



برنامه راهبردی (استراتژیک)

این برنامه راهبردی با توجه به شرایط و اقتضاء گروه پرستاری دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به شکل ۴ ساله تنظیم شده است

زمستان ۱۴۰۵-۱۴۰۱

اعضای کمیته برنامه ریزی راهبردی دانشکده

دکتر نرگس صادقی: ریاست دانشکده

دکتر مرضیه ضیایی راد: معاونت آموزشی و دانشجویی دانشکده

دکتر مریم رادمهر: مدیر گروه پرستاری

دکتر فهیمه کاشانی: عضو هیئت علمی

اعضای کمیته بازنگری برنامه:

دکتر حیدرعلی عابدی: عضو هیئت علمی

دکتر شایسته صالحی: عضو هیئت علمی

دکتر مینو متقی: عضو هیئت علمی

دکتر مهساسادات موسوی: عضو هیئت علمی

دکتر شهناز شوشتری زاده: عضو هیئت علمی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴.....	مقدمه.....
۴.....	چشم انداز.....
۵.....	رسالت، ارزش ها.....
۶.....	ذینفع ها.....
۷.....	اهداف کلی برنامه.....
۸-۱۰.....	تحلیل SWOT : نقاط قوت ، ضعف، تهدیدات و فرصت ها.....
۱۱-۱۶.....	ماتریس و نمودار عوامل داخلی و خارجی.....
۱۶-۱۸.....	متدلوژی تعیین استراتژی های دانشکده برحسب SWOT.....
۱۹-۳۳.....	جدول عملیاتی برنامه راهبردی.....

مقدمه:

برنامه‌ریزی راهبردی یک فرآیند عقلانی و مجموعه‌ای از گام‌هایی است که سازمان را به تحرک و پویایی وا می‌دارد و در حقیقت فرآیند تغییر و تجدید سازمان است. با توجه به مواجهه‌شدن با تغییرات سریع، کاربرد تکنولوژی و انبوه دانش‌های قدیم و جدید در همه جوامع، واقع بینانه است که تصور کنیم تربیت نیروی پرستاری ماهر و متخصص در حوزه آموزشی مربوطه رسالت اصلی در تمام جوامع جهت به روز شدن و پویایی، در راستای رفاه و آسایش بشری است. بنابراین در این میان، کلیه مدیران سازمان‌های آموزشی باید به این سوال پاسخ دهند که چگونه می‌توان به اهداف و رسالت واقعی سازمان آموزشی خود دست یابند.

چشم انداز: Vision

در راستای تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت انسان به عنوان محور توسعه پایدار، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان بر این باور است تا با بهره‌وری از امکانات موجود و جلب مشارکت آحاد جامعه در منطقه و در سطح کشور خود را در جایگاه اول در دانشکده‌های پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد در تربیت پرستاران ماهر نگه دارد و در حفظ شاخص‌های سلامت منطقه و کشور نقش داشته باشد. چشم انداز ما خلق و پرورش یک سازمان و گروه در حال یادگیری است همچنین:

- فراهم کردن محیطی تا در آن نیروهای انسانی اعم از نیروی های آموزش دهنده، آموزش گیرنده و سایر کارکنان احساس بالندگی کنند.
- برقراری ارتباط سازمان با مراکز علمی، دولتی و خصوصی منطقه تا از طریق تبادل تجارب با پیشرفت‌های علمی و نیازهای جامعه هماهنگ گردد.
- داشتن نقش فعال در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با سلامت جامعه و تلاش در هماهنگ سازی آموزش‌ها، خدمات و نیازها در جهت جلب رضایت مددجویان و آحاد جامعه

اهداف گروه

- آموزش و تربیت دانشجویان به گونه ای که پس از فارغ التحصیلی مهارت‌ها و شناخت صحیحی از نظام سلامت و عرصه های ارایه خدمت کسب کنند و قادر باشند خدمات آموزشی و مراقبت‌های بهداشتی اولیه و اساسی را به افراد، خانواده ها در حین مراقبت‌های جامعه نگر ارائه دهند و علاوه بر مداخلات و برنامه های اختصاصی در سطوح اول و دوم پیشگیری، در مراقبت طولانی مدت و توانبخشی بیمار، برنامه های مراقبتی خانواده محور و مراقبت در منزل ، فعالانه مشارکت کنند.
-
- هدف دیگر این است که به دانشجویان الگوهایی از جلب مشارکت و سازماندهی خدمات و همکاریهای چندجانبه در حوزه های سه گانه ی آموزش، بهداشت و درمان ارایه شود تا در آینده بتوانند با سازماندهی فعالیتهای گروهی و مشارکت تیمی، با کاربرد مهارتهای تفکر خلاق و نقدکننده ، حل مسئله، تصمیم گیری و برنامه ریزی ، اقدام به رفع موانع و چالشهای موجود نمایند، در ارایه نقش های تخصصی فعالانه عمل کنند و بتوانند افراد، خانواده ها و جوامع را از خدمات حرفه ای خود بهره مند نموده و جایگاه های ارایه خدمات پرستاری را توسعه دهند.

رسالت: Mission

- ۱) تأمین و توانمندسازی پرستاران کارآمد
- ۲) ارتقاء سطح سلامت افراد جامعه در پیشگیری ، درمان و توانی و ارائه و بهبود استانداردهای بهداشتی در همین راستا
- ۳) ترویج پژوهش‌های کاربردی در حیطه پرستاری براساس نیازهای جامعه
- ۴) توسعه میانی اخلاقی در ارائه خدمات پرستاری
- ۵) ارتقاء سطح رضایتمندی ارائه دهندگان و گیرندگان خدمت
- ۶) ارتقاء سطح آگاهی جامعه در حوزه سلامت
- ۷) بسترسازی مناسب جهت رشد و تعالی فرهنگی و اجتماعی دانش آموختگان

ارزش‌ها: Values

- متعهد بودن به استانداردهای اخلاقی و عدالت اجتماعی
- ارزش گذاشتن به تمامیت، تنوع و اکتشاف
- ارتقاء تفکر خلاق و تحلیل گرایانه
- حمایت از مشارکت و احترام دو طرفه
- گسترش مراقبت‌های سلامتی شایسته و دلسوزانه
- ارتقاء روحیه ایثار و از خود گذشتگی
- نظم و قانون مداری

ذینفع‌ها: Stockholders

ذینفع‌های داخلی دانشکده:

- (۱) مسئولین دانشکده
- (۲) گروه‌های آموزشی
- (۳) اعضاء هیأت علمی
- (۴) کارکنان

(۵) دانشجویان پرستاری (ذینفع‌های کلیدی key stockholders)

- (۶) تشکل‌های دانشجویی همچون انجمن علمی دانشجویان پرستاری دانشکده
- (۷) شوراهای پژوهشی، آموزشی و دانشجویی دانشجویان پرستاری دانشکده
- (۸) آموزش بالینی

ذینفع‌های خارجی دانشکده:

- (۱) دانشگاه آزاد اسلامی
- (۲) دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان
- (۳) دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان
- (۴) دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
- (۵) سایر دانشکده‌های دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان
- (۶) مراکز آموزشی و درمانی منطقه
- (۷) آحاد مردم ساکن در منطقه
- (۸) سازمان‌های مرتبط دیگر همچون تأمین اجتماعی، آموزش و پرورش در منطقه

اهداف کلی برنامه : Goal

G1: حفظ و ارتقاء کمی و کیفی سطح آموزش

G2: حفظ و ارتقاء توانمندی‌های پژوهشی دانشکده

G3: ارتقاء و حفظ اهم شاخص‌های سلامتی در سطح شهر و منطقه

G4: تلاش در جهت تبدیل شدن به یک قطب مهم در زمینه تربیت پرستاران متخصص در منطقه

تحلیل: Swot

▲ نقاط قوت: (S) Strength

- ۱) رتبه علمی بالای گروه پرستاری و دانشکده در بین دانشکده‌های پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی کشور (رتبه ۷ دانشگاه خوراسگان در رتبه بندی (ISC)
- ۲) اهتمام مسئولین دانشکده برای دسترسی مطلوب به تکنولوژی روز
- ۳) وجود اعضای هیئت علمی متخصص و اساتید مجرب
- ۴) موجود بودن منابع کتابخانه‌ای جدید و دسترسی مطلوب به اینترنت و اطلاعات علمی
- ۵) وجود نظام‌های شبکه‌های بهداشتی درمانی با پوشش بالا در منطقه
- ۶) عرصه بالینی مناسب برای یادگیری و انجام مهارت‌های بالینی توسط دانشجویان
- ۷) سابقه سه دهه فعالیت گروه پرستاری دانشکده
- ۸) تجمیع بودن دانشکده پرستاری در مرکز دانشگاه از نظر فیزیکی و امکان دسترسی سریع به هسته‌های اصلی دانشگاه
- ۹) ارتباط نزدیک مسئولین دانشکده و گروه با دانشجویان
- ۱۰) سیستم تشویق دانشجویان رتبه اول به شکل تخفیف شهریه
- ۱۱) وجود مرکز تحقیقات سلامت جامعه در دانشکده پرستاری و مامایی با مسئولیت عضو هیئت علمی با تخصص پرستاری سلامت جامعه
- ۱۲) راه اندازی و انتشار اولین نسخه مجله دانشکده با عنوان "مراقبت سلامت خانواده محور"

▲ نقاط ضعف: (W) Weakness

- ۱) فعالیت ناکافی در زمینه توانمند سازی اساتید با جدیدترین استانداردهای جهانی و کشوری
- ۲) کافی نبودن اعتبار مالی سالیانه و عدم تخصیص به موقع بودجه جهت توانمندسازی اساتید
- ۳) ضعف در برگزاری ژورنال کلاب و ارایه دانش روز و تجربیات بالینی موردی
- ۴) احساس نیاز به توانمندسازی دانشجویان در حوزه‌های مهارت های اخلاقی ، اجتماعی و برقراری ارتباط موثر حرفه ای
- ۵) تسلط ناکافی برخی از اساتید به زبان انگلیسی جهت تعاملات بین المللی
- ۶) فعالیت ناکافی در سیستم نظارتی و ارزشیابی مداوم اساتید
- ۷) نبود سیستم تقویتی و انگیزشی مناسب جهت افزایش مشارکت اعضای هیئت علمی درمورد فعالیت های زمینه ای و اجرایی
- ۸) بستر ناکافی جهت افزایش انگیزه یادگیری در اجرای فعالیت‌های مختلف دانشجویی
- ۹) عدم وجود صفحه اینترنتی فعال دانشجویی در سایت دانشکده
- ۱۰) وجود ضعف در لاگ بوک موجود جهت ارزیابی دقیق دانشجویان در کسب مهارت های تخصصی بالینی
- ۱۱) عدم استفاده از نتایج تحقیقات کاربردی توسط تیم آموزشی در زمینه‌های سلامت و آموزش و جایگاه حرفه‌ای
- ۱۲) تعداد کم اعضای هیات علمی آقا باتوجه به تعداد دانشجویان پسر

▲ فرصت‌ها : Opportunity (O)

- ۱) حمایت مسئولین دانشگاه و دانشکده جهت ارتقاء گروه پرستاری
- ۲) امکان ارتباط با گروه های تخصصی آموزش پرستاری سایر مؤسسات آموزشی فعال در تربیت دانشجویان
- ۳) حمایت متولیان دانشگاه آزاد اسلامی در راستای ارتقای کیفیت آموزشی
- ۴) امکان شرکت اعضاء هیأت علمی در آموزش های مداوم خارج از دانشگاه
- ۵) وجود امکانات مطلوب اطلاع رسانی در سطح دانشگاه و منطقه جهت اساتید و دانشجویان
- ۶) تنوع جمعیتی و بیماری‌های مختلف جهت آموزش بالینی و پژوهشی
- ۷) دسترسی مناسب و کافی به مراکز بهداشتی و درمانی تخصصی در سطح شهر
- ۸) تمایل ارگان های دولتی و غیردولتی به ارایه برنامه‌های ارتقای سلامت کارکنان توسط گروه های آموزشی دانشکده
- ۹) امکان استفاده از مراکز بهداشتی درمانی سازمان تأمین اجتماعی استان جهت آموزش بالینی
- ۱۰) وجود منابع مالی نسبتاً خوب در دانشگاه در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و پشتیبانی
- ۱۱) تفویض اختیار مناسب مسئولین دانشگاه به دانشکده
- ۱۲) امکان شرکت اساتید بالینی گروه پرستاری در جلسات آموزش مداوم دانشگاه علوم پزشکی

▲ تهدیدها: (T) Thereat

- ۱) کمبود تعداد و تقاضای فارغ التحصیلان دکتری تخصصی پرستاری جهت عضویت در کادر هیئت علمی
- ۲) عدم وجود سهمیه ی پذیرش اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در مقطع دکتری دانشگاه های علوم پزشکی
- ۳) فرآینده پیچیده و زمانبر ارتقاء مرتبه علمی
- ۴) عدم انطباق سر فصل های اختصاصی دروس با توجه به تغییر الگوی بیماری ها، سبک زندگی و آلودگی های زیست محیطی به ویژه آلودگی هوا
- ۵) گسترش رفتارهای پرخطر در جامعه (اعتیاد و ...)
- ۶) عدم مالکیت دانشگاه آزاد نسبت به مراکز آموزشی – درمانی دولتی و خصوصی
- ۷) الگوهای رفتاری نامناسب مشاهده شده برخی پرسنل درمانی در ارائه خدمات پزشکی و ارجاع به بخش های خصوصی در راستای درآمد بیشتر
- ۸) تورم اقتصادی و مشکلات معیشتی و اشتغال همزمان با تحصیل برخی دانشجویان جهت پرداخت شهریه های تحصیلی
- ۹) تورم اقتصادی و مشکلات معیشتی اساتید و عدم تمکن مالی مناسب آنان با توجه به حجم مسئولیت های محوله
- ۱۰) شکاف بالینی موجود در آموزش نظری و بالینی

تحلیل منطقه SWOT:

ماتریس عوامل داخلی و خارجی

ردیف	عوامل داخلی	ضریب	رتبه	نمره
	نقاط قوت: Strong			
۱	رتبه علمی بالای گروه پرستاری و دانشکده در بین دانشکده‌های پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی کشور (رتبه ۷ دانشگاه خوراسگان در رتبه بندی (ISC)	۰,۰۵	۴	۰,۲
۲	اهتمام مسئولین دانشکده برای دسترسی مطلوب به تکنولوژی روز	۰,۰۵	۴	0.2
۳	وجود اعضای هیئت علمی متخصص و اساتید مجرب	۰,۰۵	۴	0.2
۴	موجود بودن منابع کتابخانه‌ای جدید و دسترسی مطلوب به اینترنت و اطلاعات علمی	0.05	۴	0.2
۵	وجود نظام‌های شبکه‌های بهداشتی درمانی با پوشش بالا در منطقه	۰,۰۵	۴	0.2
۶	عرصه بالینی مناسب برای یادگیری و انجام مهارت‌های بالینی توسط دانشجویان	۰,۰۵	۴	0.2
۷	سابقه سه دهه فعالیت گروه پرستاری دانشکده	۰,۰۵	۴	0.2
۸	تجمع بودن دانشکده پرستاری در مرکز دانشگاه از نظر فیزیکی و امکان دسترسی سریع به هسته‌های اصلی دانشگاه	۰,۰۵	۴	0.2
۹	ارتباط نزدیک مسئولین دانشکده و گروه با دانشجویان	۰,۰۵	۴	0.2
۱۰	سیستم تشویق دانشجویان رتبه اول به شکل تخفیف شهریه	۰,۰۵	۴	0.2
۱۱	وجود مرکز تحقیقات سلامت جامعه در دانشکده پرستاری و مامایی با مسئولیت عضو هیئت علمی با تخصص پرستاری سلامت جامعه	۰,۰۵	۴	0.2
۱۲	راه اندازی و انتشار اولین نسخه مجله دانشکده با عنوان "مراقبت سلامت خانواده محور"	۰,۰۵	۴	0.2
	نقاط ضعف			
۱	فعالیت ناکافی در زمینه توانمند سازی اساتید با جدیدترین استانداردهای جهانی و کشوری	۰,۰۲	۱	0.02

۰,۲	۴	۰,۰۵	کافی نبودن اعتبار مالی سالیانه و عدم تخصیص به موقع بودجه جهت توانمندسازی اساتید	۲
0.04	۲	۰,۰۲	ضعف در برگزاری ژورنال کلاب و ارایه دانش روز و تجربیات بالینی موردی	۳
0.02	۱	۰,۰۲	احساس نیاز به توانمندسازی دانشجویان در حوزه‌های مهارت‌های اخلاقی، اجتماعی و برقراری ارتباط موثر حرفه‌ای	۴
0.02	۱	۰,۰۲	تسلط ناکافی برخی از اساتید به زبان انگلیسی جهت تعاملات بین‌المللی	۵
0.06	۲	۰,۰۳	فعالیت ناکافی در سیستم نظارتی و ارزشیابی مداوم اساتید	۶
0.04	۲	۰,۰۲	کمبود سیستم تقویتی و انگیزشی مناسب جهت افزایش مشارکت اعضای هیئت علمی درمورد فعالیت‌های زمینه‌ای و اجرایی	۷
0.04	۲	۰,۰۲	بستر ناکافی جهت افزایش انگیزه یادگیری در اجرای فعالیت‌های مختلف دانشجویی	۸
0.2	۴	۰,۰۵	عدم وجود صفحه اینترنتی فعال دانشجویی در سایت دانشکده	۹
0.01	۱	۰,۰۱	وجود ضعف در لاگ بوک موجود جهت ارزیابی دقیق دانشجویان در کسب مهارت‌های تخصصی بالینی	۱۰
0.09	۳	۰,۰۳	عدم استفاده از نتایج تحقیقات کاربردی دانشکده توسط تیم آموزشی در زمینه‌های سلامت و آموزش و جایگاه حرفه‌ای	۱۱
0.06	۲	۰,۰۳	تعداد کم اعضای هیات علمی آقا باتوجه به تعداد دانشجویان پسر	۱۲
۳,۲۰	۷۳	۰,۹۲	جمع عوامل داخلی	

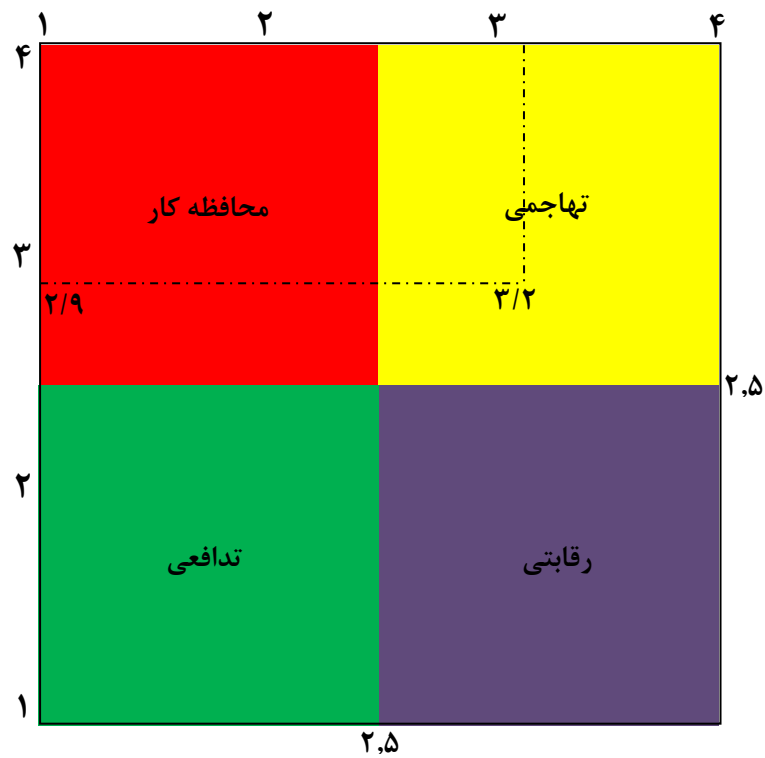
ردیف	عوامل خارجی	ضریب	رتبه	نمره
	فرصت‌ها : Opportunity (O)			
۱	حمایت مسئولین دانشگاه و دانشکده جهت ارتقاء گروه پرستاری	۰,۰۵	۴	0.2
۲	امکان ارتباط با گروه‌های تخصصی آموزش پرستاری سایر مؤسسات آموزشی فعال در تربیت دانشجویان	۰,۰۵	۴	0.2
۳	حمایت متولیان دانشگاه آزاد اسلامی در راستای ارتقای کیفیت آموزشی	۰,۰۵	۴	0.2
۴	امکان شرکت اعضای هیات علمی در آموزش‌های مداوم خارج از دانشگاه	۰,۰۳	۳	0.09
۵	وجود امکانات مطلوب اطلاع‌رسانی در سطح دانشگاه و منطقه جهت اساتید و دانشجویان	۰,۰۵	۴	0.2
۶	تنوع جمعیتی و بیماری‌های مختلف جهت آموزش بالینی و پژوهشی	۰,۰۵	۴	0.2

۰.۲	۴	۰,۰۴	دسترسی مناسب و کافی به مراکز بهداشتی و درمانی تخصصی در سطح شهر	۷
۰.۲	۴	۰,۰۵	تمایل ارگان های دولتی و غیردولتی به ارایه برنامه های ارتقای سلامت کارکنان توسط گروه های آموزشی دانشکده	۸
۰.۲	۴	۰,۰۵	امکان استفاده از مراکز بهداشتی درمانی سازمان تأمین اجتماعی استان جهت آموزش بالینی	۹
۰.۰۹	۳	۰,۰۳	وجود منابع مالی نسبتاً خوب در دانشگاه در زمینه های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و پشتیبانی	۱۰
۰.۰۹	۳	۰,۰۳	تفویض اختیار مناسب مسئولین دانشگاه به دانشکده	۱۱
۰.۰۹	۳	۰,۰۳	امکان شرکت اساتید بالینی گروه پرستاری در جلسات آموزش مداوم دانشگاه علوم پزشکی	۱۲
تهدیدها: (T) Thereat				
۰.۰۹	۳	۰,۰۳	کمبود تعداد و تقاضای فارغ التحصیلان دکتری تخصصی پرستاری جهت عضویت در کادر هیئت علمی	۱
۰.۲	۴	۰,۰۵	عدم وجود سهمیه ی پذیرش اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در مقطع دکتری دانشگاه های علوم پزشکی	۲
۰.۰۹	۳	۰,۰۳	فرآیندها پیچیده و زمانبر ارتقاء مرتبه علمی	۳
۰.۰۱	۱	۰,۰۱	عدم انطباق کامل سر فصل های اختصاصی دروس با توجه به تغییر الگوی بیماری ها، سبک زندگی و آلودگی های زیست محیطی به ویژه آلودگی هوا	۴
۰.۰۱	۱	۰,۰۱	گسترش رفتارهای پرخطر در جامعه (اعتیاد و ...)	۵
۰.۲	۴	۰,۰۵	عدم وجود مراکز آموزشی - درمانی وابسته به دانشگاه آزاد اسلامی	۶
۰.۰۱	۱	۰,۰۱	الگوهای رفتاری نامناسب مشاهده شده برخی پرسنل درمانی در ارائه خدمات پزشکی و ارجاع به بخش های خصوصی در راستای درآمد بیشتر	۷
۰.۰۹	۳	۰,۰۳	تورم اقتصادی و مشکلات معیشتی و اشتغال همزمان با تحصیل برخی دانشجویان جهت پرداخت شهریه های تحصیلی	۸
۰.۲	۴	۰,۰۵	تورم اقتصادی و مشکلات معیشتی اساتید و عدم تمکن مالی مناسب آنان با توجه به حجم مسئولیت های محوله	۹
۰.۰۴	۲	۰,۰۲	شکاف بالینی موجود در آموزش نظری و بالینی	۱۰
۲,۹۰	۷۰	۰,۸۰	جمع عوامل خارجی	

IFE=3.20

EFE=2.90

	IFE عوامل داخلی		
EFE		ضعف W	قوت S
	فرصت O	محافظه کار WO	تهاجمی SO
عوامل خارجی	تهدید T	تدافعی WT	رقابتی ST



براساس نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدها و امتیازات حاصله در تحلیل SWOT انجام شده از نظر موقعیتی، دانشکده در منطقه تهاجمی است. لذا سازمان با توجه به نقاط قوت خود از عوامل بیرونی فرصت‌ساز بهره‌برداری نموده و زمینه تحقق رسالت خود را فراهم می‌نماید.

استراتژی‌ها:

▲ استراتژی‌های SO (نقاط قوت و فرصت‌ها)

۱) تلاش در جهت تبدیل شدن به یک قطب مهم در زمینه تربیت پرستاران متخصص در منطقه

۲) تلاش در جهت افزایش رتبه دانشکده با پذیرش بیشتر دانش‌آموختگان دانشکده در مقاطع تحصیلات تکمیلی و ایفای نقش در مسئولیت‌های مهم در مراکز درمانی کشور

۳) افزایش تلاش جهت جذب هیأت علمی مجرب و متخصص مورد نیاز دانشکده

۴) افزایش تعامل علمی پژوهشی با حوزه‌های علمی خارج از دانشگاه

۵) تبدیل مرکز تحقیقات سلامت جامعه به قطب پیشگیری در سطح استان

۶) اجرای الگویی مناسب در زمینه آموزش عرصه‌های بالین در جهت کاهش شکاف آموزش نظری و بالینی

۷) ارائه گاید لاین‌های معتبر و به‌روز در زمینه مراقبت‌های پرستاری در سطح کشور

۸) کسب رتبه اول تا سوم پژوهشی در سطح دانشگاه‌های آزاد کشور

▲ استراتژیهای ST (نقاط قوت و تهدیدها)

- ۱) افزایش انگیزه یادگیری با ارائه راهکارهایی جهت تشویق بیشتر جهت دانشجویان ممتاز
- ۲) هدایت محتوای آموزشی در راستای تغییرات اجتماعی و زیست محیطی دوره ای
- ۳) ایجاد تعاملات بیشتر با مراکز خصوصی و دولتی و تامین اجتماعی جهت استفاده بهینه از عرصه های بالینی
- ۴) کمک به مراکز بهداشتی در توسعه فعالیت‌هایشان در ارائه خدمات در مناطق مورد نیاز
- ۵) سامان‌دهی فرهنگ کار تیمی و دادن امتیاز به این گونه فعالیت‌ها
- ۶) راهنمایی دانشجویان کم درآمد جهت دریافت تسهیلات مالی بیشتر از دانشگاه و کسب درآمد از برنامه های درون و برون دانشگاهی

▲ استراتژیهای WO (نقاط ضعف و فرصت ها)

- ۱) راه اندازی و فعال کردن شوراهای و کمیته‌های علمی و مشورتی جهت برگزاری برنامه‌های آموزشی و پژوهشی
- ۲) توانمندسازی دانشجویان در کسب مهارت های اخلاق و ارتباط حرفه ای
- ۳) ارتقای مهارت های گفتاری و شنیداری زبان انگلیسی اعضای هیأت علمی
- ۴) تقویت نظارت بر عملکرد سیستم ارزشیابی مداوم اساتید
- ۵) ارائه و پیگیری راهکارهای ارتقای انگیزه مشارکتی اعضای هیات علمی در زمینه فعالیت های دانشکده
- ۶) درگیر نمودن دانشجویان ارشد در امر تدریس
- ۷) ارتقای فضاهای مجازی جهت افزایش تعاملات دانشجویان
- ۸) بازنگری لاگ بوک های موجود در دانشکده

۹) هدایت تیم آموزشی به سمت به کارگیری نتایج تحقیقات در حوزه سلامت و آموزش

▲ استراتژیهای WT (ضعف و تهدیدها)

- ۱) تقویت و ارتقای راهکارهایی جهت جذب بیشتر هیأت علمی
- ۲) انعکاس پیشنهاداتی در زمینه حل مشکلات ناشی از عدم وجود سهمیه ی پذیرش برای اعضای هیأت علمی به مسئولین در سطوح بالاتر
- ۳) ارائه راهکارهایی جهت تسریع در ارتقای اعضای هیات علمی واجد شرایط
- ۴) ارائه برنامه هایی جهت آموزش و یادگیری مشکلات سلامت شایع در هر دوره زمانی
- ۵) اخذ امتیازاتی مؤثر در مفاد قرارداد های بین دانشگاه و مراکز بهداشتی درمانی جهت استفاده بهینه از عرصه های بالینی دانشگاه علوم پزشکی و تامین اجتماعی
- ۶) تقویت راهکارهایی در ارتقای آموزش کیفی عرصه های بالین باتوجه به سرفصل های دروس

جدول عملیاتی برنامه راهبردی:

این جداول با توجه به امکانات دانشکده، وضعیت موجود و میزان دستیابی به اهداف طراحی شده است:

◀ اهداف کلی (G)

◀ اهداف عینی (O) Objectives

◀ برنامه عملیاتی (A) Action plan

.....

.....