



**دانشکده پرستاری و مامایی**  
**دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد**  
**۱۴۰۴-۱۴۰۰**

تدوین: فروردین ۱۳۹۹

بازنگری: فروردین ۱۴۰۰

بازنگری: فروردین ۱۴۰۱

بازنگری: مهر ۱۴۰۳



اعضا تیم برنامه ریزی راهبردی دانشکده پرستاری مامایی

خانم دکتر راضیه امینی: ریاست دانشکده

خانم دکتر شادی گلی: معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده

خانم دکتر مینا جوزی: مدیر امور آموزشی و پژوهشی دانشکده

خانم لیلا السادات کهنگی: مدیر گروه پرستاری

خانم مرضیه معینی مهر: مدیر گروه مامایی

خانم نیره ناصری: مدیر گروه تکنولوژی اتاق عمل

خانم نرگس طوقیان: مدیر دفتر توسعه آموزش در علوم پزشکی

خانم منیره باباشاهی: مدیر گروه فوریت ها

خانم دکتر فاطمه سلمانی: رئیس مرکز تحقیقات و توسعه علوم پرستاری و مامایی

## مقدمه

### معرفی دانشکده:

دانشکده پرستاری و مامایی دارای رشته های پرستاری و مامایی و تکنولوژی اتاق عمل می باشد که هر یک رشته هایی مستقل و شاخه ایی از علوم پزشکی است که دانش آموختگان آن به عنوان عضوی از تیم سلامت در عرصه های مختلف مربوط به ارائه خدمات بهداشتی - آموزش - پژوهش - مشاوره ای - پیشگیری - مدیریتی و حمایتی - مراقبت هایی درمانی و توانبخشی می پردازند. آموزش پرستاری، مامایی و اتاق عمل در سطوح کارشناسی زمینه ساز تربیت پرستار حرفه ای است که می تواند بررسی و شناخت وضعیت سلامت ارائه خدمات و هماهنگی مراقبت ها را در عرصه های مختلف به فرد خانواده و جامعه عهده ار شود.

### تاریخچه دانشکده:

گروه های پرستاری و مامایی این دانشگاه در سال 1370 پایه گذاری واز سال 1371 شروع به پذیرش دانشجو نمود و تا سال 1387 زیر نظر دانشکده پزشکی اداره می شد. از اردیبهشت ماه 1387 همزمان با سالروز ولادت با سعادت حضرت زینب و روز پرستار دانشکده پرستاری و مامایی بطور مستقل کار خود را با دو گروه پرستاری و مامایی بطور رسمی آغاز کرد. گروه تکنولوژی اتاق عمل نیز از سال ۱۳۹۶ با اخذ مجوز از وزارت خانه شروع به کار نمود. دانشکده پرستاری و مامایی در ضلع شرقی اراضی دانشگاه در یک مجتمع سه طبقه قرار گرفته است

### فضای فیزیکی :

در این فضا کلاس های درس - اتاق های اساتید هیات علمی - مرکز آموزش مهارت های بالینی - سالن های آزمایشگاه های مختلف بیوشیمی ، میکروب شناسی ، انگل شناسی ، فیزیولوژی ، ایمونولوژی و پاتولوژی مشترک با دانشکده پزشکی - سالن و کلاس درس تشریح - مرکز کامپیوتر - کتابخانه - مرکز توسعه آموزش پزشکی و قسمت آموزش پزشکی و پیراپزشکی - اتاق های کارکنان اداری قرار گرفته و مجموعه آموزشی مستقل کم نظیری را در سطح منطقه چهار دانشگاه های آزاد اسلامی ایجاد کرده است.

## فضای فیزیکی: آموزش نظری

دانشکده دارای ۱۱ کلاس میانگین با ظرفیت بین 70 تا 50 نفر است. که همگی آنان با آخرین استاندارد های آموزشی تعبیه گردیده اند و مجهز به ویدیو پروژکتور و امکانات کمک آموزشی می باشند.

## منابع انسانی

الف: هیات علمی:

پرستاری

تعداد	مرتبه علمی	هیات علمی / حق التدریس
۳	دانشیار	هیات علمی تمام وقت
۶	استادیار	
۹	مربی	
۳	بورسیه دکتری / مامور به تحصیل	همکاران حق التدریس
۵	دکتری	
۱۵	ارشد	
۳۰	کارشناسی	

تعداد	مرتبه علمي	هيأت علمي / حق التدريس
٢	استاديار	هيأت علمي تمام وقت
٥	مربي	
٥	دكتري	همكاران حق التدريس
١٠	ارشذ	
١٠	كارشناسي	

تكنولوژی اتاق عمل

تعداد	مرتبه علمي	هيأت علمي / حق التدريس
٢	مربي	هيأت علمي تمام وقت
٣	دكتري	همكاران حق التدريس
١٢	ارشذ	
١٠	كارشناسي	

فوريت ها

تعداد	مرتبه علمي	هيأت علمي / حق التدريس
٢	مربي	هيأت علمي تمام وقت
٦	مربي	همكاران حق التدريس

### تعداد دانشجویان مشغول به تحصیل به تفکیک رشته تحصیلی

مقطع	تعداد
کارشناسی ارشد پرستاری	۱۷
کارشناسی پرستاری	۴۸۰
کارشناسی پیوسته مامایی	۱۳۷
کارشناسی ناپیوسته مامایی	۶۰
کارشناسی تکنولوژی اتاق عمل	۱۴۶

### تعداد دانشجویان فارغ التحصیل به تفکیک رشته تحصیلی

مقطع	تعداد
کارشناسی ارشد پرستاری	۲۱
کارشناسی پرستاری	۱۷۸۹
کارشناسی مامایی	۶۹۴
کاردانی مامایی	۱۷
کارشناسی تکنولوژی اتاق عمل	۹۵

### ضرورت و اهمیت برنامه راهبردی برای دانشکده

برنامه ریزی فعالیتی پویا و هدفمند می باشد که از ویژگی هایی مانند تداوم، جامعیت، قابلیت اجرا و تناسب با توانمندی های سازمانی و همچنین مبتنی بر آگاهی، دقت، تجزیه و تحلیل از شرایط بیرونی و درونی سازمان می باشد. از خصوصیات اصلی یک برنامه ریزی استراتژیک قابلیت تطابق با نیازهای آینده و پاسخگویی به تحولات و انتظارات محیط بیرونی سازمان است.

برنامه ریزی وظیفه ای نیست که یکبار انجام گرفته و برای مدتی مسکوت بماند، بلکه فعالیتی است فرآیندی، یعنی از ویژگی هایی چون تداوم، استمرار، پویایی و جامعیت برخوردار است. از این رو مدیران به منظور احیای سازمان، پیوسته در حال برنامه ریزی و طراحی هستند و این وظیفه ای است که تعطیل شدنی و منقطع نیست. برنامه ریزی فعالیتی است آگاهانه، دقیق، مبتنی بر تجزیه و تحلیل واقعی از زمان و شرایط درونی و بیرونی سازمان.

به عبارتی برنامه ریزی استراتژیک فرآیند تعیین هدف سازمان و اتخاذ تصمیم درباره طرح های جامع عملیاتی و اجرایی برای تحقق آن اهداف است. با وجود اهمیت برنامه ریزی استراتژیک هنوز در بسیاری از سازمانها تاثیر حیاتی آن در رسیدن به اهداف سازمانی بخوبی درک نشده است. حتی در بعضی مواقع مدیران آن را یک امر تجملی و پرهزینه می دانند به عقیده بعضی اندیشمندان برنامه ریزی استراتژیک بیانگر قدرت خلاقیت مدیران و ساختن آینده است. به عبارتی مدیران از طریق برنامه ریزی استراتژیک به امر آینده سازی می پردازند.

با توجه به جمعیت بالای کشور ، پائین بودن سرانه بهداشتی و درمانی ، مرگ و میر بسیار بالای بیماریهای غیرواگیر در جامعه و ... ، نیاز است با برنامه ریزی دراز مدت و آینده نگر در حوزه سلامت ضمن تجزیه و تحلیل محیط داخلی و خارجی به استخراج آخرین وضعیت سازمانی پرداخت و با مدیریت مناسب منابع موجود ، گامهای مفید و موثری در راه رسیدن به اهداف کلان و اختصاصی حوزه درمان برداشت .

### شیوه تدوین برنامه راهبردی دانشکده:

در این بخش به ارائه چارچوبی جهت تعیین گامهای عملیاتی درخصوص تدوین برنامه راهبردی پرداخته می شود. همان گونه که در این نقشه راه مشاهده می گردد، جهت حصول به سند راهبردی دانشکده از فاز تدوین چشم انداز دانشگاه آغاز به کار می نماییم. سپس با توجه به چشم انداز ارائه شده دانشکده به تدوین مأموریت های متناسب با چشم انداز مذکور پرداخته و در ادامه کانون های محوری توجه و تمرکز دانشگاه و ارزش های محوری تعیین می گردند. شایان ذکر است که جهت دستیابی به چشم انداز و مأموریت های دانشکده باید کانون های مذکور و ارزش های محوری را همواره سرلوحه اقدامات خود قرار داد و هیچگاه نباید از راستای آنان دور بود؛ به عبارت دیگر، همیشه از کوچکترین اقدامی که با این ارزش ها و محورها در تضاد باشد اجتناب نمود.

پس از این فاز به مفهوم سازی و ترسیم نقشه ذهنی پرداخته خواهد شد. در این مرحله تمامی مفهیم مهم و مطرح در زمینه برنامه ریزی استراتژیک دانشگاه به صورت مدل در خواهد آمد تا درک و فهم از وضعیت درونی و یا بیرونی از سوی مخاطب با سهولت بیشتری صورت گیرد. در ادامه با بهره گیری از مدل 7S مکنزی، ساختار مدیریتی به صورت مدل مفهومی ارائه می گردد.

پس از ارائه مدل ها و با بهره گیری از ساختارهای بدست آمده و با توجه به ماتریس های ارزیابی عوامل داخلی و خارجی حاصل از ارزیابی های صورت گرفته درخصوص محیط داخلی و خارجی دانشکده ، تحلیل SWOT معاونت های مختلف انجام خواهد شد و چالش های اختصاصی استخراج می گردد.



با استفاده از خروجی‌های حاصل از فاز پیشین، چالش‌های اساسی و کلان دانشکده شناسایی و تعیین می‌گردند. در ادامه براساس چارچوب پیشنهادی توسط تیم مجری، چالش‌ها تحلیل می‌گردند و نقشه استراتژیک دانشکده براساس نتایج حاصل از تحلیل چالش‌ها ترسیم خواهد شد که در این نقشه، استراتژی‌ها به سه دسته استراتژی‌های کلان، استراتژی‌های کسب و کار و استراتژی‌های عملیاتی تقسیم‌بندی می‌گردند.

فاز بعدی طراحی و تدوین چارچوب کنترل استراتژیک دانشکده خواهد بود که با توجه به سه سطح استراتژی، سه سطح مختلف ارزیابی براساس شاخص‌های تعیین شده تعریف می‌گردد که عبارتند از سطح کلان، میانی و عملیاتی.

به دنبال اجرای فاز طراحی و تدوین چارچوب کنترلی استراتژی به ارائه الزامات و سیاست‌های اجرایی برنامه استراتژیک می‌پردازیم. در این فاز نحوه پیاده‌سازی استراتژی‌های تدوین شده تشریح خواهد شد. به تبع آن جهت دستیابی به اهداف استراتژیک باید یک سری اهداف عینی تعیین نمود که به دنبال آن باید در پی تدوین برنامه‌های عملیاتی و پروژه‌هایی به تفکیک واحدها بود. در انتها جهت ارزیابی عملکرد پروژه‌ها به ارائه شاخص‌های سطح عملیاتی پرداخته خواهد شد.

**مراحل مهم تدوین برنامه راهبردی:**

**I. تحلیل، شناخت و هدف‌گذاری (Goal Setting)**

**II. تدوین استراتژی (Strategy Formulation)**

**III. اجرای استراتژی (Strategy Implementation)**

**IV. ارزشیابی و کنترل (Evaluation & Control)**

**1- تدوین استراتژی‌ها**

**2- تدوین اهداف عملیاتی سالیانه**

**3- تدوین برنامه عملیاتی**

**4- تدوین فعالیت‌ها**

سایر توضیحات مفید:

قدردانی

## چشم انداز

چشم انداز تصویری از آینده است که سازمان قصد دارد در زمان مشخصی به آن دست یابد. چشم انداز آرزوهای آتی سازمان در شرایط کنونی است.

کادر پرستاری و مامایی با انجام خدمات تخصصی و گسترده از پیشگیری تا بازتوانی نقش عمده ای در نظام سلامت کشور دارند. لذا سرمایه گذاری روی این دو گروه، مساوی با ارتقاء سلامت آحاد جامعه می باشد. پس به نظر میرسد که هرگونه سرمایه گذاری در این امر بتواند آثار و فوائد اقتصادی و اجتماعی مطلوبی را دنبال داشته باشد. این دانشکده در نظر دارد که برای تامین حفظ سلامت جامعه در ابعاد:

1) ارتقاء کمی و کیفی آموزش

2) ارتقاء کمی و کیفی پژوهش

3) توسعه نیروی انسانی و آموزش های بین بخشی

4) ارزیابی میزان رعایت اخلاق حرفه ای و چگونگی فعالیت در امور اجرائی و به دنبال موارد فوق

5) ارتقاء جایگاه کشوری خود در بین دانشگاههای کشور، در طی برنامه ای 5ساله پیشرفت نموده و در جایگاهی والاتراز آنچه اکنون در آن قرار دارد، قرار گیرد.

6) حرکت به سمت دستیابی به اهداف ذکر شده در سند تحول و تعالی دانشگاه

## ماموریت

ماموریت سازمان همان فلسفه وجودی سازمان خواهد بود. ماموریت سازمان بیان می دارد که سازمان چگونه می خواهد رقابت نموده و برای مشتریان خود ارزش خلق نماید. رسالت سازمان دانشکده همسو با دستیابی به آرمان های عنوان شده در سند تحول و تعالی دانشگاه آزاد اسلامی تبیین گردیده است.

۱. ایجاد شرایط مطلوب یاددهی و یادگیری

۲. برنامه ریزی برای انطباق محتوای آموزشی با موضوعات شایع (مرتبط با جامعه)

۳. کارآمدسازی فرآیندها و تحول در برنامه های آموزشی از طریق بازنگری حجمی محتوی نظری کوریکولوم های بالینی به منظور افزایش تناسب با نیاز های بومی
۴. ارتقاء مهارت و ارزش های حرفه ای در حیطه پرستاری و مامایی
۵. توانمندسازی نیروی انسانی و افزایش انگیزه فراگیران
۶. تربیت نیروی انسانی متعهد و کارآزموده و جامعه نگر منطبق بر اصول علمی
۷. ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهش
۸. برنامه ریزی، هدایت، نظارت و ارزشیابی برنامه های آموزشی و پژوهشی
۹. استفاده بهینه از منابع و تجهیزات

ارزش های محوری:

مجموعه کارکنان و اعضاء هیأت علمی و دانشجویان این دانشکده با هدف مشترک بصورت اعضاء یک خانواده محسوب می گردند و بعنوان یک اهرم قدرتی بخوبی می توانند در پیشبرد اهداف عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد گام بردارند. مجموعه فوق می توانند از طریق برقراری ارتباط ، مشورت و نظرخواهی از صاحبان فرامین و با همکاری مجموعه درون و برون سازمانی دانشکده پرستاری- مامایی مشکلات خود را حل نمایند .

منطق حاکم بردانشکده بر پایه استدلال منطقی ، علم و دانش می باشد و سعی می گردد که سایر امتیازات غیر مرتبط با اصول فوق در تصمیم گیری ها لحاظ نشود و همیشه شایسته سالاری و حفظ کرامات انسانی نیز لحاظ گردد .

حفظ رعایت شئون انسانی ، اعتقادات فردی ، ارزشهای دینی و فرهنگی ، عدالت محوری همواره مورد توجه دانشکده خواهد بود ، به نحوی که رضایت اعضاء هیأت علمی و کارکنان و دانشجویان را بدنبال داشته باشد .

۱. خدا محوری با تاکید بر حفظ کرامت انسانی و نقش محوری نیروی انسانی در تمامی ابعاد

۲. شفافیت و پاسخگویی دانشکده در قبال جامعه، اعضاء هیات علمی، دانشجویان و کارکنان

۳. رعایت اخلاق حرفه ای، پژوهشی و آموزشی

۴. انجام کار گروهی (team work) در تمامی سطوح دانشکده

۵. تقویت تعاملات آموزشی در سطح ملی

۶. تفکر استراتژیک در حل مسایل

۷. نوگرایی و پرورش استعدادها و خلاقیت ها

۸. پاسخ گویی به نیازهای جامعه

۹. تاکید بر شایسته سالاری در انتصابات و بهره مندی از همه ظرفیت های منابع انسانی

۱۰. توانمند سازی کارکنان و تقویت و توسعه مشارکت های آنان

۱۱. ثبات و پایداری در اصول

12- مشتری مداری و احترام به ذینفعان

رعایت اصول تکریم دانشجو و استاد و ارباب رجوع در این دانشکده بر اساس موازین ذیل اجرا می گردد.:

۱. وظیفه شناسی و کار برتر و بهتر (**Conscientiousness & Excellence**)

همه اعضای دانشکده متعهد به ارتقاء خدمات آموزشی، پژوهشی، دانشجویی و فرهنگی با کیفیت بوده و با در نظر گرفتن برنامه ها و استانداردهای کار و وظیفه شناسی خود را به نمایش می گذارند.

۲. ارتباط ، همکاری و پاسخگویی (**Communication, Collaboration & Accountability**)

ارتباطی باز در محیط دانشکده فراهم می شود تا همگان بتوانند نگرانی ها و دغدغه ها را مطرح و اطلاعات را بطور مستقیم با افراد مسئول در میان گذاشته و از این تعامل همه افراد ذینفع سود ببرند. هر فرد بخش منصفانه ای از کارها را بر عهده می گیرد و چون عملکرد ما بر دیگران تأثیر می گذارد، خود را در مقابل دیگران مسئول و پاسخگو می دانیم.

۳. ادب و احترام (**Respect & Courtesy**)

ما برای ادب و احترام متقابل در هر شرایطی و در هر یک از زیر مجموعه های دانشکده (اعضای هیئت علمی، کارکنان،

دانشجویان، مدیریت) ارزش زیادی قائل ایم و خود را ملزم به مراعات ارباب رجوع می دانیم.

## اهداف کلان:

۱. اهداف آرمانی کلان و دانشکده :
۲. G1) تامین، حفظ و ارتقاء کیفیت آموزشی.
۳. G2) تامین، حفظ و ارتقاء کیفیت پژوهشی.
۴. G3) تامین، حفظ و ارتقاء آموزش پرستاری جامعه نگر.
۵. G4) تامین، حفظ و ارتقاء آموزش مامائی جامعه نگر.
۶. G5) کمک به بهبود شاخصهای سلامتی منطقه ای.
۷. G6) کمک به بهبود شاخصهای سلامتی استانی.
۸. G7) کمک به بهبود شاخصهای سلامتی کشوری.
۹. G8) کمک به بهبود شاخصهای فرهنگی اجتماعی

## اهداف:

- 1) ارتقاء کیفی و کمی آموزشی در دانشکده به منظور بالا بردن سطح دانش و کارآیی دانش آموختگان پرستاری و مامایی براساس نیازهای جامعه که نهایتاً منجر به سلامت جامعه می شود.
- 2) ارتقاء مستمر فرآیندهای آموزشی و پژوهشی و پایش و ارزیابی آنها.
- 3) بهینه سازی و ساماندهی ساختار و تشکیلات دانشکده پرستاری و مامایی.
- 4) اعتباربخشی و استانداردسازی اجزاء آموزشی در جهت حفظ و ارتقاء رتبه دانشکده.
- 5) تلاش و برنامه ریزی در جهت توسعه آموزشی رشته های پرستاری و مامایی و رفع نقاط ضعف.
- 6) تهیه برنامه راهبردی جامع دانشکده پرستاری و مامایی .
- 7) جذب دانشجویان خارجی
- 8) ارتقاء مستمر فرآیندهای فرهنگی اساتید و دانشجویان

## ذینفعان:

داخلی:

- ❖ -مدیریت و معاونین دانشکده
- ❖ - گروه های آموزشی
- ❖ - اعضای هیئت علمی
- ❖ -کارکنان
- ❖ - دانشجویان
- ❖ -تشکل های دانشجویی
- ❖ شوراهاى دانشکده
- ❖ -کمیته های دانشکده
- ❖ مددجویان و دریافت کنندگان خدمات بهداشتی درمانی
- ❖ پرسنل بهداشتی و درمانی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه
- ❖ پرسنل بهداشتی و درمانی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی بخش خصوصی
- ❖ مدیران بخش بهداشت و درمان ( معاونت های پژوهشی- آموزشی- درمان- دانشجویی و فرهنگی- بهداشتی و ...)
- ❖ بیمارستانهای دولتی ودرمانگاههای دولتی ، گروههای صنفی دانشجویی، گروههای آموزشی دانشکده و سایر اعضا هیات علمی وابسته به دانشگاه

## خارجی

- ❖ -وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
- ❖ -هیئت رئیسه و معاونین دانشگاه
- ❖ - مراکز تحقیقاتی دانشگاه
- ❖ - سایر دانشگاه ها
- ❖ مراکز آموزشی و بیمارستان های وابسته
- ❖ شبکه های درمان

❖ دانشگاه های مستقر در استان

❖ جامعه -آحاد مردم

❖ سایر سازمان ها مانند بهزیستی، آموزش و پرورش



## ویژگی های ممتاز دانشکده:

1- استقلال دانشگاه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد تنها واحد مستقل دانشگاهی در بین دانشگاه های آزاد استان می باشد

2- حمایت کامل ریاست دانشگاه از رشته های علوم پزشکی

3- حمایت اعضای هیات رییس و معاونین دانشگاه از برنامه ها و اهداف دانشکده پرستاری و مامایی

## تجزیه و تحلیل راهبردی بر اساس SWOT

استفاده از مدل SWOT برای تدوین استراتژی ها :

در SWOT با استفاده از مدل تجزیه و تحلیل نیروهای پنجگانه رقابتی، محیط خارجی سازمان مورد بررسی قرار می گیرد. تجزیه و تحلیل SWOT در راستای شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان بوده تا بتواند به درستی در فرصتهای محیطی سرمایه گذاری کند و اثر تهدیدات را به حداقل برساند. مدل تجزیه و تحلیل نقاط قوت، ضعف، فرصتها و تهدیدات محیطی

**SWOT=STRENGTHS WEAKNESSES, OPPORTUNITIES, THREATS** در واقع موقعیت استراتژیک سازمان را در

یک زمان معین به تصویر می کشد.

## نقاط قوت (Strengths):

نقطه قوت یک سازمان یک کاربرد موفق از یک شایستگی یا بهره برداری از یک عامل کلیدی در جهت توسعه رقابت پذیری شرکت می باشد. مزیت های شما چیست؟ چه چیزی یا چه کاری را خوب انجام می دهید؟

**(S1)** وجود دانشکده با امکانات فضائی و محیطی کافی و تأیید شده توسط اداره گسترش و ارزشیابی دانشگاه آزاد اسلامی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و امکان توسعه فضای فیزیکی و تجمیع دانشکده پرستاری و مامایی.

**(S2)** شکل گیری و اداره دانشکده پرستاری مامایی از بدو تأسیس مطابق با آیین نامه ها و مقررات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و آئین نامه ها و بخشنامه های دانشگاه آزاد اسلامی

**(S3)** تصویب نهایی و قطعی هر دو رشته پرستاری و مامایی در مقطع کارشناسی توسط وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در سال

- S4) وجود اعضاء هیأت علمی جوان و علاقمند و وجود همکاران هیئت علمی مجرب، تمام وقت و آشنا به مسائل آموزش و تحقیق
- S5) وجود استادباران پرستاری و مامایی و دانشجویان دکترای پرستاری و مامایی (شش استادیار و ۳ دانشجوی دکترای پرستاری)
- S6) داشتن سالن تشریح و آزمایشگاه های مجهز بیوشیمی (، میکروب شناسی ، انگل شناسی ، فیزیولوژی ، ایمونولوژی و پاتولوژی)
- S7) وجود مرکز مهارت های بالینی مجهز با جدیدترین مانکن ها و مولاژهای موجود و قابل استفاده برای دانشجویان جهت تمرین در ساعات غیر از درس ،
- S8) وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی: در اختیار داشتن یک بیمارستان اختصاصی و استفاده از یک بیمارستان مجهز وابسته به سازمان تأمین اجتماعی و همچنین استفاده از مراکز بیمارستانی و بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دارا بودن یک بیمارستان در حال ساخت که در آینده جوابگوی نیازهای آموزشی این دانشکده می باشد ،
- S9) کلاسهای مجهز به امکانات سمعی بصری (ویدئو پرژکتور، ویتولایزر و ...) ،
- S10) وجود کتابخانه تجهیز شده به کتابهای روز با قرائت خانه کم نظیر جهت مطالعه ،
- S11) کتابخانه دیجیتال با امکان دسترسی به هزاران جلد کتاب مجله و پایان نامه و مقاله ،
- S12) وجود سیستم اطلاع رسانی (اینترنت فعال و سایت دانشگاهی) ،
- S13) وجود شوراهای پژوهشی و آموزشی و فرهنگی فعال
- S14) وجود کارشناسان با تجربه در حوزه های آموزش و امور اداری و مالی
- S15) فعال بودن وب سایت دانشکده (بروز رسانی کامل)
- S16) برگزاری برنامه های بازآموزی و سمینارهای علمی کشوری
- S17) وجود چارت سازمانی جدید با تعداد ردیف های استخدامی مناسب
- S18) قرار گرفتن در آستانه فارغ التحصیلی ۲ نفر از بورسیه های دانشکده
- S19) انجمن های علمی و کانون های فرهنگی فعال دانشجویی در سطح دانشگاه

## فرصت ها (opportunities)

یک فرصت یک حالت خارجی است که می تواند بصورت مثبت بر پارامترهای عملکردی شرکت تاثیر گذاشته

و مزیت رقابتی که ایجاد کننده اقدامات مثبت در زمان مناسب است را بهبود دهد. در چه جایی با تغییرات مثبت روبرو هستید؟ چه روندهایی جالب و مورد توجه می باشند؟

01) وجود سند چشم انداز توسعه 20 ساله کشور و نقشه جامع علمی به عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک

02) ایجاد دید جامعه نگر به کلیه فرآیند های کیفیت در قالب برنامه حاکمیت خدمات بالینی- آموزش و پژوهش

03) امکان ارتباط با ارکان ها، سازمان ها، موسسات و دانشگاه های داخلی و خارجی و امکانات مطلوب اطلاع رسانی.

04) حمایت وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی جهت توسعه کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی و تاسیس رشته های جدید- توسعه رشته های بین رشته ای (گروه های اتاق عمل - بیهوشی-فوریت های پزشکی...)

05) موقعیت مناسب استان از نظر دانشکده های پرستاری و مامائی،(اساتید در دسترس و با تجربه پرستاری و مامائی،)

06) وجود دیدگاه مثبت دینی و مذهبی در سطح استان نسبت به خدمات پرستاری و مامائی.

07) تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده ها .

08) وجود مراکز بهداشتی درمانی تخصصی و فوق تخصصی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ( محیط بالینی و تجهیزات مناسب )

09) وجود مراکز تحقیقاتی و قطب های علمی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

010) فراهم بودن فرصت های استخدامی هیات علمی با توجه به جامع بودن دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد با تاکید بر جذب نیروهای بومی ماندگار.

011) وجود فرصت های علمی تحقیقاتی و وجود بستر مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی

012) وجود آئین نامه استعداد های درخشان

تهدیدها (Threats):

می تواند بصورت منفی بر پارامترهای عملکردی دانشکده تاثیر گذاشته و مزیت رقابتی که ایجاد کننده اقدامات مثبت در زمان مناسب است را کاهش دهد. از جمله تهدیدات می توان به ظهور رقبای جدید، معرفی محصول جدید توسط رقبای، مالیات و غیره اشاره کرد.

**T1** وجود قوانین و مقررات وزارت بهداشت و درمان در برابر قوانین وزارت علوم.

**T2** ضعف در هماهنگی های بین بخشی و کانون های متعدد تصمیم گیری در علوم پزشکی.

**T3** دوری از مرکز استان

**T4** آموزشی نبودن واقعی و برابر بیمارستان های آموزشی دانشگاه برای دانشجویان همه رشته ها.

**T5** حجم زیاد موظفی آموزشی اساتید (سقف واحدها-16 واحد) ، و 3 تا 6 روز کاربالینی در هفته).

**T6** توجه ناکافی به اهمیت حرفه پرستاری و مامائی در نظام سلامت و تصمیم گیری.

**T7** روند کم شدن پذیرش دانشجو در دانشگاه های آزاد در سالهای آتی

**T8** پذیرش بی رویه دانشجوی پرستاری و مامائی در دانشگاه های آزاد همجوار

**T9** نبود سیاست جامع و مدون در خصوص امور رفاهی اعضاء هیات علمی در سطح سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی.

## ضعف‌ها (Weakness):

نقطه ضعف یک سازمان یک کاربرد ناموفق از یک شایستگی یا عدم بهره برداری از یک عامل کلیدی که رقابت پذیری شرکت را کاهش می دهد. چه چیز یا چه کاری بطور نامناسبی انجام می شود؟ چه چیز یا چه کاری می تواند بهبود داده شود؟

W1- کمبود هیئت علمی مرتبط با رشته های کارشناسی مصوب از نظر کمی و کیفی. و عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو

W2- ترکیب نامناسب هیئت علمی (درصد مر بیان هیئت علمی).

W3- ناکارآمدی اجرای برخی برنامه های آموزشی پژوهشی (به دلیل نبود معاونت علوم پزشکی در دانشگاه)

W4- عدم وجود ارائه بازخورد. ارزشیابی کیفی هیئت علمی

W5- برقراری سیستم سنتی دستی در کتابخانه و بسته بودن سیستم کتابخانه.

W6- انگیزه ناکافی برای انجام امور پژوهشی و برنامه های توسعه آموزش پزشکی

W7- محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی

W8 : فعال نبودن مرکز EDC دانشگاه

W9 : ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی و تنبیهی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه

W10 : کمبود مربی بالینی هیات علمی

## نحوه تصمیم گیری بر اساس جدول ماتریس

طی نشست چند ساعته کمیته برنامه اهردی دانشکده اولویت های بدست آمده بر اساس جدول تصمیم گیری هر عامل بر اساس قابلیت

دسترسی بودن، هزینه اثر بخش بودن، مقبولیت اجتماعی قانونمندی و زمان اجرا مورد بررسی قرار گرفت

## جدول ۱- استراتژی های تدوین شده چهارگانه بر مبنای تحلیل عوامل داخلی و خارجی

<b>تقاط ضعف</b>	<b>تقاط قوت</b>	<b>درونی</b>
<p>W1- کمبود هیئت علمی مرتبط با رشته های کارشناسی مصوب از نظر کمی و کیفی. و عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو</p> <p>W2- ترکیب نامناسب هیئت علمی(درصد مربیان هیئت علمی).</p> <p>W3- ناکارآمدی اجرای برنامه های آموزشی پژوهشی (به دلیل نبود معاونت علوم پزشکی در دانشگاه)</p> <p>W4- عدم وجود ارائه بازخورد. ارزشیابی کیفی هیئت علمی</p> <p>W5- برقراری سیستم سنتی دستی در کتابخانه و بسته بودن سیستم کتابخانه.</p> <p>W6- انگیزه ناکافی برای انجام امور پژوهشی و برنامه های توسعه آموزش پزشکی</p> <p>W7: محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی</p> <p>W8: فعال نبودن مرکز EDC دانشگاه</p> <p>W9: ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی و تنبیهی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه</p> <p>W10: کمبود مربی بالینی هیات علمی</p>	<p>S1) وجود دانشکده با امکانات فضائی و محیطی کافی و تأیید شده توسط اداره گسترش و ارزشیابی دانشگاه آزاد اسلامی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و امکان توسعه فضای فیزیکی و تجمیع دانشکده پرستاری و مامائی.</p> <p>S2) شکل گیری و اداره دانشکده پرستاری - مامائی از بدو تأسیس مطابق با آیین نامه ها و مقررات وزارت بهداشت ،درمان و آموزش پزشکی و آئین نامه ها و بخشنامه های دانشگاه آزاد اسلامی</p> <p>S3) تصویب نهایی و قطعی هر دو رشته پرستاری و مامائی در مقطع کارشناسی توسط وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۹۵</p> <p>S4) وجود اعضاء هیات علمی جوان و علاقمند و وجود همکاران هیئت علمی مجرب، تمام وقت و آشنا به مسائل آموزش و تحقیق</p> <p>S5) وجود استادیاران پرستاری و مامائی و دانشجویان دکترای پرستاری و مامائی ( یک نفر دانشیار، شش استاد یار و سه دانشجوی دکترای پرستاری و مامائی)</p> <p>S6) داشتن سالن تشریح و آزمایشگاه های مجهز (بیوشیمی ، میکروب شناسی ، انگل شناسی ، فیزیولوژی ، ایمونولوژی و پاتولوژی)</p> <p>S7) وجود مرکز مهارتهای بالینی مجهز با جدیدترین مانکن ها و مولد های موجود و قابل استفاده برای دانشجویان جهت تمرین در ساعات غیر از درس</p> <p>S8) وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی : در اختیار داشتن یک بیمارستان اختصاصی و استفاده از یک بیمارستان مجهز وابسته به سازمان تأمین اجتماعی و همچنین استفاده از مراکز بیمارستانی و بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دارا بودن یک بیمارستان در حال ساخت که در آینده جوابگوی نیازهای آموزشی این دانشکده می باشد ،</p> <p>S9) کلاسهای مجهز به امکانات سمعی بصری (ویدئو پروژکتور، ویترو لایزر و ... ) ،</p> <p>S10) وجود کتابخانه تجهیز شده به کتابهای روز با قرائت خانه کم نظیر جهت مطالعه ،</p> <p>S11) کتابخانه دیجیتال با امکان دسترسی به هزاران جلد کتاب مجله و پایان نامه و مقاله ،</p> <p>S12) وجود سیستم اطلاع رسانی (اینترنت فعال و سایت دانشگاهی ) ،</p> <p>S13) وجود شوراهای پژوهشی و آموزشی و فرهنگی فعال</p> <p>S14) وجود کارشناسان با تجربه در حوزه های آموزش و امور اداری و مالی</p> <p>S15) فعال بودن وب سایت دانشکده (بروز رسانی کامل)</p> <p>S16) برگزاری برنامه های بازآموزی و سمینارهای علمی کشوری</p> <p>S17) وجود چارت سازمانی جدید با تعداد ردیف های استخدامی مناسب</p> <p>S20- قرار گرفتن در آستانه فارغ التحصیلی 3 نفر از بورسیه های PhD دانشکده.</p> <p>S21- آغاز فعالیت EDO در دانشکده</p> <p>S22- انجمن های علمی و کانون های فرهنگی فعال دانشجویی در سطح دانشگاه</p>	<p><b>بیرونی</b></p>

	-	<p style="text-align: center;"><b>فرصت ها</b></p> <p>وجود سند چشم انداز توسعه ۲۰ ساله کشور و نقشه جامع علمی به عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک</p> <p>02) ایجاد دید جامعه نگر به کلیه فرآیند های کیفیت در قالب برنامه حاکمیت خدمات بالینی - آموزش و پژوهش</p> <p>03) امکان ارتباط با ارکان ها، سازمان ها، موسسات و دانشگاه های داخلی و خارجی و امکانات مطلوب اطلاع رسانی.</p> <p>04) حمایت وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی جهت توسعه کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی و تاسیس رشته های جدید-توسعه رشته های بین رشته ای (گروههای اتاق عمل - بیهوشی-فوریت های پزشکی...)</p> <p>05) موقعیت مناسب استان از نظر دانشکده های پرستاری و مامائی.(اساتید در دسترس و با تجربه پرستاری و مامائی).</p> <p>06) وجود دیدگاه مثبت دینی و مذهبی در سطح استان نسبت به خدمات پرستاری و مامائی.</p> <p>07) تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده ها .</p> <p>08) وجود مراکز بهداشتی درمانی تخصصی و فوق تخصصی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ( محیط بالینی و تجهیزات مناسب )</p> <p>09) وجود مراکز تحقیقاتی و قطب های علمی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان</p> <p>010) فراهم بودن فرصت های استخدامی هیات علمی با توجه به جامع بودن دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد با تاکید بر جذب نیروهای بومی ماندگار.</p> <p>011) وجود فرصت های علمی تحقیقاتی و وجود بستر مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی</p> <p>وجود آئین نامه استعدادهای درخشان (012)</p>
		<p style="text-align: center;"><b>تهدیدها</b></p> <p>T1- وجود قوانین و مقررات دست و پا گیر وزارت بهداشت و درمان.</p> <p>T2- ضعف در هماهنگی های بین بخشی و کانون های متعدد تصمیم گیری در علوم پزشکی.</p> <p>T۳- دوری از مرکز استان</p> <p>T۴- آموزشی نبودن واقعی و برابر بیمارستان های آموزشی دانشگاه برای دانشجویان همه رشته ها.</p> <p>T۵- حجم زیاد تکالیف آموزشی اساتید ( سقف واحدها-۱۶ واحد،) و ۳ تا ۶ روز کاربالینی در هفته).</p> <p>T۶- توجه ناکافی به اهمیت حرفه پرستاری و مامائی در نظام سلامت و تصمیم گیری.</p> <p>T۷- تبعیض رشته ای و دانشکده ای در سطح دانشگاه و حتی در سطح وزارتخانه.</p> <p>T۸- پذیرش بی رویه دانشجوی پرستاری و مامائی در دانشگاه های آزاد. همچوار</p> <p>T۹- نبود سیاست جامع و مدون در خصوص امور رفاهی اعضای هیات علمی در سطح سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی.</p>

جدول شماره ۱: ماتریس محیط داخلی دانشگاه

ردیف	نقاط قوت	ضریب اهمیت	رتبه	ضرب
۱	وجود دانشکده با امکانات فضائی و محیطی کافی و تأیید شده توسط اداره گسترش و ارزشیابی دانشگاه آزاد اسلامی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	۰,۰۳	۳	۰,۰۹
۲	شکل گیری و اداره دانشکده پرستاری - مامایی از بدو تأسیس مطابق با آیین نامه ها و مقررات وزارت بهداشت، درمان	۰,۰۴	۴	۰,۱۶
۳	تصویب نهایی و قطعی هر دو رشته پرستاری و مامایی در مقطع کارشناسی توسط وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی	۰,۰۳	۴	۰,۱۲
۴	وجود اعضاء هیأت علمی جوان و علاقمند و وجود همکاران هیئت علمی مجرب، تمام وقت و آشنا به مسائل آموزش و تحقیق	۰,۰۳	۴	۰,۱۲
۵	(وجود دانشیار استادیاران پرستاری و مامایی و دانشجویان دکترای پرستاری و مامایی (۱ دانشیار، شش استاد یار و سه دانشجوی دکترای پرستاری و مامایی)	۰,۰۳	۴	۰,۱۲
۶	داشتن سالن تشریح و آزمایشگاه های مجهز (بیوشیمی، میکروب شناسی، انگل شناسی، فیزیولوژی، ایمونولوژی و پاتولوژی)	۰,۰۴	۴	۰,۱۶
۷	وجود مرکز مهارتهای بالینی مجهز با جدیدترین مانکن ها و مولاژهای موجود و قابل استفاده برای دانشجویان جهت تمرین در ساعات غیر از درس،	۰,۰۴	۴	۰,۱۶
۸	وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی: در اختیار داشتن یک بیمارستان اختصاصی و استفاده از یک بیمارستان مجهز وابسته به سازمان تأمین اجتماعی و همچنین استفاده از مراکز بیمارستانی و بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دارا بودن یک بیمارستان در حال ساخت که در آینده جوابگوی نیازهای آموزشی این دانشکده می باشد،	۰,۰۴	۳	۰,۱۲
۹	کلاسهای مجهز به امکانات سمعی بصری (ویدئو پرژکتور، ویتزولا یزر و ...)	۰,۰۳	۴	۰,۱۲
۱۰	وجود کتابخانه تجهیز شده به کتابهای روز با قرائت خانه کم نظیر جهت مطالعه	۰,۰۵	۴	۰,۲۰
۱۱	کتابخانه دیجیتال با امکان دسترسی به هزاران جلد کتاب مجله و پایان نامه و مقاله،	۰,۰۴	۴	۰,۱۶
۱۲	وجود سیستم اطلاع رسانی (اینترنت فعال و سایت دانشگاهی)	۰,۰۳	۳	۰,۰۹



۰,۰۶	۳	۰,۰۲	وجود شوراهای پژوهشی و آموزشی و فرهنگی فعال	۱۳
۰,۰۲	۲	۰,۰۱	وجود کارشناسان با تجربه در حوزه های آموزش و امور اداری و مالی	۱۴
۰,۲۰	۴	۰,۰۵	فعال بودن وب سایت دانشکده (بروز رسانی کامل)	۱۵
۰,۰۹	۳	۰,۰۳	برگزاری برنامه های بازآموزی و سمینارهای علمی کشوری	۱۶
۰,۱۶	۴	۰,۰۴	وجود چارت سازمانی جدید با تعداد ردیف های استخدامی مناسب	۱۷
۰,۰۹	۳	۰,۰۳	قرار گرفتن در آستانه فارغ التحصیلی ۲ نفر از بورسیه های PhD دانشکده.	۱۸
۰,۲۸	۴	۰,۰۷	فعالیت EDO در دانشکده	۱۹
۰,۰۹	۳	۰,۰۳	انجمن های علمی و کانون های فرهنگی فعال دانشجویی در سطح دانشگاه	۲۰
۰,۰۹	۱	۰,۰۳	ارتقا دو نفر از اعضای هیئت علمی به مرتبه دانشیاری در دانشکده پرستاری	۲۱
۰,۰۹	۱	۰,۰۳	وجود یک نفر از اعضای هیئت علمی به عنوان هیئت علمی فناور	۲۲
<b>ضرب</b>	<b>رتبه</b>	<b>ضریب اهمیت</b>	<b>نقاط ضعف</b>	
۰,۰۲	۲	۰,۰۱	کمبود هیئت علمی مرتبط با رشته های کارشناسی مصوب از نظر کمی و کیفی. و عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو	۱
۰,۰۲	۲	۰,۰۱	ترکیب نامناسب هیئت علمی (درصد مربیان هیئت علمی).	۲
۰,۰۲	۱	۰,۰۲	ناکارآمدی اجرای برنامه های آموزشی پژوهشی (به دلیل نبود معاونت علوم پزشکی در دانشگاه)	۳
۰,۰۴	۲	۰,۰۲	عدم وجود ارائه بازخورد. ارزشیابی کیفی هیئت علمی	۴
۰,۰۲	۲	۰,۰۱	برقراری سیستم ستی دستی در کتابخانه و بسته بودن سیستم کتابخانه.	۵
۰,۰۴	۲	۰,۰۲	انگیزه ناکافی برای انجام امور پژوهشی و برنامه های توسعه آموزش پزشکی	۶
۰,۰۲	۱	۰,۰۲	محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی	۷

۰,۰۴	۱	۰,۰۴	فعال نبودن مرکز EDC دانشگاه	۸
۰,۰۴	۲	۰,۰۲	ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی و تنبیهی برای کارکنان و اساتید باهدف ایجاد انگیزه	۹
۰,۰۲	۱	۰,۰۲	کمبود مربی بالینی هیات علمی	۱۰
۳۰/۳	۹۸	۱	جمع	

### نمره عوامل داخلی: ۵/۲۴

اگر نمره نهایی بیشتر از ۲/۵ باشد بدین معنی است که دانشکده از نظر عوامل داخلی قوی می

باشد.

جدول شماره ۲: ماتریس عوامل خارجی دانشگاه

ردیف	فرصت	ضریب اهمیت	رتبه	حاصل ضرب
۱	وجود سند چشم انداز توسعه ۲۰ ساله کشور و نقشه جامع علمی به عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک	.۰۵	۳	.۱۵
۲	ایجاد دید جامعه نگر به کلیه فرآیندهای کیفیت در قالب برنامه حاکمیت خدمات بالینی- آموزش و پژوهش	.۰۵	۴	.۰۲۰
۳	امکان ارتباط با ارکان ها، سازمان ها، موسسات و دانشگاه های داخلی و خارجی و امکانات مطلوب اطلاع رسانی.	.۰۴	۳	.۰۱۲
۴	حمایت وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی جهت توسعه کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی و تاسیس رشته های جدید- توسعه رشته های بین رشته ای (گروه های اتاق عمل - بیهوشی- فوریت های پزشکی...)	.۰۵	۴	.۲
۵	موقعیت مناسب استان از نظر دانشکده های پرستاری و مامائی.(اساتید در دسترس و با تجربه پرستاری و مامائی.)	.۰۵	۳	.۰۱۵
۶	وجود دیدگاه مثبت دینی و مذهبی در سطح استان نسبت به خدمات پرستاری و مامائی.	.۰۴	۴	.۱۶
۷	تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده ها .	.۰۴	۲	.۰۸
۸	وجود مراکز بهداشتی درمانی تخصصی و فوق تخصصی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ( محیط بالینی و تجهیزات مناسب )	.۰۹	۴	.۰۳۶
۹	وجود مراکز تحقیقاتی و قطب های علمی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	.۰۵	۳	.۰۱۵
۱۰	فراهم بودن فرصت های استخدامی هیات علمی با توجه به جامع بودن دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد با تاکید بر جذب نیروهای بومی ماندگار.	.۰۵	۳	.۰۱۵
۱۱	وجود فرصت های علمی تحقیقاتی و وجود بستر مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی	.۰۵	۳	.۱۵

۱۶	۴	۰۰۴	وجود آئین نامه استعداد های درخشان	۱۲
----	---	-----	-----------------------------------	----

تهدید				
۰۰۲۸	۴	۰۰۷	وجود قوانین و مقررات وزارت بهداشت و درمان در برابر قوانین وزارت علوم در دانشگاه آزاد.	۱
۰۱۲	۳	۰۰۴	ضعف در هماهنگی های بین بخشی و کانون های متعدد تصمیم گیری در علوم پزشکی.	۲
۰۰۱۶	۴	۰۰۴	دوری از مرکز استان	۳
۰۰۹	۳	۰۰۳	آموزشی نبودن واقعی و برابر بیمارستان های آموزشی دانشگاه برای دانشجویان همه رشته ها.	۴
۰۰۱۵	۳	۰۰۰۵	حجم زیاد تکالیف آموزشی اساتید (سقف واحدها-۱۶ واحد)، و ۳ تا ۶ روز کاربالیبی در هفته).	۵
۰۰۸	۲	۰۰۴	توجه ناکافی به اهمیت حرفه پرستاری و مامائی در نظام سلامت و تصمیم گیری.	۶
۰۰۱۵	۳	۰۰۵	روند کم شدن پذیرش دانشجو در دانشگاه های آزاد در سالهای آتی	۷
۰۰۴	۱	۰۰۴	- پذیرش بی رویه دانشجوی پرستاری و مامائی در دانشگاه های آزاد. همجوار	۸
۰۰۸	۲	۰۰۴	نبود سیاست جامع و مدون در خصوص امور رفاهی اعضاء هیات علمی در سطح سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی	۹
۳/۱۰۰	۶۵	۱	جمع	

نمره عوامل خارجی: ۳/۱۰۰

این عدد بدین معنی است که دانشکده در برابر عواملی که موجب تهدید و فرصت میشوند بصورت مناسب واکنش نشان می دهد

جدول: امتیازات محاسبه شده برای محیط درونی و محیط بیرونی

تحلیل محیطی امتیاز نهایی

ارزیابی محیط درونی = ۵/۲۴

ارزیابی محیط بیرونی = ۳/۱۰

