دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اصفهان

برنامه استراتژیک سوم

دانشکده پرستاری و مامایی

۱۴۰۱-۱۴۰۴

تدوین ونگارش:
اعضای کمیته برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی
و مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی

با همکاری و مشاوره
اساتید دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی
و مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت

پاییز ۱۴۰۱

فهرست

فهرست

عنوان **صفحه**

مقدمه

معرفی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

معرفی کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی

مجموعه واژگان مورد استفاده در برنامه‌ریزی استراتژیک

تحلیل برنامه قبلی به خصوص وضعیت واحد در دوران کرونا

معرفی الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

گام‌های اجرایی برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

بیانیه‌های دانشکده پرستاری و مامایی (چشم انداز، رسالت، ارزش‌های بنیادی)

اهداف کلان دانشکده پرستاری و مامایی

تحلیل ذینفعان دانشکده پرستاری و مامایی

ارزیابی محیط داخلی (نقاط قوت و ضعف) و خارجی (تهدیدها و فرصت ها) دانشکده پرستاری و مامایی

تعیین موقعیت استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی در ماتریس SWOT

استراتژی‌های دانشکده پرستاری و مامایی

ماتریس کمی برنامه‌ریزی استراتژیک (QSPM) و اولویت‌بندی استراتژی‌ها

اهداف اختصاصی و شاخص‌های اندازه‌گیری

منابع

مقدمه

الحَمدُ لِلَّهِ الَّذی هَدانا لِهذا وَ ما کُنّا لِنَهتَدِیَ لَولا أن هَدانَا اللَّهُ ﴿۴۳ اعراف ﴾

«ستایش مخصوص خداوندی است که ما را به این همه نعمت رهنمون شد؛ و اگر هدایت او نبود ما به این همه راه نمی‌یافتیم»

بر تمامی اساتید و همکاران و عزیزانی که به هر نحو در امر آموزش و مراقبت از مددجو در همه سطوح پیشگیری مشارکت دارند واضح و مبرهن است که بدون یک برنامه استراتژیک(راهبردی) که بر مبنای آن یک برنامه عملیاتی تدوین و اجرا گردد، موفقیتی درخور حاصل نمی‌گردد. به عبارت دیگر داشتن یک هدف ولو بسیار والا بدون یک برنامه، تنها داشتن یک آرزو است. داشتن برنامه رسیدن به هدف را در چارچوب سیاست‌های کلی و بر اساس مقدورات و توانمندی‌ها تسهیل و ارزشیابی میزان دستیابی به اهداف برنامه و میزان موفقیت مدیران را به منظور رفع چالش‌ها ممکن می‌سازد.

علاوه بر این لازم است تا سیاست‌ها و شعارهای دولت محترم سیزدهم مبنی بر «دولت مردمی برای ایران قوی» که در زمینه توصیه‌های امام راحل و رهبری معظم مخصوصا در بیانیه گام دوم طراحی شده مورد توجه بیشتر قرار گیرد. علم و پژوهش، معنویت و اخلاق، اعتقاد به عدالت، مبارزه با فساد، استقلال، آزادی، عزت ملی و سبک زندگی از جمله موضوعاتی است که باید در برنامه جدید مورد اهتمام بیشتری قرار گیرد. بدیهی است که پرداختن به این موضوعات بدون شایسته‌گزینی و انتصاب مدیران کارآمد، برنامه محور و با روحیه فسادستیزی امکان‌پذیر نیست. مدیرانی که هم بر قوانین اشراف دارند و از اقدامات سلیقه‌ای پرهیز می‌کنند و در عین حال جسور، شجاع و خطرپذیر و واجد روحیه جهادی و انقلابی هستند. «**انَّ اللَّهَ یَأمُرُکُم أن تُؤَدُّوا الأماناتِ إِلی أهلِها**»**(۵۸ سوره نساء)** همانا خدا به شما امر می‌کند که امانت‌ها را به صاحبانش باز دهید.»

علیرغم وجود برنامه‌های عملیاتی در دوره‌های مختلف مدیریتی قبل، آخرین برنامه استراتژیک(راهبردی) دانشکده به سال ۱۳۸۷ به زمان مدیریت همکار و استاد بزرگوار جناب آقای ناجی برمی‌گردد که با مشارکت کارگروه‌های مختلف تدوین گردید. با توجه به ضرورت به روزرسانی برنامه استراتژیک که خود مبنای نگارش برنامه عملیاتی است، این برنامه مجددا در سال ۱۴۰۱ با مشارکت معاونت‌های مختلف، دفتر توسعه آموزش دانشکده و کارشناسان مرتبط و با همکاری و مشاوره دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه تهیه و تدوین گردید که از همه این عزیزان تشکر و قدردانی می‌گردد. امیدوارم که با لطف الهی و تشریک مساعی همه همکاران شاهد نیل به اهداف برنامه مخصوصا ارتقاء آموزش بالینی و عرصه، توسعه پژوهش‌های کاربردی و محصول محور و رشد فرهنگ‌های اصیل اسلامی ایرانی علی الخصوص نماز باشیم.

دکتر مسعود بهرامی
ریاست دانشکده

❖ معرفی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

دانشکده پرستاری و مامایی اصفهان یکی از دانشکده‌های ده گانه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد. این دانشکده در موقعیت مکانی شهر اصفهان، خیابان هزارجریب و در جوار بیمارستان الزهرا و دانشکده دندانپزشکی قرار گرفته است. مساحت این دانشکده حدود ۷۷۴۶ متر مربع شامل واحدهای مختلف از جمله کتابخانه، آزمایشگاه مهارت‌های بالینی، کلاس‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترای، امور اداری و حسابداری، سایت کامپیوتر، مراکز تحقیقاتی پرستاری و مامایی، و مرکز کارگروه توسعه علوم پرستاری منطقه هفت آمایشی می‌باشد که به تربیت و تعلیم دانشجویان در سه رشته پرستاری، مامایی و اتاق عمل در مقاطع مختلف کارشناسی، ارشد و دکترای تخصصی می‌پردازد.

تربیت دانشجو در دو رشته پرستاری و مامایی در استان اصفهان توسط مراکز آموزشگاه عالی پرستاری وابسته به دانشکده پزشکی دانشگاه اصفهان با تربیت دانشجوی پرستاری در دوره‌های سه ساله از سال ۱۳۴۷، مجتمع آموزشی وزارت بهداری و بهزیستی با تربیت دانشجوی پرستاری و مامایی در مقاطع کاردانی و کارشناسی از سال ۱۳۴۹ و مدرسه عالی پرستاری مهرآئین با تربیت دانشجوی پرستاری و مامایی در مقطع کارشناسی از سال ۱۳۴۷ آغاز شد. در سال ۱۳۶۵ با تاسیس وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و الحاق آموزش علوم پزشکی به این وزارت، سه مرکز فوق در هم ادغام و رسماً دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تاسیس شد و دانشجویان در رشته‌های پرستاری، مامایی، تکنیسین اتاق عمل و مدارک پزشکی پذیرش شدند. از سال ۱۳۶۳ لغایت ۱۳۶۵ تربیت دانشجو در رشته پرستاری، به دلیل ضرورت و حضور پرستاران در جنگ در مقطع کاردانی صورت پذیرفت و در عین حال در همین دوره (۱۳۶۳ لغایت ۱۳۶۵) دانشجو در مقطع کارشناسی ناپیوسته پرستاری نیز پذیرش می‌شد. آموزش تحصیلات تکمیلی در مقطع کارشناسی ارشد پرستاری با گرایش‌های آموزش داخلی جراحی، بهداشت جامعه، کودکان، روانپرستاری و مدیریت نیز از سال ۱۳۶۸ آغاز گردید.

تربیت دانشجو در رشته مامایی در مقطع کاردانی (ازسال۱۳۴۹ لغایت ۱۳۷۳)، کارشناسی ناپیوسته مامایی از سال ۱۳۶۸ و کارشناسی پیوسته این رشته از سال ۱۳۵۲ صورت گرفت و آموزش تحصیلات تکمیلی در مقطع کارشناسی ارشد مامایی با گرایش‌های آموزش مامایی و بهداشت مادر کودک از سال ۱۳۶۹ آغاز گردید. تربیت دانشجو در رشته تکنیسین اتاق عمل از سال ۱۳۶۶ و سپس تربیت دانشجو در رشته کارشناسی اتاق عمل از سال ۱۳۸۷ شروع شد. مقطع کارشناسی ارشد اتاق عمل نیز از مهر ماه ۱۳۹۴ در دانشکده دایر گردیده است. تربیت دانشجو در رشته مدارک پزشکی از سال ۱۳۶۶ آغاز و در سال ۱۳۶۷ به دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی انتقال یافت. شایان ذکر است پذیرش دانشجو در مقطع دکترای

تخصصی پرستاری و دکترای تخصصی بهداشت باروری، به ترتیب از بهمن ۱۳۸۲ و ۱۳۸۵ با ۳ دانشجو در هر رشته آغاز گردید.

در حال حاضر حوزه مدیریت دانشکده پرستاری مامایی شامل ریاست، معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی، معاونت مالی و اداری، معاونت دانشجویی فرهنگی و تحصیلات تکمیلی می‌باشد. گروه‌های آموزشی دانشکده شامل پرستاری سلامت بزرگسالان، پرستاری مراقبت‌های ویژه، پرستاری سلامت جامعه و سالمندی، روانپرستاری، پرستاری کودکان و مراقبت‌های ویژه نوزادان، مامایی و بهداشت باروری و اتاق عمل می‌باشد. بر اساس آمار پاییز سال۱۴۰۱، تعداد اساتید (عضو هیات علمی و غیر هیئت علمی) ۸۶ نفر و دانشجویان ۱۵۹۲ نفر می‌باشد. از این تعداد دانشجو، ۱۲۹۴ نفر در مقطع کارشناسی، ۲۴۱ نفر در مقطع کارشناسی ارشد و ۵۷ نفر در مقطع دکترا در حال تحصیل هستند. ۹۰۵ نفر از دانشجویان در رشته کارشناسی پرستاری، ۶۲ نفر در رشته کارشناسی ارشد پرستاری داخلی جراحی، ۲۵ نفر در رشته کارشناسی ارشد پرستاری مراقبت‌های ویژه، ۹ نفر در رشته کارشناسی ارشد پرستاری کودکان، ۱۲ نفر در رشته کارشناسی ارشد پرستاری سالمندی، ۱۰ نفر در رشته کارشناسی ارشد پرستاری سلامت جامعه، ۲۳ نفر در رشته کارشناسی ارشد روانپرستاری، ۱۳ نفر در رشته کارشناسی ارشد پرستاری اورژانس و ۳۵ نفر در مقطع دکترای تخصصی پرستاری مشغول به تحصیل می‌باشند. همچنین تعداد ۲۰۷ نفر در رشته کارشناسی مامایی، ۲۴ نفر در رشته کارشناسی ارشد آموزش مامایی، ۱۸ نفر در رشته کارشناسی ارشد مامایی/بهداشت باروری، ۸ نفر در رشته کارشناسی ارشد مامایی جامعه‌نگر، ۶ نفر در رشته کارشناسی ارشد مامایی قانونی، ۲ نفر در رشته کارشناسی ارشد مدیریت مامایی و ۲۲ نفر در مقطع دکترای بهداشت باروری مشغول به تحصیل می‌باشند. تعداد ۱۸۲ نفر در مقطع کارشناسی و ۲۹ نفر نیز در مقطع کارشناسی ارشد اتاق عمل در حال تحصیل هستند.

❖ معرفی کمیته برنامه ریزی استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی

این اعضا شامل مدیران ارشد، مسئولین واحدها و کارشناسان کلیدی دانشکده پرستاری و مامایی و مشاورین برنامه از دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی و مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت به شرح جدول زیر انتصاب و ابلاغ کتبی عضویت ایشان توسط رئیس کمیته صادر شد:

اعضای کمیته سومین برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت و محل کار	سمت در کمیته
۱	دکتر مسعود بهرامی	رییس دانشکده پرستاری و مامایی	رئیس کمیته برنامه استراتژیک دانشکده
۲	دکتر اکرم اعرابی	معاون آموزشی دانشکده پرستاری و مامایی	عضو کمیته برنامه استراتژیک دانشکده
۳	دکتر حجت الله یوسفی	معاون اداری مالی دانشکده پرستاری و مامایی	عضو کمیته برنامه استراتژیک دانشکده
۴	دکتر مریم کیان‌پور	معاون پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی و رئیس مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی	عضو کمیته برنامه استراتژیک دانشکده
۵	دکتر الهه آشوری	معاون دانشجویی فرهنگی دانشکده پرستاری و مامایی	عضو کمیته برنامه استراتژیک دانشکده
۶	دکتر شهلا ابوالحسنی	مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده پرستاری و مامایی	دبیر کمیته برنامه استراتژیک دانشکده
۷	دکتر نفیسه سادات نکویی	مدیر تحصیلات تکمیلی دانشکده پرستاری و مامایی	عضو کمیته برنامه استراتژیک دانشکده
۸	دکتر میترا صوابی اصفهانی	عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی	عضو کمیته برنامه استراتژیک دانشکده
۹	دکتر حامد عسگری	عضو مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت	مشاور و ناظر برنامه استراتژیک دانشکده

❖ **مجموعه واژگان مورد استفاده در برنامه‌ریزی استراتژیک (Strategic planning)**

- **رسـالت و مأموریت (Mission):** رسالت یا مأموریت مشخص کننده فلسفه وجودی سازمان و چرائی آن می‌باشد. شامل اهداف، وظایف اصلی و ارزش‌های حاکم بر آن است و در صورت اضافه کردن یک جزء دیگر می‌توان از استفاده‌کنندگان خدمات (مشتریان) نام برد.
- **چشم انداز (Vision):** چشـم انداز در حقیقت (به زبان ساده) شفاف‌سازی و تصویری از آینده تحقق رسالت سـازمانی بوده و شرایط وقوع و نیل به اهداف را به نمایش می گذارد، به نحوی که در مجموعه ایجاد انگیزش نموده و درگیرندگان خدمت شوق بهره گیری را بوجود بیاورد.
- **نقاط قوت (Strengths):** به مجموعه توانمندی‌ها و منابع سازمانی اطلاق می شود که سازمان را در نیل به اهداف یاری می‌رساند.
- **نقاط ضعف (Weaknesses):** به مجموعه نقاط ضعف داخلی پرداخته و مجموعه عوامل داخلی را که مانع از تحقق اهداف دانشـگاه می‌شـود، شـامل می‌گردد و می‌تواند در رابطه با معضلات مربوط به نیروی انسانی، کمبود منابع، مقررات و آئین نامه‌های مشکل ساز و دست و پاگیر باشد.
- **فرصـــت‌ها (Opportunities):** به مجموعه نقاط و امکانات بالقوه در بیرون ســـازمان (دانشـــگاه) اطلاق می‌شـود و با شـناسـائی و بهره‌گیری از آن‌ها توانمندی سازمانی افزایش یافته و امکان تحقق اهداف بیش از پیش فراهم می‌گردد.
- **تهدیدها (Threats):** به مجموعه عوامل موثر و مداخله‌گر خارج از سـازمان اطلاق می‌شـود که به عنوان عوامل مزاحم عمل نموده و مانع از اجرای برنامه‌ها و در نتیجه تحقق اهداف سازمان می‌شود.
- **عوامل داخلی و خارجی (Internal & External Factors):** به مجموعه نقاط قوت و ضـعف (عوامل داخلی) و به مجموعه فرصت‌ها و تهدیدها (عوامل خارجی) اطلاق می‌شود.
- **راهبرد یا اســـتراتژی (Strategy):** راهبرد به زبان ســـاده به مجموعه راه‌های رســـیدن به هدف اطلاق می‌شود و در نوشتن برنامه برای نشان دادن آن از کلمه (از طریق) استفاده می‌شود.
- **استراتژی‌های SO:** به استراتژی‌هایی که با استفاده از نقاط قوت و در جهت بهره‌گیری از فرصت‌ها تدوین می‌گردد.

- **اســـتراتژی‌های ST:** به اســتراتژی‌هائی اطلاق می‌شــود که منجر به کنترل تهدیدها و یا تبدیل آن‌ها به فرصت‌ها می‌شود.
- **استراتژی‌های WO:** به اســتراتژی‌های توانمندسازی سازمانی جهت بهره‌گیری از فرصت‌ها و یا استفاده از فرصت‌ها جهت رفع کمبودها اطلاق می‌شود.
- **اســـتراتژی‌های WT**: به اســتراتژی‌هایی اطلاق می‌شــود که مجموعه ســازمانی را در برابر تهدیدها حفظ نموده و توانمندی سازمانی را برای کنترل و یا تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها افزایش می‌دهد.

❖ تحلیل برنامه قبلی دانشکده پرستاری و مامایی به خصوص وضعیت واحد در دوران کرونا

آخرین برنامه استراتژیک دانشکده در سال ۱۳۸۷ توسط کمیته مرکزی تدوین برنامه استراتژیک دانشکده شامل آقایان خسرو توکل، محسن رفیعیان، همایون ناجی و خانم‌ها ناهید فتحی‌زاده، مریم کیان‌پور، دکتر فریبا طالقانی، طیبه مهرابی و سهیلا مژده و کارگروه‌های آموزش، پژوهش، تحصیلات تکمیلی، فرهنگی دانشجویی و اداری مالی تدوین شد. عناوین این برنامه شامل تعریف لغات و واژه‌ها، چشم انداز، ماموریت، ذینفع‌های داخلی، ذینفع‌های خارجی، فرصت‌ها، تهدیدها، نقاط قوت، نقاط ضعف، اهداف کلی، راهبردهای تدوین شده چهارگانه بر مبنای تحلیل عوامل داخلی و خارجی، راهبردهای SO ، ST، WO، WT، اهداف عینی، جدول فعالیت‌ها و زمانبندی حوزه معاونت آموزشی، جدول فعالیت‌ها و زمانبندی حوزه مدیریت تحصیلات تکمیلی، جدول فعالیت‌ها و زمانبندی حوزه معاونت پژوهشی، جدول فعالیت‌ها و زمانبندی حوزه معاونت دانشجویی فرهنگی، جدول فعالیت‌ها و زمانبندی حوزه معاونت اداری مالی می‌باشد. پس از آن برنامه عملیاتی دانشکده در حوزه‌های معاونت آموزشی و گروه‌های آموزشی مرتبط، معاونت پژوهشی، معاونت اداری مالی و معاونت دانشجویی فرهنگی هر دو سال یک بار تدوین شده و گزارش پایش برنامه عملیاتی پس از اجرای برنامه تهیه شده است.

بروز تحولات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی اخیر خصوصا شعار سال ۱۴۰۱مطرح شده از سوی مقام معظم رهبری مبتنی بر حمایت هر چه بیشتر از تولید و اشتغال دانش بنیان، انتخابات ریاست جمهوری سیزدهم و تمرکز بر مبارزه هر چه بیشتر با اشکال مختلف فساد با مشارکت مردمی را نیز نباید در اهمیت بروزرسانی برنامه از نظر دور داشت. همچنین سایر تحولات اجتماعی نظیر بیماری کووید ۱۹ و آسیب‌ها و تاثیرات ناشی از آن بر برنامه های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی خصوصا ضرورت توسعه هر چه بیشتر آموزش مجازی، تقویت پژوهش محصول محور و ظرفیت سازی هر چه بیشتر فرهنگی علی الخصوص در بستر مجازی را قطعا باید در به روز کردن برنامه استراتژیک دانشکده لحاظ کرد.

❖ معرفی الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

تدوین برنامه سوم با رویکرد تلفیقی

در این روش با مطالعه مدل‌های مختلف برنامه‌ریزی استراتژیک در دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور و نتایج حاصل از ارزشیابی برنامه اول و دوم موارد زیر پیشنهاد شد:

۱. با نظر اساتید و کارشناسان و صاحبنظران در کمیته راهبری و بررسی الگوها و مدل‌های مختلف و نقاط قوت و ضعف هر کدام، رویکرد اصلی برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه علوم پزشکی اصفهان «الگوی برایسون» با تلفیق الگوهای دیگر بخصوص الگوی گوداشتاین و همکاران و الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک پیگلز و روجر و با استفاده از ابزار SWOT و بکارگیری مدل «ارگانیک برنامه‌ریزی استراتژیک» انتخاب و بنام مدل اصلاح شده مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت(مدل HMERCMUI1401) پیشنهاد شد.

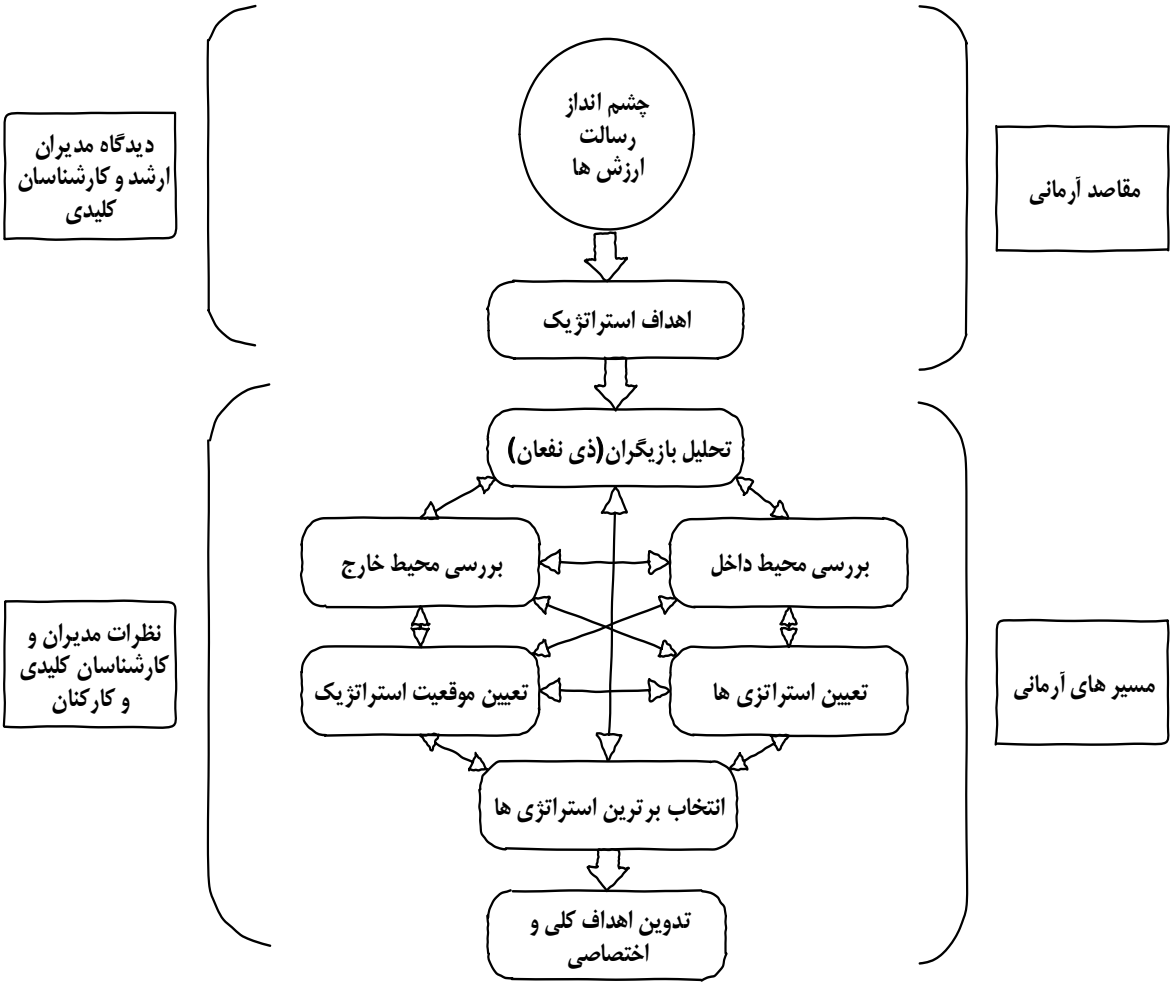
۲. کمیته راهبری برنامه استراتژیک در دانشگاه متشکل از اساتید و کارشناسان متخصص برنامه‌ریزی در دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی زیر نظر ریاست دانشگاه و با انتصاب و ابلاغ به اعضاء خود جلساتی را تشکیل و بر سر الگو و ابزار برنامه استراتژیک توافق نمایند.

۳. کمیته اصلی با ایجاد زیر کمیته برای«ستاد دانشگاه»، «معاونت‌ها» و «دانشکده‌ها» در این سه بخش کمیته‌های فرعی در زیر مجموعه دانشگاه را تشکیل دهند و با در نظر گرفتن «فرمایشات مقام معظم رهبری در گام دوم انقلاب» و «سیاست‌های کلان کشور»، «سند تحول دولت مردمی» و « طرح عدالت و تعالی خدمات وزارت بهداشت» همزمان در دانشگاه و زیر مجموعه‌ها برنامه استراتژیک دانشگاه را تدوین نمایند.

۴. زیرکمیته علمی فنی برنامه‌ریزی استراتژیک با تدوین برنامه آموزشی فوری و کوتاه مدت، مدیران و کارشناسان را از نظر علمی و اجرایی توجیه و با نظارت مستمر مراحل برنامه را پیگیری نماید.

۵. با موافقت ریاست دانشگاه و نظرات اساتید مدیریت در دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی «دبیر خانه برنامه استراتژیک سوم دانشگاه» در «مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصادسلامت» تشکیل و با در نظر گرفتن چرخه برنامه‌ریزی استراتژیک قبلی و الگوها و ابزارهای مختلف الگویی با عنوان مدل مرکزHMERCMUI1401 به شرح شکل ۱ پیشنهاد شد:

شکل ۱: مدل برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه علوم پزشکی اصفهان-۱۴۰۱



❖ گام‌های اجرایی برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

خلاصه مراحل اجرایی برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه در شکل ۲ آورده شده است:

شکل ۲: فرایند اجرایی تدوین برنامه استراتژیک با استفاده از مدل دانشگاه علوم پزشکی اصفهان-۱۴۰۱

فرآیند اجرایی تدوین برنامه استراتژیک با استفاده از مدل دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۱۴۰۱

❖ بیانیه‌های دانشکده پرستاری و مامایی (چشم انداز، رسالت، ارزش های بنیادی)

برای تدوین بیانیه‌های سازمان اعضای کمیته منصوب شده با توجه به مطالعه اسناد بالادستی و برنامه دانشکده پرستاری و مامایی سایر دانشگاه‌ها و برنامه دوم استراتژیک قبلی دانشکده، در چند جلسه بحث گروهی و بارش افکار به توافق نهایی به شرح زیر دست یافتند:

❖ چشم انداز

دستیابی به جایگاه برتر(اول تا پنجم) در منطقه مدیترانه شرقی با حفظ جایگاه اول آموزشی، پژوهشی و فرهنگی در بین دانشکده‌های پرستاری مامایی کشور در پنج سال آینده و داشتن سهم قابل توجهی در تربیت سرمایه انسانی متخصص و متعهد به منظور ارتقاء کیفیت خدمات سلامت در تمامی سطوح پیشگیری

❖ رسالت یا مأموریت

دانشکده پرستاری و مامایی اصفهان با رویکرد جامعه‌نگر، اتکا به سرمایه انسانی متخصص و متعهد دانشکده و استفاده از فن آوری‌های نوین سعی وافر دارد تا دانشجویان متخلص به ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای تربیت کند تا بتوانند نقش‌های مختلفی از جمله آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و مراقبتی را در رشته‌های مختلف پرستاری، مامایی و اتاق عمل ایفا کنند. بهبود خدمات بالینی و عرصه، سیاست‌گذاری کلان در رشته پرستاری، مامایی و اتاق عمل از طریق شرکت در بورد وزارتی، توانمندسازی کارکنان و اساتید از طریق برگزاری برنامه‌های آموزش مداوم، توسعه تحقیقات کاربردی، دانش بنیان، محصول محور و تربیت دستیاران پژوهشی از جمله ماموریت‌های دیگر این دانشکده می‌باشد.

❖ ارزش‌های بنیادی

ما با توجه به اعتقاد به پروردگار یکتای جهان هستی و آفریننده انسان، فرهنگ اسلامی و تشیع علوی و پایبندی به آداب و رسوم ایرانی و محلی خود به اصول بنیادی زیر ارزش نهاده در تمامی برنامه‌های خود به آن پایبندیم:

- حفظ کرامت انسانی
- مردم‌داری
- پایبندی به فرهنگ ایرانی اسلامی
- عدالت محوری
- فسادستیزی

- قانون‌مداری
- شایسته‌سالاری
- مسئولیت‌پذیری
- پاسخگویی اجتماعی
- نقادی و مطالبه‌گری
- پایبندی به اصول علمی و حرفه‌ای
- خلاقیت و کارآفرینی

❖ اهداف کلان دانشکده پرستاری و مامایی

با توجه به واژه‌های کلیدی استخراج شده از بیانیه‌های دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اهداف کلان(Goals) خود را به شرح زیر تدوین نمود:

جدول ۱: تنظیم اهداف کلان(Goals)

اجزای بیانیه	اهداف کلان (Goals)
چشم انداز: -دستیابی به جایگاه برتر(اول تا پنجم) در منطقه مدیترانه شرقی -حفظ جایگاه اول آموزشی در بین دانشکده‌های پرستاری مامایی کشور -حفظ جایگاه اول پژوهشی در بین دانشکده‌های پرستاری مامایی کشور -حفظ جایگاه اول فرهنگی در بین دانشکده‌های پرستاری مامایی کشور -تربیت سرمایه انسانی متخصص - تربیت سرمایه انسانی متعهد -سهم قابل توجه در ارتقاء کیفیت خدمات سلامت در سطح استان -سهم قابل توجه در تمامی سطوح پیشگیری در سطح استان سهم قابل توجه در تمامی سطوح پیشگیری در سطح کشور	- توانمندسازی کارکنان دانشکده - حفظ و توسعه زیرساخت‌های دانشکده - صرفه جویی، درآمدزایی و جذب خیرین - ارتقاء کیفیت آموزش نظری، عملی، بالینی و عرصه - ارتقاء فرایند ارزشیابی دانشجو، اساتید و کارکنان - توانمندسازی آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اعضای هیئت علمی - حضور فعال در سیاست‌گذاری کلان رشته‌های پرستاری و مامایی و اطاق عمل - ارتقاء کمی و کیفی برنامه‌های آموزش مداوم پرستاری پرسنل مراکز بهداشتی درمانی - ارتقاء کمی و کیفی فرآیندهای پژوهشی - ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های فرهنگی دانشجویی
-رسالت: -رویکرد جامعه‌نگر -اتکا به سرمایه انسانی متخصص و متعهد -سعی وافر به استفاده از فن‌آوری های نوین -تربیت دانشجویان متخلص به ارزش‌های اخلاقی -تربیت دانشجویان متخلص به ارزش‌های حرفه‌ای -ایفای نقش‌های آموزشی در رشته پرستاری - ایفای نقش‌های پژوهشی در رشته پرستاری -ایفای نقش‌های مدیریتی در رشته پرستاری -ایفای نقش‌های مراقبتی در رشته پرستاری	

-ایفای نقش‌های آموزشی در رشته مامایی - ایفای نقش‌های پژوهشی در رشته مامایی -ایفای نقش‌های مدیریتی در رشته مامایی -ایفای نقش‌های مراقبتی در رشته مامایی -ایفای نقش‌های آموزشی در رشته اتاق عمل - ایفای نقش‌های پژوهشی در رشته اتاق عمل -ایفای نقش‌های مدیریتی در رشته اتاق عمل -ایفای نقش‌های مراقبتی در رشته اتاق عمل - بهبود خدمات بالینی و عرصه - سیاست‌گذاری کلان در رشته پرستاری با شرکت در بورد وزارتی -سیاست‌گذاری کلان در رشته مامایی با شرکت در بورد وزارتی -سیاست‌گذاری کلان در رشته اتاق عمل با شرکت در بورد وزارتی - توانمندسازی کارکنان دانشکده - توانمندسازی اساتید دانشکده - برگزاری برنامه‌های آموزش مداوم - توسعه تحقیقات کاربردی، دانش بنیان و محصول محور –تربیت دستیاران پژوهشی	
ارزش‌ها: - حفظ کرامت انسانی - مردم داری - پایبندی به فرهنگ ایرانی اسلامی - عدالت محوری - فسادستیزی - قانون‌مداری - شایسته‌سالاری - مسئولیت‌پذیری - پاسخگویی اجتماعی - نقادی و مطالبه‌گری - پایبندی به اصول علمی و حرفه‌ای - خلاقیت و کارآفرینی	

اهداف کلان(Goals) با روش بارش افکار و اخذ نظرات اعضای کمیته برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه با استفاده از معیارهای ارزیابی به شرح جدول ۲ اولویت‌بندی شدند:

جدول ۲: اولویت‌بندی اهداف کلان (Goals)

اهداف کلان (Goals)	معیار ارزیابی(امتیاز ۰ تا ۱۰)							جمع امتیازها
	قابل قبول بودن	انعطاف پذیری	قابل اندازه گیری	برانگیزاننده	قابل فهم	دست یافتنی	هماهنگ با سایر اهداف	
توانمندسازی کارکنان دانشکده	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۷	۶	۱۰	۶۳
حفظ و توسعه زیرساخت‌های دانشکده	۱۰	۱۰	۱۰	۷	۷	۶	۱۰	۶۰
صرفه‌جویی، درآمدزایی و جذب خیرین	۱۰	۸	۷	۷	۷	۵	۱۰	۵۴
ارتقاء کیفیت آموزش نظری، عملی، بالینی و عرصه	۱۰	۸	۱۰	۸	۱۰	۸	۱۰	۶۴
ارتقاء فرآیند ارزشیابی دانشجو، اساتید و کارکنان	۱۰	۸	۸	۸	۱۰	۸	۱۰	۶۲
توانمندسازی آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اعضای هیئت علمی	۱۰	۸	۷	۸	۱۰	۱۰	۱۰	۶۳
حضور فعال در سیاست‌گذاری کلان رشته‌های پرستاری، مامایی و اتاق عمل	۱۰	۸	۷	۸	۷	۸	۸	۵۶
ارتقاء کمی و کیفی برنامه‌های آموزش مداوم پرستاری پرسنل مراکز بهداشتی درمانی	۱۰	۸	۷	۵	۷	۷	۸	۵۲
ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های پژوهشی	۱۰	۷	۱۰	۱۰	۱۰	۷	۱۰	۶۴
ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های فرهنگی دانشجویی	۱۰	۶	۸	۸	۱۰	۶	۱۰	۵۸

❖ تحلیل ذی‌نفعان (Stakeholders Analysis)

در جلسه بحث متمرکز ابتدا از اعضای کمیته برنامه‌ریزی خواسته شد تا با توجه به حوزه کاری و تخصص و تجربه خود ذی‌نفعان سازمانی خود را با توجه به قدرت و علاقه فهرست و نیاز و انتظار آن‌ها را با مثال بنویسند. سپس در بحث از نظر خود دفاع کنند و در نهایت با خرد جمعی به یک فهرست کلی برسند. درجدول ۳ عناوین اصلی‌ترین ذی‌نفعان سازمانی مورد توافق گروه آورده شده است.

جدول ۳: تحلیل ذینفعان سازمانی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

ذی‌نفع	قدرت	علاقه	نیاز/انتظار	مثال
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	زیاد	زیاد	انطباق برنامه استراتژیک با نقشه راه پرستاری، مامایی و اتاق عمل کشور و اصلاح فرآیندها در صورت نیاز ارائه پیشنهاد در تدوین آیین نامه‌های وزارتی مرتبط با پرستاری، مامایی و اتاق عمل در راستای نقشه راه پرستاری، مامایی و اتاق عمل توسعه و گسترش دانشکده مطابق با نیاز منطقه آمایشی هفت کشور اجرا، رصد و پایش برنامه‌ها و آیین‌نامه های ابلاغ شده	برنامه‌ریزی و تعامل با دانشگاه‌های کشور و بورد مربوط به رشته در راستای ارتقاء کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی مرتبط با پرستاری، مامایی و اتاق عمل ایجاد تعامل بین واحدهای دانشگاهی مجاور مطابق تقسیم بندی مناطق آمایشی و تقویت کارهای تیمی و گروهی اجرای برنامه اعتبار بخشی
هیئت رئیسه، معاونت‌ها و مدیران تابعه دانشگاه	زیاد	زیاد	برنامه‌ریزی در جهت تحقق سیاست‌های مصوب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نظارت بر تحقق سیاست‌های تعیین شده در حوزه دانشگاه مصرف بهینه منابع مالی تشکیل منظم جلسات و کارگروه‌ها برای هم اندیشی با حضور کلیه‌ی دست اندرکاران در حیطه‌ی مدیریتی ارائه طرح‌های توسعه مقرون به صرفه به کارگیری بهینه نیروی انسانی	بکارگیری افراد بر اساس تخصص و شرح وظایف و ارائه گزارشات منظم به امور مالی دانشگاه کاهش تصدی‌گری و درآمدزایی (از جمله واگذاری تریا و زیراکس)

			حمایت از کمیته‌های مصوب دانشگاه	
گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت علمی	زیاد	زیاد	تامین امکانات رفاهی تامین امکانات آموزشی تلاش در جهت تامین اعتبارات پژوهشی و حمایت از محققان دانشکده در راستای انجام تحقیقات کاربردی به ویژه طرح‌های تحقیقاتی محصول محور برنامه‌ریزی و تعامل درون بخشی و بین بخشی در راستای ارتقاء کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی توانمندسازی اساتید و دانشجویان در آموزش و پژوهش برنامه‌ریزی جهت جلب همکاری و حمایت در اجرای پایان‌نامه‌ها و طرح‌های پژوهشی مشترک استفاده از پتانسیل تمام اعضای هیئت علمی در داوری مقالات، طرح‌های تحقیقاتی و پایان نامه‌ها	تخصیص فضای فیزیکی و تجهیزات مناسب پرداخت‌های به موقع برنامه ریزی آموزشی دسترسی به منابع اطلاعاتی به روز نظرسنجی از محققین دانشکده به منظور تعیین نیازهای آموزشی در زمینه پژوهش‌های کاربردی برگزاری کارگاه‌های آموزشی پژوهشی برای محققان
کارکنان دانشکده	متوسط	زیاد	عدالت محوری توانمندسازی کارکنان	پرداخت به موقع حقوق و مزایا تامین امکانات رفاهی تخصیص فضای فیزیکی و تجهیزات مناسب برگزاری کارگاه‌های آموزشی و پژوهشی برای کارکنان
دانشجویان پرستاری، مامایی و اتاق عمل	زیاد	متوسط	ایجاد تسهیلات جهت عضویت در تشکل‌های دانشجویی تامین امکانات فیزیکی و تجهیزات جهت تشکل‌های دانشجویی برگزاری برنامه‌های متنوع فرهنگی از سمت معاونت دانشجویی فرهنگی حمایت مسئولین از برنامه‌های تشکل‌های دانشجویی ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهش	مساعدت مسئولین با دانشجویان در برگزاری برنامه‌های پیشنهاد شده از سمت دانشجویان برگزاری جلسات مستمر با فعالین فرهنگی از تشکل‌های مختلف دانشجویی

واحد ارتباط دانشگاه با صنعت /محققین داوطلب در دانشکده / سازمان‌های سفارش دهنده تحقیق	زیاد	زیاد	شناسایی، معرفی و انتشار فهرست منابع سفارش دهنده تحقیق و حمایت کننده مالی تحقیقات در زمینه سلامت خانواده	برگزاری جلسات با حضور سرپرست واحد ارتباط دانشگاه با صنعت و محققین داوطلب در دانشکده به منظور تعیین زمینه‌های دریافت سفارش تحقیق برگزاری جلسات توافق و هماهنگی با مدیران صنایع و سازمان‌ها، سرپرست واحد ارتباط دانشگاه با صنعت، محققین داوطلب دانشکده به منظور ثبت سفارش انجام طرح‌های تحقیقاتی
محققین دانشکده و مراکز تحقیقاتی	زیاد	زیاد	آموزش مباحث در زمینه اخلاق در پژوهش حمایت از افزایش ارجاعات در مجلات معتبر آموزش مباحث ارتقاء سواد اطلاعاتی کاربران کتابخانه	برگزاری جلسات منظم نحوه رعایت اصول اخلاق در پژوهش برای محققین دانشکده اطلاع رسانی مشکلات شایع در طرح‌ها و پایان نامه‌ها به مدیران گروه‌ها و محققین دانشکده برگزاری جلسات منظم آموزش راهکارهای افزایش ارجاعات در مجلات معتبر ارائه بسته‌های آموزشی در موضوعات مختلف سواد اطلاعاتی برای محققین دانشکده
کمیته پژوهش‌های دانشجویان	زیاد	زیاد	حمایت در راستای ارتقاء کمی و کیفی تحقیقات دانشجوئی	برگزاری کارگاه‌های پروپوزال نویسی و جستجو در بانک‌های اطلاعاتی ویژه دانشجویان دوره کارشناسی برگزاری مدرسه فصلی روش تحقیق ویژه دانشجویان
دانشجویان و تشکل‌های دانشجویی	زیاد	زیاد	رعایت حد انتظار پوشش شاخص‌های آموزش نظری، عملی، بالینی و عرصه ایجاد شرایط مناسب برای انجام مطلوب (کمی و کیفی) برنامه‌های آموزشی مطابق واحدهای اخذ شده فعال بودن انجمن‌ها و تشکل‌های علمی، اسلامی و فرهنگی در راستای حمایت از برنامه‌های فرهنگی دانشگاه ایجاد ساز و کار مناسب در جهت افزایش فرهنگ نماز، نشاط، ورزش و نقد	سر آمد بودن دانشجویان در مقایسه با دانشجویان سایر دانشگاه‌ها از نظر حرفه‌ای ایجاد جو مسالمت آمیز برای شرکت دانشجویان در فعالیت‌های علمی و فرهنگی حضور فعال و با نشاط دانشجویان در تشکل‌های دانشجویی برگزاری نشست‌های علمی فرهنگی در سطح دانشکده با حضور اعضاء فعال فرهنگی در تشکل‌های مختلف فراهم بودن مکان مناسب جهت برگزاری منظم نماز جماعت فراهم بودن شرایط مناسب برای استفاده بیشتر از

				ظرفیت‌های موجود (فضاهای ورزشی، شرکت در مسابقات و جشنواره‌های علمی فرهنگی)
کمیته‌های دانشکده و دانشگاه (از جمله دفتر توسعه آموزش، اخلاق، صیانت از جمعیت، کمیته امر به معروف و نهی از منکر، شورای اقامه نماز، پدافند غیر عامل و ایمنی، بهداشت و محیط زیست)	زیاد	زیاد	اجرای برنامه‌های ابلاغی از وزارت بهداشت و آیین نامه‌های مصوب دانشگاه طراحی و اجرای مداخلات هدفمند جهت بهبود شاخص‌های آموزشی و اخلاقی جلب همکاری سایر واحدهای درون و برون بخشی در راستای پیشبرد برنامه‌ها ایجاد شرایط مناسب برای آموزش کارکنان و اساتید در زمینه برنامه‌های محوله حمایت از اجرای قانون صیانت از جمعیت برنامه‌ریزی جهت اجرای مفاد قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت	نظارت مستقیم بر اجرای با کیفیت برنامه‌های ابلاغی و آیین نامه‌ها ارائه راه حل‌های مناسب و مداخلات لازم و گزارشات منظم آموزش مناسب و به موقع به کارکنان و اساتید ایجاد شرایط مناسب در دانشکده جهت حمایت از اساتید و دانشجویان در راستای ترغیب به ازدواج و فرزندآوری
مراکز تحقیقاتی دانشکده و دانشگاه	متوسط	متوسط	هدایت طرح‌های تحقیقاتی در راستای اولویت‌های پژوهشی و پاسخ به نیاز جامعه نظارت بر کمیت و کیفیت طرح‌های تحقیقاتی نظارت بر بودجه تحقیق و گرانت‌های پژوهشی تلاش برای ارتقاء مرتبه پژوهشی در سطح دانشگاه و کشور	تصویب طرح‌های تحقیقاتی در راستای اولویت‌های پژوهشی و پاسخ به نیاز جامعه عدم تصویب طرح‌های پرهزینه و کم بازده استفاده از خیرین برای حمایت از طرح‌های اولویت دار ولی پرهزینه و دیربازده تشکیل جلسات منظم و ارائه گزارش سالیانه
سایر دانشکده‌ها	زیاد	متوسط	تعامل و همکاری در آموزش دانشجویان در دروس بین حرفه‌ای تعامل و همکاری در برگزاری کارگاه‌ها جهت توانمندسازی دانشجویان و اساتید توجه به حد انتظار پوشش محتوای دروس در برنامه‌ریزی درسی هماهنگی با آموزش دانشکده‌ها و برنامه‌ریزی به موقع	اجرای مطلوب (کمی و کیفی) برنامه‌های آموزشی
بیمارستان‌ها و شبکه‌های بهداشتی درمانی دانشگاهی	زیاد	متوسط	ارسال به موقع برنامه‌های آموزشی با حداقل تغییر رعایت اخلاق و پوشش حرفه‌ای توسط دانشجویان	عقد تفاهم نامه سالیانه و تمدید آن استفاده از ظرفیت اساتید مستقر در بالین

			رعایت قوانین و مقررات موسسه استفاده از توانمندی اساتید در ارتقاء کیفیت مراقبت بیمار و افزایش صلاحیت حرفه‌ای کارکنان استفاده از ظرفیت دانشجویان برای برگزاری فعالیت‌های علمی فرهنگی در بیمارستان ایجاد تعامل بین دانشکده و بیمارستان و تقویت کارهای تیمی	دوره‌های توانمندسازی و آموزش مداوم برگزاری مراسم در مناسبت‌های خاص با همکاری دانشجویان و پرسنل بیمارستان برگزاری راندهای آموزشی توسط دانشجویان
دانشگاه‌های آزاد و سایر دانشگاه‌های مستقر در اصفهان	زیاد	زیاد	همکاری و مساعدت در اجرای برنامه‌های آموزشی	عقد تفاهم‌نامه سالیانه و تمدید آن
سازمان‌های خیریه دخیل در سلامت	زیاد	متوسط	حمایت همه جانبه دانشکده از برنامه‌های ارائه شده توسط سازمان‌های خیریه هدفمند کردن کمک‌های خیرین و سازمان‌های مردم نهاد در راستای اهداف آموزشی و فرهنگی با بیشترین بهره‌وری	عقد تفاهم‌نامه آموزشی، پژوهشی خدماتی متناسب جهت همکاری دانشکده با مراکز خیریه
دیگر گروه‌های پشتیبان سلامت (بیمه، تامین اجتماعی، هلال احمر، بهزیستی)	متوسط	متوسط	پوشش حداکثری بیمه برای دانشجویان و اعضای هیئت علمی حمایت از دانشجویان و اعضای هیئت علمی جهت سهولت دستیابی به خدمات تخصصی جانبی کمک در آموزش فراگیر در خصوص آموزش‌های پیشگیری و خود مراقبتی مقابله با بحران و کمک‌های اولیه در سطح جامعه	تحت پوشش بیمه قرار گرفتن خدمات پاراکلینیک و خدمات مشاوره‌ای ارائه تسهیلات بیمه به صورت سالیانه استفاده از نیروهای هلال احمر در امر آموزش‌های پیشگیرانه
دیگر سازمان‌ها (آموزش و پرورش، صدا و سیما، شهرداری)	متوسط	متوسط	اجرای برنامه‌های پیشگیری و ارتقاء سلامت با هماهنگی اعضای هیئت علمی مربوطه در مدرسه تلاش در جهت افزایش سطح آگاهی معلمین و دانش آموزان با هماهنگی اعضای هیئت علمی مربوطه در مدارس همسوئی برنامه های آموزشی و تبلیغاتی صدا و سیما با سیاست‌ها و اهداف سلامت بازاریابی و افزایش آگاهی جامعه در خصوص خدمات پرستاری در سطوح مختلف	حمایت و اجرای برنامه‌های سلامت دانش آموزان و مدارس از جمله اجرای برنامه مدرسه مروج سلامت مشارکت جهت انجام مراقبت‌های دوره‌ای سلامت دانش آموزان در قالب واحد آموزشی همکاری با کارشناسان مرکز بهداشت جهت رفع نواقص بهداشتی و ایمنی مدارس همکاری در برگزاری جلسات آموزشی با موضوعات سلامت جهت والدین، دانش آموزان و

			تقویت مشارکت در تولید برنامه‌های اصلاح شیوه زندگی با هدف ارتقاء سطح سلامت جامعه همکاری در تولید رسانه‌های دیداری و شنیداری جهت ارتقاء فرهنگ سلامت تقویت زیرساخت‌های مورد نیاز در سطح جامعه، ایجاد ساز و کار شهرسازی سالم، اجرای قوانین مربوط به حمل و نقل شهری مشارکت در برنامه‌های مربوط به ارتقاء سواد سلامت مردم همکاری دانشجویان در واحد بهداشت همگانی برای فعالیت‌های جهادی برگزاری کلاس آموزشی و کارگاه متناسب با نیاز معلمان	کارکنان مدارس تهیه برنامه‌های رادیویی و تلویزیونی در راستای انتشار پیام‌های سلامت اصلاح باورهای غلط مردم در خصوص رشته پرستاری با تهیه و پخش برنامه‌های مرتبط اطلاع‌رسانی گسترده در مناسبت‌های مهم سلامت از جمله روز جهانی دیابت، فشارخون، قلب،آسم، و نمایش نقش پرستاران ایجاد تقاضا (از طریق تبلیغات و تهیه برنامه) برای دریافت مراقبت پیش از بارداری تا پس از زایمان در زنان در سنین باروری پیشنهاد ایجاد ساز و کار و توسعه حمل و نقل عمومی از دانشگاه به کلیه مراکز درمانی در اقصی نقاط شهر مشارکت در انتشار پیام‌ها و نصب بنرهای مرتبط با سلامت با استفاده از کلیه ظرفیت‌های تبلیغاتی و اطلاع رسانی برگزاری کلاس‌های کمک‌های اولیه برای مدیران و معلمان معرفی رشته‌های مختلف تحصیلی و حوزه‌ی کار آن‌ها به معلمان برای راهنمایی درست دانش آموزان

❖ ارزیابی محیط داخل و خارج سازمان (Internal & External Factor Evaluation)

ارزیابی محیط داخل (Internal Factor Evaluation)

برای انجام این مرحله مدیران ارشد و کارکنان کلیدی در جلسات بحث و بارش افکار شرکت و از آن ها خواسته شد تا با در نظر داشتن وضعیت فعلی سازمان فهرستی از ضعف‌ها و قوت‌های درون سازمان را تهیه، در بحث با دیگران از آن دفاع کنند، بارش افکار نمایند و یکدیگر را قانع کنند تا عوامل خلاصه شده و مشترک را که مورد نظر جمع است تهیه نمایند.

ارزیابی محیط خارج (External Factor Evaluation)

برای انجام این مرحله مدیران ارشد و کارکنان کلیدی در جلسات بحث و بارش افکار شرکت و از آن ها خواسته شد تا با در نظر داشتن وضعیت فعلی سازمان فهرستی از فرصت‌ها و تهدیدهای برون سازمان را تهیه، در بحث با دیگران از آن دفاع کنند، بارش افکار نمایند و یکدیگر را قانع کنند تا عوامل خلاصه شده و مشترک را که مورد نظر جمع است تهیه نمایند. نتیجه نهایی تحلیل محیط داخل و خارج دانشکده پرستاری و مامایی با توجه به بیانیه چشم انداز، ارزش‌ها، رسالت و اهداف برنامه، قوت‌ها و ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها در جلسات بحث متمرکز به شرح جدول ۴ فهرست شد:

جدول۴: تحلیل محیط داخل و خارج سازمان

محیط داخل		محیط خارج	
قوت ها	**ضعف ها**	**فرصت ها**	**تهدید ها**
وجود فضای باز جهت توسعه اطراف دانشکده	وجود برخی نیروهای کم انگیزه و با کارایی کم جهت انجام وظایف شغلی و آموزشی مرتبط در بعضی قسمت‌های اداری وگروه‌های آموزشی	حمایت وزارت متبوع جهت تاسیس رشته‌های جدید	نامتناسب بودن بودجه اختصاصی به دانشکده علیرغم تعداد بالای پرسنل و دانشجو
استحکام اولیه ساختمان دانشکده	به روز نبودن پرداخت‌ها ازجمله برای مطالبات پرسنلی (اداری، هیئت علمی)، انجام تعمیرات و خرید وسایل	برخورداری از نگرش مثبت جامعه به ارائه خدمات پرستاری و مامایی به ویژه با شروع بیماری کووید ۱۹	شفاف نبودن پرداخت‌ها به دانشکده از طرف حوزه‌های ستادی دانشگاه در قبال درآمدها

سابقه حدود ۵۰ ساله آموزشی دانشکده و اخذ رتبه برتر بین دانشکده‌ها در سطح کشور	اختلال در فرآیندهای محرمانه و توسعه فرهنگ‌های ناسالم از جمله غیبت، سخن چینی، چاپلوسی	وجود مراکز تحقیقاتی متعدد در سطح دانشگاه	مشکلات و نابه سامانی‌های موجود در آموزش بالینی دانشجویان دانشگاه آزاد
وجود اعضای هیئت علمی جوان و باانگیزه در کنار اساتید با تجربه مسلط بر آموزش و پژوهش	تجمع وسایل بلااستفاده و اسقاطی در دانشکده	موقعیت مناسب ارتباطی و جغرافیایی استان اصفهان	مشکلات فراوان در مدیریت و بکارگیری سامانه‌های مختلف خصوصا نگاه و کسرا
وجود اعضای هیئت علمی با مرتبه‌های علمی بالا و عضویت در بوردهای تخصصی	پایین بودن برخی از مهارت‌های حرفه‌ای اساتید و دانشجویان از جمله ضعف زبان انگلیسی، کار با نرم افزارهای آماری و تحلیل داده‌های کیفی	برخورداری از امکانات مطلوب اطلاع رسانی	تفاوت در وضعیت ثبت حضور فیزیکی پرسنل و اعضای هیئت علمی بین دانشکده‌های مختلف
ورود دانشجویان برتر کشوری در مقاطع مختلف به دانشکده	ضعف کار گروهی در دانشکده	وجود خیرین سلامت	کرونا، آموزش مجازی و افت کیفیت آموزش خصوصا دروس بالینی
وجود کارگروه توسعه علوم پرستاری مرتبط با منطقه هفت آمایشی کشور در دانشکده	نبود سیستم نظارتی مدار بسته(دوربین) در داخل و خارج از دانشکده و سرور مرکزی مربوطه جهت مدیریت رفت و آمد	امکان ارتباط با سازمان‌ها و موسسات در سطح استان و کشور	پایین بودن فرهنگ توجه به نماز، نقد، نشاط و ورزش
برخورداری از مرکز توسعه آموزش دانشکده	کتابخانه قدیمی با امکانات فیزیکی کم خصوصا عدم وجود سیستم اطفاء حریق و روشنایی ضعیف	امکان ارتباط با دانشگاه‌های داخلی و خارجی	گسترش رفتارها و پوشش غیرحرفه‌ای
داشتن مجله به زبان انگلیسی واجد نمایه‌های معتبر بین المللی از جمله پابمد، اسکوپوس و ای اس ای	پراتیک با محیط نامناسب و امکانات کم و قدیمی جهت آموزش دانشجویان همه گروه‌ها	وجود منابع مالی بالقوه دانشگاهی در زمینه آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و پشتیبانی	اولویت بیش از حد به پژوهش نسبت به آموزش در ارتقاء مرتبه اساتید
داشتن دو مرکز تحقیقات "مراقبت‌های پرستاری و مامایی" و " علوم باروری و سلامت جنسی" در دانشکده	قدیمی بودن سیستم زیر ساخت شبکه اینترنت که سالن شهید سلیمانی را هم پوشش می‌دهد.	نیاز روزافزون جامعه به خدمات پرستاری و مامایی و بازار کار مناسب برای فارغ التحصیلان	دوری برخی از مراکز آموزشی درمانی از دانشکده و شهر
شکل‌گیری تیم‌های تحقیقاتی در مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی	زیر ساخت فیزیکی نامناسب در بخش های مختلف دانشکده از جمله سیستم روشنایی، سرمایش و گرمایش مشکل‌دار، سیستم های کامپیوتری و ارتباطی	تشکیل کمیته اخلاق در پژوهش‌های زیست پزشکی مشترک با دانشکده‌های علوم توانبخشی و مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دارای تفویض اختیار	شناخت ناکافی جامعه از ابعاد حرفه‌ای رشته‌های پرستاری، مامایی و اتاق عمل
وجود کمیته پژوهش‌های دانشجویی فعال در دانشکده	سیستم پلکانی بین دو بخش عامل اختلال در تردد پرسنل مسن و دانشجویان معلول		ضعف در نظام ارزشیابی اعضای هیئت علمی
دسترسی به جدیدترین منابع کتابخانه‌ای، کتاب‌های چاپی و الکترونیکی و اینترنت	عدم جانشین پروری برای پرسنل در شرف بازنشستگی		تطابق ناکافی برنامه‌های آموزشی موجود با نیازهای جامعه
تجمیع بودن دانشکده در پردیس دانشگاه	انحصاری شدن انجام برخی خدمات(انجام امور اداری توسط یک کارشناس)		رویکرد درمان محور نظام سلامت

حضور فعال مسئولان دانشکده در میان دانشجویان و پاسخگویی به آن‌ها	عدم امکان تأمین کلیه مطالبات دانشجویی به دلیل محدودیت امکانات و منابع		عدم کنترل کافی بر محیط آموزش بالینی
وجود دانش آموختگان مجرب و علاقه‌مند به ادامه تحصیل در دانشکده	کاهش تمایل دانشجویان به انجام فعالیت‌های فرهنگی		حجم زیاد تکالیف آموزشی اساتید دانشکده
بالا بودن نمره کنکور دانشجویان پذیرفته شده در دانشکده	کمبود نیروی اداری متخصص در برخی بخش‌های آموزشی و پژوهشی		نبود سیستم ثبت بیماری‌ها در پرستاری و مامایی
برگزاری سمینارها، کنگره‌ها و کارگاه‌های متعدد در دانشکده	ضعف سیستم نظارتی بر فرایند اجرای پایان نامه‌ها و طرح‌های تحقیقاتی		عدم وجود منابع لازم برای افزایش کمی و کیفی فعالیت‌های دانشجویی
وجود سیستم مدیریتی علاقمند جهت ارتقاء دانشکده در ابعاد مختلف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی	عدم شفافیت و تداخل برخی از فرآیندهای کارگروه توسعه علوم پرستاری در دانشکده با سایر بخش ها		ارتباطات کنترل نشده و گرایش به فعالیت‌های ناسالم در دانشجویان
وجود دوره‌های تحصیلات تکمیلی در دانشکده	عدم استفاده از ظرفیت تمام وقت جغرافیایی برای تعدادی از اعضای هیئت علمی		دغدغه اشتغال و تأمین منابع مالی در دانشجویان
وجود فضای فیزیکی و امکانات نسبی مناسب برای آموزش	مشکلات و ابهامات مرتبط با اعمال کسر واحد اعضای هیئت علمی واجد مسولیت‌های علمی و اجرایی		مشکلات مرتبط با مصرف مواد در خوابگاه‌های دانشجویی و عدم نظارت و کنترل آن
پیاده سازی طرح اساتید مستقر در بالین	ابهامات فراوان در جایگاه، شرح وظایف و میزان واحد موظف اعضای هیئت علمی مستقر در بالین		عدم بکارگیری نتایج طرح‌های تحقیقاتی توسط ذی‌نفعان
پیاده سازی طرح اینترنشیپ پرستاری به منظور ارتقاء آموزش بالینی	کمبود اعضای هیئت علمی در برخی از گروه‌های آموزشی		
طراحی و اجرای برنامه دستیار پژوهش	توجه رشته‌ها، گرایش‌ها و گروه‌های مختلف دانشکده به نیازهای درون گروهی و عدم توجه کافی به نیازهای دانشکده		
وجود تفویض اختیار بررسی و تصویب طرح‌های تحقیقاتی به دانشکده			
وجود شورای صنفی، انجمن‌های علمی، انجمن اسلامی و سایر تشکل‌های دانشجویی در دانشکده			

❖ اهداف کلان دانشکده پرستاری و مامایی

تحلیل عوامل داخلی: با عنایت به عوامل محیطی داخلی بر اساس مدل زنجیره ارزش، امتیاز عوامل داخلی طی مراحل زیر محاسبه شد: (۱) ضریب اهمیت هر کدام از عوامل در مقایسه با سایر عوامل تعیین شد. ضریب اهمیت تخصیص داده شده به هر عامل به گونه‌ای تنظیم شد که حاصل جمع ضرایب کلیه عوامل برابر با عدد ۱ باشد (برای سهولت ۱۰۰ و در آخر بر ۱۰۰ تقسیم شد) (۲) رتبه هر عامل با در نظر گرفتن وضعیت آتی و میزان کمک آن عامل به سازمان در محقق نمودن ماموریت و چشم‌انداز، تعیین شد. (۳) سپس ضریب اهمیت در رتبه هر عامل ضرب و امتیاز هر عامل محاسبه شد. در نهایت جمع امتیازهای عوامل به دست آمد. این عدد، نشان‌دهنده نمره عوامل داخلی است که عددی بین ۱ تا ۴ است.

تحلیل عوامل خارجی: با عنایت به عوامل محیطی خارجی مشخص شد که: (۱) هر کدام از عوامل در مقایسه با سایر عوامل دارای چه ضریب اهمیتی است. ضریب اهمیت تخصیص داده شده به هر عامل به گونه‌ای تنظیم شد که حاصل جمع ضرایب کلیه عوامل برابر با عدد ۱ باشد (برای سهولت ۱۰۰ و در آخر بر ۱۰۰ تقسیم شد) (۲) رتبه هر عامل با در نظر گرفتن وضعیت آتی و میزان کمک آن عامل به سازمان در محقق نمودن ماموریت و چشم‌انداز، تعیین شد. (۳) سپس ضریب اهمیت در رتبه هر عامل ضرب و امتیاز هر عامل محاسبه شد. در نهایت جمع امتیازهای عوامل خارجی به دست آمد. این عدد، نشان‌دهنده نمره عوامل خارجی است که عددی بین ۱ تا ۴ است.

جدول ۵: امتیازدهی و تعیین نمره عوامل داخل و خارج دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

ردیف	عوامل	ضریب اهمیت	رتبه	امتیاز
	قوت ها			
۱	وجود فضای باز جهت توسعه اطراف دانشکده	۱/۸	۳/۲	۵/۵
۲	استحکام اولیه ساختمان دانشکده	۱/۳	۳/۳	۴/۴
۳	سابقه حدود ۵۰ ساله آموزشی دانشکده و اخذ رتبه برتر بین دانشکده‌ها در سطح کشور	۲/۰	۳/۵	۷/۰
۴	وجود اعضای هیئت علمی جوان و باانگیزه در کنار اساتید با تجربه مسلط بر آموزش و پژوهش	۲/۸	۳/۸	۱۰/۹
۵	وجود اعضای هیئت علمی با مرتبه‌های علمی بالا و عضویت در بوردهای تخصصی	۲/۶	۳/۷	۹/۵
۶	ورود دانشجویان برتر کشوری در مقاطع مختلف به دانشکده	۱/۳	۳/۳	۴/۴
۷	وجود کارگروه توسعه علوم پرستاری مرتبط با منطقه هفت آمایشی کشور در دانشکده	۱/۵	۳/۳	۵/۰
۸	برخورداری از مرکز توسعه آموزش دانشکده	۱/۸	۳/۷	۶/۷
۹	داشتن مجله به زبان انگلیسی واجد نمایه‌های معتبر بین المللی از جمله پابمد،	۲/۸	۳/۸	۱۰/۵

	اسکوپوس و ای اس ای			
۱۰	داشتن دو مرکز تحقیقات "مراقبت‌های پرستاری و مامایی" و "علوم باروری و سلامت جنسی " در دانشکده	۲/۷	۳/۷	۹/۸
۱۱	شکل‌گیری تیم‌های تحقیقاتی در مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی	۱/۷	۳/۵	۵/۸
۱۲	وجود کمیته پژوهش‌های دانشجویی فعال در دانشکده	۱/۲	۳/۵	۱/۴
۱۳	دسترسی به جدیدترین منابع کتابخانه‌ای، کتاب‌های چاپی و الکترونیکی و اینترنت	۲/۹	۳/۸	۱۱/۲
۱۴	تجمیع بودن دانشکده در پردیس دانشگاه	۱/۲	۳/۲	۳/۷
۱۵	حضور فعال مسئولان دانشکده در میان دانشجویان و پاسخگویی به آن‌ها	۳/۶	۴/۰	۱۰/۳
۱۶	وجود دانش آموختگان مجرب و علاقه‌مند به ادامه تحصیل در دانشکده	۱/۵	۳/۳	۵/۰
۱۷	بالا بودن نمره کنکور دانشجویان پذیرفته شده در دانشکده	۱/۵	۳/۲	۴/۸
۱۸	برگزاری سمینارها، کنگره‌ها و کارگاه‌های متعدد در دانشکده	۱/۳	۳/۳	۴/۴
۱۹	وجود سیستم مدیریتی علاقمند جهت ارتقاء دانشکده در ابعاد مختلف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی	۲/۶	۴/۰	۱۰/۳
۲۰	وجود دوره‌های تحصیلات تکمیلی در دانشکده	۲/۶	۳/۷	۹/۵
۲۱	وجود فضای فیزیکی و امکانات نسبی مناسب برای آموزش	۲/۷	۳/۷	۹/۸
۲۲	پیاده سازی طرح اساتید مستقر در بالین	۲/۴	۳/۳	۸/۱
۲۳	پیاده سازی طرح اینترنشیپ پرستاری به منظور ارتقاء آموزش بالینی	۱/۹	۳/۳	۶/۴
۲۴	طراحی و اجرای برنامه دستیار پژوهش	۱/۷	۳/۲	۵/۳
۲۵	وجود تفویض اختیار بررسی و تصویب طرح‌های تحقیقاتی به دانشکده	۲/۰	۳/۳	۶/۷
۲۶	وجود شورای صنفی، انجمن‌های علمی، انجمن اسلامی و سایر تشکل‌های دانشجویی در دانشکده	۱/۷	۳/۳	۵/۶
	جمع قوت ها	**۵۱/۹**	*	**۱۸۴/۷**
	ضعف ها			
۲۷	وجود برخی نیروهای کم انگیزه و با کارایی کم جهت انجام وظایف شغلی و آموزشی مرتبط در بعضی قسمت‌های اداری وگروه‌های آموزشی	۲/۸	۲	۵/۵
۲۸	به روز نبودن پرداخت‌ها ازجمله برای مطالبات پرسنلی (اداری،هیئت علمی)، انجام تعمیرات و خرید وسایل	۲/۹	۱/۸	۵/۳
۲۹	اختلال در فرآیندهای محرمانه و توسعه فرهنگ‌های ناسالم از جمله غیبت، سخن چینی، چاپلوسی	۲/۱	۱/۸	۳/۸
۳۰	تجمع وسایل بلااستفاده و اسقاطی در دانشکده	۱/۵	۱/۲	۱/۸
۳۱	پایین بودن برخی از مهارت‌های حرفه‌ای اساتید و دانشجویان از جمله ضعف زبان انگلیسی، کار با نرم افزارهای آماری و تحلیل داده‌های کیفی	۲/۱	۱/۸	۳/۸
۳۲	ضعف کار گروهی در دانشکده	۲/۳	۱/۸	۱/۴
۳۳	نبود سیستم نظارتی مدار بسته(دوربین) در داخل و خارج از دانشکده و سرور مرکزی مربوطه جهت مدیریت رفت و آمد	۲/۱	۱/۷	۳/۵
۳۴	کتابخانه قدیمی با امکانات فیزیکی کم خصوصا عدم وجود سیستم اطفاء حریق و روشنایی ضعیف	۲/۵	۱/۷	۴/۲

۳۵	پراتیک با محیط نامناسب و امکانات بسیار کم و قدیمی جهت آموزش دانشجویان همه گروه‌ها	۲/۵	۱/۸	۴/۶
۳۶	قدیمی بودن سیستم زیر ساخت شبکه اینترنت که سالن شهید سلیمانی را هم پوشش می‌دهد.	۲/۲	۱/۸	۴/۰
۳۷	زیر ساخت فیزیکی نامناسب در بخش های مختلف دانشکده از جمله سیستم روشنایی، سرمایش و گرمایش مشکل‌دار، سیستم های کامپیوتری و ارتباطی	۲/۳	۱/۸	۴/۳
۳۸	سیستم پلکانی بین دو بخش عامل اختلال در تردد پرسنل و دانشجویان مسن و معلول	۲/۰	۱/۷	۳/۳
۳۹	عدم جانشین پروری برای پرسنل در شرف بازنشستگی	۱/۸	۲/۰	۳/۷
۴۰	انحصاری شدن انجام برخی خدمات(انجام امور اداری توسط یک کارشناس)	۱/۸	۱/۲	۲/۰
۴۱	عدم امکان تأمین کلیه مطالبات دانشجویی به دلیل محدودیت امکانات و منابع	۲/۳	۲/۰	۴/۵
۴۲	کاهش تمایل دانشجویان به انجام فعالیت‌های فرهنگی	۲/۰	۱/۸	۳/۷
۴۳	کمبود نیروی اداری متخصص در برخی بخش‌های آموزشی و پژوهشی	۱/۸	۲/۰	۳/۷
۴۴	نبود سیستم نظارتی بر فرایند اجرای پایان نامه‌ها و طرح‌های تحقیقاتی	۱/۷	۱/۵	۲/۵
۴۵	عدم شفافیت و تداخل برخی از فرآیندهای کارگروه توسعه علوم پرستاری در دانشکده	۱/۴	۱/۳	۱/۹
۴۶	عدم استفاده از ظرفیت تمام وقت جغرافیایی برای تعدادی از اعضای هیئت علمی	۱/۷	۱/۵	۲/۵
۴۷	مشکلات و ابهامات مرتبط با اعمال کسر واحد اعضا هیئت علمی واجد مسولیت‌های علمی و اجرایی	۱/۶	۱/۷	۲/۶
۴۸	ابهامات فراوان در جایگاه، شرح وظایف و میزان واحد موظف اعضای هیئت علمی مستقر در بالین	۲/۱	۱/۸	۳/۸
۴۹	کمبود اعضای هیئت علمی در برخی از گروه‌های آموزشی	۱/۲	۱/۵	۱/۸
۵۰	توجه رشته‌ها، گرایش‌ها و گروه‌های مختلف دانشکده به نیازهای درون گروهی و عدم توجه کافی به نیازهای دانشکده	۱/۷	۱/۳	۲/۲
	جمع ضعف‌ها	**۴۸/۱**	*	**۸۳/۰**
	جمع عوامل داخلی	**۱۰۰**	*	**۲۶۷/۷**
	نمره میانگین عوامل داخلی		**۲/۶۸**	

ردیف	عوامل	ضریب اهمیت	رتبه	امتیاز
	فرصت ها			
۱	حمایت وزارت متبوع جهت تاسیس رشته‌های جدید	۳/۸	۳/۵	۱۳/۱
۲	برخورداری از نگرش مثبت جامعه به ارائه خدمات پرستاری و مامایی به ویژه با شروع بیماری کووید ۱۹	۳/۸	۳/۷	۱۳/۸
۳	وجود مراکز تحقیقاتی متعدد در سطح دانشگاه	۳/۴	۳/۳	۱۱/۴
۴	موقعیت مناسب ارتباطی و جغرافیایی استان اصفهان	۳/۳	۳/۳	۱۰/۸
۵	برخورداری از امکانات مطلوب اطلاع رسانی	۳/۱	۳/۵	۱۰/۸
۶	وجود خیرین سلامت	۵/۰	۳/۷	۱۸/۳
۷	امکان ارتباط با سازمان‌ها و موسسات در سطح استان و کشور	۴/۲	۳/۷	۱۵/۳

۸	امکان ارتباط با دانشگاه‌های داخلی و خارجی	۳/۶	۳/۷	۱۳/۱
۹	وجود منابع مالی بالقوه دانشگاهی در زمینه آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و پشتیبانی	۴/۸	۳/۸	۱۸/۵
۱۰	نیاز روزافزون جامعه به خدمات پرستاری و مامایی و بازار کار مناسب برای فارغ التحصیلان	۶/۹	۴/۰	۲۷/۷
۱۱	تشکیل کمیته اخلاق در پژوهش‌های زیست پزشکی مشترک با دانشکده‌های علوم توانبخشی و مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دارای تفویض اختیار	۳/۴	۳/۳	۱۱/۴
	جمع فرصت ها	**۴۵/۲**	*	**۱۶۴/۲**
تهدید ها				
۱۲	نامتناسب بودن بودجه اختصاصی به دانشکده علیرغم تعداد بالای پرسنل و دانشجو	۳/۸	۲/۰	۷/۷
۱۳	شفاف نبودن پرداخت‌های دانشکده از طرف حوزه‌های ستادی دانشگاه در قبال در آمدها	۳/۲	۲/۰	۶/۳
۱۴	مشکلات و نابه سامانی‌های موجود در آموزش بالینی دانشجویان دانشگاه آزاد	۱/۷	۱/۵	۲/۵
۱۵	مشکلات فراوان در مدیریت و بکارگیری سامانه‌های مختلف خصوصا نگاه و کسرا	۲/۲	۱/۷	۳/۶
۱۶	تفاوت در وضعیت ثبت حضور فیزیکی پرسنل و اعضای هیئت علمی بین دانشکده‌های مختلف	۲/۸	۱/۷	۴/۷
۱۷	کرونا، آموزش مجازی و افت کیفیت آموزش خصوصا دروس بالینی	۲/۸	۱/۸	۵/۲
۱۸	پایین بودن فرهنگ توجه به نماز، نقد، نشاط و ورزش	۲/۸	۲/۰	۵/۷
۱۹	گسترش رفتارها و پوشش غیرحرفه‌ای	۲/۸	۲/۰	۵/۷
۲۰	اولویت بیش از حد به پژوهش نسبت به آموزش در ارتقاء مرتبه اساتید	۳/۳	۲/۰	۶/۷
۲۱	دوری برخی از مراکز آموزشی درمانی از دانشکده و شهر	۲/۲	۱/۳	۲/۹
۲۲	شناخت ناکافی جامعه از ابعاد حرفه‌ای رشته‌های پرستاری، مامایی و اتاق عمل	۲/۰	۱/۵	۳/۰
۲۳	ضعف در نظام ارزشیابی اعضای هیئت علمی	۲/۴	۱/۸	۴/۴
۲۴	تطابق ناکافی برنامه‌های آموزشی موجود با نیازهای جامعه	۲/۷	۱/۷	۴/۴
۲۵	رویکرد درمان محور نظام سلامت	۲/۳	۱/۸	۴/۱
۲۶	عدم کنترل کافی بر محیط آموزش بالینی	۲/۴	۲/۰	۴/۸
۲۷	حجم زیاد تکالیف آموزشی اساتید دانشکده	۲/۲	۲/۰	۴/۳
۲۸	نبود سیستم ثبت بیماری‌ها در پرستاری و مامایی	۱/۷	۱/۲	۱/۹
۲۹	عدم وجود منابع لازم برای افزایش کمی و کیفی فعالیت‌های دانشجویی	۲/۳	۱/۵	۳/۵
۳۰	ارتباطات کنترل نشده و گرایش به فعالیت‌های ناسالم در دانشجویان	۲/۶	۱/۸	۴/۷
۳۱	دغدغه اشتغال و تأمین منابع مالی در دانشجویان	۲/۵	۱/۸	۴/۶
۳۲	مشکلات مرتبط با مصرف مواد در خوابگاه‌های دانشجویی و عدم نظارت و کنترل آن	۲/۵	۱/۸	۴/۶
۳۳	عدم بکارگیری نتایج طرح‌های تحقیقاتی توسط ذینفعان	۱/۷	۱/۵	۲/۵
	جمع تهدیدها	**۵۴/۸**	*	**۹۷/۹**
	جمع عوامل خارجی	**۱۰۰**	**۷۸**	**۲۶۲/۲**
	نمره نهایی عوامل داخلی		**۲/۶۸**	
	نمره نهایی عوامل خارجی		**۲/۶۲**	

با توجه به محاسبه میانگین امتیاز عوامل داخل سازمان ۲/۶۸ وخارج سازمان ۲/۶۲ استخراج شده از جدول بالا، جایگاه استراتژیک فعلی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در نمودار ماتریس SWOT در نمودار شماره ۱ تعیین شد.

نمودار ۱: جایگاه فعلی دانشکده پرستاری و مامایی در ماتریس SWOT

عوامل داخلی / عوامل خارجی	ضعف ها(W) W_1 W_2 W_3 …… …… Wn	قوت ها(S) S_1 S_2 S_3 …… …… Sn
فرصت ها (O) O_1 O_2 O_3 … … … On	**ناحیه تهاجمی-توسعه ای(استراتژ ی های SO)** **چگونه می‌توان از فرصت های محیطی برای توسعه فعالیت ها استفاده کرد؟** (ابتدا راهکارهایی برای بهره‌گیری از فرصت ها ارائه داده و سپس قوت های پشتیبانی کننده از این راهکارها را مشخص کنید. ۲/۶۸ ۲/۶۲ موقعیت سازمان ۳ ۴	۴ **ناحیه تقویتی-محافظه کارانه (استراتژی های WO)** **چگونه می‌توان ضعف های سازمان را بهبود بخشید(رفع چالش های درونی)؟** (ابتدا راهکارهایی برای رفع ضعف ها ارائه داده و سپس فرصت هایی پشتیبانی کننده از این راهکارها را مشخص کنید) ۳ ۱ ۲
تهدیدها (T) T_1 T_2 T_3 … … … T_n	**ناحیه رقابتی (استراتژی های ST)** **چگونه می‌توان تهدیدهای محیطی را بین برد یا شدت تاثیر آنها را کاهش داد؟(رفع چالش های بیرونی)** (ابتدا راهکارهایی برای رفع تهدیدها ارائه داده و سپس قوت های پشتیبانی کننده از این راهکارها را مشخص کنید)	**ناحیه تدافعی-بقاء (استراتژی های WT)** **چگونه می‌توان فعالیت ها را کاهش داد و یا بر فعالیت های محدودی متمرکز شد؟** ۲ (ابتدا راهکارهایی برای سبک‌سازی و کاهش ارائه داده و سپس ضعف ها و تهدیدهایی که از این طریق مرتفع می‌شوند را مشخص کنید). ۱

برای تعیین استراتژی‌های سازمان در یک جدول دو بعدی در سمت بالا قوت‌ها و ضعف‌ها و در ستون سمت راست فرصت‌ها و تهدید را که در مرحله ارزیابی محیط داخل و خارج سازمان بدست آمده بود وارد کرده و از گروه خواسته شد تا با توافق جمعی در تقاطع «یک به یک» یا« یک به چند» یا« چند به چند»عوامل در ۴ منطقه تعریف شده ماتریس SWOT استراتژی‌های مورد نظر را مشخص نمایند.

❖ استراتژی های دانشکده پرستاری و مامایی

پس از بحث و تبادل نظر در کمیته برنامه‌ریزی دانشکده پرستاری و مامایی استراتژی‌های استخراج شده از ماتریس SWOT به شرح زیر تعیین شد:

➢ استراتژی‌های SO

۱. رشد و توسعه فرآیندهای تحصیلات تکمیلی

۲. توسعه‌ی رشته‌های جدید آموزشی در دانشکده

۳. توسعه‌ی طرح‌های تحقیقاتی بین استانی

۴. افزایش گرانت از طریق توسعه‌ی ارتباط بین مراکز تحقیقاتی و دانشکده با اجرای طرح‌های مشترک

۵. توسعه‌ی طرح‌های تحقیقاتی بین سازمانی

۶. توسعه‌ی سمینارها و کنگره‌ها در سطح دانشکده

۷. توسعه‌ی طرح‌های تحقیقاتی بین دانشگاهی

۸. توسعه‌ی فضای آموزشی دانشکده

۹. افزایش تعداد پذیرفته‌شدگان در کنکور سراسری

۱۰. توسعه‌ی طرح‌های تحقیقاتی توسط اعضای هیئت علمی و دانشجویان

۱۱. ارتقاء کیفیت و کمیت خدمات و دانش علم سنجی و وضعیت بکارگیری منابع اطلاعاتی معتبر علمی

۱۲. توسعه پژوهش‌های مبتنی بر تولید سرمایه (محصول محور)

۱۳. هدفمندسازی پژوهش با رویکرد گسترش همکاری‌های تحقیقاتی با سایر مراکز تحقیقاتی درون و برون دانشگاه در قالب تشکیل تیم‌های تحقیقاتی

۱۴. ارتقاء کمی و کیفی وضعیت انتشار تولیدات علمی و افزایش ارجاعات در مجلات معتبر

۱۵. ارتقاء کمی و کیفی تحقیقات دانشجوئی

۱۶. جذب دانشجویان با رتبه بالا و بین الملل

۱۷. تنوع‌بخشی به رشته‌ها

۱۸. پذیرش طرح‌های تحقیقاتی به سفارش سازمان‌های دیگر و ارتباط با صنعت

۱۹. ایجاد تیم‌های تحقیقاتی بین المللی

۲۰. جذب بیشتر دانشجویان پردیس برای افزایش درآمد

۲۱. ارتقاء وضعیت پژوهشی دانشکده

۲۲. تربیت دانشجویان مبتنی بر نیازهای جامعه

➢ استراتژی های ST

۲۳. مشتری مداری

۲۴. اخلاق مداری و توسعه اخلاق حرفه‌ای

۲۵. توانمندسازی اساتید و کارکنان متناسب با رشد علمی و پیشرفت‌های الکترونیک

۲۶. پژوهش در خدمت آموزش و اشتغال‌زایی

۲۷. اولویت آموزش بالینی

۲۸. استفاده از روش‌های آموزش بالینی نوین با استفاده از منابع کتابخانه‌ای

۲۹. استفاده از تجارب اساتید با تجربه در آموزش بالین، اجرای طرح استاد راهنمای بالین

۳۰. نظارت بیشتر سیستم مدیریت بر نحوه‌ی اجرای آموزش بالینی

۳۱. حمایت از طرح اینترنشیپ دانشجویان پرستاری

۳۲. ارتقاء فعالیت‌های فرهنگی

۳۳. حمایت از طرح‌های پژوهشی با رویکرد بیمار محور

۳۴. استفاده از ظرفیت دستیاران پژوهش برای طرح‌های با محوریت ثبت بیماری‌ها

۳۵. بازخورد نسبت به بودجه دانشکده توسط افراد عضو در بوردهای تخصصی

۳۶. پیگیری مسئولین برای پرداخت‌های دانشکده

۳۷. آموزش اعضای هیئت علمی و حمایت از طرف سیستم مدیریت دانشکده

۳۸. برقراری عدالت در ثبت حضور فیزیکی با نظارت مدیریت دانشکده

۳۹. حمایت و ترغیب اساتید به استفاده از به روزترین شیوه‌های آموزش مجازی بر اساس منابع، نظارت بر آموزش مجازی توسط اساتید و تشویق اساتید برتر در زمینه آموزش مجازی

۴۰. توسعه‌ی ارتباط مسئولین با اساتید و دانشجویان

۴۱. ترویج سمینار و کارگاه‌های آموزشی با محوریت توسعه‌ی آموزه‌های دینی نظیر نماز، برگزاری مسابقات ورزشی و فعالیت‌های هنری توسط اساتید و دانشجویان، برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی با محوریت ورزش و هنر

۴۲. توسعه‌ی فعالیت‌های نشاط آور با استفاده از تشکل‌های دانشجویی، افزایش پویش‌های جهادی توسط اساتید و دانشجویان

۴۳. توزیع عادلانه پایان نامه‌های مقاطع مختلف به اعضای هیئت علمی

۴۴. معرفی رشته پرستاری با کمک کارگروه توسعه علوم پرستاری

۴۵. بازنگری در سیستم ارزشیابی اعضای هیئت علمی

۴۶. برگزاری کارگاه‌های آموزشی تکمیلی مبتنی بر نیازهای جامعه

۴۷. تاکید بر رویکرد بیمار محور در دوره‌های آموزش تکمیلی

۴۸. برنامه‌ریزی، حمایت و نظارت درست بر فعالیت‌های اعضای هیئت علمی مستقر در بالین

۴۹. راه اندازی سیستم ثبت بیماری‌ها با کمک طرح‌های تحقیقاتی

۵۰. پیگیری مسئولین برای اختصاص بودجه به معاونت دانشجویی، فرهنگی

۵۱. بکارگیری دانشجویان مستعد جهت مشارکت در فعالیت‌های دانشجویی فرهنگی

۵۲. ترغیب دانشجویان به انجام فعالیت‌های گروهی

۵۳. ترغیب دانشجویان برای شرکت در تشکل‌های دانشجویی

۵۴. بکارگیری دانشجویان در طرح‌های پژوهشی توسط اساتید

۵۵. نظارت و حمایت بیشتر دانشجویان خوابگاهی توسط مسئولین

۵۶. استفاده از اساتید مجرب در زمینه توسعه‌ی انعطاف پذیری روانشناختی دانشجویان

۵۷. توسعه‌ی ارتباط دانش آموختگان با مراکز تحقیقاتی برای بکارگیری یافته‌های طرح‌های پژوهشی

۵۸. اصلاح و بهبود فرایندها و آئین نامه‌های مدیریتی

۵۹. ایجاد راهکارهای درآمدزایی مستمر در دانشکده

➢ استراتژی های WO

۶۰. پیگیری مطالبات توسط تیم مدیریت دانشکده

۶۱. برگزاری کارگاه‌های ارتباط بین فردی سالم با استفاده از اساتید مجرب

۶۲. تحویل وسایل اسقاطی به سازمان‌های مربوطه

۶۳. برگزاری دوره‌های آموزشی از طریق اساتید مجرب

۶۴. پیگیری مدیریت برای تامین منابع لازم برای نصب دوربین

۶۵. پیگیری برای بازسازی فضای کتابخانه

۶۶. تجهیز نمودن آزمایشگاه مهارت‌های بالینی

۶۷. اجرای طرح تمام وقت جغرافیایی برای تمام افراد عضو هیئت علمی

۶۸. طراحی پل بین دو قسمت دانشکده جهت رفاه حال پرسنل و دانشجویان

➢ استراتژی های WT

۶۹. استفاده از نظام ارزشیابی معتبر برای اعضای هیئت علمی

۷۰. ترغیب دانشجویان برای توسعه‌ی فعالیت‌های دانشجویی

۷۱. نظارت و برقراری عدالت در توزیع واحدهای آموزشی اعضای هیئت علمی

۷۲. تشکیل کمیته‌های توسعه‌ی آموزش بالینی و بکارگیری اعضاء برای فعالیت در این کمیته‌ها

۷۳. نظارت بر حسن اجرای طرح‌ها و پایان نامه‌ها و ارائه نتایج به ذینفعان

۷۴. کاهش وابستگی به اعتبارات دانشگاه و تولید دانش بنیان

۷۵. افزایش رضایت اساتید و کارکنان

۷۶. ارتقاء سواد سلامت جامعه

۷۷. طراحی سیستم نظارت بر پایان نامه‌ها و طرح‌های تحقیقاتی و بهبود وضعیت مستندسازی و انعکاس نتایج طرح‌ها و پایان نامه‌های تحقیقاتی انجام شده در دانشکده به ذینفعان

با توجه به تعداد زیاد استراتژی‌ها و تکراری بودن اکثر آن‌ها با نظر اعضای گروه فهرست ادغام و پالایش و خلاصه و سپس در ماتریس کمی برنامه‌ریزی استراتژیک کمی اولویت‌بندی و ارایه شد(جدول۸).

❖ ماتریس کمی برنامه‌ریزی استراتژیک(QSPM) [1] و اولویت بندی استراتژی‌ها

ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی، یک ابزار مدیریت استراتژیک است که در اولویت‌بندی استراتژی‌ها و تعیین جذابیت نسبی آن‌ها در هنگام برنامه‌ریزی استراتژیک استفاده می‌شود. این تکنیک تعیین می‌کند که اجرای کدام یک از گزینه‌های استراتژیک مناسب‌تر است و در واقع این ابزار استراتژی‌ها را اولویت‌بندی می‌کند.

➢ دو منطق در ماتریس برنامه ریزی استراتژیک کمی

۱. **اولویت بندی بر اساس اهداف کلان(Goals)**: بر اساس منطق ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک، هر استراتژی که کمک بیشتری به تحقق اهداف استراتژیک می‌کند، باید دارای اولویت بالاتری باشد. به بیان ساده‌تر آن استراتژی که می‌تواند اهداف کلان (Goals) بیشتری را پوشش دهد، جذابیت بیشتری داشته و احتمال انتخاب شدن آن بیشتر می‌شود.

۲. **اولویت بندی بر اساس عوامل داخلی و خارجی:** منطق دیگری که در این ماتریس بکار گرفته می‌شود، توجه به عوامل خارجی و داخلی است. یعنی آن استراتژی که انطباق بیشتری با فرصت ها، تهدیدها، قوت‌ها و ضعف‌ها دارد دارای جذابیت بیشتری خواهد بود.

استفاده از هر کدام از این دو منطق، کمک زیادی به اولویت‌بندی استراتژی‌ها می‌کند. در این برنامه از منطق اول (اولویت بندی بر اساس اهداف کلان (Goals) پیروی شد و جدول استراتژی‌های برتر استخراج گردید (جدول۷).

توضیح: اهداف کلان (Goals)، شامل اهداف جامع و بلندمدتی هستند که برای سازمان حیاتی بوده و میزان موفقیت را نشان می‌دهد. ابتدا اهداف کلان (Goals) را که در مرحله تدوین بیانیه‌های سازمان توافق شده بود در ستون سمت راست ماتریس QSPM قرارداده و وزن یا ضریب اهمیت داده شد (جمع نهایی باید حداکثر از عدد ۱ باشد، برای سهولت عدد ۱۰۰ و در پایان بر ۱۰۰ تقسیم شد). سپس با قراردادن استراتژی‌ها در بالای جدول، ماتریس تشکیل شد.

[1] Quantitative Strategic Planning Matrix

جدول ۷: اولویت‌بندی استراتژی‌های دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۱۴۰۱

استراتژی	نمره جذابیت نسبی	اولویت*
ارتقاء آموزش بالین و عرصه دانشکده	۲۱۷	۱
ارتقاء آموزش تئوری و عملی دانشکده	۲۱۷	۲
توسعه فرهنگ نماز، حجاب و عفاف، نشاط، ورزش، نقد و ارتقاء فرهنگ سالم سازمانی در دانشکده	۲۴۸	۳
شفاف‌سازی، متناسب سازی بودجه اختصاصی به دانشکده از طرف حوزه‌های ستادی، صرفه جویی و درآمدزایی در راستای عدالت‌مند کردن نظام پرداخت‌ها خصوصا حق محرومیت از مطب و اضافه کار پرسنل	۲۷۶	۴
توسعه پژوهش‌های مبتنی بر تولید سرمایه و اشتغال‌زایی از طریق شرکت‌های دانش بنیان و ارتباط با صنعت	۲۵۹	۵
مدیریت کمبودها و توسعه زیر ساخت‌های دانشکده در فضای باز اطراف آن	۲۵۹	۶
توانمندسازی(علمی فرهنگی) پرسنل اداری و آموزشی جهت انجام وظایف شغلی، حرفه‌ای و جانشین‌پروری	۲۴۲	۷
جذب و پایش دقیق و مداوم نیروی اداری و آموزشی متخصص و متعهد	۲۴۰	۸
تسریع و نظارت دقیق و مستمر بر طرح‌های تحقیقاتی و پایان نامه‌ها از زمان تصویب تا اجرا و ارائه گزارش	۲۲۷	۹
اولویت‌بندی، اجرا و بکارگیری نتایج پژوهش مبتنی بر نیازهای واقعی جامعه و توسعه زیر ساخت بانک اطلاعاتی پژوهش	۲۲۷	۱۰
توسعه‌ی رشته/گرایش جدید آموزشی در دانشکده بر حسب نیاز	۲۴۹	۱۱
ارتقاء سطح سواد سلامت جامعه	۲۳۳	۱۲
ارتقاء کیفیت و کمیت خدمات و دانش علم سنجی و وضعیت بکارگیری منابع اطلاعاتی معتبر علمی	۲۱۴	۱۳

*توضیح اینکه: برخی اولویت ها با توجه به بازنگری مجدد تغییر داده شد و اولویت های ذکر شده در جدول فوق نهایی شده توافق کمیته برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری مامایی است.

❖ اهداف اختصاصی و شاخص های اندازه گیری

هرچند با شناسایی استراتژی‌های برتر در واقع مراحل برنامه‌ریزی استراتژیک پایان یافته است ولی لازم است برای تحقق آن سازمان‌ها برنامه‌های عملیاتی نیز تهیه کنند. برنامه عملیاتی با توجه به وضعیت فعلی سازمان و در مقاطع معمولا" یک ساله با توجه با اهداف و استراتژی‌های برتر تدوین می‌شود. این برنامه راهنمای کارکنان برای دستیابی به اهداف و هماهنگی و هم جهت‌سازی فعالیت‌های واحدهای مختلف و پایش عملکرد و ارزیابی سازمان تهیه می‌شود. برای تهیه برنامه عملیاتی ابتدا استراتژی‌های اولویت‌بندی شده در اختیار واحدها قرارگرفت تا با توجه به شرح وظایف و برنامه‌های جاری هر واحد این استراتژی‌ها را به عنوان اهداف کلی در نظر گرفته و اهداف اختصاصی واحد خود را تدوین نمایند(جدول۸).

جدول ۸: اهداف کلان و اختصاصی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان۱۴۰۱

هدف کلان/استراتژی	معاونت/واحد	اهداف اختصاصی	شاخص اندازه گیری	مقدار فعلی شاخص
ارتقاء آموزش بالین و عرصه	معاونت آموزشی	برنامه‌ریزی برای افزایش امتیاز فعالیت‌های آموزشی بالینی اعضای هیئت علمی به میزان ۱۰۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۱	-مشاهده اختصاص ضریب مازاد کارآموزی در فرم تمام وقت جغرافیایی	۱۰۰ درصد
		ارتقاء کیفیت اجرای آزمون‌های پیش کارورزی به میزان ۸۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	-تشکیل کارگروه آزمون پیش کارورزی -تعداد صورتجلسات مربوطه	۳۰ درصد

			-تعداد مصوبات مربوطه در بند صورتجلسات شورای آموزشی دانشکده	
		دریافت دغدغه‌ها و پیشنهادات دانشجویان مربوط به آموزش بالینی و عرصه به طور سالیانه در راستای آموزش پاسخگو به میزان ۵۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	-تعداد صورتجلسات تشکیل شده با حضور دانشجویان -تعداد برنامه‌های مرتبط در هفته آموزش	۲۵ درصد
		پررنگ نمایی آموزش بالینی و عرصه در جلسات شورای آموزشی و تحصیلات تکمیلی به میزان ۲۵ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	-تعداد مصوبات مرتبط با آموزش بالینی در صورتجلسات شورای آموزشی دانشکده	۱۰ درصد

		انجام به موقع مکاتبات لازم با واحدهای درون و برون سازمانی جهت هدایت دانشجویان در بالین و عرصه به میزان ۱۰۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	-تعداد مکاتبات با واحدهای درون و برون دانشکده	۴۰ درصد
		ارزشیابی درونی گروه‌های آموزشی به ویژه در خصوص آموزش بالینی و عرصه منطبق با سنجه‌های اعتبار بخشی با هماهنگی مدیر گروه یک بار در هر نیمسال تحصیلی(دو بار در سال)	-تعدار بار ارزشیابی	۰
		ارزشیابی مستمر فعالیت‌های آموزشی دفتر توسعه آموزش به ویژه در خصوص اجرای فرایندهای تقویت آموزش بالینی و عرصه به میزان ۸۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۳۰ درصد
		ارزشیابی فرایندهای آموزش بالینی و برون‌دادها با هماهنگی مدیر گروه به میزان ۷۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۴۰ درصد
		ارزشیابی اعضای هیئت علمی دانشکده در بالین مبتنی بر ارزشیابی ۳۶۰ درجه با هماهنگی مدیر گروه به میزان ۵۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۲۰ درصد
		تشویق و حمایت از دانشجویان ممتاز در بالین در پایان هر دو نیمسال تحصیلی به میزان ۷۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۳۵ درصد
	معاونت ادرای مالی	فراهم کردن ۱۰۰درصد امکانات آموزشی برای پراتیک و تمرین دانشجویان	درصد مطابق چک لیست	۸۰ درصد
ارتقا آموزش تئوری و عملی دانشکده	معاونت آموزشی	توسعه فضای فیزیکی آموزش عملی (پراتیکی) به مقدار ۲۵ درصد تا پایان سال ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۵ درصد
		برنامه‌ریزی برای توسعه آموزش با رویکرد بین حرفه‌ای به مقدار ۵۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲- ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۳۵ درصد
		نظارت بر فعالیت‌های گروه‌های آموزشی در برگزاری برنامه‌های آموزشی به مقدار ۱۰۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۲۰ درصد
		نظارت بر فعالیت‌های واحد توسعه آموزش در پیشبرد توانمندی اعضای هیئت علمی آموزشی و بالینی به میزان ۵۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۲۵ درصد

		نظارت بر فعالیت‌های اداره آموزش به میزان ۸۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۲۵ درصد
		نظارت بر فعالیت‌های واحد تحصیلات تکمیلی دانشکده به میزان ۸۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۴۰ درصد
		ایجاد یک سیستم نظارت مدون برای واحدهای نانکور در مقطع دکتری به میزان ۱۰۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۸۰ درصد
		نظارت بر فعالیت‌های کارگروه توسعه علوم پرستاری به میزان ۵۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۴۰ درصد
		نظارت بر حسن اجرای مقررات، آیین نامه‌ها و قوانین آموزشی به میزان ۱۰۰ درصد تاپان سال ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۵۰ درصد
		اجرای سیاست‌ها، خط مشی‌ها و دستورات معاونت آموزشی دانشگاه در برنامه‌ریزی آموزشی به میزان ۱۰۰ درصد تاپان سال ۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۵۰ درصد
		بهینه‌سازی روش‌های آموزش مجازی به ویژه در توانمندسازی مهارت‌ها و دانش بالینی اعضای هیئت علمی و دانشجویان به میزان ۲۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۵ درصد
		هماهنگی با سایر واحدهای هم عرض در جهت نیل به اهداف سازمانی در ارائه آموزش پرستاری، مامایی و اتاق عمل به میزان ۱۰۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۵۰ درصد
		هماهنگی با فعالیت‌های گروه‌های آموزشی در راستای اهداف کلان دانشکده و دانشگاه در ارائه آموزش پرستاری، مامایی و اتاق عمل به میزان ۸۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۵۰ درصد
		هماهنگی با فعالیت‌های اداری و واحدهای تابعه در راستای اهداف کلان دانشکده و دانشگاه در ارائه آموزش پرستاری، مامایی و اتاق عمل به میزان ۸۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۲۰ درصد
		افزایش برقراری ارتباط با معاونت آموزشی دانشگاه به منظور اطلاع از سیاست‌های آموزشی و ارائه پیشنهادات و درخواست‌ها در خصوص آموزش پرستاری، مامایی و اتاق عمل به آن حوزه به میزان ۵۰ درصد تا پایان نیم سال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۱۰درصد
		برقراری ارتباط با سایر واحد های دانشگاهی، معاونت‌های بهداشتی و درمانی و بیمارستان‌های آموزشی، نظام پزشکی و نظام پرستاری به منظور ارائه پیشنهاد و جلب همکاری در خصوص آموزش پرستاری، مامایی و اتاق عمل به میزان ۵۰ درصد تا پایان نیمسال دوم۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۲۰ درصد

	معاونت ادرای مالی	فراهم کردن ۱۰۰درصد امکانات آموزشی برای پراتیک برای تمرین دانشجویان	درصد مطابق چک لیست	۸۰ درصد
		توسعه فضای آموزشی آزمایشگاه و اتاق عمل آن، ۲۰درصد در سال	درصد مطابق چک لیست	۱۰درصد
		بهسازی وسایل کمک آموزشی با خرید سرور مربوطه ۲۰درصد در سال	درصد مطابق چک لیست	۲۰درصد
توسعه فرهنگ نماز، حجاب و عفاف، نشاط، ورزش، نقد و ارتقاء فرهنگ سالم سازمانی دردانشکده	معاونت فرهنگی دانشجویی	توسعه فرهنگ نماز ۲۰ درصد در سال	درصد مطابق چک لیست	۱۰درصد
		توسعه فرهنگ عفاف و حجاب ۲۰ درصد در سال	درصد مطابق چک لیست	۱۰درصد
		افزایش نشاط، ورزش به مقدار ۲۰ درصد در سال	درصد مطابق چک لیست	۱۰درصد
		افزایش نقد و ارتقاء فرهنگ سالم سازمانی ۱۰ درصد در هرسال	درصد مطابق چک لیست	۵ درصد
	معاونت اداری مالی	افزایش دسترسی ۱۰۰ درصد کارکنان و دانشجویان با ساخت نمازخانه در بهترین نقطه دانشکده در طول برنامه	درصد مطابق چک لیست	۱۰ درصد
		در نظر گرفتن مرخصی ساعتی ورزش برای ۱۰۰ درصد کارکنان تا پایان برنامه	درصد مطابق چک لیست	۸۰ درصد
		افزایش اضافه کار بر اساس کارکرد و تلاش کارکنان به مقدار ۲۰ درصد در سال	درصد مطابق چک لیست	۸۰ درصد
شفاف سازی، متناسب سازی بودجه اختصاصی به دانشکده از	معاونت اداری مالی	تحقق تخصیص ۱۰۰ درصد درآمد دانشکده برای امور جاری در پایان هر سال	درصد تحقق	۵۰ درصد
		عدالت مند کردن ۱۰۰ درصدی نظام پرداخت‌ها خصوصا حق محرومیت از مطب و اضافه کار کارکنان در هرسال	درصد مطابق چک لیست	۷۰ درصد
		بررسی چند جانبه نیازهای خرید دانشکده و اولویت‌بندی آن		
توسعه پژوهش های	معاونت پژوهشی	ارتقاء کمی تعداد طرح‌های مصوب اعضای هیئت علمی، اجرای طرح‌های تحقیقاتی مبتنی بر تولید سرمایه و اشتغال زایی از طریق شرکت‌های دانش بنیان، ارتباط با صنعت (محصول محور) به میزان حداقل یک طرح سالیانه	تعداد طرح	۰

		گسترش ارتباطات با محققین مراکز تحقیقاتی و دانشکده‌ها در دانشگاه و سایر دانشگاه‌های کشور به منظور اجرای طرح‌های تحقیقاتی مبتنی بر تولید سرمایه و اشتغال زایی از طریق شرکت‌های دانش بنیان، ارتباط با صنعت (محصول محور) به میزان مشارکت در حداقل یک طرح سالیانه	تعداد طرح	۰
مدیریت کمبودها و توسعه زیر ساخت های دانشکده در فضای باز اطراف آن	معاونت اداری مالی	تامین بودجه توسعه فضاهای دانشکده از طریق پیگیری جلب مشارکت خیرین به مقدار۱۰۰درصد تا پایان برنامه	درصد تحقق	۲۰ درصد
توانمندسازی(علمی-فرهنگی) کارکنان اداری و آموزشی جهت انجام وظایف شغلی، حرفه ای و جانشین پروری	معاونت آموزشی	نیازسنجی آموزشی و ارائه پیشنهاد کتبی به اداره توانمندساری کارکنان دانشگاه برای برگزاری دوره‌های مورد درخواست به میزان ۵۰ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد مطابق چک لیست	۵ درصد
	معاونت پژوهشی	برگزاری کارگاه‌های آموزشی هر ۶ ماه یک بار (دو نوبت در سال) و مشاوره اطلاعاتی بر حسب درخواست و احساس نیاز در زمینه نحوه استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی، انتخاب ژورنال مناسب، استفاده از نرم افزارهای مدیریت منابع و ... به منظور ارتقاء سواد اطلاعاتی کاربران	تعداد کارگاه	۰
	معاونت دانشجویی فرهنگی	برگزاری کارگاه‌های با موضوعات روانشناختی، ارتباط سالم بر اساس نیاز کارکنان دو بار در سال	تعداد بار در سال	۱
		برگزاری جلسات تلاوت و تفسیر قرآن، برگزاری سمینار با محوریت توسعه‌ی آموزه‌های دینی نظیر نماز حداقل یک بار در سال	تعداد بار در سال	۰
	معاونت اداری مالی	ارتقاء توانمندی کمی و کیفی کارکنان با تشکیل جلسات توجیهی حداقل سه ماه یک بار(۴ بار در سال)	تعداد بار در سال	۱
جذب و پایش دقیق و مداوم	معاونت آموزشی	جذب اعضای هیئت علمی جدید متناسب با نیازهای آموزشی به ویژه نیازهای آموزشی در بالین به میزان ۴۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۲	درصد مطابق چک لیست	۵ درصد
تسریع و نظارت دقیق و مستمر بر طرح های	معاونت آموزشی	کاهش موارد دفاعیه عنوان و پروپوزال و پایان نامه خارج از موعد مقرر به میزان ۵ درصد تا پایان نیمسال دوم ۱۴۰۲-۱۴۰۱	درصد	۳۵ درصد
	معاونت پژوهشی	دریافت حداقل یک گزارش نظارت استاد راهنما در پایان نامه‌های تحصیلات تکمیلی دانشکده پرستاری و مامایی	تعداد گزارش	

	معاونت اداری مالی	فراهم کردن ۱۰۰ درصد امکانات فیزیکی برای برگزاری جلسات دفاع	درصد	۹۵درصد
		کاهش زمان پرداخت هزینه‌های طرح‌های تحقیقاتی با هماهنگی با حسابداری به میزان ۱۰ درصد در هر سال	درصد مطابق چک لیست	۱۰درصد
اولویت بندی، اجرا و بکارگیری نتایج پژوهش مبتنی بر نیازهای واقعی جامعه و توسعه زیر ساخت بانک اطلاعاتی پژوهش	معاونت آموزشی	ایجاد شرایط لازم برای به کارگیری ۵۰ درصد از گایدلاین‌ها و پروتکل‌های بالینی حاصل از پایان نامه‌های مقطع دکتری	درصد مطابق چک لیست	۵۰درصد
		ایجاد شرایط لازم برای کاربرد پتنت‌های آموزشی به مقدار ۱۰ درصد در هرسال	درصد مطابق چک لیست	۱۰درصد
	معاونت پژوهشی	مستندسازی کامل نتایج طرح‌ها و پایان نامه‌های تحقیقاتی پایان یافته	درصد مطابق چک لیست	۱۰۰ درصد
		مکاتبه با کلیه ذینفعان و همزمان به روزرسانی مستمر صفحه ترجمان دانش در وب سایت معاونت پژوهشی و مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی	درصد مطابق چک لیست	۱۰۰ درصد
ارتقاء سطح سواد سلامت جامعه	معاونت آموزشی	برپایی یک کلینیک مشاوره در دانشکده به میزان ۷۰ درصد تا پایان نیمسال ۱۴۰۲	درصد مطابق چک لیست	۵درصد
	معاونت اداری مالی	فراهم کردن امکان چاپ و تکثیر بروشورها و پمفلت در صورت لزوم	تعداد درخواست‌ها	۱۰درصد
ارتقاء کیفیت و کمیت خدمات و دانش علم سنجی و وضعیت بکارگیری منابع اطلاعاتی معتبر علمی	معاونت آموزشی	افزایش چاپ بروندادهای پژوهشی در منابع اطلاعاتی معتبر به میزان ۲۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۲	تعداد برون دادهای چاپ شده	۰
	معاونت پژوهشی	تهیه آخرین منابع علمی مطابق با سرفصل دروس آموزشی در دانشکده (فواصل ۶ ماهه یا ۱ ساله)	بار در سال	۱
		برگزاری کارگاه‌های آموزشی هر ۶ ماه یک بار و مشاوره اطلاعاتی بر حسب درخواست و احساس نیاز در زمینه‌های مختلف از جمله نحوه استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی، انتخاب ژورنال مناسب، استفاده از نرم افزارهای مدیریت منابع به منظور ارتقاء سواد اطلاعاتی کاربران	بار در سال	۱
		اطلاع‌رسانی در مورد آخرین فهرست مجلات معتبر از طریق سایت معاونت پژوهشی، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی، ایمیل اساتید و مکاتبه با مدیران گروه‌های آموزشی در دانشکده هرسال ۳ بار	بار در سال	۱

منابع

۱. برایسون، جان، ام (۱۳۸۶). برنامه ریزی استراتژیک برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی، ترجمه عباس منوریان، تهران، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

۲. هانگر، جی دیوید، ویلن، توماس آل (۱۴۰۱). مبانی مدیریت استراتژیک، ترجمه سید محمد اعرابی، داود ایزدی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی

۳. اعرابی، سید محمد (۱۴۰۰). دستنامه برنامه ریزی استراتژیک، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دهم

۴. هریسون، جفری، کارون، جان (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک، ترجمه بهروز قاسمی، تهران، انتشارات هیئت

۵. پیرس، جان، رابینسون (۱۳۹۵). برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، تهران، انتشارات یادواره کتاب، چاپ دوازدهم

۶. انسف، اچ ایگور، مک دانل، ادوارد جی (۱۳۹۱). استقرار مدیریت استراتژیک، ترجمه عبدالله زندیه، تهران، انتشارات سمت، چاپ هشتم

۷. کیانی، علیرضا (۱۳۸۱). برنامه ریزی استراتژیک، مجله تدبیر، شماره ۱۲۱

۸. دیوید، آر، فرد (۱۳۹۹). مدیریت استراتژیک، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارساییان، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی. چاپ سی و هشتم

۹. ابراهیمی‌نژاد، مهدی (۱۳۹۳). مدیریت استراتژیک در بازرگانی و صنایع، تهران، انتشارات سمت

۱۰. آقازاده، هاشم (۱۳۸۱). طراحی و تبیین مدل برنامه‌ریزی استراتژیک برای صنایع کوچک (صنعت قطعه سازی خودرو) و مقایسه تطبیقی با صنایع بزرگ، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۱۱. برنامه ششم توسعه کشور دسترس در سایت: http://www.rrk.ir/Files/Laws

۱۲. برنامه تحول نظام سلامت دسترس در سایت:

http://treatment.sbmu.ac.ir/uploads/HSE_Chapter_381313_5011.pdf

۱۳. بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی دسترس در سایت: http://farsi.khamenei.ir/messagecontent?id=05038

۱۴. سند سلامت روان کشور دسترس در سایت: http://health.sbmu.ac.ir/index.jsp?pageid=38313&p=5