

به نام خدا



برنامه استراتژیک

دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز

سال ۱۴۰۲-۱۴۰۵

STRATEGIC PLAN

Fatemeh (P.B.U.H) School of Nursing and Midwifery
Shiraz University of Medical Sciences



برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز سال ۱۴۰۵-۱۴۰۲

اعضاء کمیته برنامه‌ریزی راهبردی:

خانم دکتر مریم شایگان (ریاست دانشکده)

خانم دکتر زینت محبی (معاون آموزشی)

خانم دکتر رکسانا جان قربان (معاون پژوهشی)

خانم دکتر آذر نعمت الهی (مدیرگروه مامایی)

آقای دکتر مالک فریدونی مقدم (مدیرگروه پرستاری)

خانم دکتر منیره طوسی (عضو گروه مامایی)

خانم دکتر پوران توکلی (عضو گروه پرستاری)

جمع‌بندی و گردآورنده: دکتر منیره طوسی

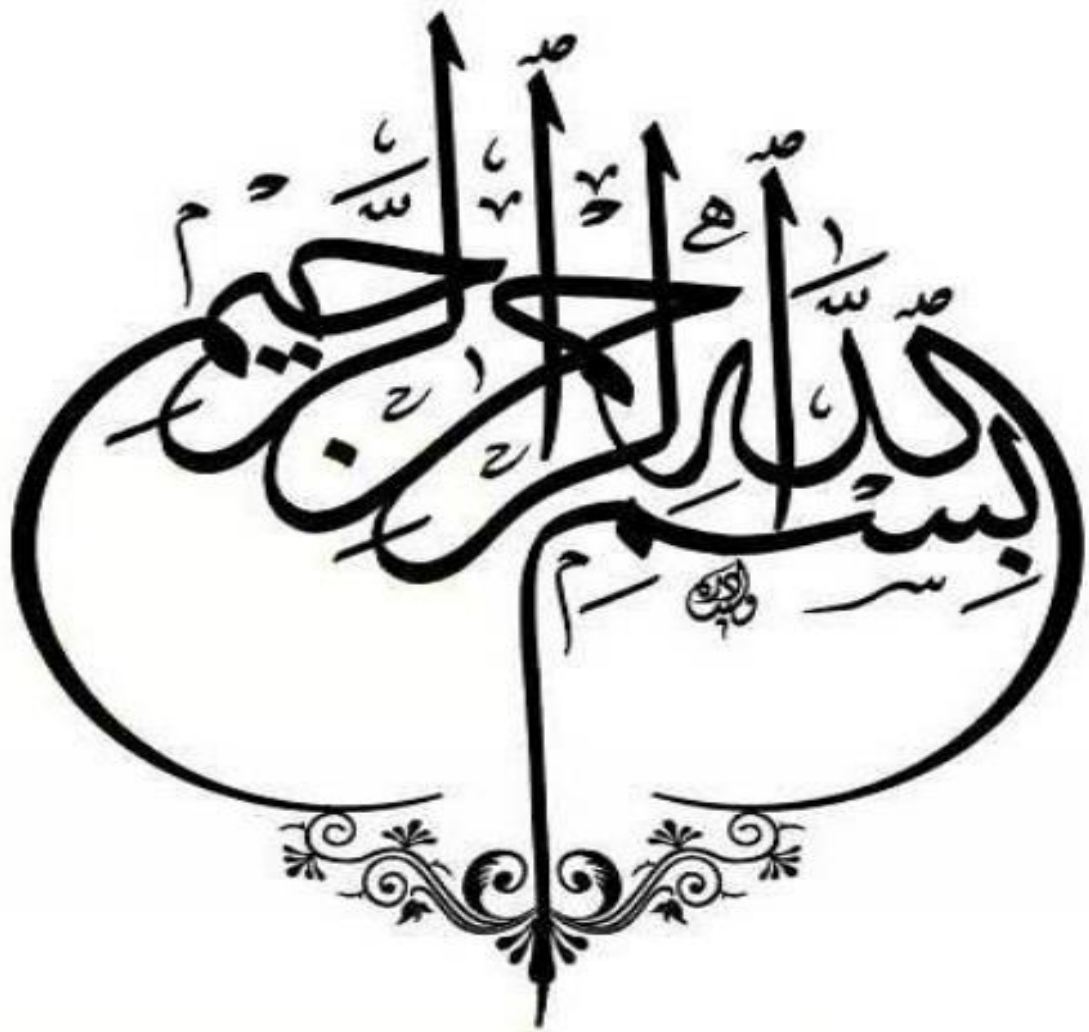
سمت: دکترای تخصصی سلامت باروری و عضو گروه مامایی دانشکده پرستاری و مامایی

آدرس: شیراز، بیمارستان نمازی، دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س)

کد پستی: ۱۳۱۱۹ - ۷۱۹۳۶

تلفن: ۰۷۱-۳۶۴۷۴۲۵۴-۸

آدرس ایمیل گردآورنده: toosim_m@yahoo.com



فهرست مطالب

۱. مقدمه
۲. معرفی دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز
۳. اهداف دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز:
۴. ارزش‌ها و باورها دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز:
۵. ذینفعان (داخلی - خارجی) دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز
۶. ویژگی‌های ممتاز دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز:
۷. رسالت (Mission):
۸. چشم‌انداز (Vision):
۹. اولویت‌های استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی:
۱۰. اقدامات دانشکده و ریاست در راستای بهبود وضعیت کادر پرسنلی دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س):
۱۱. اقدامات دانشکده در راستای رشد و سلامت امور مالی دانشکده پرستاری و مامایی:
۱۲. اقدامات دانشکده در راستای کاربرد فناوری پیشرفته در دانشکده پرستاری و مامایی:
۱۳. اقدامات در راستای توسعه ارتباطات ملی و بین‌المللی در دانشکده پرستاری و مامایی:
۱۴. تحلیل موقعیت مبتنی بر SWOT در دانشکده
۱۵. برآورد ماتریس SWOT و استراتژی‌ها منتج شده بر اساس تحلیل SWOT دانشکده پرستاری و مامایی شیراز:
۱۶. استراتژی‌های ((Strategies منتج شده بر اساس تحلیل SWOT دانشکده پرستاری و مامایی شیراز:
۱۷. تنظیم برنامه عملیاتی بر مبنای اهداف استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی شیراز:

در سال‌های اخیر وقوع تغییرات مداوم در نیازهای جامعه و محدودیت منابع، بهترین راه اثربخشی و کارآمدی مدیران در به‌کارگیری برنامه‌ریزی استراتژیک نمایان شده است. این برنامه‌ریزی مدیران را به تفکر درازمدت، آینده‌نگری و پیش‌بینی افق‌های دوردست تشویق می‌نماید. زیرا برنامه‌ریزی فعالیتی پویا و هدفمند بوده و در شکل صحیح خود از ویژگی‌های بارزی چون تداوم، جامعیت، قابلیت اجرا و تناسب با توانمندی‌های سازمان برخوردار است و به‌صورت آگاهانه وضعیت موجود را بررسی نموده و تحلیل مناسبی از شرایط درونی و بیرونی سازمان ارائه می‌دهد. برنامه‌ریزی استراتژیک قابلیت تطابق با نیازهای آینده، پاسخگویی به تحولات و انتظارات محیط بیرونی سازمان را دارد و بیانگر قدرت خلاقیت مدیران و ساختن آینده است. به عبارتی، مدیران از طریق برنامه‌ریزی استراتژیک به امر آینده‌سازی می‌پردازند. از این‌رو دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) همگام با سایر دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز و در راستای سیاست‌های کلان نقشه جامع علمی کشور، برنامه خود را تدوین نموده است. امید است در سایه لطف حضرت حق، سعی و تلاش مدیران، اعضای هیئت‌علمی، کارکنان و دانشجویان دستیابی به اهداف میسر گردد.

۲- معرفی دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز :

دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) که از ابتدا بنام آموزشگاه عالی پرستاری نمازی نامیده شده بود در سال ۱۳۳۲ در زمینی به مساحت ۱۵۰۰۰ مترمربع و با زیربنای ۵۲۴۶ مترمربع تأسیس گردید. در سال ۱۳۵۴ با پذیرش ۱۲ دانشجوی پرستاری، اولین دوره برنامه پرستاری دانشگاهی به‌منظور ارائه مدرک کارشناسی تشکیل گردید. در اواخر سال ۱۳۵۴ نیز دو برنامه دیگر پرستاری موجود در شیراز (بخش آموزش پرستاری دانشگاه و آموزشگاه پرستاری بیمارستان فقیهی) در آموزشگاه عالی پرستاری نمازی ادغام گردیدند و در مجموع بنام مرکز آموزش پرستاری وابسته به دانشگاه شیراز نام‌گذاری شدند. از سال ۱۳۵۶ این مرکز در مقاطع کاردانی پرستاری نیز شروع به پذیرش دانشجو نمود. در سال ۱۳۶۱ در زمان بازگشایی دانشگاه‌ها مرکز آموزش پرستاری بنام مدرسه عالی پرستاری حضرت زینب (س) تغییر نام پیدا نمود و برنامه‌های پرستاری مقاطع کارشناسی، کاردانی و کارشناسی ارشد مطابق با برنامه‌های ستاد انقلاب‌فرهنگی بازگشایی گردیدند. در سال ۱۳۸۳ مجوز پذیرش دانشجو در مقطع دکتری تخصصی پرستاری اخذ گردید. در حال حاضر دانشکده پرستاری و مامایی در ۵ گروه پرستاری، مامایی، اتاق عمل، هوشبری و فوریت‌های پزشکی به شرح زیر در مقاطع مختلف دانشجو می‌پذیرد:

✓ رشته پرستاری در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد با رشته‌های (پرستاری داخلی جراحی، پرستاری ویژه بزرگسالان، پرستاری سلامت کودکان، پرستاری ویژه نوزادان، روان پرستاری، پرستاری سالمندی و پرستاری سلامت جامعه) و دکتری تخصصی آموزش پرستاری دانشجو می‌پذیرد.

- ✓ رشته مامایی در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد با گرایش‌های (آموزش مامایی، بهداشت مادر و کودک، پزشکی قانونی و مامایی جامعه‌نگر) در مقطع دکترای آموزش مامایی اقدام به پذیرش دانشجوی می‌نماید
- ✓ رشته اتاق عمل در مقطع کارشناسی پیوسته، کارشناسی ناپیوسته و کارشناسی ارشد
- ✓ رشته هوشبری در مقطع (کارشناسی پیوسته و ناپیوسته)
- ✓ رشته فوریت‌های پزشکی در مقطع کارشناسی

۳-اهداف استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز :

- هدف ۱ - بهبود رتبه دانشکده در سطح ملی و بین‌المللی
- هدف ۲ - ارتقای سطح دانش علمی و عملی دانشجویان در حال تحصیل
- هدف ۳ - نوآوری، کارآفرینی و خلق دانش جدید برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشکده
- هدف ۴ - کسب درجات علمی و پژوهشی کشوری و جهانی در رشته‌های مرتبط
- هدف ۵ - توسعه ارتباطات و همکاریهای داخلی و بین‌المللی با سایر دانشکده‌های مرتبط
- هدف ۶ - اخذ گواهینامه اعتباربخشی از نهادهای معتبر ملی و بین‌المللی در زمینه‌های مرتبط
- هدف ۷ - ارتقای آموزش‌های علمی و کاربردی حضوری و مجازی به دانشجویان در راستای نیازهای جامعه
- هدف ۸ - توانمندسازی و به‌روز رسانی توانایی علمی و عملی اساتید دانشکده

۴-ارزش‌ها و باورها دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز :

دانشکده پرستاری و مامایی شیراز در راستای ارزش‌های اسلامی حاکم بر جامعه ایران و شعائر اسلامی و به‌عنوان یکی از حوزه‌های فعال دانشگاه علوم پزشکی ایران، در راستای تحقق رسالت دانشگاه علوم پزشکی شیراز نهایت تلاش خود را در حفظ موقعیت دانشکده در کشور مبذول می‌دارد. باتکیه بر نیروی انسانی متعهد و متخصص و نوآور، حرکت به سمت تعالی در آموزش، پژوهش و مسئولیت‌پذیری اجتماعی یکی از ارکان اصلی پیشرفت دانشکده در سطح ملی و بین‌المللی است.

- ✓ دستیابی به شایستگی معنوی، پایبندی به اصول اخلاقی و کسب شایستگی هر دانش‌آموخته پرستاری و مامایی جزء ضروری فرایند آموزش است

- ✓ یادگیری مؤثر و مادام‌العمر (بعنوان یک ارزش علمی اسلامی) برای دانش‌آموختگان دانشکده
- ✓ افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشجویان از طریق ارائه الگوهای نمونه از مدیران و اساتید در سطح دانشکده.
- ✓ حفظ کرامت انسانی یک وظیفه اساسی برای کلیه اساتید و کارکنان دانشکده است که رعایت و پایبندی به آن الزامی است.
- ✓ پرورش افراد متبحر و بااخلاق حرفه‌ای در برای نقش‌آفرینی در رشته‌های پرستاری، مامایی، اتاق عمل، هوشبری و فوریت‌های پزشکی
- ✓ مردم‌داری، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی اجتماعی و پایبندی به فرهنگ ایرانی - اسلامی از دیگر ارزش‌های بنیادین دانشکده پرستاری و مامایی است.

۵- ذینفعان (داخلی - خارجی) دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز :

ذی‌نفعان هر فرد یا نهادی که از سازمان انتظار و توقع دارد و سازمان برای پاسخگویی به نیازهای آنها به وجود آمده است یا تحت‌تأثیر برنامه‌های سازمان قرار می‌گیرند.

الف - ذی‌نفعان درونی (Stakeholders Internal)

- ✓ ریاست و معاون دانشکده
- ✓ مدیرگروه‌ها
- ✓ اعضای هیئت علمی
- ✓ کارکنان دانشکده
- ✓ کارمندان مراکز تحقیقات
- ✓ دانشجویان دانشکده

ب- ذی‌نفعان بیرونی (Stakeholders External)

- ✓ وزارت بهداشت و درمان
- ✓ ریاست دانشگاه
- ✓ هیئت‌رئیس و معاونین دانشگاه
- ✓ سایر گروه‌های آموزشی و اعضای آنها
- ✓ مراکز تحقیقاتی دانشگاه
- ✓ بیمارستان‌ها، مراکز بهداشت و سایر مراکز آموزشی دانشگاه

- ✓ دریافت‌کنندگان خدمات و بیماران
- ✓ سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی در سطح کشور

۶- ویژگی‌های ممتاز دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز:

- ✓ وجود اساتید مجرب با پشتکار و رتبه‌های علمی بالا
- ✓ وجود اساتید با رتبه‌های دکتری
- ✓ وجود تجهیزات آموزشی پیشرفته
- ✓ وجود کلاس‌های آموزشی متعدد و مجهز به تجهیزات کمک‌آموزشی
- ✓ وجود skill lab های پیشرفته
- ✓ وجود سایت‌های معتبر و شبکه‌های فناوری مجهز جهت آموزش مجازی
- ✓ وجود کتابخانه با فناوری‌های روزآمد
- ✓ در اختیار داشتن عرصه‌های بالینی متعدد و متنوع
- ✓ تربیت دانشجوی در مقاطع مختلف تحصیلی تا مقطع دکتری تخصصی.

۷- رسالت (Mission):

در راستای رسالت دانشگاه علوم پزشکی شیراز، رسالت دانشکده پرستاری و مامایی شیراز به‌عنوان دانشکده نمونه در سطح کشور، تربیت پرستاران و ماماهاى متعهد، ماهر، خلاق و کارآمد، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو در سطوح کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا است، به‌نحوی که بتوانند خدمات خود را در حوزه‌های مراقبت بالینی، آموزش، پژوهش و مدیریت جامعه‌نگر، باکیفیت و مبتنی بر شواهد، بر اساس نیاز جامعه و منطبق با استانداردهای جهانی در سطوح مختلف سلامت در عرصه‌های گوناگون به جامعه هدف کشوری و در سطح بین‌المللی ارائه نمایند. بهبود خدمات بالینی و عرصه، سیاست‌گذاری کلان در رشته پرستاری، مامایی، هوشبری، اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی از طریق شرکت در بورد وزارتی، توانمندسازی کارکنان و اساتید از طریق برگزاری برنامه‌های آموزش مداوم، توسعه تحقیقات کاربردی، دانش‌بنیان، محصول محور و تربیت دستیاران پژوهشی از جمله مأموریت‌های دیگر این دانشکده است.

۸- چشم انداز (Vision) :

کسب رتبه برتر در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی در بین دانشکده‌های پرستاری و مامایی کشور و مطرح شدن در سطح منطقه مدیترانه شرقی در ۵ سال آینده است.

- ✓ جایگاه اول در بین دانشگاه‌های تیپ یک کشور (سه دانشکده برتر) تا سال ۱۴۰۵
- ✓ تبدیل دانشکده به یکی از ۳ دانشکده برتر ایران تا سال ۱۴۰۵ به گونه ای که از نظر آموزشی و تحقیقاتی و پاسخگویی به نیاز منطقه، کشور و جهان در بین دانشکده ها برتر جهان قرار گیرد.
- ✓ داشتن سهم قابل توجهی در تربیت سرمایه انسانی متخصص و متعهد به منظور ارتقای کیفیت خدمات سلامت در تمامی سطوح پیشگیری

۹- اولویت های استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س):

- ✓ تلاش در جهت استقلال مالی در دانشکده و خلق منابع و کاهش وابستگی به اعتبارات دانشگاه
- ✓ ارتقای رضایت اساتید، کارکنان، دانشجویان و مشتریان خارجی
- ✓ ارتقای فرایندهای رهبری، آموزشی، پژوهشی، فرهنگی
- ✓ توسعه ارتباطات بین‌المللی
- ✓ توانمندسازی اساتید و کارکنان
- ✓ توسعه اخلاق حرفه‌ای
- ✓ تأکید و ارتقای کارگروهی در اساتید و دانشجویان دانشکده
- ✓ ارتقای سواد سلامت جامعه بخصوص گروه‌های آسیب‌پذیر و جمعیت جوان
- ✓ توجه به احتیاجات و نیازهای باروری مردم در زمینه مسائل مربوط به زایمان و باورهای غلط به مردم و آموزش فرزندانآوری و نیازهای باروری جامعه مردم

۱۰- اقدامات دانشکده و ریاست در راستای بهبود وضعیت کادر پرسنلی دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س):

- ✓ توجه به نیازهای رفاهی اساتید و کارکنان و ایجاد تسهیلاتی جهت برآورد کردن نیازهای رفاهی آنها
- ✓ ایجاد تعلق خاطر به سازمان با تأکید برآورد روانی اساتید و کارکنان
- ✓ مشارکت دادن اساتید و کارکنان در تصمیم‌گیرهای آموزشی، پژوهشی و رفاهی

- ✓ ایجاد اردوهای تفریحی برای اساتید و کارکنان و خانواده‌های آنها
- ✓ ایجاد محافل تفریحی غیررسمی جهت اساتید و کارکنان

۱۱- اقدامات دانشکده در راستای رشد و سلامت امور مالی دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س):

- ✓ ایجاد کارگاه‌های، آموزشی درآمدزا در رشته‌های مختلف و مامایی
- ✓ برگزاری طرح‌های تحقیقاتی با چند سازمان
- ✓ مشارکت گذاشتن امکانات آموزشی جهت استفاده‌های آموزشی و علمی و بهداشتی
- ✓ برگزاری همایش‌های مشترک علمی با سازمان‌های دیگر

۱۲- اقدامات دانشکده در راستای کاربرد فن‌آوری پیشرفته در دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س):

- ✓ جهت ایجاد آموزش بهینه و ارتقا کیفیت آموزش‌ها از فن‌آوری‌های جدید و پیشرفته، مانند برنامه‌های نرم‌افزاری سخت‌افزاری استفاده می‌گردد.
- ✓ ثبت‌نام دانشجویان و پرسنل به‌صورت آنلاین و اتوماسیون و استفاده از تکنولوژی جدید و فرایندهای اداری و سازمانی به‌صورت اتوماسیون صورت می‌گیرد.
- ✓ استفاده از فضای آموزشی جدید و ویدئو پروژکتور در کلیه کلاس‌ها و سالن‌های آموزشی دانشکده

۱۳- اقدامات در راستای توسعه ارتباطات ملی و بین‌المللی در دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س):

- ✓ ارتقای سایت دانشکده بر اساس شاخص‌های استاندارد بین‌المللی
- ✓ انتشار مجله انگلیسی‌زبان با بالاترین درجه علمی
- ✓ شرکت در برنامه‌های اعتباربخشی ملی و بین‌المللی
- ✓ توسعه تفاهم‌نامه‌ها با مراکز علمی و معتبر داخلی و خارجی

۱۴- تحلیل موقعیت مبتنی بر SWOT در دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س):

الف - فرصت‌ها Opportunities (عوامل خارجی) برای موفقیت دانشکده پرستاری و مامایی حضرت

فاطمه (س) شامل:

- ✓ ایجاد قراردادهای مالی مناسب با مراکز آموزشی جهت برگزاری کارگاه‌ها باعث بهبود وضعیت مالی دانشکده گردیده.
- ✓ افزایش بودجه دانشکده در خرید تجهیزات موردنیاز و به‌روز کردن تجهیزات آموزشی مؤثر است.
- ✓ موقعیت جغرافیایی دانشکده در استان‌های هم‌جوار و رشد و تمایل افراد به ادامه تحصیل در رشته‌های علوم پزشکی و پرستاری مامایی شیراز
- ✓ رشد تقاضا جهت ادامه تحصیل و نیروی کار جوان و متقاضی
- ✓ بالارفتن تمایل دانشجویان به ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر
- ✓ بالارفتن ظرفیت دانشگاه‌ها در زمینه تحصیلات تکمیلی و شروع دوره دکترای مامایی
- ✓ پایین بودن نرخ تورم در استان نسبت به استان مرکزی
- ✓ خوش‌نام بودن و اعتبار علمی دانشگاه شیراز در کشور
- ✓ تقاضای سازمان‌های دولتی و خصوصی در استخدام افراد با مدارک تحصیلی بالا در رشته‌های پرستاری و مامایی
- ✓ نیاز شدید بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی درمانی به کادر پرستار و مامایی و بازار کار مناسب
- ✓ تمایل سازمان‌های غیردولتی و انجمن‌های علمی جهت برگزاری برنامه‌های آموزش مداوم مشترک با این دانشکده
- ✓ نیاز شدید بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی درمانی به کادر پرستاری و مامایی
- ✓ امکان استفاده از ظرفیت‌های فضای مجازی جهت آموزش
- ✓ وجود بیمارستان‌های آموزشی و مراکز بهداشتی مناسب برای دانشجویان

ب- تهدیدها Threats (عوامل خارجی) که پتانسیلی برای آسیب به دانشکده پرستاری و مامایی (س)

شامل:

- ✓ سیاست‌های خارجی ارزی گران‌شدن نرخ ارز و دلار بر روی نقل‌وانتقال دانشجو تأثیر منفی دارد
- ✓ با افزایش قیمت کالاها خرید تجهیزات موردنیاز آموزشی کاهش یافته است.
- ✓ با افزایش نرخ تورم خرید تجهیزات آموزشی و نوسازی آنها تجهیزات موردنیاز دانشکده کاهش یافته.
- ✓ با کاهش تخصیص بودجه جذب نیروی جدید آموزشی واساتید مجرب و هیات علمی بالینی کاهش یافته.
- ✓ با افزایش نرخ بهره، وضعیت خرید وسایل و تجهیزات آموزشی دچار مشکل گردیده.
- ✓ افزایش تعداد دانشگاه‌های آزاد که رشته‌های مشابهی را آموزش می‌دهند.

- ✓ محدودیت اختیارات اساتید در حیطه آموزش در محیط بالینی
- ✓ به وجود آمدن راه‌های دیگر برای ورود به مقاطع تحصیلات تکمیلی در خارج از کشور
- ✓ نوسانات ارزی و اقتصادی در سال‌های اخیر که بر وضعیت اقتصادی دانشکده تأثیر منفی دارد.
- ✓ تحریم‌ها و تأثیر آنها بر وضعیت داخلی کشور و تأثیر منفی بر وضعیت مالی دانشکده
- ✓ تمایل شدید دانشجویان به تحصیل در خارج از کشور
- ✓ شرایط اقتصادی نامطلوب حال حاضر جامعه و تأثیر آن بر بودجه دانشکده و تمایل دانشجویان به ادامه تحصیل.
- ✓ سیاست‌های انقباضی اقتصادی و تأثیر آن بر بودجه دانشکده
- ✓ بی‌ثباتی قوانین و مقررات اقتصادی که بر خرید تجهیزات آموزشی دانشکده تأثیر منفی دارد.
- ✓ فقدان سیاست‌ها و خط‌مشی‌های آموزشی راجع به رشته مامایی در سطح وزارتخانه
- ✓ وابستگی ارزی کشور به ارز حاصل از فروش نفت و تأثیر نوسانات ناشی از آن بر بخش آموزش و دانشکده
- ✓ وضعیت اقتصادی جامعه و مشکلات اقتصادی که باعث ایجاد کمبودها در خریداری وسایل پیشرفته و تکنولوژی‌های جدید آموزشی می‌گردد.
- ✓ محدودیت‌های اعمال شده در جذب نیروهای متخصص از سوی مراجع بالادست در وزارتخانه (کاهش جذب هیئت‌علمی).
- ✓ محدودیت‌های اعمال شده در جذب نیروهای متخصص از سوی مراجع بالادستی ستادی و هیئت‌علمی
- ✓ ضعف نگرش نسبت به فعالیت تیمی در گروه پزشکی نسبت به پرستاری و مامایی
- ✓ کمبود وجود بازار کار مناسب با حقوق ثابت برای جذب دانش‌آموختگان مامائی
- ✓ آموزشی نبودن برخی بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه (بیمارستان حافظ)

ج- نقاط قوت Strengths (قابلیت‌های مثبت) در درون دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه

(س) شامل:

- ✓ انگیزه و تمایل اساتید و کارکنان جهت ادامه تحصیل و بهبود دانش خود در زمینه‌های مورد لزوم
- ✓ سابقه بالا و پیشینه زیاد دانشکده در رشته‌های مختلف
- ✓ سابقه زیاد اساتید در تدریس دروس موردنظر و هیئت‌علمی با پشتوانه علمی قوی
- ✓ کیفیت خوب آموزشی و وسایل پیشرفته آموزشی و تجهیزات مدرن جهت آموزش
- ✓ شهرت و اعتبار دانشکده در زمینه آموزش مامایی و شهرت دانشکده به‌عنوان یکی از برترین دانشکده پرستاری و مامایی در کشور

- ✓ نیروهای متخصص و دانشی مناسب
- ✓ زیرساخت‌های تجهیزاتی و فن آوری‌های جدید آموزشی و برخورداری از زیر ساخت‌های مناسب سخت‌افزاری و نرم‌افزاری حوزه IT
- ✓ به‌وجود آمدن گرایش‌ها جدید در رشته‌های پرستاری و مامایی
- ✓ اهمیت ویژه به منابع انسانی و برگزاری مراسم، همایش و مسابقات
- ✓ دسترسی دانشکده به مجلات معتبر داخلی خارجی
- ✓ وجود برنامه‌های متنوع آموزشی در مرکز آموزش مداوم دانشکده
- ✓ نظام اتوماسیون اداری به‌روز
- ✓ وجود محیط‌های متنوع آموزشی بالینی (Skill lab)
- ✓ تأسیس رشته‌های جدید پرستاری در دانشکده و انجام‌شدن فرایندهای تأسیس گرایش جدید در مامایی و بهداشت باروری (دوره دکترای مقطع مامایی)
- ✓ برخورداری بودن دانشکده از نشریه انگلیسی‌زبان
- ✓ امکان استفاده از ظرفیت‌های فضای مجازی جهت آموزش
- ✓ وجود کتابخانه غنی دانشگاه
- ✓ دسترسی دانشکده به مجلات معتبر
- ✓ برخورداری از زیر ساخت‌های مناسب سخت‌افزاری و نرم‌افزاری حوزه IT
- ✓ تفکر و نگرش مثبت و تعهد مدیران دانشکده در سطوح مختلف نسبت به تعالی سازمان
- ✓ وجود برنامه‌های متنوع آموزشی در مرکز آموزش مداوم دانشکده
- ✓ وجود کمیته‌ها و کانون‌های دانشجویی
- ✓ وجود همکاری بین گروه‌های آموزشی در پوشش‌دادن واحدهای نظری و بالینی یکدیگر توسط اساتید پرستاری و مامایی
- ✓ امکان تصویب و اجرای پروژه‌های پژوهشی متعدد در حوزه پرستاری
- ✓ استفاده از روش‌های نوین آموزشی در تدریس دروس نظری و بالینی
- ✓ امکان مشارکت فعال اعضای هیئت‌علمی در سمینارها، کنگره‌ها و کارگاه‌ها
- ✓ سردبیری چند نشریه توسط اعضا هیئت‌علمی دانشکده
- ✓ وجود امکانات رفاهی هیئت‌علمی و کارکنان در دانشگاه
- ✓ مجهز بودن تمام کلاس‌ها به تین کلاینت و ویدئو پروژکتور

✓ تهیه و تنظیم سیستم ارزشیابی Book Log الکترونیک

چ- نقاط ضعفها (Weaknesses) در درون دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شامل:

- ✓ روند بلند تصمیم‌گیری در دانشکده در مورد مسیر اداری و خدمات اداری دانشجویان
- ✓ طولانی‌بودن روند استخدام و به‌کارگیری اساتید نیروهای جدید جهت تکمیل کادر آموزشی متبحر
- ✓ فقدان نظام انگیزشی کارآمد و مناسب و تشویقی جهت اساتید و کارکنان
- ✓ بالابودن حجم کارآموزش اساتید نسبت به کار پژوهش
- ✓ کمبود تعداد کارکنان حرفه‌ای اداری
- ✓ نداشتن عضویت در بورد مامایی
- ✓ کمبود فضای فیزیکی مناسب برای گروه‌های آموزشی

۱۵- برآورد ماتریس SWOT و استراتژی‌ها منتج شده براساس تحلیل SWOT دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) شیراز:

<p>S1 انگیزه و تمایل اساتید و کارکنان جهت ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر باعث بهبود دانش در زمینه‌های موردلزوم گردیده.</p> <p>S2 شهرت و اعتبار دانشکده در زمینه آموزش مامایی و پرستاری و سابقه بالا و پیشینه زیاد دانشکده در آموزش رشته مامایی و پرستاری.</p> <p>S3 وجود نیروهای متخصص با دانش مناسب و سابقه زیاد اساتید در تدریس دروس تئوری و عملی</p> <p>S4 کیفیت خوب آموزشی و وسایل پیشرفته آموزشی و تجهیزات مدرن جهت آموزش</p>	<p>قوت‌ها - S 1</p>
<p>O1 بهبود وضعیت فرهنگی جامعه باعث تمایل و گرایش افراد به ادامه تحصیل شده.</p> <p>O2 افزایش بودجه دانشکده باعث دسترسی بیشتر در فراهم کردن امکانات بهتر و پیشرفته‌تر آموزشی گردیده</p> <p>O9 رشد جمعیت و پنجره جمعیتی اخیر در ایران باعث تمایل به ادامه تحصیل در رشته پرستاری و مامایی شده.</p> <p>O3 موقعیت جغرافیایی دانشکده در استان‌های هم‌جوار و رشد و تمایل افراد به ادامه تحصیل در رشته‌های علوم پزشکی و پرستاری مامایی باعث افزایش دانشجو شده</p>	<p>فرصت‌ها- O 1</p>

<p>O10 نیاز شدید بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی درمانی به کادر پرستاری و مامایی باعث افزایش بازار کار مناسب برای آنها شده</p>	
<p>استراتژی اول (S101): ایجاد زمینه جهت افزایش پذیرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی با استفاده از زمینه‌های آموزشی موجود و ارتقا کیفیت آموزش</p>	<p>استراتژی اول (S101)</p>
<p>S7 اهمیت ویژه به منابع انسانی و برگزاری مراسم، همایش و مسابقات در جهت توانمندسازی کارکنان S9 وجود برنامه‌های متنوع آموزشی در مرکز آموزش مداوم دانشکده S11 وجود محیط‌های متنوع آموزشی بالینی و skill lab S12 برگزاری رشته‌های جدید پرستاری و بین الملل در دانشکده و اقدام جهت برگزاری گرایش جدید در مامایی و بهداشت باروری</p>	<p>قوت‌ها - s2</p>
<p>افزایش بودجه دانشکده باعث دسترسی بیشتر در فراهم کردن امکانات بهتر و پیشرفته‌تر آموزشی گردیده. O18 رابطه مناسب با سایر کشورهای هم‌جوار بر روی تبادل دانشجو و وضعیت اقتصادی دانشکده تأثیر مثبت داشته O16 ایجاد قراردادهای مالی مناسب با مراکز آموزشی جهت برگزاری کارگاه‌ها باعث بهبود وضعیت مالی دانشکده گردیده. O13 با لغو تحریم‌ها و بهبود وضعیت واردات و صادرات تجهیزات مورد نیاز آزمایشگاه‌ها بهتر در دسترس دانشکده قرار گرفته. O17 افزایش بودجه دانشکده در ایجاد قراردادهای جدید با اساتید جدید و استخدام نیروهای جدید و خرید تجهیزات مورد نیاز و به‌روز کردن تجهیزات آموزشی مؤثر است.</p>	<p>فرصت‌ها- O2</p>
<p>استراتژی دوم: ایجاد محیط‌ها و تجهیزات جدید آموزشی با بهبود وضعیت اقتصادی دانشکده</p>	<p>استراتژی دوم (S202)</p>

<p>021 استفاده از فن آوری‌های پیشرفته و ارتباطات بین‌المللی باعث انتقال و پیشرفت علم و رسیدن به دستاوردهای جدید علمی دانشکده گردیده.</p> <p>022 استفاده از نرم‌افزارهای پیشرفته و رایانه باعث تبادل اطلاعات علمی بین‌المللی گردیده.</p> <p>023 دستیابی به اطلاعات علمی جدید جهانی را میسر ساخته.</p> <p>024 استفاده از رایانه سرعت دسترسی به اطلاعات جهانی را افزایش داده.</p> <p>025 استفاده از رایانه باعث دستیابی به تازهای علمی و انتقال دانش بین دانشکده‌های پرستاری شده</p>	<p>فرصت‌ها- 2 O</p>
<p>S13 برخوردار بودن دانشکده از نشریه انگلیسی‌زبان</p> <p>S14 امکان استفاده از ظرفیت‌های فضای مجازی جهت آموزش</p> <p>S15 وجود کتابخانه غنی در دانشکده</p>	<p>قوت‌ها - 3 s</p>
<p>استراتژی سوم: انجام آموزش و پژوهش‌های بین‌المللی با سایر دانشکده‌ها و کشورهای دیگر با استفاده از ظرفیت‌های آموزشی دانشکده</p>	<p>استراتژی سوم (S202)</p>

جدول ۲- استراتژی ST

<p>S2 شهرت و اعتبار دانشکده در زمینه آموزش مامایی و پرستاری و سابقه بالا و پیشینه زیاد دانشکده در آموزش رشته مامایی و پرستاری.</p> <p>S3 وجود نیروهای متخصص با دانش مناسب و سابقه زیاد اساتید در تدریس دروس تئوری و عملی</p> <p>S4 کیفیت خوب آموزشی و وسایل پیشرفته آموزشی و تجهیزات مدرن جهت آموزش</p> <p>S5 زیرساخت‌های تجهیزاتی و فن آوری‌های جدید آموزشی و برخورداری از زیر ساخت‌های مناسب سخت‌افزاری و نرم‌افزاری</p>	<p>قوت‌ها - 1 s</p>
--	----------------------------

<p>T7 افزایش تعداد دانشگاه‌های آزاد که رشته‌های مشابهی را آموزش می‌دهند. T8 رقابت شدید میان دانشکده‌های برتر در جذب دانشجویان نخبه T9 به‌وجود آمدن راه‌های دیگر برای ورود به مقاطع تحصیلات تکمیلی در خارج از کشور T10 پایین آمدن اعتماد به مؤسسات آموزشی داخل کشور T11 نوسانات ارزی و اقتصادی در سال‌های اخیر که بر وضعیت اقتصادی دانشکده تأثیر منفی دارد. T12 امکان و احتمال تشدید تحریم‌ها و تأثیر این شایعات بر وضعیت داخلی کشور و تأثیر منفی بر دانشکده</p>	<p>تهدیدها - T</p>
<p>افزایش توانمندی‌های آموزشی و پژوهشی اساتید</p>	<p>استراتژی (ST)</p>

جدول ۳- استراتژی WT

<p>W5 فقدان نظام انگیزشی کارآمد و مناسب و تشویقی جهت اساتید و کارکنان W6 نبود امنیت شغلی پرسنل قراردادی W7 عدم اجرای موفق سیاست‌ها و خط‌مشی‌های در بهبود وضعیت آموزش W8 بالابودن حجم کار آموزش اساتید نسبت به کار پژوهش W9 کمبود تسلط برخی از اساتید به زبان انگلیسی در امر آموزش و پرورش دانشجویان خارجی W10 کمبود تعداد کارکنان حرفه‌ای اداری و کارگزینی W11 نداشتن عضویت در بورد مامایی</p>	<p>ضعف‌ها - W</p>
--	-------------------

<p>T15 بی‌ثباتی قوانین و مقررات اقتصادی که بر خرید تجهیزات آموزشی دانشکده تأثیر منفی دارد.</p> <p>T16 فقدان سیاست‌ها و خط‌مشی‌های آموزشی راجع به رشته مامایی در سطح وزارتخانه</p> <p>T18 وضعیت اقتصادی جامعه و مشکلات اقتصادی که باعث ایجاد کمبودها در خریداری وسایل پیشرفته و تکنولوژی‌های جدید آموزشی می‌گردد.</p> <p>T19 کمبود قدرت تصمیم‌گیری متخصصین پرستاری و مامایی در عرصه‌های قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری حوزه‌های سلامت کشور</p> <p>T20 محدودیت‌های اعمال شده در جذب نیروهای متخصص از سوی مراجع بالادست در وزارتخانه (کاهش جذب هیئت‌علمی و هیئت‌علمی بالینی)</p>	<p>تهدیدها - T</p>
<p>کمک به توسعه دانش پرستاری، مامایی با رویکرد مبتنی بر شواهد</p>	<p>استراتژی (WT)</p>

جدول ۴- استراتژی WO

<p>W1 روند بلند تصمیم‌گیری در دانشکده در مورد مسیر اداری و خدمات اداری دانشجویان</p> <p>W2 تغییرات زیاد مدیریت</p> <p>W۳ تجهیزات از رده خارج</p> <p>W4 عدم استخدام و طولانی‌بودن روند انتخاب اساتید و نیروهای جدید جهت تکمیل کادر آموزشی متبحر</p> <p>W5 فقدان نظام انگیزشی کارآمد و مناسب و تشویقی جهت اساتید و کارکنان</p> <p>W6 نبود امنیت شغلی پرسنل قراردادی</p>	<p>ضعف‌ها - W</p>
---	-------------------

<p>فرصت‌ها - O</p>	<p>O21 استفاده از فن آوری‌های پیشرفته و ارتباطات بین‌المللی باعث انتقال و پیشرفت علم و رسیدن به دستاوردهای جدید علمی دانشکده گردیده.</p> <p>O22 استفاده از نرم‌افزارهای پیشرفته و رایانه باعث تبادل اطلاعات علمی بین‌المللی گردیده.</p> <p>O23 دستیابی به اطلاعات علمی جدید جهانی را میسر ساخته.</p> <p>O24 استفاده از رایانه سرعت دسترسی به اطلاعات جهانی را افزایش داده.</p> <p>O25 استفاده از رایانه باعث دستیابی به تازهای علمی و انتقال دانش بین دانشکده‌های پرستاری شده</p> <p>توسعه امکانات نرم‌افزاری</p>
<p>استراتژی (WO)</p>	<p>توسعه امکانات نرم‌افزاری دانشگاه در جهت ارتقای کمی و کیفی خدمات آموزشی</p>

۱۵- استراتژی‌ها (Strategies) منتج شده براساس تحلیل SWOT دانشکده پرستاری مامایی شیراز:

S1O1: ایجاد زمینه جهت افزایش پذیرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی با استفاده از زمینه‌های آموزشی موجود و ارتقا کیفیت آموزش

S2O2: ایجاد محیط‌ها و تجهیزات جدید آموزشی با بهبود وضعیت اقتصادی دانشکده

S3O3: انجام آموزش و پژوهش‌های بین‌المللی با سایر دانشکده‌ها و کشورهای دیگر با استفاده از ظرفیت‌های آموزشی دانشکده

ST: افزایش توانمندی‌های آموزشی و پژوهشی اساتید

WT: کمک به توسعه دانش پرستاری، مامایی با رویکرد مبتنی بر شواهد

WO: توسعه امکانات نرم‌افزاری دانشگاه در جهت ارتقای کمی و کیفی خدمات آموزشی

۱۶- تنظیم برنامه عملیاتی بر مبنای اهداف استراتژیک

هدف استراتژیک	برنامه عملیاتی	مسئول پروژه	شیوه‌ها	فرد و یا گروه مرتبط با فعالیت	شاخص ارزیابی
۱- ایجاد زمینه جهت افزایش پذیرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی با استفاده از زمینه‌های	۱- پذیرش دانشجوی ارشد مشاوره	تحصیلات تکمیلی	مکاتبات و جلسات اداری	مسئول تحصیلات تکمیلی	تعداد دانشجویان پذیرفته شده

آموزشی موجود و ارتقا کیفیت آموزش	۲- پذیرش دانشجوی دکتری مامایی				
۲- ایجاد محیط ها و تجهیزات جدید آموزشی با بهبود وضعیت اقتصادی دانشکده	۱- اجرای طرح های ارتباط با صنعت ۲- افزایش درآمد های دانشکده با برگزاری کارگاههای آموزشی	مکانبات و جلسات اداری	معاونت آموزشی و پژوهشی و پشتیبانی	افزایش درآمدهای مستقل مالی دانشکده	
۳- انجام آموزش و پژوهش های بین المللی با سایر دانشکده ها و کشورهای دیگر با استفاده از ظرفیتهای آموزشی دانشکده	۱- تسهیل حضور اساتید در مجامع ملی و بین المللی ۲- شرکت در برنامه های اعتباربخشی ملی و بین المللی ۳- بهینه کاوی دانشگاه های داخلی و خارجی و سیاست گذاری مبتنی بر بهترین عملکرد	مکانبات و جلسات اداری	معاونت آموزشی و پژوهشی و پشتیبانی	تعداد اساتید شرکت کننده در کارگاهها و کنگره های خارجی	
۴- افزایش توانمندی های آموزشی و پژوهشی اساتید	۱- برنامه ریزی توانمندی اعضا هیات علمی ۲- استقرار شاخص های عملکرد پژوهشی اعضا، گروه و دانشکده ۳- بستر سازی برای ترجمان و انتقال پژوهش ۴- تربیت نیروی انسانی پژوهشگر ایجاد و اعطای فرصت های مطالعاتی برای اساتید ۵- برگزاری کارگاه های پژوهشی	مکانبات و جلسات اداری	معاونت آموزشی و پژوهشی و پشتیبانی	کسب گرانت های آموزشی - کارگاهها و کنگره های داخلی و خارجی	
۵- کمک به توسعه دانش پرستاری ، مامایی با رویکرد مبتنی بر شواهد	۱. بهبود تجهیزات آموزشی ۲- تسهیل حضور در مجامع ملی و بین المللی ۳- ارتقاء آموزش مجازی و روش های دانشجو محور ۴- بازنگری و به روز رسانی محتوای دروس ، طرح درسها با رویکرد مبتنی بر شواهد	مکانبات و جلسات اداری	معاونت آموزشی و پژوهشی	تعداد مقالات و دستاوردهای علمی و پایگاه های معتبر علمی و کتابخانه ای	
۶- توسعه امکانات نرم افزاری دانشگاه در جهت ارتقاء کمی و کیفی خدمات آموزشی	۱- ارتقاء سایت دانشکده بر اساس شاخص های بین المللی	مکانبات و جلسات اداری	معاونت آموزشی و پژوهشی	تعداد سیستم های فناوری و نرم افزاری جدید	

