

بسمه تعالی



برنامه ریزی استراتژیک
دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه

۱۳۹۳-۱۳۹۷

طرح و تدوین:
کمیته برنامه ریزی استراتژیک دانشکده

صلى الله عليه وسلم

□ اعضای کمیته تدوین برنامه استراتژیک :

- ۱- دکتر حسین حبیب زاده (ریاست دانشکده)
- ۲- حمیده خلیل زاده (معاون آموزشی وقت)
- ۳- دکتر معصومه همتی مسلک پاک (مدیر گروه پرستاری وقت)
- ۴- حسین جعفری زاده (مدیر گروه پرستاری)
- ۵- مریم مسگرزاده (مدیر گروه مامایی وقت)
- ۶- حمیده محدثی (مدیر تحصیلات تکمیلی)
- ۷- مرضیه ابراهیمی (عضو هیئت علمی گروه مامایی)
- ۸- دکتر نادر آقاخانی (عضو هیئت علمی گروه پرستاری)
- ۹- رقیه عظیم زاده (عضو هیئت علمی گروه پرستاری)
- ۱۰- سمیه قوی پنجه (عضو هیئت علمی گروه پرستاری وقت)
- ۱۱- سمیرا اروجلو (عضو هیئت علمی گروه پرستاری وقت)
- ۱۲- ژاله رحیمی (عضو هیئت علمی گروه پرستاری)
- ۱۳- داود رسولی (عضو هیئت علمی گروه پرستاری وقت)
- ۱۴- یاسر مرادی (عضو هیئت علمی گروه پرستاری وقت)
- ۱۵- زهرا صفایی (عضو هیئت علمی گروه مامایی وقت)
- ۱۶- هاله قوامی (عضو هیئت علمی گروه پرستاری)

فهرست

صفحه	عنوان
۱	مقدمه.....
۱	ضرورت برنامه ریزی استراتژیک.....
۲	ماموریت / رسالت (Mission):.....
۲	چشم انداز (Vision):.....
۲	ارزش ها (Values):.....
۳	سازمان و محیط های آن:
۳	ذینفعان (Stakeholders):.....
۵	نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها (SWOT):.....
۶	جداول عوامل استراتژیک داخلی و خارجی
۱۰	استراتژی ها
۱۱	اهداف استراتژیک (Goal):.....

با گذشت زمان و وقوع تغییرات مداوم در نیازهای جامعه و محدودیت منابع، امکان فعالیت در عرصه های مختلف نظام سلامت دشوار گشته و نیاز به برنامه ریزی دقیق و کارشناسانه را در تمام سطوح به یک الزام تبدیل نموده است. برنامه ریزی فعالیتی پویا و هدفمند می باشد و از ویژگی هایی مانند تداوم، جامعیت، قابلیت اجرا و تناسب با توانمندی های سازمانی برخوردار و مبتنی بر آگاهی از وضعیت موجود، دقت، تجزیه و تحلیل از شرایط بیرونی و درونی سازمان می باشد. برنامه ریزی استراتژیک فرآیند تعیین هدف سازمان و اتخاذ تصمیم درباره طرح های جامع عملیاتی و اجرایی برای تحقق آن اهداف است. با وجود اهمیت این برنامه، هنوز در بسیاری از سازمان ها تاثیر حیاتی آن در رسیدن به اهداف سازمانی به خوبی درک نشده است. حتی در بعضی مواقع مدیران آن را یک امر تجملی و پرهزینه می دانند. برنامه ریزی استراتژیک قابلیت تطابق با نیازهای آینده و پاسخگویی به تحولات و انتظارات محیط بیرونی سازمان را دارد و بیانگر قدرت خلاقیت مدیران و ساختن آینده است. به عبارتی، مدیران از طریق برنامه ریزی استراتژیک به امر آینده سازی می پردازند. از این رو، دانشکده پرستاری و مامایی همگام با سایر دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و در راستای سیاست های کلان نقشه جامع علمی کشور، برنامه خود را تدوین نموده است. امید است که با یاری خداوند متعال، سعی و تلاش مدیران، اعضای هیات علمی، کارمندان و دانشجویان در دستیابی به اهداف عالی کشور موفق باشیم.

ضرورت برنامه ریزی استراتژیک

مطالعات و تحقیقات علوم مدیریتی نشان داده است که برنامه ریزی استراتژیک می تواند به سازمان کمک کند تا:

۱. جهت گیری آینده را مشخص نماید.
۲. استراتژیک بیندیشد و استراتژی های موثری تدوین کند.
۳. اولویت ها را مشخص کند.
۴. تصمیم های امروز را در پرتو پیامدهای آینده آنها اتخاذ کند.
۵. پایه ای منطقی و قابل دفاع برای تصمیم گیری برقرار سازد.
۶. در زمینه های تحت کنترل سازمان حداکثر بصیرت را اعمال نماید.
۷. با توجه به کلیه جوانب تصمیم گیری نماید.
۸. مسائل سازمانی عمده را حل کند.
۹. عملکردهای سازمانی را بهبود بخشد.
۱۰. در شرایط متفاوت، تصمیمات مناسب اتخاذ نماید.

رسالت یا ماموریت (Mission):

دانشکده پرستاری و مامائی ارومیه به عنوان اولین دانشکده پرستاری کشور، در صدد است از طریق ارائه خدمات آموزشی مناسب و تربیت نیروی انسانی کارآمد، موجبات ارتقاء سطح سلامت جامعه را فراهم نماید و در این راستا، رعایت دقیق استانداردهای آموزشی، نهادینه کردن ارزش های اخلاقی در تربیت نیروهای ماهر با سطح مطلوب آموزشی را مد نظر قرار داده است تا فعالیت های برنامه ریزی، هدایت و پژوهش، آموزش و ارزشیابی را به درستی انجام دهد. فراهم آوردن زمینه های نوآوری آموزشی در دانشکده، نهادینه کردن سنجش و ارزشیابی، ارائه مشاوره علمی و فنی به دانشکده های وابسته و برنامه ریزان آموزشی، به منظور گسترش کمی و کیفی آموزش و تربیت افرادی که بتوانند در زمینه آموزش پرستاری و مامائی و ارائه خدمات بهداشتی به شیوه ای مؤثر خدمت کنند، بخشی از رسالت این دانشکده است. دانشکده پرستاری و مامائی برای ارتقای آموزش، مسؤولیت پذیری و مشارکت صاحبان منافع در دسترسی به هدف های سازمانی، حفظ ارزش های انسانی و عدالت در راستای ارتقای سلامت جامعه کوشش می کند.

چشم انداز (Vision):

دانشکده پرستاری و مامائی ارومیه در نظر دارد از طریق بهره گیری از فن آوری های نوین، ایجاد فضایی توأم با خلاقیت و نوآوری، با همکاری و حمایت کلیه اعضای هیئت علمی، کارمندان و دانشجویان ضمن برطرف نمودن مشکلات و نیازهای آموزشی دانشگاه، جزء ۱۰ دانشکده برتر پرستاری و مامائی کشور در ۵ سال آینده باشد.

ارزش ها (value)

۱. اعتقاد بر این است که فرهنگ غنی اسلامی، معنویت و رعایت اصول اخلاقی از شالوده های اساسی سازمان بوده و این دانشکده سعی دارد با تامین نیازهای دانشجویان، کارمندان و اعضای هیات علمی، زمینه رشد مادی و معنوی آنان را فراهم کند.
۲. اعتقاد بر این است که دانشکده با مدیریت و برنامه ریزی دقیق در راستای سیاست های وزارت متبوع به پیش خواهد رفت.
۳. اعتقاد بر این است که مشارکت دانشجویان، کارمندان و اعضای هیات علمی و سایر ذینفعان برای پیشبرد اهداف دانشکده ضروری است.
۴. اعتقاد بر این است که رضایت مندی دانشجویان، کارمندان و اعضای هیات علمی، مقدمه رضایت مردم می باشد و سازمان قصد دارد در این راستا گام بردارد.
۵. اعتقاد بر این است که نیروی انسانی متعهد، متخصص و کارآمد، سرمایه بسیار ارزشمندی برای سازمان می باشد.
۶. یکی از عوامل ارتقای سطح کیفیت خدمات، تربیت نیروی انسانی متخصص در مقاطع عالی تحصیلی است.
۷. اعتقاد بر این است که بر اساس منشور حقوق بیمار، وی حق دارد از خدمات نیروی متعهد، کارآمد و متخصص برای درمان و مراقبت از خود بهره مند گردد و این دانشکده متعهد به تربیت دانشجویانی با صلاحیت حرفه ای بالاست.
۸. اعتقاد بر این است که باید کلیه فعالیت های علمی و پژوهشی دانشکده در جهت برآوردن نیازهای مردم باشد.
۹. اعتقاد بر این است که جو سازمانی دانشکده، دانش آموختگان را جهت خدمت به مردم علاقه مند نماید.
۱۰. اعتقاد بر این است که نوگرایی و پرورش استعدادها و خلاقیت ها، تاکید بر شایسته سالاری در انتصابات و بهره مندی از همه ظرفیت های منابع انسانی، از اهداف اصلی دانشکده باشد.

سازمان و محیط های آن

تجزیه و تحلیل محیط های داخلی و خارجی سازمان مستلزم شناخت و ارزیابی محیط می باشد تا از طریق آن قوت ها، فرصت ها، ضعف ها و تهدیدها مشخص گردد و راهی برای برنامه ریزی فراهم آید.

ذینفعان درونی و بیرونی دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه:

۱. دانشجویان پرستاری و مامایی و فوریت های پزشکی
۲. اعضای هیات علمی
۳. کادر اداری، آموزشی و خدماتی
۴. دانشجویان سایر دانشکده های دانشگاه های علوم پزشکی
۵. مددجویان و دریافت کنندگان خدمات بهداشتی درمانی
۶. کارکنان شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه و بخش خصوصی
۷. مدیران دانشگاه (معاونت های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و دانشجویی، بهداشتی و درمانی و ...)
۸. سایر سازمان ها (هلال احمر، انتقال خون، بهزیستی، کمیته امداد، پزشکی قانونی و ...)
۹. سازمان نظام پرستاری و سازمان نظام پزشکی و مامایی
۱۰. سازمان های غیر دولتی و انجمن ها (انجمن های حمایت از بیماران خاص، صرع، تالاسمی، دیابت و ...)
۱۱. سیستم های بیمه گر (تامین اجتماعی، خدمات درمانی و ...)

❖ تدوین استراتژی با استفاده از مدل SWOT

نقاط قوت (Strengths):

- S1-اعضای هیأت علمی توانمند، با تجربه و فعال در امر آموزش و پژوهش
- S2- روند رو به رشد ارتقاء افقی و عمودی اعضای هیأت علمی
- S3- تشکیل منظم شوراهای آموزشی، پژوهشی و تحصیلات تکمیلی دانشکده
- S4- وجود رشته های تحصیلات تکمیلی (پرستاری مراقبت های ویژه، پرستاری داخلی - جراحی و روان پرستاری و مشاوره در مامایی)
- S5- استفاده از فن آوری های نوین اطلاعاتی (وجود وب سایت و سالن کامپیوتر مجهز، سیستم سما، اتوماسیون اداری و نرم افزار ارزشیابی)
- S6- تعامل پویا و مستمر مدیران دانشکده با کلیه کارکنان
- S7- وجود کتابخانه با برخورداری از کتاب های متنوع، تخصصی و به روز و مرکز مهارت های بالینی استاندارد
- S8- همجواری با سایر دانشکده های دانشگاه در جهت استفاده از توان علمی اعضای هیات علمی در تدریس علوم پایه
- S9- کارکنان توانمند، با تجربه و فعال در دانشکده
- S10- ماهنامه علمی - پژوهشی و مرکز تحقیقات ایمنی بیمار در دانشکده

نقاط ضعف: (Weakness)

- W1: عدم تناسب چارت سازمانی با روند رو به رشد دانشکده
- W2: کمبود اعضاء هیئت علمی وعدم تناسب آن با تعداد دانشجویان
- W3: بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی
- W4: دشواری حضور اعضای هیات علمی در دانشکده به علت بعد مسافت از مراکز بالینی
- W5: کافی نبودن اعتبار مالی سالیانه و عدم تخصیص به موقع بودجه
- W6: عدم جایگزینی نیروهای بازنشسته با نیروهای استخدامی جدید
- W7: محدودیت استفاده اعضای هیات علمی از تسهیلات قانونی (استفاده از پاس ساعتی، پاس شیر و ...) به علت بعد مسافت
- W8: عدم تکمیل و راه اندازی آمفی تئاتر دانشکده
- W9: مستقل نبودن معاونت اداری - مالی و مدیریت تحصیلات تکمیلی دانشکده
- W10: دشواری پایش و نظارت مستمر بر فرایندها و برنامه های آموزشی در محیط های بالینی به علت بعد مسافت

فرصت ها (Opportunities):

- O1: حمایت و همکاری مناسب معاونت های دانشگاه با دانشکده
- O2: استفاده از توان علمی- آموزشی دانشکده های همجوار
- O3: وجود گروه های آموزشی دارای پتانسیل در دانشگاه برای توسعه تحصیلات تکمیلی
- O4: وجود هیات ممیزه و هیات امناء در دانشگاه
- O5: سیاست گذاری وزارت متبوع در توسعه تحصیلات تکمیلی
- O6 : ارتقاء دانشگاه به تیپ یک
- O7: وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی
- O8: افزایش آگاهی مردم نسبت به مقوله سلامت
- O9: بسترهای مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی در استان
- O10: سیاست گذاری وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاه ها

تهدیدها(Threats):

- T1: در اولویت قرار گرفتن بخش درمان نسبت به آموزش در سطح وزارت و دانشگاه
- T2: استفاده ناکافی از پتانسیل های دانشکده در فرایندهای تصمیم گیری کلان دانشگاه
- T3: عدم تطابق تخصیص بودجه سرانه دانشکده با هزینه های جاری
- T4: عدم موفقیت در جذب هیئت علمی بر اساس فراخوان سالیانه دانشگاه به دلیل گرایش کم داوطلبان دارای مدرک دکتری
- T5: دوری سایت نازلو از مراکز آموزشی، درمانی و بهداشتی و عدم وجود ساختمان کلاس ها در مراکز آموزشی و درمانی
- T6: افزایش ظرفیت پذیرش دانشجو در تمام مقاطع تحصیلی بدون تناسب با امکانات فیزیکی در دانشکده و محیط های بالینی
- T7: عدم استفاده از نتایج طرح های پژوهشی در فرایندهای آموزشی و محیط های بالینی
- T8 : گسترش روحیه مدرک گرایی در دانشجویان
- T9: پایین بودن حقوق و دستمزد کارمندان آموزشی دانشگاه در مقایسه با سایر بخش های دانشگاه
- T10 : پذیرش دانشجویان با تراز علمی پایین (عدم وجود مصاحبه در رشته های بالینی و گزینش دانشجویان بومی و ...)

جدول IFE سازمان

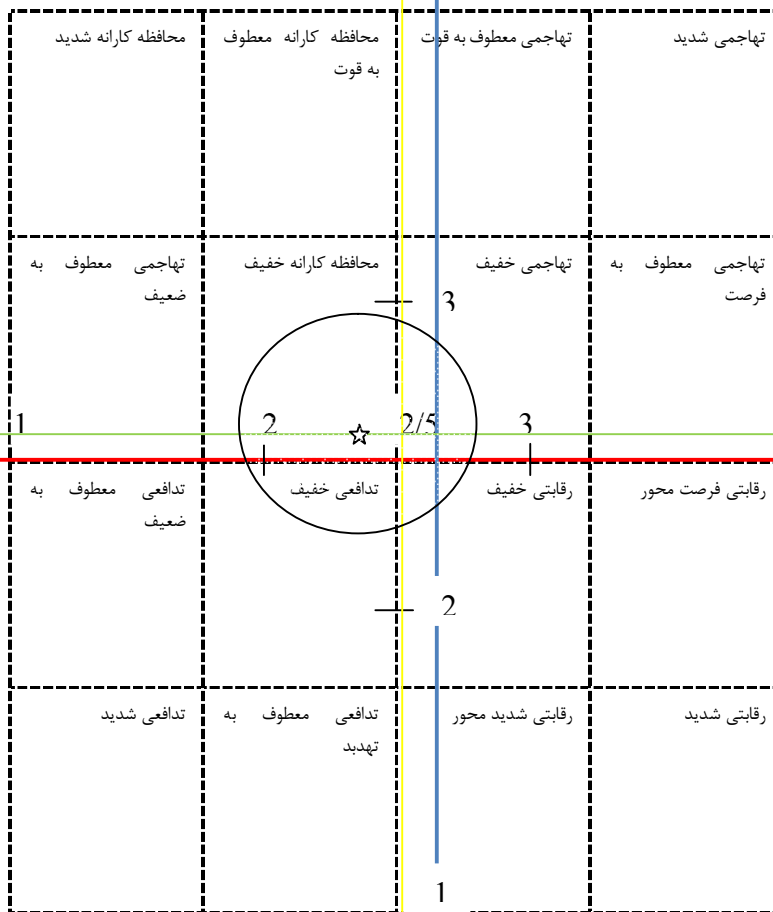
توضیحات	امتیاز وزن دار	امتیاز وضع موجود	وزن	عوامل استراتژیک داخلی
				نقاط قوت :
	۳۲	۴	۸	S1- وجود اعضای هیأت علمی توانمند و با تجربه و فعال در امر آموزش و پژوهش
	۱۵	۳	۵	S2- وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه افقی و عمودی اعضای هیأت علمی
	۱۲	۳	۴	S3- تشکیل منظم شوراهای آموزشی و پژوهشی دانشکده
	۲۴	۴	۶	S4- وجود رشته های تحصیلات تکمیلی پرستاری مراقبت های ویژه، پرستاری داخلی -جراحی و روان پرستاری و مشاوره در مامایی
	۱۵	۳	۵	S5- استفاده از فن آوری های نوین اطلاعاتی (وجود وب سایت و سالن کامپیوتر مجهز، فعال بودن سیستم سما ، اتوماسیون اداری و نرم افزار ارزشیابی امتحانی واساتید)
	۹	۳	۳	S6- تعامل پویا و مستمر هیئت رئیسه با کلیه کارکنان
	۱۲	۳	۴	S8- همجواری با کلیه دانشکده های دانشگاه در جهت استفاده از توان علمی اعضای هیئت علمی آنها در علوم پایه دروس دانشکده
	۱۵	۳	۵	S7- وجود کتابخانه با برخورداری از کتابهای متنوع و تخصصی به روز و (Skill lab) استاندارد و فعال پرستاری و مامایی در دانشکده
	۱۵	۳	۵	S9- وجود کارکنان توانمند ، با تجربه و فعال در دانشکده
	۱۵	۳	۵	S10- وجود ماهنامه علمی - پژوهشی و مرکز تحقیقات ایمنی بیمار در دانشکده
	۱/۶۴		۵۰	جمع
	۱۰	۱	۱۰	نقاط ضعف :
	۸	۱	۸	W1: عدم تناسب چارت تشکیلاتی سازمانی با روند رشد و توسعه در دانشکده
	۱۰	۲	۵	W2: کمبود اعضاء هیئت علمی وعدم تناسب آن با تعداد دانشجویان
	۱۰	۲	۵	W3: بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی
	۱۰	۲	۵	W4: عدم امکان حضور اعضای هیات علمی در دانشکده بعلت بعد مسافتی دانشکده از مراکز بالینی
	۱۰	۲	۵	W5: کافی نبودن اعتبارسالیانه و عدم تخصیص به موقع بودجه آموزشی، پژوهشی ، اداری و ... دانشکده
	۱۰	۲	۵	W6: عدم جایگزینی نیروهای بازنشسته با نیروهای جدید استخدامی
	۱۰	۲	۳	W7: محدودیت در استفاده از تسهیلات قانونی (استفاده از پاس ساعتی، پاس شیرو ... اعضای هیات علمی و کارکنان به علت بعد مسافت
	۶	۲	۳	W8: عدم تکمیل و راه اندازی آمفی تئاتر دانشکده
	۴	۲	۲	W9: منفک نبودن مدیریت تحصیلات تکمیلی در دانشکده
	۸	۲	۴	W10: عدم پایش و نظارت مستمر بر فرایندها و برنامه های آموزشی در محیط های بالینی بعلت بعد مسافت
	۰/۸۴		۵۰	جمع
	۲/۴۸		۱۰۰	جمع کل

جدول EFE سازمان

توضیحات	امتیاز وزن دار	امتیاز وضع موجود	وزن	عوامل استراتژیک خارجی
	۲۴	۴	۶	فرصتها:
	۲۴	۴	۶	01: حمایت و همکاری مناسب معاونت ها با دانشکده
	۲۴	۴	۶	02: استفاده از توان علمی-آموزشی دانشکده های همجوار
	۱۵	۳	۵	03: وجود گروههای آموزشی دارای پتانسیل در دانشگاه برای توسعه تحصیلات تکمیلی
	۱۲	۳	۴	04: وجود هیات ممیزه و هیات امناء در دانشگاه
	۱۵	۳	۵	05: سیاستگذاری وزارت متبوع بر گسترش تحصیلات تکمیلی
	۲۴	۴	۶	06: ارتقاء دانشگاه به تیپ یک
	۱۵	۳	۵	07: وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی
	۲۴	۴	۶	08: افزایش آگاهی مردم نسبت به مقوله سلامت
	۱۵	۳	۵	09: وجود بسترهای مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی در استان
	۹	۳	۳	010: سیاستگذاری وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاهها
	۱۲	۳	۴	
	۱/۷۴		۵۰	جمع
	۱۴	۲	۷	تهدیدها:
	۵	۱	۵	T1: اولویت بخش درمان برآموزش در سطح وزارت و دانشگاه
	۵	۱	۵	T2: استفاده ناکافی از پتانسیل های دانشکده در فرایندهای تصمیم گیری کلان دانشگاه
	۵	۱	۵	T3: عدم تطابق و تخصیص بودجه سرانه دانشکده با هزینه های جاری
	۵	۱	۵	T4: عدم موفقیت در جذب هیئت علمی بدلیل عدم تمایل داوطلبان دکترای جهت شرکت در فراخوان
	۱۲	۲	۶	T5: بعد مسافت سایت نازلو از مراکز آموزشی بالینی و عدم وجود ساختمان کلاس ها در سطح شهر
	۱۴	۲	۷	T6: افزایش ظرفیت پذیرش دانشجو در تمام مقاطع تحصیلی بدون تناسب با امکانات فیزیکی در دانشکده و محیط های بالینی
	۴	۲	۲	T7: عدم استفاده از نتایج طرح های پژوهشی در محیط های بالینی
	۴	۱	۴	T8: گسترش روحیه مدرک گرایی در دانشجویان
	۲	۱	۲	T9: پایین بودن حقوق و دستمزد کارکنان آموزشی دانشگاه در مقایسه با سایر بخش ها در دانشگاه
	۱۴	۲	۷	T10: پذیرش دانشجویان با طراز علمی پایین (عدم وجود مصاحبه در رشته های بالینی و گزینش دانشجویان بومی و ...)
	۰/۷۹		۵۰	جمع
	۲/۵۳		۱۰۰	جمع کل

۲/۴۸

4



۲/۵۳

عوامل داخلی	فهرست قوتها (S): S1-وجود اعضای هیأت علمی توانمند و با تجربه و فعال در امر آموزش و پژوهش S2-وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه افقی و عمودی اعضای هیأت علمی S3-تشکیل منظم شوراهای آموزشی و پژوهشی دانشکده S4-وجود رشته های تحصیلات تکمیلی پرستاری مراقبت های ویژه،پرستاری داخلی-جراحی و روان پرستاری و مشاوره در مامایی S5-سفاده از فن آوری های نوین اطلاعاتی(وجود وب سایت و سالن کامپیوتر مجهز، فعال بودن سیستم سما ، اتوماسیون اداری و نرم افزار ارزشیابی امتحانی واساتید) S6-تعامل پویا و مستمر هیئت رئیسه دانشکده با کلیه کارکنان S8-همجواری با کلیه دانشکده های دانشگاه در جهت استفاده از منابع و سرمایه انسانی S7-وجود کتابخانه با برخورداری از کتابهای متنوع و تخصصی به روز و (Skill lab) استاندارد و فعال پرستاری و مامایی در دانشکده S9-وجود کارکنان توانمند ، با تجربه وفعال در دانشکده S10-وجود ماهنامه علمی-پژوهشی و مرکز تحقیقات ایمنی بیمار در دانشکده	فهرست ضعفها (W): W1:عدم تناسب چارت تشکیلاتی سازمانی با روند رشد و توسعه در دانشکده W2:کمبود اعضاء هیئت علمی وعدم تناسب آن با تعداد دانشجویان W3:بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی W4:عدم امکان حضور اعضای هیات علمی در دانشکده بعلت بعد مسافتی دانشکده از مراکز بالینی W5:کافی نبودن اعتبارسالیانه و عدم تخصیص به موقع بودجه آموزشی، پژوهشی ، اداری و ... دانشکده W6:عدم جایگزینی نیروهای بازنشسته با نیروهای جدید استخدامی W7:محدودیت در استفاده از تسهیلات قانونی (استفاده از پاس ساعتی، پاس شیری ...) اعضاء هیات علمی و کارکنان به علت بعد مسافت W8:عدم تکمیل و راه اندازی آملی تئاتر دانشکده W9:منفک نبودن مدیریت تحصیلات تکمیلی در دانشکده W10:عدم پایش و نظارت مستمر بر فرایندها و برنامه های آموزشی در محیط های بالینی بعلت بعد مسافت
<p>فرصتها :</p> <p>O1:حمایت وهمکاری مناسب معاونت ها با دانشکده O2:استفاده از توان علمی-آموزشی دانشکده های همجوار O3:وجود گروههای آموزشی دارای پتانسیل در دانشگاه برای توسعه تحصیلات تکمیلی O4:وجود هیات ممیزه و هیات امناء در دانشگاه O5:سیاستگذاری وزارت متبوع بر گسترش تحصیلات تکمیلی O6 :ارتقاء دانشگاه به تیپ یک O7:وجود مراکز آموزشی درمانی تخصصی و فوق تخصصی برای آموزش بالینی O8:افزایش آگاهی مردم نسبت به سلامت O9:وجود بسترهای مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی در استان O10 :سیاستگذاری وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی اساتید</p>	<p>SO1:توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی (O1- O2- O3- O5- O6- O7- O9-O10) SO2:توسعه کمی و کیفی تحقیقات دانشکده (S1-S2-S3-S4-S5- S6 -S7-S8 -S10) SO3:ارتقاء پویای فرآیندهای آموزشی (S1-S2-S3-S4 S6--S7-S8-S9/O1-O2-O3-O6-O7- O8-O10) SO4:توسعه همکاری های بین بخشی دانشکده(داخل دانشگاهی و خارج دانشگاهی) (S1-S2-S3-S4-S5- S6-S7-S8-S9-S10/O1-O2-O3- O6-O7-O9-O10) SO5:ارتقاء مرکز توسعه آموزش(EDO) (S1-S2-S4-S5- S6 -S7-S9) (O1-O2-O3-O6-O9-)</p>	<p>WO1: اصلاح چارت تشکیلاتی دانشکده متناسب با روند توسعه دانشگاه (W1-W2-W3-W4-W6-W9/O1-O2-O4-O5-O6-) (O9) WO2: پیگیری مستمر در جهت انتقال دانشکده به داخل شهر(-)W3-W4-W7-W10/O1-O3-O4-O5-O7-O9-) (O10) WO3: جذب و حفظ نیروی متخصص و کارآمد (هیئت علمی) (W1-W2-W3-W6/O1-O4-O5-O6-O7-O8-O9-) (O10)</p>
<p>تهدیدها :</p> <p>T1:اولویت بخش درمان برآموزش در سطح وزارت ودانشگاه T2:استفاده ناکافی از پتانسیل های دانشکده در فرایندهای تصمیم گیری کلان دانشگاه T3:عدم تطابق و تخصیص بودجه سرانه دانشکده با هزینه های جاری T4:عدم موفقیت در جذب هیئت علمی بدلیل عدم تمایل داوطلبان دکترا جهت شرکت در فراخوان T5:دوری سایت نازلواز مراکز آموزشی بالینی و عدم وجود ساختمان کلاس ها در سطح شهر T6:افزایش ظرفیت پذیرش دانشجو در تمام مقاطع تحصیلی بدون تناسب با امکانات فیزیکی در دانشکده و محیط های بالینی T7:عدم استفاده از نتایج طرح های پژوهشی در محیط های بالینی T8 :گسترش روحیه مدرک گرایی در دانشجوینان T9:پایین بودن حقوق ودستمزد کارکنان آموزشی دانشگاه در مقایسه با سایر بخش ها در دانشگاه T10 :پذیرش دانشجویان با طراز علمی پایین (عدم وجود مصاحبه در رشته های بالینی و گزینش دانشجویان بومی و)</p>	<p>ST1: تلاش در جهت ارتقاء و روزآمد کردن آموزش و پژوهش دانشجویان (T1-T2-T3-T4-T5-/S1-S2-S4-S5-S6-S7-S8-S10) (T6-T7-T8-T10) ST2: تلاش در جهت اخذ بودجه و اعتبار مالی مناسب برای فعالیت های آموزشی و پژوهشی دانشکده (S1-S2-S4-S5-S6-S7-S9-T1-T2-T3-T4-T9) ST3:تقویت انگیزه و مشارکت اعضاء هیئت علمی دانشکده (S1-S2-S3-S4-S5-S6-S7-S9-T1-T2-T3-T5-T4-) (T6-T8-T9-T10)</p>	<p>WT1 : تلاش در جهت تعدیل ظرفیت و پذیرش متناسب دانشجویان در کلیه مقاطع تحصیلی (W1-W2-W3 -W6-W10/ T2-T3 -T6-T8-T10) WT2: اصلاح فرآیندهای آموزشی و پژوهشی دانشکده (W2-W3-W4-W6-W8-W9-W10/ T1-T2-T3-) (T4-T5-T6-T7-T8-T10) WT3: تلاش در جهت اصلاح فرآیند جذب اعضاء هیئت علمی (W1-W2-W3-W6-W9/T1-T2-T4-T6-)</p>

❖ استراتژی ها

• استراتژی های توسعه

- SO1: توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی
- SO2: توسعه کمی و کیفی پژوهش دانشکده
- SO3: ارتقاء پویای فرآیندهای آموزشی
- SO4: توسعه همکاری های بین بخشی دانشکده (داخل دانشگاهی و خارج دانشگاهی)
- SO5: ارتقاء مرکز توسعه آموزش دانشکده

• استراتژی های تمرکز

- ST1: تلاش در جهت ارتقاء و روزآمد کردن آموزش و پژوهش دانشجویان
- ST2: تلاش در جهت اخذ بودجه و اعتبار مالی مناسب برای فعالیت های آموزشی و پژوهشی دانشکده
- ST3: تقویت انگیزه و مشارکت اعضای هیئت علمی دانشکده

• استراتژی های تنوع

- WO1: اصلاح چارت تشکیلاتی دانشکده متناسب با روند توسعه دانشگاه
- WO2: پیگیری مستمر در جهت انتقال دانشکده به داخل شهر
- WO3: جذب و حفظ نیروی متخصص و کارآمد هیئت علمی

• استراتژی های تدافع

- WT1: تلاش در جهت پذیرش دانشجویان در کلیه مقاطع تحصیلی بر اساس ظرفیت اعلام شده از سوی دانشکده
- WT2: اصلاح فرآیندهای آموزشی و پژوهشی دانشکده
- WT3: تلاش در جهت اصلاح فرآیند جذب اعضای هیئت علمی

G: اهداف کلی دانشکده پرستاری و مامایی:

- G1: اصلاح ساختار و ارتقاء فرآیندهای آموزشی دانشکده
- G2: توسعه کمی و کیفی فرآیندهای پژوهشی دانشکده
- G3: حفظ و جذب نیروی متخصص و کارآمد
- G4: تقویت انگیزه و توانمند سازی کارکنان و دانشجویان دانشکده
- G5: توسعه تحصیلات تکمیلی
- G6: توسعه همکاری‌های درون و برون سازمانی

اهداف اختصاصی:

G1: اصلاح ساختار و ارتقاء فرآیندهای آموزشی دانشکده

- G101: پی گیری تصویب چارت سازمانی پیشنهادی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴
- G102: اصلاح و به روز رسانی برنامه های آموزشی براساس نیاز دانشجویان و جامعه
- G103: برگزاری دوره های باز آموزی و آموزش‌های ضمن خدمت برای کارکنان
- G104: زمینه سازی جهت استفاده از فرصت مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی
- G105: زمینه سازی جهت توسعه استفاده از روش های نوین آموزشی
- G106: ارزیابی مستمر نحوه ارائه برنامه آموزشی
- G107: ارائه بازخورد نتایج ارزیابی آموزشی
- G108: زمینه سازی جهت استفاده از آموزش مجازی در فرآیندهای آموزشی
- G109: پیشنهاد توسعه و بهبود فضای آموزشی در مراکز آموزشی - درمانی (ساختمان کلاس ها)
- G1010: تعیین و هدایت استعدادهای دانشجویان در راستای اهداف آموزشی، بهداشتی و درمانی

G2: توسعه کمی و کیفی فرآیندهای پژوهشی دانشکده

- G201: تعیین اولویت های پژوهشی برحسب نیازهای دانشکده (آموزشی، بالینی، مدیریتی، مسائل مربوط به پرستاری و مامایی جامعه نگر تا پایان سال ۱۳۹۳)
- G202: حمایت علمی و پژوهشی از اعضای هیئت علمی
- G203: افزایش تعداد طرح های پژوهشی مصوب دانشکده
- G204: ایجاد بستری مناسب جهت شرکت اعضای هیئت علمی در کنگره های داخل و خارج کشور
- G205: مشارکت و حضور فعال و بدون محدودیت اعضای هیئت علمی در جشنواره ها و دوره های پژوهشی
- G206: توسعه برگزاری کنفرانس ها، همایش ها و کارگاه
- G207: ایجاد بستر مناسب برای توانمند سازی دانشجویان و اعضای هیئت علمی در امور پژوهشی (باغنی سازی کتابخانه از نظر کتب و مجلات، توسعه مرکز کامپیوتر، همکاری با مرکز توسعه دانشگاه در برگزاری کارگاه های پژوهشی پایه و ...)
- G208: تعیین فیلد پژوهشی برای دانشکده و هدایت اعضای هیئت علمی و دانشجویان در راستای انجام پژوهش های مرتبط (از جمله: ایمنی بیمار، مدیریت درد، افق های آموزش پرستاری و مامایی، مشاوره در مامایی، آموزش بالینی و.....)
- G209: ایجاد بانک اطلاعاتی پژوهشی برای اعضای هیئت علمی دانشکده (تکمیل CV و بارگذاری آن در سایت) تا پایان سال ۱۳۹۴

G3: حفظ و جذب نیروی متخصص و کارآمد

- G301: پیشنهاد اصلاح روند جذب اعضای هیئت علمی استخدامی
- G302: جذب کارکنان بر اساس چارت تشکیلاتی پیشنهادی سال ۹۲ دانشکده
- G303: تلاش در جهت ابقاء وضعیت استخدامی اعضای هیئت علمی متعهد خدمت در دانشکده
- G304: تلاش مستمر دانشکده جهت ادامه تحصیل اعضای هیئت علمی استخدام و متعهد خدمت
- G305: افزایش مشارکت (بدون محدودیت) اعضای هیئت علمی در جشنواره ها و دوره های آموزشی

G4: تقویت انگیزه و توانمند سازی کارکنان و دانشجویان دانشکده

- G401: پیگیری مستمر در جهت انتقال دانشکده به داخل شهر
- G402: پیگیری تعدیل پذیرش دانشجویان در تمام مقاطع تحصیلی
- G403: توسعه سیستم تشویق کارکنان و دانشجویان
- G404: حضور فیزیکی اعضای هیئت علمی بر اساس نیاز دانشکده
- G405: پیشنهاد و پیگیری ارائه خدمات رفاهی مناسب (سرویس ایاب و ذهاب، سلف سرویس، محوطه سازی، پارکینگ و مهد کودک) برای کارکنان و دانشجویان
- G406: پیشنهاد امکان ذخیره سازی مرخصی مازاد سالانه کارکنان
- G407: تلاش مستمر دانشکده در جهت ایجاد امکان ادامه تحصیل اعضای هیئت علمی استخدامی و متعهد خدمت
- G408: تقویت انگیزه اعضای هیئت علمی جهت ارتقاء عمودی و افقی

G5: توسعه تحصیلات تکمیلی

- G501: پیگیری جذب دانشجو در مقطع دکتری تخصصی پرستاری تا پایان سال ۱۳۹۴
- G502: پیشنهاد راه اندازی تحصیلات تکمیلی در مقطع کارشناسی ارشد آموزش مامایی تا پایان سال ۱۳۹۴
- G503: پیشنهاد راه اندازی تحصیلات تکمیلی در مقطع دکتری تخصصی بهداشت باروری تا پایان برنامه

G6: توسعه همکاری های درون و برون سازمانی

- G601: پیشنهاد اعزام همکاران توانمند به منظور انتقال و کسب تجارب جدید از مراجع داخل و خارج کشور
- G602: پیشنهاد اعزام مدیران و اعضای گروه های آموزشی به دانشکده های داخل و خارج کشور جهت کسب تجربه
- G603: افزایش میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه های آموزشی ارائه شده توسط دانشگاه
- G604: پیگیری عضویت نماینده اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه در بوردهای تخصصی مرتبط
- G605: پیشنهاد درخواست عضویت نماینده اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه در هیئت امنا و ممیزی دانشگاه
- G606: پیشنهاد دعوت از اعضای هیئت علمی دانشکده در برنامه های توسعه سلامت استان
- G607: ایجاد بستری مناسب برای تعاملات و هماهنگی بین آموزش، درمان و بهداشت بر اساس برنامه های آموزشی و نیاز جامعه
- G608: تشکیل جلسات مشترک درون دانشگاهی و برون دانشگاهی و تعیین زمینه های همکاری پژوهشی