



باسمه تعالی

برنامه استراتژیک

دانشکده پرستاری و مامایی

دانشگاه علوم پزشکی همدان

سال ۱۴۰۱-۱۴۰۴



MISION

رسالت (ماموریت)

دانشکده پرستاری و مامائی همدان با برخورداری از اعضای هیئت علمی و کارکنان متخصص، متعهد و کارآمد به تربیت دانشجو در مقاطع مختلف در رشته های پرستاری، مامایی و فوریت‌های پزشکی می پردازد. این دانشکده به منظور ارزش آفرینی و تلاش در جهت ارتقا دانش و پاسخگویی اجتماعی؛ به گسترش مقاطع تحصیلات تکمیلی، انجام فعالیت های آموزشی، پژوهشی و توسعه منابع انسانی اهتمام می ورزد.

این دانشکده ضمن احترام به کرامت انسانی کلیه ذینفعان (اعم از دانشجویان، اعضای هیئت علمی، کارکنان و ...) با سرلوحه قرار دادن معیارهای اخلاق اسلامی_حرفه ای و با بهره گیری از اصول رهبری اخلاقی_معنوی مساعی خود را در راستای ارتقا کیفیت فعالیت های آموزشی، پژوهشی و اجرایی بکار می گیرد.

دورنما

این دانشکده در نظر دارد از پیشگامان توسعه دانش پرستاری و مامایی و تاثیر گذار در ارتقاء کیفیت خدمات در کشور باشد و ضمن ارتقای توانمندیهای خود در تمامی زمینه ها و رسیدن به استانداردهای معتبر جهانی، در حوزه مراقبتهای دانش بنیان پرستاری و مامایی گام بردارد.

Values (ارزشها)

دانشکده ی پرستاری و مامایی در راستای ارزش های اسلامی حاکم بر جامعه و با پشتوانه ی نیروی انسانی متعهد ، متخصص و نوآور، در حرکت به سمت تعالی در آموزش، پژوهش برارزش های زیر تکیه می کند:

- ❖ سرلوحه قرار دادن باورهای اعتقادی-اسلامی، اخلاقی، فرهنگی و کرامت انسانی در انجام امور.
- ❖ مسئولیت پذیری و پاسخ گویی اجتماعی در قبال ذینفعان.
- ❖ تعهد به مدیریت مشارکتی در سطوح مختلف (اعضاء هیئت علمی ، کارکنان و دانشجویان) در حوزه های مدیریت، آموزش، پژوهش .
- ❖ تعهد به مدیریت دانش و یادگیری سازمانی و فردی.
- ❖ پیاده سازی تفکر راهبردی در مواجهه با مسائل.
- ❖ توجه به خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی.

تحلیل ذینفعان

ذینفعان داخلی	ذینفعان خارجی
ریاست و معاونت های دانشکده	وزارت بهداشت_درمان و آموزش پزشکی
مدیران گروه ها	دانشگاه
اعضای هیئت علمی	سایر دانشکده های دانشگاه
کارکنان	مراکز آموزشی_درمانی و بهداشتی
دانشجویان داخلی و خارجی	نظام پرستاری
	نظام پزشکی
	مددجویان و بیماران
	افراد جامعه

شناخت محیط سازمان

الف-تحلیل محیط داخلی (نقاط قوت و ضعف)

نقاط قوت :

امتیاز	رتبه ۱-۴	ضریب اهمیت	شواهد	نقاط قوت	
0.44	۴	۰,۱۱	<p>۳۱ نفر هیئت علمی در دانشکده فعالیت دارند. ۵ نفر استاد ، ۶ نفر دانشیار و ۸ نفر استادیار ۱۲ نفر مربی می باشند.</p> <p>وجود اساتید جوان و فعال در دانشکده.</p> <p>کسب گرنتهای تحقیقاتی آموزشی و پژوهشی از دانشگاه و وزارت متبوع</p> <p>انجام طرح های مرتبط با صنعت در دانشکده</p>	<p>وجود اعضاء هیئت علمی توانمند و متعهد در مراتب علمی مختلف</p>	۱.
0.36	۴	۰,۰۹	<p>دو نفر پرستاری</p> <p>یک نفر مامایی و بهداشت باروری</p>	<p>عضویت اعضاء هیئت علمی دانشکده در هیئتهای ممتحنه و ارزشیابی وزارت متبوع</p>	۲.
0.4	۴	۰,۱	<p>وجود منابع الکترونیکی و کتابخانه ای برای جستجوی علمی اساتید و دانشجویان در مقاطع مختلف</p> <p>کتابخانه تخصصی در دانشکده</p> <p>وجود skill lab پیشرفته و مجهز</p> <p>وجود مراکز تحقیقاتی در دانشکده</p> <p>وجود انجمن علمی دانشجویان دانشکده</p> <p>داشتن وب سایت اختصاصی به زبانهای انگلیسی و فارسی</p> <p>وجود زیر ساختهای آموزش آنلاین</p>	<p>وجود زیرساختهای آموزشی و پژوهشی و اطلاع رسانی</p>	۳.
0.3	۳	۰,۱	<p>یک رشته PhD پرستاری</p> <p>یک رشته PhD پژوهش محور بهداشت باروری</p>	<p>وجود مقاطع و رشته های مختلف تحصیلات تکمیلی</p>	۴.

			۶ رشته کارشناسی ارشد پرستاری ۱ رشته کارشناسی ارشد مشاوره در مامایی		
0.12	۳	۰,۰۴	۷ گروه آموزشی در دانشکده فعال می باشد.(گروه های مدیریت پرستاری ، پرستاری بهداشت جامعه، پرستاری داخلی و جراحی ، پرستاری کودکان، فوریت های پزشکی ، بهداشت مادر و کودک و مامائی)	تعدد گروه های فعال آموزشی	.5
0.12	۳	۰,۰۴	متعهد به انجام اعتبار بخشی تشکیل شوراها و کمیته های مختلف علمی و دانشجویی و فرهنگی	تعهد مدیریت دانشکده به کار گروهی و ارتقاء مستمر کیفیت	.6
0.12	۳	۰,۰۴	رتبه ۸ کشور در آخرین رتبه بندی اعلام گردیده H Index	جایگاه مناسب دانشکده در رتبه بندی وزارت متبوع	.7
0.12	۳	۰,۰۴	تعداد بازآموزیهای برگزار شده	برگزاری برنامه های آموزشی مشترک مجازی با حوزه درمانی و بالینی	.8
0.06	۳	۰,۰۲	پذیرش دانشجوی پرستاری از کشورهای مختلف	پذیرش دانشجوی بین الملل پرستاری در دانشکده	.9

نقاط ضعف :

امتیاز	رتبه ۱-۴	ضریب اهمیت	شواهد	نقاط ضعف	
0.09	۱	۰,۰۹	نسبت کم اعضاء هیئت علمی به دانشجویان نسبت کم اعضاء هیئت علمی بالینی به دانشجویان حجم بالای کارآموزی (عدم تناسب ساعات کارآموزی در نظر گرفته شده در سرفصلهای آموزشی با فیلدهای بالینی) محدودیت در تعداد کارکنان غیر هیئت علمی و اداری	۱. کمبود نیروی انسانی	
0.07	۱	۰,۰۷	محدودیت فضای فیزیکی و آموزشی و اداری به روز نبوده تجهیزات آموزشی دانشکده (فرسودگی تجهیزات مرکز مهارتها- کامپیوترها و ...)	۲. کمبود و نامناسب بودن فضا و تجهیزات آموزشی	
0.18	۲	۰,۰۹	عدم اختصاص گروههای آموزشی به دانشکده متناسب با رشته های موجود در دانشکده در چارت سازمانی عدم اختصاص پست کارشناس و منشی به گروههای آموزشی عدم اختصاص پست برای کارشناسان آموزش و مربیان	۳. نامناسب بودن چارت سازمانی	
0.07	۱	۰,۰۷	دکترای بهداشت باروری دکترای مامایی ارشد سالمندی و اورژانس	۴. عدم وجود برخی از رشته های کارشناسی ارشد و Ph.D	
0.06	۲	۰,۰۳	-	۵. نمایه نشدن مجله دانشکده در پایگاههای معتبر بین المللی	
0.08	۲	۰,۰۴	مشارکت کم دانشجویان در امور پژوهشی و ارائه مقاله	۶. پایین بودن انگیزه دانشجویان، کارکنان و اعضاء هیئت علمی	

0.06	۲	۰,۰۳	عدم ارتباط مستمر دانشکده با دانشکده های بین المللی و تبادل اطلاعات با آنها	محدود بودن ارتباطات برون دانشگاهی (داخلی و بین الملل)	۷.
2.65		۱		جمع	

ب_ تحلیل محیط خارجی (تحلیل فرصت ها و تهدید ها)

فرصت:

امتیاز	رتبه	ضریب اهمیت	شواهد	نقاط فرصت	
	۱-۴				
۰,۶۴	۴	۰,۱۶	عضویت سه نفر هیئت علمی دانشکده در هیئتهای ممحنه و ارزشیابی وزارت متبوع	نگرش مثبت هیئت ممحنه ارزشیابی رشته های پرستاری و مامایی و مسئولین ارشد استان و وزارت متبوع نسبت به دانشکده و گسترش رشته های آموزش عالی	۱.
۰,۶۴	۴	۰,۱۶	استقبال داوطلبان کنکور سراسری از انتخاب رشته پرستاری اختصاص تعداد بیشتر از ظرفیت درخواستی به متقاضان رشته پرستاری توسط وزارت بهداشت به دانشکده	نیاز جامعه به نیروی انسانی در رشته های پرستاری، مامایی و فوریت های پزشکی و نگرش مثبت مردم به جامعه پرستاری بخصوص بعد از پاندمی کرونا و تقدیم شهدای جامعه سلامت	۲.
۰,۱۵	۳	۰,۰۵	برگزاری کارگاههای فرزندآوری و زایمان فیزیولوژیک استفاده از اساتید دانشکده بعنوان مدرس در کارگاههای توانمند سازی اساتید و	نیاز دانشگاه به مشارکت دانشکده در برنامه بازآموزی پرستاران و ماماها استان و کشور	۳.

			دانشجویان توسط مرکز مطالعات دانشگاه	
۰,۲۱	۳	۰,۰۷	قرار گرفتن در مسیر مواصلاتی غرب، جنوب و شمال غرب و نزدیکی به مرکز کشور	۴. موقعیت جغرافیایی نسبت به مرکز
۰,۱۲	۳	۰,۰۴	اسناد بالا دستی	۵. پیاده سازی سیاست های افزایش جمعیت و فرزند آوری
۰,۰۹	۳	۰,۰۳	گزارش مرکز آمار ایران	۶. افزایش تعداد سالمندان در جامعه
۰,۲۱	۳	۰,۰۷	وجود مدیرانی در سطح وزارت متبوع از دانشگاه علوم پزشکی همدان	۷. ارتباطات خوب با مجموعه وزارت بهداشت و درمان
۰,۱۸	۳	۰,۰۶	پنج بیمارستان آموزشی و مراکز جامع سلامت	۸. وجود بسترهای بالینی برای انجام تحقیقات علمی و انجام امور آموزشی

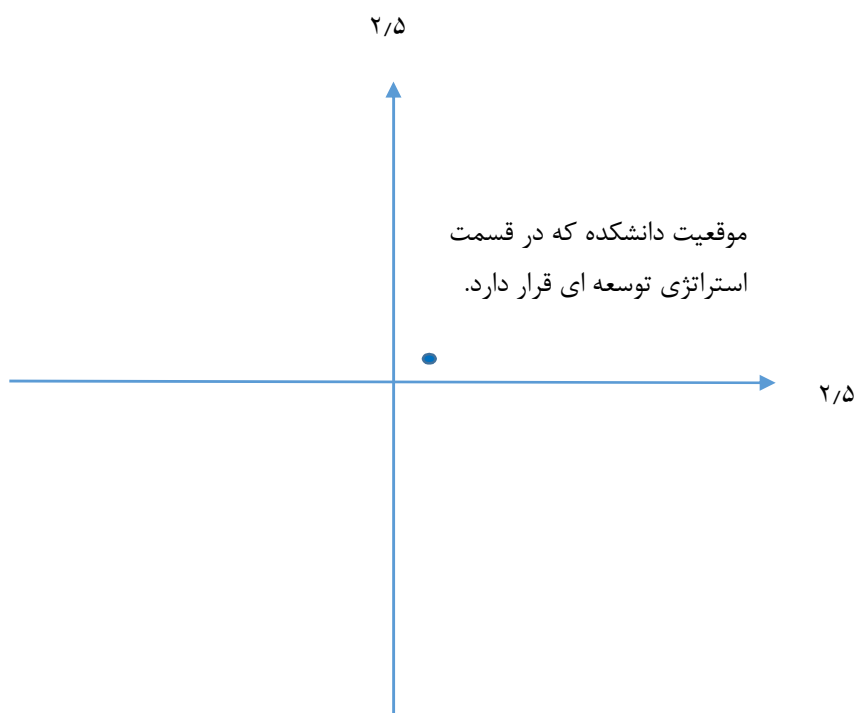
تهدید:

امتیاز	رتبه	ضریب اهمیت	شواهد	نقاط تهدید	
۰,۱	۱	۰,۱	تعداد کم و نامناسب عرصه های بالینی امکان پذیرش کم دانشجویان در بخشهای بالینی کمبود فضاهای رفاهی در عرصه های بالینی	۱. کمبود فضاهای فیزیکی مناسب آموزش بالینی در مراکز بهداشتی و درمانی	
۰,۰۸	۲	۰,۰۴	استخدام کم پرستاران و ماماها نسبت به فارغ التحصیلان	۲. پایین بودن میزان اشتغال فارغ التحصیلان در برخی از رشته ها	
۰,۱۲	۲	۰,۰۶	افزایش پذیرش دانشجویان گروه پزشکی بدون در نظر گرفتن زیرساخت ها عدم اختصاص سهمیه بومی در پذیرش دانشجویان پرستاری و مامایی	۳. سیاستهای متغیر دولت در زمینه بهداشت، آموزش و درمان	
۰,۱۲	۱	۰,۱۲	عدم تطابق سرانه آموزشی با هزینه کرد دانشکده عدم تناسب تعداد مجوز های نیروی انسانی غیر هیأت علمی با روند دانشکده عدم اختصاص بودجه و مجوز کافی به ثبت عناوین پایان نامه ها و طرح های تحقیقاتی	۴. تخصیص ناکافی اعتبارات و اعمال سیاستهای انقباضی اقتصادی بدون در نظر گرفتن شرایط دانشکده ، اعضاء هیات علمی و کارکنان	
۰,۰۸	۲	۰,۰۴	دشواری ادامه تحصیل در مقطع پسا دکترا و فرصتهای مطالعاتی	۵. وجود سیاست محدود کننده دانشگاه جهت ادامه تحصیل اعضای هیئت علمی و کارکنان	
۲,۷۴		۱		جمع	

موقعیت استراتژیک دانشکده

امتیاز مربوط به قوت ها و ضعف ها = ۲,۶۵

امتیاز مربوط به فرصت ها و تهدید ها = ۲,۷۴



<p style="text-align: center;">تهدید T</p> <p>۱. کمبود فضاهای فیزیکی مناسب آموزش بالینی در مراکز بهداشتی و درمانی</p> <p>۲. پایین بودن میزان اشتغال فارغ التحصیلان در برخی از رشته ها</p> <p>۳. سیاستهای متغیر دولت در زمینه بهداشت، آموزش و درمان</p> <p>۴. تخصیص ناکافی اعتبارات و اعمال سیاستهای انقباضی اقتصادی بدون در نظر گرفتن شرایط دانشکده، اعضای هیات علمی و کارکنان</p> <p>۵. وجود سیاست محدود کننده دانشگاه جهت ادامه تحصیل اعضای هیئت علمی و کارکنان</p>	<p style="text-align: center;">فرصت O</p> <p>۱. نگرش مثبت هیئت ممکنه ارزشیابی رشته های پرستاری و مامایی و مسئولین ارشد استان و وزارت متبوع نسبت به دانشکده و گسترش رشته های آموزش عالی</p> <p>۲. نیاز جامعه به نیروی انسانی در رشته های پرستاری، مامایی و فوریتهای پزشکی و نگرش مثبت مردم به جامعه پرستاری بخصوص بعد از پاندمی کرونا و تقدیم شهدای جامعه سلامت</p> <p>۳. نیاز دانشگاه به مشارکت دانشکده در برنامه بازآموزی پرستاران و ماماها استان و کشور</p> <p>۴. موقعیت جغرافیایی نسبت به مرکز</p> <p>۵. پیاده سازی سیاست های افزایش جمعیت و فرزند آوری</p> <p>۶. افزایش تعداد سالمندان در جامعه</p> <p>۷. ارتباطات خوب با مجموعه وزارت بهداشت و درمان</p> <p>۸. وجود بسترهای بالینی برای انجام تحقیقات علمی و انجام امور آموزشی</p>	<p style="text-align: center;">عوامل خارجی C</p> <p style="text-align: center;">عوامل داخلی U</p>
<p style="text-align: center;">ST</p>	<p style="text-align: center;">SO</p>	<p style="text-align: center;">قوت S</p>
<p style="text-align: center;">S1, s2, s8, t2</p> <p>1. توسعه کارآفرینی در پرستاری و مامایی</p>	<p style="text-align: center;">S1,s2,s3, s4, o1,o2,o4,o6,o8</p> <p>۱. توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی</p> <p style="text-align: center;">S1, s3, s5, s6, s8,o7,o8</p> <p>۲. توسعه تحقیقات، تولید دانش و گسترش پژوهشهای کاربردی و دانش بنیان در سطح ملی</p> <p style="text-align: center;">S1, s6, o3, o8</p> <p>۳. ارتقاء کیفیت آموزش نظری و بالینی</p>	<p>۱. وجود اعضای هیئت علمی توانمند و متعهد در مراتب علمی مختلف</p> <p>۲. عضویت اعضای هیئت علمی دانشکده در هیئتهای ممکنه و ارزشیابی وزارت متبوع</p> <p>۳. وجود زیرساختهای آموزشی و پژوهشی و اطلاع رسانی</p> <p>۴. وجود مقاطع و رشته های مختلف تحصیلات تکمیلی</p> <p>۵. تعدد گروه های فعال آموزشی</p> <p>۶. تعهد مدیریت دانشکده به کار گروهی و ارتقاء مستمر کیفیت</p> <p>۷. جایگاه مناسب دانشکده در رتبه بندی وزارت متبوع</p> <p>۸. برگزاری برنامه های آموزشی مشترک مجازی با حوزه درمانی و بالینی</p> <p>۹. پذیرش دانشجوی بین الملل پرستاری در دانشکده</p>

ضعف W	WO	WT
۱. کمبود نیروی انسانی ۲. کمبود و نامناسب بودن فضا و تجهیزات آموزشی ۳. نامناسب بودن چارت سازمانی ۴. عدم وجود برخی از رشته های کارشناسی ارشد و Ph.D ۵. نمایه نشدن مجله دانشکده در پایگاههای معتبر بین المللی ۶. پایین بودن انگیزه دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت علمی ۷. محدود بودن ارتباطات برون دانشگاهی (داخلی و بین الملل)	W6, o1, o2, o6, o7 ۱. ارتقاء انگیزه نیروی انسانی W7, o1, o3, o7 ۲. توسعه همکاری بین بخشی و ارتباطات برون دانشگاهی (آموزشی و پژوهشی)	W1, w3, t3 ۱. تشکیلات نامناسب سازمانی W1, w3, t3 ۲. کمبود نیروی انسانی w2, t3, t4, t5 ۳. کمبود بودجه برای توسعه فعالیت های آموزشی و پژوهشی w2, t1, t4 ۴. محدودیت فضای فیزیکی w2, t3, t4, ۵. مستهلک بودن تجهیزات

مسائل استراتژیک دانشکده

۱. توسعه تحقیقات ، تولید دانش و گسترش پژوهشهای کاربردی و دانش بنیان در سطح ملی .
۲. ارتقاء کیفیت آموزش نظری و بالینی .
۳. توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی.
۴. توسعه همکاری بین بخشی و ارتباطات برون دانشگاهی (آموزشی و پژوهشی) .
۵. تشکیلات نامناسب سازمانی.
۶. ارتقاء انگیزه نیروی انسانی .
۷. کمبود بودجه برای توسعه فعالیت های آموزشی و پژوهشی .
۸. توسعه کارآفرینی در پرستاری و مامایی.
۹. کمبود نیروی انسانی.
۱۰. محدودیت فضای فیزیکی.
۱۱. مستهلک بودن تجهیزات.

الف- موضوعات استراتژیک ناشی از تلاقی نقاط قوت و فرصتها SO

۱. توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی
۲. توسعه تحقیقات ، تولید دانش و گسترش پژوهشهای کاربردی و دانش بنیان در سطح ملی
۳. ارتقاء کیفیت آموزش نظری و بالینی

ب- موضوعات استراتژیک ناشی از تلاقی نقاط قوت و تهدیدها ST

1. توسعه کارآفرینی در پرستاری و مامایی

ج- موضوعات استراتژیک ناشی از تلاقی نقاط ضعف و فرصتها WO

۱. ارتقاء انگیزه نیروی انسانی
۲. توسعه همکاری بین بخشی و ارتباطات برون دانشگاهی (آموزشی و پژوهشی)

د- موضوعات استراتژیک ناشی از تلاقی نقاط ضعف و تهدیدها WT

۱. تشکیلات نامناسب سازمانی
۲. کمبود نیروی انسانی
۳. کمبود بودجه برای توسعه فعالیت های آموزشی و پژوهشی
۴. محدودیت فضای فیزیکی
۵. مستهلک بودن تجهیزات

G: اهداف کلی دانشکده:

G1: ارتقاء کیفیت آموزش نظری و بالینی .

G2: توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی.

G3: توسعه تحقیقات ، تولید دانش و گسترش پژوهشهای کاربردی و دانش بنیان در سطح ملی.

هدف استراتژیک G₁ : ارتقاء کمی و کیفی آموزش نظری و بالینی

هدف استراتژیک	اهداف بلند مدت (OUTCOMES)						
	عنوان	واحد	سال ۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	۱۴۰۴
هدف استراتژیک G ₁ : ارتقاء کمی و کیفی آموزش نظری و بالینی	O1: افزایش تعداد اعضاء هیئت علمی	تعداد	۲۹	۳۱	۳۳	۳۵	۳۷
	O2: افزایش رشته های تحصیلی در مقطع کارشناسی پیوسته	تعداد	۲	۲	۳	۳	۳
	O3: افزایش سرانه فضای فیزیکی هر دانشجو	متر مربع	۰/۷۰	۰/۷۵	۰/۷۵	۰/۸۰	۰/۸۰
	O4: افزایش سرانه فضای فیزیکی هر عضو هیئت علمی	متر مربع	۷	۷	۸	۸	۸
	افزایش میانگین معدل نیمسال اول دانشجویان کارشناسی در هر سال تحصیلی	نمره	۱۵,۹۲	۱۶,۰۲	۱۶,۱۲	۱۶,۲۲	۱۶,۳۲

منظور از O (OUTCOMES) ، مقاصد و نتایج بلند مدت است.

هدف استراتژیک G2: توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی

هدف استراتژیک G1	اهداف بلند مدت (OUTCOMES)					عنوان	واحد
	۱۴۰۴	۱۴۰۳	۱۴۰۲	۱۴۰۱	۱۴۰۰		
هدف استراتژیک G2: توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی	۱۱ رشته جذب دانشجو در ۲ رشته پرستاری اورژانس و پرستاری مراقبت های ویژه نوزادان	۹ رشته	۹ رشته جذب دانشجو در ۲ رشته پرستاری سالمندی و مامایی	۷ رشته	۷ رشته	تعداد رشته	O1: افزایش رشته های تحصیلی در مقطع کارشناسی ارشد
	۳ رشته جذب دانشجو در رشته مامایی	۲ رشته	۲ رشته	۲ رشته	۲ رشته	تعداد رشته	O2: افزایش رشته های تحصیلی در مقطع دکتری تخصصی (Ph.D)
	۲ رشته جذب دانشجو در ۲ رشته پرستاری بهداشت مدارس و بهداشت باروری نوجوانان	۰ رشته	۰ رشته	۰ رشته	۰ رشته	تحصیلات تکمیلی	O3: افزایش تعداد رشته های بین رشته ای در مقطع کارشناسی ارشد

منظور از (OUTCOMES) O ، مقاصد و نتایج بلند مدت است.

هدف استراتژیک G3: توسعه تحقیقات، تولید دانش و گسترش پژوهشهای کاربردی و دانش بنیان در سطح

ملی

سال ۱۴۰۰	اهداف بلند مدت (OUTCOMES)				واحد	عنوان	هدف استراتژیک
	۱۴۰۴	۱۴۰۳	۱۴۰۲	۱۴۰۱			
۶۰	۶۵	۷۰	۷۵	۸۰	تعداد	O1: رشد تعداد مقالات چاپ شده در نمایه های بین المللی	G3: توسعه تحقیقات، تولید دانش و گسترش پژوهشهای کاربردی و دانش
۱۶۱	۱۶۹	۱۷۷	۱۸۴	۱۹۱	تعداد	O2: رشد تعداد طرح های تحقیقاتی	
۲	۲	۲	۳	۳	تعداد	O3: رشد تعداد کتب تالیفی دانشگاهی یا غیر دانشگاهی	
۳	۳	۴	۴	۴	تعداد	O4: رشد تعداد گرنت های ملی توسط اعضای هیات علمی	
۴	۵	۶	۷	۸	تعداد	O5: رشد پایان نامه ها مشترک با سایر دانشکده ها و دانشگاه های علوم پزشکی	

منظور از (OUTCOMES) O، مقاصد و نتایج بلند مدت است.

استراتژی های کلان دانشکده مرتبط با اهداف استراتژیک

استراتژی مرتبط با هدف استراتژیک G1 ارتقاء کیفیت آموزش نظری و بالینی

G1S1: افزایش فضاهای آموزشی .

G1S2: بروزرسانی و افزایش کتب تخصصی و مرجع آموزشی در کتابخانه دانشکده.

G1S3: بروزرسانی و افزایش تجهیزات تملکی کمک آموزشی مناسب در کلاس های آموزشی و سایت رایانه.

G1S4: بروزرسانی و افزایش تجهیزات تملکی کمک آموزشی در مرکز مهارت های بالینی.

G1S5: برگزاری مورنینگ های مشترک دانشجویان پرستاری و مامایی.

G1S6: جذب اعضاء هیئت علمی جدید.

G1S7: برگزاری برنامه منتور شیپ و اتندینگ (برگزاری دوره های کارآموزی با نظارت اساتید برجسته و عضو برد پرستاری و مامایی).

G1S8: برگزاری کارگاه توانمند سازی اساتید و دانشجویان توسط اساتید دانشکده و یا استفاده از اساتید سایر دانشکده ها.

G1S9: تلاش در جهت اخذ مجوز رشته های تحصیلی جدید در مقطع کارشناسی پیوسته.

G1S9: تلاش در جهت اصلاح چارت تشکیلاتی دانشکده و جذب کارشناسان توانمند.

استراتژی مرتبط با هدف استراتژیک G2 توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی

G2S1: تلاش در جهت اخذ مجوز رشته های تحصیلی جدید در مقطع کارشناسی ارشد .

G2S2 : تلاش در جهت اخذ مجوز رشته های تحصیلی جدید در مقطع دکتری تخصصی (Ph.D)

G2S3 : تلاش در جهت اخذ مجوز رشته های تحصیلی جدید بین رشته ای در مقطع کارشناسی ارشد

G2S4: توسعه همکاری بین بخشی و ارتباطات برون دانشگاهی(آموزشی و پژوهشی).

استراتژی مرتبط با هدف استراتژیک G3 توسعه تحقیقات ، تولید دانش و گسترش پژوهشهای کاربردی و دانش بنیان در سطح ملی

G3S1: افزایش تعداد مقالات چاپ شده .

G3S2: افزایش تعداد طرح های تحقیقاتی .

G3S3: افزایش تعداد کتب تالیفی .

G3S4: ارتقاء انگیزه نیروی انسانی .

G3S5: توسعه کارآفرینی در پرستاری و مامایی.