروی انسانی ۵- اصلاح فرآیند کارگروهی در محیط بالین و ارتقاء تعاملات بین دانشکده ای</p> | <p style="text-align: center;">ST</p> <p>۱- ساماندهی سیستم نظارتی و ارزشیابی ۲- تلاش جهت ارائه پیشنهاد، اصلاح سیستم پرداختی ۳- تلاش جهت گفتگو و تعامل با وزارت متبوع و سازمانهای مرتبط جهت ارتقاء امور رفاهی دانشجویان (کار دانشجویی، وام و ...) ۴- اصلاح، سامان دهی فرآیند برنامه ریزی، کنترل، نظارت و ارزشیابی آموزش بالین</p> | <p style="text-align: center;">تهدیدها:</p> <p>۱- وجود مقررات دست و پاگیر ۲- نهانمندی فرهنگی و گسترش رفتار ه ای پرخطر در جامعه (اعتیاد و ...) ۳- تورم و مشکلات معیشتی ۴- حجم زیاد تکالیف آموزشی برای اساتید ۵- فراهم نبودن امکان ارتقاء تحصیلی و ارتقاء مرتبه جهت ۶- گسترش روحیه مدرک گرایی ۷- گسترش پذیرش دانشجو در دانشگاههای آزاد، اجبار به پذیرش دانشجوی سهمیه میهمانی و انتقالی در دانشکده ۸- تعریف نشدن جایگاه مناسب پرستاری و مامایی در ساختار سازمانی بهداشت و درمان و ضعف در حمایت اجتماعی و حرفه ای ۹- ضعف در فرهنگ کار گروهی ۱۰- آموزش نبودن کامل بیمارستان های آموزشی دانشگاه ۱۱- پزشک سالاری ۱۲- کانونهای متعدد تصمیم گیری ۱۳- استفاده نمودن مناسب از نتایج تحقیقات کاربردی در زمینه های سلامت، آموزشی و جایگاه حرفه ای ۱۴- محدودیت اختیارات اساتید در حیطه آموزش در محیط های بالینی ۱۵- تمرکز گرایی در برنامه ریزی وزارتی</p> |