



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی بوم

معاونت آموزشی

کتابچه

برنامه استراحت یک



۱۳۹۵

پیروانِ پیغمبرِ
پیغمبرِ پیغمبرِ

فهرست

۱ فصل اول مقدمه.....	۲
1-1 مقدمه معاونت آموزشی دانشگاه.....	۲
۲-۱ پیشگفتار.....	۳
۳-۱ ضرورت تدوین برنامه راهبردی.....	۴
۲ فصل دوم: مفاهیم و ادبیات مشترک برنامه ریزی راهبردی.....	۱
۲-۱ تعریف واژه ها.....	۱
۲-۲ مدل برنامه ریزی راهبردی معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم.....	۳
۳ فصل سوم: تحلیل اسناد بالادستی.....	۴
۳-۱ تحلیل اسناد بالادستی مرتبط با حوزه معاونت آموزشی.....	۴
۳-۱-۱ سند نقشه جامع علمی کشور.....	۴
۳-۱-۲ سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی.....	۵
۳-۱-۳ سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری در حوزه سلامت.....	۶
۳-۱-۴ بسته های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی.....	۶
۴ فصل چهارم: تحلیل وضعیت.....	۸
۴-۱ وضعیت موجود معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم در یک نگاه.....	۸
۴-۲ تحلیل محیط داخلی و خارجی.....	۱۰
۴-۲-۱ تحلیل محیط داخلی (Internal Environment Analysis).....	۱۰
۴-۲-۲ تحلیل محیط خارجی (External Environment Analysis).....	۱۱
۴-۲-۳ تجزیه و تحلیل عوامل داخلی و خارجی.....	۱۳
۴-۲-۴ تحلیل مشتری و ذینفعان معاونت.....	۱۶
۵ فصل پنجم: بیانیه های رسالت، دورنما و ارزش ها.....	۱۷
۶ فصل ششم: اهداف کلان، اهداف راهبردی و مقاصد.....	۱۸
۷ فصل هفتم: پایش و ارزشیابی.....	۲۱

۱ فصل اول مقدمه

۱,۱ مقدمه معاونت آموزشی دانشگاه

امیرالمؤمنین (ع): التلطف فی الحیلۃ اجدی من الوسیلۃ ؛ ظرافت و دقت در برنامه ریزی بهتر از امکانات است.

سازمان هایی که از برنامه ریزی به عنوان یکی از وظایف اصلی مدیریت استفاده بهینه می کنند، در موارد بسیاری قادرند با امکانات ناچیز کارهای بزرگی را به انجام رسانند در حالی که سازمان های بی برنامه، با امکانات بسیار وسیع تر به چنین موفقیتی نائل نمی شوند. پیشرفت و توسعه ی سریع در جهان امروز و تغییرات پرشتاب محیطی، آگاهی از تحولات را ضروری ساخته است. بی اعتمادی ناشی از تغییرات محیطی و دستیابی به اهداف، برنامه ریزی را به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل کرده است. به عبارت دیگر، بدون وجود برنامه، یک مدیر، قادر نخواهد بود یک مجموعه را به نحو شایسته به سمت اهداف مورد نظر، هدایت نماید. این ویژگی، آنگاه که مدیریت در حوزه آموزش پزشکی، مطرح می شود، اهمیت بیشتری می یابد.

معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم، به منظور دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده و هماهنگی و همراستایی اهداف و برنامه های این معاونت با اسناد بالادستی از جمله سند چشم انداز، نقشه جامع علمی کشور، نقشه جامع علمی سلامت، برنامه های توسعه کشور و بسته های تحول و نوآوری آموزش علوم پزشکی، اقدام به تدوین برنامه راهبردی در حوزه آموزش نموده است. به همین منظور، با تشکیل کمیته برنامه راهبردی در معاونت آموزشی و بهره گیری از تجارب مدیران و اعضای هیئت علمی ضمن شناسایی و تحلیل نقاط ضعف و قوت و فرصت ها و تهدیدها، مهمترین موضوعات راهبردی را شناسایی نموده و در چارچوب مدل انتخاب شده، به ارائه راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی و نیز اهداف و نتایج مورد انتظار برنامه در هر یک از موضوعات راهبردی پرداخته شده است.

در پایان بر خود لازم می دانم از کلیه مسئولان و کارشناسان محترم واحدهای مختلف ستاد معاونت آموزشی و واحدهای تابعه که کمیته برنامه ریزی را در تدوین این مستند یاری دادند، قدردانی نموده و از خداوند متعال برای ایشان توفیق روزافزون در اجرای این برنامه راهبردی، مسئلت نمایم.

دکتر معصومه قاسمی

معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم

۱,۲ پیشگفتار

در سال های اخیر، دلایل متعددی باعث شده تا مدیران با فراست دریابند که برنامه ریزی به شکل سنتی دیگر قادر به حل مشکلات آنها نخواهد بود. از این رو بهره گیری از برنامه ریزی استراتژیک به عنوان یک ضرورت در دولت ها، سازمان ها و جوامع مطرح شده است. برنامه ریزی استراتژیک چارچوبی را برای عملی ساختن تفکر استراتژیک ایجاد می کند و به رهبران و مدیران سازمان ها کمک می کند تا با تفکر استراتژیک برنامه ریزی و اقدام نمایند.

از جمله مزایای برنامه ریزی راهبردی این است که تغییرات را مشخص کرده، احتمال وقوع مشکلات را خبر می دهد و شرایط عکس العمل در برابر آنها را فراهم می کند؛ همچنین بستری مناسب برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده ایجاد می کند و به مدیران کمک می کند تا در راستای آن اهداف تصمیمات اساسی را اتخاذ کنند.

یکی از مهمترین ویژگی های یک برنامه راهبردی مطلوب، مشارکت همه جانبه اعضا در تدوین و بویژه اجرا و ارزشیابی اثربخش آن بوده و مستلزم تعیین ساختار مشخصی برای همراستا سازی فعالیت های سازمان بر اساس برنامه تدوین شده است. یکی از دلایل کتابخانه ای شدن اسناد این چینی، وجود این باور غلط است که کسانی که در تدوین برنامه نقش داشتند، در اجرا آن را رها کرده و کار خود را تمام شده می دانند و به اجرای اثربخش برنامه نمی پردازند. بنابراین، ساختار و فعالیت ارکان سازمان که در تدوین برنامه نقش داشتند بایستی در اجرا نیز حفظ گردد و با قوت تمام اجرای برنامه دنبال گردد و ارزیابی عملکرد سازمان، بر اساس برنامه تعریف گردد.

در پایان اعضای کمیته برنامه ریزی راهبردی معاونت آموزشی بر خود لازم می دانند که از معاون آموزش دانشگاه که با حمایت های ارزنده ایشان زمینه تکمیل ویرایش اول برنامه فراهم گردید، قدردانی نمایند. همچنین از تمامی کارشناسان و کسانی که ما را در تدوین برنامه راهبردی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بم صمیمانه همراهی کردند، کمال سپاسگزاری را داریم. امیدواریم برنامه پیش رو بتواند زمینه ساز گامی موثر در راستای اهداف متعالی بخش آموزش در این دانشگاه باشد.

۱,۳ ضرورت تدوین برنامه راهبردی

امروزه کسب موفقیت و تداوم حیات سازمان مستلزم بهره‌گیری از برنامه راهبردی است؛ زیرا، از یک سو آینده نگر بوده و از طریق پیش بینی تحولات آتی اقدامات مناسب را تنظیم می‌کند، و از سوی دیگر گرایش به محیط داشته و می‌تواند به سرعت از تغییرات محیط با خبر شده و واکنش مناسب و سریع نشان دهد.

برنامه راهبردی فرآیندی است برای دستیابی به اهداف سازمان در محیط‌های رقابتی، پویا و در حال تغییر که از طریق تخصیص منابع طراحی می‌شود. این برنامه، عوامل اساسی خطرآفرین محیطی را تحلیل می‌کند و برای رسیدن به هدف از کوتاه‌ترین راه ممکن، راهکارهای مناسب ارائه می‌دهد؛ لذا برنامه ریزی راهبردی با مسایل عمده ای نظیر "سازمان کجاست؟"، "آرزو دارد به کجا برود؟" و "چگونه خواهد رفت؟" سر و کار دارد.

یکی از جنبه‌های ویژه برنامه ریزی راهبردی ارزیابی محیط‌های داخلی و خارجی است که با توجه به رسالت و اهداف سازمان، دیدگاه روشنی از وضع موجود سازمان ارائه می‌دهد. مدیران برای نشان دادن عکس‌العمل کارساز در قبال تغییرات و تحولات محیط خود باید هر روز بیش از پیش محیط‌های داخلی و خارجی خود را مورد ارزیابی قرار دهند. اصل این است که مدیریت راهبردی به عنوان یک برنامه تغییر سازمانی که هدف آن تغییر دیدگاه و رفتار مدیریت در سراسر زمان است تلقی شود. بنابراین برنامه ریزی راهبردی صرفاً تهیه و تدوین یک "سند" نیست، بلکه فرایند مستمر هدایت حرکت یک سازمان به سمت موقعیت‌های آینده در قالب استراتژی‌های موثر تدوین شده است.

نظام مدیریتی کشور، به خوبی نیاز به تدوین برنامه راهبردی را درک کرده و برای توسعه کشور برنامه راهبردی ۲۰ ساله ای را تحت عنوان سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران طراحی نموده است. چشم‌انداز بیست ساله (افق ۱۴۰۴) بیانگر دورنمای بیست ساله، سند جامعی برای جهت‌دهی به سیاست‌ها، اهداف، برنامه‌ها و فعالیت‌های دستگاه‌های اجرایی کشور است. برای رسیدن به چشم‌انداز ترسیم شده برای افق بیست ساله، دولت برنامه‌های پنج ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را در دستور کار خود قرار داده تا به عنوان چارچوب اساسی برنامه‌های بخشی، استفاده شوند.

برنامه راهبردی حاضر تلاشی است در راستای تحقق اهداف برنامه‌های توسعه کشور در حوزه سلامت. بدیهیست اهداف و راهکارهایی که در این برنامه راهبردی ارائه گردیده‌اند، همراستا با اهداف مطروحه در سند چشم‌انداز، نقشه جامع علمی کشور، نقشه جامع علمی سلامت و بسته‌های تحول و نوآوری آموزش علوم پزشکی می‌باشند.

۲ فصل دوم: مفاهیم و ادبیات مشترک برنامه ریزی راهبردی

۲,۱ تعریف واژه ها

چشم انداز یا دورنما (Vision): چشم انداز یا دورنما که از این پس در برنامه پیش رو دورنما عنوان می‌گردد، تصویری از آینده است که در صورت تحقق اهداف و مقاصد سازمانی به آن دست خواهیم یافت. دورنما آرزویی روشن برای آینده، چالش برانگیز، معنی دار برای ذینفعان و مایه شوق و امید و کوتاه و به یاد ماندنی می باشد. اجزای دورنما شامل مقصود، توجیه و فایده است (نوشتن دورنما هنر دیدن چیزهای نادیدنی است. جاناتان سوئیت).

رسالت یا مأموریت (Mission): رسالت یا مأموریت که از این پس در برنامه پیش رو رسالت عنوان می‌گردد، بیانیه ای است که مشروعیت ایجاد، ادامه حیات و بقا سازمان را تعیین می کند و به عبارتی مشخص کننده فلسفه وجودی سازمان و وجه متمایز آن سازمان از سایر سازمان ها می باشد. اجزاء اصلی رسالت، شامل اهداف، فعالیت و ارزش ها و فلسفه حاکم بر آن می باشد.

ارزش ها (Values): ارزش ها نحوه انجام رسالت را نشان می دهند و عواملی هستند که به رفتار سازمان جهت داده و توسعه و اجرای کلیه اقدامات و خط مشی ها را هدایت می کنند.

نقاط قوت (Strengths (S): به مجموعه مهارت ها، وظایف، عملکرد و منابع سازمانی اطلاق می شود که با تحلیل محیط داخلی به آن دست می‌یابیم و سازمان را در نیل به اهداف یاری می‌رساند.

نقاط ضعف (Weaknesses (W): به مجموعه ای از ضعف ها و کمبودهای موجود در ساختار و منابع درون سازمانی اطلاق می شود که در تحقق اهداف سازمان به عنوان مانع محسوب می گردند و می‌تواند در رابطه با معضلات مربوط به نیروی انسانی، کمبود منابع، مقررات و آئین نامه های داخلی مشکل ساز و دست و پاگیر باشد.

فرصت ها (Opportunities (O): به مجموعه نقاط و امکانات بالقوه در بیرون از سازمان اطلاق می‌شود و با شناسایی و بهره‌گیری از آنها توانمندی سازمانی افزایش یافته و امکان تحقق اهدافش بیش از پیش فراهم می‌گردد. با تحلیل و ارزیابی محیط خارجی می توان مجموعه نقاط، امکانات و منابع بالقوه خارج از سازمان را شناسایی و از آنها در جهت تحقق به اهداف سازمان بهره گیری نمود.

تهدیدها (Threats (T): به مجموعه عوامل موثر و مداخله گر خارج از سازمان اطلاق می شود که به عنوان عوامل مزاحم عمل نموده و مانع از اجرای برنامه ها و در نتیجه تحقق اهداف سازمان می شود.

راهبرد یا استراتژی (Strategy): تعیین آماج و هدف های دراز مدت در سازمان و تخصیص منابع مورد نیاز و آماده نمودن برنامه های فعالیتی مناسب جهت تحقق پذیری این آماج را استراتژی یا راهبرد تعریف می کنند.

الف - راهبرد SO : به راهبردهایی اطلاق می گردد که با استفاده از توانمندی های موجود سازمان، بهره گیری از فرصت ها را به حداکثر برساند.

ب - راهبرد WO : به راهبردهایی اطلاق می گردد که سازمان با بهره گیری از فرصت ها به کمبودها و ضعف های خود غلبه می نماید.

ج - راهبرد WT : به راهبردهایی اطلاق می شود که با هدف کاهش حتی الامکان نقاط ضعف و تهدیدها می باشد و توانمندی سازمان را برای غلبه بر ضعف ها و تبدیل تهدیدها به فرصت ها شامل می شود.

د - راهبرد ST : به راهبردهایی گفته می شود که با استفاده از توانمندی های موجود بر تهدیدهای خود غلبه نماید.

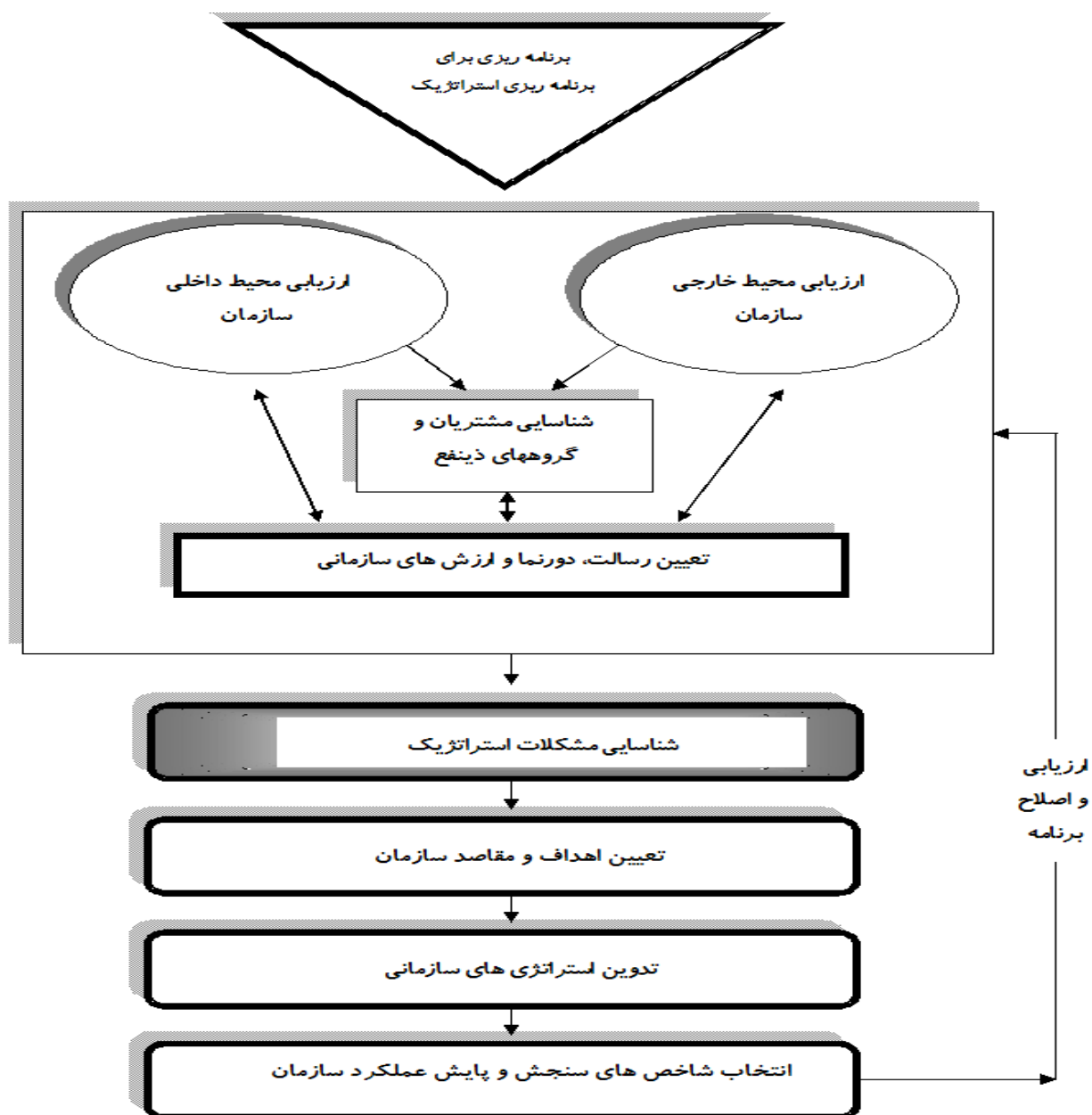
اهداف کلان (Objectives): اهداف غایی و نهایی سازمان هستند که در چارچوب رسالت سازمان می باشند و تغییرپذیری کمی نسبت به سایر اهداف در طول زمان دارند و قلمرو فعالیت های سازمان را نشان می دهند.

اهداف راهبردی (Strategic Objectives): اهدافی که مبتنی بر افق زمانی برنامه هستند و برگرفته از مسائل راهبردی مورد طرح در قلمرو برنامه ریزی می باشند و اشاره به مسائل ساختاری و محیطی سازمان دارند.

مقاصد (Targets): اهدافی هستند که از اهداف راهبردی حاصل و از نظر ویژگی دارای ۵ خصوصیت SMART (مشخص و اختصاصی بودن، قابل اندازه گیری، چالشی و دست یافتنی، مبتنی بر نتیجه و مرتبط با هدف راهبردی و دارای محدوده زمانی) می باشند. این اهداف معمولاً سالیانه و مبتنی بر سال مالی سازمان تدوین می گردند.

شاخص های سنجش و پایش عملکرد: شاخص هایی که برای اندازه گیری فعالیت ها و نتایج حاصل از تحقق اهداف به کار می روند و معمولاً در پنج طبقه شاخص های ورودی (Input) ، خروجی (Output) ، کارایی (Efficiency) ، نتیجه (Outcome) و کیفیت (Quality) می باشند.

۲,۲ مدل برنامه ریزی راهبردی معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم



۳ فصل سوم: تحلیل اسناد بالادستی

۳,۱ تحلیل اسناد بالادستی مرتبط با حوزه معاونت آموزشی

یکی از عوامل اصلی برای موفقیت یک برنامه، هم راستایی برنامه با اسناد بالادستی مرتبط با آن حوزه می باشد. در برنامه استراتژیک معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم نیز به منظور هم راستایی و هماهنگی بودن برنامه با اهداف کلان نظام آموزشی سلامت کشور اسناد بالادستی مهم کشور مورد بررسی قرار گرفته و مهمترین نکات و بخش های مرتبط با حوزه آموزش پزشکی از این اسناد استخراج گردید تا به عنوان اهدافی کلان پیش روی تیم برنامه ریزی استراتژیک، در تعیین اهداف این برنامه مورد توجه قرار گیرند.

۳,۱,۱ سند نقشه جامع علمی کشور

- تلفیق آموزش با تربیت و پژوهش و مهارت
- تعمیق و گسترش آموزش های عمومی و تخصصی همراه با تقویت اخلاق و آزاد اندیشی و روحیه خلاقیت
- هدایت نظام آموزش برای تأمین و جذب نیروهای نخبه و متخصص مورد نیاز در حوزه های اولویت دار
- نهادینه کردن نگرش اسلامی به علم و تسرعی در فرایندهای اسلامی شدن نهادهای آموزشی و پژوهشی
- جهت دهی آموزش، پژوهش، فناوری و نوآوری به سمت حل مشکلات و رفع نیازهای واقعی و اقتضائات کشور با توجه به آمایش سرزمین و نوآوری در مرزهای دانش برای تحقق مرجعیت علمی
- به کارگیری فنون علمی و خلاقانه در روش های تعلیم و تربیت و تدوین متون درسی به منظور ترویج تفکر خلاق علمی
- نهادینه سازی نگرش اسلامی در برنامه ها و متون آموزشی
- بازنگری برنامه ها و محتواهای آموزشی بر اساس مبانی نظری و ارزشی و نگرش اسلامی
- نظام مندرکدن و تدوین ضوابط مناسب برای فعالیت های سیاسی و فرهنگی دانشجویان و اعضای هیأت علمی به منظور ارتقای معرفت و اندیشه دینی
- هدایت منابع و بودجه های آموزشی و پژوهشی به سوی نیازها و مأموریت های ملی

- حمایت از به کار گیری فناوری ها و روش های جدید آموزشی
- رصد دائمی شرایط محیطی به منظور پاسخگویی پیوسته و پویای آموزش به نیازهای حال و آینده جامعه
- استفاده از حداکثر ظرفیت و تجارب نخبگان، دانشمندان، اعضای هیئت علمی، مدیران و متخصصان در آموزش و پژوهش
- توسعه آموزش ها و پژوهش های حوزه تغذیه و پیشگیری، به منظور بهره مندی از مواد غذایی سالم و حفظ سلامت جامعه
- توسعه آموزش و پژوهش در زمینه ترویج شیوه های زندگی سالم و اسلامی و نیز عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت

۳,۱,۲ سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی

چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴: ایران کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین الملل. برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده، به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره مند از محیط زیست مطلوب.

در چشم انداز بیست ساله، مشخصات جامعه سالم ایرانی چنین توصیف شده است:

برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده، به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره مند از محیط زیست مطلوب.

در این بخش از چشم انداز بیست ساله بر ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی که منجر به سلامت می شوند، تاکید گردیده است. اگرچه به مقوله سلامت در این سند مهم راهبردی به طور مستقیم نیز اشاره شده است، به جرأت می توان گفت: دستیابی به سایر اهداف و ویژگی هایی که جامعه تصویر شده در این سند خواهد داشت، بدون توجه به مقوله سلامت و آموزش پزشکی میسر نخواهد بود.

۳,۱,۳ سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری در حوزه سلامت

- ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی، بهداشتی، درمانی و توانبخشی سلامت مبتنی بر اصول و ارزش‌های انسانی- اسلامی و نهادینه سازی آن در جامعه
- ارتقاء نظام انتخاب، ارزشیابی و تعلیم و تربیت اساتید و دانشجویان و مدیران و تحول در محیط‌های علمی و دانشگاهی متناسب با ارزش‌های اسلامی، اخلاق پزشکی و آداب حرفه‌ای.
- توسعه کیفی و کمی نظام آموزش علوم پزشکی به صورت هدفمند، سلامت محور، مبتنی بر نیازهای جامعه، پاسخگو و عادلانه و با تربیت نیروی انسانی کارآمد، متعهد به اخلاق اسلامی حرفه‌ای و دارای مهارت و شایستگی‌های متناسب با نیازهای مناطق مختلف کشور.

۳,۱,۴ بسته های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی

مأموریت آموزش عالی در حوزه سلامت

تأمین و تربیت منابع انسانی متعهد، متخصص، کارآمد و کارآفرین مبتنی بر نیازهای بومی و ملی از مجرای نظام آموزش ادغام یافته در نظام ارائه خدمات سلامت

چشم انداز آموزش عالی در حوزه سلامت

کسب مرجعیت علمی در حوزه علوم سلامت در منطقه در افق ۱۴۰۴

بینش ها و ارزش های حوزه آموزش عالی سلامت

- رعایت و ترویج ارزش های اسلامی و معنوی و اخلاق پزشکی با تکیه بر حفظ کرامت انسانی و نقش محوری نیروی انسانی در تمامی ابعاد
- رعایت عدالت در کلیه شئون آموزش عالی در حوزه سلامت
- اهتمام به رعایت اخلاق حرفه ای در سطوح مختلف مدیریتی، اجرایی و اداری
- تفکر راهبردی در حل مسائل مطرح در حوزه آموزش عالی سلامت

- شفافیت در پاسخگویی در قبال جامعه، اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان
- حفظ و رعایت مالکیت فکری در کلیه سطوح حوزه آموزش عالی سلامت
- تأکید بر کیفیت و به روز رسانی امکانات در کلیه سطوح آموزش عالی در حوزه سلامت
- ارتقای روحیه کار گروهی در تمامی سطوح ستادی و محیطی

سیاست ها و جهت گیری های کلی

- نهادینه سازی رویکرد آموزش پاسخگو در نظام سلامت
- گسترش عدالت در آموزش عالی سلامت
- توسعه دانش های نوین با تأکید بر حیطه های میان رشته ای و تمرکز بر علوم و فناوری های نوین
- حضور در عرصه های آموزشی منطقه ای و جهانی
- شبکه سازی در نظام آموزش عالی سلامت
- ساماندهی بیمارستان ها و مراکز آموزشی درمانی
- نهادینه سازی اخلاق حرفه ای و مهارت های ارتباطی
- بهره مندی از فناوری های نوین در آموزش عالی سلامت
- ارتقای منابع انسانی بخش آموزش عالی سلامت
- تمرکز زدایی در نظام آموزش عالی سلامت
- خلق ثروت دانش بنیان در عرصه آموزش عالی سلامت
- تولید و بومی سازی شواهد معتبر علمی برای ارتقای آموزش عالی سلامت (آموزش پژوهی)

۴ فصل چهارم: تحلیل وضعیت

۴,۱ وضعیت موجود معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم در یک نگاه

تعداد دانشجویان مشغول به تحصیل در دانشگاه علوم پزشکی بم به تفکیک دانشکده و رشته

ردیف	دانشکده	رشته	مقطع	تعداد
۱	پزشکی	پزشکی	دکترای عمومی	۱۶۴
۲		علوم آزمایشگاهی	کارشناسی پیوسته	۹۵
۳		علوم آزمایشگاهی	کاردانی	۱۶
۴	پرستاری و مامایی	مامایی	کارشناسی پیوسته	۹۰
۵		اتاق عمل	کارشناسی پیوسته	۱۲
۶		پرستاری	کارشناسی پیوسته	۱۲۳
۷		فوریت های پزشکی	کاردانی	۵۶
۸	بهداشت	مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی	کارشناسی پیوسته	۶۲
۹		مهندسی بهداشت حرفه ای	کارشناسی پیوسته	۶۸
۱۰		بهداشت عمومی	کارشناسی پیوسته	۶۲
۱۱		مهندسی بهداشت محیط	کارشناسی پیوسته	۳۲
۱۲		مهندسی بهداشت محیط	کارشناسی ناپیوسته	۳۵
۱۳		بهداشت خانواده	کاردانی	۱۳
۱۴		بهداشت مبارزه با بیماری ها	کاردانی	۱۴
۱۵		بهداشت حرفه ای	کاردانی	۱۶
۸۵۸	جمع کل			

برنامه راهبردی معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم (۱۴۰۰-۱۳۹۵)

تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی بم به تفکیک وضعیت استخدامی

تعداد	نوع استخدامی
۸	رسمی تمام وقت
۳۰	پیمانی تمام وقت
۱۱	تعهد خدمت
۳	سرباز هیئت علمی
۵۲	جمع کل

تعداد قبولی در مقطع ارشد در سال ۱۳۹۵ به تفکیک هر دانشکده

تعداد	دانشکده
۳	پزشکی
۸	پرستاری و مامایی
	بهداشت

۴,۲ تحلیل محیط داخلی و خارجی

۴,۲,۱ تحلیل محیط داخلی (Internal Environment Analysis)

نقاط قوت (Strengths):

- S1: بهره مندی از اعضای هیات علمی مجرب و کارآمد
- S2: بهره مندی از حداکثر توان و امکانات جهت بروزرسانی روش های آموزشی
- S3: تشکیل به موقع و مداوم شوراهای آموزشی و کمیسیون موارد خاص مربوط به مسائل و مشکلات دانشجویان
- S4: همکاری و هماهنگی مناسب با سایر معاونت ها و حوزه ها در جهت ارتقاء سطح آموزشی دانشگاه
- S5: مشارکت فعال اعضای هیئت علمی دانشگاه در تدوین برنامه های معاونت آموزشی
- S6: وجود کارشناسان خبره در بخش های مختلف آموزشی و ستادی معاونت آموزشی دانشگاه ودانشکده ها
- S7: اشتیاق و توانمندی گروه های آموزشی در راه اندازی دوره های آموزشی تحصیلات تکمیلی
- S8: ارتقا اعضا هیئت علمی از مربی به استادیار و حذف مرتبه مربی
- S9: وجود تنوع در رشته های تحصیلی موجود خصوصا در دانشکده بهداشت

نقاط ضعف (Weakness):

- W1: کمبود فضای فیزیکی و موقعیت نامناسب فضاهای آموزشی
- W2: کمبود نیروی انسانی کارشناس جهت انجام هرچه بهتر امور آموزشی
- W3: کمبود نیروی متخصص هیئت علمی جهت ارتقاء سطح علمی دانشجویان

- W4: نداشتن هیات اجرایی جذب به منظور تسریع در روند جذب اعضای هیات علمی مورد نیاز
- W5: تحت الشعاع قرار گرفتن فعالیت های علمی و آموزشی اعضای هیئت علمی توسط مشکلات و چالش های موجود
- W6: پراکندگی مراکز و مکان های آموزشی و درمانی دانشگاه
- W7: قرار گرفتن در ردیف دانشگاه های تیپ سه
- W8: نداشتن مجله علمی- پژوهشی در سطح دانشگاه

۴,۲,۲ تحلیل محیط خارجی (External Environment Analysis)

فرصت ها (Opportunities):

- O1: نگرش مثبت ریاست دانشگاه و هیات رئیسه نسبت به فرایندها و تصمیمات معاونت آموزشی
- O2: وجود امکانات موثر در منطقه جهت بهبود کیفیت خدمات آموزشی از جمله همکاری با دانشگاه آزاد
- O3: حمایت سیستم سیاسی و اجرایی شهرستان از مجموعه دانشگاه و معاونت آموزشی
- O4: وجود تنها بیمارستان آموزشی شرق استان با آمار بالای مراجعه بیماران و تنوع موارد مختلف
- O5: اجرای بسته های ابلاغی تحول و نوآوری در آموزش از طرف وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی
- O6: پتانسیل برقراری ارتباط با بخش صنعت و سایر سازمان های موجود در منطقه
- O7: همکاری خوب و مناسب معاونت آموزشی دانشگاه با معاونت آموزشی وزارت متبوع
- O8: فراهم بودن بستر ارتباط با سایر معاونت های دانشگاه های علوم پزشکی موجود در استان
- O9: وجود سیاست های صریح و جامع در اسناد و قوانین بالادستی
- O10: وجود زیرساخت های مناسب در شهرستان جهت توسعه رشته های توانبخشی و ندانپزشکی

تهدیدها (Threats)

T₁: کمبود بودجه و اعتبارات تخصیص داده شده از سوی وزارت متبوع و عدم تخصیص به موقع اعتبارات

T₂: افزایش در سطح پذیرش دانشجو از سوی وزارت متبوع

T₃: نبود امکانات رفاهی برای جذب و ماندگاری اعضای هیئت علمی

T₄: عدم ثبات قوانین و مقررات و سیاست ها در سطح کشور

T₅: توجه و تاکید بیش از حد آیین نامه ارتقا اعضا هیئت علمی به امر پژوهش در برابر آموزش

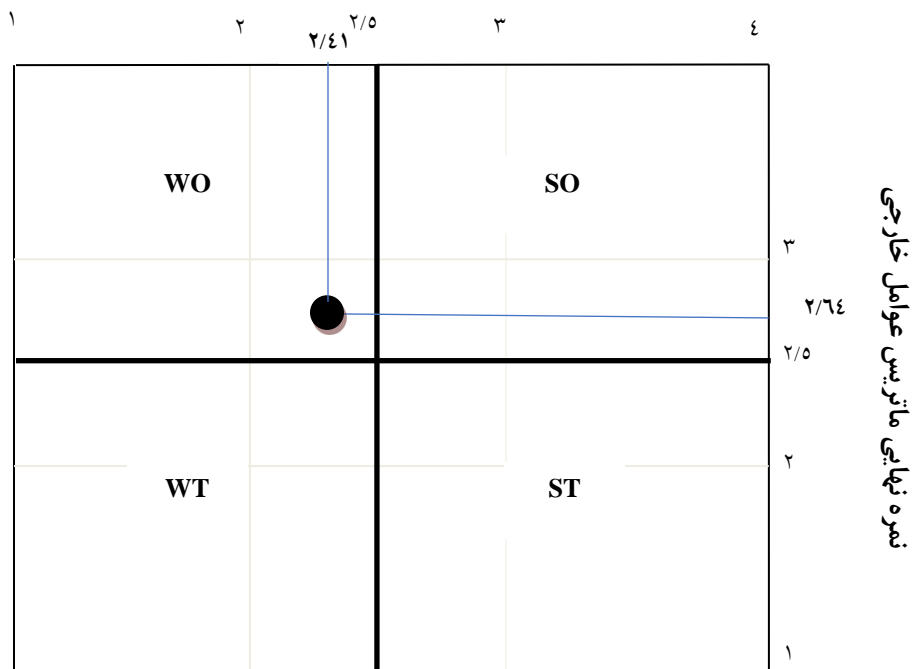
۴,۲,۳ تجزیه و تحلیل عوامل داخلی و خارجی

ماتریس نمره دهی عوامل داخلی			
نقاط قوت	ضریب	رتبه	نمره
۱. بهره مندی از اعضاء هیات علمی مجرب و کارآمد	۷	۳	۲۱
۲. بهره مندی از حداکثر توان و امکانات جهت بروزرسانی روش های آموزشی	۴	۲	۸
۳. تشکیل به موقع و مداوم شوراهای آموزشی و کمیسیون موارد خاص مربوط به مسائل و مشکلات دانشجویان	۴	۲	۸
۴. همکاری و هماهنگی مناسب با سایر معاونت ها و حوزه ها در جهت ارتقاء سطح آموزشی دانشگاه	۵	۳	۱۵
۵. مشارکت فعال اعضای هیئت علمی دانشگاه در تدوین برنامه های معاونت آموزشی	۶	۳	۱۸
۶. وجود کارشناسان خبره در بخش های مختلف آموزشی و ستادی معاونت آموزشی دانشگاه و دانشکده ها	۴	۲	۸
۷. اشتیاق و توانمندی گروه های آموزشی در راه اندازی دوره های آموزشی تحصیلات تکمیلی	۶	۲	۱۲
۸. ارتقا اعضا هیئت علمی از مربی به استادیار و حذف مرتبه مربی	۸	۲	۱۶
۹. وجود تنوع در رشته های تحصیلی موجود خصوصا در دانشکده بهداشت	۷	۳	۲۱
نقاط ضعف	ضریب	رتبه	نمره
۱. کمبود فضای فیزیکی و موقعیت نامناسب فضاهای آموزشی	۷	۲	۱۴
۲. کمبود نیروی انسانی کارشناس جهت انجام هرچه بهتر امور آموزشی	۴	۲	۸
۳. کمبود نیروی متخصص هیئت علمی جهت ارتقاء سطح علمی دانشجویان	۸	۲	۱۶
۴. نداشتن هیات اجرایی جذب به منظور تسریع در روند جذب اعضای هیات علمی مورد نیاز	۸	۲	۱۶
۵. تحت الشعاع قرار گرفتن فعالیت های علمی و آموزشی اعضای هیئت علمی توسط مشکلات و چالش های موجود	۷	۳	۲۱
۶. پراکندگی مراکز و مکان های آموزشی و درمانی دانشگاه	۶	۲	۱۲
۷. قرار گرفتن در ردیف دانشگاه های تیپ سه	۵	۳	۱۵
۸. نداشتن مجله علمی - پژوهشی در سطح دانشگاه	۴	۳	۱۲
جمع	۱۰۰		۲۴۱

ماتریس نمره دهی عوامل خارجی			
نمره	رتبه	ضریب	فرصت ها
۴۰	۴	۱۰	۱. نگرش مثبت ریاست دانشگاه و هیات رئیسه نسبت به فرایندها و تصمیمات معاونت آموزشی
۲۱	۳	۷	۲. وجود امکانات موثر در منطقه جهت بهبود کیفیت خدمات آموزشی از جمله همکاری با دانشگاه آزاد
۱۸	۳	۶	۳. حمایت سیستم سیاسی و اجرایی شهرستان از مجموعه دانشگاه و معاونت آموزشی
۱۴	۲	۷	۴. تنها بیمارستان آموزشی شرق استان با آمار بالای مراجعه بیماران و تنوع موارد مختلف
۱۸	۳	۶	۵. ابلاغ بسته های تحول و نوآوری در آموزش از طرف وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی
۱۰	۲	۵	۶. پتانسیل برقراری ارتباط با بخش صنعت و سایر سازمان های موجود در منطقه
۲۴	۳	۸	۷. همکاری خوب و مناسب معاونت آموزشی دانشگاه با معاونت آموزشی وزارت متبوع
۲۸	۴	۷	۸. فراهم بودن بستر ارتباط با سایر معاونت های دانشگاه های علوم پزشکی موجود در استان
۱۵	۳	۵	۹. وجود سیاست های صریح و جامع در اسناد و قوانین بالادستی
۲۴	۳	۸	۱۰. وجود زیرساخت های مناسب در شهرستان جهت توسعه رشته های توانبخشی و ندانپزشکی
نمره	رتبه	ضریب	تهدیدها
۱۶	۲	۸	۱. کمبود بودجه و اعتبارات تخصیص داده شده از سوی وزارت متبوع و عدم تخصیص به موقع اعتبارات
۵	۱	۵	۲. افزایش در سطح پذیرش دانشجو از سوی وزارت متبوع
۱۴	۲	۷	۳. نبود امکانات رفاهی برای جذب و ماندگاری اعضای هیئت علمی
۵	۱	۵	۴. عدم ثبات قوانین و مقررات و سیاست ها در سطح کشور
۱۲	۲	۶	۵. توجه و تاکید بیش از حد آیین نامه ارتقا اعضا هیئت علمی به امر پژوهش در برابر آموزش
۲۶۴		۱۰۰	جمع

با توجه به تعیین نقاط قوت، ضعف فرصت و تهدید و تعیین رتبه و ضرایب آنها، معاونت آموزشی در موقعیت WO قرار گرفته و می‌بایست سازمان با توجه به فرصت های خود و با بکار گیری راهبردهای مناسب نسبت به اصلاح ضعف ها اقدام نماید.

نمره نهایی ماتریس عوامل داخلی



نمودار موقعیت راهبردی معاونت آموزشی بر اساس ماتریس نمره دهی SWOT

۴,۲,۴ تحلیل مشتری و ذینفعان معاونت

مشتریان و ذی نفعان معاونت بهداشتی (Customers & Stakeholders)

انتظارات	مشتریان داخلی
<ul style="list-style-type: none"> - بهبود نظام پرداخت ها - حمایت همه جانبه از اساتید هیئت علمی - استقلال در تصمیم گیری ها - بهبود نظام ارزشیابی و نظارت 	<ul style="list-style-type: none"> • کارکنان معاونت آموزشی • اعضای هیات علمی دانشگاه • مدیران و روسای بیمارستان
انتظارات	مشتریان خارجی
<ul style="list-style-type: none"> - آموزش بر اساس نیازهای جامعه و با استفاده از روش های نوین آموزشی - ارتقای کیفیت برنامه های آموزشی - ارائه مراقبت های بهداشتی و درمانی با کیفیت 	<ul style="list-style-type: none"> • دانشجویان دانشگاه • بیماران
انتظارات	ذینفعان
<ul style="list-style-type: none"> - ارتقا کیفیت خدمات آموزشی - ارزشیابی سالیانه - گزارش دهی به موقع - تعامل مناسب با سایر دانشگاهها، ادارات و صنایع - انجام طرح های پژوهشی به منظور ارتقا کیفیت آموزش پزشکی 	<ul style="list-style-type: none"> • وزارت بهداشت • ارکان مختلف دانشگاه علوم پزشکی بم • فرمانداری • استانداری • شورای اسلامی شهر و روستا • آموزش و پرورش

۵ فصل پنجم: بیانیه های رسالت، دورنما و ارزش ها

۵,۱ بیانیه رسالت (Mission Statement)

رسالت معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم در جهت تأمین، حفظ و ارتقا سطح سلامت جامعه و رفع نیاز های آموزشی مربوطه، تربیت نیروی انسانی توانمند، متعهد، خلاق و کار آمد منطبق با اهداف چشم انداز ۲۰ ساله و نقشه جامع علمی کشور و با محوریت بسته های تحول و نوآوری آموزش علوم پزشکی و رعایت ارزش های اخلاقی و اسلامی می باشد.

۵,۲ بیانیه دورنما (Vision Statement)

معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم بر آن است که از طریق تأمین و ارتقاء کمی و کیفی کادر هیئت علمی خود و با اتکا به توانایی های بومی در پنج سال آینده از نظر کیفیت ارائه خدمات آموزشی، دانشگاه برتر در بین دانشگاه های علوم پزشکی منطقه آمایشی هشت کشور باشد.

۵,۳ بیانیه ارزش ها (Values Statement)

مهمترین ارزش های معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم در چارچوب رسالت و فعالیت های معاونت عبارتند از:

- تأکید بر رویکرد مبتنی بر ارزش ها و شئون اسلامی
- اهتمام جدی در جهت برقراری اصل عدالت محوری در ارائه خدمات به مشتریان داخلی و خارجی
- حفظ کرامت انسانی و رازداری
- تصمیم گیری مبتنی بر شواهد و مدیریت علمی فعالیت ها
- حفظ شان و منزلت هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان
- استفاده از دیدگاه اساتید در تصمیم گیری های کلان آموزشی
- گسترش فرهنگ اخلاق حرفه ای در پزشکی

۶ فصل ششم: اهداف کلان، اهداف راهبردی و مقاصد

۶,۱ اهداف کلان (Goals)

- G1: ارتقا شاخص های کیفیت آموزشی (دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت علمی)
- G2: توسعه رشته های جدید در سطح تحصیلات تکمیلی و تخصصی و بازبینی رشته های فعلی
- G3: توسعه و بهبود فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی
- G4: جذب هیئت علمی مورد نیاز در رشته های مختلف
- G5: ارتقای رتبه دانشگاه از تیپ سه به دو
- G6: توسعه و تقویت جایگاه اخلاق حرفه ای در آموزش

۶,۲ اهداف راهبردی (Strategic Objectives) و مقاصد (Targets)

- G1O1: ارتقا شاخص های کیفیت آموزشی دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت علمی در طول برنامه
 - T1: آموزش و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه در طول ۵ سال برنامه
 - T2: آموزش و توانمندسازی کارکنان حوزه معاونت آموزشی در طول برنامه
 - T3: افزایش مشارکت اعضای هیئت علمی در کلیه فرایندهای حوزه آموزش
 - T4: تعامل و بهره گیری از دانشجویان در تصمیم گیری های آموزشی
 - T5: افزایش توانمندی اعضای هیئت علمی و کارکنان در اجرای آموزش مجازی علوم پزشکی
 - T6: افزایش منابع علمی به روز گروه های آموزشی (کتاب، مجله، نرم افزارهای مختلف)
 - T7: افزایش و ارتقاء تسهیلات رفاهی برای اعضای هیئت علمی و کارکنان

T8: افزایش دانش اعضای هیئت علمی، کارشناسان در زمینه بهره گیری از تکنولوژی های آموزشی

T9: تشویق و ترغیب اعضای هیئت علمی و گروه های آموزشی برتر

T10: تشویق و حمایت از اساتید برای مشارکت در دوره های آماده سازی دانشجویان برای شرکت در المپیادهای علمی و امتحانات جامع

G2O2: ایجاد و توسعه رشته های جدید در سطح تحصیلات تکمیلی و تخصصی و بازبینی رشته های فعلی

T1: ارتقای اعضای هیات علمی تخصصی در رشته های موردنظر

T2: ایجاد رشته های جدید در مقطع کارشناسی ارشد

T3: بازنگری در ظرفیت پذیرش دانشجو با توجه به نیازها، پتانسیل جذب و بهره گیری جامعه از آنها

T4: راه اندازی و تاسیس دانشکده پیراپزشکی و علوم توانبخشی

G3O3: توسعه و بهبود فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی به میزان ۵۰ درصد تا پایان برنامه

T1: احداث ساختمان جدید جهت تفکیک فیزیکی دانشکده پیراپزشکی تا پایان برنامه

T2: افزایش استفاده از تکنولوژی های نوین در آموزش دانشجویان به میزان ۳۰ درصد

T3: بهبود و توسعه فضاهای فیزیکی دانشکده پزشکی، پرستاری و بهداشت به میزان ۳۰ درصد

T4: راه اندازی و استقرار نرم افزار آموزش مجازی در دانشگاه در سال اول برنامه

T5: تقویت امکانات مورد نیاز گروه های آموزشی و دانشکده ها تا ۵۰ درصد

T6: ارتقاء و سازمان دهی فضای فیزیکی در سطح حداقل استانداردهای آموزشی وزارت متبوع تا پایان برنامه

G4O4: جذب هیئت علمی مورد نیاز در رشته های مختلف تا پایان برنامه

- T1: پیشنهاد افزایش سهمیه استفاده از جذب بورسیه تحصیلی داخل کشور به دو برابر
- T2: بررسی تعداد اعضای هیئت علمی موجود و نیازسنجی به منظور جذب هیئت علمی بیشتر در شش ماهه اول برنامه
- T3: جذب هیئت علمی با مقطع دکترای تخصصی و حذف مقطع کارشناسی ارشد تا پایان برنامه

G5O5: ارتقای رتبه دانشگاه از تیپ سه به دو تا پایان ۵ ساله برنامه

- T1: تکمیل کادر هیئت علمی گروه های آموزشی موجود تا پایان برنامه
- T2: بهبود فضای فیزیکی و تجهیزات دانشکده ها تا پایان برنامه
- T3: جلب مشارکت اعضای هیئت علمی به منظور راه اندازی یک نشریه علمی در سطح دانشگاه تا سال دوم برنامه

G6O6: توسعه و تقویت جایگاه اخلاق حرفه ای در آموزش

- T1: برگزاری کارگاه های آموزشی ارتقای ارزش ها و اخلاق حرفه ای برای اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارکنان در دو سال اول برنامه
- T2: راه اندازی و تقویت کمیته اخلاق حرفه ای در سال اول برنامه و تشکیل منظم جلسات
- T3: استفاده از منابع علمی بومی و اسلامی در آموزش دانشجویان

۷ فصل هفتم: پایش و ارزشیابی

موفقیت اجرای هر مداخله مشروط به وجود برنامه مدون پایش و ارزشیابی است بدون وجود نظارت و کنترل با پایش برنامه، پیشرفت و انحراف آن معلوم نمی‌گردد، لذا هم زمان با انجام فعالیت‌ها بایستی این امر بسیار مهم نیز انجام شود. اما چگونگی اجرای برنامه:

الف: پایش

پایش بایستی به صورت ماهانه یا حداقل فصلی و توسط مدیران و کارشناسان ستادی انجام شود..

ابزار پایش و نظارت: این ابزار برگرفته از فعالیت‌ها و معیارهایی است که می‌تواند فعالیت‌های داخل هر برنامه را چک و کنترل نماید. ابزار عمدتاً به صورت فرم‌هایی است که فعالیت‌ها و شاخص‌های مربوطه در آن درج شده و به صورت پرسشنامه یا چک لیست در اختیار ناظر قرار می‌گیرد. ناظر با مراجعه به مسئول اجرایی برنامه از چگونگی اجرای فعالیت‌ها به صورت پرسش و پاسخ (مصاحبه) و یا صرفاً پرسش کردن و تیک زدن داخل فرم چک لیست وضعیت اجرای برنامه را پایش می‌کند. پس از اتمام کار جمع بندی نتایج و تحلیل کارشناسی خود را به صورت گزارش به مدیر ستادی ارائه می‌کند. مدیریت مربوطه پس از بررسی گزارش و اعمال نظرات اصلاحی خود بازخورد آن را به مدیر اجرایی اعلام خواهد نمود. در بازخورد به وضعیت اجرای برنامه از نظر پیشرفت، عدم پیشرفت و یا احیاناً انحراف در برنامه اشاره خواهد شد. گزارشات می‌توانند به صورت موردی، فصلی یا سالیانه باشند.

ب: ارزشیابی

ارزیابی اثربخش مستلزم تدوین انواع شاخص‌های عملکردی بر اساس عناوین برنامه (شاخص‌های کارآیی، شاخص‌های خروجی، شاخص‌های پیامد، شاخص‌های اثربخشی و کیفیت) می‌باشد و همچنین بایستی توالی اندازه‌گیری شاخص‌ها بر اساس دوره ارزیابی تعیین گردد. محور ارزیابی معمولاً به صورت هر شش ماه، سالیانه یا در پایان هر برنامه انجام می‌گیرد. ارزیابی قاعدتاً توسط سیاست‌گذار و در سطح ستادی انجام می‌شود و نتایج ارزیابی عمدتاً جهت تصمیم‌گیری و برنامه ریزی کلان مورد استفاده قرار می‌گیرد.