برنامه راهبردی

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

آینده چنان نیست که به آنجا می‌رویم بلکه جایی است که آن را بوجود می‌آوریم.

راه‌هایی که به آینده ختم می‌شوند یافتنی نیستند بلکه ساختنی اند.

سند چشم انداز ۱۳۹۴
جهانی اسلامی ایران
امیر المومنین امام علی (ع): 

"المؤمنون هم الذین عرفوا ما امامهم" 

بحار الانوار، ج 78، ص 25

مؤمنان کسانی هستند که آینده را می شناسند. (آینده نگری دارند)
فهرست

صفحه عنوان

برنامه ریزی در آینده سخنان مقام معظم رهبری ........................................ 6
دبیرچه........................................................................................................ 7
پیشگفتار ......................................................................................................... 8
تدوین برنامه .................................................................................................. 10
مآموریت ........................................................................................................... 12
چشم انداز ......................................................................................................... 13
نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها (SWOT®) ........................................ 14
متریس عوامل داخلی ....................................................................................... 15
متریس عوامل خارجی ....................................................................................... 16
متدولوژی تعیین استراتژی های دانشکده بر حسب مدل SWOT .......................... 19
راهبردهای 13 گانه دانشکده ...................................................................... 20
اصول ایجاد سازمان استراتژی محور .................................................................. 21
برنامه ریزی در آینده سخنان مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

برای این عمر طولانی - که خدای متعال انشالله با برکت و رحمت و فضل خود به شما عنايت کند - باید برنامه ریزی کنید. پایه برنامه ریزی این است: تصمیم بگیرید، هدف را درست انتخاب کنید و دنبال این هدف، با استقامت حرکت کنید؛ در این صورت هیچ قدرتی در مقابل شما یارای ایستادگی نخواهد داشت. »
برای بهتر شدن و از دام بودن درمان، به اتخاذ رویکردهای جدیدی در دیدگاه مدیران و فرآیند راهبردی نیاز است که مسئول برتر به ارائه استراتژیک و ارتباط توأم‌نیزدی صنعت‌های دانشگاه در مطالعه فرآیند صنعتی شدن است.

برنامه عملیاتی دانشکده پرستاری و مامایی که مبتنی بر اسناد بالادستی، و خط مسی آرامش‌بخشان در پاسخگویی به نیازهای مراقبت سلامت آحاد مردم، همراه با حضور در عرصه نیاز به وظایف و فعالیت‌های بین‌المللی با تأکید بر کشوه‌های همسایه و محور مقاومت و پاسخگویی به نیازهای نو پیدا مراقبت سلامت و با ارائه به سند چشم انداز کشور و نقشه علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران و برنامه عملیاتی دانشگاه علوم پزشکی تهران (۱۴۰۴ – ۱۴۰۰) و مسئولیت ابلاغ ویست محترم‌دانشگاه در دوره جدید تنظیم شده است.

این دانشگاه با توجه جایگاه نمادین آموزش عالی در پرستاری و مامایی کشور و ضرورت پویایی و جایگاه سازی سازمان و خلق تصویری مناسب از آینده، بر آن است تا با تأکید بر تسهیل گری در فراپرستاری، اجرای سیاست‌های پیاده‌یابی و تأکید بر تصمیم‌گیری مشارکتی، جلب حمایت طلبی مطلوب سطوح مدیریت عالی، مبانی و اجرایی دانشگاه و با استفاده بهینه از تمام ظرفیت‌های درونی و بیرونی و بر تعامل سازنده با مدیریت پرستاری و حوزه آموزشی، دانشگاه در راستای استعفای جایگاه آموزشی پرستاری و مامایی مبتنی بر ارائه خدمات مطلوب به مردم بر پایه علم نافع و اخلاق مادر و تعهد به شورای حرفه ای و اجتماعی، تأکید بر انجام برنامه‌های نافع و مستند محرز، ارائه خدمات مراقبتی و مشاوره ای راهگان با راه اندازی کلینیک مجازی و "نهایتا" تلاش به سوی مرجعیت علمی و تمایز یافتنی آموزش پرستاری و مامایی در کشور و منطقه، با نگاه به آینده می‌پردازد.
«اينده جايب نيست كه به آنجا مي رويم، بلکه جايب است كه آن را به وجود مي آوريم»

و

«راه هايي كه به آينده ختم مي شوند، يا ونتني نيستند؛ بلکه ساختني اند»

ببینم، این مطلب را بپنسم:

"آینده جایی نیست که به آنی راهی می‌رویم، بلکه جایی است که آن را به وجود می‌آوریم. راه‌هایی که به آینده ختم نمی‌شوند، یافتنی نیستند، بلکه ساختنی اند.

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

تعداد ۸

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران به عنوان قدیمی‌ترین و بزرگ‌ترین مرکز آموزش پرستاری کشور، دارای گذشته‌ای در خصوص آموزش، پژوهش و گسترش رشته پرستاری و مامایی است و نقش برجسته‌ای در زمینه آموزش این حرفه و توسعه و پیشرفت آن داشته است.

بدین‌ویژه است نقض راه و تدوین برنامه راهبردی مانند یک قطب نما، کشنده‌ترین راه در محیط پر تلاطم علم، فناوری و نیازهای پیچیده سلامت امروز و آینده، با نگاهی جامع به اهداف بلند مدت تا برنامه ریزی عملیاتی در تمام سطوح هرم سازمان‌های مدنی از این رو، با توجه به جایگاه نمادین آموزش عالی در پرستاری و مامایی کشور، برنامه‌ریزی دانشگاه پرستاری و مامایی تهران از یک سو و عنايت به سندرم اتفاق‌زا، سندرم تحول نظام سلامت کشور و نقشه علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران از سوی ببینگر، ضرورت بی‌پایه و چاپگز سازی‌سازمان و خلق تصویر مناسب از آینده مدیریتی ارشد دانشگاه برآورد نشان‌داد که به درک و قضاوت‌های واقع‌الامریتی بر برنامه (۱۸۰۷ – ۱۴۰۰) دانشگاه و استقرار رهبری‌های منفی، با استفاده از روش‌های الگوی جامع مدیریت استراتژیک و شرکت‌سازی بخش مدیریت میانی و اجرایی؛ اقدام به تدوین برنامه راهبردی جدید خود کند.

آنچه در ابلاغ شماره ۴۱۱۶/۱۱/۱۴۰۰/۲۸ مورخ ۱۴۰۰/۱۴/۱۴ ماه ۱۴۰۰ ریاست محترم دانشگاه، به عنوان ماموریت دانشگاهی مطرح شده بود، به‌طور کلی در جهت ارتقاء جایگاه آموزشی، پژوهشی دانشگاه از سطح کشور و منطقه:

• اقدامات در جهت ارتقاء جایگاه آموزشی، پژوهشی دانشگاه در سطح کشور و منطقه که در پی انجام همکاری‌ها، توسعه‌ها و برنامه‌ریزی‌های مناسب در زمینه آموزش علمی، تحقیقات علمی، تماشا، شرایط مناسب بر جذب تیرکی جدید، در زمینه‌های مختلف، بین المللی سازی و تحقق شرایط مناسب بر جذب دانشجویان بین المللی و فراهم نمودن عادلانه و بهینه شرایط و فرصت‌ها برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی همه اعضای هیات علمی و دانشجویان
اجرای ارزشیابی برنامه‌های آموزشی اعضای هیأت علمی و ارزیابی فرآیند طبق شیوه‌های اصیل مصوب

تلاش در جهت نیل هر چه سریع‌تر به دانشگاه نسل سوم و چهارم

توجه خاص به ارتقای کارکنان و افزایش بهره‌وری و مهارت‌های ارتباطی کارکنان

صنایع از منابع فیزیکی و مالی، خلق منابع جدید مالی و مدیریت هزینه‌ها

امید می‌رود دانشکده پرستاری و مامایی با به کارگیری تمام توان و ظرفیت، به حرکت خود با سرعت و شتاب افزایش در جهت رسیدن به اهداف تعیین‌شده ادامه دهد.

دکتر علیرضا نیک‌اعتماد نصر‌آبادی
رئیس دانشکده
دیماه ۱۴۰۰
برنامه راهبردی

امروز، نیازمند برنامه‌ریزی است و آموزش عالی نیز با نقش بسیار مهمی که در جامعه امروزی ما ایفا می‌کند و با امکانات محدودی که در اختیار ماست، باید تحولات مناسب را در آموزش و تولید علم ناچیز کرده و در پی یافتن شیوه‌های درست جاری سازی آن بوده و در اجرای آن تلاش کند.

برنامه‌ریزی راهبردی یا استراتژیک، امروزه به عنوان روشی مفید و فکرمند به آن پرداخته و در جامعه امروزی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این روش به عنوان یک روش نگاه و سیاستگذاری استراتژیک در جامعه امروزی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

استراتژی (Strategy) به عنوان یک روش نگاه به آینده، روشی است که با آن به استقبال آینده می‌رویم. نقشه‌های راهبردی (Strategic Planning) مسیر رسیدن از مبدأ (وضع موجود) به مقصد (وضع مطلوب) را ترسیم و اقدامات راهبردی (Strategic Action) را اتخاذ می‌کند.

در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک، تاکید بر هدف‌های مناسب، نتایج حاصله و پیامدها است. در این اساس نتایج نهایی برنامه‌ریزی چگونه به آینده و بررسی که چه باید عرضه کرد؟ به چه کسی؟ و چرا؟ در واقع، در این الگو، برنامه‌ریزی مبتنی بر نتایج یا مقصد است. به عبارت دیگر، در ابتدا مقصد مشخص می‌شود و بهترین راه‌های برای رسیدن به آن انتخاب می‌شود. در این الگو، برنامه‌ریزی دارای چهار حیطه عمده مشتمل بر دورنگری، گردآوری داده‌ها، برنامه‌ریزی و اجرای آن می‌باشد.

است. با تاکید بر جامعیت برنامه‌ریزی استراتژیک می‌تواند به عنوان مثالی بر مبنای دورنگری و گردآوری داده‌ها می‌تواند مشکل چهارگانه برای مسئولان در این سالهای آینده بر اساس ساختار، برنامه‌ریزی و ارائه گروه‌های عملی نیاز دارد. در این راستا، با آغاز و پایان داده‌ها و برنامه‌ریزی با یکدیگر است.

در این فرآیند پس از تدوین چشم‌انداز و یا دورنمای دانشکده، بیانیه رسالت دانشکده تنظیم شده است. این که ما در سالهای آینده به چه می‌رویم، برای این که مطمئن شویم به...
برنامه راهبردی

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

مقصد دست‌خواهی یافت؛ ملاک‌های عملکرد تعیین شد و در قابل اهداف ماموریت دانشکده

ارائه شد.

در این مسیر، شناسایی نقاط قوت در مرحله اجرایی استراتژی‌ها و تأکیدی‌ها موثر است. نقاط ضعف با باید برای دستیابی به هدف نهایی اصلاح شوند و از فرصت‌های موجود که بدون استفاده مانند نیاز باید برای دستیابی به هدف استفاده شود. از تهدید‌های موجود باز پرهیز کرد و یا تأثیر منفی آنها را کاهش داد. تشخیص قوی‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهیه‌ها هم در محیط درونی و هم در محیط

پیوند ضروری است. عوامل درونی شامل یادگیرندگان (دانشجو)، فضای دانشگاه، منابع انسانی (کارکنان)، سیاست‌های درونی (دانشگاه) و منابع موجود است. عوامل درونی شامل دانش‌های مرتبط با جمعیت شناسی (تعداد و نوع دانشجویان که به دانشگاه راه می‌یابند)، نگرش (نگرش نسبت به حریف و دانشگاه)، قانون و سیاست‌گذاری (در سطح ملی و استانی)، امور مالی (کمک هزینه دولت، شهریه دانشجو)، سیاست‌های بیرونتی (انجمن‌های پرستاری و نظام پرستاری) هستند.

پس از مرحله باز تعیین اهداف دانشگاه؛ برنامه استراتژیک باز وارد مرحله عمل شد. بدین ترتیب از مرحله برنامه‌ریزی وارد مرحله اجرا خواهد شد. اجرای برنامه نیازمند نظارت و ارزیابی است تا مستندان بتوانند میزان دستیابی به مقصد را مورد سنجش قرار دهند و اصلاحات لازم را در برنامه خود به عمل آورند. به این ترتیب باید افرادی برنامه‌ریزی آموزشی، جامعی عمل خواهد پوشید.
مآموریت

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران به عنوان نماد آموزش عالی پرستاری و مامایی کشور، بسترسازی بر ارائه خدمات مطلوب و با کیفیت آموزشی، پژوهشی، مدیریتی، بالینی و جامعه ترجیح به دانشجویان، با محوریت فرهنگ علی اسلامی- ایرانی، مبتکر بر محوریت معنویت، اخلاق و رفتارهای از طریق تربیت نیروی انسانی آمده، با صلاحیت، نوآور و علاقمند به رشته و در راستای حرکت در مسیر دانایی محوری، اهداف سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران و نقشه علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سطوح ملی، منطقه ای و بین المللی است.

این دانشکده با توجه جایگاه نمادین آموزش عالی در پرستاری و مامایی کشور و ضرورت بویایی و چابک‌سازی سازمان و خلق تصویری مناسب از آن، بر آن است تا با تاکید بر تسهیل گری در فرایندها، اجرای سیاست درهای باز و تاکید بر تصمیم‌گیری مشترکی و جلب حمایت طلبه مطلوب سطح مدیریت عالی دانشگاه و با استفاده بهینه از تعداد نظریات های درونی و بیرونی و با تعامل سازنده با مدیریت پرستاری و خوزه آموزشی بالینی دانشگاه در راستای استقلال جایگاه آموزشی پرستاری و مامایی در کشور و ممانند، با تلاش جدی در زمینه های مختلف بین المللی سازی و تهیه شرایط مناسب تر جذب دانشجویان بین المللی، فراهم نمودن عادلانه و بهینه شرایط و فرصت‌ها برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی همه اعضای هیئت علمی و دانشجویان، تلاش در جهت نیل هر چه سریع‌تر به دانشگاه نسل جدید و چهارم، توجه خاص به ارتقای کرایه نیروی انسانی همراه با افزایش بهره وری و مشارکت‌های ارتقایی کارکنان، صیانت از منابع فیزیکی و مالی، خلق منابع جدید مالی و مدیریت هزینه‌ها، امید می‌رود دانشکده پرستاری و مامایی با به کار گرفتن تمام تسهیلات و طرفین، با حركت خود با سرعت و شتاب مطلوب در جهت اهداف تعیین شده ادامه دهد و با نگاه به آینده گام بردارد.
چشم‌انداز

حفاظ مقام اول در کشور، کسب رتبه نخست علمی در سطح منطقه و ارتقای جایگاه بین‌المللی در بین دانشکده‌های پرستاری و مامایی و تربیت دانش‌آموختگان متبحر، منبع، اخلاق مدار، مزین به علم نافع و سودمند برای کشور

بیانیه ارزش‌ها

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران با سرلوحه قراردادن «انسان سالم، خانواده سالم، جامعه سالم» مبتنی بر مأموریت های سازمانی، و هم راستا با بینش و ارزش‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران برای مانائی، تحول، رشد و شکوفایی؛ خود را متعهد به تربیت نیروهای محقق، متبحر، توانمند و برخوردار از فضائل انسانی و اسلامی برای امروز و فردآی جامعه می‌داند. تعهد به این ارزش‌های مشترک، ما را ملزم می‌کند تا:

1- با توجه و تأکید بر آموزه‌های دینی، بهترین آموزش خدمات مراقبتی را برای اعتلای سطح سلامت جامعه فراهم کند.

2- با تمرکز بر تعالی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، زمینه‌های لازم برای مشارکت همه عوامل دخیل در آموزش، پژوهش و فرهنگ دانشکده را تأمین و در جهت ایجاد نظام شایسته سالاری تلاش کند.

3- با تأکید بر خلاقیت و نوآوری حرفه ای، آموزش و تربیت نیروی مورد نیاز پرستاری و مامایی جامعه از پرستاران و ماماهای بالینی تا هیئت علمی، دستیابی به بهترین نتایج را سرلوحه این تعهدات قرار دهد.
نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها (SWOT

ارزیابی عوامل داخلی ( Internal Factors)

نقاط قوت

نقاط قوت، عبارتند از منابع، مهارت ها یا مزیت هایی که یک موسسه نسبت به رقبا و
نیاز بازاریابی که در آنها کار می کند، داراست. قوت ها شایستگی های متغیر هستند که
مزیت مقایسه ای و رقابتی موسسه را در بین رقبا شکل می دهند. نقاط قوت را به طور کلی می
توان موقعیت های موثرتر و بهره ورتر یک سازمان نسبت به رقبا دانست.

نقاط قوتو دانشگاه

- وجود برنامه های توانمندسازی آموزشی و پژوهشی اعضاء هیئت علمی و کارکنان
- وجود مجلات علمی- پژوهشی با ایندکس معتبر در حوزه پرستاری و مامایی گروه های
- آموزشی مستقل
- انتزام بهره گیری از نقشه علمی دانشگاه
- آرمان گرانی و تحویل خواهی در مدیران
- وجود مرکز فعال پژوهش های دانشجویی
- برخورداری از زیر ساخت های مناسب سخت افزاری و نرم افزاری حوزه IT
- وجود اساتید مجري و با انگیزه و جوان
- شناخته شدن به عنوان قطب نوآوری در دانشگاه
- تفکر و نگرش مثبت و تعهد مدیران نسبت به تعالی سازمان
- وجود مرکز رشد سلامت در دانشگاه
- وجود رشته ها و گراشهای جدید بر اساس نیاز های نوپدید جامعه (سالم‌نده، مراقبت ویژه بزرسالان و ...)
هدایت برنامه‌های کارآموزی به سمت ارتقاء مستندیت پذیرای اجتماعی و ارتقاء سلامت جامعه

قبلیت های فردی علمی و فردی دانشجویان

تجهیزات و فضای فیزیکی

رتبه برتر در کشور

وجود سیستم حسابداری تعهدی

کسب رتبه نخست در صیانت از حقوق شهروندی و تکریم ارباب رجوع در سالهای متمادی

برنامه دیپلم پژوهشی برای دانشجویان

تشکل های فعلی دانشجویی

حضور فعل در جشنواره‌های علمی - فردی - دانشجویی

ارزیابی عوامل داخلی (Internal Factors)

نقاط ضعف

نقاط ضعف، محدودیت‌های کم‌کم‌کانده در منابع، مهارت‌ها و توانایی‌های هستند که منجر به کاهش ارزش‌های عملکرد یک مؤسسه می‌شوند. به طور کلی نقاط ضعف را می‌توان داشتین یک موقعیت بد یا ضعیف سازمانی نسبت به رقبا دانست.

نقاط ضعف دانشگاه:

کمبود نیرویی متخصص در برخی از حوزه‌های اداری و امورشی

ناماهنگی بین گروه‌های مختلف در تدریس پایینی و تئوری

عدم پیگیری و استفاده جدی از تفاهم نامه‌های منعقد شده
برنامه راهبردی

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

۱۶

ارزیابی عوامل خارجی (External Factors)

فرصت ها

 فرصت ها، عبارتند از هر گونه موقعیت مطلوب یا مناسبی که محیط برای تحقق اهداف نصیب مؤسسه می‌سازد. روندهای کلیدی محیطی، یکی از میانگین فرصت‌های سازمان تلقی می‌شوند.

فرصت‌های موجود

دیدگاه مثبت مسئولین ارشد کشوری و فرا سازمانی در خصوص چاپگاه پرستاری و مامایی

نواوری در هزاره سوم

توسعه فناوری در دانشگاه

علائم اندامی ضعیف دفتر دانش آموزان

عدم استفاده از زمین و کامل از ظرفیت دانشجویان در انجام امور

بای‌بودن حجم کار اموزشی اساسی نسبت به کار پژوهش

ضعف کاربرد یافته‌های پژوهش در عمل

تجلی و پیگیری برنامه‌های افزایش درآمد اختصاصی دانشکده

عدم وجود پایگاه داده برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی

کارآمدی ضعیف دفتر دانش آموزان

عدم جامعیت رفتار حرفه ای در سازمان

بالا بودن حجم کار اموزشی اساسی نسبت به کار پژوهش

ضعف کاربرد یافته‌های پژوهش در عمل

تجربه محدود استاید در پروژه‌های بزرگ بین بخشی (مگا پروژه‌ها)

عدم استفاده از زمین و کامل از ظرفیت دانشجویان در انجام امور

بای‌بودن حجم کار اموزشی اساسی نسبت به کار پژوهش

ضعف کاربرد یافته‌های پژوهش در عمل

تجلی و پیگیری برنامه‌های افزایش درآمد اختصاصی دانشکده

عدم وجود پایگاه داده برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی

کارآمدی ضعیف دفتر دانش آموزان

عدم جامعیت رفتار حرفه ای در سازمان

بالا بودن حجم کار اموزشی اساسی نسبت به کار پژوهش

ضعف کاربرد یافته‌های پژوهش در عمل

تجربه محدود استاید در پروژه‌های بزرگ بین بخشی (مگا پروژه‌ها)

عدم استفاده از زمین و کامل از ظرفیت دانشجویان در انجام امور

بای‌بودن حجم کار اموزشی اساسی نسبت به کار پژوهش

ضعف کاربرد یافته‌های پژوهش در عمل

تجربه محدود استاید در پروژه‌های بزرگ بین بخشی (مگا پروژه‌ها)

عدم استفاده از زمین و کامل از ظرفیت دانشجویان در انجام امور

بای‌بودن حجم کار اموزشی اساسی نسبت به کار پژوهش

ضعف کاربرد یافته‌های پژوهش در عمل

تجربه محدود استاید در پروژه‌های بزرگ بین بخشی (مگا پروژه‌ها)

عدم استفاده از زمین و کامل از ظرفیت دانشجویان در انجام امور

بای‌بودن حجم کار اموزشی اساسی نسبت به کار پژوهش

ضعف کاربرد یافته‌های پژوهش در عمل

تجربه محدود استاید در پروژه‌های بزرگ بین بخشی (مگا پروژه‌ها)

عدم استفاده از زمین و کامل از ظرفیت دانشجویان در انجام امور

بای‌بودن حجم کار اموزشی اساسی نسبت به کار پژوهش

ضعف کاربرد یافته‌های پژوهش در عمل

تجربه محدود استاید در پروژه‌های بزرگ بین بخشی (مگا پروژه‌ها)
ظرفیت‌های آموزش های مجازی

ظرفیت روبکرد های بین رشته ای در نقشه علمی دانشگاه

وجود کتابخانه غنی دانشگاه

وجود نفوذ نامه های همکاری با مراکز فراسازمانی

وجود برنامه های معاونت پرستاری در وزارت بهداشت

ظرفیت راه اندازی گرگی های نظیر به پرداری در پرستاری، مامایی و مراقبت

ظرفیت خلق دانش در نقشه علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران

ظرفیت مراکز تحقیقاتی پرستاری و مامایی

ظرفیت شبکه‌های تحقیقاتی دانشگاه و وزارت بهداشت

ظرفیت مرکز پژوهش‌های علمی و استعدادهای درخشان دانشگاه

جشنواره های دانشگاهی و کشوری

ظرفیت های دفاتر همکاری های بین‌مللی

ظرفیت کارآفرینی در نظام سلامت

حضور دانش آموختگان برجسته (داخل و خارج کشور)

نیاز جامعه به خدمات پرستاری و مامایی (حضوری و غیرحضوری)

امکان تأسیس پژوهشگاه

تمایل خیریان در کمک به اهداف دانشگاه

وجود برنامه اعتبار دهنده دانشگاهی برای رتبه بندی دانشکده ها

ظرفیت بهره برداری از موقعیت جغرافیایی دانشگاه

تمایل سازمان‌های غیر دولی و انجمن‌های علمی جهت برگزاری برنامه های آموزش

مداوم مشترک با این دانشگاه

وجود قوانین در جهت توأم‌نمایی سازی کارکنان به عنوان یک رویکرد استراتژیک
ارزیابی عوامل خارجی (External Factors)

تهیه‌ها

تهیه‌ها و عوارض از هر گونه منبع یا محدودیت کلیدی در موقعیت جاری یا آتی مؤسسه که تحقق اهداف مؤسسه را با خطر یا دشواری مواجه سازد. ورود رقیب جدید، افزایش محدودیت‌های جایگزین، رشد کند بزار، تغییرات فناوری، تغییر در قوانین، مقررات و ... از جمله تهدیدات یک مؤسسه تلقی می‌شوند.

تهیه‌های موجود

• سیاست‌های انقباضی اقتصادی و تاثیر آن بر بودجه دانشگاه
• عدم وجود رفیق رفعی پرستار و ماما در اکثر عرصه‌های اجتماعی و یا اقتصادی
• تهدیدات جذب نیروهای متخصص از سوی مراجع بالادستی (ساتری، خانواده و ...) محدودیت‌های اعمال شده در جذب نیروهای متخصص از سوی مراجع بالادستی (ساتری، و هیئت علمی)
• ضعف تغییر نسبت به فعالیت‌های صنعتی در گروه پزشکی نسبت به پرستاری و ماما
• عدم توازن قدرت تصمیم‌گیری مسئولین پرستاری و ماما در عرصه‌های قانونی و سیاست‌گذاری
• عدم شناخت کافی جامعه از خدمات پرستاری و ماما
• عدم وجود بازار کار کافی برای جذب نیروهای ممکن
• ناهمگون بودن انتظارات مراجع بالادستی با ظرفیت‌های دانشگاه ظرفیت جذب دانشجو و...
• وجود آلودگی شدید صوتی و هوا در محیط کار و کلیه‌های آموزشی با توجه به...
مجاورت دانشکده با اتوبان چمران

وجود بدن هیئت علمی بالینی محدود

متدولوژی تعیین استراتژی های دانشکده بر حسب مدل SWOT

مدل زیر بیکی از مدل های استراتژی در مدیریت استراتژیک در برنامه دانشکده است:

فاکتورهای داخلی
- ضعف ها (W)
- قوت ها (S)

فاکتورهای محيطی
- فرصت ها (O)
- تهدید ها (T)

S W O T Analysis
<table>
<thead>
<tr>
<th>ردیف</th>
<th>راهبردی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱</td>
<td>توسعه تعهد و اخلاق حرفه‌ای و کرامت انسانی</td>
</tr>
<tr>
<td>۲</td>
<td>اعتلاع عمق بخشی و گسترش معرفت دینی با تکیه بر هواپیمای اسلامی - ایرانی</td>
</tr>
<tr>
<td>۳</td>
<td>ارتقاء آموزش بالینی پرستاری و ماماپی، به منظور تربیت دانش آموختگان توانمند</td>
</tr>
<tr>
<td>۴</td>
<td>باز تعریف فرآیندهای سازمانی جهت تسهیل و تسریع ارائه خدمات و جایگزینی امور</td>
</tr>
<tr>
<td>۵</td>
<td>توسعه ی نوآوری و فناوری‌های ایندستریال بسیار مطلوب با نیازهای جامعه و بالینی در پرستاری و ماماپی</td>
</tr>
<tr>
<td>۶</td>
<td>حلق ثروت به منظور کاهش وابستگی به منابع و اعتبارات دانشگاهی</td>
</tr>
<tr>
<td>۷</td>
<td>ارتقاء پاسخگویی اجتماعی دانشکده پرستاری و ماماپی</td>
</tr>
<tr>
<td>۸</td>
<td>افزایش هرگز در همه جوره‌ها و ارکان دانشکده</td>
</tr>
<tr>
<td>۹</td>
<td>تقویت روحیه نشاط، خودبازبینی، امید و شجاعت علمی در دانشجویان پرستاری و ماماپی</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰</td>
<td>توسعه فرآیندهای تجهیزاتی و تحلیل گرا در سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۱</td>
<td>توسعه پژوهش های متین بر نیازهای سلامتی جامعه و پایان نامه‌های محقق محور</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲</td>
<td>توسعه ارتباطات و شبکه‌سازی بین المللی با محدودیت‌های محلی منطقه</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۳</td>
<td>توسعه حمایت طلبی خیرین در ارتقای فعالیت‌های آموزشی- پژوهشی دانشکده</td>
</tr>
</tbody>
</table>
برنامه راهبردی

هدف نهایی این است که سازمان به یک سازمان استراتژی محور (SFO) تبدیل شود.

اصول ایجاد سازمان استراتژی محور

1. توجه استراتژی به وزارت عمومی
2. توجه استراتژی به وزارت توانمندی
3. توجه استراتژی به وزارت شهر
4. توجه استراتژی به وزارت کسب و کار
5. توجه استراتژی به وزارت تجارت

اصول ایجاد سازمان استراتژی محور

1. تعیین نشان‌گذاری در سطح کلان
2. تعیین نشان‌گذاری در سطح کلان
3. تعیین نشان‌گذاری در سطح کلان
4. تعیین نشان‌گذاری در سطح کلان
5. تعیین نشان‌گذاری در سطح کلان

اصول ایجاد سازمان استراتژی محور

1. استقرار سیستم کارشناسی نتایج اربیاب و منابع
2. استقرار سیستم کارشناسی نتایج اربیاب و منابع
3. استقرار سیستم کارشناسی نتایج اربیاب و منابع
4. استقرار سیستم کارشناسی نتایج اربیاب و منابع
5. استقرار سیستم کارشناسی نتایج اربیاب و منابع

اصول ایجاد سازمان استراتژی محور

1. ایجاد اصلی در کارکنان به نحوی که استراتژی کاره روز هر گاه توجه
2. ایجاد اصلی در کارکنان به نحوی که استراتژی کاره روز هر گاه توجه
3. ایجاد اصلی در کارکنان به نحوی که استراتژی کاره روز هر گاه توجه
4. ایجاد اصلی در کارکنان به نحوی که استراتژی کاره روز هر گاه توجه

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

21