

به نام خدا



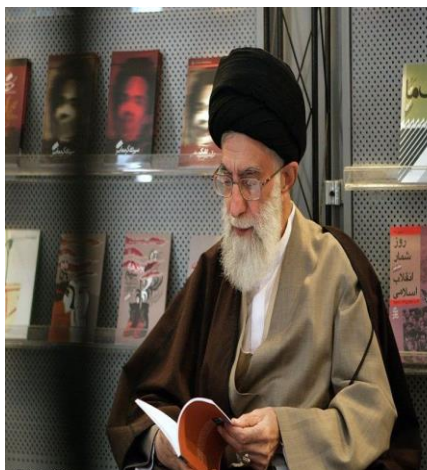
دانشکده پرستاری و مامایی

برنامه راهبردی

بهمن ۱۴۰۰

شناسنامه سند

عنوان پروژه: برنامه راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی	
نوبت ویرایش: اول	تاریخ: بهمن ماه ۱۴۰۰
کارفرما و مجری: دانشکده پرستاری و مامایی	
دبیر پروژه و هماهنگ کننده: خانم دکتر رفعت رضاپور نصرآباد	
نویسندگان: خانم دکتر رفعت رضاپور نصرآباد، خانم رقیه کیخا	
اعضا گروه بازنگری: خانم دکتر فروزان آتش زاده شوریده، خانم دکتر ماهرخ دولتیان، خانم دکتر رقیه اسماعیلی، خانم دکتر پرستو اوجیان، خانم دکتر مهناز ایلخانی، خانم دکتر رفعت رضاپور نصرآباد، آقای دکتر هومان منوچهری، آقای دکتر همایون بنادرخشان، خانم دکتر فتانه قدیریان، آقای دکتر سعید قاسمی، خانم سحر عابدینی، خانم دکتر الهام زارع، خانم دکتر اعظم شیرین آبادی فراهانی، خانم رقیه کیخا، آقای دکتر حسین زاهدنژاد، آقای حسین شیری، خانم میترا بیدار مغز	
آدرس: تهران - خ ولیعصر - نبش بزرگراه آیت اله هاشمی رفسنجانی - دانشکده پرستاری و مامایی	
تمامی حقوق این سند متعلق به دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی می باشد. هر نوع تکثیر یا چاپ تمام و یا بخشهایی از این گزارش به صورت نوشتاری یا الکترونیکی بدون کسب اجازه از آن دانشکده ممنوع است. نقل مطالب با استناد به مشخصات کامل گزارش بلامانع است.	



- برنامه یعنی قالب حرکت عمومی کشور. برنامه، جهت‌گیری در همه مسائل است و اهتمام لازم دارد.
- اگر برنامه‌ریزی نکنیم، کار بی‌برنامه به سامان نخواهد رسید. بعد از آن که برنامه‌ریزی کردیم، اگر همت و حرکت نکنیم، به مقصد نخواهیم رسید.
- تا چشم‌انداز را برای خود تعریف نکنیم، هیچ کار درستی صورت نخواهد گرفت.
- برنامه، هم هماهنگی و هم‌افزایی ایجاد میکند، هم زنجیره‌ی برنامه‌ها ما را به اهداف چشم‌انداز میرساند.
- اعتقاد این است که باید برنامه‌ریزی کرد و چشم‌انداز درست کرد و آماده شد برای حرکت.

رحم الله إمرأ علم من أين و في أين و إلى أين

خدا رحمت کند کسی را که بدانند که از کجا آمده؟ و در کجاست؟ و به کجا می رود؟

امام علی (ع)

پیشگفتار:

در عصری که از آن با تعبیری همچون عصر اطلاعات، جهانی شدن، عصر سیستم‌ها و پیچیدگی‌ها، عصر خردورزی، عصر دیجیتال و ناپیوستگی‌ها یاد شده و آهنگ تغییرات دائمی رو به افزایش است، پیچیدگی مسائلی که در برابر ما قرار دارند نیز افزایش یافته است. مواجهه با این تغییرات و پیچیدگی‌ها، نیازمند تفکری پویا، راهبردی و سیستمی است که بتواند در تطابق با این تغییرات و سازگاری با آن به سازمان کمک نماید. تغییر و تحولاتی که در چند دهه اخیر در تمامی شئون علمی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی پدیدار شده است، بیش از پیش بر اهمیت نقش نظام‌های آموزشی خصوصاً آموزش عالی و دانشگاه‌ها افزوده است، به طوری که امروزه تغییر برای آموزش عالی و مؤسسات آن، نه یک فرصت، بلکه یک ضرورت است. چالش‌های جدید و محیط در حال تغییر، اهمیت توجه به برنامه‌ریزی راهبردی و تفکر برنامه‌ریزی شده را دو چندان نموده است. همگامی با این تغییرات، مستلزم درک پدیده‌هایی همچون تغییر سریع، رقابت پذیری، عدم قطعیت و افزایش خطر از دست رفتن بقای سازمانی است. مدیریت دانشگاهی، با پذیرفتن پیچیدگی و پویایی سیستم دانشگاهی، باید به طور دائم در پی درک حالاتی باشد که دانشگاه به خود می‌گیرد تا بتواند وضعیت آن را با توجه به شرایط پیرامونی و درونی آن، در جهت اثربخشی و موفقیت بیشتر بهبود بخشد. مطالعات تطبیقی در حوزه آموزش عالی نشان می‌دهد، دانشگاه‌هایی موفق‌اند که از یک چرخه زندگی دانشگاهی، یعنی نظام برنامه‌ریزی و توسعه، نگهداری، ارزشیابی و اعتبارسنجی و نظام تولید و توزیع برخوردار باشند. همچنین دارای ویژگی‌هایی باشند که آن‌ها را از سایر دانشگاه‌ها متمایز می‌کند. یکی از این ویژگی‌ها، پایه‌گذاری نگرش و فلسفه پایدار و سازگار در قالب یک برنامه راهبردی می‌باشد. در برنامه ریزی راهبردی تأکید اساسی بر اهمیت آینده سازمان است. مهارت در بررسی محیط و پویایی آن در واکنش به تغییرات محیطی، تعیین خواهد کرد که افراد کارآمد، چه کسانی هستند و کدام سازمان می‌تواند به حیات خود ادامه دهد. لذا برآن هستیم تا با ارائه برنامه راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی طی یک طرح مطالعاتی، ضمن تعیین موقعیت استراتژیک دانشکده، در جهت تبیین و توسعه آموزش و تحقیقات در حوزه پرستاری با هدف ارتقاء سلامت فرد و جامعه و نیز توسعه تولید شواهد علمی که از رهنمودهای مقام معظم رهبری می‌باشد، اقدام موثر و سازنده ای انجام دهیم.

معرفی دانشکده پرستاری و مامایی:

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی از ادغام تعدادی از مدارس پرستاری، مامائی و بهیاری وابسته به وزارت بهداری، شیر و خورشید سابق، دانشگاه شهید بهشتی و مجتمع علوم پیراپزشکی تشکیل یافته است و بیش از هفتاد سال از قدمت فعالیت آن می گذرد. تاریخ آغاز فعالیت قدیمی ترین مدرسه پرستاری این دانشکده به سال ۱۳۲۶ باز می گردد. اسامی واحدهای پرستاری، مامائی و بهیاری ادغام یافته شامل: مدرسه پرستاری آزاده، مدرسه پرستاری بانو اشرفیان، مدرسه پرستاری دانشگاه شهید بهشتی همراه با دو رشته اتاق عمل و هوشبری، واحد پرستاری مجتمع علوم پیراپزشکی و مدارس پرستاری قلب، طرفه، سمیه و شهید جعفر ملک می باشد. مدارس مامائی این دانشکده شامل واحدهای مامائی وابسته به وزارت بهداری، دانشگاه شهید بهشتی و مجتمع علوم پیراپزشکی میباشد. همچنین آموزشگاههای بهیاری این دانشکده شامل آموزشگاه حضرت فاطمه، حضرت زینب، حضرت رقیه، آزاده، اهورا، بانو اشرفیان، بزرگمهر، بهداری کل راه ها، بوعلی، جرجانی، حمایت مادران، رازی، راه آهن، سعادت آباد، سجاد، سمیه، شهداء، شهید بهشتی، شهید جعفر ملک، طالقانی، طرفه، فرحناز سابق و لقمان حکیم می باشد.

در حال حاضر دانشکده پرستاری و مامائی در خیابان ولیعصر، نبش بزرگراه آیت اله هاشمی رفسنجانی، مجتمع نیایش واقع است و در رشته های پرستاری در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد شامل گرایش های داخلی- جراحی، کودکان، بهداشت جامعه، روانپرستاری، مدیریت، اورژانس، سالمندی، مراقبتهای ویژه و مراقبتهای ویژه نوزادان) از سال ۱۳۶۳ و دکترای تخصصی (از سال ۱۳۸۱)، مامایی در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترای تخصصی بهداشت باروری (از سال ۱۳۸۵)، اتاق عمل و هوشبری در مقطع کارشناسی به آموزش و تربیت دانشجویان اهتمام ورزیده است.

ریاست دانشکده در حال حاضر برعهده خانم دکتر فروزان آتش زاده شوریده، دکترای تخصصی پرستاری میباشد.

از نظر ساختاری دانشکده دارای معاونت های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی دانشجویی و پشتیبانی و همچنین واحدهای اداری، مالی و آموزشی، واحد آموزش مداوم، بسیج و انجمن اسلامی دانشجویان و شورای صنفی میباشد.

دانشکده جمعا دارای ۷ گروه آموزشی شامل گروه های مدیریت و روانپرستاری، کودکان، داخلی جراحی، بهداشت جامعه، مامایی، اتاق عمل و هوشبری و گروه علوم پایه می باشد. رشته های تحصیلی دانشکده در حال حاضر شامل رشته های پرستاری، مامائی، هوشبری و اتاق عمل میباشد.

دانشکده جمعا دارای ۶۱ عضو هیات علمی و آموزشی تمام وقت می باشد.

امکانات آموزشی دانشکده شامل ۴۰ کلاس درس، کتابخانه، دو سالن آمفی تئاتر، سمعی بصری، اتاق پراتیک، آزمایشگاه های میکروب شناسی، انگل شناسی، فیزیولوژی، شیمی، بیوشیمی می باشد.

دفاتر، شوراها و کمیته هایی که در دانشکده وجود دارد به شرح ذیل می باشد:

1- شورای آموزشی و تحصیلات تکمیلی: متشکل از ریاست دانشکده، معاونین آموزشی و پژوهشی، فرهنگی دانشجویی و پشتیبانی، مسئول EDO، مسئول واحد تحصیلات تکمیلی، رئیس اداره آموزش و مدیران گروه های آموزشی می باشد که جهت رسیدگی به مشکلات و مسائل آموزشی دانشکده و دانشجویان بصورت ماهیانه تشکیل جلسه میدهند.

- 2- شورای ارزشیابی: اعضاء این شورا عبارت از رئیس دانشکده، معاون آموزشی و پژوهشی و مدیران گروههای آموزشی است که ارزیابی علمی داوطلبین استخدام و تبدیل وضعیت اعضاء آموزشی به هیات علمی را بعهده دارد.
- 3- دفتر آموزش مداوم: برگزاری دوره های آموزشی مورد نیاز جهت کادر آموزشی از قبیل دوره های دیالیز، CCU و ICU و غیره بعهده این واحد میباشد.
- 4- دفتر توسعه آموزش یا EDO: به منظور توانمندسازی اساتید و اعضا هیات علمی در جهت ارتقا کیفیت فرایند یاددهی- یادگیری در مقاطع مختلف تحصیلی
- 5- کمیته منتخب هیات علمی: که در مورد اعضاء هیات علمی و بررسی ارتقاء آنان تصمیم گیری مینماید.
- 6- کمیته پژوهشی دانشکده: متشکل از ۱۲ نفر است و درمورد واحدهای پژوهشی، پایان نامه های کارشناس ارشد، سمینارها و کارگاه های آموزشی و کنفرانس هاس علمی و انتشارات دانشکده برنامه ریزی و تصمیم گیری مینماید .
- در حال حاضر کمیته تحقیقات دانشجویی، واحد بسیج دانشجویی، شورای صنفی دانشجویان و انجمن اسلامی نیز بصورت واحدهای مجزا در دانشکده فعالیت دارند.

واژگان کلیدی:

چشم انداز (Vision): شرایط وقوع و تحقق رسالت سازمانی را به نمایش گذاشته و باعث ایجاد انگیزه در مجموعه و دریافت

کنندگان خدمات می گردد.

رسالت (Mission): مشخص کننده فلسفه وجودی سازمان بوده و شامل اهداف، وظایف اصلی، ویژگی ها و ارزش های حاکم

بر آن سازمان می باشد.

ارزشها (Values): مجموعه قوانین ثابت و غیر متغیری است که کل استراتژی ها بر مبنای آنها شکل گرفته و در تمام طول

زمان اجرا، با تکیه و نگاه بر آنها استراتژی ها به اجرا گذاشته می شوند.

نقاط قوت (Strengths): مجموعه منابع و توانمندی های داخل سازمانی است که سازمان را در جهت نیل به اهداف خود

یاری می نماید.

نقاط ضعف (Weaknesses): مجموعه ای از عوامل داخل سازمانی است که مانع از تحقق اهداف سازمان می گردند.

فرصت (Opportunities): مجموعه ای از امکانات بالقوه خارج از سازمان که در صورت بهره گیری از آنها توانمندی های

سازمان افزایش خواهد یافت .

تهدید (Threats): مجموعه ای از عوامل مؤثر و مداخله گر خارج از سازمان که مانع از اجرای برنامه ها و تحقق اهداف سازمان

می گردند.

عوامل داخلی (SW): مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان را عوامل داخلی گویند

عوامل خارجی (OT): مجموعه فرصت ها و تهدیدهای سازمان را عوامل خارجی گویند

استراتژی (Strategy): مجموعه ای از راه ها که باعث رساندن سازمان به اهداف از پیش تعیین شده خود میشوند.

استراتژی های SO: استراتژی هایی که با استفاده از نقاط قوت در جهت بهره گیری از فرصت ها تدوین می شوند

استراتژی های ST: استراتژی هایی که باعث کنترل تهدیدها یا تبدیل آنها به فرصت می شوند.

استراتژی های WO: استراتژی هایی که جهت استفاده از فرصت ها و رفع کمبودها تدوین می شود

استراتژی های WT: استراتژی هایی که سازمان را در برابر تهدیدها حفظ کرده و توانمندی سازمان را جهت کنترل یا تبدیل

تهدید به فرصت افزایش می دهند.

اسناد فرادستی:

شکل 1، فهرست اسناد فرادستی ناظر بر حوزه توسعه آموزش و پژوهش پرستاری را نشان میدهد که در فرایند تدوین برنامه راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی مورد توجه قرار گرفته اند.



روش کار:

جهت دستیابی هر سازمان به اهداف و مقاصد خود، تدوین برنامه راهبردی که شامل سه بخش تدوین، اجرا و ارزیابی استراتژی ها می باشد، ضروری است. لذا به منظور تدوین برنامه راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، بعد از تشکیل پانل خبرگان و شورای راهبردی که شامل افرادی از بخشها و واحدهای مختلف دانشکده، از جمله هیات رئیسه دانشکده، گروه های آموزشی، واحد اداری و مالی، واحد آی تی و پشتیبانی بود، اقدام به تدوین برنامه راهبردی نمودیم.

در تدوین برنامه راهبردی، ضمن تشکیل جلسه و نظرسنجی های انجام شده از اعضا پانل خبرگان، چشم انداز، رسالت و اهداف سازمان تدوین شده و عوامل خارجی و داخلی مورد بررسی قرار گرفت. سپس فرصت ها، تهدیدها، قوت ها و ضعف های دانشکده و نیز موضوعات استراتژیک حیاتی (CSI) Critical Strategic Issues مربوط به وظایف اصلی دانشکده یعنی آموزش و پژوهش مشخص شده و ضمن تعیین موقعیت استراتژیک دانشکده، راهبردهای سازمان در ابعاد مشخص شده، تعیین شد. بعد از آن، فرایندهای لازم به منظور دستیابی و اجرای هر یک از راهبردها در راستای چشم انداز و اهداف سازمان مشخص شد و در نهایت برای دستیابی و اجرای هر یک از فرایندهای تعیین شده، برنامه عملیاتی تدوین شد. جهت تدوین ماتریس برنامه ریزی راهبردی دانشکده، خلاصه ای از اقدامات انجام شده اعم از بیانیه های رسالت، ارزش های حاکم، اهداف و عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت ها و تهدیدها) به همراه جدول نظر سنجی در اختیار اعضای شورای راهبردی و پانل خبرگان قرار گرفت.

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی:

- رسالت دانشکده پرستاری و مامایی به عنوان دانشکده الگو در سطح کشور، بر اساس اصول و ارزشهای دانشگاه نسل سوم و چهارم، تربیت دانشجویانی متعهد، ماهر، خلاق و کارآفرین، مسئولیت پذیر و پاسخگو در سطوح کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری می باشد به نحوی که بتوانند خدمات خود را در حوزه های مختلف مراقبت بالینی، آموزش، پژوهش و مدیریت جامعه نگر، با کیفیت و مبتنی بر شواهد، بر اساس نیازهای واقعی جامعه و منطبق با استانداردهای روز جهانی در سطوح مختلف سلامت و در عرصه های گوناگون به جامعه هدف در سطح ملی و بین المللی ارائه نمایند. این دانشکده با ترویج فرهنگ ایثار و از خودگذشتگی، مبتنی بر آموزه های دینی و اسلامی و تسری آن در تمام سطوح آموزشی و پژوهشی، فضایی را فراهم می نماید که دانش آموختگان علاوه بر ارائه خدمات اخلاقی و با کیفیت، با مشارکت در سطوح مختلف سیاستگذاری در نظام سلامت، در ارتقا کیفیت خدمات پرستاری و مامایی تاثیر گذار باشند.

- دانشکده پرستاری و مامایی بعنوان یکی از بزرگترین مراکز آموزش و توسعه رشته های پرستاری، مامایی، اتاق عمل و هوشبری، آموزش مبتنی بر یادگیرنده و خدمات مشتری محور برای رفع نیازهای منطقه ای و ملی را بر عهده دارد. این دانشکده همراستا با اصول و ارزش های دانشگاه نسل سوم و چهارم، پرورش پرستاران، ماماها، کارشناسان اتاق عمل و

هوشبری کارآفرین را که نسبت به نیازهای روز افزون جامعه حساس بوده و با مهارت آموزی، ارزش آفرینی و توسعه توانمندیهای فردی و با اتکا بر مهارت های اجتماعی همراه با صیانت از ارزش های والای انسانی، قادر به ارائه بهترین خدمات باشند را در دستورکار خود دارد. از این رو برای تقویت هم افزایی و یکپارچگی بین تحقیق، آموزش و عمل درصدد است تا با ترویج همکاری بین رشته ای و تعاملات بین حرفه ای به بدنه دانش حرفه ای خود بیافزاید.

اهداف راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی:

- ۱- ارتقاء و تعالی عملکرد و رفتار حرفه ای دانشجویان و اساتید بعنوان سرمایه های انسانی
- ۲- ارتقا همکاریهای بین رشته ای و تعاملات بین حرفه ای به منظور بهبود مستمر و تعالی فرایندهای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و مدیریتی و کسب موقعیت برتر در مقایسه با همتایان
- ۳- توسعه پایدار، فناورانه و کارآفرینانه در آموزش و پژوهش به منظور ارائه خدمات متعالی و ارزش آفرین به جامعه
- ۴- بین المللی سازی و آموزش بدون مرز و کسب مرجعیت علمی

چشم انداز:

ایجاد محیطی خلاق، نوآور و فرصت ساز به منظور پرورش و تربیت دانشجویان و اساتیدی کارآفرین همراه با توسعه دانش و مهارتهای فردی و حرفه ای همسو با فرایند توسعه ملی و بین المللی به منظور ایجاد تغییر، پاسخگویی و حل نیازهای واقعی جامعه با رویکرد علمی و نظام یافته.

ارزش ها و باورها:

امام موسی کاظم علیه السلام می فرماید:

ان الله عبادة في الارض، يسعون في حوائج الناس، هم الامنون يوم القيامة (کافی، ج ۲، ص ۱۹۷)
”خداوند در زمین بندگانی دارد که برای برآوردن نیازهای مردم می کوشند؛ اینان ایمنی یافتگان روز قیامت اند.“

با الهام از تعالیم مقدس اسلام و پیامبران الهی که خدمت به مردم را از بزرگترین عبادات می دانند و با بهره گیری از اسناد فرادستی، ارزش ها و اصول حاکم در این برنامه به شرح زیر است:

ارزش ها:

- رعایت ارزشهای دینی، اخلاقی و حرفه ای
- صیانت از حقوق مردم و ارزش های والای انسانی
- عدالت در آموزش
- انسجام اجتماعی و حرفه ای
- حفظ فضیلت و کرامت انسانی
- تامین حداکثر سلامت به مثابه حق

- احترام به مالکیت مادی و معنوی آثار

اصول:

- فراست، دانایی محوری و ارزش آفرینی
- ترویج فرهنگ ایثار و از خود گذشتگی
- پاسخ گویی، تعامل سازنده با جامعه
- همکاری گروهی، آموزش، مهارت آموزی و رشد مستمر حرفه ای و کارآفرینی
- تفکر سیستمی
- تعالی برای کسب بالاترین سطح برتری در آموزش و پژوهش
- اهتمام به خود اتکایی، خود باوری، خلاقیت و نوآوری

جدول شماره ۱ : نقاط قوت و ضعف

ارزیابی عوامل داخلی سازمان IFE

امتیاز	رتبه				ضریب اهمیت	عنوان عامل	ردیف
	ضعف نسبی	ضعف جدی	قوت نسبی	قوت جدی			
	۱	۲	۳	۴			
۰/۰۴	۴				۰.۰۱	وجود اعضای هیأت علمی مجرب و توانمند	۱
۰/۰۳	۳				۰.۰۱	وجود گروه های آموزشی مستقل	۲
۰/۰۴	۴				۰.۰۱	وجود رشته های تحصیلات تکمیلی -پرستاری مراقبت های ویژه، داخلی جراحی، اورژانس و آموزش مامایی	۳
۰/۰۳	۳				۰.۰۱	وجود دانشجویان با انگیزه، توانمند و نخبه در دانشکده	۴
۰/۰۴	۴				۰.۰۱	وجود کمیته ها و انجمن های علمی دانشجویی فعال و علاقه مند	۵
۰/۰۳	۳				۰.۰۱	وجود همکاران توانمند در رده های مدیریتی عالی	۶
۰/۰۴	۴				۰.۰۱	توانایی برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت	۷
۰/۰۳	۳				۰.۰۱	تعهد مسوولین دانشکده به تعالی سازمان و حمایت مناسب مسوولین دانشگاه از فعالیت های دانشکده	۸
۰/۰۴	۴				۰.۰۱	وجود مجله علمی پژوهشی در دانشکده	۹
۰/۰۳	۳				۰.۰۱	دسترسی به اینترنت، وجود سیستم سما، اتوماسیون، نرم افزار تصحیح آزمون ها	۱۰
۰/۰۴	۴				۰.۰۱	اتحاد و صمیمیت کارکنان و ارتباط بسیار صمیمی با دانشکده ها و گروه های آموزشی	۱۱
۰/۰۴	۴				۰.۰۱	وجود اساتید مجرب برای آموزش بالینی دانشجویان در دانشکده	۱۲

۰/۰۳	۳	۰۰۱	وجود مرکز آموزش مهارت های بالینی استاندارد و فعال پرستاری و مامایی	۱۳
۰/۰۳	۳	۰۰۱	وجود کارشناسان با تجربه در حوزه های آموزش و امور اداری و مالی	۱۴
۰/۰۳	۳	۰۰۱	وجود مرکز تحقیقات ناباروری	۱۵
۰/۰۳	۴	۰۰۱	اشتغال به تحصیل تعدادی از اعضای هیات علمی و کارکنان دانشکده	۱۶
۰/۰۳	۳	۰۰۱	وجود کتابخانه مستقل و برخوردار از کتاب های متنوع و تخصصی بروز	۱۷
۰/۰۴	۴	۰۰۱	تخصص های حرفه ای متعدد پرستاری در دانشکده	۱۸
۰/۰۳	۳	۰۰۱	ارائه خدمات آموزشی در حوزه مباحث بین حرفه ای	۱۹
۰/۰۴	۴	۰۰۱	وجود نگرش مثبت مدیران گروه به سمت تخصصی و حرفه ای بودن اساتید	۲۰
۰/۰۴	۴	۰۰۱	وجود کمیته های مختلف آموزشی، پژوهشی، تحصیلات تکمیلی و کمیته های EDO، کمیته تحقیقات وانجمن علمی دانشجویی	۲۱
۰/۰۴	۴	۰۰۱	تعهد و مسئولیت پذیری اکثریت اساتید	۲۲
۰/۰۳	۳	۰۰۱	محل جغرافیایی دانشکده (از جهت دسترسی و نزدیکی به ستاد دانشگاه) و نوساز بودن بنای ساختمان	۲۳
۰/۰۴	۴	۰۰۱	توانمندی اعضای هیات علمی در برگزاری کلاس های آموزشی آنلاین و آشنایی با انواع روش های تدریس آنلاین	۲۴
۰/۰۳	۳	۰۰۱	پیشینه نیک و قدمت دانشکده	۲۵
۰/۰۳	۳	۰۰۱	مکان مناسب جغرافیای و دسترسی آسان در شهر تهران	۲۶

۰/۰۳	۳	۰۰۱	نزدیکی دانشکده به فضای خوابگاه دختران	۲۷
۰/۰۳	۳	۰۰۱	وجود وسایل ایاب و ذهاب برای دانشگاه و اکثر بیمارستان ها	۲۸
۰/۰۳	۳	۰۰۱	انگیزه بالای هیئت علمی برای آموزش و همچنین توسعه فردی) مدارج بالاتر و..	۲۹
۰/۰۴	۴	۰۰۱	گرایش مدیران ارشد به مدیریت استراتژیک	۳۰
۰/۰۳	۳	۰۰۱	وجود سیستم مدیریتی به روز، مشارکتی و پویا	۳۱
۰/۰۳	۳	۰۰۱	وجود اتوماسیون در دانشکده	۳۲
۰/۰۳	۳	۰۰۱	وجود نمازخانه و کتابخانه با فضای مناسب	۳۳
۰/۰۳	۳	۰۰۱	آمار بالای دانشجویان در ادامه تحصیل مقاطع بالاتر و یا اشتغال به کار سریع بعد از فارغ التحصیلی	۳۴
۰/۰۳	۳	۰۰۱	وجود فضای همکاری پویا و مشارکتی بین هیئت رئیسه، گروه های آموزشی، کارکنان و دانشجویان	۳۵
۰/۰۳	۳	۰۰۱	تمام پرسنل حراست و حفاظت فیزیکی دارای تحصیلات عالیه هستند و این برای ارتباط مناسب با اساتید و دانشجویان و کارمندان بسیار ایده آل میباشد	۳۶
۰/۰۳	۳	۰۰۱	در محیط دانشکده وسالنها و کلاسها و محوطه دوربین نصب شده که برای پایش بسیار مفید میباشد و قابلیت ضبط درحافظه بمدت چند ماه را دارد	۳۷
۰/۰۳	۳	۰۰۱	مجموعه حراست و حفاظت تعامل سازنده با هیئت ریسه وزیر مجموعه آنها را دارد. علاوه بر مسؤلیت نظارتی و مستقل حراست	۳۸
۰/۰۳	۳	۰۰۱	اکثر همکاران حراست دارای تجربه	۳۹

			چندین ساله در حراست را دارنده این تجربه باعث انجام وظیفه به نحو احسن میشود	
۰/۰۳	۳	۰۰۰۱	ارتباط حرفه ای درون گروهی و برون گروهی اعضای هیات علمی	۴۰
۰/۰۳	۳	۰۰۰۱	برنامه آموزشی مدون و روشن در زمینه آموزش پرستاری سلامت جامعه	۴۱
۰/۰۴	۴	۰۰۰۱	فعالیت اعضای هیات علمی و دانشجویان در حل و کاهش بحران ها و اپیدمی کشوری همچون بیماری کرونا	۴۲
۰/۰۴	۴	۰۰۰۱	دارا بودن پتانسیل جذب دانشجوی بین الملل	۴۳
۰/۰۴	۴	۰۰۰۱	حرکت به سمت توسعه ارتباطات بین المللی	۴۴
۰/۰۳	۳	۰۰۰۱	روند رو به رشد مدیریت مشارکتی و تضارب آراء	۴۵
۰/۰۴	۴	۰۰۰۱	شروع حرکت گروه در راستای پاسخگویی اجتماعی	۴۶
۰/۰۳	۳	۰۰۰۱	فرایند مستمر پایش و ارزیابی گروه های آموزشی و دانشکده	۴۷
۰/۰۳	۳	۰۰۰۱	تنوع نسلی، دانشی و مهارتی در ترکیب اعضای هیئت علمی گروه های آموزشی	۴۸
۰/۰۳	۳	۰۰۰۱	واسپاری فرایندهای آموزشی و پژوهشی در سطح دانشکده به گروه های آموزشی و وجود استقلال	۴۹

عملکردی			
۵۰	وجود پتانسیل حرکت در جهت ایجاد گفتمان تحول و نوآوری در سطح گروه های آموزشی	۰.۰۱	۳
۱	عدم اعلام برنامه استراتژیک عملیاتی مشخص و شفاف در حوزه توسعه همه جانبه دانشکده	۰.۰۱	۳
۲	کمبود نگاه سیستمی اثر بخش مدیریت هزینه در دانشگاه و اولویت بخش درمان و بهداشت بر آموزش	۰.۰۱	۳
۳	چارت تشکیلاتی ضعیف و ناقص و عدم تناسب آن با اهداف توسعه ای دانشگاه و دانشکده	۰.۰۱	۲
۴	عدم توجه به نیروهای غیر هیات علمی در فضای عملکردی دانشکده	۰.۰۱	۲
۵	عدم وجود انگیزه کافی همکاران غیر هیات علمی با توجه به دیدنامناسب مقامات مافوق مدیریتی دانشکده	۰.۰۱	۱
۶	نبود فضای مناسب آموزشی و کمبود فضای فیزیکی	۰.۰۱	۲
۷	بازنشستگی اعضای هیات علمی و غیر هیات علمی توانمند در پنج سال اخیر	۰.۰۱	۲
۸	کمبود فضای مناسب و در شأن اعضای هیات علمی و مربیان در مراکز آموزشی و درمانی و مراکز بهداشتی	۰.۰۱	۴
۹	عدم تخصیص بودجه مشخص برای توسعه آموزش در دانشکده	۰.۰۱	۲
۱۰	تحمیل وظایف متعدد به اعضای هیات علمی وتأثیر منفی آن به آموزش	۰.۰۱	۳
۱۱	مشخص نبودن شاخص های کلیدی عملکرد در دانشگاه و به تبع آن دانشکده	۰.۰۱	۲

۰/۰۱	۱	۰۰۱	کمبود تجهیزات و محدودیت فضای مرکز مهارت های بالینی در دانشکده	۱۲
۰/۰۲	۲	۰۰۱	عدم توزیع عادلانه امکانات بین رشته های مختلف دانشگاه و کمبود فضای مناسب در مراکز آموزشی و درمانی برای دانشجویان	۱۳
۰/۰۱	۱	۰۰۱	نبود انگیزه لازم برای آموزش بالینی در بین همکاران هیأت علمی	۱۴
۰/۰۲	۲	۰۰۱	نامناسب بودن سیستم ارزشیابی اساتید و مربیان	۱۵
۰/۰۱	۱	۰۰۱	پایین بودن سرعت اینترنت دانشکده	۱۶
۰/۰۳	۳	۰۰۱	کمبود کارشناس رسمی در اداره آموزش، گروه و EDO	۱۷
۰/۰۲	۲	۰۰۱	فقدان و کمبود هیأت علمی تمام وقت در گروه اتاق عمل و	۱۸
۰/۰۱	۱	۰۰۱	ناکافی بودن تولیدات علمی پژوهشی دانشکده	۱۹
۰/۰۲	۲	۰۰۱	ضعف در تسلط به زبان انگلیسی در امر آموزش بین الملل	۲۰
۰/۰۱	۱	۰۰۱	کمبود تجهیزات آموزشی، مانکن و کامپیوتر در سایت دانشکده، اتاق دانشجویان ارشد و اساتید در مراکز آموزشی درمانی	۲۱
۰/۰۲	۲	۰۰۱	کمبود اساتید با تجربه بالینی	۲۲
۰/۰۲	۲	۰۰۱	بالا بودن نسبت دانشجو به استاد در تمام گروه های آموزشی	۲۳
۰/۰۲	۲	۰۰۱	زیاد بودن تعداد واحدهای ارائه شده توسط اساتید (۳۰-۴۵ واحد)	۲۴
۰/۰۲	۲	۰۰۱	محدود بودن فضای فیزیکی و امکانات آموزشی در حیطه های دفاتر کار و اسکیل لب ها	۲۵
۰/۰۲	۲	۰۰۱	محدود بودن زمان جهت فعالیت های پژوهشی	۲۶
۰/۰۲	۲	۰۰۱	عدم وجود منابع مالی در خصوص ارتقا بسترهای آموزشی	۲۷

۰/۰۲	۲	۰۰۱	عدم تجهیز کتابخانه (به جهت منابع غنی انگلیسی و ساعت کار محدود)	۲۸
۰/۰۲	۲	۰۰۱	نبود بودجه جهت بازسازی فضای فیزیکی و ایجاد امکانات رفاهی جهت دانشجویان (اینترنت وایفای و پر سرعت، امکانات تفریحی (بوفه در فضای باز، وجود نیمکت و آلاچیق های کافی، ...)	۲۹
۰/۰۲	۲	۰۰۱	نبود بودجه جهت ایجاد امکانات رفاهی اعضای هیات علمی (اتاق مطالعه اساتید، اتاق استراحت اساتید، اینترنت وایفای و پرسرعت، امکانات کافی جهت برگزاری کلاس های آنلاین، ...)	۳۰
۰/۰۲	۲	۰۰۱	کمبود نیروی انسانی در کادر اداری و آموزش دانشکده	۳۱
۰/۰۱	۱	۰۰۱	عدم انگیزه ادامه تحصیل در دانشجویان در بعضی از رشته ها	۳۲
۰/۰۲	۲	۰۰۱	عدم هماهنگی تعداد و فضای کلاس با تعداد دانشجویان	۳۳
۰/۰۱	۱	۰۰۱	امکان ضعیف برگزاری کلاس آنلاین در کلاس های دانشکده در مواقع لزوم	۳۴
۰/۰۱	۱	۰۰۱	عدم وجود تعداد مناسب آسانسور با توجه به تعدد عبور و مرور دانشجویان	۳۵
۰/۰۱	۱	۰۰۱	عدم وجود فضای مناسب برای استراحت دانشجویان در خارج از (کلاس) محدودیت تعداد صندلی	۳۶
۰/۰۱	۱	۰۰۱	فضای مشترک حیاط دانشکده بین .	۳۷

			آزمایشگاه جامع ودانشکده داروسازی وانبار معاونت غذا و دارو و خوابگاه الزهرا و پارکینگ مشترک تداخل وظایف را ایجاد میکنند که گاهی به هوای انجام وظایف توسط دیگری از انجام وظیفه غافل میشویم
۰/۰۱	۱	۰۰۰۱	نداشتن استقلال مالی برای حراست و نیاز به انجام کارهای اضافه برای پرسنل و محدودیت بودجه برای این واحد
۰/۰۱	۱	۰۰۰۱	کمبود دوربین در محوطه بیرونی تا شعاع ۲۰۰ متری بیرون دانشکده بر اساس دستورالعمل حراست کل
۰/۰۱	۱	۰۰۰۱	تصاحب رشته پرستاری سالمندی و برخی از دروس مربوط به گروه (همچون مراقبت در منزل و آموزش به مددجو) توسط سایر گروه های دانشکده
۰/۰۱	۱	۰۰۰۱	کمبود تجهیزات و امکانات علمی، پژوهشی و رفاهی
۰/۰۱	۱	۰۰۰۱	بکار گیری اعضای هیات علمی گروه در کارهای اجرایی، وقت گیر و بی ارتباط با شرح وظایف اعضای هیات علمی
۰/۰۱	۱	۰۰۰۱	عدم Publicity و رسانه ای سازی فعالیت های گروه های آموزشی
۰/۰۱	۱	۰۰۰۱	عدم وجود مزیت رقابتی در گروه های آموزشی
۰/۰۱	۱	۰۰۰۱	عدم وجود ساختار تشکیلاتی و سازمانی مدون برای فعالیت های بین رشته ای، بین گروهی/برون گروهی در سطح ملی و بین المللی

۰/۰۲	۲	۰۰۱	عدم تقویت نظام آموزشی صلاحیت محور و مبتنی بر شایستگی در گروه با مشارکت ذینفعان	۴۶
۰/۰۲	۲	۰۰۱	عدم گسترش فناوری های دیجیتالی و سامانه های مجازی در خدمات متنوع گروه های آموزشی (الکترونیک سازی کارنها، پورتفولیوها، نظام پایش و ارزشیابی الکترونیک در گروه، شبیه سازها، بیمار دیجیتالی، تله نرسینگ و نظایر آن)	۴۷
۰/۰۲	۲	۰۰۱	عدم حرکت و ظرفیت سازی در راستای خلق ثروت دانش بنیان در گروه های آموزشی و عدم استقلال مالی گروه	۴۸
۰/۰۲	۲	۰۰۱	عدم وجود نظام شبکه ای با ذینفعان و ظرفیت سازی بر اساس آن در راستای ارتقای توان گروه های آموزشی و بخش های متناظر بیمارستانی و جامعه	۴۹
۲/۵۲		$\sum = 1$	جمع	

جدول شماره ۲: فرصت ها و چالش ها

ارزیابی عوامل خارج سازمان EFE

امتیاز	رتبه				ضریب اهمیت	عنوان عامل	ردیف
	چالش نسبی	چالش جدی	فرصت نسبی	فرصت جدی			
	۱	۲	۳	۴			
۰/۰۷۲		۴			۰۰۱۸	اجرای نقش های پرستار سلامت جامعه در زمینه های مختلف بهداشتی، درمانی و در سطوح مختلف پیشگیری	۱
۰/۰۷۲		۴			۰۰۱۸	تنوع در ارائه مراقبت در پرستاری سلامت جامعه در سطوح مختلف پیشگیری	۲
۰/۰۷۲		۴			۰۰۱۸	واگذاری مأموریت اختصاصی توسعه آموزش پزشکی به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در جهت حمایت از توسعه بکارگیری فناوری های نوین و دیجیتالی در عرصه های مختلف آموزش و ارزشیابی	۳
۰/۰۷۲		۴			۰۰۱۸	امکان استفاده از برند دانشگاه جهت شناسایی برنامه های موجود در گروه در فدراسیون جهانی آموزش پزشکی	۴
۰/۰۷۲		۴			۰۰۱۸	امکان توسعه دوره های مشترک آموزشی و پژوهشی (مانند دوره های فلوشیپ تخصصی بین رشته ای)	۵
۰/۰۳۶		۲			۰۰۱۸	شانس بالای برقراری ارتباطات بین حرفه ای و آموزشی منطقه ای و جهانی	۶
۰/۰۵۴		۳			۰۰۱۸	نیاز شدید بیمارستانها و مراکز آموزشی درمانی به پرستار	۷

۰/۰۷۲	۴	۰۰۰۱۸	امکان استفاده از ظرفیت های فضای مجازی جهت آموزش	۸
۰/۰۷۲	۴	۰۰۰۱۸	وجود بیمارستانهای آموزشی و مراکز بهداشتی مناسب برای دانشجویان	۹
۰/۰۷۲	۴	۰۰۰۱۸	تفویض اختیار به دانشکده در برخی امور	۱۰
۰/۰۷۲	۴	۰۰۰۱۸	وجود سند چشم انداز توسعه کشور، نقشه جامع علمی و بسته های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی به عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک	۱۱
۰/۰۱۸	۱	۰۰۰۱۸	سیاست گذاری وزارت متبوع بر گسترش کمی و کیفی تحصیلات تکمیلی با توجه به کمبود پرستار و نیاز شدید به تربیت نیروی حرفه ای.	۱۲
۰/۰۱۸	۱	۰۰۰۱۸	امکان اعزام اعضای هیأت علمی و مربیان آموزشی به دوره های آموزشی داخل و خارج کشور	۱۳
۰/۰۷۲	۴	۰۰۰۱۸	سیاست گذاری معاونت آموزشی وزارت متبوع بر ارتقا کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاه ها	۱۴
۰/۰۵۴	۳	۰۰۰۱۸	نگرش مثبت مسئولین دانشگاه برای توسعه رشته های جدید و جذب دانشجویان	۱۵
۰/۰۵۴	۳	۰۰۰۱۸	وجود برنامه اعتبار بخشی مراکز آموزشی و درمانی و دانشگاه برای رتبه بندی دانشکده ها	۱۶
۰/۰۵۴	۳	۰۰۰۱۸	وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه اعضاء هیأت علمی	۱۷
۰/۰۱۸	۱	۰۰۰۱۸	سیاست جذب هیات علمی بالینی در	۱۸

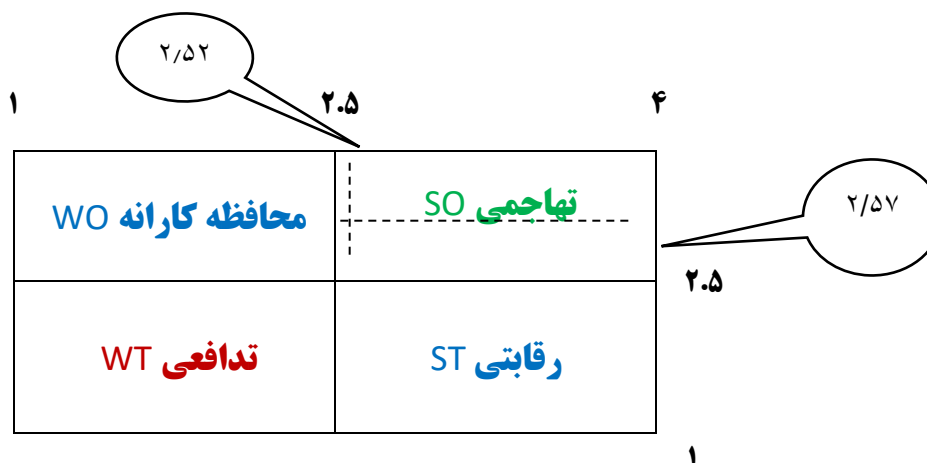
			پرستاری و مامایی	
۰/۰۱۸	۱	۰۰۱۸	آموزش و امکان ادامه تحصیل در رشته های مکمل و مرتبط با پرستاری در داخل و خارج کشور	۱۹
۰/۰۵۴	۳	۰۰۱۸	امکان تدریس و ارائه مقالات در نشستهای اکادمیک در داخل و خارج کشور	۲۰
۰/۰۷۲	۴	۰۰۱۸	احتمال جذب اعضای هیات علمی گروه توسط سایر دانشگاه ها بعلت وضعیت استخدامی (پنجاه درصد اعضا ضریب کا هستند)	۱
۰/۰۱۸	۱	۰۰۱۸	نبودن موقعیت شغلی مشخص برای فارغ التحصیلان گروه بهداشت	۲
۰/۰۳۶	۲	۰۰۱۸	کاهش انگیزه فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی بعلت اولویت دار بودن و تاکید بر پژوهش در ارتقا	۳
۰/۰۷۲	۴	۰۰۱۸	فقدان حمایت و یا حمایت ناکافی ازاعضای هیات علمی در مراکز بهداشتی درمانی	۴
۰/۰۱۸	۱	۰۰۱۸	روشن نبودن و ناشناخته بودن فعالیت های پرستاری سلامت جامعه	۵
۰/۰۳۶	۲	۰۰۱۸	مشکلات اقتصادی در سطح کلان، محدودیت در بودجه و گردش مالی در دانشگاه	۶
۰/۰۳۶	۲	۰۰۱۸	نگاه تکنیکی به حرفه پرستاری در سطح مدیران دانشگاهی و بیمارستانی	۷
۰/۰۱۸	۱	۰۰۱۸	عدم پذیرش دانشجو و توزیع مناسب	۸

			دانش آموختگان بر اساس اهداف آمایش سرزمینی
۰/۰۱۸	۱	۰۰۰۱۸	۹ نبود ساختار مدون و تعریف شده آموزش بین گروهی یا بین بخشی در سطح دانشگاه
۰/۰۷۲	۴	۰۰۰۱۸	۱۰ رویکرد بطئی و مقاوم به تغییر در گذار از شرایط سنتی و قدیمی به ساختارهای نسل سوم و چهارمی دانشگاه
۰/۰۱۸	۱	۰۰۰۱۸	۱۱ عدم تمایل پزشکان به مشارکت پرستاران در فرایند درمان بیماران
۰/۰۷۲	۴	۰۰۰۱۸	۱۲ عدم وجود جایگاه حرفه ای تعریف شده در امور بالینی و آموزشی اعضا هیئت علمی بالینی
۰/۰۳۶	۲	۰۰۰۱۸	۱۳ فاصله بین آموزش آکادمیک و درمان در زمینه ارائه خدمات حرفه ای
۰/۰۳۶	۲	۰۰۰۱۸	۱۴ سیاستهای انقباضی اقتصادی و تاثیر آن بر بودجه دانشکده
۰/۰۷۲	۴	۰۰۰۱۸	۱۵ کمبود وجود ردیف شغلی پرستار دراکثر عرصه های اجتماعی غیر بالینی (مدرسه، خانواده و
۰/۰۳۶	۲	۰۰۰۱۸	۱۶ ضعف نگرش نسبت به فعالیت تیمی در گروه پزشکی نسبت به پرستاری
۰/۰۳۶	۲	۰۰۰۱۸	۱۷ کمبود توازن قدرت تصمیم گیری متخصصین پرستاری در عرصه های قانون گذاری و سیاستگذاری حوزه های سلامت کشور
۰/۰۷۲	۴	۰۰۰۱۸	۱۸ برخورداری ناهمگون (تبعیض) در استفاده از امکانات بیمارستان بین دانشجویان پزشکی و دانشجویان پرستاری
۰/۰۳۶	۲	۰۰۰۱۸	۱۹ تعریف نشدن جایگاه مناسب برای

			متخصصان پرستاری در نظام بهداشتی درمانی
۰/۰۷۲	۴	۰۰۱۸	عدم شناخت جامعه از پرستاری و خدمات او
۰/۰۳۶	۲	۰۰۱۸	وجود قوانین و مقررات پیچیده و ناقص در زمینه نیروی انسانی
۰/۰۱۸	۱	۰۰۱۸	مقاومت برخی مدیران سنتی در برابر به کارگیری فناوری
۰/۰۷۲	۴	۰۰۱۸	عدم توجه به اصلاح و ترمیم چارت سازمانی مطابق با تغییرات و وظایف محوله به دانشکده ها
۰/۰۱۸	۱	۰۰۱۸	آموزشی نبودن ساختار برخی از بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه
۰/۰۷۲	۴	۰۰۱۸	تصمیم گیری های سیاسی و بدون کارشناسی در ایجاد و توسعه رشته ها و دانشکده های پرستاری و مامایی اقماری
۰/۰۳۶	۲	۰۰۱۸	اولویت داشتن درمان بر آموزش در مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه
۰/۰۷۲	۴	۰۰۱۸	کمبود وجود بازارکار برای دانش آموختگان مامایی
۰/۰۳۶	۲	۰۰۱۸	وجود نگرش درمان محوری بجای سلامت محوری در سیاست گذاران حوزه سلامت و آموزش پزشکی
۰/۰۳۶	۲	۰۰۱۸	عدم وجود تعریف مشخص و مدون اختیارات برای متخصصین پرستاری و مامایی در نظام بهداشتی و درمانی کشور
۰/۰۷۲	۴	۰۰۱۸	عدم امکان استفاده از همکاریهای بین دانشگاهی در زمینه اهداف آموزشی به واسطه مسایل مرتبط با هزینه ها
۰/۰۱۸	۱	۰۰۱۸	حذف حق الزحمه پژوهشی بابت انتشار مقالات (به استثنای گرنتهای ۵ ساله)

۰/۰۷۲	۴	۰۰۱۸	تمایل دانشجویان به ترک تحصیل و مهاجرت	۳۲
۰/۰۵۴	۳	۰۰۱۸	محدود بودن فضای آموزش بالینی به واسطه وجود تعداد زیاد دانشجویان	۳۳
۲/۵۷		$\Sigma = 1$	جمع	

پس از تحلیل، موقعیت راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی با بررسی عوامل داخلی و خارجی و بر اساس امتیازات کسب شده در هر بخش، بر اساس نمودار زیر در موقعیت تهاجمی قرار گرفت.



نمودار ۱: موقعیت راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی

جدول شماره ۳: راهبردها بر مبنای SWOT

<p>نقاط ضعف W</p>	<p>نقاط قوت S</p> <p>وجود اعضای هیأت علمی مجرب و توانمند وجود گروه های آموزشی مستقل وجود رشته های تحصیلات تکمیلی وجود دانشجویان با انگیزه، توانمند و نخبه در دانشکده وجود کمیته ها و انجمن های علمی دانشجویی فعال و علاقه مند وجود مجله علمی پژوهشی در دانشکده و</p>	<p>محیط داخلی</p> <p>محیط خارجی</p>
<p>WO</p>	<p><u>SO (موقعیت راهبردی دانشکده)</u></p> <p>در این موقعیت لازم است با بهره جستن از قوت ها، در صدد بهره برداری از فرصت ها بر آییم.</p> <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> - زمینه سازی و توسعه برنامه های آموزشی و پژوهشی دانشکده مبتنی بر نیازهای واقعی جامعه و با هدف افزایش پاسخگویی و ارزش آفرینی - بازاریابی، ظرفیت سازی، جلب سرمایه های اجتماعی و معنوی با استفاده از امکانات داخل و خارج از دانشکده - تقویت ساختارها، توانمند سازی اساتید و دانشجویان و کادرسازی و جانشین پروری در حوزه آموزش و پژوهش با هدف کار آفرینی - ارتقا مدیریت دانش در حوزه پژوهش پرستاری - توسعه فناوری های آموزشی مرتبط با سلامت - شبکه سازی و ارتقاء فرآیند های تعاملی با مراجع ذیربط و سایر دانشکده ها به منظور سیاستگذاری در حوزه آموزش و پژوهش - توسعه ارتباط با صنعت و رسانه و تدوین طرح های پژوهشی در این خصوص - توسعه اخلاق مداری در آموزش و پژوهش و فرهنگ سازی در خصوص انجام کار گروهی و بین رشته ای - توسعه آموزش های مجازی و طراحی برنامه های شبیه سازی بالینی 	<p>فرصت ها O</p> <p>موقعیت اجرای نقش های پرستار سلامت جامعه تنوع در ارائه مراقبت در پرستاری سلامت جامعه در سطوح مختلف پیشگیری واکنداری ماموریت اختصاصی توسعه آموزش پزشکی به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی امکان توسعه دوره های مشترک آموزشی و پژوهشی امکان استفاده از ظرفیت های فضای مجازی جهت آموزش و</p>
<p>WT</p>	<p>ST</p>	<p>تهدیدها T</p>

راهبردها و فرایندها:

بر اساس موقعیت راهبردی دانشکده یعنی موقعیت تهاجمی، راهبردهای مربوط به این موقعیت بر اساس جدول شماره ۴ تدوین گردیده و فرایندهای هر یک از راهبردها مشخص شده است.

جدول شماره ۴: راهبردها و فرایندها

ردیف	راهبردها	فرایندها
۱	زمینه سازی و توسعه برنامه های آموزشی و پژوهشی دانشکده مبتنی بر نیازهای واقعی جامعه با هدف افزایش پاسخگویی و ارزش آفرینی	<ul style="list-style-type: none"> - نیازسنجی و اولویت بندی نیازهای آموزشی و پژوهشی با دیدگاه جامعه نگر - شناسایی ذینفعان و اطلاع رسانی توانمندی های دانشکده - شناسایی زنجیره ارزش و فرآیندهای پشتیبان و تعیین حوزه عملکردی دانشکده با نگاه انسجام بخشی و ارزش آفرینی - تجمیع توانمندی های گروه های آموزشی، با هدف یکپارچه سازی تحقیقات پرستاری - طراحی و اجرای طرح های تحقیقاتی چند مرکزی و بین رشته ای متمرکز بر نیازهای جامعه
۲	بازاریابی، ظرفیت سازی، جلب سرمایه های اجتماعی و معنوی با استفاده از امکانات داخل و خارج از دانشکده	<ul style="list-style-type: none"> - جلب حمایت های مادی، معنوی و علمی مراکز و موسسات ملی و بین المللی - توسعه کمی و کیفی واحد تحقیق و توسعه دانشکده - انجام مطالعات تطبیقی در خصوص بازاریابی خدمات مراقبتی - تجاری سازی نتایج تحقیقات به مراکز ذینفع و تدوین شاخص های مربوطه - انتشار نتایج تحقیقات با رعایت حق مالکیت معنوی - ارائه خدمات مشاوره ای به دانشجویان و مراکز آموزشی و تحقیقاتی خارج از دانشکده
۳	تقویت ساختارها، توانمند سازی اساتید و دانشجویان و کادرسازی و جانشین پروری در حوزه آموزش و پژوهش با هدف کارآفرینی	<ul style="list-style-type: none"> - ارزیابی و شناسایی نیروهای علمی و باتجربه به عنوان مزیت رقابتی - توانمندسازی کمیته تحقیقات دانشجویی و جذب پژوهشگران متعهد، وفادار و داوطلب با هدف اجرای طرح های پژوهشی چند مرکزی - اصلاح برنامه های آموزشی مقاطع تحصیلات تکمیلی با هدف حرکت بسوی محصول محوری و کارآفرینی - توسعه برنامه های توانمندسازی اعضای هیات علمی، مدیران، دانشجویان - تبلیغ و ترویج ایده ها از طریق برگزاری جشنواره ها و همایش ها

<p>- استفاده از ظرفیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی و گروه های آموزشی به منظور توسعه تیم های تحقیقاتی ملی</p> <p>- مدیریت و حمایت از پروژه های ملی و چند رشته ای</p> <p>- مدیریت و مستند سازی نتایج تحقیقات و ثبت موفقیتها و شکستهای کسب شده</p>	<p>توسعه مدیریت دانش در حوزه پژوهش</p>	<p>۴</p>
<p>- شفاف سازی و آسان سازی فرایندهای آموزشی و پژوهشی در همکاری با سایر مراکز</p> <p>- برقراری تعامل اثربخش با مراکز سیاستگذاری و اجرایی در سطح کلان</p>	<p>شبکه سازی و ارتقاء فرآیند های تعاملی با مراجع ذیربط و سایر دانشکده ها به منظور سیاستگذاری در حوزه آموزش و پژوهش</p>	<p>۵</p>
<p>- توسعه برنامه های آموزشی در زمینه اخلاق در آموزش و پژوهش</p> <p>- توانمندسازی اساتید و دانشجویان در زمینه های تفکر سیستمی با هدف بهبود و هدفمند نمودن تعاملات بین رشته ای</p>	<p>توسعه اخلاق مداری در آموزش و پژوهش و فرهنگ سازی در خصوص انجام کار گروهی و بین رشته ای</p>	<p>۶</p>
<p>- نیاز سنجی از گروه های آموزشی به منظور طراحی و تدوین برنامه های شبیه ساز در آموزش بالینی</p> <p>- توانمند سازی اساتید در زمینه توسعه و استفاده از پلتفرم های مختلف در آموزش مجازی</p>	<p>توسعه آموزش های مجازی و طراحی برنامه های شبیه سازی بالینی</p>	<p>۷</p>
<p>- عقد قرارداد با مراکز و موسسات علمی و پژوهشی خارج از دانشکده به منظور توسعه طرح های تحقیقاتی فناورانه و جذب گزنت های پژوهشی</p>	<p>توسعه ارتباط با صنعت و رسانه و تدوین طرح های دانش پژوهشی در این خصوص</p>	<p>۸</p>
<p>- توانمندسازی گروه های آموزشی به منظور توسعه فناوری در آموزش و طراحی پروژه های تحقیقاتی در این خصوص</p> <p>- توسعه ارتباط با مراکز رشد و پارک های علم و فناوری در حوزه پزشکی</p>	<p>توسعه فناوری های آموزشی مرتبط با سلامت</p>	<p>۹</p>

جدول شماره ۵: برنامه عملیاتی مربوط به فعالیت های هر یک از فرایندها

جدول فعالیت ها					
ردیف	عنوان فعالیت	مجری و مکان اجرا	زمان	شیوه ارزشیابی	بودجه پیشنهادی (میلیون ریال)
۱	نیازسنجی و اولویت بندی نیازهای آموزشی و پژوهشی با دیدگاه جامعه نگر	دانشکده پرستاری و مامایی	۶ ماه	کمی	
۲	شناسایی ذینفعان و اطلاع رسانی توانمندی های دانشکده	دانشکده پرستاری و مامایی	۳ ماه	کیفی	
۳	شناسایی زنجیره ارزش و فرآیندهای پشتیبان و تعیین حوزه عملکردی دانشکده با نگاه انسجام بخشی و ارزش آفرینی	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	ارزیابی برنامه از نظر تنوع فعالیت ها و ذینفعان	
۴	تجمیع توانمندی های گروه های آموزشی، با هدف یکپارچه سازی تحقیقات پرستاری	دانشکده پرستاری و مامایی	۱ سال	کمی و کیفی	
۵	طراحی و اجرای طرح های تحقیقاتی چند مرکزی و بین رشته ای متمرکز بر نیازهای جامعه	دانشکده پرستاری و مامایی و مراکز همکار	در طول برنامه	کمی و کیفی	
۶	جلب حمایت های مادی، معنوی و علمی مراکز و موسسات ملی و بین المللی	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی و کیفی	
۷	توسعه کمی و کیفی واحد تحقیق و توسعه دانشکده	دانشکده پرستاری و مامایی	۶ ماه	کمی و کیفی	
۸	انجام مطالعات تطبیقی در خصوص بازاریابی خدمات مراقبتی	دانشکده پرستاری و مامایی	۶ ماه	کمی	
۹	تجاری سازی نتایج تحقیقات به مراکز ذینفع و تدوین شاخص های مربوطه	دانشکده پرستاری و مامایی و مراکز مربوطه	در طول برنامه	کمی و کیفی	
۱۰	انتشار نتایج تحقیقات با رعایت مالکیت معنوی	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی	
۱۱	ارائه خدمات مشاوره ای به دانشجویان و مراکز آموزشی و	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی و کیفی	

				تحقیقاتی خارج از دانشکده	
۱۲	ارزیابی و شناسایی نیروهای علمی و باتجربه به عنوان مزیت رقابتی	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی	
۱۳	توانمندسازی کمیته تحقیقات دانشجویی و جذب پژوهشگران متعهد، وفادار و داوطلب با هدف اجرای طرح های پژوهشی چند مرکزی	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی و کیفی	
۱۴	اصلاح برنامه های آموزشی مقاطع تحصیلات تکمیلی با هدف حرکت بسوی محصول محوری و کارافرینی	دانشکده پرستاری و مامایی و سایر دانشکده های پرستاری	۱ سال	کمی	
۱۵	توسعه برنامه های توانمندسازی اعضای هیات علمی، مدیران و دانشجویان	دانشکده پرستاری و مامایی	۱ سال	کمی	
۱۶	تبلیغ و ترویج ایده ها از طریق برگزاری جشنواره ها و همایش ها	دانشکده پرستاری و مامایی و مراکز و موسسات مربوطه	در طول برنامه	کمی	
۱۷	استفاده از ظرفیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی و گروه های آموزشی به منظور توسعه تیم های تحقیقاتی ملی	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی و کیفی	
۱۸	مدیریت و حمایت از پروژه های ملی و چند رشته ای	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی و کیفی	
۱۹	مدیریت و مستند سازی نتایج تحقیقات و ثبت موفقیتها و شکستهای کسب شده	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی و کیفی	
۲۰	شفاف سازی و آسان سازی فرایندهای آموزشی و پژوهشی در همکاری با سایر مراکز	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی و کیفی	
۲۱	برقراری تعامل اثربخش با مراکز سیاستگذاری و اجرایی در سطح کلان	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کیفی	
۲۲	توسعه برنامه های آموزشی در زمینه اخلاق در آموزش و پژوهش	دانشکده پرستاری و مامایی و مراکز همکار	۶ ماه	کمی	

۲۳	توانمندسازی اساتید و دانشجویان در زمینه های تفکر سیستمی با هدف بهبود و هدفمند نمودن تعاملات بین رشته ای	دانشکده پرستاری و مامایی	۶ ماه	کمی و کیفی
۲۴	نیاز سنجی از گروه های آموزشی به منظور طراحی و تدوین برنامه های شبیه ساز در آموزش بالینی	دانشکده پرستاری و مامایی و مراکز بهداشتی و درمانی	۶ ماه	کمی
۲۵	توانمند سازی اساتید در زمینه توسعه و استفاده از پلتفرم های مختلف در آموزش مجازی	دانشکده پرستاری و مامایی	۶ ماه	کمی و کیفی
۲۶	عقد قرارداد با مراکز و موسسات علمی و پژوهشی خارج از دانشکده به منظور توسعه طرح های تحقیقاتی فناورانه و جذب گرنت های پژوهشی	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی
۲۷	توانمندسازی گروه های آموزشی به منظور توسعه فناوری در آموزش و طراحی پروژه های تحقیقاتی در این خصوص	دانشکده پرستاری و مامایی	۱ سال	کمی و کیفی
۲۸	توسعه ارتباط با مراکز رشد و پارک های علم و فناوری در حوزه پزشکی	دانشکده پرستاری و مامایی	در طول برنامه	کمی