



برنامه ریزی استراتژیک دانشکده پیراپزشکی ارومیه

طرح و تدوین

کمیته برنامه ریزی استراتژیک دانشکده

برنامه راهبردی

۱۴۰۱-۱۴۰۵

اعضای کمیته برنامه ریزی استراتژیک دانشکده پیراپزشکی

دکتر مرتضی متذکر : (رئیس دانشکده پیراپزشکی) - مسئول کمیته

دکتر شهره افشار یاوری : (معاون آموزشی دانشکده پیراپزشکی) - رییس تدوین برنامه استراتژیک دانشکده

دکتر نصراله جباری : (مدیر گروه تصویر برداری پزشکی) - عضو کمیته

دکتر سید مرتضی موسوی : (مدیر گروه هوشبری و اتاق عمل) - عضو کمیته

دکتر رامین سعادتیان : (مدیر گروه علوم آزمایشگاهی) - عضو کمیته

دکتر محمد جبراییلی : مدیر گروه فناوری اطلاعات سلامت - عضو کمیته

دکتر ثریا امامقلی زاده مینایی : (مسئول EDO) - عضو کمیته

دکتر آیناز نورانی : (مسئول کمیته تحقیقات دانشجویی) - عضو کمیته

خانم هاله امامی : (کارشناس آموزش) - عضو کمیته

آقای قنبر توسلی : (دانشجوی دکتری تخصصی انفورماتیک پزشکی)

مقدمه و اهمیت برنامه ریزی استراتژیک

در عصر حاضر هیچ سازمان و نهادی نیست که تحت تاثیر عوامل داخلی و یا خارجی قرار نگیرد. لذا ضروری است که سازمان ها برنامه ریزی های خود را با شرایط واقعی تطبیق داده و با در نظر گرفتن عوامل داخلی و خارجی، فرصت ها و تهدیدهای محیطی، قوتها و ضعفهای داخلی اهداف بلند مدت برای سازمان تنظیم کرده و برای دستیابی به این اهداف اقدام به انتخاب استراتژی هایی نمایند که با تکیه بر قوت ها و با بهره گیری از فرصتها، ضعفها را از بین برده و از تهدیدها پرهیز کند و با اجرای صحیح باعث موفقیت سازمان در میدان رقابت شود. به عبارتی مدیران از طریق برنامه ریزی استراتژیک به امر آینده سازی می پردازند.

○ مزایای برنامه ریزی استراتژیک:

- به علاقمند شدن مدیران به سازمان کمک می کند .
- تغییرات را مشخص کرده و شرایط واکنش در برابر تغییرات را فراهم می سازد .
- هر نیازی را که برای تعریف مجدد سازمان ضروری است تعیین می کند .
- برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بستر مناسب ایجاد می نماید .
- به مدیران کمک می کند که درک روشن تری از سازمان داشته باشند .
- شناخت فرصتهای بازارهای آینده را آسان تر می سازد .
- دیدی هدفمند از مسائل مدیریت ارائه می دهد .
- قالبی برای بازنگری اجرای برنامه و کنترل فعاليتها ارائه می دهد .
- به مدیران کمک می کند که تا در راستای اهداف تعیین شده تصمیمات اساسی را اتخاذ کنند .
- به نحو مؤثرتری زمان و منابع را به فرصت های تعیین شده تخصیص می دهد .
- هماهنگی در اجرای تاکتیکهایی که برنامه را به سرانجام می رسانند بوجود می آورد .

- قالبی برای ارتباط داخلی بین کارکنان به وجود می‌آورد .
- ترتیب‌دهی اولویتها را در قالب زمانی برنامه فراهم می‌آورد .
- مزیتی برای سازمان در مقابل رقیبان به دست می‌دهد .
- مبنایی برای تعیین مسئولیت افراد ارائه داده و به موجب آن افزایش انگیزش را باعث می‌شود .
- برای داشتن یک روش هماهنگ، یکپارچه همراه با اشتیاق لازم از سوی افراد سازمان در برخورد با مسائل و فرصتها، انگیزش ایجاد می‌کند .
- تفکر آینده‌نگر را تشویق و ترغیب می‌نماید.
- سازمانها بهتر کار می‌کنند و می‌توانند نسبت به محیط خود واکنش‌هایی متناسب نشان دهند.

افراد ذی نفع درونی :

اعضاء هیات علمی ، دانشجویان ، ریاست دانشگاه ، معاونت آموزشی و سایر معاونت های دانشگاه ، مدیریت امور دانشجویی ، مرکز مطالعه و توسعه آموزش پزشکی ، ، گروه های آموزشی ، کارکنان ، مراکز آموزشی – درمانی، حوزه پزشکی جامعه نگر

افراد ذی نفع بیرونی :

هیات امنای دانشگاه ، هیات ممیزه ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ، معاونت آموزشی وزارت متبوع ، واحدهای بهداشتی درمانی ، جامعه ، بیمه ها ، سازمان های دولتی (مدیریت برنامه ریزی ، مرکز IT ، استانداری ، فرمانداری ها ، بخشداری ها ، آموزش و پرورش ، بهزیستی ، صدا و سیما و...)، سازمان های خصوصی (مراکز درمانی ، درمانگاه ها ، مراکز خیریه) مردم ، NGO ها (مثلا "انجمن های تخصصی پزشکی و دندانپزشکی) ، سازمان نظام پزشکی ، سازمان نظام پرستاری ، دانشگاه آزاد اسلامی ، فارغ التحصیلان

تعیین و اولویت بندی ذینفعان درونی و بیرونی دانشکده پیراپزشکی

- ۱- دانشجویان علوم آزمایشگاهی، تصویر برداری پزشکی، هوشبری، اتاق عمل و فناوری اطلاعات سلامت
- ۲- اعضای هیات علمی
- ۳- کادر اداری، آموزشی و خدماتی
- ۴- دانشجویان سایر دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی آذربایجان غربی
- ۵- مددجویان و دریافت کنندگان خدمات بهداشتی درمانی
- ۶- پرسنل بهداشتی و درمانی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه
- ۷- پرسنل بهداشتی و درمانی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی بخش خصوصی
- ۸- مدیران بخش بهداشت و درمان (معاونت های پژوهشی، آموزشی، درمان، دانشجویی و فرهنگی، بهداشتی و ...)
- ۹- سایر سازمان ها (هلال احمر، انتقال خون، بهزیستی، کمیته امداد، پزشکی قانونی)
- ۱۰- انجمن هایی مانند انجمن حمایت از بیماران خاص، انجمن صرع، تالاسمی، دیابت و..... سیستم های بیمه گر مانند تامین اجتماعی، خدمات درمان

بیانیه رسالت

دانشکده پیراپزشکی ارومیه

بیانیه رسالت **Mission**

دانشکده پیراپزشکی که یکی از دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی ارومیه می باشد بعنوان تنها دانشکده تربیت کننده کادر پیراپزشکی با تربیت نیروی انسانی در مقطع کارشناسی در رشته های رادیولوژی ، علوم آزمایشگاهی ، فناوری اطلاعات سلامت ، اتاق عمل و هوشبری در درجه اول نسبت به تربیت نیروهای متخصص در حوزه بهداشت و درمان و تامین کارشناسان مورد نیاز در حوزه آموزش و همچنین نیروهای متخصص جهت تحصیلات تکمیلی و بین بخشی با بهترین کیفیت و استانداردهای مورد قبول و جدیدترین متدهای آموزشی و با بهره گیری از آموزش بالینی و نظری تلاش می کند.

در این راستا با توسعه مقاطع تحصیلی بالاتر ، تامین امکانات و تجهیزات لازم به تربیت دانش آموختگان مستعد ، متعهد ، خلاق متناسب با نیاز جامعه و استاندارد های ملی فعالیت می نماید.

- ارتقا سطح آگاهیها و مهارتها از طریق آموزش مداوم اعضاء هیات علمی و فارغ التحصیلان

و شاغلین رشته های فوق در قالب ارائه کارگاههای آموزشی و کنفرانس ها

- برنامه ریزی ، اجرا و ارزشیابی مبتنی بر شواهد در برنامه های آموزشی در رشته های موجود

- ارتقا سطح سلامتی جامعه از طریق تربیت نیروی حرفه ای

- توانمندسازی منابع انسانی

- ترویج رویکردهای نوین و مناسب در زمینه آموزشی و ارتقای آن

- گسترش محیط های آموزشی ، پژوهشی ، خدماتی دانشکده پیراپزشکی

-انجام پژوهش های بنیادی و کاربردی مرتبط با رشته های مختلف دانشکده در جهت حل مشکلات کشور

چشم انداز و دورنمای دانشکده پیراپزشکی **Vision**

ما بر آنیم که دانشکده با بهره گیری از نیروهای علمی و فعال ، امکانات بالقوه و بالفعل و با همکاری و همفکری تمام گروههای آموزشی جزو دانشکده های برتر و موفق در سطح کشور باشیم.

ارزش ها **values**

حفظ ارزش های اسلامی ، انسانی و مدیریتی با تاکید بر :

-افزایش میزان رضایت مندی مشتریان

-حفظ ارزش ها و کرامات انسانی

- رضایت اعضای هیات علمی ، کارکنان و دانشجویان

- مسئولیت پذیری و امانت داری

- ارج نهادن به جایگاه والای علم و عالم

- تقویت تعاملات آموزشی در سطح کشور

- رعایت اخلاق حرفه ایی ، آموزشی و پژوهشی

- تفکر کار گروهی

- ارتقاء مستمر کیفیت

❖ تدوین استراتژی با استفاده از مدل SWOT

نقاط قوت (Strengths):

- S1: وجود اعضای هیات علمی و کارشناسان و کارکنان توانمند برای پیشبرد کلیه امورات دانشکده
- S2: نگرش مثبت مسئولین و اعضای هیات علمی دانشکده برای برنامه ریزی آموزشی و پژوهشی
- S3: وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه اعضای هیات علمی و زمینه سازی برای راه اندازی رشته های تحصیلات تکمیلی در دانشکده پیراپزشکی
- S4: امکان استفاده از توان علمی اعضای هیئت علمی و آزمایشگاههای مستقر در دانشکده پزشکی و سایر دانشکده های دانشگاه برای آموزش دانشجویان پیراپزشکی
- S5: برگزاری کارگاههای آموزشی بر اساس نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی
- S6: برخورداری نسبی از امکانات فیزیکی و تجهیزات از جمله کلاسهای آموزشی مجهز به رایانه، دیتا، پروژکتور، وجود اینترنت پرسرعت، وجود سیستم اتوماسیون
- S7: وجود آزمایشگاههای تخصصی (هماتولوژی، میکروب شناسی، بیوشیمی، سرولوژی، دوزیمتری و کنترل کیفی سیستم های تصویربرداری، اسکیل لب و کارگاه فن آوری اطلاعات)
- S8: وجود کتابخانه در دانشکده
- S9: وجود رشته های تحصیلات تکمیلی در دانشکده
- S10: داشتن EDO در دانشکده پیراپزشکی

نقاط ضعف (Weakness):

- W1: کمبود فضای آموزشی، پژوهشی و اداری به دلیل استفاده دانشکده بهداشت از فضاهای آموزشی دانشکده پیراپزشکی
- W2: عدم تخصیص مجوز استخدامی برای اشغال ردیف های سازمانی چارت موجود دانشکده
- W3: کمبود اعضای هیئت علمی و نیروی انسانی اداری و آموزشی دانشکده
- W4: عدم تناسب فیلدهای آموزشی دانشگاه با تعداد دانشجویان پذیرفته شده در برخی از رشته های پیراپزشکی
- W5: همکاری ضعیف اعضای هیات علمی بالینی دانشکده پزشکی و پرسنل بیمارستانها در آموزش دانشجویان پیراپزشکی
- W6: کمبود رشته های مقاطع تحصیلات تکمیلی
- W7: بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی
- W8: نا کافی بودن میزان اعتبارات دانشکده و توزیع نا عادلانه بودجه های آموزشی و پژوهشی
- W9: عدم تناسب تعداد کتابهای موجود لاتین و فارسی به تعداد دانشجویان در کتابخانه دانشکده و کمبود منابع آموزشی

فرصت ها (Opportunities):

- 01: نیاز جامعه به فارغ التحصیلان رشته های پیراپزشکی
- 02: استفاده از مراکز درمانی مختلف (تامین اجتماعی، سازمان انتقال خون و...) در آموزش بالینی
- 03: امکان ارتباط و استفاده از توان علمی، آموزشی و پژوهشی دانشگاه ارومیه، دانشگاه آزاد و سایر دانشگاه ها
- 04: نگرش مثبت وزارت بهداشت و درمان به توسعه رشته های آموزشی
- 05: سیاستگذاری وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی در دانشگاهها
- 06: وجود مراکز صنعتی متعدد در اطراف شهر
- 07: استقبال عمومی جامعه به تحصیلات تکمیلی در گروههای پیراپزشکی
- 08: همکاری مراکز مختلف در سطح استان برای انجام طرحهای تحقیقاتی
- 09: دسترسی به فناوری نوین اطلاعات

تهدیدها (Threats):

- T1: سهم پائین منابع مالی در حوزه آموزشی و اجرایی
- T2: بالا بودن پذیرش دانشجو در برخی از رشته های دانشکده بیش از ظرفیت اعلامی گروههای آموزشی
- T3: عدم تخصیص مجوزهای استخدامی هیئت علمی از طرف وزارتخانه برای پست های موجود
- T4: بعد مسافت در دسترس نبودن ستاد مرکزی دانشگاه و مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه
- T5: اولویت بخش درمان بر آموزش در سطح وزارت و دانشگاه
- T6: پایین بودن حقوق و دستمزد کارکنان آموزشی و هیات علمی دانشگاه در مقایسه با سایر بخش ها در دانشگاه
- T7: گسترش روحیه مدرک گرای
- T8: حذف گروه علوم آزمایشگاهی از چارت دانشکده

نمره	وزن (ضریب)	امتیاز وضع موجود (رتبه)	عوامل داخلی (نقاط قوت)
۳۲	۸	۴	۱- وجود اعضاء هیات علمی و کارشناسان و کارکنان توانمند برای پیشبرد امورات دانشکده
۲۴	۶	۴	۲- نگرش مثبت مسئولین و اعضاء هیات علمی دانشکده برای برنامه ریزی آموزشی و پژوهشی
۱۵	۵	۳	۳- وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه اعضاء هیات علمی و زمینه سازی برای راه اندازی رشته های تحصیلات تکمیلی دانشکده پیراپزشکی
۱۵	۵	۳	۴- امکان استفاده از توان علمی اعضاء هیئت علمی و آزمایشگاههای مستقر در دانشکده پزشکی و سایر دانشکده های دانشگاه برای آموزش دانشجویان پیراپزشکی
۲۴	۴	۳	۵- داشتن EDO در دانشکده پیراپزشکی
۱۲	۴	۳	۶- برگزاری کارگاههای آموزشی بر اساس نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی
۱۲	۴	۳	۷- برخورداری نسبی از امکانات فیزیکی و تجهیزات از جمله کلاسهای آموزشی مجهز به رایانه، دیتا، پروژکتور، وجود اینترنت پرسرعت، وجود سیستم اتوماسیون
۱۲	۴	۳	۸- وجود آزمایشگاههای تخصصی (هماتولوژی، میکروب شناسی، بیوشیمی، سروولوژی، دوزیمتری و کنترل کیفی سیستم های تصویربرداری، اسکیل لب و کارگاه فن آوری اطلاعات)
۱۲	۴	۳	۹- وجود کتابخانه در دانشکده
۶	۶	۳	۱۰- وجود رشته های تحصیلات تکمیلی در دانشکده
۱۶۴	۵۰		جمع

نمره	وزن (ضریب)	امتیاز وضع موجود (رتبه)	عوامل داخلی (نقاط ضعف)
۷	۷	۱	۱- کمبود فضای آموزشی، پژوهشی و اداری به دلیل استفاده دانشکده بهداشت از فضاهای آموزشی دانشکده پیراپزشکی
۹	۹	۱	۲- عدم تخصیص مجوز استخدامی برای اشغال ردیف های سازمانی چارت موجود دانشکده
۸	۸	۱	۳- کمبود اعضاء هیئت علمی و نیروی انسانی اداری و آموزشی دانشکده
۷	۵	۱	۴- عدم تناسب فیلدهای آموزشی دانشگاه با تعداد دانشجویان پذیرفته شده در برخی رشته های پیراپزشکی
۶	۵	۱	۵- همکاری ضعیف اعضاء هیات علمی بالینی دانشکده پزشکی و پرسنل بیمارستانها در آموزش دانشجویان پیراپزشکی
۸	۶	۲	۶- کمبود رشته های مقاطع تحصیلات تکمیلی
۶	۳	۲	۷- بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی اعضاء هیات علمی
۸	۴	۲	۸- نا کافی بودن میزان اعتبارات دانشکده و توزیع ناعادلانه بودجه های آموزشی و پژوهشی
۶	۳	۲	۹- عدم تناسب تعداد کتابهای موجود لاتین و فارسی به تعداد دانشجویان در کتابخانه دانشکده و کمبود منابع آموزشی
۶۵	۵۰		جمع
۲/۲۹	۱۰۰		جمع کل

نمره	وزن (ضریب)	امتیاز وضع موجود (رتبه)	عوامل خارجی (نقاط فرصت)
۳۲	۸	۴	۱- نیاز جامعه به فارغ التحصیلان رشته های پیراپزشکی
۲۸	۷	۴	۲- استفاده از مراکز درمانی مختلف (تامین اجتماعی، سازمان انتقال خون و...) در آموزش بالینی
۱۸	۶	۳	۳- امکان ارتباط و استفاده از توان علمی، آموزشی و پژوهشی دانشگاه ارومیه، دانشگاه آزاد و سایر دانشگاه ها
۱۸	۶	۳	۴- نگرش مثبت وزارت بهداشت و درمان به توسعه رشته های آموزشی
۱۸	۶	۳	۵- سیاستگذاری وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی در دانشگاهها
۱۲	۴	۳	۶- وجود مراکز صنعتی متعدد در اطراف شهر
۱۶	۴	۴	۷- استقبال عمومی جامعه به تحصیلات تکمیلی در گروههای پیراپزشکی
۱۸	۶	۳	۸- همکاری مراکز مختلف در سطح استان برای انجام طرحهای تحقیقاتی
۹	۳	۳	۹- دسترسی به فناوری نوین اطلاعات
۱۶۹	۵۰		جمع

نمره	وزن (ضریب)	امتیاز وضع موجود (رتبه)	عوامل خارجی (نقاط تهدید)
۸	۸	۱	۱- سهم پائین منابع مالی در حوزه آموزشی و اجرایی
۸	۸	۱	۲- بالابودن پذیرش دانشجو در برخی رشته های دانشکده بیش از ظرفیت اعلامی گروههای آموزشی
۸	۸	۱	۳- عدم تخصیص پست های هیئت علمی از طرف وزارتخانه
۶	۵	۱	۴- بعد مسافت در دسترس نبودن ستاد مرکزی دانشگاه و مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه
۱۲	۶	۲	۵- اولویت بخش درمان بر آموزش در سطح وزارت و دانشگاه
۶	۳	۲	۶- پایین بودن حقوق و دستمزد کارکنان آموزشی دانشگاه در مقایسه با سایر بخش ها در دانشگاه
۵	۴	۱	۷- گسترش روحیه مدرک گرای
۱۲	۸	۲	۸- حذف گروه علوم آزمایشگاهی از چارت دانشکده
۶۵	۵۰		جمع
۲/۳۴			مجموع

۲/۳۴

محافظة کارانه شدید	محافظة کارانه معطوف به قوت	تهاجمی معطوف به قوت	تهاجمی شدید
-----------------------	----------------------------------	---------------------------	----------------

تهاجمی معطوف به ضعیف ۱	محافظه کارانه خفیف ۲	تهاجمی ضعیف ۳ ۲/۵	تهاجمی معطوف به فرصت ۴
تدافعی معطوف به ضعیف	تدافعی خفیف ۲	رقابتی خفیف ۳ ۲	رقابتی فرصت محور
تدافعی شدید	تدافعی معطوف به تهدید	رقابتی شدید محور ۱	رقابتی شدید

تهدیدها (T)	فرصت‌ها (O)	
<p>۱- سهم پائین منابع مالی دانشکده پیراپزشکی در حوزه های آموزشی ، پژوهشی و اجرایی</p> <p>۲- بالابودن پذیرش دانشجو در برخی از رشته های دانشکده بیش از ظرفیت اعلامی گروههای آموزشی</p> <p>۳- تخصیص ناکافی پست های هیئت علمی از طرف وزارتخانه</p> <p>۴- بعد مسافت در دسترس نبودن ستاد مرکزی دانشگاه و مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه</p> <p>۵- اولویت بخش درمان بر آموزش در سطح وزارت و دانشگاه</p> <p>۶- پایین بودن حقوق و دستمزد کارکنان آموزشی و هیات علمی دانشگاه در مقایسه با سایر بخش ها در دانشگاه</p> <p>۷- گسترش روحیه مدرک گرای در دانشجویان</p> <p>۸- حذف گروه علوم آزمایشگاهی از چارت دانشکده</p>	<p>۱- نیاز جامعه به فارغ التحصیلان رشته های پیراپزشکی</p> <p>۲- استفاده از مراکز درمانی مختلف (تامین اجتماعی، سازمان انتقال خون و...) در آموزش بالینی</p> <p>۳- امکان ارتباط و استفاده از توان علمی، آموزشی و پژوهشی دانشگاه ارومیه، دانشگاه آزاد و سایر دانشگاه ها</p> <p>۴- نگرش مثبت وزارت بهداشت و درمان به توسعه رشته های آموزشی</p> <p>۵- سیاستگذاری وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی در دانشگاهها</p> <p>۶- وجود مراکز صنعتی متعدد در اطراف شهر</p> <p>۷- استقبال عمومی جامعه به آموزش عالی در گروههای پیراپزشکی</p> <p>۸- همکاری مراکز مختلف در سطح استان برای انجام طرحهای تحقیقاتی</p> <p>۹- دسترسی به فناوری نوین اطلاعات</p> <p>۱۰- داشتن EDO در دانشکده پیراپزشکی</p>	

<p>استراتژی تنوع (S.T)</p> <p>استفاده از نقاط قوت برای جلوگیری از تهدیدها</p> <p>(ST) - استراتژی نوع آوری (تنوع) یا ثبات</p> <p>۱- تلاش در جهت اخذ بودجه مناسب برای فعالیت های آموزشی و پژوهشی دانشکده (S۱۰ و ۳ و ۲ و ۱) (T۸ و ۲)</p> <p>۲- تلاش در جهت جلب همکاری بیشتر اساتید بالینی و کارشناسان در مراکز آموزشی درمانی (S۴ و ۲ و ۱) (T۵ و ۴ و ۲)</p> <p>۳- توجه به مشکلات دانشجویان و تلاش در جهت کاهش تاثیر این عوامل بر روند آموزشی و پژوهشی دانشجویان (S۶ و ۳ و ۲ و ۱) (T۷ و ۵ و ۲)</p> <p>۴- ارتقاء نقش استاد راهنما برای حفظ و ارتقاء ارتباط اساتید و دانشجویان و بالا بردن انگیزه (S۱۰ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱) (T۷ و ۲)</p>	<p>(SO) - استراتژی های تهاجمی یا توسعه ایی یا رشد -- استفاده از فرصتها با استفاده از نقاط قوت</p> <p>۱- ارتقا کیفیت فعالیت های آموزشی پژوهشی دانشکده (S۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹) (S۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹)</p> <p>۲- بالا بردن توان علمی اساتید و ارتقاء علمی آنها از طریق شرکت در کارگاههای آموزشی مدون، شرکت در کنگره های داخل و خارج (S۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹) (S۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹)</p> <p>۳- توسعه امکانات موجود در دانشکده (امکانات کمک آموزشی کلاسها، آزمایشگاهها و اسکیل لب و کارگاه کامپیوتر) برای آموزش بهتر دانشجویان (S۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹) (S۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹)</p> <p>۴- بهبود اطلاع رسانی از طریق سایت و روابط عمومی دانشکده و بروز رسانی سایت دانشکده و کتابخانه (S۹ و ۷ و ۱) (S۹ و ۷ و ۱) (S۹ و ۷ و ۱)</p>	<p>نقاط قوت (S)</p> <p>۱- وجود اعضاء هیات علمی و کارشناسان و کارکنان توانمند برای پیشبرد کلیه امورات دانشکده</p> <p>۲- نگرش مثبت مسئولین و اعضاء هیات علمی دانشکده برای برنامه ریزی آموزشی و پژوهشی</p> <p>۳- وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه اعضاء هیات علمی دانشکده پیراپزشکی</p> <p>۴- امکان استفاده از توان علمی اعضاء هیئت علمی و آزمایشگاههای مستقر در دانشکده پزشکی و سایر دانشکده های دانشگاه برای آموزش دانشجویان پیراپزشکی</p> <p>۵- داشتن EDO در دانشکده پیراپزشکی</p> <p>۶- برگزاری کارگاههای آموزشی بر اساس نیازهای آموزشی اعضاء هیات علمی</p> <p>۷- برخورداری نسبی از امکانات فیزیکی و تجهیزات از جمله کلاسهای آموزشی مجهز به رایانه، دیتا، پروژکتور، وجود اینترنت پرسرعت، وجود سیستم اتوماسیون</p> <p>۸- وجود آزمایشگاههای تخصصی (هماتولوژی، میکروب شناسی، بیوشیمی، سرولوژی، دوزیمتری و کنترل کیفی سیستم های تصویربرداری،</p>
---	---	---

<p>اسکیل لب و کارگاه فن آوری اطلاعات</p> <p>۹- وجود کتابخانه با برخورداری از کتابهای متنوع و تخصصی</p> <p>۱۰- نگرش مثبت دانشگاه برای توسعه دانشکده و رشته های آموزشی</p>		
<p>نقاط ضعف (W)</p> <p>۱- کمبود فضای آموزشی و اداری به دلیل استفاده دانشکده بهداشت از فضاهای آموزشی دانشکده پیراپزشکی</p> <p>۲- عدم تخصیص مجوز استخدامی برای اشغال ردیف های سازمانی چارت موجود دانشکده</p> <p>۳- کمبود اعضاء هیئت علمی و نیروی انسانی اداری و آموزشی دانشکده</p> <p>۴- عدم تناسب فیلدهای آموزشی دانشگاه با تعداد دانشجویان پذیرفته شده در برخی رشته های پیراپزشکی</p> <p>۵- همکاری ضعیف اعضاء هیات علمی بالینی پزشکی و پرسنل بیمارستانها در آموزش دانشجویان پیراپزشکی</p>	<p>استراتژی تغییر (W.O)</p> <p>از مزیتهایی که در فرصت نهفته است استفاده نماییم برای جبران نقاط ضعف (WO) - استراتژی های تنوعی استراتژی های تغییر جهت یا محافظه کارانه</p> <p>۱- جدا شدن دانشکده پیراپزشکی از دانشکده بهداشت جهت بهبود و افزایش فضای فیزیکی دانشکده پیراپزشکی (W۴ و ۱) (O۵ و ۴)</p> <p>۲- ایجاد ردیف و جذب هیات علمی جدید به تناسب نیاز دانشکده و گروه های آموزشی (W۷ و ۵ و ۲) (O۷ و ۵ و ۴ و ۱)</p> <p>۳- ساماندهی نیروهای مورد نیاز با جذب کارشناس اداری، آموزشی و آزمایشگاهی برای دانشکده (O۵ و ۴ و ۱)</p> <p>۴- ایجاد رشته های جدید و توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی (W۹ و ۸ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱ و ۳ و ۲ و ۱ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹) (O۹ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱)</p> <p>۵- افزایش فیلدهای آموزشی درمانی (بیمارستان امام رضا، بیمارستان ارتش، مرکز انتقال خون) جهت رفع کمبود فضای فیزیکی در بیمارستانهای آموزشی درمانی (W۵ و ۴ و ۳) (O۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱)</p> <p>۶- جلب مشارکت اعضاء هیات علمی بالینی پزشکی پرسنل بیمارستانها در امر آموزش دانشجویان پیراپزشکی (W۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹) (O۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱)</p>	<p>استراتژی تدافعی (W.T)</p> <p>به حداقل رساندن زیانهای ناشی از تهدیدها و نقاط ضعف (WT) - استراتژی تدافعی یا کاهش</p> <p>۱- تلاش بر جدا کردن فضای دانشکده پیراپزشکی از بهداشت (W۶ و ۲ و ۱) (O۵ و ۱) (T)</p> <p>۲- بر طرف کردن مشکلات بهره مندی گروه ها از امکانات آزمایشگاهی، اسکیل لب و (W۸ و ۵ و ۴ و ۱) (O۸ و ۵ و ۴ و ۱) (T)</p> <p>۳- تلاش در جهت پذیرش دانشجو بر اساس ظرفیت اعلام شده از سوی دانشکده (W۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹) (T۲)</p>

		<p>۶- نداشتن شرایط مناسب برای اخذ رشته های جدید و مقاطع تحصیلات تکمیلی</p> <p>۷- بالا بودن حجم فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی</p> <p>۸- نا کافی بودن میزان اعتبارات دانشکده و توزیع نا عادلانه بودجه های آموزشی پژوهشی</p> <p>۹- عدم تناسب تعداد کتابهای موجود لاتین و فارسی به تعداد دانشجویان در کتابخانه دانشکده کمبود منابع آموزشی</p>
--	--	--

• استراتژی های توسعه

- SO۱: ارتقاء کیفیت فعالیت های آموزشی پژوهشی دانشکده
- SO۲: بالا بردن توان علمی اساتید و ارتقاء علمی آنها از طریق شرکت در کارگاههای آموزشی مدون، شرکت در کنگره های داخل و خارج
- SO۳: توسعه امکانات موجود در دانشکده (امکانات کمک آموزشی کلاسها، آزمایشگاهها واسکیل لب و کارگاه کامپیوتر) برای آموزش بهتر دانشجویان
- SO۴: بهبود اطلاع رسانی از طریق سایت و روابط عمومی دانشکده و بروز رسانی سایت دانشکده و کتابخانه

• استراتژی های تمرکز

- ST۱: تلاش در جهت اخذ بودجه مناسب برای فعالیت های آموزشی و پژوهشی دانشکده
- ST۲: تلاش در جهت جلب همکاری بیشتر اساتید بالینی و کارشناسان در مراکز آموزشی درمانی
- ST۳: ارتقاء فعالیت های EDO دانشکده
- ST۴: ارتقاء نقش استاد راهنما برای حفظ و ارتقاء ارتباط اساتید و دانشجویان و بالا بردن انگیزه

• استراتژی های تنوع

- WO1:** جدا شدن دانشکده بهداشت از دانشکده پیراپزشکی جهت بهبود و افزایش فضای فیزیکی دانشکده پیراپزشکی
- WO2:** جذب هیات علمی جدید به تناسب نیاز دانشکده و گروه های آموزشی
- WO3:** ساماندهی نیروهای مورد نیاز با جذب کارشناس اداری، آموزشی و آزمایشگاهی برای دانشکده
- WO4:** ایجاد رشته های جدید و توسعه رشته های تحصیلات تکمیلی
- WO5:** افزایش فیلدهای آموزشی درمانی (بیمارستان امام رضا، مرکز انتقال خون) جهت رفع کمبود فضای فیزیکی در بیمارستانهای آموزشی درمانی
- WO6:** جلب مشارکت اعضای هیات علمی بالینی دانشکده پزشکی و پرسنل بیمارستانها در امر آموزش دانشجویان پیراپزشکی

• استراتژی های تدافع

- WT1:** تلاش بر جدا کردن فضای دانشکده بهداشت از پیراپزشکی
- WT2:** بر طرف کردن مشکلات بهره مندی گروه ها از امکانات آزمایشگاهی، اسکیل لب و....
- WT3:** تلاش در جهت اخذ مجوزهای استخدامی اعضای هیات علمی و کارکنان از وزارت

اهداف کلی دانشکده پیراپزشکی

- G1:** ارتقاء فرآیندهای آموزشی دانشکده
- G2:** توسعه کمی و کیفی فرآیندهای پژوهشی دانشکده
- G3:** ایجاد بستر مناسب برای راه اندازی رشته های جدید و مقاطع تحصیلات تکمیلی

اهداف اختصاصی:

- G1:** ارتقاء فرآیندهای آموزشی دانشکده
- G1O1:** جذب اعضای هیات علمی دارای مدرک **PhD** در رشته های مرتبط (بلند مدت)
- G1O2:** ارزشیابی مداوم دروس و اعضای هیات علمی (کوتاه مدت)
- G1O3:** تجهیز آزمایشگاه میکروب شناسی، هماتولوژی، بیوشیمی، سرولوژی، دوزیمتری و کنترل کیفی و اسکیل لب و کارگاه کامپیوتر (بلند مدت)
- G1O4:** ساماندهی نیروهای مورد نیاز با جذب کارشناس اداری، آموزشی و آزمایشگاهی برای دانشکده (بلند مدت)
- G1O5:** تلاش در جهت همکاری بیشتر اساتید بالینی و کارشناسان در مراکز آموزشی درمانی (بلند مدت)
- G1O6:** به روز رسانی وب سایت گروههای آموزشی دانشکده پیراپزشکی (کوتاه مدت)
- G1O7:** ارتقاء فعالیت های **EDO** دانشکده پیراپزشکی (بلند مدت)

G108: ارتقاء نقش استاد راهنما برای حفظ و ارتقاء ارتباط اساتید و دانشجویان و بالا بردن انگیزه (بلند مدت)

G109: فراهم آوری آخرین کتب تخصصی و دسترسی به مجلات الکترونیک در زمینه رشته های مرتبط (بلند مدت)

G2: توسعه کمی و کیفی فرآیندهای پژوهشی دانشکده

G201: بروز رسانی لیست الویتهای پژوهشی و لاین تحقیقاتی گروه های آموزشی (بلند مدت)

G202: مشارکت دادن دانشجویان در انجام بعضی از طرحهای تحقیقاتی مرتبط با رشته های دانشکده (بلند مدت)

G203: افزایش تعداد طرح های پژوهشی مصوب دانشکده (بلند مدت)

G3: ایجاد بستر مناسب برای راه اندازی رشته های جدید و مقاطع تحصیلات تکمیلی

G301: راه اندازی رشته کارشناسی ارشد فناوری تصویر برداری پزشکی (بلند مدت)

G302: راه اندازی رشته کارشناسی ارشد رادیوبیولوژی (کوتاه مدت)

G303: راه اندازی رشته کارشناسی ارشد هماتولوژی (بلند مدت)

G304: راه اندازی رشته کارشناسی ارشد انتقال خون (بلند مدت)

G305: راه اندازی رشته کارشناسی ارشد آموزش هوشبری (بلند مدت)

G306: راه اندازی رشته کارشناسی ارشد اتاق عمل (بلند مدت)

G307: راه اندازی رشته کارشناسی شنوایی سنجی (بلند مدت)

G308: راه اندازی رشته کارشناسی بینایی سنجی (بلند مدت)