



دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

برنامه راهبردی

دانشکده پرستاری مامایی

(۹۹-۱۳۹۵)

تدوین:

اسفند ماه ۱۳۹۴

اللَّهُ الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ

## اعضاء تیم برنامه ریزی راهبردی (SPT) دانشکده... دانشکده پرستاری مامایی

سیمین فدایی : ریاست دانشکده

خانم دکتر جوزی : معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده

خانم فیروزه : مدیر معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده

خانم معینی مهر : مدیر گروه مامایی دانشکده

خانم باباشاهی : مدیر گروه پرستاری دانشکده

سمت	نام	
ریاست دانشکده	سیمین فدایی	۱
معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده	خانم دکتر جوزی	۲
مدیر آموزشی و پژوهشی دانشکده	خانم فیروزه	۳
مدیر گروه مامایی دانشکده	خانم معینی مهر	۴
مدیر گروه پرستاری دانشکده	خانم باباشاهی	۵
کارشناس آموزشی دانشکده	فاطمه سلانی	۶

## مقدمه

**معرفی دانشکده:** پرستاری رشته ای مستقل و شاخه ای از علوم پزشکی است که دانش آموختگان آن به عنوان عضوی از تیم سلامت در عرصه های مختلف مربوط به ارائه خدمات بهداشتی - آموزشی - پژوهش - مشاوره ای - پیشگیری - مدیریتی و حمایتی - مراقبت هایی درمانی و توانبخشی می پردازند. آموزش پرستاری در سطح 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. دوره کارشناسی مامایی یکی از دوره های آموزش عالی گروه پزشکی است که هدف آن تربیت کارشناسان متعدد در زمینه آموزش و خدمات مامایی است به طوری که با کارآیی متعدد و مهارت های لازم بتوانند به عرضه خدمات گسترده بهداشتی و مامایی در جهت تامین سلامت مادران و کودکان بپردازند.

### تاریخچه دانشکده:

گروه های پرستاری و مامایی این دانشگاه در سال ۱۳۷۰ پایه گذاری و از سال ۱۳۷۱ شروع به پذیرش دانشجو نمود و تا سال ۱۳۸۷ زیر نظر دانشکده پزشکی اداره می شد. از اردیبهشت ماه ۱۳۸۷ 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. دانشکده پرستاری و مامایی در ضلع شرقی اراضی دانشگاه در فاز سه دانشکده پزشکی واقع شده 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 - درمانگاه - آمفی تئاتر - قسمت سمعی بصری - مرکز کامپیوتر - کتابخانه - مرکز توسعه آموزش پزشکی و قسمت آموزش پزشکی و پیراپزشکی - قسمت امور شهریه پزشکی و پیراپزشکی و 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 ۹ کلاس میانگین با ظرفیت بین ۷۰ تا ۵۰ نفر است. که همگی آنان با آخرین استاندارد های آموزشی تعبیه گردیده اند و مجهز به ویدیو پروژکتور و پرده می باشند.

\* منابع انسانی : هیئت علمی

الف : پرستاری

تعداد	مر تبه علمی
۲ نفر	استادیار هیئت علمی
۷ نفر	مری هیئت علمی
۲۰ نفر	کارشناس ارشد غیر هیئت علمی ( حق التدریس)
۱۰ نفر	کارشناس پرستاری (حق التدریس)



توضیح اینکه تعداد ۲ نفر از مریان هیات علمی در ماموریت

آموزشی مقطع PhD بسر می برند

ب : مامائی

تعداد	مر تبه علمی
۹ نفر	مری هیئت علمی
۲۰ نفر	کارشناس ارشد غیر هیئت علمی ( حق التدریس)
۱۵ نفر	کارشناس مامائی (حق التدریس)



توضیح اینکه تعداد ۲ نفر مریان هیات علمی در ماموریت

آموزشی مقطع PhD بسر می برند

تعداد دانشجویان مشغول به تحصیل به تفکیک رشته تحصیلی

تعداد	مقطع
۳۴۳ نفر	مقطع کارشناسی پیوسته پرستاری
۱۹۸ نفر	فارغ التحصیلان کارشناسی پیوسته پرستاری
۲۳۳ نفر	مقطع کارشناسی پیوسته مامائی
۳۰۵ نفر	فارغ التحصیلان کارشناسی پیوسته مامائی
۸۶۶ نفر	فارغ التحصیلان کاردانی پیوسته مامائی
۵۷۶ نفر	جمع دانشجویان در حال حاضر

## 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 نمایم. 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 مفهوم‌سازی و ترسیم نقشه ذهنی پرداخته خواهد شد. در این مرحله تمامی مفهیم مهم و مطرح در زمینه برنامه‌ریزی 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 بهره‌گیری از مدل 7S مکتزی، ساختار مدیریتی به صورت مدل مفهومی ارائه می‌گردد.

پس از ارائه مدل‌ها و با بهره‌گیری از ساختارهای بدست آمده و با توجه به ماتریس‌های ارزیابی عوامل داخلی و خارجی حاصل از ارزیابی‌های صورت گرفته در خصوص محیط داخلی و خارجی دانشکده، تحلیل SWOT معاونت‌های مختلف انجام خواهد شد و چالش‌های اختصاصی استخراج می‌گردد.

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)

۱- تدوین استراتژی‌ها

۲- تدوین اهداف عملیاتی سالیانه

۳- تدوین برنامه عملیاتی

۴- 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.

کادرپرستاری 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 فواید اقتصادی و اجتماعی مطلوبی را بدنبال داشته باشد. این دانشکده در نظر دارد که برای تامین حفظ سلامت جامعه در ابعاد: (۱) ارتقاء کمی و کیفی آموزش، (۲) ارتقاء کمی و کیفی پژوهش، (۳) توسعه نیروی انسانی و آموزش های بین بخشی، (۴) ارزیابی میزان رعایت اخلاق حرفه ای و چگونگی فعالیت در امور اجرائی و به دنبال موارد فوق (۵) ارتقاء جایگاه کشوری خود در بین دانشگاه های کشور، در طی برنامه ای ۵ ساله پیشرفت نموده و در جایگاهی والاتراز آنچه اکنون در آن قرار دارد، قرار گیرد.

## بیانیه 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.

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



## ارزش های محوری:

مجموعه کارکنان و اعضاء هیأت علمی و دانشجویان این دانشکده با هدف مشترک بصورت اعضاء يك خانواده محسوب می گردند و بعنوان يك اهرم قدرتی بخوبی می توانند در پیشبرد اهداف عالیه دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد گام بردارند. مجموعه فوق می تواند 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 برپایه 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

۱۲- 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 اعضاء 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.

## اهدای

۱.

## ف کلان:

### ۲. اهداف آرمانی کلان و دانشکده :

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

### اهداف :

- 1) ارتقاء کیفی و کمی آموزشی در دانشکده به منظور بالا بردن سطح دانش و کارایی 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 درجهت حفظ و ارتقاءرتبه دانشکده .
- 5) تلاش و برنامه ریزی در جهت توسعه آموزشی رشته های پرستاری و مامایی و رفع نقاط ضعف .
- 6) تلاش جهت تأسیس رشته های تحصیلات تکمیلی گروههای پرستاری و مامایی .
- 7) تلاش جهت تأسیس رشته های بین رشته ای مانند گروه اتاق عمل فوریت و بیهوشی

- 8) تهیه برنامه راهبردی جامع دانشکده پرستاری و مامایی .
- 9) جذب دانشجویان خارجی
- 10) ارتقاء مستمر فرآیندهای فرهنگی اساتید و دانشجویان

## ۶. ذینفعان:

### داخلی:

- ❖ -مدیریت و معاونین دانشکده
- ❖ -گروه های آموزشی
- ❖ -اعضای هیئت علمی
- ❖ -کارکنان
- ❖ -دانشجویان
- ❖ -تشکل های دانشجویی
- ❖ -شوراهای 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 اعضای 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

## ۷. ویژگی های ممتاز دانشکده:

۱- استقلال دانشگاه

۲- حمایت بسیار زیاد ریاست دانشگاه از رشته های علوم پزشکی

۳- حمایت بسیار زیاد معاونین دانشگاه از دانشکده پرستاری و مامایی

# ۸. تجزیه و تحلیل راهبردی بر اساس SWOT

استفاده از مدل 5 SWOT برای تدوین استراتژی ها :

در SWOT با استفاده از مدل تجزیه و تحلیل نیروهای پندگانه 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 مامائی.

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 آیین نامه ها و بخشنامه های دانشگاه آزاد اسلامی

S3) تصویب نهایی و قطعی هر دو رشته پرستاری و مامائی در مقطع کارشناسی توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۹۵

S4) وجود اعضای هیأت علمی جوان و علاقمند و وجود همکاران هیئت علمی مجرب، تمام وقت و آشنا به مسائل آموزش و تحقیق

S5) وجود استادیاران پرستاری و مامائی و دانشجویان دکترای پرستاری و مامائی ( دو استاد یار و پنج دانشجوی دکترای پرستاری و مامائی)

S6) داشتن سالن تشریح و آزمایشگاه های مجهز (بیوشیمی، میکروب شناسی، انگل شناسی، فیزیولوژی، ایمونولوژی و پاتولوژی)

S7) وجود مرکز مهارتهای بالینی مجهز با جدیدترین مانکن ها و مولازهای 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، ویتزولایزر 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
- S۱۸- قرار گرفتن در آستانه فارغ التحصیلی ۵ تا ۶ نفر از بورسیه های PhD دانشکده.
- S۱۹- آغاز فعالیت EDO در دانشکده
- S۲۰- 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 ۲۰ ساله کشور و نقشه جامع علمی به عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک
- 02) ایجاد دید جامعه نگر به کلیه فرآیندهای 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 (گروههای 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 استعدادهای 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 دست و پا گیر وزارت بهداشت و درمان.
- 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 تکالیف آموزشی اساتید ( سقف واحدها-۱۶ واحد)، و ۳ تا ۶ 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. همجواری
- T9- نبود سیاست جامع و مدون در خصوص امور رفاهی اعضای هیات علمی در سطح سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی.

### ضعف ها (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 مربیان هیئت علمی).
- W3- ناکارآمدی اجرای برنامه های آموزشی پژوهشی (به دلیل نبود معاونت علوم پزشکی در دانشگاه)
- W5- کمبود فضای آموزشی، تجهیزات اداری و وسایل کمک آموزشی.
- W6- ناکارآمدی سیستم های فن آوری اطلاعات ( Web site دانشگاه، سرعت پایین اینترنت و ...)
- W7- عدم وجود ارائه بازخورد. ارزشیابی کیفی هیئت علمی
- W8- ناکارآمدی آموزش بالینی در گروه های آموزشی بر مبنای حداقل یادگیری.
- W9- برقراری سیستم سنتی دستی در کتابخانه و بسته بودن سیستم کتابخانه.
- W10- انگیزه ناکافی برای انجام امور پژوهشی و برنامه های توسعه آموزش پزشکی
- W11- بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی بالینی اعضای هیات علمی
- W12- استفاده کم اعضای هیئت علمی از بانک های اطلاعاتی موجود
- W13: پایین بودن سرعت اینترنت
- W14: محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی
- W15: فعال نبودن مرکز EDC دانشگاه
- W16: ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی و تنبیهی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه
- W17: 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 انتخاب ۹ فرصت با ۹ تهدید و ۹ قوت و فرار گرفت تا استراتژی های مناسب انتخاب شوند. SWOT ۹ ضعف بود. سپس از آن، این عوامل در جدول

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

نقاط ضعف	نقاط قوت	درونی
<p>W۱- کمبود هیئت علمی مرتبط با رشته های کارشناسی مصوب از نظر کمی و کیفی. و عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو</p> <p>W۲- ترکیب نامناسب هیئت علمی (درصد مربیان هیئت علمی).</p> <p>W۳- ناکارآمدی اجرای برنامه های آموزشی پژوهشی (به دلیل نبود معاونت علوم پزشکی در دانشگاه)</p> <p>W۵- کمبود فضای آموزشی، تجهیزات اداری و وسایل کمک آموزشی.</p> <p>W۶- ناکارآمدی سیستم های فن آوری اطلاعات ( Web site دانشگاه، سرعت پایین اینترنت و...)</p> <p>W۷- عدم وجود ارائه بازخورد. ارزشیابی کیفی هیئت علمی</p> <p>W۸- ناکارآمدی آموزش بالینی در گروه های آموزشی بر مبنای حداقل یادگیری.</p> <p>W۹- برقراری سیستم سنتی دستی در کتابخانه و بسته بودن سیستم کتابخانه.</p> <p>W۱۰- انگیزه ناکافی برای انجام امور پژوهشی و برنامه های توسعه آموزش پزشکی</p> <p>W۱۱- بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی بالینی اعضای هیات علمی</p> <p>W۱۲- استفاده کم اعضای هیئت علمی از بانک های اطلاعاتی موجود</p> <p>W7: پایین بودن سرعت اینترنت</p> <p>W9: محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی</p> <p>W10: فعال نبودن مرکز EDC دانشگاه</p> <p>W11: ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی و تنبیهی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه</p> <p>W12: 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 آیین 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 ( دو استاد بار و پنج 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 مولازهای 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 پرژکتور، ویتولایزر 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</p>	<p>بیرونی</p>



	<p>جلد کتاب مجله و پایان نامه و مقاله ،  <b>S12</b> وجود سیستم اطلاع رسانی (اینترنت فعال و سایت دانشگاهی) ،  <b>S13</b> وجود شوراهای پژوهشی و آموزشی و فرهنگی فعال  <b>S14</b> وجود کارشناسان با تجربه در حوزه های آموزش و امور اداری و مالی  <b>S15</b> فعال بودن وب سایت دانشکده (بروز رسانی کامل)  <b>S16</b> برگزاری برنامه های بازآموزی و سمینارهای علمی کشوری  <b>S17</b> وجود چارت سازمانی جدید با تعداد ردیف های استخدامی مناسب  <b>S20</b> - قرار گرفتن در آستانه فارغ التحصیلی ۵ تا ۶ نفر از بورسیه های phd دانشکده.  <b>S21</b> - آغاز فعالیت EDO در دانشکده  <b>S22</b> - انجمن های علمی و کانون های فرهنگی فعال دانشجویی در سطح دانشگاه</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><b>02</b> ایجاد دید جامعه نگر به کلیه فرآیند های کیفیت در قالب برنامه حاکمیت خدمات بالینی- آموزش و پژوهش</p> <p><b>03</b> امکان ارتباط با ارکان ها، سازمان ها، موسسات و دانشگاه های داخلی و خارجی و امکانات مطلوب اطلاع رسانی.</p> <p><b>04</b> 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><b>05</b> موقعیت مناسب استان از نظر دانشکده های پرستاری و مامائی.(اساتید در دسترس و با تجربه پرستاری و مامائی.)</p> <p><b>06</b> وجود دیدگاه مثبت دینی و مذهبی در سطح استان نسبت به خدمات پرستاری و مامائی.</p> <p><b>07</b> تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده ها .</p> <p><b>08</b> وجود مراکز بهداشتی درمانی تخصصی و فوق تخصصی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ( محیط بالینی و تجهیزات مناسب )</p> <p><b>09</b> وجود مراکز تحقیقاتی و قطب های علمی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان</p> <p><b>010</b> 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><b>011</b> وجود فرصت های علمی تحقیقاتی و وجود بستر مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی</p> <p>وجود آئین نامه استعدادهای درخشان (012)</p>

### **تهديد‌ها**

- T1- وجود قوانين و مقررات دست و پا گير وزارت بهداشت و درمان.
- T2- ضعف در هماهنگی های بين بخشی و کانون های متعدد تصميم گيری 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 زياد تکالیف آموزشی اساتيد ( سقف واحدها-۱۶ واحد)، و ۳ تا ۶ روز کاربالینی در هفته).
- T6- توجه ناکافی به اهمیت حرفه پرستاری و مامائی در نظام سلامت و تصميم گيری.
- T7- تبعیض رشته ای و دانشکده ای در سطح دانشگاه و حتی در سطح وزارتخانه.
- 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.

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 در سال ۱۳۹۵	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) (دو استاد یار و پنج 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
۱۳	وجود شوراهای پژوهشی و آموزشی و فرهنگی فعال	۰.۰۲	۳	۰.۰۶
۱۴	وجود کارشناسان با تجربه در حوزه های آموزش و امور اداری و مالی	۰.۰۱	۲	۰.۰۲
۱۵	فعال بودن وب سایت دانشکده (بروز رسانی کامل)	۰.۰۵	۴	۰.۲۰

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 ۵ تا ۶ نفر از بورسیه های phd دانشکده.	۱۸
۰.۲۸	۴	۰.۰۷	آغاز فعالیت EDO در دانشکده	۱۹
۰.۰۹	۳	۰.۰۳	انجمن های علمی و کانون های فرهنگی فعال دانشجویی در سطح دانشگاه	۲۰
			<b>نقاط ضعف</b>	
<b>ضرب</b>	<b>رتبه</b>	<b>ضریب اهمیت</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	کمبود فضای آموزشی، تجهیزات اداری و وسایل کمک آموزشی.	۴
۰.۰۲	۲	۰.۰۱	ناکارآمدی سیستم های فن آوری اطلاعات	۵
۰.۰۴	۲	۰.۰۲	عدم وجود ارائه بازخورد. ارزشیابی کیفی هیئت علمی	۶
۰.۰۲	۲	۰.۰۱	ناکارآمدی آموزش بالینی در گروه های آموزشی بر مبنای حداقل یادگیری.	۷
۰.۰۲	۲	۰.۰۱	برقراری سیستم سنتی دستی در کتابخانه و بسته بودن سیستم کتابخانه.	۸
۰.۰۴	۲	۰.۰۲	انگیزه ناکافی برای انجام امور پژوهشی و برنامه های توسعه آموزش پزشکی	۹
۰.۰۲	۲	۰.۰۱	بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی بالینی اعضای هیات علمی	۱۰
۰.۰۲	۲	۰.۰۱	استفاده کم اعضای هیئت علمی از بانک های اطلاعاتی موجود	۱۱
۰.۰۲	۲	۰.۰۱	پایین بودن سرعت اینترنت	۱۲
۰.۰۲	۱	۰.۰۲	محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی	۱۳
۰.۰۴	۱	۰.۰۴	فعال نبودن مرکز EDC دانشگاه	۱۴

۰.۰۴	۲	۰.۰۲	ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی و تنبیهی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه	۱۵
۰.۰۲	۱	۰.۰۲	۱۷۷: کمبود مربی بالینی هیات علمی	۱۶
۳۰/۳	۹۸	۱	جمع	

### نمره عوامل داخلی: ۳/۰۳

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 مینا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک	۰.۵	۳	۰.۱۵
۲	ایجاد دید جامعه نگر به کلیه فرآیندهای کیفیت در قالب برنامه حاکمیت خدمات بالینی-آموزش و پژوهش	۰.۵	۴	۰.۲۰
۳	امکان ارتباط با ارکان ها، سازمان ها، موسسات و دانشگاه های داخلی و خارجی و امکانات مطلوب اطلاع رسانی.	۰.۴	۳	۰.۱۲
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...)	۰.۵	۴	۰.۲
۵	موقعیت مناسب استان از نظر دانشکده های پرستاری و مامائی.(اساتید در دسترس و با تجربه پرستاری و مامائی.)	۰.۵	۳	۰.۱۵
۶	وجود دیدگاه مثبت دینی و مذهبی در سطح استان نسبت به خدمات پرستاری و مامائی.	۰.۴	۴	۰.۱۶
۷	تفویض اختیار نسبی دانشگاه به دانشکده ها .	۰.۴	۲	۰.۰۸
۸	وجود مراکز بهداشتی درمانی تخصصی و فوق تخصصی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ( محیط بالینی و تجهیزات مناسب )	۰.۹	۴	۰.۳۶
۹	وجود مراکز تحقیقاتی و قطب های علمی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	۰.۵	۳	۰.۱۵
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.	۰.۵	۳	۰.۱۵
۱۱	وجود فرصت های علمی تحقیقاتی و وجود بستر مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی	۰.۵	۳	۰.۱۵
۱۲	وجود آئین نامه استعداد های درخشان	۰.۴	۴	۰.۱۶
	<b>تهدید</b>			
۱	وجود قوانین و مقررات دست و پا گیر وزارت بهداشت و درمان.	۰.۷	۴	۰.۲۸
۲	ضعف در هماهنگی های بین بخشی و کانون های متعدد تصمیم گیری در علوم پزشکی.	۰.۴	۳	۰.۱۲

۰.۱۶	۴	۰.۴	دوری از مرکز استان	۳
۰.۹	۳	۰.۳	آموزشی نبودن واقعی و برابر بیمارستان های آموزشی دانشگاه برای دانشجویان همه رشته ها.	۴
۰.۱۵	۳	۰.۰۵	حجم زیاد تکالیف آموزشی اساتید ( سقف واحدها-۱۶ واحد)، و ۳ تا ۶ روز کاربالینی در هفته).	۵
۰.۸	۲	۰.۴	توجه ناکافی به اهمیت حرفه پرستاری و مامائی در نظام سلامت و تصمیم گیری.	۶
۰.۱۵	۳	۰.۵	روند کم شدن پذیرش دانشجو در دانشگاه های آزاد در سالهای آتی	۷
۰.۴	۱	۰.۴	- پذیرش بی رویه دانشجوی پرستاری و مامائی در دانشگاه های آزاد. همجوار	۸
۰.۸	۲	۰.۴	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

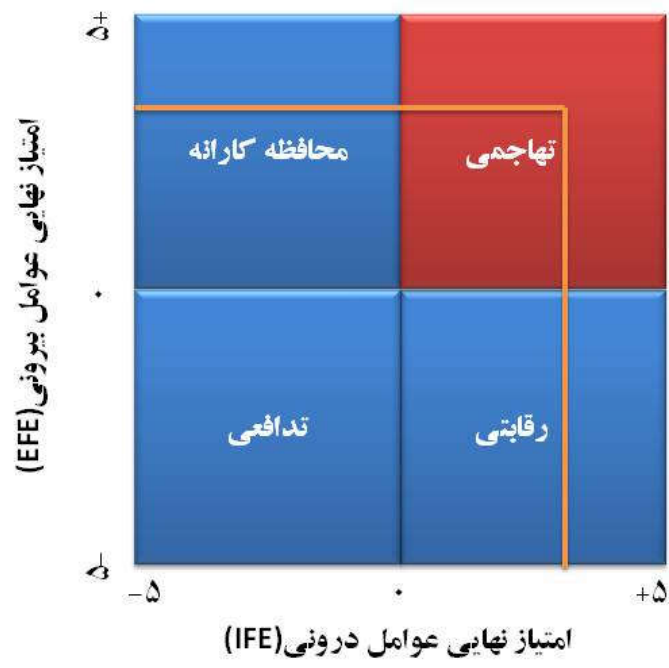
این عدد بدین معنی است که دانشکده در برابر عواملی که موجب تهدید و فرصت میشوند بصورت مناسب واکنش نشان می دهد

جدول : امتیازات محاسبه شده برای محیط درونی و محیط بیرونی

تحلیل محیطی امتیاز نهایی

ارزیابی محیط درونی = ۳/۰۳

ارزیابی محیط بیرونی = ۳/۱۰





## تجزیه و تحلیل

پس از اینکه عوامل محیط بیرونی (فرصتها و تهدیدها) و عوامل محیط درونی (قوتها و ضعفها) شناسایی و اولویتبندی گردید زمان پیشنهاد استراتژیها فرا میرسد. با توجه به ماتریس عوامل درونی-بیرونی (تحلیل موقعیت) به طور کلی میتوان نتیجه گیری نمود که دانشکده در مرحله تهاجمی قرار دارد.

در **استراتژی (SOموقعیت تهاجمی)**: نشانگر اینست که سازمان در بهترین شرایط عملکردی قرار داشته و این توانایی را دارد تا با بکار گیری نقاط قوت خود، حداکثر استفاده را از فرصت های خود برده و نقاط ضعف را از بین ببرد و جلوی تهدیدهای بیرونی را نیز بگیرد و در چنین شرایطی استراتژیهای نظیر تمرکز، تنوع، یکپارچگی و سایر موارد اتخاذ می شوند

دانشکده می کوشد از فرصتهای خارجی در جهت بهره برداری از نقاط قوت خود استفاده نماید. همه مدیران ترجیح می دهند سازمانشان در موقعیتی قرار گیرد که بتواند با استفاده از نقاط قوت داخلی از رویدادها و روندهای خارجی بهره برداری نمایند. و شاخص شدن دانشکده پرستاری و مامایی نجف آباد در بین حدود ۹۰ دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه های آزاد اسلامی ایران با توجه به موارد ذیل گواه این رویداد می باشد.

۱- تصویب نهایی و قطعی هر دو رشته پرستاری و مامایی در مقطع کارشناسی توسط وزارت بهداشت درمان و آموزش

پزشکی در سال ۱۳۹۵

۲- کسب رضایت بورد پرستاری در جهت ایجاد کارشناسی ارشد پرستاری در آینده نزدیک و ارسال مدارک لازم به

وزارت بهداشت و درمان

۳- ارسال مدارک لازم جهت کسب مجوز کارشناسی اتاق عمل به وزارت بهداشت و درمان

۴- وجود مرکز مهارتهای بالینی مجهز با جدیدترین مانکن ها و مولاژهای موجود (این مرکز به عنوان یکی از شاخص

ترین مراکز مورد تایید وزارت بهداشت و درمان و معاونت علوم پزشکی سازمان می باشد).

۵- تلاش در جهت کسب رضایت بورد مامایی به منظور ایجاد کارشناسی ارشد مامایی در آینده نزدیک

۶- تلاش در جهت کسب رضایت بورد فوریت ها به منظور ایجاد کارشناسی فوریتها در آینده نزدیک

استراتژی های ترکیبی	
OS	دانشکده با استفاده از نقاط قوت داخلی می کوشد از فرصت های خارجی بهره وری نماید. (استراتژی های تهاجمی)
WO	دانشکده بکوشد نقاط ضعف داخلی را بهبود بخشد تا بتواند از فرصت های موجود در محیط خارج بهره برداری کند. (استراتژی های محافظه کارانه)
ST	دانشکده با استفاده از نقاط قوت خود اثرات ناشی از تهدیدات موجود در محیط خارج را کاهش دهد یا آنها را از بین ببرد. (استراتژی های رقابتی)
WT	دانشکده با برطرف نمودن یا کم کردن نقاط ضعف داخلی، از تهدیدات ناشی از محیط خارجی پرهیز کند. (استراتژی های تدافعی)

# ۱۰. انطباق استراتژی ها با اهداف و سیاستها

جدول شماره X: ارتباط سیاستها و اهداف کلان با استراتژی هادر دانشکده . پرستاری و مامایی

سیاستها	اهداف کلان	استراتژی ها
<b>حوزه آموزشی</b>		
<b>تامین، حفظ و ارتقاء کیفیت آموزشی</b>	<b>ارتقاء مستمر فرآیندهای آموزشی و پایش و ارزیابی آنها</b>	<b>ارتقاء سطح توانمندی بالینی دانشجویان دانشکده پرستاری و مامایی به میزان ۸۰٪ تا پایان برنامه</b>
		<b>راهکار اول:</b> افزایش تعداد اعضاء هیأت علمی و کارشناس ارشد و دکترا بصورت استخدام، طرح و تعهد خدمت و مأمور از سایر مراکز
		<b>فعال کردن واحد EDO راهکار دوم:</b>
		<b>راهکار سوم:</b> بازنگری بر سیستم ارزشیابی اساتید بالینی
		<b>راهکار چهارم:</b> ارتقاء کمی و کیفی فعالیت های مرکز آموزش مهارت های بالینی - تأسیس مرکز زایمان فیزیولوژیک
		<b>راهکار پنجم:</b> تلاش جهت تأسیس رشته های تحصیلات تکمیلی گروههای پرستاری و مامایی
		<b>راهکار ششم:</b> تلاش جهت تأسیس رشته های تحصیلات تکمیلی گروههای پرستاری و مامایی
		<b>راهکار هفتم:</b> آگاهی اعضاء هیات علمی از روش های تدریس متنوع در آموزش مجازی
		<b>راهکار هشتم:</b> افزایش توانمندی زبان انگلیسی توسط اعضاء هیئت علمی
		<b>راهکار نهم:</b> افزایش دوره های آموزشی متناسب با نیازهای اعضاء هیئت علمی

استراتژی ها	اهداف کلان	سیاستها
<b>حوزه پژوهشی و فناوری</b>		
<p><b>ارتقاء سطح کمی و کیفی تولیدات علمی اعضای هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامایی به میزان ۸۰٪ تا پایان برنامه</b></p>	<p><b>ارتقاء مستمر فرآیندهای پژوهشی و پایش آرزایی آنها</b></p>	<p><b>توسعه کمی و کیفی تحقیقات در دانشکده پرستاری و مامایی</b></p>
<p><b>راهکار اول:</b> پیگیری اخذ مجوز اصولی مراکز تحقیقاتی دانشکده</p>		
<p><b>راهکار دوم:</b> توسعه پژوهش در هدایت برخی طرح های تحقیقاتی دانشجویی و هیئت علمی</p>		
<p><b>راهکار سوم:</b> اخذ مجوز و انتشار دو فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی</p>		
<p><b>راهکار چهارم:</b> تلاش در جهت ارتقا و بسایت دانشکده</p>		
<p><b>راهکار پنجم:</b> تأسیس و راه اندازی کمیته تألیف و ترجمه</p>		
<p><b>راهکار ششم:</b> اختصاص بودجه کافی در جهت بستن قرارداد های برون سازمانی</p>		
<p><b>راهکار هفتم:</b> برگزاری سمینار های کشوری و بین المللی</p>		
<p><b>راهکار هشتم:</b> افزایش مقالات پژوهشی حداقل به میزان ۱ مقاله ISI در سال</p>		
<p><b>راهکار نهم:</b> افزایش مقالات پذیرفته شده در سمینارها و همایش ها داخلی و خارجی</p>		

سیاستها	اهداف کلان	استراتژی ها
<b>حوزه دانشجویی و فرهنگی (بخش دانشجویی)</b>		
اجرای سیاست های راهبردی معاونت فرهنگی دانشجویی دانشگاه بر اساس رهنمودهای مقام معظم رهبری	<b>ارتقاء مستمر فرآیندهای فرهنگی اجتماعی</b>	<b>ارتقا کیفی فعالیتهای فرهنگی</b>
راهکار اول: اجرای اردوی فرهنگی با هماهنگی دفتر نهاد مقام معظم رهبری و با کمک دانشجویان فعال فرهنگی		
راهکار دوم: انتشار جزوات و بروشورهای ویژه و بسته های فرهنگی جهت دانشجویان		
راهکار سوم: برگزاری نمایشگاه های کتاب های فرهنگی و مسابقات کتابخوانی در دانشکده		
راهکار چهارم: برگزاری کلاسهای امداد و نجات و کمکهای اولیه		
راهکار پنجم: برگزاری مراسم های دانشجویی (اردوها، مراسم، جشنها، نشریات و ...)		
راهکار ششم: اجرای اردوی توجیهی با هماهنگی دفتر نهاد مقام معظم رهبری و با کمک دانشجویان فعال فرهنگی		
راهکار هفتم: اجرای اردوی توجیهی با هماهنگی دفتر نهاد مقام معظم رهبری و با کمک دانشجویان فعال فرهنگی		
راهکار هشتم: فعال نمودن شورای فرهنگی دانشگاه از طریق کمیته های تخصصی و اجرایی		