

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

برنامه استراتژیک

(Strategic Plan)

دانشکده بهداشت جیرفت

(Jiroft School of Public Health)

۱۴۰۱-۱۴۰۶

(2022-2027)

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

اعضاء تیم برنامه ریزی استراتژیک:

دکتر رضا فاریابی (رئیس دانشکده بهداشت)

دکتر سلمان دانشی (معاون آموزشی دانشکده بهداشت)

دکتر مریم سلیمی (معاون پژوهشی دانشکده و مدیر گروه مهندسی بهداشت محیط)

دکتر احسان موحد (مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده (EDO) و مدیر گروه بهداشت عمومی)

دکتر علی رضا یوسفی (مدیر EDC دانشگاه و عضو هیأت علمی گروه بهداشت عمومی)

با تشکر از

اساتید و کارشناسان دانشکده

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی درمانی، تهران

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	مقدمه
۱.....	برنامه ریزی استراتژیک (Strategic Planning)
۱.....	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت
۱.....	دانشکده بهداشت
	بیانیه‌ها و گروه‌های ذینفع
۳.....	بیانیه رسالت (Mission)
۳.....	بیانیه چشم‌انداز (Vision)
۳.....	ارزش‌ها (Values)
۳.....	گروه‌های ذینفع (Stakeholders)
	عوامل داخلی (Internal Factors)
۴.....	نقاط قوت (Strengths)
۴.....	نقاط ضعف (Weaknesses)
	عوامل خارجی (External Factors)
۵.....	فرصت‌ها (Opportunities)
۵.....	تهدیدها (Threats)
	تحلیل عوامل داخلی و خارجی
۶.....	تحلیل عوامل داخلی (Internal Factor Evaluation)
۷.....	تحلیل عوامل خارجی (External Factor Evaluation)

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

تجزیه و تحلیل عوامل داخلی و خارجی (SWOT)

۸ موقعیت دانشکده در تحلیل عوامل داخلی و خارجی

۹ ماتریس عوامل داخلی و خارجی (SWOT)

۱۰ موضوعات استراتژیک (Strategic Issues)

اولویت بندی موضوعات استراتژیک

۱۱ ماتریس برنامه ریزی استراتژیک کمی (QSPM)

۱۲ اولویت موضوعات استراتژیک

تعیین اهداف کلان (Goals)، اهداف اختصاصی (Objectives) و استراتژی ها (Strategies)

۱۵ اهداف کلان (Goals)، اهداف اختصاصی (Objectives) و استراتژی ها (Strategies)



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

فهرست جداول

جدول ۱. ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE)	۶
جدول ۲. ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE)	۷
جدول ۳. ماتریس عوامل داخلی و خارجی (SWOT)	۹
جدول ۴. موضوعات استراتژیک فراروی دانشکده	۱۰
جدول ۵. ماتریس QSPM عوامل داخلی	۱۲
جدول ۶. ماتریس QSPM عوامل خارجی	۱۳
جدول ۷. مجموع نمرات عوامل داخلی و خارجی حاصل از ماتریس QSPM	۱۴
جدول ۸. اهداف کلان (Goals)، اهداف اختصاصی (Objectives) و استراتژی‌ها (Strategies) بر اساس موضوع استراتژیک یک	۱۵
جدول ۹. اهداف کلان (Goals)، اهداف اختصاصی (Objectives) و استراتژی‌ها (Strategies) بر اساس موضوع استراتژیک دو	۲۰
جدول ۱۰. اهداف کلان (Goals)، اهداف اختصاصی (Objectives) و استراتژی‌ها (Strategies) بر اساس موضوع استراتژیک سه	۲۱
جدول ۱۱. اهداف کلان (Goals)، اهداف اختصاصی (Objectives) و استراتژی‌ها (Strategies) بر اساس موضوع استراتژیک چهار	۲۲
جدول ۱۲. اهداف کلان (Goals)، اهداف اختصاصی (Objectives) و استراتژی‌ها (Strategies) بر اساس موضوع استراتژیک پنج	۲۳
جدول ۱۳. اهداف کلان (Goals)، اهداف اختصاصی (Objectives) و استراتژی‌ها (Strategies) بر اساس موضوع استراتژیک شش	۲۴
پیوست	۲۶

به نام خدا



دانشگاه گیلان، صنعت سلامت، باطن، دین، جبرفت

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

❖ مقدمه

○ برنامه‌ریزی استراتژیک

برنامه‌ریزی استراتژیک فرآیند پویای آماده‌سازی سازمان جهت پاسخگویی مناسب و بهنگام در برابر تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان می‌باشد. برنامه‌ریزی استراتژیک حکم چتری است که کل سازمان را در بر گرفته و به عنوان چهارچوبی برای برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت عمل می‌کند.

● برنامه استراتژیک پاسخگوی سوالات زیر می‌باشد:

- ✓ فلسفه وجودی سازمان ما چیست؟
- ✓ سازمان ما در حال حاضر در کجا قرار داریم؟
- ✓ محیط سازمان ما چگونه است؟
- ✓ می‌خواهیم در کجا باشیم؟
- ✓ چگونه می‌توانیم به آنجا برسیم؟

○ دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت واقع در شهرستان جیرفت بوده و جمعیتی بالغ بر یک میلیون و وسعتی با بیش از ۴۰ هزار کیلومتر مربع را تحت پوشش دارد. منطقه جنوب استان کرمان با هفت شهرستان جیرفت، کهنوج، عنبرآباد، رودبار جنوب، قلعه گنج، منوجان و فاریاب تحت پوشش این دانشگاه می‌باشد

این دانشگاه دارای هفت معاونت شامل؛ معاونت‌های آموزشی، تحقیقات و فناوری، بهداشتی، درمان، دارو، توسعه و مدیریت منابع، و دانشجویی فرهنگی، و چهار دانشکده مستقل شامل؛ دانشکده‌های پزشکی، بهداشت، پیراپزشکی، پرستاری و مامایی می‌باشد. در حال حاضر ۶۹ نفر عضو هیأت علمی و تعداد ۱۱۰۰ نفر دانشجو در این دانشگاه در رشته‌های

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

پزشکی، پرستاری، مامایی، اتاق عمل، هوشبری، علوم آزمایشگاهی، بهداشت عمومی و بهداشت محیط در مقاطع مختلف دکترای حرفه‌ای، کاردانی و کارشناسی پیوسته و ناپیوسته در حال تحصیل می‌باشند.

○ دانشکده بهداشت

دانشکده بهداشت در سال ۱۳۹۵ بصورت مستقل راه‌اندازی شد و در حال حاضر قریب به ۲۵۰ دانشجوی در رشته‌های بهداشت عمومی و مهندسی بهداشت محیط در مقاطع کارشناسی پیوسته و کارشناسی ناپیوسته در این دانشکده مشغول به تحصیل می‌باشند.

❖ بیانیه رسالت (Mission)

دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی جیرفت با توجه به برخورداری از اعضای هیئت علمی سخت‌کوش و متعهد در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی و اخلاق حرفه‌ای و همچنین تجهیزات آموزشی و آزمایشگاهی لازم یکی از دانشکده‌های مطرح در کلان منطقه آمایشی ۸ کشور می‌باشد که درصدد است در زمینه تربیت نیروی انسانی ماهر، متعهد، خلاق، موثر و کارآمد از نظر اجرایی و توانا برای ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلات تکمیلی در مقاطع کارشناسی پیوسته و کارشناسی ناپیوسته مورد نیاز نظام سلامت کشور و ۷ شهرستان جنوب استان کرمان مبتنی بر ارزشهای والای انسانی و تعلیم و تربیت اسلامی اقدام نماید. این دانشکده با تکیه بر اعضای هیأت علمی توانمند و با مشارکت و حمایت تمامی گروه‌های ذینفع در راستای طرح تحول در آموزش پزشکی و سند توسعه علمی کشور گام برداشته و به منظور ارتقاء کمی و کیفی آموزش با بکارگیری روشهای نوین تدریس و ارزشیابی، انجام پژوهشهای بنیادی و کاربردی، ارتقاء توانمندی‌های اعضای هیأت علمی و انجام آموزش پاسخگومحور به نیازهای سلامت جامعه اقدام می‌نماید.

❖ بیانیه چشم‌انداز (Vision)

در راستای محورهای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی از طرف مقام معظم رهبری خطاب به ملت ایران و با در نظر گرفتن الگوی انسان سالم، محور توسعه پایدار همه مدیران و کارکنان دانشکده بر این باورند که با در نظر گرفتن چارچوب کاری دانشکده که مهمترین محور آن توجه به معنویات و اصول اخلاقی و انسانی است، با تلاش مضاعف و خلاقیت و نوع‌آوری در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی بتوانند در کلان منطقه ۸ آمایشی کشور رتبه اول تا سوم را بین دانشکده‌های بهداشت کسب نمایند.

❖ ارزش‌ها (Values)

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی، صحت باطن، دین، جیرفت

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی جیرفت در راستای ارزش های اسلامی حاکم بر جامعه و بعنوان یکی از حوزه های دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، در راستای تحقق مأموریت دانشگاه نهایت تلاش خود را در حفظ موقعیت دانشکده در کشور مبذول می دارد. ما با پشتوانه ی نیروی انسانی متعهد و متخصص و نوآور، حرکت به سمت تعالی در آموزش، پژوهش و مسئولیت پذیری اجتماعی را یکی از ارکان اصلی پیشرفت دانشکده در سطح ملی و بین المللی می دانیم و در مسیر تعالی، ارزش های زیر چراغ هدایت ما در تمامی مسیر استراتژیک برای تعالی در تمامی ابعاد اسلامی، انسانی، آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و... خواهند بود:

- ✓ فانوس راه قرار دادن آموزه های اسلامی و انسانی و بیانات رهبر معظم انقلاب در تمامی امور
- ✓ شایستگی معنوی، پایبندی به اصول اخلاقی و نوآوری؛ در تمامی ابعاد توسعه ای
- ✓ و امرهم شوری بینهم، همدلی و کار تیمی شعار حاکم بر عملکرد مدیران و کارکنان است.
- ✓ یادگیری مادام العمر؛ بعنوان یک ارزش علمی اسلامی (اطلبوا العلم من المهد الی الحد) در همه ی سطوح جاری است.
- ✓ آموزش پاسخگو و ارتقاء مسئولیت پذیری اجتماعی دانشجویان از طریق ایفای نقش مدیران و اساتید در تمامی زمینه ها و بخصوص اخلاق و تعهد حرفه ای و انسانی امکان پذیر است.
- ✓ حفظ کرامت انسانی در برخورد با همه ی مشتریان سازمان، یک وظیفه ی اساسی است.
- ✓ آینده در دستان کسانی است که با آینده نگاری ، آینده روشنی برای خود ترسیم کنند و در چنگال آینده ی مجهول اسیر نشوند.
- ✓ قسط و عدالت ارکان اصلی در روابط کاری و آموزشی هستند.
- ✓ پایبندی به برنامه ها و چارچوب کاری دانشکده ببر اساس اصول اسلامی و آموزه های کتاب مقدس مسلمانان برای نیل هرچه به اهداف نظام سلامت در آینده
- ✓ محیط کاری سالم ، ایمن و به دور از تنش
- ✓ پایبندی به تعهدات کاری و انجام شرح وظایف شغلی به نحوه احسن

❖ گروه های ذینفع (Stakeholders)

۱. معاونت آموزشی دانشگاه
۲. معاونت آموزشی دانشکده
۳. معاونت پژوهشی دانشکده
۴. مدیر گروه های دانشکده

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی درمانی، گیلان

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

۵. مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده (EDO^۱)

۶. مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده (EDC^۲)

۷. اعضاء محترم هیأت علمی، مربیان و مدرسین

۸. دانشجویان

❖ عوامل داخلی (Internal Factors)

➤ نقاط قوت (Strengths):

۱. تعامل و همکاری همه جانبه رئیس دانشکده با تمامی کارشناسان و اعضاء هیأت علمی
۲. کارشناسان و اعضاء هیأت علمی جوان، متعهد، فعال و علاقمند به مسائل نوین آموزشی
۳. روحیه تعاون، کار تیمی و گروهی، همکاری و انگیزه بالای کارشناسان
۴. تعامل و همکاری مستمر و موثر گروههای آموزشی با یکدیگر
۵. برگزاری منظم و مستمر جلسات
۶. وجود فضای فیزیکی مناسب
۷. نیازسنجی آموزشی اعضاء هیأت علمی بصورت مستمر
۸. برگزاری مستمر و مدون کارگاه ها و دوره های توانمندی اعضاء هیأت علمی مطابق با نیازسنجی
۹. داشتن مربی باتجربه برای کارآموزی گروهها
۱۰. توجه ویژه به نگهداشت منابع فیزیکی و استفاده بهینه از آن
۱۱. توانایی در انجام طرح های تحقیقاتی علوم بهداشتی
۱۲. حاکمیت اخلاق مداری و تکریم ارباب رجوع

¹ Educational Development Office

² Educational Development Center

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی درمانی، گیلان

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

➤ نقاط ضعف (Weaknesses):

۱. نظارت، پایش و بازخورد ضعیف از برنامه‌های جاری دانشکده
۲. کمبود کارشناس و عضو هیأت علمی رسمی تمام وقت در دانشکده
۳. ضعف در مستندسازی مناسب و مؤثر
۴. عدم بازخورد و انعکاس مناسب اقدامات انجام شده در دانشکده
۵. نامتناسب بودن ساختار تشکیلاتی دانشکده
۶. عدم استقلال مالی دانشکده
۷. کمبود فضای فیزیکی آموزشی و پژوهشی
۸. کم بودن نظام انگیزشی کارکنان
۹. برگزاری جلسات اندک و نامنظم مدیران با نیروهای زیرمجموعه
۱۰. کمبود تجهیزات آموزشی و آزمایشگاهی
۱۱. پایین بودن امتیاز شاخصهای آموزشی برخی اساتید
۱۲. پایین بودن امتیاز شاخصهای پژوهشی برخی اساتید

❖ عوامل خارجی (External Factors)

➤ فرصت‌ها (Opportunities):

۱. امکان برقرار ارتباط نزدیک و بدون واسطه با معاون محترم آموزشی و مدیریت های مربوطه دانشگاه
۲. ارتباط مستمر و مناسب با معاونت بهداشتی دانشگاه و شبکه ها و مراکز بهداشت شهرستانها
۳. نگرش مثبت و حمایت مدیران و مسئولین آموزشی و پژوهشی دانشگاه از دانشکده
۴. حمایت دانشگاه از برنامه های دانشکده

به نام خدا



دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده بهداشت

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

۵. وجود برنامه توسعه رشته ها و مقاطع در کلان منطقه و وزارت بهداشت

➤ تهدیدها (Threats):

۱. بی ثباتی و کوتاهی عمر مدیریتی برخی از مدیران مرتبط در سطح دانشگاه و وزارت متبوع
۲. عدم اختیارات لازم دانشکده جهت جذب نیرو و منابع انسانی
۳. پذیرش دشوار برخی از فرآیندهای مصوب دانشکده توسط برخی از اعضای هیأت علمی بخصوص اساتید مدعو
۴. کمبود امکانات رفاهی اعضای هیات علمی

❖ تحلیل عوامل داخلی (Internal Factor Evaluation)

جدول ۱. ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE)

نقاط	ردیف	عوامل داخلی	ضریب (۰-۱)	رتبه (۱-۴)	نمره نهایی
نقاط قوت (S)	۱	تعامل و همکاری همه جانبه رئیس دانشکده با تمامی کارشناسان و اعضای هیأت علمی	۰,۰۶	۳	۰,۱۸
	۲	کارشناسان و اعضای هیأت علمی جوان، متعهد، فعال و علاقمند به مسائل نوین آموزشی	۰,۰۵	۳	۰,۱۵
	۳	روحیه تعاون، کار تیمی و گروهی، همکاری و انگیزه بالای کارشناسان	۰,۰۳۵	۳	۰,۱۰۵
	۴	تعامل و همکاری مستمر و موثر گروههای آموزشی با یکدیگر	۰,۰۵	۳	۰,۱۵
	۵	برگزاری منظم و مستمر جلسات	۰,۰۴۵	۲	۰,۰۹
	۶	ارتباط با معاونت آموزشی و سایر دانشکده ها در یک فضا	۰,۰۳۵	۲	۰,۰۷
	۷	نیازسنجی آموزشی اعضای هیأت علمی بصورت مستمر	۰,۰۴	۱	۰,۰۴

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی درمانی، جیرفت

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

۰,۰۸	۲	۰,۰۴	برگزاری مستمر و مدون کارگاه ها و دوره های توانمندسازی اعضاء هیأت علمی مطابق با نیازسنجی	۸
۰,۰۸	۲	۰,۰۴	داشتن مربی باتجربه برای کارآموزی گروهها	۹
۰,۰۳۵	۱	۰,۰۳۵	توجه ویژه به نگهداشت منابع فیزیکی و استفاده بهینه از آن	۱۰
۰,۰۷	۲	۰,۰۳۵	توانایی در انجام طرح های تحقیقاتی علوم بهداشتی	۱۱
۰,۱۸	۳	۰,۰۶	حاکمیت اخلاق مداری و تکریم ارباب رجوع	۱۲
۰,۰۸	۲	۰,۰۴	نظارت، پایش و بازخورد ضعیف از برنامه های جاری دانشکده	۱
۰,۰۶	۳	۰,۰۲	کمبود کارشناس و عضو هیأت علمی رسمی تمام وقت در دانشکده	۲
۰,۰۶	۳	۰,۰۲	ضعف در مستندسازی مناسب و مؤثر	۳
۰,۰۹	۲	۰,۰۴۵	عدم بازخورد و انعکاس مناسب اقدامات انجام شده در دانشکده	۴
۰,۰۶	۲	۰,۰۳	نامتناسب بودن ساختار تشکیلاتی دانشکده	۵
۰,۰۶	۲	۰,۰۳	عدم استقلال مالی دانشکده	۶
۰,۰۷	۲	۰,۰۳۵	کمبود فضای فیزیکی آموزشی و پژوهشی	۷
۰,۱۸	۳	۰,۰۶	کم بودن نظام انگیزشی کارکنان	۸
۰,۰۹	۲	۰,۰۴۵	برگزاری جلسات اندک و نامنظم مدیران با نیروهای زیرمجموعه	۹
۰,۱۵	۳	۰,۰۵	کمبود تجهیزات آموزشی و آزمایشگاهی	۱۰
۰,۱۵	۳	۰,۰۵	پایین بودن وضعیت شاخصهای آموزشی برخی اساتید	۱۱
۰,۰۸	۲	۰,۰۵	پایین بودن وضعیت شاخصهای پژوهشی برخی اساتید	۱۲

نقاط ضعف (۳۷)

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

۲/۳۳	---	۱	میانگین	---
------	-----	---	---------	-----

❖ تحلیل عوامل خارجی (External Factor Evaluation)

جدول ۲. ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE)

نمره نهایی	رتبه (۱-۴)	ضریب (۰-۱)	عوامل خارجی	ردیف	فرصت/تهدید
۰,۱۴۴	۴	۰,۰۳۶	امکان برقرار ارتباط نزدیک و بدون واسطه با رئیس و معاونتها و مدیریت های مربوطه دانشگاه	۱	فرصت ها (O)
۰,۰۶۶	۳	۰,۰۲۲	ارتباط مستمر و مناسب با معاونت بهداشتی دانشگاه و شبکه ها و مراکز بهداشت شهرستانها	۲	
۰,۰۳۴	۴	۰,۰۸۵	نگرش مثبت و حمایت مدیران و مسئولین آموزشی و پژوهشی دانشگاه از دانشکده	۳	
۰,۰۱۶	۲	۰,۰۰۸	حمایت دانشگاه از برنامه های دانشکده	۴	
۰,۰۲۹۶	۴	۰,۰۷۴	وجود برنامه توسعه رشته ها و مقاطع در کلان منطقه و وزارت بهداشت	۵	
۰,۰۰۷	۲	۰,۰۳۵	بی ثباتی و کوتاهی عمر مدیریتی برخی از مدیران مرتبط در سطح دانشگاه و وزارت متبوع	۱	تهدیدها (T)
۰,۰۷	۲	۰,۰۳۵	عدم اختیارات لازم دانشکده جهت جذب نیرو و منابع انسانی	۲	
۰,۰۱۲	۳	۰,۰۰۴	پذیرش دشوار برخی از فرآیندهای مصوب دانشکده توسط برخی از اعضای هیأت علمی بخصوص اساتید مدعو	۳	
۰,۰۱۶	۲	۰,۰۰۸	کمبود امکانات رفاهی اعضای هیات علمی	۴	
۲/۶۵	---	۱	جمع	---	

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی درمانی، مشهد

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

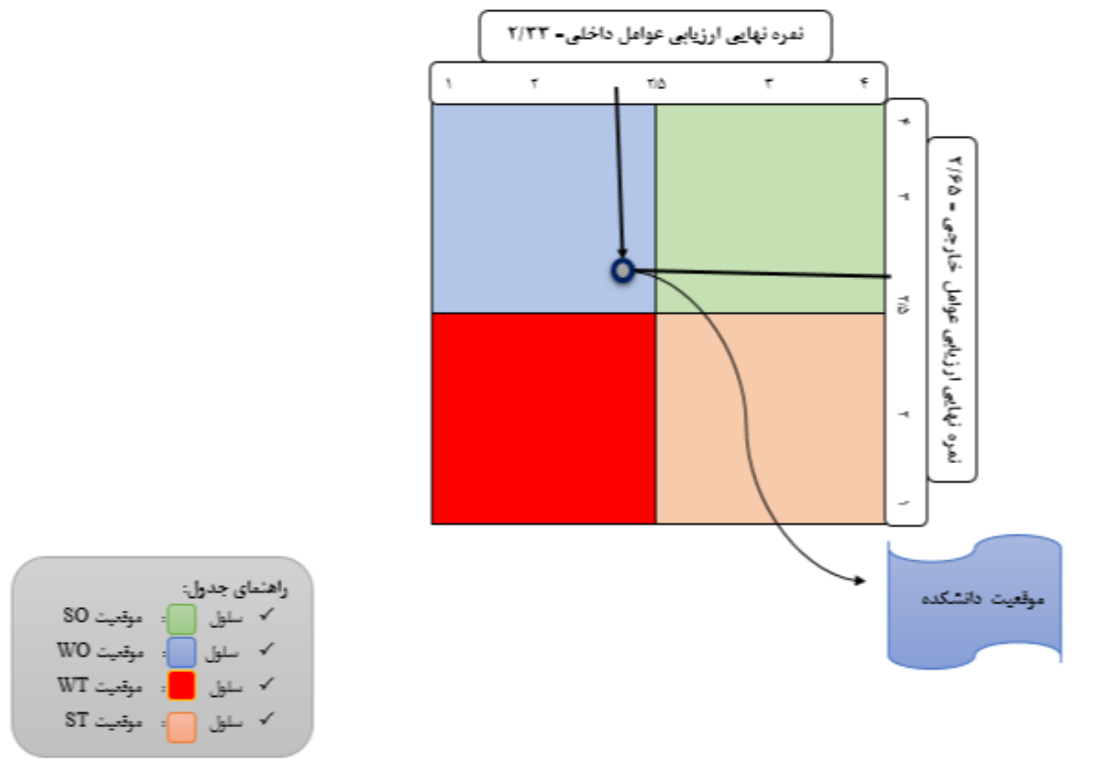
معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

❖ تجزیه و تحلیل عوامل داخلی و خارجی (SWOT)

○ موقعیت دانشکده در ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی:

مطابق با تصویر زیر دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی جیرفت در موقعیت ST (Strengths / Threats) قرار دارد. بدین معنی که به لحاظ عوامل داخلی و خارجی به ترتیب در موقعیت قوت (S) و تهدید (T) جای گرفته است.



به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

❖ موضوعات استراتژیک (Strategic Issues) احصاء شده از ماتریس SWOT

جدول ۴. موضوعات استراتژیک فرا روی دانشکده متناسب با موقعیت‌های مختلف دانشکده در ماتریس SWOT

موقعیت WT	موقعیت ST	موقعیت WO	موقعیت SO
حداکثر استفاده بهبود بهره‌مندی از ظرفیت موجود منابع انسانی و توسعه رشته مقاطع	تقویت منابع انسانی و منابع مالی	توانمند سازی اعضاء هیأت علمی و کارشناسان خودارزیابی و بازخورد اقدامات در سطح خرد و کلان	ارتقاء کمیت و کیفیت آموزشی دانشکده توسعه کمی و کیفی وضعیت پژوهشی دانشکده

❖ موضوعات استراتژیک (Strategic Issues):

۱. ارتقاء کمیت و کیفیت آموزشی دانشکده
۲. توسعه کمی و کیفی وضعیت پژوهشی دانشکده
۳. توانمندسازی اعضاء هیأت علمی و کارشناسان
۴. توسعه رشته مقاطع و مراکز تحقیقاتی مرتبط با دانشکده



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

۵. تقویت منابع انسانی و منابع مالی

۶. حداکثر استفاده بهینه از ظرفیت موجود منابع انسانی و توسعه رشته مقاطع

❖ ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی (QSPM^۳):

○ جهت تعیین اولویت (اولویت‌بندی) موضوعات استراتژیک از ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی (QSPM) بهره گرفته شد (جدول ۵، ۶).

جدول ۵. ماتریس QSPM عوامل داخلی

نقاط	ردیف	عوامل داخلی	ضریب (+/-)	موضوع استراتژیک ۱		موضوع استراتژیک ۲		موضوع استراتژیک ۳		موضوع استراتژیک ۴		موضوع استراتژیک ۵		موضوع استراتژیک ۶	
				جمع نمره	جذابیت	جمع نمره	جذابیت	جمع نمره	جذابیت	جمع نمره	جذابیت	جمع نمره	جذابیت	جمع نمره	جذابیت
نقاط نوت (۵)	۱	تعامل و همکاری همه جانبه رئیس دانشکده با تمامی کارشناسان و اعضاء هیأت علمی	۰.۰۶	۴	۰.۲۴	۱	۰.۰۶	۳	۰.۱۸	۲	۰.۱۲	۳	۰.۱۸	۲	۰.۱۲
	۲	کارشناسان و اعضاء هیأت علمی جوان، متعهد، فعال و علاقمند به مسائل نوین آموزشی	۰.۰۵	۴	۰.۲	۲	۰.۱	۱	۰.۰۵	۱	۰.۰۵	۱	۰.۰۵	۱	۰.۰۵
	۳	روحیه تعاون، کار تیمی و گروهی، همکاری و انگیزه بالای کارشناسان	۰.۰۳۵	۴	۰.۱۴	۴	۰.۱۴	۳	۰.۱۰۵	۲	۰.۰۷	۳	۰.۱۰۵	۲	۰.۰۷
	۴	تعامل و همکاری مستمر و موثر گروههای آموزشی با یکدیگر	۰.۰۵	۳	۰.۱۵	۱	۰.۰۵	۱	۰.۰۵	۲	۰.۱	۳	۰.۱۵	۳	۰.۱۵
	۵	برگزاری منظم و مستمر جلسات	۰.۰۴۵	۲	۰.۰۹	۲	۰.۰۹	۳	۰.۱۳۵	۲	۰.۰۹	۳	۰.۱۳۵	۳	۰.۱۳۵
	۶	ارتباط با معاونت آموزشی و سایر دانشکده ها در یک فضا	۰.۰۳۵	۲	۰.۰۷	۱	۰.۰۳۵	۱	۰.۰۳۵	۳	۰.۱۰۵	۱	۰.۰۳۵	۱	۰.۰۳۵
	۷	نیازسنجی آموزشی اعضاء هیأت علمی بصورت مستمر	۰.۰۴	۳	۰.۱۲	۲	۰.۰۸	۳	۰.۱۲	۱	۰.۰۴	۳	۰.۱۲	۲	۰.۰۸
	۸	برگزاری مستمر و مدون کارگاه ها و دوره های توانمندسازی اعضاء هیأت علمی مطابق با نیازسنجی	۰.۰۴	۴	۰.۱۶	۴	۰.۱۶	۳	۰.۱۲	۳	۰.۱۲	۳	۰.۱۲	۲	۰.۰۸
	۹	داشتن مربی باتجربه برای کارآموزی گروهها	۰.۰۴	۴	۰.۱۶	۴	۰.۱۶	۳	۰.۱۲	۱	۰.۰۴	۳	۰.۱۲	۲	۰.۰۸

³ Quantitative Strategic Planning Matrix

به نام خدا



دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده بهداشت

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

۰.۰۳۵	۱	۰.۱۰۵	۳	۰.۱۰۵	۳	۰.۰۳۵	۱	۰.۰۷	۲	۰.۱۴	۴	۰.۰۳۵	توجه ویژه به نگهداشت منابع فیزیکی و استفاده بهینه از آن	۱۰	نقاط ضعف (W)
۰.۰۳۵	۱	۰.۱۰۵	۳	۰.۰۳۵	۱	۰.۱۰۵	۳	۰.۱۰۵	۳	۰.۱۰۵	۳	۰.۰۳۵	توانایی در انجام طرح های تحقیقاتی علوم بهداشتی	۱۱	
۰.۱۲	۲	۰.۱۸	۳	۰.۰۶	۱	۰.۱۸	۳	۰.۲۴	۴	۰.۲۴	۴	۰.۰۶	حاکمیت اخلاق مداری و تکریم ارباب رجوع	۱۲	
۰.۰۸	۲	۰.۰۸	۲	۰.۱۲	۳	۰.۰۸	۲	۰.۱۶	۴	۰.۰۸	۲	۰.۰۴	نظارت، پایش و بازخورد ضعیف از برنامه های جاری دانشکده	۱	
۰.۰۲	۱	۰.۰۶	۳	۰.۰۲	۱	۰.۰۶	۳	۰.۰۲	۱	۰.۰۸	۴	۰.۰۲	کمبود کارشناس و عضو هیأت علمی رسمی تمام وقت در دانشکده	۲	
۰.۰۲	۱	۰.۰۲	۱	۰.۰۴	۲	۰.۰۲	۱	۰.۰۲	۱	۰.۰۸	۴	۰.۰۲	ضعف در مستندسازی مناسب و مؤثر	۳	
۰.۰۹	۲	۰.۱۳۵	۳	۰.۰۴۵	۱	۰.۱۳۵	۳	۰.۱۸	۴	۰.۱۳۵	۳	۰.۰۴۵	عدم بازخورد و انعکاس مناسب اقدامات انجام شده در دانشکده	۴	
۰.۰۶	۲	۰.۰۹	۳	۰.۰۶	۲	۰.۰۹	۳	۰.۱۲	۴	۰.۱۲	۴	۰.۰۳	نامتناسب بودن ساختار تشکیلاتی دانشکده	۵	
۰.۰۶	۲	۰.۰۳	۱	۰.۱۲	۴	۰.۰۳	۱	۰.۰۳	۱	۰.۰۶	۲	۰.۰۳	عدم استقلال مالی دانشکده	۶	
۰.۱۴	۴	۰.۰۷	۲	۰.۰۷	۲	۰.۱۴	۴	۰.۰۳۵	۱	۰.۰۷	۲	۰.۰۳۵	کمبود فضای فیزیکی آموزشی و پژوهشی	۷	
۰.۲۴	۴	۰.۱۲	۲	۰.۰۶	۱	۰.۲۴	۴	۰.۰۶	۱	۰.۱۲	۲	۰.۰۶	کم بودن نظام انگیزشی کارکنان	۸	
۰.۱۳۵	۳	۰.۰۹	۲	۰.۰۴۵	۱	۰.۱۸	۴	۰.۰۴۵	۱	۰.۰۹	۲	۰.۰۴۵	برگزاری جلسات اندک و نامنظم مدیران با نیروهای زیرمجموعه	۹	
۰.۰۵	۱	۰.۰۵	۱	۰.۲	۴	۰.۰۵	۱	۰.۰۵	۱	۰.۲	۴	۰.۰۵	کمبود تجهیزات آموزشی و آزمایشگاهی	۱۰	
۰.۱	۲	۰.۱	۲	۰.۱	۲	۰.۰۵	۱	۰.۰۵	۱	۰.۱۵	۳	۰.۰۵	پایین بودن وضعیت شاخصهای آموزشی برخی اساتید	۱۱	
۰.۱۵	۳	۰.۱	۲	۰.۱	۲	۰.۲	۴	۰.۱	۲	۰.۱۵	۳	۰.۰۵	پایین بودن وضعیت شاخصهای پژوهشی برخی اساتید	۱۲	
۲/۱۳۵	---	۲/۳۵	---	۱/۹۱۵	---	۲/۵۱	---	۲/۱۶	---	۳/۱۵	---	۱	مجموع نمره عوامل داخلی	---	

جدول ۶. ماتریس QSPM عوامل خارجی

فرصت ها تهدیدها	ردیف	عوامل خارجی	ضریب (+/-)	موضوع استراتژیک ۱		موضوع استراتژیک ۲		موضوع استراتژیک ۳		موضوع استراتژیک ۴		موضوع استراتژیک ۵		موضوع استراتژیک ۶	
				نمره جذابیت	جمع	جذابیت	جمع	جذابیت	جمع	جذابیت	جمع	جذابیت	جمع	جذابیت	جمع
فرصت ها (O)	۱	امکان برقرار ارتباط نزدیک و بدون واسطه با رئیس و معاونتها و مدیریت های مربوطه دانشگاه	۰.۰۶۵	۴	۰.۲۶	۴	۰.۲۶	۱	۰.۰۶۵	۱	۰.۰۶۵	۲	۰.۱۳	۱	۰.۰۶۵
	۲	ارتباط مستمر و مناسب با معاونت بهداشتی دانشگاه و شبکه ها و مراکز بهداشت شهرستانها	۰.۰۴۶	۴	۰.۱۸۴	۴	۰.۱۸۴	۴	۰.۱۸۴	۴	۰.۱۸۴	۲	۰.۰۹۲	۲	۰.۰۹۲
	۳	تگرش مثبت و حمایت مدیران و مسئولین آموزشی و پژوهشی دانشگاه از دانشکده	۰.۰۷۷	۴	۰.۳۰۸	۲	۰.۱۵۴	۲	۰.۱۵۴	۴	۰.۳۰۸	۲	۰.۱۵۴	۲	۰.۱۵۴

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی درمانی، شیراز

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

۰/۰۶۸	۲	۰/۰۶۸	۲	۰/۱۳۶	۴	۰/۱۳۶	۴	۰/۰۳۴	۱	۰/۱۳۶	۴	۰/۰۳۴	حمایت دانشگاه از برنامه های دانشکده	۴	بهداشتها (T)
۰/۰۶۴	۲	۰/۰۶۴	۲	۰/۱۲۸	۴	۰/۱۲۸	۴	۰/۱۲۸	۴	۰/۰۹۶	۳	۰/۰۲۲	وجود برنامه توسعه رشته ها و مقاطع در کلان منطقه و وزارت بهداشت	۵	
۰/۱۳	۲	۰/۰۶۵	۱	۰/۰۶۵	۱	۰/۰۶۵	۱	۰/۰۶۵	۱	۰/۰۲۶	۴	۰/۰۶۵	بی ثباتی و کوتاهی عمر مدیریتی برخی از مدیران مرتبط در سطح دانشگاه و وزارت متبوع	۱	
۰/۰۹	۲	۰/۰۴۵	۱	۰/۰۴۵	۱	۰/۰۴۵	۱	۰/۰۴۵	۱	۰/۰۱۸	۴	۰/۰۴۵	عدم اختیارات لازم دانشکده جهت جذب نیرو و منابع انسانی	۲	
۰/۳۲۴	۴	۰/۲۴۳	۳	۰/۱۶۲	۲	۰/۰۸۱	۱	۰/۰۸۱	۱	۰/۰۳۲۴	۴	۰/۰۸۱	پذیرش دشوار برخی از فرایندهای مصوب دانشکده توسط برخی از اعضاء هیأت علمی بخصوص اساتید مدعو	۳	
۰/۰۴۱	۱	۰/۰۸۲	۲	۰/۰۴۱	۱	۰/۰۴۱	۱	۰/۰۴۱	۱	۰/۰۱۶۴	۴	۰/۰۴۱	کمبود امکانات رفاهی اعضای هیات علمی	۴	
۱/۹۴۷	---	۱/۸۱۹	---	۱/۱۳۴	---	۲/۱۴۳	---	۱/۷۸۴	---	۱/۹۱۲	---	۱	جمع نمره عوامل داخلی	---	

❖ مجموع امتیازات هر یک از موضوعات استراتژیک و تعیین اولویت‌ها:

جدول ۷. مجموع نمرات عوامل داخلی و خارجی احصاء شده از ماتریس QSPM

موضوع استراتژیک ۶		موضوع استراتژیک ۵		موضوع استراتژیک ۴		موضوع استراتژیک ۳		موضوع استراتژیک ۲		موضوع استراتژیک ۱		ضریب اهمیت	عوامل
جمع نمره	نمره جذابیت	جمع نمره	نمره جذابیت	جمع نمره	نمره جذابیت	جمع نمره	نمره جذابیت	جمع نمره	نمره جذابیت	جمع نمره	نمره جذابیت		
۲/۱۳۵		۲/۳۵		۱/۹۱۵		۲/۵۱		۲/۱۶		۳/۱۵		۱	عوامل داخلی
۱/۹۴۷		۱/۸۱۹		۱/۱۳۴		۲/۱۴۳		۱/۷۸۴		۱/۹۱۲		۱	عوامل خارجی
۴/۰۸۲		۴/۱۶۹		۳/۰۴۹		۴/۶۵۳		۳/۹۴۴		۵/۰۶۲		۲	جمع کل

❖ اولویت موضوعات استراتژیک احصاء شده از ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک برنامه‌ریزی استراتژیک کمی (QSPM):

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

- SI₁ ✓ ارتقاء کمیت و کیفیت آموزشی دانشکده
- SI₂ ✓ توانمندسازی اعضاء هیأت علمی و کارشناسان
- SI₃ ✓ تقویت منابع انسانی و منابع مالی
- SI₄ ✓ حداکثر استفاده بهینه از ظرفیت موجود منابع انسانی و توسعه رشته مقاطع
- SI₅ ✓ توسعه کمی و کیفی وضعیت پژوهشی دانشکده
- SI₆ ✓ توسعه رشته مقاطع و مراکز تحقیقاتی مرتبط با دانشکده



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

❖ اهداف کلان (Goals)، اهداف اختصاصی (Objectives) و استراتژی‌ها (Strategies) مبتنی بر

موضوعات استراتژیک (SI):

جدول ۸. اهداف کلان (G)، اهداف اختصاصی (O) و استراتژی‌ها (S) بر اساس موضوع استراتژیک ۱ (SI₁)

SI ₁ ارتقاء کیفیت و کمیت آموزشی دانشکده		
اهداف اختصاصی (O)	استراتژی‌ها (S)	اهداف کلان (G)
(SI ₁ G ₁ O ₁) نگارش خط مشی، و پایش و نظارت بر برنامه‌های آموزشی در هر سال طی برنامه پنج ساله (SI ₁ G ₁ O ₂) بازبینی تمام فرآیندهای آموزشی در پایان هر سال طی برنامه پنج ساله (SI ₁ G ₁ O ₃) تهیه لیست تمامی کتب مرجع و مجلات معتبر داخلی و خارجی به عنوان رفرنس به‌روز تدریس در هر سال طی برنامه پنج ساله (SI ₁ G ₁ O ₄) جلب مشارکت ۷۵ درصدی گروه‌های آموزشی در بازنگری و بررسی برنامه‌های آموزشی تا پایان برنامه پنج ساله (SI ₁ G ₁ O ₅) ارزشیابی کیفیت برنامه‌های آموزشی به تفکیک هر گروه آموزشی بطور سالیانه طی برنامه پنج ساله (SI ₁ G ₁ O ₆) تجهیز ۹۰ درصدی دانشکده به امکانات و تجهیزات مورد نیاز آموزش تا پایان برنامه پنج ساله (SI ₁ G ₁ O ₇) دریافت نظرات و پیشنهادات اعضای هیأت علمی و دانشجویان در زمینه ارتقاء برنامه‌های درسی در پایان هر سال طی برنامه پنج ساله	S ₁ (SI ₁ G ₁) پایش و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی S ₂ (SI ₁ G ₁) توسعه روش‌های نوین تدریس S ₃ (SI ₁ G ₁) استفاده بهینه از منابع آموزشی S ₄ (SI ₁ G ₁) ارتقاء سطح دانش و انگیزش اعضای هیأت علمی در ارائه روش‌های نوین تدریس S ₅ (SI ₁ G ₁) اصلاح برنامه‌های آموزشی بر اساس نیازسنجی از فارغ‌التحصیلان و نیازهای منطقه و دانشکده S ₆ (SI ₁ G ₁) اولویت‌دهی به مهارت‌های علمی و کارگروهی در فرآیند آموزش S ₇ (SI ₁ G ₁) پایش واحدهای آموزشی بر مبنای شاخص‌های آموزشی S ₈ (SI ₁ G ₁) توسعه امکانات، زیرساخت‌ها و تجهیزات آموزشی S ₉ (SI ₁ G ₁) نظرسنجی از اعضای هیأت علمی در زمینه برنامه‌های آموزشی و راه‌های ارتقاء آن S ₁₀ (SI ₁ G ₁) نظرسنجی از دانشجویان در زمینه برنامه‌های آموزشی و راه‌های ارتقاء آن	(SI ₁ G ₁) ارتقاء کمیت و کیفیت آموزشی دانشکده



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

ادامه جدول ۸. اهداف کلان (G)، اهداف اختصاصی (O) و استراتژی‌ها (S) بر اساس موضوع استراتژیک ۱ (SI₁)

SI ₁ ارتقاء کیفیت و کیفیت آموزشی دانشکده		
اهداف اختصاصی (O)	استراتژی‌ها (S)	اهداف کلان (G)
(SI ₁ G ₂ O ₁) تشکیل کارگروه توسعه آموزش عملی در ابتدای سال اول برنامه	S ₁ (SI ₁ G ₂) تشکیل کارگروه توسعه آموزش عملی و کارآموزیها	(SI ₁ G ₂) ساختارسازی، توسعه، ارتقاء و بهبود آموزش دروس عملی و کارآموزیها
(SI ₁ G ₂ O ₂) تدوین آیین‌نامه فعالیت و توسعه آموزش عملی با مشارکت اعضاء هیأت علمی دانشکده در ابتدای سال اول برنامه پنج‌ساله	S ₂ (SI ₁ G ₂) تدوین آیین‌نامه فعالیت و توسعه آموزش عملی	
(SI ₁ G ₂ O ₃) زمینه‌سازی برای برگزاری کلاس‌های علوم پایه بوسیله آموزش مجازی تا پایان برنامه پنج ساله (با توجه به بحران کووید ۱۹)	S ₃ (SI ₁ G ₂) تدوین استانداردهای تولید محتوای عملی و لاگ بوکها	
(SI ₁ G ₂ O ₄) برگزاری حداقل یک کارگاه آموزشی جهت توانمندسازی اعضاء هیأت علمی و دانشجویان در خصوص آموزش عملی دروس در ابتدای هر ترم تحصیلی طی برنامه پنج‌ساله	S ₄ (SI ₁ G ₂) توانمندسازی اساتید و کارشناسان جهت برگزاری دوره‌های عملی دروس	
(SI ₁ G ₂ O ₅) تدوین و بازنگری کامل استانداردهای تولید محتوای عملی و لاگ بوکها در هر سال	S ₅ (SI ₁ G ₂) ایجاد فضای فیزیکی و زیرساختهای لازم ارائه دروس عملی	
(SI ₁ G ₂ O ₇) اختصاص حداقل ۶۰ درصد فضای فیزیکی و تجهیزات انجام کار عملی و کارآموزیها تا پایان دوره		

جدول ۹. اهداف کلان (G)، اهداف اختصاصی (O) و استراتژی‌ها (S) بر اساس موضوع استراتژیک ۲ (SI₂)

SI ₂ توانمندسازی اعضاء هیأت علمی و کارشناسان		
اهداف اختصاصی (O)	استراتژی‌ها (S)	اهداف کلان (G)
(SI ₂ G ₁ O ₁) جلب مشارکت ۳۰ درصد اعضاء هیأت علمی جهت شرکت در دوره ها، همایشها و فرصت‌های مطالعاتی در هر سال تا طی برنامه پنج ساله	S ₁ (SI ₂ G ₁) نیازسنجی آموزشی اعضاء هیأت علمی و کارشناسان	(SI ₂ G ₁) توسعه دانش، نگرش و عملکرد اعضاء هیأت علمی و کارشناسان نسبت به شرح وظایف و فعالیتهای دانشکده
(SI ₂ G ₁ O ₂) جلب مشارکت ۲۰ درصد کارشناسان جهت شرکت در گردهماییها دوره ها و همایشها در هر سال تا طی برنامه پنج ساله	S ₂ (SI ₂ G ₁) ایجاد و استفاده کارآمد از دوره ها، همایشها و فرصت‌های مطالعاتی مرتبط با اعضاء هیأت علمی	
(SI ₂ G ₁ O ₄) اعزام حداقل یک نفر از اعضاء هیأت علمی به خارج از کشور جهت اجرای فرصت مطالعاتی مرتبط با رشته تخصصی خود طی برنامه پنج ساله		



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

جدول ۱۰. اهداف کلان (G)، اهداف اختصاصی (O) و استراتژی‌ها (S) بر اساس موضوع استراتژیک ۳ (SI₃)

SI ₃ تقویت منابع انسانی و منابع مالی		
اهداف اختصاصی (O)	استراتژی‌ها (S)	اهداف کلان (G)
<p>(SI₃G₁O₁) افزایش تعداد کارگاه‌های تخصصی و آموزش پزشکی جهت اعضاء هیأت علمی به میزان ۳۰ درصد در هر سال طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI₃G₁O₂) افزایش تعداد کلاس‌های فوق برنامه تخصصی و آموزش پزشکی جهت کارشناسان دانشکده به میزان ۳۰ درصد در هر سال طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI₃G₁O₃) حضور حداقل یک نفر عضو هیأت علمی به عنوان فرد ثابت در هر یک از کمیته‌های دانشکده و دانشگاه طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI₃G₁O₄) برگزاری حداقل ۱۰ جلسه مشترک معاونت آموزشی، دانشکده و EDC جهت توانمندسازی اساتید و کارشناسان در هر سال طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI₃G₁O₅) ایجاد گروه مجازی ویژه اعضاء هیأت علمی در ابتدای سال اول و ارائه مطالب تخصصی و مرتبط با آموزش پزشکی بصورت مستمر طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI₃G₁O₆) ایجاد گروه مجازی ویژه کارشناسان دانشکده در ابتدای سال اول و ارائه مطالب تخصصی و مرتبط با آموزش پزشکی بصورت مستمر طی برنامه پنج‌ساله</p>	<p>S₁(SI₃G₁) بهره‌گیری از ظرفیت دوره‌ها و کارگاه‌های تخصصی و آموزش پزشکی جهت اعضاء هیأت علمی</p> <p>S₂(SI₃G₁) بهره‌گیری از ظرفیت برگزاری کلاس‌های فوق برنامه تخصصی و آموزش پزشکی برای کارشناسان</p> <p>S₃(SI₃G₁) عضویت ثابت اعضاء هیأت علمی در کمیته‌های مربوط به دانشکده و دانشگاه</p> <p>S₄(SI₃G₁) گسترش تعاملات مناسب دانشکده و EDO</p>	<p>(SI₃G₁) توانمندسازی منابع انسانی (اعضاء هیأت علمی و کارشناسان دانشکده)</p>
<p>(SI₃G₂O₁) شرکت رئیس دانشکده در شوراهای عالی دانشگاه با حداقل ۵ حضور در جلسات شورا در هر سال طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI₃G₂O₂) جذب حداقل ۵۰ درصد اعتبارات مورد نیاز دانشکده در هر سال طی برنامه پنج‌ساله</p>	<p>S₁(SI₃G₂) توسعه و ارتقاء استقلال دانشکده در تصمیم‌گیری‌های امور مالی دانشکده</p> <p>S₂(SI₃G₂) افزایش منابع مالی دانشکده‌ها</p>	<p>(SI₃G₂) توسعه و بهبود منابع مالی دانشکده</p>



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

جدول ۱۱. اهداف کلان (G)، اهداف اختصاصی (O) و استراتژی‌ها (S) بر اساس موضوع استراتژیک ۴ (SI4)

SI4 حداکثر استفاده بهینه از ظرفیت موجود منابع انسانی		
اهداف اختصاصی (O)	استراتژی‌ها (S)	اهداف کلان (G)
<p>(SI4G1O1) معرفی حداقل یک نفر عضو هیأت علمی و یک نفر کارشناس به عنوان اعضاء فعال در دانشکده و تقدیر از وی در پایان هر سال طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI4G1O2) تفویض اختیار با مسئولیت به تمامی اعضاء هیأت علمی و کارشناسان دانشکده بصورت مستمر طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI4G1O3) ارزیابی ایمنی محیط کار دانشکده (تعاملات انسانی مناسب، حوادث، و ...) بصورت مستمر طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI4G1O4) ارزیابی بهداشت محیط کار دانشکده (بیماری‌های شغلی و ... بخصوص در آزمایشگاهها و کارگاههای دانشکده) بصورت مستمر طی برنامه پنج‌ساله</p>	<p>S1(SI4G1) بازخورد تشویقی در دوران کاری اعضاء هیأت علمی و کارشناسان</p> <p>S2(SI4G1) تفویض اختیار به اعضاء هیأت علمی و کارشناسان در حیطه‌های اختیارات کاری خود</p> <p>S3(SI4G1) فراهم آوردن محیط ایمن و سالم برای کارکنان</p>	<p>(SI4G1)</p> <p>حفظ و نگهداشت منابع انسانی</p>
<p>(SI4G2O1) مشارکت حداقل ۹۰ درصد اعضاء هیأت علمی و کارشناسان مسئول واحدهای دانشکده و زیرمجموعه در تصمیم‌گیری‌های مربوط به دانشکده بصورت مستمر در طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI4G2O2) برگزاری حداقل دو دوره کارگاه‌های آموزشی انگیز بخشی به اعضاء هیأت علمی و کارشناسان در هر سال طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI4G2O3) پیگیری تنظیم قرارداد با فروشگاه‌های رفاهی و پیگیری سایر امور رفاهی جهت اعضاء هیأت علمی فعال و کارشناسان دانشکده تا پایان برنامه پنج‌ساله</p>	<p>S1(SI4G2) بهره‌گیری از رویداد مدیریتی مشارکتی در تصمیمات دانشکده</p> <p>S2(SI4G2) برگزاری کارگاه‌های انگیزشی</p> <p>S3(SI4G2) گسترش و ارتقاء خدمات رفاهی</p>	<p>(SI4G2)</p> <p>بهبود و ارتقاء سطح انگیزش منابع انسانی</p>



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

جدول ۱۲. اهداف کلان (G)، اهداف اختصاصی (O) و استراتژی‌ها (S) بر اساس موضوع استراتژیک ۵ (SI5)

SI5 توسعه کمی و کیفی وضعیت پژوهشی دانشکده		
اهداف اختصاصی (O)	استراتژی‌ها (S)	اهداف کلان (G)
<p>(SI5G1O1) دریافت حداقل ۱۰ گزنت پژوهشی جهت اجرای طرح‌های کاربردی علوم بهداشتی در هر سال در طی برنامه پنج ساله از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه</p> <p>(SI5G1O3) افزایش تعداد طرح‌های پژوهشی مصوب پژوهشی (درون و برون دانشگاهی) به میزان ۱۵ درصد در هر سال در مقایسه با سال قبل طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI5G1O4) حداقل چاپ ۳ مقاله مرتبط با علوم بهداشتی به ازای هر عضو هیأت علمی دانشکده ه در هر سال در مجلات معتبر داخلی و خارجی طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI5G1O5) ارائه حداقل یک مقاله مرتبط با علوم بهداشتی در سمینارها مرتبط با علوم بهداشتی به ازای هر عضو هیأت علمی دانشکده در هر سال بصورت سخنرانی و دو مقاله به صورت پوستر طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI5G1O6) پایش مستمر حداقل هر شش ماه یکبار وضعیت شاخصهای پژوهشی دانشکده و اطلاع رسانی به اعضای هیأت علمی در هر سال بصورت طی برنامه پنج‌ساله</p>	<p>S1(SI5G1) طراحی سیاست‌های حمایتی جهت افزایش طرح‌های پژوهشی</p> <p>S2(SI5G1) تقویت فرهنگ سازمانی حامی پژوهش‌های مرتبط با آموزش پزشکی</p> <p>S3(SI5G1) نیازسنجی پژوهشی جهت افزایش پژوهش‌های کاربردی مرتبط با علوم بهداشتی</p> <p>S4(SI5G1) افزایش انتشار مقالات مرتبط با علوم بهداشتی</p> <p>S5(SI5G1) افزایش ثبت اختراعات مرتبط با علوم بهداشتی</p> <p>S6(SI5G1) افزایش ارائه مقالات مرتبط با علوم بهداشتی در سمینارها و همایش‌ها</p> <p>S7(SI5G1) پایش مستمر وضعیت شاخصهای پژوهشی دانشکده</p>	<p>توسعه کمی وضعیت پژوهشی دانشکده (SI5G1)</p>
<p>(SI5G2O1) برگزاری حداقل ۳ کارگاه آموزشی پژوهش در علوم بهداشتی و یک کارگاه پژوهش در آموزش جهت اعضای هیأت علمی در هر سال طی برنامه پنج‌ساله</p> <p>(SI5G2O2) (SI5G1O4) حداقل چاپ یک مقاله Q1 مرتبط با علوم بهداشتی به ازای هر عضو هیأت علمی دانشکده در هر سال در مجلات معتبر داخلی و خارجی طی برنامه پنج‌ساله</p>	<p>S1(SI5G2) توانمندسازی اعضای هیأت علمی در زمینه پژوهش‌های علوم بهداشتی و پژوهش در آموزش</p>	<p>توسعه کیفی وضعیت پژوهشی دانشکده (SI5G2)</p>



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

جدول ۱۳. اهداف کلان (G)، اهداف اختصاصی (O) و استراتژی‌ها (S) بر اساس موضوع استراتژیک ۶ (SI6)

SI6 توسعه رشته مقاطع و مراکز تحقیقاتی مرتبط با دانشکده		
اهداف اختصاصی (O)	استراتژی‌ها (S)	اهداف کلان (G)
(SI6G1O1) پایش و ارزیابی برنامه‌های جاری دانشکده بصورت شش ماه یکبار در هر سال طی برنامه پنج ساله طبق استانداردهای وزارت بهداشت	S1(SI6G1) پایش و ارزیابی برنامه بر اساس زیرساختهای مطرح برای راه اندازی رشته ها و مراکز تحقیقاتی توسط وزارت متبوع	(SI6G1) فراهم سازی زیرساختهای لازم جهت راه اندازی رشته ها و مراکز تحقیقاتی
(SI6G2O1) مستندسازی هر یک از اقدامات دانشکده بصورت مستمر طی برنامه پنج ساله مطابق با استانداردهای وزارت بهداشت	S1(SI6G2) تهیه مستندات هر یک از اقدامات دانشکده مطابق با استانداردهای وزارت بهداشت	(SI6G2) بهبود و ارتقاء مستندسازی اقدامات دانشکده
(SI6G3O1) بازخورد اقدامات برتر دانشکده بصورت یک بسته مدون به وزارت متبوع در هر سال طی برنامه پنج ساله (SI6G3O2) بازخورد اقدامات برتر دانشکده بصورت یک بسته مدون به هیات رئیسه دانشگاه هر شش ماه یکبار طی برنامه پنج ساله	S1(SI6G3) بازخورد هر یک از اقدامات دانشکده به مسئولین ذیربط دانشگاهی و وزارت متبوع	(SI6G3) بهبود و ارتقاء بازخورد اقدامات دانشکده

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی درمانی، شیراز

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

پیوست

(Appendix)



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه
دانشکده بهداشت

❖ تعریف مفاهیم برنامه‌ریزی استراتژیک

- رسالت (Mission)
رسالت یا مأموریت سازمان بیانگر فلسفه وجودی سازمان بوده و مؤید نقشی است که آن سازمان بر عهده دارد.
- چشم‌انداز (Vision)
چشم‌انداز یا دورنمای سازمان به تو صیفی و وضعیتی می‌پردازد که سازمان می‌خواهد در آینده آن گونه با شد و بیانگر باورها و آرزوهای سازمان در آینده است.
- ارزش‌ها (Values)
ارزش‌های یک سازمان عبارتست از اعتقادات بنیادی و یا حقایقی است که سازمان آنها را گرامی و محترم می‌شمرد و نسبت به آنها حساس می‌باشد.
- گروه‌های ذینفع (Stakeholders)
گروه‌های ذینفع فرد، گروه و سازمانی است که می‌تواند بر ملاحظات، منابع یا بروندهای سازمان تاثیر گذارد یا آن برونداد در سرنوشت او تاثیر بگذارد.
- عوامل داخلی (Internal Factors)
عوامل داخلی به آن دسته از فعالیت‌های سازمان اشاره دارد که قابل کنترل بوده و به دو دسته نقاط قوت و نقطه ضعف تقسیم می‌شوند.
- ✓ نقاط قوت (Strengths)
نقاط قوت عبارت است از شایستگی ممتازی که می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف خویش یاری رساند.
- ✓ نقاط ضعف (weaknesses)
نقاط ضعف شامل مجموعه‌ای از محدودیت‌ها یا کمبودها در منابع، مهارتها و امکانات و توانایی‌هایی است که بطور محسوس مانع عملکرد اثر بخش سازمان می‌شود.



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

○ عوامل خارجی (External Factors)

عوامل خارجی، مجموعه عواملی هستند که بر اهداف و عملکرد سازمان اثر تعیین کننده‌ای دارند ولی سازمان بر آنها کنترل چندانی ندارد. این عوامل شامل فرصت‌ها (Opportunities) و تهدیدها (Threats) می‌باشند.

✓ فرصت‌ها (Opportunities)

فرصت‌ها عبارت است از یک موفقیت مطلوب عمده در محیط خارجی سازمان که سازمان با شناسایی آن‌ها و بهره‌گیری از آن‌ها می‌تواند به اهداف خود دست یابد.

✓ تهدیدها (Threats)

تهدیدها به مجموعه‌ای از عوامل و روش‌ها که از خارج سازمان باعث ایجاد موانعی در راه رسیدن سازمان به اهداف خویش می‌شود، اطلاق می‌گردد.

○ استراتژی (Strategy)

استراتژی به مجموعه راه‌های رسیدن به اهداف اطلاق می‌شوند که دامنه فعالیت و مشخص‌کننده مسیر حرکت سازمان در درازمدت می‌باشد.

○ ماتریس SWOT

ماتریس SWOT (سوات) یکی از ابزارهای مهمی است که بوسیله آن نقاط قوت و ضعف داخلی سازمان در تقابل با فرصت‌ها و تهدیدهای محیط خارج از مرزهای سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این ماتریس از تلاقی عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها)، چهار موقعیت شامل موقعیت‌های SO, ST, WO, WT شکل می‌گیرد.

✓ موقعیت SO (Strengths – Opportunities)

در این موقعیت سازمان بایستی از فرصت‌های خارجی با تدانشکدهبر نقاط قوت شناسایی شده به بهترین شکل ممکن بهره‌برداری نماید (اتخاذ استراتژی‌های تهاجمی).

✓ موقعیت ST (Strengths – Threats)

در این موقعیت سازمان بایستی به منظور غلبه (کاهش یا از بین بردن) بر تهدیدهای خارج از سازمان از نقاط قوت و توانمندی‌های داخلی خود استفاده نماید (استراتژی‌های رقابتی).

✓ موقعیت WO (Weaknesses – Opportunities)

در این موقعیت سازمان بایستی به منظور کاهش اثرات ناشی از نقاط ضعف خود از فرصت‌های موجود در محیط خارجی، استفاده می‌شود (اتخاذ استراتژی‌های محافظه‌کارانه).

✓ موقعیت WT (Weaknesses – Threats)

به نام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت

معاونت آموزشی دانشگاه

دانشکده بهداشت

در این موقعیت سازمان بایستی تلاش نماید در برابر تهدیدهای خارجی شناسایی شده، ضعف‌های داخلی خود را به حداقل ممکن برسد (استراتژی‌های تدافعی).

❖ مدل برنامه‌ریزی استراتژیک

○ مدل مورد استفاده برنامه استراتژیک دانشکده مدلی که جهت تدوین برنامه استراتژیک دانشکده بهداشت جیرفت مورد استفاده قرار گرفت به شرح شکل زیر می‌باشد:

