



تحلیلی راهبردی بر وضعیت دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی شیراز

جهت تصمیم گیری های شورای دانشگاه علوم پزشکی شیراز



مرداد ماه ۱۳۹۹

این تحلیل مبتنی بر نظرات دانشکده های مختلف در مورد نقاط قوت و ضعف و فرصت و تهدیدهای موجود انجام شده است
و با تحلیل محتوای موارد بیان شده مجموعه عوامل مولفه بندی و ارزیابی شده است

نقاط قوت
○ کسب اعتبار سه ساله در اعتبار بخشی دانشکده های پزشکی سراسر کشور ○ وجود گروههایی با مزیت رقابتی بالا (پیوند ، ایمنی و ...) ، قدمت و سابقه بالای دانشکده ○ کسب رتبه دوم در دانشکده های پزشکی کشور در آخرین رتبه بندی انجام شده ○ زمینه های مناسب و امکانات لازم در آزمایشگاههای علوم پایه ○ قابلیت تدوین محتوای الکترونیکی ○ وجود کتابخانه با داشتن مجلات تخصصی ○ وجود امکانات فناوری اطلاعات
نقاط ضعف
○ -کمبود فضا ○ -تعداد زیاد دانشجوی معرفی شده از طرف سازمان سنجش در سالهای اخیر ○ -کمبود اعضای هیات علمی ○ -کمبود کارشناس در گروههای آموزشی ○ -نیاز به گسترش رشته ها در برخی از رشته مقاطع
فرصت
○ -وجود دانشجویان بین المللی از کلیه کشورها ○ -استفاده از ظرفیت های موجود در کل دانشگاه از آزمایشگاه مرکزی ○ -وجود مراکز تحقیقاتی فعال در کل دانشگاه و استفاده از ظرفیت آنها ○ -امکان لینک به کتابخانه ملی دیجیتال کل کشور ○ -حمایت ریاست و معاونین دانشگاه از دانشکده ○ -جایگاه مهم دانشکده پزشکی شیراز در کل کشور ○ -فعالیت های چشمگیر اعضاء هیات علمی دانشگاه در سطح بین المللی و کشور ○ -تدوین برنامه جدید پزشکی عمومی در سطح وزارتخانه و هماهنگی در کلیه دانشکده های پزشکی سراسر کشور جهت ارائه دروس
تهدید
○ -هزینه بالای تجهیزات و کیت های آزمایشگاهی ○ -کمبود اعتبار اختصاص داده شده از طریق وزارتخانه ○ -اجرای چارت سازمانی قدیمی در گروههای دانشکده پزشکی و عدم بازنگری آن از طریق وزارتخانه ○ -کمبود مجوزهای اختصاص داده شده جهت جذب اعضای هیات علمی از طریق وزارتخانه ○ -کمبود پست سازمانی جهت جذب کارشناس ○ -نیاز به حمایت بیشتر شورای گسترش جهت تصویب رشته های درخواستی

- ۱- جذب اعضای هیئت علمی متعهد و توانمند و نمونه (باسابقه دانشجوی نمونه کشوری)
- ۲- جذب دانشجویان برتر ورودی در آزمون دکترا
- ۳- وجود واحد فعال آموزش مجازی در دانشکده با مشارکت گروههای مختلف آموزشی
- ۴- عزم و همدلی اعضای هیئت علمی گروههای مختلف آموزش توانبخشی جهت تحقق اهداف دانشکده
- ۵- وجود نیروهای کارشناس متعهد در گروههای مختلف توانبخشی در دانشکده
- ۶- بهره مندی از منابع کتابخانه ای تخصصی غنی و بروز در دانشکده
- ۷- وجود شوراهای پژوهشی مستقل در تمام گروههای آموزشی
- ۸- وجود آزمایشگاه های مختلف تخصصی شامل: بیومکانیک حرکت ، آزمایشگاه ایزو کنتیک، الکتروفیزیولوژی ، سونوگرافی عضلانی در رشته فیزیوتراپی ، آزمایشگاههای تخصصی در رشته های شنوایی شناسی ، کاردرمانی ، گفتاردرمانی و وجود فضاهای کارگاهی تخصصی در رشته ارتوپدی فنی در دانشکده که بعضا در سطح کشور نمونه میباشند.
- ۹- وجود کلینیک جامع توانبخشی در دانشکده
- ۱۰- بهره مندی از فضا و امکانات لازم جهت مقطع Ph.D رشته فیزیوتراپی
- ۱۱- دسترسی آسان به مقالات و مجلات الکترونیک و اشتراک مجلات مهم حوزه توانبخشی و بروزرسانی آنها
- ۱۲- وجود ژورنال تخصصی دانشکده (JRSR) و دسترسی آسان به مقالات آن از طریق سایت دانشکده توانبخشی
- ۱۳- وجود EDO فعال در دانشکده
- ۱۴- بازنگری در برنامه های آموزشی در مقاطع و گروهها بطور مستمر
- ۱۵- وجود طرح دوره و راهنمای مطالعاتی در کلیه دروس در رشته های مختلف
- ۱۶- وجود همکاری بین گروههای مختلف آموزشی درون دانشکده ای
- ۱۷- وجود هفت گروه آموزشی فعال در مقاطع مختلف آموزشی با خروجی مناسب
- ۱۸- وجود برنامه ای آموزشی بین رشته ای مانند سالمندی ، ارگونومی ، بهداشت و در دانشکده
- ۱۹- ارائه خدمات برون دانشکده ای شامل تدریس به شاخه های مختلف پرستاری (مانند نوزادان) ، گروه بهداشت (بهداشت عمومی) ، سلامت سالمندی
- ۲۰- ارائه خدمات بشکل تدریس به دانشکده های اقماری مانند : ممسنی ، سپیدان و در حیطه های توانبخشی
- ۲۱- استفاده از امکانات برخی مراکز درمانی خاص مثل درمانگاه تخصصی سرطان سینه و درمانگاه توانبخشی قلبی - عروقی
- ۲۲- وجود همکاری بین دانشکده مراکز دانشگاهی تخصصی و فوق تخصصی مانند : کمیته چاقی ، مرکز جامع تکامل و اداره بیماریهای خاص
- ۲۳- وجود کار گروههای تخصصی و فعال جهت ارتقاء کیفیت آموزش
- ۲۴- پیگیری مستمر طرح تحول در آموزش در دانشکده و وجود مسئولین فعال مرتبط با ۱۱ بسته طرح مذکور
- ۲۵- فعالیت ویژه در دانشکده در راستای اهداف طرح تحول در ۲ مقوله سالمندی و اخلاق حرفه ای
- ۲۶- اعلام برنامه اساتید بشکل واضح و روشن در ابتدای هر ترم جهت روشن بودن برنامه و دسترسی آسان به اساتید
- ۲۷- تشکیل منظم شوراهای آموزشی ، پژوهشی و تحصیلات تکمیلی در دانشکده و پیگیری امور مربوطه
- ۲۸- وجود واحد آموزش مداوم فعال در دانشکده با ارائه برنامه های مدون یکساله در همه گروههای آموزشی و اجرای منظم برنامه های مصوب سالیانه برای همه گروههای توانبخشی
- ۲۹- انجام پروژه های تحقیقاتی در قالب طرح مصوب جهت مقاطع کارشناسی کلیه رشته های این دانشکده در ذیل کوریکولوم
- ۲۹- وجود مرکز تحقیقات فعال
- ۳۰- ارائه خدمات کارآموزی و کارورزی در بیش از ۵۰ فیلد بالینی توسط گروههای آموزشی دانشکده
- ۳۱- ارائه کلیه فرآیندهای آموزشی ، پژوهشی ، تکمیلی مورد نیاز جهت دانشجویان در سایت دانشکده
- ۳۲- پوشش اختصاصی به اینترنت از طریق wifi جهت دسترسی کلیه اساتید و دانشجویان در دانشکده
- ۳۳- وجود دفتر ارتباط با صنعت و جامعه و ایجاد شبکه های همکاری با سازمانهای مرتبط از جمله بهزیستی ، آموزش و پرورش استثنایی و دانشگاههای غیر پزشکی و صنعتی

نقاط ضعف
۱- محدودیت منابع مالی در خصوص آموزش و پژوهش خصوصا در حیطه گسترش فضا و تهیه تجهیزات تخصصی ۲- کمبود نیروی انسانی در سطح کارشناس در امور آموزشی و پژوهشی و ۳- کمبود فضا ۴- عدم وجود مقاطع تکمیلی در رشته های گفتاردرمانی ، کاردرمانی ، ارتز و پروتز و شنوایی شناسی ۵- عدم وجود اعضای هیئت علمی بالینی در بیمارستانها بعنوان مسئول بخش
فرصت ها
۱- مهیا بودن امکانات و بستر لازم جهت آموزش مجازی ۲- وجود اعضاء هیئت علمی دانشکده در شوراها و کمیته های دانشگاه و کشوری ۳- وجود برنامه استراتژیک ۵ ساله در دانشکده ۴- امکان همکاری و تعامل با دانشگاه در سطح داخلی و در منطقه ۵- توجه به توسعه و راه اندازی دوره های بین رشته ای ۶- استقبال از جذب دانشجویان خارجی ۷- وجود فضای ارتباط با صنعت در دانشکده با توجه به وجود گروههای تخصصی مانند ارتز و پروتز
تهدید ها
۱- عدم تمایل و انگیزه نیروهای حق التدریس برای همکاری بدلیل پایین بودن پرداختها در سرپرستی کارگاهها و کلاسهای عملی و برخی کارآموزیها ۲- نبود دستورالعمل مشخص برای چگونگی اجرای طرح تحول در آموزش علیرغم پیگیریهای مداوم ۳- نبود فضای فیزیکی ۴- افزایش روزافزون جذب دانشجویان با بنیه علمی ضعیف با وجود سهمیه ها و نبود کف علمی جهت ورود و جذب دانشجویان undergraduate و post graduate ۵- محدودیت استخدام نیروهای کارشناسی تخصصی از جمله در زمینه پشتیبانی از سخت افزارهای تخصصی در کلینیک و آزمایشگاهها ۶- افزایش پذیرش دانشجویان بدون توجه به ظرفیت درخواستی دانشکده ها ۷- ثبات کم در برنامه ریزیهای انجام شده با تغییر مسئولین ۸- فقدان و عدم کفایت سیستم تشویق جهت اعضاء هیئت علمی ۹- افزایش وظائف اساتید هیئت علمی و واگذاری وظائف متعدد و خارج از توان به اعضاء هیئت علمی ۱۰- مشخص نبودن سیستم جامع اعتبار بخشی

دانشکده تغذیه و علوم غذایی

نقاط قوت

- ۱) این دانشکده متولی آموزش و پژوهش در حوزه علم تغذیه و بهداشت مواد غذایی است که هر ۳ حوزه ۳ نظام سلامت از جایگاه رفیعی برخوردارند و اگر حمایت درست و بجایی صورت گیرد به کاهش بار هزینه های درمان کمک شایانی می شود.
- ۲) وجود تجربه کافی در بین اساتید دانشکده از نظر تولید غذاهای فراویژه و مکمل های غذایی موثر در پیشگیری و یا درمان بیماری های مختلف که در صورت حمایت دانشگاه می تواند درآمد خوبی را کسب نمود.
- ۳) برخورداری از اساتید با تجربه در زمینه تغذیه بالینی بهداشت مواد غذایی، تغذیه جامعه و صنایع غذایی در دانشگاه
- ۴) وجود تجهیزات و امکانات زیاد در سطح دانشگاه که این دانشکده می تواند از آنها استفاده نماید.
- ۵) دارا بودن مرکز تحقیقات تغذیه
- ۶) وجود دفتر ارتباط با صنعت مستقل در دانشگاه
- ۷) وجود مقاطع تحصیلی مختلف (کارشناسی تغذیه، کارشناسی ارشد بهداشت و ایمنی مواد غذایی، کارشناسی ارشد علوم بهداشتی در تغذیه، کارشناسی ارشد تغذیه بالینی، کارشناسی ارشد علوم تغذیه و دکتری علوم تغذیه) و امکان جذب دانشجویان خارجی و شهریه پرداز.
- ۸) وجود شورای عالی غذا و تغذیه در دانشگاه (هر چند مدتی است تعطیل شده است اما تا زمانی که این شورا فعال بود در حوزه غذا و تغذیه شورایی کارآمد محسوب می شد)
- ۹) وجود پتانسیل تأسیس مرکز تشخیص عفونت در مسمومیت غذایی، مرکز رشد تغذیه و صنایع غذایی، مرکز توسعه صنایع غذایی در دانشکده
- ۱۰) وجود چندین مرکز مطالعات کوهورت در استان و وجود ارتباط موثر بین سه مرکز مطالعات کوهورت و مرکز تحقیقات و دانشکده تغذیه و علوم غذایی
- ۱۱) ۵۵ درصد از دانشجویان این دانشکده، دانشجوی مقاطع تحصیلات تکمیلی هستند که پتانسیل زیادی در راستای فناوری و فعالیت های دانش بنیان ایجاد می نماید.
- ۱۲) یکی از سیاست های اصولی این دانشکده حرکت به سمت شاخص های دانشکده های نسل سوم و چهارم می باشد و مجموعه مدیریت، اساتید و کارکنان این دانشکده دغدغه تحقق این هدف را دارند.
- ۱۳) وجود توان آزمایشگاهی خوب در راستای رفع بخشی از صنایع غذایی استان و نیز طرح های تحقیقاتی مشترک با سایر بخش های درون و برون دانشگاه
- ۱۴) وجود تجربه انجام چندین طرح ارتباط با صنعت و فناوریانه در دانشکده تغذیه و علوم غذایی
- ۱۵) اخذ موافقت ایجاد اولین ریجستری تغذیه (تغذیه در ICU) توسط مرکز تحقیقات تغذیه
- ۱۶) وجود توان و دانش کافی در اساتید دانشکده در راستای تدوین برنامه های تغذیه ای و غذای سالم از جمله طراحی منوهای غذایی سالم.
- ۱۷) پتانسیل ایجاد رشته ها و گرایش های جدید در حوزه تغذیه و غذا
- ۱۸) وجود دفتر همکاری های بین الملل متربو (METRIO) در دانشکده که در نوع خود در کشور بی نظیر است.

نقاط ضعف

- ۱) مصوب نبودن دانشکده و دو گروه تغذیه جامعه و بهداشت و کنترل کیفی مواد غذایی در وزارت بهداشت
- ۲) عدم وجود پایلوت پلنت صنایع غذایی که مانع توسعه همکاری ها با صنایع استان گردیده است.
- ۳) کمبود فضای فیزیکی در دانشکده که در توسعه فعالیت ها و خدمات محدودیت و مشکلات عدیده ای ایجاد نموده است.
- ۴) کمبود عضو هیأت علمی متخصص در حوزه های تغذیه بالینی، تغذیه جامعه، بهداشت و کنترل کیفی مواد غذایی، علوم و مهندسی صنایع غذایی و سایر رشته ها و گرایش های وابسته
- ۵) دارا نبودن مرکز رشد تغذیه و علوم غذایی در دانشگاه
- ۶) دارا نبودن مرکز تشخیص عفونت ها و مسمومیت های غذایی در دانشکده
- ۷) عدم وجود تجهیزات کافی مانند دستگاه BIA پرتابل، تجیزات آزمایشگاهی آنالیز مواد غذایی، بمب کالریمتری و که لازمه انجام تحقیقات کاربردی در راستای حل مشکلات تغذیه و مواد غذایی حوزه سلامت می باشد.
- ۸) ضرورت وجود و تصویب دو مرکز تحقیقات جدید مرتبط با حوزه تغذیه و غذا در دانشگاه
- ۹) ضرورت راه اندازی ریجستری های جدید در دانشکده
- ۱۰) در خصوص نبودن و متغیر بودن سیاست دانشگاه در قبال محل استقرار این دانشکده در شهر صدرا

فرصت
۱) وجود مجمع خیرین سلامت (در صورت اخذ حمایت این مجمع در واقع خیرین تشویق می شوند که در راستای پیشگیری از بیماریها نیز بخشی از سرمایه های خود را هزینه نمایند). ۲) وجود نزدیک به ۵۰۰ کارخانه و تعداد زیادی کارگاه مواد غذایی در سطح استان فارس ۳) وجود ۳۶۰۰ واحد عرضه مواد غذایی در سطح استان که دانشگاه بر آنها نظارت می نماید. ۴) نزدیکی به بنادر و کشورهای حوزه خلیج فارس که فرصتی جهت تجاری سازی محصولات جدید غذایی را فراهم می نماید. از جمله امکان عرضه محصولات غذایی در نمایشگاه های مختص غذا در کشور امارات بصورت سالانه ۵) افزایش گرایش و بهبود دیدگاه مسئولان وزارت بهداشت نسبت به موضوعات مرتبط با تغذیه و بهداشت مواد غذایی و افزایش آگاهی آنها نسبت به تأثیر توجه به این موضوعات کلیدی ۶) افزایش آگاهی افراد جامعه در خصوص بیماری ها باعث شده است که نسبت به اخبار حوزه غذا و تغذیه و کسب اطلاعات در این زمینه حساسیت بیشتری را داشته باشند. ۷) وجود بستر مناسب تولید محصولات دامی، کشاورزی و غذایی مختلف در سطح استان
تهدید
۱) سیاست های انقباضی وزارت بهداشت که مانعی جهت تأسیس مراکز تحقیقاتی، جذب هیأت علمی و توسعه رشته ها گردیده است. ۲) تحریم های ظالمانه علیه دولت و ملت ایران که در حوزه های مختلف اثر گذار بوده است. ۳) مشکلات عدیده اقتصادی صنایع غذایی که روی میزان همکاری آنها با دانشگاه اثر گذاشته است. ۴) نبود انگیزه و دانش کافی در صنایع غذایی و مراکز مختلف در راستای هزینه کرد بودجه در راستای حل مشکلات خود از طریق دانشگاه

دانشکده پرستاری و مامایی

نقاط قوت:

- ۱) مطرح بودن دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) به عنوان یکی از دانشکده های برجسته در کشور در امر آموزش کلیه مقاطع تحصیلات تکمیلی در رشته پرستاری و مقطع کارشناسی ارشد مامایی و اتاق عمل و تربیت دانشجویان توانمند بعنوان بهترین سرمایه ی دانشکده در حیطه های مختلف فرهنگی، علمی و اجرایی که می توانند به عنوان بازویی محکم در اختیار دانشگاه قرار بگیرند.
- ۲) جو آرام و همراه با صمیمیت و روابط بسیار خوب و فرح بخش و روحیه همکاری و مسئولیت پذیری بسیار خوب در بین اعضاء (اساتید، مربیان و کارکنان دانشکده) و شیوه مدیریت دانشکده که مبتنی بر همدلی و تقویت مشارکت
- ۳) متعهد بودن اساتید، مربیان و کارکنان دانشکده و نظم و انضباط و پایبندی آنان به اصول اخلاقی و تعهد حرفه ای
- ۴) فضای سبز دانشکده و مجاورت و نزدیکی دانشکده به محیط های بالینی و امکان سرکشی مکرر به دانشجویان اینترنت شپ پرستاری
- ۵) وجود مرکز تحقیقات روان جامعه نگر با ظرفیت انجام تحقیقات در حوزه موضوعات روان مبتنی در جامعه و ارائه کارگاه های توانمند سازی در این حوزه
- ۶) وجود مجله International Journal of Community Based Nursing and Midwifery که علاوه بر اینکه یکی از مجلات با ایندکس پابمد و اسکوپوس دانشگاه می باشد یکی از مجلات وزین کشوری در حوزه رشته پرستاری و مامایی است.
- ۷) وجود مرکز تحقیقات دانشجویی فعال در دانشکده با عضویت دانشجویان undergraduate و تحصیلات تکمیلی در آن که علاوه بر توانمند سازی دانشجویان درحوزه پژوهشی، در زمینه آشناسازی دانشجویان با ظرفیت های پژوهشی دانشگاه اعم از مراکز رشد و شتاب دهنده و شرکت های دانش بنیان فعالیت دارد.
- ۸) ارتقاء سطح علمی اعضاء هیات علمی، بطوریکه اکثریت اساتید طی ۵ سال گذشته به مرتبه استادیاری و دانشیاری ارتقاء یافته اند.
- ۹) داشتن کتابخانه با کتاب های بروز و E-books
- ۱۰) دسترسی به اینترنت در فضای دانشکده
- ۱۱) شرکت اکثریت اساتید در دوره های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی که به منظور توانمند سازی اساتید برگزار می گردد.
- ۱۲) رشد تهیه محتواهای الکترونیک جهت دروس رشته های مختلف، برگزاری آزمون الکترونیک و تهیه لاگ بوک الکترونیک
- ۱۳) حرکت به سمت پایان نامه های محصول محور در زمینه تولید مالی، ادیا، اپلیکیشن و اختراع
- ۱۴) برنامه علمپاتی بر اساس بسته های طرح تحول، اجرای آن و گزارش های سه ماهه بسته ها به مسئولین دانشگاه
- ۱۵) تلاشهای سازمان یافته و پیگیری و موفقیت در جذب دانشجویان بین الملل (آموزش مهارتهای بالینی به دانشجویان خارجی)
- ۱۶) همکاری اساتید در طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه های کلاسی دانشگاه و خارج از دانشگاه مانند تهیه شناسنامه بلوغ، همکاری با معاونت درمان در ارزیابی واحدهای NICU و عقد تفاهم نامه همکاری دوجانبه با معاونت بهداشتی دانشگاه
- ۱۷) اجرای برنامه های فرح بخش و شادی آور در دانشکده توسط معاونت مربوطه
- ۱۸) اجرای برنامه هیات علمی بالینی مقیم مامایی در گروه مامایی برای اولین بار در کشور
- ۱۹) رسیدگی و نظارت دقیق معاونین محترم در تمامی امور معاونت مربوطه
- ۲۰) ارتقاء سطح آموزشی پرستاران بالینی و افزایش ارتقاء سطح تحصیلات در مقاطع ارشد و PhD

نقاط ضعف:

- ۱) کمبود جذب اساتید هیات علمی بالینی بویژه در مقطع ارشد رشته های پرستاری و مامایی متناسب با رشد و توسعه رشته های موجود در دانشکده علیرغم پیگیری های فراوان از سوی دانشکده که این کمبود تعداد اساتید و فشار کار بالا گاهی مانع ایجاد فرصت هایی برای به کارگیری روش های خلاقانه در تدریس و رفع مشکلات مربوطه می شود.
- ۲) چارت تشکیلاتی قدیمی و با ظرفیت پایین علیرغم افزایش رشته ها و تعداد دانشجویان و لزوم وجود پست های سازمانی متناسب با این توسعه برای مثال این دانشکده فاقد پست های مصوب معاونت های فرهنگی، آموزشی، پژوهشی، تحصیلات تکمیلی، پشتیبانی و مسئول امور عمومی، روابط عمومی، امور حقوقی، امور قراردادها و می باشد.
- ۳) نبود گروه های مصوب اتاق عمل و فوریتهای پزشکی در چارت دانشکده
- ۴) محدودیت منابع مالی علیرغم وسعت دانشکده و حجم زیاد دانشجو
- ۵) عدم رشد رشته های تحصیلات تکمیلی متناسب با ارتقاء اساتید و جایگاه دانشکده بعنوان دانشکده مادر از جمله عدم وجود مقطع دکترای تخصصی مامایی علیرغم پیگیری های متعدد انجام شده
- ۶) افزایش بی رویه دانشجو و عدم تناسب پذیرش دانشجو در مقطع کارشناسی با امکانات آموزشی و فیلدهای بالینی
- ۷) کمبود فضای فیزیکی و عدم رشد فضای فیزیکی به تناسب افزایش تعداد دانشجو جهت برگزاری بهینه دروس تئوری و بالینی و اجرای برنامه های فرهنگی و ورزشی
- ۸) ضعف امکانات کمک آموزشی و رفاهی اساتید
- ۹) عدم وجود امکانات کافی برای تشویق نمودن اساتید و ارتقاء دادن انگیزه آنان
- ۱۰) عدم استقلال کافی در زمینه تصمیم گیریهای پژوهشی و آموزشی در گروههای مختلف آموزشی
- ۱۱) اجبار دانشکده به تربیت دانشجو در رشته های ناپیوسته فوریتهای پزشکی، اتاق عمل، هوشبری و مامایی که موجب فرسایش نیروی انسانی ارتقاء یافته است.
- ۱۲) کمبود بودجه جهت تغییرات اساسی مانند ساخت و ساز نمای تخریب شده برخی از ساختمان های دانشکده، سلف-سرویس و پارکینگ مسقف
- ۱۳) عدم پرداخت بموقع حق التدریس اساتید و اضافه کار کارکنان
- ۱۴) پر بودن زمان افراد هیئت علمی بخصوص افراد با پست های اجرایی و نداشتن زمان کافی جهت انجام کارهای پژوهشی
- ۱۵) کمبود فرصت های درآمد زایی
- ۱۶) بی انگیزه بودن تعدادی از دانشجویان به دلیل عدم برگزاری مصاحبه بدو ورود در رشته های مختلف دانشکده
- ۱۷) عدم تعریف جایگاه مشخص برای مربیان و دانشجویان (خصوصا ارشد و دکتری) در محیط های بالینی
- ۱۸) تغییر رویکرد انتخاب پایان نامه های تحصیلات تکمیلی از عناوین مداخله ای به طرح های توصیفی یا کم هزینه تر به علت افزایش هزینه های طرح های مداخله ای

فرصت:
۱) تدوین چشم انداز ۵۰ ساله دانشکده با نظر سنجی از دانشکده ۲) قرار گرفتن دانشکده در موقعیت جغرافیایی مناسب که پتانسیل تربیت نیروی انسانی زیادی در جنوب کشور را داراست. ۳) موقعیت قرارگیری دانشکده و مجاورت با بیمارستانهای بزرگ شهر و مترو که سبب تسهیل امور دانشجویان و همچنین کاهش هزینه های ناشی از حمل و نقل دانشجویان در مواردی می گردد. ۴) حمایت دانشگاه از توانمند سازی اساتید در ابعاد مختلف ۵) تشکیل کارگروه آموزش و درمان و همکاری نزدیک بین دانشکده و دفتر پرستاری استان در جهت توجه به نیازهای اساتید و دانشجویان در بالین ۶) وجود فیلدهای متنوع بالینی در مراکز درمانی و بهداشتی دانشگاه برای تربیت دانشجویان توانمند ۷) استفاده از امکانات و تجهیزات دانشکده به منظور افزایش درآمد با در اختیار گذاشتن این امکانات به بخش های خصوصی ۸) برخورداری اساتید از صندوق های قرض الحسنه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز ۹) افزایش حمایت مسئولین وزارتی از حرفه پرستاری و حضور معاون پرستاری وزیر در تصمیم گیری های کلان در حیطه های سلامت و درمان ۱۰) امکان پذیرش دانشجویان بین الملل ۱۱) تعامل با سازمان های خارج از دانشگاه جهت تصویب طرح های پژوهشی مشترک ۱۲) درخواست سازمان های خارج از دانشگاه جهت برگزاری کارگاه های توانمند سازی توسط مرکز تحقیقات روان جامعه نگر و فعالیت های ارتباط با صنعت از جمله برگزاری کارگاه های استاندارد آموزشی در زمینه زخم، مراقبت های ویژه، تزریقات ایمن کار با ونتیلاتور و تکنیک های بخیه زدن ۱۳) ارسال فراخوان اولویت های پژوهشی سازمان های خارج از دانشگاه که می تواند در دانشکده مورد توجه و استفاده قرار گیرد
تهدید:
۱) عدم تشکیل جلسات منظم معاونین مختلف دانشگاه با معاونین متناظر در دانشکده به منظور بررسی مشکلات دانشکده و راهنمایی و راهگشایی در جهت حل یا تعدیل مشکلات ۲) عدم پرداخت به موقع حقوق و مزایای اساتید بویژه حق التدریس های خارج از دانشکده که باعث قطع همکاری افراد توانمند گردیده است. ۳) اضافه شدن شرح وظایف اساتید بدون تغییر و تعدیل در شرح وظایف قبلی ۴) عدم بازنگری شرح وظایف اعضای هیات علمی با استفاده از نظرات آنان با توجه به تغییرات رخ داده و لزوم حرکت به سمت دانشگاه های نسل سوم، کارآفرینی و ارتباط با صنعت ۵) عدم بازنگری قوانین پذیرش دانشجو در آزمون کنکور سراسری در مقطع کارشناسی و جذب افراد بی علاقه، بی انگیزه و ضعیف در تطبیق با رشته های این دانشکده ۶) عدم وجود قوانین مشخص استخدامی برای اعضاء هیات علمی بالینی ۷) عدم وجود ساختارهای لازم برای استقرار اعضاء هیات علمی بالینی در بیمارستانها ۸) ضعف درک سایر سازمانها و ارگانها از توانمندیهای این دانشکده در ارتباط با آموزش و پرورش، بهزیستی و تربیت فارغ التحصیلان توانمند ۹) موقوفه بودن دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س) که در بسیاری از موارد تلاش برای درآمدزایی، واگذاریها و سایر فعالیتهای عمرانی را با چالش مواجه می سازد. ۱۰) ارزشیابی بعضا مغرضانه توسط برخی دانشجویان که انگیزه اساتید را سرکوب می نماید. ۱۱) بازکاری اساتید که روز به روز بیشتر شده و موجبات فرسودگی شغلی و بیماریهای ناشی از استرس را برای برخی از اساتید ایجاد نموده است. (عمدتا ناشی از افزایش ۲۰٪ واحدها در دانشگاه علوم پزشکی شیراز) ۱۲) تغییرات مکرر بخشنامه های ارتقاء که اغلب موجب متضرر شدن اساتید می گردد. لازم به ذکر می باشد که موارد حمایتی نظیر نقل و انتقال، رسمی شدن و ... جهت اعضای هیئت علمی نیز منوط به کسب رده دانشیاری به بالا. ۱۳) شیوه تصمیم گیری top to bottom در سطح وزارتخانه و بیمارستان ها و کمبود مشارکت دانشکده ها در تصمیمات کلان ۱۴) تأکید بیش از حد بر امر پژوهش بدون توجه کافی به کاربردی بودن پژوهش ها و نیاز به تأکید بر بهبود کیفیت خدمات ۱۵) تربیت نیروهای پرستاری در دانشگاههای آزاد بدون توجه کافی به برآوردهای آموزشی آنان و انجام فعالیت بخش های درمانی غالباً توسط فارغ التحصیلان این دانشگاهها ۱۶) دریافت با تاخیر هزینه های طرح های پژوهشی و پایان نامه های دانشجویی با توجه به تعداد سرانه دانشجویهای تحصیلات تکمیلی در این دانشکده که متعاقب آن استاد مجبور خواهد شد هزینه چندین دانشجو را زودتر از واریز هزینه به دانشجو واریز نماید. ۱۷) طولانی شدن روند اخذ کد اخلاق کشوری و یا کد کارآزمایی بالینی در طرح های کارآزمایی بالینی ۱۸) برگزاری دوره های مرتبط با پرستاری که عمدتاً وظیفه دانشکده های پرستاری باشد به سازمان نظام پرستاری و ... که گاهاً سبب می شود کیفیت آموزش های ارائه شده متناسب با نیاز به این افراد در سطح سیستم سلامت و درمان نباشد. ۱۹) تأکید بیش از حد به کمبود نیروی پرستار و گرایش به روش های تربیت پرستار توسط نیروهای غیرمتخصص که این امر با وجود حضور تعداد فارغ التحصیلان در نوبت طرح سبب کمبود انگیزه و نگرانی های شغلی در دانشجویان پرستاری می شود.

دانشکده علوم و فناوری های نوین

نقاط قوت:
○ منتخب بودن دانشکده به عنوان پایلوت نسل ۳ از طرف شورای عالی آموزش دانشگاه. ○ جمع شدن اساتید جوان جهت حرکت به سمت نسل سوم. ○ جمع شدن ۸ رشته تخصصی به روز در دانشکده: بیوتکنولوژی، نانوتکنولوژی، علوم اعصاب، پزشکی مولکولی، بیولوژی تولید مثل، مهندسی بافت، علوم سلولی کاربردی، علوم بیومدیکال مقایسه ای. ○ وجود رشته پزشکی مقایسه ای برای اولین بار در کشور که مورد نیاز اکثر رشته های دانشگاه می باشد. ○ ارتباط خوب با سایر مراکز پژوهشی دانشگاه. ○ وجود زیرساخت های تجهیزاتی تقریباً مورد نیاز جهت اساتید و دانشجویان. ○ همکاری اساتید بنام دانشگاه با دانشکده.
نقاط ضعف:
○ عدم حمایت کافی دانشگاه از دانشکده در ابعاد زیر: ○ عدم تخصیص بودجه خاص جهت خرید تجهیزات مورد نیاز علی رغم اینکه بعضی از این موارد فقط در دانشگاه تهران وجود دارد. ○ عدم بازدید مسئولین دانشگاه از دانشکده هایی که پایلوت نسل سوم است. ○ عدم ایجاد آیین نامه شاخص های نسل ۳ مصوب هیأت امنای دانشگاه. ○ عدم اعلام نیاز عملی دانشگاه جهت فراخوان محصولات مورد نیاز کل دانشگاه و استان جهت انسجام بخشی به پژوهش های دانشکده.
فرصت:
○ وجود حدود ۱۳۰ دانشجوی تحصیلات تکمیلی در دانشکده. ○ وجود اساتید جوان که اکثراً از دانشگاه های مطرح کشور فارغ التحصیل شده اند. ○ آماده بودن اسناد بالادستی از جمله سند اقتصاد مقاومتی و نقشه جامع علمی کشور در حمایت از حرکت به سمت محصولات فناورانه در جهت تقویت اقتصاد کشور. ○ ارتباط با دانشگاه های دیگر استان و کشور در مسیر حرکت به سمت نسل سوم. ○ تولید چند محصول فناورانه توسط اساتید و دانشجویان.
تهدید:
○ عدم شناخت برخی از مسئولین دانشگاه نسبت به اهداف دانشگاه نسل سوم. ○ عدم تخصیص مکان فیزیکی مورد نیاز جهت گسترش زیرساخت دانشکده. ○ عدم اختصاص چارت سازمانی مورد نیاز جهت گسترش زیرساخت دانشکده. ○ عدم انسجام مورد نیاز در دانشگاه جهت اجرایی شدن شاخص های نسل سوم.

عوامل راهبردی داخلی (نقاط قوت و ضعف) اعلام شده در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی شیراز

دانشکده عوامل	توانبخشی	تغذیه	پرستاری	پزشکی	علوم نوین	
شهرت و جایگاه	شهرت و سابقه خوب، قدمت دانشکده، اساتید برجسته	*	*	*	*	
	داشتن رتبه و جایگاه خوب کشوری در ارزیابی های بیرونی دانشگاهی و بین المللی		*	*	*	
نیروی انسانی	تعداد کافی اعضای هیات علمی		-	-	-	
	نیروی انسانی متخصص و کارآمد عضو هیات علمی	*	*	*	*	
	پذیرش دانشجویان ورودی قوی و با رتبه ها و توانمندی های بالا	*	*	*		
	وجود کارشناسان توانمند و کارآمد به عنوان بازوهای اجرایی	*	*			
	برنامه های آموزش مداوم و توانمندسازی اعضای هیات علمی به دانش و فناوری روز	*	*	*		
	برنامه های توانمندسازی کارشناسان	*	*	*		
	وجود برنامه راهبردی مشخص ۵ ساله	*	*	*		
مدیریت و رهبری	وجود برنامه عملیاتی سالانه	*	*	*		
	حمایت مدیران از برنامه ها و ایده های جدید	*	*	*		
	توجه به برنامه های راهبردی و عملیاتی دانشکده برای رسیدن به دانشگاه نسل سوم	*			*	
	مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم گیری های دانشکده	*	*		*	
تشکیلات	اجرا و پیگیری طرح تحول آموزشی به صورت فعال	*	*	*		
	وجود چارت سازمانی و تشکیلات مصوب	*	*	-	-	
	وجود نیروی کارشناسی کافی طبق چارت مصوب		چارت قدیمی	چارت قدیمی	-	
ارتباطات درونی دانشکده و دانشگاه	ارتباط خوب و نزدیک مسئولین دانشکده و اعضای هیات علمی	*	*	*		
	وجود جو همدلانه و همکاری در دانشکده بین سطوح مختلف	*	*	*	*	
	روحیه کار تیمی و کمک رسانی در فعالیت های علمی و اجرایی	*	*	*	*	
	عدم ارتباطات معاونین و اعضای هیات علمی دانشکده با معاونین متناظر دانشگاه (سرکشی و نظارت)		-	-	-	
	ارتباط و ارائه خدمات به دانشکده های اقماری	*	*	*		
ارتباط با صنعت و جامعه	داشتن قابلیت ارتباط با صنعت در رشته های دانشکده	*	*	*	*	
	وجود دفتر ارتباط با صنعت در دانشکده	*	*	*	*	
	وجود سازوکارهای ارتباط با جامعه	*	*	*	*	
	وجود صنایع و خدمات مرتبط با رشته های دانشکده در خارج از دانشگاه	*	*	*	*	
	ایجاد امکان فرصت درآمذایی برای اعضای هیات علمی	*	*	-	*	
	پتانسیل ارائه خدمات برون دانشکده ای به جامعه و متقاضیان (فروش خدمت)	*	*	*	*	
	وجود ارتباطات بین المللی در زمینه های آموزشی (دانشجویان بین الملل)	*	*	*	*	
ارتباطات بین المللی	وجود ارتباطات بین المللی در زمینه های پژوهشی (تحقیقات مشترک)	*	*	*	*	
	وجود ارتباطات بین المللی در سایر زمینه های مرتبط (دوره ها، وبینارها و خدمات)	*	*	*	*	
	تامین کیت های آزمایشگاهی، نرم افزارها و سخت افزارها		*	-	-	
منابع	وجود منابع مالی مناسب برای توسعه فعالیت ها	-	-	-	-	
	اختصاص بودجه مناسب و کافی به پایان نامه ها و طرح های تحقیقاتی	-	-	-	-	
	وجود منابع کتابخانه ای غنی و اینترنت	*	*	*	*	
		*	*	*	*	

ادامه عوامل راهبردی داخلی (نقاط قوت و ضعف) اعلام شده در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی شیراز

دانشکده عوامل						
	علوم نوین	پزشکی	پرستاری	تغذیه	توانبخشی	
فضای فیزیکی	-	-	*	-	*	فضای فیزیکی کافی در دانشکده
	-	*	*	-	*	محل فضای فیزیکی از نظر ارتباط با دیگر مراکز (موقعیت خوب)
	-		*		*	قابلیت توسعه فضای فیزیکی دانشکده متناسب با توسعه فعالیت ها
		*		-		مشخص نبودن سیاست دانشگاه در استفاده از شهر صدرها به عنوان پردیس اصلی دانشگاه
پتانسیل فعالیت های پژوهشی و فناوری	*	*		*	*	وجود کلینیک ها و مراکز خدماتی مرتبط با رشته های دانشکده
	*	*	*	ضرورت ایجاد	*	وجود مرکز تحقیقات فعال وابسته به دانشکده
	*	*	*		*	وجود مجله علمی پژوهشی در با حیطه های تخصصی دانشکده با نمایه اسکوپوس، ISI، Pubmed
	*	*	*		*	وجود مجله علمی پژوهشی مرتبط با حیطه های تخصصی دانشکده با نمایه ISC
	*			-	*	وجود مراکز رشد و شرکت های دانش بنیان مرتبط
	*	*	*	*	*	وجود پتانسیل های فعالیت های علمی بین رشته ای و بین بخشی
	*	*	*	*	*	وجود رشته های تحصیلات تکمیلی زیاد و متنوع (پایان نامه، مقاله، محصول)
	*	*		*	*	وجود آزمایشگاه های تخصصی مرتبط با رشته های دانشکده
	*					داشتن پتانسیل تبدیل به دانشگاه نسل سوم
		*	*	*	*	بازنگری و روزآمدی کوریکولوم و طرح درسهای رشته های دانشکده
فعالیت های آموزشی	*	*	*	*	*	آمادگی و پتانسیل توسعه رشته های جدید در دانشکده (اعضای هیات علمی، امکانات و ...)
		*	*	*	*	وجود EDO و آموزش مجازی فعال در دانشکده
		*	*	*	*	ارائه نوآوری های آموزشی در دانشکده توسط اساتید و دانشجویان
		*	*	*	*	وجود اعضای هیات علمی بالینی در فیلدهای کارآموزی (وجود افراد متخصص در عرصه)
		*	*	*	*	تنوع عرصه های کارآموزی
		*	*			مرکز تحقیقات دانشجویی فعال
	-		-	-	*	استقلال آزادی علمی دانشگاهی در اتخاذ تصمیمات اداری و مالی
استقلال دانشگاهی			*		-	استقلال در جذب اعضای هیات علمی و انتخاب داوطلبین با سوابق دانشگاهی خوب در مصاحبه ها
	-	-	-		-	اختیارات دانشکده در جذب نیروی استخدامی کارشناس
مکانیسم های انگیزشی	-	-	-	-	-	وجود مکانیسم های تشویق و انگیزش اساتید متناسب با میزان فعالیت
		-	-		-	حجم مناسب فعالیت های اجرایی و علمی هر استاد
					-	توزیع مناسب فعالیت های اجرایی بین اساتید گروه و دانشکده
			-		-	ازدحام انواع فعالیت های اجرایی اساتید که مانع از فعالیت های تحقیقاتی می شود
			*	-	-	وجود حمایت های رفاهی از اساتید (جشن ها، ایجاد محیط مفرح و ...)
		-	-		-	پرداخت مناسب و به موقع حق التدریس اساتید
		-	-	-	-	وجود مکانیسم های تشویق و انگیزش اعضای هیات علمی و کارشناسان

عوامل راهبردی خارجی (فرصت و تهدید) اعلام شده در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی شیراز

دانشکده						
عوامل						
توانبخشی	تغذیه	پرستاری	پزشکی	علوم نوین		
*	*	*	*	*	حمایت اسناد بالادستی از برنامه های توسعه ای	
*	*	*	*	*	مهیا بودن توسعه آموزش در بستر مجازی	
*		*	*	*	فعال بودن اعضای هیات علمی دانشکده در کمیته ها و شوراهای کشوری (تاثیرگذاری در سیاستها)	
*	*	*	*	*	وجود پتانسیل های ارتباطات بین المللی	
*		*	*	*	وجود بستر توسعه رشته ای در سیاست های وزارت خانه	
*	*	*	*	*	وجود فرصتهای بیرونی سرمایه گذاری و ارائه خدمت در استان و کشور	
	*		*	*	وجود مجتمع خیرین سلامت	
	*				وجود کارخانه های متعدد مواد غذایی در استان و شیراز	
	*				نزدیکی به بنادر و کشورهای خلیج فارس که زمینه رشد صنایع غذایی و ارتباط با دانشگاه را فراهم می کند	
-					نا مشخص و غیرشفاف بودن یک مکانیسم اعتبار بخشی مناسب	
-	-	-	-	-	تحریم و تورم که بر روی مسائل مالی و ارتباطی تاثیر داشته است	
	-				سیاستهای انقباضی توسعه رشته ها	
		-			ناشناخته ماندن عرصه خدمت پرستاری برای برخی از حیطه ها مثل مدارس و بهزیستی	
		-			موقوفه بودن دانشکده پرستاری که امکان توسعه درامدزایی را محدود کرده است	
-	-	-	-		تغییرات مکرر آیین نامه های ارتقا و انگیزش اساتید که موجب ضرر اساتید و بی انگیزگی شده است	
		-			طولانی شدن روند اخذ کد اخلاق که باعث کندی در مسیر فعالیت های پژوهشی شده است	
		-		-	کمی مشارکت دانشکده های در تصمیم گیری های کلان دانشگاه	
		-			عدم بازنگری شیوه های پذیرش دانشجو و تعریف وظایف جدید حرفه ای	
		-		-	عدم انسجام برنامه ها و سیاست های دانشگاه برای تبدیل به دانشگاه و کشور نسل سوم	
		-		-	عدم ارتباط دانشگاه و جامعه برای استعلام محصولات مورد نیاز	