

دانشگاه علوم پزشکی لرستان



دانشکده پرستاری دورود

بازنگری برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری دورود

۱۴۰۲-۱۴۰۶

فهرست

ردیف	عنوان	صفحه
۱	اعضای کمیته راهبردی	۳
۲	معرفی و تاریخچه دانشکده پرستاری دورود	۴
۳	واژه نامه	۵
۴	برنامه ریزی	۷
۶	برنامه ریزی استراتژیک	۸
۷	مزایای برنامه ریزی استراتژیک	۹
۸	ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک	۱۰
۹	تعریف ذینفع - تحلیل ذینفع	۱۱
۱۰	لیست ذینفعان	۱۲
۱۱	رسالت - دورنما - ارزش ها	۱۲
۱۲	نقاط قوت - نقاط ضعف	۱۵
۱۳	نقاط فرصت - نقاط تهدید	۱۵
۱۴	تحلیل عوامل درونی	۱۸
۱۵	تحلیل عوامل بیرونی	۱۹
۱۶	ترسیم موقعیت درونی - بیرونی	۲۱
۱۷	ماتریس دیوید برای تبیین موقعیت سازمان	۲۱
۱۸	اهداف کلی	۲۲
۱۹	لیست اهداف کلان و عینی مجتمع آموزش عالی سلامت دورود به تفکیک بلند مدت و کوتاه مدت و آموزشی و پژوهشی و ارائه خدمت	۲۳

اعضاء کمیته راهبردی دانشکده پرستاری دورود:

ردیف	نام و نام خانوادگی اعضا	سمت
۱	دکتر سمیه پولادوند	ریاست شبکه بهداشت و درمان و دانشکده پرستاری دورود
۲	آقای مصطفی نجاتی پور	کارشناس ارشد مراقبت های ویژه -مدیر گروه فوریت های پزشکی - سرپرست دانشکده پرستاری دورود
۳	خانم فاطمه صفر بیرانوند	کارشناس ارشد پرستاری سالمندان - استاد بالینی -معاون آموزشی دانشکده پرستاری دورود
	فرزانه شایگان	کارشناس ارشد مامایی گرایش مدیریت مامایی -مسئول پژوهش دانشکده پرستاری
	دکتر مهرداد ولی پور	دکتری اپیدمیولوژی -مدیر گروه بهداشت عمومی
	راضیه گودرزی	کارشناس مامایی - کارشناس آموزش
	ناهید احدی	کارشناس مامایی - مسئول توسعه آموزش و اعتبار بخشی
۵	سیمین زندیه شیرازی	کارشناس پرستاری -کارشناس آموزشی بالینی
	نسرین کریمی	کارشناس ارشد پرستاری مراقبت های ویژه -مسئول پراتیک -استاد بالینی
۷	آرزو محمودی	کارشناس ارشد مهندسی کامپیوتر -نرم افزار و مسئول واحد فناوری اطلاعات
۸	نرگس احمدوند	کارشناس کتابداری - مسئول کتابخانه
۹	فاطمه اکبری	کارشناس ارشد روانشناسی بالینی - مشاوره دانشجویی
۱۰	فروغ چهاردوالی	کارشناس ارشد HSE ، مسئول بهداشت حرفه ای شبکه بهداشت و درمان
۱۱	فروغ رشنو	مسئول آموزش ضمن خدمت شبکه بهداشت و درمان
۱۲	مسعود سعیدی فر	کارشناس ارشد حسابداری (مدیریت) - مسئول فرهنگی و کارشناس دفتر نهاد
۱۳	فاطمه ندری	دانشجو
۱۴	سمیرا لشنی زند	دانشجو
۱۵	فاطمه کریمی	دانشجو
۱۶	خانم کامیابی	دانشجو
۱۷	محمد حسین تیموری	دانشجو
۱۸	پرهام محمدی	دانشجو

معرفی و تاریخچه دانشکده پرستاری دورود :

دانشکده پرستاری دورود در حقیقت دربردارنده ساختار چندین دانشکده بوده و به جای چند دانشکده عمل می‌کند. بر اساس حکم وزیر محترم بهداشت در خصوص تأسیس این دانشکده که به تازگی ارتقای داشته و دانشکده شده است ، فرصت جذب در رشته‌های گوناگون و متعدد در مقاطع کارشناسی و حتی کارشناسی ارشد نیز به وجود خواهد آمد. این دانشکده همچنین می‌تواند عرصه آموزش بالینی دانشجویان دکترای حرفه ای (پزشکی عمومی، دندانپزشکی و داروسازی) قرار گرفته و متخصصین بسیاری در آن جذب و مشغول به فعالیت گردند. این مراکز در صورت توسعه و اعتباربخشی می‌توانند به صورت مستقل به دانشگاه علوم پزشکی مبدل و در ارتباط مستقیم با وزارت بهداشت درآیند.

شورای گسترش دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در آذرماه سال ۱۳۹۳ در دویست و بیست و پنجمین جلسه خود با تأسیس مجتمع آموزش عالی سلامت دورود موافقت کرد و در کمتر از یکسال پس از مهیا شدن شرایط فیزیکی ۱۲۰۰ مترمربع زیربنای مفید در ۴ طبقه، ۷ کلاس هوشمند با ظرفیت هر کلاس ۲۰-۳۰ دانشجو، ۵ آزمایشگاه، سایت امکانات رفاهی دانشجویی و فضاهای متناسب اداری و آموزشی با تجهیزات کامل مورد نیاز آن فضاها به تناسب فعالیتهای مورد انتظار در دویست و چهل و دومین جلسه شورای عالی گسترش دانشگاه های علوم پزشکی کشور موافقت قطعی با فعالیت مجتمع اعلام شد. در راستای توسعه و درخواست رشته های دیگر مجوز لازم برای ساخت و تجهیز مهارتهای بالینی گرفته شد که در این مرحله ۷۰ درصد فضای فیزیکی و ۵۰ درصد تجهیزات مهیا گردیده است. و در **مورخ مهر ۱۴۰۳** مجتمع آموزش عالی سلامت دورود به دانشکده پرستاری دورود ارتقاء یافت .

دانشکده پرستاری دورود از موقعیت قابل توسعه ای برخوردار می‌باشد. در این دانشکده ، امکان تأسیس هر رشته ای که قابلیت های لازم آن موجود باشد، مهیا است.

واژه نامه

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 سازمان را به نمایش گذاشته و باعث ایجاد انگیزش در مجموعه و دریافت کنندگان خدمات می گردد.

• ارزش ها (value):

مجموعه قوانین ثابت و غیرمتغیری است که کل استراتژی ها بر مبنای آن ها شکل گرفته و در تمام طول زمان اجرا با تکیه و نگاه به آنها، استراتژی ها به اجرا گذاشته می شود.

• نقاط قوت (strengths) (s):

مجموعه منابع و توانمندی های داخل سازمانی است که سازمان را در جهت نیل به اهداف خود یاری می کند.

• نقاط ضعف (weaknesses) (W):

مجموعه ای از عوامل داخل سازمان است که مانع تحقق اهداف سازمان می گردد.

• فرصت ها (opportunities) (O):

مجموعه ای از امکانات بالقوه خارج از سازمان که در صورت بهره گیری از آن ها توانمندیهای سازمان افزایش خواهند یافت.

• تهدیدها (threats) (T):

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 گویند.

• استراتژی:

مجموعه ای از راه ها که باعث رساندن به اهداف از پیش تعیین شده خود 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 باعث کنترل تهدیدها و یا تبدیل آنها به فرصت می شوند.

• استراتژی های WO:

استراتژی هایی که جهت استفاده از فرصت ها و رفع کمبودها تدوین می شوند.

• استراتژی های WT:

استراتژی هایی که سازمان را در برابر تهدیدها حفظ کرده و توانمندی سازمان را جهت کنترل یا تبدیل تهدید به فرصت افزایش می دهند.

برنامه ریزی:

برنامه‌ریزی عبارتست از فرایندی دارای مراحل مشخص و بهم پیوسته برای تولید یک خروجی منسجم در قالب سیستمی هماهنگ از تصمیمات.

برنامه‌ریزی فکر کردن راجع به آینده یا کنترل آن نیست بلکه فرایندی است که می‌تواند در انجام این امور مورد استفاده قرار گیرد.

برنامه ریزی، تصمیم‌گیری در شکل معمول آن نیست بلکه از طریق فرایند برنامه ریزی، مجموعه‌ای از تصمیمات هماهنگ اتخاذ می‌شود.

برنامه‌ریزی می‌تواند برای زمان حال یا آینده انجام شود.

بر طبق این تعریف، تصمیم‌گیری‌های مقطعی و ناپیوسته و اتخاذ سیاست‌ها برای پیشبرد سازمان در زمان حال یا آینده برنامه ریزی نیستند.

برنامه ریزی متکی بر انتخاب و مرتبط ساختن حقایق است.

حقایق مفاهیم واقعی، قابل آزمون و اندازه‌گیری هستند.

دیدگاه‌ها، عقاید، احساسات و ارزش‌ها بعنوان حقایق تلقی می‌شوند که فرایند برنامه ریزی بر اساس آنها سازمان داده می‌شود.

همانطور که اشاره شد برنامه ریزی صرفاً یک فرایند تصمیم‌گیری نیست بلکه فرایندی شامل روشن ساختن و تعریف حقایق و تشخیص تفاوت بین آنهاست یا به عبارتی گونه‌ای فرایند ارزیابی است که در پایان آن در انتخاب حقایق ارزیابی شده تصمیم‌گیری می‌شود.

برنامه‌بیانی روشن، مستند و مشروح از مقاصد و تصمیمات است.

ویژگی‌های برنامه ریزی:

برنامه‌ریزی یک فرایند ذهنی آگاهانه با خصوصیات زیر است:

- ۱- تشخیص یک نیاز یا انعکاس یک انگیزه
- ۲- جمع‌آوری اطلاعات
- ۳- مرتبط ساختن اطلاعات و عقاید
- ۴- تعریف اهداف
- ۵- تأمین مقدمات
- ۶- پیش‌بینی شرایط آینده
- ۷- ساخت زنجیره‌های متفاوتی از اقدامات مبتنی بر تصمیمات متوالی
- ۸- رتبه‌بندی و انتخاب گزینه‌ها
- ۹- تعریف سیاست‌ها
- ۱۰- تعریف معیارهای ابزار ارزیابی برنامه

انواع برنامه‌ریزی:

برنامه‌ریزی از جنبه **ماهیت** به برنامه‌ریزی فیزیکی، برنامه‌ریزی سازمانی، برنامه‌ریزی فرایند، برنامه‌ریزی مالی، برنامه‌ریزی وظیفه‌ای و برنامه‌ریزی عمومی دسته‌بندی می‌شوند که در اینجا منظور از برنامه‌ریزی، برنامه‌ریزی از نوع عمومی است.

برنامه‌ریزی عمومی معمولاً تمام دیگر انواع برنامه‌ریزی را در خود دارد.

برنامه‌ریزی را از جنبه افق زمانی می‌توان در قابل برنامه‌ریزی کوتاه مدت (برنامه‌ریزی عملیاتی و تاکتیکی)، برنامه‌ریزی میان مدت و برنامه‌ریزی بلند مدت دسته‌بندی نمود.

برنامه‌ریزی استراتژیک:

بیشتر برنامه‌ریزی‌ها براساس دیدگاه عقلایی، دارای شکل (آرمان‌ها و اهداف، طرح‌ها و اقدامات، منابع مورد نیاز) می‌باشند.

در این مدل‌ها، ابتدا آرمان‌ها و اهداف سازمان تبیین شده، سپس طرح‌ها و اقدامات لازم تعیین و در نهایت منابع موردنیاز برای انجام برآورد می‌گردند.

تغییر در شرایط محیط، سیاست‌ها، نگرش‌ها، دیدگاه‌ها، ساختارها، نظام‌ها و ... عواملی هستند که بر آرمان‌ها و اهداف برنامه‌ریزی تأثیر گذاشته و در نهایت باعث تغییر برنامه می‌گردند.

برنامه‌ریزی در شکل عقلایی فوق، ظرفیت و توانایی مقابله با چنین تغییراتی را نداشته و منجر به شکست می‌گردد.

این شرایط موجب رشد این تفکر شد که در برنامه‌ریزی باید بتوان مطابق با تغییرات، جهت حرکت سازمان را تغییر داد و جهت و رفتار جدیدی را در پیش گرفت. این نگرش زمینه ساز ابداع برنامه‌ریزی استراتژیک شد.

استراتژی می‌تواند تحت سطوح سازمانی، وظایف و محدوده زمانی متفاوت تعریف شود.

برنامه‌ریزی استراتژیک گونه‌ای از برنامه‌ریزی است که در آن هدف، تعریف و تدوین استراتژی هاست.

از آنجایی که استراتژی می‌تواند دارای عمر کوتاه یا بلند باشد برنامه‌ریزی استراتژیک می‌تواند برنامه‌ریزی بلند مدت یا کوتاه مدت باشد اما متفاوت از آن هاست.

واژه استراتژیک معنی هر آنچه را به استراتژی مربوط باشد در بر دارد.

واژه استراتژی از کلمه یونانی (استرانگوس) گرفته شده است که به معنای رهبری است.

برنامه‌ریزی استراتژیک کوششی است ساخت یافته برای اتخاذ تصمیم‌های اساسی و انجام اعمالی که ماهیت سازمان، نوع فعالیت‌ها و دلیل انجام آن فعالیت‌ها توسط سازمان را شکل داده و مسیر می‌بخشد.

همان‌طور که استراتژی نظامی پیروزی در جنگ است، برنامه‌ریزی استراتژیک نیز طرق انجام مأموریت‌های سازمان را دنبال می‌کند.

مزایای برنامه‌ریزی استراتژیک:

برنامه‌ریزی استراتژیک دارای مزایای زیادی است که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- قبل از پیش آمدن مشکلات احتمالی از وقوع آن‌ها خبر می‌دهد.
- به علاقه‌مند شدن مدیران به سازمان کمک می‌کند.
- تغییرات را مشخص کرده و شرایط عکس‌العمل در برابر تغییرات را فراهم می‌کند.
- هر نیازی را که برای تعریف مجدد سازمان ضروری است را تعیین می‌کند.
- برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بستر مناسب ایجاد می‌کند.
- به مدیران کمک می‌کند که درک روشن‌تری از سازمان داشته باشند.
- شناخت فرصت‌های بازارهای آینده را آسان‌تر می‌سازد.
- دیدی هدفمند از مسائل مدیریت ارائه می‌دهد.
- قالبی برای بازنگری اجرای برنامه و کنترل فعالیت‌ها ارائه می‌دهد.
- به مدیران کمک می‌کند تا در راستای اهداف تعیین شده تصمیمات اساسی را اتخاذ کنند.
- به نحو موثرتری زمان و منابع را به فرصت‌های تعیین شده تخصیص می‌دهد.
- هماهنگی در اجرای تاکتیک‌هایی که برنامه را به سرانجام می‌رسانند بوجود می‌آورد.
- ترتیب‌دهی اولویت‌ها را در قالب زمانی برنامه فراهم می‌آورد.
- مزیتی برای سازمان در مقابل رقیبان بدست می‌دهد.
- مبنایی برای تعیین مسئولیت افراد ارائه داده و به موجب آن افزایش انگیزش را باعث می‌شود.
- تفکر آینده‌نگر را تشویق می‌کند.
- برای داشتن یک روش هماهنگ، یکپارچه همراه با اشتیاق لازم از سوی افراد سازمان در برخورد با مسائل و فرصت‌ها، انگیزش ایجاد می‌کند.

ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک:

فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک اساساً فرایندی هماهنگ کننده بین منابع داخلی سازمان و فرصت‌های خارجی آن می‌باشد.

هدف این فرایند نگرستن از درون (پنجره استراتژیک) و تعیین فرصت‌هایی است که سازمان از آن‌ها سود می‌برد یا به آن پاسخ می‌دهد.

بنابراین فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک، یک فرایند مدیریتی است شامل هماهنگی قابلیت‌های سازمان با فرصت‌های موجود.

این فرصت‌ها در طول زمان تعیین شده و برای سرمایه‌گذاری یا عدم سرمایه‌گذاری منابع سازمان روی آنها مورد بررسی قرار می‌گیرند.

حوزه‌ای که در آن تصمیمات استراتژیک اتخاذ می‌گردند شامل (۱) محیط عملیاتی سازمان (۲) مأموریت سازمان (۳) اهداف جامع سازمان می‌باشد.

برنامه‌ریزی استراتژیک فرایندی است که این عناصر را با یکدیگر در نظر گرفته و گزینش گزینه‌های استراتژیک سازگار به این سه عنصر را آسان می‌سازد و سپس این گزینه‌ها را به کار گرفته و ارزیابی می‌کند.

باید توجه داشت که هر فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک زمانی با ارزش است که به تصمیم‌گیرندگان اصلی کمک کند که بصورت استراتژیک فکر کرده و عمل کنند.

برنامه‌ریزی استراتژیک به خودی خود هدف نیست بلکه تنها مجموعه‌ای از مفاهیم است که برای کمک به مدیران در تصمیم‌گیری استفاده می‌شود.

می‌توان گفت که اگر استراتژیک فکر کردن و عمل کردن در فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک بصورت عادت در آید، آنگاه فرایند می‌تواند کنار گذاشته شود.

با توجه به تغییرات و تحولات در زمینه‌های علمی، پژوهشی و فناوری در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی، اقتضا می‌نماید تا در جهت پویایی و بالندگی گام جدی‌تری برداشته شود. دانشکده پرستاری دورود با توجه به ارزش‌های حاکم بر جامعه، درصدد تعلیم و تربیت نیروی شایسته و کارآمد برای ارائه خدمات و ارتقاء سطح سلامت، افزایش سطح توانمندی اعضای هیئت علمی و همسو شدن با تحولات و رسالت کلی دانشگاه می‌باشد.

بدین منظور دفتر توسعه آموزش دارای شرح وظایف زیر می باشد:

- ۱- همکاری در ارتقاء توانمندی های اعضای هیئت علمی در زمینه های مختلف آموزش علوم پزشکی
- ۲- همکاری در اجرا و ارائه مشاوره در زمینه ارزشیابی اعضای هیات علمی و فرایندهای آموزش در مجتمع آموزش عالی سلامت یا مرکز آموزشی درمانی مربوطه
- ۳- ارائه مشاوره در زمینه اجرای طرح های پژوهشی در آموزش
- ۴- ارائه مشاوره در حیطه های مختلف فرایند یاددهی - یادگیری، اجرای روش های نوین آموزشی و ارزشیابی به گروه های آموزشی اساتید و اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری دورود یا مرکز آموزشی درمانی مربوطه
- ۵- شرکت فعال در جلسات شورای آموزشی دانشکده پرستاری دورود

تحلیل ذینفع:

تحلیل ذینفع شامل شناسایی ذینفع کلیدی، ارزیابی سلايق آن ها و تشخیص راه های اثرپذیری و اثرگذاری از/ بر این سلايق و علايق است.

علت تحلیل ذینفع این است که به شما کمک کند تا:

- پی ببرید کدام افراد یا سازمان ها رادر فعالیت خود به نوعی دخیل بدانید.
- به نقش و جایگاه ذینفع در قبال خود پی ببرید.
- استراتژی کلی انگیزشی- رفتاری را برای آن ها طراحی کنید.

ذینفعان (Stakeholders):

ذینفعان بیرونی	ذینفعان درونی
- جامعه - سیاستگذاران - نمایندگان مجلس شورای اسلامی - نظام پرستاری و پزشکی و درمانگاهها و مطب- - ها و بیمارستانهای خصوصی - سازمان ها و ادارات شهرستانی (اعم از دولتی و خصوصی) - NGO ها - گروههای علمی و دانشگاههای پزشکی و غیر پزشکی - صنایع و بنگاههای اقتصادی و اجتماعی - مراکز تحقیقاتی غیر وابسته به دانشگاه - سازمان های بین المللی مرتبط - کانونهای مذهبی - دانش آموختگان - رسانه های همگانی	- دانشجویان - اعضای هیأت علمی - کادر اداری، آموزشی و خدماتی - دانشجویان سایر دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی - مددجویان و دریافت کنندگان خدمات بهداشتی درمانی - پرسنل بهداشتی و درمانی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه - پرسنل بهداشتی و درمانی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی بخش خصوصی - مدیران بخش بهداشت و درمان (معاونت های پژوهشی - آموزشی - درمان - دانشجویی و فرهنگی - بهداشتی و ...) - بیمارستانهای دولتی و درمانگاههای دولتی ، گروههای صنفی دانشجویی، گروههای آموزشی دانشکده و سایر اعضای هیات علمی وابسته به دانشگاه

چشم انداز (Vision):



دفتر توسعه آموزش دانشکده پرستاری دورود در راستای دورنمای مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه و با عنایت به ارزش‌ها و باورهای آموزشی و پژوهشی در تلاش است تا دانشکده در جهت کسب جایگاهی برتر در حیطه‌های آموزشی در سطح ملی و منطقه‌ای گام برداشته و در زمینه آموزش پرستاری و پیراپزشکی مطرح باشد.

رسالت (mission):



دفتر توسعه آموزش دانشکده پرستاری دورود ساختاری از مجموعه معاونت آموزشی دانشکده است که در راستای رسالت مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه مأموریت دارد تا در جهت ارتقاء کیفیت آموزش دانشکده اساتید را یاری نماید و به عنوان بازوی کمکی هدایت و هماهنگی فرایند آموزشی در دانشکده کمک مؤثری را بعمل آورد. بدین منظور ارتقای کیفی سطح توانمندی‌های آموزشی و ایجاد تعهد به یادگیری در بدنه علمی و آموزشی دانشکده با هدف تربیت نیروی انسانی کارآمد، متعهد به اخلاق حرفه‌ای و خلاق برای ارائه خدمات سلامت با کیفیت به آحاد جامعه متناسب با نیازهای حال و آینده سیستم سلامت از اهم رسالت‌های این دفتر می‌باشد.

ارزشها (Values):

۱. خدا محوری با تأکید بر حفظ کرامت انسانی و نقش محوری نیروی انسانی در تمامی ابعاد
۲. شفافیت و پاسخگویی دانشکده در قبال جامعه، اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارکنان
۳. رعایت اخلاق حرفه ای، پژوهشی و آموزشی
۴. انجام کار گروهی (team work) در تمامی سطوح دانشکده
۵. تقویت تعاملات آموزشی در سطح ملی
۶. تفکر استراتژیک در حل مسایل
۷. نوگرایی و پرورش استعدادها و خلاقیت ها
۸. پاسخ گویی به نیازهای جامعه
۹. هوشمندی و به روز بودن
۱۰. تأکید بر شایسته سالاری در انتصابات و بهره مندی از همه ظرفیت های منابع انسانی
۱۱. توانمند سازی کارکنان و تقویت و توسعه مشارکت های آنان
۱۲. ثبات و پایداری در اصول
۱۳. مشتری مداری و احترام به ذینفعان
۱۴. بروز بودن از نظر علمی و استفاده از تکنولوژی آموزشی نوین

تحلیل نقاط قوت و ضعف و تهدید و فرصت دانشکده پرستاری دورود:

جمع آوری اطلاعات در قالب SWOT	
نقاط قوت	
S1	حمایت معاونت آموزشی در جهت افزایش رشته ها
S2	همکاری ریاست دانشگاه علوم پزشکی لرستان جهت پیگیری
S3	حمایت ریاست شبکه و ریاست مجتمع آموزش عالی سلامت
S4	افزودن رشته کارشناسی پرستاری در سال ۱۴۰۰
S5	افزودن رشته فوریت پزشکی در سال ۱۴۰۲
S6	بکارگیری کارکنان باتجربه و علاقمند در مجتمع
S7	عقد تفاهم نامه با سایر مراکز دانشگاهی و آموزشی استان
S8	حضور اساتید باتجربه و سطح بالای علمی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری و پزشک متخصص در مجتمع
S9	وجود بستر مناسب جهت ارتقاء مجتمع به دانشکده با توجه امکانات و فضای بسیار مناسب مجتمع
S10	وجود فضاهای آزمایشگاهی مطلوب
S11	تجهیزات آزمایشگاهی مجهز در زمینه شیمی، بهداشت محیط، بهداشت حرفه ای، میکروب
S12	برخورداری از کلاسهای آموزشی و کارگاه و واحد مهارت های بالینی و تشریح با تکنولوژی آموزشی مناسب
S13	ارتباط با سایر مراکز علمی در استان
S14	به روز بودن سایت مجتمع سلامت
S15	وجود کتابخانه با منابع علمی به روز
S16	راه اندازی سایت تغذیه
S17	وجود سابقه فعالیتهای آموزشی و پژوهشی کارکنان و اساتید
S18	فراهم بودن منابع علمی مناسب
S19	تعامل نزدیک با سازمان اورژانس استان و شهرستان، آتش نشانی، جمعیت هلال احمر و
S20	روشن بودن اهداف مجتمع
S21	برخورداری از بیمارستان و مراکزی با سابقه آموزشی در امور کارورزی دانشجویان
S22	استفاده از اتوماسیون اداری
S23	حمایت مسئولین مجتمع جهت شرکت اساتید و کارکنان در سمینارها و کنگره ها
S24	وجود وب سایت مناسب، به روز و جامع گروه
S25	تعامل نزدیک و موثر با مدیران ارشد دانشگاه، سایر گروه های آموزشی و اعضای هیات علمی دانشگاه
S26	افزایش کتب تخصصی و مرجع آموزشی در کتابخانه دانشکده

تحلیل نقاط ضعف:

جمع آوری اطلاعات در قالب SWOT	
نقاط ضعف	
نداشتن چارت تشکیلاتی مناسب	W1
کمبود فضای فرهنگی و رفاهی و ورزشی	W2
فقدان منابع انسانی و تجهیزاتی لجستیک (خوردو و...)	W3
نداشتن منابع مالی مستقل (مجتمع زیر مجموعه شبکه بهداشت و درمان است)	W4
کمبود تعداد اعضای هیات علمی در رشته های مورد نیاز گروه	W5
عدم تناسب ساختار سازمانی با نیازهای گروه	W6
عدم امکانات مناسب جهت دانشجویان با معلولیت های جسمی	W7
نبود اعتبارات و عدم شفافیت اعتبارات تخصیصی	W8
کمبود آموزش های ضمن خدمت در زمینه های تخصصی فرهنگی و دانشجویی	W9
کمبود نیروی انسانی	W10
عدم جذب مدرسین بعنوان هیئت علمی	W11
عدم گسترش فضای فیزیکی دانشکده	W12
کمبود فضا و امکانات و تجهیزات واحد مهارت های بالینی و سالن تشریح	W13
عدم ارتقاء مجتمع به دانشکده	W14
پایین بودن انگیزه دانشجویان و کارکنان	W15

تحلیل نقاط تهدید:

جمع آوری اطلاعات در قالب SWOT	
نقاط تهدید	
T1	شناخت کم سایر حوزه ها از روال کاری دانشکده
T2	عدم توجه مدیران اجرایی و سیاسی شهرستان به توسعه آموزش عالی دولتی
T3	کمبود اشتراک مجلات علمی کتابخانه دانشکده
T4	کمبود فضای آموزش بالینی در مراکز بهداشتی و درمانی
T5	سرعت کند روند تامین اعتبار مالی در برنامه های نیازمند بودجه
T6	رواج فرهنگ مدرک گرایی در بین دانش آموختگان
T7	پایین بودن میزان اشتغال فارغ التحصیلان
T8	نداشتن دیدگاه مدیریت تیمی در مجموعه شبکه
T9	عدم توجه مدیران اجرایی و سیاسی شهرستان به توسعه آموزش عالی دولتی
T10	عدم لحاظ بودجه در تشکیلات دانشگاه
T11	عدم دسترسی به مجوز جذب نیروی انسانی مورد نیاز
T12	نبود نگرش مناسب در بین سایر معاونت ها نسبت به آموزش
T13	کمبود اعتبارات مالی و آموزشی دانشگاه

تحلیل نقاط فرصت:

جمع آوری اطلاعات در قالب SWOT	
نقاط فرصت	
01	تلاش در جهت آموزشی شدن بیمارستان
02	وجود دانشگاه آزاد با پذیرش دانشجویان رشته پیراپزشکی در شهرستان
03	قابلیت شهرستان دورود از نظر صنعت و معدن برای افتتاح رشته های بهداشت محیط و بهداشت حرفه ای
04	رفرنس نمودن آزمایشگاه مجتمع و بهداشت جهت کسب درآمد
05	امکانات آموزشی عالی موجود در شهرستان
06	موقعیت جغرافیایی شهرستان
07	حمایت مسئولین دانشگاه
08	همکاری مدیران ارشد بهداشتی و درمانی و دانشکده
09	برخورداري از زایشگاه جهت پذیرش رشته مامایی در دانشکده
010	استفاده از فضاهای آموزشی و رفاهی دانشگاه آزاد
011	امکان بهره برداری از همکاریهای خیرین
012	تبادل نظر و اطلاعات و یا همکاری با سایر معاونت های دانشگاه علوم پزشکی لرستان
013	برگزاری مستمر کارگاههای آموزشی و پژوهشی
014	بستر فناوری اطلاعات و پایگاه های اطلاعاتی و سامانه های نرم افزاری موجود
015	نگرش مثبت به مدیریت تغییر در حوزه معاونت پشتیبانی
0 16	استفاده از فضاهای آموزشی و رفاهی دانشگاه آزاد

تحلیل عوامل درونی (نقاط قوت و ضعف):

عوامل	عنوان	اهمیت	ضریب اهمیت	نمره	رتبه
S1	حمایت معاونت آموزشی در جهت افزایش رشته ها	10	1	10	1
S2	همکاری ریاست دانشگاه علوم پزشکی لرستان جهت پیگیری	10	0/7	7	4
S3	حمایت ریاست شبکه و ریاست مجتمع آموزش عالی سلامت	10	0/8	8	3
S4	بکارگیری کارکنان باتجربه و علاقمند در مجتمع	10	0/9	9	2
S5	عقد تفاهم نامه با سایر مراکز دانشگاهی و آموزشی استان	8	1	8	3
S6	حضور اساتید باتجربه و سطح بالای علمی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری و پزشک متخصص در مجتمع	8	1	8	3
S7	وجود بستر مناسب جهت ارتقاء مجتمع به دانشکدهها توجه امکانات و فضای بسیار مناسب مجتمع	10	0/8	8	3
S8	وجود فضاهای آزمایشگاهی مطلوب	8	1	8	3
S9	تجهیزات آزمایشگاهی مجهز در زمینه شیمی، بهداشت محیط، بهداشت حرفه ای، میکروب	10	0/6	6	5
S10	برخورداری از کلاسهای آموزشی و کارگاه و واحد مهارتهای بالینی و تشریح با تکنولوژی آموزشی مناسب	10	0/9	9	2
S11	ارتباط با سایر مراکز علمی در استان	10	0/7	7	4
S12	راه اندازی آزمون الکترونیک دانشکده	10	0/9	9	2
S13	وجود کتابخانه با منابع علمی به روز	10	0/5	5	6
S14	به روز بودن سایت مجتمع	10	1	10	1
S15	وجود سابقه فعالیتهای آموزشی و پژوهشی کارکنان و اساتید	10	0/9	9	2
S16	فراهم بودن منابع علمی مناسب	10	0/7	7	4
S17	روشن بودن اهداف دانشکده	8	1	8	3
S18	برخورداری از بیمارستان و مراکزی با سابقه آموزشی در امور کارورزی دانشجویان	10	0/9	9	2
S19	استفاده از اتوماسیون اداری	10	1	10	1
S20	حمایت مسئولین مجتمع جهت شرکت اساتید و کارکنان در سمینارها و کنگره ها	10	0/9	9	2
نمره کل		9/7	0/8	164	2/75

1	10	1	10	عدم وجود کلاسهای آموزشی و امکانات آموزشی در بخشهای مختلف بیمارستان جهت دانشجویان کارورزی	W1
5	6	0/6	10	عدم وجود فضای مناسب جهت رختکن و اتاق استراحت دانشجویان	W2
5	6	0/6	10	فراهم نبودن فضای آموزشی در مراکز بهداشتی	W3
3	8	1	8	عدم وجود کتابخانه مناسب در بیمارستان	W4
4	7	1	7	نداشتن چارت تشکیلاتی مناسب	W5
5	6	0/6	10	فقدان خوابگاه دانشجویی	W6
4	7	0/7	10	نداشتن فضای فرهنگی و رفاهی و ورزشی	W7
3	8	1	8	فقدان منابع انسانی و تجهیزاتی لجستیک (خوردو و...)	W8
1	10	1	10	عدم صدور ابلاغ آموزشی جهت اساتید مجتمع خصوصا اساتیدی که مشغول فعالیت در سایر مراکز درمانی و بهداشتی وابسته می باشند	W9
3	8	1	8	نداشتن منابع مالی مستقل (مجتمع زیر مجموعه شبکه بهداشت و درمان است)	W10
7	4	0/4	10	نداشتن روابط عمومی قوی	W11
2	9	0/9	10	تامین اساتید گروههای آموزشی علوم پایه	W12
5	6	0/6	10	عدم امکانات مناسب جهت دانشجویان با معلولیت های جسمی	W13
2	9	0/9	10	نبود اعتبارات و عدم شفافیت اعتبارات تخصیصی	W14
4	7	0/7	10	کمبود آموزش های ضمن خدمت در زمینه های تخصصی فرهنگی و دانشجویی	W15
2	9	0/9	10	کمبود نیروی انسانی	W16
2	9	0/9	10	عدم جذب مدرسین بعنوان هیئت علمی	W17
4	7	0/7	10	عدم گسترش فضای فیزیکی دانشکده	W18
3	8	1	8	کمبود فضا و امکانات و تجهیزات واحد مهارتهای بالینی و سالن تشریح	W19
3	8	0/8	10	عدم ارتقاء مجتمع به دانشکده	W20
3/35	152	0/82	9/5		جمع کل

12+ = 164-152 = نقاط قوت - نقاط ضعف = تحلیل محیط داخلی

تحلیل عوامل بیرونی (فرصت ها - تهدیدها):

عوامل	عنوان	اهمیت	ضریب اهمیت	نمره	رتبه
O1	تلاش در جهت آموزشی شدن بیمارستان	10	0/8	8	3
O2	وجود دانشگاه آزاد با پذیرش دانشجویان رشته پیراپزشکی در شهرستان	10	0/7	7	4
O3	قابلیت شهرستان دورود از نظر صنعت و معدن برای افتتاح رشته های بهداشت محیط و بهداشت حرفه ای	10	0/8	8	3
O4	درفر نس نمودن آزمایشگاه مجتمع و بهداشت جهت کسب درآمد	8	1	8	3
O5	امکانات آموزشی عالی موجود در شهرستان	8	1	8	3
O6	موقعیت جغرافیایی شهرستان	9	1	9	2
O7	حمایت مسئولین دانشگاه	10	0/9	9	2
O8	همکاری مدیران ارشد بهداشتی و درمانی و مجتمع	8	1	8	3
O9	برخور داری از زایشگاه جهت پذیرش رشته مامایی در مجتمع	7	1	7	4
O10	استفاده از فضاهای آموزشی و رفاهی دانشگاه آزاد	6	1	6	5
O11	امکان بهره برداری از همکاریهای خیرین	6	1	6	5
O12	تبادل نظر و اطلاعات و یا همکاری با سایر معاونت های دانشگاه علوم پزشکی لرستان	10	0/8	8	3
O13	برگزاری مستمر کارگاههای آموزشی و پژوهشی	10	0/7	7	4
O14	بستر فناوری اطلاعات و پایگاه های اطلاعاتی و سامانه های نرم افزاری موجود	10	0/9	9	2
O15	نگرش مثبت به مدیریت تغییر در حوزه معاونت پشتیبانی	10	0/8	8	3
جمع کل		6/6	0/67	116	2/45

1	10	1	10	شناخت کم سایر حوزه ها از روال کاری دانشکده	T1
2	9	0/9	10	عدم همکاری معاونت های بهداشتی و درمانی با اساتید شاغل در این دو حوزه جهت تدریس در دانشگاه	T2
2	9	0/9	10	عدم توجه مدیران اجرایی و سیاسی شهرستان به توسعه آموزش عالی دولتی	T3
1	10	1	10	کمبود اشتراک مجلات علمی کتابخانه دانشکده	T4
4	7	0/7	10	پایین بودن انگیزه پرسنل به دلیل کمبود جذب دانشجو	T5
2	9	0/9	10	سرعت کند روند تامین اعتبار مالی در برنامه های نیازمند بودجه	T6
3	8	1	8	رواج فرهنگ مدرک گرایی در بین دانش آموختگان	T7
2	9	0/9	10	پایین بودن انگیزه دانشجویان	T8
4	7	1	7	نداشتن دیدگاه مدیریت تیمی در مجموعه شبکه	T9
3	8	0/8	10	توسعه نامناسب دانشگاه آزاد شهرستان	T10
2	9	0/9	10	عدم توجه مدیران اجرایی و سیاسی شهرستان به توسعه آموزش عالی دولتی	T11
4	7	0/7	10	عدم لحاظ بودجه در تشکیلات دانشگاه	T12
2	9	0/9	10	عدم دسترسی به مجوز جذب نیروی انسانی مورد نیاز	T13
4	7	1	7	نبود نگرش مناسب در بین سایر معاونت ها نسبت به آموزش	T14
3	8	0/8	10	کمبود اعتبارات مالی و آموزشی دانشگاه	T15
1/95	126	0/67	7/1		جمع

10-126=116= تهدیدها - فرصت ها = تحلیل محیط خارجی

ترسیم موقعیت داخلی – خارجی:

بر اساس تجزیه و تحلیل انجام شده مجتمع آموزش عالی سلامت دورود در موقعیت **استراتژی ST** قرار میگیرد.



ماتریس تجزیه و تحلیل SWOT از دیدگاه دیوید

عوامل استراتژیک	فهرست قوت ها (S)	فهرست ضعف ها (W)
فهرست فرصت ها (O)	استراتژی های SO	استراتژی های WO
فهرست تهدیدها (T)	استراتژی های ST	استراتژی های TW

مطالب مرتبط: بر اساس کتاب مدیریت استراتژیک فرد دیوید

استراتژی های ST :

استراتژی هایی که باعث کنترل تهدیدها و یا تبدیل آنها به فرصت می شوند.

اهداف کلان مجتمع دانشکده پرستاری دورود:

- G1:** اصلاح ساختار سازمانی و چارت تشکیلاتی هیات علمی به تفکیک گروه های آموزشی و کادر نیروی انسانی مورد نیاز به میزان ۱۰۰ درصد
- G2:** توسعه کمی و کیفی آموزش در دانشکده پرستاری دورود
- G3:** توسعه کمی و کیفی تحقیقات در دانشکده پرستاری دورود
- G4:** ارتقاء سطح انگیزش نیروهای انسانی دانشکده پرستاری دورود
- G5:** ارتقاء سطح تعامل درون بخشی و برون بخشی
- G6:** ارتقاء سطح توانمندی اعضای هیات علمی
- G7:** ارتقاء سطح توانمندی دانش آموختگان دانشکده پرستاری دورود
- G8:** توسعه کمی و کیفی فناوری اطلاعات
- G9:** ارتقاء کیفیت خدمات سلامت ارائه شده توسط دانشجویان و اساتید دانشکده پرستاری دورود

لیست اهداف دانشکده پرستاری دورود (به تفکیک بلند مدت و کوتاه مدت) و آموزشی و پژوهشی و ارائه خدمت

موضوع اهداف		نوع دستیابی به اهداف
G1- اصلاح ساختار سازمانی و عملکرد در حوزه دانشکده پرستاری دورود		
S1G1 - تصویب چارت سازمانی دانشکده پرستاری دورود به تفکیک گروه های آموزشی به میزان ۱۰۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۴ (بهداشت عمومی، فوریت پزشکی، پرستاری، معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی، معاونت اداری مالی، مدیر آموزش)	کوتاه مدت	مدیریتی
S2G1 - برنامه ریزی و مدیریت و تکمیل کادر نیروی انسانی مورد نیاز دانشکده پرستاری دورود به میزان ۱۰۰ درصد تا پایان سال ۱۴۰۴	کوتاه مدت	مدیریتی
G2- توسعه کمی و کیفی و نوآوری در حوزه آموزش در دانشکده پرستاری دورود		
S1G2 - ارتقاء سطح توانمندی عملی و بالینی دانشجویان دانشکده پرستاری دورود به میزان ۱۰۰٪ تا پایان برنامه	بلند مدت	آموزشی
S2G2 - استاندارد سازی فرایندهای آموزشی و پژوهشی و مالی و پشتیبانی تا پایان برنامه	بلند مدت	آموزشی
S3G2 - بازنگری سیستم ارزشیابی عملکرد استادان به میزان ۱۰۰٪ تا پایان برنامه	بلند مدت	آموزشی
S4G2 - افزایش تعداد اعضاء هیأت علمی و کارشناس ارشد و دکترا بصورت استخدام، طرح و تعهد خدمت و مأمور از سایر مراکز تا پایان برنامه	بلند مدت	آموزشی
S5G2 - ارتقاء ارزشیابی دانشجویان به میزان ۹۰٪ تا پایان برنامه	بلند مدت	آموزشی
S6G2 - طراحی و توسعه برنامه های آموزش مجازی تا پایان برنامه	بلند مدت	آموزشی
S7G2 - راه اندازی و پذیرش رشته های جدید به میزان ۳ رشته در مقاطع کارشناسی پیوسته و ناپیوسته ۱۰۰٪ تا پایان برنامه	بلند مدت	آموزشی
S8G2 - تهیه نرم افزارهای آموزشی به میزان ۵ مورد تا پایان سال تحصیلی ۱۴۰۱ - ۱۴۰۰	کوتاه مدت	آموزشی
S9G2 - تشویق دانشجویان نمونه و برتر به میزان ۱۰۰٪ تا پایان برنامه	بلند مدت	آموزشی

آموزشی	بلند مدت	S10G2- ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های مرکز آموزش مهارت‌های بالینی به میزان ۹۰٪ تا پایان برنامه
آموزشی	بلند مدت	S11G2- شناسایی و ارزیابی نیازهای آموزشی طبق برنامه توسعه آموزش پزشکی
آموزشی	کوتاه مدت	S12G2- راه اندازی کتابخانه الکترونیک در دانشکده پرستاری دورود به میزان ۱۰۰٪ تا پایان سال ۱۴۰۴
G3- توسعه کمی و کیفی تحقیقات دانشکده پرستاری دورود		
پژوهشی	بلند مدت	S1G3- ارتقاء سطح کمی و کیفی پژوهشهای علمی اساتید، اعضای هیأت علمی دانشکده پرستاری دورود به میزان ۸۰٪ تا پایان برنامه
پژوهشی	بلند مدت	S2G3- ارتقاء سطح توانمندی استادان در انجام پروژه‌های تحقیقاتی به میزان ۸۰٪ تا پایان برنامه
پژوهشی	بلند مدت	S3G3- ارتقاء سطح توانمندی دانشجویان و ایجاد انگیزه در انجام پروژه‌های تحقیقاتی به میزان ۷۰٪ تا پایان برنامه
پژوهشی	کوتاه مدت	S5G3- ایجاد زیر ساختها و راه اندازی فصلنامه علمی، پژوهشی در دانشکده پرستاری دورود به میزان ۸۰٪ تا پایان سال ۱۴۰۴
پژوهشی	بلند مدت	S6G3- اجرای طرح‌های علمی، پژوهشی و دریافت مجوز چاپ در نشریات معتبر داخلی و خارجی به میزان ۵ مورد در سال
G4- ارتقاء سطح انگیزشی دانشجویان، کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشکده پرستاری دورود		
آموزشی	بلند مدت	S1G4- ارتقاء وضعیت رفاهی کارکنان و اعضای هیأت علمی از نظر ایاب و ذهاب، اردوهای تفریحی و امکانات ورزشی به میزان ۹۰٪ تا پایان برنامه
آموزشی	بلند مدت	S2G4- ارتقاء وضعیت رفاهی دانشجویان در محیط‌های بالینی به میزان ۸۰٪ تا پایان برنامه
آموزشی	بلند مدت	S3G4- ارتقاء سطح ارتباط استادان راهنما و دانشجویان به میزان ۹۰٪ تا پایان برنامه
G5- ارتقاء سطح تعامل درون بخشی و برون بخشی		
آموزشی	کوتاه مدت	S1G5- برگزاری همایشهای علمی-پژوهشی بین دانشکده‌ای تا پایان سال ۱۴۰۴
آموزشی	کوتاه مدت	S2G5- افزایش طرح‌های تحقیقاتی برون سازمانی به میزان ۳ طرح تا پایان سال ۱۴۰۴

آموزشی	کوتاه مدت	S3G5- افزایش همکاری و تعامل با سایر گروه های آموزشی به میزان ۸۰٪ تا پایان سال ۱۴۰۴
آموزشی	کوتاه مدت	S4G5- ایجاد زیر ساختها و راه اندازی فصلنامه علمی پژوهشی در دانشکده پرستاری دورود به میزان ۶۰٪ تا پایان سال ۱۴۰۴
G6- ارتقاء سطح توانمندی اعضای هیات علمی		
آموزشی	بلند مدت	S1G6- فراهم کردن امکان ادامه تحصیل مربیان در مقطع دکترای تخصصی و دکترای پژوهشی به میزان ۹۰٪ تا پایان برنامه
آموزشی	بلند مدت	S2G6- برگزاری کارگاه های آموزشی و پژوهشی با همکاری مدیریت تحقیقات و مرکز توسعه آموزش پزشکی تا پایان برنامه
G7- ارتقاء سطح توانمندی دانش آموختگان علوم پزشکی		
آموزشی	بلند مدت	S1G7- برگزاری برنامه ها و سمینارهای بازآموزی به تعداد چهار مورد تا پایان برنامه
آموزشی	کوتاه مدت	S2G7- برگزاری حداقل یک همایش علمی تا پایان سال ۱۴۰۴
G8- توسعه کمی و کیفی فناوری اطلاعات		
آموزشی	بلند مدت	S1G8- تکمیل اطلاعات اساتید و اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشکده در سایت تا پایان برنامه
آموزشی	بلند مدت	S2G8- ارتقاء تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری اعضای هیأت علمی و کارکنان تا پایان برنامه
G9- ارتقاء کیفیت ارایه خدمات سلامت ارائه شده توسط دانشجویان و اساتید		
ارائه خدمات	بلند مدت	S1G9- ارتقاء کیفیت ارایه خدمات سلامت ارائه شده در واحد بهداشت تا پایان برنامه
ارائه خدمات	بلند مدت	S2G9- ارتقاء کیفیت ارایه خدمات سلامت ارائه شده در واحد پرستاری و فوریت پزشکی تا پایان برنامه
ارائه خدمات	بلند مدت	S3G9- ارتقاء کیفیت ارایه خدمات سلامت ارائه شده بهداشت عمومی تا پایان دوره

دانشکده پرستاری دورود