



برنامه استراتژیک

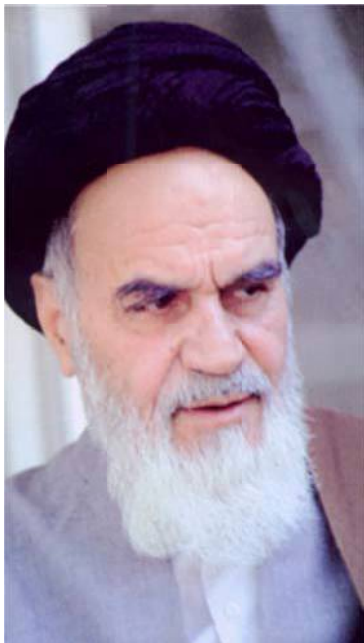
دانشکده علوم پزشکی و خدمات

بهداشتی در مانی آبادان

(۱۳۹۷-۱۳۹۳)

اردیبهشت ماه ۱۳۹۳

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مردم خوزستان در دوران دفاع
مقدس در صف اول رزمندگان
بودند و پیوستگی آنان با ایران
آنچنان بود که وسوسه های قومی و
زبانی دشمن یعنی هم نتوانست این
پیوند استحکم را است .



کارکردن در آبادان ثواب شهادت را دارد

امام خمینی (ره)

آبادان شهر مقاومت و افتخار است

مقام معظم رهبری

فهرست مطالب:

عنوان.....	صفحه
گرداوران برنامه.....	1.....
بخشی از نامه حضرت علی (ع) به مالک اشتر.....	2.....
سخن ریاست دانشکده.....	3.....
ضرورت برنامه ریزی استراتژیک.....	5.....
روش SWOT در برنامه ریزی استراتژیک.....	7.....
واژه نامه.....	8.....
رسالت دانشکده علوم پزشکی آبادان.....	10.....
چشم انداز.....	10.....
ارزشها.....	10.....
بهداشت و درمان در دانشکده علوم پزشکی آبادان.....	11.....
آبادان در گذر زمان.....	13.....
تاریخچه دانشکده علوم پزشکی آبادان.....	14.....
علت تمایز دانشکده آبادان با سایر دانشکده ها.....	15.....
ارتقای دانشکده پرستاری.....	16.....
ریاست و معاونت های دانشکده.....	17.....
افتخارات حوزه آموزشی دانشکده.....	18.....
برنامه استراتژیک معاونت آموزشی، پژوهشی، دانشجویی.....	20.....
برنامه استراتژیک معاونت بهداشت.....	34.....
برنامه استراتژیک معاونت توسعه و مدیریت منابع.....	45.....
برنامه استراتژیک معاونت درمان.....	55.....
برنامه استراتژیک معاونت غذا و دارو.....	64.....
عوامل کلیدی موفقیت دانشکده.....	73.....

گردآوران برنامه:

رئیس کمیته برنامه ریزی استراتژیک:

- دکتر محمد اسماعیل مطلق

دبیر کمیته برنامه ریزی استراتژیک:

- مهندس هنگامه پروین

با تشکر از مشاوره و همفکری معاونین محترم دانشگده:

- دکتر نصراله حسونی بحرینی
- دکتر علیرضا آموزنده
- دکتر عبدالله خوان زاده
- دکتر مرتضی جعفری
- دکتر آیدا ناظمی

با تشکر از همراهی:

- آقای حسن صالحی

اعضای کمیته برنامه ریزی استراتژیک:

- دکتر ساسان قربانی
- مهندس روح اله ارست
- مهندس هنگامه پروین
- مهندس احمد شرفی
- مهندس نیما ابواز
- مهندس حسین کایدخورده
- دکتر آیدا ناظمی

و کلیه عزیزانی که ما را در تدوین و تهیه این برنامه یاری رساندند

بخشی از نامه ۵۳ امام علی علیه السلام به مالک اشتر:

به نام خداوند بخشاینده مهربان

این فرمانی است از بنده خدا، علی امیر المؤمنین، به مالک بن الحارث الاشتر. در پیمانی که با او می نهد، هنگامی که او را فرمانروایی مصر داد تا **خراج** آنجا را گرد آورد و با دشمنانش **پیکار** کند و کار مردمش را به **صلاح** آورد و شهرهایش را **آباد** سازد. او را به **توس** از خدا و برگزیدن **طاعت** او بر دیگر کارها و **پیروی** از هر چه در کتاب خود بدان **فرمان** داده، از واجبات و سنتهایی که کس به سعادت نرسد مگر به پیروی از آنها، و به شقاوت نیفتد، مگر به انکار آنها و ضایع گذاشتن آنها. و باید که خدای سبحان را یاری نماید به دل و دست و زبان خود، که خدای جلّ اسمّه، یاری کردن هر کس را که یاریش کند و عزیز داشتن هر کس را که عزیزش دارد بر عهده گرفته است. و او را فرمان می دهد که زمام نفس خویش در برابر شهوتها به دست گیرد و از سرکشیهایش باز دارد، زیرا نفس همواره به بدی فرمان دهد، مگر آنکه خداوند رحمت آورد. ای مالک، بدان که تو را به بلادی فرستاده ام که پیش از تو دولتها دیده، برخی دادگر و برخی ستمگر. و مردم در کارهای تو به همان چشم می نگرند که تو در کارهای والیان پیش از خود می نگری و درباره تو همان گویند که تو درباره آنها می گویی و نیکوکاران را از آنچه خداوند درباره آنها بر زبان مردم جاری ساخته، توان شناخت. باید بهترین اندوخته ها در نزد تو، اندوخته کار نیک باشد. پس زمام هواهای نفس خویش فروگیر و بر نفس خود، در آنچه برای او روا نیست، بخل بورز که بخل ورزیدن بر نفس، انصاف دادن است در آنچه دوست دارد یا ناخوش می شمارد. مهربانی به رعیت و دوست داشتن آنها و لطف در حق ایشان را شعار دل خود ساز. چونان حیوانی درنده مباش که خوردنشان را غنیمت شماری، زیرا آنان دو گروهند یا همکیشان تو هستند یا همانندان تو در آفرینش. از آنها خطاها سر خواهد زد و علت هایی عارضشان خواهد شد و، بعمد یا خطا، لغزشهایی کنند، پس، از عفو و بخشایش خویش نصیبشان ده، همانگونه که دوست داری که خداوند نیز از عفو و بخشایش خود تو را نصیب دهد. زیرا تو برتر از آنها هستی و، آنکه تو را بر آن سرزمین ولایت داده، برتر از دوست و خداوند برتر از کسی است که تو را ولایت داده است. ساختن کارشان را از تو خواسته و تو را به آنها آزموده است.

.... به هنگام خشم خویشتندار باش و از شدت تندی و تیزی خود بکاه و دست به روی کس بر مدار و سخن زشت بر زبان میاور و از اینهمه ، خود را در امان دار باز ایستادن از دشنام گویی و به تأخیرافکندن قهر خصم ، تا خشم فرو نشیند و زمام اختیارت به دستت آید . و تو بر خود مسلط نشوی مگر آنگاه که بیشتر همت یاد بازگشت به سوی پروردگارت شود . بر تو واجب آمد که همواره به یاد داشته باشی ، آنچه که بر والیان پیش از تو رفته است ، از حکومت عادلانه‌ای که داشته اند یا سنت نیکویی که نهاده اند یا چیزی از پیامبر ، (صلی الله علیه و آله) که آورده اند یا فریضه‌ای که در کتاب خداست و آن را برپای داشته اند . پس اقتدا کنی به آنچه ما بدان عمل می کرده ایم و بکوشی تا از هر چه در این عهدنامه بر عهده تو نهاده ام و حجت خود در آن بر تو استوار کرده ام ، پیروی کنی ، تا هنگامی که نفست به هوا و هوس شتاب آرد ، بهانه ای نداشته باشی . و جز خدای کس نیست که از بدی نگهدارد و به نیکی توفیق دهد . از وصایا و عهد رسول الله (صلی الله علیه و آله) با من ترغیب به نماز بود و دادن زکات و مهربانی با غلامان . و من این عهدنامه را که برای تو نوشته‌ام به وصیت او پایان می دهم و لا حول و لا قوة الا بالله العلی العظیم . و از این عهد نامه [که پایان آن است] از خدای می طلبم که به رحمت واسعه خود و قدرت عظیمش در برآوردن هر مطلوبی مرا و تو را توفیق دهد به چیزی که خشنودیش در آن است ، از داشتن عذری آشکار در برابر او و آفریدگانش و آوازه نیک در میان بندگانش و نشانه های نیک در بلادش و کمال نعمت او و فراوانی کرمش . و اینکه کار من و تو را به سعادت و شهادت به پایان رساند ، به آنچه در نزد اوست مشتاقیم و السلام علی رسول الله صلی الله علیه و آله الطیبین الطاهرین.

سخن ریاست دانشکده:

تغییرات و دگرگونی های سریع و پیچیده جامعه و تأثیر آن بر رشد و توسعه سازمانها موجب شد که مدیران توجه خود را به محیط سازمان معطوف گردانند و مفاهیمی مانند سیستم، اقتصاد، برنامه ریزی بلند مدت، استراتژی و فرایند مدیریت استراتژیک مورد توجه صاحب نظران مدیریت قرار گیرد. این مفاهیم و نظریات پاسخ علم مدیریت به دگرگونی و تغییرات وسیع اقتصادی و اجتماعی بود.

توجه به محیط، آگاهی از تأثیر متغیرهای محیطی و ارائه چشم اندازی از فعالیت آینده برای سازمان ها، لزوم آمادگی برای برخورد با تغییرات مداوم محیطی را توجیه می کند.

دانشگاه علوم پزشکی آبادان به عنوان متولی امر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در منطقه عهده دار وظایفی است که با تعهد و اعتقاد در سایه ایمان به خدا و تلاش و پشتکار همه جانبه کارکنان، هدف خود را نیل به اهداف جامع سلامت وزرات متبوع در سطح منطقه نموده است.

یقیناً تنوع و گستردگی فعالیتها و خدماتی که دانشکده علوم پزشکی آبادان ارائه می نماید تدوین برنامه ریزی استراتژیک را با پیچیدگی های خاص خود مواجه می سازد. ولی همین گستردگی و تنوع بر ضرورت و اهمیت پرداختن به این مهم تأکید می کند. مسئله اصلی ضرورت اجرایی شدن و جاری شدن این نگرش در کلیه حوزه ها، مدیران و کارکنان و مشارکت همه همکاران در این برنامه ریزی در سطوح مربوط به خود می باشد که امیدوارم تحقق یابد.

در این برنامه سعی شده است ضمن مروری بر مهم ترین نکات و موارد مطرح در قوانین و اسناد، بالادستی از جمله، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، برنامه پنجم توسعه، برنامه چشم انداز ۱۴۰۴، نقشه سلامت کشور، عدالت در سلامت و اهداف توسعه هزاره، توجه دقیقی به راهبردهای کلان و اساسی نظام شود و بر این مبنا و مشخص کردن وضعیت عمومی و اختصاصی شاخص های سلامتی و توسعه منطقه جنوب غرب استان خوزستان، تجزیه و تحلیل موقعیت درون و بیرون سازمانی با توجه به نقاط قوت و ضعف، فرصت ها و تهدید ها انجام شده است.

در این جا لازم است از کلیه همکاران عضو کمیته برنامه ریزی استراتژیک دانشکده علوم پزشکی آبادان و همه عزیزانی که در مراحل مختلف کار یاور ما در تهیه، تدوین و این برنامه بوده اند صمیمانه تشکر نموده و توفیق همکاران را در راستای تحقق اهداف عالیه نظام سلامت از خداوند منان مسئلت نمایم.

امیدوارم استراتژی ها، اهداف و فعالیت های پیش بینی شده به عنوان راهنمای عملیاتی گروههای کارشناسی کلیه حوزه های دانشکده علوم پزشکی آبادان قرار گیرد. انشا...!

دکتر محمد اسماعیل مطلق

رئیس دانشکده علوم پزشکی آبادان

مقدمه:

در سال های اخیر توجه روز افزونی به برنامه ریزی جامع یا استراتژیک بعمل آمده و تنها راه اثر بخش و کارآمدیظ سازمان ها، در بهره گیری از این شیوه ، برنامه ریزی جستجو شده است. با توجه به نیازهای در حال تغیر و مدیریت پیچیده در حوضه سلامت، دیگر برنامه های سنتی جوابگو نبوده و نیاز به برنامه ای منسجم و یکپارچه که امکانات و محدودیت های درونی و برونی سازمان را مد نظر داشته، احساس گردیده تا بر اساس آن ها پیش بینی های لازم صورت گیرد.

برنامه ریزی استراتژیک در سازمان های بهداشتی و درمانی معطوف به سوالات اصلی و مسائل اساسی این سازمان ها است. مسائلی از این قبیل که ، برنامه های امروز سازمان های بهداشتی و درمانی چیست و برنامه های آتی چه باید کرد؟ امروز کجا هستیم و جهت گیری آینده چیست ؟ امکانات و منابع حیطة سلامت در آینده چه وضعیتی دارند و باید مصروف چه اهدافی گردند؟

خلق افق های دورتر در سازمان توسط مدیران ارشد با مشارکت کارکنان و گروه های مربوطه و نیز توافق برسر رسالت سازمان با توجه به نهادهینه کردن ارزش ها و دست یابی به اهداف از جمله وظایف مهم مدیران و برنامه ریزان حوزه سلامت می باشد.

البته باید یادآور شد که برنامه ریزی استراتژیک قبل از آن که یک تکنیک یا فن باشد یک نحوه تلقی و باور است که مدیران را به تفکر دراز مدت و آینده نگری و پیش بینی افق های دور ترغیب می کند. در سازمانی که این باور و اعتقاد وجود نداشته باشد بستر مناسبی برای رشد و نضج برنامه ریزی وجود نخواهد داشت . با توجه به مطالب فوق ،ریاست محترم دانشکده علوم پزشکی آبادان جناب آقای دکتر مطلق مسئولیت تدوین این برنامه را برعهده این تیم قرار داده که پس از جلسات مکرر و مستمر و نیز پس از بررسی مدل های متفاوت برنامه ریزی استراتژیک مدل اصلی انتخاب و با راهنمایی های ریاست و مشارکت معاونین محترم دانشکده و صاحب نظران از طریق برگزاری کلاس های آموزشی و شرکت در جلسات هیئت رئیسه و کمیته های مرتبط به طراحی و تدوین برنامه استراتژیک پرداختیم.

ضرورت برنامه ریزی استراتژیک در دانشکده

در دنیای متلاطم کنونی که تغییرات محیطی، رشدی شتابان یافته و تحولات علم و فن آوری بر این تغییرات به شدت دامن زده است، مدیریت بر سازمان‌ها تنها با عنایت به شرایط و مقتضیات محیطی است که موضوعیت پیدا می‌کند. بدون شک فرآیند عملیات در سازمان‌های امروزی متأثر از تحولات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و تکنولوژیکی محیط آنهاست و هم‌ساز با چنین تحولاتی، محیط درونی آنها نیز دگرگونی‌های شگفت‌آوری را تجربه می‌کند. بر این اساس است که متغیرهای ناظر بر کسب و کار، از محیط درون و برون سازمان‌ها و حتی گستره ملی فراتر رفته و بعد منطقه‌ای و بین‌المللی یافته است و لاجرم الزام‌های کاملاً نوینی را در ابعاد مدیریت طلب می‌کند تا اداره امور سازمان‌ها را به گونه‌ای معقول و نه شتاب‌زده و منفعل، هماهنگ با تحولات درونی و بیرونی، ساختار، ارتباطات و دیگر روندها، تنظیم نماید. لذا برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت استراتژیک یکی از محورهای دانشی و مهارتی است که کسب دانش و ابعاد کاربردی آن از سوی مدیران و کارشناسان حائز اهمیت بوده و به عنوان یکی از ابزارهای مورد نیاز مدیریت شناخته می‌شود.

انتخاب نظام مدیریتی در یک موسسه به خصوص مؤسساتی از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی که با تنوع خدمات (درمانی، آموزشی، بهداشتی و ...) روبرو هستند و در محیط‌هایی با درجات مختلف تلاطم کار می‌کنند بسیار مشکل خواهد بود؛ زیرا در چنین مواقعی هر یک از محیط‌های فعالیت باید جداگانه مورد تشخیص و بررسی و تحلیل قرار گیرند چون سطح تلاطم در هریک از انواع خدمات مورد ارائه متفاوت است و مدیریت باید به تنظیم عکس‌العمل‌های متفاوتی تن در دهد و شواهد بسیاری در دست است که امروزه پیچیدگی جامعه از حدی که در خور درک مسئولان دانشگاهی است فراتر رفته و حجم و پیچیدگی بعضی از فرایندها در دانشگاه‌ها از حد ادراک مدیران آن گذشته است. بنابر این اگر مدیران، برای پذیرش تغییرات محیط مایل به افزایش پیچیدگی نظام‌های سازمانی خود نباشند مجبور هستند تا در موضع‌گیری استراتژیک خود با خروج از فضاهای متلاطم به برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت بسنده کنند تا

برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و خودداری از چنین تعدیلی می‌تواند شکستی در ارائه خدمات و اهداف و رسالت آنها باشد.

امروزه محیط با شتابی فزاینده و به طور مداوم تغییر می‌کند و دانشگاه‌های علوم پزشکی (مؤسسات) برای این که بتوانند به هستی خود ادامه دهند و برای سازگاری با این تغییرات خود را آماده سازند، می‌باید از برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت استراتژیک به عنوان یک فرآیند مدیریتی ویژه که به منظور تأمین سازگاری با این تغییرات و به دست آوردن برتری رقابت معطوف است، استفاده نمایند و مدیران ارشد، برنامه‌ریزی مدیریت استراتژیک را باید جزئی از مدیریت کلی خود بدانند و اجرای آن را یک ضرورت بدانند، زیرا برنامه‌ریزی، وظیفه‌ای است که بنیان مدیریت را تشکیل می‌دهد و از نخستین درجه اهمیت برخوردار است و نباید فراموش کرد که تحقق یافتن اهداف اساس سازمان با یکپارچه شدن برنامه‌ریزی استراتژیک و دیگر وظایف سازمان و عناصر مدیریت استراتژیک بستگی دارد. از طرفی دیگر باید یک واقعیت را پذیرفت و آن این که دانشگاه‌ها به همه تغییراتی که در محیطشان رخ می‌دهد همیشه نمی‌توانند سازگاری نشان دهند و به ویژه عدم کفایت مدیران در مواقعی باعث می‌گردد که پاسخ‌های مناسب به فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی داده نشود که در این گونه مواقع سازمان ممکن است با بحران مواجه شود.

امروزه برای دانشگاه‌های علوم پزشکی بالاخص دانشکده علوم پزشکی آبادان که فعالیت خود را در محدوده محیطی خاص و استراتژیک (منطقه سوق الجیشی) شروع نموده است و داشتن آمادگی برای امکان تأمین و تثبیت آن در جهت ارتقا به دانشگاه یک ضرورت است و بینش استراتژیک و طراحی‌های کوتاه مدت و بلند مدت در دانشکده کمک به فرهنگ اندیشیدن منظم و اتخاذ تصمیمات اساسی را فراهم می‌سازد تا برای ادامه حیات در رسیدن به اهداف سازمان قادر باشیم با محیط خود تطبیق دهیم و امکان ارزیابی محیط و تخمین وضعیت آینده سازمان خود را (دانشکده) رقم بزنیم.

روش SWOT در برنامه ریزی استراتژیک

برنامه ریزی استراتژیک یا به عبارتی کلی تر مدیریت استراتژیک نگاهی کل گرا ، سیستمی و دور برد به برنامه ها دارد و می کوشد تا راهنمای عمل مدیران در افق های زمانی دورتر و حیطه های وسیعتر اجرایی باشد. البته درآغاز شکل گیری برنامه ریزی استراتژیک ، برنامه ها برای دوره های زمانی بلند مدت ۳ ساله ، ۵ ساله ، ۷ ساله تنظیم می شدند و برنامه هایی که دارای پیش بینی های بلند مدت بودند، برنامه هایی کاملتر بحساب می آمدند.

اما با گذشت زمان بتدریج این مسئله مطرح شد که برنامه های استراتژیک ، ضمن در نظر داشتن افق های زمانی بلند مدت ، باید ضمن اجرا بتوانند تغییرات لازم را بر اساس شرایط جدید ایجاد کنند و صرفا تابع پیش بینی های قبلی نباشند.

برنامه ریزی استراتژیک به شکل های گوناگون و در قالب مدل هایی مختلف ارائه شده اند که در این قسمت به یکی از متداولترین آنها اشاره می کنیم . این مدل SWOT نامیده شده و شامل بررسی های نقاط قوت ، نقاط ضعف ، فرصت ها و تهدیدات است و عنوان آن از حروف ابتدای این چهار جزء گرفته شده است .

دراین مدل دو نوع بررسی صورت می گیرد ؛ یکی بررسی درونی که دربرگیرنده قوت ها و ضعف های داخلی سازمان است و امکان یک ارزیابی دقیق از منابع و محدودیت های سازمان را برای مدیریت فراهم می کند . بررسی درونی باید با واقع بینی انجام گیرد، بدین معنی که در برآورد قوت ها اغراق نشود و ضعف های سازمان نادیده گرفته نشوند.

از سوی دیگر ، کل نگری برنامه ریزی استراتژیک ایجاب می کند که به محیط بیرونی سازمان نیز توجه شود. ازاین رو مدیریت پس از بررسی درونی به ارزیابی فرصت ها و تهدیدات محیط بیرونی می پردازد. بررسی بیرونی مواردی چون شرایط اقتصادی ، سیاسی ، فرهنگی... و موقعیت رقبا را

برای مدیریت مشخص می سازد. هنرمند مدیریت استراتژیک در آن است که بتواند بهترین ترکیب را، که حاصل این بررسی هاست، برای برنامه ریزی به دست آورد.

واژه نامه (Terminology)

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

چشم انداز (vision) : شرایط وقوع و تحقق رسالت سازمانی را به نمایش گذاشته و باعث ایجاد انگیزش در مجموعه و دریافت کنندگان خدمات می گردد.

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

نقاط قوت (strengths) (S) : مجموعه منابع و توانمندی های داخل سازمان است که سازمان را در جهت نیل به اهداف خود یاری می نماید.

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

فرصت ها (Opportunities) (O) : مجموعه ای از امکانات بالقوه خارج از سازمان که در صورت بهره گیری از آنها توانمندی های سازمان افزایش خواهد 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 که تحت کنترل سازمان نیستند را عوامل خارجی گویند.

استراتژی (Strategy): مجموعه ای از راهها که باعث رساندن سازمان به اهداف ازپیش تعیین شده خود میشود.

استراتژی های so: استراتژی هایی که با استفاده از نقاط قوت درجهت بهره گیری از فرصت ها تدوین میشوند.

استراتژی های st: استراتژی هایی که باعث کنترل تهدیدها ویا 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 ویا تبدیل تهدید به فرصت افزایش می دهند.

اهداف کلی (GOALS): مهمترین مرحله در فرآیند برنامه ریزی است که مسیر آینده سازمان را نشان می دهد.

اهداف کمی (OBJECTIVE): اهدافی هستند که سازمان برای دستیابی به اهداف بلند مدت خود باید به آنها دست یافته و قابل سنجش هستند.

رسالت دانشکده علوم پزشکی آبادان (MISSION)

دانشکده علوم پزشکی آبادان در راستای رسالت وزارت بهداشت و در مان و آموزش پزشکی افتخار دارد با تکیه بر توانمندی منابع انسانی، آموزش و تولید دانش با بهره گیری فناوری روز و فرصت های منطقه، مشارکت مردمی در جهت تامین، حفظ و ارتقای سلامت مردم و کاهش بار هزینه های سلامت و بیماریها و حوادث گام های موثری بردارد.

چشم انداز (VISION)

دانشکده علوم پزشکی آبادان بر آن است که در راستای برنامه پنجم توسعه و سند چشم انداز نظام سلامت با استفاده از تمام نقاط قوت و فرصت های موجود در پنج سال آینده یکی از برترین دانشگاه های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی در کشور گردد.

ارزشها (VALUES)

- ۱- حفظ ارزشهای اخلاقی و دینی و کرامت انسانی
- ۲- شایسته سالاری
- ۳- احترام به کرامت انسانی در جهت تحقق تکریم و رضایت ارباب رجوع
- ۴- ارتقای روز افزون رضایت ارباب رجوع
- ۵- مسولیت پذیری فردی و اجتماعی
- ۶- اصول عدالت محوری

بهداشت و درمان در دانشکده علوم پزشکی آبادان در گذر تاریخ

در دهه ۳۰ شمسی اساسنامه های آموزشگاه های پرستاری توسط وزارت بهداشتی در ایران تدوین شد. در سال ۱۳۲۰ آموزشگاه پرستاری شرکت نفت آبادان برای نخستین بار در کشور شکل گرفت.

شایان ذکر است پس از ۱۸ سال از بازگشایی این آموزشگاه در آبادان، گواهینامه دانش آموختگان پرستاری آموزشگاه مذکور طی سفر شاه و همسرش از پاکستان به آبادان و شرکت در مراسم فارغ التحصیلی آن آموزشگاه، اعطا شد.

پس از راه اندازی تاسیسات نفتی با حضور جمعیتی که با این سرعت در این جزیره آبادان جمع شده بودند موضوع سلامت کارکنان شرکت نفت در اولویت قرار گرفت. از سوی جزیره زمینه های شیوع برخی از بیماری های واگیری را داشت و از سوی دیگر تنوع و هجوم مهاجران خود می توانست منشاء هر گونه بیماری باشد.

به شکل موازی مقوله درمان و پیش گیری مد نظر قرار گرفته و به همین علت تأسیس بیمارستان و مراکز درمانی، تربیت کادر بهداشتی و بهداشتی و ایمن سازی محیط زیست همزمان در دستور کار شرکت نفت قرار گرفت.

همزمان با تأسیس بیمارستانی بزرگ در آبادان، تعداد زیادی درمانگاه نیز در محلات مختلف شهر ساخته شد. از سوی دیگر با راه اندازی آموزشگاه عالی پرستاری آبادان کادر مورد نیاز مراکز بهداشتی تأمین شد و بالاخره این که شرکت در سطح وسیع شروع به سم پاشی جزیره و مبارزه با انواع بیماری ها کرد و یک برنامه واکسیناسیون سراسری طی چند دوره در آبادان به اجرا در آورد.



کشتی در یایی فاروربیمارستان دریایی در زمان قبل از انقلاب بوده که با توجه به مشکلات بهداشتی - درمانی مردم در نواحی ساحلی خلیج فارس با دارا بودن تمامی امکانات و تجهیزات بیمارستانی به درمان آنها می پرداخت.

تاریخچه شبکه بهداشت و درمان آبادان

پس از آغاز فعالیت اداره کل بهداشتی آبادان، اداره ریشه‌کنی مالاریا در سال ۱۳۳۸ که بنام اداره اصل چهار معروف بود، شروع بکار کرد تا از سال ۱۳۴۴ به بعد که نیروهای سپاه بهداشت ناحیه بهداشتی اعزام می‌شدند، پزشک یاران و پزشکان خدمت سربازی خود را در مناطق مختلف آبادان انجام داده و خدمات بهداشتی و درمانی به روستاییان ارائه دهند.

در آن سال‌ها البته سازمان‌های مختلفی مثل سازمان شیروخورشید ایران (هلال احمر فعلی) موازی با وزارت بهداشتی مسئولیت درمان را در آبادان عهده‌دار بودند.

در سال ۱۳۵۴ به حجم خدمات اداره بهداشتی، فعالیت‌های بهزیستی نیز افزوده شد و اداره بهداشتی با نام اداره کل بهداشتی و بهزیستی شهرستان آبادان زیر نظر سازمان منطقه‌ای بهداشتی و بهزیستی استان خوزستان به کار خود ادامه داد.

در سال ۱۳۵۷ همزمان با پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی به رهبری امام خمینی (ره) طبق مصوبه شورای انقلاب تمام درمانگاه‌ها و بیمارستان‌های سازمان خدمات شاهنشاهی و شیروخورشید به وزارت بهداشتی و بهزیستی واگذار شد.

در سال ۱۳۵۹ که سازمان بهزیستی تشکیل شد اداره بهزیستی از اداره بهداشتی مجزا شد و اداره بهداشتی و بهزیستی به شبکه بهداشتی آبادان تغییر نام یافت.

همزمان با آغاز جنگ تحمیلی و شروع دفاع مقدس، شبکه بهداشت آبادان هم‌زمان با اینثارگران مقاومت و بزرگمردی، در منطقه حضور داشته و به ارائه خدمات درمانی به رزمندگان جبهه‌های حق علیه باطل پرداختند.

در سال ۱۳۶۴ که سیستم شبکه‌ای و مراقبت‌های اولیه در حال اجرا بود نام شبکه بهداشتی به شبکه بهداشت و درمان تغییر نام داد و این اتفاق در آبادان هم محقق شد.

به هر تقدیر بعد از پیروزی انقلاب بزرگ اسلامی شبکه بهداشت و درمان آبادان متولی واقعی بهداشت و درمان در منطقه شهرستان آبادان بود و خدمات مفید و موثر بهداشتی درمانی به مردم بزرگوار و فهیم آبادان ارائه کرده است.

تاریخچه دانشکده پرستاری آبادان

دانشکده پرستاری آبادان یکی از هشت دانشکده دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بود که در مجاورت فرودگاه بین‌المللی آبادان و حاشیه اروندرود قرار داشته که در حال حاضر ساختمان مرکزی این دانشکده به آدرس: کوی ذوالفقاری ابتدای ۳۰ متری ساختمان دانشکده علوم پزشکی آبادان و دانشکده پرستاری واقع در مجتمع آموزشی بیمارستان آیت‌الله طالقانی است.

آغاز فعالیت این دانشکده به سال ۱۳۴۸ بر می‌گردد که با عنوان «آموزشکده بهیاری» به تربیت کادر مورد نیاز بیمارستان‌ها پرداخت.

بعد از آن در سال ۱۳۵۳ با پذیرش دانشجو از طریق کنکور سراسری در دو رشته پرستاری و مامایی در مقطع کاردانی فعالیت خود را رسماً آغاز کرد.

با شروع جنگ تحمیلی در سال ۱۳۵۹ فعالیت مرکز مذکور متوقف شد و به ناچار دانشجویان این واحد به دانشگاه‌های شیراز و اصفهان منتقل شدند.

پس از پایان هشت سال دفاع مقدس و بعد از آغاز بازسازی ساختمان‌ها در پنجاهمین نشست شورای گسترش دانشگاه‌های علوم پزشکی، مجوز بازگشایی این مرکز با نام دانشکده پرستاری آبادان صادر شد.

اولین دوره پذیرش دانشجوی این دانشکده در بهمن ماه سال ۱۳۷۱ انجام گرفت که در آن دوره ۵۵ دانشجوی دختر در مقطع کارشناسی پیوسته پذیرفته شدند. از بهمن ماه سال ۱۳۷۲ اولین دوره شبانه پذیرش شد و تا سال ۱۳۷۷ ادامه یافت.

از بهمن ماه سال ۱۳۷۹ نیز اولین دوره پذیرش دانشجو در مقطع کارشناسی ناپیوسته پرستاری آغاز شده و این روند نیز تا سال ۱۳۸۶ ادامه یافت.

تعداد کل فارغ التحصیلان این دانشکده از ابتدا تا کنون (اسفندماه ۱۳۹۲) ۷۲۷ نفر (۴۹۱ نفر دانشجوی کارشناسی پیوسته روزانه، ۱۸۰ نفر کارشناسی ناپیوسته روزانه و ۵۶ نفر دانشجوی کارشناسی شبانه) بوده است.

تعداد کادر هیئت علمی دانشکده در ابتدای شروع بکار این واحد فقط ۲ نفر بوده که بعد از آن به ترتیب روند صعودی را طی کرده و هم اکنون تعداد ۱۴ نفر عضو هیئت علمی با مدرک کارشناسی ارشد یک نفر مدرک ph.D، دو نفر کارشناس پرستاری، یک نفر کارشناسی ارشد آموزشی پزشکی و یک نفر کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع رسانی در امور آموزشی و پژوهشی مشغول به فعالیت هستند. لازم به ذکر است که در حال حاضر ۳ نفر از اعضای هیأت علمی در مقطع Ph.D در حال تحصیل هستند. تعدادی از دانشجویان این مرکز در عرصه پژوهش و آموزش نیز فعال بوده و موفق به پذیرش بدون کنکور در مقطع کارشناسی ارشد پرستاری شده‌اند.

علت تمایز دانشکده آبادان با سایر دانشکده ها

- * در اختیار داشتن ساحل جنوب غرب کشور و دسترسی به آبهای آزاد و بنادر پر تردد (بندر امام، آبادان، خرمشهر، ماهشهر، شادگان و هندیجان) .
- * وجود خطوط راه آهن، راههای ترانزیتی و فرودگاه های بین المللی و پایانه های مسافری به کشورهای حوزه خلیج فارس.
- * میانگین حضور کاروانهای راهیان نور در منطقه دو میلیون نفر در سال.
- * میانگین حضور مسافران نوروزی در منطقه پنج میلیون نفر در سال.
- * وجود صنایع پرخطر و حادثه ساز در منطقه (مجمع های پترو شیمی و پالایشگاه در آبادان ، بندر امام خمینی و ماهشهر).
- * عدم جاذبه کافی در نگهداشت نیرو های متخصص و شرایط جوی نامناسب ، گرمای طاقت فرسا و گرد و غبار.
- * مرز مشترک و همجواری زمینی، هوایی و دریایی با کشور های پر التهاب عراق و کویت.
- * تبعات ناشی از هشت سال دفاع.

ارتقای دانشکده پرستاری

دانشکده پرستاری در اردیبهشت ماه ۱۳۹۰ با مجوز شورای گسترش دانشگاه های علوم پزشکی کشور به دانشکده علوم پزشکی آبادان ارتقا یافته و پس از آن در اسفندماه ۱۳۹۱ با تاسیس دانشکده علوم پزشکی آبادان موافقت و این استقلال کامل شد.

شایان ذکر است که این دانشکده با مرکزیت شهرستان آبادان؛ چهارشبکه بهداشت و درمان شهرستان های خرمشهر، هندیجان، شادگان و ماهشهر را تحت پوشش دارد.

اضافه می شود که دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی آبادان در حال حاضر دارای پنج معاونت شامل معاونت های درمان، توسعه مدیریت و منابع، توسعه آموزش پژوهش و دانشجویی، بهداشت و غذا و دارو و دارو است.

گفتنی است این دانشکده بیمارستان ها مثل بیمارستان آیت الله طالقانی آبادان، بیمارستان ولیعصر (عج) خرمشهر، بیمارستان شهید بهشتی آبادان، بیمارستان حاجیه نرگس ماهشهر، بیمارستان شهید معرفي زاده شادگان، بیمارستان راه زینب بندرامام خمینی (ره)، بیمارستان شهدای هندیجان ، بیمارستان ۱۷ شهریور تامین اجتماعی آبادان، بیمارستان امام خمینی (ره) شرکت نفت آبادان و بالاخره بیمارستان صنایع پتروشیمی شهرک بعثت ماهشهر را در حوزه فعالیت خود تحت نظارت دارد.

ریاست و معاونت‌های دانشکده علوم پزشکی آبادان:

ریاست دانشکده علوم پزشکی آبادان: جناب آقای دکتر محمد اسماعیل مطلق

معاون آموزشی، پژوهشی و دانشجویی: جناب آقای دکتر عبدالله خوانزاده

معاون درمان: جناب آقای دکتر نصرالله حسونی بحرینی

معاون بهداشت: جناب آقای دکتر مرتضی جعفری

معاون توسعه مدیریت و منابع: جناب آقای دکتر علیرضا آموزنده

معاون غذا و دارو: سرکار خانم دکتر آیدا ناظمی

رشته‌های تحصیلی:

در حال حاضر دانشکده در رشته‌های ذیل دانشجو می‌پذیرد و برای اخذ مجوز رشته‌های دیگر در حال اقدام است.

عنوان رشته دوره مقطع تعداد دانشجو

پرستاری - کارشناسی - ۱۸۶ نفر

پزشکی - دکترای عمومی - ۳۰ نفر

علوم آزمایشگاهی - شبانه/روزانه - کارشناسی - ۲۸ نفر

اتاق عمل - شبانه/روزانه - کارشناسی - ۴۰ نفر

فناوری اطلاعات سلامت (مدارک پزشکی) - شبانه - کارشناسی ناپیوسته - ۱۲ نفر

مجموع دانشجویان در حال حاضر : ۲۹۶ نفر

لازم به ذکر است در راستای تکمیل کادر هیئت علمی تا کنون موفق به اخذ مجوز ۳۲ ردیف هیئت علمی شده است.

در فاصله سال‌های ۹۰ تا ۹۲ میزان رشد در زمینه‌های مختلف به شرح زیر داشته است.

رشد هیئت علمی از ۹ نفر به ۱۸ نفر مربی و استاد (تاکنون)

رشد دانشجو از ۱۴۳ نفر دانشجوی پرستاری به ۲۹۶ نفر در ۵ رشته

افتخارات حوزه آموزشی دانشکده :

کسب مقام اولی پژوهش در استان از دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز سال ۹۰

بخش ها

دانشگاه شامل ۵ معاونت، ۷ بیمارستان و ۲۳ مرکز بهداشتی شهری

معاونت ها:

• معاونت درمان:

مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی با ۲۱ پایگاه ، تعداد ۳۵ آمبولانس و ۳ دستگاه موتورلانس و یک دستگاه اتوبوس آمبولانس و ۱۴۴ تکنسین فوریت‌های پزشکی بیمارستانهای دولتی:

- 1- بیمارستان آیت الله طالقانی آبادان
- 2- بیمارستان ولیعصر (عج) خرمشهر
- 3- بیمارستان شهید بهشتی (آبادان)
- 4- بیمارستان حاجیه نرگس (ماهشهر)
- 5- بیمارستان شهید معرفی زاده شادگان
- 6- بیمارستان راه زینب (بندرامام)
- 7- بیمارستان شهدای هندیجان

• معاونت غذا و دارو:

- 1- داروخانه های دانشگاهی: ۵
- 2- داروخانه های روزانه خصوصی: ۵۴
- 3- داروخانه های شبانه روزی : ۶
- 4- داروخانه غیر دولتی: ۱۶
- 5- کارخانه های مواد غذایی : ۷۰
- 6- گمرکات: ۶

۲- معاونت بهداشتی :

حدود یک میلیون نفر افراد تحت پوشش خدمات بهداشتی

اطلاعات جمعیتی:

جمعیت تحت پوشش دانشکده علوم پزشکی آبادان

عنوان	کل	آبادان	شادگان	هندیجان	خرمشهر	ماهشهر
جمعیت شهری	754985	277757	47522	31367	141927	256412
جمعیت روستایی	244068	48867	105994	9331	59828	20048
جمعیت کل	999053	326624	153516	40698	201755	276460
تعداد خانوار شهری	160513	58571	11138	7299	28502	55003
تعداد خانوار روستایی	53892	11625	22425	2305	12991	4546
تعداد خانوار کل	214405	70196	33563	9604	41493	59549

این معاونت : ۲۳ مرکز بهداشتی شهری، ۱۳ مرکز شهری-روستایی، ۲۰ مرکز روستایی و ۱۴۹ خانه بهداشت را تحت نظارت دارد.

معاونت

آموزشی، پژوهشی و

دانشجویی

رسالت: (Mission)

معاونت آموزشی پژوهشی و دانشجویی دانشکده علوم پزشکی مسئولیت دارد تا از طریق:

۱. هماهنگ نمودن واحدهای آموزشی دانشکده و نظارت مستمر بر ارتقای فعالیت آنها، در تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد مورد نیاز منطقه و کشور از طریق گسترش دانشکده ها و رشته های تحصیلی، منطبق بر اهداف برنامه چشم انداز نقش قابل قبولی ایفا نماید.

۲. مشارکت در توسعه و بهبود سلامت جامعه و ارتقا موقعیت علمی دانشکده در سطح منطقه و کشور، از طریق ایجاد بستر مناسب برای محققین جهت انجام تحقیقات بنیادی و کاربردی و حمایت از تحقیقات بالینی.

۳. ایجاد بستر معنوی جهت ارتقا دانشکده فراهم نمودن زمینه های رشد و تعالی بیشتر جامعه به منظور ارتقای سطح کیفی و کمی سلامت، کیفیت خدمات امور رفاهی، فرهنگی دانشجویان عزیز بعنوان سرمایه های ملی کشور.

چشم انداز: (Vision)

معاونت آموزشی، پژوهشی و دانشجویی دانشکده علوم پزشکی آبادان بر آن است تا با عنایت بر ارزشهای اسلامی و با تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد با محوریت ارتقای کیفیت خدمات آموزشی و پژوهش و دانشجویی، فرهنگی و استفاده از تمامی نقاط قوت و فرصتهای موجود در منطقه طی ۵ سال آینده تمامی تلاش خود را جهت تبدیل نمودن دانشکده علوم پزشکی آبادان به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بنماید.

ارزشها: (Value)

۱. پایبندی به اصول، ارزشهای اسلامی و حفظ حرمت و کرامت انسانی.

۲. ارج نهادن به جایگاه محقق.

۳. عدالت اجتماعی.

۴. شایسته سالاری

۵. برخورداری از سلامت که حق مسلم آحاد جامعه است

۶. ارج نهادن به خلاقیت و نوآوری
۷. پاسخگو بودن
۸. کارگروهي
۹. حفظ شان و منزلت هيت علمي، دانشجويان، کارکنان و ساير مشتريان
۱۰. دانش محوري
۱۱. اخلاق محوري
۱۲. رعايت قوانين اداري و ضوابط حقوقي که موجب برقراري نظم و انضباط کاري در محيط خواهد شد
۱۳. بهره گيري از نظرات اساتيد ، همکاران و دانشجويان در تصميم گيري.

نقاط قوت :

۱. اجراي دقيق برنامه هاي آموزشي.
۲. وجوداعضاي هيت علمي مجرب دانشکده پرستاري
۳. تجربه ۲۰ ساله دانشکده پرستاري آبادان در تربيت نيروي پرستاري.
۴. توجه و حمايت مسئولان دانشکده علوم پزشکي آبادان از فعاليت هاي آموزشي ، پژوهشي و دانشجويي، فرهنگي.
۵. همجوار بودن با بیمارستان آيت ... طالقاني که از درصد مراجعه کنندگان بالايي برخوردار است.
۶. مشارکت دانشجويان در تشکيل هاي دانشجويي، فرهنگي.
۷. وجود بسترهاي لازم و مناسب جهت مشارکت بخش خصوصي در ارائه خدمات.
۸. دسترسي به شبکه اطلاع رساني و منابع علمي مورد نياز.
۹. توانمندی برگزاری کارگاهها و همایش هاي علميفرهنگي.
۱۰. وجود امکانات لازم جهت تقويت کميته هاي تحقيقات دانشجويي در دانشکده.
۱۱. فعاليت در جهت اخذ مجوز رشته.
۱۲. برگزاری منظم شوراهاي آموزشي، پژوهش وفرهنگي وتاکيد بر رعايت آئين نامه هاي مربوطه.
۱۳. دارا بودن مقالات نمايه شده و افزايش مقالات نمايه شده در نمايه هاي بين المللي.

نقاط ضعف:

۱. محدود بودن، فرسودگي و عدم تناسب فضاهاي موجود آموزشي.
۲. مشکلات مالي.
۳. کمبود اعضاي هيات علمي ساير رشته ها و گروههاي بجز پرستاري.

۴. آموزشی نبودن ساختار بیمارستانهای آموزشی موجود در منطقه.
۵. فرآیند طولانی و پیچیده جذب هیات علمی.
۶. نداشتن استقلال کامل در برخی از زمینه ها.
۷. کمبود نیروی انسانی.
۸. نداشتن دانشکده های بهداشتی و پیراپزشکی.
۹. نداشتن چارت تشکیلات برای اغلب دانشکده ها.
۱۰. کمبود خوابگاه و فرسوده بودن خوابگاههای موجود.
۱۱. کمبود سالن های ورزشی.
۱۲. فقدان آزمایشگاه مجهز و ابزارهای لازم جهت تحقیقات.
۱۳. ضعف در اختصاص سرانه مناسب دانشجویان.
۱۴. کمبود امکانات رفاهی و معیشتی دانشجویان.
۱۵. ضعف در اختصاص بودجه لازم به مقوله های فرهنگی دانشجویان.

فرصت ها:

۱. همجوار بودن دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بعنوان دانشگاه مادر
۲. موقعیت جغرافیایی و داشتن امکاناتی از قبیل فرودگاه و راه آهن ، امکانات حمل و نقل دریایی
۳. وجود منطقه آزاد
۴. داشتن پتانسیل های لازم فرهنگی و اجتماعی
۵. وجود بیش از ۱۰ موسسه علمی و دانشگاهی در منطقه بخصوص واحد بین الملل علوم پزشکی اروند
۶. وجود صنایع مختلف از جمله پالایشگاه ، پتروشیمی و شهرک های صنعتی در منطقه
۷. وجود پتانسیل مناسب به منظور ایجاد ساختار مطلوب آموزشی با توجه به نوپا بودن دانشکده
۸. تعامل مناسب سایر ادارات ، سازمانها و نهادهای ذیربط با دانشکده

تهدیدها:

۱. شرایط بد آب و هوایی
۲. سیاستگذاری متغیر در وزارت متبوع
۳. مشکلات جذب اعضای هیات علمی بدلیل محدودیت منطقه
۴. توزیع ناعادلانه اعتبارات مالی و امتیازات بین دانشگاهها با توجه به تیپ بندی دانشگاه ها

۵. پیچیدگی فرآیند موافقت با تاسیس رشته های جدید
۶. چارت تشکیلاتی نامناسب
۷. هجوم فرهنگی استکبار جهانی
۸. کمبود آگاهی دانشجویان نسبت به مسایل فرهنگی و سیاسی روز جهانی
۹. افزایش نسبت دانشجویان پذیرفته شده غیر بومی به بومی
۱۰. عدم هماهنگی در پذیرش دانشجو با امکانات رفاهی موجود
۱۱. کسری بودجه دانشکده و تخصیص دیر هنگام اعتبارات

ارزیابی عوامل داخلی

ردیف	عوامل داخلی	ضریب	رتبه $1 < 0 < 4$	نمره نهایی
	نقاط قوت			
۱	توجه و حمایت مسئولان دانشکده علوم پزشکی آبادان از فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و دانشجویی، فرهنگی	۱۰	۳	۳۰
۲	دسترسی به شبکه اطلاع رسانی و منابع علمی مورد نیاز	۱۰	۳	۳۰
۳	فعالیت در جهت اخذ مجوز رشته	۱۱	۴	۴۴
۴	مشارکت دانشجویان در تشکلهای دانشجویی، فرهنگی	۵	۲	۱۰
۵	وجود انگیزه کافی در بین اعضاء هیئت علمی جهت فعالیت های پژوهشی	۵	۳	۱۵
	نقاط ضعف			
۶	محدود بودن، فرسودگی و عدم تناسب فضاهای موجود آموزشی	۱۵	۳	۴۵
۷	مشکلات مالی	۱۲	۴	۴۸
۸	کمبود امکانات رفاهی و معیشتی دانشجویان	۱۲	۳	۳۶
۹	فرایند طولانی و پیچیده جذب اعضای هیئت علمی	۱۰	۳	۳۰
۱۰	کمبود نیروی انسانی و اعضای هیئت علمی به جز رشته پرستاری	۱۰	۳	۳۰
	نمره ارزیابی عوامل داخلی = $3/2$	۱۰۰		۳۱۸

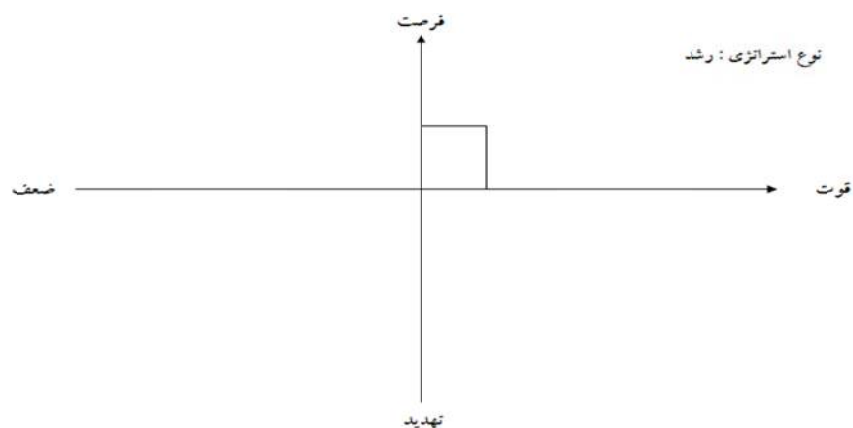
ارزیابی عوامل خارجی

ردیف	عوامل خارجی	ضریب	رتبه ۱<۰<۴	نمره نهایی
	فرصتها			
۱	همجوار بودن با دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بعنوان دانشگاه مادر	۱۴	۲	۲۸
۲	موقعیت جغرافیایی و داشتن امکاناتی از قبیل فرودگاه، راه آهن و حمل و نقل دریایی	۱۰	۲	۲۰
۳	وجود سازمان منطقه آزاد و صنایع مختلف از جمله پالایشگاه و پتروشیمی و شهرک صنعتی	۸	۲	۱۶
۴	داشتن پتانسیل های لازم فرهنگی و اجتماعی	۷	۱	۷
۵	تعامل مناسب سایر ادارات،سزمانها و نهادهای ذیربط	۵	۱	۵
	تهدیدها			
۶	دخالت سیاسیون در امر آموزش	۷	۱	۷
۷	سیاستگذاری متغیر در وزارت متبوع	۱۰	۱	۱۰
۸	مشکلات جذب اعضای هیئت علمی به دلیل محرومیت منطقه	۱۲	۲	۲۴
۹	پیچیدگی فرایند موافقت با تاسیس رشته های جدید	۱۴	۲	۲۸
۱۰	توزیع ناعادلانه اعتبارات مالی و امتیازات دانشگاهها با توجه به تیپ بندی دانشگاهها	۱۳	۲	۲۶
	نمره ارزیابی عوامل خارجی=۱/۷	۱۰۰		۱۷۱

نمره نهایی ماتریس عوامل داخلی

استراتژی های WO		استراتژی های SO
استراتژی های WT		استراتژی های ST

نمره نهایی ماتریس عوامل خارجی



۴

اهداف کلی حوزه معاونت آموزشی (GOALS): ۳

- ۱ G1: ارتقای کیفی اعضای هیئت علمی
- ۲ G2: ایجاد و اصلاح ساختار آموزشی دانشکده
- ۳ G3: توسعه دانشکده ها و رشته های تحصیلی (تحصیلات پایه و تکمیلی) و ارتقای دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی آبادان به دانشگاه.
- G4: راه اندازی و تقویت مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی.
- G5: توسعه و بهبود فضا و امکانات و تجهیزات آموزشی.
- G6: جذب، حفظ و ارتقای نیروی انسانی متخصص و کارآمد.
- G7: اصلاح سیستم مالی.

اهداف اختصاصی حوزه معاونت آموزشی (OBJECTIVE):

G1: ارتقای کیفی اعضاء هیئت علمی

- G1O1: حمایت رفاهی از اعضای هیئت علمی تا پایان سال ۹۷
- G1O2: حمایت علمی و پژوهشی از اعضای هیئت علمی تا پایان سال ۹۷
- G1O3: انتخاب مدیران گروه توسط اعضای هیئت علمی تا پایان سال ۹۷

G2: ایجاد و اصلاح ساختار آموزشی دانشکده

- G2O1: ایجاد تشکیلات جهت معاونت آموزشی، پژوهشی و دانشجویی تا پایان سال ۹۵
- G2O2: ایجاد تشکیلات جهت دانشکده پیراپزشکی تا پایان سال ۹۵
- G2O3: ایجاد تشکیلات جهت دانشکده پزشکی تا پایان سال ۹۵
- G2O4: ایجاد تشکیلات جهت دانشکده بهداشت تا پایان سال ۹۵
- G2O5: اصلاح ساختار دانشکده پرستاری تا پایان سال ۹۴
- G2O6: ایجاد تشکیلات مستقل جهت معاونتهای آموزشی، پژوهشی و دانشجویی، فرهنگی و تفکیک آنها تا پایان سال ۹۴
- G2O7: ایجاد پورتال اختصاصی معاونت جهت اطلاع رسانی و نیز ایجاد بستر برای آموزش مجازی تا پایان سال ۹۶

G3: توسعه دانشکده ها و رشته های تحصیلی (تحصیلات پایه و تکمیلی) و ارتقای دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی آبادان به دانشگاه.

- G3O1: تصویب رشته های موجود (پزشکی عمومی، کارشناسی فناوری اطلاعات و کارشناسی رشته علوم آزمایشگاهی) تا پایان سال ۹۳.
- G3O2: ایجاد دانشکده بهداشت تا پایان سال ۹۴
- G3O3: راه اندازی رشته های کارشناسی تغذیه، هوشبری و فوریتهای پزشکی و مامایی تا پایان سال ۹۴

G3O4: راه اندازی رشته های کارشناسی بهداشت عمومی ، بهداشت حرفه ای و بهداشت محیط و مدیریت خدمات بهداشتی درمانی تا پایان سال ۹۴

G3O5: ایجاد دانشکده پیراپزشکی تا پایان سال ۹۵

G3O6: اخذ مجوز رشته کارشناسی ارشد پرستاری داخلی جراحی و پرستاری سالمندی تا پایان سال ۹۴

G4: راه اندازی و تقویت مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

G4O1: ایجاد مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشکده علوم پزشکی آبادان تا پایان سال ۹۴

G4O2: ایجاد دفتر مطالعات و توسعه آموزش پزشکی در سطح دانشکده ها به تعداد ۳ دفتر تا پایان سال ۹۵

G5: توسعه و بهبود فضا و امکانات و تجهیزات آموزشی

G5O1: بازپس گیری ساختمان سابق دانشکده پرستاری از واحد بین الملل اروند تا پایان سال ۹۳

G5O2: انتقال معاونت آموزشی، پژوهشی و دانشجویی به ساختمان فعلی واحد بین الملل اروند تا پایان سال ۹۳

G5O3: استفاده از فضاهای موجود آموزشی دانشکده تا پایان سال ۹۷

G5O4: آموزشی نمودن مراکز درمانی آیت الله طالقانی و آبادان و ولیعصر خرمشهر تا پایان سال ۹۴

G5O5: احداث و راه اندازی بیمارستان ۳۵۰ تختخوابی آموزشی آبادان تا پایان سال ۹۷

G5O6: طراحی و پیگیری پردیس اختصاصی دانشکده علوم پزشکی در فضایی بالغ بر ۳۰ هکتار تا پایان سال ۹۷

G5O7: ایجاد یک مرکز بهداشتی درمانی آموزشی در شهر و یک مرکز در روستا تا پایان سال ۹۷

G6: جذب و حفظ نیروی انسانی متخصص و کارآمد

G6O1: اصلاح فرایند جذب اعضای هیئت علمی تا پایان سال ۹۴

G6O2: تشکیل هیئت ممیزه تا پایان سال ۹۴

G6O3: جذب اعضای هیئت علمی مورد نیاز تا پایان سال ۹۴

G6O4: سیاستگذاری مناسب جهت برقراری شرایط تمام وقتی اعضای هیئت علمی تا پایان سال ۹۴

G6O5: ارتقای توانمندیهای آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اعضای هیئت علمی تا پایان سال ۹۷

G7: اصلاح سیستم مالی

G7O1: استقرار مسئول امور مالی در حوزه معاونت آموزشی، پژوهشی و دانشجویی تا پایان سال ۹۵

G7O2: سیاستگذاری جهت درآمدزایی حوزه معاونت آموزشی تا پایان سال ۹۵

G7O3: سیاستگذاری جهت جذب منابع مالی معاونت آموزشی تا پایان سال ۹۵

G7O4: سیاستگذاری جهت هزینه کردن بهینه بودجه های آموزشی، پژوهشی و دانشجویی، فرهنگی تا پایان سال ۹۷

اهداف کلی حوزه معاونت پژوهشی (GOALS):

G1: افزایش کمی و کیفی طرح های تحقیقاتی در دانشکده علوم پزشکی

G2: توسعه فرهنگ پژوهش و بردن آن به کلیه سطوح جامعه

G3: ایجاد و گسترش مراکز تحقیقاتی در دانشکده

G4: توسعه سیستم های شبکه ، نرم افزاری ، سخت افزاری

G5: نهادینه سازی پایگاه مرکزی اطلاعات علمی و توسعه اطلاع رسانی

G6: توسعه کمی و کیفی نظام هماهنگ آماری

اهداف اختصاصی حوزه معاونت پژوهشی (OBJECTIVE):

G1: افزایش کمی و کیفی طرح های تحقیقاتی در دانشکده

G1O1: توسعه و تقویت اخلاق در پژوهش تا پایان سال ۹۷

G1O2: تشکیل کمیته اخلاق در پژوهش تا پایان سال ۹۴.

G1O3: ارتقا کمی و کیفیت طرح های پژوهشی در راستای کاربرد نتایج طرح هادر جامعه و هماهنگی با

اولویتهای ملی و بین المللی تا پایان سال ۹۷

G1O4: تسهیل در روند تصویب طرح هاتا پایان سال ۹۷

G1O5: توسعه پژوهش های کاربردی و بالینی تا پایان سال ۹۷

G1O6: تدوین سیاستگذاری ها وخط مشی های پژوهشی با مشارکت سایر معاونت ها تا پایان سال ۹۷

G107: راه اندازی مرکز مشاوره و راهنمایی تحقیقات تا پایان سال ۹۳.

G2: توسعه فرهنگ پژوهش و گسترش آن به کلیه سطوح دانشکده

G201: توانمند سازی کارکنان دانشکده ه در زمینه تحقیقات کاربردی در جهت افزایش قدرت تصمیم گیری مدیران تا پایان سال ۹۷

G202: توانمند سازی اعضای هیئت علمی ودانشجویان درزمینه انجام پژوهش تا پایان سال ۹۷

G203: راه اندازی واحد توسعه پژوهش در راستای بستر سازی جهت پژوهش در دانشکده تا پایان سال ۹۴

G204: تدوین و بازنگری اولویت های پژوهشی سالانه تا پایان سال ۹۷

G205: برگزاری سالانه کنگره های ملی، منطقه ای و بین المللی جهت تبادل اطلاعات تا پایان سال ۹۷

G206: حمایت مادی و معنوی از پژوهشگران (هیئت علمی، دانشجو، سایر کارشناسان) تا پایان سال ۹۷

G3: گسترش مراکز تحقیقاتی در دانشگاه

G301: کارشناسی به منظور تعیین ظرفیت های دانشکده جهت ایجاد و توسعه پژوهشکده ها ، مراکز تحقیقاتی و واحد توسعه تحقیقات بالینی تا پایان سال ۹۴

G302: سیاستگزاری در جهت حمایت و تشویق کمیته های تحقیقاتی دانشکده ه به سمت اخذ مجوز وتبدیل به مرکز تحقیقاتی تا پایان سال ۹۵

G303: برنامه ریزی جهت به کارگیری و جذب نیروهای انسانی ماهر در جهت تقویت مراکز تحقیقاتی تا پایان سال ۹۵

G4: توسعه سیستم های شبکه ، نرم افزاری ، سخت افزاری ، و انجام آموزشهای تخصصی

G401: ایجاد و توسعه سیستم های شبکه ای مکانیزه برای بهبود و ارتقای ارتباطات وتبادل اطلاعات در دانشکده تا پایان سال ۹۵

G402 : برقراری ارتباط اینترنتی تمام وقت با سرعت مناسب دردانشکده ها وخوابگاه ها تا پایان سال ۹۳

G403: ایجاد سایت اختصاصی برای تمام واحدها، گروه های علمی داخل و خارج دانشکده، جوامع دانشگاهی و هیئت علمی تا پایان سال ۹۵

G404: برقراری ارتباط از طریق وب سایت به بانک های اطلاعاتی جامع و بروز در پایگاه اطلاعاتی دانشکده تا پایان سال ۹۴

G405: انتخاب، خریداری، نصب، راه اندازی، آموزش و پشتیبانی نرم افزار های مورد نیاز دانشکده تا پایان سال ۹۴

G406: ارائه خدمات مشاوره ای به واحدهای مختلف دانشکده تا پایان سال ۹۷

G407: گسترش و تکمیل طرح HIS در تمام بیمارستانهای تابعه تا پایان سال ۹۷
G408: تامین رایانه های مورد نیاز برای سیستم HIS، استفاده عمومی دانشجویان، کتابخانه ها و سرورها
تا پایان سال ۹۷

G409: نظارت بر قراردادهای خرید رایانه و سخت افزار دانشکده تا پایان سال ۹۷
G4010:

G4011: ارتقا دانش و بروز رسانی دانش متخصصین IT، تربیت نیروی متخصص در زمینه تمام نیازهای
انفورماتیک دانشکده در جهت کاهش وابستگی دانشگاه به متخصصین بیرونی تا پایان سال ۹۷

G5: نهادینه سازی پایگاه مرکزی اطلاعات علمی و توسعه اطلاع رسانی

G501: ایجاد و توسعه کتابخانه مرکزی با عنوان "پایگاه تامین و عرضه اطلاعات" و با هدف ارائه خدمات
اطلاع رسانی و ارتقا دانش به تمام اعضای هیئت علمی، دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشکده تا پایان سال
۹۵.

G502: ارتقا سطح دانش حرفه ای کتابداران و اطلاع رسانان دانشکده تا پایان سال ۹۷.

G503: نهادینه سازی و توسعه امور پژوهشی در حوزه کتابداری و اطلاع رسانی در کتابخانه های دانشکده
تا پایان سال ۹۷.

G504: راه اندازی مجله علمی پژوهشی دانشکده علوم پزشکی تا پایان سال ۹۳.

G505: راه اندازی مرکز چاپ و نشر دانشکده علوم پزشکی آبادان تا سال ۹۷.

G6: توسعه کمی و کیفی نظام هماهنگ آماری

G601: سامان دهی مدیریت گردش آمار و اطلاعات تا پایان سال ۹۷.

G602: ارتقا و ترویج فرهنگ آماری در استفاده کنندگان آمار تا پایان سال ۹۷.

G603: بکارگیری و توسعه فناوری های اطلاعاتی و ایجاد پایگاههای اطلاعات آماری متمرکز تا پایان سال
۹۷.

اهداف کلی حوزه معاونت دانشجویی (GOALES):

G1: توسعه و نهادینه سازی فرهنگ دینی، ملی و سیاسی دانشگاهیان

G2: افزایش سطح سلامت جسمی، روحی، روانی و اخلاقی دانشگاهیان

G3: افزایش سطح رفاهی دانشجویان

اهداف اختصاصی حوزه معاونت دانشجویی (OBJECTIVE):

G₁: توسعه و نهادینه سازی فرهنگ دینی، ملی و سیاسی دانشگاهیان

G10₁: افزایش آگاهی و معرفت دینی تا پایان سال ۹۷.

G10₂: آگاهی دانشگاهیان نسبت به آسیب های تهدید کننده فرهنگی دینی و ملی تا پایان سال ۹۷.

G10₃: آگاهی دانشجویان نسبت به پدیده انقلاب اسلامی تا پایان سال ۹۷.

G10₄: آگاهی دانشجویان نسبت به دفاع مقدس تا پایان سال ۹۷.

G₂: افزایش سطح سلامت جسمی، روحی، روانی و اخلاقی دانشگاهیان.

G20₁: افزایش آگاهی دانشجویان نسبت به مقوله ورزش تا پایان سال ۹۷.

G20₂: افزایش کیفیت و کمیت خدمات ورزشی دانشگاهیان تا پایان سال ۹۷.

G20₃: افزایش خدمات مشاوره ای و روانشناختی تا پایان سال ۹۷.

G20₄: افزایش کمیت و کیفیت فوق برنامه های فرهنگی تا پایان سال ۹۷.

G20₅: توسعه و گسترش فرهنگ کتاب و کتابخوانی تا پایان سال ۹۷

G20₆: بهبود وضعیت ظاهری فضای فیزیکی دانشکده ها و خوابگاهها تا پایان سال ۹۴

G20₇: افزایش سطح سلامت اخلاقی دانشجویان تا پایان سال ۹۷

G₃: افزایش سطح رفاهی دانشجویان

G30₁: بهبود وضعیت رفاهی خوابگاههای دانشجویی تا پایان سال ۹۴.

G30₂: توسعه خوابگاههای دانشجویی و واگذاری به بخش خصوصی (خوابگاههای خود گردان) تا پایان سال ۹۴.

G30₃: بهبود وضعیت سیستم حفاظتی ، نظارتی خوابگاههای دانشجویی تا پایان سال ۹۴.

G30₄: بهبود کیفیت غذا و سلف سرویس دانشجویان تا پایان سال ۹۳.

G30₅ : تسهیل در نحوه تردد (اصلاح سیستم نقلیه)تا پایان سال ۹۳.

G30₆ : پیگیری افزایش وام های دانشجویی تا پایان سال ۹۳.

G30₇ : افزایش برنامه های فوق برنامه تا سال ۹۵.

معاونت بهداشت

رسالت (MISSION):

معاونت بهداشتی دانشکده علوم پزشکی آبادان مأموریت دارد تا با مدیریت، برنامه ریزی، پایش و ارزشیابی خدمات بهداشتی درمانی از طریق نظام شبکه سلامت در جهت تأمین، حفظ و ارتقای سطح سلامت جامعه تحت پوشش و افزایش طول عمر همراه با توانایی و با محوریت پیشگیری از بیماریها برای دستیابی به اهداف تعیین شده با تکیه بر اصول عدالت اجتماعی، هماهنگی بین بخشی، مشارکت مردمی و استفاده از فن آوریهای نوین گام بردارد.

چشم انداز (VISION):

ما بر آنیم تا در مدت ۵ سال با برقراری ارتباط انسانی توأم با احترام متقابل در بین کارکنان، در زمینه توسعه سلامت و ارائه خدمات بهداشتی درمانی با بکارگیری سیستم مدیریت مشارکتی، امکان دسترسی آسان و عادلانه مردم را به خدمات باکیفیت و مطابق با استانداردهای موجود در نظام سلامت را فراهم نموده و بتوانیم رضایت مشتریان داخلی و خارجی و ذینفعان را کسب کنیم، تا شاهد افزایش طول عمر همراه با سلامتی، کاهش مرگ و میر و بهبود وضعیت سلامت جمعیت تحت پوشش منطقه جنوب غرب استان خوزستان تا پایان سال ۱۳۹۷ باشیم.

ارزشها (VALUE):

- ۱- عنایت به اعتقادات دینی
- ۲- صلاحیت های اخلاقی و علمی
- ۳- احترام و اعتماد متقابل
- ۴- عدالت و قانون مداری
- ۵- تکیه بر اصول عدالت اجتماعی
- ۶- مشارکت های مردمی
- ۷- هماهنگی درون بخشی و بین بخشی

نقاط قوت:

- ۱- وجود نظام شبکه های بهداشتی درمانی و امکان دسترسی به واحدهای عرضه خدمات مراقبت های اولیه بهداشتی در منطقه جنوب غرب استان خوزستان.
- ۲- وجود کارشناسان توانمند در حیطه های مختلف سلامت در منطقه.
- ۳- پوشش مناسب خدمات بهداشتی از طریق سیستم شبکه ارائه خدمات به صورت ادغام یافته.
- ۴- استقرار و اجرای برنامه بیمه روستایی و پزشک خانواده.
- ۵- امکان دسترسی به داده ها و اطلاعات جمعیتی در سطوح مختلف.
- ۶- وجود نظام استاندارد مراقبت برنامه های سلامت.
- ۷- وجود برنامه نیازسنجی و اولویت بندی آموزشی.
- ۸- وجود هماهنگی درون بخشی در اکثر واحدها.
- ۹- وجود کمیته های تخصصی و فنی در معاونت بهداشت.
- ۱۰- داشتن برنامه عملیاتی در هر یک از واحدها و گروه های ستادی.

نقاط ضعف:

- ۱- ضعف فعالیت های تیمی و جزیره ای عمل نمودن برخی از واحدها.
- ۲- مناسب نبودن چارت سازمانی با فعالیت ها و نیازهای واقعی و فعلی واحد های ستادی.
- ۳- انگیزه پایین در اکثر سطوح برای ارائه خدمات با کیفیت.
- ۴- ضعف در انجام پژوهش های کاربردی.
- ۵- ضعف در فعالیت های جلب مشارکت مردمی.
- ۶- ضعف در هماهنگی های بین بخشی بعضی از ارگانها و ادارات.
- ۷- ضعف در نظارت، پایش و ارزشیابی برنامه ها.
- ۸- ضعف در بهبود استاندارد تجهیزات و فضاهای فیزیکی.
- ۹- پایین بودن میزان ماندگاری پزشکان در سطح منطقه.
- ۱۰- پایین بودن سطح آگاهی پزشکان نسبت به نقش خود در سیستم سلامت.
- ۱۱- استاندارد نبودن امکانات آموزشی.
- ۱۲- نقص در اجرای نظام ارجاع در برنامه پزشک خانواده.

فرصت ها:

- ۱- بالا بودن آگاهی عمومی و سطح سواد مردم.
- ۲- وجود مراکز آموزشی دولتی، آزاد و بین المللی در سطح منطقه.
- ۳- امکان استفاده از بخش های صنعتی موجود در منطقه به عنوان حامیان سلامت در جهت اجرای برنامه های سلامت محور.
- ۴- امکان استفاده از ناوگان های هوایی، دریایی و ریلی.
- ۵- امکان استفاده از امکانات مرکز صدا و سیما آبادان.
- ۶- امکان استفاده از حمایت های مالی سازمان منطقه آزاد اروند.
- ۷- امکان استفاده از رسانه های جمعی موجود در منطقه.
- ۸- وجود فرمانداری ویژه در منطقه.
- ۹- همکاری بسیج جامعه پزشکی.
- ۱۰- وجود منابع طبیعی (رود خانه ها، تالاب، و دسترسی به دریا)

تهدیدها:

- ۱- شرایط ایجاد شده در اثر تغییرات اقلیمی نظیر ریزگردها
- ۲- داشتن مرز مشترک با کشورهای عراق و کویت
- ۳- وجود صنایع آلاینده (پالایشگاه، پتروشیمی و ...)
- ۴- پایین بودن سطح آگاهی مردم نسبت به نیاز های بهداشتی
- ۵- بالا بودن میزان بیکاری و پایین بودن سطح درآمد
- ۶- روند رو به رشد اعتیاد و رفتارهای مخاطره آمیز
- ۷- وجود پایانه مرزی شلمچه و ورود زائرین از مرز مشترک عراق
- ۸- مشکلات ناشی از وضعیت زیست محیطی (زباله، فاضلاب، آلاینده ها و...)
- ۹- میزان شیوع و بروز بیماریها (سالم، سل و...)

ماتریس عوامل درونی (قوت و ضعف)

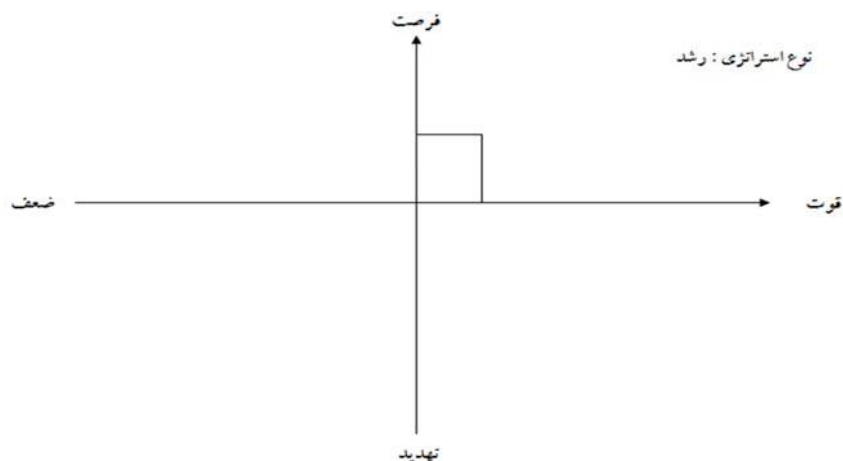
ردیف	عنوان/موضوع	نمره (۰-۱۰۰)	ضریب (۱-۴)	جمع جبری امتیاز
S1	وجود نظام شبکه های بهداشتی درمانی و امکان دسترسی به واحدهای عرضه خدمات مراقبت های اولیه بهداشتی در منطقه جنوب غرب استان خوزستان.	۱۵	۴	۶۰
S2	وجود کارشناسان توانمند در حیطه های مختلف سلامت در منطقه.	۱۳	۳	۳۹
S3	وجود نظام استاندارد مراقبت برنامه های سلامت.	۱۴	۴	۵۶
S4	وجود کمیته های تخصصی و فنی در معاونت بهداشت.	۱۳	۳	۳۹
S5	داشتن برنامه عملیاتی در هر یک از واحدها و گروه های ستادی.	۱۲	۳	۳۶
W1	مناسب نبودن چارت سازمانی با فعالیت ها و نیازهای واقعی و فعلی واحدهای ستادی.	۵	۱	۵
W2	ضعف در انجام پژوهش های کاربردی.	۸	۲	۱۶
W3	ضعف در بهبود استاندارد تجهیزات و فضاها و فیزیکی و آموزشی.	۷	۱	۷
W4	پایین بودن سطح آگاهی پزشکان نسبت به نقش خود در سیستم سلامت.	۷	۱	۷
W5	پایین بودن میزان ماندگاری پزشکان در سطح منطقه.	۶	۲	۱۲
	میانگین نمره ارزیابی عوامل داخلی = ۲/۸	۱۰۰		۲۷۷

ماتریس عوامل محیطی (فرصت ها و تهدیدها)

ردیف	عنوان/موضوع	نمره (۰-۱۰۰)	ضریب (۱-۴)	جمع جبری امتیاز
O1	وجود مراکز آموزشی دولتی، آزاد و بین المللی در سطح منطقه.	۱۲	۳	۳۶
O2	امکان استفاده از بخش های صنعتی موجود در منطقه به عنوان حامیان سلامت در جهت اجرای برنامه های سلامت محور.	۱۳	۴	۵۲
O3	امکان استفاده از رسانه های جمعی و مرکز صدا و سیمای آبادان.	۱۴	۴	۵۶
O4	بالا بودن آگاهی عمومی و سطح سواد مردم.	۱۳	۳	۳۹
O5	وجود فرمانداری ویژه در منطقه.	۱۲	۳	۳۶
T1	شرایط ایجاد شده در اثر تغییرات اقلیمی نظیر ریز گردها	۸	۲	۱۶
T2	داشتن مرز مشترک با کشورهای عراق و کویت	۷	۱	۷
T3	وجود صنایع آلاینده (پالایشگاه، پتروشیمی و ...)	۷	۱	۷
T4	بالا بودن میزان بیکاری و پایین بودن سطح درآمد	۸	۲	۱۶
T5	روند رو به رشد اعتیاد و رفتارهای مخاطره آمیز	۶	۱	۶
	میانگین نمره ارزیابی عوامل خارجی = ۲/۷	۱۰۰		۲۷۱

نمره نهایی ماتریس عوامل داخلی

استراتژی های WO	استراتژی های SO	نمره نهایی ماتریس عوامل خارجی
استراتژی های WT	استراتژی های ST	



اهداف کلی (GOALS):

- G₁- افزایش پوشش کمی و کیفی خدمات بهداشتی درمانی.
- G₂- ارتقای سطح دانش و شیوه زندگی سالم جامعه با تأکید بر گروههای آسیب پذیر (مادران، کودکان، جوانان و سالمندان) و توجه خاص به بیماریهای واگیر و غیر واگیر.
- G₃- توسعه و تقویت ویژگیهای مثبت نظام شبکه با اولویت بهبود نظام ارجاع.
- G₄- تقویت و پیگیری مستمر هماهنگی های بین بخشی به منظور اجرای بهتر برنامه های بهداشتی.
- G₅- ساماندهی فضای (فیزیکی- تجهیزات فنی نیروی انسانی و منابع مالی).
- G₆- توانمند سازی کارکنان با افزایش رضایت شغلی و ارتقای سطح دانش و مهارت علمی و عملی آنان.
- G₇- توسعه مشارکت های مردمی در برنامه های بهداشتی.
- G₈- پژوهش در زمینه بهداشت با تأکید بر توانائیهای پژوهشی کارکنان این بخش.

اهداف اختصاصی (OBJECTIVE):

G1- افزایش پوشش کمی و کیفی خدمات بهداشتی درمانی:

G1O₁ - افزایش دسترسی به مراقبت های اولیه بهداشتی در مناطق روستایی و شهری به میزان ۱۰۰ درصد تا پایان سال ۹۷.

G1O₂ - کاهش مرگ و میر کودکان زیر ۵ سال به تفکیک گروه های سنی تا پایان سال ۹۷.

G1O₃ - کاهش مرگ و میر مادران باردار به زیر ۱۵ در صدهزار تا پایان سال ۹۴.

G1O₄ - تثبیت سیاست جدید افزایش جمعیت و نرخ باروری کلی به بالای ۲/۱ در هزار (حد جایگزینی) تا پایان سال ۹۷.

G1O₅ - افزایش و حفظ پوشش کامل ایمن سازی در گروه های هدف تا پایان سال ۹۷.

G1O₆ - حفظ و کنترل بیماری های واگیر با تاکید بر بیماری های در آستانه حذف و ریشه کنی همگام با اهداف کشوری تا پایان سال ۹۷.

G1O₇ - افزایش غربالگری بیماری های غیرواگیر بر اساس دستورالعمل های کشوری تا پایان سال ۹۷.

G1O₈ - افزایش پوشش نظارتی برنامه های بهداشت محیط به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G1O₉ - افزایش پوشش نظارتی برنامه های بهداشت حرفه ای به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G1O₁₀ - حفظ پوشش مراقبت دانش آموزان براساس پروتکل های کشوری به میزان ۱۰۰ درصد تا پایان سال ۹۷.

G1O₁₁ - بهبود الگوی مصرف مواد غذایی خانوارها در جهت اصلاح ریز مغذیها به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G1O₁₂ - کاهش رفتار های پر خطر (کاهش آسیب) در گروه های هدف تا پایان سال ۹۷.

G1O₁₃ - افزایش برنامه های نظارتی سلامت روانی، اجتماعی، اعتیاد و الکل به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G10₁₄ - توسعه برنامه های خود مراقبتی برای گروههای هدف تاپایان سال ۹۷.

G10₁₅ -افزایش میزان رضایتمندی مشتریان داخلی و خارجی به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تاپایان سال ۹۷.

G10₁₆ -افزایش جذب رابطین بهداشتی بویژه متخصص در شهر و روستا به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تاپایان سال ۹۷.

G2 -ارتقای سطح دانش و شیوه زندگی سالم جامعه با تأکید بر گروههای آسیب پذیر (مادران ، کودکان و جوانان) و توجه خاص به بیماریهای واگیر و غیر واگیر:

G201 - ارتقای سطح آگاهی جامعه در زمینه فاکتورهای عمده مؤثر بر سلامتی به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تاپایان سال ۹۷.

G202 - افزایش میزان رفتارهای عمده مؤثر بر سلامت در جامعه به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تاپایان سال ۹۷.

G203 - ارتقای سطح آگاهی جامعه در زمینه بیماریهای بازپدید و نوپدید به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تاپایان سال ۹۷.

G204 - ارتقای سطح آگاهی جامعه در زمینه ویژگیهای گروههای آسیب پذیر به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تاپایان سال ۹۷.

G3 - توسعه و تقویت ویژگیهای مثبت برنامه پزشک خانواده با اولویت بهبود نظام ارجاع:

G301 - افزایش واحدهای ارائه دهنده خدمات تاپایان سال ۹۷.

G302 - توسعه تیم فنی ارائه دهنده خدمات بهداشتی درمانی تاپایان سال ۹۷.

G303 - افزایش مراجعین به سطح دوم بر اساس نظام جامع سطح بندی خدمات تاپایان سال ۹۷.

G304 - افزایش مراجعین به سطح سوم بر اساس نظام جامع سطح بندی خدمات تاپایان سال ۹۷.

G305 - تغییر کمی و کیفی وضعیت دارویی مراکز بهداشتی درمانی و خانه های بهداشت و بهینه سازی فرآیند تجویز دارو تاپایان سال ۹۷.

G4- تقویت و پیگیری مستمر هماهنگی های بین بخشی به منظور اجرای بهتر برنامه های بهداشتی:

G401 - افزایش جلب هماهنگی بین بخشی در جهت اجرای برنامه های مرتبط با سلامت مردم تا پایان سال ۹۷.

G5- ساماندهی فضای (فیزیکی - تجهیزات فنی نیروی انسانی و منابع مالی):

G501 - ساماندهی و ارتقای فضاهای فیزیکی موجود و احداثی جدید مطابق الگوی استاندارد تا پایان سال ۹۷.

G502 - ارتقای فناوری در واحدهای بخش بهداشت به منظور ارائه خدمات مطلوب تا پایان سال ۹۷.

G503 - اصلاح تشکیلات سازمانی تا پایان سال ۹۷.

G504 - ایجاد واحد مالی و بودجه در جهت هزینه به موقع و مناسب، اعمال صرفه جویی، کسب درآمد تا پایان سال ۹۳.

G6- توجه خاص به توانمند سازی کارکنان با افزایش رضایت شغلی و ارتقای سطح دانش و مهارت علمی و عملی آنان:

G601 - افزایش رضایت شغلی کارکنان به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G602 - ارتقای مهارتهای شغلی کارکنان بهداشتی به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G603 - ارتقای دانش و آگاهی کارکنان به فن آوریهای روز به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G7- توسعه مشارکت های مردمی در برنامه های بهداشتی:

G701 - افزایش مشارکت های فعال مردمی در برنامه ریزی، اجراء و ارزشیابی برنامه های بهداشتی به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G702 - تأمین هزینه های بخش بهداشت از محل کمکهای مردمی و افراد خیر و نیکوکار به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G8 - پژوهش در زمینه بهداشت با تأکید بر توانائیهای پژوهشی کارکنان:

G801 - انجام طرح های پژوهشی هماهنگ با اولویت های پژوهش ی بخش بهداشت با مشارکت کلیه گروههای کارشناسی به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

G802 - ایجاد بستر مناسب به منظور جلب همکاریهای دانشجویان و اعضاء هیأت علمی در امر پژوهش در زمینه بهداشت به میزان ۵ درصد نسبت وضع موجود در هر سال تا پایان سال ۹۷.

معاونت

توسعه مدیریت و منابع

رسالت (MISSION):

معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشکده علوم پزشکی آبادان افتخار دارد با بهره گیری از فناوری روز دنیا با تکیه بر توانمند سازی کارکنان خود و بهره گیری از امکانات در زمینه برنامه ریزی ، ساماندهی، نظارت بر

تأمین و تخصیص بهینه کلیه منابع، بستر مناسبی جهت تسهیل اجرای برنامه های سایر معاونت ها و دانشکده ایجاد نماید.

چشم انداز (VISION):

ما بر این باوریم تا ۵ سال آینده در تأمین و تخصیص بهینه کلیه منابع انسانی، فیزیکی و مالی یکی از برترین معاونت های توسعه مدیریت و منابع در بین دانشکده ها و دانشگاه های علوم پزشکی کشور شویم.

ارزش ها (VALUE):

- ۱- عدالت گستری و پرهیز از تبعیض
- ۲- تکریم مراجعین در راستای شأن و کرامت انسانی
- ۳- توجه به مدیریت سبز
- ۴- مشارکت پرسنل از مدیریت سازمان
- ۵- شایسته سالاری
- ۶- توانمند سازی کارکنان
- ۷- حفظ کرامت انسانی
- ۸- خلاقیت و نوآوری
- ۹- شور و نشاط

نقاط قوت:

- ۱- تفویض اختیار در زمینه منابع مالی و اداری
- ۲- برگزاری دوره آموزشی و باز آموزی
- ۳- وجود آیین نامه مالی و معاملاتی
- ۴- امکان استفاده از خدمات شبکه اینترنت (اتوماسیون اداری)
- ۵- وجود نگرش استراتژیک در مدیران و کارشناسان
- ۶- واگذاری امور به بخش غیر دولتی جهت کاهش تصدی گری دولت

نقاط ضعف:

۱- کمبود نیروی انسانی

۲- کمبود منابع مالی

۳- عدم ارائه خدمات به صورت الکترونیکی

۴- شفاف نبودن فرایندهای انجام کار

۵- عدم مجوز استخدام نیروی کار

۶- عدم واگذاری خدماتی به دفاتر پیشخواه

فرصت ها:

۱- وجود زمینه کافی جهت توسعه

۲- افزایش تعداد فارغ التحصیلان و استفاده از آنان

۳- جذب کمک های مردمی و دیگر سازمانها

۴- مرز آبی و خاکی با کشورهای همسایه

۵- هیات امنای دانشکده

تهدید ها:

۱- کمبود وجود اعتبارات مورد نیاز

۲- شرایط آب و هوا و دافعه های محیطی

۳- مرز آبی و خاکی با کشورهای همسایه

۴- پیمانکاران بومی در منطقه

۵- تحریم اقتصادی کشور

۶- بازار کار جذاب تر برای نیروهای تخصصی

ماتریس عوامل داخلی (IFE):

نقاط قوت	رتبه	ضریب	جمع نهایی
تفویض اختیار در زمینه منابع مالی و اداری	3	۱۰	30
برگزاری دوره آموزشی و باز آموزی	3	۱۰	30
آیین نامه مالی و معاملاتی دانشکده علوم پزشکی	۴	۱۲	۴۸
امکان استفاده از خدمات شبکه اینترنت (اتوماسیون اداری)	3	۱۰	30
وجود نگرش استراتژیک در مدیران و کارشناسان	3	۱۰	30
واگذاری امور به بخش غیر دولتی جهت کاهش تصدی گری دولت	۴	۱۰	۴۰
جمع			208

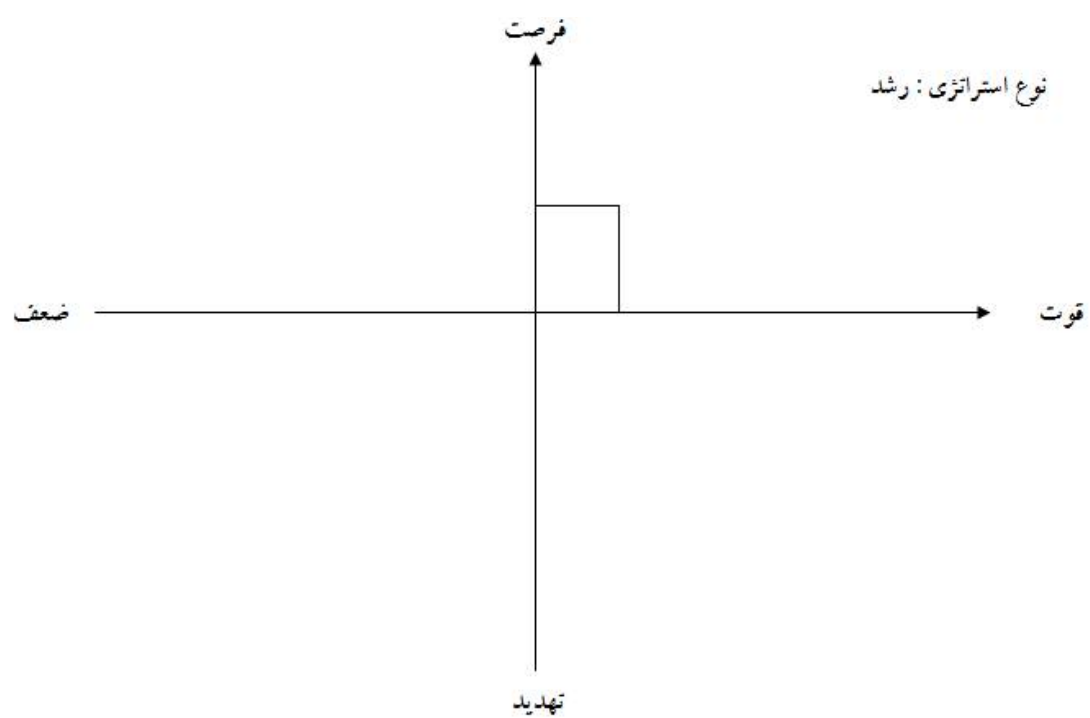
نقاط ضعف	رتبه	ضریب	جمع نهایی
کمبود نیروی انسانی	۲	۸	12
کمبود منابع مالی	۲	۷	14
عدم ارائه خدمات به صورت الکترونیکی	۲	۴	8
شفاف نبودن فرایندهای انجام کار	۲	۵	10
عدم مجوز استخدام نیروی کار	2	۹	18
عدم واگذاری خدماتی به دفاتر پیشخواه	۳	۵	۱۵
جمع			77

ماتریس عوامل خارجی (EFE):

فرصت	رتبه	ضریب	جمع نهایی
------	------	------	-----------

۵۲	۱۳	۴	وجود زمینه کافی جهت توسعه
۳۰	۱۰	۳	افزایش تعداد فارغ التحصیلان و استفاده از آنان
۳۶	۱۲	۳	جذب کمک های مردمی
۴۸	۱۲	۴	مرز آبی و خاکی با کشورهای همسایه
۴۸	۱۲	۴	هیات امنای دانشکده
۲۱۴			جمع

تهدید	رتبه	ضریب	جمع نهایی
عدم وجود اعتبارات مالی مورد نیاز	۱	۸	8
شرایط آب و هوا و دافعه های محیطی	۱	۵	5
مرز آبی و خاکی با کشورهای همسایه	۲	۵	۱۰
پیمانکاران بومی در منطقه	۲	۶	۱۲
تحریم اقتصادی کشور	۱	۱۰	10
بازار کار جذاب تر برای نیروهای تخصصی	۲	۷	۱۴
جمع			59



ماتریس TOWS:

#	#	S	W
#	#	- تفویض اختیار در زمینه منابع - مالی و اداری برگزاری دوره - آموزشی و باز آموزی - وجود آیین نامه مالی و معاملاتی - دانشکده - امکان استفاده از خدمات شبکه - اینترنت (اتوماسیون اداری) - وجود نگرش استراتژیک در - مدیران و کارشناسان - واگذاری امور به بخش غیر دو - لتی جهت کاهش تصدی گری - دولت	- کمبود نیروی انسانی - کمبود منابع مالی - عدم ارائه خدمات به صورت - الکترونیکی - شفاف نبودن فرایندهای انجام کار - عدم مجوز استخدام نیروی کار - عدم واگذاری خدماتی به دفاتر - پیشخواه
O		SO - توسعه مشارکت عمومی بخش های دولتی - توسعه آموزش شغلی و سازمانی - جذب و استفاده بهینه از نیروهای کار آزموده و خبره در سطح استان و دانشگاه - نیاز سنجی کارشناسی در خصوص فضاهای فیزیکی مطابق با استانداردهای مالی تعریف شده	WO - جلب مشارکت افراد خیر جهت ساخت و تجهیز پروژه ها - مستند سازی و ارتقای فرایندها از طریق رعایت برنامه های توسعه - استفاده از امکانات نرم افزاری بخش خصوصی در حوزه های مختلف دانشکده
T		ST - فعال نمودن کمیته مالی دانشگاه - تدوین شناسنامه آموزش کارکنان جهت ارتقای مهارت های شغلی - بهره مندی از کارشناسان خبره در جهت تنظیم لوایح مراجع قضایی	WT - اصلاح نظام پرداخت فعال - ایجاد سازکار مناسب برای رسیدگی و پاسخگویی به شکایات - تجهیز نمودن بخشهای بیمارستان و اتاق عمل

اهداف کلی (GOALS):

G۱-افزایش رضایت مندی ذینفعان

G۲-ارتقای بهبود منابع مورد نیاز دانشکده در حوزه های انسانی ، فنی و مالی

G۳-اصلاح و بهینه کامل سیستم اطلاعات

G۴-کوچک کردن بدنه دانشکده

G۵-استقرار دولت الکترونیک

G۶-ارتقای سطح علمی کارکنان

اهداف اختصاصی (OBGECTIVE)

G1 افزایش رضایت مندی ذینفعان

G101- ارتقای نظام پیشنهادات و انتقادات به میزان ۱۰٪ نسبت به سال قبل

G102 - بهبود سیستم پرداخت حقوق و دستمزد به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه

G103 - بهبود آرایه خدمات رفاهی به کارکنان به میزان ۱۰٪ نسبت به سال قبل

G104 - بهبود و ارتقای عملکرد کمیته طرح تکریم مردم و ارباب رجوع به میزان ۲۰٪ نسبت به سال قبل

G2 ارتقا و بهبود منابع مورد نیاز دانشکده در حوزه های انسانی ، فنی و مالی

G201-ارتقای و بهبود جذب و تامین منابع انسانی به میزان ۱۰٪ نسبت به سال قبل

G202 - ارتقا فرهنگ به کارگیری مدیریت دانش به میزان ۵٪ نسبت به سال قبل

G203 - بهینه سازی اموال منقول و غیر منقول دانشکده به میزان ۲۰٪ نسبت به سال قبل

G204- ارتقای راهکارهای حفظ و نگهداشت نیروی انسانی فنی و متخصص به میزان ۱۰٪ نسبت به سال

قبل

G305- کاهش هزینه های جاری دانشکده به میزان ۱۵٪ نسبت به سال قبل

G3 توسعه و ارتقای سیستم اطلاعات

G301- راه اندازی و ارتقای سیستم پورتال دانشگاه ۲۰٪ نسبت به سال قبل

G302- ارتقای فرآیند های جمع آوری اطلاعات ۱۰٪ نسبت به سال قبل

G303- ارتقای و بهبود لینکها و ارتباطات درون سایت ۱۵٪ نسبت به سال قبل

G304- استقرار شبکه ارتباطی HIS و MIS به میزان ۱۰٪ نسبت به سال قبل

G305- ارتقای نرم افزارهای موجود و تهیه نرم افزارهای جدید به میزان ۱۵٪ نسبت به سال قبل

G4 کوچک کردن بدنه دانشکده

G401- واگذاری امور پشتیبانی به بخش غیر دولتی به میزان ۲۰٪ نسبت به سال قبل

G402- واگذاری تدریجی فرآیندهای مناقصه ، مزایده و عقد قرارداد به واحدهای تابعه به میزان ۱۰٪ نسبت

به سال قبل

G403- ارتقا سیستم نظارت و بازرسی از خدمات واگذار شده به ۱۰٪ نسبت به سال قبل

G404- بهبود و ارتقای کمیسیون های مالی و معاملاتی به میزان ۲۰٪ نسبت به سال قبل

G405- مهندسی مجدد کمیته های سازمانی به میزان ۱۰٪ در هر سال تا پایان برنامه

G5 استقرار دولت الکترونیک:

G501- ارتقای نرم افزار حسابداری تعهدی به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه

G502- ارتقای و بهبود اتوماسیون اداری ۳۰٪ نسبت به سال قبل

G503- ارتقای سیستم نظارت و پایش پیمانکاران در قالب نرم افزار کنترل پروژه ۱۵٪ در هر سال تا

پایان برنامه

G504- ارتقای بانک اطلاعاتی خرید و استعلام بهاء به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه

G505 - ارتقای نرم افزار آموزش پرسنل به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه

G506- ارتقای نرم افزار تخصصی بایگانی و آرشیو اسناد به میزان ۱۵٪ نسبت به سال قبل

G۶- ارتقای سطح علمی کارکنان

G601- بهبود و ارتقای زیر ساخت های آموزشی به میزان ۵ درصد نسبت به سال قبل.

G602- استاندارد سازی و به روز نمودن دوره های آموزشی به میزان ۵ درصد نسبت به سال قبل.

معاونت درمان

رسالت (MISSION)

معاونت در مان دانشکده علوم پزشکی آبادان افتخار دارد در راستای سیاستهای وزارت متبوع به عنوان یکی از متولیان نظام سلامت با تکیه بردانش و مهارت کارکنان و بهره گیری از تکنولوژی مناسب جهت ارتقا و بهبود مستمر کمی و کیفی خدمات تشخیصی - درمانی و افزایش رضایت مندی مردم با رعایت استانداردهای محیط زیست تلاش نماید

چشم انداز (VISION)

ما برآنیم که در راستای افق ۱۴۰۴ با بکارگیری منابع انسانی متعهد در جهت ارتقای سلامت منطقه با رعایت استانداردهای کشوری یکی از برترین معاونتها در بین دانشگاههای علوم پزشکی کشور باشیم.

ارزشها VALUES

- در این مسیر به اصول و ارزشهای ذیل پایبندیم:
- عدالت محوری و مشتری مداری
- پایبندی به اصول اخلاقی و ارزشهای اسلامی
- شایسته سالاری
- قانون مداری
- ایجاد انگیزه جهت خلق ایده و نوآوری
- رعایت نظم و انضباط اداری
- پایبندی به آموزش مستمر کارکنان و ارتقای سطح آگاهی جامعه

نقاط قوت:

- (۱) تعامل درون بخشی
- (۲) مدیریت مشارکتی
- (۳) کمیته های تخصصی
- (۴) مرکز نظارت و ارزشیابی
- (۵) وجود کارشناسان مجرب

نقاط ضعف:

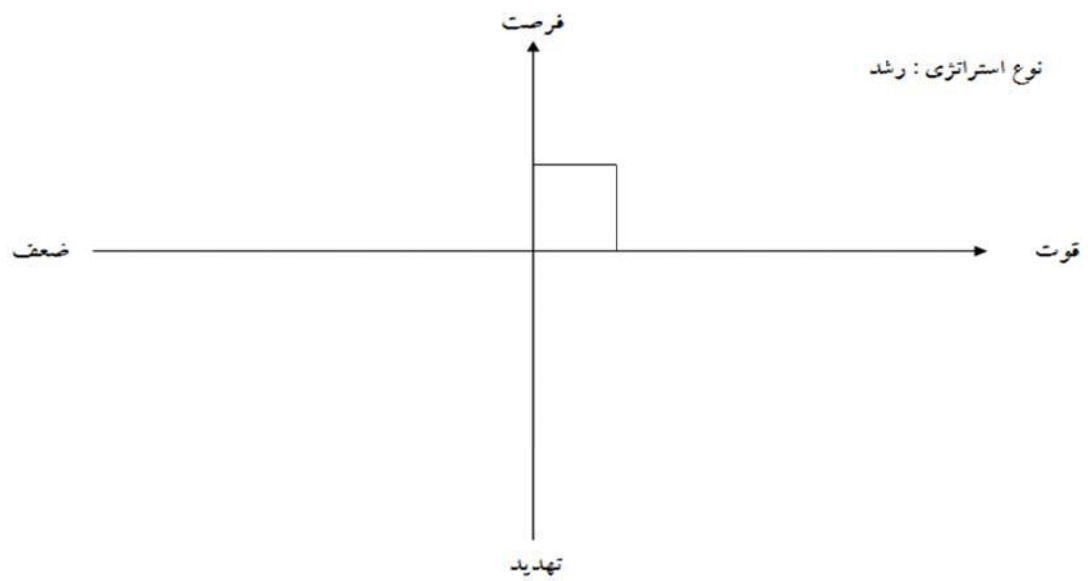
- (۱) نظارت ناهماهنگ در دریافت وجوه غیر قانونی از بیماران
- (۲) عدم تناسب تعرفه ها با هزینه های جاری
- (۳) عدم اختیار در تخصیص منابع
- (۴) عدم تناسب چارت تشکیلاتی واحدهای تحت پوشش با سطح خدمات ارائه شده
- (۵) فرسودگی ساختار فیزیکی بیمارستانها و تجهیزات سرمایه ای

تهدیدها:

- (۱) وجود مراکز در مانی جذاب و غیر وابسته به دانشکده در منطقه
- (۲) غیر واقعی بودن تعرفه ها
- (۳) شرایط اقلیمی منطقه
- (۴) مرزی بودن منطقه
- (۵) سطح درآمد و بضاعت مالی مردم

فرصت ها:

- (۱) وجود صنایع مادر نفت و پتروشیمی
- (۲) موقعیت جغرافیایی منطقه
- (۳) تعامل مناسب برون بخشی با سایر سازمانهای دیگر
- (۴) امکان واگذاری واحدهای درمانی به بخش خصوصی
- (۵) مشارکت مردمی و خیرین سلامت



ماتریس ارزیابی عوامل داخلی

نقاط قوت	ضریب اهمیت	رتبه	نمره نهایی
(۱) تعامل درون بخشی	٪۱۲	۴	٪۴۸
(۲) مدیریت مشارکتی	٪۱۴	۴	٪۵۶
(۳) کمیته های تخصصی	٪۱۲	۳	٪۳۶
(۴) مرکز نظارت و ارزشیابی	٪۱۲	۴	٪۴۸
(۵) وجود کارشناسان مجرب ودوره دیده	٪۱	۳	٪۳

نقاط ضعف	ضریب اهمیت	رتبه	نمره نهایی
(۱) نظارت ناهماهنگ در دریافت وجوه غیر قانونی از بیماران در سطوح اجرایی پایین تر	٪۸	۳	٪۲۴
(۲) عدم تناسب تعرفه ها با هزینه های جاری	٪۱	۱	٪۱
(۳) عدم اختیار در تخصیص و توزیع منابع	٪۸	۲	٪۱۶
(۴) عدم تناسب چارت تشکیلاتی واحدهای تحت پوشش با سطح خدمات ارائه شده	٪۹	۲	٪۱۸
(۵) فرسودگی ساختار فیزیکی بیمارستانها و تجهیزات سرمایه ای	٪۷	۳	٪۲۱

ماتریس ارزیابی عوامل خارجی :

فرصت	ضریب اهمیت	رتبه	نمره نهایی
(۱) وجود صنایع مادر نفت و پتروشیمی	٪۱	4	٪۴
(۲) موقعیت جغرافیایی منطقه	٪۱۱	3	٪33
(۳) تعامل مناسب برون بخشی با سایر سازمانهای دیگر	٪۹	3	٪۱۸
(۴) امکان واگذاری واحدهای درمانی به بخش خصوصی	٪۱۲	4	٪48
(۵) مشارکت مردمی و خیرین سلامت	٪۶	2	٪12

تهدید	ضریب اهمیت	رتبه	نمره نهایی
(۱) وجود مراکز درمانی جذاب و غیر وابسته به دانشکده در منطقه	٪۹	2	٪9
(۲) غیر واقعی بودن تعرفه ها	٪۱۲	2	٪24
(۳) شرایط اقلیمی منطقه	٪۱	1	٪1
(۴) مرزی بودن منطقه	٪۱۲	1	٪12
(۵) سطح درآمد و بضاعت مالی مردم	٪۹	2	٪۱۸

ماتریس TOWS	نقاط قوت	نقاط ضعف
	(۱) تعامل درون بخشی (۲) مدیریت مشارکتی (۳) کمیته های تخصصی (۴) مرکز نظارت و ارزشیابی (۵) وجود کارشناسان مجرب و دوره دیده	(۱) نظارت ناهماهنگ در در یافت وجوه غیر قانونی از بیماران (۲) عدم تناسب تعرفه ها با هزینه های جاری (۳) عدم اختیار در تخصیص منابع (۴) عدم تناسب چارت تشکیلاتی واحدهای تحت پوشش با سطح خدمات ارائه شده (۵) فرسودگی ساختار فیزیکی بیمارستانها و تجهیزات سرمایه ای
فرصت (O)	استراتژی (SO)	استراتژی (WO)
(۱) وجود صنایع مادر نفت و پتروشیمی (۲) موقعیت جغرافیایی منطقه (۳) تعامل مناسب برون بخشی با سایر سازمانهای دیگر (۴) امکان واگذاری واحدهای درمانی به بخش خصوصی (۵) مشارکت مردمی و خیرین سلامت	افزایش نقش و مشارکت خیرین سلامت در امر درمان واگذاری امور درمانی به بخش خصوصی	متناسب نمودن چارت سازمانی با اهداف حوزه درمان متناسب نمودن تختهای مصوب با تخت های فعال در مراکز درمانی تعامل مناسب با معاونت های دیگر جهت تخصیص بهینه منابع ارتقای و بهبود وضعیت تجهیزات سرمایه ای
تهدید (T)	استراتژی (ST)	استراتژی (WT)
(۱) وجود مراکز درمانی جذاب و غیر وابسته به دانشکده در منطقه (۲) غیر واقعی بودن تعرفه ها (۳) شرایط اقلیمی منطقه (۴) مرزی بودن منطقه (۵) سطح در آمد و بضاعت مالی مردم	همکاری و مشارکت سازمان های حمایتگر بهره گیری از مشارکت مسئولین و نمایندگان مردمی هماهنگی لازم با سازمانهای بیمه گر تشکیل کمیته افزایش در آمد فعال سازی واحد اقتصاد سلامت در بیمارستانها	توسعه فضای فیزیکی بیمارستانها فعال سازی تورسم سلامت پیگیری بهبود وضعیت منابع انسانی

اهداف کلی (GOALS)

- ۱) ارتقای سطح کیفی و کمی خدمات تشخیصی و درمانی
- ۲) افزایش مشارکت بخش خصوصی
- ۳) جلب مشارکت خیرین سلامت
- ۴) ارتقای سطح رضایتمندی بیماران و همراهان، کارکنان
- ۵) کاهش بار آسیب های اجتماعی ناشی از مرگ و میر
- ۶) ارتقای نظارت بر موسسات و مراکز تشخیصی و درمانی دولتی و خصوصی
- ۷) توسعه و استقرار استانداردهای اعتبار بخشی بیمارستانها
- ۸) ارتقای کمی و کیفی خدمات اورژانس ها
- ۹) ساماندهی خدمات بیمارستانی و حمایت مالی از بیماران

اهداف کمی (OBJECTIVE):

G1: ارتقای سطح کیفی و کمی تشخیصی و درمانی:

- G101: بهبود و ارتقای استانداردهای تشخیصی و درمانی ۱۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G102: بهبود استاندارد منابع به میزان ۱۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G103: ارتقای کیفی و کمی سیستم آموزشی کارکنان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G104: استقرار و بهبود نظام حاکمیت بالینی به میزان ۲۵٪ در هر سال تا پایان برنامه

G2: مشارکت بخش خصوصی:

- G201: بستر سازی لازم جهت واگذاری واحدهای واجد شرایط به بخش خصوصی به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G202: واگذاری واحدهای واجد شرایط به بخش خصوصی به میزان ۵٪ در هر سال تا پایان برنامه

G3: در جلب مشارکت خیرین سلامت:

- G301: الویت بندی حوزه های نیازمند به مشارکت خیرین به میزان ۱۰۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G302: شناسایی خیرین سلامت ۵۰٪ در هر سال تا پایان سال دوم برنامه

G4: ارتقای سطح رضایتمندی بیماران، همراهان و کارکنان:

- G401: ارتقای سطح آگاهی جامع از منشور حقوق بیمار ۲۵٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G402: ارتقای سطح آگاهی عمومی از منشور حقوق کارکنان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G403: بهبود و ارتقای امور رفاهی کارکنان به میزان ۱۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G404: ارتقای نگرش بیمار محوری در حوزه سلامت به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه

G5: ارتقای شاخص های حوزه سلامت:

- G501: کاهش مرگ و میر بیماران به میزان ۵٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G502: کاهش مرگ و میر مادران با دار به میزان ۵٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G503: کاهش مرگ و میر نوزادان به میزان ۵٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G504: کاهش آمار سزارین به میزان ۵٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G505: کاهش مرگ و میر کودکان ۵۹-۱ به میزان ۵٪ در هر سال تا پایان برنامه

G6: ارتقاء سطح نظارت بر مؤسسات و مراکز تشخیصی و درمانی دولتی و خصوصی

- G601: افزایش تعداد پایش های نظارتی طبق استانداردهای کشوری به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G602: ارتقاء اقدامات اصلاحی در جهت افزایش کیفیت و کمیت خدمات درمانی به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه

G7: توسعه و استقرار استانداردهای اعتباربخشی بیمارستانها

- G701: ارتقاء سطح عملکردی تیم اعتباربخشی به میزان ۱۰۰٪ تا پایان سال اول برنامه
- G702: بهبود و ارتقاء سطح کیفی و کمی استانداردهای اعتباربخشی در بیمارستانها به میزان ۱۵٪ در هر سال تا پایان برنامه

G8: ارتقاء کمی و کیفی شاخص های اورژانس ها

- G801: ارتقاء سطح کمی و کیفی خدمات مراکز اورژانس ۱۵ به میزان ۱۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G802: بهبود فضای فیزیکی اورژانس های موجود طبق استانداردها به میزان ۱۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G803: ارتقاء شاخص های اورژانس بیمارستانها به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G804: ساماندهی و وضعیت تریاژ بیمارستانهای تحت پوشش به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه

G9: ساماندهی خدمات بیمارستانی و حمایت مالی از بیماران

- G9o1: کاهش پرداخت مستقیم از جیب بیماران بستری شده بیمه ای به میزان ۱۰٪ در بیمارستان های دولتی بطور مستمر از زمان شروع برنامه

معاونت

غذا و دارو

رسالت (mission)

- معاونت غذا و دارو دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی آبادان افتخار دارد در راستای تامین و حفظ سلامت و ایمنی فرآورده های غذایی، آشامیدنی، آرایشی و بهداشتی و دارویی و بهبود کیفیت ارائه خدمات دارویی به منظور حفظ سلامت مصرف کنندگان و ارتقا سطح آگاهی عامه گامهای موثری را بردارد.

چشم انداز (vision)

- ما برآنیم با الهام از چشم انداز ۲۰ ساله کشور و برنامه پنجم توسعه تا ۵ سال آینده با بهره گیری از امکانات و فن آوری های نوین در راستای تامین سلامت و دستیابی به بالاترین میزان رضایتمندی آحاد مردم از حداکثر توان خود استفاده نموده و به یک جایگاه توسعه یافته نایل شویم.

ارزشها (values)

- پایبندی به ارزش های اخلاقی و اسلامی
- تکریم ارباب رجوع
- قانون مداری و عدالت محوری
- صداقت و امانت داری
- شایسته سالاری
- اعتماد متقابل
- خلاقیت و نوآوری
- آگاهی و دانشمندی

ارزیابی محیط داخلی

نقاط قوت

- وجود کارشناسان کارآمد و متعهد
- مدیریت مشارکتی
- نگرش مثبت معاونت نسبت به برنامه ریزی راهبردی
- داشتن فضای فیزیکی مجزا
- وجود سامانه نظارت
- وجود آیین نامه ها و دستورالعمل های مدون
- وجود پتانسیل جهت افزایش منابع مالی

نقاط ضعف

- کمبود منابع مالی
- کمبود منابع انسانی
- کمبود تسهیلات رفاهی کارکنان
- عدم تناسب چارت تشکیلاتی مصوب و متناسب با وضع موجود
- عدم امنیت وثبات شغلی برخی از مدیران
- عدم وجود آزمایشگاه کنترل کیفی مواد غذایی و آرایشی بهداشتی
- عدم استقلال مالی معاونت

ارزیابی محیط خارجی

فرصت ها

- سازمان غذا و دارو
- وجود منطقه آزاد اروند
- سهم ۲ در هزار کالاهای وارداتی
- وجود بنادر مهم و بازارچه های مرزی
- تعامل با مسئولین شهری

تهدیدها

- پدیده قاچاق
- شرایط اقلیمی
- تقلب در تولید، توزیع فرآورده های آرایشی، بهداشتی، غذائی، آشامیدنی و بهداشتی
- وجود مرزهای آبی و خاکی با کشورهای همسایه
- ورود و توزیع کالا های ملوانی در منطقه

نمره نهایی ماتریس عوامل داخلی

استراتژی های <u>WO</u>		استراتژی های <u>SO</u>
	استراتژی های <u>WT</u>	استراتژی های <u>ST</u>

نمره نهایی ماتریس عوامل خارجی

اهداف کلی (Goals)

- G1: تضمین ایمنی و ارتقا فرآورده های غذائی، آرایشی، بهداشتی و آشامیدنی
- G2: ارتقا مستمر کیفیت ارایه خدمات به موسسه های وارد کننده فرآورده های غذایی، آرایشی، بهداشتی و آشامیدنی
- G3: ارایه و ارتقاء مستمر کیفیت خدمات آزمایشگاهی
- G4: ارتقا مستمر کیفیت ارائه خدمات دارویی
- G5: افزایش رضایتمندی ارباب ذینفعان

• اهداف کمی (OBJECTIVE)

G1: تضمین ایمنی و ارتقا فرآورده های غذایی، آرایشی و بهداشتی

- G101: افزایش نظارت بر شرکت های مواد غذایی، آرایشی و بهداشتی به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G102: انجام طرح PMS نمونه برداری از سطح عرضه با افزایش ۵ درصدی تنوع محصولات نسبت به سال تا پایان برنامه
- G103: تلاش در جهت کاهش میزان موارد عدم انطباق شیمیایی، میکروبی و سم شناسی محصولات طبق استاندارد تا پایان برنامه

G2: فرهنگ سازی و ارتقا دانش علمی در زمینه تولید، توزیع و عرضه مواد غذایی،

آشامیدنی، آرایشی و بهداشتی

- G201: ارتقا دانش مسئولین فنی شرکت ها به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G202: توسعه و فعالیت واحد اطلاع رسانی مواد غذایی به طور مستمر تا پایان برنامه

- G203: ارتقا دانش کارشناسان نظارت به میزان ۲۰٪ در هر سال تا پایان برنامه

G3: ارایه خدمات آزمایشگاهی و ارتقاء مستمر کیفیت ارائه خدمات

- G301: راه اندازی و تجهیز آزمایشگاه کنترل کیفی مواد غذایی تا پایان سال اول برنامه
- G302: کاهش زمان ترخیص کالاهای تجاری و ملوانی به صورت مستمر تا پایان برنامه
- G303: تسهیل در امر واردات و صادرات به صورت مستمر تا پایان برنامه

G4: ارتقا مستمر کیفیت ارائه خدمات دارویی

- G401: افزایش بازرسی از داروخانه های حوزه تحت پوشش به میزان ۵۰٪ تا پایان برنامه
- G402: افزایش بازرسی از واحدهای تولید الکل، مراکز ترک اعتیاد و دریافت کنندگان داروهای مخدر به میزان ۳۰۰٪ نسبت به سال ۹۲ تا پایان سال ۹۷
- G403: افزایش میانگین نمره ارزشیابی داروخانه های حوزه تحت پوشش به میزان ۱۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G404: افزایش میانگین نمره ارزشیابی مراکز ترک اعتیاد و واحدهای تولید الکل به میزان ۵۰٪ نسبت به سال ۹۳ تا پایان برنامه
- G405: افزایش حضور مسئولان فنی در واحدهای ارائه خدمات دارویی به میزان ۵۰٪ نسبت به سال ۹۲ تا پایان برنامه
- G406: کاهش تعداد داروخانه های عرضه کننده داروهای غیر OTC (بدون نسخه پزشک) به میزان ۵۰٪ نسبت به سال ۹۲ تا پایان برنامه
- *داروهای اعصاب و روان، آنتی بیوتیک ها، کورتیکواستروئیدها، داروهای تزریقی
- G407: کاهش میزان بدهی دارویی بیمارستان ها و مراکز دارویی به شرکت های پخش دارو تا پایان برنامه

G5: افزایش رضایتمندی ارباب رجوع و کارکنان

- G501: بهبود زمان پاسخ دهی به شکایات و مکاتبات اداری تا پایان برنامه
- G502: افزایش برنامه های آموزش عامه به میزان ۱۰٪ در هر سال تا پایان برنامه
- G503: ارتقا سطح آگاهی جامعه از منشور حقوق بیمار به طور مستمر تا پایان برنامه
- G504: ارتقا سطح آگاهی عمومی از منشور حقوق کارکنان به طور مستمر تا پایان برنامه
- G505: بهبود و ارتقا امور رفاهی کارکنان بطور مستمر تا پایان برنامه

عوامل کلیدی موفقیت دانشکده :

۱- نیروی انسانی متخصص

۲- بهره مندی از سیستم های مدیریت نوین

۳- تحقیق و توسعه پویا

۴- فرآیند نویسی در مدیریت های وابسته

۵- هیأت امناء دانشکده