





دانشکده پرستاری و مامایی

برنامه استراتژیک (۱۳۹۶-۱۴۰۰)

زمستان ۱۳۹۵

اعضاء کمیته تدوین کننده برنامه استراتژیک دانشکده:

- جناب آقای دکتر حمیدتقی نژاد
- سرکار خانم ملوک جعفرپور
- سرکار خانم سارا محمدنژاد
- سرکار خانم دکتر معصومه شوهانی
- سرکار خانم زینب سهرابی
- جناب آقای عبدالمراد میرحسینی
- جناب آقای مهدی زرین سبب
- جناب آقای علی اکبر جمالوندی
- سرکار خانم فریده دشتبانی

➤ دور نما و چشم انداز (Vision) دانشکده پرستاری و مامایی ایلام

هدف از ایجاد دانشکده‌های پیشرو در زمینه آموزش، پژوهش و ارائه خدمات پرستاری و مامایی است تا با حفظ اتکا به ارزشهای اصیل اسلام و انقلاب اسلامی و تقویت خودباوری با بهره‌گیری از پیشرفته‌ترین فناوریها و روشهای نوین آموزشی در راستای ارتقا سطح سلامت در حد معیارهای جهانی گام برداشته و موجبات تعالی و رشد و شکوفایی عملی دانش آموختگان و اعتلای علمی دانشکده را در سطح کشور و جهان فراهم نماییم.

➤ رسالت (Mission) دانشکده پرستاری و مامایی ایلام

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی ایلام جذب دانشجو از سرتاسر کشور، با تمرکز بر جذب دانشجوی بومی بر اساس سیاست های کلان منطقه ۳ آمایشی در مقاطع تحصیلات کاردانی، کارشناسی و تکمیلی و ایجاد محیط و شرایط مطلوب برای تعلیم و تربیت دانشجویان پرستاری و مامایی و فوریت پزشکی بر مبنای اصول و ارزشهای اسلامی و اخلاق پزشکی و بکارگیری شیوه های نوین تدریس و تکنولوژی روز جهان به منظور تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد برای ارائه خدمات موثر سلامت متناسب با نیازهای در حال تغییر جامعه با پیشرفته ترین فنون و تکنیکهای پرستاری و مامایی برای آحاد مردم کشور از پیشگیری تا نتوانی و استفاده از توان علمی و عملی اساتید و دانشجویان در جهت توسعه دانش حرفهای و ارائه دستاوردهای جدید حاصل از پژوهشهای علمی میباشد.

➤ فلسفه دانشکده پرستاری و مامایی ایلام

فلسفه دانشکده پرستاری و مامایی ایلام در راستای فلسفه و رسالت وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی کشور میباشد. اهداف اساسی این دانشکده ارائه خدمات کیفی در ابعاد آموزش، پژوهش، مدیریت و خدمات پرستاری، مامایی منطبق با نیازهای سلامت استان ایلام است و در این میان نیازهای سلامت کشوری و منطقه ای و در جنبه همگانی نیازهای بین المللی را در نظر دارد. تکنولوژی مناسب، تحقیق، فرصت مطالعاتی و فعالیتهای خلاقانه را که باعث ارتقاء آموزش گردیده و علم را توسعه میدهند، حمایت میکند. این دانشکده از تسهیلات آموزشی در جهت در دسترس قرار دادن پایه علمی مورد نیاز برای دانشجویان به منظور فعالیت پرستاری، مامایی و فوریت پزشکی استفاده میکند.

**برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی در چهار حوزه به
شرح زیر تدوین گردیده است:**

(۱) حوزه طرح تحول آموزش

(۲) حوزه آموزش

(۳) حوزه پژوهش

(۴) حوزه اداری و مالی

مراحل تدوین برنامه استراتژیک:

۱- تحلیل، شناخت و هدف گذاری

الف) تجزیه و تحلیل وضع موجود

ب) شناسایی عوامل داخلی

ج) شناسایی عوامل خارجی

د) هدف گذاری

۲- انتخاب و تدوین استراتژی ها

۳- اجرای برنامه استراتژیک

۴- ارزشیابی برنامه استراتژی

طرح تحول نظام آموزش:

۱- تحلیل، و شناخت و هدف گذاری :

الف) تجزیه و تحلیل وضع موجود:

در راستای طرح تحول آموزش و با توجه به امکانات موجود در دانشکده پرستاری و مامایی دانشکده با جذب همکاری سایر دانشگاه های کلان منطقه ۳ آمایشی و با توجه به نیروهای فعال خود در حوزه آموزش دست به برنامه ریزی و عملیاتی سازی طرح تحول آموزش داده است.

ماموریت ویژه دانشکده پرستاری و مامایی در راستای بسته "توسعه هدفمند، راهبردی و ماموریت گرای برنامه های آموزش عالی سلامت" می باشد که در قالب سه کار گروه مجزا در دانشکده اجرا می گردد.

کارگروه ها:

- تربیت نیروهای حد واسط (تدوین و تصویب ۱۵ کورس آموزشی و اجرای یک کورس کوتاه مدت مراقبت سالمندی) تعداد جلسات تشکیل شده کارگروه: ۱۵ جلسه
- تدوین نقشه جامع علمی تا ۱۴۰۰ تعداد جلسات تشکیل شده کارگروه: ۵ جلسه
- تدوین و اجرای برنامه های میان رشته، تعداد جلسات تشکیل شده کارگروه: ۴ جلسه

ب) شناسایی عوامل داخلی

عوامل داخلی مؤثر

با استفاده از ماتریس ارزیابی داخلی روابط بین موضوعات مختلف را شناسایی و ارزیابی کنند و به ارائه راه حل هایی برای آنها بپردازند. در این قسمت سه مقوله استراتژی های موجود، عملکردها و منابع مورد توجه و بررسی قرار گرفته و تحت عنوان نقاط قوت و نقاط ضعف به شرح ذیل تقسیم بندی شده است:

نقاط قوت (s):

۱. وجود نیروی فعال و توانمند
۲. زیر ساخت مناسب الکترونیکی (برگزاری جلسات به صورت ویدئو کنفرانس)
۳. وجود EDO فعال در دانشکده
۴. وجود هماهنگی بین بخشی در دانشکده پرستاری و مامایی

نقاط ضعف (w):

۱. کمبود نیروی انسانی خدماتی - آموزشی
۲. ضعف و کمبود منابع مالی جهت انجام برنامه های مورد نظر
۳. کمبود نیروی هیئت علمی برای عضویت در کارگروه های طرح تحول آموزش
۴. کمبود زمان برای اجرای برنامه تحول آموزش در دانشکده
۵. کمبود فضای فیزیکی در دانشکده

توضیحات	امتیاز وزن دار-نمره	رتبه ۱-۴	ضریب	ماتریس عوامل موثر داخلی
نقاط قوت (s)				
	۳۶	۳	۰/۰۱۲	S1-وجود نیروی فعال و توانمند
	۳۰	۳	۰/۱۰	S2-زیر ساخت مناسب الکترونیکی(برگزاری جلسات به صورت ویدئو کنفرانس)
	۱۰	۲	۰/۰۱۰	S3-وجود EDO فعال در دانشکده
	۱۰	۲	۰/۰۱۰	S4-وجود همکاری بین بخشی در دانشکده
نقاط ضعف (w)				
	۸۰	۴	۰/۰۲۰	W1 کمبود نیروی انسانی خدماتی- آموزشی
	۳۶	۳	۰/۰۱۲	W2 ضعف و کمبود منابع مالی جهت انجام برنامه های مورد نظر
	۴۵	۳	۰/۰۱۵	W3 کمبود نیروی هیئت علمی برای عضویت در کارگروه های طرح تحول آموزش
	۱۲	۲	۰/۰۶	W4 کمبود زمان برای اجرای برنامه تحول آموزش در دانشکده
	۱۰	۲	۰/۰۵	W5 کمبود فضای فیزیکی در دانشکده
	۲/۶۹	-	۱=۱۰۰	جمع

ج) شناسایی عوامل خارجی

عوامل خارجی مؤثر

هدف این مرحله تحلیل آثار محیط خارجی جهت شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهایی است که سیستم با آن مواجه است. در این راستا باید گفت که فرصت‌ها، مجموعه امکانات و قابلیت‌هایی است که خارج از محیط ناحیه بر عملکرد بطور مستقیم یا غیر مستقیم مؤثر واقع می‌شوند و همچنین تهدیدها نیز مجموعه عوامل خارج از ناحیه محسوب می‌شوند که در عدم کارایی این نواحی تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم دارند. بر اساس مطالعات و مشاهدات انجام شده و بررسی وضعیت، مجموعه فرصت‌ها و تهدیدهای موجود و مؤثر که به صورت زیر قابل ترسیم می‌باشند:

فرصت‌ها (O):

۱. وجود بستر برای دوره‌های آموزشی کوتاه مدت در دانشگاه
۲. وجود کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی مختلف
۳. وجود نیروی حق التدریس واجد شرایط تدریس برای کارگاه‌ها و دوره‌های کوتاه مدت
۴. امکان جذب بودجه برنامه‌های کوتاه مدت و بلند مدت در جهت ارتقاء سطح آموزشی دانشکده
۵. تدوین نقشه علمی استان تا سال ۱۴۰۰ در قالب کارگروه‌های تحول آموزش
۶. امکان تدوین برنامه‌های میان رشته‌ای در قالب کارگروه‌های تحول آموزش

تهدیدها (T):

۱. کمبود فضای فیزیکی
۲. نگرش آموزشی ضعیف در بخش درمان
۳. عدم انگیزه و تمایل نیروی حق التدریس برای تدریس در کارگاه‌های آموزشی
۴. عدم همکاری متخصصین جهت تدریس در دوره‌های آموزشی
۵. مشخص نبودن دستورالعمل مشخص برای انجام طرح تحول آموزش
۶. عدم همکاری مناسب دانشگاهی دیگر در اجرای طرح تحول نظام آموزش

توضیحات	امتیاز وزن دار- نمره	رتبه ۱-۴	ضریب	ماتریس عوامل موثر خارجی
فرصت ها (O)				
	۸۰	۴	۰/۰۲۰	O1-وجود بستر برای دوره های آموزشی کوتاه مدت در دانشگاه
	۳۰	۳	۰/۰۱۰	O2-وجود کارگاهها و سمینار های آموزشی مختلف
	۲۰	۲	۰/۰۵	O3-وجود نیروی حق التدریس واجد شرایط تدریس برای کارگاه ها و دوره ای کوتاه مدت
	۵	۱	۰/۰۵	O4-امکان جذب بودجه برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت در جهت ارتقاء سطح آموزشی دانشکده
	۵	۱	۰/۰۵	O5- تدوین نقشه علمی استان تا سال ۱۴۰۰ در قالب کارگروه های تحول آموزش
	۵	۱	۰/۰۵	O6-امکان تدوین برنامه های میان رشته ای در قالب کارگروه های تحول آموزش
تهدیدها (T)				
	۶۰	۳	۰/۰۲۰	T1-کمبود فضای فیزیکی
	۱۰	۲	۰/۰۵	T2-نگرش آموزشی ضعیف در بخش درمان
	۲۰	۲	۰/۰۱۰	T3-عدم انگیزه و تمایل نیروی حق التدریس برای تدریس در کارگاه های آموزشی
	۵	۱	۰/۰۵	T4-عدم همکاری متخصصین جهت تدریس در دوره های آموزشی
	۵	۱	۰/۰۵	T5-مشخص نبودن دستورالعمل مشخص برای انجام طرح تحول آموزش
	۵	۱	۰/۰۵	T6-عدم همکاری مناسب دانشگاهی دیگر در اجرای طرح تحول نظام آموزش
	۲/۵۰	-	۱=۱۰۰	جمع

د) تعیین و هدف گذاری:

۱. ارتقاء کیفیت آموزش
۲. تدوین و اجرای ماموریت ویژه طرح تحول نظام آموزش در دانشگاه علوم پزشکی ایلام:
 - الف) ارتقاء تربیت نیروهای حد واسط
 - ب) تدوین نقشه علمی استان تا سال ۱۴۰۰
 - ج) تدوین برنامه های میان رشته ای
 ۳. افزایش ارتباط و هماهنگی دانشکده با کلان منطقه ۳ آمایش

۲- انتخاب و تدوین استراتژی ها:

در این مرحله با استفاده از ماتریس شرایط داخلی (قوت ها و ضعف ها) و همچنین ماتریس شرایط خارجی (فرصت ها و تهدید ها) استراتژی های مناسبی در جهت رسیدن به نقطه مطلوب و اهداف بلند مدت طراحی می شود. در اینجا از چهار استراتژی استفاده می کنیم که شامل:

- ۱- حداکثر استفاده از فرصت ها با در نظر گرفتن نقاط قوت سازمان - استراتژی (SO)
- ۲- استفاده از نقاط قوت برای جلوگیری از تهدیدهای خارجی - استراتژی (ST)
- ۳- استفاده از مزیت های که در فرصت ها نهفته است برای جبران نقاط ضعف موجود- استراتژی (WO)
- ۴- به حداقل رساندن زیان های ناشی از تهدیدها و نقاط ضعف - استراتژی (WT)

S	O	استراتژی های از نوع SO
۴-۳-۲-۱	۶-۵-۳-۲-۱	۱- تدوین و طراحی دوره های آموزشی کوتاه مدت
۴-۳-۲-۱	۶-۵-۳-۲-۱	۲- اجرای دوره های کوتاه مدت در دانشکده
۴-۲-۱	۶-۵	۳- برگزاری جلسات مشترک با اعضای هیئت علمی دانشکده های کلان منطقه ۳
۲-۱	۳-۲	۴- استفاده از تکنولوژی های نوین و فن آوری های موجود
۴-۳-۲-۱	۶-۵-۳-۲-۱	۵- تدوین برنامه های میان رشته ای
۴-۳-۲-۱	۶-۲-۱	۶- تدوین نقشه ی علمی استان تا سال ۱۴۰۰

W	O	استراتژی های از نوع WO
۵-۴-۳-۲-۱	۴-۳	۱- تلاش در جهت جبران محدودیت های آموزشی موجود
۵-۴-۳-۲-۱	۵-۴	۲- تلاش در جهت رفع و کاهش کمبود های مالی موجود
		۳- تقویت و ایجاد روحیه آموزشی در بین دانشجویان، کارکنان و اساتید

S	T	استراتژی های از نوع ST
۲-۱	۶-۵-۳-۱	۱- تلاش برای استفاده حداکثری از فضا ها و امکانات آموزشی موجود
۲-۱	۶-۵-۴-۳	۲- تلاش در جهت ایجاد نگرش آموزشی در بین مسئولین و کارکنان و اعضای هیئت علمی
۲-۱	۶-۳	۳- تلاش در جهت نهادینه کردن کار گروهی

W	T	استراتژی های از نوع WT
۵-۴-۲-۱	۴-۲-۱	۱- تلاش در جهت استفاده آموزشی از بیمارستان های خصوصی و همچنین بیمارستان های اطراف
۳-۲-۱	۴-۳	۲- رایزنی و تلاش بیشتر در جهت جذب نیروی هیئت علمی و آموزشی واداری
۵-۴-۳-۲	۶-۴-۳-۵	۳- ارائه و اجرای برنامه های پژوهشی و آموزشی بر اساس اولویت ها و نیاز های واقعی

حوزه آموزش:

۱- تحلیل، و شناخت و هدف گذاری :

الف) تجزیه و تحلیل وضع موجود:

این دانشکده با توجه به توانمندی های نیروهای هیئت علمی و سایر کارکنان در راستای اهداف کلان منطقه آمایشی در جذب دانشجو در مقاطع تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد تمام تلاش خود را با توجه به امکانات محدود خود انجام می دهد.

جدول وضعیت انسانی و آموزشی موجود دانشکده پرستاری و مامایی

تعداد کل اعضای هیئت علمی	۱۰ نفر	۷ نفر به صورت مستقر در دانشکده (۳ نفر رسمی، ۲ نفر طرحی، ۵ نفر پیمانی)
تعداد کل مربیان آموزشی	۸	۴ نفر مامایی- ۴ نفر پرستاری
تعداد کارکنان	۱۶	۸ نفر قراردادی- ۸ نفر رسمی
کلاس های موجود دانشکده	۹ کلاس	۷ کلاس برای دانشجویان کارشناسی ۲ کلاس برای دانشجویان ارشد
تعداد کل دانشجویان پرستاری	۱۵۶ نفر	۴۶۰ نفر تعداد کل دانشجویان دانشکده
تعداد کل دانشجویان مامایی	۱۳۶ نفر	
تعداد کل دانشجویان فوریت پزشکی	۱۲۸ نفر	
تعداد کل دانشجویان تحصیلات تکمیلی	۴۰ نفر	
تعداد کل کارگاه های برگزار شده در سال ۹۵	۴۵	۱۵ کارگاه برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی ۲۰ کارگاه برای دانشجویان کارشناسی ۴ کارگاه برای کارکنان سطح استان ۶ کارگاه برای کارکنان پرستاری و مامایی استان
تعداد کل سمینارهای دانشجویی برگزار شده در سال ۹۵	۸	

ب) مرحله دوم: شناسایی عوامل داخلی

نقاط قوت (s):

۱. وجود مدیر گروه توانمند و فعال
۲. وجود نیروهای توانمند و علمی در گروه
۳. وجود آیین نامه جذب نیروی هیات علمی مستقر در بالین
۴. وجود تجهیزات مناسب در واحد مهارت های بالینی
۵. وجود نیروهای بورسیه
۶. عضویت مسئولین دانشکده در شوراهای مختلف دانشگاه
۷. وجود ۶ نفر عضو هیات علمی تمام وقت با مدرک Ph.D در گروه پرستاری
۸. وجود اعضای توانمند، علاقه مند و فعال جهت برگزاری کارگاه های آموزشی در گروه های پرستاری و مامایی
۹. تدوین برنامه های توانمندسازی در قالب برنامه عملیاتی
۱۰. وجود بستر مناسب جهت اجرای برنامه های کوتاه مدت
۱۱. وجود مسئول EDO توانمند در دانشکده
۱۲. وجود ارتباط موثر بین EDO دانشکده و EDC دانشگاه
۱۳. وجود دانشجویان تحصیلات تکمیلی و توسعه تحصیلات تکمیلی (جذب دانشجوی دکتری پرستاری با عقد قرارداد با دانشگاه جندی شاپور اهواز)
۱۴. وجود شیوه نامه مدون جهت ارزشیابی کارآموزی ها (برگزاری آزمون آسکی، فاینال، ارزشیابی تکوینی و پایانی، نظارت مستمر مدیران گروه ها، لاگ بوک)
۱۵. برگزاری کارگاه های آموزشی نیازسنجی شده
۱۶. وجود برنامه های آموزش مجازی در دانشکده و دانشگاه

نقاط ضعف (w):

۱. نقص چارت های سازمانی در خصوص جذب نیرو
۲. عدم تامین منابع مالی مناسب
۳. کمبود نیروی هیات علمی بالینی جهت پوشش واحدهای کارآموزی
۴. کمبود فضای فیزیکی مناسب در دانشکده
۵. کمبود فضای فیزیکی بالینی تخصصی
۶. کمبود کتب مرجع در کتابخانه مرکزی
۷. وجود تعداد زیاد دانشجوی در مقطع کارشناسی ارشد
۸. کمبود امکانات رفاهی در مراکز آموزشی
۹. کمبود فضای کافی در محیط کار (بیمارستان ها و مراکز بهداشتی درمانی) کارکنان جهت برگزاری کارگاه ها
۱۰. برگزار نشدن برنامه های آموزشی به صورت عملی
۱۱. تعداد زیاد دانشجو و مشغله اساتید جهت برگزاری کارگاه
۱۲. پایین بودن تمایل دانشجویان به شرکت در کارگاه
۱۳. کمبود منابع مالی
۱۴. کمبود فضای فیزیکی مناسب بالینی جهت آموزش دانشجویان
۱۵. کمبود فضای فیزیکی مناسب جهت برگزاری آزمون ها

۱۶. تجمع زیاد دانشجو در گروه های کارآموزی
۱۷. کمبود مربیان بالینی مجرب
۱۸. در دسترس نبودن چک لیست های استاندارد
۱۹. عدم علاقه مندی و رضایت دانشجویان جهت کارآموزی در شهرستانها

ماتریس عوامل موثر داخلی	ضریب	رتبه ۱-۴	امتیاز وزن دار- نمره	توضیحات
نقاط قوت (S)				
S-وجود مدیر گروه توانمند و فعال	۰/۱۵	۴	۶۰	
S2-وجود نیروهای توانمند و علمی در گروه	۰/۹	۳	۲۷	
S3-وجود آیین نامه جذب نیروی هیات علمی بالینی	۰/۷	۳	۲۷	
S4-وجود کتب مرجع در گروه مامایی	۰/۴	۱	۴	
S5-وجود تجهیزات مناسب در واحد مهارت های بالینی	۰/۷	۳	۲۱	
S6-وجود نیروهای بورسیه	۰/۴	۱	۴	
S7-عضویت مسئولین دانشکده در شوراهای مختلف دانشگاه	۰/۷	۲	۱۴	
S8-وجود ۶ نفر عضو هیات علمی تمام وقت با مدرک Ph.D در گروه پرستاری	۰/۷	۲	۱۴	
S9-وجود اعضای توانمند، علاقه مند و فعال جهت برگزاری کارگاه های آموزشی در گروه های پرستاری و مامایی	۰/۴	۱	۴	
S10-تدوین برنامه های توانمندسازی در قالب برنامه عملیاتی	۰/۶	۳	۱۸	
S11-وجود بستر مناسب جهت اجرای برنامه های کوتاه مدت	۰/۳	۱	۳	
S12-وجود مسئول EDO توانمند در دانشکده	۰/۶	۲	۱۲	
S13-وجود بسترهای الکترونیکی مناسب	۰/۳	۱	۳	
S14-وجود دانشجویان تحصیلات تکمیلی و توسعه تحصیلات تکمیلی(جذب دانشجوی دکترای پرستاری با عقد قرارداد با دانشگاه جندی شاپور اهواز)	۰/۳	۱	۳	
S15-وجود شیوه نامه مدون جهت ارزشیابی کارآموزی ها(برگزاری آزمون آسکی، فاینال، ارزشیابی تکوینی و پایانی، نظارت مستمر مدیران گروه ها، لاگ بوک)	۰/۸	۳	۲۴	
S16-برگزاری کارگاه های آموزشی نیازسنجی شده	۰/۴	۲	۸	
S17-وجود برنامه های آموزش مجازی در	۰/۳	۱	۳	

دانشکده و دانشگاه				
نقاط ضعف (w)				
	۳۲	۴	۰/۸	W1-نقص چارت های سازمانی در خصوص جذب نیرو
	۳۲	۴	۰/۸	W2-عدم تامین منابع مالی مناسب
	۴۰	۴	۰/۱۰	W3-کمبود نیروی هیات علمی بالینی جهت پوشش واحدهای کارآموزی
	۲۱	۳	۰/۷	W4-کمبود فضای فیزیکی مناسب در دانشکده
	۴	۱	۰/۴	W5-کمبود کتب مرجع در کتابخانه مرکزی
	۸	۲	۰/۴	W6-وجود تعداد زیاد دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد
	۱۸	۳	۰/۶	W7-کمبود امکانات رفاهی در مراکز آموزشی
	۳	۱	۰/۳	W8-کمبود فضای کافی در محیط کار(بیمارستان ها و مراکز بهداشتی درمانی) کارکنان جهت برگزاری کارگاه ها
	۳	۱	۰/۳	W9-عدم دسترسی آسان کارکنان حوزه های مختلف به محل برگزاری کارگاه در معاونت آموزشی با توجه به بعد مسافت
	۸	۲	۰/۴	W10-برگزار نشدن برنامه های آموزشی به صورت عملی
	۱۵	۳	۰/۵	W11-تعداد زیاد دانشجو و مشغله اساتید جهت برگزاری کارگاه
	۸	۲	۰/۴	W12-پایین بودن تمایل دانشجویان به شرکت در کارگاه
	۴۴	۴	۰/۱۱	W13-کمبود فضای فیزیکی مناسب بالینی جهت آموزش دانشجویان
	۴۸	۴	۰/۱۲	W14-تجمع زیاد دانشجو در گروه های کارآموزی
	۱۴	۴	۰/۶	W15-کمبود مربیان بالینی مجرب
	۴	۲	۰/۲	W16-در دسترس نبودن چک لیست های استاندارد
	۶	۲	۰/۳	W17-عدم علاقه مندی و رضایت دانشجویان جهت کارآموزی در شهرستانها
	۵/۴۳	-	۱=۱۰۰	جمع

ج) شناسایی عوامل خارجی

فرصت ها (O):

۱. وجود فراخوان و موافقت دانشگاه جهت جذب نیروی هیات علمی
۲. وجود نیروی حق التدریس توانمند
۳. وجود فضاهای آموزش بالینی مناسب در گروه مامایی (ایجاد مرکز تخصصی زنان و زایمان)
۴. عضویت مسئولین دانشکده در شوراهای مختلف دانشگاه
۵. درخواست رشته های جدید کارشناسی ارشد در گروه پرستاری (کارشناسی ارشد مراقبت های ویژه)
۶. توسعه دپارتمانهای آموزشی در مراکز بالینی
۷. وجود نیروهای بومی در حال تحصیل در مقطع Ph.D در گروه های پرستاری و مامایی
۸. موافقت درخواست جذب هیات علمی از طریق فراخوان
۹. وجود برنامه تحول آموزش سلامت
۱۰. لحاظ نمودن امتیاز برگزاری کارگاه در ارزشیابی سالانه شرکت کنندگان و سخنرانان
۱۱. وجود نیروهای توانمند خارج از گروه در برگزاری کارگاه ها
۱۲. برگزاری کارگاه ها بر اساس نیازسنجی
۱۳. راه اندازی مرکز صلاحیت های بالینی در دانشکده پزشکی
۱۴. راه اندازی بیمارستان تک تخصصی زنان و زایمان آیت الله طالقانی
۱۵. امکان جذب هیات علمی بالینی
۱۶. فعال نمودن دپارتمانهای آموزشی
۱۷. وجود کمیته های فعال بازنگری در منطقه
۱۸. آموزشی نمودن بیمارستانهای شهرستانها

تهدیدها (T):

۱. کمبود فضای فیزیکی آموزش بالینی
۲. کمبود تجهیزات آموزشی مناسب در بالین
۳. کمبود نیروی هیات علمی رسمی بالینی تخصصی گروه ها
۴. نگرش ضعیف آموزشی کارکنان درمانی و بهداشتی
۵. سیاست دانشگاه در خصوص عدم جذب هیات علمی با مدرک کارشناسی ارشد
۶. عدم تناسب پذیرش دانشجوی تحصیلات تکمیلی و کارشناسی با امکانات موجود
۷. عدم وجود کتب مرجع در کتابخانه مرکزی
۸. وجود مقررات سختگیرانه در اخذ مجوز مقطع کارشناسی ارشد مامایی در شورای گسترش و هیات بورد
۹. کسب نمره پایین ارزشیابی دوره ها از طرف وزارت با توجه به تعداد زیاد دانشجو
۱۰. عدم شرکت کارکنان در این دوره ها
۱۱. کمبود فضای فیزیکی
۱۲. عدم همکاری متخصصین
۱۳. عدم به روز بودن موضوعات و محتوای آموزشی
۱۴. اخذ هزینه آموزش مداوم از شرکت کنندگان
۱۵. زمان بر بودن فرآیند کسب مجوز برگزاری کارگاه

۱۶. وجود محدودیت در انتخاب دبیر علمی کارگاه
۱۷. پایین بودن تمایل کارکنان جهت شرکت در دوره ها
۱۸. عدم ارائه گواهی معتبر به شرکت کنندگان و سخنرانان
۱۹. کمبود مورد (case) آموزشی در بالین
۲۰. همکاری نامناسب متخصصین هیات علمی در امر آموزش دانشجویان
۲۱. نامناسب بودن بیمارستانهای خصوصی در امر آموزش دانشجویان مامایی
۲۲. عدم وجود مورد (case) آموزشی در بیمارستانهای شهرستانها و پایین بودن آمار زایمان در آنها
۲۳. نگرش نامناسب آموزشی کارکنان حوزه معاونت درمان

ماتریس عوامل موثر خارجی	ضریب	رتبه ۱-۴	امتیاز وزن دار- نمره	توضیحات
فرصت ها (0)				
01-وجود فراخوان و موافقت دانشگاه جهت جذب نیروی هیات علمی	۰/۱۰	۲	۲۰	
02-وجود نیروی حق التدریس توانمند	۰/۴	۲	۲۰	
03-عضویت مسئولین دانشکده در شوراهای مختلف دانشگاه	۰/۸	۱	۱۰	
04-درخواست رشته های جدید کارشناسی ارشد در گروه پرستاری(کارشناسی ارشد مراقبت های ویژه)	۰/۴	۴	۴۰	
05-توسعه دپارتمانهای آموزشی در مراکز بالینی	۰/۹	۳	۲۰	
06-وجود نیروهای بومی در حال تحصیل در مقطع Ph.D در گروه های پرستاری و مامایی	۰/۳	۱	۱۰	
08-وجود برنامه تحول آموزش سلامت	۰/۷	۲	۲۰	
09-لحاظ نمودن امتیاز برگزاری کارگاه در ارزشیابی سالانه شرکت کنندگان و سخنرانان	۰/۷	۲	۱۵	
010-وجود نیروهای توانمند خارج از گروه در برگزاری کارگاه ها	۰/۶	۱	۱۵	
011-برگزاری کارگاه ها بر اساس نیازسنجی	۰/۶	۱	۱۰	
012-وجود کارگروه های فعال طرح تحول نظام آموزش(مرجعیت علمی،توسعه راهبردی)	۰/۹	۲	۱۰	
013-راه اندازی بیمارستان تک تخصصی زنان و زایمان آیت الله طالقانی	۰/۵	۱	۱۰	
014-امکان جذب هیات علمی بالینی	۰/۸	۲	۱۰	
015-وجود کمیته های فعال بازنگری در منطقه	۰/۴	۲	۱۰	
016-آموزشی نمودن بیمارستانهای شهرستانها	۰/۲	۱	۵	
017-بسترسازی مناسب الکترونیک برای	۰/۲	۱	۵	

آموزش مجازی				
تهدیدها (T)				
	۵	۱	۰/۹	T1- کمبود فضای فیزیکی آموزش بالینی
	۱۰	۲	۰/۶	T2- کمبود تجهیزات آموزشی مناسب در بالین
	۱۵	۳	۰/۵	T3- کمبود نیروی هیات علمی رسمی بالینی تخصصی گروه ها
	۵	۱	۰/۶	T4- نگرش ضعیف آموزشی کارکنان درمانی و بهداشتی
	۵	۱	۰/۷	T5- سیاست دانشگاه در خصوص عدم جذب هیات علمی با مدرک کارشناسی ارشد
	۵	۱	۰/۶	T6- عدم تناسب پذیرش دانشجوی تحصیلات تکمیلی و کارشناسی با امکانات موجود
	۱۰	۲	۰/۲	T7- عدم وجود کتب مرجع در کتابخانه مرکزی
	۱۰	۲	۰/۶	T8- وجود مقررات سختگیرانه در اخذ مجوز مقطع کارشناسی ارشد مامایی در شورای گسترش و هیات بود
	۱۵	۳	۰/۵	T9- کسب نمره پایین ارزشیابی دوره ها از طرف وزارت با توجه به تعداد زیاد دانشجو
	۵	۱	۰/۵	T10- عدم شرکت کارکنان در این دوره ها
	۵	۱	۰/۵	T11- کمبود فضای فیزیکی
	۵	۱	۰/۵	T12- عدم همکاری متخصصین
	۱۰	۲	۰/۴	T13- عدم به روز بودن موضوعات و محتوای آموزشی
	۵	۱	۰/۲	T14- اخذ هزینه آموزش مداوم از شرکت کنندگان
	۱۵	۳	۰/۳	T15- زمان بر بودن فرآیند کسب مجوز برگزاری کارگاه
	۲۰	۲	۰/۵	T16- وجود محدودیت در انتخاب دبیر علمی کارگاه
	۵	۱	۰/۴	T17- عدم ارائه گواهی معتبر به شرکت کنندگان و سخنرانان
	۵	۱	۰/۵	T16- همکاری نامناسب متخصصین هیات علمی در امر آموزش دانشجویان

	۵	۱	۰/۵	T17-نامناسب بودن بیمارستانهای خصوصی در امر آموزش دانشجویان مامایی
	۵	۱	۰/۵	T18-عدم وجود مورد (case) آموزشی در بیمارستانهای شهرستانها و پایین بودن آمار زایمان در آنها
	۳	-	۱=۱۰۰	جمع

د) تعیین و هدف گذاری:

۱. ارتقاء کیفی آموزش و تحصیلات تکمیلی دانشکده (جذب هیئت علمی بالین پرستاری و مامایی، تحول کارآموزی، استفاده از شیوه های نوین ارزشیابی دانشجویان (آزمون آسکی، آزمون پایان کارآموزی، فاینال و پره عرصه)...)
 ۲. افزایش تعداد دانشجویان در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته های پرستاری و مامایی
 ۳. افزایش توانمند سازی کارکنان پرستاری و مامایی سطح استان

۲- انتخاب و تدوین استراتژی ها:

- در این مرحله با استفاده از ماتریس شرایط داخلی (قوت ها و ضعف ها) و همچنین ماتریس شرایط خارجی (فرصت ها و تهدید ها) استراتژی های مناسبی در جهت رسیدن به نقطه مطلوب و اهداف بلند مدت طراحی می شود. در اینجا از چهار استراتژی استفاده می کنیم که شامل:
- ۱- حداکثر استفاده از فرصت ها با در نظر گرفتن نقاط قوت سازمان - استراتژی (SO)
 - ۲- استفاده از نقاط قوت برای جلوگیری از تهدیدهای خارجی - استراتژی (ST)
 - ۳- استفاده از مزیت های که در فرصت ها نهفته است برای جبران نقاط ضعف موجود- استراتژی (WO)
 - ۴- به حداقل رساندن زیان های ناشی از تهدیدها و نقاط ضعف - استراتژی (WT)

O	S	استراتژی های از نوع SO
۶-۲	۶-۳	تلاش در جهت جذب نیروی هیات علمی بالینی
۵-۴-۲	-۲-۱ ۵-۴	تلاش در جهت ایجاد رشته های جدید مقطع تحصیلات تکمیلی در گروه های آموزشی
-۱۰ ۱۲-۱۱	-۲-۱ -۱۰-۹ ۱۲-۱۱	تلاش در جهت توانمندسازی دانشجویان و کارکنان پرستاری و مامایی سطح استان
-۱۷ ۱۴-۱۶	-۲-۱ -۱۰ ۱۲-۱۱	تلاش برای مجازی سازی بخشی از آموزش در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد

W	O	استراتژی های از نوع WO
-۲-۱ ۳	-۶-۱ ۱۴	۱- ایجاد ردیف های جدید سازمانی جهت جذب نیروی انسانی(هیات علمی و غیر هیات علمی)
-۵-۴ ۷-۸	۸-۵	۲- تلاش در جهت توسعه فضای فیزیکی آموزشی
-۳-۲ ۹-۷	-۵-۳ ۱۲-۸	۳- تلاش برای اجرای برنامه های مرجعیت علمی طرح تحول آموزش، با تدوین برنامه های میان رشته ای

S	T	استراتژی های از نوع ST
-۷ ۱۰	-۱۱-۲-۱ ۱۸-۱۷	۱- تلاش در جهت استفاده حداکثر از فضا ها و امکانات آموزشی موجود
-۱ -۲ -۱۵ ۱۶	-۱۱-۴-۲-۱ ۱۸-۱۷	۲- تلاش در جهت ایجاد نگرش آموزشی در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی
-۲ -۱۱ ۱۴	-۶-۳-۲-۱ ۹-۸	۳- تلاش در جهت ایجاد تناسب بین پذیرش دانشجو و امکانات موجود

W	T	استراتژی های از نوع WT
-۴-۲ -۱۳-۷ ۱۵	۷-۳-۲-۱	۱- تلاش در جهت رفع کمبود های مالی موجود
-۴-۳ -۸-۷ -۱۵-۱۳ ۱۷-۱۶	-۳-۲-۱ ۱۸-۱۷-۴	۲- ارتقاء کیفیت آموزش بالینی دانشجویان

حوزه پژوهش:

۱- تحلیل، و شناخت و هدف گذاری:

الف) تجزیه و تحلیل وضع موجود:

واحد پژوهش دانشکده پرستاری و مامایی بعنوان زیرمجموعه معاونت تحقیقات و فناوری، متولی دریافت، پایش و پیگیری روند تصویب طرح های تحقیقاتی واسله می باشد. این واحد باتوجه به سیاست پژوهشی دانشگاه و با توجه به بخشنامه ها و آیین نامه ها به انجام امور محوله می پردازد. طرح های تصویب شده موجود این دانشکده در سال جاری ۷ طرح تصویب شده و تعداد مقالات چاپ شده برای اعضای هیئت علمی ۲۸ مقاله می باشد. (ISI= ۹، Pubmed= ۱۵، Scopus=۴)

الف) شناسایی عوامل داخلی

عوامل داخلی مؤثر

با استفاده از ماتریس ارزیابی داخلی روابط بین موضوعات مختلف را شناسایی و ارزیابی کنند و به ارائه راه حل هایی برای آنها بپردازند. در این قسمت سه مقوله استراتژی های موجود، عملکردها و منابع مورد توجه و بررسی قرار گرفته و تحت عنوان نقاط قوت و نقاط ضعف به شرح ذیل تقسیم بندی شده است:

نقاط قوت(S):

۱. وجود نیروی فعال
۲. داشتن شوراهای مستقل پژوهشی در دانشکده
۳. وجود پژوهشگران علاقه مند
۴. وجود گروه های آموزشی فعال
۵. تمایل به افزایش تولیدات علمی از سوی مسئولین
۶. محاسبه طرح های تحقیقاتی در روند ارزشیابی سالانه اعضای هیئت علمی
۷. تخصصی بودن فصلنامه در حوزه پرستاری و طب سالمندی

۸. فصلنامه بودن این مجله سالمندی دانشکده
۹. تعداد کم مجلات مشغول به فعالیت در این حوزه
۱۰. فعال بودن سایت فصلنامه و آنلاین بودن دریافت مقالات
۱۱. کم بودن زمان فرآیند داوری و پاسخگویی به نویسندگان
۱۲. رایگان بودن چاپ مقاله در این فصلنامه

نقاط ضعف (W):

۱. داشتن شرح وظایف محوله متفاوت در واحد پژوهش
۲. نبود بستر مالی مناسب جهت حمایت از طرح ها و تولیدات علمی
۳. طولانی بودن فرآیند دریافت تا عقد قرار داد طرح تحقیقاتی (تولید علمی)
۴. تعداد کم طرح های ارائه شده
۵. داشتن افلیشن اختصاصی دانشگاه که مانع مشارکت دانشگاه های دیگر می شود
۶. کیفیت پایین تولیدات علمی
۷. نداشتن رتبه معتبر علمی پژوهشی مجله سالمندی دانشکده
۸. تعداد کم اعضا هیات تحریریه مجله سالمندی دانشکده
۹. عدم نمایه شدن مجله سالمندی دانشکده در پایگاه معتبر لاتین
۱۰. تعداد کم مقالات دریافتی در مجله سالمندی دانشکده
۱۱. کیفیت پایین مقالات دریافتی مجله سالمندی دانشکده
۱۲. تاخیر در چاپ مقالات در مجله سالمندی دانشکده

ماتریس عوامل موثر داخلی	ضریب	رتبه ۱-۴	امتیاز وزن دار-نمره	توضیحات
نقاط قوت (S)				
S1-وجود نیروی فعال	۰/۰۶	۳	۳۰	
S2-داشتن شوراهای مستقل پژوهشی در دانشکده	۰/۰۲	۳	۷	
S3-وجود پژوهشگران علاقه مند	۰/۰۶	۲	۱۰	
S4-وجود گروه های آموزشی فعال	۰/۰۴	۲	۵	
S5-محاسبه طرح های تحقیقاتی در روند ارزشیابی سالانه اعضای هیئت علمی	۰/۰۵	۱	۳	
S6-تخصصی بودن فصلنامه در حوزه پرستاری و طب سالمندی	۰/۰۴	۳	۳۰	
S7-فصلنامه بودن این مجله سالمندی دانشکده	۰/۰۷	۳	۷	
S8-تعداد کم مجلات مشغول به فعالیت در حوزه سالمندی	۰/۰۵	۲	۱۰	
S9-فعال بودن سایت فصلنامه و آنلاین بودن دریافت مقالات	۰/۰۴	۲	۵	
S10-رایگان بودن چاپ مقاله در این فصلنامه	۰/۰۷	۱	۳	
نقاط ضعف (W)				
W1-داشتن شرح وظایف محوله متفاوت در واحد پژوهش	۰/۱۰	۴	۴۰	
W2-نیود بستر مالی مناسب جهت حمایت از طرح ها و تولیدات علمی	۰/۰۵	۳	۱۵	
W3-طولانی بودن فرآیند دریافت تا عقد قرارداد طرح تحقیقاتی(تولید علمی)	۰/۰۲	۲	۴	
W4-تعداد کم طرح های ارائه شده	۰/۰۳	۲	۶	
W5-داشتن افلیشن اختصاصی دانشگاه که مانع مشارکت دانشگاه های دیگر می شود	۰/۰۴	۲	۱۵	
W6-کیفیت پایین تولیدات علمی	۰/۰۱	۲	۵	
W7-نداشتن رتبه معتبر علمی پژوهشی مجله سالمندی دانشکده	۰/۱۰		۴۰	
W8-تعداد کم اعضا هیات تحریریه مجله سالمندی دانشکده	۰/۰۵		۱۵	

W9-عدم نمایه شدن مجله سالمندی دانشکده در پایگاه معتبر لاتین	۰/۰۲		۴
W10-تعداد کم مقالات دریافتی در مجله سالمندی دانشکده	۰/۰۳		۶
W11-کیفیت پایین مقالات دریافتی مجله سالمندی دانشکده	۰/۰۴		۱۵
W12-تاخیر در چاپ مقالات در مجله سالمندی دانشکده	۰/۰۱		۵
جمع	۱=۱۰۰	-	۲/۹۰

ج) شناسایی عوامل خارجی

عوامل خارجی مؤثر

هدف این مرحله کند و کاو آثار محیط خارجی جهت شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهایی است که با آن مواجه است. در این راستا باید گفت که **فرصت‌ها**، مجموعه امکانات و قابلیت‌هایی است که خارج از محیط ناحیه بر عملکرد بطور مستقیم یا غیر مستقیم مؤثر واقع می‌شوند و همچنین **تهدیدها** نیز مجموعه عوامل خارج از ناحیه محسوب می‌شوند که در عدم کارایی این نواحی تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم دارند. بر اساس مطالعات و مشاهدات انجام شده و بررسی وضعیت، مجموعه فرصت‌ها و تهدیدهای موجود و مؤثر که به صورت زیر قابل ترسیم می‌باشند:

فرصت‌ها(O):

۱. وجود اعضای هیئت علمی و پژوهشگران فعال در سطح مراکز علمی
۲. امکان ارتباط و استفاده از تجربیات دانشگاه‌های دیگر
۳. به اشتراک گذاشتن تولیدات علمی با دیگر مراکز علمی در سطح کشور
۴. توانمندی و قدرت بسترسازی در جهت نشر تولیدات علمی در حوزه معاونت آموزشی و تحقیقات دانشگاه
۵. ارتباط با مراکز علمی و دانشگاهی و فراخوان جهت دریافت طرح از این مراکز
۶. امکان ارتقاء رتبه و نمایه شدن در پایگاه‌های خارجی در راستای بهبود کیفیت فصلنامه
۷. اخذ DOI و عضویت در COP برای هر مقاله جهت نمایه شدن در پایگاه‌های خارجی
۸. دعوت از اساتید، متخصصان و کارشناسان حوزه طب و مراقبت سالمندی سایر دانشگاه‌ها برای عضویت در هیئت تحریریه
۹. تامین منابع مالی در ارتباط با مراکز تخصصی سالمندی
۱۰. ارتباط با مراکز علمی و دانشگاهی و فراخوان دریافت مقاله از این مراکز

تهديد‌ها (T):

۱. ثابت نبودن شرایط پژوهش در حوزه دانشگاه
۲. ضعف منابع مالی جهت تصویب طرح های تحقیقاتی
۳. موازیکاری و روند پاسخگویی به دو مرکز جهت طرح های مشترک
۴. عدم تعامل مناسب جهت به اشتراک گذاشتن تولیدات علمی و پژوهشی
۵. پلاژیسیسم و داده سازی
۶. امکان لغو مجوز نشر و موافقت اصولی از جانب کمیسیون نشریات وزارت بهداشت به دلیل عدم دریافت رتبه معتبر بعد از گذشت ۲ سال برای مجله سالمندی دانشکده
۷. نبود رقابت موثر مجله سالمندی دانشکده با دیگر فصلنامه های تخصصی در این حوزه به دلیل پایین بودن کیفیت مقالات و نداشتن رتبه معتبر
۸. تمایل نویسندگان و پژوهشگران داخلی به سمت پایگاه های علمی و مجلات خارجی
۹. کم شدن امتیاز مقالات پژوهشی داخلی

ماتریس عوامل موثر خارجی	ضریب	رتبه ۱-۴	امتیاز وزن دار-نمره	توضیحات
فرصت ها (O)				
01-وجود اعضای هیئت علمی و پژوهشگران فعال در سطح مراکز علمی	۰/۰۱۰	۴	۴۰	
02-امکان ارتباط و استفاده از تجربیات دانشگاه های دیگر	۰/۰۵	۲	۱۰	
03-به اشتراک گذاشتن تولیدات علمی با دیگر مراکز علمی در سطح کشور	۰/۰۵	۲	۱۰	
04-توانمندی و قدرت بسترسازی در جهت نشر تولیدات علمی در حوزه معاونت آموزشی و تحقیقات دانشگاه	۰/۰۳	۳	۷	
05-ارتباط با مراکز علمی و دانشگاهی و فراخوان جهت دریافت طرح از این مراکز	۰/۰۴	۱	۵	
06-امکان ارتقاء رتبه و نمایه شدن در پایگاههای خارجی در راستای بهبود کیفیت فصلنامه	۰/۰۱۰	۴	۴۰	
07-اخذ DOI و عضویت در COP برای هر مقاله جهت نمایه شدن در پایگاههای خارجی	۰/۰۵	۲	۱۰	
08-دعوت از اساتید، متخصصان و کارشناسان حوزه طب و --- 09-مراقبت سالمندی سایر دانشگاهها برای عضویت در هیات تحریریه	۰/۰۵	۲	۱۰	
010-تامین منابع مالی در ارتباط با مراکز تخصصی سالمندی	۰/۰۲	۳	۷	
011-ارتباط با مراکز علمی و دانشگاهی و فراخوان دریافت مقاله از این مراکز	۰/۰۱	۱	۳	
تهدیدها (T)				
T1-ثابت نبودن شرایط پژوهش در حوزه دانشگاه	۰/۰۱۰	۳	۳۰	
T2-ضعف منابع مالی جهت تصویب طرح های تحقیقاتی	۰/۰۷	۳	۲۵	
T3-موازیکاری و روند پاسخگویی به دو مرکز جهت طرح های	۰/۰۵	۳	۷	

				مشترک
	۴	۱	۰/۰۵	T4-عدم تعامل مناسب جهت به اشتراک گذاشتن تولیدات علمی و پژوهشی
	۵	۲	۰/۰۵	T4-پلاژریسم و داده سازی
	۳۰	۳	۰/۰۵	T6-امکان لغو مجوز نشر و موافقت اصولی از جانب کمیسیون نشریات وزارت بهداشت به دلیل عدم دریافت رتبه معتبر بعد از گذشت ۲ سال برای مجله سالمندی دانشکده
	۲۵	۳	۰/۰۶	T7-نبود رقابت موثر مجله سالمندی دانشکده با دیگر فصلنامه های تخصصی در این حوزه به دلیل پایین بودن کیفیت مقالات و نداشتن رتبه معتبر
	۷	۳	۰/۰۵	T8-تمایل نویسندگان و پژوهشگران داخلی به سمت پایگاه های علمی و مجلات خارجی
	۴	۱	۰/۰۲	T9-کم شدن امتیاز مقالات پژوهشی داخلی
	۲/۷۹	-	۱=۱۰۰	جمع

(د) هدف گذاری

با توجه به بررسی وضعیت موجود واحد پژوهش میتوان اهداف زیر را برای این واحد در نظر گرفت:

- ۱- بهبود و افزایش تولیدات علمی دانشکده
- ۲- بسترسازی جهت اجرای طرح پژوهشی مشترک با دیگر دانشگاه ها
- ۳- ارتقاء رتبه فصلنامه پرستاری سالمندی به رتبه علمی پژوهشی
- ۴-نمایه شدن فصلنامه پرستاری سالمندی در پایگاه علمی scopus و دیگر پایگاه های مورد تایید کمیسیون نشریات علوم پزشکی کشور

۲- انتخاب و تدوین استراتژی ها

در این مرحله با استفاده از ماتریس شرایط داخلی (قوت ها و ضعف ها) و همچنین ماتریس شرایط خارجی (فرصت ها و تهدید ها) استراتژی های مناسبی در جهت رسیدن به نقطه مطلوب و اهداف بلند مدت طراحی می شود. در اینجا از چهار استراتژی استفاده می کنیم که شامل:

- ۱- حداکثر استفاده از فرصت ها با در نظر گرفتن نقاط قوت سازمان - استراتژی (SO)
- ۲- استفاده از نقاط قوت برای جلوگیری از تهدیدهای خارجی - استراتژی (ST)
- ۳- استفاده از مزیت های که در فرصت ها نهفته است برای جبران نقاط ضعف موجود- استراتژی (WO)
- ۴- به حداقل رساندن زیان های ناشی از تهدیدها و نقاط ضعف - استراتژی (WT)

S	O	استراتژی از نوع SO
۴-۳-۲-۱	۵-۴-۳-۲-۱	۱- بسترسازی جهت افزایش و بهبود تولیدات علمی
۵-۹-۳	۹-۶-۳-۱	۲- فراخوان، ارائه و نشر تولیدات علمی با دیگر دانشگاه ها
۲-۱-۹-۳	-۱۰-۹ ۸	۳- فراهم کردن شرایط احذ رتبه علمی پژوهشی و نمایه شدن مجله سالمندی در پایگاه های معتبر لاتین
۶-۵-۲	۳-۱۱-۷	۴- تمرکز بیشتر بر روی کیفیت مقالات دریافتی در راستای ارتقاء رتبه فصلنامه سالمندی

S	T	استراتژی از نوع ST
۸-۵-۳-۴	۵-۳-۲-۱	۱- بهبود شوراهای پژوهشی با حضور اعضای هیئت علمی در جهت جلوگیری از پلاژیسم
۳-۸-۱	۹-۸-۷	۲- تخصیص منابع مالی بیشتر به طرح های مشترک جهت ایجاد انگیزه در پژوهشگران
۱۰-۷-۳-۱	۹-۶-۸-۱	۳- بهبود کیفیت داوری مقالات با تقویت بانک داوران فصلنامه پرستاری و ویراستاری علمی دقیق در جهت جلوگیری از پلاژیسم
۳-۶-۱	4-7-5	۴- ایجاد رقابت با دیگر مجلات تخصصی حوزه سالمندی با شرکت در همایش های تخصصی سالمندی و ارتباط مداوم با کمیسیون نشریات وزارت بهداشت

W	O	استراتژی از نوع WO
۵-۶-۴	۳-۲-۱	۱- فراخوان و دادن اعتبار بیشتر به طرح مشترک با افلیشن دانشگاه
۴-۵-۲	۴-۳-۱	۲- تسهیل روند دریافت تا تصویب طرح تحقیقاتی بصورت مدون و علمی
۱۰-۹-۸	۷-۶-۵-۲	۳- تلاش برای اخذ DOI و عضویت در سازمان COP در جهت فراهم شدن ارتقاء رتبه فصلنامه سالمندی
۱۱-۷	-۸-۷-۳ ۱۱-۱۰	۴- فراخوان جذب هیات تحریریه از اساتید با رزومه قوی دیگر دانشگاهها در جهت تقویت هیات تحریریه فصلنامه سالمندی

W	T	استراتژی از نوع WT
۴-۲-۱	۷-۵-۳	۱- پاسخگویی پژوهشگر طرح تحقیقاتی مشترک تنها به یک مرکز
۵-۹-۳	۶-۴-۱	۲- ارتقای کیفیت طرح های تحقیقاتی با برگزاری شورای پژوهشی گروه
۵-۴-۷	۳-۹-۸	۳- فراخوان دریافت مقالات پژوهشی از مراکز علمی و همچنین همایش های حوزه سالمندی در جهت رفع تعداد کم مقالات دریافتی فصلنامه سالمندی
-۱۰-۱۱ ۸-۹	۸-۲-۴	۴- عضویت در سازمان ها و مراکز حمایتی که در حوزه سالمندی فعالیت دارند جهت دریافت مقالات استخراجی از پژوهشهای این موسسات

حوزه اداری و مالی:

۱۱- تحلیل، و شناخت و هدف گذاری:

الف) تجزیه و تحلیل وضع موجود:

این دانشکده با دانشکده بهداشت در یک ساختمان مشترک قرار دارند، بنابراین به همین دلیل واحدهای حسابداری، کارپردازی، دبیرخانه و انبار بصورت مشترک متمرکز است. این دانشکده از نظر فضای فیزیکی اداری و فضای آموزشی با کمبود اتاق و کلاس مواجه است ضمن آنکه دارای پست های سازمانی بلا تصدی است که می توان بصورت قراردادی یا فراخوان جذب و استخدام در سال های آتی کمبود نیروی انسانی در بخش اداری و مالی و آموزشی مرتفع گردد. همچنین فضای فیزیکی محوطه اطراف دانشکده از نظر فضای سبز، پارکینگ خودرویی دارای ضعف ها و قوت ها است که می توان با برنامه ریزی و جذب اعتبار رضایت مندی اعضای هیات علمی، کارکنان و دانشجویان فراهم آورد. تعدا کل اتاق های موجود حوزه اداری و مالی ۵ اتاق است که فقط ۲ اتاق به صورت مستقل در اختیار دانشکده پرستاری و مامایی می باشد.

الف) شناسایی عوامل داخلی

عوامل داخلی مؤثر

با استفاده از ماتریس ارزیابی داخلی موضوعات مختلف را شناسایی و روابط بین آمارها ارزیابی می شود و به ارائه راه حل هایی برای آنها می پردازیم در این قسمت مورد توجه و بررسی قرار گرفته و تحت عنوان نقاط قوت و ضعف به شرح ذیل تقسیم بندی شده است.

نقاط قوت(S):

۱. همدلی و هم فکری مسئولین دانشکده جهت استقلال فضای فیزیکی دانشکده
۲. وجود نیروی انسانی مجرب و کار آزموده
۳. وجود فضای مناسب جهت احداث کلاس یا سالن امتحانات
۴. زیر ساخت کافی جهت ساخت فضای سبز و محوطه سازی وجود دارد

نقاط ضعف(T):

۱. تداخل دانشکده بهداشت و پرستاری مامایی در یک ساختمان
۲. عدم اشتغال نیروی اداری و مالی در محل پست سازمانی دانشکده
۳. کمبود فضای فیزیکی کلاس های آموزشی و اداری و مالی
۴. عدم پارکینگ خودرویی

توضیحات	امتیاز وزن دار - نمره	رتبه ۱-۴	ضریب	ماتریس عوامل مؤثر داخلی
نقاط قوت (s)				
	۴۸	۳	۰/۰۱۶	S1-همدلی وهم فکری مسئولین دانشکده جهت استقلال فضای فیزیکی دانشکده
	۲۴	۳	۰/۰۸	S2- وجود نیروی انسانی مجرب و کار آزموده
	۱۰	۲	۰/۰۵	S3- وجود فضای مناسب جهت احداث کلاس یا سالن امتحانات
	۱۰	۲	۰/۰۵	S4- زیر ساخت کافی جهت ساخت فضای سبز و محوطه سازی وجود دارد
نقاط ضعف ها (w)				
	۸۰	۴	۰/۰۲۰	W1-تداخل دانشکده بهداشت و پرستاری مامایی در یک ساختمان
	۴۸	۳	۰/۰۱۶	W2-عدم اشتغال نیروی اداری و مالی در محل پست سازمانی دانشکده
	۵۷	۳	۰/۰۱۹	W3- کمبود فضای فیزیکی کلاس های آموزشی و اداری و مالی
	۱۲	۲	۰/۰۶	W4-عدم پارکینگ خودروی
	۱۰	۲	۰/۰۵	W5- کمبود محیط و محل استراحت دانشجویی
	۲/۹۹	-	۱=۱۰۰	جمع

ج) شناسایی عوامل خارجی

عوامل خارجی مؤثر

هدف این مرحله شناسایی فرصت ها و تهدیدهایی در محیط خارجی است که با آن مواجه ایم در این راستا عوامل استراتژیک خارجی (فرصت ها ، تهدیدها) براساس مطالعات و مشاهدات انجام شده و بررسی وضعیت ، مجموعه فرصتها و تهدیدها موجود و مؤثر به صورت زیر قابل ترسیم می باشد:

فرصت ها(O):

۱. امکان فراخوان نیروهای اداری و مالی که دارای پست سازمانی می باشند

۲. امکان جذب پرسنل اداری و مالی و آموزشی باتوجه به پست خالی چارت دانشکده

۳. امکان افزایش جذب نیروی هیات علمی و تکمیل کادر آموزشی

۴. امکان بستر مناسب جهت ساخت ۴ کلاس آموزشی

۵. ساخت پارکینگ خودروی

تهدیدها (T):

۱. عدم نگرش مثبت کافی مسئولین دانشگاه در جهت مستقل بودن دانشکده از دانشکده بهداشت
۲. کاهش امتیازات ارتقاء ارزشیابی دانشکده بدلیل کمبود فضای فیزیکی
۳. امکان عدم موافقت مجوز رشته های دیگر ارشد پرستاری و مامایی
۴. عدم طرح مناسب و کارآمد فضای فیزیکی محوطه در محیط اطراف دانشکده
۵. عدم انگیزش کافی جهت استقلال حوزه اداری و مالی در مسئولین دانشگاه

توضیحات	امتیاز وزن دار- نمره	رتبه ۱-۴	ضریب	ماتریس عوامل موثر داخلی
فرصت ها (O)				
	۶۰	۴	۰/۰۱۵	O1- امکان فراخوان نیروهای اداری و مالی که دارای پست سازمانی می باشند
	۳۶	۳	۰/۰۱۲	O2- امکان جذب پرسنل اداری و مالی و آموزشی با توجه به پست خالی چارت دانشکده
	۲۰	۲	۰/۰۱۰	O3- امکان افزایش جذب نیروی هیات علمی و تکمیل کادر آموزشی
	۱۴	۲	۰/۰۰۷	O4- امکان بستر مناسب جهت ساخت ۴ کلاس آموزشی
	۶	۱	۰/۰۰۶	O5- ساخت پارکینگ خودروی
تهدیدها (T)				
	۳۹	۳	۰/۰۱۳	T1- عدم نگرش مثبت کافی مسئولین دانشگاه در جهت مستقل بودن دانشکده از دانشکده بهداشت
	۲۴	۲	۰/۰۱۲	T2- کاهش امتیازات ارتقاء ارزشیابی دانشکده بدلیل کمبود فضای فیزیکی
	۱۸	۲	۰/۰۰۹	T3- امکان عدم موافقت مجوز رشته های دیگر ارشد پرستاری و مامایی
	۳۳	۳	۰/۰۱۱	T4- عدم طرح مناسب و کارآمد فضای فیزیکی محوطه در محیط اطراف دانشکده
	۵	۱	۰/۰۰۵	T5- عدم انگیزش کافی جهت استقلال حوزه اداری و مالی در مسئولین دانشگاه
	۲/۶۵	-	۱=۱۰۰	جمع

د) هدف گذاری

با توجه به بررسی وضعیت موجود از حوزه اداری و مالی و ارزیابی قوت ها و ضعف های داخلی و همچنین فرصت ها و تهدید های خارجی میتوان اهداف زیر را برای حوزه اداری و مالی پیشنهاد داد :

- ۱- احیاء حوزه اداری و مالی دانشکده
- ۲- بهبود فضای فیزیکی محوطه
- ۳- مستقل بودن فضای فیزیکی دانشکده و تفکیک آن از دانشکده بهداشت
- ۴- توسعه فضای آموزشی دانشکده

۲- انتخاب و تدوین استراتژی ها

در این مرحله با استفاده از ماتریس شرایط داخلی (قوت ها و ضعف ها) و همچنین ماتریس شرایط خارجی (فرصت ها و تهدید ها) استراتژی های مناسبی در جهت رسیدن به نقطه مطلوب و اهداف بلند مدت طراحی می شود. در اینجا از چهار استراتژی استفاده می کنیم که شامل:

- ۱- حداکثر استفاده از فرصت ها با در نظر گرفتن نقاط قوت سازمان (استراتژی SO)
- ۲- استفاده از نقاط قوت برای جلوگیری از تهدیدهای خارجی (استراتژی ST)
- ۳- استفاده از مزیت های که در فرصت ها نهفته است برای جبران نقاط ضعف موجود (استراتژی WO)
- ۴- به حداقل رساندن زیان های ناشی از تهدیدها و نقاط ضعف (استراتژی WT)

S	O	استراتژی از نوع SO
۳-۲-۱	۵-۳-۱	۱- ایجاد همدمی و هم فکری مسئولین دانشکده جهت امکان جابجایی دانشکده بهداشت و ایجاد فضای آموزشی و اداری .
۴-۳-۲	۲-۱	۲- امکان فراخوان نیروی اداری و مالی که دارای پست سازمانی می باشند (باتوجه به وجود نیروی انسانی مجرب و کارآزموده)
-۴-۳	۵-۳-۲-۱	۳- امکان جذب پرسنل اداری و مالی
۴-۲-۱	۵-۳	۴- ساخت ۴ کلاس آموزشی یا سالن امتحانات بصورت سبک سازی با توجه به امکان بستر مناسب
۴-۲-۱	۵	۵- ساخت پارکینگ خودروی با توجه به فضای فیزیکی محوطه کافی

S	T	استراتژی از نوع ST
۴-۳-۲-۱	۵-۳-۱	۱- تلاش در جهت ایجاد فضای فیزیکی مستقل اختصاص یافته به دانشکده از بدو تأسیس (ترجیح نگرش منفی مسئولین دانشگاه)
۳-۱	۳-۲-۱	۲- ایجاد نگرش مثبت مسئولین دانشکده جهت توسعه فضای فیزیکی آموزشی و در نتیجه افزایش امتیازات ارزشیابی دانشکده
۲-۱	۵-۳-۱	۳- جذب نیروی انسانی توانمند جهت بهبود فضای فیزیکی محوطه در نتیجه افزایش رضایت مندی دانشجویان و ارباب رجوع
۴-۲-۱	۵-۳	۴- طراحی طرح مناسب با توجه به فضای مناسب کافی جهت ساخت فضای سبز

W	O	استراتژی از نوع WO
۴-۲	۲-۱	۱- امکان فراخوان نیروهای اداری و مالی (دارای پست سازمانی که در واحدهای دیگر مشغول کارند
۳-۱	۵-۴-۲-۱	۲- امکان جابجایی دانشکده بهداشت یا پرستاری باتوجه به تداخل هر دو دانشکده در یک ساختمان
۳-۱	۳	۳- امکان بستر مناسب جهت ساخت ۴ کلاس آموزشی با توجه به کمبود فضای فیزیکی کلاس های آموزشی
۵-۴-۳-۱	۴	۴- ساخت پارکینگ خودروی با توجه به عدم وجود پارکینگ خودروی

W	T	استراتژی از نوع WT
۵-۴-۳-۱	۵-۴-۲-۱	۱- تلاش و جدیت در ایجاد نگرش در مسئولین دانشگاه جهت استقلال دانشکده پرستاری و مامایی با توجه به تداخل دو دانشکده پرستاری مامایی و بهداشت .
۵-۴-۳-۱	۵-۴-۲-۱	۲- تلاش در بهبود فضای فیزیکی آموزشی جهت امکان مجوز رشته های دیگر
۵-۴-۳-۱	۵-۴-۲-۱	۳- تلاش در ایجاد و ساخت محیط استراحت دانشجویی و رضایت مندی آنان

۳- اجرای برنامه استراتژیک:

✓ بر اساس برنامه عملیاتی به صورت سالیانه انجام خواهد شد.

۴- ارزیابی برنامه استراتژیک:

✓ بر اساس برنامه عملیاتی به صورت سالیانه انجام خواهد شد، اما محور ارزشیابی با توجه به شاخص های

ذیل می باشد:

جدول توسعه دانشکده با توجه به شاخص های طرح تحول نظام آموزش

شاخص	۱۳۹۵	۱۳۹۶	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰	
تعداد دانشجویان دانشکده (کارشناسی و کاردانی)	۴۲۰	۴۴۰	۴۵۰	۴۶۰	۴۷۰	۴۸۰	
تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی	۴۰	۵۰	۶۰	۷۰	۸۰	۹۰	
تعداد دانشجویان پردیس (خودگردان)	۲	کارشناسی	۱۰	۱۵	۲۵	۳۵	۴۵
		ارشد	۱۰	۱۵	۲۰	۳۰	۴۵
تعداد دانشجویان خارجی	-	-	۳	۵	۷	۱۰	
تعداد رشته -مقطع دانشکده	۳	۳	۳	۳	۴	۴	
تعداد رشته های کارشناسی ارشد و دکترا	۲	۲	۳	۴	۴	۴	
تعداد مراکز تحقیقات	-	-	-	-	-	۱	
تعداد اعضای هیئت علمی	۱۰	۱۴	۱۸	۲۴	۳۰	۴۰	
تعداد کارمندان	۱۲	۱۴	۱۶	۱۸	۲۰	۲۴	
تعداد اعضای هیئت علمی با مرتبه استاد	-	-	-	۱	۱	۲	
تعداد اعضای هیئت علمی با مرتبه دانشیار	-	۲	۲	۳	۳	۴	

فضای فیزیکی جداگانه دانشکده پرستاری و مامایی	فضای فیزیکی جداگانه دانشکده پرستاری و مامایی	فضای فیزیکی جداگانه دانشکده پرستاری و مامایی	فضای فیزیکی جداگانه دانشکده پرستاری و مامایی	-	-	کل فضای فیزیکی آموزشی و کمک آموزشی	
وجود فضای ورزشی جداگانه برای دانشکده پرستاری و مامایی	-	-	-	وجود کافه و فروشگاه جداگانه برای دانشکده پرستاری و مامایی	-	کل فضای فیزیکی رفاهی و ورزشی	
۲۰-۱	۳۰-۱	۴۰-۱	۵۰-۱	۶۰-۱	۷۰-۱	با احتساب هیئت علمی مستقر	نسبت استاد به دانشجو
۲۰-۱	۲۰-۱	۳۰-۱	۳۰-۱	۴۰-۱	۵۰-۱	بدون احتساب هیئت علمی مستقر	
۳	۲	۲	۱	-	-	تعداد رشته های راه اندازی شده با اولویت نیاز ۱۰ ساله استان	
۱۵	۱۰	۶	۴	۲	۱	تعداد برنامه های کوتاه مدت بر اساس مطالعات نیاز سنجی استان	