

**بناام خدا**



# **کتابچه برنامه راهبردی (استراتژیک)**

**دانشکده پرستاری و مامایی زنجان**

**تهیه و تنظیم:**

**دفتر توسعه آموزش دانشکده پرستاری و مامایی زنجان**

**۱۴۰۰-۱۴۰۵**



## معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی

## فهرست مطالب

صفحه ۳	.....	مقدمه
صفحه ۴	.....	تاریخچه.....
صفحه ۴	.....	تعریف برنامه ریزی استراتژیک (strategic planning).....
صفحه ۵	.....	مزایای برنامه ریزی استراتژیک .....
صفحه ۶	.....	ویژگی های یک برنامه خوب.....
صفحه ۷	.....	اعضای کارگروه تدوین برنامه راهبردی (استراتژیک).....
صفحه ۸	.....	رسالت (Mission).....
صفحه ۹	.....	چشم انداز (Vision).....
صفحه ۱۰	.....	ارزش ها (Values) .....
صفحه ۱۰	.....	<b>اهداف کلان دانشکده پرستاری و مامایی.....</b>
صفحه ۱۱	.....	<b>اهداف کوتاه مدت دانشکده پرستاری و مامایی.....</b>



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

صفحه ۱۲	.....ذینفعان (Stakeholders)
صفحه ۱۳	.....مدل تحلیل SWOT
صفحه ۱۳	.....نقاط قوت (Strengths) S
صفحه ۱۵	.....نقاط ضعف (Weakness) W
صفحه ۱۷	.....فرصت ها (Opportunities) O
صفحه ۱۹	.....تهدیدها (Threats) T
صفحه ۲۰	.....استراتژیهای SO
صفحه ۲۱	.....استراتژیهای WT
صفحه ۲۲	.....آنالیز عوامل داخلی و خارجی



معاونت آموزشی  
مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی  
دانشکده پرستاری و مامایی

### مقدمه

برنامه ریزی فعالیتی پویا و هدفمند می باشد که از ویژگی هایی مانند تداوم، جامعیت، قابلیت اجرا و تناسب با توانمندی های سازمانی و همچنین مبتنی بر آگاهی، دقت، تجزیه و تحلیل از شرایط بیرونی و درونی سازمان می باشد. از خصوصیات اصلی یک برنامه ریزی استراتژیک، قابلیت تطابق با نیازهای آینده و پاسخگویی به تحولات و انتظارات محیط بیرونی سازمان است. برنامه ریزی یعنی تعیین هدف های درست و سپس انتخاب مسیر، راه، وسیله یا روش درست و مناسب برای تامین این هدف ها (استومز) شناخت ضرورت ها و نیازهای واقعی و جدید جامعه و جهان و برنامه ریزی برای پاسخگویی و مسئولیت پذیری به آنها اساس برنامه استراتژیک هر واحد را تشکیل می دهد. تعیین قله های روشن، مشخص کردن اولویت ها، پرداختن به نقاط قوت و ضعف و مراقبت از فرصت ها و تهدید ها و همسو نمودن جهت گیری ها و فعالیت های دانشکده، پرهیز از روزمرگی و ایستایی و ... فوایدی است که از برنامه ریزی استراتژیک و تلاش در جهت اجرای آن وجود دارد.



معاونت آموزشی  
مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی  
دانشکده پرستاری و مامایی

## تاریخچه

دانشکده پرستاری و مامایی زنجان در سال ۱۳۶۵ بعنوان اولین واحد آموزش عالی دانشگاه علوم پزشکی زنجان با جذب ۲۴ نفر دانشجوی کاردانی شروع بکار نمود. در سال ۱۳۶۶ عنوان مدرسه عالی آن به دانشکده تغییر نام یافت و کاردانی پرستاری به کارشناسی ارتقاء پیدا نمود و در همین سال رشته کاردانی مامایی نیز در دانشکده راه اندازی گردید. در سال ۱۳۷۱ اولین عضو هیات علمی در دانشکده شروع بکار نمود. از سال تحصیلی ۸۷-۸۸ رشته های کاردانی هوشبری و اتاق عمل به مقطع کارشناسی ارتقاء پیدا نموده و از سال ۸۸-۸۹ رشته کارشناسی ارشد پرستاری (گرایش مراقبتهای ویژه)، همچنین کارشناسی ارشد مامایی (گرایش مشاوره در مامایی) راه اندازی شد. رشته های کارشناسی ارشد بهداشت سلامت جامعه و کارشناسی ارشد داخلی و جراحی از نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴-۹۳ و رشته کارشناسی ارشد پرستاری اورژانس از نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۵-۹۴ به رشته های مقطع کارشناسی ارشد دانشکده اضافه شد. از سال ۱۳۹۹ چهار دانشجوی بین الملل جذب دانشکده شد. اکنون دانشکده با ۵۴ عضو هیات علمی در ۱۰ رشته تحصیلی و ۶۰۰ دانشجوی داخلی و ۴ دانشجوی بین الملل در حال فعالیت می باشد.

## تعریف برنامه ریزی استراتژیک: Strategic Planning

واژه «استراتژیک» معنی هر آنچه را به استراتژی مربوط باشد در بر دارد. واژه «استراتژی» از کلمه یونانی «استراتگوس» گرفته شده است که به معنای رهبری است. برنامه ریزی استراتژیک کوششی است هدفمند برای اتخاذ تصمیم های اساسی و انجام اعمالی که ماهیت سازمان، نوع فعالیتها و دلیل انجام آن فعالیتها توسط سازمان را شکل داده و جهت می بخشد. همانطور که استراتژی نظامی پیروزی در جنگ است، برنامه ریزی استراتژیک نیز طرق انجام مأموریتهای سازمان را دنبال می کند.



**معاونت آموزشی**  
**مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی**  
**دانشکده پرستاری و مامایی**

**مزایای برنامه ریزی استراتژیک**

تغییرات را مشخص کرده و شرایط عکس العمل در برابر تغییرات را فراهم می کند.

برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بستر مناسب ایجاد می کند.

قبل از پیش آمدن مشکلات احتمالی از وقوع آنها خبر می دهد.

قابلی برای ارتباط داخلی بین کارکنان به وجود می آورد.

هماهنگی در اجرای تاکتیک هایی که برنامه را به سرانجام می رسانند بوجود می آورد.

دیدنی هدفمند از مسائل مدیریت ارائه می دهد.

به نحو مؤثرتری زمان و منابع را به فرصت های تعیین شده تخصیص می دهد.

مبنایی برای تعیین مسئولیت افراد ارائه داده و به موجب آن افزایش انگیزش را باعث می شود.



معاونت آموزشی  
مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی  
دانشکده پرستاری و مامایی

**ویژگی های یک برنامه خوب**

( چندان) ویژگی های یک برنامه خوب را بدین گونه بیان داشته است:

- ۱- هدفهای برنامه باید روشن، مشخص و قابل فهم باشد.
- ۲- یک برنامه خوب باید ساده و جامع باشد.
- ۳- برنامه باید کاملا متعادل و در عین حال قابل انعطاف باشد.
- ۴- هر برنامه باید دارای چارچوب زمانی باشد.
- ۵- برنامه باید با همکاری کارکنان تهیه شود.
- ۶- وحدت برنامه ریزی از جانب مدیران مختلف در زمانهای مورد تاکید قرار گیرد.

**یک برنامه باید بتواند هر کدام از این ۳ مرحله را به روشنی بیان کرده و به این سه سؤال پاسخ دهد که:**

کجا هستیم و به کجا می رویم؟

چگونه به آنجا خواهیم رسید؟

چه چیزی به ما می گوید که به آنجا رسیدیم؟



معاونت آموزشی  
مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی  
دانشکده پرستاری و مامایی

**اعضای کارگروه تدوین برنامه راهبردی (استراتژیک)**

جناب آقای دکتر کوروش امینی

جناب آقای اکبر پوررحیمی

جناب آقای محمد عبدی

سرکار خانم مژگان السادات اقوامی

سرکار خانم زینب قهرمانی

سرکار خانم فاطمه غیاثی

سرکار خانم لیلا رستگاری

سرکار خانم راضیه مسیب نژاد رودبند

سرکار خانم سیده مینا ابراهیمی





## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

### دانشکده پرستاری و مامایی

## رسالت دانشکده (Mission)

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی زنجان بعنوان نماد آموزش عالی پرستاری و مامایی، ایجاد بسترسازی برای تامین خدمات مطلوب به ذی نفعان در ابعاد پایه ای شامل آموزش، پژوهش، مدیریت، خدمات بالینی و جامعه نگر با محوریت فرهنگ اسلامی ایرانی مبتنی بر معنویت، اخلاق و رفتار حرفه ای از طریق تربیت نیروی انسانی متعهد، هدفمند، با صلاحیت، نوآور و علاقمند در رشته های پرستاری و مامایی و هوشبری و اتاق عمل در مقاطع تحصیلی کارشناسی پیوسته، کارشناسی ناپیوسته و کارشناسی ارشد می باشد.

برنامه های راهبردی این دانشکده شامل موارد ذیل می باشد:

- ۱- برگزاری دوره های توانمند سازی اساتید در زمینه آموزشی و پژوهشی جهت ارتقای علمی اساتید
- ۲- افزایش توانمندی کارکنان بهداشتی با کمک اعضای هیئت علمی دانشکده
- ۳- برگزاری آزمون عملی دانشجویان پرستاری و مامایی جهت بررسی عملکرد و به کارگیری آنها در امر مراقبت از بیماران
- ۴- تغییر شیوه ی آموزشی مطابق با استانداردهای دانشگاه (به کارگیری از سامانه آموزشی نوید)
- ۵- بکارگیری دانش و فناوری نوین
- ۶- تامین و توسعه منابع اعم از مالی
- ۷- تهیه و تدارک لوازم و تجهیزات پزشکی



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

این دانشکده همزمان با عمل به وظایف آموزشی خود، در راستای تامین، حفظ و ارتقای سطح سلامت مردم شریف استان زنجان، دامنه گسترده ای از خدمات پیشگیرانه، درمانی، تشخیصی و بازتوانی را ارائه می نماید. در حقیقت دانشکده پرستاری و مامایی زنجان بر آن است با برخورداری از دانشجویان ممتاز و نمونه، اعضاء هیئت علمی متخصص و جوان، کارکنان متعهد، مرکز تحقیقات و وجود دوره های تحصیلات تکمیلی، خدمات آموزشی، پژوهشی و بالینی خود را منطبق با استانداردهای جهانی و در راستای تعامل با سازمان ها و ارگان های مرتبط با حیطة حفظ و ارتقای سطح سلامت به جامعه هدف ارائه نماید.

#### چشم انداز (Vision)

دانشکده پرستاری و مامایی زنجان در طی پنج سال آینده با عمل به رسالت خود بر آن است در حیطة آموزش به بالاترین شاخص های مدیریت آموزشی دانشجویان دست یافته و بالاترین درجه اشتغال فارغ التحصیلان را در جایگاه های مورد نیاز فراهم آورد، تربیت نیروی انسانی کارآمد و مورد نیاز جامعه در رشته های پرستاری، مامائی، هوشبری و اتاق عمل و تولید دانش در رشته های فوق الذکر به منظور ارتقاء سطح سلامت جامعه در زمینه ی پژوهش در جهت اولویت سلامت جامعه و کاربردی کردن آن ها گروه آموزشی برتر دانشکده ها باشد.



## معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی

## ارزش ها (Values)

ارزش های حاکم در دانشکده رعایت عدالت، صداقت، کرامت انسانی، اخلاق حرفه ای، رعایت حقوق گیرندگان خدمت و کارکنان، ارتقاء مستمر کیفیت، مشارکت و تعامل در آموزش و خدمت رسانی، پاسخگویی، شایسته سالاری، مسئولیت پذیری، ارتقاء مهارت های فردی و تیمی گروه، ایجاد فرصت برای آموزش مستمر (کارکنان و مددجویان)، اصل برنامه ریزی قبل از عمل، اعتقاد به نقش مشارکت جامعه در ارتقای سلامت می باشد.

## اهداف کلان دانشکده پرستاری و مامایی

- ۱- تربیت نیروی انسانی متخصص خلاق و اخلاق محور در راستای ارتقاء سطح سلامت در جامعه
- ۲- تولید و انتشار دانش مبتنی بروضعیت موجود (context based)
- ۳- ارتقای سطح علمی و توانمندی های اعضای هیئت علمی
- ۴- اصلاح ساختار سازمانی و چارت تشکیلاتی هیات علمی به تفکیک گروه های آموزشی و کادر نیروی انسانی
- ۵- بین المللی سازی آموزش علوم پرستاری و مامایی
- ۶- بسترسازی برای ایجاد دانشکده نسل سوم
- ۷- ارتقاء کمی و کیفی فعالیت های پژوهشی مبتنی بر نیاز جامعه در سطح منطقه ای، ملی و بین المللی
- ۸- توسعه همکاری های آموزشی، پژوهشی و مشاوره ای بین بخشی و فرابخشی
- ۹- توسعه زیرساخت های آموزشی، پژوهشی و فن آوری اطلاعات
- ۱۰- توسعه امکانات و تسهیلات رفاهی دانشجویی و کارکنان



## معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی

## اهداف کوتاه مدت دانشکده پرستاری و مامایی

### اهداف کوتاه مدت آموزشی

- ۱- راه اندازی رشته های دکتری پرستاری و کارشناسی ارشد روان پرستاری
- ۲- تقویت نسبت استاد به دانشجو
- ۳- برگزاری کارگاههای توانمندسازی اساتید در زمینه های آموزش و تحقیق
- ۴- هدایت پژوهش های دانشکده به سمت اولویت های تحقیقاتی دانشگاه استان و منطقه
- ۵- بسط و توسعه و تجهیز فضاهای آموزشی

### اهداف کوتاه مدت حوزه پژوهش و تحصیلات تکمیلی

- ۱- تدوین سیاست ها و خط مشی های پژوهشی دانشکده در راستای اسناد بالادستی و نقشه راه دانشگاه
- ۲- نیازسنجی، برنامه ریزی و برگزاری برنامه های توانمندسازی اساتید و دانشجویان دانشکده در قالب ژورنال کلاب ها، کارگاههای پژوهشی و همایش های مرتبط
- ۳- هدایت پژوهش های همکاران و تحصیلات تکمیلی دانشکده در راستای اولویت های پژوهشی دانشگاه
- ۴- تقویت و حمایت پژوهش های دانشجویی در کمیته پژوهش دانشجویی دانشکده
- ۵- همکاری و تعامل با دیگر واحدهای داخل و خارج از دانشگاه در انجام طرح های پژوهشی مشترک (مراکز تحقیقاتی، EDC و ...)



معاونت آموزشی  
مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی  
دانشکده پرستاری و مامایی

ذینفعان: (Stakeholders)

**ذینفعان داخلی**

- ۱- ریاست، معاونین و مدیران اجرایی دانشکده اعضای هیات علمی
- ۲- دانشجویان دانشکده پرستاری و مامایی
- ۳- کارکنان اداری دانشکده
- ۴- اعضای گروههای آموزشی
- ۵- اعضای شوراها و کمیته های دانشکده

**ذینفعان خارجی**

- ۱- هیات رئیسه دانشگاه
- ۲- معاونین و مدیران معاونتهای مختلف دانشگاه
- ۳- روسا و کارکنان دانشکده ها و مراکز تحقیقاتی دانشگاه
- ۴- مسئولین و کارکنان مراکز آموزشی، بهداشتی، درمانی دولتی و غیر دولتی استان زنجان
- ۵- سایر دانشگاه های منطقه آمایشی قطب ۶
- ۶- آحاد جامعه



معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی

مدل تحلیل SWOT

نقاط قوت (Strengths)

- ۱- علاقمندی دانشجویان به رشته
- ۲- رضایت مندی دانشجویان از راهنمایی اساتید راهنما
- ۳- رضایت مندی دانشجویان از برنامه ریزی درسی، کمیت و کیفیت وسایل کمک آموزشی و راهبرد های تدریس و یادگیری
- ۴- برخورداری از اساتید مجرب و متعهد در تدریس دروس تخصصی و عمومی مرتبط با رشته
- ۵- برگزاری مستمر کارگاه های توانمند سازی اساتید
- ۶- وجود مجله علمی پژوهشی انگلیسی زبان Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal
- ۷- وجود کمیته تحقیقات دانشجویی
- ۸- برگزاری منظم شوراهای آموزش، تحصیلات تکمیلی و پژوهش
- ۹- وجود ۵ رشته تحصیلات تکمیلی شامل کارشناسی ارشد پرستاری ویژه، اورژانس، داخلی و جراحی، سلامت جامعه و کارشناسی ارشد مشاوره در مامایی



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

- ۱۰- وجود EDO مستقل با کمیته های فعال دردانشکده ( کمیته پایش و ارزشیابی، کمیته برنامه ریزی درسی، کمیته آموزش مجازی، کمیته پژوهش در آموزش، کمیته دانش پژوهی آموزشی، کمیته توانمند سازی اساتید و کمیته دانشجویی توسعه آموزش)
- ۱۱- برخورداری از حمایت مسئولین دانشگاه
- ۱۲- وجود فرایندهای خدمات اداری، آموزشی و پژوهشی
- ۱۳- اعطای ماموریت آموزشی به ۵ نفر از اعضای هیئت علمی جهت ادامه تحصیل در مقطع PhD از طرف دانشگاه
- ۱۴- امکان ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلی بالاتر برای کلیه کارکنان بر حسب نیاز
- ۱۵- وجود سهمیه سالیانه جهت جذب هیئت علمی مورد نیاز از طریق فراخوان
- ۱۶- ایجاد زیر ساختهای لازم جهت اخذ مجوز دوره دکترای پرستاری
- ۱۷- مجهز بودن کلیه کلاس های آموزشی به وسایل کمک آموزشی ( پروژکتور، رایانه و ...)
- ۱۸- وجود برنامه مدون برای برگزاری کارگاه های آموزشی دانشجویان
- ۱۹- امکان برگزاری ژورنال کلاب با اعطای امتیازات ویژه
- ۲۰- برخورداری از فناوری های نوین IT و اتوماسیون اداری
- ۲۱- تهیه متن الکترونیک راهنمای آموزشی مدون برای دانشجویان



## معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی

### نقاط ضعف: (Weakness)

- ۱- عدم معرفی رشته تحصیلی و بازدید دوره در بدو ورود
- ۲- عدم مشارکت دانشجویان کارشناسی در کارهای پژوهشی اساتید و برگزاری همایش
- ۳- مطالعه کم دانشجویان در طول ترم تحصیلی
- ۴- عدم مشارکت دانشجویان در فعالیتهای فرهنگی
- ۵- عدم شرکت نماینده دانشجویان در جلسات شورای آموزشی گروهها
- ۶- عدم تشکیل جلسات جهت آشنایی اعضای هیات علمی با اهداف گروه
- ۷- روند کند تبدیل وضعیت اعضای هیات علمی در ۵ سال اخیر
- ۸- روند کند توسعه منابع فیزیکی، امکانات و تجهیزات در ۵ سال اخیر
- ۹- کمبود هیئت علمی با رتبه استادیاری و بالاتر در رشته های دایر
- ۱۰- کمبود نیروی انسانی متخصص، فضا، تجهیزات آموزشی و امکانات مالی جهت جذب دانشجویان خارجی
- ۱۱- تراکم واحدهای درسی و کارآموزی اعضای هیئت علمی و مربیان آموزشی
- ۱۲- شکاف بین تئوری و بالین
- ۱۳- کمبود هیئت علمی بالینی مستقر در بیمارستانهای آموزشی
- ۱۴- کمبود کارشناس بالینی مستقر در بیمارستانهای آموزشی ( به ازای هر بیمارستان آموزشی یک نفر)





## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

- ۱۵- نامناسب بودن و کمبود شدید فضای آموزشی و اداری در فیلد بالینی
- ۱۶- مشارکت محدود اعضای هیئت علمی در فعالیت های برون دانشگاهی مرتبط با تخصص
- ۱۷- عدم استفاده از فرصت های مطالعاتی توسط اعضای هیئت علمی جهت شرکت در همایش های داخلی و خارجی
- ۱۸- عدم برگزاری سمینار-ها، همایش-ها پرستاری و مامایی و دانشجویی
- ۱۹- کمبود انگیزه دانشجویان
- ۲۰- تسلط کافی تعداد معدودی از اساتید به مهارت-های چهارگانه زبان انگلیسی
- ۲۱- عدم وجود سیستم برقراری ارتباط با دانش-آموختگان بعد از فراغت از تحصیل
- ۲۲- متکی بودن به رفرنس های خارجی به علت فراهم نبودن امکانات لازم جهت تولید منابع علمی مبتنی بر زمینه توسط اعضای هیات علمی
- ۲۳- عدم تخصیص اعتبار و بودجه مستقل به دانشکده
- ۲۴- مشارکت نداشتن کلیه اعضای گروههای آموزشی در نگارش و تدوین رسالت و اهداف گروه آموزشی
- ۲۵- مشارکت نداشتن نماینده دانشجویان در تدوین اهداف و رسالت گروههای آموزشی



معاونت آموزشی  
مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی  
دانشکده پرستاری و مامایی

فرصت ها (Opportunities) O

- ۱- سرقطب بودن دانشگاه علوم پزشکی زنجان در منطقه آمایشی ۶ کشور
- ۲- امکان تعامل با سایر دانشگاه های سطح استان
- ۳- وجود نمایشگاه های بین المللی کاسپین جهت برگزاری همایش ها، جشنواره ها، نمایشگاه های کتاب و ...
- ۴- وجود کارخانه های متنوع و شهرک های صنعتی متعدد در سطح استان جهت بازدید دانشجویان و فرصت های مطالعاتی و تحقیقاتی
- ۵- امکان تعامل با واحد جهاد دانشگاهی
- ۶- موقعیت سوق الجیشی استان زنجان و قرارداد داشتن در مسیر ترانزیت بین المللی
- ۷- ظرفیت بالای استان در جذب گردشگر به علت وجود آثار تاریخی ارزشمند
- ۸- مشهور بودن به پایتخت شور و شعور حسینی با مردمی خیر
- ۹- کتابخانه های عمومی متعدد در سطح استان
- ۱۰- آموزشگاه های ملی و بین المللی زبان در سطح شهر زنجان
- ۱۱- وجود قومیت ها و فرهنگ های مختلف به دلیل موقعیت جغرافیایی استان



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

۱۲- تعامل با فرمانداری و استانداری و شرکت در جلسات و کارگروه های مربوطه

۱۳- وجود مراکز و امکانات آموزشی متعدد و پارک علم و فناوری

۱۴- وجود تقاضای روز افزون به خدمات دانشگاه برای توسعه سلامت و توسعه اجتماعی

۱۵- وجود افراد صاحب نظر و برجسته علمی در سطح استان

۱۶- نیاز سایر موسسات آموزشی برای استفاده از خدمات و امکانات دانشکده

۱۷- وجود هیئت ممیزه در دانشگاه

۱۸- سیاست دولت مبنی بر توسعه تحصیلات تکمیلی

۱۹- وجود نظام پرستاری و صندوق قرض الحسنه پرستاری سخاوت در زنجان



## معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی

### تهدیدها (Threats) T

- ۱- تصویر ضعیف از پرستاری و مامایی در میان سایر اعضای گروه پزشکی و جامعه
- ۲- کمبود فرصت کافی برای جذب دانش آموختگان
- ۳- عدم توزیع مناسب امکانات بین دانشجویان پزشکی و پرستاری و مامایی در سطح دانشگاه
- ۴- مدرک گرایی
- ۵- نا مناسب بودن فرآیند جذب اعضای هیأت علمی
- ۶- کمبود فضا های آموزش بالینی
- ۷- سیاستهای انقباضی اقتصادی و تاثیر آن بر بودجه دانشگاه و دانشکده
- ۸- حضور کمرنگ متخصصین پرستاری و مامائی در سیاست گذاری های کلان
- ۹- عدم توازن بین تعداد دانشجو و امکانات دانشگاه
- ۱۰- عدم وجود دانشکده مستقل پرستاری و مامائی



معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی

### استراتژیهای SO

- ۱- توسعه کمی و کیفی مقاطع و رشته های تحصیلات تکمیلی و ایجاد رشته ها و گرایشهای جدید
- ۲- ایجاد ارتباط با سازمانهای حمایت کننده تحقیقات میدانی و کاربردی
- ۳- نمایه شدن مجله در پایگاههای معتبر بین المللی



**معاونت آموزشی**  
**مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی**  
**دانشکده پرستاری و مامایی**

**استراتژیهای WT**

- ۱- ایجاد سیستم مدیریتی شفاف و حذف بروکراسی ناکارآمد
- ۲- تشکیل شورای سیاستگذاری دانشکده
- ۳- افزایش روحیه کار تیمی در امر پژوهش
- ۴- افزایش بهره وری و تعالی سازمانی
- ۵- حرکت به سوی عدم ترکز سازمانی
- ۶- ارتقای کیفیت دستیابی به منابع الکترونیک
- ۷- ارتقای فعالیتهای دفتر توسعه آموزش دانشکده
- ۸- بستر سازی جهت راه اندازی تحصیلات تکمیلی
- ۹- اصلاح شاخص هیئت علمی به دانشجو
- ۱۰- افزایش روحیه همدلی و تعهد سازمانی
- ۱۱- تکمیل چارت سازمانی دانشکده



معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی

## آنالیز عوامل داخلی و خارجی

### ۱. عوامل داخلی

نقاط قوت:

- ۱- وجود اعضاء هیات علمی و آموزشی مجرب در برخی از دروس نظری و بالینی
- ۲- وجود اعضای هیات علمی تمام وقت جغرافیایی
- ۳- وجود اعضای هیئت علمی و آموزشی با انگیزه بالا
- ۴- انگیزه بالای اعضاء هیئت علمی و آموزشی دانشکده به توسعه فردی (ادامه تحصیل و ...)
- ۵- گرایش مدیران ارشد دانشکده به مدیریت استراتژیک
- ۶- گرایش سیستم به ارائه خدمات کیفی در کلیه سطوح
- ۷- وجود سیستم مدیریتی علاقمند و پویا و مشارکتی
- ۸- وجود دانشجویان مستعد و علاقمند به پژوهش و آموزش
- ۹- وجود برنامه هایی بالقوه جهت توسعه فضای فیزیکی دانشکده
- ۱۰- وجود بستر مناسب پژوهشی در عرصه پرستاری و مامایی
- ۱۱- تمایل اعضاء هیات علمی و آموزشی به ارائه طرحهای پژوهشی



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

- ۱۲- وجود بستر آموزشی نسبتا وسیع در عرصه پرستاری، مامایی و اتاق عمل
- ۱۳- وجود آزمایشگاه های مجهز مهارت‌های بالینی برای دانشجویان پرستاری، مامائی و اتاق عمل در داخل دانشکده
- ۱۴- تولید و نشر دانش توسط اعضای هیات علمی دانشکده در داخل و خارج از کشور
- ۱۵- تعامل علمی با جامعه ارائه دهنده ی خدمات سلامت از طریق برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی و فعالیت های پژوهشی برای جامعه پرستاری، مامائی و اتاق عمل
- ۱۶- وجود و دسترسی به فناوری های نوین آموزشی
- ۱۷- وجود سیستم اتوماسیون اداری
- ۱۸- وجود سایت کامپیوتری ویژه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده و وجود سایت کامپیوتری با امکانات نسبتا کافی برای دانشجویان کارشناسی
- ۱۹- دسترسی کلیه اعضای هیات علمی، کارکنان و دانشجویان به امکانات شبکه
- ۲۰- وجود سیستم آموزشی سما
- ۲۱- وجود سیستم اطلاعاتی فارغ التحصیلان و صندوق رفاه
- ۲۲- وجود سیستم اطلاعاتی امور دانشجویان
- ۲۳- وجود وب سایت اختصاصی دانشکده
- ۲۴- وجود خط ارتباط اینترنتی
- ۲۵- وجود سیستم باز کتابخانه مرکزی و دسترسی آسان به منابع و مجلات





## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

### دانشکده پرستاری و مامایی

- ۲۶- رعایت استاندارد کتابخانه ای و فهرست نویسی و طبقه بندی در سطح کتابخانه مرکزی
- ۲۷- وجود قابلیت های جستجوی کامپیوتری منابع مختلف کتابخانه های تحت وب به صورت یکپارچه در سطح دانشگاه علوم پزشکی
- ۲۸- وجود کتب و منابع علمی غنی در زمینه پرستاری و مامایی و اتاق عمل در کتابخانه مرکزی
- ۲۹- انتشار مجله علمی پژوهشی به زبان انگلیسی در دانشکده
- ۳۰- تهیه و بهره گیری از لاگ بوک آموزشی
- ۳۱- جایگاه منحصر به فرد دانشکده پرستاری و مامایی زنجان در بین دانشگاههای دولتی و غیردولتی استان های همجوار
- ۳۲- وجود دوره های تحصیلی در مقطع تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد)
- ۳۳- وجود مرکز تحقیقات دانشجویی
- ۳۴- فراهم بودن امکان تامین بودجه طرح های تحقیقاتی مربوطه به پایان نامه ها
- ۳۵- بازبینی آرایش دروس و ایجاد توالی مناسب در ارائه واحدهای درسی نظری و بالینی
- ۳۶- دفتر EDO فعال
- ۳۷- شفاف سازی و تسهیل در برخی از فرآیندهای جاری واحدهای مختلف دانشکده
- ۳۸- جایگاه خاص حرفه پرستاری و مامایی و اتاق عمل در سیستم مراقبت بهداشتی
- ۳۹- وجود اولویتهای پژوهشی مدون در گروههای آموزشی
- ۴۰- تدوین و پیشنهاد چارت سازمانی جدید
- ۴۱- دارا بودن مدارک تخصصی دکتری و کارشناس ارشد آموزش پزشکی توسط برخی از اساتید دانشکده



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

### دانشکده پرستاری و مامایی

#### نقاط ضعف

- ۱- عدم امکان فراهم سازی فرصت تعامل علمی با دانشگاه های داخلی و خارجی از طریق برگزاری همایش های علمی
- ۲- فضای فیزیکی نامناسب دپارتمان اساتید پرستاری و مامایی
- ۳- فضای فیزیکی تدریس نامناسب
- ۴- ناکافی بودن پرسنل پشتیبان توانمند در گروههای آموزشی (مانند کمک مربی، منشی، کارشناس کتابداری یا کارشناس اطلاع رسانی پزشکی و....)
- ۵- عدم وجود فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد و دکترای رشته تکنولوژی اتاق عمل
- ۶- کمبود اعضاء هیات علمی در گروه های آموزشی
- ۷- نامناسب بودن توزیع هرمی اعضاء هیئت علمی
- ۸- توانمندی ناکافی برخی از مربیان بالینی در ارائه بهینه دروس بالینی
- ۹- توانمندی ناکافی اعضاء هیئت علمی و آموزشی در تدوین مقالات انگلیسی برای انتشار یافته های پژوهشی
- ۱۰- بالا بودن حجم برنامه درسی موظفی مدرسان
- ۱۱- نداشتن فرصت کافی برای تقویت معیارهای توسعه فردی اعضاء هیئت علمی



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

- ۱۲- عدم وجود برنامه منسجم برای توانمند نمودن اعضاء هیئت علمی و آموزشی دانشکده
- ۱۳- جایگاه نامشخص (ابهام در نقش) مربیان بالینی در بخش ها و مراکز آموزشی، درمانی و بهداشتی تحت پوشش دانشگاه
- ۱۴- فراهم نبودن امکانات آموزشی رایگان زبان انگلیسی برای اعضاء هیئت علمی و آموزشی
- ۱۵- عدم وجود استقلال کافی در گروه های آموزشی
- ۱۶- عدم وجود بودجه اختصاصی برای گروه های آموزشی
- ۱۷- عدم وجود گروه آموزشی مستقل برای رشته اتاق عمل، پرستاری اورژانس، مراقبت های ویژه نوزادان و بهداشت باروری
- ۱۸- عدم وجود فضای فیزیکی مستقل برای گروه های آموزشی
- ۱۹- شرایط فیزیکی نامناسب تالارها از نظر تهویه، دما و تجهیزات
- ۲۰- عدم وجود بانک اطلاعاتی جامع و یکپارچه در دانشکده
- ۲۱- عدم وجود ضوابط مشخص پاداش دهی در قبال عملکرد مثبت
- ۲۲- همکاری ناکافی بین بخشی در درون دانشکده
- ۲۳- کافی نبودن برنامه ریزی جهت شناساندن ماهیت حرفه پرستاری و مامایی و اتاق عمل به شاغلین سایر حرف علوم پزشکی



## معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی

- ۲۴- عدم نیازسنجی و جهت دهی ناکافی پژوهش های کاربردی مورد نیاز سیستم های سلامت
- ۲۵- عدم توالی و عدم پوشش دهی ساعات اداری و آموزشی در خدمات واگذار شده به بخش خصوصی (انتشارات، بوفه و ...)
- ۲۶- عدم وجود سیستم کالیبراسیون و تعمیر و نگهداری سیستم ها و تجهیزات دانشکده
- ۲۷- ناکافی بودن فضای آموزشی، پژوهشی و کتابخانه ای
- ۲۸- عدم بهره برداری و دادن انگیزه به اساتید جوان
- ۲۹- کمبود انگیزه در دانشجویان



معاونت آموزشی  
مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی  
دانشکده پرستاری و مامایی

## ۲. عوامل خارجی

### فرصتها:

- ۱- برقراری ارتباط با دانشگاه های کشورهای همجوار و برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت
- ۲- ارتباط تنگاتنگ دانشکده با اداره پرستاری دانشگاه
- ۳- همکاری تنگاتنگ اعضا هیئت علمی و آموزشی دانشکده با برنامه های آموزش مداوم
- ۴- حمایت وزارت و دانشگاه از ایجاد و توسعه رشته ها و برنامه های آموزشی جدید
- ۵- امکان بهره گیری از تکنولوژی اطلاعات در عصر جدید
- ۶- عدم همکاری سازمان نظام پرستاری با دانشکده پرستاری و مامایی
- ۷- تمایل و گرایش مدیران ارشد در سطح دانشگاه و وزارت به سمت رویکردهای جدید مدیریتی
- ۸- اهتمام مسئولان دانشگاه در جهت اجرای طرح تکریم ارباب رجوع
- ۹- اهتمام مسئولین دانشگاه به استقرار آموزش الکترونیکی
- ۱۰- تلاش مدیران ارشد کشوری جهت تدوین برنامه ها و ارتقای کیفی خدمات آموزشی، پژوهشی و فرهنگی



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

### دانشکده پرستاری و مامایی

- ۱۱- بازنگری اخیر در برنامه ریزی آموزشی پرستاری و مامایی توسط هیئت بورد
- ۱۲- وجود مراکز تحقیقاتی و پژوهشی در سطح استانی و کشوری جهت حمایت از طرح های کاربردی
- ۱۳- اهتمام مراکز آموزشی- درمانی در اجرای طرح های حاکمیت بالینی ( بعنوان عامل موثر بر کاهش شکاف موجود بین آموزش و بالین)
- ۱۴- وجود فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد مستعد در رشته پرستاری و مامایی
- ۱۵- دسترسی دانشجویان و کارکنان مراکز آموزشی درمانی به مقاطع تحصیلات تکمیلی در پردیس های خودگردان
- ۱۶- در نظر گرفتن سهمیه بومی برای پذیرش دانشجویان در مقاطع تحصیلی مختلف
- ۱۷- نیاز روزافزون جامعه به خدمات پرستاری و مامایی
- ۱۸- وجود منابع علمی فراوان در رشته پرستاری و مامایی
- ۱۹- دسترسی به منابع علمی جدید از طریق شبکه



**معاونت آموزشی**  
**مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی**  
**دانشکده پرستاری و مامایی**

**تهدیدها:**

- ۱- شناخت ناکافی جامعه از ابعاد حرفه ای رشته های پرستاری و مامایی و اتاق عمل
- ۲- عدم وجود معیارهای اختصاصی برای انتخاب و پذیرش دانشجویان رشته پرستاری و مامایی و اتاق عمل در آزمون های کشوری (از نظر جسمی، روانی و اجتماعی)
- ۳- بالا بودن تعداد تربیت دانشجوی مامایی در دانشگاه های آزاد بدون فراهم نمودن جایگاه شغلی به تعداد نفرات تربیت شده
- ۴- عدم پذیرش دانشجویان در مقطع دکترا برای رشته پرستاری و مامایی
- ۵- عدم همکاری بین المللی و ملی با دیگر دانشکده ها
- ۶- عدم پاسخگویی مناسب و به موقع وزارت متبوع در جذب نیروی انسانی مورد نیاز دانشکده اعم از اعضای هیات علمی و غیر هیئت علمی
- ۷- پایین بودن سطوح حقوق و مزایای کارکنان و اعضا هیئت علمی دانشکده در مقایسه با سایر کارکنان هم تراز در سایر مراکز بویژه مراکز درمانی کشور
- ۸- عدم هماهنگی حقوق و مزایای کارکنان علوم پزشکی با اکثر سازمانها
- ۹- کمبود فرصت های شغلی پس از فراغت از تحصیل دانشجویان مامایی
- ۱۰- کیفیت پایین برخی از دوره های بازآموزی



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

- ۱۱- توجه ناکافی به هزینه اثربخشی برنامه های آموزشی در سطح دانشگاه
- ۱۲- نامناسب بودن بستر آموزش بالینی در بسیاری از بخش ها
- ۱۳- وجود شکاف بین وضعیت آموزش بالینی و آموزش تئوری و عملی دانشجویان بعثت مشکلات عرصه آموزش بالینی
- ۱۴- اتخاذ تدابیر ناکافی برای توسعه و حفظ مالکیت فکری پروژه های تحقیقاتی و طرح های نوآورانه
- ۱۵- عدم پرداخت گرنت به مقالات بین المللی اساتید
- ۱۶- تمایز در پرداخت نسبت به سایر دانشکده ها
- ۱۷- تحت الشعاع قرار گرفتن فعالیت های آموزشی مدرسین بعثت گرایش دانشگاه به برخی از جنبه های خاص بعنوان شاخص خدمت اثربخش
- ۱۸- ضعف در نظام ارزشیابی اعضای هیات علمی، آموزشی و سایر کارکنان
- ۱۹- نهادینه نشدن فرهنگ انتقال تجارب کاری در سطوح مدیریتی جامعه
- ۲۰- استقرار ناکافی فرهنگ استفاده از افراد متخصص و مجرب در امور مربوطه (بها دادن ناکافی به تخصص گرایی)
- ۲۱- اختیارات ناکافی پرسنل پرستاری، مامایی و اتاق عمل در حوزه مسئولیتی خود (تحت الشعاع قرار گرفتن حدود اختیارات از سوی سیستم حاکمیت پزشک در بالین)





## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

- ۲۲- عدم برخورداری دانشکده از نظام های درآمدی مراکز آموزشی درمانی ( کارانه، طرح نظام سلامت و ...)
- ۲۳- مبتنی نبودن برنامه آموزشی بر نیازهای آموزشی مدرسین
- ۲۴- در اولویت قرار نگرفتن فرصت های مطالعاتی خارج از کشور برای مدرسین دانشکده پرستاری و مامایی در سطح دانشگاه
- ۲۵- ضعف در تشخیص توانمندی ها و صلاحیت های افراد (عدم دسترسی به ابزار شناخت موثر و کارآمد)
- ۲۶- عدم تامین اعتبار کافی و فراهم نبودن بستر اجرایی مناسب برای اجرای طرح های مختلف بویژه طرح های جدید ( برای مثال: عدم دسترسی به امکانات فیبر نوری)
- ۲۷- سرعت کم اینترنت در سطح دانشگاه
- ۲۸- عدم امکان دسترسی کافی و مستمر به سایت های اطلاعاتی معتبر علوم پزشکی
- ۲۹- شناخت ناکافی از منابع، امکانات و اعتبارات قابل وصول از ردیف های مختلف
- ۳۰- نبود بانک جامع اطلاعاتی در مورد پرستاری و مامایی و اتاق عمل
- ۳۱- جذب و گرایش پرستاران و ماماهاى علاقه مند به پژوهش به طرح های پژوهشی غیرمرتبط با رشته
- ۳۲- ارتباط بین بخشی ناکافی در سطح دانشگاه در جهت پیشبرد اهداف و حل مشکلات



## معاونت آموزشی

### مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

#### دانشکده پرستاری و مامایی

- ۳۳- توجه ناکافی دست اندرکاران در حل برخی مشکلات فرا سازمانی مربوط به دانشکده
- ۳۴- عدم حمایت قانونی کافی از اقدامات تخصصی حرفه ای
- ۳۵- تطابق ناکافی برنامه های آموزشی موجود با نیازهای جامعه (نقص در آموزش جامعه نگر)
- ۳۶- عدم وجود امکانات آموزش رایگان زبان انگلیسی در سطح دانشگاه برای اعضای هیات علمی
- ۳۷- زیاد بودن بعد مسافت بین دانشکده پرستاری و مامایی با پردیس دانشگاه علوم پزشکی
- ۳۸- تخصیص فضای فیزیکی ناکافی به دانشکده پرستاری و مامایی
- ۳۹- حمایت قانونی ناکافی از اقدامات تخصصی حرفه ای در پرستاری، مامایی و اتاق عمل
- ۴۰- عدم اختصاص بموقع و کافی بودجه به دانشکده