



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی
استان سمنان

معاونت آموزشی

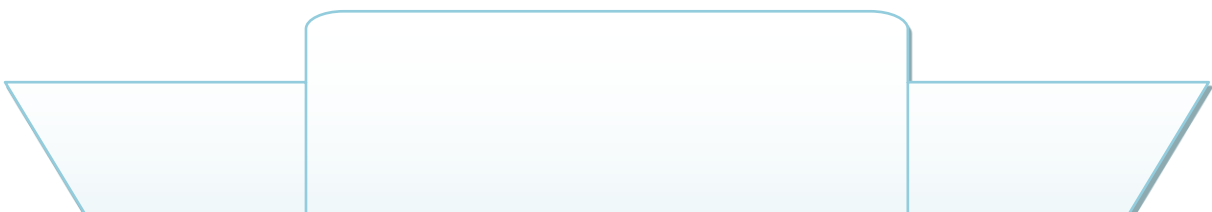
برنامه استراتژیک و عملیاتی معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و
خدمات بهداشتی و درمانی استان سمنان

تدوین:

دکتر فرید غریبی

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨ هـ



تدوین بیانیه ماموریت، دورنما و ارزش ها

1- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه هم اکنون چه خدماتی ارائه می دهد؟ و چه خدماتی در آینده ارائه خواهد

داد؟

هم اکنون:

- ✓ دانشجویان: ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی به دانشجویان دانشگاه در رشته های آموزشی فعال کنونی
 - ✓ اعضای هیات علمی: توانمندسازی اعضای هیات علمی در زمینه های آموزشی، پژوهشی و اجرایی
 - ✓ کارکنان: توانمندسازی کارکنان حوزه معاونت آموزشی در جهت انجام مناسب و موثر وظایف مربوطه
 - ✓ ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی: ارتقای مستمر دانش و مهارت ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی
- در سطح استان سمنان
- ✓ مراکز آموزشی، بهداشتی و درمانی: تامین نیروهای انسانی مورد نیاز با کمیت و کیفیت مطلوب

در آینده:

- ✓ ارائه خدمات آموزشی به اساتید و دانشجویان در رشته ها و مقاطع تحصیلی جدید
 - ✓ ارائه خدمات آموزشی به اساتید، پرسنل و کارکنان بهداشتی و درمانی کشور به ویژه کلان منطقه 1
- در قالب آموزش مجازی و وبیناری

2- مشتریان اصلی و ذی نفعان حوزه معاونت آموزشی دانشگاه چه کسانی هستند؟

- ✓ دانشکده ها و گروه های آموزشی
- ✓ اعضای هیات علمی
- ✓ دانشجویان
- ✓ ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی
- ✓ مراکز بهداشتی و درمانی
- ✓ دریافت کنندگان مراقبت های بهداشتی

3- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه در چه حوزه ها یا بازارهایی (داخلی یا خارجی، انحصاری یا رقابتی، تولیدی یا خدماتی و ...) و در کدام محدوده جغرافیایی فعالیت می کند؟

- ✓ سطح دانشگاهی: ارائه خدمات آموزشی به اساتید، دانشجویان و پرسنل بهداشتی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سمنان
- ✓ سطح کشوری: ارائه خدمات آموزشی به دانشجویان پذیرفته شده در دانشگاه از سراسر کشور
- ✓ سطح بین المللی: ارائه خدمات آموزشی به دانشجویان پذیرفته شده خارجی در دانشگاه بویژه خاورمیانه، غرب آسیا و منطقه مدیترانه شرقی

4- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه برای انجام فعالیت های خود از چه نوع فناوری و با چه سطحی از پیچیدگی بهره می گیرد؟

- ✓ روش های نوین و فعال آموزشی
- ✓ فناوری های کارآمد (کارا و اثربخش) کمک آموزشی
- ✓ فناوری های کارآمد آزمایشگاهی
- ✓ فناوری های کارآمد اطلاعاتی
- ✓ فناوری های کارآمد کتابخانه ای

5- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه از چه مزیت های رقابتی (ویژگی های ممتاز) برخوردار است؟

- ✓ بهره مندی از مدیران جوان و خلاق
- ✓ تعهد مدیران به گسترش کمی و کیفی فعالیت های آموزشی دانشگاه
- ✓ وجود اساتید جوان و با انگیزه
- ✓ جدید بودن بسیاری از رشته و مقاطع تحصیلی دانشگاه در منطقه
- ✓ نزدیکی جغرافیایی به پایتخت

6- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه تا چه حد به بقاء و رشد خود اهمیت می دهد؟

بهبود مستمر کمیت و کیفیت فعالیت ها و نیز ارتقای عملکرد همه جانبه، از اولویت های اساسی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان می باشد. بر این اساس، این معاونت همواره اقدام به ارزیابی و ارتقای عملکرد واحدهای تابعه خود نموده و درصدد است تعهد به گسترش کمی و کیفی عملکرد را با ارتقای جایگاه خود در رتبه بندی های ملی و بین المللی به ویژه در حوزه اعتباربخشی به اثبات برساند.

7- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه به چه میزان به نیازها و رضایتمندی اعضای هیات علمی و کارکنان خود

اهمیت می دهد؟

نظر به اینکه اعضای هیات علمی به منزله موتور محرکه پیشرفت مراکز آموزش عالی به شمار می آیند لذا حوزه معاونت آموزشی دانشگاه از طرق مختلف و در فواصل زمانی مشخص اقدام به ارتباط با اعضای هیات علمی و درک نیازها و انتظارات آنان خواهد نمود. پرواضح است که لحاظ نمودن دیدگاه های اعضای هیات علمی در تصمیمات و سیاست گذاری های دانشگاه، گام بعدی در ارتقای توانمندی و انگیزش آنان خواهد بود. از دیگر سو، مشارکت دادن کارکنان دانشگاه در تصمیم گیری ها و توجه به انتظارات و نقطه نظرات ارزشمند آنان نیز مورد توجه مدیران این حوزه خواهد بود.

8- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه به چه میزان به مدیریت مناسب تصورات عمومی جامعه از خود و

مسئولیت های اجتماعی اش اهمیت می دهد؟

حوزه معاونت آموزشی دانشگاه اقدام به قشر بندی جامعه هدف و مشارکت دادن نمایندگان هر قشر در تصمیمات کلان خود خواهد نمود. همچنین گزارش دهی عملکرد این حوزه به عموم مردم و اخذ بازخورد از جامعه از دیگر برنامه های آن در این رابطه خواهد بود.

جمع بندی نهایی:

بیانیه رسالت/ ماموریت

حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان با هدف تامین و ارتقای کمی و کیفی نیروی انسانی مورد نیاز مراکز بهداشتی و درمانی ایجاد گردیده است. بر این اساس، این معاونت اقدام به اخذ مجوز تربیت دانشجویان در رشته و مقاطع تحصیلی مورد نیاز در عرصه سلامت کشور و نیز تامین مکفی منابع مورد نیاز جهت تحقق این هدف به ویژه اعضای هیات علمی با توانمندی های مطلوب می نماید. این معاونت همچنین مسئولیت حفظ، ارتقا و روزآمد نمودن قابلیت ها و توانمندی های شغلی ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی شاغل در استان سمنان را در طول دوران ارائه خدمت بر عهده دارد.

چشم انداز/ دورنمای سازمانی

حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان درصدد است با ارتقای مستمر فعالیت های آموزشی و اجرایی خود از طریق جذب و توانمندسازی روزافزون اعضای هیات علمی، تسهیل و ارتقای فرایندهای آموزشی، بهره گیری از رویکردهای فعال و کارآمد آموزشی و نیز برآورده نمودن استانداردهای آموزشی موجود در مدل های ارزشیابی و اعتباربخشی آموزشی در سطح ملی و بین المللی، خود را به عنوان یکی از دانشگاه های موفق و پیشگام در عرصه ارتقای کیفیت آموزش در سطح کشور مطرح نماید.

ارزش های سازمانی

- ✓ مشتری مداری
- ✓ بهبود مستمر کیفیت
- ✓ عملکرد مبتنی بر شواهد
- ✓ مدیریت مبتنی بر اطلاعات
- ✓ تجاری سازی فعالیت های آموزشی
- ✓ کار تیمی منسجم
- ✓ تعامل بین رشته ای
- ✓ اخلاق مداری
- ✓ نوآوری و پویایی آموزشی
- ✓ شایسته سالاری و عدالت محوری

بررسی "محیط بیرونی" حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان

تحلیل محیط کلان (عمومی) بیرونی:
(بعلاوه ضرایب اختصاص یافته به عوامل شناسایی شده)

ابعاد	عوامل مثبت بیرونی (فرصت‌ها)	عوامل منفی بیرونی (تهدیدات)
اقتصادی	O1- وجود شهرک های صنعتی در استان 3 O2- وجود خیرین سلامت و مشارکت فعال آن ها 3 O3- تامین مالی مناسب طرح های پژوهشی از سوی جامعه 3 O4- وجود فرصت های مناسب کسب و کار در استان 3 O5- تاکید مسئولین بر کاهش وابستگی بودجه به نفت 3 O6- حمایت از شرکتهای دانش بنیان 3 O7- حمایت از تولید داخلی 3 O8- سرمایه گذاری بخش غیردولتی در توسعه پژوهش و فناوری 3	T1- تحریم های اقتصادی ظالمانه 1 T2- وجود مشکلات مالی در جامعه 1 T3- تورم بالا در جامعه 1 T4- تغییر نرخ ارز و افت ارزش پول ملی 1 T5- کاهش شدید درآمد دولت و متعاقباً افت محسوس در بودجه ها 1 T6- کمبود منابع مالی و بودجه ریزی برای اجرای برنامه های موجود 1 T7- میزان بالای بیکاری در جامعه 1 T8- وجود بروکراسی طاقت فرسا اداری جهت اخذ تسهیلات 1 T9- عدم ثبات در وضعیت اقتصادی 1

<p>T10- عدم وجود منابع مالی پایدار 1</p> <p>T11- تغییر در سیاستگذاری های اقتصادی 1</p> <p>T12- وجود رانت های اقتصادی 1</p> <p>T13- وجود اقتصاد مشوق فعالیت های غیر تولیدی و غیر پژوهشی 1</p> <p>T14- وجود فرصت های شغلی مناسب تر برای نخبگان علمی در خارج از کشور 1</p> <p>T15- سرمایه گذاری سرمایه گذاران بومی در خارج از استان 1</p> <p>T16- فقدان برنامه های مربوط به کارآفرینی در استان 1</p> <p>T17- بی توجهی به هزینه-اثر بخشی در استان در تخصیص بودجه 1</p> <p>T18- تخصیص ناکافی بودجه به حوزه سلامت 1</p> <p>T19- فقدان برنامه و تفکر خلق ثروت و ارزش آفرینی در سیستم های دولتی 1</p> <p>T20- عدم حمایت از تولیدات داخلی 1</p>	<p>O9- وجود برخی از شرکت های دانش بنیان در استان 3</p>	
<p>T21- امکان ایجاد تقابل فرهنگی در دانشگاه به ویژه پردیس بین الملل 2</p> <p>T22- عدم مشارکت جامعه و ذینفعان در فعالیت های اجتماعی و آموزشی 1</p> <p>T23- کمبود امکانات رفاهی و تفریحی که مانع جذب دانشجویان و پر نمودن اوقات فراغت آنها می شود 1</p> <p>T24- عدم تمایل برخی سازمان ها و مردم جهت همکاری در امر آموزش 1</p> <p>T25- پدیده سالمندی و حاشیه نشینی جمعیت 2</p> <p>T26- افزایش ناهنجاری های اجتماعی مانند گرایش روزافزون جوانان به استفاده از فضای مجازی، ارتباط با جنس مخالف، مصرف دخانیات، مواد محرق و افیونی 1</p> <p>T27- شناخت ناکافی دانشگاهیان از نیاز بازار کار 1</p> <p>T28- عدم تناسب جنسیتی در پذیرش دانشجویان 2</p> <p>T29- وجود روحیه مدرک گرایی در جامعه 1</p> <p>T30- حاکمیت فرهنگ پزشکی سالاری 1</p> <p>T31- کمبود انگیزه دانش اندوزی در دانشجویان 1</p> <p>T32- ناکارآمدی فرهنگستان علوم پزشکی و نیز زبان و ادبیات فارسی در ایجاد مفاهیم و پرونده های متناسب با فرهنگ ایرانی-اسلامی 2</p> <p>T33- بومی گرایی در مدیریت و پست های سازمانی 1</p> <p>T34- جاذبه اندک محیط جغرافیایی استان جهت ابقای اعضای هیات علمی 1</p> <p>T35- وجود برخی نگرش های سنتی مرتبط با بهداشت و درمان در سطح جامعه 2</p> <p>T36- عدم تطابق میزان پذیرش دانشجو با نیاز جامعه 1</p>	<p>O10- درک اهمیت پژوهش از سوی جامعه و حکومت 3</p> <p>O11- نزدیکی استان سمنان به شهر تهران 3</p> <p>O12- وجود شرکت های خصوصی داروسازی و اقلیم مناسب برای پرورش و بهره برداری از گیاهان دارویی بمنظور تاسیس دانشکده داروسازی و توسعه تحقیقات دارویی 3</p> <p>O13- معرفی و آشنایی فرهنگ های مختلف توسط دانشجویان از مناطق مختلف 3</p> <p>O14- قرار گیری در کریدور شرق- غرب کشور 4</p> <p>O15- وجود سازمانهای دولتی و مردم نهاد و نیز داوطلبین سلامت 3</p> <p>O16- وجود رسانه های ارتباط جمعی فعال 3</p> <p>O17- رشد قابل توجه تقاضا برای تحصیلات تکمیلی 4</p> <p>O18- افزایش سطح سواد و فرهنگ سلامت مردم با استفاده از شبکه های اجتماعی و رسانه های مختلف دیجیتال 4</p> <p>O19- باور فرهنگی خانواده های ایرانی به ارزش علم، پژوهش و فناوری 3</p> <p>O20- وجود رسانه های ارتباط جمعی 3</p> <p>O21- افزایش ضریب نفوذ اینترنت و تلفن همراه در جامعه 4</p> <p>O22- همکاری بین دانشگاه و سازمانهای فرهنگی و اجتماعی 3</p> <p>O23- وجود عدالت در آموزش ذینفعان 3</p> <p>O24- وجود افراد ذی نفوذ و آگاه در جامعه به ویژه روحانیون 3</p>	<p>اجتماعی- فرهنگی</p>

<p>T37- عدم تطابق برخی برنامه های آموزشی با نیازهای جامعه 1</p> <p>T38- کاهش هویت فرهنگی و اجتماعی 2</p> <p>T39- عدم استفاده صحیح از فضای مجازی و نبود قوانین مناسب جهت ترویج استفاده صحیح از آن 1</p> <p>T40- تمرکز بیشتر وزارت بهداشت به خدمات درمانی در قیاس با خدمات آموزشی 1</p> <p>T41- تصمیم گیری متمرکز در وزارت بهداشت و منعطف نبودن این تصمیم گیری ها جهت انطباق با وضعیت خاص هر دانشگاه 1</p> <p>T42- انجام امور موازی با دانشگاه در حوزه آموزش توسط ارگان های دیگر مانند هلال احمر، جهاد دانشگاهی و ... 1</p> <p>T43- عدم تسلط اکثر مردم ایران به زبان انگلیسی 1</p> <p>T44- وجود نگرش منفی نسبت به دانشجویان پردیس بین الملل 1</p> <p>T45- تقاضا برای دوره های تحصیلات تکمیلی از سوی جامعه 1</p> <p>T46- تمایل بالا به رشته تجربی بین شرکت کنندگان کنکور که امکان جذب دانشجو را فراهم می کند 1</p> <p>T47- وجود پدیده فرار مغزها 1</p>	<p>O25- وجود ظرفیت های مناسب مجازی برای اطلاع رسانی 3</p> <p>O26- وجود سفیران، داوطلبین سلامت محلات و متخصص و گروه های خودیار و ظرفیت دانشجویان و بسیجیان 3</p> <p>O27- نسبت بالای جمعیت با سواد استان 3</p> <p>O28- وضعیت قابل قبول اشتغال و بیکاری در استان نسبت به میانگین کشوری 3</p> <p>O29- موقعیت جغرافیایی مناسب استان جهت ارتباط با دانشگاه های همجوار 4</p> <p>O30- وضعیت مناسب فرهنگی-اجتماعی اساتید و دانشجویان 3</p> <p>O31- ایجاد انگیزه و چالش رقابتی برای کارکنان و دانشجویان و محققان بومی به واسطه وجود پردیس بین الملل 3</p>	
<p>T48- کاهش دسترسی به منابع علمی خارج از کشور 1</p> <p>T49- عدم همکاری برخی سازمان ها و گروه های فعال در تامین تجهیزات آموزشی 2</p> <p>T50- تحریم تجهیزات و مواد اولیه مورد نیاز از سوی نهادهای بین المللی و سایر کشورها 1</p> <p>T51- وجود فرهنگ ضعیف استفاده از علم و تکنولوژی وارداتی از سایر کشورها 2</p> <p>T52- کمبود کتب مرجع داخلی در بسیاری از حوزه ها 1</p> <p>T53- نداشتن فضای مناسب آموزش در سطح استان (کوچک بودن فضاهای آموزشی) 2</p> <p>T54- عدم توسعه فناوری های نوین در استان 1</p> <p>T55- ضعف در زیرساخت های لازم برای اینترنت در کشور نسبت به وضعیت مطلوب و بین المللی 1</p> <p>T56- نبود زیرساخت مناسب برای استفاده مناسب از تکنولوژی های نوین آموزشی در شعبه بین الملل 1</p>	<p>O32- وجود صنایع و فناوری های ثروت آفرین در منطقه تحت پوشش 3</p> <p>O33- وجود و امکان استفاده از آزمایشگاه های مختلف در سایر دانشگاه ها، ادارات و کارخانه ها 3</p> <p>O34- بهره برداری از توان تکنولوژی های نوین در توسعه آموزش نظیر اینترنت، تلگرام و تلفن همراه 3</p> <p>O35- گسترش امکان ارتباطات بین المللی سریع با هزینه کم از طریق شبکه های اجتماعی 3</p> <p>O36- افزایش ضریب نفوذ اینترنت و تلفن همراه در جامعه 4</p> <p>O37- وجود سخت افزار و نرم افزارهای مناسب 3</p> <p>O38- نزدیکی به مراکز تولید 3</p> <p>O39- امکان استفاده از آموزش مجازی 3</p> <p>O40- افزایش سرعت رشد فناوری های مرتبط با آموزش 3</p> <p>O41- ایجاد تکنولوژی و نرم افزارهای جدید جهت ارتقاء کیفیت آموزش 3</p> <p>O42- وجود امکان اطلاع رسانی گسترده در زمینه دستاوردها و قابلیت های آموزشی دانشگاه از طریق تکنولوژی به روز 4</p> <p>O43- استفاده از تکنولوژی و فناوری در کاهش هزینه های آموزشی 3</p>	<p>تکنولوژیکی</p>

	<p>044- امکان دسترسی به زمینه های اطلاعاتی گسترده 3</p> <p>045- افزایش سرعت رشد فناوری های مرتبط با آموزش 3</p> <p>046- ایجاد تکنولوژی و نرم افزارهای جدید جهت ارتقاء کیفیت آموزش 3</p> <p>047- همکاری مخابرات، دانشگاه سمنان و دانشگاه آزاد در زمینه استفاده از تکنولوژی های موجود آن ها 3</p>	
<p>T57- تاثیر مداخلات سیاسی و سیاسی کاری در توسعه کمی و کیفی دانشگاه 1</p> <p>T58- عدم ثبات در تداوم طرح ها و قوانین کلان 1</p> <p>T59- عدم اجرای صحیح عدالت در سلامت در تمامی رده های بهداشتی و درمانی 1</p> <p>T60- تحریم های کشور 1</p> <p>T61- فضای ناپایدار اقتصادی حاکم بر جامعه که بازخورد نامناسبی در روند برنامه های اجرایی، عمرانی و ... دانشگاه دارد 1</p> <p>T62- جو ناپایدار اقتصادی حاکم بر جامعه که بازخورد نامناسبی در روند اجرایی برنامه های دانشگاه دارد 1</p> <p>T63- تاخیر در صدور آئین نامه ها و بخشنامه ها از طرف وزارت متبوع 2</p> <p>T64- عدم ثبات، تعدد و تناقض در تفسیر برخی از آیین نامه ها و دستورالعمل های آموزشی 1</p> <p>T65- اتخاذ تصمیمات پیش بینی نشده در وزارت بهداشت و اثرگذاری منفی آن ها در روند اجرای اهداف آموزشی 1</p> <p>T66- تغییرات سریع و ناگهانی مدیران در سطح کشوری، وزارتخانه و دانشگاه 1</p> <p>T67- آگاهی اندک مسئولین استانی از نیازهای حوزه آموزش 1</p> <p>T68- تصدی دولت در بخش آموزش 1</p> <p>T69- سخت و زمان گیر بودن تغییر برخی از دستورالعملها و مقررات نامناسب و دست و پا گیر 1</p> <p>T70- عدم رعایت شایسته سالاری در کشور 1</p> <p>T71- سیاسی کاری در سطح استان 1</p> <p>T72- ناکارآمدی نظام های ارزشیابی کارکنان 1</p> <p>T73- نابرابری و ناعدالتی بین گروه های سیاسی 1</p> <p>T74- تعدد مراکز قانونگذاری و پایگاه های قدرت در ایران و متاثر شدن آموزش از آنها 1</p> <p>T75- متاثر شدن ارتباطات آموزشی با کشورها از مسائل سیاسی 1</p> <p>T76- جناح گرایی آسیب زا 1</p> <p>T77- وجود برخی لابیگری های مخرب 1</p>	<p>048- وجود قوانین حمایتی مناسب برای شرکت های دانش بنیان 3</p> <p>049- نگرش نو به تحول در آموزش علوم پزشکی در سطح وزارتخانه 4</p> <p>050- حمایت مسئولین استانی و شهرستانی از برنامه های دانشگاه و سیاست های حمایتی وزارت متبوع 3</p> <p>051- عزم ملی جهت جهش علمی در کشور 3</p> <p>052- اولویت سلامت در برنامه های اجرایی دولت 3</p> <p>053- وجود قانون هیئت امنا و قدرت تصمیم گیری در هر سطح بر اساس اولویت های محلی و منطقه ای 4</p> <p>054- حمایت نهادهای سیاسی و اجتماعی از توسعه مراکز آموزشی 3</p> <p>055- ارتباط و تعامل با حوزه های قانونی و سیاسی در زمینه های مختلف 3</p> <p>056- نفوذ مناسب مسئولان استانی در بدنه حاکمیت 4</p> <p>057- تربیت افراد متخصص و متبحر بعنوان سیاستگذاران حوزه سلامت 3</p> <p>058- وجود اسناد راهبردی فرادستی حمایتگر نظیر سند چشم انداز 20 ساله، سیاست های کلی نظام، نقشه جامع علمی کشور، قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه، و نهضت نرم افزاری در کشور 4</p> <p>059- حمایت رهبری از توسعه فعالیت های علمی کشور 4</p> <p>060- استقبال مدیریت کلان کشور (مجلس، معاونت برنامه ریزی راهبردی ریاست جمهوری و ...) از پژوهش، برنامه ریزی و استاندارد سازی خدمات 3</p> <p>061- توجه دستگاه ها و سازمان های مختلف به اهمیت پژوهش و فناوری 3</p> <p>062- وجود ساختار آموزش عالی منسجم و با سابقه در کشور 3</p> <p>063- الزام به گذراندن دوره های آموزش مداوم جهت پزشکان 3</p> <p>064- اختصاص امتیاز و ساعت آموزش به فراگیران 3</p>	<p>قانونی- سیاسی</p>

<p>T78- عدم هماهنگی قوانین با تغییرات فرهنگی و اجتماعی روز 2</p> <p>T79- ناهمخوانی بودجه های اختصاص یافته با برنامه های ارائه شده 1</p> <p>T80- پایین بودن میزان رضایت از دریافت خدمات در حوزه پژوهش و فناوری 1</p> <p>T81- عدم تناسب نظام آموزشی کشور با نیازهای پژوهشی و فناوری 1</p> <p>T82- عدم استقبال از بکارگیری یافته های پژوهشی در امور اجرایی 1</p> <p>T83- کاهش تمایل دانشجویان نخبه و برتر در ورود به مقاطع تحصیلات تکمیلی و افزایش مهاجرت مغزی 1</p> <p>T84- تمرکز گرایی در فرآیند جذب اعضاء هیأت علمی (حتی به صورت پیمانی) و استقلال عمل نداشتن دانشگاه در پذیرش اعضاء خبره و کند بودن روند جذب 1</p> <p>T85- وجود تحریم های بین المللی علیه ایران 1</p> <p>T86- ناکارآمد بودن نظام ادغام آموزش و درمان 1</p> <p>T87- عدم توجه کافی به دیدگاه های دانشکده های اقماری در تصمیم گیری ها 1</p> <p>T88- جذب دانشجویان ضعیف به دلیل وجود سهمیه های مختلف 1</p> <p>T89- اولویت دادن بخش درمان بر آموزش در سطح وزارتی 1</p> <p>T90- تاثیر مخرب مسائل سیاسی بر روند پذیرش دانشجویان بین الملل 1</p> <p>T91- تغییر مداوم سیاست های مدیریتی و تاثیر مخرب آن ها بر حوزه آموزش 1</p> <p>T92- اولویت دادن به پژوهش در قیاس با آموزش در وزارت بهداشت و دانشگاه 1</p>	<p>O65- مقبولیت سیاسی و اجتماعی آموزش مداوم 3</p> <p>O66- وجود ارتباط بین بخشی مناسب در استان 3</p> <p>O67- وجود امکان تصویب آیین نامه های موردنیاز جهت توسعه و پیشرفت دانشگاه در هیات امناء 3</p> <p>O68- ابلاغ بسته های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی 4</p> <p>O69- توجه خاص به توسعه و راه اندازی دوره های بین رشته ای و کاربردی در نقشه علمی کشور 3</p> <p>O70- وجود سازمان ها و ارگان های قوی سیاسی در استان 3</p> <p>O71- وجود قانون حمایت از جذب دانشجویان خارجی 4</p> <p>O72- سیاست دولت مبنی بر توسعه تحصیلات تکمیلی 4</p> <p>O73- وجود امکان بسط و توسعه دانشکده ها از طریق اصلاح ساختار تشکیلاتی و أخذ مجوز لازم از مراجع قانونی 3</p> <p>O74- توجه وزارت بهداشت به تاسیس رشته های بین رشته ای 3</p> <p>O75- توجه وزارت بهداشت به بازبینی و ارتقای کیفیت کوریکولوم های آموزشی رشته های موجود 3</p>	
<p>T93- امکان بهره مندی از توانمندی محققین ایرانی در خارج از کشور 2</p> <p>T94- نابسامانی و ناامنی در کشورهای مجاور و تهدیدات امنیتی 1</p> <p>T95- بروز اپیدمی بیماری های عفونی و واگیر دار به جهت همسایگان 1</p> <p>T96- عدم وجود تمهیدات لازم برای اجرای مناسب برنامه های بین المللی 2</p> <p>T97- عدم حضور جدی اعضاء هیئت علمی در محافل و مجامع علمی خارجی 1</p> <p>T98- پدیده فرار مغزها 1</p> <p>T99- سرعت پائین اینترنت و کیفیت نامناسب ویدئو کنفرانس ها و عدم دسترسی آسان به تکنولوژی های روز جهان 1</p>	<p>O76- بین المللی بودن دانشگاه علوم پزشکی سمنان و جذب دانشجویان خارجی 4</p> <p>O77- ارتباط با دانشگاه های خارج از کشور از طریق پردیس بین المللی 3</p> <p>O78- آموزش سلامت به دانشجویان خارجی به جهت مجاورت با کشورهای ضعیف از نظر خدمات آموزش 3</p> <p>O79- استفاده دانشگاه از همکاری های آموزشی بین المللی 3</p> <p>O80- برنامه ریزی در خصوص توریسم سلامت و افزایش گردشگران سلامت 3</p> <p>O81- وجود زیرساخت های لازم برای افزایش تعاملات در سطح بین الملل 3</p> <p>O82- توسعه مقالات علمی آموزشی در سطح جهان و امکان بهره مندی از آنان 4</p>	

بین‌المللی
(جهانی)

- 083- گسترش اعتباربخشی و ممیزی های آموزشی
بین المللی 4
- 084- گسترش امکانات ارتباطات بین المللی سریع با
هزینه کم از طریق شبکه اجتماعی 3
- 085- افزایش میزان کاربران سلامت با استفاده از
شبکه های اینترنت و اطلاع رسانی بین المللی 3
- 086- امکان شناخت و بهره مندی استفاده از روش
های آموزشی در کشورهای پیشرفته 3
- 087- علاقه مندی اتباع خارجی برای تحصیل در
دانشگاه 3
- 088- وجود امکان انعقاد تفاهم نامه با کشورهای
خارجی در حوزه آموزش 3
- 089- توسعه مشارکت های بین المللی در آموزش
عالی 3
- 090- حمایت دانشگاه از همکاری های آموزش بین
المللی 3
- 091- وجود روابط حسنه ایران با برخی از کشور های
منطقه 3

- T100- نبود سیستم مناسب برای جذب و پذیرش دانشجویان
خارجی 1
- T101- مشکل در تأمین برخی تجهیزات مورد نیاز در موعد
مقرر به دلیل مشکلات مالی و تحریم‌های سیاسی 1
- T102- عدم استقلال دانشگاه در برقراری تبادلات و
مراودات های علمی و اجرایی بین المللی 1
- T103- محدودیت ارتباط با بسیاری از کشورهای منطقه و
جهان به دلیل اختلافات سیاسی 1
- T104- ضعف دانشجویان و اساتید در تدریس به زبان
انگلیسی 1
- T105- ناکافی بودن ارتباطات بین دانشگاهی در سطح ملی
و بین المللی 1
- T106- پذیرش دانشجویان خارجی از کشورهای نه چندان
به روز در عرصه علمی و پژوهشی 1
- T107- امکانات محدود جهت گسترش تبادلات و همکاری
های بین المللی 1
- T108- منطبق نبودن کوریکولوم های آموزشی با
استانداردهای بین المللی 1
- T109- هجمه فرهنگی و آموزشی کشورهای صاحب نفوذ و
پرقدرت جهان علیه کشورهای ضعیف تر 1
- T110- وابستگی زیرساختی به خارج از کشور (اینترنت و
سرورهای اینترنتی و...) 1
- T111- عدم دسترسی آسان به تکنولوژی های به روز
جهانی 2
- T112- نبود ارتباط موثر با دانشگاه های تیپ یک و نیز
دانشگاه های بین المللی به منظور توسعه کارآمد 1
- T113- تعامل بین المللی نامناسب در کشور و دانشگاه جهت
بهره مندی از فرصت های مطالعاتی 1
- T114- بی توجهی به اعتباربخشی و ممیزی آموزش به
ویژه در سطح بین المللی 1
- T115- کمبود مشارکت بین المللی در صنعت و تجارت 1

تحلیل محیط خرد (تخصصی) بیرونی:

ابعاد	عوامل مثبت بیرونی (فرصت‌ها)	عوامل منفی بیرونی (تهدیدات)
مشتریان/ گیرندگان خدمت	<p>092- وجود دانشجویان خلاق و علاقمند 3</p> <p>093- وجود دانش آموختگان جوان، با انگیزه و علاقمند 3</p> <p>094- حجم بالای فارغ التحصیل در رشته های مختلف و امکان جذب آنها 4</p> <p>095- وجود متخصصان و صاحبانظران مختلف در سطح جامعه و امکان استفاده از دانش و مهارت های ایشان در امر آموزش 3</p> <p>096- امکان استفاده از دانش افراد متخصص و صاحب نظر کشوری و بین المللی در امر آموزش 3</p> <p>097- درصد بالای پذیرش دانش آموختگان دانشگاه در مقاطع تحصیلی بالاتر 3</p>	<p>T116- میزان نسبتاً بالای بیکاری در دانش آموختگان دانشگاه 1</p> <p>T117- وجود دانشجویان نسل فناوری های دیجیتال در دانشگاه 1</p> <p>T118- تداخل فرهنگی به دلیل جذب دانشجویان خارجی 2</p> <p>T119- مشکلات آموزشی مرتبط با جذب دانشجویان خارجی 1</p> <p>T120- مشارکت ضعیف ذینفعان در امور آموزشی 1</p> <p>T121- عدم معرفی مناسب قابلیت ها و ظرفیت های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به مشتریان بالقوه و بالفعل 1</p> <p>T122- پایین بودن انگیزه تحصیلی دانشجویان در برخی از رشته ها 1</p> <p>T123- کمبود امکانات و تسهیلات رفاهی و تفریحی 2</p> <p>T124- بی‌انگیزگی نخبگان و صاحبان ایده جهت کمک به بخش های دولتی 1</p> <p>T125- نبود بانک جامع اطلاعاتی از منابع فیزیکی، انسانی و تجهیزاتی 1</p>

<p>T126- کمبود فرصت های مطالعاتی اعضای هیئت علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی 1</p> <p>T127- کمبود ارتباط گروه های آموزشی با عرصه های اجرایی 1</p> <p>T128- انصراف دانشجویان و تمایل کم اساتید برای ادامه حضور و همکاری به دلیل قرار گرفتن دانشکده های اقماری در محیط های کم برخوردار 1</p> <p>T129- محدود بودن تعداد دانشجویان بومی 2</p> <p>T130- کم بودن تعداد کلینیک های وابسته به دانشگاه در حوزه توانبخشی 1</p> <p>T131- حضور نامنظم و نامناسب فراگیران در برنامه های آموزش مداوم 1</p> <p>T132- وجود فرصت های شغلی مناسب برای دانش آموختگان 1</p> <p>T133- بنیه ضعیف پذیرفته شدگان رشته های علوم پزشکی در شعبه بین الملل 1</p>		
<p>T134- عدم تمایل خیرین و افراد کلیدی جامعه در کمک به هرچه بهتر برگزار شدن جلسات آموزشی و کمک به تامین تجهیزات مناسب آموزشی 1</p> <p>T135- کمبود خدمات مورد نیاز نظیر سالن ورزشی، امکانات ایاب و ذهاب و ... 2</p> <p>T136- وارداتی بودن غالب دروندادهای آموزشی مورد نیاز به ویژه در جنبه تجهیزات و مواد اولیه 1</p> <p>T137- گران بودن و نوسان قیمت دروندادها به دلیل خرید با ارزهای بین المللی 1</p> <p>T138- مشکل تامین تجهیزات و مواد اولیه آموزشی به دلیل تحریم های سیاسی و اقتصادی 1</p> <p>T139- فراهم نبودن شرایط ارتقای علمی اساتید 1</p> <p>T140- تخصیص ناکافی بودجه از وزارت بهداشت به حوزه آموزش 1</p> <p>T141- عدم تحقق منابع مالی تعیین شده 1</p> <p>T142- کمبود case های آموزشی با توجه به جمعیت استان 1</p>	<p>O98- وجود خیرین و افراد علاقه مند جهت برگزاری جلسات آموزشی و تامین تجهیزات یا مکان مناسب آموزشی 4</p> <p>O99- وجود آزمایشگاه جامع در دانشگاه آزاد و دولتی دامغان 3</p> <p>O100- وجود برخی گابدلاین ها و منابع آموزشی کاربردی جهت تسهیل فرایند یادگیری 3</p> <p>O101- امکان تامین نیروی انسانی توسط وزارتخانه در همه رشته های تحصیلی 4</p> <p>O102- امکان استفاده از منابع مالی سایر سازمان های دولتی و خصوصی 3</p> <p>O103- اشباع شدن دانشگاه های واقع در شهرهای بزرگ و فراهم شدن فرصت جذب افراد مستعد و توانمند 4</p> <p>O104- مساعدت مناسب وزارت بهداشت با دانشگاه ها در جهت توسعه همه جانبه 3</p> <p>O105- وجود مراکز بهداشتی و درمانی نسبتاً مطلوب جهت ارائه واحدهای درسی عملی و کارآموزی 4</p>	<p>تامین کنندگان</p>
<p>T143- کمبود گزینه های مناسب خارج از دانشگاه جهت عقد تفاهم نامه های آموزشی 2</p> <p>T144- وجود مراکز دانشگاهی مختلف و تبلیغات زیاد آن مراکز 2</p> <p>T145- رقابت و مداخلات مراکز موازی بدون صلاحیت لازم 2</p> <p>T146- وجود دانشگاه های قوی رقیب نظیر دانشگاه های تهران و تمایل بیشتر اساتید و دانشجویان (حتی بومی های سمنان) برای تحصیل در آنجا به سبب جاذبه بیشتر 1</p>	<p>O106- امکان ارائه خدمات آموزشی به سایر دانشگاه ها از جمله دانشگاه آزاد 3</p> <p>O107- عقد تفاهم نامه های آموزشی و همکاری دوجانبه با مراکز آموزشی دانشگاه 4</p> <p>O108- تمرکز چند دانشگاه در شهرهای استان 3</p> <p>O109- امکان برقراری ارتباط با دانشگاه های داخل و خارج 3</p> <p>O110- امکان ارائه خدمات از سوی بخش خصوصی در آموزشی علوم پزشکی 3</p>	<p>رقبا (موجود، بالقوه و غیرمستقیم)</p>

<p>T147- کم بودن رقابت میان دانشکده ها و گروه های آموزشی و متعاقباً احتمال ایجاد رکود در کیفیت آموزش 1</p> <p>T148- جذب دانشجویان قوی تر به پردیس های بین المللی تهران 1</p> <p>T149- نبود موسسات خصوصی جهت برگزاری کلاس ها و کارگاه های آموزشی 1</p> <p>T150- پیشرو بودن سایر دانشگاه ها در تحول آموزشی 1</p> <p>T151- وجود دو دانشگاه علوم پزشکی در یک استان و رشته های مشابه 1</p> <p>T152- جذب آسان دانشجویان ضعیف به رشته های مرتبط با سلامت در دانشگاه آزاد 1</p> <p>T153- دست برتر دانشگاه های رقیب در جذب منابع مالی وزارت متبوع 1</p> <p>T154- پیشرفت دانشگاه های رقیب در رنکینگ وزارت متبوع 1</p> <p>T155- عدم امکان ایجاد رقابت سالم با برخی مراکز خصوصی 1</p> <p>T156- عدم وجود برنامه مدون جهت ایجاد تعامل مناسب با سازمان های رقیب 1</p> <p>T157- جذب دانشجویان و اساتید برتر توسط رقبا 1</p> <p>T158- ارائه خدمات آموزشی در مراکز چونی جهاد دانشگاهی که بعضاً صلاحیت لازم را در آموزش برخی مهارتها ندارند 2</p> <p>T159- گسترش بی برنامه رشته ها و ظرفیت پذیرش در دانشگاه ها 1</p> <p>T160- وجود رقبای دانشگاهی در کلان منطقه یک 1</p> <p>T161- نبود حمایت فنی کافی از طریق مرکز کلان منطقه یک 1</p>	<p>O111- امکان همکاری و تعامل فی ما بین دانشگاه ها جهت بهره برداری از ظرفیت ها و قابلیت های موجود بطور متقابل 3</p> <p>O112- همجواری با استان تهران و مجاورت با شهرها و دانشگاه های بزرگ و امکان استفاده از تجارب علمی اساتید توانمند 4</p> <p>O113- امکان تبادل تجربیات با سایر دانشگاه ها 3</p> <p>O114- وجود مراکز آموزشی و درمانی خارج از سیستم همکار با مجموعه آموزشی دانشگاه 3</p> <p>O115- امکان استفاده از توان و ظرفیت های موجود در دانشگاه های کلان منطقه یک 3</p> <p>O116- وجود فضای رقابت با دانشگاه های همتراز 3</p> <p>O117- امکان استفاده از تجربیات رقا در ارتقای کیفیت جذب و آموزش دانشجو در پردیس بین الملل 3</p>	
-	-	سایر ذی نفعان
T162- تمرکز گرایی در مرکز استان 1	-	سایر عوامل خرد

بررسی "محیط درونی" حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان

شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمانی:

ابعاد	عوامل مثبت درونی (قوت‌ها)	عوامل منفی درونی (ضعف‌ها)
سازمان و مدیریت	S1- گسترش دیدگاه توسعه مدار در معاونت آموزشی 4	W1- جذب دانشجوی بیش از ظرفیت و بدون توجه به امکانات و منابع مالی دانشگاه 1
	S2- وجود مدیریت و چارت سازمانی در دانشکده ها 3	W2- مقاومت در مقابل تحولات بوجود آمده در دانشگاه و لزوم تغییر نگرش های سنتی 2
	S3- وجود کمیته های فعال از قبیل استعداد درخشان و EDO در دانشکده ها 3	W3- عدم تناسب تعداد نیرو و امکانات آموزشی با دانشجویان جذب شده 1
	S4- وجود EDC و مرکز آموزش مداوم توانمند و فعال در دانشکده 4	W4- اجرای برنامه های آموزش مداوم به شکل سنتی و تکراری 1
	S5- همکاری مناسب مسئولین، مدیران و کارمندان در دانشکده 3	W5- عدم همکاری مناسب درون بخشی و تاثیر سازمان غیر رسمی 1
	S6- عزم راسخ مسئولان در تقویت و ارتقای جایگاه دانشگاه 4	W6- تمرکز تصمیم گیری در سطوح بالای دانشگاه 1
	S7- هیئت امنایی بودن دانشگاه 4	W7- عدم اجرایی نمودن و نیز ارزشیابی طرح های استراتژیک قبلی در 10 سال اخیر 1
	S8- دیدگاه و رویه مثبت و حمایتی مسئولین دانشگاه در خصوص توسعه کمی و کیفی آموزش ها 3	W8- عدم استمرار برنامه های آموزشی در حال اجرا 1
	S9- تنوع رشته های نسبتاً مناسب در دانشکده 3	W9- حضور مدیران با تخصص های بالینی و نادیده گرفتن نیازهای گروهی بهداشتی 1
	S10- هماهنگی مناسب بین واحدهای دانشگاه 3	W10- عدم تناسب چارت تشکیلاتی و منابع انسانی موجود 1
	S11- وجود مدیران و کارکنان متعهد و توانمند در دانشگاه 3	W11- عدم تبدیل وضعیت نیروی انسانی متخصص و ایجاد بی رغبتی و بی انگیزگی در این نیروها 1
	S12- توجه ویژه به راه اندازی رشته های جدید 3	W12- حجم کار بالا در بعضی از واحدها و کمبود نیروی انسانی 1
	S13- وجود برنامه ریزی و انضباط کاری 3	W13- عدم توازن بین حجم کار موجود و میزان حقوق دریافتی در اعضای هیات علمی 1
	S14- وجود اهتمام در حل مشکلات آموزشی دانشجویان 3	W14- عدم تمایل برخی از افراد توانمند جهت همکاری با سیستم آموزشی 2
	S15- وجود برنامه استراتژیک مدون 4	W15- ضعف در اصلاح و بازنگری برنامه های درسی مطابق آخرین تغییرات دستورالعمل ها، گایدلاین ها و سیاست های کشوری 1
	S16- توجه به کار گروهی و استفاده از همه نظرات در حل مسائل 3	W16- برنامه ریزی ناکافی جهت بومی سازی آموزش و خدمات سلامت 1
	S17- توجه به ارائه خدمات آموزشی مطلوب 3	
	S18- وجود برنامه های مستمر نظارتی و ارزیابی عملکرد اساتید و دانشجویان 3	
	S19- دقت در برنامه ریزی تحصیلی 3	
	S20- وجود اداره آموزش به صورت مستقل در دانشکده ها 3	
	S21- نظارت بر دانشکده های زیر مجموعه با برگزاری بازدیدهای منظم 4	

<p>W17- استادمحور بودن سیستم ها و سامانه‌های آموزشی به‌جای محوریت دانشجو 1</p> <p>W18- عزل و نصب‌های سیاسی به جای عزل و نصب‌های هدفمند مبتنی بر برنامه 1</p> <p>W19- دانش و مهارت های ناکافی مدیریتی در برخی از مدیران آموزشی 1</p> <p>W20- ضعف فرآیندهای اداری و سیستم پیگیری و نظارت بر آن ها 1</p> <p>W21- سطح پایین انتقادپذیری در مسئولین 1</p> <p>W22- قطع ارتباط اساتید برجسته سابق با دانشگاه و دانشجویان 1</p> <p>W23- تجربه ناکافی در برخی نیروهای جدیدالورود 2</p> <p>W24- وجود ناهماهنگی بین اداره کل آموزش با آموزش دانشکده ها در برخی از موارد 2</p> <p>W25- تاثیر پذیری معاونت آموزشی از سایر معاونت ها و کاهش استقلال کاری آن 2</p> <p>W26- عدم استفاده از همه ظرفیت های آموزشی دانشگاه در پیشبرد اهداف آن 1</p> <p>W27- عدم مشارکت همه افراد ذینفع در امورات آموزشی 1</p> <p>W28- نبود دیدگاه سیستمیک در بدنه دانشگاه و جزیره ای عمل کردن واحدهای آن 1</p> <p>W29- کاهش توجه به آمار، شواهد و مستندات در برنامه ریزی 1</p> <p>W30- ناهماهنگی معاونت آموزشی با سایر معاونت ها در برخی موارد 1</p> <p>W31- ضعف در کسب دستاوردهای برجسته ملی و بین المللی توسط دانشجویان در مواردی مانند المپیادهای علمی، دانشجوی نمونه، جشنواره رازی، جشنواره های اختراعات، عضویت در بنیاد ملی نخبگان و ... 1</p> <p>W32- ضعف در دستیابی اساتید به دستاوردهایی مانند اسناد نمونه کشوری، جشنواره رازی، دانشمندان پراستناد جهان و ... 1</p> <p>W33- گزینش و جذب نیروهای ناکارآمد در حوزه آموزش 1</p> <p>W34- ورود نیروها از حوزه های دیگر به آموزش 1</p> <p>W35- تعدد شغلی مدیران در دانشگاه 1</p> <p>W36- اختیارات محدود گروه های آموزشی 2</p> <p>W37- نبود مراکز تحقیقاتی مرتبط با آموزش 1</p> <p>W38- عملکرد ضعیف ستاد رفاهی اعضای هیات علمی دانشگاه 1</p> <p>W39- تجربه اندک برخی از مدیران آموزشی 1</p> <p>W40- وجود سیستم مدیریتی سنتی و غیرپویا 1</p>	<p>S22- ارتباط مناسب میان اساتید و سیستم آموزشی با دانشجو 3</p> <p>S23- تناسب، سادگی و شفافیت قوانین و مقررات 3</p> <p>S24- آشنایی اعضای هیات علمی و کارکنان با قوانین و مقررات 3</p> <p>S25- نگاه تشویقی و حمایتی مدیران ارشد دانشگاه در خصوص توسعه کمی و کیفی آموزش 4</p> <p>S26- وجود برنامه در جهت توسعه مراکز آموزشی و تحصیلات تکمیلی در دانشگاه 3</p> <p>S27- تمایل و توانایی به استفاده از نظرات کارشناسی در تصمیم گیری ها 3</p> <p>S28- فعال بودن واحد آموزش مداوم 3</p> <p>S29- دقیق بودن فعالیت ها و رویه های جاری در مرکز آموزش مداوم 3</p> <p>S30- کسب تاییدیه های اعتباربخشی از سوی بیمارستان ها و موسسات آموزشی 3</p> <p>S31- ثبات مدیریتی مطلوب در دانشگاه و بومی بودن مدیران 4</p> <p>S32- وجود مدیران متعهد و متخصص در حوزه آموزش 4</p> <p>S33- انسجام سازمانی و مدیریتی در معاونت آموزشی 3</p> <p>S34- ارتباط مستقیم رده های ارشد معاونت آموزشی با کارکنان 3</p> <p>S35- جوان بودن مدیران دانشگاه 3</p> <p>S36- توجه به نوآوری در مدیریت سازمان 3</p> <p>S37- وجود چارت سازمانی نسبتاً قوی 3</p> <p>S38- حمایت همه جانبه رئیس دانشگاه از پردیس بین الملل 3</p> <p>S39- ارتقای رتبه علمی دانشگاه در کشور 3</p> <p>S40- مشخص و مدون بودن وظایف و مسئولیت ها 3</p> <p>S41- تفویض اختیارات کافی به دانشکده ها و واحدهای تابعه 3</p> <p>S42- اشراف کامل سیستم مدیریتی نسبت به عملکرد و توان زیر مجموعه ها 3</p>
---	--

<p>W41- بی ارتباط بودن تحصیلات مدیران آموزشی دانشگاه و دانشکده ها با حوزه آموزش در علوم پزشکی 1</p> <p>W42- نظارت ناکافی بر برنامه های آموزشی واحدهای محیطی به ویژه مراکز آموزشی-درمانی 1</p>		
<p>W43- بی توجهی به نیازسنجی و آمایش سرزمین در جذب دانشجویان 1</p> <p>W44- ناشناخته بودن قابلیت های دانشگاه حتی برای افراد بومی به واسطه نبود تبلیغات مناسب و هدفمند 2</p> <p>W45- ارتباط اندک دانشگاه با بازار 1</p> <p>W46- عدم برقراری ارتباط مناسب میان توانمندی های آموزشی و پژوهشی دانشگاه با صنعت و بخش خصوصی 1</p> <p>W47- عدم فراهم نمودن جاذبه و انگیزش کافی جهت جذب و ابقای اعضای هیات علمی برجسته و نخبه 1</p> <p>W48- فقدان همکاری کافی و هدفمند با سایر دانشگاه های داخلی و خارجی 1</p> <p>W49- بی توجهی به انجام طرح های تحقیقاتی و آموزشی مشترک با سایر دانشگاه ها به ویژه دانشگاه های تیپ یک و نیز دانشگاه های معتبر خارجی 1</p> <p>W50- عدم وجود کلینیک های آموزشی کافی 1</p> <p>W51- عدم اختصاص بودجه کافی به امر بازاریابی 2</p> <p>W52- ارتباط اندک فیلدهای آموزشی با مشتریان و ذی نفعان جهت کسب دیدگاه ها و انتظارات آنان بمنظور ارتقای قابلیت ها و کیفیت سیستم آموزشی 1</p> <p>W53- نبود برنامه های بین بخشی کافی 1</p> <p>W54- ارتباط اندک با مجامع علمی داخلی و بین المللی 1</p> <p>W55- ارتباط ناکافی سیستم آموزشی و اساتید با صنعت، بخش خصوصی و نیز فیلدهای اجرایی درون و برون دانشگاهی 1</p> <p>W56- توجه ناکافی به رفع نیازهای آموزشی همه ذینفعان 1</p> <p>W57- نبود برنامه های بازاریابی مناسب برای جذب دانشجویان برتر 1</p> <p>W58- فقدان سازوکار کارآمد جهت جذب دانشجویان بین المللی با کیفیت 1</p>	<p>S43- توانایی گسترش تحصیلات تکمیلی و ارتقاء دوره های فعلی 3</p> <p>S44- امکان بهره مندی از سیستم های اطلاع رسانی و رسانه ای در معرفی قابلیت های دانشگاه 3</p> <p>S45- جذب و پرورش دانشجویان بصورت بومی و منطقه ای 3</p> <p>S46- جذب دانشجویان خارجی در پردیس بین الملل 4</p> <p>S47- ایجاد ابزارهای تشویقی برای جذب رتبه های برتر کنکور 3</p> <p>S48- برگزاری همایش ها و سمینارهای کشوری و بین المللی 3</p> <p>S49- وجود امکان گسترش رشته ها و مقاطع موجود در پردیس بین الملل 3</p> <p>S50- امکان برگزاری دوره های کوتاه مدت در پردیس بین الملل برای متقاضیان 3</p> <p>S51- برگزاری کارگاه های آموزشی و جذب فراگیران از سراسر کشور 3</p> <p>S52- تبادل استاد با سایر دانشگاهها و مراکز آموزش عالی 3</p> <p>S53- کسب تاییدیه اعتباربخشی توسط مرکز آموزش مداوم دانشگاه با درجه قطعی ممتاز از سوی وزارت بهداشت 4</p> <p>S54- عقد تفاهم نامه های متعدد با مراکز خصوصی و دولتی 3</p> <p>S55- وجود مجلات علمی دارای نمایه بین المللی 3</p>	<p>بازاریابی</p>
<p>W59- تخصیص نامتوازن منابع مالی در حوزه آموزشی، درمانی و بهداشتی 1</p> <p>W60- اولویت دادن به بخش درمان در قیاس با حوزه آموزش 1</p>	<p>S56- کسب درآمد از جذب دانشجویان بین الملل 4</p> <p>S57- کسب درآمد از حضور دانشجویان میهمان 3</p> <p>S58- کسب درآمد از طریق تعامل و انعقاد تفاهم نامه با برخی از ادارات 3</p>	

<p>W61- توزیع نامناسب اعتبارات مالی و فقدان سازوکار مناسب در این رابطه 1</p> <p>W62- هماهنگی نامناسب معاونت راهبردی و برنامه‌ریزی استان‌ها با بخش های مالی دانشگاه در خصوص تخصیص اعتبارات متناسب با خدمات در حوزه سلامت 1</p> <p>W63- تخصیص ناکافی اعتبارات دانشگاه از سوی وزارت متبوع و استانداری 1</p> <p>W64- گرایش مفرط متخصصین به فعالیت اقتصادی در بخش خصوصی 2</p> <p>W65- عدم شفافیت در مسایل بودجه و هزینه کرد آن 2</p> <p>W66- نامشخص بودن زمان و مبلغ تخصیص بودجه های آموزشی 1</p> <p>W67- پایین بودن تعداد دانشجویان شهریه پرداز 1</p> <p>W68- عدم پرداخت به موقع هزینه های حق التدریس 1</p> <p>W69- بالا رفتن هزینه های تحمیل شده به دنبال جذب دانشجو بیش از ظرفیت و بدون توجه به امکانات و منابع مالی دانشگاه 1</p> <p>W70- عدم استفاده از درآمدهای مالی واحد آموزش دانشگاه در جهت بهبود کیفیت آموزش و تجهیزات آموزشی 1</p> <p>W71- استفاده بیش از حد از لابی‌گری بدون توجه های علمی برای جذب و بهره مندی از امکانات 1</p> <p>W72- عدم تخصیص به موقع منابع مالی از وزارت بهداشت 1</p> <p>W73- نارسایی سیستم بودجه ریزی برای اجرای برنامه های پردیس بین الملل 1</p> <p>W74- عدم شفافیت در تراز مالی و عدم تخصیص بودجه و امکانات به مراکز و کلینیک های آموزشی توانبخشی 1</p> <p>W75- تخصیص نامتوازن منابع به واحدهای تابعه معاونت آموزشی 1</p> <p>W76- عدم تخصیص بودجه های آموزشی به دانشکده ها 1</p> <p>W77- تاخیر در پرداخت مطالبات و معوقات 1</p> <p>W78- کمبود منابع مالی 1</p> <p>W79- تفاوت زیاد بین دریافتی نیروهای متخصص در بخش آموزش و درمان 1</p> <p>W80- عدم پرداخت به موقع حقوق و مزایا 1</p> <p>W81- ناکافی بودن کمبود منابع مالی جهت اجرای برنامه های معاونت 1</p> <p>W82- مبلغ اندک وام تحصیلی 1</p> <p>W83- نبود وام خرید وسایل ضروری از قبیل (لپ تاپ، عینک و...) 1</p>	<p>S59- امکان جلب مشارکت مالی سازمان های غیر دولتی برای حمایت از برنامه ها 3</p> <p>S60- امکان ارائه خدمت به مراکز صنعتی توسط مراکز تحقیقاتی دانشگاه 3</p> <p>S61- درآمد زا بودن خدمات بالینی 3</p> <p>S62- درآمد زایی از طریق ارائه خدمات آموزشی در قالب کارگاه ها و سمینارهای علمی 3</p> <p>S63- ارتباط با سایر مراکز خدمات سلامت (بیمارستان ها و مراکز خصوصی درمانی، خدماتی و پژوهشی) و کسب درآمد 3</p> <p>S64- امکان جذب دانشجو های ظرفیت مازاد و بین الملل 3</p> <p>S65- وجود کلینیک ها و بیمارستان های آموزشی به عنوان منبع درآمد 3</p> <p>S66- وجود امکان کسب درآمد در محیط های آموزشی 3</p> <p>S67- افزایش درآمد دانشگاه و بهبود و توسعه بازارهای محلی از طریق جذب دانشجوی خارجی 3</p> <p>S68- امکان استفاده از ردیف کمک های مالی وزارت متبوع 3</p> <p>S69- اجرای برنامه حسابداری تعهدی 3</p> <p>S70- امکان بهره برداری از توانمندی خیرین 3</p> <p>S71- کسب درآمد مالی از طریق برگزاری کارگاه ها و سمینارهای مختلف به ویژه در حوزه آموزش مداوم 3</p> <p>S72- کسب درآمد از طریق جذب دانشجویان مازاد و شهریه پرداز 3</p> <p>S73- وجود طرح ارتقای کارایی دانشگاه 3</p> <p>S74- توزیع مناسب اعتبارات بین دانشکده ها و واحدهای تابعه 3</p> <p>S75- امکان عقد تفاهم نامه با سایر دانشگاه ها جهت ارائه خدمات آموزشی 3</p> <p>S76- وجود پرسنل مجرب در امور مالی و حسابداری 3</p> <p>S77- امکان جذب منابع مالی از وزارت بهداشت در قالب طرح های تحول در حوزه آموزش پزشکی 4</p>
--	--

<p>W84- تاخیر در پرداخت حق الزحمه ها، مطالبات و معوقات 1</p> <p>W85- نامناسب بودن بودجه حوزه سلامت جهت احداث مراکز تحقیقاتی متصل به مراکز بالینی و تجهیزات مناسب آنها 1</p> <p>W86- عدم ارزیابی کیفیت خدمت و دانش تولید شده، نیاز مشتریان و هزینه تمام شده 1</p> <p>W87- عدم تناسب حجم فعالیت برنامه ها با بودجه ها و اختصاص داده شده 1</p> <p>W88- عدم استقلال مالی معاونت آموزشی دانشگاه 1</p> <p>W89- عدم امکان خرید و به روز رسانی تجهیزات آموزشی 1</p> <p>W90- کمبود اعتبار لازم در خصوص برگزاری کلاسهای عملی 1</p> <p>W91- شفاف نبودن هزینه کرد بودجه های اختصاص یافته 1</p> <p>W92- عدم وجود افراد توانمند در مدیریت مالی 1</p> <p>W93- کم توجهی به وضعیت رفاهی اعضای هیات علمی 1</p> <p>W94- مدیریت نامناسب منابع مالی 1</p> <p>W95- فقدان نظام تخصیص اعتبار شفاف و عادلانه برای واحدهای آموزشی 1</p> <p>W96- جابجایی بودجه در ردیف های مختلف بر مبنای نیازهای آتی و مقطعی 1</p> <p>W97- عدم تحقق وعده پردیس خودگردان و عدم استقلال و عدم تفویض اختیار در زمینه مالی 1</p>		
<p>W98- عدم توجه به شواهد و مستندات علمی در تصمیم گیری ها 1</p> <p>W99- عدم تولید داده ها و اطلاعات مورد نیاز (نیازسنجی های دقیق) برای استفاده در تصمیم گیری ها 1</p> <p>W100- عدم تطابق بسیاری از برنامه های آموزشی ارائه شده با نیازهای جامعه 1</p> <p>W101- یکنواخت بودن نحوه برگزاری کلاس های آموزشی و عدم استفاده از روش های فعال آموزشی 1</p> <p>W102- کم توجهی به تهیه محتواهای آموزشی مجازی باکیفیت 1</p> <p>W103- مبهم بودن ماهیت و وظایف مرتبط با بسته های تحول در حوزه آموزش پزشکی 1</p> <p>W104- فقدان شاخص ها و سازوکار مناسب جهت ارزیابی عملکرد در رابطه با بسته های تحول در آموزش پزشکی 1</p> <p>W105- فقدان گایدلاین های کاربردی آموزشی در حوزه هایی نظیر آموزش مجازی، یادگیری فعال، مدیریت تدریس، برنامه ریزی آموزشی، ارزشیابی آموزشی، ارتقای کیفیت آموزشی و ... 1</p>	<p>S78- تمرکز دانشگاه بر بسته های تحول در آموزش علوم پزشکی 3</p> <p>S79- وجود برنامه های آموزشی میان رشته ای 3</p> <p>S80- اجرای اتوماسیون اداری جهت حذف و کاهش فرایندهای بوروکراتیک اداری 3</p> <p>S81- برگزاری جلسات و کنفرانس ها به صورت ویدئو 3</p> <p>S82- امکان برگزاری کلاس های آموزشی به صورت مجازی از طریق سامانه نوید 4</p> <p>S83- وجود سیستم حضور و غیاب الکترونیک اساتید و پرسنل 3</p> <p>S84- پذیرش تفکر تحول و نوآوری در آموزش و برگزاری دوره های مستمر آموزشی برای اساتید 3</p> <p>S85- وجود نظام پایش و ارزشیابی 3</p> <p>S86- وجود قوانین و مقررات مدون و تفصیلی در انجام امور 3</p> <p>S87- برگزاری دوره های آموزشی جهت توانمندسازی اعضای هیئت علمی و کارکنان 3</p>	<p>فرایندها و روش ها</p>

<p>W106- مهارت محور نبودن آموزش های ارائه شده به دانشجویان 1</p> <p>W107- بی توجهی به آموزش های بین رشته ای در رابطه در امر تدریس و پژوهش 1</p> <p>W108- بی توجهی به فعالیت های بین رشته ای اساتید 1</p> <p>W109- نیاز-محور نبودن برخی از دوره های برگزار شده در آموزش مداوم 1</p> <p>W110- کیفیت اندک بسیاری از برنامه های ارائه شده در آموزش مداوم 1</p> <p>W111- مهارت محور نبودن و منفعل بودن بسیاری از دوره های آموزش مداوم 1</p> <p>W112- آگاهی ناکافی دانشجویان و کارکنان از قوانین و مقررات آموزشی 1</p> <p>W113- نامناسب بودن سیستم های برگزاری کارآموزی در بسیاری از رشته های تحصیلی 1</p> <p>W114- بی توجهی به شواهد علمی و اطلاعات روزآمد در تصمیم گیری های آموزشی دانشگاه و دانشکده ها 1</p> <p>W115- ناکارآمدی سیستم ارزیابی پرسنل در تشویق و ترغیب مناسب (کمبود انگیزه کارکنان) 1</p> <p>W116- نقص در معیارهای ارزشیابی کارکنان برای سنجش عملکرد 1</p> <p>W117- راه اندازی رشته های تحصیلی بدون برنامه ریزی و کسب آمادگی اولیه مورد نیاز 1</p> <p>W118- ضعف در اجرای برنامه های آموزشی مناسب به صورت کارگاهی 1</p> <p>W119- ضعف پایش و ارزشیابی در حوزه آموزش 1</p> <p>W120- ضعف در بکار گیری روش های نوین مدیریتی در آموزش</p> <p>W121- ارجاع مکرر و غیر ضروری مکاتبات 1</p> <p>W122- عدم استقبال از رویه های خلاقانه در فرایندهای آموزشی 1</p> <p>W123- عدم استقرار سامانه های تشویق مناسب 1</p> <p>W124- مکتوب و ترسیم نشدن فرایندهای حوزه معاونت آموزشی 1</p> <p>W125- بدلیل دوری از پایتخت و مراکز استان خیلی از فرایندهای روش های نوین وجود ندارد یا بصورت ناقص انجام می شود 1</p> <p>W126- کمبود آموزش های عملی و کاربردی برای کارکنان 1</p> <p>W127- ناآگاهی دانشجویان از بسیاری از قوانین 1</p> <p>W128- روند کند تسلط مدیران و کارکنان به جایگاه های شغلی جدید 1</p> <p>W129- ناکارآمدی سیستم های نظارتی درون سازمانی 1</p>	<p>S88- توجه به تدوین برنامه های استراتژیک و عملیاتی مشخص در معاونت آموزشی دانشگاه 3</p> <p>S89- وجود مراکز آموزش مداوم و دفاتر توسعه آموزش پزشکی فعال در حوزه معاونت آموزشی 3</p> <p>S90- توجه به چارچوب های ابلاغی از سوی معاونت آموزشی وزارت در معاونت 3</p> <p>S91- توجه به بازنگری برنامه های آموزشی 3</p> <p>S92- حرکت از آموزش صرف به آموزش و پژوهش توأم 3</p> <p>S93- وجود سیستم مستند سازی کافی و مناسب 3</p> <p>S94- وجود شوراهای آموزشی و هیئت ممیزه مناسب 3</p> <p>S95- وجود مستندات و آیین نامه ها مورد نیاز 3</p> <p>S96- مشخص بودن بسیاری از فرایندها و روش ها در امور مختلف 3</p> <p>S97- نظارت بر اجرای امور اداری، مالی و خدماتی با رعایت مقررات مربوطه 3</p> <p>S98- تهیه و پیشنهاد آیین نامه های مختلف آموزشی با همکاری مسئولین ذی ربط 3</p>	
--	--	--

<p>W130- ضعف در روش های ارزیابی یادگیری دانش آموختگان 2</p> <p>W131- ضعف در تعاملات سازنده درون سازمانی 1</p> <p>W132- وجود بوروکراسی اداری مخرب در برخی از فرایندها 1</p> <p>W133- تعریف نشدن سیستم مناسب رسیدگی به شکایات 1</p> <p>W134- استفاده نامناسب از روش های نوین آموزشی توسط اساتید 1</p> <p>W135- افت کیفیت آموزش گروه علوم پزشکی 1</p> <p>W136- مهارت ناکافی کارشناسان در خصوص قوانین و مقررات اداری 1</p> <p>W137- عدم وجود فرایندهای مستند برای امور مختلف 1</p> <p>W138- کمبود نیروی تخصصی بالاخص کارشناسان آموزشی و در نتیجه ایجاد اشکال در اجرای برنامه ها 1</p> <p>W139- تمایل اندک اساتید به مشارکت در برنامه های اجرائی مرتبط با ارتقای سیستم های آموزشی 1</p> <p>W140- مقاومت در مقابل تغییر و توجه کم به نوآوری 1</p> <p>W141- چند وظیفه ای بودن کارشناسان آموزشی 1</p> <p>W142- عدم وجود فیدبک لازم در خصوص نحوه اجرائی شدن فرایندها 1</p> <p>W143- کمبود نیروی کار جهت اجرای صحیح فرایندها 1</p> <p>W144- توجه بیش از حد به پزشکان در فرایندها و روش ها 1</p> <p>W145- ارتباطات بین المللی ضعیف و عدم همکاری منطقه ای و بین المللی در پرونده های علمی 1</p> <p>W146- پژوهش محور نبودن جذب و پرورش دانشجویان تحصیلات تکمیلی 1</p> <p>W147- ناکافی بودن مدیریت مشارکتی و مبتنی بر داده ها 1</p> <p>W148- نبود سیستم تشویق و تنبیه مناسب و موثر 1</p> <p>W149- شفاف نبودن فرایندهای آموزشی و اعمال سلیقه شخصی در آن ها 1</p> <p>W150- تخطی از فرایندها و روش های جاری بنا بر مقتضیات 1</p> <p>W151- عدم اجرای درست فرایندها و روش ها 1</p> <p>W152- بی اطلاعی گیرندگان خدمت از فرایندها و روش های کاری مرتبط با حوزه آموزش 1</p> <p>W153- بی توجهی به روش های رایج تحلیل آزمون و استفاده از آن ها در ارتقای وضعیت ارزشیابی های آموزشی 1</p> <p>W154- وجود مشکلات جدی در کارآموزی رشته صنایع غذایی 1</p> <p>W155- سیستم نامناسب ارزیابی اساتید 1</p>	
---	--

<p>W156- عدم امکان بهره مندی از مراکز علمی و فنی واقع در تهران 1</p> <p>W157- عدم وجود برخی تجهیزات و کیت های تحقیقاتی در داخل کشور و عدم دسترسی به نمونه خارجی به دلیل تحریم 1</p> <p>W158- عدم بروزرسانی نرم افزارها و ضعف آنتن دهی اپراتورهای تلفن در مجتمع آموزشی 1</p> <p>W159- عدم آموزش کافی کارشناسان و اعضای هیئت علمی در زمینه استفاده از تکنولوژی های جدید 1</p> <p>W160- هزینه بر بودن برخی تکنولوژی های جدید آموزشی 1</p> <p>W161- هدر رفت زمان به عللی چون اشکالات سرور و اتصال به شبکه 1</p> <p>W162- هزینه های بالای تعمیر و تجهیز دستگاه ها 1</p> <p>W163- امکان عدم دسترسی همگانی به اینترنت در آموزش مجازی 1</p> <p>W164- عدم تولید تجهیزات با کیفیت در کشور 1</p> <p>W165- سرعت پایین اینترنت جهت ویدئو کنفرانس ها 1</p> <p>W166- امکانات محدود با توجه به تعداد شرکت کنندگان دوره های آموزشی 2</p> <p>W167- استفاده اندک از آموزش غیرحضوری و آموزش اینترنتی 1</p> <p>W168- فقدان شرکت های دانش بنیان در حوزه های دانش پژوهی و آموزشی 1</p> <p>W169- قدیمی بودن ساختارهای تکنولوژیکی به خصوص در مراکز دانشگاهی 1</p> <p>W170- عدم توسعه فن آوری های نوین 1</p> <p>W171- کند بودن روند اخذ مجوز خرید و تامین تجهیزات مورد نیاز درخواست شده 2</p> <p>W172- فقدان نهادینه کردن سازوکار خرید استراتژیک در دانشگاه 1</p> <p>W173- وجود امکانات محدود برای گسترش آموزش مجازی 1</p> <p>W174- کمبود مواد اولیه آزمایشگاهی و تهیه مواد مصرفی بی کیفیت 1</p> <p>W175- کمبود و مستهلک شدن تجهیزات و وسایل سمعی و بصری 1</p> <p>W176- عدم آشنایی کافی پرسنل و دانشجویان در استفاده مناسب از تجهیزات 1</p> <p>W177- کمبود تعداد سالن اجتماعات و همایش های مناسب 2</p> <p>W178- مستعمل بودن سیستم کامپیوتری و عدم بروز شدن سخت افزاری آن ها 1</p>	<p>S99- وجود امکانات کمک آموزشی نسبتاً مناسب در کلاس های درس 4</p> <p>S100- دسترسی به اینترنت در کلاس های درس و کل دانشکده 3</p> <p>S101- وجود تجهیزات آموزشی اولیه در حوزه آموزش (کلاس، آزمایشگاه، کارگاه ها و ...) 3</p> <p>S102- ارائه امکانات آزمایشگاهی و آموزشی به سایر بخشهای آموزشی 3</p> <p>S103- امکان ارائه آموزش با استفاده از بستر اینترنت و فضای مجازی و سایت های تایید شده از وزارت بهداشت و سازمان های جهانی بهداشت 3</p> <p>S104- کارآمدی سیستم نرم افزاری با توجه به پیشرفت سریع آن 3</p> <p>S105- استفاده از تخته های هوشمند 3</p> <p>S106- مناسب بودن تجهیزات آموزشی بیمارستان ها 3</p> <p>S107- جدید و نو بودن ابزار به خصوص در حیطه توانبخشی 3</p> <p>S108- استفاده از فناوری در کاهش هزینه ها و کسب درآمد 3</p> <p>S109- وجود آزمایشگاه جامع آموزشی و تحقیقاتی 4</p> <p>S110- وجود اسکیل لب مرکز دانشگاه 3</p> <p>S111- در اختیار داشتن امکانات دانشکده ها برای شعبه بین الملل 3</p> <p>S112- وجود سایت کتابخانه با دسترسی مناسب به دیتا بیس ها 3</p>	<p>تجهیزات و مواد اولیه</p>
---	--	-----------------------------

<p>W179- تهیه تجهیزات و مواد مصرفی بی کیفیت 1</p> <p>W180- هزینه سنگین توسعه زیرساختها در حوزه IT و اتصال مراکز کتابخانه‌ای به بانک‌های اطلاعاتی معتبر 1</p> <p>W181- کمبود امکانات و تجهیزات تخصصی و فوق تخصصی جهت جذب و فعالیت نیروهای متخصص خارج از دانشگاه 1</p> <p>W182- کمبود منابع و تجهیزات جهت توسعه آموزش مجازی 1</p> <p>W183- کافی نبودن تجهیزات در کلینیک ها 2</p> <p>W184- عدم وجود تجهیزات کامپیوتری کافی برای اعضای هیئت علمی به تعداد کافی 1</p> <p>W185- عدم وجود شناسنامه و برگه مشخصات و روش کار با تجهیزات آموزشی گرانقیمت مثل مولاژ و ماکت های آموزشی 1</p> <p>W186- لزوم راه اندازی سیستم خرید استراتژیک در دانشگاه 1</p> <p>W187- ناکافی بودن عناوین و تعداد کتب کتابخانه 1</p> <p>W188- نبود محتوای آموزشی در باز آموزی ها و عدم وجود کتابخانه دیجیتال 1</p> <p>W189- توزیع ناپرابر تجهیزات و بودجه آموزشی در بیمارستانهای تابعه 1</p> <p>W190- عدم تامین بودجه کافی برای خرید مواد مصرفی آزمایشگاهی 1</p> <p>W191- فقدان مکانیسم کارآمد جهت کالیبراسیون و تعمیر دستگاه ها 1</p> <p>W192- فقدان مکانیسم کارآمد جهت تهیه مواد مصرفی خارجی 1</p> <p>W193- تجهیزات ضعیف در واحدهای آزمایشگاهی اقماری 1</p> <p>W194- کافی نبودن کمیت تجهیزات آزمایشگاهی 1</p> <p>W195- کمبود فناوری های نوین آموزشی و پژوهشی و نبود سیستم وای فای در دانشکده و خوابگاه های پردیس بین الملل 1</p> <p>W196- کمبود کتاب های مناسب و جدید کتابخانه دانشکده ها مخصوصاً برای رشته های تحصیلی جدیدتر 1</p>		
<p>W197- قرار گرفتن پردیس دانشگاه در خارج از شهر 2</p> <p>W198- افزایش ظرفیت پذیرش دانشجو بدون توجه به نیازهای کشور و نیز توان آموزش دانشگاه ها 1</p> <p>W199- پراکندگی واحد های دانشگاه و وجود دانشکده های اقماری 1</p> <p>W200- فاصله زیاد دانشکده های اقماری با ستاد دانشگاه و نیز سایر دانشکده ها 1</p>	<p>S113- نوساز بودن برخی از دانشکده ها و نیز ستاد مرکزی دانشگاه 4</p> <p>S114- فضای مناسب بزرگ کلاس های درسی 3</p> <p>S115- وجود آزمایشگاههای مجزا برای برخی از گروه های آموزشی 3</p> <p>S116- وجود فضای فیزیکی نسبتاً کافی نسبت به تعداد دانشجویان 3</p>	

فضاهای فیزیکی	<p>S117- وجود زمین کافی برای فعالیت های عمرانی آبی در دانشکده ها 3</p> <p>S118- وجود مراکز آموزشی و اختصاصی جهت برگزاری کلاسهای تئوری، عملی و آزمایشگاهی 3</p> <p>S119- وجود سالن رازی جهت برگزاری اجتماعات بزرگ 4</p> <p>S120- وجود سالن های کوچک در ستاد جدید و قدیم و نیز دانشکده ها جهت برگزاری جلسات 4</p> <p>S121- وجود فضاهای آزمایشگاهی مناسب 3</p> <p>S122- وجود آزمایشگاه جامع آموزشی و تحقیقاتی 4</p> <p>S123- وجود اسکیل لب مرکزی دانشگاه 3</p> <p>S124- وجود مرکز آزمون الکترونیک 3</p> <p>S125- وجود سالن آزمون مناسب 3</p> <p>S126- وجود مرکز آزمون صلاحیت بالینی 3</p> <p>S127- مناسب بودن فضاهای ستادی در معاونت آموزشی 3</p>	<p>W201- نامناسب بودن سیستم های حرارتی و برودتی کلاس های درسی دانشکده ها 1</p> <p>W202- توسعه ناکافی فضاهای آموزشی متناسب با طرح های مدون تهیه شده 1</p> <p>W203- مجزا نبودن اتاق اعضای هیات علمی در دانشکده ها 1</p> <p>W204- کمبود فضای فیزیکی مناسب برای کارکنان و اعضای هیئت علمی در برخی موارد 1</p> <p>W205- کمبود کلاس های درس و نمای بد آن ها در برخی دانشکده ها 1</p> <p>W206- عدم وجود فضای مناسب با توجه به نیاز خاص واحدها خصوصاً در فضای آموزشی 1</p> <p>W207- کمبود فضای آزمایشگاهی 1</p> <p>W208- کمبود فضای آموزشی جهت برگزاری کارگاه ها 1</p> <p>W209- عدم تناسب در اختصاص فضای آموزشی و رفاهی مناسب در همه واحدهای تابعه 1</p> <p>W210- محدودیت منابع و امکانات رفاهی برای اساتید و دانشجویان نخبه 1</p> <p>W211- کمبود امکانات رفاهی و جاذبه استان در جذب نیروی انسانی متخصص 1</p> <p>W212- کمبود فضای آموزشی در پردیس اصلی دانشگاه 1</p> <p>W213- استاندارد نبودن فضای فیزیکی برخی از کلاس های درسی بر اساس استانداردهای آموزشی 1</p> <p>W214- فاصله مکانی زیاد دانشکده ها با معاونت آموزشی 1</p> <p>W215- عدم بررسی فضاهای فیزیکی آموزشی و اداری در دانشگاه از نظر ایمنی و ارتقای آن ها 1</p> <p>W216- ضعف در سیستم نگهداری فضاهای فیزیکی موجود 1</p> <p>W217- کمبود فضای فیزیکی آموزشی و پژوهشی در پردیس بین الملل 1</p>
	<p>S128- وجود بستر مناسب برای تحقیق و توسعه 3</p> <p>S129- حضور همکاران هیئت علمی با رزومه پژوهشی مناسب 3</p> <p>S130- روند افزایشی ارتقای مرتبه دانشگاهی اعضای هیئت علمی 3</p> <p>S131- تلاش در جهت گسترش دوره های تحصیلات تکمیلی 3</p> <p>S132- وجود کمیته تحقیقات دانشجویی فعال در دانشکده 3</p> <p>S133- وجود مرکز EDC فعال در دانشگاه 3</p> <p>S134- وجود مراکز تحقیقاتی متعدد در دانشگاه 3</p> <p>S135- انتشار مجلات معتبر پژوهشی 3</p>	<p>W218- کاهش روحیه لازم برای تحصیل و تحقیق در دانشجویان حوزه سلامت 1</p> <p>W219- کمبود دوره های تحصیلات تکمیلی 1</p> <p>W220- علاقه اندک اساتید و دانشجویان به پژوهش در آموزش علوم پزشکی به دلیل فقدان انگیزش های مادی، علمی و معنوی کافی 1</p> <p>W221- عدم حمایت و تخصیص ناکافی اعتبار جهت اجرای طرح های تحقیقاتی توسعه محور در آموزش پزشکی 1</p> <p>W222- امکان پذیر نبودن انجام بخشی از آزمایشات به دلیل دوری از مرکز دانشگاه و آزمایشگاه مرکزی 1</p> <p>W223- کمبود پژوهش های کاربردی و نتیجه محور 1</p>

تحقیق و توسعه	<p>S136- برگزاری کارگاه های مناسب جهت توانمندسازی اساتید 3</p> <p>S137- وجود فرصت های لازم در جهت تحقیق و توسعه در خصوص موارد آموزشی 3</p> <p>S138- توجه ویژه به توسعه رشته های جدید و ایجاد کمیته های پژوهش در آموزش علوم پزشکی 3</p> <p>S139- فراهم بودن بستر مناسب جهت انجام کارهای تحقیقاتی در سطح دانشگاه 3</p> <p>S140- ایجاد شورای EDC جهت تصویب طرح های آموزش در پژوهش 3</p>	<p>W224- ناکافی بودن نیروهای تخصصی حوزه آموزش پزشکی چه در بخش اساتید و چه در بخش کارکنان و مدیران 1</p> <p>W225- نوپا بودن بخش پژوهش در آموزش در دانشگاه 1</p> <p>W226- بی توجهی اعضای هیات علمی به جشنواره شهید مطهری و انجام و ارائه فرایندهای آموزشی به آن 1</p> <p>W227- فقدان مجلات تخصصی آموزش پزشکی در دانشگاه</p> <p>W228- فقدان گروه آموزش پزشکی 1</p> <p>W229- نبود مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی در دانشگاه 1</p> <p>W230- کمبود دوره های آموزشی مرتبط با آموزش علوم پزشکی در مرکز آموزش مداوم دانشگاه 1</p> <p>W231- عدم برگزاری همایش سالانه آموزش پزشکی و جشنواره سراسری شهید مطهری در دانشگاه 1</p> <p>W232- بی توجهی به طرح های تحقیقاتی کاربردی در حوزه آموزش پزشکی به دلیل مشکل بودن چاپ مقاله در آن ها 1</p> <p>W233- کمبود بودجه جهت اجرای تحقیقات و مشخص نبودن سهم پژوهش در آموزش علوم پزشکی از این بودجه 1</p> <p>W234- نبود مجله پژوهشی در حوزه آموزش علوم پزشکی در دانشگاه 1</p> <p>W235- نبود مرکز تحقیقات آموزش پزشکی در دانشگاه جهت پذیرش و مدیریت طرح های تحقیقاتی 1</p> <p>W236- نبود بودجه اختصاصی برای آموزش پزشکی 1</p> <p>W237- اشتغال گسترده اعضای هیات علمی به امور درمانی و اختصاص زمان کم برای انجام پژوهش 1</p> <p>W238- عدم همکاری مناسب معاونت تحقیقات و فناوری و مجلات دانشگاه با معاونت آموزشی جهت چاپ مقالات مرتبط با پژوهش در آموزش 1</p>
	<p>S141- ایجاد سامانه های نوپا و نوید 4</p> <p>S142- وجود سیستم ارزشیابی الکترونیکی اساتید و دانشجویان 3</p> <p>S143- وجود سایت اطلاع رسانی فعال و روزآمد در دانشگاه 3</p> <p>S144- وجود سامانه های الکترونیکی 3</p> <p>S145- توانایی بکارگیری اطلاعات توسط مدیران 3</p> <p>S146- وجود زیرساخت های مناسب فناوری و اطلاعات و تسهیلات استفاده از خدمات الکترونیکی اطلاعات 3</p> <p>S147- وجود سامانه یکپارچه آموزشی سماء 3</p> <p>S148- دسترسی آسان بخش اداری به اطلاعات موجود در سامانه ها 3</p>	<p>W239- آگاهی ناکافی جهت بهره برداری از سامانه های مجازی به روز 1</p> <p>W240- عدم استفاده از تکنولوژی آموزشی جدید و پردازش تصویر و انیمیشن و نرم افزار های شبیه سازی در حوزه آموزش پزشکی 1</p> <p>W241- عدم استقبال دانشجویان و اساتید از برنامه های آموزش مجازی 2</p> <p>W242- پایین بودن سطح تعامل بین اساتید و دانشجویان در آموزش مجازی 1</p> <p>W243- هزینه بر بودن تکنولوژی های جدید آموزشی 1</p> <p>W244- آگاهی اندک اساتید، دانشجویان و کارشناسان آموزش در زمینه کار با تکنولوژی جدید 1</p>

<p>W245- کم توجهی به آموزش مجازی با استفاده از روش های صحیح و روزآمد 1</p> <p>W246- نظارت و ارزشیابی ناکافی بر ارائه خدمات آموزشی 1</p> <p>W247- ضعف سیستم اطلاعات مدیریت 1</p> <p>W248- ناکافی بودن اطلاعات مدیریتی مدیران واحدهای تابعه 1</p> <p>W249- ضعف سیستم مدیریت اطلاعات (نبود نظام ارزشیابی کارآمد، عدم استفاده کارشناسان از تولید داده ها در سیستم، ناتوانی نظام جاری اطلاعات بهداشتی در پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی مدیران و ...) 1</p> <p>W250- عدم وجود زیرساخت های اطلاع رسانی از جمله مناسب نبودن سایت اصلی دانشگاه 1</p> <p>W251- فقدان سیستم شواهد اطلاعات مدیریتی 1</p> <p>W252- نبود زیرساخت های الکترونیکی برای یادگیری مجازی و ایجاد دانشکده های مجازی 1</p> <p>W253- آنتن دهی ضعیف وای فای در برخی از مکان های پردیس دانشگاه 1</p> <p>W254- سرعت پائین اینترنت جهت برگزاری ویدئو کنفرانس ها 1</p> <p>W255- نبود سامانه اطلاع از وضعیت دانش آموختگان دانشگاه 1</p> <p>W256- لینک ضعیف و نامناسب بین سامانه های مختلف دانشگاه 1</p> <p>W257- عدم توسعه مطلوب آموزش مجازی در دانشگاه 1</p> <p>W258- توان سخت افزاری محدود در دانشگاه و معاونت آموزشی 1</p> <p>W259- عدم دسترسی به پایگاه های اطلاعاتی خارجی 2</p> <p>W260- محدود بودن سرعت انتقال اطلاعات، حجم اینترنت و پهنای باند 1</p> <p>W261- نبود نیروی متخصص در حوزه نرم افزارهای آموزشی در معاونت آموزشی 1</p> <p>W262- نبود وبسایت کارآمد برای معرفی پردیس بین الملل 1</p> <p>W263- نبود سیستم ثبت نام مالی دانشجو به صورت اینترنتی 1</p>	<p>S149- وجود سامانه ها و سیستم های شبکه ای و اینترنتی 3</p> <p>S150- ارائه خدمات الکترونیک مناسب در حوزه کتابخانه ای 3</p> <p>S151- دسترسی به پایگاه های اطلاعاتی قوی در دانشگاه 3</p> <p>S152- حضور کارشناسان مجرب حوزه اطلاعات مدیریت 3</p> <p>S153- وجود سیستم های کامپیوتری بروز و مناسب 3</p>	<p>سیستم اطلاعات مدیریت</p>
<p>W264- ارتباط علمی ناکافی دانش آموختگان گروه علوم پزشکی با مجامع علمی و آکادمیک 1</p> <p>W265- افت روحیه پرسشگری، شکوفایی استعدادها و خلاقیت در حوزه سلامت 1</p> <p>W266- تسلط اندک دانشجویان و اعضای هیات علمی به زبان انگلیسی 1</p> <p>W267- مناسب نبودن سیستم های ارزشیابی اساتید 1</p>	<p>S154- وجود کادر هیات علمی قوی در تامین نیازهای آموزشی 3</p> <p>S155- توانمندی های پژوهشگران موجود در دانشگاه 3</p> <p>S156- ایجاد انگیزه برای اساتید جهت ارتقای تسلط آنان به زبان انگلیسی به واسطه ایجاد پردیس بین الملل 3</p>	

<p>W268- سنتی و کم کیفیت بودن سازوکارهای ارزشیابی دانشجو 1</p> <p>W269- سازوکار نامناسب پذیرش دانشجویان ایرانی در حال تحصیل در خارج از کشور 1</p> <p>W270- ناعادلانه بودن اختصاص برخی فرصت های شغلی در دانشگاه 1</p> <p>W271- عدم تجربه کافی برخی کارشناسان و بازنشستگی نیروهای مجرب 1</p> <p>W272- کمبود کمی و کیفی نیروهای مرتبط با آموزش 1</p> <p>W273- استفاده نکردن از توانمندی اساتید دیگر دانشگاه ها 1</p> <p>W274- عدم رغبت اعضای هیات علمی جهت گذراندن دوره های تکمیلی در حوزه آموزش در علوم پزشکی 1</p> <p>W275- عدم تامین رویه حمایتی برای ارتقای قابلیت ها و ظرفیت های منابع انسانی 1</p> <p>W276- عدم جایگزینی نیروهای منتقل شده و باز نشسته هیات علمی و اداری 1</p> <p>W277- کمبود نیروی انسانی با توجه به بازنشسته شدن نیروها و عدم جایگزینی مناسب 1</p> <p>W278- کیفیت اندک بسیاری از نیروهای انسانی به ویژه در کارمندان 1</p> <p>W279- کمبود نیروی انسانی متخصص و مجرب با توجه به وسعت دامنه حوزه کاری 1</p> <p>W280- عدم توسعه متناسب در نیروی انسانی و هیئت علمی با توجه به توسعه فعالیت های دانشگاه و جذب بیشتر دانشجو 1</p> <p>W281- متعادل نبودن توزیع نیروی انسانی 1</p> <p>W282- چند شغله بودن مدیران 1</p> <p>W283- هزینه بر بودن جذب اعضای هیئت علمی بالینی 1</p> <p>W284- عدم تناسب چارت سازمانی با روند رشد و توسعه 1</p> <p>W285- ناکافی بودن تعداد نیروهای کارمندی در دانشکده 1</p> <p>W286- عدم اطمینان از آینده کاری اساتید متعهد خدمت 1</p> <p>W287- کم بودن اساتید در برخی از حیطه ها مانند فیزیوتراپی و ورزشی 1</p> <p>W288- تحصیلات غیرمرتبط غالب مدیران و کارشناسان آموزشی با حوزه آموزش علوم پزشکی 1</p> <p>W289- کاهش مشارکت اعضای هیئت علمی در تولید محتوای آموزشی و مقالات علمی مرتبط با آن 1</p> <p>W290- عدم تناسب کمی و کیفی نیروها با برنامه های ابلاغی 1</p>	<p>S157- امکان مشارکت و به کارگیری دانشجویان به ویژه دوره های پیشین در اجرای کارورزی و کارآموزی در قالب آموزش همتایان 3</p> <p>S158- امکان بهره مندی از قابلیت های اساتید مدعو از دانشگاه های پایتخت و نیز استان های همجوار 4</p> <p>S159- پرداخت حق التدریس دو برابر به اساتید پردیس بین الملل 3</p> <p>S160- برگزاری دوره های آموزشی جهت توانمندسازی نیروی انسانی از سوی مرکز آموزش مداوم و EDC دانشگاه 4</p> <p>S161- جذب نیروهای جوان با تخصص های مناسب 3</p> <p>S162- تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه در سایر دانشگاه ها 3</p> <p>S163- پذیرش تفکر تحول و نوآوری در آموزش و برگزاری دوره های مستمر آموزشی برای اساتید 3</p> <p>S164- اطلاع کافی کارکنان از مقررات درون سازمان 3</p> <p>S165- وجود کارشناسان خبره در بخش های مختلف آموزشی و ستادی معاونت آموزشی 3</p> <p>S166- نسبت مناسب تعداد استاد به دانشجو 3</p> <p>S167- حمایت معاونت از جذب اعضای هیات علمی مورد نیاز دانشگاه 4</p> <p>S168- اهمیت دادن به علاقه و استعداد در نظام گزینش، آموزش و اشتغال 4</p> <p>S169- گرایش اساتید به استفاده از روش های نوین آموزشی 3</p> <p>S170- امکان طرح مسایل حرفه ای جامعه پزشکی و آشنا نمودن آنان با مطالب روز 3</p> <p>S171- وجود نیروهای نسبتاً مجرب در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه 3</p> <p>S172- وجود اعضای هیات علمی بومی 3</p> <p>S173- عضویت اعضای هیات علمی در هیات ممتحنه و ارزشیابی وزارت متبوع 4</p> <p>S174- نو شدن منابع انسانی در سطح صف و ستاد 3</p>
--	---

<p>W291- مطلوب نبودن سازوکار گزینش نیروی انسانی در حوزه آموزش 1</p> <p>W292- مشارکت اندک دانشجویان در برنامه هایی نظیر المپیادها و استعداد درخشان 1</p> <p>W293- تمایل بیشتر اساتید بالینی به درمان و علاقه کم تر به آموزش 1</p> <p>W294- غلبه اساتید استادیار و مربی به اساتید دانشیار و استاد 2</p> <p>W294- کمبود جاذبه برای جذب اساتید غیربومی و تمام وقت به ویژه اساتید بالینی 1</p> <p>W295- کمبود نیروی انسانی در چارچوب های تعریف شده برای مدیریت های مختلف 1</p> <p>W296- نبود سیستم منسجم مدیریت نیروی انسانی 1</p> <p>W297- عدم به روز رسانی چارت نیروی انسانی با توجه به تفویض بسیاری از امور به معاونت آموزشی دانشگاه ها 1</p> <p>W298- کیفیت اندک تدریس اساتید غیرهیات علمی و حق التدریس 1</p> <p>W299- کیفیت اندک آموزش در برخی از رشته ها و دروس 1</p> <p>W300- نداشتن مدرک تحصیلی مرتبط با آموزش پزشکی و مدیریت آموزشی در مدیران و کارکنان حوزه آموزش دانشگاه 1</p> <p>W301- نبود دوره های بازآموزی مناسب برای ارتقای مستمر توانمندی 1</p> <p>W302- مدیران و کارکنان در حوزه آموزش پزشکی و نیز عدم تسهیل شرکت در این دوره ها از سوی دانشگاه 1</p> <p>W303- مشارکت اندک با منابع انسانی خارج از دانشگاه 1</p> <p>W304- کم بودن فرصت های مطالعاتی جهت ارتقاء و به روزآمد نمودن قابلیت های اعضای هیات علمی 1</p> <p>W305- کمبود منابع انسانی با توجه به چشم انداز و محدودیت های استخدامی 1</p> <p>W306- کمبود استاد مسلط به زبان انگلیسی 1</p> <p>W307- کم توجهی به نیرو های پردیس از لحاظ معیشتی و عدم امنیت شغلی 1</p> <p>W308- عدم تناسب چارت تشکیلاتی و منابع انسانی موجود دانشکده با روند رشد و توسعه آن (برای شعبه بین الملل) 1</p> <p>W309- کمبود اعضای هیئت علمی به ویژه استادیار به بالا برای تدریس در شعبه بین الملل 1</p> <p>W310- نامناسب بودن وضعیت رفاهی اعضای هیئت علمی 1</p>		
--	--	--

<p>W311- عدم اقبال اساتید به امر ارتقای آموزش و مشارکت در جشنواره های آموزشی مانند جشنواره آموزشی شهید مطهری 1</p> <p>W312- ناکامی اساتید دانشگاه در جشنواره ملی آموزش پزشکی و شهید مطهری 1</p>		
-	-	سایر موارد

جمع بندی امتیازات ارائه شده از سوی ذی نفعان به ابعاد محیط بیرونی و درونی

جمع امتیازات اختصاص یافته به ابعاد محیط بیرونی:

فرصت ها: **119** آیتم، امتیاز: **3.21** ؛ تهدیدها: **142** آیتم، امتیاز: **1.15** ؛ میانگین: **2.09**
(شناسایی 25 مورد فرصت ویژه و 94 مورد فرصت عادی؛ 22 مورد تهدید عادی و 120 مورد تهدید جدی)

جمع امتیازات اختصاص یافته به ابعاد محیط درونی:

قوت ها: **174** آیتم، امتیاز: **3.15** ؛ ضعف ها: **318** آیتم، امتیاز: **1.05** ؛ میانگین: **1.79**
(شناسایی 26 مورد نقطه قوت برجسته؛ 148 مورد نقطه قوت عادی؛ 18 مورد نقطه ضعف عادی و 300 مورد نقطه ضعف جدی)

توجه: در مراحل نمره دهی به مولفه های شناسایی شده جهت تعیین وضعیت رقابتی، به فرصت ها و نقاط قوت برجسته، امتیاز 4؛ و به فرصت ها و نقاط قوت معمولی، امتیاز 3 اختصاص یافت. همچنین به تهدیدات و نقاط ضعف برجسته، امتیاز 1؛ و به تهدیدات و نقاط ضعف معمولی، امتیاز 2 تعلق گرفت. بدیهی است که در این سیستم نمره دهی تعریف شده، امتیاز کسب شده بالاتر از 2.5 برای وضعیت محیط داخلی و خارجی به عنوان وضعیت قابل قبول و امتیاز کمتر از 2.5 نیز به عنوان وضعیت غیرقابل قبول قلمداد خواهد شد.

موقعیت رقابتی معاونت آموزشی

نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل درونی

موقعیت محافظه کارانه	موقعیت تهاجمی/توسعه ای
موقعیت تدافعی 	موقعیت رقابتی

نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل بیرونی
2/5
1

تحلیل SWOT (تدوین اهداف استراتژیک)

فرصت ها:

02- وجود خیرین سلامت و مشارکت فعال آن ها؛ 03- تامین مالی مناسب طرح های پژوهشی از سوی جامعه؛ 04- وجود فرصت های مناسب کسب و کار در استان؛ 05- تاکید مسئولین بر کاهش وابستگی بودجه به نفت؛ 06- حمایت از شرکتهای دانش بنیان؛ 07- حمایت از تولید داخلی؛ 08- سرمایه گذاری بخش غیردولتی در توسعه پژوهش و فناوری؛ 09- وجود برخی از شرکت های دانش بنیان در استان؛ 010- درک اهمیت پژوهش از سوی جامعه و حکومت؛ 011- نزدیکی استان سمنان به شهر تهران؛ 012- وجود شرکت های خصوصی داروسازی و اقلیم مناسب برای پرورش و بهره برداری از گیاهان دارویی بمنظور تاسیس دانشکده داروسازی و توسعه تحقیقات دارویی؛ 013- معرفی و آشنایی فرهنگ های مختلف توسط

دانشجویان از مناطق مختلف؛ 014- قرار گیری در کریدور شرق- غرب کشور؛ 015- وجود سازمانهای دولتی و مردم نهاد و نیز داوطلبین سلامت؛ 016- وجود رسانه های ارتباط جمعی فعال؛ 017- رشد قابل توجه تقاضا برای تحصیلات تکمیلی؛ 018- افزایش سطح سواد و فرهنگ سلامت مردم با استفاده از شبکه های اجتماعی و رسانه های مختلف دیجیتالی؛ 019- باور فرهنگی خانواده های ایرانی به ارزش علم، پژوهش و فناوری؛ 020- وجود رسانه های ارتباط جمعی؛ 021- افزایش ضریب نفوذ اینترنت و تلفن همراه در جامعه؛ 022- همکاری بین دانشگاه و سازمانهای فرهنگی و اجتماعی؛ 023- وجود عدالت در آموزش ذینفعان؛ 024- وجود افراد ذی نفوذ و آگاه در جامعه به ویژه روحانیون؛ 025- وجود ظرفیت های مناسب مجازی برای اطلاع رسانی؛ 026- وجود سفیران، داوطلبین سلامت محلات و متخصص و گروه های خودیار و ظرفیت دانشجویان و بسیجیان؛ 027- نسبت بالای جمعیت با سواد استان؛ 028- وضعیت قابل قبول اشتغال و بیکاری در استان نسبت به میانگین کشوری؛ 029- موقعیت جغرافیایی مناسب استان جهت ارتباط با دانشگاه های همجوار؛ 030- وضعیت مناسب فرهنگی-اجتماعی اساتید و دانشجویان؛ 031- ایجاد انگیزه و چالش رقابتی برای کارکنان و دانشجویان و محققان بومی به واسطه وجود پردیس بین الملل؛ 032- وجود صنایع و فناوری های ثروت آفرین در منطقه تحت پوشش؛ 033- وجود و امکان استفاده از آزمایشگاه های مختلف در سایر دانشگاه ها، ادارات و کارخانه ها؛ 034- بهره برداری از توان تکنولوژی های نوین در توسعه آموزش نظیر اینترنت، تلگرام و تلفن همراه؛ 035- گسترش امکان ارتباطات بین المللی سریع با هزینه کم از طریق شبکه های اجتماعی؛ 036- افزایش ضریب نفوذ اینترنت و تلفن همراه در جامعه؛ 037- وجود سخت افزار و نرم افزارهای مناسب؛ 038- نزدیکی به مراکز تولید؛ 039- امکان استفاده از آموزش مجازی؛ 040- افزایش سرعت رشد فناوری های مرتبط با آموزش؛ 041- ایجاد تکنولوژی و نرم افزارهای جدید جهت ارتقاء کیفیت آموزش؛ 042- وجود امکان اطلاع رسانی گسترده در زمینه دستاوردها و قابلیت های آموزشی دانشگاه از طریق تکنولوژی به روز؛ 043- استفاده از تکنولوژی و فناوری در کاهش هزینه های آموزشی؛ 044- امکان دسترسی به زمینه های اطلاعاتی گسترده؛ 045- افزایش سرعت رشد فناوری های مرتبط با آموزش؛ 046- ایجاد تکنولوژی و نرم افزارهای جدید جهت ارتقاء کیفیت آموزش؛ 047- همکاری مخابرات، دانشگاه سمنان و دانشگاه آزاد در زمینه استفاده از تکنولوژی های موجود آن ها؛ 048- وجود قوانین حمایتی مناسب برای شرکت های دانش بنیان؛ 049- نگرش نو به تحول در آموزش علوم پزشکی در سطح وزارتخانه؛ 050- حمایت مسئولین استانی و شهرستانی از برنامه های دانشگاه و سیاست های حمایتی وزارت متبوع؛ 051- عزم ملی جهت جهش علمی در کشور؛ 052- اولویت سلامت در برنامه های اجرایی دولت؛ 053- وجود قانون هیئت امنا و قدرت تصمیم گیری در هر سطح بر اساس اولویت های محلی و منطقه ای؛ 054- حمایت نهادهای سیاسی و اجتماعی از توسعه مراکز آموزشی؛ 055- ارتباط و تعامل با حوزه های قانونی و سیاسی در زمینه های مختلف؛ 056- نفوذ مناسب مسئولان استانی در بدنه حاکمیت؛ 057- تربیت افراد متخصص و متبحر بعنوان سیاستگذاران حوزه سلامت؛ 058- وجود اسناد راهبردی فرادستی حمایتگر نظیر سند چشم انداز 20 ساله، سیاست های کلی نظام، نقشه جامع علمی کشور، قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه، و نهضت نرم افزاری در کشور؛ 059- حمایت رهبری از توسعه فعالیت های علمی کشور؛ 060- استقبال مدیریت کلان کشور (مجلس، معاونت برنامه ریزی راهبردی ریاست جمهوری و ...) از پژوهش، برنامه ریزی و استاندارد سازی خدمات؛ 061- توجه دستگاه ها و سازمان های مختلف به اهمیت پژوهش و فناوری؛ 062- وجود ساختار آموزش عالی منسجم و با سابقه در کشور؛ 063- الزام به گذراندن دوره های آموزش مداوم جهت پزشکان؛ 064- اختصاص امتیاز و ساعت آموزش به فراگیران؛ 065- مقبولیت سیاسی و اجتماعی آموزش مداوم؛ 066- وجود ارتباط بین بخشی مناسب در استان؛ 067- وجود امکان تصویب آئین نامه های موردنیاز جهت توسعه و پیشرفت دانشگاه در هیات امنا؛ 068- ابلاغ بسته های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی؛ 069- توجه خاص به توسعه و راه اندازی دوره های بین رشته ای و کاربردی در نقشه علمی کشور؛ 070- وجود سازمان ها و ارگان های قوی سیاسی در استان؛ 071- وجود قانون حمایت از جذب دانشجویان خارجی؛ 072- سیاست دولت مبنی بر توسعه تحصیلات تکمیلی؛ 073- وجود امکان بسط و توسعه دانشکده ها از طریق اصلاح ساختار تشکیلاتی و اخذ مجوز لازم از مراجع قانونی؛ 074- توجه وزارت بهداشت به تاسیس رشته های بین رشته ای؛ 075- توجه وزارت بهداشت به بازبینی و ارتقای کیفیت کوریکولوم های آموزشی رشته های موجود؛ 076- بین المللی بودن دانشگاه علوم پزشکی سمنان و جذب دانشجویان خارجی؛ 077- ارتباط با دانشگاه های خارج از کشور از طریق پردیس بین المللی؛ 078- آموزش سلامت به دانشجویان خارجی به جهت مجاورت با کشورهای ضعیف از نظر خدمات آموزش؛ 079- استفاده دانشگاه از همکاری های آموزشی بین المللی؛ 080- برنامه ریزی در خصوص توریسم سلامت و افزایش گردشگران سلامت؛ 081- وجود زیرساخت های لازم برای افزایش تعاملات در سطح بین الملل؛ 082- توسعه مقالات علمی آموزشی در سطح جهان و امکان بهره مندی از آنان؛ 083- گسترش اعتباربخشی و ممیزی های آموزشی بین المللی؛ 084-

گسترش امکانات ارتباطات بین المللی سریع با هزینه کم از طریق شبکه اجتماعی؛ 085- افزایش میزان کاربران سلامت با استفاده از شبکه های اینترنت و اطلاع رسانی بین المللی؛ 086- امکان شناخت و بهره مندی استفاده از روش های آموزشی در کشورهای پیشرفته؛ 087- علاقه مندی اتباع خارجی برای تحصیل در دانشگاه؛ 088- وجود امکان انعقاد تفاهم نامه با کشورهای خارجی در حوزه آموزش؛ 089- توسعه مشارکت های بین المللی در آموزش عالی؛ 090- حمایت دانشگاه از همکاری های آموزش بین المللی؛ 091- وجود روابط حسنه ایران با برخی از کشور های منطقه؛ 092- وجود دانشجویان خلاق و علاقمند؛ 093- وجود دانش آموختگان جوان، با انگیزه و علاقمند؛ 094- حجم بالای فارغ التحصیل در رشته های مختلف و امکان جذب آنها؛ 095- وجود متخصصان و صاحب نظران مختلف در سطح جامعه و امکان استفاده از دانش و مهارت های ایشان در امر آموزش؛ 096- امکان استفاده از دانش افراد متخصص و صاحب نظر کشوری و بین المللی در امر آموزش؛ 097- درصد بالای پذیرش دانش آموختگان دانشگاه در مقاطع تحصیلی بالاتر؛ 098- وجود خیرین و افراد علاقه مند جهت برگزاری جلسات آموزشی و تامین تجهیزات یا مکان مناسب آموزشی؛ 099- وجود آزمایشگاه جامع در دانشگاه آزاد و دولتی دامغان؛ 0100- وجود برخی گایدلاین ها و منابع آموزشی کاربردی جهت تسهیل فرایند یادگیری؛ 0101- امکان تامین نیروی انسانی توسط وزارتخانه در همه رشته های تحصیلی؛ 0102- امکان استفاده از منابع مالی سایر سازمان های دولتی و خصوصی؛ 0103- اشباع شدن دانشگاه های واقع در شهرهای بزرگ و فراهم شدن فرصت جذب افراد مستعد و توانمند؛ 0104- مساعدت مناسب وزارت بهداشت با دانشگاه ها در جهت توسعه همه جانبه؛ 0105- وجود مراکز بهداشتی و درمانی نسبتاً مطلوب جهت ارائه واحدهای درسی عملی و کارآموزی؛ 0106- امکان ارائه خدمات آموزشی به سایر دانشگاه ها از جمله دانشگاه آزاد؛ 0107- عقد تفاهم نامه های آموزشی و همکاری دوجانبه با مراکز آموزشی دانشگاه؛ 0108- تمرکز چند دانشگاه در شهرهای استان؛ 0109- امکان برقراری ارتباط با دانشگاه های داخل و خارج؛ 0110- امکان ارائه خدمات از سوی بخش خصوصی در آموزشی علوم پزشکی؛ 0111- امکان همکاری و تعامل فی ما بین دانشگاه ها جهت بهره برداری از ظرفیت ها و قابلیت های موجود بطور متقابل؛ 0112- همجواری با استان تهران و مجاورت با شهرها و دانشگاه های بزرگ و امکان استفاده از تجارب علمی اساتید توانمند؛ 0113- امکان تبادل تجربیات با سایر دانشگاه ها؛ 0114- وجود مراکز آموزشی و درمانی خارج از سیستم همکار با مجموعه آموزشی دانشگاه؛ 0115- امکان استفاده از توان و ظرفیت های موجود در دانشگاه های کلان منطقه یک؛ 0116- وجود فضای رقابت با دانشگاه های همتراز؛ 0117- امکان استفاده از تجربیات رقبا در ارتقای کیفیت جذب و آموزش دانشجو در پردیس بین الملل؛ 0118- گسترش تقاضا برای دوره های تحصیلات تکمیلی از سوی جامعه؛ 0119- تمایل بالا به رشته تجربی در میان داوطلبان ورود به دانشگاه

تهديدات:

T1- تحریم های اقتصادی ظالمانه؛ T2- وجود مشکلات مالی در جامعه؛ T3- تورم بالا در جامعه؛ T4- تغییر نرخ ارز و افت ارزش پول ملی؛ T5- کاهش شدید درآمد دولت و متعاقباً افت محسوس در بودجه ها؛ T6- کمبود منابع مالی و بودجه ریزی برای اجرای برنامه های موجود؛ T7- میزان بالای بیکاری در جامعه؛ T8- وجود بروکراسی طاقت فرسا اداری جهت اخذ تسهیلات؛ T9- عدم ثبات در وضعیت اقتصادی؛ T10- عدم وجود منابع مالی پایدار؛ T11- تغییر در سیاستگذاری های اقتصادی؛ T12- وجود رانت های اقتصادی؛ T13- وجود اقتصاد مشوق فعالیت های غیر تولیدی و غیر پژوهشی؛ T14- وجود فرصت های شغلی مناسب تر برای نخبگان علمی در خارج از کشور؛ T15- سرمایه گذاری سرمایه گذاران بومی در خارج از استان؛ T16- فقدان برنامه های مربوط به کارآفرینی در استان؛ T17- بی توجهی به هزینه-اثر بخشی در استان در تخصیص بودجه؛ T18- تخصیص ناکافی بودجه به حوزه سلامت؛ T19- فقدان برنامه و تفکر خلق ثروت و ارزش آفرینی در سیستم های دولتی؛ T20- عدم حمایت از تولیدات داخلی؛ T21- امکان ایجاد تقابل فرهنگی در دانشگاه به ویژه پردیس بین الملل؛ T22- عدم مشارکت جامعه و ذینفعان در فعالیت های اجتماعی و آموزشی؛ T23- کمبود امکانات رفاهی و تفریحی که مانع جذب دانشجویان و پر نمودن اوقات فراغت آنها می شود؛ T24- عدم تمایل برخی سازمان ها و مردم جهت همکاری در امر آموزش؛ T25- پدیده سالمندی و حاشیه نشینی جمعیت؛ T26- افزایش ناهنجاری های اجتماعی مانند گرایش روزافزون جوانان به استفاده از فضای مجازی، ارتباط با جنس مخالف، مصرف دخانیات، مواد محرک و افیونی؛ T27- شناخت ناکافی دانشگاهیان از نیاز بازار کار؛ T28- عدم تناسب جنسیتی در پذیرش دانشجویان؛ T29- وجود روحیه مدرک گرایی در جامعه؛ T30- حاکمیت فرهنگ پزشکی سالاری؛ T31- کمبود انگیزه دانش اندوزی در دانشجویان؛ T32- ناکارآمدی فرهنگستان علوم پزشکی و نیز زبان و ادبیات فارسی در ایجاد مفاهیم و پرونده های متناسب با فرهنگ ایرانی-اسلامی؛ T33- بومی گرایی در مدیریت و پست های سازمانی؛ T34- جاذبه اندک محیط جغرافیایی استان جهت ابقای اعضای هیات علمی؛ T35- وجود برخی نگرش های سنتی مرتبط با بهداشت و درمان در سطح جامعه؛ T36- عدم تطابق میزان پذیرش دانشجو با نیاز جامعه؛ T37- عدم تطابق برخی برنامه های آموزشی با نیازهای جامعه؛ T38- کاهش هویت فرهنگی و اجتماعی؛ T39- عدم استفاده صحیح از فضای مجازی و نبود قوانین مناسب جهت ترویج استفاده صحیح از آن؛ T40- تمرکز بیشتر وزارت بهداشت به خدمات درمانی در قیاس با خدمات آموزشی؛ T41- تصمیم گیری متمرکز در وزارت بهداشت و منعطف نبودن این تصمیم گیری ها جهت انطباق با وضعیت خاص هر دانشگاه؛ T42- انجام امور موازی با دانشگاه در حوزه آموزش توسط ارگان های دیگر مانند هلال احمر، جهاد دانشگاهی و ...؛ T43- عدم تسلط اکثر مردم ایران به زبان انگلیسی؛ T44- وجود نگرش منفی نسبت به دانشجویان پردیس بین الملل؛ T45- تمرکز گرایی در مرکز استان؛ T46- نبود حمایت فنی کافی از طریق مرکز کلان منطقه یک؛ T47- وجود پدیده فرار مغزها؛ T48- کاهش دسترسی به منابع علمی خارج از کشور؛ T49- عدم همکاری برخی سازمان ها و گروه های فعال در تامین تجهیزات آموزشی؛ T50- تحریم تجهیزات و مواد اولیه مورد نیاز از سوی نهادهای بین المللی و سایر کشورها؛ T51- وجود فرهنگ ضعیف استفاده از علم و تکنولوژی وارداتی از سایر کشورها؛ T52- کمبود کتب مرجع داخلی در بسیاری از حوزه ها؛ T53- نداشتن فضای مناسب آموزش در سطح استان (کوچک بودن فضاهای آموزشی)؛ T54- عدم توسعه فناوری های نوین در استان؛ T55- ضعف در زیرساخت های لازم برای اینترنت در کشور نسبت به وضعیت مطلوب و بین المللی؛ T56- نبود زیرساخت مناسب برای استفاده مناسب از تکنولوژی های نوین آموزشی در شعبه بین الملل؛ T57- تاثیر مداخلات سیاسی و سیاسی کاری در توسعه کمی و کیفی دانشگاه؛ T58- عدم ثبات در تداوم طرح ها و قوانین کلان؛ T59- عدم اجرای صحیح عدالت در سلامت در تمامی رده های بهداشتی و درمانی؛ T60- وجود رقبای دانشگاهی در کلان منطقه یک؛ T61- تاثیر مخرب فضای ناپایدار اقتصادی حاکم بر جامعه در روند برنامه های اجرایی، عمرانی و ... دانشگاه

دارد؛ T62- گسترش بی برنامه رشته ها و ظرفیت پذیرش در دانشگاه ها؛ T63- تاخیر در صدور آیین نامه ها و بخشنامه ها از طرف وزارت متبوع؛ T64- عدم ثبات، تعدد و تناقض در تفسیر برخی از آیین نامه ها و دستورالعمل های آموزشی؛ T65- اتخاذ تصمیمات پیش بینی نشده در وزارت بهداشت و اثرگذاری منفی آن ها در روند اجرای اهداف آموزشی؛ T66- تغییرات سریع و ناگهانی مدیران در سطح کشوری، وزارتخانه و دانشگاه؛ T67- آگاهی اندک مسئولین استانی از نیازهای حوزه آموزش؛ T68- تصدی دولت در بخش آموزش؛ T69- سخت و زمان گیر بودن تغییر برخی از دستورالعمل ها و مقررات نامناسب و دست و پا گیر؛ T70- عدم رعایت شایسته سالاری در کشور؛ T71- سیاسی کاری در سطح استان؛ T72- ناکارآمدی نظام های ارزشیابی کارکنان؛ T73- نابرابری و ناعادالتی بین گروه های سیاسی؛ T74- تعدد مراکز قانونگذاری و پایگاه های قدرت در ایران و متأثر شدن آموزش از آنها؛ T75- متأثر شدن ارتباطات آموزشی با کشورها از مسائل سیاسی؛ T76- جناح گرایی آسیب زا؛ T77- وجود برخی لابی گری های مخرب؛ T78- عدم هماهنگی قوانین با تغییرات فرهنگی و اجتماعی روز؛ T79- ناهمخوانی بودجه های اختصاص یافته با برنامه های ارائه شده؛ T80- پایین بودن میزان رضایت از دریافت خدمات در حوزه پژوهش و فناوری؛ T81- عدم تناسب نظام آموزشی کشور با نیازهای پژوهشی و فناوری؛ T82- عدم استقبال از بکارگیری یافته های پژوهشی در امور اجرایی؛ T83- کاهش تمایل دانشجویان نخبه و برتر در ورود به مقاطع تحصیلات تکمیلی و افزایش مهاجرت مغزی؛ T84- تمرکز گرایی در فرآیند جذب اعضاء هیأت علمی (حتی به صورت پیمانی) و استقلال عمل نداشتن دانشگاه در پذیرش اعضاء خبره و کند بودن روند جذب؛ T85- ارائه خدمات آموزشی در مراکز چون جهاد دانشگاهی که بعضاً صلاحیت لازم را در آموزش برخی مهارتها ندارند؛ T86- ناکارآمد بودن نظام ادغام آموزش و درمان؛ T87- جذب دانشجویان و اساتید برتر توسط رقبا؛ T88- جذب دانشجویان ضعیف به دلیل وجود سهمیه های مختلف؛ T89- اولویت دادن بخش درمان بر آموزش در سطح وزارت؛ T90- تاثیر مخرب مسائل سیاسی بر روند پذیرش دانشجویان بین المللی؛ T91- تغییر مداوم سیاست های مدیریتی و تاثیر مخرب آن ها بر حوزه آموزش؛ T92- اولویت دادن به پژوهش در قیاس با آموزش در وزارت بهداشت و دانشگاه؛ T93- عدم وجود برنامه مدون جهت ایجاد تعامل مناسب با سازمان های رقیب؛ T94- نابسامانی و ناامنی در کشورهای مجاور و تهدیدات امنیتی؛ T95- بروز اپیدمی بیماری های عفونی و واگیر دار به جهت همسایگان؛ T96- عدم وجود تمهیدات لازم برای اجرای مناسب برنامه های بین المللی؛ T97- عدم حضور جدی اعضاء هیئت علمی در محافل و مجامع علمی خارجی؛ T98- عدم امکان ایجاد رقابت سالم با برخی مراکز خصوصی؛ T99- سرعت پایین اینترنت و کیفیت نامناسب ویدئو کنفرانس ها و عدم دسترسی آسان به تکنولوژی های روز جهان؛ T100- نبود سیستم مناسب برای جذب و پذیرش دانشجویان خارجی؛ T101- مشکل در تأمین برخی تجهیزات مورد نیاز در موعد مقرر به دلیل مشکلات مالی و تحریم های سیاسی؛ T102- عدم استقلال دانشگاه در برقراری تبادلات و مراودات های علمی و اجرایی بین المللی؛ T103- محدودیت ارتباط با بسیاری از کشورهای منطقه و جهان به دلیل اختلافات سیاسی؛ T104- ضعف دانشجویان و اساتید در تدریس به زبان انگلیسی؛ T105- ناکافی بودن ارتباطات بین دانشگاهی در سطح ملی و بین المللی؛ T106- پذیرش دانشجویان خارجی از کشورهای نه چندان به روز در عرصه علمی و پژوهشی؛ T107- امکانات محدود جهت گسترش تبادلات و همکاری های بین المللی؛ T108- منطبق نبودن کوریکولوم های آموزشی با استانداردهای بین المللی؛ T109- هجمه فرهنگی و آموزشی کشورهای صاحب نفوذ و پر قدرت جهان علیه کشورهای ضعیف تر؛ T110- وابستگی زیرساختی به خارج از کشور (اینترنت و سرورهای اینترنتی و...); T111- عدم دسترسی آسان به تکنولوژی های به روز جهانی؛ T112- پیشرفت دانشگاه های رقیب در رنکینگ وزارت متبوع؛ T113- تعامل بین المللی نامناسب در کشور و دانشگاه جهت بهره مندی از فرصت های مطالعاتی؛ T114- دست برتر دانشگاه های رقیب در جذب منابع مالی وزارت متبوع؛ T115- کمبود مشارکت بین المللی در صنعت و تجارت؛ T116- میزان نسبتاً بالای بیکاری در دانش آموختگان دانشگاه ها؛ T117- وجود دانشجویان نسل فناوری های دیجیتال در دانشگاه؛ T118- تداخل فرهنگی به دلیل جذب دانشجویان خارجی؛ T119- مشکلات آموزشی مرتبط با جذب دانشجویان خارجی؛ T120- مشارکت ضعیف ذینفعان در امور آموزشی؛ T121- جذب آسان دانشجویان ضعیف به رشته های مرتبط با سلامت در دانشگاه آزاد؛ T122- پایین بودن انگیزه تحصیلی دانشجویان در برخی از رشته ها؛ T123- کمبود امکانات و تسهیلات رفاهی و تفریحی؛ T124- بی انگیزگی نخبگان و صاحبان ایده جهت کمک به بخش های دولتی؛ T125- وجود دو دانشگاه علوم پزشکی در یک استان و رشته های مشابه؛ T126- پیشرو بودن سایر دانشگاه ها در تحول آموزشی؛ T127- کمبود ارتباط گروه های آموزشی با عرصه های اجرایی؛ T128- نبود موسسات خصوصی جهت برگزاری کلاس ها و کارگاه های آموزشی؛ T129- جذب دانشجویان قوی تر به پردیس های بین المللی تهران؛ T130- کم بودن رقابت میان دانشکده ها و گروه های آموزشی و متعاقباً احتمال ایجاد رکود در کیفیت آموزش؛ T131- وجود دانشگاه های قوی رقیب نظیر دانشگاه های تهران و تمایل بیشتر اساتید و دانشجویان (حتی بومی های سمنان) برای تحصیل در آنجا به سبب جاذبه

بیشتر؛ T132- رقابت و مداخلات مراکز موازی بدون صلاحیت لازم؛ T133- وجود مراکز دانشگاهی مختلف و تبلیغات زیاد آن مراکز؛ T134- عدم تمایل خیرین و افراد کلیدی جامعه در کمک به هرچه بهتر برگزار شدن جلسات آموزشی و کمک به تامین تجهیزات مناسب آموزشی؛ T135- کمبود گزینه های مناسب خارج از دانشگاه جهت عقد تفاهم نامه های آموزشی؛ T136- وارداتی بودن غالب درونداهای آموزشی مورد نیاز به ویژه در جنبه تجهیزات و مواد اولیه؛ T137- گران بودن و نوسان قیمت درونداها به دلیل خرید با ارزهای بین المللی؛ T138- مشکل تامین تجهیزات و مواد اولیه آموزشی به دلیل تحریم های سیاسی و اقتصادی؛ T139- فراهم نبودن شرایط ارتقای علمی اساتید؛ T140- تخصیص ناکافی بودجه از وزارت بهداشت به حوزه آموزش؛ T141- عدم تحقق منابع مالی تعیین شده؛ T142- کمبود case های آموزشی با توجه به جمعیت استان

نقاط قوت:

S1- گسترش دیدگاه توسعه مدار در معاونت آموزشی؛ S2- وجود مدیریت و چارت سازمانی در دانشکده ها؛ S3- وجود کمیته های فعال از قبیل استعداد درخشان و EDO در دانشکده ها؛ S4- وجود EDC و مرکز آموزش مداوم توانمند و فعال در دانشگاه؛ S5- همکاری مناسب مسئولین، مدیران و کارمندان در دانشکده؛ S6- عزم راسخ مسئولان در تقویت و ارتقای جایگاه دانشگاه؛ S7- هیئت امنایی بودن دانشگاه؛ S8- دیدگاه و رویه مثبت و حمایتی مسئولین دانشگاه در خصوص توسعه کمی و کیفی آموزش ها؛ S9- تنوع رشته های نسبتاً مناسب در دانشگاه؛ S10- هماهنگی مناسب بین واحدهای دانشگاه؛ S11- وجود مدیران و کارکنان متعهد و توانمند در دانشگاه؛ S12- توجه ویژه به راه اندازی رشته های جدید؛ S13- وجود برنامه ریزی و انضباط کاری؛ S14- وجود اهتمام در حل مشکلات آموزشی دانشجویان؛ S15- وجود برنامه استراتژیک مدون؛ S16- توجه به کار گروهی و استفاده از همه نظرات در حل مسائل؛ S17- توجه به ارائه خدمات آموزشی مطلوب؛ S18- وجود برنامه های مستمر نظارتی و ارزیابی عملکرد اساتید و دانشجویان؛ S19- دقت در برنامه ریزی تحصیلی؛ S20- وجود اداره آموزش به صورت مستقل در دانشکده ها؛ S21- نظارت بر دانشکده های زیر مجموعه با برگزاری بازدیدهای منظم؛ S22- ارتباط مناسب میان اساتید و سیستم آموزشی با دانشجو؛ S23- تناسب، سادگی و شفافیت قوانین و مقررات؛ S24- آشنایی اعضای هیات علمی و کارکنان با قوانین و مقررات؛ S25- نگاه تشویقی و حمایتی مدیران ارشد دانشگاه در خصوص توسعه کمی و کیفی آموزش؛ S26- وجود برنامه در جهت توسعه مراکز آموزشی و تحصیلات تکمیلی در دانشگاه؛ S27- تمایل و توانایی به استفاده

از نظرات کارشناسی در تصمیم‌گیری‌ها؛ S28- فعال بودن واحد آموزش مداوم؛ S29- دقیق بودن فعالیت‌ها و رویه‌های جاری در مرکز آموزش مداوم؛ S30- کسب تاییدیه‌های اعتباربخشی از سوی بیمارستان‌ها و موسسات آموزشی؛ S31- ثبات مدیریتی مطلوب در دانشگاه و بومی بودن مدیران؛ S32- وجود مدیران متعهد و متخصص در حوزه آموزش؛ S33- انسجام سازمانی و مدیریتی در معاونت آموزشی؛ S34- ارتباط مستقیم رده‌های ارشد معاونت آموزشی با کارکنان؛ S35- جوان بودن مدیران دانشگاه؛ S36- توجه به نوآوری در مدیریت سازمان؛ S37- وجود چارت سازمانی نسبتاً قوی؛ S38- حمایت همه‌جانبه رئیس دانشگاه از پردیس بین‌الملل؛ S39- ارتقای رتبه علمی دانشگاه در کشور؛ S40- مشخص و مدون بودن وظایف و مسئولیت‌ها؛ S41- تفویض اختیارات کافی به دانشکده‌ها و واحدهای تابعه؛ S42- اشراف کامل سیستم مدیریتی نسبت به عملکرد و توان زیرمجموعه‌ها؛ S43- توانایی گسترش تحصیلات تکمیلی و ارتقاء دوره‌های فعلی؛ S44- امکان بهره‌مندی از سیستم‌های اطلاع‌رسانی و رسانه‌ای در معرفی قابلیت‌های دانشگاه؛ S45- جذب و پرورش دانشجویان بصورت بومی و منطقه‌ای؛ S46- جذب دانشجویان خارجی در پردیس بین‌الملل؛ S47- ایجاد ابزارهای تشویقی برای جذب رتبه‌های برتر کنکور؛ S48- برگزاری همایش‌ها و سمینارهای کشوری و بین‌المللی؛ S49- وجود امکان گسترش رشته‌ها و مقاطع موجود در پردیس بین‌الملل؛ S50- امکان برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت در پردیس بین‌الملل برای متقاضیان؛ S51- برگزاری کارگاه‌های آموزشی و جذب فراگیران از سراسر کشور؛ S52- تبادل استاد با سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی؛ S53- کسب تاییدیه اعتباربخشی توسط مرکز آموزش مداوم دانشگاه با درجه قطعی ممتاز از سوی وزارت بهداشت؛ S54- عقد تفاهم‌نامه‌های متعدد با مراکز خصوصی و دولتی؛ S55- وجود مجلات علمی دارای نمایه بین‌المللی؛ S56- کسب درآمد از جذب دانشجویان بین‌الملل؛ S57- کسب درآمد از حضور دانشجویان میهمان؛ S58- کسب درآمد از طریق تعامل و انعقاد تفاهم‌نامه با برخی از ادارات؛ S59- امکان جلب مشارکت مالی سازمان‌های غیردولتی برای حمایت از برنامه‌ها؛ S60- امکان ارائه خدمت به مراکز صنعتی توسط مراکز تحقیقاتی دانشگاه؛ S61- درآمدزا بودن خدمات بالینی؛ S62- درآمدزایی از طریق ارائه خدمات آموزشی در قالب کارگاه‌ها و سمینارهای علمی؛ S63- ارتباط با سایر مراکز خدمات سلامت (بیمارستان‌ها و مراکز خصوصی درمانی، خدماتی و پژوهشی) و کسب درآمد؛ S64- امکان جذب دانشجویان از طریق ظرفیت‌های مازاد و بین‌الملل؛ S65- وجود کلینیک‌ها و بیمارستان‌های آموزشی به عنوان منبع درآمد؛ S66- وجود امکان کسب درآمد در محیط‌های آموزشی؛ S67- افزایش درآمد دانشگاه و بهبود و توسعه بازارهای محلی از طریق جذب دانشجوی خارجی؛ S68- امکان استفاده از ردیف کمک‌های مالی وزارت متبوع؛ S69- اجرای برنامه‌های حسابداری تعهدی؛ S70- امکان بهره‌برداری از توانمندی‌های خیرین؛ S71- کسب درآمد مالی از طریق برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای مختلف به ویژه در حوزه آموزش مداوم؛ S72- کسب درآمد از طریق جذب دانشجویان مازاد و شهریه‌پرداز؛ S73- وجود طرح ارتقای کارایی دانشگاه؛ S74- توزیع مناسب اعتبارات بین دانشکده‌ها و واحدهای تابعه؛ S75- امکان عقد تفاهم‌نامه با سایر دانشگاه‌ها جهت ارائه خدمات آموزشی؛ S76- وجود پرسنل مجرب در امور مالی و حسابداری؛ S77- امکان جذب منابع مالی از وزارت بهداشت در قالب طرح‌های تحول در حوزه آموزش پزشکی؛ S78- تمرکز دانشگاه بر بسته‌های تحول در آموزش علوم پزشکی؛ S79- وجود برنامه‌های آموزشی میان‌رشته‌ای؛ S80- اجرای اتوماسیون اداری جهت حذف و کاهش فرایندهای بوروکراتیک اداری؛ S81- برگزاری جلسات و کنفرانس‌ها به صورت ویدئویی؛ S82- امکان برگزاری کلاس‌های آموزشی به صورت مجازی از طریق سامانه نوید؛ S83- وجود سیستم حضور و غیاب الکترونیک اساتید و پرسنل؛ S84- پذیرش تفکر تحول و نوآوری در آموزش و برگزاری دوره‌های مستمر آموزشی برای اساتید؛ S85- وجود نظام پایش و ارزشیابی؛ S86- وجود قوانین و مقررات مدون و تفصیلی در انجام امور؛ S87- برگزاری دوره‌های آموزشی جهت توانمندسازی اعضای هیئت علمی و کارکنان؛ S88- توجه به تدوین برنامه‌های استراتژیک و عملیاتی مشخص در معاونت آموزشی دانشگاه؛ S89- وجود مراکز آموزش مداوم و دفاتر توسعه آموزش پزشکی فعال در حوزه معاونت آموزشی؛ S90- توجه به چارچوب‌های ابلاغی از سوی معاونت آموزشی وزارت در معاونت؛ S91- توجه به بازنگری برنامه‌های آموزشی؛ S92- حرکت از آموزش صرف به آموزش و پژوهش توأم؛ S93- وجود سیستم مستندسازی کافی و مناسب؛ S94- وجود شوراهای آموزشی و هیئت‌مهمزه مناسب؛ S95- وجود مستندات و آیین‌نامه‌ها مورد نیاز؛ S96- مشخص بودن بسیاری از فرایندها و روش‌ها در امور مختلف؛ S97- نظارت بر اجرای امور اداری، مالی و خدماتی با رعایت مقررات مربوطه؛ S98- تهیه و پیشنهاد آیین‌نامه‌های مختلف آموزشی با همکاری مسئولین ذی‌ربط؛ S99- وجود امکانات کمک آموزشی نسبتاً مناسب در کلاس‌های درس؛ S100- دسترسی به اینترنت در کلاس‌های درس و کل دانشکده؛ S101- وجود تجهیزات آموزشی اولیه در حوزه آموزش (کلاس، آزمایشگاه، کارگاه‌ها و ...؛ S102- ارائه امکانات آزمایشگاهی و آموزشی به سایر بخش‌های آموزشی؛ S103- امکان ارائه آموزش با استفاده از بستر اینترنت و فضای مجازی و سایت‌های تایید شده از وزارت بهداشت و سازمان‌های جهانی بهداشت؛ S104- کارآمدی سیستم نرم‌افزاری

با توجه به پیشرفت سریع آن؛ S105- استفاده از تخته های هوشمند؛ S106- مناسب بودن تجهیزات آموزشی بیمارستان ها؛ S107- جدید و نو بودن ابزار به خصوص در حیطه توانبخشی؛ S108- استفاده از فناوری در کاهش هزینه ها و کسب درآمد؛ S109- وجود آزمایشگاه جامع آموزشی و تحقیقاتی؛ S110- وجود اسکیل لب مرکز دانشگاه؛ S111- در اختیار داشتن امکانات دانشکده ها برای شعبه بین الملل؛ S112- وجود سایت کتابخانه با دسترسی مناسب به دیتا بیس ها؛ S113- نوساز بودن برخی از دانشکده ها و نیز ستاد مرکزی دانشگاه؛ S114- فضای مناسب بزرگ کلاس های درسی؛ S115- وجود آزمایشگاههای مجزا برای برخی از گروه های آموزشی؛ S116- وجود فضای فیزیکی نسبتاً کافی نسبت به تعداد دانشجویان؛ S117- وجود زمین کافی برای فعالیت های عمرانی آنی در دانشکده ها؛ S118- وجود مراکز آموزشی و اختصاصی جهت برگزاری کلاسهای تئوری، عملی و آزمایشگاهی؛ S119- وجود سالن رازی جهت برگزاری اجتماعات بزرگ؛ S120- وجود سالن های کوچک در ستاد جدید و قدیم و نیز دانشکده ها جهت برگزاری جلسات؛ S121- وجود فضاهای آزمایشگاهی مناسب؛ S122- وجود آزمایشگاه جامع آموزشی و تحقیقاتی؛ S123- وجود اسکیل لب مرکزی دانشگاه؛ S124- وجود مرکز آزمون الکترونیک؛ S125- وجود سالن آزمون مناسب؛ S126- وجود مرکز آزمون صلاحیت بالینی؛ S127- مناسب بودن فضاهای ستادی در معاونت آموزشی؛ S128- وجود بستر مناسب برای تحقیق و توسعه؛ S129- حضور همکاران هیئت علمی با رزومه پژوهشی مناسب؛ S130- روند افزایشی ارتقای مرتبه دانشگاهی اعضای هیئت علمی؛ S131- تلاش در جهت گسترش دوره های تحصیلات تکمیلی؛ S132- وجود کمیته تحقیقات دانشجویی فعال در دانشکده؛ S133- وجود مرکز EDC فعال در دانشگاه؛ S134- وجود مراکز تحقیقاتی متعدد در دانشگاه؛ S135- انتشار مجلات معتبر پژوهشی؛ S136- برگزاری کارگاه های مناسب جهت توانمندسازی اساتید؛ S137- وجود فرصت های لازم در جهت تحقیق و توسعه در خصوص موارد آموزشی؛ S138- توجه ویژه به توسعه رشته های جدید و ایجاد کمیته های پژوهش در آموزش علوم پزشکی؛ S139- فراهم بودن بستر مناسب جهت انجام کارهای تحقیقاتی در سطح دانشگاه؛ S140- ایجاد شورای EDC جهت تصویب طرح های آموزش در پژوهش؛ S141- ایجاد سامانه های نوپا و نوید؛ S142- وجود سیستم ارزشیابی الکترونیکی اساتید و دانشجویان؛ S143- وجود سایت اطلاع رسانی فعال و روزآمد در دانشگاه؛ S144- وجود سامانه های الکترونیکی؛ S145- توانایی بکارگیری اطلاعات توسط مدیران؛ S146- وجود زیرساخت های مناسب فناوری و اطلاعات و تسهیلات استفاده از خدمات الکترونیکی اطلاعات؛ S147- وجود سامانه یکپارچه آموزشی سماء؛ S148- دسترسی آسان بخش اداری به اطلاعات موجود در سامانه ها؛ S149- وجود سامانه ها و سیستم های شبکه ای و اینترنتی؛ S150- ارائه خدمات الکترونیک مناسب در حوزه کتابخانه ای؛ S151- دسترسی به پایگاه های اطلاعاتی قوی در دانشگاه؛ S152- حضور کارشناسان مجرب حوزه اطلاعات مدیریت؛ S153- وجود سیستم های کامپیوتری بروز و مناسب؛ S154- وجود کادر هیات علمی قوی در تامین نیازهای آموزشی؛ S155- توانمندی های پژوهشگران موجود در دانشگاه؛ S156- ایجاد انگیزه برای اساتید جهت ارتقای تسلط آنان به زبان انگلیسی به واسطه ایجاد پردیس بین الملل؛ S157- امکان مشارکت و به کارگیری دانشجویان به ویژه دوره های پیشین در اجرای کارورزی و کارآموزی در قالب آموزش همتایان؛ S158- امکان بهره مندی از قابلیت های اساتید مدعو از دانشگاه های پایتخت و نیز استان های همجوار؛ S159- پرداخت حق التدریس دو برابر به اساتید پردیس بین الملل؛ S160- برگزاری دوره های آموزشی جهت توانمندسازی نیروی انسانی از سوی مرکز آموزش مداوم و EDC دانشگاه؛ S161- جذب نیروهای جوان با تخصص های مناسب؛ S162- تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه در سایر دانشگاه ها؛ S163- پذیرش تفکر تحول و نوآوری در آموزش و برگزاری دوره های مستمر آموزشی برای اساتید؛ S164- اطلاع کافی کارکنان از مقررات درون سازمان؛ S165- وجود کارشناسان خبره در بخش های مختلف آموزشی و ستادی معاونت آموزشی؛ S166- نسبت مناسب تعداد استاد به دانشجو؛ S167- حمایت معاونت از جذب اعضای هیات علمی مورد نیاز دانشگاه؛ S168- اهمیت دادن به علاقه و استعداد در نظام گزینش، آموزش و اشتغال؛ S169- گرایش اساتید به استفاده از روش های نوین آموزشی؛ S170- امکان طرح مسایل حرفه ای جامعه پزشکی و آشنا نمودن آنان با مطالب روز؛ S171- وجود نیروهای نسبتاً مجرب در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه؛ S172- وجود اعضای هیات علمی بومی؛ S173- عضویت اعضای هیات علمی در هیات ممکنه و ارزشیابی وزارت متبوع؛ S174- نو شدن منابع انسانی در سطح صف و ستاد؛ امکان بهره مندی از توانمندی محققین ایرانی در خارج از کشور

نقاط ضعف:

W1- جذب دانشجوی بیش از ظرفیت و بدون توجه به امکانات و منابع مالی دانشگاه؛ W2- مقاومت در مقابل تحولات بوجود آمده در دانشگاه و لزوم تغییر نگرش های سنتی؛ W3- عدم تناسب تعداد نیرو و امکانات آموزشی با دانشجویان جذب شده؛ W4- اجرای برنامه های آموزش مداوم به شکل سنتی و تکراری؛ W5- عدم همکاری مناسب درون بخشی و تاثیر سازمان غیر رسمی؛ W6- تمرکز تصمیم گیری در سطوح بالای دانشگاه؛ W7- عدم اجرایی نمودن و نیز ارزشیابی طرح های استراتژیک قبلی در 10 سال اخیر؛ W8- عدم استمرار برنامه های آموزشی در حال اجرا؛ W9- حضور مدیران با تخصص های بالینی و نادیده گرفتن نیازهای گروهی بهداشتی؛ W10- عدم تناسب چارت تشکیلاتی و منابع انسانی موجود؛ W11- عدم تبدیل وضعیت نیروی انسانی متخصص و ایجاد بی رغبتی و بی انگیزگی در این نیروها؛ W12- حجم کار بالا در بعضی از واحدها و کمبود نیروی انسانی؛ W13- عدم توازن بین حجم کار موجود و میزان حقوق دریافتی در اعضای هیات علمی؛ W14- عدم تمایل برخی از افراد توانمند جهت همکاری با سیستم آموزشی؛ W15- ضعف در اصلاح و بازنگری برنامه های درسی مطابق آخرین تغییرات دستورالعمل ها، گایدلاین ها و سیاست های کشوری؛ W16- برنامه ریزی ناکافی جهت بومی سازی آموزش و خدمات سلامت؛ W17- استادمحور بودن سیستم ها و سامانه های آموزشی به جای محوریت دانشجوی؛ W18- عزل و نصب های سیاسی به جای عزل و نصب های هدفمند مبتنی بر برنامه؛ W19- دانش و مهارت های ناکافی مدیریتی در برخی از مدیران آموزشی؛ W20- ضعف فرآیندهای اداری و سیستم پیگیری و نظارت بر آن ها؛ W21- سطح پایین انتقادپذیری در مسئولین؛ W22- قطع ارتباط اساتید برجسته سابق با دانشگاه و دانشجویان؛ W23- تجربه ناکافی در برخی نیروهای جدیدالورود؛ W24- وجود ناهماهنگی بین اداره کل آموزش با آموزش دانشکده ها در برخی از موارد؛ W25- تاثیر پذیری معاونت آموزشی از سایر معاونت ها و کاهش استقلال کاری آن؛ W26- عدم استفاده از همه ظرفیت های آموزشی دانشگاه در پیشبرد اهداف آن؛ W27- عدم مشارکت همه افراد ذینفع در امورات آموزشی؛ W28- نبود دیدگاه سیستمیک در بدنه دانشگاه و جزیره ای عمل کردن واحدهای آن؛ W29- کاهش توجه به آمار، شواهد و مستندات در برنامه ریزی؛ W30- ناهماهنگی معاونت آموزشی با سایر معاونت ها در برخی موارد؛ W31- ضعف در کسب دستاوردهای برجسته ملی و بین المللی توسط دانشجویان در مواردی مانند المپیادهای علمی، دانشجوی نمونه، جشنواره رازی، جشنواره های اختراعات، عضویت در بنیاد ملی نخبگان و ...؛ W32- ضعف در دستیابی اساتید به دستاوردهایی مانند استاد نمونه کشوری، جشنواره رازی، دانشمندان پراستاد جهان و ...؛ W33- گزینش و جذب نیروهای ناکارآمد در حوزه آموزش؛ W34- ورود نیروها از حوزه های دیگر به آموزش؛ W35- تعدد شغلی مدیران در دانشگاه؛ W36- اختیارات محدود گروه های آموزشی؛ W37- نبود مراکز تحقیقاتی مرتبط با آموزش؛ W38- عملکرد ضعیف ستاد رفاهی اعضای هیات علمی دانشگاه؛ W39- تجربه اندک برخی از مدیران آموزشی؛ W40- وجود سیستم مدیریتی سنتی و غیرپویا؛ W41- بی ارتباط بودن تحصیلات مدیران آموزشی دانشگاه و دانشکده ها با حوزه آموزش در علوم پزشکی؛ W42- نظارت ناکافی بر برنامه های آموزشی واحدهای محیطی به ویژه مراکز آموزشی-درمانی؛ W43- بی توجهی به نیازسنجی و آمایش سرزمین در جذب دانشجویان؛ W44- ناشناخته بودن قابلیت های دانشگاه حتی برای افراد بومی به واسطه نبود تبلیغات مناسب و هدفمند؛ W45- ارتباط اندک دانشگاه با بازار؛ W46- عدم برقراری ارتباط مناسب میان توانمندی های آموزشی و پژوهشی دانشگاه با صنعت و بخش خصوصی؛ W47- عدم فراهم نمودن جاذبه و انگیزش کافی جهت جذب و ابقای اعضای هیات علمی برجسته و نخبه؛ W48- فقدان همکاری کافی و هدفمند با سایر دانشگاه های داخلی و خارجی؛ W49- بی توجهی به انجام طرح های تحقیقاتی و آموزشی مشترک با سایر دانشگاه ها به ویژه دانشگاه های تیپ یک و نیز دانشگاه های معتبر خارجی؛ W50- عدم وجود کلینیک های آموزشی کافی؛ W51- عدم اختصاص بودجه کافی به امر بازاریابی؛ W52- ارتباط اندک فیلهای آموزشی با مشتریان و ذی نفعان جهت کسب دیدگاه ها و انتظارات آنان بمنظور ارتقای قابلیت ها و کیفیت سیستم آموزشی؛ W53- نبود برنامه های بین بخشی کافی؛ W54- ارتباط اندک با مجامع علمی داخلی و بین المللی؛ W55- ارتباط ناکافی سیستم آموزشی و اساتید با صنعت، بخش خصوصی و

نیز فیلدهای اجرایی درون و برون دانشگاهی؛ W56- توجه ناکافی به رفع نیازهای آموزشی همه ذینفعان؛ W57- نبود برنامه های بازاریابی مناسب برای جذب دانشجویان برتر؛ W58- فقدان سازوکار کارآمد جهت جذب دانشجویان بین المللی با کیفیت؛ W59- تخصیص نامتوازن منابع مالی در حوزه آموزشی، درمانی و بهداشتی؛ W60- اولویت دادن به بخش درمان در قیاس با حوزه آموزش؛ W61- توزیع نامناسب اعتبارات مالی و فقدان سازوکار مناسب در این رابطه؛ W62- هماهنگی نامناسب معاونت راهبردی و برنامه ریزی استان ها با بخش های مالی دانشگاه در خصوص تخصیص اعتبارات متناسب با خدمات در حوزه سلامت؛ W63- تخصیص ناکافی اعتبارات دانشگاه از سوی وزارت متبوع و استانداری؛ W64- گرایش مفرط متخصصین به فعالیت اقتصادی در بخش خصوصی؛ W65- عدم شفافیت در مسایل بودجه و هزینه کرد آن؛ W66- نامشخص بودن زمان و مبلغ تخصیص بودجه های آموزشی؛ W67- پایین بودن تعداد دانشجویان شهریه پرداز؛ W68- عدم پرداخت به موقع هزینه های حق التدریس؛ W69- بالا رفتن هزینه های تحمیل شده به دنبال جذب دانشجو بیش از ظرفیت و بدون توجه به امکانات و منابع مالی دانشگاه؛ W70- عدم استفاده از درآمدهای مالی واحد آموزش دانشگاه در جهت بهبود کیفیت آموزش و تجهیزات آموزشی؛ W71- استفاده بیش از حد از لابی گری بدون توجیه های علمی برای جذب و بهره مندی از امکانات؛ W72- عدم تخصیص به موقع منابع مالی از وزارت بهداشت؛ W73- نارسایی سیستم بودجه ریزی برای اجرای برنامه های پردیس بین الملل؛ W74- عدم شفافیت در تراز مالی و عدم تخصیص بودجه و امکانات به مراکز و کلینیک های آموزشی توانبخشی؛ W75- تخصیص نامتوازن منابع به واحدهای تابعه معاونت آموزشی؛ W76- عدم تخصیص بودجه های آموزشی به دانشکده ها؛ W77- کمبود خدمات مورد نیاز نظیر سالن ورزشی، امکانات ایاب و ذهاب و ...؛ W78- کمبود منابع مالی؛ W79- تفاوت زیاد بین دریافتی نیروهای متخصص در بخش آموزش و درمان؛ W80- عدم پرداخت به موقع حقوق و مزایا؛ W81- ناکافی بودن منابع مالی جهت اجرای برنامه های معاونت؛ W82- مبلغ اندک وام تحصیلی؛ W83- نبود وام خرید وسایل ضروری از قبیل (لپ تاپ، عینک و...)؛ W84- تاخیر در پرداخت حق الزحمه ها، مطالبات و معوقات؛ W85- نامناسب بودن بودجه حوزه سلامت جهت احداث مراکز تحقیقاتی متصل به مراکز بالینی و تجهیزات مناسب آنها؛ W86- عدم ارزیابی کیفیت خدمت و دانش تولید شده، نیاز مشتریان و هزینه تمام شده؛ W87- عدم تناسب حجم فعالیت برنامه ها با بودجه های اختصاص داده شده؛ W88- عدم استقلال مالی معاونت آموزشی دانشگاه؛ W89- عدم امکان خرید و به روز رسانی تجهیزات آموزشی؛ W90- کمبود اعتبار لازم در خصوص برگزاری کلاسهای عملی؛ W91- شفاف نبودن هزینه کرد بودجه های اختصاص یافته؛ W92- عدم وجود افراد توانمند در مدیریت مالی؛ W93- کم توجهی به وضعیت رفاهی اعضای هیات علمی؛ W94- مدیریت نامناسب منابع مالی؛ W95- فقدان نظام تخصیص اعتبار شفاف و عادلانه برای واحدهای آموزشی؛ W96- جابجایی بودجه در ردیف های مختلف بر مبنای نیازهای آنی و مقطعی بدون توجه به اهداف بلندمدت و استراتژیک؛ W97- عدم تحقق وعده پردیس خودگردان و عدم استقلال و عدم تفویض اختیار در زمینه مالی؛ W98- عدم توجه به شواهد و مستندات علمی در تصمیم گیری ها؛ W99- عدم تولید داده ها و اطلاعات مورد نیاز (نیازسنجی های دقیق) برای استفاده در تصمیم گیری ها؛ W100- عدم تطابق بسیاری از برنامه های آموزشی ارائه شده با نیازهای جامعه؛ W101- یکنواخت بودن نحوه برگزاری کلاس های آموزشی و عدم استفاده از روش های فعال آموزشی؛ W102- کم توجهی به تهیه محتوای آموزشی مجازی باکیفیت؛ W103- مبهم بودن ماهیت و وظایف مرتبط با بسته های تحول در حوزه آموزش پزشکی؛ W104- فقدان شاخص ها و سازوکار مناسب جهت ارزیابی عملکرد در رابطه با بسته های تحول در آموزش پزشکی؛ W105- فقدان گایدلاین های کاربردی آموزشی در حوزه هایی نظیر آموزش مجازی، یادگیری فعال، مدیریت تدریس، برنامه ریزی آموزشی، ارزشیابی آموزشی، ارتقای کیفیت آموزشی و ...؛ W106- مهارت محور نبودن آموزش های ارائه شده به دانشجویان؛ W107- بی توجهی به آموزش های بین رشته ای در رابطه در امر تدریس و پژوهش؛ W108- بی توجهی به فعالیت های بین رشته ای اساتید؛ W109- نیاز-محور نبودن برخی از دوره های برگزار شده در آموزش مداوم؛ W110- کیفیت اندک بسیاری از برنامه های ارائه شده در آموزش مداوم؛ W111- مهارت محور نبودن و منفعل بودن بسیاری از دوره های آموزش مداوم؛ W112- آگاهی ناکافی دانشجویان و کارکنان از قوانین و مقررات آموزشی؛ W113- نامناسب بودن سیستم های برگزاری کارآموزی در بسیاری از رشته های تحصیلی؛ W114- بی توجهی به شواهد علمی و اطلاعات روزآمد در تصمیم گیری های آموزشی دانشگاه و دانشکده ها؛ W115- ناکارآمدی سیستم ارزیابی پرسنل در تشویق و ترغیب مناسب (کمبود انگیزه کارکنان)؛ W116- نقص در معیارهای ارزشیابی کارکنان برای سنجش عملکرد؛ W117- راه اندازی رشته های تحصیلی بدون برنامه ریزی و کسب آمادگی اولیه مورد نیاز؛ W118- ضعف در اجرای برنامه های آموزشی مناسب به صورت کارگاهی؛ W119- ضعف پایش و ارزشیابی در حوزه آموزش؛ W120- ضعف در بکارگیری روش های نوین مدیریتی در آموزش؛ W121- ارجاع مکرر و غیر ضروری مکاتبات؛ W122- عدم استقبال از رویه های خلاقانه در فرایند های آموزشی؛ W123- عدم استقرار سامانه های

تشویق مناسب؛ W124- مکتوب و مدون نبودن فرایندهای حوزه معاونت آموزشی؛ W125- بنیه ضعیف پذیرفته شدگان رشته های علوم پزشکی در شعبه بین الملل؛ W126- کمبود آموزش های عملی و کاربردی برای کارکنان؛ W127- ناآگاهی دانشجویان از بسیاری از قوانین؛ W128- روند کند تسلط مدیران و کارکنان به جایگاه های شغلی جدید؛ W129- ناکارآمدی سیستم های نظارتی درون سازمانی؛ W130- ضعف در روش های ارزیابی یادگیری دانش آموختگان؛ W131- ضعف در تعاملات سازنده درون سازمانی؛ W132- وجود بوروکراسی اداری مخرب در برخی از فرایندها؛ W133- تعریف نشدن سیستم مناسب رسیدگی به شکایات؛ W134- استفاده نامناسب از روش های نوین آموزشی توسط اساتید؛ W135- افت کیفیت آموزش گروه علوم پزشکی؛ W136- مهارت ناکافی کارشناسان در خصوص قوانین و مقررات اداری؛ W137- حضور نامنظم و نامناسب فراگیران در برنامه های آموزش مداوم؛ W138- کمبود نیروی تخصصی بالاخص کارشناسان آموزشی و در نتیجه ایجاد اشکال در اجرای برنامه ها؛ W139- تمایل اندک اساتید به مشارکت در برنامه های اجرایی مرتبط با ارتقای سیستم های آموزشی؛ W140- مقاومت در مقابل تغییر و توجه کم به نوآوری؛ W141- چند وظیفه ای بودن کارشناسان آموزشی؛ W142- عدم بررسی و ارائه بازخورد لازم در خصوص نحوه اجرایی شدن فرایندها؛ W143- کمبود نیروی کار جهت اجرای صحیح فرایندها؛ W144- توجه بیش از حد به پزشکان در فرایندها و روش ها؛ W145- ارتباطات بین المللی ضعیف و عدم همکاری منطقه ای و بین المللی در پرونده های علمی؛ W146- پژوهش محور نبودن جذب و پرورش دانشجویان تحصیلات تکمیلی؛ W147- ناکافی بودن مدیریت مشارکتی و مبتنی بر داده ها؛ W148- نبود سیستم تشویق و تنبیه مناسب و موثر؛ W149- شفاف نبودن فرایندهای آموزشی و اعمال سلیقه شخصی در آن ها؛ W150- تخطی از فرایندها و روش های جاری بنا بر مقتضیات؛ W151- عدم اجرای درست فرایندها و روش ها؛ W152- بی اطلاعی گیرندگان خدمت از فرایندها و روش های کاری مرتبط با حوزه آموزش؛ W153- بی توجهی به روش های رایج تحلیل آزمون و استفاده از آن ها در ارتقای وضعیت ارزشیابی های آموزشی؛ W154- وجود مشکلات جدی در کارآموزی رشته صنایع غذایی؛ W155- سیستم نامناسب ارزیابی اساتید؛ W156- عدم امکان بهره مندی از مراکز علمی و فنی واقع در تهران؛ W157- عدم وجود برخی تجهیزات و کیت های تحقیقاتی در داخل کشور و عدم دسترسی به نمونه خارجی به دلیل تحریم؛ W158- عدم بروزرسانی نرم افزارها و ضعف آنتن دهی اپراتورهای تلفن در مجتمع آموزشی؛ W159- عدم آموزش کافی کارشناسان و اعضای هیئت علمی در زمینه استفاده از تکنولوژی های جدید؛ W160- هزینه بر بودن برخی تکنولوژی های جدید آموزشی؛ W161- هدر رفت زمان به عللی چون اشکالات سرور و اتصال به شبکه؛ W162- هزینه های بالای تعمیر و تجهیز دستگاه ها؛ W163- امکان عدم دسترسی همگانی به اینترنت در آموزش مجازی؛ W164- عدم تولید تجهیزات با کیفیت در کشور؛ W165- سرعت پائین اینترنت جهت ویدئو کنفرانس ها؛ W166- امکانات محدود با توجه به تعداد شرکت کنندگان دوره های آموزشی؛ W167- استفاده اندک از آموزش غیرحضوری و آموزش اینترنتی؛ W168- فقدان شرکت های دانش بنیان در حوزه های دانش پژوهی و آموزشی؛ W169- قدیمی بودن ساختارهای تکنولوژیکی به خصوص در مراکز دانشگاهی؛ W170- عدم توسعه فن آوری های نوین؛ W171- کند بودن روند اخذ مجوز خرید و تامین تجهیزات مورد نیاز درخواست شده؛ W172- فقدان نهادینه کردن سازوکار خرید استراتژیک در دانشگاه؛ W173- وجود امکانات محدود برای گسترش آموزش مجازی؛ W174- کمبود مواد اولیه آزمایشگاهی و تهیه مواد مصرفی بی کیفیت؛ W175- کمبود و مستهلک شدن تجهیزات و وسایل سمعی و بصری؛ W176- عدم آشنایی کافی پرسنل و دانشجویان در استفاده مناسب از تجهیزات؛ W177- کمبود تعداد سالن اجتماعات و همایش های مناسب؛ W178- مستعمل بودن سیستم کامپیوتری و عدم بروز شدن سخت افزاری آن ها؛ W179- تهیه تجهیزات و مواد مصرفی بی کیفیت؛ W180- هزینه سنگین توسعه زیرساخت ها در حوزه IT و اتصال مراکز کتابخانه ای به بانک های اطلاعاتی معتبر؛ W181- کمبود امکانات و تجهیزات تخصصی و فوق تخصصی جهت جذب و فعالیت نیروهای متخصص خارج از دانشگاه؛ W182- کمبود منابع و تجهیزات جهت توسعه آموزش مجازی؛ W183- کافی نبودن تجهیزات در کلینیک ها؛ W184- عدم وجود تجهیزات کامپیوتری کافی برای اعضای هیئت علمی به تعداد کافی؛ W185- عدم وجود شناسنامه و برگه مشخصات و روش کار با تجهیزات آموزشی گرانقیمت مثل مولاز و ماکت های آموزشی؛ W186- لزوم راه اندازی سیستم خرید استراتژیک در دانشگاه؛ W187- ناکافی بودن عناوین و تعداد کتب کتابخانه؛ W188- نبود محتوای آموزشی در باز آموزشی ها و عدم وجود کتابخانه دیجیتال؛ W189- توزیع نابرابر تجهیزات و بودجه آموزشی در بیمارستانهای تابعه؛ W190- عدم تامین بودجه کافی برای خرید مواد مصرفی آزمایشگاهی؛ W191- فقدان مکانیسم کارآمد جهت کالبراسیون و تعمیر دستگاه ها؛ W192- فقدان مکانیسم کارآمد جهت تهیه مواد مصرفی خارجی؛ W193- تجهیزات ضعیف در واحدهای آزمایشگاهی اقماری؛ W194- کافی نبودن کمیت تجهیزات آزمایشگاهی؛ W195- کمبود فناوری های نوین آموزشی و پژوهشی و نبود سیستم وای فای در دانشکده و خوابگاه های پردیس بین الملل؛ W196- کمبود کتاب های مناسب و جدید کتابخانه دانشکده ها

مخصوصاً برای رشته های تحصیلی جدیدتر؛ W197- قرار گرفتن پردیس دانشگاه در خارج از شهر؛ W198- افزایش ظرفیت پذیرش دانشجوی بدون توجه به نیازهای کشور و نیز توان آموزش دانشگاه ها؛ W199- پراکندگی واحد های دانشگاه و وجود دانشکده های اقماری؛ W200- فاصله زیاد دانشکده های اقماری با ستاد دانشگاه و نیز سایر دانشکده ها؛ W201- نامناسب بودن سیستم های حرارتی و برودتی کلاس های درسی دانشکده ها؛ W202- توسعه ناکافی فضاهای آموزشی متناسب با طرح های مدون تهیه شده؛ W203- مجزا نبودن اتاق اعضای هیات علمی در دانشکده ها؛ W204- کمبود فضای فیزیکی مناسب برای کارکنان و اعضای هیئت علمی در برخی موارد؛ W205- کمبود کلاس های درس و نمای بد آن ها در برخی دانشکده ها؛ W206- عدم وجود فضای مناسب با توجه به نیاز خاص واحدها خصوصاً در فضای آموزشی؛ W207- کمبود فضای آزمایشگاهی؛ W208- کمبود فضای آموزشی جهت برگزاری کارگاه ها؛ W209- عدم تناسب در اختصاص فضای آموزشی و رفاهی مناسب در همه واحدهای تابعه؛ W210- محدودیت منابع و امکانات رفاهی برای اساتید و دانشجویان نخبه؛ W211- کمبود امکانات رفاهی و جاذبه استان در جذب نیروی انسانی متخصص؛ W212- کمبود فضای آموزشی در پردیس اصلی دانشگاه؛ W213- استاندارد نبودن فضای فیزیکی برخی از کلاس های درسی بر اساس استانداردهای آموزشی؛ W214- فاصله مکانی زیاد دانشکده ها با معاونت آموزشی؛ W215- عدم بررسی فضاهای فیزیکی آموزشی و اداری در دانشگاه از نظر ایمنی و ارتقای آن ها؛ W216- ضعف در سیستم نگهداری فضاهای فیزیکی موجود؛ W217- کمبود فضای فیزیکی آموزشی و پژوهشی در پردیس بین الملل؛ W218- کاهش روحیه لازم برای تحصیل و تحقیق در دانشجویان حوزه سلامت؛ W219- کمبود دوره های تحصیلات تکمیلی؛ W220- علاقه اندک اساتید و دانشجویان به پژوهش در آموزش علوم پزشکی به دلیل فقدان انگیزش های مادی، علمی و معنوی کافی؛ W221- عدم حمایت و تخصیص ناکافی اعتبار جهت اجرای طرح های تحقیقاتی توسعه محور در آموزش پزشکی؛ W222- امکان پذیر نبودن انجام بخشی از آزمایشات به دلیل دوری از مرکز دانشگاه و آزمایشگاه مرکزی؛ W223- کمبود پژوهش های کاربردی و نتیجه محور؛ W224- ناکافی بودن نیروهای تخصصی حوزه آموزش پزشکی چه در بخش اساتید و چه در بخش کارکنان و مدیران؛ W225- نوپا بودن بخش پژوهش در آموزش در دانشگاه؛ W226- بی توجهی اعضای هیات علمی به جشنواره شهید مطهری و انجام و ارائه فرایندهای آموزشی به آن؛ W227- فقدان مجلات تخصصی آموزش پزشکی در دانشگاه؛ W228- فقدان گروه آموزش پزشکی؛ W229- نبود مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی در دانشگاه؛ W230- کمبود دوره های آموزشی مرتبط با آموزش علوم پزشکی در مرکز آموزش مداوم دانشگاه؛ W231- عدم برگزاری همایش سالانه آموزش پزشکی و جشنواره سراسری شهید مطهری در دانشگاه؛ W232- بی توجهی به طرح های تحقیقاتی کاربردی در حوزه آموزش پزشکی به دلیل مشکل بودن چاپ مقاله در آن ها؛ W233- کمبود بودجه جهت اجرای تحقیقات و مشخص نبودن سهم پژوهش در آموزش علوم پزشکی از این بودجه؛ W234- نبود مجله پژوهشی در حوزه آموزش علوم پزشکی در دانشگاه؛ W235- انصراف دانشجویان و تمایل کم اساتید برای ادامه حضور و همکاری به دلیل قرار گرفتن دانشکده های اقماری در محیط های کم برخوردار؛ محدود بودن تعداد دانشجویان بومی؛ W236- نبود بودجه اختصاصی برای آموزش پزشکی؛ W237- اشتغال گسترده اعضای هیات علمی به امور درمانی و اختصاص زمان کم برای انجام پژوهش به ویژه در حوزه آموزش پزشکی؛ W238- عدم همکاری مناسب معاونت تحقیقات و فناوری و مجلات دانشگاه با معاونت آموزشی جهت چاپ مقالات مرتبط با پژوهش در آموزش؛ W239- آگاهی ناکافی جهت بهره برداری از سامانه های مجازی به روز؛ W240- عدم استفاده از تکنولوژی آموزشی جدید و پردازش تصویر و انیمیشن و نرم افزار های شبیه سازی در حوزه آموزش پزشکی؛ W241- عدم استقبال دانشجویان و اساتید از برنامه های آموزش مجازی؛ W242- پایین بودن سطح تعامل بین اساتید و دانشجویان در آموزش مجازی؛ W243- ناکافی بودن تعداد کلینیک های وابسته به دانشگاه در حوزه توانبخشی؛ W244- آگاهی اندک اساتید، دانشجوین و کارشناسان آموزش در زمینه کار با تکنولوژی جدید؛ W245- کم توجهی به آموزش مجازی با استفاده از روش های صحیح و روزآمد؛ W246- نظارت و ارزشیابی ناکافی بر ارائه خدمات آموزشی؛ W247- ضعف سیستم اطلاعات مدیریت؛ W248- ناکافی بودن اطلاعات مدیریتی مدیران واحدهای تابعه؛ W249- ضعف سیستم مدیریت اطلاعات (نبود نظام ارزشیابی کارآمد، عدم استفاده کارشناسان از تولید داده ها در سیستم، ناتوانی نظام جاری اطلاعات بهداشتی در پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی مدیران و ...)؛ W250- عدم وجود زیرساخت های اطلاع رسانی از جمله مناسب نبودن سایت اصلی دانشگاه؛ W251- فقدان سیستم شواهد اطلاعات مدیریتی؛ W252- نبود زیرساخت های الکترونیکی برای یادگیری مجازی و ایجاد دانشکده های مجازی؛ W253- آنتن دهی ضعیف وای فای در برخی از مکان های پردیس دانشگاه؛ W254- سرعت پایین اینترنت جهت برگزاری ویدئو کنفرانس ها؛ W255- نبود سامانه اطلاع از وضعیت دانش آموختگان دانشگاه؛ W256- لینک ضعیف و نامناسب بین سامانه های مختلف دانشگاه؛ W257- عدم توسعه مطلوب آموزش مجازی در دانشگاه؛ W258- توان سخت افزاری محدود در دانشگاه و معاونت

آموزشی؛ W259- عدم دسترسی به پایگاه های اطلاعاتی خارجی؛ W260- محدود بودن سرعت انتقال اطلاعات، حجم اینترنت و پهنای باند؛ W261- نبود نیروی متخصص در حوزه نرم افزارهای آموزشی در معاونت آموزشی؛ W262- نبود وبسایت کارآمد برای معرفی پردیس بین الملل؛ W263- نبود سیستم ثبت نام مالی دانشجو به صورت اینترنتی؛ W264- ارتباط علمی ناکافی دانش آموختگان گروه علوم پزشکی با مجامع علمی و آکادمیک؛ W265- افت روحیه پرسشگری، شکوفایی استعدادها و خلاقیت در حوزه سلامت؛ W266- تسلط اندک دانشجویان و اعضای هیات علمی به زبان انگلیسی؛ W267- مناسب نبودن سیستم های ارزشیابی اساتید؛ W268- سنتی و کم کیفیت بودن سازوکارهای ارزشیابی دانشجو؛ W269- سازوکار نامناسب پذیرش دانشجویان ایرانی در حال تحصیل در خارج از کشور؛ W270- ناعادلانه بودن اختصاص برخی فرصت های شغلی در دانشگاه؛ W271- عدم تجربه کافی برخی کارشناسان و بازنشستگی نیروهای مجرب؛ W272- کمبود کمی و کیفی نیروهای مرتبط با آموزش؛ W273- استفاده نکردن از توانمندی اساتید دیگر دانشگاه ها؛ W274- عدم رغبت اعضای هیات علمی جهت گذراندن دوره های تکمیلی در حوزه آموزش در علوم پزشکی؛ W275- عدم تامین رویه حمایتی برای ارتقای قابلیت ها و ظرفیت های منابع انسانی؛ W276- عدم جایگزینی نیروهای منتقل شده و بازنشسته هیات علمی و اداری؛ W277- کمبود نیروی انسانی با توجه به بازنشسته شدن نیروها و عدم جایگزینی مناسب؛ W278- کیفیت اندک بسیاری از نیروهای انسانی به ویژه در کارمندان؛ W279- کمبود نیروی انسانی متخصص و مجرب با توجه به وسعت دامنه حوزه کاری؛ W280- عدم توسعه متناسب در نیروی انسانی و هیئت علمی با توجه به توسعه فعالیت های دانشگاه و جذب بیشتر دانشجو؛ W281- متعادل نبودن توزیع نیروی انسانی؛ W282- چند شغله بودن مدیران؛ W283- هزینه بر بودن جذب اعضای هیئت علمی بالینی؛ W284- عدم تناسب چارت سازمانی با روند رشد و توسعه؛ W285- ناکافی بودن تعداد نیروهای کارمندی در دانشکده؛ W286- عدم اطمینان از آینده کاری اساتید متعهد خدمت؛ W287- کم بودن اساتید در برخی از حیطه ها مانند فیزیوتراپی ورزشی؛ W288- تحصیلات غیرمرتبط غالب مدیران و کارشناسان آموزشی با حوزه آموزش علوم پزشکی؛ W289- کاهش مشارکت اعضای هیئت علمی در تولید محتواهای آموزشی و مقالات علمی مرتبط با آن؛ W290- عدم تناسب کمی و کیفی نیروها با برنامه های ابلاغی؛ W291- مطلوب نبودن سازوکار گزینش نیروی انسانی در حوزه آموزش و لزوم تعریف نمودن شرایط احراز شغل بر اساس شرح شغل دقیق و مدون؛ W292- مشارکت اندک دانشجویان در برنامه هایی نظیر المپیادها و استعداد درخشان؛ W293- تمایل بیشتر اساتید بالینی به درمان و علاقه کم تر به آموزش؛ W294- غلبه اساتید استادیار و مربی به اساتید دانشیار و استاد؛ W294- کمبود جاذبه برای جذب اساتید غیربومی و تمام وقت به ویژه اساتید بالینی؛ W295- کمبود نیروی انسانی در چارچوب های تعریف شده برای مدیریت های مختلف؛ W296- نبود سیستم منسجم مدیریت منابع انسانی؛ W297- عدم به روز رسانی چارت نیروی انسانی با توجه به تفویض بسیاری از امور به معاونت آموزشی دانشگاه ها؛ W298- کیفیت اندک تدریس اساتید غیرهیات علمی و حق التدریس؛ W299- کیفیت اندک آموزش در برخی از رشته ها و دروس؛ W300- نداشتن مدرک تحصیلی مرتبط با آموزش پزشکی و مدیریت آموزشی در مدیران و کارکنان حوزه آموزش دانشگاه؛ W301- نبود دوره های بازآموزی مناسب برای ارتقای مستمر توانمندی؛ W302- مدیران و کارکنان در حوزه آموزش پزشکی و نیز عدم تسهیل شرکت در این دوره ها از سوی دانشگاه؛ W303- مشارکت اندک با منابع انسانی خارج از دانشگاه؛ W304- کم بودن فرصت های مطالعاتی جهت ارتقاء و به روزآمد نمودن قابلیت های اعضای هیات علمی؛ W305- کمبود منابع انسانی با توجه به چشم انداز و محدودیت های استخدامی؛ W306- کمبود استاد مسلط به زبان انگلیسی؛ W307- کم توجهی به نیرو های پردیس از لحاظ معیشتی و عدم امنیت شغلی؛ W308- عدم تناسب چارت تشکیلاتی و منابع انسانی موجود دانشکده با روند رشد و توسعه آن (برای شعبه بین الملل)؛ W309- کمبود اعضای هیئت علمی به ویژه استادیار به بالا برای تدریس در شعبه بین الملل؛ W310- نامناسب بودن وضعیت رفاهی اعضای هیئت علمی؛ W311- عدم اقبال اساتید به امر ارتقای آموزش و مشارکت در جشنواره های آموزشی مانند جشنواره آموزشی شهید مطهری؛ W312- ناکامی اساتید دانشگاه در جشنواره ملی آموزش پزشکی و شهید مطهری؛ W313- عدم توجه کافی به دیدگاه های دانشکده های اقماری در تصمیم گیری ها؛ W314- نبود ارتباط موثر با دانشگاه های تیپ یک و نیز دانشگاه های بین المللی به منظور توسعه کارآمد؛ W315- بی توجهی به اعتباربخشی و ممیزی آموزش به ویژه در سطح بین المللی؛ W316- عدم معرفی مناسب قابلیت ها و ظرفیت های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به مشتریان بالقوه و بالفعل؛ W317- نبود بانک جامع اطلاعاتی از منابع فیزیکی، انسانی و تجهیزاتی؛ W318- کمبود فرصت های مطالعاتی اعضای هیئت علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی

شیوه تدوین استراتژی های سازمانی بر اساس تقابل عوامل داخلی و خارجی

محیط خارجی			
تهدیدها (T)	فرصت ها (O)		
استراتژی های ST: تنوع (کاهش اثر تهدیدات محیط خارجی با استفاده از نقاط قوت داخلی)	استراتژی های SO: توسعه ای/تهاجمی (بهره برداری از فرصت های خارجی با استفاده از نقاط قوت داخلی)	نقاط قوت (S)	محیط داخلی
استراتژی های WT: تدافعی (کم کردن نقاط ضعف داخلی و پرهیز از تهدیدات محیط خارجی)	استراتژی های WO: تغییر جهت (رفع نقاط ضعف داخلی با استفاده از فرصت های موجود در محیط خارجی)	نقاط ضعف (W)	

توجه: در این سند همچنین برخی از استراتژی های سازمانی از تقابل نقاط قوت و ضعف سازمانی؛ و نیز فرصت ها و تهدیدات به دست آمد.

اهداف استراتژیک برگرفته از تحلیل SWOT

- ایجاد انطباق میان تعداد، رشته و مقطع تحصیلی دانشجویان جذب شده با امکانات موجود دانشگاه (تدوین نورم ها، تعدیل ظرفیت ها و افزایش امکانات)
- برگزاری دوره های آموزش مداوم با بهره گیری از رویکردهای آموزشی نوین و فعال
- تمرکز زدایی تدریجی در تصمیم گیری های آموزشی به دانشکده ها، گروه های آموزشی و سایر واحدهای تابعه
- افزایش مشارکت مدیران دارای تحصیلات بهداشتی و علوم پایه در تصمیم گیری های کلان دانشگاهی
- متناسب نمودن چارت تشکیلاتی و منابع انسانی موجود بر اساس نیاز، اهداف و برنامه های سیستم
- تدوین چارچوب و برنامه جامع مدیریت منابع انسانی و ایجاد سازوکار مناسب جذب نیروهای متعهد خدمت توانمند (حساسیت در جذب اولیه، ایجاد سازوکار برای شناسایی افراد مناسب جذب پیمانی و ...)
- و نیز اعطای پست های مدیریتی به افراد ذیصلاح مختلف جهت اجتناب از تعدد شغلی مدیران + تعیین معیارهای انتخاب مدیران به شیوه علمی
- تعدیل و بازتوزیع وظایف و مسئولیت های شغلی واحدها و افراد دارای بار کاری نامتعارف (کارسنجی، زمان سنجی، مقایسه با نورم ها، تعدیل کارها، افزایش نیروها، ارتقای توانمندی نیروها، و ...)
- ارتقای معیشت و امکانات رفاهی اعضای هیات علمی به ویژه پرداخت بهنگام مطالبات
- ایجاد مشوق های مالی، علمی و معنوی جهت گسترش مشارکت اساتید و سایر افراد توانمند در عرصه آموزش پزشکی
- گسترش کمی و کیفی رویکرد دانشجو-محوری با بهره مندی از روش های نوین و مشارکتی در آموزش
- ارتقای توان آموزشی مدیران، اساتید و کارشناسان آموزشی در سطوح مختلف (اخذ مدرک مدیریت آموزشی یا آموزش پزشکی، الزام به گذراندن دوره های آموزشی، و ...)
- ارتقای تمامی فرایندهای جاری در حوزه آموزش دانشگاه اعم از مدیریتی، ارائه خدمت و پشتیبان
- ایجاد سازوکار شناسایی اساتید توانمند و جلب مشارکت آنان (از خارج و داخل کشور، سایر دانشگاه ها و نیز اساتید بازنشسته)
- گسترش مشارکت ذی نفعان در امورات آموزشی دانشگاه و بازآموزی ها جهت ارتقای آموزش نیاز-محور و جامعه-محور

- گسترش تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد و اطلاعات در حوزه آموزش دانشگاه
- ارتقای جایگاه دانشگاه در جذب دستاوردهای ملی و بین‌المللی توسط اساتید، دانشجویان، و واحدهای تحت پوشش
- ایجاد مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی (با بودجه و سازوکار مستقل، و حرکت آن برای تبدیل به گروه آموزش پزشکی مصوب) جهت حمایت از طرح‌های کاربردی در این حوزه
- ایجاد مجله توسعه آموزش پزشکی با تاکید بر ارتقای فرایندهای آموزشی
- ارتقای سیستم‌های نظارتی و ارزشیابی در حوزه آموزش دانشگاه
- معرفی بیش از پیش قابلیت‌های دانشگاه به ذی‌نفعان بالقوه و بالفعل (در وب‌سایت، کنگره‌ها، انتشار مقاله و کتاب و ...)
- گسترش کمی و کیفی تعامل با بازار/جامعه
- ارتقای انگیزش اعضای هیات علمی نخبه جهت جذب در دانشگاه
- گسترش تعاملات آموزشی و پژوهشی با دانشگاه‌های معتبر داخلی و خارجی
- ارتقای کمی و کیفی دوره‌های کارآموزی در عرصه (افزایش مراکز، آمادگی مراکز، تهیه پورتفولیو، گسترش فرایند-محوری و ...)
- گسترش تعامل سازنده با ذی‌نفعان خدمات حوزه آموزش در درون دانشگاه و جامعه
- ارتقای کمی و کیفی در جذب دانشجویان بین‌الملل
- تخصیص عادلانه منابع دانشگاه به معاونت‌ها و واحدهای مختلف زیرمجموعه
- افزایش میزان درآمد زایی دانشگاه به ویژه معاونت آموزشی از راه‌هایی نظیر افزایش تعداد دانشجویان شهریه‌پرداز و اخذ بودجه بیشتر از طریق اعمال نفوذ سیاسی
- ارتقای شفافیت در هزینه‌کرد بودجه‌های تخصیص‌یافته (آموزش، ممیزی، تعریف نمودن معیارها و ...)
- به ویژه بر ارزیابی‌های اقتصادی
- برقراری وام خرید وسایل ضروری از قبیل (لپ‌تاپ، عینک و ..) برای اعضای هیات علمی و دانشجویان
- ایجاد استقلال مالی معاونت آموزشی و دانشکده‌ها
- ایجاد سازوکار خرید استراتژیک در دانشگاه
- ارتقای قابلیت‌های علمی مدیران حوزه معاونت دانشگاه در حوزه‌های آموزش پزشکی، مدیریت مالی و ...
- ایجاد سیستم مناسب نگهداری و تعمیر تجهیزات آموزشی و اینترنتی در دانشگاه (+ آموزش استفاده صحیح به کاربران آن‌ها)
- گسترش تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد و اطلاعات در حوزه معاونت آموزشی و واحدهای تابعه

- ارتقای کیفی (و نیز کاربردی و مهارت محور نمودن) کلاس های درسی و نیز دوره های بازآموزی با بهره گیری از روش های فعال آموزشی (آموزش اساتید، فراهم نمودن امکانات، ایجاد گایدلاین، ارزشیابی، سیستم تشویق و ...)
- ارتقای کمی و کیفی برنامه های مجازی در تدریس و بازآموزی (ایجاد گایدلاین، ارزشیابی و ...) و بهبود امکانات برگزاری دوره های مجازی در معاونت آموزشی و واحدهای تابعه + استفاده از قابلیت های فضای مجازی و به ویژه گوشی موبایل در این راستا
- ارتقای عملکرد دانشگاه در رابطه با بسته های ارائه شده در قالب طرح تحول حوزه آموزش پزشکی
- ایجاد چارچوب اعتباربخشی آموزشی برای معاونت و واحدهای تابعه با بهره مندی از تجربیات ملی و بین المللی
- توجه به آموزش های بین رشته ای به ویژه در آموزش بالینی و نیز ارائه واحد پایاننامه
- ارتقای کیفی برنامه های آموزش مداوم به ویژه از جنبه کاربردی و مهارت-محور بودن
- بهبود آگاهی اساتید، کارکنان و دانشجویان از قوانین و مقررات آموزشی (به ویژه با ارائه فرایندهای مستند شده به آنان)
- ارتقای سیستم ارزیابی عملکرد اساتید و کارکنان در جهت گسترش عدالت و انگیزه (تمام وقتی) و ارتباط دادن آن با مزایای مادی، علمی و معنوی
- ایجاد سازوکار درخواست و پیگیری رشته های تحصیلی (معیارها، امکانات مورد نیاز اولیه، ضرورت سنجی برا اساس داده های اپیدمیولوژیک و بازار و روندها، ایجاد آمادگی و ...)
- ایجاد سازوکار جانشین-پروری در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه
- ناکافی بودن کمی و کیفی نیروهای تخصصی مرتبط با حوزه آموزش در معاونت، دانشکده و بیمارستان ها (همچنین اجتناب از چندوظیفه بودن آن ها)
- ارتقای تمایل اساتید به ویژه افراد توانمند در بهبود آموزش به ویژه مشارکت در امورات اجرایی و ارتقایی حوزه آموزش
- گسترش کمی و کیفی تعاملات بین المللی در زمینه های آموزشی و علمی
- تقویت سیستم ارزشیابی آموزشی دانشجویان با بهره مندی از روش هایی نظیر تحلیل آزمون
- ارتقای سخت افزاری و نرم افزاری آزمایشگاه ها و نیز ایجاد شرایط استفاده از آزمایشگاه های درون و برون استانی
- ارتقای سیستم اینترنتی دانشگاه
- حمایت از شرکت های دانش بنیان در حوزه دانش پژوهی و آموزش پزشکی
- بهبود کمی و کیفی تجهیزات آموزشی و کامپیوتری

- بهبود تجهیزات آموزشی در کلینیک های دانشگاه
- گسترش کمی و کیفی امکانات کتابخانه ای به ویژه در رابطه با کتب مرتبط با رشته های تحصیلی دانشگاه
- تقویت امکانات آزمایشگاهی به ویژه در دانشکده های اقماری
- ارتقای سیستم های حرارتی و برودتی دانشکده ها
- توسعه فضاهای آموزشی متناسب با طرح های مدون تهیه شده و توجه به فراهم نمودن اتاق مجزا برای اساتید (به ویژه در پردیس بین الملل)
- ارتقای ایمنی فضاهای آموزشی دانشکده ها و گروه های آموزشی بالینی (+ تقویت سیستم نگهداری فضاها و تسهیلات)
- گسترش کمی و کیفی دوره های تحصیلات تکمیلی به شیوه هدفمند
- ایجاد سازوکار حمایتی برای اساتید و کارکنان جهت مشارکت بیشتر و موثرتر در جشنواره های آموزش پزشکی و کسب دستاوردهای مرتبط
- تقویت امکانات رفاهی در دانشکده های اقماری و کم تر برخوردار برای اساتید، دانشجویان و کارمندان
- آموزش و مشاوره نحوه استفاده از سامانه های اداری و آموزشی با اساتید، کارکنان و دانشجویان توسط نیروهای مجرب
- استفاده از تکنولوژی آموزشی جدید و پردازش تصویر و انیمیشن و نرم افزار های شبیه سازی در حوزه آموزش پزشکی
- تقویت سیستم اطلاعات مدیریت
- ارتقای تسلط اساتید به زبان انگلیسی به خصوص در رابطه با مدرسین شعبه بین الملل + کارکنان شعبه بین الملل
- ایجاد سازوکار تخصیص عادلانه فرصت های شغلی و مدیریتی در دانشگاه و اجتناب از بومی گرایی غیر کارکردی
- ایجاد سازوکار حمایتی جهت ارتقای قابلیت ها و ظرفیت های منابع انسانی
- بهبود دستاوردهای دانشجویان در حوزه هایی نظیر المپیادها، دانشجوی نمونه کشوری، استعداد درخشان، بنیاد نخبگان، آزمون های ورودی مقاطع بالاتر و ...
- ایجاد سیستم منسجم و جامع مدیریت منابع انسانی
- ارتقای کیفیت تدریس اساتید به ویژه اساتید حق التدریس
- گسترش فرصت های مطالعاتی جهت ارتقاء و به روزآمد نمودن قابلیت های اعضای هیات علمی
- برقراری سیستم های اعتباربخشی و ممیزی آموزش به ویژه در سطح بین المللی در دانشگاه
- ایجاد بانک جامع اطلاعاتی از منابع فیزیکی، انسانی و تجهیزاتی

● آموزش مهارت های زندگی به دانشجویان به ویژه در رابطه با افزایش ناهنجاری های اجتماعی مانند گرایش روزافزون جوانان به استفاده از فضای مجازی، ارتباط با جنس مخالف، مصرف دخانیات، مواد محرك و افیونی

● ارتقای قابلیت های اساتید و دانشجویان در رابطه با کارآفرینی، خلاقیت و تجاری سازی فناوری

● ارتقای روزافزون جایگاه دانشگاه در رتبه بندی های ملی و بین المللی

● گسترش مشارکت خیرین در مرتفع نمودن نیازهای مالی دانشگاه در حوزه آموزش

● گسترش بیش از پیش تعامل دانشگاه با بخش خصوصی

● استفاده بیش از پیش از توانمندی ها و امکانات نرم افزاری و سخت افزاری مراکز دانشگاهی، تحقیقاتی و اجرایی واقع شده در تهران

توجه: به دلیل ادغام برخی از استراتژی های با ماهیت مشابه و نیز حذف برخی از آن ها به دلیل مرتبط

بودن با وظایف سایر معاونت ها دانشگاه، تعداد اهداف استراتژیک وارد شده در برنامه عملیاتی (مرحله

بعد) کمتر از استراتژی های فوق الذکر می باشد.

برنامه عملیاتی

برنامه های عملیاتی تدوین شده جهت تحقق اهداف استراتژیک

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ایجاد انطباق میان تعداد،	تعیین نورم ها و استانداردهای آموزشی و رفاهی مناسب برای تمامی درونداها نظیر منابع مالی، نیروی انسانی، فضاها، فیزیکی، تجهیزات، مواد اولیه، سیستم ها اطلاعاتی و ...	- تعیین نورم های آموزشی و رفاهی در تمامی رشته ها و مقاطع تحصیلی مختلف تا پایان سال 1400	- شناسایی نورم ها و استانداردهای تعریف شده از سوی وزارت بهداشت - شناسایی نورم ها و استانداردهای تعریف شده بین المللی - بومی سازی نورم ها و استانداردهای بین المللی با نظر صاحب نظران و ذی نفعان - تعیین نورم ها و استانداردهای آموزشی و رفاهی از طریق مقایسه دانشگاه با دانشگاه های پیشرو	- تعداد نورم ها و استانداردهای شناسایی شده از سوی وزارت بهداشت و میزان پوشش آن ها برای رشته ها و مقاطع مختلف - تعداد نورم های بین المللی شناسایی شده - تعداد نورم های بومی سازی شده با نظر صاحب نظران و ذی نفعان - تعداد مقایسه های انجام شده میان دانشگاه و دانشگاه های پیشرو و تعداد نورم های تعریف شده از این طریق - تعداد نورم های تعریف شده از طریق نظرخواهی، امکان سنجی و	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

		رضایت سنجی از ذی نفعان دانشگاه - وسعت و عمق پوشش داده شده در رشته ها و مقاطع مختلف از طریق نورم ها و استانداردهای تدوین شده	و موفق داخلی، منطقه ای و بین المللی - تدوین نورم ها و استانداردها از طریق نظرخواهی، امکان سنجی و رضایت سنجی از ذی نفعان در دانشگاه		رشته و مقطع تحصیلی دانشجویان جذب شده با امکانات موجود دانشگاه
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- کمیت و کیفیت تیم بررسی - تعداد جلسات آموزشی توجیهی برای اعضای تیم - تعداد بررسی های انجام شده - دقت داده ها و اطلاعات به دست آمده از بررسی - سطح شفافیت و قابل اتکاء بودن اطلاعات به دست آمده - جامعیت و عمق اطلاعات به دست آمده از بررسی	- تعیین تیم بررسی و آموزش مناسب آن ها - انجام بررسی های انجام شده و تحلیل صحیح آن ها - گزارش دهی مناسب و کاربرپسند اطلاعات به دست آمده از بررسی ها	- بررسی میزان انطباق امکانات آموزشی و رفاهی دانشگاه در تمامی رشته ها و مقاطع تحصیلی با نورم های تعیین شده تا پایان سال 1401	بررسی وضعیت امکانات دانشگاه بر اساس مقایسه با نورم ها و استانداردهای آموزشی و رفاهی
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- کمیت و کیفیت اعضای تیم های ارتقاء - میزان افزایش انطباق با نورم ها و استانداردهای تعریف شده در حوزه های مختلف - تعداد رشته ها با ظرفیت های تعدیل شده جهت انطباق با نورم ها و استانداردهای تعیین شده	- تشکیل تیم های ارتقاء - ارتقای ظرفیت ها و امکانات دانشگاه مطابق با نورم ها و استانداردهای تعیین شده - کاهش پذیرش دانشجو در صورت ناتوانی دانشگاه در ارتقای امکانات آموزشی و رفاهی خود	- ایجاد انطباق 80 درصدی میان امکانات آموزشی و رفاهی دانشگاه با ظرفیت پذیرش در رشته ها و مقاطع تحصیلی مختلف تا سال 1405	ایجاد انطباق میان امکانات آموزشی و رفاهی دانشگاه با ظرفیت پذیرش در رشته ها و مقاطع تحصیلی

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
بهره مندی از رویکردهای آموزشی نوین و فعال در آموزش واحدهای درسی و نیز دوره های آموزشی	ارتقای توانمندی و اساتید و مدرسین در رابطه با شیوه های نوین و فعال آموزشی	- ارائه آموزش های کاربردی به 100 درصد اساتید و مدرسین متقاضی برگزاری دوره های آموزشی مرتبط با مرکز آموزش مداوم در زمینه روش های نوین و فعال آموزشی تا پایان سال 1399 - آموزش 80 درصد از اعضای هیات علمی در زمینه روش های نوین و فعال آموزشی تا پایان سال 1400 - تدوین و انتشار حداقل 5 مورد محتوای آموزشی (کتاب، فیلم، پمفلت و بروشور) در رابطه با روش های فعال و نوین آموزشی تا پایان سال 1399	- شناسایی و ترغیب مدرسین برجسته داخلی و خارجی در زمینه روش های نوین و فعال آموزشی بویژه در آموزش پزشکی - انجام نیازسنجی آموزشی در این حوزه - طراحی هدفمند دوره های آموزشی - اطلاع رسانی مناسب برگزاری دوره - برگزاری اثربخش دوره - تدوین بسته های آموزشی و گایدلاین های کاربردی در رابطه با یادگیری فعال	- تعداد دوره های آموزشی برگزار شده و تعداد مدرسین و اعضای هیات علمی شرکت کننده در دوره - درصد مدرسین متقاضی دوره که موفق به شرکت و گذراندن موفق آن شده اند - کمیت و کیفیت محتواهای آموزشی منتشر شده - رضایتمندی فراگیران از تسلط مدرسین و نیز اثربخشی دوره ها - میزان ارتقای دانش، نگرش و عملکرد مدرسین و اعضای هیات علمی در رابطه با روش های نوین و فعال آموزشی		مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	ترغیب اساتید و مدرسین دوره ها به استفاده از روش های فعال و نوین و فعال آموزشی	- ایجاد سازوکار صدور مجوز برگزاری دوره های آموزشی صرفاً برای مدرسین شرکت کننده در دوره های آموزشی روش های فعال و نوین آموزشیتا پایان سال 1400 - ایجاد سازوکار صدور مجوز برگزاری دوره های آموزشی صرفاً برای مدرسین استفاده کننده از روش های نوین و فعال آموزشی تا پایان سال 1400	- تصویب قوانین مربوطه - اطلاع رسانی قوانین مربوطه - اجرای کامل و بدون تبعیض قوانین	- تعداد قوانین مصوب شده - سطح اثربخشی قوانین در شرکت مدرسین و اعضای هیات علمی در دوره های آموزشی - سطح اثربخشی قوانین در بهبود بکارگیری روش های نوین و فعال آموزشی در برنامه های مرکز	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

<p>بدو و ضمن خدمت</p>	<p>- ایجاد سازوکار صدور مجوز برگزاری دوره های آموزشی صرفاً برای مدرسینی که برگزار کننده حداقل 20 درصد از دوره آموزش با بهره مندی از روش های نوین و فعال تا پایان سال 1400</p>		<p>- میزان کاربردی بودن و مهارت افزا بودن برنامه های اجرا شده - میزان شکایات واصله در خصوص امکان پذیر بودن قوانین و نیز اجرای صحیح و به دور از تبعیض آن ها</p>		
<p>نظارت بر استفاده مدرسین از روش های نوین و فعال آموزشی</p>	<p>- نظارت حضوری بر بهره مندی از روش های نوین و فعال آموزشی در 80 درصد از برنامه های مرکز آموزش مداوم توسط کارشناس مرکز به ویژه رعایت زمان آموزش کارگاهی در 100 درصد برنامه ها تا پایان سال 1400 - ایجاد و اجرای سازوکار نظرسنجی از شرکت کنندگان دوره های آموزشی مرکز در 90 درصد برنامه های آموزشی اجرا شده درخصوص استفاده موثر از روش های نوین و فعال آموزشی توسط مدرسین تا پایان سال 1400</p>	<p>- تعیین و آموزش افراد ناظر بر هر برنامه - تدوین ابزار ارزیابی دوره های آموزشی از نظر بهره مندی صحیح از روش های نوین و فعال آموزشی - گردآوری و تحلیل منظم داده های مرتبط با کیفیت برنامه ها - بهره مندی از نتایج ارزیابی در راستای ارتقای کیفیت برنامه ها آموزشی اجرا شده توسط مرکز</p>	<p>- تعداد ناظرین تعیین شده و آموزش دیده - کیفیت و جامعیت ابزار ارزیابی تدوین شده - کیفیت گردآوری و تحلیل داده ها - تعداد مشکلات منعکس و پیگیری شده از طریق تحلیل نتایج ارزیابی - تعداد فرایندها یا موارد بهبود یافته از طریق نتایج ارزیابی و میزان این بهبود</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
	<p>برقراری فرایندهای مناسب کاری در حوزه مدیریت منابع انسانی</p>	<p>- تدوین و مستندسازی دقیق تمامی فرایندهای مرتبط با مدیریت نیروی انسانی تا شهریور 1400 - ایجاد و اجرای سازوکار نظارت بر حسن اجرای فرایندهای کاری مستندسازی شده تا اسفند 1400</p>	<p>- برگزاری کارگاه مستندسازی فرایند برای مدیران و کارشناسان حوزه آموزش - شناسایی تمامی فرایندهای کاری در رابطه با مدیریت منابع انسانی - مستندسازی تمامی فرایندها به شیوه علمی - ارتقای فرایندهای کاری بر اساس دیدگاه ذی نفعان - ایجاد و اجرایی نمودن سازوکار نظارت بر حسن اجرای فرایندها</p>	<p>- تعداد و درصد افراد آموزش دیده شده در کارگاه - میزان مهارت ایجاد شده در افراد شرکت کننده در کارگاه - تعداد و درصد فرایندهای جاری شناسایی شده - تعداد و درصد فرایندهای جاری مستندسازی شده - تعداد و درصد فرایندهای جاری ارتقاء یافته - تعداد و درصد اجرای فرایندهای جاری مطابق شیوه ارتقاء یافته</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>
<p>برقراری سازوکار علمی در حوزه مدیریت منابع انسانی دانشگاه</p>	<p>انجام نیازسنجی در در حوزه مدیریت منابع انسانی</p>	<p>- ایجاد چارچوب و بستر لازم برای انجام نیازسنجی تا اسفند 1400 - انجام نیازسنجی ها درخصوص کمیت و کیفیت نیروی انسانی مورد نیاز مطابق برنامه از فروردین 1401</p>	<p>- تعیین و آموزش تیم متولی انجام نیازسنجی - تدوین و مستندسازی فرایند انجام نیازسنجی - تدوین ابزارهای انجام نیازسنجی - تعیین چارچوب منظم و دقیق جهت گردآوری داده های مورد نیاز نیازسنجی - تحلیل و گزارش دهی مناسب، بهنگام و کاربرپسند نتایج حاصل از نیازسنجی - استفاده موثر از نتایج حاصل از نیازسنجی در مدیریت منابع انسانی</p>	<p>- کمیت و کیفیت اعضای تیم نیازسنجی - میزان رضایت مدیران از عملکرد تیم نیازسنجی - دقت و کیفیت فرایندهای اجرایی در نیازسنجی - میزان رضایت مدیران و کارشناسان از جمع آوری دقیق و بهنگام داده ها - میزان رضایت مدیران و کارشناسان از تحلیل و گزارش دهی دقیق و کاربرپسند نتایج حاصل از تحلیل ها - تعداد تصمیمات اتخاذ شده با بهره مندی از نتایج حاصله</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>
	<p>بررسی کفایت نیروی انسانی کنونی و آتی با کمیت و کیفیت</p>	<p>- بررسی کاستی ها و مازاد نیروی انسانی در تمامی واحدهای تابعه معاونت آموزشی دانشگاه تا پایان اسفند 1401</p>	<p>- تعیین کمبودهای بالقوه و بالفعل در کمیت و کیفیت نیروی انسانی - تعیین مازاد بالقوه و بالفعل در کمیت و کیفیت نیروی انسانی</p>	<p>- تعداد ارزیابی های انجام شده - میزان پوشش واحدهای مختلف تحت مدیریت معاونت آموزشی توسط این بررسی ها</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

مختلف بر اساس نتایج نیازسنجی					
<p>ایجاد انطباق میان عرضه و تقاضای نیروی انسانی</p>	<p>- فراهم نمودن کمی و کیفی نیروی انسانی کنونی مرتبط با حوزه آموزش دانشگاه تا پایان سال 1402</p> <p>- ایجاد انطباق میان عرضه و تقاضای نیروی انسانی آتی مورد نیاز معاونت آموزشی و واحدهای تابعه (و یا تدوین برنامه اجرایی آن) تا پایان سال 1405</p> <p>- اصلاح و به روز رسانی چارت سازمانی دانشکده ها به ویژه در رابطه با اعضای هیات علمی تا پایان سال 1401</p>	<p>- آموزش رسمی و غیر رسمی نیروی انسانی مورد نیاز در صورت امکان</p> <p>- جذب نیروی انسانی مورد نیاز از فارغ التحصیلان و دانشجویان به ویژه بورسیه نمودن تخصص های نادر</p> <p>- برقراری دوره های آموزشی بدو و ضمن خدمت کاربردی جهت ارتقای کیفیت نیروها</p> <p>- کمک به ادامه تحصیل نیروهای فعلی موجود در سیستم به ویژه با بهره مندی از فرصت های مطالعاتی</p> <p>- توجه ویژه به نیروهای دارای تحصیلات مرتبط در درون سیستم</p> <p>- انتقال یا جایگزینی نیروهای ناکارآمد یا مازاد از حوزه معاونت آموزشی</p> <p>- اصلاح و به روز رسانی چارت سازمانی مطابق نیازسنجی های انجام شده در حوزه اعضای هیات علمی</p>	<p>- تعداد و درصد واحدها و مشاغل تحت پوشش برنامه</p> <p>- تعداد و درصد نیروهای تامین شده از درون سیستم با قابلیت های قابل قبول</p> <p>- تعداد و درصد نیروهای تامین شده از بیرون سیستم با قابلیت های قابل قبول</p> <p>- میزان پوشش کمی و کیفی نیاز به نیروهای انسانی از طریق برنامه</p> <p>- میزان رضایت مدیران از عملکرد نیروهای تامین شده</p> <p>- تعداد مجوزهای صادر شده جهت ادامه تحصیل یا تحصیل همزمان با کار توسط معاونت</p> <p>- تعداد و درصد انتقال یا جایگزینی نیروهای مازاد</p> <p>- روند پیشرفت اصلاح چارت سازمانی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>
<p>تعدیل وظایف و مسئولیت های افراد دارای بار کاری نامتعارف</p>	<p>- انجام ارزیابی های شغلی در تمامی مشاغل حوزه معاونت آموزشی و واحدهای تابعه تا پایان اسفند سال 1402</p> <p>- تعدیل وظایف و مسئولیت های افراد دارای بار کاری سنگین و نامتعارف تا پایان اسفند سال 1403</p>	<p>- انجام ارزیابی های شغلی بر اساس نرم های تعریف شده کشوری یا مقایسه با دانشگاه های تیپ 1 برای تمامی مشاغل مدیریتی و اجرایی</p> <p>- استفاده از روش های کارسنجی و زمان سنجی در صورت نبود نرم های تعریف شده جهت ارزیابی مشاغل</p> <p>- ایجاد چارچوب ها و ابزارهای ارزیابی شغلی بر اساس نرم های موجود یا مقایسه ای</p> <p>- انجام ارزیابی های عینی و شفاف برای مشاغل</p> <p>- کاهش تعدد مسئولیت ها و تعداد فرایندهای کاری افراد دارای بار کاری نامتعارف</p> <p>- ارتقای توانمندی افراد جهت انجام بهتر و کارآتر امور</p> <p>- به کارگیری نیروهای جدید با توانمندی مناسب جهت تعدیل بار کاری در مشاغل کنونی</p> <p>- افزایش مسئولیت های افراد با بار کاری کمتر با استفاده از روش های غنی سازی و توسعه شغلی</p> <p>- متناسب کردن پاداش های مادی، شغلی و معنوی با بار کاری و اهمیت مشاغل</p> <p>- جلوگیری از چند شغله بودن مدیران</p>	<p>- تعداد نرم های شناسایی شده برای مشاغل مختلف</p> <p>- تعداد و درصد پوشش مشاغل با استفاده از نرم های شغلی</p> <p>- تعداد و درصد پوشش مشاغل کارسنجی و زمان سنجی شده</p> <p>- تعداد و توزیع ارزیابی های انجام شده</p> <p>- تعداد مشاغل و مسئولیت های تعدیل شده</p> <p>- تعداد مشاغل و مسئولیت های غنی سازی شده</p> <p>- میزان رضایت متولیان مشاغل از بهبود حجم کاری خود</p> <p>- تعداد کارگاه های و دوره های آموزشی برگزار شده جهت بهبود توان انجام مشاغل توسط افراد</p> <p>- میزان رضایت متولیان مشاغل از متناسب کردن پاداش های مادی، شغلی و معنوی با بار کاری و اهمیت مشاغل</p> <p>- میزان رضایت متولیان مشاغل از بهبود کیفیت کاری افراد تحت پوشش خود</p> <p>- تعداد مدیران و پرسنل چند شغله کاهش یافته در حوزه معاونت آموزشی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>
<p>ایجاد و اجرایی نمودن سازوکار انتخاب مدیران در حوزه</p>	<p>- ایجاد سازوکار انتخاب شایسته مدیران در حوزه معاونت آموزشی و</p>	<p>- مشخص نمودن شرح شغل برای تمامی پست های مدیریت در معاونت و دانشکده ها</p>	<p>- تعداد و درصد شرح شغل تعیین شده برای مشاغل مدیریتی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

	<p>معاونت آموزشی و واحدهای تابعه</p>	<p>واحدهای تابعه تا پایان اسفند 1401 - اجرایی نمودن چارچوب تعریف شده از فروردین 1402</p>	<p>- شناسایی معیارهای مورد نیاز برای تصدی هر پست مدیریتی - تعیین ارزش و وزن هر معیار برای جایگاه های مدیریتی مختلف - تعیین دقیق شرایط احراز مشاغل مدیریتی - تدوین ابزار عینی ارزیابی کاندیداهای تصدی مشاغل مدیریتی بر اساس شرایط احراز شغل تعیین شده - تدوین مستندسازی فرایند اجرایی انتخاب مدیران - تعیین تیم ارزیابی و انتخاب کننده برای انتصاب هر یک از پست های مدیریتی تعیین شده - انتخاب تمامی مدیران مرتبط با حوزه معاونت آموزشی بر اساس چارچوب و فرایند تعریف شده</p>	<p>- عینی بودن شرح شغل و بهره مندی از روش های کارسنجی و زمان سنجی در آن ها - جامعیت و عینی بودن معیارهای تعیین شده جهت انتخاب مدیران - تعداد و درصد شرایط احراز شغل تعیین شده برای مشاغل مدیریتی - جامعیت و عینی بودن ابزارهای تدوین شده جهت انتخاب مدیران - کیفیت و کاربرپسند بودن فرایند اجرایی مستندسازی شده برای انتخاب مدیران - تعداد و درصد مدیران انتخاب شده بر اساس چارچوب یاد شده - عادلانه بودن و شفافیت فرایند سازوکار اعطای فرصت های شغلی از نگاه ذی نفعان مختلف - میزان موفقیت و نیز رضایت از عملکرد مدیران انتخاب شده با استفاده از سازوکار تعریف شده</p>	
<p>ایجاد سازوکار ویژه جهت جذب، ابقاء و تعیین وضعیت نیروهای متعهد خدمت</p>	<p>ایجاد سازوکار لازم جهت جذب، ابقاء و تعیین وضعیت نیروهای هیات علمی متعهد خدمت تا پایان سال 1401</p>	<p>- ایجاد سازوکار لازم جهت جذب، ابقاء و تعیین وضعیت نیروهای هیات علمی متعهد خدمت تا پایان سال 1401</p>	<p>- تعیین ابزارهای دقیق جهت بررسی توانمندی های اعضای متقاضی جذب هیات علمی - تعیین حداقل توانمندی ها و سوابق آموزشی، پژوهشی و اجرایی برای اعضای هیات علمی - در نظر گرفتن وزن و ضریب متناسب با هر توانمندی و آیتم ارزیابی در ابزارها و فرایند ارزیابی - بذل دقت و حساسیت ویژه در جهت جذب عادلانه اعضای هیات علمی متعهد خدمت - تعیین چارچوب عینی و عادلانه جهت ابقاء و تعیین وضعیت نیروهای هیات علمی متعهد خدمت</p>	<p>- میزان عینی بودن معیارهای تعریف شده در ابزارهای ارزیابی جهت جذب - مکفی بودن حداقل توانمندی ها و سوابق آموزشی، پژوهشی و اجرایی برای اعضای هیات علمی - استفاده از معیارهای چندگانه و جامع در جذب اعضای هیات علمی - متناسب و عادلانه بودن ضرایب تعیین شده برای هر مولفه ارزیابی - مناسب و موثر بودن ابزارهای ارزیابی برای تعیین نیروهای هیات علمی متعهد خدمت - میزان عینیت و شفافیت فرایندهای جذب و ارتقای اعضای هیات علمی - میزان شکایات و اعتراضات کتبی و شفاهی صورت گرفته از نتایج جذب اعضای هیات علمی - میزان موفقیت اعضای هیات علمی در آینده کاری</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
بهبود وضعیت معیشتی و رفاهی اعضای هیات علمی به ویژه پرداخت بهنگام مطالبات	- پرداخت بهنگام مطالبات اعضای هیات علمی	- تلاش در جهت مشمول شدن اعضای هیات علمی وزارت بهداشت به مانند سایر پرسنل این وزارت خانه و نیز اعضای هیات علمی وزارت علوم از قانون افزایش 50 درصد حقوق تا تحقق آن - به روز نمودن مواردی مانند حق ماموریت ها، حق الزحمه داوری ها و ... تا پایان اسفند 1400 - لحاظ نمودن تمامی فعالیت های اجرایی اعضای هیات علمی در محاسبه حق الزحمه تمام وقتی جغرافیایی تا پایان اسفند 1400 - پرداخت حق الزحمه محرومیت جغرافیایی و بدی آب و هوا برای دانشکده های اقماری تا پایان اسفند 1400	- نامه نگاری با مسئولین وزارتی و پیگیری نامه ها تا تحقق حقوق اعضای هیات علمی - روزآمد کردن حق ماموریت و حق الزحمه ها بر اساس شان هیات علمی و نرخ فزاینده تورم - ایجاد سازوکار عینی و عادلانه لحاظ نمودن تمامی فعالیت های اجرایی اعضای هیات علمی در محاسبه حق الزحمه تمام وقتی جغرافیایی - پیگیری و اجرایی نمودن پرداخت حق الزحمه محرومیت جغرافیایی و بدی آب و هوا به ویژه برای دانشکده های اقماری	- تعداد نامه های واصله و پیگیری های انجام شده درخصوص قانون افزایش 50 درصد حقوق اعضای هیات علمی - مقدار افزایش حقوق اعضای هیات علمی و درصد تحقق انتظارات آن ها درخصوص قانون افزایش 50 درصد حقوق اعضای هیات علمی - رضایت اعضای هیات علمی از روزآمد کردن حق ماموریت ها و حق الزحمه داوری ها بر اساس شان هیات علمی و نرخ فزاینده تورم - مقدار و درصد تحقق پرداخت حق الزحمه محرومیت جغرافیایی و بدی آب و هوا به ویژه برای دانشکده های اقماری	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	- پرداخت ماهانه حق الزحمه تمام وقت جغرافیایی به اعضای هیات علمی تا پایان اسفند 1400 - پرداخت حق الزحمه ماموریت ها حداکثر با تاخیر سه ماهه تا پایان اسفند 1400	- تامین منابع مالی پایدار متناسب با حقوق برحق اعضای هیات علمی	- میزان و درصد پرداخت بهنگام مطالبات اعضای هیات علمی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	
	- بهره مندی اعضای هیات علمی از تسهیلات معیشتی مختلف	- ایجاد منازل سازمانی برای اساتید جوان تا پایان اسفند 1405 - ایجاد صندوق کارآمد مسکن اعضای هیات علمی تا پایان اسفند 1400 - ایجاد سرویس ایاب و ذهاب برای اعضای هیات علمی به ویژه در دانشکده های اقماری تا پایان شهریور 1400	- ایجاد صندوق مسکن اعضای هیات علمی - انتخاب اعضای شایسته جهت مدیریت بر صندوق - برقراری سرویس ایاب و ذهاب برای اعضای هیات علمی به ویژه در دانشکده های اقماری	- تعداد منازل سازمانی ایجاد شده - درصد افراد متقاضی استفاده کننده از منازل سازمانی - میزان رضایت اعضای هیات علمی از کیفیت منازل مسکونی - تعداد اعضای هیات علمی صاحب خانه یا زمین شده به واسطه صندوق مسکن - میزان رضایت اعضای هیات علمی از عملکرد صندوق مسکن ایجاد شده - تعداد و درصد اعضای هیات علمی استفاده کننده از سرویس ایاب و ذهاب - میزان رضایت اعضای هیات علمی از کیفیت سرویس ایاب و ذهاب فراهم شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	بهبود وضعیت رفاهی اعضای هیات علمی	- تدوین نمودن بسته رفاهی اعضای هیات علمی تا پایان اسفند 1399 - اجرایی نمودن صد درصدی بسته رفاهی تعریف شده تا پایان اسفند 1400	- تدوین بسته رفاهی با بررسی دانشگاه های مادر و نیز توان مالی دانشگاه جهت اطمینان از استمرار و حتی گسترش آن - برقراری سازوکار خرید آسان تجهیزات و ملزومات مصرفی خانوار - برقراری سازوکار تفریحی مناسب برای اعضای هیات علمی و خانواده های آنان	- تنوع و جامعیت بسته های رفاهی تدوین شده - استمرار مناسب خدمات ارائه شده در قالب بسته های تعریف شده - میزان رضایت اعضای هیات علمی و خانواده های آنان از بسته های رفاهی فراهم شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

			- برقراری سازوکار ورزشی مناسب برای اعضای هیات علمی و خانواده های آنان		
--	--	--	--	--	--

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای توان آموزشی مدیران، اساتید و کارشناسان آموزشی	ملزم نمودن مشاغل مدیریتی و اجرایی حوزه آموزش دانشگاه به گذراندن دوره های آموزشی رسمی در زمینه آموزش پزشکی یا مدیریت آموزشی	- تعیین سطح آموزش های رسمی در زمینه آموزش پزشکی یا مدیریت آموزشی برای هر سطح از مدیران آموزشی تا پایان اسفند 1399 - تعیین سطح آموزش های غیر رسمی در زمینه آموزش پزشکی یا مدیریت آموزشی برای هر سطح از پرسنل آموزشی تا پایان اسفند 1399 - اجرایی نمودن چارچوب های حمایتی و انگیزشی فراهم شده تا پایان اسفند 1400	- بررسی الزامات شغلی در پست های مدیریتی و اجرایی حوزه آموزش دانشگاه - تعیین کمیت، کیفیت و سطح آموزش های ضروری جهت تصدی و ابقاء در پست های مدیریتی و اجرایی - ایجاد سازوکارهای قانونی جهت حمایت از چارچوب تعریف شده - نظارت بر حسن اجرای سازوکارهای قانونی تعریف شده - تعریف نمودن و اجرای دوره های آموزشی ضمن خدمت جهت اطمینان از استمرار آموزشی	- تعداد نشست های تخصصی برگزار شده جهت تحلیل مشاغل آموزشی - تعداد مشاغل بررسی شده و کیفیت و جامعیت بررسی ها - تعداد و کیفیت قوانین حمایتی مصوب شده - کیفیت نظارت بر حسن اجرای سازوکارهای قانونی تعریف شده - کمیت و کیفیت دوره های آموزشی طی شده توسط مدیران و پرسنل آموزشی از نگاه آن ها - میزان تغییر در دانش، نگرش، مهارت و عملکرد آموزشی افراد آموزش دیده - میزان رضایت افراد آموزش دیده از دوره های آموزشی گذرانده شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

در سطوح مختلف و جلب مشارکت آنان	ایجاد چارچوب حمایتی و انگیزشی جهت ترغیب اعضای هیات علمی به گذراندن آموزش های رسمی و غیر رسمی در زمینه آموزش پزشکی یا مدیریت آموزشی	- تعیین چارچوب حمایتی و انگیزشی جهت ترغیب اعضای هیات علمی به گذراندن آموزش های رسمی و غیر رسمی در زمینه آموزش پزشکی یا مدیریت آموزشی تا پایان اسفند 1399 - اجرایی نمودن چارچوب های حمایتی و انگیزشی فراهم شده تا پایان اسفند 1400	- اختصاص پایه تشویقی برای اخذ مدرک کارشناسی ارشد، دکترای تخصصی یا فوق دکترا در رشته آموزش پزشکی و مدیریت آموزشی - تأثیردهی گذراندن دوره های آموزشی یاد شده در ارتقای رتبه اعضای هیات علمی - تأثیردهی گذراندن دوره های آموزشی یاد شده در درصد و میزان دریافتی حق الزحمه تمام وقتی جغرافیایی اعضای هیات علمی	- تعداد قوانین اصلاح شده - تعداد کارگاه ها و دوره های آموزشی اجباری شده - میزان رضایت اعضای هیات علمی از تسهیل شرایط تحصیل مجزا یا همزمان در دوره های آموزشی - میزان تغییر در دانش، نگرش، مهارت و عملکرد آموزشی افراد آموزش دیده - میزان رضایت افراد آموزش دیده از دوره های آموزشی گذرانده شده - تعداد و سطح دوره های آموزشی طی شده توسط اعضای هیات علمی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
گسترش مشارکت اساتید و سایر افراد توانمند در عرصه آموزش پزشکی با حوزه آموزش دانشگاه	- ایجاد سازوکار انگیزشی جهت گسترش مشارکت اساتید و سایر افراد توانمند در عرصه آموزش پزشکی با استفاده از مشوق های مالی، علمی و معنوی تا پایان شهریور 1400	- ایجاد سازوکار حمایت قانونی جهت بهبود مشارکت - ایجاد سازوکار حمایت مالی جهت بهبود مشارکت - ایجاد سازوکار حمایت علمی جهت بهبود مشارکت - ایجاد سازوکار حمایت شغلی جهت بهبود مشارکت - تعریف و اجرایی نمودن بسته حمایتی و انگیزشی برای هر نوع فعالیت آموزشی اعم از طرح تحقیقاتی، مقاله، ارتقایی، فرایند ارتقاء یافته، اجرایی و ...	- تعداد قوانین و چارچوب های اصلاح شده - سطح انگیزاننده بودن سازوکارهای حمایتی تعریف شده از دیدگاه مشارکت کنندگان - کمیت، کیفیت، روند و نیز میزان استمرار فعالیت های آموزشی از سوی مشارکت کنندگان	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
شناسایی فرایندهای جاری	شناسایی فرایندهای جاری	- شناسایی تمامی فرایندهای جاری تا پایان اسفند ماه 99	- شناسایی تمامی فرایندها - تفکیک فرایندها به مدیریتی، پشتیبانی و ارائه خدمت (اصلی) - تنظیم شناسنامه فرایند برای تمامی فرایندها	- تعداد و درصد فرایندهای شناسایی شده - تعداد و درصد فرایندهای تفکیک شده به شکل صحیح - کمیت و کیفیت شناسنامه های تدوین شده برای فرایندها	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
ارتقای فرایندهای جاری در حوزه آموزش دانشگاه اعم از مدیریتی، ارائه خدمت (اصلی) و پشتیبان	ارتقای فرایندها با نظر ذی نفعان	مستندسازی تمامی فرایندهای شناسایی شده تا پایان شهریور ماه 1400	- تدوین نمودار قالبی برای تمامی فرایندها - تدوین نمودار جریان فرایند برای تمامی فرایندها - تدوین نمودار وظیفه ای فرایندجریان فرایند برای تمامی فرایندها	- تعداد و درصد نمودار قالبی ترسیم شده برای فرایندها - تعداد و درصد نمودار جریان فرایند ترسیم شده برای فرایندها - تعداد و درصد نمودار وظیفه ای فرایندجریان فرایند ترسیم شده برای فرایندها - کیفیت نمودارهای ترسیم و مستندسازی شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
ارتقای فرایندها با نظر ذی نفعان	ارتقای تمامی فرایندها تا پایان اسفند ماه 1400	ارتقای تمامی فرایندها تا پایان اسفند ماه 1400	- تشکیل تیم های ارتقا برای هر فرایند - گردآوری و تحلیل داده های مرتبط با هر فرایند - ترسیم نمودار علت و معلولی برای هر فرایند دارای مشکل - ارتقای فرایند بر اساس تحلیل های صورت گرفته و دیدگاه ذی نفعان	- میزان رضایت از توانمندی و انگیزه تیم ها - میزان رضایت از کیفیت گردآوری و تحلیل داده های مرتبط با هر فرایند - درصد نمودار علت و معلولی ترسیم شده برای فرایندهای دارای مشکل - میزان مشارکت ذی نفعان در تحلیل و ارتقای فرایندها		

		- درصد فرایندهای ارتقاء یافته با نظر ذی نفعان و در نظر گرفتن چارچوب های قانونی و اداری			
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- میزان رضایت مدیران از حین نظارت بر اجرای صحیح فرایندها - کیفیت و قابلیت شاخص های تعیین شده - رضایت مدیران از انجام صحیح و عینی ارزیابی - میزان انطباق عملکرد صاحبان فرایند بر اساس فرایندهای ارتقاء یافته - تعداد و توفیق اقدامات مداخله ای جهت افزایش انطباق عملکردها با فرایندهای ارتقاء یافته	- تعیین افراد ناظر بر حسن اجرای فرایندها - تعیین شاخص های مناسب جهت ارزیابی هر فرایند - انجام صحیح و عینی ارزیابی در بازه های زمانی تعیین شده - انجام اقدامات مداخله ای و ارتقایی جهت افزایش انطباق عملکرد صاحبان فرایند با فرایندهای ارتقاء یافته	نظارت مستمر بر حسن اجرای فرایندها مطابق شیوه ارتقاء یافته از فروردین 1401	نظارت بر اجرای فرایندها مطابق شیوه ارتقاء یافته

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
	تعیین نیازهای اطلاعاتی معاونت آموزشی و واحدهای تحت مدیریت آن جهت استفاده در تصمیم گیری ها	- تعیین نیازهای اطلاعاتی حوزه معاونت آموزشی در زمینه نیروی انسانی، تجهیزات، فضاهای فیزیکی، مواد اولیه، سیستم های اطلاعاتی و نیز رضایت مندی ذی نفعان از ابعاد مختلف تا پایان سال 1400	- تعیین نیازهای اطلاعاتی بر اساس فرایندهای تحت مدیریت هر واحد - تعیین کمیت، کیفیت و زمانبندی فراهم نمودن اطلاعات و شواهد مورد نیاز جهت استفاده در تصمیم گیری ها - تعیین معیارهای مرتبط با کاربرپسند بودن اطلاعات و شواهد مورد نیاز	- کیفیت تعیین نیازهای اطلاعاتی مورد نیاز - رضایت کاربران اطلاعات تولید شده از کاربردی بودن و کاربرپسند بودن آن ها	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
گسترش تصمیم گیری مبتنی بر شواهد و اطلاعات در حوزه آموزش دانشگاه	ایجاد سازوکار گردآوری و تحلیل داده های مورد نیاز در تصمیم گیری ها	- فراهم نمودن سازوکار گردآوری و تحلیل داده های مورد نیاز در تصمیم گیری ها تا پایان سال 1401	- تعیین تیم های گردآوری و تحلیل داده های مورد نیاز در تصمیم گیری - تعیین تیم های گردآوری، تحلیل و گزارش دهی شواهد علمی مورد نیاز در تصمیم گیری های حوزه معاونت آموزشی - آموزش تیم های گردآوری و تحلیل داده و نیز شواهد علمی - فراهم شدن بهنگام و مناسب اطلاعات مورد نیاز در تصمیم گیری ها - قرارگرفتن بهنگام و هدفمند اطلاعات و شواهد فراهم شده در اختیار تصمیم گیرندگان در قالب اطلاعات طبقه بندی شده	- کمیت و کیفیت تیم های ایجاد شده - کمیت و کیفیت تیم های گردآوری، تحلیل و گزارش دهی شواهد علمی مورد نیاز در تصمیم گیری ها - تعداد جلسات برگزار شده جهت آموزش تیمها - میزان رضایت اعضای تیم و مدیران از کیفیت جلسات آموزشی برگزار شده - میزان مهارت اعضای تیم ها در انجام وظایف محوله - کیفیت شواهد و اطلاعات مورد نیاز فراهم شده جهت تسهیل تصمیم گیری - در اختیار گذاشتن بهنگام و هدفمند اطلاعات و شواهد علمی فراهم شده - میزان رضایت کاربران اطلاعات و شواهد علمی فراهم شده از کیفیت آنها - سطح کاربرپسند بودن شواهد علمی و اطلاعات فراهم شده - میزان رضایت مدیران از تاثیر شواهد علمی و اطلاعات فراهم شده در تصمیم گیری های آنان و واحدهای تابعه	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

بهره مندی از اطلاعات به دست آمده در تصمیم گیری ها	- بهره مندی از اطلاعات به دست آمده در تصمیم گیری های حوزه معاونت آموزشی از ابتدای سال 1402	- آموزش تصمیم گیری علمی و عقلایی به مدیران بر اساس اطلاعات فراهم شده - تدوین فرایند و چارچوب شیوه بهره مندی از اطلاعات و شواهد در تصمیم گیری ها به تصمیم گیرندگان - نظارت بر حسن استفاده از شواهد علمی و اطلاعات فراهم شده در تصمیم گیری ها	- تعداد جلسات آموزشی برگزار شده - میزان رضایت از کاربردی بودن جلسات برگزار شده - کیفیت فرایند و چارچوب تعیین شده جهت بهره مندی از اطلاعات و شواهد در تصمیم گیری ها - میزان استفاده از شواهد علمی و اطلاعات در تصمیم گیری ها - تاثیر اطلاعات و شواهد علمی فراهم شده بر کیفیت تصمیم گیری ها و عملکرد واحدهای استفاده کننده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
---	--	---	--	------------	--

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای جایگاه دانشگاه در جذب دستاوردهای ملی و بین المللی توسط اساتید، دانشجویان، و واحدهای تابعه	تدوین و اجرای برنامه های ارتقایی در راستای ارتقای جایگاه دانشگاه	- تعیین حوزه های مهم و دارای امتیاز جهت ارتقای جایگاه دانشگاه تا پایان سال 1399	- بررسی آیین نامه های رتبه بندی های ملی و بین المللی دانشگاه ها - شناسایی تمامی مولفه های ضروری و مهم در ارتقای جایگاه دانشگاه - اولویت بندی مولفه ها بر اساس اهمیت، زمان، هزینه و ... در فرایند ارتقاء	- تعداد آیین نامه های ملی و بین المللی بررسی شده در رابطه با رتبه بندی دانشگاه ها - تعیین مجموعه ای جامع و اولویت بندی شده از مولفه های ارتقایی مرتبط با عملکرد سازمانی دانشگاه و به ویژه حوزه معاونت آموزشی مثلاً در حوزه اعتباربخشی - تعیین مجموعه ای جامع و اولویت بندی شده از مولفه های ارتقایی مرتبط با عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه مثلاً در جشنواره های آموزشی و پژوهشی - تعیین مجموعه ای جامع و اولویت بندی شده از مولفه های ارتقایی مرتبط با دانشجویان دانشگاه مثلاً در المپیادها و آزمون های ورودی مقاطع بالاتر	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
		- فراهم نمودن زیرساخت های لازم جهت ارتقای جایگاه دانشگاه تا پایان سال 1401	- ایجاد و تقویت واحدهای سازمانی متولی در امر ارتقای شاخص های مهم در رتبه بندی دانشگاه ها - جذب و بهره مندی از قابلیت های اساتید و کارشناسان به نام در حوزه های یاد شده در قالب تیم های مشاوره - طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی جهت بهبود جایگاه دانشگاه از جنبه سازمانی، اساتید و دانشجویان - پایش روند ارتقای وضعیت دانشگاه در رتبه بندی های ملی و بین المللی - استفاده از نتایج پایش های صورت گرفته در بهبود مستمر جایگاه دانشگاه	- تعداد واحدهای کاری ایجاد یا تقویت شده جهت تولید و ارتقای تمامی آیتم های مهم و دارای اولویت دار نظیر جشنواره های علمی و پژوهشی، المپیادها، دانشجوی نمونه کشور، قبولی در آزمون های مقاطع بالاتر، و نیز عضویت در دفتر استعداد درخشان و بنیاد ملی نخبگان - کمیت و کیفیت اساتید و کارشناسان جذب شده جهت همکاری در واحدهای ذی ربط - ارتقای توان علمی و اجرای مدیران و پرسنل واحدهای مرتبط موجود - تعداد مداخلات ارتقایی طراحی و اجرا شده - تعداد پایش های صورت گرفته و کیفیت آن ها - تعداد موارد استفاده از نتایج پایش ها در بهبود وضعیت - میزان رضایت مدیران دانشگاه از تلاش های صورت گرفته در این رابطه	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

		- روند بهبود جایگاه دانشگاه در رتبه بندی های ملی و بین المللی			
--	--	---	--	--	--

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
	شناسایی و بررسی برنامه های اعتباربخشی آموزشی معتبر در ایران و جهان	- شناسایی و بررسی تمامی برنامه های معتبر اعتباربخشی در ایران و جهان تا پایان سال 1399	- انجام بررسی متون در رابطه با الگوهای اعتباربخشی آموزشی موجود در ایران و جهان - تعیین سطح کیفیت و جامعیت الگوهای بررسی شده - تعیین سطح اثربخشی هر یک از مدل های در عرصه های اجرا شده - انتخاب الگوهای ملی و بین المللی مناسب جهت تدوین مدل اعتباربخشی آموزشی دانشگاه	- تعداد الگوهای ملی و بین المللی بررسی شده - ارزیابی مناسب الگوهای بررسی شده - انتخاب مناسب و مبتنی بر شواهد الگوهای مرجع	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
ایجاد چارچوب اعتباربخشی آموزشی برای معاونت آموزشی و واحدهای تابعه	تدوین چارچوب اعتباربخشی آموزشی برای دانشگاه با بهره مندی از تجربیات ملی و بین المللی	- تدوین چارچوب نوین ارزشیابی و اعتباربخشی آموزشی در دانشگاه تا پایان سال 1400	- تعیین حوزه های اعتباربخشی اصلی بر اساس بررسی متون - تدوین استانداردها و سنجه های اعتباربخشی آموزشی اولیه بر اساس الگوهای مرجع - لحاظ نمودن چارچوب ها و مقررات آموزشی، و اسناد بالادستی در الگوی اعتباربخشی تدوین شده - لحاظ نمودن انتظارات آموزشی دانشگاه از الگوی اعتباربخشی در قالب ابعاد، استانداردها و سنجه ها - نهایی کردن استانداردها و سنجه های آموزشی بر اساس دیدگاه صاحب نظران ملی و دانشگاهی - تعیین چارچوب ارزیابی، نمره دهی و اعطای تاییدیه به واحدهای تابعه	- تعیین دقیق حوزه های اصلی اعتباربخشی آموزشی - جامعیت و کیفیت سنجه های تدوین شده بر اساس الگوهای مرجع - میزان لحاظ نمودن اسناد بالادستی در الگوی تعریف شده - میزان لحاظ نمودن انتظارات دانشگاه در الگوی تعریف شده - امتیازات کسب شده توسط استانداردها و سنجه ها بر اساس دیدگاه صاحب نظران - کیفیت چارچوب ارزیابی تعیین شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	اجرای برنامه اعتباربخشی تدوین شده در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه و واحدهای تابعه	- نهادینه کردن برنامه اعتباربخشی آموزشی تدوین شده در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه و واحدهای تابعه	- تعیین تیم های ارزیابی جهت بررسی میزان تحقق استانداردها و سنجه ها در واحدهای مختلف - حوزه معاونت آموزشی - تعریف نمودن فرایندهای کاری نحوه انجام اعتباربخشی - آموزش تیم های ارزیابی کننده و ارزیابی شونده - ایجاد انگیزش های مادی، علمی و معنوی در ارزیابی کنندگان و ارزیابی شونده - بررسی مستمر کیفیت عملکرد تیم های ارزیابی کننده و ارزیابی شونده	- تنوع، کمیت و کیفیت تیم های ارزیابی - کمیت و کیفیت آموزش های ارائه شده - کیفیت فرایندهای اجرایی تعریف شده برای اجرای اعتباربخشی - میزان توجه ارزیابی شونده در مورد نقش آن ها در فرایند اعتباربخشی و ارتقای کیفیت - میزان انگیزش های مادی، علمی و معنوی فراهم شده برای ارزیابی شونده و ارزیابی کنندگان و رضایت آنان از این انگیزش ها - تعداد ارزیابی های انجام شده از کیفیت اعتباربخشی های انجام شده - روند ارتقای عملکرد واحدهای تحت مدیریت حوزه معاونت آموزشی با اجرای اعتباربخشی - میزان رضایت مدیران و ذی نفعان از تاثیر اعتباربخشی بر عملکرد آموزشی دانشگاه	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
-------	----------	------------	--------	---------	-------	-----------

<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>- سرعت عمل در تصویب تاسیس مرکز در دانشگاه بر اساس زمانبندی تعریف شده - ایجاد بهنگام کارگروه تاسیس مرکز - ترکیب مناسب کارگروه تاسیس مرکز - درصد آیین نامه های لازم الاجرای بررسی شده - کامل بودن الزامات استخراج شده جهت تاسیس مرکز - اولویت بندی مناسب الزامات بر اساس امتیاز آن ها در اخذ مجوز تاسیس مرکز - درصد تامین زیرساخت ها در هر حوزه تعیین شده - تعداد جلسات برگزار شده با مراکز پیشرو و موفق کشوری - تعداد جلسات برگزار شده با واحدهای متولی در وزارت بهداشت جهت تاسیس مرکز - تعداد مشاوره های اخذ شده از وزارت بهداشت و مراکز پیشرو و موفق - روند برآورده نمودن الزامات اساسی در حوزه های مختلف بر اساس اولویت تعیین شده - کیفیت فرایند مستندسازی شده - مدت زمان اخذ مجوز تاسیس مرکز</p>	<p>- تصویب لزوم تاسیس مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی در شورای آموزشی، هیات رئیسه و هیات امنای دانشگاه - ایجاد کارگروه تاسیس مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی با ترکیب و شرح شغل تعریف شده - بررسی تمامی آیین نامه های موجود جهت تاسیس مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی - استخراج، دسته بندی و اولویت بندی تمامی الزامات اساسی جهت تاسیس مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی - فراهم نمودن تمامی زیرساخت های مختلف در حوزه های منابع مالی، نیروی انسانی، فضای فیزیکی، تجهیزات، مواد اولیه، اطلاعاتی و ... - انتخاب سه مرکز مشابه پیشرو و موفق در کشور و برقراری ارتباط با آنان - برقراری تعامل سازنده با واحدهای متولی در وزارت بهداشت جهت تاسیس مرکز - اخذ مجوز رسمی تاسیس مرکز از نهادهای متولی - آشنایی با روند اجرایی کار و ترسیم آن</p>	<p>- بررسی زیرساخت های قانونی و اجرایی مورد نیاز جهت ایجاد مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی تا پایان سال 1399 - فراهم نمودن الزامات مورد نیاز ایجاد و راه اندازی مرکز تا پایان سال 1401</p>	<p>فراهم نمودن سازوکار ایجاد مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی</p> <p style="text-align: center;">تاسیس مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی جهت حمایت از طرح های کاربردی در این حوزه</p>
<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>- تعداد مشاوره های اخذ شده در رابطه با فرایندهای کاری - میزان دقت در تقسیم بندی فرایندها - تعداد صاحب نظران دانشگاهی شرکت کننده در مستندسازی فرایندها - تعداد و درصد فرایندهای شناسایی شده - تعداد و درصد شناسنامه فرایند تدوین شده برای فرایندها - تعداد و درصد نمودار قالبی ترسیم شده برای فرایندها - تعداد و درصد نمودار جریان فرایند ترسیم شده برای فرایندها - تعداد و درصد نمودار وظیفه ای جریان فرایند ترسیم شده برای فرایندها - کیفیت و جامعیت فرایندهای ترسیمی - تعداد جلسات آموزشی برگزار شده برای مدیران و پرسنل مرکز در خصوص چگونگی اجرای فرایندها - میزان رضایت مدیران حوزه آموزش دانشگاه از عملکرد مرکز - میزان رضایت اعضای هیات علمی دانشگاه از عملکرد مرکز - کیفیت افراد و سازوکار تعیین شده برای نظارت بر حسن اجرای فرایندها - رضایت ذی نفعان از شیوه اطلاع رسانی به آنان - میزان رضایت از کیفیت و سرعت عمل داوران طرح های تحقیقاتی - کیفیت طرح های تحقیقاتی تصویب شده در مرکز</p>	<p>- اخذ مشاوره از مراکز تحقیقاتی پیشرو و موفق در رابطه با تمامی فرایندهای کاری - تقسیم بندی فرایندها به مدیریتی، ارائه خدمت (اصل)، و پشتیبان - بهره مندی از دیدگاه صاحب نظران دانشگاه در مستندسازی فرایندها - تهیه فهرست تمامی فرایندها به تفکیک نوع آن ها - تهیه شناسنامه فرایند برای تمامی فرایندها - تهیه نمودار قالبی برای تمامی فرایندها - تهیه نمودار جریان فرایند برای تمامی فرایندها - تهیه نمودار نمودار وظیفه ای جریان فرایند برای تمامی فرایندها - آموزش شیوه انجام فعالیت های مختلف بر اساس فرایندهای تعریف شده به مدیران و پرسنل مرکز - تعیین افراد و سازوکار نظارت بر حسن اجرای فرایندها مطابق شکل مستندسازی شده - اطلاع رسانی شیوه انجام تمامی فرایندها به ذی نفعان مربوطه - ایجاد تیم دآوری قوی از اساتید درون و برون دانشگاهی جهت ارزیابی طرح های تحقیقاتی</p>	<p>- مستندسازی تمامی فرایندهای کاری مرکز تا پایان شهریور 1400</p>	<p>تدوین و اجرایی نمودن فرایندهای کاری مناسب برای مرکز با بهره مندی از تجربیات مراکز مشابه</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - سرعت و دقت عمل در تصویب طرح های تحقیقاتی - میزان بودجه و گرنت جذب شده از سوی مرکز - تعداد و کیفیت مقالات مستخرج از طرح های تحقیقاتی - کاربردی بودن نتایج حاصل از طرح های تحقیقاتی - تعداد حوزه های ارتقاء یافته و مشکلات حل شده از طریق به کارگیری نتایج حاصلی از طرح های تحقیقاتی اجرا شده 			
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	<ul style="list-style-type: none"> - استخراج الزامات مصوب شدن اصولی مرکز تحقیقات - روند تامین الزامات اصولی مرکز تحقیقات - زمان طی شده جهت اصولی مرکز تحقیقات - استخراج الزامات تصویب گروه - روند تامین الزامات تصویب گروه - زمان طی شده جهت تصویب گروه - کیفیت مستندسازی فرایندهای مربوطه 	<ul style="list-style-type: none"> - شناسایی الزامات مصوب شدن نهایی مرکز و تبدیل آن به مرکز دارای موافقت اصولی - فراهم نمودن الزامات تعیین شده جهت تصویب نهایی مرکز - بررسی مستندات فراهم شده و راستی آزمایی آن ها از سوی نهادهای متولی - اخذ تاییدیه مصوب شدن مرکز - شناسایی الزامات تصویب گروه آموزش پزشکی - فراهم نمودن الزامات تعیین شده جهت ایجاد گروه آموزش پزشکی - بررسی مستندات فراهم شده و راستی آزمایی آن ها از سوی نهادهای متولی - اخذ تاییدیه نهایی گروه آموزشی - آشنایی با روند اجرایی کار و ترسیم آن 	<ul style="list-style-type: none"> - اخذ تاییدیه نهایی و اصولی مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی تا پایان سال 1403 - ایجاد گروه آموزشی آموزش پزشکی در بطن مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی تا پایان سال 1406 	گسترش روزافزون کمی و کیفی مرکز

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
	بررسی الزامات اساسی جهت راه اندازی مجله آموزش پزشکی در دانشگاه	- تعیین الزامات اساسی جهت راه اندازی مجله آموزش پزشکی در دانشگاه تا پایان سال 1399	<ul style="list-style-type: none"> - تعیین مرجع معتبر و متولی صدور مجوز مجله - بررسی دقیق آیین نامه های مربوط به صدور مجوز مجله و استخراج الزامات اساسی و لازم الاجرا - اخذ مشاوره از مجلات تایید شده حوزه آموزش پزشکی کشور جهت تسریع روند صدور مجوز فعالیت مجله - آشنایی با روند تایید مجله و ترسیم فرایند آن 	<ul style="list-style-type: none"> - جامعیت و دقت شاخص های استخراج شده - اولویت بندی شاخص ها بر اساس اهمیت آن ها - تعداد مشاوره های اخذ شده از مراکز متولی و مجلات مشابه پیشرو در این حوزه - کیفیت فرایند مستندسازی شده در این روند - مدت زمان اخذ تاییدیه 	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
ایجاد و توسعه مجله آموزش پزشکی با تاکید بر	فراهم نمودن الزامات اساسی جهت راه اندازی مجله آموزش پزشکی در دانشگاه	- فراهم نمودن الزامات اساسی جهت راه اندازی مجله آموزش پزشکی در دانشگاه تا پایان سال 1400	<ul style="list-style-type: none"> - تامین نیروی انسانی مورد نیاز تعریف شده - تامین منابع و سازوکارهای مالی مورد نیاز تعریف شده - تامین سیستم های اطلاعاتی مورد نیاز تعریف شده - تامین تجهیزات مورد نیاز تعریف شده - تامین مواد اولیه مورد نیاز تعریف شده 	<ul style="list-style-type: none"> - کمیت و کیفیت نیروی انسانی تامین شده بر اساس الزامات تعریف شده - کمیت و کیفیت منابع مالی تامین شده بر اساس الزامات تعریف شده - کمیت و کیفیت سیستم های اطلاعاتی تامین شده بر اساس الزامات تعریف شده - کمیت و کیفیت تجهیزات تامین شده بر اساس الزامات تعریف شده 	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

ارتقای فرایندهای آموزشی		- تامین فضاهای فیزیکی مورد نیاز تعریف شده	- کمیت و کیفیت مواد اولیه تامین شده بر اساس الزامات تعریف شده - کمیت و کیفیت فضاهای فیزیکی تامین شده بر اساس الزامات تعریف شده - رضایت مدیران ذی نفعان به ویژه مدیران حوزه معاونت آموزشی و پژوهشگران حوزه آموزش پزشکی از عملکرد مجله	
گسترش روزافزون اعتبار علمی مجله آموزش پزشکی در دانشگاه	- اخذ ایندکس داخلی SID و ISC توسط مجله تا پایان سال 1402 - اخذ ایندکس بین المللی Scopus توسط مجله تا پایان سال 1405	- تعیین مرجع متولی صدور ایندکس های تعیین شده مجله - بررسی دقیق آیین نامه های مربوط به صدور ایندکس های تعیین شده و استخراج الزامات اساسی و لازم الاجرا - اخذ مشاوره از مجلات تایید شده حوزه آموزش پزشکی کشور جهت تسریع روند صدور مجوز فعالیت مجله	- جامعیت و دقت شاخص های استخراج شده - اولویت بندی شاخص ها بر اساس اهمیت آن ها - تعداد مشاوره های اخذ شده از مراکز متولی و مجلات مشابه پیشرو در این حوزه - کیفیت فرایند مستندسازی شده در این روند - مدت زمان اخذ تاییدیه	تیم ارتقاء مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای کیفیت دوره های کارآموزی در عرصه دانشجویان	توجه به موضوع فرایند- محوری در کارآموزی	- بازنگری کارآموزی رشته ها تحصیلی مختلف بر اساس رویکرد فرایند- محوری تا پایان سال 1400	- آموزش اهمیت فرایند-محوری در آموزش پزشکی به اساتید و دانشجویان - آموزش چگونگی مستند نمودن فرایندها به اساتید و دانشجویان - لحاظ نمودن الزامات بالینی و فنی هر مراقبت بهداشتی در گام های مختلف فرایندها - تمرکز بر مهارت های لازم در آینده شغلی دانشجویان در تعیین فرایندهای بالینی و آموزشی اصلی کارآموزی - آموزش به دانشجویان بر اساس رویکرد فرایند-محوری و کیفیت فنی مراقبت ها - توجه به تدوین فرایندها به شیوه ای که در عمل اجرا می شود - ترغیب دانشجویان به تدوین فرایندهای مطلوب و الزامات ضروری آن ها - مقایسه شیوه انجام فرایندهای بالینی با حالات مطلوب و تحلیل شکاف توسط دانشجو جهت تعمیق یادگیری و تقویت دیدگاه نقادانه وی - شناسایی علل وجود شکاف با استفاده از نمودار علت و معلولی - توجه به آموزش های تیمی و بین رشته ای و نیز تقویت دیدگاه سیستمیک در دانشجویان بر اساس رویکرد فرایند-محوری	- تعداد و مدت زمان آموزش های ارائه شده - سطح دانش، نگرش و مهارت کسب شده در اساتید و دانشجویان - کیفیت مستندسازی فرایند انجام شده - کیفیت عملکرد دانشجویان در انجام تحلیل شکاف - کیفیت عملکرد دانشجویان در شناسایی علل وجود شکاف - رضایت اساتید، دانشجویان و مدیران آموزشی از آموزش دانشجویان به روش فرایند-محوری در قیاس با روش های سنتی و معمول - میزان رضایت اساتید و دانشجویان از تاثیر فرایند-محوری بر آموزش های تیمی و بین رشته ای و تقویت دیدگاه سیستمیک در دانشجویان	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
تدوین و بکارگیری پورتفولیو در کارآموزی تمامی رشته ها	تدوین و بکارگیری پورتفولیو در کارآموزی تمامی رشته های تحصیلی تا پایان سال 1400	- آموزش اهمیت پورتفولیو در کارآموزی به تمامی مدیران آموزشی دانشگاه - آموزش شیوه تدوین پورتفولیو به تمامی مدیران آموزشی دانشگاه به ویژه مدیران گروه ها - تعیین دقیق انتظارات آموزشی از دانشجویان در تمامی اجزای پورتفولیو - تعیین دقیق سوالات خودارزیاب از دانشجویان در تمامی اجزای پورتفولیو - تدوین پورتفولیو در تمامی رشته های تحصیلی با همکاری اساتید مربوطه	- تعداد و مدت زمان آموزش های ارائه شده - سطح دانش، نگرش و مهارت کسب شده در اساتید و دانشجویان - کیفیت پورتفولیو های تدوین شده - رضایت اساتید، دانشجویان و مدیران آموزشی از آموزش	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	

		دانشجویان با استفاده از روش پورتفولیو در قیاس با روش های سنتی و معمول	- آموزش دانشجویان رشته های تحصیلی مختلف درخصوص نحوه تکمیل پورتفولیو در طول ترم تحصیلی - مبنا قرار دادن پورتفولیو در برنامه ریزی، روش های آموزشی و نیز ارزشیابی آموزشی دانشجویان - توجیه مراکز آموزشی-درمانی درخصوص رویکرد پورتفولیو در کار آموزشی و شیوه راهنمایی دانشجویان	تحصیلی از ابتدای سال تحصیلی 1401-1402		
--	--	---	---	---------------------------------------	--	--

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای کمی و کیفی برنامه های آموزشی مجازی در دانشگاه	شناسایی الزامات اساسی در رابطه با آموزش مجازی	- شناسایی الزامات اساسی و کاربردی در زمینه آموزش مجازی از طریق بررسی متون معتبر علمی تا پایان سال 1399 - شناسایی الزامات اساسی و کاربردی در زمینه آموزش مجازی از طریق الگوبرداری از مراکز آموزشی پیشرو و موفق در این زمینه تا پایان سال 1399	- ایجاد تیم ها قوی علمی به منظور انجام مطالعات مروری در زمینه آموزش مجازی - انجام مرور نظام مند و گزارش دهی نتایج آن به شیوه کاربردی و کاربرپسند - ایجاد تیم های اجرایی جهت کاوش هدفمند الزامات آموزش مجازی از مراکز آموزشی موفق و پیشرو - طبقه بندی و اولویت بندی الزامات استخراج شده جهت توفیق روزافزون آموزش مجازی در دانشگاه - تعیین دقیق الزامات اساسی در زمینه انجام صحیح برنامه ریزی آموزشی (نیازسنجی و هدفگذاری) در آموزش مجازی - تعیین دقیق الزامات اساسی در زمینه انجام تدوین محتواهای آموزشی در آموزش مجازی - تعیین دقیق الزامات اساسی در زمینه انجام صحیح روش های یادگیری و یاددهی در آموزش مجازی - تعیین دقیق الزامات اساسی در زمینه انجام صحیح ارزشیابی آموزشی در آموزش مجازی	- تعداد مقالات استخراج شده از هر رویکرد بررسی - کیفیت، کمیت و کاربردی بودن الزامات استخراج شده در هر حوزه - کیفیت دسته بندی و اولویت بندی الزامات استخراج شده در هر حوزه - انتشار نتایج بررسی ها در قالب گایدلاین ها و پروتکل های آموزشی کاربردی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	فراهم نمودن الزامات اساسی در رابطه با آموزش مجازی	- فراهم نمودن زیرساخت های قانونی و انگیزشی به منظور گسترش آموزش مجازی تا پایان سال 1399 - فراهم نمودن تجهیزات مورد نیاز به منظور گسترش آموزش مجازی تا پایان سال 1399 - فراهم نمودن زیرساخت های آموزشی به منظور گسترش آموزش مجازی تا پایان سال 1399 - فراهم نمودن زیرساخت های مدیریتی و اداری به منظور گسترش آموزش مجازی تا پایان سال 1399	- تدوین و تصویب قوانین آموزشی مورد نیاز جهت گسترش آموزش مجازی - تعیین کیفیت و کمیت تجهیزات مورد نیاز جهت گسترش آموزش مجازی از طریق تعامل با دانشگاه های پیشرو و موفق داخلی و خارجی - تامین تجهیزات مورد نیاز - تامین محتواهای آموزشی، مدرسین و سایر زیرساخت های آموزشی مورد نیاز - تعریف نمودن و مستندسازی تمامی فرایندهای مدیریتی (برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل) مرتبط با آموزش مجازی	- کیفیت و بهنگام بودن زیرساخت های فراهم شده در هر حوزه از نگاه مدیران و ذی نفعان مربوطه - روند گسترش کمی و کیفی برنامه های مجازی اجرا شده در سطح دانشگاه - کیفیت فرایندهای مستندسازی شده از نگاه ذی نفعان مختلف	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

			<p>- تعریف نمودن و مستندسازی تمامی فرایندهای اصلی (ارائه خدمت) مرتبط با آموزش مجازی</p> <p>- تعریف نمودن و مستندسازی تمامی فرایندهای پشتیبانی (ارائه خدمت) مرتبط با آموزش مجازی</p>		
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	<p>- کیفیت عملکرد تیم های ارزشیابی از نگاه مدیران و ذی نفعان</p> <p>- کیفیت ابزارهای علمی از نگاه مدیران و ذی نفعان</p> <p>- کیفیت فرایندهای اجرایی تعریف شده از نگاه مدیران و ذی نفعان</p> <p>- کیفیت عملکرد سازوکار تعریف شده جهت ارزشیابی آموزش مجازی در دانشگاه از نگاه مدیران و ذی نفعان</p> <p>- تعداد تحلیل ها و ارزشیابی های انجام شده از نگاه مدیران و ذی نفعان</p> <p>- تعداد برنامه های ارتقایی بر اساس نتایج حاصل از ارزشیابی از نگاه مدیران و ذی نفعان</p> <p>- سطح توفیق برنامه های ارتقایی اجرا شده از نگاه مدیران و ذی نفعان</p>	<p>- ایجاد تیم های کاری جهت تدوین ابزارها و فرایندهای ارزشیابی در حوزه معاونت آموزشی</p> <p>- ایجاد ابزارهای علمی جهت ارزشیابی واحدهای آموزشی و حتی عملکرد معاونت آموزشی</p> <p>- تدوین و مستندسازی فرایندهای آموزشی مرتبط با ارزشیابی واحدهای آموزشی در زمینه آموزش مجازی</p> <p>- فراهم نمودن چارچوب گردآوری و تحلیل هدفمند و سیستماتیک اطلاعات ارزشیابی</p> <p>- گزارش دهی بهنگام و کاربرپسند اطلاعات حاصل از ارزشیابی</p> <p>- استفاده از نتایج ارزشیابی در جهت ارتقای عملکرد آموزش مجازی در دانشگاه</p> <p>- بررسی نقاط ضعف و کاستی های سیستم ارزشیابی</p> <p>- مرتفع نمودن ضعف ها و کاستی های شناسایی شده</p>	<p>- فراهم نمودن سازوکار ارزشیابی و نظارت بر عملکرد واحدهای آموزشی تابعه در رابطه با آموزش مجازی تا پایان شهریور 1400</p> <p>- اجرای سازوکار ارزشیابی عملکرد واحدهای آموزشی تابعه در رابطه با آموزش مجازی از مهر ماه سال 1400</p> <p>- بررسی اثربخشی سازوکار ارزشیابی عملکرد واحدهای آموزشی تابعه در رابطه با آموزش مجازی تا پایان اسفند 1400 در دوره های زمانی 6 ماهه</p>	نظارت بر حسن اجرای عملکرد دانشگاه در زمینه آموزش مجازی

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
	تدوین دستورالعمل ها نگهداری	تدوین دستورالعمل تعمیر و نگهداری تجهیزات سمعی-بصری، کامپیوتری و اینترنتی، آزمایشگاهی، و نیز تاسیسات زیربنایی تا آذر 99	<p>- بررسی سیستم های نگهداری موفق در سایر دانشگاه های علوم پزشکی</p> <p>- کسب نظرات مشورتی از متخصصین امر</p>	<p>- تعداد دانشگاه های شناسایی شده</p> <p>- تعداد جلسات برگزار شده با متخصصین</p> <p>- جامعیت، کیفیت و کاربردی بودن دستورالعمل تدوین شده</p>	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

			- تدوین و تصویب دستورالعمل نگهداری و کالیبراسیون تجهیزات			ایجاد سیستم نگهداری و تعمیر تجهیزات سمعی-بصری، کامپیوتری و اینترنتی، آزمایشگاهی، و تاسیسات زیربنایی در دانشگاه
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- مناسب بودن کمیت و کیفیت تیم نگهداری - تعداد جلسات توجیهی برگزار شده - دانش اعضای تیم در خصوص موضوع و درک اهمیت آن	- تعیین تعداد، سطح تحصیلات، نوع تحصیلات و نیز تجربه اعضای تیم - آموزش و توجیه اعضای تیم	- تعیین و توجیه تیم مجرب نگهداری تا اسفند 99	شناسایی و انتخاب تیم نگهداری مناسب	
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- تعداد موارد وقوع اختلال در سیستم ها - هزینه وقوع این اختلال ها - درصد شناسایی و ثبت مشکلات - تعداد جلسات برگزار شده جهت ارتقای سیستم - تعداد مشکلات مرتفع شده	- نظارت بر حسن اجرای برنامه - ثبت مداوم مشکلات واقع شده در سیستم ها - تحلیل، اصلاح و پیشگیری از وقوع مشکلات احتمالی	- انجام ارزیابی های سالانه در خصوص عملکرد تیم در اسفندماه هر سال	نظارت بر عملکرد تیم ها	
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- کیفیت عقد قرارداد شده - کیفیت آیین نامه تدوینی - درصد تجهیزات آموزشی تحت پوشش مرکز توسط سیستم نگهداری تعریف شده	- عقد قرارداد خدمات پس از فروش با شرکت های سازنده تجهیزات و نمایندگی های تایید شده آن ها - تصویب آیین نامه نگهداری تجهیزات آموزشی - اجرایی نمودن مفاد آیین نامه مصوب شده	- راه اندازی تمامی تجهیزات با حضور نمایندگی های مجاز شرکت تا خرداد 1400 - تدوین آیین نامه نگهداری دوره ای تجهیزات تا شهریور 1400 - اجرای 100 درصدی آیین نامه تا آذر 1400 برای تمامی تجهیزات مرکز و واحدهای تابعه	ایجاد سیستم های نگهداری و پشتیبانی نرم افزاری	
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- تعداد مشکلات شناسایی شده - اولویت بندی دقیق و بهنگام مشکلات	- شناسایی مشکلات - اولویت بندی مشکلات	- شناسایی کاستی های سیستم های مورد نظر در واحدهای تابعه مرکز تا شهریور 99 - اولویت بندی مشکلات شناسایی شده	شناسایی مشکلات سیستم های مورد نظر واحدهای تابعه	
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- تعداد و سطح مشکلات مرتفع شده مطابق زمانبندی تعریف شده	- شناسایی راهکارها - انتخاب بهترین راهکار - اجرای راهکارها - پایش اجرای راهکارها - تا مرتفع شدن کاستی ها	- مرتفع نمودن مشکلات شناسایی شده تا اسفند 99	مرتفع نمودن مشکلات شناسایی شده	

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
افزایش درآمدزایی معاونت آموزشی		- برقراری سیستم عملکرد-محور جهت تخصیص عادلانه و عینی منابع مالی میان معاونت های دانشگاه تا پایان سال 1399 - تدوین برنامه کاربردی جهت افزایش درآمدهای مالی حوزه معاونت دانشگاه تا پایان سال 1399	- بررسی منابع علمی مرتبط با مدیریت مالی - اخذ مشاوره از دانشگاه ها و مراکز موفق در تخصیص عملکرد-محور منابع مالی - اخذ مشاوره از نهادها و تیم های مالی کارآمد - ایجاد سازوکار اخذ بودجه های فوق العاده از وزارت بهداشت یا از طریق افراد ذی نفوذ در بدنه حاکمیت	- تعداد متون بررسی شده در زمینه تخصیص بودجه عملکرد-محور - تعداد سازمان های جلب همکاری شده موفق در زمینه مالی - تعداد جلسات های برگزار شده با آنان - تعداد مشاوره های اخذ شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

<p>ایجاد سیستم شفاف و عادلانه در جذب، تخصیص و هزینه کرد منابع مالی در حوزه معاونت آموزشی</p>		<p>- جلب بیش از پیش همکاری خیرین سلامت جهت رفع کاستی های دانشگاه</p> <p>- انتخاب و ابقای مدیران موفق در امر درآمدزایی و نیز هزینه کرد منابع مالی در مراکز بهداشتی درآمدزای دانشگاه</p> <p>- افزایش درآمدزایی معاونت آموزشی از طریق جذب بیش از پیش دانشجوی بین الملل و شهریه پرداز</p> <p>- افزایش درآمدزایی در واحدهای تابعه از طریق اجاره دادن مایملک به نهادهای دیگر</p> <p>- ایجاد سازوکار اخذ بودجه های فوق العاده از وزارت بهداشت یا از طریق افراد ذی نفوذ در بدنه حاکمیت</p> <p>- ارائه آموزش های مالی کاربرد به مدیران دانشگاه</p>	<p>- تعداد سیستم ها و راهکارهای کاربردی استخراج و اولویت بندی شده</p> <p>- میزان رضایت مدیران و ذی نفعات از شفافیت و عادلانه بودن سیستم طراحی شده تخصیص بودجه</p> <p>- میزان و درصد افزایش در بودجه از طریق اخذ منابع مالی فوق العاده</p> <p>- میزان و درصد افزایش در بودجه از طریق جلب مشارکت خیرین</p> <p>- میزان و درصد افزایش در بودجه از طریق دانشجوی شهریه پرداز</p> <p>- میزان و درصد افزایش در بودجه از طریق اجاره دادن مایملک به نهادهای دیگر</p> <p>- ایجاد سازوکار ارزشیابی مالی مدیران موفق در درآمدزایی و هزینه کرد منابع مالی</p> <p>- روند ارتقای کارایی دانشگاه و معاونت آموزشی</p>		
<p>تخصیص عادلانه بودجه و امکانات</p>	<p>- برقراری سیستم عملکرد- محور جهت تخصیص عادلانه و عینی منابع مالی میان واحدهای مختلف حوزه معاونت آموزشی دانشگاه تا پایان سال 1399</p> <p>- برقراری سازوکار خرید استراتژیک تا پایان سال 1400</p> <p>- انجام ارزیابی های اقتصادی در هزینه کرد منابع مالی برای موارد پرهزینه از ابتدای سال 1401</p>	<p>- بررسی منابع علمی مرتبط با مدیریت مالی</p> <p>- اخذ مشاوره از دانشگاه ها و مراکز موفق در تخصیص عملکرد-محور منابع مالی</p> <p>- اخذ مشاوره از نهادها و تیم های مالی کارآمد</p> <p>- ارائه آموزش های مالی کاربرد به مدیران حوزه معاونت آموزشی دانشگاه</p>	<p>- تعداد متون بررسی شده در زمینه تخصیص بودجه عملکرد- محور</p> <p>- تعداد سازمان های جلب همکاری شده موفق در زمینه مالی</p> <p>- تعداد جلسات های برگزار شده با آنان</p> <p>- تعداد مشاوره های اخذ شده</p> <p>- تعداد سیستم ها و راهکارهای کاربردی استخراج و اولویت بندی شده</p> <p>- میزان رضایت مدیران و ذی نفعات از شفافیت و عادلانه بودن سیستم طراحی شده تخصیص بودجه</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>
<p>ارتقای شفافیت مالی</p>	<p>- ایجاد استقلال مالی در واحدهای تابعه معاونت آموزشی دانشگاه از ابتدای سال 1400</p> <p>- ایجاد سازوکار ارزیابی و ممیزی مالی شفاف و عینی برای واحدهای تابعه معاونت آموزشی تا ابتدای سال 1400</p> <p>- آموزش مدیریت مالی به تمامی مدیران آموزشی دانشگاه تا پایان سال 1400</p>	<p>- بررسی میزان و شیوه اعطای استقلال مالی به دانشکده ها و واحدهای تابعه و نظارت بر آنان در زمینه هزینه کرد شفاف منابع</p> <p>- ایجاد سازوکار اعطای استقلال مالی به دانشکده ها و واحدهای تابعه جهت ارتقای سرعت عمل و کیفیت عملکرد با تعریف نمودن معیارهای شفاف</p> <p>- ایجاد ایجاد سازوکار ارزیابی و ممیزی مالی شفاف و عینی برای واحدهای تابعه معاونت آموزشی</p>	<p>- انتخاب دانشگاه های داخلی و خارجی موفق و پیشرو در زمینه اعطای استقلال مالی و نیز سازوکار شفافیت در هزینه کرد منابع</p> <p>- تعداد نشست های برگزار شده با آنان</p> <p>- کیفیت سازوکار استقلال مالی ایجاد شده از نگاه ذی نفعان</p> <p>- اثربخشی سازوکار ممیزی مالی تعریف شده از نگاه ذی نفعان</p> <p>- رضایت ذی نفعان از سرعت عمل ایجاد شده در فعالیت ها</p> <p>- رضایت ذی نفعان از کیفیت ارائه خدمت به گیرندگان خدمت</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای عملکرد دانشگاه در رابطه با بسته های ارائه شده در قالب طرح تحول حوزه	انجام برنامه ریزی های لازم درخصوص اجرایی نمودن مفاد بسته های ارائه شده در طرح تحول حوزه آموزش پزشکی	- استخراج مفاد لازم الاجرا از بسته های ارائه شده از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تا پایان اسفند 1399 - شناسایی و بهره مندی از تجربیات دانشگاه های پیشرو و موفق در این زمینه به ویژه دانشگاه های مادر تا پایان شهریور 1400 - تدوین برنامه های عملیاتی دقیق جهت اجرایی نمودن مفاد لازم الاجرای استخراج شده از بسته ها تا پایان شهریور 1400 - تعیین شاخص های ارزیابی عملکرد تیم های فعال در بسته های مختلف ارائه شده تا پایان شهریور 1400	- بررسی تمامی بسته های آموزشی و اجرایی ارائه شده از سوی وزارت بهداشت در قالب طرح تحول حوزه آموزش - تعیین و استخراج مفاد لازم الاجرا از بسته های ارائه شده - بررسی دانشگاه های پیشرو و موفق در کشور در زمینه طرح تحول حوزه آموزش پزشکی - برگزاری نشست های مستمر جهت بهره مندی از تجارب آن ها - تدوین برنامه های عملیاتی دقیق جهت اجرایی نمودن مفاد لازم الاجرای استخراج شده با بهره مندی از دیدگاه ذی نفعان - تعیین شاخص های ارزیابی عملکرد تیم های فعال در بسته های مختلف با بهره مندی از دیدگاه ذی نفعان	- تعداد جلسات برگزار شده جهت بررسی و تحلیل بسته ها - تعداد دانشگاه های پیشرو و موفق شناسایی و جلب همکاری شده - تعداد نشست های برگزار شده جهت تسهیم تجربیات - کیفیت و جامعیت برنامه های عملیاتی تدوین شده - کیفیت و جامعیت شاخص های ارزیابی تعریف شده - رضایت مدیران آموزشی و دی نفعان از فعالیت های صورت گرفته در حوزه برنامه ریزی جهت اجرایی نمودن مفاد بسته های ارائه شده در طرح تحول حوزه آموزش	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	انجام سازماندهی لازم درخصوص اجرایی نمودن مفاد بسته های ارائه شده در طرح تحول حوزه	- تعیین فعالیت های لازم الاجرا در هر یک از بسته های طرح تحول حوزه آموزش (شرح مسئولیت) تا پایان اسفند 1399 - تعیین دقیق تخصص و سوابق مورد نیاز جهت تصدی مسئول و اعضای بسته ها (شرایط احراز مسئولیت) تا پایان اسفند 1399	- تحلیل ماهیت و محتوای تمامی بسته های ارائه شده در قالب طرح تحول حوزه آموزش - تعیین فعالیت های لازم الاجرا در درون هر بسته - تعیین شرایط احراز عنوان مسئول و کارشناس هر بسته - انتخاب اعضای تیم های متولی اجرای هر بسته بر اساس شرایط احراز تعیین شده	- کیفیت تحلیل صورت گرفته بر روی هر بسته - کیفیت شرایط احراز مسئولیت تعیین شده در هر بسته - کیفیت اعضای تیم متولی هر بسته منتخب بر اساس شرایط احراز مسئولیت - کیفیت تدوین نمودار سازمانی به ویژه از جنبه شفافیت در زنجیره فرماندهی و پاسخگویی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

آموزش پزشکی	آموزش پزشکی	- تعیین ساختار سازمانی دقیق جهت مشخص نمودن روابط سازمانی تا پایان اسفند 1399 - تعیین و تامین دقیق منابع سازمانی مورد نیاز جهت فعالیت تیم های متولی بسته های تعریف شده اعم از منابع انسانی، مالی، فضای فیزیکی، تجهیزاتی، اطلاعاتی و مواد اولیه تا پایان شهریور 1400	- تعریف و ترسیم نمودار سازمانی شفاف و گویا - تعیین و تامین منابع مالی ضروری جهت فعالیت مناسب تیم متولی هر بسته ارائه شده - تعیین و تامین فضای فیزیکی ضروری جهت فعالیت تیم متولی هر بسته - تعیین و تامین تجهیزات ضروری جهت فعالیت تیم متولی هر بسته - تعیین و تامین منابع اطلاعاتی ضروری جهت فعالیت تیم متولی هر بسته - تعیین و تامین مواد اولیه ضروری جهت فعالیت تیم متولی هر بسته	- رضایت مدیران حوزه آموزش و ذی نفعان از عملکرد تیم متولی اجرای هر بسته - رضایت تیم متولی اجرای هر بسته از تامین مناسب و بهنگام منابع مالی، منابع اطلاعاتی، فضای فیزیکی، تجهیزات و مواد اولیه مورد نیاز جهت فعالیت - وضعیت و روند فعالیت و عملکرد تیم های متولی هر بسته - رضایت مدیران حوزه آموزش و ذی نفعان از عملکرد تیم ها		
رهبری موثر برنامه های ارائه شده در طرح تحول حوزه آموزش پزشکی	- تعیین و فراهم نمودن چارچوب انگیزشی موثر جهت اجرایی نمودن اثربخش بسته های ارائه شده در قالب طرح تحول حوزه آموزش تا پایان اسفند 1399	- ارائه آموزش های کاربردی و الهام بخش به اعضای تیم های متولی اجرای هر بسته - ایجاد انگیزش های مالی موثر جهت ترغیب اعضای بالقوه و بالفعل مناسب برای فعالیت در هر بسته - ایجاد انگیزش های علمی موثر جهت ترغیب اعضای بالقوه و بالفعل مناسب برای فعالیت در هر بسته - ایجاد انگیزش های ارتقایی موثر جهت ترغیب اعضای بالقوه و بالفعل مناسب برای فعالیت در هر بسته	- رضایت مسئولین و اعضای تیم های مسئول اجرای هر بسته از آموزش های ارائه شده به آنان - رضایت مسئولین و اعضای تیم های مسئول اجرای هر بسته از انگیزش های مالی، علمی و معنوی فراهم شده برای آنان - تعداد جلسات برگزار شده توسط هر تیم های عضو هر بسته - تعداد فعالیت های ارتقایی صورت گرفته توسط تیم های متولی هر بسته - میزان رضایت مدیران حوزه آموزش دانشگاه از رغبت اعضای منتصب شده در هر بسته به ارائه عملکرد موثر - میزان رضایت مدیران حوزه آموزش دانشگاه و سایر ذی نفعان از عملکرد تیم ها و اعضای متولی اجرای هر بسته - میزان بقای اعضای منتصب شده در هر بسته			
طراحی و اجرای سازوکار موثر کنترل و برنامه های ارائه شده طرح تحول حوزه آموزش پزشکی	- تشکیل تیم ارزشیابی دانشگاهی جهت نظارت بر حسن اجرای فعالیت های مرتبط با طرح تحول حوزه آموزش تا پایان اسفند 1399 - تدوین ابزارهای اختصاصی جهت ارزشیابی موثر عملکرد تیم اجرایی هر یک از بسته های ارائه شده در طرح تحول حوزه آموزش تا پایان شهریور 1400 - تدوین فرایند اجرایی مناسب جهت ارزشیابی عملکرد تیم های ارزشیابی تا پایان شهریور 1400 - ممیزی و ارزشیابی سالانه تیم های فعال در بسته های ارائه شده در طرح تحول حوزه آموزش از اسفند 1399	- تعیین شرایط عضویت هر فرد در تیم ارزشیابی از نظر تخصص، تجربه، عملکرد و انگیزه - تعیین فهرست افراد بالقوه - انتخاب اعضای تیم ارزشیابی با بهره مندی از معیارها و فرایندهای شفاف - ایجاد انگیزش های موثر برای ترغیب اعضای تیم ارزشیابی جهت ارائه فعالیت موثر در تیم - تعیین تیم مسئول طراحی ابزارهای مورد نیاز ارزشیابی - تدوین ابزارهای ارزشیابی بر اساس ماهیت فعالیت هر بسته و انتظارات معاونت آموزشی وزارت بهداشت و دانشگاه از مسئولین هر بسته - انجام روایی محتوایی و صوری ابزارها بر اساس دیدگاه صاحب نظران	- کیفیت و عینیت شرایط عضویت افراد در تیم ارزشیابی - رضایت از عملکرد اعضای منتخب تیم ارزشیابی - رضایت اعضای تیم ارزشیابی از چارچوب انگیزشی فراهم شده برای آنان - کیفیت ابزارهای ارزشیابی تعریف شده - رضایت ارزیابی شوندگان و ارزیابی کنندگان از فرایند اجرایی تعریف شده و عینیت آن - تعداد ارتقاهای صورت گرفته بر اساس نتایج حاصل از ارزشیابی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	

			<p>- تدوین فرایند ارزشیابی مناسب با مشارکت صاحب نظران و ذی نفعان</p> <p>- انجام عینی و بهنگام ارزشیابی توسط تیم های متولی</p> <p>- تعیین و اجرای چارچوب شیوه بهره مندی از نتایج ارزشیابی در ارتقای عملکرد بسته ها</p>	<p>- ایجاد سازوکار ارتقای مستمر برنامه های ارائه شده در طرح تحول حوزه آموزش بر اساس نتایج ارزشیابی و نیز دیدگاه ذی نفعان از ابتدای سال 1401</p>	
--	--	--	---	---	--

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
<p>ایجاد سازوکار حمایتی برای اساتید و کارکنان جهت مشارکت بیشتر و موثرتر در جشنواره های آموزش پزشکی (شهید مطهری) و کسب دستاوردهای مرتبط</p>	<p>ارتقای کیفیت برگزاری جشنواره شهید مطهری در دانشگاه</p>	<p>- ارزیابی فرایند اجرایی جشنواره شهید مطهری در دانشگاه تا پایان اسفند 1399</p> <p>- ارتقای کیفیت برگزاری جشنواره بر اساس نتایج ارزیابی تا پایان شهریور 1400</p>	<p>- ترسیم شیوه کنونی برگزاری جشنواره شهید مطهری در دانشگاه در قالب نمودار جریان فرایند</p> <p>- تدوین ابزار ارزشیابی جشنواره با لحاظ نمودن تمامی گام های فرایند</p> <p>- بررسی دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه درخصوص کیفیت برگزاری جشنواره در دانشگاه</p> <p>- طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی بر اساس نتایج ارزیابی و نیز دیدگاه صاحب نظران و ذی نفعان</p> <p>- ارتقای فرایند جشنواره بر اساس گام های فوق الذکر</p>	<p>- ترسیم دقیق نمودار جریان فرایند کنونی جشنواره</p> <p>- کیفیت ابزارهای تدوین شده جهت ارزشیابی</p> <p>- درصد اعضای هیات علمی مشارکت کننده در ارزیابی</p> <p>- تعداد مداخلات ارتقایی طراحی و اجرا شده</p> <p>- کیفیت فرایند ارتقاء یافته از نگاه مدیران آموزشی و ذی نفعان</p> <p>- روند مشارکت اعضای هیات علمی در جشنواره شهید مطهری</p> <p>- کمیت و کیفیت فرایندهای ارائه شده به جشنواره</p> <p>- روند کسب دستاوردهای اعضای هیات علمی در سطوح دانشگاهی و کشوری</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>
	<p>ایجاد سازوکار انگیزشی موثر جهت مشارکت در جشنواره شهید مطهری</p>	<p>- شناسایی علل گرایش اندک اعضای هیات علمی دانشگاه به مشارکت در جشنواره شهید مطهری تا پایان اسفند 1399 با مشارکت حداقل 70 درصد از اعضای هیات علمی</p> <p>- طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی جهت مرتفع نمودن موانع انگیزشی تا پایان شهریور 1400</p>	<p>- طراحی مطالعات کمی و کیفی جهت شناسایی علل عدم گرایش اعضای هیات دانشگاه به اجرای فرایندهای ارتقایی در حوزه آموزش پزشکی و مشارکت در جشنواره شهید مطهری</p> <p>- طراحی سازوکار آموزشی و مشاوره ای موثر جهت توانمندسازی اعضای هیات علمی در انجام فرایندهای ارتقایی در حوزه آموزش پزشکی در عرصه کاری خود</p> <p>- طراحی سازوکارهای انگیزشی (مالی، علمی، شغلی و ارتقایی، معنوی) جهت ترغیب اعضای هیات علمی به اجرای فرایندهای ارتقایی در حوزه آموزش پزشکی و مشارکت در جشنواره شهید مطهری</p> <p>- ارزشیابی مستمر روند پیشرفت دانشگاه در این حوزه و توجه به بهبود مستمر کیفیت در این رابطه</p>	<p>- کمیت و کیفیت بررسی های انجام شده در رابطه با کاستی های انگیزشی جشنواره در دانشگاه</p> <p>- کمیت و کیفیت نظرات اخذ شده از ارزیابی ها</p> <p>- تعداد و درصد اعضای هیات علمی آموزش داده در رابطه با شیوه فرایند نویسی</p> <p>- تعداد مشاوره های ارائه شده در زمینه فرایند نویسی</p> <p>- کیفیت سازوکارهای آموزشی موثر از دیدگاه اعضای هیات علمی</p> <p>- کیفیت سازوکارهای انگیزشی موثر از دیدگاه اعضای هیات علمی</p> <p>- روند مشارکت اعضای هیات علمی در جشنواره شهید مطهری</p> <p>- کمیت و کیفیت فرایندهای ارائه شده به جشنواره</p> <p>- روند کسب دستاوردهای اساتید در سطوح دانشگاهی و کشوری</p> <p>- کیفیت ارزشیابی های انجام شده در رابطه با جشنواره</p> <p>- تعداد مداخلات ارتقایی اجرا شده بر اساس نتایج ارزشیابی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای امکانات آموزشی حوزه معاونت آموزشی و واحدهای تابعه	بهبود کمی و کیفی تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری	- شناسایی یا تعیین شاخص ها و نورم های دقیق جهت ارزیابی کمی و کیفی تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری واحدهای تابعه معاونت آموزشی تا پایان آذر 1399 - بررسی وضعیت کمی و کیفی تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری در تمامی واحدهای تابعه به ویژه دانشکده ها و تعیین کاستی های موجود تا پایان اسفند 1399 - تدوین و اجرای سازوکارهای ارتقایی جهت مرتفع نمودن کاستی های شناسایی شده از فروردین 1400 - مرتفع نمودن 80 درصد از کاستی های شناسایی شده تا پایان سال 1402	- تعیین تیم توانمند در زمینه ارزیابی وضعیت تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری - انجام بررسی متون و اخذ دیدگاه صاحب نظران در خصوص جهت تعیین شاخص ها و نورم های مناسب جهت ارزیابی وضعیت تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری - انجام ارزیابی های عینی درخصوص وضعیت تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری - مقایسه نتایج به دست آمده با نورم ها، مراکز مشابه و روندهای زمانی - طراحی مداخلات ارتقایی بر اساس دیدگاه تمامی ذی نفعان - نظارت دقیق بر حسن اجرای مداخلات ارتقایی تعریف شده	- جامعیت و کیفیت شاخص های تعیین شده جهت ارزیابی وضعیت تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری - جامعیت و مقبولیت شاخص های تعیین شده جهت ارزیابی وضعیت تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری - دقت در تعیین کاستی های کمی و کیفی موجود در تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری - کیفیت تدوین و اجرای مداخلات ارتقایی تعریف شده - بررسی روند بهبود تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری - بررسی وضعیت نسبت به سایر دانشگاه های داخلی و خارجی - تعداد، تنوع و کیفیت امکانات اضافه شده - رضایت ذی نفعان از روند بهبود تجهیزات کمک آموزشی و کامپیوتری	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	بهبود کمی و کیفی امکانات آزمایشگاهی به ویژه در دانشکده های اقماری	- شناسایی یا تعیین شاخص ها و نورم های دقیق جهت ارزیابی کمی و کیفی امکانات آزمایشگاهی در واحدهای تابعه معاونت آموزشی تا پایان آذر 1399 - بررسی وضعیت کمی و کیفی تجهیزات امکانات آزمایشگاهی در تمامی واحدهای تابعه به ویژه دانشکده ها و تعیین کاستی های موجود تا پایان اسفند 1399 - تدوین و اجرای سازوکارهای ارتقایی جهت مرتفع نمودن کاستی های شناسایی شده از فروردین 1400 - مرتفع نمودن 80 درصد از کاستی های شناسایی شده تا پایان سال 1404	- تعیین تیم توانمند در زمینه ارزیابی وضعیت امکانات آزمایشگاهی - انجام بررسی متون و اخذ دیدگاه صاحب نظران در خصوص جهت تعیین شاخص ها و نورم های مناسب جهت ارزیابی امکانات آزمایشگاهی - انجام ارزیابی های عینی درخصوص وضعیت امکانات آزمایشگاهی - مقایسه نتایج به دست آمده با نورم ها، مراکز مشابه و روندهای زمانی - طراحی مداخلات ارتقایی بر اساس دیدگاه تمامی ذی نفعان - نظارت دقیق بر حسن اجرای مداخلات ارتقایی تعریف شده - عقد قرارداد جهت استفاده از امکانات سایر آزمایشگاه ها - انجام فعالیت های پژوهشی و آموزشی مشترک با سایر مراکز آموزشی و آزمایشگاهی	- جامعیت و کیفیت شاخص های تعیین شده جهت ارزیابی وضعیت امکانات آزمایشگاهی - جامعیت و مقبولیت شاخص های تعیین شده جهت ارزیابی وضعیت امکانات آزمایشگاهی - دقت در تعیین کاستی های کمی و کیفی موجود در امکانات آزمایشگاهی - کیفیت تدوین و اجرای مداخلات ارتقایی تعریف شده - بررسی روند بهبود امکانات آزمایشگاهی - بررسی وضعیت نسبت به سایر دانشگاه های داخلی و خارجی - تعداد، تنوع و کیفیت تجهیزات و مواد اولیه اضافه شده - وضعیت عوامل ارگونومیک امکانات فراهم شده - تعداد تجهیزات تامین شده به ازای هر استاد، دانشجو یا پروژه تحقیقاتی - رضایت ذی نفعان از روند بهبود امکانات آزمایشگاهی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	بهبود کمی و کیفی امکانات کتابخانه ای به ویژه در رابطه با	- شناسایی یا تعیین شاخص ها و نورم های دقیق جهت ارزیابی کمی و کیفی امکانات کتابخانه ای در واحدهای تابعه معاونت آموزشی تا پایان آذر 1399	- تعیین تیم توانمند ارزیابی وضعیت امکانات کتابخانه ای - انجام بررسی متون و اخذ دیدگاه صاحب نظران در خصوص جهت تعیین	- جامعیت و کیفیت شاخص های تعیین شده جهت ارزیابی وضعیت امکانات کتابخانه ای - جامعیت و مقبولیت شاخص های تعیین شده جهت ارزیابی وضعیت امکانات کتابخانه ای		

<p>کتاب مرتبط با رشته های تحصیلی دانشگاه</p>	<p>- بررسی وضعیت کمی و کیفی تجهیزات امکانات کتابخانه ای در تمامی واحدهای تابعه به ویژه دانشکده ها و تعیین کاستی های موجود تا پایان اسفند 1399</p> <p>- تدوین و اجرای سازوکارهای ارتقای جهت مرتفع نمودن کاستی های شناسایی شده از فروردین 1400</p> <p>- مرتفع نمودن 80 درصد از کاستی های شناسایی شده تا پایان سال 1402</p>	<p>شاخص ها و نورم های مناسب جهت ارزیابی امکانات کتابخانه ای</p> <p>- انجام ارزیابی های عینی درخصوص وضعیت امکانات کتابخانه ای</p> <p>- مقایسه نتایج به دست آمده با نورم ها، مراکز مشابه و روندهای زمانی</p> <p>- طراحی مداخلات ارتقایی بر اساس دیدگاه تمامی ذی نفعان</p> <p>- نظارت دقیق بر حسن اجرای مداخلات ارتقایی تعریف شده</p>	<p>- دقت در تعیین کاستی های کمی و کیفی موجود در امکانات کتابخانه ای</p> <p>- کیفیت تدوین و اجرای مداخلات ارتقایی تعریف شده</p> <p>- بررسی روند بهبود امکانات کتابخانه ای</p> <p>- بررسی وضعیت نسبت به سایر دانشگاه های داخلی و خارجی</p> <p>- تعداد، تنوع و کیفیت امکانات کتابخانه ایاضافه شده</p> <p>- وضعیت عوامل ارگونومیکی امکانات کتابخانه ای فراهم شده</p> <p>- تعداد کتب ایرانی، خارجی، مرجع و ... به نسبت تعداد اساتید و دانشجویان</p> <p>- رضایت ذی نفعان از روند بهبود امکانات آزمایشگاهی</p>		
<p>بهبود کمی و کیفی فضاهای آموزشی متناسب با طرح های مدون تهیه شده و توجه به فراهم نمودن اتاق مجزا برای اساتید (به ویژه در پردیس بین الملل)</p>	<p>- شناسایی یا تعیین شاخص ها و نورم های دقیق جهت ارزیابی کمی و کیفی فضاهای آموزشی در واحدهای تابعه معاونت آموزشی تا پایان آذر 1399</p> <p>- بررسی وضعیت کمی و کیفی فضاهای آموزشی در تمامی واحدهای تابعه به ویژه دانشکده ها و تعیین کاستی های موجود تا پایان اسفند 1399</p> <p>- تدوین و اجرای سازوکارهای ارتقای جهت مرتفع نمودن کاستی های شناسایی شده از فروردین 1400</p> <p>- مرتفع نمودن 80 درصد از کاستی های شناسایی شده تا پایان سال 1405</p>	<p>- تعیین تیم توانمند در زمینه ارزیابی وضعیت فضاهای آموزشی - انجام بررسی متون و اخذ دیدگاه صاحب نظران در خصوص جهت تعیین شاخص ها و نورم های مناسب جهت ارزیابی فضاهای آموزشی</p> <p>- انجام ارزیابی های عینی درخصوص وضعیت فضاهای آموزشی</p> <p>- مقایسه نتایج به دست آمده با نورم ها، مراکز مشابه و روندهای زمانی</p> <p>- طراحی مداخلات ارتقایی بر اساس دیدگاه تمامی ذی نفعان</p> <p>- نظارت دقیق بر حسن اجرای مداخلات ارتقایی تعریف شده</p>	<p>- جامعیت و کیفیت شاخص های تعیین شده جهت ارزیابی وضعیت فضاهای آموزشی</p> <p>- جامعیت و مقبولیت شاخص های تعیین شده جهت ارزیابی وضعیت فضاهای آموزشی</p> <p>- دقت در تعیین کاستی های کمی و کیفی موجود در فضاهای آموزشی</p> <p>- کیفیت تدوین و اجرای مداخلات ارتقایی تعریف شده</p> <p>- بررسی روند بهبود فضاهای آموزشی - بررسی وضعیت نسبت به سایر دانشگاه های داخلی و خارجی</p> <p>- تعداد، تنوع و کیفیت فضاهای آموزشی اضافه شده</p> <p>- نسبت فضاهای آموزشی به تعداد اساتید و دانشجویان</p> <p>- تعداد اساتید دارای اتاق مستقل</p> <p>- زیربنای اتاق های فراهم شده برای اساتید</p> <p>- وضعیت عوامل فیزیکی محیط کار (نور، دما، صدا و ...) در فضاهای فراهم شده</p> <p>- رضایت ذی نفعان از روند بهبود فضاهای آموزشی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای ایمنی عملکردی در معاونت آموزشی و واحدهای تابعه	ارتقای ایمنی عملکردی در معاونت آموزشی و واحدهای تابعه	- بررسی سطح ایمنی عملکردی در معاونت آموزشی و واحدهای تابعه تا پایان اسفند 1399	- تشکیل تیم ارتقای ایمنی عملکردی با حضور کارشناسان مجرب به ویژه از معاونت بهداشتی و درمان	- مناسب بودن تعداد و تخصص تیم تشکیل شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
		- ارتقای کامل ایمنی عملکردی معاونت آموزشی و واحدهای تابعه تا پایان اسفند 1400	- تعیین شاخص های عملکردی مورد استفاده در ارزیابی ایمنی عملکردی معاونت آموزشی و واحدهای تابعه بر اساس بررسی متون و دیدگاه صاحب نظران	- کمیت و کیفیت شاخص ها تعیین شده جهت ارتقای ایمنی		
			- برپا داشتنی و درمان	- شفافیت و مقبولیت ارزیابی های انجام شده		
			- برپا داشتنی و درمان	- کیفیت مداخلات اجرا شده		
				- تعداد موارد پایش، ارزیابی و ارزشیابی های انجام شده		
				- تعداد بهبود های صورت گرفته بر اساس نتایج ارزشیابی		

<p>ارتقای ایمنی فضاهای آموزشی دانشکده ها و گروه های آموزشی پالیئیمه ویژه در مقابل بحران ها</p>	<p>ارتقای سازه ای عملکردی در معاونت آموزشی و واحدهای تابعه</p>	<p>- بررسی سطح ایمنی سازه ای در معاونت آموزشی و واحدهای تابعه تا پایان اسفند 1399 - ارتقای کامل سازه ای عملکردی معاونت آموزشی و واحدهای تابعه تا پایان اسفند 1402</p>	<p>- طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی جهت ارتقای ایمنی عملکردی مراکز - پایش و ارزشیابی روند ارتقای ایمنی عملکردی بر اساس شاخص ها و ارزیابی های عینی</p>	<p>- میزان ارتقای انطباق مراکز با سنجه های ارزشیابی و ارتقای ایمنی (نمره کسب شده) - سطح رضایت ذی نفعان و صاحبانظران از ایمنی به دست آمده در مراکز - کاهش تلفات مالی و جانی در بحران های احتمالی</p>	
			<p>- تشکیل تیم ارتقای ایمنی عملکردی با حضور کارشناسان مجرب به ویژه از معاونت بهداشتی و درمان - تعیین شاخص های عملکردی مورد استفاده در ارزیابی سازه ای عملکردی معاونت آموزشی و واحدهای تابعه بر اساس بررسی متون و دیدگاه صاحبانظران - بررسی ایمنی سازه ای مراکز بر اساس یک فرایند علمی و شفاف - طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی جهت ارتقای ایمنی سازه ای مراکز - ایجاد سازوکار علمی جهت نگهداری مناسب فضاهای فیزیکی مراکز - پایش و ارزشیابی روند ارتقای ایمنی سازه ای بر اساس شاخص ها و ارزیابی های عینی</p>	<p>- مناسب بودن تعداد و تخصص تیم تشکیل شده - تعداد جلسات برگزار شده - کمیت و کیفیت شاخص ها تعیین شده جهت ارتقای ایمنی - شفافیت و مقبولیت ارزیابی های انجام شده - کیفیت مداخلات اجرا شده - تعداد موارد پایش، ارزیابی و ارزشیابی های انجام شده - تعداد بهبود های صورت گرفته بر اساس نتایج ارزشیابی - میزان ارتقای انطباق مراکز با سنجه های ارزشیابی و ارتقای ایمنی (نمره کسب شده) - سطح رضایت ذی نفعان و صاحبانظران از ایمنی به دست آمده در مراکز - تعداد، شدت و خسارات ناشی از حوادث مرتبط با ایمنی سازه ای - کاهش تلفات مالی و جانی در بحران های احتمالی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>
	<p>ارتقای غیرسازه ای عملکردی در معاونت آموزشی و واحدهای تابعه</p>	<p>- بررسی سطح ایمنی غیرسازه ای در معاونت آموزشی و واحدهای تابعه تا پایان اسفند 1399 - ارتقای کامل ایمنی غیرسازه ای معاونت آموزشی و واحدهای تابعه تا پایان اسفند 1400</p>	<p>- تشکیل تیم ارتقای ایمنی عملکردی با حضور کارشناسان مجرب به ویژه از معاونت بهداشتی و درمان - تعیین شاخص های عملکردی مورد استفاده در ارزیابی ایمنی غیر سازه ای معاونت آموزشی و واحدهای تابعه بر اساس بررسی متون و دیدگاه صاحبانظران - بررسی ایمنی غیر سازه ای مراکز بر اساس یک فرایند علمی و شفاف - طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی جهت ارتقای ایمنی غیر سازه ای مراکز - ایجاد سازوکار علمی جهت نگهداری تاسیسات حرارتی، برودتی، الکتریکی و ... در مراکز مورد بررسی - پایش و ارزشیابی روند ارتقای ایمنی غیر سازه ای بر اساس شاخص ها و ارزیابی های عینی</p>	<p>- مناسب بودن تعداد و تخصص تیم تشکیل شده - تعداد جلسات برگزار شده - کمیت و کیفیت شاخص ها تعیین شده جهت ارتقای ایمنی - شفافیت و مقبولیت ارزیابی های انجام شده - کیفیت مداخلات اجرا شده - تعداد موارد پایش، ارزیابی و ارزشیابی های انجام شده - تعداد بهبود های صورت گرفته بر اساس نتایج ارزشیابی - میزان ارتقای انطباق مراکز با سنجه های ارزشیابی و ارتقای ایمنی (نمره کسب شده) - سطح رضایت ذی نفعان و صاحبانظران از ایمنی به دست آمده در مراکز - تعداد، شدت و خسارات ناشی از حوادث مرتبط با ایمنی غیرسازه ای - کاهش تلفات مالی و جانی در بحران های احتمالی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>
<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای عملکرد آموزشی اساتید دانشگاه	ارتقای عملکرد آموزشی اساتید در زمینه برنامه ریزی آموزشی	- فراهم نمودن زیرساخت مناسب جهت ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید در زمینه برنامه ریزی آموزشی تا پایان اسفند 1400 - ارزیابی سالانه عملکرد اساتید در زمینه برنامه ریزی آموزشی از سال تحصیلی 1401-1402 - طراحی و اجرای مستمر مداخلات ارتقایی جهت بهبود برنامه ریزی آموزشی اساتید از پایان سال 1401	- تعیین تیم ارزیابی - انجام بررسی متون و به ویژه مدل های معتبر اعتباربخشی و ممیزی آموزشی در جهان - دستیابی به تجربیات قابل اتکاء و کاربردی از دانشگاه های معتبر داخلی و خارجی - تدوین شاخص های معتبر ارزیابی عملکرد در این زمینه - تدوین فرایند ارزیابی شفاف و مقبول - انجام ارزیابی و ارائه عینی و کاربرپسند نتایج آن به مراکز تصمیم ساز - طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی	- کمیت و کیفیت توانمندی های اعضای تیم - تعداد مقالات، مدل های اعتباربخشی و دانشگاه های معتبر بررسی شده - کمیت و کیفیت شاخص های به دست آمده - عینیت و کاربرپسند بودن فرایند تعریف شده - تعداد آموزش های کاربردی ارائه شده با اساتید - تغییر در دانش، نگرش و عملکرد آموزشی اساتید - ارتقای انطباق فعالیت اساتید با شاخص ها و معیارهای تعریف شده - کمیت و کیفیت نیازسنجی آموزشی انجام شده - کمیت و کیفیت اهداف آموزشی تعریف شده - کمیت و کیفیت برنامه های ارتقایی تدوین و اجرا شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	ارتقای عملکرد آموزشی اساتید در زمینه تهیه محتوای آموزشی	- فراهم نمودن زیرساخت مناسب جهت ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید در زمینه تهیه محتوای آموزشی تا پایان اسفند 1400 - ارزیابی سالانه عملکرد اساتید در زمینه تهیه محتوای آموزشی از سال تحصیلی 1401-1402 - طراحی و اجرای مستمر مداخلات ارتقایی جهت بهبود تهیه محتوای آموزشی اساتید از پایان سال 1401	- تعیین تیم ارزیابی - انجام بررسی متون و به ویژه مدل های معتبر اعتباربخشی و ممیزی آموزشی در جهان - دستیابی به تجربیات قابل اتکاء و کاربردی از دانشگاه های معتبر داخلی و خارجی - تدوین شاخص های معتبر ارزیابی عملکرد در این زمینه - تدوین فرایند ارزیابی شفاف و مقبول - انجام ارزیابی و ارائه عینی و کاربرپسند نتایج آن به مراکز تصمیم ساز	- کمیت و کیفیت توانمندی های اعضای تیم - تعداد مقالات، مدل های اعتباربخشی و دانشگاه های معتبر بررسی شده - کمیت و کیفیت شاخص های به دست آمده - عینیت و کاربرپسند بودن فرایند تعریف شده - تعداد آموزش های کاربردی ارائه شده با اساتید - تغییر در دانش، نگرش و عملکرد آموزشی اساتید	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

		<ul style="list-style-type: none"> - ارتقای انطباق فعالیت اساتید با شاخص ها و معیارهای تعریف شده - تعداد منابع علمی معتبر بررسی شده جهت تهیه محتوای آموزشی - انطباق محتوای آموزشی تعریف شده با اهداف آموزشی و اسناد بالادستی - رضایت دانشجویان از کمیت، کیفیت و کاربردی بودن مطالب درسی ارائه شده 	<ul style="list-style-type: none"> - طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی 		
		<ul style="list-style-type: none"> - کمیت و کیفیت توانمندی های اعضای تیم - تعداد مقالات، مدل های اعتباربخشی و دانشگاه های معتبر بررسی شده - کمیت و کیفیت شاخص های به دست آمده - عینیت و کاربرپسند بودن فرایند تعریف شده - تعداد آموزش های کاربردی ارائه شده با اساتید - تغییر در دانش، نگرش و عملکرد آموزشی اساتید - ارتقای انطباق فعالیت اساتید با شاخص ها و معیارهای تعریف شده - انطباق روش های یادگیری و یاددهی مورد استفاده با اهداف و محتوای آموزشی - رضایت دانشجویان از اثربخشی و جذابیت روش های آموزشی مورد استفاده 	<ul style="list-style-type: none"> - تعیین تیم ارزیابی - انجام بررسی متون و به ویژه مدل های معتبر اعتباربخشی و ممیزی آموزشی در جهان - دستیابی به تجربیات قابل اتکاء و کاربردی از دانشگاه های معتبر داخلی و خارجی - تدوین شاخص های معتبر ارزیابی عملکرد در این زمینه - تدوین فرایند ارزیابی شفاف و مقبول - انجام ارزیابی و ارائه عینی و کاربرپسند نتایج آن به مراکز تصمیم ساز - طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی 	<ul style="list-style-type: none"> - فراهم نمودن زیرساخت مناسب جهت ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید در زمینه روش های یادگیری-یاددهی آموزشی تا پایان اسفند 1400 - ارزیابی سالانه عملکرد اساتید در زمینه روش های یادگیری-یاددهی از سال تحصیلی 1401-1402 - طراحی و اجرای مستمر مداخلات ارتقایی جهت بهبود روش های یادگیری-یاددهی اساتید از پایان سال 1401 	<ul style="list-style-type: none"> ارتقای عملکرد آموزشی اساتید در زمینه روش های یادگیری-یاددهی
		<ul style="list-style-type: none"> - کمیت و کیفیت توانمندی های اعضای تیم - تعداد مقالات، مدل های اعتباربخشی و دانشگاه های معتبر بررسی شده - کمیت و کیفیت شاخص های به دست آمده - عینیت و کاربرپسند بودن فرایند تعریف شده - تعداد آموزش های کاربردی ارائه شده با اساتید - تغییر در دانش، نگرش و عملکرد آموزشی اساتید - ارتقای انطباق فعالیت اساتید با شاخص ها و معیارهای تعریف شده - میزان انطباق روش های ارزشیابی مورد استفاده با اهداف، محتواها و روش های آموزشی مورد استفاده - رضایت دانشجویان از عینی و عادلانه بودن روش 	<ul style="list-style-type: none"> - تعیین تیم ارزیابی - انجام بررسی متون و به ویژه مدل های معتبر اعتباربخشی و ممیزی آموزشی در جهان - دستیابی به تجربیات قابل اتکاء و کاربردی از دانشگاه های معتبر داخلی و خارجی - تدوین شاخص های معتبر ارزیابی عملکرد در این زمینه - تدوین فرایند ارزیابی شفاف و مقبول - انجام ارزیابی و ارائه عینی و کاربرپسند نتایج آن به مراکز تصمیم ساز - طراحی و اجرای مداخلات ارتقایی 	<ul style="list-style-type: none"> - فراهم نمودن زیرساخت مناسب جهت ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید در زمینه ارزشیابی آموزشی تا پایان اسفند 1400 - ارزیابی سالانه عملکرد اساتید در زمینه ارزشیابی آموزشی از سال تحصیلی 1401-1402 - طراحی و اجرای مستمر مداخلات ارتقایی جهت بهبود ارزشیابی آموزشی اساتید از پایان سال 1401 	<ul style="list-style-type: none"> ارتقای عملکرد آموزشی ارزشیابی

		های ارزشیابی آموزشی مورد استفاده - بهره مندی از روش های معتبر ارزشیابی آموزشی نظیر تحلیل آزمون و ...			
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- کمیت و کیفیت توانمندی های اعضای تیم - تعداد مقالات، مدل های اعتباربخشی و دانشگاه های معتبر بررسی شده - کمیت و کیفیت شاخص های به دست آمده - عینیت و کابریسند بودن فرایند تعریف شده - تعداد آموزش های کابردی ارائه شده با اساتید - تغییر در دانش، نگرش و عملکرد آموزشی اساتید - ارتقای انطباق فعالیت اساتید با شاخص ها و معیارهای تعریف شده - میزان رضایت دانشجویان و سایر ذی نفعان از همسوسازی آموزش و پژوهش - میزان رضایت دانشجویان و سایر ذی نفعان از تاثیرات مثبت متقابل آموزش و پژوهش بر یکدیگر	- تعیین تیم ارزیابی - انجام بررسی متون و به ویژه مدل های معتبر اعتباربخشی و ممیزی آموزشی در جهان - دستیابی به تجربیات قابل اتکاء و کاربردی از دانشگاه های معتبر داخلی و خارجی - تدوین شاخص های معتبر ارزیابی عملکرد در این زمینه - تدوین فرایند ارزیابی شفاف و مقبول - انجام ارزیابی و ارائه عینی و کاربرپسند نتایج آن به مراکز تصمیم ساز - طراحی و اجرای مداخلات ارتقای	- فراهم نمودن زیرساخت مناسب جهت ارزیابی عملکرد آموزشی اساتید در زمینه هم افزایی آموزش و پژوهش تا پایان اسفند 1400 - ارزیابی سالانه عملکرد اساتید در زمینه هم افزایی آموزش و پژوهش از سال تحصیلی 1401-1402 - طراحی و اجرای مستمر مداخلات ارتقای جهت بهبود هم افزایی آموزش و پژوهش اساتید از پایان سال 1401	ارتقای عملکرد آموزشی اساتید در زمینه هم افزایی آموزش و پژوهش

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
	تعیین فرایند اجرایی شفاف جهت درخواست، بررسی و حتی پیگیری رشته ها و مقاطع تحصیلی در دانشگاه	- تدوین و مستندسازی فرایند اجرایی جهت درخواست، بررسی و پیگیری تایید رشته ها و مقاطع تحصیلی در دانشگاه تا پایان اسفند 1399	- بررسی اسناد بالادستی درخصوص گام های اجرایی جهت درخواست رشته ها و مقاطع تحصیلی جدید - تعیین فعالیت های ضروری جهت اقدام برای تاسیس رشته ها و مقاطع تحصیلی در درون دانشگاه با نظر مدیران دانشگاه و پرسنل مربوطه	- درصد اسناد مهم بالادستی بررسی شده و دقت بررسی - درصد پوشش فعالیت های ضروری جهت اقدام برای تاسیس رشته ها و مقاطع تحصیلی از نتایج بررسی - کیفیت نمودار های بررسی شده - میزان اطلاع رسانی همه جانبه در خصوص فرایند تعیین شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

<p>ایجاد سازوکار درخواست ایجاد رشته ها و مقاطع تحصیلی جدید در دانشگاه</p>			<p>- استخراج تمامی گام های ضروری جهت درخواست رشته و مقاطع تحصیلی جدید - ترسیم نمودار قالبی، نمودار جریان فرایند و نیز نمودار وظیفه ای جریان فرایند در این رابطه</p>	<p>- سطح رضایت مندی ارزیابی کنندگان و ارزیابی شوندگان از فرایند تعیین شده</p>	
	<p>ایجاد قالب مکتوب با محتوای اطلاعاتی جامع جهت درخواست رشته ها و مقاطع تحصیلی</p>	<p>- تدوین قالب مکتوب با محتوای اطلاعاتی جامع جهت درخواست رشته ها و مقاطع تحصیلی تا پایان اسفند 1399</p>	<p>- تعیین مطالب ضروری جهت تعبیه نمودن در قالب مکتوب درخواست رشته ها و مقاطع تحصیلی با اخذ دیدگاه صاحب نظران و نیز تجارب دانشگاه های معتبر کشور - تعریف نمودن دقیق قالب مکتوب با محتوای اطلاعاتی جامع جهت درخواست رشته ها و مقاطع تحصیلی با اخذ دیدگاه صاحب نظران</p>	<p>- شفافیت قالب تدوین شده برای درخواست دهنده و بررسی کننده درخواست - جامعیت قالب تدوین شده از نظر انجام نیازسنجی دقیق انجام شده برای رشته و مقطع درخواست شده جهت کسب اطمینان از نیاز-محور و جامعه-محور بودن آن - جامعیت قالب از نظر بررسی امکان پذیری درخواست رشته و مقطع از نظر فراهم بودن و یا امکان فراهم شدن زیرساخت های انسانی، تجهیزاتی، مالی و ... - رضایت مندی درخواست کنندگان و نیز ارزیابی کنندگان رشته ها و مقاطع تحصیلی از کمیت و کیفیت قالب تدوین شده - درصد تایید درخواست های پالایش و ارسال شده به وزارت بهداشت - درصد موفقیت دانشگاه در راه اندازی موفق رشته ها و مقاطع تحصیلی با هزینه متعارف</p>	
	<p>ایجاد ابزار ارزیابی رشته ها و مقاطع تحصیلی در دانشگاه و بهره برداری از آن در تایید یا رد درخواست های واصله</p>	<p>- تدوین ابزار ارزیابی رشته ها و مقاطع تحصیلی در دانشگاه تا پایان شهریور 1400 - استفاده از ابزار تعریف شده جهت ارزیابی رشته ها و مقاطع تحصیلی درخواست شده از واحدهای مختلف از مهر ماه 1400</p>	<p>- تعیین مولفه های ضروری جهت حضور در ابزار ارزیابی رشته ها و مقاطع تحصیلی با استفاده از قالب تعریف شده جهت درخواست رشته و اخذ دیدگاه ذی نفعان - تعیین وزن ضروری جهت هر مولفه در فرایند ارزیابی رشته ها و مقاطع تحصیلی درخواست شده بر اساس دیدگاه صاحب نظران - تعیین سیستم نمره دهی و نقطه برش جهت تایید یا رد درخواست تاسیس رشته ها و مقاطع تحصیلی بر اساس دیدگاه صاحب نظران - تشکیل تیم مناسب جهت ارزیابی رشته ها و مقاطع تحصیلی درخواست شده در دانشگاه و توجیه آن ها</p>	<p>- رضایت ذی نفعان از جامعیت و کیفیت مولفه های ارزیابی استخراج شده جهت تعبیه در ابزار - رضایت ذی نفعان از اوزان تخصیص یافته به هر ابزار - رضایت ذی نفعان از سیستم نمره دهی تعریف شده برای ابزار - کمیت، تنوع، کیفیت و سطح عملکرد تیم اجرایی بررسی کننده درخواست ها - سطح پیگیری درخواست های تایید و ارسال شده به وزارت بهداشت - درصد تایید درخواست های پالایش و ارسال شده به وزارت بهداشت - درصد موفقیت دانشگاه در راه اندازی موفق رشته ها و مقاطع تحصیلی با هزینه متعارف</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای سیستم ارزیابی عملکرد مدیران، اساتید و کارکنان در جهت گسترش عدالت و انگیزه	تعیین معیارهای ارزیابی عملکرد مدیران، اساتید و کارکنان	- تعیین معیارهای دقیق ارزیابی عملکرد برای مدیران، اساتید و کارکنان مختلف حوزه معاونت آموزشی دانشگاه بر اساس ماهیت مشاغل آن ها تا پایان شهریور 1399	- بررسی ابزارهای ارزیابی عملکرد در دانشگاه ها و موسسات مشابه - بررسی ماهیت شغل و شرح شغل و نیز شرایط احراز شغل - تعیین انتظارات مدیران حوزه آموزش از هر یک از مشاغل - گروه بندی مولفه های و انتظارات به دست آمده و تبدیل آن ها به ابزار عینی ارزیابی - تعیین سیستم نمره دهی بر اساس اوزان اختصاص یافته به هر مولفه حاضر در ابزار - بررسی روایی ابزارهای تدوین شده بر مبنای دیدگاه صاحب نظران	- تعداد ابزارهای مشابه بررسی شده به ویژه از موسسات معتبر مشابه - درصد مشاغل بررسی شده بر اساس شرح شغل، شرایط احراز شغل و انتظارات عملکردی مدیران حوزه معاونت آموزشی دانشگاه - جامعیت و عینیت معیارهای استخراج شده از دیدگاه صاحب نظران - لحاظ نمودن تمامی فعالیت های شغلی در مولفه های ارزیابی - کیفیت دسته بندی مولفه ها در ابزار - عینیت و عادلانه بودن اوزان مولفه ها و نیز سیستم نمره دهی از نگاه ذی نفعان - نمرات اخذ شده توسط ابزار در روایی محتوایی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	انجام ارزیابی عملکرد اساتید و کارکنان بر اساس یک فرایند شفاف و عینی	- انجام ارزیابی عملکرد بر اساس شیوه نامه جدید از ابتدای سال تحصیلی 1400-1401 به صورت سالانه	- تعیین تیم ارزیابی بر اساس نوع نیروهای ارزیابی شونده و آموزش شیوه انجام کار به آن ها - تعیین فرایند شفاف و عینی برای انجام ارزیابی - اطلاع رسانی شیوه نامه جدید به ارزیابی شوندهگان - انجام ارزیابی در پایان هر سال تحصیلی	- دانش و تجربه اولیه تیم تعیین شده جهت ارزیابی عملکرد - تعداد جلسات توجیهی برگزار شده جهت توجیه تیم ارزیابی - شفافیت و عینیت فرایند ارزیابی از نگاه ارزیابی کنندگان و ارزیابی شوندهگان - درصد افراد توجیه شده در خصوص ابزارهای اختصاصی ارزیابی عملکرد شغلی آنان - میزان انجام ارزیابی ها به صورت دقیق و بهنگام در پایان هر سال تحصیلی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	مرتبط نمودن نتایج ارزیابی عملکرد اساتید و کارکنان با مزایای مادی، علمی و	- تدوین آیین نامه نحوه استفاده از سیستم ارزیابی جدید در اختصاص عادلانه مزایای شغلی به	- تعیین و دسته بندی مزایای شغلی اعم از مادی، علمی و معنوی برای مدیران، اساتید و کارکنان	- تعیین دقیق مزایای شغلی برای همه مشاغل - شفافیت نحوه اعطای مزایا بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد - تعداد آیین نامه های بازبینی شده بر اساس شیوه نامه جدید ارزیابی عملکرد شغلی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

	معنوی برای آنان	ارزیابی شوندگان تا پایان شهریور 1400	<p>- تعیین نحوه اعطای هر یک از مزایا به ارزیابی شوندگان بر اساس نتایج ارزیابی</p> <p>- بازبینی و بازنویسی آیین نامه های موجود بر اساس شیوه نامه تدوین شده</p> <p>- نظارت معاونت آموزشی بر اجرای دقیق سازوکار تعریف شده جدید</p>	<p>- کمیت و کیفیت نظارت معاونت آموزشی بر نتایج ارزیابی ها و نیز اعطای امتیازات شغلی</p> <p>- اثرگذاری سازوکار تعریف شده جدید بر مزایای مادی نظیر تمام وقتی، اضافه کاری و ...</p> <p>- اثرگذاری سازوکار تعریف شده جدید بر مزایای علمی نظیر ارتقای اعضای هیات علمی، اعزام به فرصت های مطالعاتی و ...</p> <p>- اثرگذاری سازوکار تعریف شده جدید بر مزایای معنوی نظیر مشارکت دادن افراد در تصمیم گیری های مرتبط با شغل افراد</p> <p>- اثرگذاری سازوکار تعریف شده جدید بر اعطای پست های سازمانی به افراد</p>
--	-----------------	--------------------------------------	---	--

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
	تعیین فرصت های مطالعاتی ضروری در حوزه های آموزشی، پژوهشی و اجرایی مختلف	- شناسایی فرصت های مطالعاتی ضروری در حوزه های آموزشی، پژوهشی و اجرایی مختلف تا پایان اسفند 1399	<p>- اعلان عمومی دریافت فرصت های مطالعاتی از اعضای هیات علمی به ویژه از سوی گروه های آموزشی</p> <p>- دریافت دلایل توجیهی منطقی و مستند در رابطه با ضرورت اعطای فرصت مطالعاتی درخواست شده</p> <p>- دریافت و دسته بندی فرصت های مطالعاتی درخواست شده از سوی اساتید و گروه های آموزشی</p>	<p>- بهنگام بودن اعلان عمومی دریافت فرصت های مطالعاتی</p> <p>- تعداد و تنوع درخواست های واصله به ویژه از دانشکده ها و گروه های آموزشی مختلف</p>	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
گسترش فرصت های مطالعاتی داخل و خارج از کشور جهت ارتقاء و روزآمد نمودن قابلیت های اعضای هیات علمی	اولویت بندی فرصت های مطالعاتی درخواست شده	- اولویت بندی تمامی فرصت های مطالعاتی بر اساس معیارهای عینی از دیدگاه صاحب نظران تا پایان شهریور 1400	<p>- تعیین تیم ارزیابی فرصت های مطالعاتی درخواست شده و توجیه آن ها در خصوص حساسیت و شیوه فعالیت آن ها</p> <p>- تعیین معیارهای اولویت بندی درخواست ها نظیر فراوانی درخواست های ارائه شده، هزینه بر بودن آن، امکان برگزاری آن در داخل کشور، مرتبط بودن آن با واحدهای سازمانی مختلف دانشگاه، اهداف و برنامه های توسعه ای آتی دانشکده، طول مدت و زمان برگزاری آن و ...</p> <p>- ارزیابی فرصت های بررسی شده بر اساس معیارهای تعیین شده بر اساس دیدگاه مدیران آموزشی دانشگاه بابت بهره مندی از روش های علمی اولویت بندی نظیر گروه اسمی و AHP</p> <p>- فراهم نمودن امکان دعوت از افراد و گروه های درخواست دهنده برای ارائه توجیهات منطقی خود</p> <p>- اولویت بندی درخواست ها</p> <p>- توجه به تنوع درخواست های تایید شده و حتی المقدور توزیع آن ها بین گروه ها و دانشکده های مختلف</p>	<p>- تخصص، تجربه و سطح عملکرد تیم ارزیابی</p> <p>- مناسب و عینی بودن معیارهای ارزیابی درخواست های دریافتی</p> <p>- عینیت و شفافیت ارزیابی درخواست های واصله</p> <p>- اخذ دیدگاه مدیران دانشگاه در مرحله اولویت بندی درخواست ها</p> <p>- تعداد افراد دعوت شده جهت توجیه دلایل درخواست خود</p> <p>- کیفیت درخواست های اولویت بندی شده</p> <p>- انتشار عمومی نتایج ارزیابی درخواست ها برای تمامی موارد درخواستی با ذکر تمامی جزئیات</p> <p>- فراهم نمودن امکان اعتراض به نتایج و بررسی مجدد درخواست ها</p> <p>- اجتناب از غلبه گروه های دارای نفوذ سیاسی و انحصارطلبی آنان در بررسی درخواست ها</p> <p>- تنوع درخواست های تایید شده از تمامی دانشکده ها و گروه های آموزشی</p>	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

		رضایت اعضای هیات علمی از رعایت انصاف و عدالت در ارزیابی و تایید یا رد درخواست ها			
		<p>- جامعیت و عینیت معیارهای انتخاب افراد جهت اعزام به فرصت مطالعاتی</p> <p>- وزن دهی به معیارهای انتخاب افراد بر اساس اهمیت</p> <p>- عینیت و بهنگام بودن انتخاب افراد جهت اعزام به فرصت مطالعاتی</p> <p>- انتشار نتایج ارزیابی افراد با امتیازات کسب شده و شرح تفصیلی امتیازات وی</p> <p>- فراهم نمودن ارائه اعتراض به نتایج و بررسی مجدد شرایط افراد متقاضی هر فرصت مطالعاتی</p> <p>- رضایت مدیران دانشگاه و اعضای هیات علمی از رعایت انصاف و عدالت در انتخاب افراد</p>	<p>- تعیین معیارهای اعطای فرصت مطالعاتی به افراد نظیر ماندگار بودن فرد در دانشگاه، وضعیت شغلی، سابقه کاری، درجه دانشگاهی، مرتبط بودن موضوع با علایق و سوابق آموزشی و پژوهشی وی، وجود امکان ترک پاره وقت یا تمام وقت گروه آموزشی توسط وی و ...</p> <p>- وزن دهی مناسب به شرایط استحقاقی انتخاب افراد جهت اعزام به فرصت مطالعاتی</p> <p>- بررسی شرایط افراد متقاضی دریافت هر فرصت مطالعاتی و اولویت بندی آن ها جهت تایید</p>	<p>- تعیین شرایط استحقاقی اعطای فرصت مطالعاتی به اعضای هیات علمی تا پایان اسفند 1400</p>	<p>تعیین چارچوب اعطای فرصت مطالعاتی به اعضای هیات علمی</p>
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	<p>- تدوین بهنگام چارچوب لازم جهت اجرای فرصت های مطالعاتی</p> <p>- تعداد افراد اعزام شده به فرصت های مطالعاتی</p> <p>- بهنگام بودن اعزام افراد به فرصت های مطالعاتی مطابق زمانبندی تعریف شده</p> <p>- میزان و درصد تامین مالی افراد اعزام شده به فرصت مطالعاتی</p> <p>- تعداد و شدت مشکلات ایجاد شده قانونی و سازمانی برای افراد پیش، همزمان و پس از اعزام به فرصت مطالعاتی</p> <p>- فراهم نمودن سازوکار انگیزشی جهت ترغیب افراد به اعزام به فرصت مطالعاتی و بهره برداری حداکثری از دوره آموزشی</p> <p>- بررسی دقیق گزینه های مقصد اعزام افراد و اولویت بندی آن ها</p> <p>- رضایت افراد اعزام شده از کیفیت دوره آموزشی طی شده</p>	<p>- تعیین سازوکارهای مالی، قانونی و سازمانی اعطای فرصت های مطالعاتی تا پایان شهریور 1400</p> <p>- فراهم نمودن سازوکار مالی اعطای فرصت مطالعاتی تا پایان سال 1400</p> <p>- فراهم نمودن سازوکار قانونی اعطای فرصت مطالعاتی تا پایان سال 1400</p> <p>- فراهم نمودن سازوکار سازمانی اعطای فرصت مطالعاتی تا پایان سال 1400</p> <p>- تدوین برنامه هدفمند دانشگاه برای استفاده از تخصص های کسب شده افراد در طی دوره</p>	<p>- تعیین سازوکارهای مالی، قانونی و سازمانی اعطای فرصت های مطالعاتی تا پایان شهریور 1400</p> <p>- فراهم نمودن سازوکار مالی اعطای فرصت مطالعاتی تا پایان سال 1400</p> <p>- فراهم نمودن سازوکار سازمانی اعطای فرصت مطالعاتی تا پایان سال 1400</p>	<p>فراهم نمودن بستر اعطای فرصت مطالعاتی و اعطای آن به افراد واجد شرایط بر اساس اولویت</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
توجه به آموزش بین رشته ای به ویژه در آموزش بالینی و ارائه واحد	ارائه پروژه های پژوهشی مشترک میان رشته های تحصیلی مرتبط	- تعیین رشته های تحصیلی مرتبط از نظر آموزش تا پایان اسفند 1399 - تعیین مباحث آموزشی مشترک میان رشته های تعیین شده تا شهریور 1400 - شناسایی و مرتفع نمودن سازوکارهای مالی، قانونی و اجرایی تا شهریور 1400 - ارائه مباحث تعیین شده به صورت مشترک از ابتدای مهرماه 1400	- بررسی ماهیت رشته های تحصیلی مرتبط به ویژه از نظر مشاغل تحت تصدی آتی - تعیین مباحث آموزشی مرتبط با یکدیگر از نظر فرایندهای کاری آتی تحت تصدی آن ها - تعیین نیازهای آموزشی مشترک به ویژه در زمینه کار تیمی میان رشته های تعیین شده - تدوین محتواهای آموزشی مشترک میان اعضای هیات علمی رشته های مربوطه - ارائه محتواهای آموزشی تدوین شده به صورت مشترک - ارزشیابی آموزشی دانشجویان بر مبنای مباحث آموزشی مشترک ارائه شده - مرتفع نمودن موانع مالی، قانونی و اجرایی موجود در این ساختار - ایجاد سازوکارهای انگیزشی جهت ترغیب اعضای هیات علمی به ارائه آموزشی های مشترک و تیمی	- تعداد رشته های مرتبط شناسایی شده - تعداد مباحث آموزشی شناسایی شده مشترک - تعداد نیازهای آموزشی تعریف شده مشترک - کیفیت محتواهای آموزشی تدوین شده - کیفیت آموزش های نظری ارائه شده - کیفیت ارزشیابی های آموزشی انجام شده - تعداد و درصد اساتید و گروه های آموزشی ترغیب شده به مشارکت در پروژه های آموزشی مشترک - درصد موانع مالی، قانونی و اجرایی مرتفع شده - رضایت ذی نفعان از سازوکار آموزشی اجرا شده جدید - رضایت ذی نفعان از تاثیر پروژه های اجرا شده بر تقویت کار تیمی هدفمند در دانشگاه میان دانشکده ها، گروه های آموزشی، اساتید و دانشجویان	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
پایان نامه	ارائه پروژه های پژوهشی مشترک میان رشته های تحصیلی مرتبط	- تعیین رشته های تحصیلی مرتبط از نظر آموزش تا پایان اسفند 1399 - تعیین موضوعات پژوهشی مشترک میان رشته های تعیین شده تا شهریور 1400 - شناسایی و مرتفع نمودن سازوکارهای مالی، قانونی و اجرایی تا شهریور 1400 - طراحی و اجرای پروژه های پژوهشی و پایان نامه ای مشترک میان رشته های مرتبط از ابتدای مهرماه 1400	- بررسی ماهیت رشته های تحصیلی مرتبط به ویژه از نظر موضوعات و علایق مشترک پژوهشی آن ها - تعیین نیازهای پژوهشی دانشگاه و کشور - تعیین تیم پژوهشی متشکل از اساتید و دانشجویان رشته های تحصیلی مختلف به ویژه در سطح تحصیلات تکمیلی - تدوین پروژه های پژوهشی مشترک جهت مرتفع نمودن مشکلات پژوهشی تعیین شده در قالب پایان نامه یا پروژه های آزاد - انجام برنامه ریزی و تقسیم وظایف دقیق میان تیم پژوهشی تعیین شده - اجرای پروژه پژوهشی به صورت مشترک و تیمی - ارزشیابی تیم های پژوهشی به صورت انفرادی و تیمی به ویژه با در نظر گرفتن سطح توفیق آن ها - جهت رفع نیازهای پژوهشی تعیین شده در آغاز کار بر اساس شاخص های عینی - مرتفع نمودن موانع مالی، قانونی و اجرایی موجود در این ساختار	- تعداد رشته های مرتبط شناسایی شده - تعداد محورها و موضوعات شناسایی شده مشترک - تعداد نیازهای پژوهشی تعریف شده در دانشگاه و کشور - تعداد پروژه های مشترک تعریف شده - کیفیت اجرای دستوردهای پژوهشی به دست آمده مشترک - اجرای پروژه ها مطابق برنامه زمانی تعیین شده - تعداد و درصد اساتید و گروه های آموزشی ترغیب شده به مشارکت در پروژه های پژوهشی مشترک - درصد موانع مالی، قانونی و اجرایی مرتفع شده - رضایت ذی نفعان از سازوکار پژوهشی اجرا شده جدید - تعداد و درصد مشکلات شناسایی شده مرتفع شده در سیستم سلامت - رضایت ذی نفعان از تاثیر پروژه های اجرا شده بر تقویت کار تیمی هدفمند در دانشگاه میان دانشکده ها، گروه های آموزشی، اساتید و دانشجویان	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

			<p>- ایجاد سازوکارهای انگیزشی جهت ترغیب اعضای هیات علمی به ارائه پروژه های پژوهشی مشترک و تیمی</p>		
<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>- تعداد رشته های مرتبط شناسایی شده - تعداد مباحث اجرایی و بالینی شناسایی شده - تعداد نیازهای با اجرایی و بالینی تعریف شده مشترک - کیفیت محتواهای اجرایی و بالینی تدوین شده - کیفیت آموزش های اجرایی و بالینی ارائه شده - میزان ارتقای مهارتی و اجرایی مشترک در دانشجویان - کیفیت ارزشیابی های آموزشی انجام شده - تعداد و درصد اساتید و گروه های آموزشی ترغیب شده به مشارکت در پروژه های بالینی و اجرایی مشترک - درصد موانع مالی، قانونی و اجرایی مرتفع شده - رضایت ذی نفعان از سازوکار آموزشی اجرا شده جدید - رضایت ذی نفعان از تاثیر پروژه های اجرا شده بر تقویت کار تیمی هدفمند در دانشگاه میان دانشکده ها، گروه های آموزشی، اساتید و دانشجویان</p>	<p>- بررسی ماهیت رشته های تحصیلی مرتبط به ویژه از نظر مشاغل تحت تصدی آتی - تعیین مباحث مهارتی و اجرایی مرتبط با یکدیگر از نظر فرایندهای کاری آتی تحت تصدی آن ها - تعیین نیازهای مهارتی و اجرایی مشترک به ویژه در زمینه کار تیمی میان رشته های تعیین شده - تدوین محتواهای آموزشی کاربردی و مهارت-محور مشترک میان اعضای هیات علمی رشته های مربوطه - ارائه محتواهای آموزشی عملی تعیین شده به صورت مشترک - ارزشیابی آموزشی دانشجویان بر مبنای مباحث آموزشی مهارتی مشترک ارائه شده و نیز سطح توانمندی های مهارتی و میدانی کسب شده توسط آن ها - مرتفع نمودن موانع مالی، قانونی و اجرایی موجود در این ساختار - ایجاد سازوکارهای انگیزشی جهت ترغیب اعضای هیات علمی به ارائه آموزشی های مهارتی و عملیاتی مشترک و تیمی</p>	<p>- تعیین رشته های تحصیلی مرتبط از نظر آموزش مباحث بالینی و اجرایی تا پایان اسفند 1399 - تعیین مباحث بالینی و اجرایی مشترک میان رشته های تعیین شده تا شهریور 1400 - شناسایی و مرتفع نمودن سازوکارهای مالی، قانونی و اجرایی تا شهریور 1400 - ارائه مباحث تعیین شده به صورت مشترک میان رشته های مرتبط از ابتدای مهرماه 1400</p>	<p>آموزش مباحث بالینی و اجرایی مشترک میان رشته های تحصیلی مرتبط</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
<p>ایجاد شورای مشورتی دانشجویان جهت تعامل با معاونت آموزشی</p>	<p>تدوین و تصویب چارچوب و اساسنامه شوراهای مشورتی دانشجویان تا پایان سال 1399 - تشکیل نشست های شورای مشورتی دانشجویان جهت مشارکت دادن آنان در امور آموزشی از ابتدای مهرماه سال 1400 به صورت ماهانه</p>	<p>- بررسی اساسنامه ها و تجارب مشابه در دانشگاه های معتبر داخل و خارج از کشور - تدوین اساسنامه بر مبنای بررسی های صورت گرفته و نیز دیدگاه مدیران آموزشی دانشگاه - انتخاب اعضای شورای مشورتی از تمامی دانشکده ها و گروه های آموزشی مطابق اساسنامه - تشکیل نشست های شورای مشورتی و بهره مندی از نتایج به دست آمده از آن ها در</p>	<p>- تعداد اساسنامه ها و تجارب بررسی شده - کیفیت تدوین اساسنامه از دیدگاه ذی نفعان - میزان مشارکت دانشجویان در شورای مشورتی - تعداد نشست های تشکیل شده شورای مشورتی - تعداد مباحث و موضوعات مطرح و تصمیم گیری شده در شورای مشورتی - تعداد تصمیمات گرفته شده با کمک نتایج به دست آمده از عملکرد شورای مشورتی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	

گسترش تعامل حوزه معاونت آموزشی دانشگاه با ذی نفعان مربوطه			تصمیم گیری های خرد و کلان		
گسترش مشارکت مراکز بهداشتی و درمانی در ارتقای کیفیت تدریس دانشجویان و نیز برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت جهت ارتقای آموزش نیاز- محور و جامعه- محور	افزایش مشارکت مدیران و اساتید به ویژه افراد دارای تحصیلات بهداشتی و علوم پایه در تصمیم گیری های کلان دانشگاهی	- مشارکت دادن اساتید برتر و مدیران گروه های آموزشی در تمامی تصمیمات مهم آموزشی از ابتدای مهر ماه سال 1399 - ایجاد و بهره مندی از سیستم نظرخواهی الکترونیکی از اساتید در امورات آموزشی فراگیر، مهم و حساس از فروردین ماه سال 1400	- انتخاب اساتید برتر و مدیران گروه های آموزشی به عنوان اعضای مراکز تصمیم ساز دانشگاهی در حوزه آموزش - مشارکت دادن اعضای منتخب در تمامی تصمیم گیری ها - ایجاد سیستم نظرخواهی الکترونیکی به صورت نرم افزاری، ایمیلی، تلفن همراه هوشمند، پیامکی و ... از تمامی اساتید دانشگاه - بهره مندی از سیستم نظرخواهی الکترونیکی از اساتید در تصمیم گیری های حیاتی معاونت آموزشی	- درصد مدیران آموزشی و اساتید برتر گروه ها که در تصمیم گیری ها مشارکت داده شده اند - درصد اعضای هیات علمی دانشگاه که به صورت انفرادی و از طریق سامانه های هوشمند که در تصمیم گیری ها مشارکت داده شده اند - سطح رضایت اعضای هیات علمی از مشارکت در امورات حیاتی معاونت آموزشی - سطح رضایت مدیران آموزشی از کیفیت سیستم های نظرخواهی تعریف شده	تیم ارتقاء مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
گسترش روزافزون تعامل دانشگاه با بخش خصوصی به ویژه در حوزه های کاری نظیر رشته های بالینی، مدیریت سلامت، صنایع غذایی و بهداشت محیط	- ایجاد ابزارهای نظرسنجی از مدیران مراکز بهداشتی و درمانی در رابطه با آموزش های ارائه شده به دانشجویان در دانشکده ها و نیز پرسنل آنان در دوره های ضمن خدمت تا پایان سال 1399 - نظر خواهی از تمامی مراکز بهداشتی و درمانی در خصوص کیفیت آموزش های ارائه شده از سوی دانشکده ها و مرکز آموزش مداوم از در انتهای هر سال تقویمی	- بررسی ابعاد دانشی، نگرش و مهارتی مورد نیاز در پرسنل بهداشتی مختلف - تعیین مولفه های مربوط به ابعاد سه گانه فوق و تبدیل آن ها به ابزارهای ارزیابی - تعیین و توجیه تیم ارزیابی و تعریف نمودن فرایند اجرایی آن - گردآوری و تحلیل داده های مربوطه به صورت سالانه و گزارش دهی نتایج به دست آمده - انجام ارزیابی اجباری از افراد شرکت کننده در برنامه های مرکز آموزش مداوم با استفاده از ابزارهای معتبر تدوین شده - انعکاس نتایج حاصله در فرایندهای یادگیری-یاددهی دانشکده ها، مرکز آموزش مداوم و EDC دانشگاه	- جامعیت، عینیت و کاربردی بودن ابزارهای مورد استفاده در نظرسنجی ها از دیدگاه ارزیابی کنندگان و ارزیابی شوندگان - عینیت و کاربرپسند بودن فرایند اجرایی تعریف شده - بهنگام بودن گردآوری و تحلیل داده های مربوطه و گزارش دهی نتایج حاصل از آن ها - تعداد تصمیم گیری های صورت گرفته با بهره مندی از نتایج ارزیابی های صورت گرفته - درصد رضایت مدیران و پرسنل مراکز بهداشتی و درمانی از ارتقای کیفیت فعالیت های آموزشی دانشکده ها، مرکز آموزش مداوم و EDC دانشگاه - رضایت شرکت کنندگان در دوره های آموزشی از کیفیت برنامه ها به ویژه کاربردی و نیاز-محور بودن آنها	- تعریف مراکز خصوصی مرتبط با تمامی رشته های تحصیلی به صورت تفکیک شده - شناسایی قابلیت ها و توانمندی های بخش خصوصی به بهره مندی از آن ها در ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه - معرفی قابلیت های آموزشی، پژوهشی و اجرایی دانشگاه به مراکز خصوصی به صورت آمارهای ملموس از طریق کلیپ، بروشور و ... - تدوین و اجرایی نمودن برنامه های عملیاتی	تیم ارتقاء مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
تیم ارتقاء مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

		<p>- میزان رضایت مدیران، اساتید و دانشجویان از همکاری با بخش خصوصی</p> <p>- میزان رضایت بخش خصوصی از مشارکت با دانشگاه</p>	<p>- ارزشیابی تعامل برقرار شده با این مراکز</p>		
<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>- تعداد و اعتبار علمی مراکز شناسایی شده به ازای هر رشته تحصیلی</p> <p>- میزان توفیق دانشگاه در جلب مشارکت مراکز یاد شده به انجام همکاری های مشترک</p> <p>- میزان مساعدت مراکز خصوصی در زمینه همکاری با کارآموزی دانشجویان</p> <p>- میزان مساعدت مراکز خصوصی در زمینه انجام پروژه های آموزشی مشترک</p> <p>- میزان مساعدت مراکز خصوصی در زمینه استفاده دانشجویان و اساتید از امکانات آزمایشگاهی آنها</p> <p>- تعداد پروژه های پژوهشی عقد قرارداد شده با دانشگاه و مبلغ آن ها</p> <p>- میزان رضایت مدیران، اساتید و دانشجویان از همکاری با این مراکز</p> <p>- میزان رضایت این مراکز از مشارکت با دانشگاه</p>	<p>- جستجوی دانشگاه های معتبر داخلی و خارجی</p> <p>- شناسایی زمینه های همکاری مورد نیاز با دانشگاه</p> <p>- عقد قراردادهای آموزشی و پژوهشی با مراکز یاد شده</p> <p>- معرفی قابلیت های آموزشی، پژوهشی و اجرایی دانشگاه به مراکز خصوصی به صورت آمارهای ملموس از طریق کلیپ، بروشور و ...</p> <p>- تدوین و اجرایی نمودن برنامه های عملیاتی</p> <p>- ارزشیابی فعالیت های مشترک اجرا شده</p>	<p>- تعیین دانشگاه ها و مراکز آموزشی و تحقیقاتی معتبر داخلی و خارجی و نیز شناسایی قابلیت های آنان تا شهریور 1400</p> <p>- انعقاد قراردادهای کاری مشترک با مراکز تعیین شده تا پایان آذر 1400</p> <p>- تدوین برنامه های کاربردی جهت بهره مندی از قابلیت های مراکز تعیین شده تا پایان اسفند 1400</p> <p>- اجرای برنامه های تعریف شده از ابتدای فروردین ماه 1401</p>	<p>گسترش تعاملات آموزشی و پژوهشی با مراکز آموزشی و تحقیقاتی معتبر داخلی و خارجی</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
گسترش کمی و کیفی تعاملات هدفمند علمی با مراکز آموزشی و تحقیقاتی	برقراری تعامل سازنده با مراکز معتبر علمی در داخل و خارج از کشور در حوزه آموزش	<p>- شناسایی مراکز معتبر آموزشی مشابه در داخل و خارج از کشور تا پایان اسفند 1399</p> <p>- برقراری تعاملات علمی با دانشگاه های شناسایی شده در حوزه آموزش تا پایان سال 1400</p>	<p>- شناسایی بهترین دانشگاه های کلان منطقه 1، پایتخت، تپ یک و نیز خارج از کشور در حوزه دستاوردهای آموزشی</p> <p>- شناسایی مراکز و نخبگان آموزشی در جهان در رشته های تحصیلی مختلف</p> <p>- شناسایی ظرفیت ها و قابلیت های آموزشی آنان جهت مرتفع نمودن کاستی های سیستم آموزشی دانشگاه</p> <p>- برقراری ارتباطات هدفمند علمی با دانشگاه ها، مراکز علمی و نخبگان شناسایی شده در خصوص فعالیت های آموزشی</p>	<p>- تعداد دانشگاه های برتر شناسایی شده در کلان منطقه 1، پایتخت، تپ 1 و خارج از کشور در حوزه آموزش بر اساس طبقه بندی های آموزشی ملی و بین المللی ارائه شده</p> <p>- تعداد نشست های هدفمند حضوری و مجازی برقرار شده با آنان در جهت ارتقای قابلیت ها و عملکرد آموزشی دانشگاه</p> <p>- تعداد قراردادهای آموزشی منعقد شده با آنان جهت بهره مندی از توانمندی های آنان</p> <p>- تعداد پروژه های آموزشی مشترک تعریف و اجرا شده</p> <p>- تعداد فرایندهای آموزشی ارتقاء یافته در دانشگاه با الگوبرداری از دانشگاه های معتبر و پیشرو</p> <p>- تعداد کاستی های آموزشی مرتفع شده از طریق برقراری تعامل آموزشی یاد شده</p> <p>- رضایت مندی ذی نفعان از تعامل آموزشی برقرار شده</p> <p>- رضایت مندی دانشگاه های همکار از تعامل آموزشی ایجاد شده</p> <p>- استمرار و تقویت تعامل ایجاد شده</p>	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	برقراری تعامل سازنده با مراکز	<p>- شناسایی مراکز معتبر پژوهشی مشابه</p>	<p>- شناسایی بهترین دانشگاه های کلان منطقه 1، پایتخت، تپ</p>	<p>- تعداد دانشگاه های برتر شناسایی شده در کلان منطقه 1، پایتخت، تپ 1 و</p>	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

داخلی و خارجی	معتبر علمی در داخل و خارج از کشور در حوزه پژوهش	در داخل و خارج از کشور تا پایان اسفند 1399 - برقراری تعاملات علمی با دانشگاه های شناسایی شده در حوزه پژوهش تا پایان سال 1400	یک و نیز خارج از کشور در حوزه دستاوردهای پژوهشی - شناسایی مراکز و نخبگان آموزشی در جهان در حوزه های مختلف پژوهشی - شناسایی ظرفیت ها و قابلیت های پژوهشی آنان جهت مرتفع نمودن کاستی های سیستم پژوهشی دانشگاه - برقراری ارتباطات هدفمند علمی با دانشگاه ها، مراکز علمی و نخبگان شناسایی شده در خصوص فعالیت های آموزشی	خارج از کشور در حوزه پژوهش بر اساس طبقه بندی های پژوهشی ملی و بین المللی ارائه شده - تعداد نشست های هدفمند حضوری و مجازی برقرار شده با آنان در جهت ارتقای قابلیت ها و عملکرد پژوهشی دانشگاه - تعداد قراردادهای پژوهشی منعقد شده با آنان جهت بهره مندی از ظرفیت ها و توانمندی های آنان - تعداد پروژه های پژوهشی مشترک تعریف و اجرا شده - تعداد و کیفیت مقالات مشترک انتشار یافته در مجلات مختلف - تعداد فرایندهای پژوهشی ارتقاء یافته در دانشگاه با الگوبرداری از دانشگاه های معتبر و پیشرو - تعداد کاستی های پژوهشی مرتفع شده از طریق برقراری تعامل آموزشی یاد شده - رضایت مندی ذی نفعان از تعامل پژوهشی برقرار شده - سطح رضایت مندی دانشگاه های همکار از تعامل پژوهشی ایجاد شده - استمرار و تقویت تعامل ایجاد شده
برقراری تعامل سازنده با مراکز معتبر علمی در داخل و خارج از کشور در حوزه های اجرایی	- شناسایی مراکز معتبر در زمینه های بالینی و اجرایی در داخل و خارج از کشور تا پایان اسفند 1399 - برقراری تعاملات علمی با دانشگاه های شناسایی شده در زمینه های بالینی و اجرایی تا پایان سال 1400	- شناسایی بهترین دانشگاه های کلان منطقه 1، پایتخت، تیپ یک و نیز خارج از کشور در حوزه دستاوردهای بالینی و اجرایی - شناسایی مراکز و نخبگان آموزشی در جهان در حوزه های مختلف بالینی و اجرایی - شناسایی ظرفیت ها و قابلیت های بالینی و اجرایی آنان جهت مرتفع نمودن کاستی های سیستم پژوهشی دانشگاه - برقراری ارتباطات هدفمند علمی با دانشگاه ها، مراکز علمی و نخبگان شناسایی شده در خصوص فعالیت های بالینی و اجرایی	- تعداد دانشگاه های برتر شناسایی شده در کلان منطقه 1، پایتخت، تیپ 1 و خارج از کشور در حوزه های بالینی و اجرایی بر اساس طبقه بندی های پژوهشی ملی و بین المللی ارائه شده - تعداد نشست های هدفمند حضوری و مجازی برقرار شده با آنان در جهت ارتقای قابلیت ها و عملکرد بالینی و اجرایی دانشگاه - تعداد قراردادهای بالینی و اجرایی منعقد شده با آنان جهت بهره مندی از ظرفیت ها و توانمندی های آنان - تعداد پروژه های بالینی و اجرایی مشترک تعریف و اجرا شده - تعداد فرایندهای بالینی و اجرایی ارتقاء یافته در دانشگاه با الگوبرداری از دانشگاه های معتبر و پیشرو - تعداد کاستی های بالینی و اجرایی مرتفع شده از طریق برقراری تعامل آموزشی یاد شده - رضایت مندی ذی نفعان از تعامل بالینی و اجرایی برقرار شده - سطح رضایت مندی دانشگاه های همکار از تعامل بالینی و اجرایی ایجاد شده - استمرار و تقویت تعامل ایجاد شده	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
	تعیین موقعیت های نیازمند پروری	- تعیین موقعیت های شغلی نیازمند پروری در دانشگاه تا پایان اسفند 1400	- تعیین پست های مدیریتی حیاتی در حوزه معاونت آموزشی و واحدهای تابعه - تعیین پست های اجرایی - تعیین پست های دارای متصدی در حال بازنشستگی یا انتقال	- تعداد و درصد شناسایی پست های مهم و حیاتی مدیریتی - تعداد و درصد شناسایی پست های اجرایی - تعداد و درصد متصدی در حال بازنشستگی یا انتقال	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
ایجاد سازوکار پروری در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه	تعیین و اجرای سازوکار پروری	- تعیین سازوکارهای پروری در دانشگاه تا پایان اسفند 1400 - اجرای سازوکار تعریف شده از مهر ماه سال 1400	- انجام بررسی متون گسترده درخصوص سازوکارهای پروری - انتخاب چند رویکرد موثر و سازگار با عرصه نظام سلامت و سیستم های اداری کشور بر اساس دیدگاه مدیران دانشگاه و صاحب نظران - فراهم نمودن سازوکار قانونی و اداری اجرایی رویکردهای انتخابی - فراهم نمودن سازوکار انگیزشی برای متصدیان فعلی و آتی مشاغل جهت ترغیب یاددهی و یادگیری در آنان	- گسترده‌گی و علمی بودن بررسی متون انجام شده - تعداد رویکردهای شناسایی شده از متون علمی برای اجرای استراتژی پروری - تعداد جلسات برگزار شده جهت تحلیل و انتخاب رویکردهای پروری مناسب برای دانشگاه به تفکیک پست های مدیریتی و اجرایی - انتخاب رویکردهای مناسب بر اساس تحلیل ها، توجهات و روش های منطقی مدیریتی - تعداد قوانین و رویه های اداری اصلاح شده جهت اجرایی نمودن رویکردهای پروری منتخب - رضایت مدیران و نیز متصدیان فعلی و آتی مشاغل مشمول پروری از نبود موانع قانونی و اداری - تعداد و تنوع سازوکارهای انگیزشی ایجاد شده جهت گسترش پروری - رضایت مدیران و نیز متصدیان فعلی و آتی مشاغل مشمول پروری از سازوکارهای ایجاد شده - میزان رضایت متصدیان آینده مشاغل از کمیت، کیفیت و کاربردی بودن آموزش های ارائه شده به آنان - میزان رضایت مدیران حوزه آموزش دانشگاه از عملکرد مدیران و پرسنل آموزش دیده از طریق پرورش پروری	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	ارزشیابی سازوکار اجرای شده جهت گسترش پروری	ارزشیابی سازوکار اجرای شده جهت گسترش پروری به صورت سالانه و در پایان هر سال تحصیلی از ابتدای سال تحصیلی 1400-1401	- ایجاد ابزارهای ارزشیابی سازوکارهای پروری - ایجاد ابزارهای رضایت سنجی در یاددهنده و یادگیرنده در رابطه با پرورش پروری - گردآوری و تحلیل منظم داده ها درخصوص سازوکار اجرا شده - اعمال اصلاحات لازم در سازوکارهای اجرایی بر اساس نتایج ارزشیابی ها	- کیفیت ابزارهای ارزشیابی تعریف شده جهت بررسی توفیق برنامه های پروری دانشگاه - کیفیت ابزارهای رضایت سنجی در یاددهنده و یادگیرنده در رابطه با پرورش پروری - گردآوری منظم و عینی داده های مرتبط با پرورش پروری - تعداد اصلاحات صورت گرفته در رویه های پرورش پروری دانشگاه بر اساس نتایج ارزشیابی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای تمایل اساتید به ویژه افراد توانمند در بهبود آموزش به ویژه مشارکت در امورات اجرایی و ارتقای حوزه آموزش	تعیین سازوکارهای انگیزشی جهت ترغیب همکاری اساتید با حوزه آموزش	- تعیین سازوکار انگیزشی مادی، علمی، شغلی و معنوی جهت ترغیب همکاری اساتید با حوزه آموزش تا پایان اسفند 1399	- تهیه فهرست تمامی فعالیت های آموزشی جهت مشارکت اساتید به ویژه موارد همکاری با واحدهای مختلف معاونت آموزشی نظیر دفتر معاون آموزشی، EDC، مرکز آموزش مداوم، دفتر امور هیات علمی، بسته های تحول و ... - طبقه بندی فعالیت های شناسایی شده از نظر پیچیدگی، زمان بر بودن و ... - اختصاص اوزان مختلف به هر طبقه از نظر اهمیت، پیچیدگی، زمان بر بودن و ...	- درصد فعالیت های آموزشی فهرست شده نیازمند همکاری اعضای هیات علمی - طبقه بندی فعالیت ها بر اساس معیارهای عینی - کیفیت طبقه بندی های انجام شده برای فعالیت ها - وزن دهی به فعالیت ها بر اساس معیارهای عینی - کیفیت وزن دهی های صورت گرفته - رضایت مدیران حوزه آموزش و اساتید از عدالانه بودن طبقه بندی ها و اوزان اختصاص یافته به آنان	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	اجرای سازوکارهای انگیزشی تعریف شده	- تصویب قانونی سازوکار انگیزشی مادی، علمی، شغلی و معنوی جهت ترغیب همکاری اساتید با حوزه آموزش تا پایان شهریور 1400 - ایجاد بستر اداری جهت اجرای سازوکارهای انگیزشی تعریف شده تا پایان اسفند 1400	- ایجاد سازوکارهای انگیزشی مالی جهت ترغیب همکاری - ایجاد سازوکارهای انگیزشی ارتقای شغلی به ویژه در کسب جایگاه های مدیریتی جهت ترغیب همکاری - ایجاد سازوکارهای انگیزشی ارتقای رتبه دانشگاهی جهت ترغیب اساتید به همکاری - شناسایی و مرتفع نمودن موانع اداری و قانونی جهت اجرای بسته های انگیزشی	- رضایت اعضای هیات علمی از سازوکار انگیزشی مالی ایجاد شده - رضایت اعضای هیات علمی از سازوکار انگیزشی ارتقای شغلی ایجاد شده - رضایت اعضای هیات علمی از سازوکار انگیزشی ارتقای رتبه دانشگاهی ایجاد شده - تعداد و درصد موانع قانونی و اداری مرتفع شده جهت ترغیب همکاری اعضای هیات علمی با حوزه آموزش دانشگاه - تعداد پروژه های اجرا شده در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه با همکاری اعضای هیات علمی - کیفیت اجرای پروژه ها و سطح عملکرد اساتید در اجرای آن ها - رضایت مدیران آموزشی دانشگاه از همکاری اعضای هیات علمی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	ارزشیابی تاثیر سازوکارهای انگیزشی تعریف شده	- ایجاد سازوکار اجرای سیستم ارزشیابی تعریف شده جهت بررسی اثرگذاری سیستم و ارتقای آن تا پایان اسفند 1400	- ایجاد ابزار ارزشیابی عملکرد اساتید در زمینه همکاری با حوزه معاونت آموزشی دانشگاه و واحدهای تابعه آن - گردآوری و تحلیل داده های به دست آمده - ارتقای سیستم ارزشیابی تعریف شده بر اساس نتایج ارزشیابی	- جامعیت و عینیت ابزار تدوین شده و فرایند اجرایی ارزشیابی - بهنگام بودن فرایند گردآوری و تحلیل داده و نیز گزارش دهی کاربرپسند نتایج ارزشیابی - تعداد تغییرات اصلاحی انجام شده در سازوکار انگیزشی - تعریف شده بر اساس نتایج ارزشیابی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
تعیین حوزه های نیازمند مساعدت	- تعیین 100 درصد حوزه های نیازمند مساعدت شرکت های دانش بنیان به ویژه در رابطه با	- بررسی موارد و شیوه همکاری شرکت های دانش	- جامعیت بررسی های اولیه انجام شده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده	

شرکت های دانش بنیان	آموزش مجازی تا پایان اسفند 1399 - تعیین شیوه همکاری شرکت ها با مرکز آموزش مداوم، EDC و اساتید دانشگاه تا پایان اسفند 1399	بنیان با مرکز آموزش مداوم دانشگاه - بررسی موارد و شیوه همکاری شرکت های دانش بنیان با EDC دانشگاه - بررسی عملکرد شرکت های دانش بنیان در همکاری با اساتید و گروه های آموزشی	- تعداد قراردادهای بررسی و تحلیل شده با سایر دانشگاه های همکار - کیفیت چارچوب تعریف شده از بررسی موارد مشابه و انتظارات دانشگاه جهت لحاظ نمودن در قراردادها	شده در اهداف عینی
انعقاد قراردادهای کاری با شرکت های دانش بنیان	- انعقاد 2 مورد قراردادهای کاری با شرکت های دانش بنیان مبتنی بر استراتژی برد-برد تا پایان شهریور 1400	- اعلان فراخوان عمومی همکاری با شرکت های دانش بنیان - انتخاب حداقل دو مورد شرکت برتر بر اساس ارزیابی های عینی و عادلانه - بررسی قراردادهای منعقد شده میان سایر دانشگاه ها و شرکت های دانش بنیان در رابطه با مفاد، انتظارات و مبلغ توافقی آن ها	- رضایت مدیران آموزشی دانشگاه و شرکت های متقاضی همکاری از عینیت و عدالت فرایند بررسی صلاحیت آن ها - تعداد قراردادهای کاری منعقد شده با شرکت های دانش بنیان - تعداد فعالیت های انجام شده از سوی شرکت های دانش بنیان - ارزشیابی کمیت و کیفیت همکاری شرکت های دانش بنیان در بهره مندی دانشگاه از تکنولوژی های آموزشی جدید - نظیر پردازش تصویر و انیمیشن و شبیه سازی در حوزه آموزش پزشکی - کمیت و کیفیت همکاری شرکت های دانش بنیان در تولید محتواهای مجازی - رضایت مراکز و اساتید گیرنده خدمت از عملکرد شرکت های دانش بنیان - رضایت شرکت های دانش بنیان از اجرای تعهدات مورد توافق از سوی دانشگاه	تیم ارتقاء
ارزشیابی عملکرد شرکت های دانش بنیان	- ایجاد 1 ابزار ارزشیابی عملکرد شرکت های همکار تا پایان شهریور 1400 - گردآوری و تحلیل داده های به دست آمده از مهرماه 1400 - ارتقای سیستم ارزشیابی تعریف شده بر اساس نتایج ارزشیابی در پایان هر سال تحصیلی از شهریور 1401	- ایجاد ابزار ارزشیابی عملکرد اساتید در زمینه ارزشیابی عملکرد شرکت های دانش بنیان - گردآوری و تحلیل داده های به دست آمده - ارتقای سیستم ارزشیابی تعریف شده بر اساس نتایج ارزشیابی	- جامعیت و عینیت ابزار تدوین شده و فرایند اجرایی ارزشیابی - بهنگام بودن فرایند گردآوری و تحلیل داده و نیز گزارش دهی کاربرپسند نتایج ارزشیابی - تعداد تغییرات اصلاحی انجام شده در سازوکار انگیزشی تعریف شده بر اساس نتایج ارزشیابی	تیم ارتقاء
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

حمایت از شرکت های دانش بنیان در حوزه دانش پژوهی و آموزشی پزشکی

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
تعیین اساتید نیازمند ارتقاء در مکالمه به زبان انگلیسی	تعیین اساتید با تخصص های ضروری در دانشگاه جهت تدریس به دانشجویان شعب بین الملل تا پایان اسفند 1399	تعیین اساتید با تخصص های ضروری در دانشگاه جهت تدریس به دانشجویان شعب بین الملل تا پایان اسفند 1399	- بررسی واحدهای درسی دانشجویان شعبه بین الملل - تعیین تعداد و نوع مدرسین مورد نیاز مسلط به زبان انگلیسی - تعیین کاستی های موجود در زمینه اساتید مسلط به زبان انگلیسی با نوع تخصص آن ها	- درصد واحدهای درسی بررسی شده - کیفیت تعیین کاستی های موجود	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

<p>ارتقای تسلط اساتید و پرسنل شعبه بین الملل به زبان انگلیسی</p>	<p>فراهم نمودن زمینه ارتقای توانمندی اساتید و کارکنان شعبه بین الملل در زمینه زبان انگلیسی</p>	<p>- فراهم نمودن کلاس های تقویتی زبان انگلیسی برای اساتید و کارکنان شعبه بین الملل به صورت رایگان تا شهریور 1400</p> <p>- فراهم نمودن کلاس های تقویتی زبان انگلیسی برای سایر اساتید با اخذ تخفیف و ارائه یارانه از سوی دانشگاه تا شهریور 1400</p>	<p>- تامین هزینه برگزاری دوره های آموزشی زبان انگلیسی - ایجاد انگیزش های مادی، علمی و ارتقایی لازم برای اساتید جهت ترغیب به حضور موثر در دوره های آموزشی زبان انگلیسی</p> <p>- شناسایی گزینه های موجود تدریس زبان انگلیسی - تعیین معیارهای انتخاب موسسه نهایی - انتخاب موسسه نهایی و عقد قرارداد با آن</p>	<p>- درصد تامین هزینه برگزاری دوره از سوی دانشگاه</p> <p>- کیفیت انگیزش های فراهم شده جهت ترغیب اساتید و کارکنان به مشارکت در دوره های آموزشی زبان انگلیسی</p> <p>- تعداد و درصد افراد شرکت کننده در دوره های آموزشی زبان انگلیسی</p> <p>- استمرار برگزاری دوره های آموزشی و نیز حضور اساتید و کارکنان تا کسب تسلط کافی توسط آن ها</p> <p>- رضایت اساتید از کیفیت برگزاری دوره های آموزشی</p> <p>- رضایت مدیران معاونت آموزشی و نیز شعبه بین الملل از ارتقای توانمندی اساتید و کارکنان در زمینه زبان انگلیسی</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>
<p>استفاده از توانمندی اساتید شاغل در دانشگاه های پایتخت یا کلان منطقه 1 به عنوان استاد پروازی تا زمان کسب مهارت اساتید بومی</p>	<p>استفاده از توانمندی اساتید شاغل در دانشگاه های پایتخت یا کلان منطقه 1 به عنوان استاد پروازی تا زمان کسب مهارت اساتید بومی</p>	<p>- شناسایی اساتید توانمند و مسلط به زبان انگلیسی شاغل در دانشگاه های پایتخت یا کلان منطقه 1 به عنوان استاد پروازی تا زمان کسب مهارت اساتید بومی تا پایان اسفند 1399</p> <p>- جلب همکاری اساتید توانمند و مسلط به زبان انگلیسی شاغل در دانشگاه های پایتخت یا کلان منطقه 1 به عنوان استاد پروازی تا زمان کسب مهارت اساتید بومی تا شهریور 1400</p>	<p>- شناسایی اساتید توانمند بر اساس نیازمندی به اساتید در رشته های دارای کمبود و اولویت بندی آنان بر اساس توانمندی های علمی و سهولت همکاری</p> <p>- ایجاد سازوکار انگیزشی مالی جهت ترغیب اساتید پایتخت، دانشگاههای مادر یا کلان منطقه به ویژه در شعب بین الملل آنان به مشارکت در تدریس به دانشجویان بین الملل</p> <p>- ایجاد سازوکار امکان تدریس اساتید داخلی و خارجی به دانشجویان بین الملل به صورت مجازی</p>	<p>- تعداد اساتید شناسایی شده اولیه بر اساس اولویت</p> <p>- رضایت اساتید خارج از دانشگاه از انگیزش های مالی ایجاد شده و عمل بهنگام به تعهدات مالی از سوی دانشگاه</p> <p>- تعداد دروس و جلسات آموزشی مجازی برگزار شده از سوی اساتید مدعو</p> <p>- تعداد اساتید خارج از دانشگاه جلب ترغیب شده به همکاری</p> <p>- رضایت از سطح عملکرد اساتید جلب همکاری شده از دیدگاه مدیران و دانشجویان</p> <p>- استمرار همکاری اساتید جلب همکاری شده بر اساس تعداد سال های همکاری</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
<p>گسترش مشارکت خیرین در مرتفع نمودن</p>	<p>تعیین حوزه های نیازمند مساعدت مالی در معاونت آموزشی و واحدهای تابعه</p>	<p>- انجام بررسی های لازم در زمینه نیازمندی های مالی حوزه معاونت آموزشی تا پایان شهریور 1400</p>	<p>- بررسی نیازهای مالی معاونت آموزشی جهت تامین مواد مصرفی، تامین فضاهای آموزشی و تجهیزات زیربنایی و اساسی آن ها، سیستم های اطلاعاتی تجهیزات سمعی-بصری و ... با ارزیابی های دقیق و ارائه آمارهای عینی - اولویت بندی نیازهای مالی شناسایی شده بر اساس منابع هزینه ای آن</p>	<p>- پوشش کامل کاستی های موجود در فضاهای فیزیکی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه و واحدهای تابعه توسط ارزیابی پوشش کامل کاستی های موجود در امکانات آزمایشگاهی مرتبط با حوزه معاونت آموزشی دانشگاه و واحدهای تابعه توسط ارزیابی انجام شده</p> <p>- پوشش کامل کاستی های موجود در فضاهای تجهیزات سمعی-بصری حوزه معاونت آموزشی دانشگاه و واحدهای تابعه توسط ارزیابی انجام شده</p> <p>- پوشش کامل کاستی های موجود در تجهیزات اطلاعاتی و اینترنتی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه و واحدهای تابعه توسط ارزیابی انجام شده</p> <p>- پوشش کامل کاستی های موجود در تجهیزات زیربنایی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه و واحدهای تابعه توسط ارزیابی انجام شده</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

		- دسته بندی تمامی نیازهای فوق به صورت جداگانه و اولویت بندی آن ها بر اساس معیارهایی نظیر فوریت، هزینه، میزان استفاده، شدت مشکل و ...			نیازهای مالی دانشگاه در حوزه آموزش
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- تعداد خیرین شناسایی شده - تعداد جلسات عمومی و اختصاصی برگزار شده جهت توجیه ضرورت حمایت خیرین - تعداد باز دیده های حضوری برگزار شده جهت مشاهده کاستی ها از سوی خیرین - ایجاد حساب بانکی اختصاصی برای واریز کمک های خیرین - مبلغ اختصاص یافته از سوی خیرین - ایجاد ساز و کار دریافت کمک های غیرمالی خیرین - ارائه گزارشات عمومی و خصوصی شیوه هزینه کرد منابع به خیرین - تعداد و درصد مشکلات مرتفع شده توسط خیرین - کیفیت برگزاری همایش تقدیر از خیرین - حفظ استمرار ارتباط با خیرین - گسترش تعداد خیرین و میزان کمک های مالی خیرین	- شناسایی خیرین حوزه سلامت به صورت بالقوه و بالفعل - معرفی نیازمندی های مالی حوزه معاونت آموزشی و اهمیت رفع این نیازها به همراه ارائه مستندات مربوطه - هماهنگی انجام بازدید حضوری خیرین از فضاها، تجهیزات و ... نیازمند ارتقاء - گردآوری منابع در حساب اختصاصی - هزینه کرد منابع بر اساس اولویت های تعیین شده با نظارت خیرین و اجتناب از هرگونه سیاسی کاری - برگزاری مراسم قدردانی از خیرین حوزه آموزش و اعطای نشان و تندیس ویژه به آنان	- جلب مشارکت خیرین در جهت مرتفع نمودن نیازمندی های تعیین شده از ابتدای مهرماه 1400 - هزینه کرد منابع ملی اختصاص یافته از سوی خیرین بر اساس اولویت در حوزه های اولویت دار هزینه ای با نظارت آن ها از مهرماه 1400	جلب مشارکت خیرین در جهت مرتفع نمودن نیازمندی های تعیین شده

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای کمی و کیفی در جذب دانشجویان بین الملل دانشگاه	تقویت سیستم بازاریابی در جذب دانشجویان بین الملل در داخل و خارج از کشور	- انتخاب ساز و کار مناسب بازاریابی توسط دانشگاه در جذب دانشجویان بیشتر با قابلیت های بالاتر تا پایان اسفند 1399	- تدوین مدل کسب و کار توسط حوزه معاونت آموزشی دانشگاه - تدوین طرح کسب و کار توسط حوزه معاونت آموزشی دانشگاه - تعیین استراتژی های بازاریابی در جذب دانشجویان داخلی و خارجی - تعیین شیوه معرفی دانشگاه و قابلیت های آن به مشتریان بالفعل و بالقوه - اجرای استراتژی های توسعه ای انتخابی در بازاریابی - بررسی تاثیر استراتژی های انتخابی بر کمیت و کیفیت جذب دانشجویان داخلی و خارجی در شعبه بین الملل	- جامعیت، عینیت و کیفیت مدل کسب و کار تدوین شده - جامعیت، عینیت و کیفیت طرح کسب و کار تدوین شده - تعداد ذی نفعان مشارکت کننده در تدوین مدل و طرح کسب و کار - کیفیت استراتژی های تعیین شده و شیوه اجرای آن ها از نگاه ذی نفعان - تعداد و نوع محتواهای تدوین شده از توانمندی های دانشگاه جهت معرفی به مشتریان بالقوه و بالفعل - تعداد و کیفیت کانال های انتقال محتواهای تدوین شده از توانمندی های دانشگاه جهت معرفی به مشتریان بالقوه و بالفعل - استمرار ارتباط با مشتریان بالقوه و بالفعل - ارزشیابی عینی در خصوص تاثیر استراتژی های اجرایی در ارتقای کمیت و کبیت جذب دانشجویان بین الملل - تعداد درخواست های واصله از سوی دانشجویان جهت تحصیل در دانشگاه - نسبت تعداد متقاضیان خارجی به داخلی - تعداد کشورهای محل زندگی دانشجویان متقاضی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

		<p>- کیفیت دانشجویان متقاضی تحصیل در دانشگاه بر اساس امتیازات کسب شده از سوی آنان</p> <p>- روند کمی و کیفی دانشجویان متقاضی و پذیرش شده در دانشگاه جهت تحصیل</p> <p>- وضعیت تحصیلی دانشجویان پذیرفته شده جهت تحصیل در طی دوره تحصیلی</p>			
<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>- تعداد دانشگاه های رقیب بررسی شده در داخل و خارج از کشور</p> <p>- کیفیت، جامعیت و عینیت تحلیل های همه جانبه انجام شده از دانشگاه های رقیب</p> <p>- کیفیت، جامعیت و عینیت بررسی استانداردهای آموزشی و رفاهی تعیین شده در مدل های اعتباربخشی آموزشی دانشگاههای بین المللی</p> <p>- تعداد دانشجویان حال و آتی نظرخواهی شده</p> <p>- اولویت بندی شاخص های شناسایی شده</p> <p>- تعداد مداخلات ارتقایی انجام شده جهت افزایش انطباق با استانداردهای ملی و بین المللی نیز انتظارات دانشجویان</p> <p>- بهبود رتبه دانشگاه در جمع دانشگاه های بین المللی</p> <p>- تعداد گواهینامه های اعتباربخشی آموزشی بین المللی توسط دانشگاه</p> <p>- رضایت دانشجویان حال و آینده از برآورده شدن انتظارات آموزشی و رفاهی آنان از دانشگاه</p>	<p>- بررسی وضعیت و فعالیت های آموزشی دانشگاه های رقیب در داخل و خارج از کشور</p> <p>- بررسی استانداردهای آموزشی بین المللی به ویژه در مدل های اعتباربخشی آموزشی</p> <p>- توجه به عملکرد رقبا در تعیین استراتژی های رقابتی نظیر تمرکز، تمایز و مدیریت هزینه</p> <p>- نظرسنجی از دانشجویان حال و آینده در خصوص انتظارات آموزشی و رفاهی آنان</p> <p>- لحاظ نمودن شاخص های آموزشی و رفاهی شناسایی شده در ارتقای وضعیت شعبه بین الملل دانشگاه</p>	<p>- ایجاد جاذبه علمی و رفاهی جهت جذب دانشجویان بین الملل بر اساس دیدگاه و نیز عملکرد رقبا تا شهریور 1402</p>	<p>ایجاد جاذبه علمی و رفاهی جهت جذب دانشجویان بین الملل</p>
<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>- جامعیت و عینیت معیارهای ارزیابی از نگاه ذی نفعان</p> <p>- عادلانه و عینی بودن اوزان اختصاص یافته به مولفه ها از دیدگاه صاحب نظران</p> <p>- مناسب و منطقی بودن امتیازات حداقلی جهت پذیرش دانشجو</p> <p>- کیفیت آتی دانشجویان پذیرش شده از طریق سیستم ارزیابی تعریف شده</p> <p>- عادلانه و اثربخش بودن سازوکار ارزیابی کیفی متقاضیان از دیدگاه ذی نفعان</p> <p>- صعودی بودن امتیازات کسب شده توسط متقاضیان</p> <p>- صعودی بودن سطح رضایت مندی دانشجویان از تحصیل در شعبه بین الملل دانشگاه</p> <p>- ارتقای تدریجی سطح پایه جهت پذیرش دانشجو متناسب با رشد کیفیت دانشگاه و اعتبار علمی و بین المللی آن</p>	<p>- تعیین مولفه های ارزیابی دانشجویان متقاضی پذیرش در شعبه بین الملل</p> <p>- تعیین وزن (ضریب) هر مولفه های ارزیابی</p> <p>- تدوین ابزار دقیق و عینی ارزیابی دانشجویان متقاضی</p> <p>- تدوین مستندسازی فرایند دقیق ارزیابی و پذیرش دانشجویان</p> <p>- تعیین حداقل امتیاز قابل قبول در تمامی ابعاد و نیز کل ابزار جهت پذیرش دانشجو در شعبه بین الملل</p> <p>- انجام ارزیابی عادلانه، دقیق و عینی از دانشجویان متقاضی</p> <p>- ارتقای تدریجی سطح پایه جهت پذیرش دانشجو متناسب با رشد کیفیت دانشگاه و اعتبار علمی و بین المللی آن</p>	<p>- تعیین مولفه های ارزیابی و نیز سطح کیفیت پایه در توانمندی دانشجویان جهت جذب در شعبه بین الملل تا پایان اسفند 1399</p> <p>- ارزیابی عینی دانشجویان بر اساس مولفه های تعریف شده و وزن اختصاص یافته به آن ها از پذیرش دانشجویان ورودی 1400-1401</p>	<p>تمرکز بر ارتقای کیفیت دانشجویان جذب شده توسط شعبه بین الملل دانشگاه</p>

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
ارتقای آگاهی اساتید، کارکنان و دانشجویان از قوانین و رویه های آموزشی	آموزش قوانین و آیین نامه های آموزشی	- تدوین و ارائه بسته های آموزشی درخصوص قوانین و آیین نامه های آموزشی تا پایان اسفند 1399 - ایجاد سازوکار ارائه مشاوره درخصوص قوانین و آیین نامه های آموزشی در حوزه معاونت آموزشی تا پایان شهریور 1400	- شناسایی تمامی قوانین و آیین نامه های آموزشی و ارائه هدفمند آن ها در قالب یک مجموعه در وب سایت معاونت و دانشکده ها، شبکه های اجتماعی ایجاد شده برای اساتید، کارکنان و دانشجویان - تدوین و اجرای تقویم اجرایی جهت آموزش هدفمند قوانین و آیین نامه های آموزشی به اساتید، کارکنان و دانشجویان به ویژه افراد تازه وارد در زمان های مقرر توسط افراد آگاه به قوانین (مثلاً اساتید و دانشجویان جدیدالورود، دانشجویان در آستانه ورود به کارآموزی، پایان نامه و ...، اساتید در آستانه ارتقاء رتبه و ...) - تعیین افراد مجرب، راه های ارتباطی متنوع، و زمانبندی ارائه مشاوره در خصوص قوانین و آیین نامه های آموزشی - اطلاع رسانی درخصوص ارائه خدمات آموزشی و مشاوره ای ایجاد شده به مخاطبان برنامه ها	- کیفیت بسته های آموزشی تدوین شده - تعداد مجاری ارتباطی مورد استفاده جهت ارائه بسته های آموزشی تدوین شده - درصد پوشش رویدادهای آموزشی توسط تقویم اجرایی تدوین شده - تعداد جلسات آموزشی برگزار شده در سال - تعداد افراد آموزش دیده و درصد پوشش آن ها توسط برنامه های آموزشی - کیفیت اطلاع رسانی در خصوص خدمات فراهم شده - سطح رضایتمندی ایجاد شده از کمیت و کیفیت آموزش های ارائه شده برای ذی نفعان به ویژه مخاطبان بسته های آموزشی - سطح آگاهی ایجاد شده در مخاطبان درخصوص قوانین و آیین نامه های آموزشی	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی
	تهیه و ارائه فرایندهای مستندسازی شده در حوزه معاونت آموزشی	- مستندسازی تمامی فرایندهای آموزشی و اداری جاری در حوزه معاونت آموزشی و ارائه آن ها تا پایان شهریور 1400 - ایجاد سازوکار ارائه مشاوره درخصوص فرایندهای آموزشی و اداری جاری در حوزه معاونت آموزشی تا پایان شهریور 1400	- شناسایی تمامی فرایندهای ارائه خدمت جاری در حوزه معاونت آموزشی و تدوین شناسنامه فرایند، نمودار قالبی، نمودار جریان فرایند و نیز نمودار وظیفه ای جریان فرایند برای تمامی آن ها - ارائه هدفمند اطلاعات مربوط به تمامی فرایندها در قالب یک مجموعه در وب سایت معاونت و دانشکده ها، شبکه های اجتماعی ایجاد شده برای اساتید، کارکنان و دانشجویان - برگزاری کارگاه های آموزشی در صورت ضرورت برای مخاطبان فرایند های یاد شده - تعیین افراد مجرب، راه های ارتباطی متنوع، و زمانبندی ارائه مشاوره در خصوص فرایندهای آموزشی و اداری	- کیفیت فرایندهای مستندسازی شده - تعداد مجاری ارتباطی مورد استفاده جهت ارائه فرایندهای آموزشی تدوین شده - تعداد جلسات آموزشی برگزار شده در سال جهت تفهیم فرایندها به مخاطبان - تعداد افراد آموزش دیده و درصد پوشش آن ها توسط برنامه های آموزشی در خصوص خدمات فراهم شده - سطح رضایتمندی ایجاد شده از کمیت و کیفیت آموزش های ارائه شده برای ذی نفعان به ویژه مخاطبان فرایندهای آموزشی - سطح رضایتمندی ایجاد شده از کمیت و کیفیت مشاوره های ارائه شده برای ذی نفعان به	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

		ویژه مخاطبان بسته های آموزشی - سطح آگاهی ایجاد شده در مخاطبان در خصوص فرایندهای آموزشی و اداری جاری	- اطلاع رسانی در خصوص ارائه خدمات آموزشی و مشاوره ای ایجاد شده به مخاطبان برنامه ها		
مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی	تیم ارتقاء	- کیفیت بسته های آموزشی تدوین شده - تعداد مجاری ارتباطی مورد استفاده جهت ارائه بسته های آموزشی تدوین شده - تعداد جلسات آموزشی برگزار شده در سال - تعداد افراد آموزش دیده و درصد پوشش آن ها توسط برنامه های آموزشی - کیفیت اطلاع رسانی در خصوص خدمات فراهم شده - سطح رضایتمندی ایجاد شده از کمیت و کیفیت آموزش های ارائه شده برای ذی نفعان به ویژه مخاطبان بسته های آموزشی - سطح رضایتمندی ایجاد شده از کمیت و کیفیت مشاوره های ارائه شده برای ذی نفعان به ویژه مخاطبان بسته های آموزشی - سطح آگاهی ایجاد شده در مخاطبان در خصوص قوانین و آیین نامه های آموزشی	- تدوین بسته های آموزشی در خصوص شیوه استفاده از سامانه های اداری - ارائه هدفمند بسته های آموزشی به مخاطبان اختصاصی در قالب یک مجموعه در وب سایت معاونت و دانشکده ها، شبکه های اجتماعی ایجاد شده برای اساتید، کارکنان و دانشجویان - آموزش هدفمند استفاده صحیح از سامانه ها به اساتید، کارکنان و دانشجویان در زمان های مناسب - تعیین افراد مجرب، راه های ارتباطی متنوع، و زمانبندی ارائه مشاوره در خصوص فرایندهای آموزشی و اداری - اطلاع رسانی در خصوص ارائه خدمات آموزشی و مشاوره ای ایجاد شده به مخاطبان برنامه ها	- تدوین بسته های آموزشی در خصوص شیوه استفاده از سامانه های آموزشی اداری و آموزشی تا پایان اسفند 1399 - ایجاد سازوکار ارائه مشاوره در خصوص شیوه استفاده از سامانه های اداری و آموزشی دانشگاه تا پایان شهریور 1400	آموزش شیوه استفاده از سامانه های آموزشی و اداری دانشگاه

اهداف	استراتژی	اهداف عینی	فعالیت	شاخص ها	مسئول	گزارش دهی
توانمندسازی مدیران و پرسنل واحدهای آموزشی تابعه معاونت آموزشی در حوزه تصمیم گیری	آموزش مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص فرایند علمی تصمیم گیری و مهارت های مرتبط با آن توسط افراد مجرب	- آموزش مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص فرایند علمی تصمیم گیری و مهارت های مرتبط با آن توسط افراد مجرب	- آموزش مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص فرایند تصمیم گیری - آموزش مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص مرور متون معتبر علمی - آموزش مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص استفاده از	- تعداد جلسات آموزشی برگزار شده در خصوص آموزش مدیران و پرسنل آموزشی در موضوعات مرتبط با تصمیم گیری اشاره شده - تعداد و درصد مدیران آموزش دیده	تیم ارتقاء	مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی

<p>تمرکز زدایی تدریجی در تصمیم گیری های آموزشی به دانشکده ها، گروه های آموزشی و سایر واحدهای تابعه</p>			<p>تجربیات واحدهای مشابه در سایر دانشگاه ها در قالب فرایند بهگزینی - آموزش مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص مشارکت دادن ذی نفعان در فرایند تصمیم گیری - تقویت توان پژوهشی مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص - آموزش مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص ارزشیابی برنامه ها و تصمیمات اتخاذ شده - آموزش مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص چرخه آموزش، مدیریت و ارتقاء - آموزش مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در خصوص شیوه مستند نمودن تصمیمات اتخاذ شده، فرایند و نتایج حاصل از آن ها</p>	<p>- سطح رضایت آموزش گیرندگان در خصوص اثر بخشی آموزش ها و کاربردی و مهارت-محور بودن آن ها - ارتقای سطح دانش، نگرش، مهارت و عملکرد مدیران در تفیض اختیار علمی و مبتنی بر شواهد و اطلاعات - رضایت مدیران آموزشی از کیفیت تصمیمات اتخاذ شده توسط واحدهای تابعه</p>		
	<p>تعیین چارچوب تفویض تدریجی تصمیمات به واحدهای تابعه معاونت آموزشی</p>	<p>- تعیین چارچوب تفویض تدریجی تصمیمات به واحدهای تابعه معاونت آموزشی بر اساس سطح حساسیت و پیچیدگی تصمیمات تا پایان شهریور 1400</p>	<p>- شناسایی انواع تصمیمات تفویض اختیار نشده - سطح بندی و اولویت بندی تصمیمات تفویض اختیار نشده بر اساس حساسیت و سطح پیچیدگی - تعیین برنامه زمانبندی تفویض اختیار تصمیمات یاد شده متناسب با اولویت بندی تعریف شده و نیز روند توانمندسازی دانشکده ها در رابطه با تصمیم گیری - توجه به تجارب مدیران و پرسنل واحدهای تابعه در سطح و زمان تفویض اختیارات تعریف شده - توجه به تدریجی بودن فرایند تفویض اختیار - اصلاح قوانین و رویه های اداری جهت تسهیل تفویض اختیار - ایجاد بینش و انگیزش کافی در واحدهای تابعه جهت ترغیب به تصمیم گیری های صحیح و علمی و نیز تسهیل روند آن</p>	<p>- شناسایی دقیق تصمیمات نیازمند تفویض - کیفیت اولویت بندی تصمیمات بر اساس معیارهای عینی - کیفیت زمانبندی تعیین شده جهت تفویض اختیار - تعداد قوانین و رویه های اداری اصلاح شده جهت تسهیل تفویض اختیار - میزان رضایت مدیران واحدهای تابعه از تفویض اختیار صورت گرفته و فرایند انجام آن - میزان رضایت مدیران حوزه معاونت آموزشی دانشگاه از کیفیت و کمیت تصمیمات اتخاذ شده</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>
	<p>نظارت بر حسن اجرای تصمیمات اتخاذ شده در واحدهای تابعه معاونت آموزشی</p>	<p>- تعیین چارچوب نظارت و ارزشیابی بر حسن اتخاذ تصمیم گیری های صورت گرفته در واحدهای تابعه معاونت آموزشی تا پایان شهریور 1400 - اجرای چارچوب نظارتی تعریف شده از ابتدای مهر ماه 1400</p>	<p>- تعریف نمودن فرایند نظارت بر تصمیمات اتخاذ شده - تدوین ابزار ارزیابی کیفیت تصمیمات اتخاذ شده - بررسی تصمیمات اتخاذ شده در واحدهای تابعه در معاونت آموزشی از نظر کیفیت در جلسات اختصاصی و نیز بازدیدهای دوره ای از واحدهای تابعه</p>	<p>- کیفیت، جامعیت و عینیت فرایند، ابزار و سازوکار نظارتی تعریف شده از نگاه ذی نفعان - امتیاز کسب شده توسط تصمیمات اتخاذ شده در جلسات ارزیابی</p>	<p>تیم ارتقاء</p>	<p>مطابق زمانبندی تعیین شده در اهداف عینی</p>

پیوست ها

پیوست ها

پیوست 1:

فهرست ذی نفعان برای مشارکت در تدوین برنامه استراتژیک معاونت آموزشی دانشگاه

- ریاست دانشگاه
- معاون آموزشی دانشگاه
- مدیر آموزشی دانشگاه
- مدیران و پرسنل واحدهای مختلف معاونت آموزشی دانشگاه
- معاون پژوهشی دانشگاه
- مدیر پژوهشی دانشگاه
- معاون پشتیبانی دانشگاه
- معاون درمان دانشگاه
- معاون بهداشتی
- معاون دانشجویی-فرهنگی دانشگاه

- روسای دانشکده ها
- معاونین آموزشی دانشکده ها
- معاونین پژوهشی دانشکده ها
- مدیران گروه های آموزشی
- اعضای هیات علمی
- مربیان آموزشی
- مسئولین آموزش دانشکده ها
- مسئولین کمیته تحقیقات دانشجویی دانشکده ها
- دانشجویان شاگرد اول تا سوم هر کلاس
- دانشجویان نماینده هر کلاس
- روسای بیمارستان ها
- روسای بخش های بیمارستان ها
- مترون و سوپروایزرهای بیمارستان ها
- مدیران شبکه های بهداشت و درمان
- مدیران واحدها در شبکه های بهداشت و درمان
- مدیران مراکز بهداشتی و درمانی

بیوست 2:

فورم گردآوری داده جهت تدوین بیانیه ماموریت، دورنما و ارزش ها

1- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه هم اکنون چه خدماتی ارائه می دهد؟ و چه خدماتی در آینده ارائه خواهد داد؟
هم اکنون:

در آینده:

2- مشتریان اصلی حوزه معاونت آموزشی دانشگاه و ذی نفعان آن چه کسانی می باشند؟

3- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه در چه حوزه ها یا بازارهایی (داخلی یا خارجی، انحصاری یا رقابتی، تولیدی یا خدماتی و ...) و در کدام محدوده جغرافیایی فعالیت می کند؟

4- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه برای انجام فعالیت های خود از چه نوع فناوری و با چه سطحی از پیچیدگی بهره می گیرد؟

5- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه از مزیت های رقابتی/ویژگی های ممتازی برخوردار است؟

6- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه تا چه حد به بقاء و رشد خود اهمیت می دهد؟

7- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه به چه میزان به نیازها و رضایتمندی اعضای هیات علمی و کارکنان خود اهمیت می دهد؟

8- حوزه معاونت آموزشی دانشگاه به چه میزان به مدیریت مناسب تصورات عمومی جامعه از خود و مسئولیت های اجتماعی اش اهمیت می دهد؟

بیانیه ماموریت:

دورنمای سازمانی:

ارزش های سازمانی:

پیوست 3:

فرم مورد استفاده جهت بررسی "محیط بیرونی" حوزه معاونت آموزشی دانشگاه

علوم پزشکی سمنان از دیدگاه ذی نفعان

تحلیل محیط کلان (عمومی) بیرونی:

ابعاد	عوامل مثبت بیرونی (فرصت‌ها)	عوامل منفی بیرونی (تهدیدات)
اقتصادی		
اجتماعی- فرهنگی		
تکنولوژیکی		

		قانونی- سیاسی
		بین‌المللی (جهانی)

تحليل محیط خرد (تخصصی) بیرونی:

عوامل منفی بیرونی (تهدیدات)	عوامل مثبت بیرونی (فرصت‌ها)	ابعاد
		مشتریان/گیرندگان خدمت
		تامین کنندگان

		رقبا (موجود، بالقوه و غير مستقيم)
		سایر ذی نفعان
		سایر عوامل خرد

**فرم مورد استفاده جهت بررسی "محیط درونی" حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم
پزشکی سمنان از دیدگاه ذی نفعان**

شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمانی:

عوامل منفی درونی (ضعف‌ها)	عوامل مثبت درونی (قوت‌ها)	ابعاد
		سازمان و مدیریت
		بازاریابی
		مالی و حسابداری
		فرایندها و روش‌ها

		تجهيزات و مواد اولیه
		فضاهای فیزیکی
		تحقیق و توسعه
		سیستم اطلاعات مدیریت
		منابع انسانی

		سایر موارد
--	--	------------