

برنامه استراتژیک

دانشکده علوم پزشکی بروجن

(1111111111404 11414تا111111111 1406)



**فهرست مطالب**

[سخن رئیس دانشکده علوم پزشکی بروجن 5](#_Toc200509178)

[معرفی دانشکده علوم پزشکی بروجن 6](#_Toc200509179)

[تاریخچه 6](#_Toc200509180)

[ساختار دانشکده علوم پزشکی بروجن 7](#_Toc200509182)

[فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن 11](#_Toc200509183)

[تحلیل ذی‌نفعان دانشکده علوم پزشکی بروجن 17](#_Toc200509184)

[تحلیل استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن 22](#_Toc200509185)

[نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای دانشکده علوم پزشکی بروجن 25](#_Toc200509186)

[بیانیه مأموریت دانشکده علوم پزشکی بروجن 30](#_Toc200509187)

[بیانیه دورنمای دانشکده علوم پزشکی بروجن 30](#_Toc200509188)

[بیانیه ارزش‌های دانشکده علوم پزشکی بروجن 30](#_Toc200509189)

[اهداف کلی دانشکده علوم پزشکی بروجن 31](#_Toc200509190)

[سیاست های دانشکده علوم پزشکی 36](#_Toc200509191)

[مقاصد دانشکده علوم پزشکی بروجن 36](#_Toc200509193)

[برنامه عملیاتی دانشکده علوم پزشکی بروجن در سال 1404 43](#_Toc200509194)

## سخن رئیس دانشکده علوم پزشکی بروجن

سرعت تغيير و تحول در جهان امروز و خصوصاً در حیطه بهداشتی و درمانی لزوم توجه به برنامه­ریزی و آینده نگری برای گسترش و پیشرفت روزافزون در حیطه آموزشی و مراقبتی را می­طلبد. در این راستا برنامه­ریزی برای داشتن آینده­ای کم خطر و ایده­ال ضروری است. محیط­های آموزشی نیز امروزه از این امر مستثنی نبوده و جهت پرورش و تربیت دانشجویانی که در آینده بتوانند باحداکثر توانمندی نیاز جامعه را در حیطه مراقبت و درمان و همچنین آموزش برطرف کنند بایستی طرحی برای آینده متصور شود. در این راستا دانشکده علوم پزشکی بروجن به عنوان اولین دانشکده اقماری وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد اقدام به تدوین برنامه استراتژیک این دانشکده نموده است تا بتوانند کلیه فعالیت­ها و تلاش خود را در جهت دستیابی به اهداف و معیارهای آن متمرکز سازد.

در آخر لازم است از تمامی اساتید و همکاران گرامی این دانشکده در تدوین و ارائه این برنامه همکاری داشتند تشکر و قدردانی نمایم.

**دکتر مصطفی روشن زاده**

**رئیس دانشکده علوم پزشکی بروجن**

## معرفی دانشکده علوم پزشکی بروجن

## تاریخچه

## آموزشگاه پرستاری بروجن بر اساس موافقت نامه چهل و سومین نشست شورای گسترش دانشگاه های علوم پزشکی در اردیبهشت ماه ۱۳۷۰ با پذيرش اولين دوره دانشجوي خود در رشته کارشناسي پرستاري در نيمسال دوم سال تحصيلي ۷۱-۱۳۷۰ آغاز به کار نمود. با پيگيري و تلاش مسئولين وقت دانشکده، دانشگاه و شهرستان در سال ۱۳۸۵ مجوز لازم براي پذيرش دانشجو در رشته فوریت های پزشکی از طرف شوراي گسترش دانشگاههاي علوم پزشكي صادر و در بهمن ماه همان سال اولين دوره دانشجويان رشته فوريت­هاي پزشكي در این دانشکده پذيرش گرديد و بدین صورت، زمينه­هاي لازم جهت تبديل اين دوره به دانشکده پرستاري و پيراپزشكي فراهم شد. به طوری که در سال ۱۳۸۶ آموزشگاه پرستاری به دانشكده پرستاري و پيراپزشكي تغيير عنوان داده و اولين دوره دانشجويان كارداني اتاق عمل را نیز پذيرش نمود. سپس در تاريخ ۱۸/۱۲/۸۸ بر اساس راي صادره در دويست و يكمين جلسه شوراي گسترش دانشگاه­هاي علوم پزشكي از آموزشگاه به دانشكده پرستاري ارتقاء پيدا نمود. در سال 1402 بر اساس رای 288 شورای گسترش از دانشکده پرستاری به دانشکده علوم پزشکی ارتقا یافت. در همان سال نیز بر اساس موافق هیات بورد رشته­های مربوطه، موفق به اخذ مجوز رشته­های کارشناسی ناپیوسته بهداشت عمومی و رشته کارشناسی هوشبری شد. دانشکده علوم پزشکی بروجن در حال حاضر دارای 5 رشته بوده و در 8 مقطع دانشجو می­پذیرد و طي ساليان فعاليت خود توانسته بستري مناسب جهت بروز استعدادهاي بالقوه جوانان منطقه ايجاد و اقدام به ايجاد زمينه مناسب براي تحصيل دانشجويان در رشته­های پرستاری، فوريت­هاي پزشکي، اتاق عمل، هوشبری و بهداشت عمومی نمايد بطوريکه دانش آموختگان اين واحد آموزشي غالباً در موسسات بهداشتي، درماني و آموزشي جذب گرديده و توانسته­اند جايگاه ويژه و برجسته­اي به خود اختصاص دهند که اين امر علاوه بررفع نيازهاي استاني و کشوري به نيروهاي متخصص درماني، مراقبتي باعث گرديده گامي موثر بر ارتقاي كيفيت مراقبت­هاي بهداشتي ارائه شده به مردم عزيزمان برداشته شود. این دانشکده با پیشینه بیش از سه دهه فعالیت و با برخورداری از نيروي انساني متخصص، متعهد و کارآمد رسالت دارد تا با تامين و بکارگيري امکانات و تجهيزات آموزشي و پژوهشي مناسب، نيروي سالم، شايسته و متعهد و کارآمد تربيت نمايد. امید است با عنایت به فضل الهی و حمایت مسئولین محترم، زمینه مناسب جهت افزايش رشته و دانشجو و همچنين آموزش و ارتقاء سطح سلامت افراد جامعه فراهم و بتوان نقش مؤثر و کارآمدي نيز در اين حيطه ايفا نمود.

## ساختار دانشکده علوم پزشکی بروجن

**معاونت آموزشی**

**گروه­های آموزشی**

دانشکده علوم پزشکی بروجن دارای 5 گروه آموزشی است که در مقطع کارشناسی پیوسته و ناپیوسته و در رشته­های پرستاری، اتاق عمل، فوریت پزشکی، هوشبری و بهداشت عمومی اقدام به پذیرش و تربیت دانشجو می­نماید.

**۱)گروه پرستاری**

اولین و بزرگترین گروه آموزشی این دانشکده است که بخش مهمی از آموزش­های تخصصی دانشجویان کارشناسی پرستاری در حیطه نظری و عملی، کارآموزی و کارورزی در عرصه بالین توسط این گروه برنامه­ریزی و مدیریت و همچنین اجرا می­شود. این گروه علاوه بر ایفای نقش آموزشی خود تلاش می­نماید که با برگذاری جلسات منظم و استفاده از توان همه اعضای هیئت علمی و با نظرخواهی از همه اساتید، دانشجویان و هم راستا با سیاست­های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد علاوه بر انجام وظایف جاری گروه، نقش پیشتاز خود را در طراحی و اجرای برنامه­های بدیع و متعالی را در راستای بسته تحول آموزشی و الزامات اسناد بالادستی با تاکید گروه بر ارتقای آموزش بالینی، توسعه اخلاق حرفه­ای و استفاده از فناوری­های نوین به انجام برساند.

**نیروی انسانی گروه**

کلیه فعالیت­های آموزشی و پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی این گروه صورت می­گیرد. 7 نفر عضو هیئت علمی در مرتبه­های مختلف در این گروه مشغول به کار می­باشند:

* استادیار: 2
* مربی عضو هیئت علمی: 4
* مربی غیر هیئت علمی: 1

**دانشجویان**

134 دانشجو در مقطع کارشناس پرستاری از خدمات آموزشی این گروه بطور مستقیم استفاده می­کنند.

**وضعیت آموزش نظری**

در دوره کارشناس پرستاری 4/145 واحد نظری، تخصصی و پایه ارائه می­شود. در ارائه این دروس از انواع روش­های متنوع با مرکزیت سخنرانی استفاده می­شود. همچنین در راستای دستورالعمل آموزش مجاری دانشگاه شهرکرد برای هر واحد نظری امکان اجرای 1 جلسه آموزش مجازی وجود دارد که توسط این گروه و اساتید اعمال می­گردد. جهت ارزشیابی دروس نظری نیز عمدتاً از روش­های آزمون­های کتبی با تمرکز بر سوالات چند گزینه­ای و تشریحی استفاده می­شود. همچنین امکان برگذاری آزمون­های مجازی نیز در این دانشکده در حال اجرا است. کمیته امتحانات دانشکده بطور متمرکز برگزاری امتحانات را بر عهده داشته و اعضای این گروه همکاری کامل را با اعضای این کمیته دارند.

**وضعیت آموزش بالینی**

آموزش بالینی این گروه در بیمارستان درمانی شهر بروجن که وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است صورت می­گیرد. به دلیل کمبود اعضای هیئت علمی در این گروه بعضاً از نیروی مربیان غیرهیئت علمی، کارشناسان پرستاری و کارشناسان بازنشسته استفاده می­کند. آموزش بالینی دانشجویان پرستاری در بخش­های مختلف داخلی و جراحی، زنان و کودکان، بخش­های مراقبت ویژه و همچنین اورژانس مورد برنامه­ریزی قرار گرفته و با استفاده از انواع روش­های کیس متد و ... انجام می­شود. ارزشیابی بالینی دانشجویان بر اساس دوره­های کارآموزی و همچنین کارورزی مطابق نظر گروه بر اساس آزمون­های اسکی، آزمون­های عملکردی و همچنین فرم­های نظارت توسط مربیان صورت می­گیرد.

**امکانات و تجهیزات**

فضای اختصاصی این گروه در محیط دانشکده شامل دفتر اختصاصی برای اساتید گروه، دفتر کارشناس گروه و همچنین 4 کلاس جهت دانشجویان پرستاری است. کلاس درس دانشجویان پرستاری در کلاس­های مشترک با سایر دانشجویان در این دانشکده برگزار می­شود. بخش مهارت بالینی این گروه نیز در واحد مهارت بالینی دانشکده که شامل یک بخش با ... اتاق جهت انجام مراقبت­های مختلف برای گروه پرستاری(4 اتاق) است صورت می­گیرد. همچنین این گروه دارای یک کلاس درس و اتاق مربیان در بیمارستان بوده که بطور مشترک با سایر گروه­های دانشکده مورد استفاده قرار می­گیرد.

**۲)گروه فوریت پزشکی**

یکی از گروه­های دیگر این دانشکده گروه فوریت پزشکی است که اولین گروه آموزشی در دانشگاه شهرکرد بوده که مسئولیت آموزش و تربیت دانشجویان فوریت را در سطح استان چهارمحال و بختیاری بر عهده دارد. این گروه نیز بخش مهمی از آموزش­های تخصصی دانشجویان در سه مقطع کارشناسی پیوسته، کاردانی و کارشناسی ناپیوسته فوریت پزشکی را در حیطه نظری و عملی، کارآموزی و کارورزی در عرصه بالین را برنامه ­یزی و مدیریت و همچنین اجرا می­شود. این گروه علاوه بر ایفای نقش آموزشی خود تلاش می­نماید که با برگذاری جلسات منظم و استفاده از توان همه اعضای هیئت علمی و با نظرخواهی از همه اساتید، دانشجویان و هم راستا با سیاست­های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد علاوه بر انجام وظایف جاری گروه، نقش پیشتاز خود را در طراحی و اجرای برنامه­های بدیع و متعالی را به عنوان تنها مرکز پذیرش دانشجوی فرویت پزشکی در استان در راستای بسته تحول آموزشی و الزامات اسناد بالادستی با تاکید گروه بر ارتقای آموزش بالینی، توسعه اخلاق حرفه­ای و استفاده از فناوری­های نوین به انجام برساند.

**نیروی انسانی گروه**

کلیه فعالیت­های آموزشی و پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی این گروه صورت می­گیرد. 4 نفر عضو هیئت علمی در مرتبه­های مختلف در این گروه مشغول به کار می­باشند:

* استادیار: -
* مربی عضو هیئت علمی: 2
* مربی غیر هیئت علمی: 2

**دانشجویان**

141 دانشجو در سه مقطع کارشناسی پیوسته فوریت پزشکی، کاردانی و کارشناسی ناپیوسته فوریت پزشکی از خدمات آموزشی این گروه بطور مستقیم استفاده می­کنند.

**وضعیت آموزش نظری**

در دوره کارشناس پیوسته فوریت پزشکی واحد، کارشناسی ناپیوسته 73 واحد و کاردانی فوریت 76 واحد نظری، تخصصی و پایه ارائه می­شود. در ارائه این دروس از انواع روش­های متنوع با مرکزیت سخنرانی استفاده می­شود. همچنین در راستای دستورالعمل آموزش مجاری دانشگاه شهرکرد برای هر واحد نظری امکان اجرای 1 جلسه آموزش مجازی وجود دارد که توسط این گروه و اساتید اعمال می­گردد. جهت ارزشیابی دروس نظری نیز عمدتاُ از روش­های آزمون­های کتبی با تمرکز بر سوالات چند گزینه­ای و تشریحی استفاده می­شود. همچنین امکان برگذاری آزمون­های مجازی نیز در این دانشکده در حال اجرا است. کمیته امتحانات دانشکده بطور متمرکز برگزاری امتحانات را بر عهده داشته و اعضای این گروه همکاری کامل را با اعضای این کمیته دارند.

**وضعیت آموزش بالینی**

آموزش بالینی این گروه در بیمارستان درمانی شهر بروجن که وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد است صورت می­گیرد. به دلیل کمبود اعضای هیئت علمی در این گروه بعضاً از نیروی مربیان غیرهیئت علمی، کارشناسان پرستاری و کارشناسان بازنشسته استفاده می­کند. آموزش بالینی دانشجویان پرستاری در بخش­های مختلف داخلی و جراحی، زنان و کودکان، بخش­های مراقبت ویژه و همچنین اورژانس مورد برنامه­ریزی قرار گرفته و با استفاده از انواع روش­های کیس متد و ... انجام می­شود. ارزشیابی بالینی دانشجویان بر اساس دوره­های کارآموزی و همچنین کارورزی مطابق نظر گروه بر اساس آزمون­های اسکی، آزمون­های عملکردی و همچنین فرم­های نظارت توسط مربیان صورت می­گیرد.

**امکانات و تجهیزات**

فضای اختصاصی این گروه در محیط دانشکده شامل دفتر اختصاصی برای اساتید گروه، دفتر کارشناس گروه و همچنین 4 کلاس جهت دانشجویان فوریت پزشکی است. کلاس درس دانشجویان فوریت نیز در کلاس­های مشترک با سایر دانشجویان در این دانشکده برگزار می­شود. همچنین این دانشکده دارای بخش مهارت بالینی اختصاصی برای گروه فوریت است که شامل 5 اتاق تخصصی(احیا، آشنایی با تجهیزات و تعمیر آمبولانس، اتاق حمل و جابجایی، آموزش مهارت بالینی، کلاس کنفرانس) است. همچنین این گروه دارای یک کلاس درس و اتاق مربیان در بیمارستان که بطور مشترک با سایر گروه­ها مورد استفاده قرار گرفته بوده و همچنین یک کلاس درس و اتاق مربیان در پایگاه اورژانس شهری بوده که بطور اختصاصی توسط این گروه مورد استفاه قرار می­گیرد.

**۳)گروه اتاق عمل**

یکی از گروه­های دیگر این دانشکده گروه اتاق عمل است که مسئولیت آموزش و تربیت دانشجویان اتاق عمل را بر عهده دارد. این گروه نیز بخش مهمی از آموزش­های تخصصی دانشجویان کارشناسی پیوسته را در حیطه نظری و عملی، کارآموزی و کارورزی در عرصه بالین را برنامه ­یزی و مدیریت و همچنین اجرا می­شود. این گروه علاوه بر ایفای نقش آموزشی خود تلاش می­نماید که با برگذاری جلسات منظم و استفاده از توان همه اعضای هیئت علمی و با نظرخواهی از همه اساتید، دانشجویان و هم راستا با سیاست­های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد علاوه بر انجام وظایف جاری گروه، نقش پیشتاز خود را در طراحی و اجرای برنامه­های بدیع و متعالی را به عنوان دومین مرکز پذیرش دانشجوی اتاق عمل در استان در راستای بسته تحول آموزشی و الزامات اسناد بالادستی با تاکید گروه بر ارتقای آموزش بالینی، توسعه اخلاق حرفه­ای و استفاده از فناوری­های نوین به انجام برساند.

**نیروی انسانی گروه**

کلیه فعالیت­های آموزشی و پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی این گروه صورت می­گیرد. 3 نفر عضو هیئت علمی در مرتبه­های مختلف در این گروه مشغول به کار می­باشند:

* استادیار: ۱
* مربی عضو هیئت علمی: 1
* مربی غیر هیئت علمی: -

**دانشجویان**

48 دانشجو در مقطع کارشناسی پیوسته اتاق عمل از خدمات آموزشی این گروه بطور مستقیم استفاده می­کنند.

**وضعیت آموزش نظری**

در دوره کارشناس اتاق عمل 140 واحد نظری، تخصصی و پایه ارائه می­شود. در ارائه این دروس از انواع روش­های متنوع با مرکزیت سخنرانی استفاده می­شود. همچنین در راستای دستورالعمل آموزش مجاری دانشگاه شهرکرد برای هر واحد نظری امکان اجرای ۱ جلسه آموزش مجازی وجود دارد که توسط این گروه و اساتید اعمال می­گردد. جهت ارزشیابی دروس نظری نیز عمدتاٌ از روش­های آزمون­های کتبی با تمرکز بر سوالات چند گزینه­ای و تشریحی استفاده می­شود. همچنین امکان برگذاری آزمون­های مجازی نیز در این دانشکده در حال اجرا است. کمیته امتحانات دانشکده بطور متمرکز برگزاری امتحانات را بر عهده داشته و اعضای این گروه همکاری کامل را با اعضای این کمیته دارند.

**وضعیت آموزش بالینی**

آموزش بالینی این گروه در بیمارستان درمانی شهر بروجن با مرکزیت بخش اتاق عمل صورت می­گیرد. به دلیل کمبود اعضای هیئت علمی در این گروه بعضاُ از نیروی مربیان غیرهیئت علمی، کارشناسان اتاق عمل و کارشناسان بازنشسته استفاده می­کند. آموزش بالینی دانشجویان اتاق عمل متناسب با واحدهای برنامه درسی با استفاده از انواع روش­های کیس متد و ... انجام می­شود. ارزشیابی بالینی دانشجویان بر اساس دوره های کارآموزی و همچنین کارورزی مطابق نظر گروه بر اساس آزمون­های اسکی، آزمون­های عملکردی و همچنین فرم­های نظارت توسط مربیان صورت می­گیرد.

**امکانات و تجهیزات**

فضای اختصاصی این گروه در محیط دانشکده شامل دفتر اختصاصی برای اساتید گروه، دفتر کارشناس گروه و همچنین 2 کلاس جهت دانشجویان اتاق عمل است. کلاس درس دانشجویان اتاق عمل نیز در کلاس­های مشترک با سایر دانشجویان در این دانشکده برگزار می­شود. بخش مهارت بالینی این گروه نیز در واحد مهارت بالینی دانشکده که شامل یک بخش با 6 اتاق جهت انجام مراقبت­های مختلف برای گروه اتاق عمل(۲ اتاق) است صورت می­گیرد. همچنین این گروه دارای یک کلاس درس و اتاق مربیان به طور مجزا در اتاق عمل بیمارستان است.

**4)گروه هوشبری**

یکی از گروه­های دیگر این دانشکده گروه هوشبری است که مسئولیت آموزش و تربیت دانشجویان هوشبری را بر عهده دارد. این گروه نیز بخش مهمی از آموزش­های تخصصی دانشجویان کارشناسی پیوسته را در حیطه نظری و عملی، کارآموزی و کارورزی در عرصه بالین را برنامه ­یزی و مدیریت و همچنین اجرا می­شود. این گروه علاوه بر ایفای نقش آموزشی خود تلاش می­نماید که با برگذاری جلسات منظم و استفاده از توان همه اعضای هیئت علمی و با نظرخواهی از همه اساتید، دانشجویان و هم راستا با سیاست­های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد علاوه بر انجام وظایف جاری گروه، نقش پیشتاز خود را در طراحی و اجرای برنامه­های بدیع و متعالی را به عنوان دومین مرکز پذیرش دانشجوی اتاق عمل در استان در راستای بسته تحول آموزشی و الزامات اسناد بالادستی با تاکید گروه بر ارتقای آموزش بالینی، توسعه اخلاق حرفه­ای و استفاده از فناوری­های نوین به انجام برساند.

**نیروی انسانی گروه**

کلیه فعالیت­های آموزشی و پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی این گروه صورت می­گیرد. 3 نفر عضو هیئت علمی در مرتبه­های مختلف در این گروه مشغول به کار می­باشند:

* استادیار: -
* مربی عضو هیئت علمی: -
* مربی غیر هیئت علمی: 1

**دانشجویان**

21 دانشجو در مقطع کارشناسی پیوسته هوشبری از خدمات آموزشی این گروه بطور مستقیم استفاده می­کنند.

**وضعیت آموزش نظری**

در دوره کارشناس هوشبری 118 واحد نظری، تخصصی و پایه ارائه می­شود. در ارائه این دروس از انواع روش­های متنوع با مرکزیت سخنرانی استفاده می­شود. همچنین در راستای دستورالعمل آموزش مجاری دانشگاه شهرکرد برای هر واحد نظری امکان اجرای 1 جلسه آموزش مجازی وجود دارد که توسط این گروه و اساتید اعمال می­گردد. جهت ارزشیابی دروس نظری نیز عمدتاُ از روش­های آزمون­های کتبی با تمرکز بر سوالات چند گزینه­ای و تشریحی استفاده می­شود. همچنین امکان برگذاری آزمون­های مجازی نیز در این دانشکده در حال اجرا است. کمیته امتحانات دانشکده بطور متمرکز برگزاری امتحانات را بر عهده داشته و اعضای این گروه همکاری کامل را با اعضای این کمیته دارند.

**وضعیت آموزش بالینی**

آموزش بالینی این گروه در بیمارستان درمانی شهر بروجن با مرکزیت بخش اتاق عمل صورت می­گیرد. به دلیل کمبود اعضای هیئت علمی در این گروه بعضاُ از نیروی مربیان غیرهیئت علمی، کارشناسان اتاق عمل و کارشناسان بازنشسته استفاده می­کند. آموزش بالینی دانشجویان اتاق عمل متناسب با واحدهای برنامه درسی با استفاده از انواع روش­های کیس متد و ... انجام می­شود. ارزشیابی بالینی دانشجویان بر اساس دوره های کارآموزی و همچنین کارورزی مطابق نظر گروه بر اساس آزمون­های اسکی، آزمون­های عملکردی و همچنین فرم­های نظارت توسط مربیان صورت می­گیرد.

**امکانات و تجهیزات**

فضای اختصاصی این گروه در محیط دانشکده شامل دفتر اختصاصی برای اساتید گروه، دفتر کارشناس گروه و همچنین 2 کلاس جهت دانشجویان اتاق عمل است. کلاس درس دانشجویان اتاق عمل نیز در کلاس­های مشترک با سایر دانشجویان در این دانشکده برگزار می­شود. بخش مهارت بالینی این گروه نیز در واحد مهارت بالینی دانشکده که شامل یک بخش با ... اتاق جهت انجام مراقبت­های مختلف برای گروه هوشبری (1 اتاق) است صورت می­گیرد. همچنین این گروه دارای یک کلاس درس و اتاق مربیان به طور مجزا در اتاق عمل بیمارستان است.

**5)گروه بهداشت عمومی**

یکی از گروه­های دیگر این دانشکده گروه بهداشت عمومی است که مسئولیت آموزش و تربیت دانشجویان بهداشت را بر عهده دارد. این گروه نیز بخش مهمی از آموزش­های تخصصی دانشجویان کارشناسی ناپیوسته را در حیطه نظری و عملی، برنامه ­یزی و مدیریت و همچنین اجرا می­شود. این گروه علاوه بر ایفای نقش آموزشی خود تلاش می­نماید که با برگذاری جلسات منظم و استفاده از توان همه اعضای هیئت علمی و با نظرخواهی از همه اساتید، دانشجویان و هم راستا با سیاست­های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد علاوه بر انجام وظایف جاری گروه، نقش پیشتاز خود را در طراحی و اجرای برنامه­های بدیع و متعالی را به عنوان دومین مرکز پذیرش دانشجوی اتاق عمل در استان در راستای بسته تحول آموزشی و الزامات اسناد بالادستی با تاکید گروه بر ارتقای آموزش بالینی، توسعه اخلاق حرفه­ای و استفاده از فناوری­های نوین به انجام برساند.

**نیروی انسانی گروه**

کلیه فعالیت­های آموزشی و پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی این گروه صورت می­گیرد. 2 نفر عضو هیئت علمی در مرتبه­های مختلف در این گروه مشغول به کار می­باشند:

* استادیار: -
* مربی عضو هیئت علمی: -
* مربی غیر هیئت علمی: 2

**دانشجویان**

29 دانشجو در مقطع کارشناسی ناپیوسته بهداشت از خدمات آموزشی این گروه بطور مستقیم استفاده می­کنند.

**وضعیت آموزش نظری**

در دوره کارشناشی ناپیوسته بهداشت 74 واحد نظری، تخصصی و پایه ارائه می­شود. در ارائه این دروس از انواع روش­های متنوع با مرکزیت سخنرانی استفاده می­شود. همچنین در راستای دستورالعمل آموزش مجاری دانشگاه شهرکرد برای هر واحد نظری امکان اجرای ۲ جلسه آموزش مجازی وجود دارد که توسط این گروه و اساتید اعمال می­گردد. جهت ارزشیابی دروس نظری نیز عمدتاُ از روش­های آزمون­های کتبی با تمرکز بر سوالات چند گزینه­ای و تشریحی استفاده می­شود. همچنین امکان برگذاری آزمون­های مجازی نیز در این دانشکده در حال اجرا است. کمیته امتحانات دانشکده بطور متمرکز برگزاری امتحانات را بر عهده داشته و اعضای این گروه همکاری کامل را با اعضای این کمیته دارند.

**وضعیت آموزش بالینی**

آموزش بالینی این گروه در مراکز بهداشت تابعه شهرستان بروجن صورت می­گیرد. به دلیل کمبود اعضای هیئت علمی در این گروه بعضاً از مربیان غیرهیئت علمی و کارشناسان رشته بهداشت استفاده می­کند. ارزشیابی بالینی دانشجویان بر اساس دوره های کارآموزی و همچنین کارورزی مطابق نظر گروه بر اساس آزمون­های اسکی، آزمون­های عملکردی و همچنین فرم­های نظارت توسط مربیان صورت می­گیرد.

**امکانات و تجهیزات**

فضای اختصاصی این گروه در محیط دانشکده شامل دفتر اختصاصی برای اساتید گروه، دفتر کارشناس گروه و همچنین 2 کلاس جهت دانشجویان بهداشت است. کلاس درس دانشجویان این رشته نیز در کلاس­های مشترک با سایر دانشجویان در این دانشکده برگزار می­شود.

**ج)معاونت پژوهشی**

برنامه­های پژوهشی در این دانشکده شامل دو بخش اعضای هیئت علمی و همچنین دانشجویان است.

در بخش اساتید مطابق مصوبه شورای پژوهشی بایستی هر عضو هیئت علمی در هر سه ماه حداقل یک طرح مصوب ارائه و در انتهای سال نیز یک مقاله فارسی و یک مقاله اسکوپوس(انگلیسی یا فارسی) به معاونت پژوهشی ارائه دهد. همچنین معاونت پژوهشی این دانشکده اقدام به برگذاری ژورنال کلاب­های هفتگی و ماهیانه کرده که نقش موثری در ارتقای علمی دانشجویان و اساتید دانشکده محسوب می­شود.

بخش مربوط به دانشجویان نیز هنوز دارای ساختار مشخص نبوده و مقدمات تاسیس انجمن علمی و دانشجویی پرستاران جهت ساماندهی فعالیت­های پژوهشی و علمی و فرهنگی دانشجویان در دست اقدام است. همچنین دانشجویان مشتاق جهت انجام فعالیت­های پژوهشی، به اساتید راهنمای هدایت شده و طرح­های دانشجویی در کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه به تصویب می­رسد.

**چشم انداز(Vision)**

آرمان این دانشکده ایجاد دانشکده­ای پیشرو در زمینه­های مختلف آموزش، پژوهش و ارائه خدمات مراقبتی است تا با اتکا به حفظ ارزش­های اصیل اسلامی و مذهبی و تقویت خودباوری و با استفاده از تکنولوژی­های به روز آموزشی در راستای ارتقای سطح سلامت در حد معیارهای جهانی حرکت کرده و باعث ارتقا و توسعه علمی و عملی دانشکده و دانش آموختگان در سطح کشور و جهان شود.

**رسالت(Mission)**

رسالت دانشکده علوم پزشکی بروجن جذب دانشجو از سراسر کشور با تمرکز بر جذب دانشجویان بومی استان در راستای سیاست­های کلان منطقه آمایشی در مقطع کارشناسی و همچنین تحصیلات تکمیلی، ایجاد محیط آموزشی مطلوب برای تربیت و پرورش دانشجویان کارشناسی پرستاری، فوریت پزشکی، اتاق عمل، هوشبری و بهداشت عمومی بر مبنای اصول و ارزش­های اسلامی و اخلاق پزشکی و بکارگیری شیوه­های نوین تدریس و تکنولوژی روز جهان به منظور تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد برا ارائه خدمات موثر سلامت متناسب با نیازهای در حال تغییر جامعه با پیشرفته­ترین فنون و تکنیک­های مراقبتی برای آحاد مردم کشور از پیشگیری تا نوتوانی و استفاده از توان علمی و عملی اساتید و دانشجویان در جهت توسعه دانش حرفه­ای و ارائه دستاوردهای جدی حاصل از پژوهش­های علمی است.

**فلسفه**

فلسفه دانشکده علوم پزشکی بروجن در راستای فلسفه و رسالت وزرات بهداشت و درمان و آموزش پزشکی کشور می­باشد. اهدف اساسی این دانشکده ارائه خدمات کیفی در ابعاد آموزش، پژوهش، مدیریت و خدمات پرستاری، فوریت پزشکی، هوشبری، بهداشت و اتاق عمل منطبق با نیازهای سلامت کشوری و منطقه­ای و در جنبه همگانی نیازهای بین­المللی را در نظر دارد. تکنولوژی مناسب، تحقیق، فرصت مطالعاتی و فعالیت­های خلاقانه را که باعث ارتقای آموزش گردیده و علم را توسعه می­دهند حمایت می­کند. این دانشکده از تسهیلات آموزشی در جهت در دسترس قرار دادن پایه علمی مورد نیاز برای دانشجویان به منظور فعالیت پرستاری، فوریت پزشکی و اتاق عمل استفاده می­کند.

**ارزش­ها**

ما معتقدایم در راستای رسیدن به اهداف و رسالت­های گروه باید ارزش­های زیر مدنظر قرار گیرد:

* حفظ محوریت ارزش­های اسلامی و ملی، قانون­مداری، دانایی محوری و ارزش­مداری، شایسته گزینی، شایسته مداری و شایسته سالاری، رضایت موری، نیاز محوری، مشتری مداری، کیفیت محوری و گروه محوری
* مدنظر قرار دادن رضایت مشتریان اصلی شامل سیاست گذاران، اساتید، فراگیران و سایر ذینفعان در ارائه خدمات
* حفظ کرامت انسانی، صداقت و رازداری در ارائه خدمات
* در راستای دستیابی به چشم­انداز و رسالت دانشگاه و دانشکده، در ارتقای مستمر همکاری بین بخشی و کار تیمی و استفاده از تمامی امکانات موجود در جهت بهبود آموزش، پژوهش و درمان مشارکت نماییم.
* مدنظر قرار دادن توسعه عدالت اجتماعی و رعایت اخلاق حرفه­ای در انجام فرایندها
* توسعه نوآوری، توانمندسازی کارکنان و ارتقای جامعه در انجام فعالیت­ها
* مشورت شعار حاکم بر عملکرد مدیران
* یادگیری مادام العمر به عنوان یک ارزش علمی اسلامی در همه سطوح
* مسئولیت­پذیری اجتماعی دانشجویان از طریق ارائه الگوی نقش مدیران و اساتید
* آینده­نگری در برنامه­ریزی رهبران دانشکده
* داشتن نوآوری به عنوان نمودی از آینده­نگری
* ارتقای مستمر کیفیت

## فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن

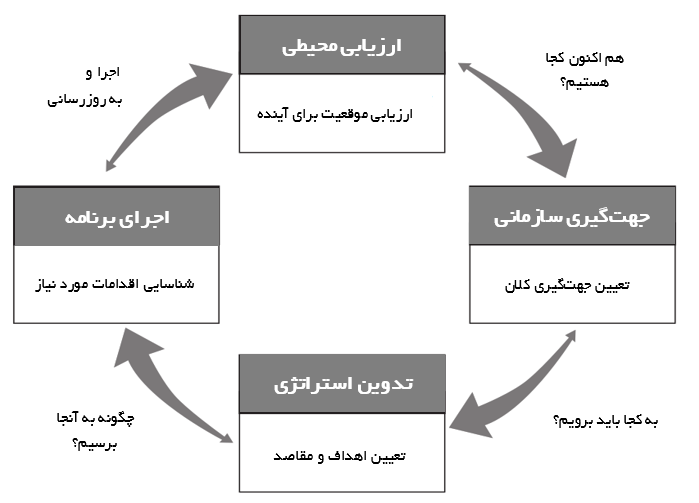
کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک برای تدوین برنامه استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن تشکیل شد. این کمیته شامل 8 نفر از مدیران ارشد و میانی دانشکده علوم پزشکی بود که با تشکیل جلسات منظم هفتگی و با جمع‌آوری اطلاعات درون سازمان و برون سازمان و تحلیل محیط داخلی و خارجی سازمان اقدام به تعیین مأموریت، دورنما، ارزش‌ها و اهداف کلی و اختصاصی سازمان برای سال‌های 1404 تا 1406 نمود. استراتژی‌های مناسب برای دستیابی به اهداف سازمان تعیین و برنامه عملیاتی مربوطه با کمک مسئولین واحدهای مختلف دانشکده تدوین شد.

جدول 1 اعضای کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| سمت | نام و نام خانوادگی | ردیف |
| ریاست | دکتر مصطفی روشن زاده | 1 |
| معاون آموزشی | لادن ناصح | 2 |
| مسئول دفتر توسعه آموزش | نادیا باقری پور | 3 |
| کارشناس دفتر توسعه آموزش | فائقه شیرانی | 4 |
| مدیر گروه فوریت های پزشکی | مهدی پورنظری | 5 |
| مدیر گروه اتاق عمل و هوشبری | مجید نبیان | 6 |
| مدیر گروه بهداشت عمومی | فرشته براتی | 7 |
| عضو هیئت علمی دانشکده | مرضیه برجیان | 8 |

برای تدوین برنامه استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن از مدل مدیریت استراتژیک (نمودار 2) و مدل برنامه‌ریزی استراتژیک «دکتر مصدق‌راد» استفاده شد. مدل مدیریت استراتژیک دارای 8 الزام و 5 نتیجه است. مدیران با نهادینه‌سازی الزامات مدیریت و رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک، فرهنگ بهینه سازمانی، یادگیری مستمر فراگیر، مدیریت کارکنان، مدیریت بیماران، مدیریت منابع و مدیریت فرایندهای کاری به دنبال حداکثر نمودن نتایج مرتبط با کارکنان، مشتریان، پیمانکاران، جامعه و سازمان هستند. اجرای درست این مدل می‌تواند دستیابی به اهداف سازمان را تضمین کند.

برنامه‌ریزی استراتژیک یکی از عناصر اصلی مدل مدیریت استراتژیک زوکرمن استفاده شد. این مدل برای سازمان‌های بهداشتی و درمانی تدوین شده است. برای این منظور، ابتدا باید موقعیت استراتژیک سازمان با تحلیل و ارزشیابی درون و خارج سازمانی تعیین شود. سپس، جهت استراتژیک سازمان باید تعیین شود. برای این منظور مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها تعیین می‌شوند. سپس، استراتژی‌های دستیابی به اهداف کلی و تاکتیک‌های مناسب برای دستیابی به اهداف اختصاصی سازمان مشخص می‌شوند. در نهایت، برنامه‌های عملیاتی برای اجرای استراتژی‌ها و تاکتیک‌ها تدوین می‌شوند.



نمودار 2: مدل برنامه‌ریزی استراتژیک زوکرمن

مراحل فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن در جدول 2 بیان شده است. تدوین برنامه استراتژیک و برنامه عملیاتی سازمان به مدت سه ماه زمان به خود اختصاص داد. در این مدت کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک تشکیل و با تحلیل محیط داخلی و خارجی سازمان و شناسایی نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در محیط، اهداف استراتژیک و استراتژی‌های مناسبی برای سازمان تدوین و متناسب با آنها برنامه‌های اجرایی مناسبی نوشته شد تا منجر به رسیدن به مزیت برتری برای سازمان شود.

جدول 2: گانت فرایند تدوین برنامه استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن (به هفته)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| رديف | فعاليت‌هاي اجرائي | زمان | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | تشکیل تیم برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان | 1 هفته | ⚫ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | آموزش تیم برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان | 2 هفته | ⚫ | ⚫ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | تحلیل استراتژیک سازمان | 2 هفته |  | ⚫ | ⚫ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | تعریف مأموریت، دورنما و ارزش‌های سازمان | 4 هفته |  |  | ⚫ | ⚫ | ⚫ | ⚫ |  |  |  |  |  |  |
| 5 | تدوین اهداف کلی و اختصاصی و شاخص‌های عملکردی سازمان | 3 هفته |  |  |  |  |  | ⚫ | ⚫ | ⚫ |  |  |  |  |
| 6 | تدوین برنامه عملیاتی سال اول سازمان | 2 هفته |  |  |  |  |  |  |  | ⚫ | ⚫ |  |  |  |
| 7 | ارائه برنامه استراتژیک سازمان | 4 هفته |  |  |  |  |  |  |  |  | ⚫ | ⚫ | ⚫ | ⚫ |

واژه‌نامه

1) مأموریت[[1]](#footnote-1)سازمان، بيانگر فلسفه وجودي و هدف اصلی سازمان است که سازمان را از سازمان‌های دیگر متمايز مي‌کند. مأموریت سازمان هدف کلی سازمان را نشان می‌دهد، جهت سازمان را مشخص کرده و راهنمای تصمیم‌گیری‌های کلی سازمان خواهد بود. مأموریت یا رسالت سازمان نمایانگر این امر است که سازمان چه کاری انجام می‌دهد.

2) دورنمای[[2]](#footnote-2) سازمان، به توصیف وضعیت مطلوبی می‌پردازد که سازمان می‌خواهد در آینده آن‌گونه باشد. دورنما یا چشم‌انداز سازمان نمایانگر این امر است که سازمان در آینده چه می‌خواهد باشد.

3) ارزش‌های[[3]](#footnote-3) حاکم بر سازمان، عبارت است از اعتقادات بنیادی یا حقایقی که سازمان آنها را گرامی می‌شمارد. ارزش‌ها بیانگر بایدها و نبایدها در یک سازمان و تعیین‌کننده رفتارهای افراد در سازمان است. استراتژي‌های سازمان بر مبناي این ارزش‌ها شکل می‌گیرند و بکار گرفته می‌شوند.

4) نقاط قوت[[4]](#footnote-4) سازمان، مجموعه‌اي از منابع و توانمندي‌هایی داخل سازمانی است که سازمان را در جهت نیل به اهداف کمک می‌کند.

5) نقاط ضعف[[5]](#footnote-5) سازمان، مجموعه‌اي از عوامل داخل سازمانی می‌باشد که مانع از تحقق اهداف سازمان می‌شوند.

6) فرصت‌های[[6]](#footnote-6) موجود برای سازمان، مجموعه­اي از امکانات بالقوه خارج از سازمان است که در صورت بهره‌گیري از آنها قابلیت‌هاي سازمان توسعه خواهند یافت.

7) تهدیدهای[[7]](#footnote-7) موجود بر سر راه سازمان، مجموعه‌اي از عوامل مؤثر و مداخله‌گر خارج از سازمان است که مانع از اجراي برنامه‌ها و تحقق اهداف سازمان می‌شوند.

8) عوامل داخلی[[8]](#footnote-8) مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان هستند. این عوامل شامل اهداف سازمانی، ساختارها، فرهنگ سازمانی، سیستم‌ها، فرایندهای کاری، مدیران، کارکنان، منابع در دسترس، ظرفیت عملیاتی سازمان و عملکرد سازمان است.

9) عوامل خارجی[[9]](#footnote-9)مجموعه فرصت‌ها و تهدیدهاي سازمان می‌باشند. این عوامل شامل عوامل سیاسی و قانونی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل تکنولوژیک و عوامل محیط‌ زیست است.

10) استراتژي[[10]](#footnote-10)، مجموعه اقداماتی است که یک سازمان برای دستیابی به اهداف استراتژیک خود و رسیدن به مزیت برتری به‌کار می‌گیرد.

## تحلیل ذی‌نفعان دانشکده علوم پزشکی بروجن

ذی‌نفعان، افراد یا سازمان‌هایی هستند که به‌نوعی از فعالیت‌های سازمان متأثر می‌شوند و می‌توانند تقویت‌کننده و یا مانع موقعیت سازمان شوند. نقشه ذی‌نفعان کمک می‌کند تا ارزیابی از انتظارات و قدرت ذی‌نفعان سازمان داشته باشیم. ماتریس قدرت/ علاقه کمک می‌کند تا شناختی از واکنش احتمالی ذی‌نفعان سازمان نسبت به استراتژی‌های سازمان داشته باشیم در صورت نیاز اقدامات لازم را بکار گیریم. با استفاده از این ماتریس، می‌توان ذی‌نفعان سازمان بر اساس میزان قدرتی که دارند و علاقه‌ای که آنها در حمایت یا عدم حمایت از سازمان دارند تقسیم نمود (جدول 3).

جدول 3 ذی‌نفعان دانشکده علوم پزشکی بروجن

میزان قدرت

|  |  |
| --- | --- |
| **ذی‌نفعان گروه «د»**   * وزرات بهداشت، درمان و آموزش پزشکی * معاونت آموزشی وزرات بهداشت * شورای گسترش دانشگاه های علوم پزشکی * هیات امنا و هیات رئیسه دانشگاه علوم پزشکی * مدیران گروه های آموزشی * معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه * روسای بیمارستان های آموزشی وابسته * اعضای هیئت علمی دانشکده | **ذی‌نفعان گروه «ج»**   * سازمان نظام پزشکی * سازمان های بیمه گر * سازمان های نظارتی و اعتبار بخشی آموزشی و درمانی * سازمان غذا و دارو * مجلس شورای اسلامی (کمیسیون بهداشت و درمان) * استانداری و مسئولان استانی در حوزه سلامت |
| **ذی‌نفعان گروه «ب»**   * دانشجویان دانشکده * کارکنان بیمارستان های آموزشی مرتبط * کارکنان و کارشناسان دانشکده * مراکز تحقیقاتی * فارغ التحصیلان دانشکده | **ذی‌نفعان گروه «الف»**   * خیرین و سازمان های خیریه فعال در حوزه سلامت * خانواده های دانشجویان * شرکت های تامین کننده تجهیزاتئو مواد مصرفی آموزشی * رسانه ها و مطبوعات حوزه سلامت |

میزان علاقه

ذی‌نفعان گروه «الف» از قدرت پایینی برخوردارند و علاقه‌ای نیز نسبت به سازمان از خود نشان نمی‌دهند. ذی‌نفعان گروه «ب» دارای قدرت پایینی هستند و لیکن، نسبت به فعالیت­های سازمان علاقه‌مند هستند. سازمان باید انتظارات این گروه را شناسایی نماید و سعی کند اطلاعات لازم را در زمان‌های مناسب به آنها بدهد. این ذی‌نفعان ممکن است در مواقع لزوم بتوانند در حمایت از سازمان ذی‌نفعان قدرتمندتر را تحت تأثیر قرار دهند. ذی‌نفعان گروه «ج» دارای قدرت بالایی هستند و لیکن، نسبت به فعالیت‌های سازمان علاقه‌مند نیستند. سازمان باید سعی کند این ذی‌نفعان را راضی نگه دارد. در صورتی‌که سازمان مراقب نباشد، این افراد ممکن است نسبت به سازمان علاقه‌مند شوند و به ذی‌نفعان گروه «د» تبدیل شوند و ایجاد مشکلاتی برای سازمان کنند. ذی‌نفعان گروه «د» ذی‌نفعان کلیدی هستند که دارای قدرت بالایی هستند و توجه زیادی نیز به سازمان دارند. این افراد باید مورد توجه زیاد سازمان واقع گردند. استراتژی‌های تدوین شده باید مورد پذیرش این افراد قرار گیرد. در غیر اینصورت، اجرای آن استراتژی‌ها با موفقیت همراه نخواهد بود.

### انتظارات ذی‌نفعان سازمان

انتظارات ذی‌نفعان گروه «الف» دانشکده علوم پزشکی بروجن عبارتند از:

* حمایت از توسعه دانشکده از طریق کمک های مالی و تجهیزاتی
* افزایش تعاملات با جامعه و اطلاع رسانی درباره اهمیت رشته های پرستاری، اتاق عمل، هوشبری، بهداشت عمومی و فوریت های پزشکی
* بهبود کیفیت آموزش و تامین زیرساخت های لازم برای دانشجویان

انتظارات ذی‌نفعان گروه «ب» دانشکده علوم پزشکی عبارتند از:

* حمایت از دانشجویان از طریق ارائه تسهیلات آموزشی و رفاهی
* تامین منابع و تجهیزات آموزشی
* تقویت ارتباط بین دانشکده و مراکز درمانی جهت افزایش مهارت های عملی دانشجویان
* فراهم سازی فرصت های پژوهشی و مطالعاتی برای دانشجویان و اساتید

انتظارات ذی‌نفعان گروه «ج» دانشکده علوم پزشکی عبارتند از:

* همکاری در اجرای قوانین و مقررات حوزه آموزش و سلامت
* نظارت بر عملکرد دانشکده در حوزه آموزشی، پژوهشی و درمانی
* تعامل موثر با سازمان های بیمه گر برای ارائه خدمات به بیماران

انتظارات ذی‌نفعان گروه «د» دانشکده علوم پزشکی عبارتند از:

* تطبیق برنامه های درسی با نیاز های نظام سلامت کشور
* ارتقای سطح کیفی آموزش و پژوهش در دانشکده
* رعایت استاندارد های آموزشی بین المللی
* ارتقای توانمندی های علمی و مهارتی دانشجویان و اعضای هیئت علمی

## تحلیل استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن

برای تحلیل استراتژیک دانشکده علوم پزشکی بروجن و تعیین موقعیت آن از مدل SWOT به کمک پرسشنامه ارزشیابی محیط سازمانی دکتر مصدق­راد استفاده شد. اين مدل کمک مي‌کند تا با استفاده از يک پرسش‌نامه به ارزشيابي محيط داخلي سازمان در 9 بعد رهبري و مديريت، برنامه‌ريزي، يادگيري سازماني، فرهنگ سازماني، مديريت کارکنان، مديريت مشتریان، مديريت منابع، مديريت فرايندها و عملکرد سازمان و ارزشيابي محيط خارجی سازمان در 9 بعد قدرت محصول جايگزين، قدرت مشتريان، قدرت تأمين‌کنندگان کالاها و خدمات، قدرت رقبا، عوامل سياسي و قانوني، عوامل اقتصادي، عوامل اجتماعي و فرهنگي، عوامل تکنولوژيک و عوامل محيط زيست اقدام کرد.

### ارزشیابی محیط داخلی دانشکده علوم پزشکی بروجن

محیط داخلی مجموعه عواملی هستند که بر عملکرد و آینده سازمان تأثیرگذار هستند و تغییر دادن آنها در اختیار سازمان است. این ارزشیابی با استفاده از پرسش‌نامه ارزشيابي محيط سازمان انجام پذیرفت که محیط داخلي سازمان را در 9 بعد رهبري و مديريت، برنامه‌ريزي، يادگيري سازماني، فرهنگ سازماني، مديريت کارکنان، مديريت مشتریان، مديريت منابع، مديريت فرايندها و عملکرد سازمان مورد بررسی قرار می­دهد.

جدول 4 نتایج ارزشیابی عوامل داخلی دانشکده علوم پزشکی بروجن

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **عوامل داخلی** | **نقاط قوت** | **نقاط ضعف** |
| رهبری و مدیریت | 1)مدیران ارشد بهبود مداوم کیفیت را درکلیه فعالیت های سازمان دنبال می کنند.  2)مدیران ارشد سازمان متعهد به ارائه خدماتبا کیفیت عالی به مشتریان هستند.  3)مدیران ارشد سازمان را به خوبی اداره می کنند. | 1)کلیه مسئولین وسرپرستان بخش ها در برنامه های بهبود کیفیت سازمان نقش فعالانه ندارند.  2)مدیران سطوح مختلف سازمان مسئولیت موفقیت یا شکست سیستم مدیریت را نمی پذیرند. |
| برنامه‌ریزی | 1)بهبود مداوم کیفیت یکی از اهداف بسیار مهم سازمان است.  2)سازمان دارای ارزش های متعالی به صورت مکتوب است.  3)بهبود روش ها و فرایند های کاری ار اولویت های سازمان است. | 1)در فرایند هدف گذاری سازمان بسیاری از کارکنان مشارکت ندارند.  2)بهره گیری از تکنولوژی و تجهیزات پیشرفته از الویت های این سازمان نمی باشد. |
| فرهنگ سازمانی | 1)ارتباط بین بخش های مختلف سازمان خوب است.  2)روحیه کار گروهی و مشارکت در ایبن سازمان وجود دارد.  3)مسئولیت های کارکنان بخش های مختلف سازمان به خوبی تعیین و تعریف شده است. | 1)روابط کارکنان سازمان با یکدیگر دوستانه نیست.  2)کانال های ارتباطات موثری بین بخش ها و واحد های مختلف سازمان وجود ندارد. |
| یادگیری سازمانی | 1)کارکنان سازمان تشویق به شرکت در دوره های آموزشی می شوند.  2)امکان ارتقا شغلی کارکنانی که دوره های آموزشی لازم را طی کرده اند وجود دارد. | 1)برای آموزش کارنان سازمان هیچ فردی منصوب نشده است.  2)کارکنان سازمان به طور مرتب مورد بررسی قرار نمی گیرند تا نیاز های آموزشی آن ها تعیین و مستند شود. |
| مدیریت کارکنان | 1)کارکان به ارائه پیشنهادات در راستای بهبود کیفیت خدمات سازمان تشویق می شوند.  2)کارکنان سازمان براین باورند که کار و شغل آن ها در موفقییت سازمان نقش بسیار زیادی دارد. | 1)انجمن صنفی کارکنان سازمان برای بهبود روابط کارکنان و حفظ حقوق آن ها تشکیل نشده است.  2)مدیران سازمان برای ایمنی،رفاه،حفظ روحیه و رشد و توسعه کارکنان اهمیت قائل نیستند. |
| مدیریت مشتریان | 1)کارکنان سازمان می دانند که مشتریان آن ها چه کسانی هستند.  2)مدیران سازمان مساعدت های لازم را برای مشتریان حین و بعد از دریافت خدمات فراهم می کنند.  3)سازمان دارای ابزار های با پایایی و روایی لازم برای سنجش رضایت مشتریان است. | 1)سازمان دارای کارکنان با تجربه و ماهر در زمینه برقراری ارتباط با مشتریان نمی باشد. |
| مدیریت منابع | 1)کیفیت کالاها و خدمات به عنوان مهم ترین معیار انتخاب تامین کنندگان کالاها و خدمات سازمان توجه می شود.  2)آموزش های لازم در اختیار تامین کنندگان کالاها و خدمات قرار می گیرند. | 1)در این سازمان تسهیلات و شرتپایط کاری در حد متوسط می باشد.  2)سازمان دارای تجهیزات،ملزومات و مواد با کیفیت خوب برای انجام درست کار ها نمی باشد. |
| مدیریت سیستم­ها و فرآیندهای کاری | 1)مدیران سازمان به طور منظم عملکرد بخش ها و واحد های مختلف را ارزیابی می کنند.  2)نیاز ها و انتظارات مشتریان در فرایند های کاری ارائه خدمات به کار گرفته شده است. | 1)از نتایج این ارزیابی ها برای آموزش ،قدردانی و پاداش کارنان استفاده نمی شود.  2)گروه های بهبود کیفیت در این سازمان به کار گرفته نشده است. |
| عملکرد سازمان | 1)فعالیت های سازمان آسیبی به محیط زیست وارد نمی کند.  2)استرس شغلی کارکنان این سازمان نسبت به گذشته کمتر است.  3)میزان مسئولیت پذیری کارکنان سازمان بسیار دقیق است. | 1)میزان رضایت مشتریان از کیفیت خدمات سازمان در حد متوسط است.  2)میزان رضایت مشتریان از جامعیت خدمات این سازمان در حد متوسط است. |

ارزشيابي محیط خارجی دانشکده علوم پزشکی بروجن

محیط خارجی مجموعه عواملی در خارج سازمان هستند که بر عملکرد سازمان تاثیرگذار هستند و تغییر دادن آنها در اختیار مدیران سازمان نیست. محیط خارجی دانشکده علوم پزشکی بروجن در 9 بعد محصول جايگزين، قدرت مشتريان، قدرت تأمين‌کنندگان کالاها و خدمات، قدرت رقبا، عوامل سياسي و قانوني، عوامل اقتصادي، عوامل اجتماعي و فرهنگي، عوامل تکنولوژيک و عوامل محيط زيست ارزیابی شد.

جدول 5: نتایج تحلیل محیط خارجی دانشکده علوم پزشکی بروجن

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **عوامل خارجی** | **فرصت‌ها** | **تهدیدها** |
| قدرت محصول جایگزین | 1)مشتربان در صورت استفاده از خدمات جایگزین خدمات سازمان باید هزینه بیشتری بپردازند.  2)مشتریان به سختی می توانند نسبت به خرید خدمات جایگزین اقدام کنند. | 1)تعداد خدمات جایگزین برای خدمات این سازمان خیلی کم است.  2)قیمت خدمات جایگزین در مقابل قیمت خدمات این سازمان گران است. |
| قدرت مشتریان | 1)مشتربان قدرت کمی برای کاهش قیمت خدمات این سازمان دارد  2)مشتری به این سازمان وفادار است. | 1)مشتری متمایل استفاده از خدمات مشابه خدمات سازمانی نیست. |
| قدرت تأمین‌کنندگان کالاها و خدمات | 1)ارزش کالاها یا خدمات مورد نیاز برای تولید محصول سازمان به کل ارزش محصول سازمان کم است.  2)کالاها یا خدمات مورد نیاز برای ارائه خدمات سازمان به راحتی به دست می آیند. | 1)تامین کنندگان کالا و خدمات مورد نیاز سازمان به راحتی قیمت خود را افزایش نمی دهند.  2)هزینه جایگزینی تامین کنندگان کالا ها یا خدمات برای سازمان کم است. |
| قدرت رقبا | 1)موانع زیادی برای ورود رقبا به بازار مورد فعالیت سازمان وجود دارد.  2)کیفیت محصول سازمان بیشتر از کیفیت محصول مشابه رقبا است. | 1)تعداد رقبای سازمان در بازار رقابت کم است.  2)فشار رقابت در بازار مورد فعالیت سازمان کم است. |
| عوامل سیاسی و قانونی | 1)ثبات سیاسی در کشور وجود دارد.  2)قوانین وضع شده توسط دولت فعالیت سازمان را با مشکل مواحه نمی کند. | 1)قوانین مالیاتی فعالیت سازمان را با مشکل مواجه نمی سازد.  2)قوانین استخدامی انتخاب و استخدام کارکنان مجرب و متعهد را برای سازمان با مشکل مواجه نمی سازد. |
| عوامل اقتصادی | 1)دسترسی به سرمایه برای توسعه فعالیت های سازمان فراهم است.  2)دسترسی به نیروی کار ارزان در بازار به راحتی وجود دارد. | 1)متوسط درآمد مردم جامعه بالا است.  2)قدرت خرید مردم در حال افزایش است. |
| عوامل اجتماعی و فرهنگی | 1)نگرش مردم نسبت به صرفه جویی و پس انداز مثبت است.  2)مردم متمایل به خرید کالا ها یا خدمات با کیفیت هستند. | 1)فقر در جامعه در حد پایین است.  2)اندازه و ساختار خانواده در کشور به نفع سازمان است. |
| عوامل تکنولوژیک | 1)توسعه علم و دانش در کشور و شهر خوب است.  2)توسعه تکنولوژی جدید در حوزه فعالیت سازمان خوب است. | 1)زیر ساخت های ارتباطی مورد نیاز در کشور و شهر موجود است.  2)توسعه تکنولوژی اطلاعاتی و ارتباطی خوب است. |
| عوامل محیط زیست | 1)تغییرات آب و هوایی در شهر مورد فعالیت سازمان رو به بهبود است.  2)آلودگی هوا در شهر مورد فعالیت سازمان خیلی کم است. | 1)نگرش مردم نسبت به استفاده از انرژی سبز مثبت است.  2)امکان بروز حوادث غیر مترقبه و بلایای طبیعی در شهر مورد فعالیت سازمان خیلی کم است. |

## نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای دانشکده علوم پزشکی بروجن

دانشکده علوم پزشکی بروجن در مجموع دارای تعدادی نقاط قوت است که مقابله با تهدیدهای بیرونی را ممکن می­سازد. همچنین، مجموعه فرصت­های موجود می‌تواند به این سازمان در پیشرفت و ایجاد بنیان­های لازم و رفع چالش کمک نماید.

### نقاط قوت دانشکده علوم پزشکی بروجن

مهم‌ترین نقاط قوت دانشکده علوم پزشکی بروجن عبارتند از:

* وجود مدیران گروه توانمند در زمینه برنامه­ریزی و مدیریت آموزشی گروه­های آموزشی
* وجود نیروهای توانمند و علمی در گروه های آموزشی
* وجود اعضای هیئت علمی تمام وقت در دانشکده
* وجود اعضای توانمند و علاقه­مند به برگزاری کارگاه­های آموزشی در سطح دانشکده و آموزش مداوم دانشگاه
* تدوین برنامه­های توانمندسازی در قالب برنامه­های توانمندسازی اعضا هیئت علمی
* وجود مرکز EDO توانمند و قابل گسترش در دانشکده
* وجود ارتباط موثر بین مرکز EDO دانشکده و EDC دانشگاه
* وجود شیوه نامه­های مدون ارزشیابی بالینی برای دانشجویان در گروه­های مختلف
* برگذاری کارگاه­های آموزشی جهت دانشجویان بر حسب نیازسنجی
* وجود و اجرای برنامه­های آموزش مجازی در دانشکده
* وجود نیروهای حق التدریس توانمند
* وجود فضای آموزشی مناسب در دانشکده
* درخواست رشته­های جدید کارشناسی در دانشکده
* درخواست رشته­های جدید کارشناسی ارشد در دانشکده
* فراهم نمودن کلاس درس و همچنین اتاق مربیان در بیمارستان درمانی بروجن جهت ارتقای محیط بالینی

-تلاش جهت آموزشی شدن بیمارستان درمانی شهرستان بروجن

### نقاط ضعف دانشکده علوم پزشکی بروجن

مهم‌ترین نقاط ضعف دانشکده علوم پزشکی بروجن عبارت است از:

* کمبود منابع مالی مناسب
* کمبود نیروی هیئت علمی بالینی جهت پوشش واحدهای تئوری و بالینی
* کمبود فضای آموزشی در بیمارستان درمانی-آموزشی ولیعصر بروجن
* تراکم دانشجویان در محیط­های بالینی
* کمبود مربیان بالینی غیر هیئت علمی مجرب
* عدم همکاری پرسنل بیمارستان در امر آموزش به دانشجویان

### فرصت‌های دانشکده علوم پزشکی بروجن

مهم‌ترین فرصت‌های پیش روی دانشکده علوم پزشکی بروجن عبارتند از:

* متولی تربیت دانشجویان رشته فوریت های پزشکی در استان
* مجاورت با استان های بزرگ نظیر اصفهان و خوزستان و پذیرش تعداد زیادی دانشجو از این استان ها
* تشکیل کارگروه توسعه دانشکده در سطح استان با نظارت نماینده شهرستان
* عزم و اهتمام مسئولین شهرستان در جهت توسعه دانشکده
* مجاورت با مرکز استان و امکان استفاده از مراکز آموزشی درمانی دانشگاه

دیدگاه مثبت معاونت آموزشی دانشگاه در جهت ارتقای کمی و کیفی دانشکده

### تهدیدهای دانشکده علوم پزشکی بروجن

مهم‌ترین تهدیدهای پیش روی دانشکده علوم پزشکی بروجن عبارتند از:

* پایین بودن حقوق و مزایای مربیان غیر هیئت علمی و کمبود انگیزه همکاری
* کمبود فراخوان های جذب نیروی هیئت علمی و همچنین تعهدات به میزان کافی در سال
* عدم استقلال کامل دانشکده و اعمال نظر مخالف مسئولین دانشکده های رقیب در پردیس دانشگاه برای جذب دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد

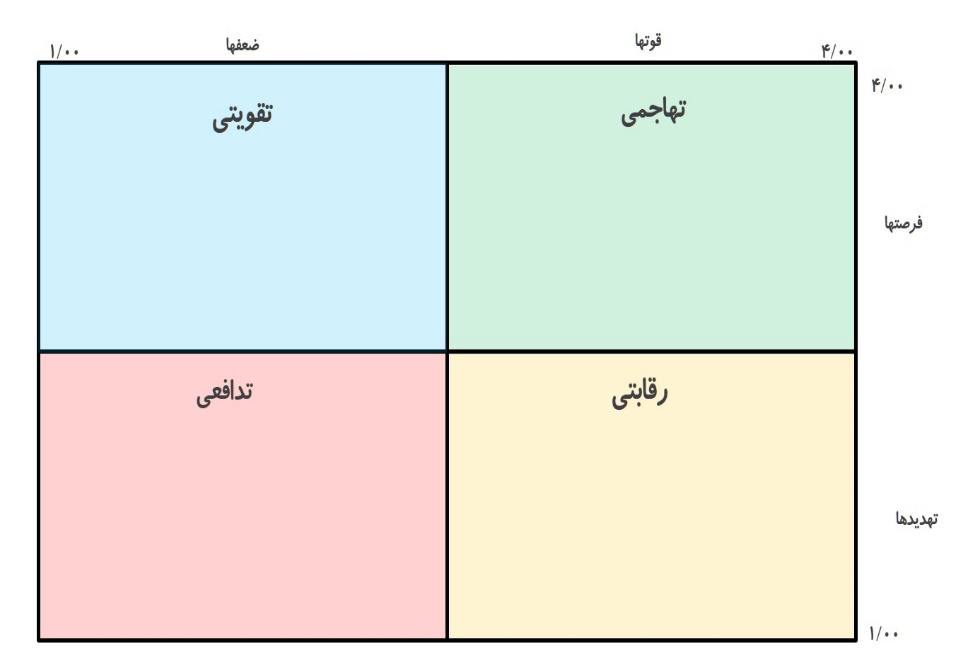
موقعیت استراتژیک سازمان را می‌توان با استفاده از ماتریس ارزشیابی عوامل داخلی و خارجی بررسی کرد. ...

**ارزیابی عوامل داخلی IFE**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | عامل داخلی | اهمیت | رتبه | امتیاز |
| ردیف | عامل داخلی | اهمیت | رتبه | امتیاز |
| 1 | **مدیریت و رهبری** | **12/0** | **36/3** | **4/0** |
| 2 | **برنامه­ ریزی** | **10/0** | **02/3** | **3/0** |
| 3 | **یادگیری سازمانی** | **10/0** | **73/2** | **2/0** |
| 4 | **فرهنگ سازمانی** | **10/0** | **18/3** | **3/0** |
| 5 | **مدیریت کارکنان** | **11/0** | **3** | **3/0** |
| 6 | **مدیریت مشتریان** | **11/0** | **45/3** | **3/0** |
| 7 | **مدیریت منابع** | **09/0** | **07/3** | **2/0** |
| 8 | **مدیریت سیستم­ها و فرآیندها** | **12/0** | **27/3** | **3/0** |
| 9 | **عملکرد سازمان** | **15/0** | **29/3** | **4/0** |
| **جمع** | | **1** | **37/28** | **7/2** |

**ارزیابی عوامل خارجی EFE**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **عامل خارجی** | **اهمیت** | **رتبه** | **امتیاز** |
| **ردیف** | **عامل خارجی** | **اهمیت** | **رتبه** | **امتیاز** |
| 1 | **محصول جایگزین** | **08/0** | **66/2** | **2/0** |
| 2 | **قدرت مشتریان** | **12/0** | **26/3** | **3/0** |
| 3 | **قدرت تامین کنندگان کالاها و خدمات** | **10/0** | **84/3** | **3/0** |
| 4 | **قدرت رقبا** | **09/0** | **52/3** | **3/0** |
| 5 | **عوامل سیاسی و قانونی** | **15/0** | **14/3** | **4/0** |
| 6 | **عوامل اقتصادی** | **13/0** | **46/2** | **3/0** |
| 7 | **عوامل اجتماعی و فرهنگی** | **12/0** | **68/2** | **3/0** |
| 8 | **عوامل تکنولوژیکی** | **11/0** | **84/2** | **3/0** |
| 9 | **عوامل محیط زیست** | **10/0** | **3/3** | **3/0** |
| **جمع** | | **1** | **7/27** | **7/2** |

****

نمودار 4 ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی دانشکده علوم پزشکی بروجن

همانطور که در نمودار 4 نشان داده شده است، دانشکده علوم پزشکی بروجن در موقعیت تهاجمی قرار دارد؛ بنابراین، به دلیل کم بودن نقاط قوت سازمان و غلبه تهدیدات خارجی پیشنهاد می‌شود با تمرکز بر استراتژی‌های احتیاطی تا حد امکان نقاط ضعف سازمان کاهش یابد و قابلیت‌های استراتژیک آن افزایش یابد. سازمان به تدریج از سال دوم اجرای برنامه استراتژیک می‌تواند بر توسعه فعالیت‌ها متمرکز شود اما در ابتدا باید تمام تمرکز بر رفع چالش‌های درونی و ایجاد بنیه‌های لازم باشد.

## بیانیه مأموریت دانشکده علوم پزشکی بروجن

|  |
| --- |
| ایجاد محیط آموزشی مطلوب برای تربیت و پرورش دانشجویان کارشناسی پرستاری، فوریت پزشکی، اتاق عمل، هوشبری و بهداشت عمومی بر مبنای اصول و ارزش­های اسلامی و اخلاق پزشکی و بکارگیری شیوه­های نوین تدریس و تکنولوژی روز جهان به منظور تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد برا ارائه خدمات موثر سلامت متناسب با نیازهای در حال تغییر جامعه با پیشرفته­ترین فنون و تکنیک­های مراقبتی برای آحاد مردم کشور از پیشگیری تا نوتوانی و استفاده از توان علمی و عملی اساتید و دانشجویان در جهت توسعه دانش حرفه­ای و ارائه دستاوردهای جدی حاصل از پژوهش­های علمی از اولویت های این دانشکده است. |

## بیانیه دورنمای دانشکده علوم پزشکی بروجن

|  |
| --- |
| آرمان این دانشکده ایجاد دانشکده­ای پیشرو در زمینه­های مختلف آموزش، پژوهش و ارائه خدمات مراقبتی است تا با اتکا به حفظ ارزش­های اصیل اسلامی و مذهبی و تقویت خودباوری و با استفاده از تکنولوژی­های به روز آموزشی در راستای ارتقای سطح سلامت در حد معیارهای جهانی حرکت کرده و باعث ارتقا و توسعه علمی و عملی دانشکده و دانش آموختگان در سطح کشور و جهان شود. |

## بیانیه ارزش‌های دانشکده علوم پزشکی بروجن

|  |
| --- |
| * حفظ محوریت ارزش­های اسلامی و ملی، قانون­مداری، دانایی محوری و ارزش­مداری، شایسته گزینی، شایسته مداری و شایسته سالاری، رضایت موری، نیاز محوری، مشتری مداری، کیفیت محوری و گروه محوری * مدنظر قرار دادن رضایت مشتریان اصلی شامل سیاست گذاران، اساتید، فراگیران و سایر ذینفعان در ارائه خدمات * حفظ کرامت انسانی، صداقت و رازداری در ارائه خدمات * در راستای دستیابی به چشم­انداز و رسالت دانشگاه و دانشکده، در ارتقای مستمر همکاری بین بخشی و کار تیمی و استفاده از تمامی امکانات موجود در جهت بهبود آموزش، پژوهش و درمان مشارکت نماییم. * مدنظر قرار دادن توسعه عدالت اجتماعی و رعایت اخلاق حرفه­ای در انجام فرایندها * توسعه نوآوری، توانمندسازی کارکنان و ارتقای جامعه در انجام فعالیت­ها |

## اهداف کلی دانشکده علوم پزشکی بروجن

اهداف‌ کلي،‌ نتايج‌ نهايي‌ عمومی سازمان‌ است‌ که‌ توسط‌ مديران ارشد سازمان تعیین مي‌شود. اهداف‌ کلي‌ وسيع‌تر بوده‌ و زمان‌ طولاني‌تري‌ را در بر مي‌گيرد. با توجه به مأموریت و دورنمای سازمان، اهداف کلي دانشکده پزشکی برای دوره 1404 تا 1406 به قرار زیر است:

G1- بهبود و ارتقای کیفیت و کمیت آموزش دانشکده

G2- گسترش برنامه های حمایتی و انگیزشی برای تقویت انگیزه و توانمندسازی اساتید، دانشجویان و کارکنان

G3– استفاده کاربردی از روش های نوین و نوآورانه در ارتقای سطح آموزش، پژوهش و سلامت

G4- ترویج برنامه های فرهنگی و توسعه خدمات دانشجویی

G5- نوسازی و ارتقای تسهیلات، امکانات و خدمات رفاهی دانشکده

-G6توسعه همکاری‌های بین‌دانشگاهی و ارتباط مؤثر با مراکز علمی، پژوهشی و درمانی در سطح ملی و بین‌المللی

G7- ارتقا اموزش مهارت های بالینی (پراتیک) فوریت های پزشکی

### اهداف اختصاصي و شاخص‌های عملکردی سازمان

برای دستیابی به اهداف‌ کلي‌ آنها به‌ اهداف‌ کوچک‌تر تقسيم‌ مي‌شوند که‌ در زمان‌ کوتاه‌تري‌ قابل‌ حصول‌ است‌. اهداف‌ اختصاصی نتايج‌ يک‌ بخش‌ از سازمان‌ است‌ که‌ توسط‌ مديران‌ مياني‌ تدوين‌ مي‌‌شود. شاخص‌ها برای سنجش عملکرد سازمان و میزان دستیابی به اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرند. شاخص‌هایی که در این برنامه برای سنجش عملکرد دانشکده علوم پزشکی بروجن در دستیابی به اهداف کلی سه گانه و اهداف اختصاصی استفاده می­شوند، در جدول7بیان شده است.

جدول 7 اهداف اختصاصی و شاخص‌های کلیدی عملکرد دانشکده علوم پزشکی بروجن

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **G1:** بهبود و ارتقای کیفیت و کمیت آموزش دانشکده | | | **اهداف اختصاصی** | **شاخص­ها** | | G1O1- توسعه­ امکانات­ و­ تجهیزات آموزشی­ دانشکده | \* بودجه­ تجهیزات­ آموزشی­ دانشکده  \* سرانه­اعتبارات آموزشی  \* تعداد­امکانات آموزشی | | G1O2- توانمندسازی کارکنان حوزه معاونت آموزشی دانشکده | \* تعداد دوره­های توانمندسازی برای کارکنان | | G1O3- جذب­ هیئت علمی در موارد کسری | \* تعداد جذب هیئت علمی در قالب تعهدات قانونی  \* تعداد اعضای هیئت علمی استخدام به کل اعضای جدید  \* تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی مورد نیاز از تعهدات به پیمانی | | G1O4- توسعه و ارتقای برنامه­ریزی درسی دانشکده | \* تعداد طرح دوره­ها و طرح­های ارسالی اساتید | | G1O5- توسعه و ارتقای پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی | \* تعداد پروژه­های مبتنی بر پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی در دانشکده | | |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **G2: گسترش برنامه های انگیزشی برای افزایش رضایت و توانمندسازی اساتید، دانشجویان و کارکنان** | |
| **اهداف اختصاصی** | **شاخص­ها** |
| G2O1 - افزایش رضایت اعضای هیئت علمی | \* میزان رضایت اعضای هیئت علمی دانشکده |
| G2O2 - افزایش رضایت کارکنان معاونت آموزشی دانشکده | \* میزان رضایت کارکنان معاونت آموزشی دانشکده |
| G2O3 - افزایش رضایت دانشجویان دانشکده | \* میزان رضایت دانشجویان دانشکده |

## 

|  |  |
| --- | --- |
| G3**:** استفاده کاربردی از روش های نوین و نوآورانه در ارتقای سطح آموزش، پژوهش و سلامت | |
| **اهداف اختصاصی** | **شاخص­ها** |
| G3O1-توسعه زیرساخت‌های لازم برای استفاده از هوش مصنوعی در حوزه های مختلف علوم پزشکی (آموزش، پژوهش و سلامت) | \* تعداد ابزار و نرم افزارهای هوش مصنوعی تهیه شده |
| G3O2-تسهیل و گسترش استفاده از هوش مصنوعی در امر آموزش دانشجویان | \* درصد اساتیدی که از ابزارهای هوش مصنوعی در تدریس خود استفاده می‌کنند.  \* میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌ها و پروژه‌های مرتبط با هوش مصنوعی  \* میزان دسترسی اساتید و دانشجویان به نرم افزارها و سخت افزارهای هوش مصنوعی  \* درصد اساتید آموزش ‌دیده در زمینه کاربرد هوش مصنوعی در آموزش.  \* درصد رضایت اساتید شرکت کننده از کارگاه­ها و دوره­های هوش مصنوعی  \* میزان رضایت دانشجویان از تجربه یادگیری با هوش مصنوعی |
| G3O3-تقویت، تسهیل و گسترش استفاده از هوش مصنوعی در پژوهش | \* تعداد ابزارها و برنامه های هوش مصنوعی شناسایی شده کاربردی و اخلاق محور در پژوهش  \* تعداد دوره های آموزشی برگزار شده و محتواهای آموزشی تهیه شده  \* درصد اساتید بهره مند شده از روش­های مختلف آشنایی با هوش مصنوعی در پژوهش  \* تعداد پژوهش های طراحی شده کاربردی در زمینه استفاده از هوش مصنوعی در زمینه های مختلف پژوهشی (در آموزش و سلامت)  \* تعداد پروژه های محصول محور طراحی شده بر مبنای هوش مصنوعی |

## 

|  |  |
| --- | --- |
| G4**:** ترویج برنامه های فرهنگی و توسعه خدمات دانشجویی | |
| **اهداف اختصاصی** | **شاخص­ها** |
| G4O1-تکمیل و تجهیز امکانات اتاق مشاوره دانشکده جهت ارائه خدمات با کیفیت به دانشجویان | \* تعداد ابزار های تهیه شده |
| G4O2-برگزاری اردوی تفریحی برای دانشجویان جدید الورود در ترم جدید تحصیلی | \* نظر سنجی از دانشجویان درمورد جنبه های مختلف اردو مانند کیفیت فعالیت ها، امکانات موجود و رفتار کارکنان همراه با داشنجویان |
| G4O3-ارتقاء مشارکت در فعالیت های ورزشی دانشکده | \* میزان مشارکت دانشجویان و کارکنان در برنامه‌های ورزشی |

|  |  |
| --- | --- |
| G5**:** نوسازی و ارتقای تسهیلات، امکانات و خدمات رفاهی دانشکده | |
| **اهداف اختصاصی** | **شاخص­ها** |
| G51-اجرای استراتژی ها و فعالیت های مربوط به ارتقای امکانات و خدمات آموزش مجازی | \* میزان بودجه تخصیص‌یافته برای بهسازی خدمات سخت افزاری و تامین اینترنت |
| G5O2-اجرای استراتژی ها و فعالیت های مربوط به ارتقای تجهیزات فیزیکی، محیطی و رفاهی مناسب جهات اساتید و دانشجویان | \* تعداد کلاس های آموزشی مجهز شده جهت اجرای روش های نوین آموزشی  \* تعداد برنامه‌های بهبود خدمات رفاهی |

|  |  |
| --- | --- |
| G6: توسعه همکاری‌های بین‌دانشگاهی و ارتباط مؤثر با مراکز علمی، پژوهشی و درمانی در سطح ملی و بین‌المللی | |
| **اهداف اختصاصی** | **شاخص­ها** |
| G6O1 - گسترش همکاری‌های علمی و پژوهشی با دانشگاه‌های داخلی | \*تعداد تفاهم‌نامه‌های همکاری با سایر دانشگاه‌ها  \*تعداد پروژه‌های پژوهشی مشترک اجراشده |
| G6O2- توسعه همکاری‌های تحقیقاتی با مراکز پژوهشی ملی و بین‌المللی | \*تعداد پروژه‌های تحقیقاتی مشترک با مراکز پژوهشی |
| G6O3 - افزایش مشارکت در کنفرانس‌ها و مجامع علمی بین‌المللی | \*تعداد مقالات ارائه‌شده در کنفرانس‌های بین‌المللی  \*تعداد اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان شرکت‌کننده در کنفرانس‌های بین‌المللی |

|  |  |
| --- | --- |
| G7: ارتقا اموزش مهارت های بالینی (پراتیک) فوریت های پزشکی | |
| **اهداف اختصاصی** | **شاخص­ها** |
| G7O1 - تهیه دستگاه دی سی شوک و مولاژ در پراتیک دانشکده | \*تعداد ابزار تهیه شده |

## سیاست های دانشکده علوم پزشکی

سیاست‌ها بیانیه‌هایی هستند که در سطح کلان سازمان طرح می‌شوند تا چارچوبی برای تصمیمات مدیران فراهم آورند. در یک بیان ساده سیاست‌ها، آن چيزي که بايد انجام و يا انجام نشود را بیان می‌کنند؛ لذا سياست مقررات، دستورالعمل‌ها و اهداف سازمان را تعيين و تجويز مي‌کند. سیاست‌های دانشکده پزشکی برگرفته از سیاست‌های کلان کشور در حوزه سلامت به‌قرار زیر است:

\* بهبود نظام و روش‎های برنامه‎ریزی، نظارت، ارزیابی و ارتقای اثربخشی فعالیت‎ها

\* تمرکز بر افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از امکانات موجود

\* توسعه فعالیت‌های پژوهشی و فناوری

\* انضباط مالی از طریق ایجاد نظام برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی

\* ارزیابی مستمر عملکرد و ترسیم مسیر تعالی

\* فرهنگ‌سازی جو سازمانی مبتنی بر تعالی تعهد، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و وجدان کار همراه با صداقت، امانت، قانون‌گرایی و شفاف‌سازی عملکردها

\* دستیابی به توسعه علوم و فناوری‌های نوین و نافع متناسب با اولویت‌ها و نیازها و مزیت‌های نسبی جامعه

## \* توجه به سرمایه اجتماعی با ایجاد همگرایی، وحدت و همیاری بین کارکنان، مدیران و معاونین.

## 

1. - Mission [↑](#footnote-ref-1)
2. - Vision [↑](#footnote-ref-2)
3. - Value [↑](#footnote-ref-3)
4. - Strengths [↑](#footnote-ref-4)
5. - Weaknesses [↑](#footnote-ref-5)
6. - Opportunities [↑](#footnote-ref-6)
7. - Threats [↑](#footnote-ref-7)
8. - Internal factors [↑](#footnote-ref-8)
9. - External factors [↑](#footnote-ref-9)
10. - Strategy [↑](#footnote-ref-10)