



دانشگاه علوم پزشکی تهران
دانشکده پرستاری و مامایی

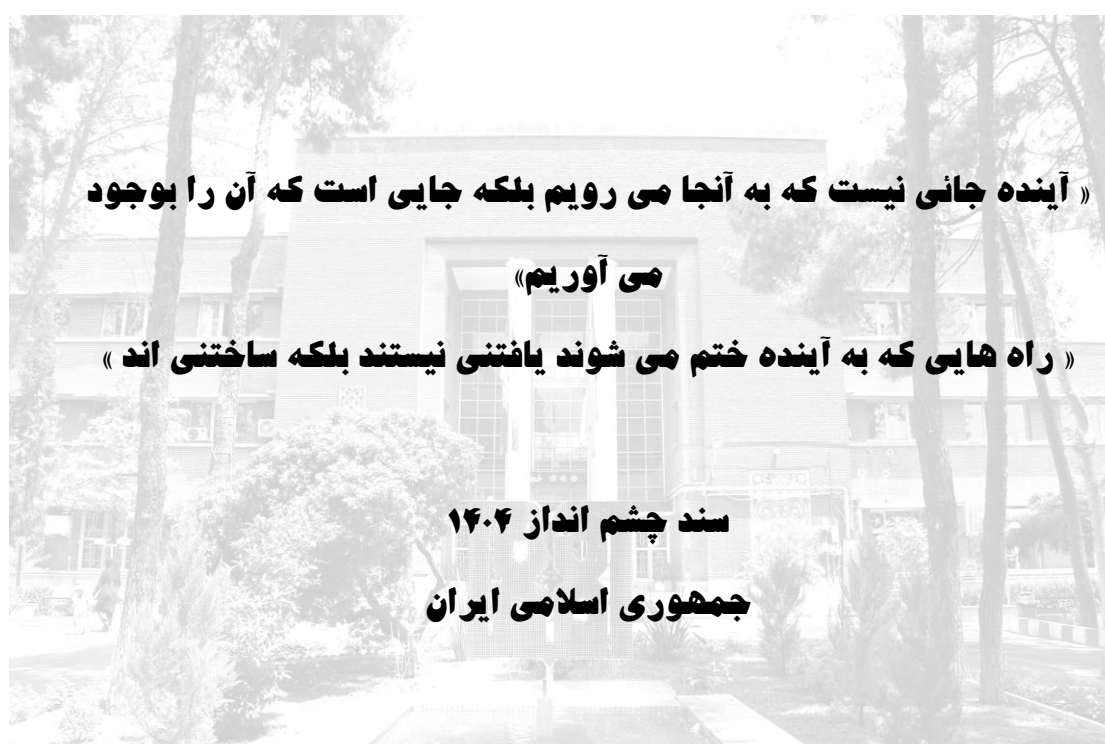
برنامه راهبردی

(۱۴۰۰-۱۴۰۴)





پیکار با شیطان



« آینده جانی نیست که به آنجا می رویم بلکه جایی است که آن را بوجود

می آوریم»

« راه هایی که به آینده ختم می شوند یافتنی نیستند بلکه ساختنی اند »

سند چشم انداز ۱۴۰۶

جمهوری اسلامی ایران



امیر المومنین امام علی (ع) :

"المؤمنون هم الذين عرفوا ما امامهم"

بحار الانوار، ج ۷۸، ص ۲۵

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



فهرست

صفحه	عنوان
۶	برنامه ریزی در آینه سخنان مقام معظم رهبری
۷	دیباچه
۸	پیشگفتار
۱۰	تدوین برنامه
۱۲	ماموریت
۱۳	چشم انداز
۱۴	نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها (SWOT ^S)
۱۵	ماتریس عوامل داخلی
۱۶	ماتریس عوامل خارجی
۱۹	متدولوژی تعیین استراتژی های دانشکده بر حسب مدل SWOT
۲۰	راهبردهای ۱۲ گانه دانشکده
۲۱	اصول ایجاد سازمان استراتژی محور

برنامه ریزی در آئینه سخنان مقام معظم رهبری (مدظله العالی)



« برای این عمر طولانی - که خدای متعال انشاءالله با برکت و رحمت و فضل خود به شما عنایت 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. »

دیباچه

برای بهتر شدن و از دام بودن رستن، به اتخاذ رویکردهای جدیدی در دیدگاه مدیران و فرآیند های سازمانی نیاز است که مستلزم برنامه ریزی استراتژیک و ارتقاء توانمندی های دانشکده در خلق فرصت های جدید متعالی شدن است.

برنامه عملیاتی دانشکده پرستاری و مامایی که مبتنی بر اسناد بالادستی، و خط مشی آرمانخواهانه در پاسخگویی به نیازهای مراقبت سلامت آحاد مردم، همراه با حضور در عرصه های بین المللی با تاکید بر کشورهای همسایه و محور مقاومت و پاسخگویی به نیازهای نو پدید مراقبت سلامت و با عنایت به سند چشم انداز کشور و نقشه علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران و برنامه عملیاتی دانشگاه علوم پزشکی تهران (۱۴۰۴ - ۱۴۰۰) و مبتنی بر ابلاغ ریاست محترم دانشگاه در دوره جدید تنظیم شده است.

این دانشکده با توجه جایگاه نمادین آموزش عالی در پرستاری و مامایی کشور و ضرورت پویایی و چابک سازی سازمان و خلق تصویری مناسب از آینده، بر آن است تا با تاکید بر تسهیل گری در فرایندها، اجرای سیاست درهای باز و تاکید بر تصمیم گیری مشارکتی و جلب حمایت طلبی مطلوب سطوح مدیریت عالی، میانی و اجرایی دانشگاه و با استفاده بهینه از تمام ظرفیت های درونی و بیرونی و با تعامل سازنده با مدیریت پرستاری و حوزه آموزشی بالینی دانشگاه در راستای استعلای جایگاه آموزشی پرستاری و مامایی مبتنی بر ارائه خدمات مطلوب به مردم بر پایه علم نافع و اخلاق مدار و تعهد به شئون حرفه ای و اجتماعی، تاکید بر انجام پژوهش های نافع و مسئله محور، ارائه خدمات مراقبتی و مشاوره ای رایگان با راه اندازی کلینیک مجازی و نهایتاً "تلاش به سوی مرجعیت علمی و تمایز یافتگی آموزش پرستاری و مامایی در کشور و منطقه، با نگاه به آینده گام بردارد.

پیشگفتار

"آینده جایی نیست که به آنجا می رویم، بلکه جایی است که آن را به وجود می آوریم"

و

"راه هایی که به آینده ختم می شوند، یافتنی نیستند؛ بلکه ساختنی اند"

سند چشم انداز ۱۴۰۴

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران به عنوان قدیمی ترین و بزرگترین مرکز آموزش پرستاری کشور، دارای گذشته ای درخشان در زمینه آموزش، پژوهش و گسترش رشته پرستاری و مامایی است و نقش برجسته ای در زمینه آموزش این حرفه و توسعه و پیشرفت آن داشته است.

بدیهی است نقشه راه و تدوین برنامه راهبردی مانند یک قطب نما، کشتی سازمان را 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 سازمانی هدایت می کند. از این رو، با توجه به جایگاه نمادین آموزش عالی در پرستاری و مامایی کشور برای دانشکده پرستاری و مامایی تهران از یک سو و عنایت به سند چشم انداز افق ۱۴۰۴، سند تحول نظام سلامت کشور و نقشه علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران از سوی دیگر، ضرورت پویایی و چابک سازی سازمان و خلق تصویری مناسب از آینده، مدیریت ارشد دانشکده بر آن شد تا با توجه به ضرورت ها و الزامات مبتنی بر برنامه (۱۴۰۴ - ۱۴۰۰) دانشگاه و استخراج رهیافتهای مفید، با استفاده از رویکرد الگوی جامع مدیریت استراتژیک و مشارکت سطوح مدیریت میانی و اجرایی؛ اقدام به تدوین برنامه راهبردی جدید خود کند.

آنچه در ابلاغ شماره ۱۴۰۰/۱۱/۴۱۱۶ مورخ ۱۴۰۰/۹/۲۸ ریاست محترم دانشگاه، به عنوان ماموریت دانشکده مد نظر مدیریت عالی دانشگاه بوده،

- اقدامات در جهت ارتقاء جایگاه آموزشی، پژوهشی دانشکده در سطح کشور و منطقه
- تدوین برنامه عملیاتی چهارساله (۱۴۰۴ - ۱۴۰۰) بر اساس نقشه علمی دانشگاه و برنامه محور بودن فعالیت ها
- تلاش جدی در زمینه های مختلف بین المللی سازی و تمهید شرایط مناسب تر جذب دانشجوی بین المللی
- فراهم نمودن عادلانه و بهینه شرایط و فرصت ها برای فعالیت های آموزشی و پژوهشی همه اعضای هیات علمی و دانشجویان



- اجرای ارزشیابی برنامه های آموزشی اعضای هیات علمی و ارزیابی فراگیران، طبق شیوه نامه های مصوب
- تلاش در جهت نیل هر چه سریعتر به دانشگاه نسل سوم و چهارم
- توجه خاص به ارتقای کرامت نیروی انسانی همراه با افزایش بهره وری و مهارت های ارتباطی کارکنان
- صیانت از منابع فیزیکی و مالی، خلق منابع جدید مالی و مدیریت هزینه ها

امید می رود دانشکده پرستاری و مامایی با به کار گرفتن تمام توان و ظرفیت، به حرکت خود با سرعت و شتاب مطلوب در جهت رسیدن به اهداف تعیین شده ادامه دهد.

دکتر علیرضا نیکبخت نصرآبادی

رئیس دانشکده

دیماه ۱۴۰۰

تدوین برنامه

آموزش، 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 دارد، باید تحولات متناسبی را در آموزش و تولید علم نافع ایجاد کرده و در پی یافتن شیوه‌های درست جاری سازی آن بوده و در اجرای آن تلاش کند.

برنامه‌ریزی راهبردی یا استراتژیک، امروزه به عنوان رویکردی موفق شناخته شده است. راهبرد (Strategy) به عنوان یک روش نگاه کردن و فکر کردن به آینده، روشی است که با آن به استقبال آینده می‌رویم. نقشه‌های راهبردی (Strategic Planning) مسیر رسیدن از مبداء (وضع موجود) به مقصد (وضع مطلوب) را ترسیم و اقدامات راهبردی (Strategic Action) فعالیت‌ها و عملکرد را برای طی مسیر مشخص می‌کنند.

در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک، تاکید بر هدف‌های نهائی، نتایج حاصله و پیامدها است. بر این اساس باید به این نتایج برسیم 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 راه‌ها برای رسیدن به آن انتخاب می‌شود. در این الگو، برنامه‌ریزی دارای چهار حیطه عمده مشتمل بر دورنگری، گردآوری داده‌ها، برنامه‌ریزی و اجرا و ارزیابی است. با نگاهی به جامعیت برنامه‌ریزی استراتژیک می‌توان دید که بازاندیشی بر مبنای دورنگری و گردآوری داده‌ها میسر می‌شود. بازسازی ساختار، به برنامه‌ریزی و ارائه الگوهای عملی نیاز دارد. در این راستا، بازآفرینی، حاصل تعامل و تراکنش دورنگری، گردآوری داده‌ها و برنامه‌ریزی با یکدیگر است.

در این فرایند پس از تدوین چشم‌انداز و یا دورنمای دانشکده، بیانیه رسالت دانشکده تنظیم شد تا نشان دهد که ما در سالهای آینده به کجا می‌رویم. برای این که مطمئن شویم به

مقصد دست‌خواهیم یافت؛ ملاک‌های عملکرد تعیین شد و در قالب **اهداف** ماموریت دانشکده ارائه شد.

در این مسیر، شناسایی نقاط قوت در مرحله اجرائی استراتژی‌ها و تاکتیک‌ها موثر است. نقاط ضعف باید برای دستیابی به هدف نهائی اصلاح شوند و از فرصت‌های موجود که بدون استفاده مانده‌اند نیز باید براساس دستیابی به هدف استفاده شود. از تهدیدهای موجود باید پرهیز کرد و یا تاثیر منفی آنها را کاهش داد.

تشخیص قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها هم در محیط درونی و هم در محیط بیرونی ضروری است. عوامل درونی شامل یادگیرندگان (دانشجو)، فضای دانشکده، منابع انسانی (کارکنان)، سیاست‌های درونی (دانشکده) و منابع موجود است. عوامل بیرونی شامل داده‌های مرتبط با جمعیت شناسی (تعداد و نوع دانشجویانی که به دانشکده راه می‌یابند)، نگرش (نگرش نسبت به حرفه و دانشکده)، قانون و سیاستگذاری (در سطح ملی و استانی)، امور مالی (کمک هزینه دولت، شهریه دانشجو)، سیاست‌های بیرونی (انجمن‌های پرستاری و نظام پرستاری) هستند.

پس از مرحله باز تعریف اهداف دانشکده؛ برنامه استراتژیک باید وارد مرحله عمل شود. بدین ترتیب از مرحله برنامه‌ریزی وارد مرحله اجرا خواهد شد. اجرای برنامه نیازمند نظارت و ارزیابی است تا مسئولان بتوانند میزان دستیابی به مقصد را مورد سنجش قرار دهند و اصلاحات لازم را در برنامه خود به عمل آورند. به این ترتیب بازآفرینی برنامه‌ریزی آموزشی، جامه‌ی عمل خواهد پوشید.

ماموریت

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران به عنوان نماد آموزش عالی پرستاری و مامایی کشور، بسترسازی برای ارائه خدمات مطلوب و با کیفیت آموزشی، پژوهشی، مدیریتی، بالینی و جامعه نگر به دانشجویان، با محوریت فرهنگ غنی اسلامی- ایرانی، مبتنی بر محوریت معنویت، اخلاق و رفتار حرفه ای از طریق تربیت نیروی انسانی آگاه، 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 پویایی و چابک سازی سازمان و خلق تصویری مناسب از آینده، بر آن است تا با تاکید بر تسهیل گری در فرایندها، اجرای سیاست درهای باز و تاکید بر تصمیم گیری مشارکتی و جلب حمایت طلبی مطلوب سطوح مدیریت عالی دانشگاه و با استفاده بهینه از تمام ظرفیت های درونی و بیرونی و با تعامل سازنده با مدیریت پرستاری و حوزه آموزشی بالینی دانشگاه در راستای استعلای جایگاه آموزشی پرستاری و مامایی مبتنی بر برآیند ارائه خدمات مطلوب مراقبتی به مردم، تعهد به شئون حرفه ای و اجتماعی، تاکید بر انجام پژوهش های مسئله محور، نافع و نهایتاً تلاش به سوی مرجعیت علمی و تمایز یافتگی آموزش پرستاری و مامایی در کشور و منطقه، با تلاش جدی در زمینه های مختلف بین المللی سازی و تمهید شرایط مناسب تر جذب دانشجوی بین المللی، فراهم نمودن عادلانه و بهینه شرایط و فرصت ها برای فعالیت های آموزشی و پژوهشی همه اعضای هیات علمی و دانشجویان، تلاش در جهت نیل هر چه سریعتر به دانشگاه نسل سوم و چهارم، توجه خاص به ارتقای کرامت نیروی انسانی همراه با افزایش بهره وری و مهارت های ارتباطی کارکنان، صیانت از منابع فیزیکی و مالی، خلق منابع جدید مالی و مدیریت هزینه ها، امید می رود دانشکده پرستاری و مامایی با به کار گرفتن تمام توان و ظرفیت، به حرکت خود با سرعت و شتاب مطلوب در جهت اهداف تعیین شده ادامه دهد و با نگاه به آینده گام بردارد.

چشم‌انداز

حفظ مقام اول در کشور، کسب رتبه نخست علمی در سطح منطقه و ارتقای جایگاه بین المللی در بین دانشکده های پرستاری و مامایی و تربیت دانش آموختگان متبحر، متعهد، اخلاق مدار، مزین به علم نافع و سودمند برای کشور

بیانیه ارزش ها

دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران با سرلوحه قرارداد « انسان سالم، خانواده سالم، جامعه سالم» مبتنی بر مأموریت های سازمان، و هم راستا با بینش ها و ارزش های دانشگاه علوم پزشکی تهران برای مانایی، تحول، رشد و شکوفایی؛ خود را متعهد به تربیت نیروهای محقق، متبحر، توانمند و برخوردار از فضائل انسانی و اسلامی برای امروز و فردای جامعه می داند. تعهد به این ارزش های مشترک، ما را ملزم می کند تا:

- ۱- با توجه و تأکید بر آموزه های دینی، بهترین آموزش خدمات مراقبتی را برای اعتلای سطح سلامت جامعه فراهم کند.
- ۲- با تمرکز بر تعالی سازمانی و اخلاق حرفه ای، زمینه لازم برای مشارکت همه عوامل دخیل در آموزش، پژوهش و فرهنگ دانشکده را تأمین و در جهت ایجاد نظام شایسته سالاری تلاش کند.
- ۳- با تأکید بر خلاقیت و نوآوری حرفه ای، آموزش و تربیت نیروی مورد نیاز پرستاری و مامایی جامعه از پرستاران و ماماهاى بالینی تا هیئت علمی، دستیابی به بهترین نتایج را سرلوحه این تعهدات قرار دهد.

نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها (SWOT^S)

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 بازارهایی که در آنها کار می کند، داراست. قوت ها شایستگی های متمایزی 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 قوت دانشکده

- وجود برنامه های توانمندسازی آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت علمی و کارکنان
- وجود مجلات علمی - پژوهشی با ایندکس معتبر در حوزه پرستاری و مامایی گروه های آموزشی مستقل
- التزام بهره گیری از نقشه علمی دانشگاه
- آرمان گرایی و تحول خواهی در مدیران
- وجود مرکز فعال پژوهش های دانشجویی
- برخورداری از زیر ساختهای مناسب سخت افزاری و نرم افزاری حوزه IT
- وجود اساتید مجرب 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 دانشکده
- وجود رشته ها و گرایشهای جدید بر اساس نیاز های نوپدید جامعه (سالمندی، NICU، مراقبت ویژه بزرگسالان و ...)

- هدایت برنامه های کارآموزی به سمت ارتقاء مسئولیت پذیری اجتماعی و ارتقاء سلامت جامعه
- قابلیت های فردی علمی و فرهنگی 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 فعال دانشجویی
- حضور فعال در جشنواره های علمی - فرهنگی - دانشجویی

ارزیابی عوامل داخلی (Internal Factors)

نقاط ضعف

نقاط ضعف، محدودیت ها یا کمبودها در منابع، مهارت ها و توانایی هایی هستند که منجر به کاهش اثربخشی عملکرد یک مؤسسه می شوند. به طور کلی نقاط ضعف را می توان داشتن یک موقعیت بد یا ضعیف سازمانی نسبت به رقبا دانست.

نقاط ضعف دانشکده

- کمبود نیروی متخصص در برخی از حوزه های اداری و آموزشی
- ناهماهنگی بین گروههای مختلف در تدریس بالینی و تئوری
- عدم پیگیری و استفاده جدی از تفاهم نامه های منعقد شده

- عدم پیگیری برنامه های افزایش درآمد اختصاصی دانشکده
- عدم وجود پایگاه داده برای تصمیم گیری های مدیریتی
- کارآمدی ضعیف دفتر دانش آموختگان
- عدم جامعیت رفتار حرفه ای در سازمان
- عدم استفاده اثر بخش و کامل از ظرفیت دانشجویان در انجام امور
- بالا بودن حجم کار آموزش اساتید نسبت به کار پژوهش
- ضعف کاربرد یافته های پژوهش در عمل
- تجربه محدود اساتید در پروژه های بزرگ بین بخشی (مگا پروژه ها)
- عدم تجاری سازی محصولات علمی و ارتباط ضعیف با صنعت
- عدم وجود برنامه مدون در حیطه فرهنگ جانشین پروری
- تعاملات بین المللی ضعیف در انجام پروژه های آموزشی - پژوهشی

ارزیابی عوامل خارجی (External Factors)

فرصت ها

فرصت ها، عبارتند از هر گونه موقعیت مطلوب یا مناسبی که محیط برای تحقق اهداف نصیب مؤسسه می سازد. روندهای کلیدی محیطی، یکی از منابع فرصت های سازمان تلقی می شوند.

فرصتهای موجود

- دیدگاه مثبت مسئولین ارشد کشوری و فرا سازمانی در خصوص جایگاه پرستاری و مامایی
- نوآوری در هزاره سوم
- توسعه فناوری در دانشگاه

- ظرفیتهای آموزش های مجازی
- ظرفیت رویکرد های بین رشته ای در نقشه علمی دانشگاه
- وجود کتابخانه غنی دانشگاه
- وجود تفاهم نامه های همکاری با مراکز فراسازمانی
- وجود برنامه های معاونت پرستاری در وزارتخانه
- ظرفیت راه اندازی کرسی های نظریه پردازی در پرستاری، مامائی و مراقبت
- ظرفیت خلق دانش در نقشه علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران
- وجود مراکز تحقیقاتی پرستاری و مامایی
- ظرفیت شبکه های تحقیقاتی دانشگاه و وزارتخانه
- ظرفیت مرکز پژوهشهای علمی واستعدادهای درخشان دانشگاه
- جشنواره های دانشگاهی و کشوری
- ظرفیت های دفاتر همکاری های بین المللی
- ظرفیت کارآفرینی در نظام سلامت
- حضور دانش آموختگان برجسته (داخل و خارج کشور)
- نیاز جامعه به خدمات پرستاری و مامایی (حضور و غیرحضور)
- امکان تاسیس پژوهشکده
- تمایل خیرین در کمک به اهداف دانشکده
- وجود برنامه اعتباربخشی دانشگاهی برای رتبه بندی دانشکده ها
- ظرفیت بهره برداری از موقعیت جغرافیایی دانشکده
- تمایل سازمانهای غیر دولتی و انجمنهای علمی جهت برگزاری برنامه های آموزش مداوم مشترک با این دانشکده
- وجود قوانین در جهت توانمند سازی کارکنان به عنوان یک رویکرد استراتژیک

➤ ظرفیت الگوی پیشرفت ایرانی-اسلامی، برنامه پنجم توسعه، سبک زندگی و ...

ارزیابی عوامل خارجی (External Factors)

تهدیدها

تهدیدها، عبارتند از هر گونه مانع یا محدودیت کلیدی در موقعیت جاری یا آتی مؤسسه که تحقق پذیری اهداف مؤسسه را با خطر یا دشواری مواجه سازد. ورود رقبای جدید، افزایش محصولات جایگزین، رشد کند بازار، تغییرات فناوری، تغییر در قوانین، مقررات و ... ، از جمله تهدیدات یک مؤسسه تلقی می شوند.

تهدیدهای موجود

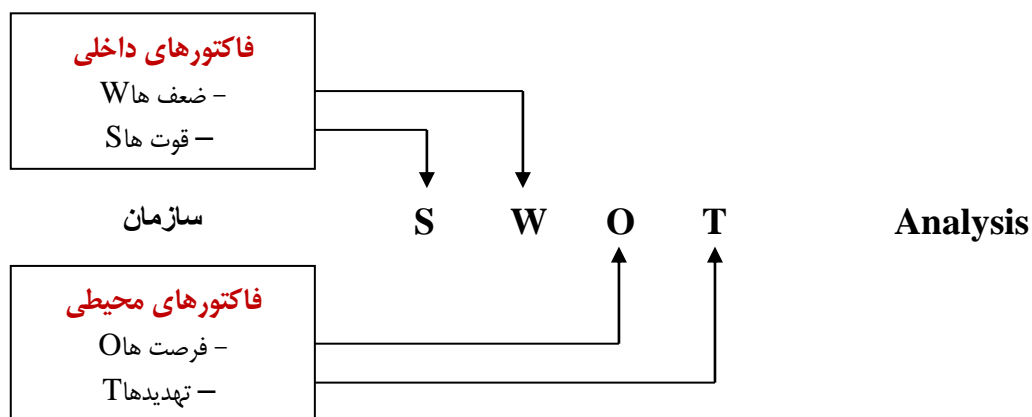
- سیاستهای انقباضی اقتصادی و تاثیر آن بر بودجه دانشکده
- عدم وجود ردیف شغلی پرستار و ماما در اکثر عرصه های اجتماعی غیر بالینی (مدرسه، خانواده و ...)
- محدودیتهای اعمال شده در جذب نیروهای متخصص از سوی مراجع بالا دستی (ستادی و هیئت علمی)
- ضعف نگرش نسبت به فعالیت تیمی در گروه پزشکی نسبت به پرستاری و مامایی
- عدم توازن قدرت تصمیم گیری متخصصین پرستاری و مامایی در عرصه های قانون گذاری و سیاستگذاری حوزه های سلامت کشور
- عدم شناخت کافی جامعه از حیطه خدمات پرستاری و مامایی
- عدم وجود بازار کار کافی برای جذب دانش آموختگان مامائی
- ناهمگون بودن انتظارات مراجع بالادستی با ظرفیتهای دانشکده (ظرفیت جذب دانشجو و ...)
- وجود آلودگی شدید صوتی و هوا در محیط کار و کلاسهای آموزشی با توجه به

مجاورت دانشکده با اتوبان چمران

➤ وجود بدنه هیئت علمی بالینی محدود

متدولوژی تعیین استراتژی های دانشکده بر حسب مدل SWOT

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



راهبردهای ۱۲ گانه دانشکده (۱۴۰۰-۱۴۰۴)

ردیف	
۱	گسترش معرفت دینی، توسعه تعهد و اخلاق حرفه ای و کرامت انسانی
۲	ارتقای کیفیت آموزش بالینی پرستاری و مامایی، به منظور تربیت دانش آموختگان شایسته و توانمند
۳	باز تعریف فرایندهای سازمانی جهت تسهیل و تسریع خدمات و چابک سازی امور
۴	توسعه ی نو آوری و فناوریهای آینده ساز مطابق با نیازهای جامعه و بالین در پرستاری و مامایی
۵	ارتقاء پاسخگویی اجتماعی دانشکده پرستاری و مامائی
۶	افزایش بهره وری در همه حوزه ها و ارکان دانشکده
۷	تقویت روحیه نشاط، خودباوری، امید و شجاعت علمی در دانشجویان پرستاری و مامایی
۸	توسعه پژوهش های مبتنی بر نیازهای سلامتی جامعه و پایان نامه های محصول محور
۹	ارتقای فرایندهای تصمیم گیری مشارکتی و تحول گرا در سازمان
۱۰	خلق ثروت به منظور کاهش وابستگی به منابع و اعتبارات دانشگاهی
۱۱	توسعه ارتباطات و شبکه سازی بین المللی در پرستاری و مامایی با محوریت کشورهای منطقه
۱۲	حمایت طلبی خیرین در ارتقای فعالیت های آموزشی - پژوهشی دانشکده

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

اصول ایجاد سازمان استراتژی محور





مفاهیم بنیادین تعالی سازمانی



<http://fnm.tums.ac.ir/>
fnm_dean@tums.ac.ir