



برنامه راهبردی دانشکده پزشکی

۱۴۰۱-۱۴۰۵





فهرست مطالب

۱.....	سخن ریاست محترم دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مراغه
۲.....	مقدمه
۳.....	معرفی شهرستان مراغه
۸.....	کمیته تدوین برنامه راهبردی دانشکده پزشکی
۹.....	واژه نامه (Terminology):
۱۰.....	مراحل تدوین برنامه راهبردی
۱۱.....	جدول زمانی مراحل تدوین برنامه
۱۱.....	لیست مهمترین ذینفعان داخلی دانشکده پزشکی
۱۲.....	لیست مهمترین ذینفعان بیرونی دانشکده پزشکی
۱۲.....	رسالت (Mission)
۱۳.....	چشم انداز (Vision)
۱۳.....	ارزش ها (Values)
۱۳.....	تحلیل راهبردی محیط
۱۳.....	نقاط قوت (Strengths)
۱۴.....	نقاط ضعف (Weakness)
۱۵.....	فرصت ها
۱۶.....	تهدید ها
۱۹.....	ترسیم موقعیت راهبردی دانشکده پزشکی
۲۳.....	اهداف راهبردی، اهداف کلان و اهداف اختصاصی برنامه راهبردی

سخن ریاست محترم دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مراغه



سلامت یکی از پیش شرط های اصلی نظام های رفاه اجتماعی می باشد؛ به عبارت دیگر وضعیت سلامت خوب از اجزای اصلی رفاه و توسعه یافتگی هر جامعه است. در همه جوامع، رفاه اقتصادی خانواده ها و جمعیت سالم لازمه کاهش فقر، رشد اقتصادی و توسعه پایدار است زیرا سلامت یک ملت به طور گسترده به عنوان عملکرد فیزیکی، روانی و اجتماعی مردم برای مقابله با چالش های زندگی تعریف شده است، که به عنوان یک عامل تعیین کننده مهم در عملکرد اقتصاد ملی می باشد، در حقیقت خرد هر فرهنگی حکم می کند که «سلامت ثروت است». سلامت یک پروسه چند محوری است؛ از یک سو عوامل بسیاری در ایجاد و تداوم آن نقش دارند و حاصل مشارکت تمام دستگاه های اجرایی یک جامعه است و از طرف دیگر، مقوله سلامت تأثیر قابل توجهی بر سایر بخش های جامعه دارد. به همین علت در برنامه های توسعه هزاره سوم سازمان ملل متحد نیز مقوله سلامت، بعنوان یکی از شاخص های اصلی توسعه یافتگی جوامع شمرده می شود. همچنین، برای دستیابی به ارایه خدمات با کیفیت نیاز به وجود یک برنامه جامع و مدون داریم تا بتوانیم مسیر و راه توسعه سلامت شهری مبتنی بر عدالت را فراهم نماییم. در این بین دانشکده پزشکی با تربیت نیروهای متخصص برای تشخیص و درمان بیماریها نقش ویژه ای را ایفا می کند و تدوین برنامه راهبردی خاص این دانشکده، دستیابی به اهداف کلان و اختصاصی را با تکیه بر راهبردهای تعیین شده تسهیل خواهد کرد. بنابراین با توجه به اهمیت طرح عدالت و تعالی نظام سلامت و با عنایت به تاثیرگذاری برنامه ریزی در موفقیت پروژه ها و اقدامات دانشکده، برنامه راهبردی ذیل ارایه شده تا در چارچوب و مسیر مشخص قدم برداریم.

دکتر الهوپردی ارجمند

رئیس دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مراغه

امروزه برنامه ریزی در تمام دنیا یک امر مرسوم قلمداد می شود چرا که این تفکر باعث می شود مسئولان سازمان با صرف وقت بتوانند در باره سازمان خود بیندیشند و ملاحظه نمایند که موضع سازمان چیست و در کجا قرار دارند و در آینده در چه جایگاهی قرار خواهد گرفت، آنگاه در صدد تدوین و اجرای برنامه های جامع بر می آیند تا در یک دوره زمانی معقول از جایی که قرار دارند به هدف والای مورد نظر خود برسند. برعکس با انجام فعالیت های درون سازمانی نامنظم، پراکنده و بدون ساختار رسمی که بطور مستمر و روزمره در محیط سازمان انجام می شوند نمی توان بدرستی تعیین کرد که در کجا هستیم و مقصود ما چیست. اگر بپذیریم که وظیفه اصلی مدیریت، حرکت دادن سازمان از وضع موجود به سوی وضع مطلوب است لازم است برای سازمان برنامه مدونی تدوین شود. بی شک بدون داشتن برنامه شفاف، آینده نگر و بدون اطلاع از نقاط قوت و ضعف سیستم خود و بدون توجه به فرصت و تهدید هایی که از بیرون سازمان ما را تحت الشعاع قرار می دهد موفق به ترسیم راهی روشن در اعمال مدیریت مناسب و فراگیر نخواهیم شد.

برنامه ریزی راهبردی، یکی از موضوعات اساسی و کاربردی برای هر سازمان رو به توسعه ای می باشد. بخصوص در سازمان هایی که محیط کاری آن ها دستخوش تغییرات مهمی می باشند، اصل تغییر بعنوان یک نیاز اساسی با مجموعه ای از گزینه های مختلف و مستمری مواجه است که بایستی از بین آنها بهترین و کارآمد ترین را انتخاب کند.

بنابراین، براساس شواهد تجربی تمام تغییرات و یا تصمیمات اتخاذ شده مناسب و مطلوب نمی باشند و تصمیمات اتخاذ شده در هر سازمانی بایستی منعکس کننده جهتی باشند که موفقیت سازمان را در آینده تضمین کرده و یا حداقل بقاء آن را باعث شود. در واقع یکی از الزامات یک مدیریت کارآمد و مطلوب، بحث توانایی آن در برنامه ریزی می باشد و برنامه ریزی راهبردی یکی از مسئولیت های اساسی مدیریت ارشد هر سازمان می باشد.

بطور کلی برنامه ریزی راهبردی در جهت پاسخ دادن به مسئله بسیار اساسی هر سازمان یعنی تبیین حرکت کلی سازمان در سالهای آینده، تلاش می کند که این مهم به واسطه ی تدوین دورنما و رسالت انجام شود. مطالعات و تحقیقات علوم مدیریتی نشان داده است که برنامه ریزی راهبردی می تواند به سازمان کمک کند تا به اهداف ذیل دست یابد:

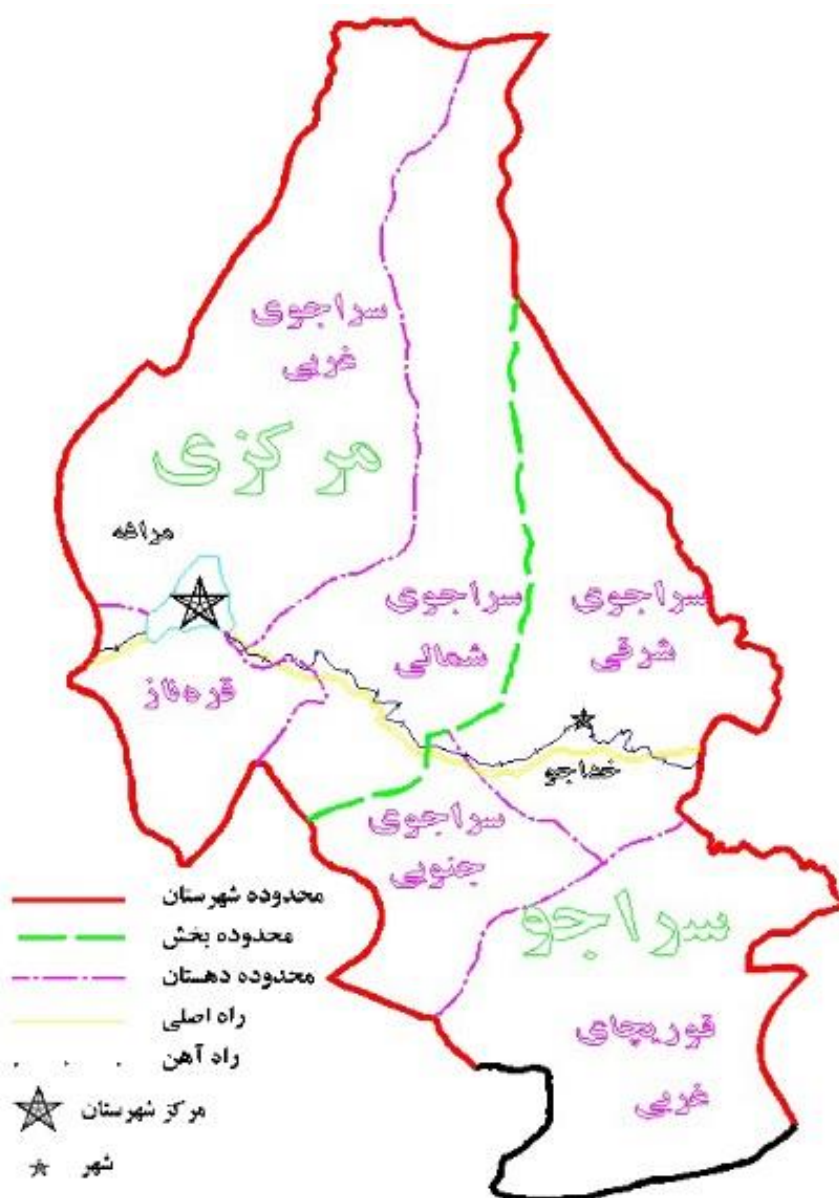
- ۱- جهت گیری آینده را مشخص نماید.
- ۲- به روش راهبردی بیندیشد و استراتژیهای مورد نیاز را تدوین نماید.
- ۳- اولویت ها را مشخص نماید.
- ۴- تصمیم های امروز را در پرتو پیامدهای آینده آنها اتخاذ نماید.
- ۵- پایه ای منطقی و قابل دفاع برای تصمیم گیری برقرار سازد.
- ۶- در زمینه های تحت کنترل سازمان حداکثر بصیرت را اعمال نماید.
- ۷- با توجه به تمامی سطوح تصمیم گیری نماید.
- ۸- مسایل سازمانی را بهبود بخشد.

۹- با اوضاع و احوالی که به سرعت دستخوش تغییر می شوند به روش کارساز برخورد کند.

شکی نیست برنامه ریزی راهبردی به اعضای هیات علمی، دانشجویان، مدیران و کارشناسان دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مراغه دیدگاه آینده نگر خواهد داد و چشم انداز روشنی فرا روی آنها ایجاد نموده تا بتوانند خدمات آموزشی و پژوهشی، فرهنگی و دانشجویی را با بالاترین کیفیت به دانشجویان ارائه داده و دانش آموختگان رشته پزشکی متعهد، متخصص، و معتقد به اخلاق حرفه ای را تربیت نماید که بی شک منجر به ارائه خدمات با بالاترین سطح کیفیت به مردم شریف کشورمان ایران خواهد شد.

معرفی شهرستان مراغه

شهرستان مراغه با وسعتی معادل ۲۱۸۵۶۵ کیلومتر مربع محدود های معادل ۴/۸ درصد از مساحت استان را در بر گرفته است. این شهرستان از سمت شمال با شهرستان تبریز، از شمال شرق با شهرستان بستان آباد، از شرق با شهرستان هشترود، از جنوب با استان آذربایجان غربی و شهرستان ملکان، از جنوب شرق با شهرستان چاراویماق، از غرب با شهرستان بناب و از شمال غرب با شهرستان اسکو و عجبشیر همجوار است براساس آخرین تقسیمات کشوری دارای دو بخش (مرکزی و سراجو)، ۶ دهستان و ۲ نقطه شهری به نام های مراغه و خراجو و ۱۷۷ آبادی دارای سکنه می باشد.



این شهرستان از دو قسمت مجزا تشکیل شده است. بخش شمالی که شامل دامنه‌های جنوبی ارتفاعات سهند است، به صورت کوهستانی و ناهموار بوده و بخش مرکزی و جنوبی شهرستان، به صورت دشت و جلگه است. توده کوهستانی سهند از مهم‌ترین عوارض توپوگرافیک شهرستان محسوب می‌شود که دامنه‌های جنوبی این کوهستان پیکربندی بخش عمده‌ای از شهرستان را تشکیل می‌دهد. شیب عمومی زمین در این شهرستان از شمال به جنوب است و سه رودخانه لیلان‌چای، مردق‌چای، صوفی‌چای از رودخانه‌های مهم تأمین‌کننده آب کشاورزی شهرستان هستند. شهرستان مراغه از لحاظ وضع آب و هوا معتدل (متمایل به سردی) و نسبتاً مرطوب است و هوای قسمت‌های جلگه و کنار دریاچه گرمسیر

و در قسمت‌های کوهستانی معتدل است. هوای بخش سراجو به‌طور کلی معتدل و در سایر بخش‌ها در قسمتی سرد و در قسمتی معتدل است. بر اساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن در سال ۱۳۹۵ جمعیت ۲۶۲۶۰۴ نفری شهرستان مراغه با متوسط نرخ رشد ۱/۰۱ درصد به تعداد نفر ۲۶۶۴۶۸ در سال ۱۴۰۰ رسیده که ۶/۷۲ درصد جمعیت استان را شامل می‌شود.

از ۱۳۳ سد کوچک در حال بهره برداری استان، ۳ سد کوچک با میزان آب قابل تنظیم ۱/۱۵ میلیون مترمکعب معادل ۰/۷ درصد از کل آب قابل تنظیم سدهای در حال بهره برداری استان، در شهرستان مراغه قرار داشته است. مساحت اراضی پایاب این سدها معادل ۴۰۰ هکتار می‌باشد. همچنین یک سد بزرگ با میزان آب قابل تنظیم ۱۲۳/۴ میلیون مترمکعب و مساحت اراضی پایاب این سدها معادل ۱۲۲۰۰ هکتار می‌باشد و دو سد بزرگ در دست مطالعه در این شهرستان وجود دارد.

بر اساس اطلاعات اخذ شده از سازمان صنایع و معادن، ۲۵۱۵ واحد صنعتی در سطح شهرستان مراغه تا سال ۱۴۰۰ فعالیت داشته‌اند. در این شهرستان از ۴۴ معدن شناسایی شده استان، ۲۷ معدن فعال بوده است و ۸۱۰ نفر در آن مشغول به کار بوده‌اند. این شهرستان فاقد هر گونه جنگل یا ذخیره گاه طبیعی بوده در حالی که مساحت مراتع این شهرستان برابر ۹۷۵۷۹ هکتار می‌باشد که ۳/۹۵ درصد از مراتع استان را شامل می‌باشد. سهم مراتع از کل مساحت شهرستان برابر ۴۴/۶۵ درصد می‌باشد.

در سال ۱۴۰۰ طول کل راه‌های شهرستان مراغه برابر ۶۴۴/۷۰ کیلومتر معادل ۴/۵۹ درصد از کل راه‌های استان بوده است. همچنین طول بزرگراه‌ها و راه‌های اصلی به ترتیب ۸/۹ و ۴۴/۶ کیلومتر بوده است. بر اساس اطلاعات بنیاد مسکن استان تا سال ۱۴۰۰ در ۵۰ روستای شهرستان مراغه طرح هادی به اجرا درآمده است. تعداد مدارس پیش دبستانی ۱۷۵ و تعداد سایر مدارس نیز ۴۰۱ مورد تا سال ۱۴۰۰ بوده است.



مقبره آق‌الار



رصدخانه



آرامگاه اوحدی



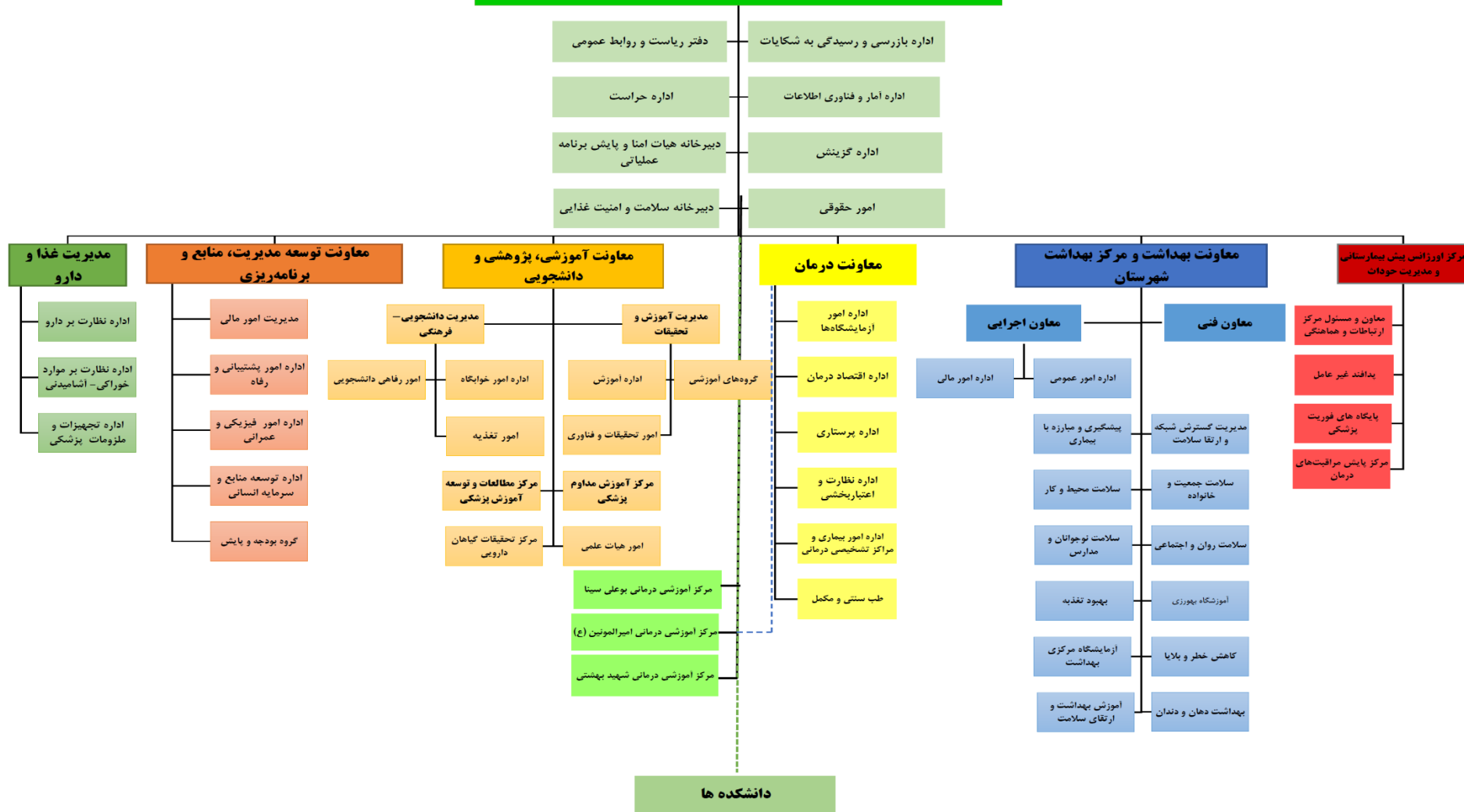
موزه تخصصی ایلخانی

تاریخچه و معرفی دانشکده پزشکی

دانشکده علوم پزشکی مراغه دانشکده‌ای زیر نظر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی واقع در شهر مراغه می‌باشد. این دانشکده در سال ۱۳۹۱ با ارتقا دانشکده پرستاری و مامایی مراغه تأسیس شد و مسئول ارائه خدمات بهداشتی درمانی به جمعیتی بیش از ۲۵۰ هزار نفر در شهرستان مراغه در جنوب استان آذربایجان شرقی است. دانشکده پرستاری و مامایی مراغه بر اساس مصوبه سی و هفتمین نشست شورای گسترش دانشگاه های علوم پزشکی در سال ۱۳۶۹ تأسیس گردید و در سال ۱۳۸۶ به محل کنونی که شامل فضایی به مساحت ۱۰۰ هکتار و زیر بنایی بیش از ۸۰۰۰ متر مربع می باشد انتقال یافت. این دانشکده در سال ۱۳۹۱ از دانشگاه علوم پزشکی تبریز منفک شد و به دانشکده علوم پزشکی مراغه ارتقا یافت. این دانشکده به عنوان جزئی از نظام سلامت ملی دارای معاونت آموزشی، تحقیقات و فناوری، دانشجویی و فرهنگی، معاونت بهداشت و مرکز بهداشت شهرستان، معاونت درمان، معاونت توسعه مدیریت، منابع و برنامه ریزی، مدیریت غذا و دارو و مرکز اورژانس پیش بیمارستانی و مدیریت حوادث می باشد. حوزه درمان این دانشکده دارای ۳۷۲ تخت بستری، سه بیمارستان جنرال و دارای بخش های تخصصی و فوق تخصصی (NICU- نوزادان) و کلینیک تخصصی خواجه نصیر با امکانات و تجهیزات سرمایه ای (سی تی اسکن اسپیرال و MRI) می باشد. به لحاظ آموزشی، در حال حاضر دانشکده علوم پزشکی مراغه با ۱۲ رشته آموزشی در مقاطع مختلف کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری حرفه ای پزشکی (پزشکی عمومی، بیوتکنولوژی پزشکی، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، پرستاری، مامایی، علوم تغذیه، علوم و صنایع غذایی، بهداشت عمومی، مهندسی بهداشت محیط، اتاق عمل، فوریت های پیش بیمارستانی و علوم آزمایشگاهی)، ۵۳ نفر عضو هیات علمی و ۳ بیمارستان آموزشی با فضای آموزشی استاندارد، وظیفه تعلیم و تربیت حدود ۱۱۰۰ دانشجو را بر عهده دارد. حوزه بهداشت دارای ۱۷ مرکز خدمات جامع سلامت شهری و روستایی و ۷۲ خانه بهداشت، ۱۹ پایگاه بهداشت شهری و آزمایشگاه مرکزی می باشد.

دانشکده پزشکی ذیل دانشکده علوم پزشکی مراغه در سال ۱۴۰۱ با جذب تعداد ۲۰ دانشجو در ۲ گروه آموزشی علوم پایه و بالینی با تعداد ۱۲ نفر هیات علمی و ۵ نفر کادر آموزشی افتتاح و شروع بکار کرد.

ریاست دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مراغه



نمودار سازمانی دانشکده علوم پزشکی مراغه (تا تصویب نهایی چارت دانشکده کادر تامین شده در قالب چارت سازمانی کلی دانشکده علوم پزشکی مراغه فعالیت دارند)

کمیته تدوین برنامه راهبردی دانشکده پزشکی

کمیته تدوین برنامه راهبردی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مراغه متشکل از ۲۰ نفر عضو به عنوان نمایندگان ذی نفعان دانشکده تشکیل شده است که اعضاء آن با لحاظ توانمندی های لازم و اصول جامعیت و مشارکت تعیین شدند و با دستور ریاست دانشکده و برنامه زمان بندی مبتنی بر طرح عدالت و تعالی در نظام سلامت، شروع به کار نمودند. وظیفه کمیته تدوین برنامه، تشکیل جلسات منظم، همگام با مراحل انجام برنامه ریزی راهبردی در هر مرحله و بررسی های کارشناسانه بر مبنای همه شواهد موجود می باشد.

اعضای کمیته تدوین برنامه راهبردی دانشکده پزشکی		
ردیف	اعضاء	سمت
۱	دکتر الهوردی ارجمند	رئیس دانشکده علوم پزشکی مراغه
۲	دکتر عباس بهروزی	رئیس دفتر و مدیر روابط عمومی دانشکده
۳	دکتر ادريس حسن پور	مشاور اجرایی رئیس دانشکده
۴	مهندس ایوب پوررستم	معاون توسعه مدیریت، منابع و برنامه ریزی
۵	دکتر پریسا خاطرنشانیان	دبیر هیات امناء
۶	دکتر ابراهیم علی افسری	معاون آموزشی، پژوهشی و دانشجویی دانشکده
۷	دکتر الهه حق گشایی	معاون بهداشتی و رئیس مرکز بهداشت شهرستان
۸	دکتر جلیل اعتمادی	معاون درمان دانشکده
۹	دکتر احمد مجتهدی	مدیر غذا و دارو دانشکده
۱۰	آقای مهدی اسدی	مدیر حراست
۱۱	دکتر رقیه رستمی	رئیس اداره بازرسی و پاسخگویی به شکایات مردمی دانشکده
۱۲	مهندس حبیب جعفری	رئیس اداره آمار و فناوری اطلاعات دانشکده
۱۳	دکتر علی چنگیزی	رئیس اداره اورژانس پیش بیمارستانی و مدیریت حوادث دانشکده
۱۴	دکتر علی سلیمانی اسلامی	مدیر آموزش و تحقیقات دانشکده
۱۵	دکتر صدیقه صلواتی	عضو هیات علمی، مسئول امور سمن ها و خیرین سلامت، دبیر کارگروه تخصصی سلامت و امنیت غذایی، دبیر برنامه شهر سالم مراغه
۱۶	مهندس یعقوب کریمی	کارشناس امور حقوقی
۱۷	دکتر اصغر تنومند	مدیر گروه پیش بالینی دانشکده پزشکی
۱۸	بهزاد موسی زاده	مدیر دانشجویی فرهنگی دانشکده علوم پزشکی
۱۹	دکتر الهه نادرعلی	مدیر EDO دانشکده پزشکی
۲۰	خانم رباع الدین نجد	کارشناس آموزش

واژه نامه (Terminology):

✚ **رسالت (Mission):** مشخص کننده فلسفه وجودی سازمان بوده و شامل اهداف، وظایف اصلی، ویژگی ها و ارزش های حاکم بر آن سازمان می باشد.

✚ **چشم انداز (Vision):** شرایط وقوع و تحقق رسالت سازمانی را به نمایش گذاشته و آرزو و آمالی که سازمان می خواهد در آینده به آن برسد را به تصویر می کشد. باعث ایجاد انگیزش در مجموعه و دریافت کنندگان خدمات می گردد.

✚ **ارزشها (Value):** مجموعه قوانین ثابت و غیر متغیری است که کل استراتژی ها بر مبنای آنها شکل گرفته و در تمام طول زمان اجرا، با تکیه و نگاه بر آنها استراتژی ها به اجرا گذاشته می شوند.

✚ **نقاط قوت (Strength):** مجموعه منابع و توانمندی هایی داخل سازمانی است که سازمان را در جهت نیل به اهداف خود یاری می نماید.

✚ **نقاط ضعف (Weaknesses):** مجموعه ای از عوامل داخل سازمانی می باشد که مانع از تحقق اهداف سازمان می گردند.

✚ **فرصت ها (Opportunities):** مجموعه ای از امکانات بالقوه خارج از سازمان که در صورت بهره گیری از آنها توانمندی های سازمان افزایش خواهد یافت.

✚ **تهدیدها (Threats):** مجموعه ای از عوامل موثر و مداخله گر خارج از سازمان که مانع از اجرای برنامه ها و تحقق اهداف سازمان می گردند.

✚ **عوامل داخلی (SW):** مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان را عوامل داخلی گویند.

✚ **عوامل خارجی (OT):** مجموعه فرصت ها و تهدیدهای سازمان را عوامل خارجی می گویند.

✚ **استراتژی (Strategy):** مجموعه ای از راه ها که باعث رساندن سازمان به اهداف از پیش تعیین شده می شوند.

✚ **استراتژی های SO:** استراتژی هایی که با استفاده از نقاط قوت در جهت بهره گیری از فرصت ها تدوین می شوند.

✚ **استراتژی های ST:** استراتژی هایی که با بهره گیری از نقاط قوت باعث کنترل تهدیدها و یا تبدیل آنها به فرصت می شوند.

✚ **استراتژی های WO:** استراتژی هایی که جهت استفاده از فرصت ها، و رفع کمبود ها تدوین می شوند.

🚩 **استراتژی های WT:** استراتژی هایی که با جبران نقاط ضعف سازمان را در برابر تهدیدها حفظ کرده و توانمندی های سازمان را جهت کنترل و یا تبدیل تهدید به فرصت افزایش می دهند.

مراحل تدوین برنامه راهبردی

- ارزیابی میزان آمادگی دانشکده برای تدوین برنامه راهبردی
- تشکیل کمیته برنامه ریزی راهبردی در دانشکده پزشکی
- برنامه ریزی برای تدوین برنامه راهبردی دانشکده پزشکی
- شناسایی ذینفعان داخلی و خارجی دانشکده پزشکی
- تهیه پیش نویس بیانیه رسالت ، دورنما و ارزشها برای دانشکده پزشکی
- ارزیابی وضعیت داخلی و خارجی دانشکده پزشکی (تحلیل SWOT)
- اولویت بندی و جمع بندی نقاط ضعف ، قوت ، تهدیدها و فرصتها
- نهایی کردن کردن بیانیه رسالت ، دورنما و ارزشها برای دانشکده پزشکی
- ترسیم ماتریس ارزیابی داخلی و خارجی
- تدوین استراتژی ها براساس نتایج ارزیابی داخلی و خارجی
- ترسیم موقعیت راهبردی دانشکده پزشکی
- نهایی کردن استراتژی ها و راهبردهای کلان دانشکده پزشکی
- تدوین اهداف کلی بر اساس استراتژی های و راهبردهای کلان
- تدوین اهداف اختصاصی بر اساس اهداف کلان
- تدوین استراتژی های اجرایی برای اهداف اختصاصی
- تدوین برنامه عملیاتی (Action Plan) برای دانشکده پزشکی

جدول زمانی مراحل تدوین برنامه

ردیف	شرح هر یک از فعالیت های اجرایی طرح به تفکیک	طول مدت (هفته)	زمان اجرا (هفته)									
			۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	برنامه ریزی برای برنامه	۱										
۲	تدوین رسالت، دورنما و ارزشها	۱										
۳	تحلیل محیط داخلی و خارجی	۴										
۴	تدوین اهداف و استراتژی ها	۳										
۵	تدوین برنامه عملیاتی	۲										
۶	نهایی سازی و ابلاغ برنامه	۱										

لیست مهمترین ذینفعان داخلی دانشکده پزشکی

ردیف	ذینفعان
۱	هیات رئیسه دانشکده علوم پزشکی مراغه
۲	مدیران دانشکده علوم پزشکی و دانشکده پزشکی
۳	پزشکان
۴	اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی
۵	کارکنان (بالینی، پاراکلینیکی - اداری و مالی، خدماتی و ...)
۶	دانشجویان پزشکی

لیست مهمترین ذینفعان بیرونی دانشکده پزشکی

ردیف	ذینفعان
۱	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
۲	سازمان مدیریت و برنامه ریزی
۳	جمعیت تحت پوشش، مراجعین و بیماران
۴	سازمانهای بیمه گر دولتی و خصوصی
۵	نظام پزشکی
۶	نظام پرستاری
۷	نمایندگان بیمه ها
۸	نمایندگان شرکت های دارویی و تجهیزات پزشکی
۹	هیات امنا
۱۰	سازمان های مردم نهاد
۱۱	خیرین حوزه سلامت
۱۲	سازمان های عضو کارگروه تخصصی سلامت و امنیت غذایی

رسالت (Mission)

دانشکده پزشکی دانشکده علوم پزشکی مراغه با بهره گیری از اعضای هیات علمی توانمند، متخصصان و کارکنان مجرب سعی در آموزش و تربیت پزشکانی کارآمد، خلاق، متعهد و پایبند به اصول اخلاق حرفه ای و بالینی در راستای پاسخگویی به نیازهای جامعه دارد. دانشکده پزشکی در تلاش است تا وظایف آموزشی، پژوهشی و فناورانه خود را با تاکید بر اصول حکمرانی خوب برای سلامت و توجه به تعیین کننده های اجتماعی سلامت، در راستای اعتلای اعضای هیات علمی و دانشجویان پزشکی به انجام رساند تا نقش ویژه ای در حفظ و ارتقای سلامت جامعه ایفا نماید.

چشم انداز (Vision)

دانشکده پزشکی دانشکده علوم پزشکی مراغه بر آن است تا با بهره‌گیری از پژوهش‌های کاربردی و فن آوری های نوین آموزشی و در همکاری با سایر دانشگاه‌ها به عنوان یکی از ده دانشکده پزشکی مطرح در سطح کشور باشد.

ارزش ها (Values)

- ✓ پابندی به شئون اسلامی و اخلاقی
- ✓ حفظ و احترام به کرامت انسانی
- ✓ رعایت اصول عدالت آموزشی
- ✓ پابندی به اصول عدالت در سلامت در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و فناورانه
- ✓ تمرکز بر ارتقای رضایت کارکنان، اعضای هیات علمی و دانشجویان
- ✓ تعامل اثربخش در بین کارکنان، اعضای هیات علمی و دانشجویان و توسعه کار تیمی
- ✓ اخلاق مداری و قانون مداری
- ✓ تاکید بر نوآوری و تمایز در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و فناورانه

تحلیل راهبردی محیط

برای تحلیل راهبردی محیط و انجام دقیق کار در این مرحله طبق دستورالعمل ها و منابع علمی در دسترس، یک جلسه توجیهی برای اعضای کمیته تدوین طراحی و اجرا گردید. در این جلسه، برنامه ریزی راهبردی و مستند بیانیه رسالت و دورنما مرور و کلیاتی درباره تحلیل راهبردی محیط و موضوع های راهبردی، فرصت ها، تهدیدها و ضعف ها و قوت‌ها ارائه شد. سپس با توجه به مقررات بارش افکار فرصت ها، تهدیدها و ضعف ها و قوت های دانشکده پزشکی توسط اعضای کمیته بیان گردید.

نقاط قوت (Strengths)

۱. وجود خیرین سلامت علاقه مند و فعال
۲. وجود مراکز ارائه خدمات بهداشتی و درمانی کافی
۳. وجود تفکر مبتنی بر شواهد در سطح مدیریت ارشد دانشکده
۴. وجود بخشهای تخصصی و فوق تخصصی و تشخیصی در منطقه
۵. وجود نیروهای متعهد و متخصص و فوق تخصص در دانشکده پزشکی

۶. مدیریت مشارکتی با نگرش مثبت مدیران در جهت ارتقاء دانشکده پزشکی
۷. امکان نظارت مناسب به دلیل کوچک بودن حیطه های نظارتی
۸. فضای دوستانه مسئولین با کارکنان و دانشجویان
۹. وجود فضای مناسب جهت تاسیس فضای های زیر بنایی
۱۰. وجود رئیس دانشکده با مقبولیت بالا و تعامل با دانشگاه قطب و وزارت و ارگان های برون بخشی
۱۱. امکان جذب مستقیم نیروهای متخصص از وزارت
۱۲. مشارکت فعال و همراهی موثر اکثر همکاران در پیشبرد و ارتقای برنامه های فناوری اطلاعات
۱۳. اخذ گواهینامه مهارت های ICDL توسط تمام کارکنان دانشکده پزشکی
۱۴. وجود فضای مناسب آزمایشگاهی و پراتیک و تجهیزات به روز در آموزش دانشجویان
۱۵. حمایت و عزم مدیران دانشکده پزشکی نسبت به توسعه آموزش، پژوهش، بهداشت و درمان
۱۶. وجود پتانسیل بالقوه در اعضای هیات علمی و پژوهشگران در اجرای طرح های علمی و تولید مقالات علمی
۱۷. بهره مندی از حمایت معاونت های دانشکده علوم پزشکی برای توسعه همه جانبه دانشکده پزشکی
۱۸. وجود تعداد متنوع از سمینارهای فعال در حوزه سلامت که می توانند دانشکده پزشکی را در دستیابی به اهدافش یاری کنند
۱۹. قابلیت انجام مطالعات کاربردی تحقیقات در نظام شبکه و پیاده سازی پزشکی مبتنی بر جامعه
۲۰. استقرار پرونده الکترونیک و سامانه های سطح یک در نظام شبکه
۲۱. وجود سطح بندی نظام خدمات بهداشتی
۲۲. اجرای برنامه های پزشک خانواده شهری و روستایی
۲۳. ثبت تمامی خدمات ارائه شده و وقایع اتفاق افتاده در سامانه یکپارچه بهداشت
۲۴. پشتیبانی و حمایت از طرح های توسعه ای دانشکده توسط ریاست دانشکده
۲۵. ارائه خدمات درمانی و تشخیصی سرپایی در بخش دولتی همپای بخش خصوصی (از نظر تعداد مراجعین و نوع آزمایشات)
۲۶. پذیرش بیماران شهرستان های همجوار به علت وجود بخش های تخصصی و فوق تخصصی (آنژیوگرافی، MICU، NICU)
۲۷. وجود پرستاران و کادر مجرب در بیمارستانها

نقاط ضعف (Weakness)

۱. کمبود زیرساخت های فیزیکی
۲. وجود پروژه های عمرانی نیمه تمام
۳. استاندارد نبودن فضاهای فیزیکی
۴. عدم تناسب نیازهای دانشکده با اعتبارات مصوب
۵. ضعف در مدیریت مبتنی بر شواهد
۶. ضعف در همکاری و هماهنگی های برون بخشی و درون بخشی
۷. خلل در هوشمندسازی فرآیندهای آموزشی و پژوهشی
۸. کمبود کارگاه های توانمندسازی در حوزه آموزش، تحقیقات و فناوری
۹. بودجه و منابع مالی محدود
۱۰. عدم تخصیص اعتبارات و منابع مالی لازم از وزارت بهداشت جهت اجرای برنامه های تدوین شده
۱۱. ضعف در جلب مشارکتهای برون بخشی

۱۲. نبود یکپارچگی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و در نتیجه توزیع نامناسب نیروی انسانی
۱۳. منابع ناکافی برای تعمیر و نگهداری و بهبود استاندارد فضاهای فیزیکی و تامین تجهیزات لازم
۱۴. تجهیزات پزشکی مستهلک در مراکز درمانی
۱۵. کمبود نیروی متخصص رادیولوژی، طب اورژانس و بیهوشی نسبت به نیاز اعلام شده دانشکده
۱۶. عدم امکان راه اندازی بخش سوختگی طبق سند نقشه راه ۱۴۰۱
۱۷. کمبود نیروی گروه پرستاری در بخش های بیمارستان

فرصت ها

۱. وجود برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش پزشکی
۲. استقرار برنامه رابطین سلامت
۳. الزام اجرای برنامه پزشک خانواده روستایی
۴. امکان استفاده از کمک خیرین با حمایت مسئولین شهری برای بهبود و توسعه فضاهای فیزیکی دانشکده
۵. امکان برون سپاری و عقد قرارداد همکاری با بخش خصوصی
۶. امکان دسترسی و استفاده از تجارب مدیریتی و فنی کارشناسان حوزه ICT دانشگاه ع پ تبریز
۷. امکان توسعه فضاهای درمانی براساس سطح بندی تخت های بیمارستانی
۸. وجود شرکت ها و موسسات متعدد و معتبر جهت خرید ملزومات و تجهیزات ضروری / تعمیر، سرویس و پشتیبانی
۹. موقعیت مناسب جغرافیایی و جمعیتی شهرستان در جهت الحاق شبکه های بهداشت و درمان شهرستان های همجوار و ارتقاء دانشکده به دانشگاه که کمک کننده به توسعه دانشکده پزشکی خواهد بود
۱۰. امکان استفاده از تجربیات دانشگاههای پیشرو در زمینه استقرار و اصلاح فرآیندهای دانشکده پزشکی
۱۱. امکان برگزاری همایش های کشوری در تمام حوزه ها جهت شناسایی پتانسیل های شهرستان
۱۲. سیاست های حمایتی وزارت خانه در زمینه رفاه دانشجویان
۱۳. وجود تفاهم نامه های همکاری با دانشگاه های مادر برای همکاری در تمام امور
۱۴. حمایت و تعهد مسئولین شهری نسبت به حل مشکلات دانشکده پزشکی
۱۵. وجود پتانسیل مناسب منطقه ای مخصوصاً از نظر منابع غنی گیاهان دارویی در جهت اجرای طرح های کاربردی در حوزه درمان و صنعت و توسعه اقتصاد دانش بنیان
۱۶. قوانین و دستورالعمل های حمایتی از پژوهش ها و تحقیقات فناورانه
۱۷. عزم ملی جهت رشد پژوهش و تحقیقات و تولیدات پژوهشی فناورانه
۱۸. وجود دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی در سطح شهرستان و امکان تعامل و همکاری های پژوهشی با آنها
۱۹. تعامل مناسب با حوزه سمنهای فرمانداری شهرستان ویژه مراغه
۲۰. امکان استفاده از ظرفیت های علمی و پژوهشی مراجع علمی و رسانه ها در پیشبرد اهداف سلامت
۲۱. ارائه خدمات تشخیصی و درمانی تخصصی و فوق تخصصی توسط بخش خصوصی در سطح شهرستان
۲۲. مشارکت خیرین سلامت در ارائه خدمات سلامت
۲۳. همکاری بخش خصوصی و سرمایه گذار جهت تداوم ارائه خدمت در بیمارستان ها
۲۴. وجود مراکز home care در سطح شهرستان
۲۵. همکاری بین بخشی سازمان ها و نهادها جهت دستیابی به اهداف سلامت

تهدید ها

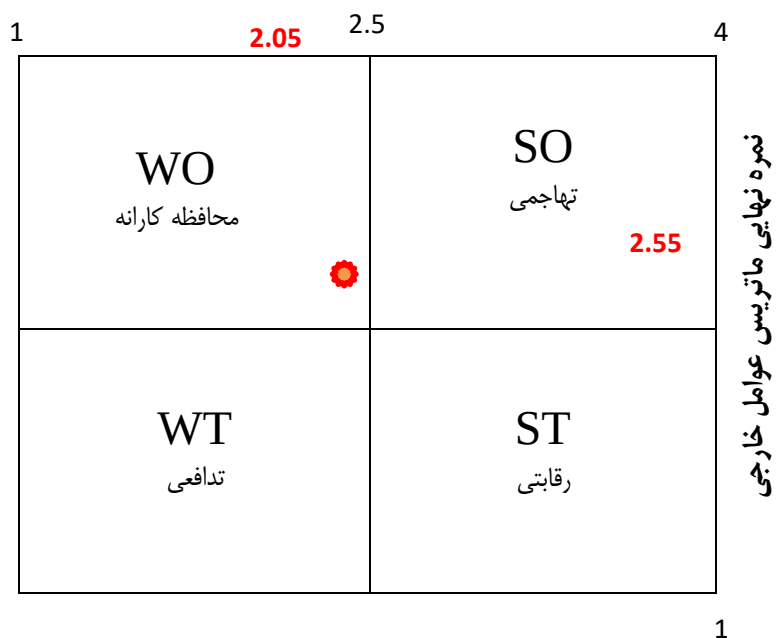
۱. پایین بودن سطح سواد سلامت مردم
۲. عدم تخصیص ردیف کافی برای جذب اعضای هیئت علمی توسط وزارتخانه
۳. عدم شفافیت در میزان اعتبارات و هزینه کرد آنها از سوی وزارت
۴. روند نزولی انگیزه اشتغال پزشکان در داخل کشور و افزایش مهاجرت ایشان
۵. عدم وجود جاذبه اقتصادی و مالی جهت جذب اعضای هیئت علمی بالینی
۶. عدم وجود سیستم های نظارتی مناسب برای اجرای قوانین
۷. عدم تعامل کافی سازمان های بیمه گر
۸. عدم وجود مجوز جهت جذب نیروهای رسمی و متخصص
۹. عدم وجود قوانین مشترک بین ادارات و سازمان ها
۱۰. عدم همکاری و هماهنگی همچنین موازی کاری برخی واحدها ، ادارات و مؤسسات با دانشکده
۱۱. نبود مجوز جذب و استخدام رسمی کارشناس آمار و فناوری اطلاعات
۱۲. عدم حمایت مالی کافی از دانشگاه های نوپا جهت ایجاد زیرساخت و اختصاص تجهیزات فنی
۱۳. وجود بازار نامطمئن و رقابت ناصحیح در بین تامین کنندگان ملزومات و تجهیزات مورد نیاز
۱۴. ناکافی بودن منابع تخصیصی از سوی وزارت محترم متبوع و سازمان برنامه و بودجه
۱۵. عدم وجود مجوز استخدامی جهت بکارگیری نیروی انسانی مورد نیاز دانشکده پزشکی
۱۶. عدم تناسب افزایش اعتبارات با رشد هزینه ها
۱۷. نبود هیأت امنای مستقل دانشکده علوم پزشکی که بر تصمیم گیری و تصمیم سازی در دانشکده پزشکی نیز تاثیرگذار است.
۱۸. ضعف نظام مالی و کمبود منابع مالی جهت توسعه پژوهشهای مرتبط با رشته پزشکی
۱۹. تاخیر در صدور آئین نامه ها و بخشنامه ها از طرف وزارت متبوع
۲۰. ناهماهنگی و عدم ثبات سیاستهای کشوری
۲۱. شرایط نامناسب اقتصادی برای برگزاری همایشها و سمینارهای ملی و بین المللی
۲۲. نگاه درمان محوری به جای سلامت محوری که آموزش پزشکی مبتنی بر جامعه را دچار اخلال می کند
۲۳. روند رو به رشد جمعیت سالمندی و تغییر الگوی جمعیت
۲۴. حذف ارز دولتی و کمبود و گرانی تجهیزات پزشکی و لوازم مصرفی
۲۵. کمبود نیروی متخصص و فوق تخصص به دلیل اجرای برخی سیاست های کشوری

جدول ۱: ماتریس ارزیابی عوامل داخلی دانشکده پزشکی			
عوامل داخلی (ماتریس داخلی)	ضریب	رتبه	نمره نهایی
نقاط قوت			
وجود تفکر مبتنی بر شواهد و تعهد در سطح مدیریت ارشد دانشکده به برنامه‌ریزی	2.70	4	10.80
وجود بخشهای تخصصی، فوق تخصصی و تشخیصی و خدمات دارویی در دانشکده	4.00	4	16.00
مدیریت مشارکتی با نگرش مثبت مدیران در جهت ارتقاء دانشکده	5.70	3	17.10
وجود استقلال اداری و مالی دانشکده	3.80	4	15.20
حمایت مدیران دانشکده نسبت به توسعه آموزش، پژوهش، غذا و دارو و بهداشت و درمان	3.80	3	11.40
وجود پتانسیل بالقوه در اعضای هیات علمی و پژوهشگران در اجرای طرح های علمی و تولید مقالات علمی	4.90	3	14.70
گواهی بین المللی شهر سالم مراغه	4.00	4	16.00
حمایت معاونت غذا و دارو در تعامل با سلامت و امنیت غذایی شهرستان	3.20	3	9.60
وجود تعداد متنوع از سمن‌های فعال در حوزه سلامت	5.20	3	15.60
وجود مرکز رشد فناوری سلامت و حمایت مدیران از کارآفرینی و خدمات دانش بنیان	4.00	3	12.00
جمع	-	-	138.40
نقاط ضعف			
کمبود و استاندارد نبودن زیرساخت های فیزیکی	6.00	1	6.00
برنامه محور نبودن دانشکده	5.10	1	5.10
کمبود نیروی انسانی و اعضای هیات علمی در دانشکده	6.50	2	13.00
ضعف در همکاری برون بخشی و درون بخشی	4.20	2	8.40
عدم شفافیت در میزان اعتبارات و هزینه کرد آنها	3.40	1	3.40
ضعف در مدیریت بهینه منابع (انسانی، فیزیکی، مالی و تجهیزات) در دانشکده	5.90	2	11.80
نبود تصمیم گیری مبتنی بر شواهد	5.00	1	5.00
متناسب نبودن زیرساخت های آموزشی، درمانی، بهداشتی با ماموریت های سازمان	4.40	2	8.80
عدم شفافیت قوانین و مقررات و اجرای صحیح آن	4.40	2	8.80
خلل در هوشمندسازی فرآیندهای آموزشی و پژوهشی	4.80	1	4.80
جمع	-	-	75.10
جمع	= 100Σ		213.50

جدول ۲: ماتریس ارزیابی عوامل خارجی دانشکده پزشکی			
عوامل خارجی (ماتریس خارجی)	ضریب	رتبه	نمره نهایی
فرصت‌ها			
وجود برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری در بهداشت و درمان	6.00	4	24.00
وجود مدیران و نیروهای متعهد در وزارت	4.10	4	16.40
گسترش پوشش بیمه ای در جامعه	3.40	4	13.60
وجود شرکت‌ها و موسسات متعدد و معتبر جهت خرید ملزومات و تجهیزات ضروری/تعمیر، سرویس و پشتیبانی	3.70	3	11.10
موقعیت مناسب جغرافیایی و جمعیتی شهرستان در جهت الحاق شبکه‌های بهداشت و درمان شهرستان‌های همجوار و ارتقاء دانشکده به دانشگاه	5.20	4	20.8
وجود تفاهم‌نامه‌های همکاری با دانشگاه‌های مادر برای همکاری در تمام امور	4.20	4	16.80
وجود پتانسیل مناسب منطقه ای مخصوصاً از نظر منابع غنی گیاهان دارویی در جهت اجرای طرح‌های دانش بنیان	5.00	3	15.00
تقویت مشارکت بین بخشی از طریق شهر سالم در سطح شهرستان	5.20	3	9.60
وجود سیاست‌های کلی جمعیت و برنامه‌های مرتبط با آن	5.10	4	20.40
مشارکت جمعیت تحت پوشش در برنامه‌های اجرایی سیستم بهداشتی	4.20	4	16.80
جمع	-	-	164.5
تهدیدها			
عدم تخصیص ردیف کافی برای جذب اعضای هیئت علمی توسط وزارتخانه	3.50	2	7.00
عدم شفافیت در میزان اعتبارات و هزینه کرد آنها از سوی وزارت	3.80	2	7.60
تمایل کم وزارتخانه برای افزایش رشته‌های جدید در دانشکده‌های نوبا	4.70	1	4.70
عدم وجود جاذبه اقتصادی و مالی جهت جذب اعضای هیئت علمی بالینی	4.00	2	8.00
ناکافی بودن منابع تخصیصی از سوی وزارت محترم متبوع و سازمان برنامه و بودجه	5.80	1	5.80
عدم وجود مجوز استخدامی جهت بکارگیری نیروی انسانی مورد نیاز دانشکده	4.40	2	8.80
نبود هیأت امنای مستقل دانشکده	3.50	2	7.00
افزایش مشکلات اقتصادی و فقر و تاثیر آن بر سلامت	2.90	2	5.80
روند رو به رشد جمعیت سالمندی و تغییر الگوی جمعیت	3.40	2	6.80
امکان بروز بیماری‌های نوپدید و مقاومت میکروبی	4.70	2	9.40
افزایش بلایای طبیعی و غیر مترقبه	2.90	1	2.90
عدم همکاری و هماهنگی همچنین موازی کاری برخی ادارات و مؤسسات با دانشکده	5.00	2	10.00
فرهنگ نامناسب استفاده از دارو و تغییر الگوی اپیدمیولوژیک بیماری‌ها	5.30	2	10.60
جمع	-	-	90.90
جمع	= 100Σ		255.40

ترسیم موقعیت راهبردی دانشکده پزشکی

نمره نهایی ماتریس عوامل داخلی



نمودار ۱: موقعیت راهبردی دانشکده پزشکی بر اساس ماتریس داخلی و خارجی

جدول ۳: ماتریس تهدید ها، فرصت ها، نقاط ضعف و نقاط قوت (SWOT) دانشکده پزشکی

عوامل داخلی		
عوامل خارجی		
نقاط قوت (STRENGTHS)	نقاط ضعف (WEAKNESSES)	
وجود تفکر مبتنی بر شواهد و تعهد در سطح مدیریت ارشد دانشکده به برنامه‌ریزی وجود بخشهای تخصصی، فوق تخصصی و تشخیصی و خدمات دارویی در دانشکده مدیریت مشارکتی با نگرش مثبت مدیران در جهت ارتقاء دانشکده وجود استقلال اداری و مالی دانشکده حمایت مدیران دانشکده نسبت به توسعه آموزش، پژوهش، غذا و دارو و بهداشت و درمان وجود پتانسیل بالقوه در اعضای هیات علمی و پژوهشگران در اجرای طرح های علمی و تولید مقالات گواهی نامه بین المللی شهر سالم مراغه و تدوین برنامه های راهبردی و نقشه راه سلامت دانشکده حمایت معاونت غذا و دارو در تعامل با سلامت و امنیت غذایی شهرستان وجود تعداد متنوع از سمنهای فعال در حوزه سلامت وجود مرکز رشد فناوری سلامت و حمایت مدیران از کارآفرینی و خدمات دانش بنیان	کمبود و استاندارد نبودن زیرساخت های فیزیکی برنامه محور نبودن دانشکده کمبود نیروی انسانی و اعضای هیات علمی در دانشکده ضعف در همکاری برون بخشی و درون بخشی عدم شفافیت در میزان اعتبارات و هزینه کرد آنها ضعف در مدیریت بهینه منابع (انسانی، فیزیکی، مالی و تجهیزات) در دانشکده نبود مدیریت مبتنی بر شواهد متناسب نبودن زیرساخت های آموزشی، درمانی، بهداشتی با ماموریت های سازمان عدم شفافیت قوانین و مقررات و اجرای صحیح آن خلل در هوشمندسازی فرآیندهای آموزشی و پژوهشی	
فرصت ها (OPPORTUNITIES)	استراتژی های SO	استراتژی های WO
وجود برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری در بهداشت و درمان وجود مدیران و نیروهای متعهد در وزارت گسترش پوشش بیمه ای در جامعه وجود شرکت ها و موسسات متعدد و معتبر جهت خرید ملزومات و تجهیزات / تعمیر، سرویس و پشتیبانی موقعیت مناسب جغرافیایی و جمعیتی شهرستان در جهت الحاق شبکه های بهداشت و درمان شهرستان های همجوار و ارتقاء دانشکده به دانشگاه وجود تفاهم نامه های همکاری با دانشگاه های مادر برای همکاری در تمام امور وجود پتانسیل مناسب منطقه ای از نظر منابع غنی گیاهان دارویی در جهت اجرای طرح های دانش بنیان تقویت مشارکت بین بخشی از طریق برنامه شهر سالم مراغه وجود سیاست های کلی جمعیت و برنامه های مرتبط با آن مشارکت جمعیت تحت پوشش در برنامه های اجرایی سیستم بهداشتی	- افزایش زیرساخت ها با بهره گیری از حمایت خیرین سلامت - افزایش تعداد بخش های آموزشی برای تربیت دانشجویان پزشکی - توسعه فناوری های نوین در حوزه سلامت	- بهبود و توسعه زیرساخت در آموزش، پژوهش، بهداشت و درمان - بهبود و توسعه عادلانه و قابل دسترس خدمات بهداشتی - بهبود و توسعه خدمات درمانی اثربخش و با کیفیت - بهبود و توسعه زیرساخت‌ها و مدیریت منابع انسانی - تضمین ایمنی و کیفیت دارو - بهبود و توسعه کمی و کیفی خدمات اورژانس پیش بیمارستانی
تهدیدات (THREATS)	استراتژی های ST	استراتژی های WT
عدم تخصیص ردیف کافی برای جذب اعضای هیئت علمی توسط وزارتخانه عدم شفافیت در میزان اعتبارات و هزینه کرد آنها از سوی وزارت تمایل کم وزارتخانه برای افزایش رشته های جدید در دانشکده های نوپا عدم وجود جاذبه اقتصادی و مالی جهت جذب اعضای هیئت علمی بالینی ناکافی بودن منابع تخصصی از سوی وزارت محترم متبوع و سازمان برنامه و بودجه عدم وجود مجوز استعدادی جهت بکارگیری نیروی انسانی مورد نیاز دانشکده نبود هیأت امنای مستقل دانشکده افزایش مشکلات اقتصادی و فقر و تاثیر آن بر سلامت روند رو به رشد جمعیت سالمندی و تغییر الگوی جمعیت امکان بروز بیماری های نوپدید و مقاومت میکروبی افزایش بالایای طبیعی و غیر مترقبه عدم همکاری و هماهنگی همچنین موازی کاری برخی ادارات و مؤسسات با دانشکده فرهنگ نامناسب استفاده از دارو و تغییر الگوی اپیدمیولوژیک بیماری ها	- توسعه بخش های تخصصی و فوق تخصص در سطح جنوب استان - پیگیری مسئولین و معانت های مسئول در قبول تامین مالی و اعتبار پروژه‌های بهداشت درمان و آموزش پزشکی	- بستر سازی برای اجرای مدیریت مبتنی بر عملکرد و برنامه محوری در سطح دانشکده - بکارگیری نیروهای متخصص و خبره مدیریتی در سطوح بالای دانشکده - افزایش هماهنگی و تقویت فرآیندهای سازمانی

اهداف راهبردی، اهداف کلان و اهداف اختصاصی برنامه راهبردی

SG1: – بهبود و توسعه آموزش علوم پزشکی، خدمات متعالی فرهنگی و دانشجویی و تحقیقات کاربردی

- G1: گسترش و توسعه فضای فیزیکی بهداشتی، درمانی و آموزشی – تحقیقاتی دانشکده
- G2: ایجاد گروه‌های آموزشی و توسعه دانشکده پزشکی بر اساس محورهای برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش
- G3: بهبود و توسعه زیر ساخت‌های تحقیقات و فناوری
- G4: بهبود و توسعه زیر ساخت‌های فرهنگی و رفاهی
- G5: توسعه همکاری‌های پژوهشی و آموزشی با سازمانهای ملی و بین‌المللی
- G6: توسعه برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی منابع انسانی

SG2: – بهبود و توسعه زیر ساخت‌ها و مدیریت منابع انسانی

- G1: توسعه و بهبود فضای فیزیکی بهداشتی، درمانی، پژوهشی و آموزشی
- G2: توسعه سامانه‌های اطلاعاتی مدیریت منابع
- G3: بهبود و توسعه مدیریت منابع انسانی

SG3: – بهبود و توسعه مدیریت رسانه و روابط عمومی

- G1: بهبود و توسعه مدیریت کیفیت روابط عمومی
- G2: توسعه همکاری دانشکده با سازمان‌های ملی و بین‌المللی
- G3: توانمندسازی نیروی انسانی روابط عمومی
- G4: شفاف‌سازی در فرآیندهای انجام کار

SG4: – بهبود و توسعه سیستم مدیریت فناوری اطلاعات

- G1: بهبود نظام مدیریت اطلاعات دانشکده پزشکی
- G2: توانمندسازی نیروی انسانی حوزه فناوری اطلاعات دانشکده پزشکی

SG5: – بهبود و توسعه مشارکت اجتماعی و جلب همکاری سازمان‌های مردم‌نهاد

- G1: بهره‌گیری از مشارکت‌های مردمی و سازمان‌های مردم‌نهاد و خیرین سلامت در توسعه دانشکده پزشکی

SG1: بهبود و توسعه آموزش علوم پزشکی، خدمات متعالی فرهنگی و دانشجویی و تحقیقات کاربردی	
G1: گسترش و توسعه فضای فیزیکی بهداشتی، درمانی و آموزشی - تحقیقاتی	
O ₁	راه اندازی و تجهیز مرکز آزمون تا پایان سال ۱۴۰۴.
O ₂	راه اندازی و تجهیز سالن تشریح تا پایان سال ۱۴۰۲.
O ₃	مجهز نمودن فضای آموزشی به اینترنت وایرلس تا پایان سال ۱۴۰۲
O ₄	راه اندازی آزمایشگاه تخصصی بیوتکنولوژی پزشکی تا پایان سال ۱۴۰۳
O ₅	راه اندازی کتابخانه دانشکده پزشکی تا پایان سال ۱۴۰۳
O ₆	راه اندازی ساختمان جدید معاونت آموزشی بیمارستان امیرالمومنین تا پایان سال ۱۴۰۴
G2: ایجاد گروه‌های آموزشی جدید و توسعه دانشکده پزشکی بر اساس محورهای برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش	
O ₁	راه اندازی گروه پیش بالینی منطبق بر استانداردهای کالبدی پزشکی تا پایان سال ۱۴۰۳
O ₂	راه اندازی گروه علوم بالینی داخلی منطبق بر استانداردهای کالبدی پزشکی تا پایان سال ۱۴۰۳
O ₃	راه اندازی دوره‌های آموزشی مجازی یا ترکیبی (حضور و غیر حضور) تا پایان برنامه.
G3: بهبود و توسعه زیر ساخت‌های تحقیقات و فناوری	
O ₁	رشد ۵۰ درصدی انجام طرح‌های تحقیقاتی در بین اعضای هیات علمی، کارکنان و دانشجویان تا پایان سال ۱۴۰۴.
O ₂	راه اندازی سامانه‌های مدیریت اطلاعات پژوهشی تا پایان برنامه
O ₃	رشد ۲۰ درصدی مقالات با کیفیت بالا Q1 توسط اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی تا پایان برنامه
O ₄	انعقاد تفاهمنامه با آزمایشگاه‌های مرکزی سایر دانشگاه‌ها
O ₅	افزایش طرح‌های تحقیقاتی فناور محور دانشکده پزشکی به میزان ۵ درصد به صورت سالیانه
G4: بهبود و گسترش زیر ساختهای فرهنگی و رفاهی	
O ₁	احداث خوابگاه دخترانه با ظرفیت ۵۰۰ نفر تا پایان سال ۱۴۰۴.
O ₂	احداث خوابگاه پسرانه با ظرفیت ۵۰۰ نفر تا پایان سال ۱۴۰۴.
O ₃	ایجاد خانه سازمانی اساتید و هیات علمی با ظرفیت ۲۰ واحد تا پایان برنامه.
O ₄	احداث سالن ورزشی سرپوشیده تا پایان سال ۱۴۰۴.
O ₅	راه اندازی و اتمام سالن اجتماعات دانشجویان در دانشکده تا پایان سال ۱۴۰۴.

O ₆	احداث خوابگاه متاهلی با ظرفیت ۲۰ واحد تا پایان سال ۱۴۰۴.
G5: افزایش همکاری‌های پژوهشی و آموزشی با سازمانهای ملی و بین‌المللی	
O ₁	توسعه و ایجاد همکاری با نماینده سازمان بهداشت جهانی در ایران و جلب مشارکت در طرح‌های پژوهشی تا پایان سال ۱۴۰۴.
O ₂	راه‌اندازی مقاطع تحصیلی با رویکرد آموزش مجازی با همکاری مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی سایر دانشگاهها به صورت مشترک و استفاده از اساتید آنها تا پایان سال ۱۴۰۴.
O ₃	افزایش ۵۰ درصدی میزان ارتباط سازنده و موثر پژوهش با حوزه صنعت و اقتصاد بویژه صنایع منطقه تا پایان برنامه.
G6: برنامه ریزی آموزشی و توانمندسازی منابع انسانی	
O ₁	برگزاری دوره‌های غیر حضوری و آموزش از راه دور کارکنان به میزان سالانه حداقل ۸۰٪ کل دوره‌ها تا پایان برنامه.
O ₂	برگزاری سالانه یک مورد کارگاه‌های توانمندسازی محوری اساتید تا پایان برنامه.
O ₃	راه‌اندازی کارگاه‌های مهارت‌های بالینی، عملی و تئوری در حوزه‌های مختلف آموزشی حداقل یک مورد در هر سال تا پایان برنامه.
O ₄	ارتقای استانداردهای فرهنگی و رفاهی به میزان ۷۰ درصد به صورت سالانه.
O ₅	برگزاری سالانه حداقل ۲ مورد دوره‌های تخصصی از قبیل مدیریت کیفیت و تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد و مدیریت راهبردی برای تقویت مدیران و کارکنان معاونت آموزشی دانشکده در طول برنامه.

SG2: بهبود و توسعه زیرساخت‌ها و مدیریت منابع انسانی	
G1: توسعه و بهبود فضای فیزیکی بهداشتی، درمانی و آموزشی	
O ₅	احداث سالن ورزشی تا پایان سال ۱۴۰۴.
O ₆	احداث خوابگاه خواهران و برادران تا پایان برنامه.
G2: توسعه سامانه‌های اطلاعاتی مدیریت منابع	
O ₁	راه‌اندازی و استقرار سامانه رفاهی برای کارکنان و اعضای هیات علمی دانشکده تا پایان سال ۱۴۰۲
O ₂	تکمیل کلیه اطلاعات و سوابق مدیریتی مدیران دانشکده در سامانه بانک اطلاعات مدیران تا پایان سال ۱۴۰۴.

O ₃	پیاده سازی بودجه ریزی مبتنی بر عملکرد در سطح دانشکده پزشکی تا پایان برنامه .
G3: بهبود و توسعه مدیریت منابع انسانی	
O ₁	تخصیص پست های سازمانی مدیریتی از طریق معرفی به کانون ارزیابی و بر اساس نظام انتصابات مدیران

SG3: بهبود و توسعه مدیریت رسانه و روابط عمومی	
G1: بهبود و توسعه مدیریت کیفیت روابط عمومی	
O ₁	احصای فرآیندهای واحد روابط عمومی دانشکده در راستای بهبود کیفیت فرآیندها تا پایان سال ۱۴۰۴
O ₂	ایجاد شبکه های اطلاعاتی و ارتباطی دیجیتال با فناوری مدرن تا پایان سال ۱۴۰۲
O ₃	ایجاد نمایشگر الکترونیکی برای نمایش پیامها تا پایان سال ۱۴۰۴
O ₄	ایجاد واحد مستقل سمعی و بصری و تامین تجهیزات صوتی و تصویری مورد نیاز تا سال پایانی برنامه
G2: توسعه همکاری های سازمان های ملی و بین المللی	
O ₁	ایجاد و تقویت سایت دانشکده پزشکی به حداقل زبان انگلیسی تا پایان برنامه
O ₂	استفاده از ظرفیت سایت دانشکده و فضای مجازی برای برقراری ارتباط تا پایان برنامه
G3: توانمندسازی نیروی انسانی روابط عمومی	
O ₁	اجرای دوره های آموزشی ویژه مدیران و کارشناسان آموزش دانشکده به صورت سالیانه
O ₂	برگزاری دوره های آموزشی برای کارکنان و مدیران معاونت آموزش دانشکده پزشکی جهت آشنایی با ظرفیت ها و فرایندهای روابط عمومی به صورت سالانه
G4: شفاف سازی در فرآیندهای انجام کار	
O ₁	تهیه فعالانه اخبار و مصاحبه در تعامل با روابط عمومی مرکزی دانشکده
O ₂	ایجاد مکانیسم های ارتباطات دو سویه و تفاهم بین سازمان و مخاطبان در راستای اعتمادسازی تا پایان برنامه
O ₃	همکاری فعال و مستمر با مطبوعات و رسانه ها به صورت مداوم تا پایان برنامه
O ₄	برگزاری نشست های خبری با خبرنگاران با هدف ارائه ی گزارش و معرفی فرآیندهای دانشکده پزشکی به صورت سالانه

SG4: بهبود و توسعه سیستم مدیریت فناوری اطلاعات	
G1: بهبود نظام مدیریت اطلاعات	
O ₁	استقرار و ساماندهی نظام تحلیل های آماری در دانشکده پزشکی تا سال ۱۴۰۴
O ₂	افزایش داشبوردهای مدیریتی در پورتال دانشکده پزشکی به میزان ۱۰ درصد در هر سال

O ₃	افزایش زیرساختهای تجهیزاتی واحد فناوری اطلاعات دانشکده پزشکی در راستای ارتقای به میزان ۱۰ درصد در هر سال تا پایان برنامه
O ₄	شناسایی فناوری های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و ایجاد آن در زیرساختهای دانشکده حداقل یک مورد در هر سال تا پایان برنامه
O ₅	تقویت زیرساختهای تجهیزاتی و نرم افزاری آموزش از راه دور و سایر فرآیندهای آموزش الکترونیک در تعامل با معاونت های دانشکده بویژه معاونت آموزش
G2: توانمندسازی نیروی انسانی حوزه فناوری اطلاعات	
O ₁	شرکت در جلسه آموزشی توسط نیروهای کارشناسی واحد فناوری اطلاعات دانشکده پزشکی

SG5: بهبود و توسعه مشارکت اجتماعی و جلب همکاری سازمان های مردم نهاد	
G1: بهره گیری از مشارکت های مردمی و سازمان های مردم نهاد و خیرین سلامت	
O ₁	توسعه ارتباط دانشکده پزشکی با سمن ها و موسسات و مراکز خیریه
O ₂	تجلیل از خیرین سلامت، گروه های جهادی و سمن های سلامت که در توسعه دانشکده پزشکی ایفای نقش نموده اند به صورت سالانه