****

**برنامه استراتژیک**

 **دانشکده داروسازی**

**سال های1403-1399**

 **مقدمه**

 امروزه برنامه ریزی در تمام دنیا یک امر مرسوم قلمداد می شود چرا که این تفکر باعث می شود مسئولان سازمان با صرف وقت بتوانند درباره سازمان خود بیاندیشند و مالاحظه نمایند که موضع سازمان چیست و در کجا قرار دارند و در آینده در چه جایگاهی قرار خواهند گرفت، آنگاه درصدد تدوین و اجرای برنامه جامع بر می آیند تا در یک دوره زمانی معقول از جایی که قرار دارند به هدف والای مورد نظر خود برسند.

 اگر بپذیریم که وظیفه اصلی مدیریت، حرکت دادن سازمان از وضع موجود به سوی وضع مطلوب است لازم است برای سازمان برنامه مدونی تدوین شود.

بی شک بدون داشتن برنامه شفاف، آینده نگر و بدون اطلاع از نقاط قوت و ضعف سیستم خود و بدون توجه به فرصت و تهدید هایی که از بیرون سازمان ما را تحت الشعاع قرار می دهد موفق به ترسیم راهی روشن در اعمال مدیریت مناسب و فراگیر نخواهیم شد.

برنامه ریزی استراتژیک، یکی از موضوعات اساسی و کاربردی برای هر سازمان روبه توسعه ای می باشد به خصوص در سازمان هایی که محیط کاری آن ها دستخوش تغییرات مهمی می باشند، اصل تغییر به عنوان یک نیاز اساسی با مجموعه ای از گزینه های مختلف و مستمری مواجه است که بایستی از بین آنها بهترین و کارآمد ترین را انتخاب کند.

بنابراین براساس شواهد تجربی تمام تغییرات و یا تصمیمات اتخاذ شده مناسب و مطلوب نمی باشند و تصمیمات اتخاذ شده در هر سازمان بایستی منعکس کننده جهتی باشند که موفقیت سازمان را در آینده تضمین کرده و یا حداقل بقاء آن را باعث شود.

به طور کلی برنامه ریزی استراتژیک در جهت پاسخ دادن به مسئله بسیار اساسی هر سازمان یعنی تعیین حرکت کلی سازمان در سال های آینده تلاش می کند که این مهم توسط تدوین دورنما و رسالت انجام شود.

مطالعات و تحقیقات علوم مدیریتی نشان داده است که برنامه ریزی استراتژیک می تواند به سازمان کمک کند تا به اهداف ذیل دست یابد:

1. جهت گیری آینده را مشخص نماید.
2. به روش استراتژیک بیاندیشد و استراتژیهای مورد نیاز را تدوین نماید
3. الویتها را مشخص نماید
4. تصمیمهای امروز را در پرتو پیامدهای آینده آنها اتخاذ نماید
5. پایه ای منطقی و قابل دفاع برای تصمیم گیری برقرار سازد
6. در زمینه های تحت کنترل سازمان حداکثر بصیرت را اعمال نماید
7. با توجه به تمامی سطوح تصمیم گیری نماید
8. مسایل سازمانی را بهبود بخشد

شکی نیست برنامه ریزی استراتژیک به مدیران و کارشناسان دانشکده دیدگاه آینده نگر خواهد داد و چشم انداز روشنی فرآروی آنها ایجاد خوهد نمود تا بتوانند جدیدترین خدمات را ارایه نمایند تا بدنبال آن بالاترین سطح سلامتی را برای جامعه به ارمغان آورند.

لذا تدوین برنامه استراتژیک در دانشکده داروسازی بعنوان یک ضرورت تلقی گردیده و این دانشکده در راستای این مهم نسبت به تدوین برنامه استراتژیک اقدام نمود.

**واژنامه(Terminology)**

رسالت:(Mission) مشخص کننده فلسفه وجودی سازمان بوده و شامل اهداف، وظایف اصلی، ویژگیها و ارزشهای حاکم برآن سازمان میباشد.

چشم انداز:(Vision) شرایط وقوع و تحقق رسالت تا سازمانی را به نمایش گذاشته و آرزو و آمالی که سازمان میخواهد در آینده به آن برسد را به تصویر بکشد. باعث ایجاد انگیزه در مجموعه و دریافت کنندگان خدمات میگردد.

ارزشها(Value) : مجموعه قوانین ثابت و غیر متغیریست که کل استراتژیها بر مبنای آنها شکل گرفته و در تمام طول زمان اجرا با تکیه و نگاه بر آنها استراتژیها به اجرا گذاشته میشوند.

 نقاط قوت(Strength) : مجموعه منابع و توانمندیهای داخل سازمانیست که سازمان را در جهت نیل به اهداف خود یاری می نماید.

نقاط ضعف(Weaknesses) : مجموعه ای از عوامل داخل سازمانی میباشد که مانع از تحقق اهداف سازمان میگردد.

فرصتها: (Oppertunities) مجموعه ای از امکانات بالقوه خارج از سازمان که در صورت بهره گیری از آنها توانمندیهای سازمان افزایش خواهند یافت.

تهدیدها(Threats) : مجموعه ای از عوامل موثر و مداخله گر خارج از سازمان که مانع از اجرای برنامه ها و تحقق اهداف سازمان میگردند.

 عوامل داخلی: (sw) مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان را گویند.

عوامل خارجی :(OT) مجموعه فرصتها و تهدیدهای سازمان را گویند.

استراتژی :(Strategy) مجموعه ای از راه ها که باعث رساندن سازمان به اهداف از پیش تعیین شده خود می شوند.

استراتژی های : SO استراتژی هایی که با استفاده از نقاط قوت در جهت بهره گیری از فرصت ها تدوین می شوند.

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

استراتژی های WO : استراتژی هایی که جهت استفاده از فرصت ها و رفع کمبود ها تدوین می شوند.

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

**مراحل تدوین برنامه استراتژیک**

1. تشکیل کمیته برنامه ریزی استراتژیک در دانشکده
2. برنامه ریزی برای تدوین برنامه استراتژیک دانشکده
3. ایجاد زبان مشترک و آموزش اعضای تیم برنامه ریزی
4. شناسایی ذینفعان داخلی و خارجی دانشکده
5. تهیه پیشنویس بیانیه رسالت، دورنما و ارزشها برای دانشکده
6. ارزیابی وضعیت داخلی و خارجی دانشکده (تحلیل SWOT)
7. اولویت بندی و جمع بندی نقاط ضعف و قوت، تهدیدها و فرصت ها
8. نهایی کردن بیانیه رسالت، دورنما و ارزشها برای دانشکده
9. ترسیم ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارج
10. تدوین استراتژی ها بر اساس نتایج ارزیابی داخلی و خارجی
11. ترسیم موقعیت استراتژیک دانشکده
12. نهایی کردن استراتژی ها و راهبرد های کلان دانشکده
13. تدوین اهداف اختصاصی بر اساس اهداف کلان
14. تدوین استراتژی های اجرایی برای اهداف اختصاصی
15. تدوین برنامه اجرایی برای دانشکده

جدول زمانی مراحل تدوین برنامه (CHART GANTT)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | شرح هر یک از فعالیت های اجرایی طرح به تفکیک | فروردین | اردیبهشت | خرداد | تیر | مرداد | شهریور |
| 1 | تشکیل کمیته برنامه ریزی استراتژیک در دانشکده | 🗸 |  |  |  |  |  |
| 2 | برنامه ریزی برای تدوین برنامه استراتژیک دانشکده | 🗸 |  |  |  |  |  |
| 3 | ایجاد زبان مشترک و آموزش اعضای تیم برنامه ریزی | 🗸 |  |  |  |  |  |
| 4 | شناسایی ذینفعان داخلی و خارجی دانشکده | 🗸 |  |  |  |  |  |
| 5 | تهیه پیشنویس بیانیه رسالت، دورنما و ارزشها برای دانشکده | 🗸 |  |  |  |  |  |
| 6 | ارزیابی وضعیت داخلی و خارجی دانشکده (تحلیل SWOT) | 🗸 |  |  |  |  |  |
| 7 | اولویت بندی و جمع بندی نقاط ضعف و قوت، تهدیدها و فرصت ها | 🗸 |  |  |  |  |  |
| 8 | نهایی کردن بیانیه رسالت، دورنما و ارزشها برای دانشکده | 🗸 | 🗸 |  |  |  |  |
| 9 | ترسیم ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارج | 🗸 | 🗸 |  |  |  |  |
| 10 | تدوین استراتژی ها بر اساس نتایج ارزیابی داخلی و خارجی |  |  | 🗸 | 🗸 |  |  |
| 11 | ترسیم موقعیت استراتژیک دانشکده |  |  | 🗸 | 🗸 |  |  |
| 12 | نهایی کردن استراتژی ها و راهبرد های کلان دانشکده |  |  | 🗸 | 🗸 |  |  |
| 13 | تدوین اهداف اختصاصی بر اساس اهداف کلان |  |  |  |  | 🗸 | 🗸 |
| 14 | تدوین استراتژی های اجرایی برای اهداف اختصاصی |  |  |  |  | 🗸 | 🗸 |
| 15 | تدوین برنامه اجرایی برای دانشکده |  |  |  |  | 🗸 | 🗸 |

**بیانیه رسالت:**

دانشکده داروسازی تبریز بعنوان بزرگترین دانشکده داروسازی در منطقه شمالغرب کشور که فعالیت خود را از سال 1328 با حضور اساتید برتر کشور شروع نموده و اکنون با برخورداری از هیات علمی متخصص و متبحر، آزمایشگاههای آموزشی و پژوهشی تخصصی، داروخانه های آموزشی و بهره مندی از آخرین تکنولوژی های سخت افزاری و نرم افزاری، ارتقا آموزش داروسازی جامعه را وظیفه خود دانسته است ، اکنون برای رسیدن به این مهم موارد زیر را مبنای عملکرد خود قرار داده است:

1. افزایش و بهبود کیفیت و ایمنی خدمات آموزشی، پژوهشی، نوآوری از طریق تحقیقات بنیادی و درمانی و مراقبت های یکپارچه سلامت با محوریت عدالت و تاکید بر پاسخگویی به نیاز های جامعه و نظام سلامت بر اساس سند توسعه سلامت کشور
2. تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، کارآمد و نوآور متناسب با فرهنگ اسلامی – ایرانی در مقاطع مختلف (داروسازی عمومی – تخصص- تحصیلات تکمیلی) وآموزش به روز اعضای هیات علمی و کارکنان بطوریکه طبق برنامه آموزشی خود توانمندی های لازم را با رعایت اخلاق حرفه ای کسب و به روز نمایند.
3. تولید علوم داروئی به منظور گسترش مرزهای دانش و انجام تحقیقات داروئی در جهت حل مشکلات کشور و جامعه
4. ارتقا پیشرفت علمی، حرفه ای دانشجویان، اعضای هیات علمی، کارکنان و فارغ التحصیلان
5. تعامل با دانشگاههای کلان منطقه و ملی جهت ارتقاء سطح آموزشی، علمی و پژوهشی اساتید و دانشجویان

**بیانیه دورنما:**

 دانشکده داروسازی تبریز بعنوان یکی از برترین های داروسازی کشور برآن است با بهره گیری ا ز نیروی علمی فعال، کادر اداری پویا و دانشجویان علاقمند سهم بسزایی در داروسازی و سلامت جامعه داشته باشد. این دانشکده با اعمال مدیریت استراتژیک و با بهره مندی از همه امکانات و نیروی انسانی خویش تلاش می نماید ضمن ارتقا جایگاه برتر ملی در سطح بین المللی نیز وارد شده و جایگاه بین المللی خود را ارتقا بخشد .

**بیانیه ارزشها:**

1. اصول عدالت محوری و پاسخگوئی اجتماعی
2. شایسته سالاری با بکارگیری و تشویق نیروهای متخصص و متعهد
3. پاسخ به نیا زهای جامعه در حال تغییر
4. تربیت داروسازان توانمند و متعهد
5. حفظ ارزش و کرامت انسانی در تربیت علمی و حرفه ا ی دانشجویان، اعضای هیات علمی و کارکنان
6. ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهش
7. رعایت اخلاق حرفه ای مسئولین و اعضای هیات علمی و دانشجویان

**اهداف کلی دانشکده:**

 :G1 ارتقاء کیفی آموزشی و پژوهشی دوره های داروسازی عمومی و تخصصی از لحاظ منابع انسانی، زیرساختها، پاسخگویی به نیازهای جامعه، ارتقا اخلاق حرفه ای، توانایی انجام کارهای تیمی با دانش آموختگان سایر رشته ها برای خدمات رسانی مناسب

 :G2مشارکت فعال در توسعه پژوهشهای بنیادی، کاربردی، دانش پژوهی در زمینه های مختلف داروسازی

 : G3 ارتقاء تحقیقات کاربردی هدفمند در جهت ارتقاء کیفی و کمی فرآورده ها و خدمات داروئی

 :G4 افزایش ظرفیت و امکانات جهت پذیرش دانشجویان خارجی با رویکرد بین المللی

 :G5 ارتقاء مدیریت منابع علمی، خدماتی دانشکده در جهت ارائه خدمات مطلوب و درآمدزائی

 :G6ارتقاء کمی و کیفی سامانه های اطالاع رسانی دانشکده

 **ذینفعان**

 ذینفعان داخلی:

 تیم مدیریت ارشد دانشکده

 داروسازان و اعضای هیات علمی ،کارکنان

ذینفعان خارجی:

وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

دانشگاه علوم پزشکی تبریز

سایر سازمانهای استانی و کشورهای مرتبط با سلامت

 سازمان های بیمه گر

فراگیران

صنعت

داروخانه های داروسازی

**جدول 1- ماتریس ارزیابی عوامل خارجی**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **عنوان** | **وزن** | **ضریب** | **امتیاز** |
| فرصت ها |
| 1 | بزرگ ترین دانشکده داروسازی شمالغرب | 0.5 | 4 | 2 |
| 2 | همجواری با کشورهای ارمنستان، ترکیه و جمهوری آذربایجان و فرصت پذیرش دانشجو از آن کشورها | 0.5 | 4 | 2 |
| 3 | امکان استفاده دانشکده از شبکه اطلاع رسانی | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 4 | تعداد کثیر علاقه مندان به تحصیل در رشته داروسازی در منطقه | 0.5 | 3 | 1.5 |
| 5 | وجود تیم های پژوهشی مستقل در دانشکده | 0.5 | 2 | 1 |
| 6 | بهره مندی از منابع کتابخانه ای مرجع و تخصصی قوی در دانشکده | 0.3 | 3 | 0.9 |
| 7 | دسترسی آسان به مجلات الکترونیکی داروسازی از طریق سایت دانشگاه علوم پزشکی تبریز | 0.6 | 3 | 1.8 |
| 8 | امکان انجام و برگزاری اموزش های مجازی و آنلاین  | 0.5 | 3 | 1.5 |
| 9 | امکان استفاده از تجارب اساتید سایر دانشکده های داروسازی | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 10 | امکان جذب متخصصین و اعضا هیئت علمی با اتمام طرح تحصیلی توسط دانشکده | 0.5 | 3 | 1.5 |
| 11 | برخورداری دانشکده از مجلات آموزشی – پژوهشی | 0.2 | 2 | 0.4 |
| تهدیدها13.8  |
| 1 | هزینه سنگین خرید و نگهداری تجهیزات آزمایشگاهها | 0.5 | 2 | 1 |
| 2 | هزینه زیاد مواد آزمایشگاهی  | 0.5 | 2 | 1 |
| 3 | نگرش هزینه ای به بخش سلامت | 0.2 | 2 | 0.4 |
| 4 | افزایش و تورم شدید لوازم و تجهیزات آزمایشگاه | 0.5 | 3 | 1.5 |
| 5 | محدودیت منابع مالی | 0.5 | 2 | 1 |
| 6 | عدم تعادل تعرفه ها با هزینه ها | 0.2 | 3 | 0.6 |
| 7 | کمبود دارو و تجهیزات و کالاهای سرمایه ای به علت تحریم ها | 0.5 | 3 | 1.5 |
| 8 | عدم انطباق خواسته های دانشجوهای خارجی با واقعیت دانشکده | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 9 | محدودیت منابع و بوروکراسی اداری | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 10 | فرسودگی تجهیزات دانشکده و عدم برنامه ریزی و وجود منابع جهت نو سازی یا جایگزینی آن | 0.2 | 2 | 0.4 |
| 11 | عدم هماهنگی وزارت/ دانشگاه د رخصوص جذب دانشجویان تحصیلات تکمیلی و اعضا ی هیات علمی | 0.3 | 2 | 0.6 |
|  | جمع |  |  | 9.2 |
| تهدید- فرصت=4.6 |

جدول 2 – ماتریس ارزیابی عوامل داخلی

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **عنوان** | **وزن** | **ضریب** | **امتیاز** |
| **نقاط قوت** |
| 1 | وجود اساتید و اعضاء هیئت علمی متخصص ،متعهد و کارآمد | 0.3 | 2 |  |
| 2 | وجود روحیه مشارکت پذیری در مدیریت دانشکده | 0.2 | 2 | 0.6 |
| 3 | وجود کلینیک های داروسازی | 0.3 | 2 | 0.4 |
| 4 | عزم و همدلی والای اعضای هیات علمی گروهها ی آموزشی جهت تحقق اهداف دانشکده | 0.2 | 3 | 0.6 |
| 5 | تعامل و همکاری مطلوب گروههای آموزشی با مراکز تحقیقاتی درمانی ،گروههای آموزشی دیگر و سایر دانشگاهها | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 6 | بهره مندی از تجربه موفق در زمینه ارتقا کیفیت مدیریت آموزش | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 7 | مدیریت تخصصی دانشکده | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 8 | پذیرش دانشجویان در مقاطع مختلف | 0.3 | 3 | 0.9 |
| 9 | پذریرش دانشجویان خارجی و اعزام از خارج | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 10 | ارائه خدمات و مشاوره دارو درمانی توسط اعضای هیات علمی گروه داروسازی بالینی در بیمارستانها | 0.3 | 3 | 0.9 |
| **نقاط ضعف 5.8** |
| 1 | کافی نبودن تعداد اعضای هیات علمی گروه داروسازی بالینی در بیمارستانها بعنوان مسئول بخش داروئی | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 2 | کمبود پستها ی سازمانی اعضای هیات علمی | 0.2 | 2 | 0.4 |
| 3 | محدود بودن منابع مالی برای پژوهش | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 4 | عدم امکان بهره مندی مناسب از وجود کلینیک های داروسازی | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 5 | کمبود فضا و تجهیزات آزمایشگاهی در دانشکده | 0.2 | 2 | 0.4 |
| 6 | کم بودن انگیزه دانشجویان برای آموزش وپژوهش | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 7 | عدم امکان استفاده از فارغ التحصیالن داروسازی طرحی در آزمایشگاهها | 0.2 | 2 | 0.4 |
| 8 | عدم امکان جذب دانشجویان مقاطع تحصیالت تکمیلی برای رشته های تخصصی دانشکده | 0.3 | 2 | 0.6 |
| 9 | کمبود فضا و تجهیزات کافی به منظور آموزش دانشجویان در داروخانه | 0.3 | 2 | 0.6 |
|  | جمع |  |  | 4.7 |
| 1.1=ضعف-قوت |

نمودار 1: جایگاه استراتژیک دانشکده داروسازی براساس ماتریس عوامل داخلی و خارجی

|  |  |
| --- | --- |
| محیط دانشکده استراتژی تهاجمی SO  | WO |
| ST | WT |

جدول 3- ماتریس تهدیدها، فرصت ها، نقاط ضعف و نقاط قوت (SWOT) دانشکده داروسازی

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **عوامل** | **نقاط قوت S** | **نقاط ضعف W** |
|  | وجود اساتید و اعضاء هیئت علمی متخصص، متعهد و کار آمدوجود روحیه مشارکت پذیری در مدیریت دانشکده وجود کلینیک های داروسازی عزم و همدلی والای اعضای هیات علمی گروهها ی آموزشی جهت تحقق اهداف دانشکده تعامل و همکاری مطلوب گروههای آموزشی با مراکز تحقیقاتی درمانی ،گروههای آموزشی دیگر و سایر دانشگاهها بهره مندی از تجربه موفق در زمینه ارتقا کیفیت مدیریت آموزش مدیریت تخصصی دانشکده پذیرش دانشجویان در مقاطع مختلف پذیرش دانشجویان خارجی و اعزام از خارج ارائه خدمات و مشاوره دارو درمانی توسط اعضای هیات علمی گروه داروسازی بالینی در بیمارستانها  | کافی نبودن تعداد اعضای هیات علمی گروه داروسازی بالینی در بیمارستانها بعنوان مسئول بخش داروئی کمبود پستهای سازمانی اعضای هیات علمی محدود بودن منابع مالی برای پژوهش عدم امکان بهره مندی مناسب از وجود کلینیک های داروسازی کمبود فضا و تجهیزات آزمایشگاهی در دانشکده کم بودن انگیزه دانشجویان برای آموزش و پژوهش عدم امکان استفاده از فارغ التحصیلان داروسازی طرحی در آزمایشگاهها عدم امکان جذب دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی برای رشته های تخصصی دانشکده کمبود فضا و تجهیزات کافی به منظور آموزش دانشجویان در داروخانه |
| **فرصت ها O** | **استراتژی های مبتنی بر قوت ها و فرصت ها SO** | **استراتژی های مبتنی بر ضعف ها و فرصت ها WO** |
| بزرگ ترین دانشکده داروسازی شمالغربهمجواری با کشورهای ارمنستان، ترکیه و جمهوری آذربایجان و فرصت پذیرش دانشجو ازآن کشورهاامکان استفاده دانشکده از شبکه اطلاع رسانی تعداد کثیر علاقه مندان به تحصیل در رشته داروسازی در منطقه وجود تیم های پژوهشی مستقل در دانشکدهبهره مندی از منابع کتابخانه ای مرجع و تخصصی قوی در دانشکدهدسترسی آسان به مجلات الکترونیکی داروسازی از طریق سایت دانشگاه علوم پزشکی تبریزامکان انجام و برگزاری اموزش های مجازی و آنلاینامکان استفاده از تجارب اساتید سایر دانشکده های داروسازیامکان جذب متخصصین و اعضا هیئت علمی با اتمام طرح تحصیلی توسط دانشکده برخورداری دانشکده از مجلات آموزشی – پژوهشی | پذیرش دانشجویان خارجی با توجه به برخورداری از اعضای هیات علمی توانمند فعال سازی تیم های پژوهشی با استفاده ا زتعامل بین گروهها جذب متخصصین جهت بکارگیری در داروخانه بیمارستانها بعنوان داروساز بالینیارتقا کیفیت آموزش در دانشکده باتوجه به تجربه موفق مدیرت آموزش دانشکده پذیرش دانشجو در مقاطع مختلف با توجه به اینکه دانشکده بزرگترین دانشکده داروسازی منطقه میباشد | جذب فارغ التحصیلان داروسازی با توجه به کمبود پستهای سازمانی هیات علمی در دانشکده افزایش انگیزه دانشجویان برای فعالیتهای پژوهشی با وجود تیم های پژوهشی در دانشکده جذب فارغ التحصیلان داروسازی بالینی برای آموزش در بیمارستانها استفاده ازآموزش های مجازی برای دانشجویان برای جبران کمبود فضای داروخانه ها در بیمارستانها استفاده از تیم های پژوهشی دانشکده برا ی جبران منابع مالی پژوهش و انجام کارهای پژوهشی |
| **تهدید هاT** | **استراتژی های مبتنی بر قوت ها و تهدیدها ST** | **استراتژی های مبتنی بر ضعف ها و تهدید ها WT** |
| هزینه سنگین خرید و نگهداری تجهیزات آزمایشگاههاهزینه زیاد مواد آزمایشگاهی نگرش هزینه ای به بخش سلامت افزایش و تورم شدید لوازم و تجهیزات آزمایشگاهمحدودیت منابع مالیعدم تعادل تعرفه ها با هزینه ها کمبود دارو و تجهیزات و کالاهای سرمایه ای به علت تحریم هاعدم انطباق خواسته های دانشجوهای خارجی با واقعیت دانشکدهمحدودیت منابع و بوروکراسی اداریفرسودگی تجهیزات دانشکده و عدم برنامه ریزی و وجود منابع جهت نو سازی یا جایگزینی آنعدم هماهنگی وزارت/ دانشگاه در خصوص جذب دانشجویان تحصیلات تکمیلی و اعضای هیات علمی | تامین قسمتی از منابع مالی دانشکده از طریق افزایش جذب دانشجویان خارجی و اعزام از خارج برطرف نمودن بوروکراسی اداری با استفاده از مدیریت تخصصی دانشکده استفاده از همدلی اعضا یهیات علمی و مدیریت دانشکده جهت تامین خواسته های دانشجویان خارجی | استفاده بهینه از کلینیک ها و آزمایشگاهها با توجه به هزینه بالای نگهداشت تجهیزات جذب فارغ التحصیلان تحصیلات تکمیلی جهت تامین نیروی آموزشی آزمایشگاهها فعال سازی پژوهش در آزمایشگاهها جهت ارتقا انگیزه دانشجویان |

استراتژی های دانشکده :

پذیرش دانشجویان خارجی با توجه به برخورداری از اعضای هیات علمی توانمند

 فعال سازی تیم های پژوهشی با استفاده از تعامل بین گروهها

 جذب متخصصین جهت بکارگیری در داروخانه بیمارستانها بعنوان داروساز بالینی

 ارتقا کیفیت آموزش در دانشکده با توجه به تجربه موفق مدیرت آموزش دانشکده

پذیرش دانشجو در مقاطع مختلف با توجه به اینکه دانشکده بزرگترین دانشکده داروسازی منطقه میباشد.

 مهدیه راوی

 شهریور 1402