





دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی
استان سمنان

**بیانیه رسالت، دورنما، اهداف و برنامه
استراتژیک دانشکده پزشکی دانشگاه علوم
پزشکی سمنان طی سالهای ۱۴۰۱-۱۴۰۴**

تدوین بیانیه ماموریت، دورنما و ارزش ها

۱- دانشکده پزشکی هم اکنون چه خدماتی ارائه می دهد؟ و چه خدماتی در آینده ارائه خواهد داد؟

هم اکنون:

- ✓ دانشجویان: ارائه خدمات آموزشی-پژوهشی به دانشجویان در رشته پزشکی عمومی و سایر رشته ها و مقاطع آموزشی مختلف
- ✓ اعضای هیات علمی: توانمندسازی اعضای هیات علمی در زمینه های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و...
- ✓ کارکنان: توانمندسازی کارکنان و تقویت روحیه مشارکت گروهی در جهت انجام مناسب و موثر وظایف محوله
- ✓ ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی: ارتقای مستمر دانش و مهارت ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی در سطح استان سمنان از طریق برگزاری کارگاهها، وبینارها، پوستر، پمفلت و...
- ✓ مراکز آموزشی، بهداشتی و درمانی: تامین نیروهای انسانی مورد نیاز با کمیت و کیفیت مطلوب در رشته های موجود در دانشکده پزشکی

در آینده:

- ✓ ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی مناسب به اساتید و دانشجویان در رشته ها و مقاطع تحصیلی جدید
- ✓ ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی به اساتید، پرسنل و کارکنان بهداشتی و درمانی کشور به ویژه کلان منطقه ۱ در قالب آموزش مجازی و وبیناری کشوری
- ✓ ارائه خدمات بازنگری و تغییر برنامه های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی متناسب با شرایط روز
- ✓ ارائه خدمات و فعالیتهایی در راستای ارتقاء سطح دانش دانشجویان رشته پزشکی عمومی و سایر رشته ها و مقاطع آموزشی مختلف

✓ ارائه خدمات و فعالیتهایی در راستای ارتقاء سطح کیفی دانش دانشجویان بین الملل

۲- مشتریان اصلی و ذی نفعان دانشکده پزشکی دانشگاه چه کسانی هستند؟

✓ مدیران و مسئولان دانشکده

✓ اعضای هیات علمی دانشکده

✓ دانشجویان رشته پزشکی عمومی و سایر رشته ها

✓ ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی- درمانی

✓ مردم عادی و دریافت کنندگان مراقبت های بهداشتی- درمانی

✓ پرسنل و کادر اداری مجموعه

۳- دانشکده پزشکی 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، پژوهشی و رفاهی به اساتید، دانشجویان رشته پزشکی عمومی و

سایر رشته ها و پرسنل شاغل در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی سمنان

✓ سطح کشوری: ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی و رفاهی به دانشجویان رشته پزشکی عمومی و سایر

رشته های پذیرفته شده در دانشگاه از اقصی نقاط کشور

✓ سطح بین المللی: ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی و رفاهی به دانشجویان پذیرفته شده خارجی در

دانشگاه بویژه غرب آسیا و منطقه مدیترانه شرقی (پاکستان، قرقیزستان، ترکمنستان، تاجیکستان، لبنان،

عراق، گرجستان، افغانستان و...)

۴- دانشکده پزشکی 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 و نوین مجازی
- ✓ فناوری های کارآمد و نوین آزمایشگاهی
- ✓ فناوری های کارآمد و نوین کتابخانه ای
- ✓ فناوری های موجود در فبلدهای بهداشتی درمانی

۵- دانشکده 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، پژوهشی و رفاهی
- ✓ وجود اساتید جوان، پرتلاش و با انگیزه
- ✓ ارتقای مستمر کمی و کیفی رشته ها و مقاطع مختلف تحصیلی دانشکده
- ✓ نزدیکی جغرافیایی به پایتخت بمنظور انتقال علم از دانشگاههای علوم پزشکی سطح یک و سهولت برای رفت و آمد به وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

۶- دانشکده پزشکی تا چه حد به بقاء و رشد خود اهمیت می دهد؟

بهبود مستمر کمیت و کیفیت فعالیت های آموزشی، پژوهشی، رفاهی، اجرایی و فرهنگی از اولویت های اساسی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی سمنان می باشد. بر این اساس، این دانشکده همواره اقدام به پایش مستمر، ارزشیابی و متعاقب آن ارتقای عملکرد ذینفعان اصلی خود می نماید تا جایگاه خود در رتبه بندی های ملی و بین المللی به ویژه در حوزه اعتباربخشی را به اثبات برساند.

بیانیه رسالت دانشکده پزشکی سمنان در رابطه با آموزش دوره پزشکی عمومی

حوزه فعالیت دانشکده پزشکی سمنان در زمینه آموزش، پژوهش، درمان و ارتقاء سلامت جامعه میباشد. این دانشکده وظیفه تعلیم، تربیت و تأمین دانش آموختگان توانمند و متعهد در رشته پزشکی جهت نظام سلامت کشور را بر عهده دارد. آموزش دانشجویان با بهره گیری از کارآمدترین و به روزترین برنامه درسی منطبق بر استانداردهای نوین آموزش پزشکی و بکارگیری اعضای هیات علمی با انگیزه، توانمند و با تخصیص بهینه امکانات، تجهیزات، منابع، بیمارستانی و مراکز بهداشتی درمانی انجام می شود. هم چنین این دانشکده تلاش می کند تا با تربیت دانشجویان خارجی (آموزش بین الملل) و ارتباط با دانشگاه های برتر در سطح دنیا، رسالت خود را جهانی سازد. رسالت برنامه درسی پزشکی عمومی دانشکده، تبیین اهداف و تدوین برنامه عملیاتی به گونه ای که تکمیل و اجرای آن به تحقق توانمندی های مورد انتظار از دانش آموختگان دوره پزشکی عمومی بر اساس اسناد بالا دستی به ویژه سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری، نقشه جامع علمی کشور، سند سلامت، استانداردهای ملی دوره پزشکی عمومی، استانداردهای کالبدی و سند توانمندی های مورد انتظار از پزشکان عمومی بینجامد. هدف نهایی برنامه، کسب توانمندی های مورد انتظار و مهارت های بالینی و تقویت پژوهش های نوآورانه پایه و بالینی مبتنی بر نیاز جامعه با رویکرد تفکر نقاد و پزشکی مبتنی بر شواهد می باشد، تا دانش آموختگان بتوانند وظایف حرفه ای خود را مطابق با استانداردهای خدمات انجام داده و توانایی مدیریت اطلاعات و ارتقای حرفه ای خود را از طریق یادگیری مادام العمر، ارتقای حرفه ای مستمر و یا ادامه تحصیل در مقاطع بعدی (در صورت تمایل) بخوبی ایفا نمایند

ما بر این باوریم که دانش آموختگان این رشته باید با استفاده از دانش و مهارت های روز آمد در زمینه پزشکی به گونه ای تربیت شوند که بتوانند به عنوان اولین نقطه تماس مردم با نظام مراقبت سلامت ایفای وظیفه نمایند. دانش آموختگان این برنامه باید بتوانند نقش حرفه ای خود را یا از طریق ارائه مستقیم و مطلوب (روز آمد) خدمات به بیماران و یا از طریق هماهنگ سازی خدمات با سایر ارائه کنندگان خدمات و به فراخور نیازهای سلامت و منابع موجود بر اساس گزارشات معاونت های درمان و امور بهداشتی استان در جهت ارتقای سلامت آحاد جامعه ارائه نمایند و از این طریق به تحقق نظام ارائه خدمات ادغام یافته کمک نمایند. دانشکده پزشکی متعهد است که در طول اجرای برنامه ارزش ها و اصول نظام جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر کسب رضایت الهی، حفظ کرامت انسان، شرافت خدمت به انسانها، ضرورت حفظ حیات و احیای نفوس، ارتقای سلامت و کیفیت زندگی، عدالت در سلامت، اهمیت تسکین آلام دردمندان، مراعات احکام الهی و شئون انسانی، التزام به احکام پزشکی و مراعات حقوق انسانی را رعایت نموده و زمینه های رشد و تعالی انسانی را برای دانشجویان این برنامه آموزشی بر مبنای فرهنگ غنی و ارزش های اسلامی و با در نظر گرفتن کرامت انسانی فراهم نمایند و بتوانند پزشکی متعهد به اسلام و پای بند به موازین علمی و پاسخگوی در برابر نیازهای نظام سلامت جامعه تربیت نمایند.

چشم انداز / دورنمای سازمانی

دانشکده پزشکی سمنان در صدد تربیت و تامین پزشکانی توانمند، خبره، آگاه، خلاق، مسئولیت پذیر و متعهد به ارزشها و مضامین اسلامی مطابق با بالاترین استانداردهای آموزشی منطقه، کشوری و بین المللی میباشد تا این افراد بتوانند در بالاترین سطح مورد انتظار به نیازهای جامعه در زمینه تامین، حفظ و ارتقاء سلامت جسمی، روحی و روانی افراد جامعه پاسخگو بوده و قادر به ارتقاء کیفیت زندگی و حل مشکلات تهدید کننده پیش روی سلامت مطابق با شرایط روز به نحو عادلانه ای باشند.

بنابراین دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی سمنان همواره تلاش می کند با ارتقای مستمر فعالیت های آموزشی، پژوهشی و اجرایی خود از طریق جذب و توانمندسازی روزافزون اعضای هیات علمی و دانشجویان نخبه، تکیه بر روشهای نوین آموزش پزشکی، ارتقای فرایندهای آموزشی پژوهشی و نیز بر آورده نمودن استانداردهای موجود در مدل های ارزشیابی و اعتباربخشی در سطح ملی و فرا ملی، خود را به عنوان یکی از دانشکده های موفق و پیشگام در عرصه ارتقای کیفیت همه جانبه در سطح کشور مطرح نماید.

ارزش های سازمانی

- ✓ حفظ کرامت انسانی و عدالت محوری در ارائه خدمات
- ✓ یادگیری مادام العمر
- ✓ مسئولیت پذیری و پاسخگویی در قبال مشتریان
- ✓ تاکید بر نوآوری و خلاقیت پزشکان
- ✓ بهبود مستمر کیفیت دوره پزشکی عمومی
- ✓ انسجام و هماهنگی درون و برون سازمانی
- ✓ عملکرد مبتنی بر شواهد
- ✓ مدیریت مبتنی بر اطلاعات
- ✓ تعهد به حرفه ای گری و اخلاق پزشکی
- ✓ نوآوری و پویایی آموزشی و پژوهشی
- ✓ شایسته سالاری و عدالت محوری
- ✓ ارتقای عملکرد بر اساس معیارهای ملی و بین المللی
- ✓ تلاش جهت حفظ حقوق ، شرافت و خدمت به مردم جامعه
- ✓ التزام به احکام پزشکی اسلامی و مراعات احکام الهی و شئون انسانی
- ✓ تلاش مستمر برای ممتاز بودن دانشجویان پزشکی
- ✓ نوآوری و خلاقیت برای ارتقاء فردی و سیستمی
- ✓ صداقت به عنوان زیربنای ارتباطات سازمانی
- ✓ مراقبت در حفظ و به کارگیری مناسب منابع دانشگاه و حساسیت در برابر اتلاف آن
- ✓ برنامه محوری در حیطه مدیریت آموزش و پژوهش و ارائه خدمات
- ✓ مشارکت با سایر حوزه های مرتبط با سلامت و تعامل بین رشته ای

برنامه استراتژیک دانشکده پزشکی برای سالهای

۱۴۰۱ الی ۱۴۰۴

ارزیابی "محیط بیرونی" دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی سمنان

فرصتها (Opportunities)

تهدیدها (Threats)

تحلیل محیط بیرونی دانشکده پزشکی:

(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 ۳	T1- تحریم های اقتصادی ظالمانه ۱
	O2- وجود خیرین سلامت و مشارکت فعال آن ها ۴	T2- وجود مشکلات مالی و تورم بالا در جامعه ۱
	O3- تامین مالی مناسب طرح های پژوهشی ۴	T3- کمبود منابع مالی و تخصیص بودجه برای اجرای برنامه های موجود ۱
	O4- وجود فرصت های مناسب کسب و کار در استان ۳	T4- تغییر نرخ ارز و افت ارزش پول ملی ۱
	O5- حمایت از شرکتهای دانش بنیان ۴	T5- میزان بالای بیکاری در جامعه ۲
	O6- نزدیکی به پایتخت ۴	T6- عدم ثبات در وضعیت اقتصادی ۲
		T7- بی توجهی به هزینه-اثربخشی در استان در تخصیص بودجه ۲
		T8- وجود فرصت های شغلی مناسب تر برای نخبگان علمی در خارج از کشور ۱
		T9- سرمایه گذاری سرمایه گذاران بومی در خارج از استان ۲
		T10- عدم حمایت از تولیدات داخلی ۲
		T11- تخصیص ناکافی بودجه به حوزه سلامت و پزشکی ۱
		T12- فقدان برنامه های مربوط به کارآفرینی در استان ۲

<p>T21- امکان ایجاد تقابل فرهنگی در دانشکده به ویژه پردیس بین الملل ۲</p> <p>T22- کمبود امکانات رفاهی و تفریحی که مانع جذب دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه و پر نمودن اوقات فراغت آنها می شود ۱</p> <p>T23- عدم تمایل برخی سازمان ها و مردم جهت همکاری در امر آموزش ۱</p> <p>T24- افزایش ناهنجاری های اجتماعی مانند گرایش روزافزون جوانان به استفاده از فضای مجازی، ارتباط با جنس مخالف، مصرف دخانیات، مواد محرک و افیونی ۱</p> <p>T25- حاکمیت فرهنگ پزشکی سالاری ۱</p> <p>T26- ناکارآمدی فرهنگستان علوم پزشکی و نیز زبان و ادبیات فارسی در ایجاد مفاهیم و بروندادهای متناسب با فرهنگ ایرانی-اسلامی ۲</p> <p>T27- جاذبه اندک محیط جغرافیایی استان جهت ابقای اعضای هیات علمی ۱</p> <p>T28- وجود برخی نگرش های سنتی مرتبط با بهداشت و درمان در سطح جامعه ۲</p> <p>T29- عدم استفاده صحیح از فضای مجازی و نبود قوانین مناسب جهت ترویج استفاده صحیح از آن ۱</p> <p>T30- عدم تسلط اکثر مردم ایران به زبان انگلیسی ۱</p> <p>T31- وجود نگرش منفی نسبت به دانشجویان پردیس بین الملل ۱</p>	<p>O10- وضعیت مناسب فرهنگی-اجتماعی اساتید و دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه ۳</p> <p>O11- وجود سفیران، داوطلبین سلامت محلات و متخصص و گروه های خودیار و ظرفیت دانشجویان و بسیجیان ۳</p> <p>O12- معرفی و آشنایی فرهنگ های مختلف توسط دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه از مناطق مختلف ۳</p> <p>O13- قرار گیری در کریدور شرق- غرب کشور ۴</p> <p>O14- وجود سازمانهای دولتی و مردم نهاد و نیز داوطلبین سلامت ۳</p> <p>O15- افزایش سطح سواد و فرهنگ سلامت مردم با استفاده از شبکه های اجتماعی و رسانه های مختلف دیجیتال ۴</p> <p>O16- باور فرهنگی خانواده های ایرانی به ارزش علم، پژوهش و فناوری ۳</p> <p>O17- همکاری بین دانشگاه و سازمانهای فرهنگی و اجتماعی ۳</p> <p>O18- وجود افراد ذی نفوذ و آگاه در جامعه به ویژه روحانیون ۳</p> <p>O19- وجود ظرفیت های مناسب مجازی برای اطلاع رسانی ۳</p> <p>O20- نسبت بالای جمعیت با سواد استان ۳</p>	<p>اجتماعی و فرهنگی</p>
<p>T32- کاهش دسترسی به منابع علمی خارج از کشور ۱</p> <p>T33- عدم همکاری برخی سازمان ها و گروه های فعال در تامین تجهیزات آموزشی ۲</p> <p>T34- کمبود کتب مرجع داخلی و خارجی در بسیاری از رشته ها ۱</p>	<p>O21- وجود صنایع و فناوری های ثروت آفرین در منطقه تحت پوشش ۳</p> <p>O22- وجود و امکان استفاده از آزمایشگاه های مختلف در سایر دانشگاه ها، ادارات و کارخانه ها ۳</p> <p>O23- بهره برداری از توان تکنولوژی های نوین در توسعه آموزش نظیر اینترنت، تلگرام و تلفن همراه ۳</p>	

<p>T35- ضعف در زیرساخت های لازم برای اینترنت در کشور نسبت به وضعیت مطلوب و بین المللی ۱</p>	<p>024- گسترش امکان ارتباطات بین المللی سریع با هزینه کم از طریق شبکه های اجتماعی ۳</p> <p>025- افزایش ضریب نفوذ اینترنت و تلفن همراه در جامعه ۴</p> <p>026- اختراعات کارآمد برای پیشبرد فعالیتهای مرتبط با حوزه پزشکی نظیر هوش مصنوعی ۴</p> <p>027- تلاش برای ایجاد تکنولوژی و نرم افزارهای جدید جهت ارتقاء کیفیت آموزش ۳</p> <p>028- امکان دسترسی به زمینه های اطلاعاتی گسترده در مدت زمان کوتاه ۳</p> <p>029- افزایش سرعت رشد فناوری های مرتبط با آموزش ۳</p> <p>030- پیشرفت سریع و هوشمند تکنولوژی در همه زمینه ها و رشد بیش از پیش مهندس پزشکی ۴</p>	<p>تکنولوژیکی</p>
<p>T39- تمرکز گرایی در فرآیند جذب اعضاء هیأت علمی (حتی به صورت طرح و تعهدات و پیمانی) و استقلال عمل نداشتن دانشگاه در پذیرش اعضاء خبره و کند بودن روند جذب ۱</p> <p>T40- عدم ثبات در تداوم طرح ها و قوانین کلان ۱</p> <p>T41- تحریم های کشور ۱</p> <p>T42- تاخیر در صدور آئین نامه ها و بخشنامه ها از طرف وزارت متبوع ۲</p> <p>T43- عدم ثبات، تعدد و تناقض در تفسیر برخی از آیین نامه ها و دستورالعمل های آموزشی ۱</p> <p>T44- اتخاذ تصمیمات پیش بینی نشده در وزارت بهداشت و اثرگذاری منفی آن ها در روند اجرای اهداف آموزشی ۱</p> <p>T45- تغییرات سریع و ناگهانی مدیران در سطح کشوری، وزارتخانه و دانشگاه ۱</p>	<p>031- توجه وزارت بهداشت به بازبینی و ارتقای کیفیت کوریکولوم های آموزشی رشته های موجود ۳</p> <p>032- نگرش نو به تحول در آموزش علوم پزشکی در سطح وزارتخانه ۴</p> <p>033- عزم ملی جهت جهش علمی در کشور ۳</p> <p>034- اولویت سلامت در برنامه های اجرایی دولت ۳</p> <p>035- حمایت نهادهای سیاسی و اجتماعی از توسعه مراکز آموزشی ۳</p> <p>036- ارتباط و تعامل با حوزه های قانونی و سیاسی در زمینه های مختلف ۳</p> <p>037- وجود اسناد راهبردی فرادستی حمایتگر نظیر سند چشم انداز ۲۰ ساله، سیاست های کلی نظام</p> <p>038- نقشه جامع علمی کشور، قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه، و نهضت نرم افزاری در کشور ۴</p>	<p>سیاسی - قانونی</p>

<p>T46- آگاهی اندک مسئولین استانی از نیازهای حوزه آموزش^۱</p> <p>T47- متاثر شدن فرایندهای آموزشی با مسائل سیاسی^۱</p> <p>T48- عدم تناسب نظام آموزشی کشور با نیازهای پژوهشی و فناوری^۱</p> <p>T49- عدم استقبال از بکارگیری یافته های پژوهشی در امور اجرایی^۱</p> <p>T50- کاهش تمایل دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه نخبه و برتر در ورود به مقاطع تحصیلات تکمیلی و افزایش مهاجرت مغزی^۱</p> <p>T51- تاثیر مداخلات سیاسی کلان منطقه ای در توسعه کمی و کیفی دانشگاه^۱</p> <p>T52- جذب دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه ضعیف به دلیل وجود سهمیه های مختلف^۱</p> <p>T53- اولویت دادن بخش درمان بر آموزش در سطح وزارتی^۱</p>	<p>039- حمایت رهبری از توسعه فعالیت های علمی کشور^۴</p> <p>040- استقبال مدیریت کلان کشور (مجلس، معاونت برنامه ریزی راهبردی ریاست جمهوری و ...) از پژوهش، برنامه ریزی و استاندارد سازی خدمات^۳</p> <p>041- توجه دستگاه ها و سازمان های مختلف به اهمیت پژوهش و فناوری^۳</p> <p>042- وجود ساختار آموزش عالی منسجم و با سابقه در کشور^۳</p> <p>043- الزام به گذراندن دوره های آموزش مداوم جهت پزشکان^۳</p> <p>044- مقبولیت سیاسی و اجتماعی آموزش مداوم^۳</p> <p>045- وجود ارتباط بین بخشی مناسب در استان^۳</p> <p>046- وجود امکان تصویب آئین نامه های موردنیاز جهت توسعه و پیشرفت دانشگاه در هیات امنا^۳</p> <p>047- ابلاغ بسته های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی از سوی وزارت متبوع^۴</p> <p>048- توجه خاص به توسعه و راه اندازی دوره های بین رشته ای و کاربردی در نقشه علمی کشور^۳</p> <p>049- وجود قانون حمایت از جذب دانشجویان خارجی^۴</p> <p>050- سیاست دولت مبنی بر توسعه تحصیلات تکمیلی^۴</p> <p>051- توجه وزارت بهداشت به تاسیس رشته های بین رشته ای^۳</p> <p>052- وجود قوانین حمایتی مناسب برای شرکت های دانش بنیان^۳</p>	
<p>T54- بروز اپیدمی بیماری های عفونی و واگیر دار به جهت همسایگان^۱</p>	<p>053- بین المللی بودن دانشگاه علوم پزشکی سمنان و جذب دانشجویان خارجی^۴</p>	

<p>T55- عدم وجود تمهیدات لازم برای اجرای مناسب برنامه های بین المللی ۲</p> <p>T56- عدم بودجه لازم جهت حضور جدی اعضای هیئت علمی در محافل و مجامع علمی خارجی ۱</p> <p>T57- نابسامانی و ناامنی در کشورهای مجاور و تهدیدات امنیتی ۱</p> <p>T58- پدیده فرار مغزها به کشورهای مرفه و با حق الزحمه بالاتر ۱</p> <p>T59- سرعت پائین اینترنت و کیفیت نامناسب ویدئو کنفرانس ها و عدم دسترسی آسان به تکنولوژی های روز جهان ۱</p> <p>T60- نبود سیستم مناسب برای جذب و پذیرش دانشجویان خارجی ۱</p> <p>T61- مشکل در تأمین برخی تجهیزات مورد نیاز در موعد مقرر به دلیل مشکلات مالی و تحریم های سیاسی ۱</p> <p>T62- محدودیت ارتباط با بسیاری از کشورهای منطقه و جهان به دلیل اختلافات سیاسی ۱</p> <p>T63- ضعف دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه و اساتید در تدریس به زبان انگلیسی ۱</p> <p>T64- پذیرش دانشجویان خارجی از کشورهای نه چندان به روز در عرصه علمی و پژوهشی ۱</p> <p>T65- منطبق نبودن کوریکولوم های آموزشی رشته ها با استانداردهای بین المللی ۱</p> <p>T66- وابستگی زیرساختی به خارج از کشور (اینترنت و سرورهای اینترنتی و...) ۱</p> <p>T67- تعامل بین المللی نامناسب در کشور و دانشگاه جهت بهره مندی از فرصت های مطالعاتی ۱</p> <p>T68- وضعیت آب و هوای نامناسب استان سمنان</p>	<p>O54- ارتباط با دانشگاه های خارج از کشور از طریق پردیس بین المللی ۳</p> <p>O55- آموزش سلامت به دانشجویان خارجی به جهت مجاورت با کشورهای ضعیف از نظر خدمات آموزش ۳</p> <p>O56- استفاده دانشکده از همکاری های آموزشی بین المللی ۳</p> <p>O57- برنامه ریزی در خصوص افزایش گردشگران سلامت ۳</p> <p>O58- توسعه مقالات علمی آموزشی در سطح جهان و امکان بهره مندی از آنان ۴</p> <p>O59- گسترش سیستم های اعتباربخشی و ارزشیابی های آموزشی- پژوهشی بین المللی ۴</p> <p>O60- گسترش امکانات ارتباطات بین المللی سریع با هزینه کم از طریق شبکه اجتماعی ۳</p> <p>O61- امکان شناخت و بهره مندی استفاده از روش های آموزشی در کشورهای پیشرفته ۳</p> <p>O62- علاقه مندی اتباع خارجی برای تحصیل در دانشگاه ۳</p> <p>O63- وجود امکان انعقاد تفاهم نامه با کشورهای خارجی در حوزه آموزش ۳</p> <p>O64- توسعه مشارکت های بین المللی در آموزش و پژوهش خارجی ۳</p> <p>O65- حمایت دانشگاه از همکاری های آموزش بین المللی ۳</p> <p>O66- وجود روابط حسنه ایران با برخی از کشورهای منطقه ۳</p>	<p>بین المللی</p>
---	---	-------------------

بررسی "محیط درونی" دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی سمنان

Weakness نقاط ضعف

Strength نقاط قوت

شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمانی:

عوامل منفی درونی (نقاط ضعف)	عوامل مثبت درونی (نقاط قوت)	ابعاد
W1- کمبود تعداد اعضای هیئت علمی رشته های مختلف ^۱	S1- وجود مدیریت متعهد و توانمند در دانشکده ^۴	سازمان و مدیریت
W2- عدم تبدیل وضعیت و جذب اعضای هیئت علمی طرحی و ضریب K متخصص ^۱	S2- وجود برنامه استراتژیک مدون و به روز ^۴	
W3- عدم تنوع بالای رشته ها در دانشکده ^۱	S3- وجود کمیته های فعال از قبیل استعداد درخشان، کمیته تحقیقات دانشجویی و USERN ^۳	
W4- عدم عزم راسخ برای اخذ مجوز رشته هایی که دارای اعضای هیئت علمی توانمند و کافیست ^۱	S4- وجود EDO فعال در دانشکده ^۴	
W5- عدم توجه ویژه به راه اندازی رشته های جدید ^۱	S5- همکاری مناسب مسئولین، مدیران و کارمندان در دانشکده ^۳	
W6- عدم مشخص بودن وظایف و مسئولیت های کارکنان ^۱	S6- عزم راسخ مسئولان دانشکده در تقویت و ارتقای جایگاه دانشکده ^۴	
W7- هماهنگی نامناسب بین واحدهای دانشکده ^۱	S7- دیدگاه و رویه مثبت و حمایتی مسئولین دانشکده در خصوص توسعه کمی و کیفی آموزش ها ^۳	
W8- عدم نظارت بر زیر گروههای آموزشی زیر مجموعه با برگزاری بازدیدهای منظم ^۱	S8- گسترش دیدگاه توسعه مدار در معاونت آموزشی دانشکده ^۴	
W9- عدم وجود برنامه در جهت توسعه مراکز آموزشی و تحصیلات تکمیلی در دانشگاه ^۱	S9- وجود برنامه ریزی و انضباط کاری ^۳	
W10- جذب دانشجو بیش از ظرفیت و بدون توجه به امکانات و منابع مالی دانشکده ^۱	S10- وجود اهتمام در حل مشکلات آموزشی دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه	
W11- عدم تناسب تعداد نیرو و امکانات آموزشی با دانشجویان پزشکی عمومی جذب شده ^۱	S11- وجود مدیریت و چارت سازمانی در دانشکده ^۳	
W12- حجم کار بالا در بعضی از گروه ها و کمبود نیروی انسانی ^۱	S12- توجه به کار گروهی و استفاده از همه نظرات در حل مسائل ^۳	
	S13- توجه به ارائه خدمات آموزشی مطلوب ^۳	

<p>W13- عدم توازن بین حجم کار موجود و میزان حقوق دریافتی اعضای هیات علمی ۱</p> <p>W14- عدم تمایل برخی از افراد توانمند جهت همکاری با فعالیتهای مختلف دانشکده ۲</p> <p>W15- ضعف فرآیندهای اداری و سیستم پیگیری و نظارت بر آن ها ۱</p> <p>W16- عدم مشارکت همه افراد ذینفع در امورات آموزشی، پژوهشی و اجرایی دانشکده ۱</p> <p>W17- عدم تخصیص واحدهای آموزشی به اعضای هیئت علمی متخصص و جزیره ای عمل کردن گروههای آموزشی در تقسیم واحدهای درسی ۱</p> <p>W18- کاهش توجه به آمار، شواهد و مستندات در برنامه ریزی ۱</p> <p>W19- ورود نیروهای ناکارآمد از حوزه های دیگر به دانشکده پزشکی ۱</p> <p>W20- اختیارات محدود گروه های آموزشی ۲</p> <p>W21- نبود مراکز تحقیقاتی مرتبط با آموزش ۱</p> <p>W22- عملکرد بسیار ضعیف ستاد رفاهی اعضای هیات علمی دانشگاه ۱</p> <p>W23- نداشتن فضای مناسب آموزش در سطح دانشکده ۲</p> <p>W24- نبود زیرساخت مناسب برای استفاده مناسب از تکنولوژی های نوین آموزشی در شعبه بین الملل ۱</p> <p>W25- عدم وجود سیستم ها و ابزارهای سخت افزار و نرم افزار جدید و نو در دانشکده ۱</p>	<p>S14- وجود برنامه های متعدد نظارتی و ارزیابی مستمر عملکرد اساتید و دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه ۴</p> <p>S15- دقت در برنامه ریزی تحصیلی ۳</p> <p>S16- تناسب، سادگی و شفافیت قوانین و مقررات ۳</p> <p>S17- آشنایی اعضای هیات علمی و کارکنان با قوانین و مقررات ۳</p> <p>S18- تمایل و توانایی به استفاده از نظرات کارشناسی در تصمیم گیری ها ۳</p> <p>S19- وجود مدیران متعهد و متخصص در حوزه آموزش و پژوهش</p> <p>S20- جوان، متعهد، مبتکر و خلاق بودن ریاست دانشکده ۴</p> <p>S21- توجه به نوآوری در مدیریت سازمان ۳</p>	
<p>W26- عدم برگزاری همایش ها و سمینارهای کشوری و بین المللی ۲</p> <p>W27- عدم فراهم نمودن جاذبه و انگیزش کافی جهت جذب و ابقای اعضای هیات علمی برجسته و نخبه ۱</p>	<p>S22- توانایی گسترش تحصیلات تکمیلی و ارتقاء دوره های فعلی در دانشکده ۳</p> <p>S23- جذب دانشجویان خارجی در پردیس بین الملل ۴</p>	

<p>W28- ارتباط اندک دانشکده با بازار حوزه پزشکی و سلامت ۱</p> <p>W29- عدم برقراری ارتباط مناسب میان توانمندی های آموزشی و پژوهشی دانشکده با صنعت و بخش خصوصی ۱</p> <p>W30- 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 ۱</p> <p>W31- عدم اختصاص بودجه کافی به امر بازاریابی ۲</p> <p>W32- نبود برنامه های بازاریابی مناسب برای جذب دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه برتر ۱</p> <p>W33- پایین بودن تعداد دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه شهریه پرداز ۱</p> <p>W34- عدم پرداخت به موقع هزینه های حق التدریس ۱</p> <p>W35- عدم تخصیص بودجه های مناسب آموزشی و پژوهشی به دانشکده ۱</p> <p>W36- تاخیر در پرداخت مطالبات و معوقات همانند حق الزحمه تمام وقتی جغرافیایی ۱</p> <p>W37- کمبود منابع مالی ۱</p> <p>W38- تفاوت زیاد بین دریافتی نیروهای متخصص در بخش آموزش و درمان ۱</p> <p>W39- عدم پرداخت به موقع حقوق و مزایا ۱</p> <p>W40- عدم تخصیص مسکن یا حق مسکن کافی برای اعضای هیئت علمی طرحی و ضریب K ۱</p> <p>W41- عدم تناسب حجم فعالیت برنامه ها با بودجه های اختصاص داده شده ۱</p> <p>W42- کم توجهی به وضعیت رفاهی اعضای هیات علمی ۱</p>	<p>S24- برگزاری کارگاه های آموزشی و جذب فراگیران از سراسر کشور ۳</p> <p>S25- وجود مجلات علمی دارای نمایه بین المللی ۳</p> <p>S26- کسب درآمد از جذب دانشجویان بین الملل ۴</p> <p>S27- کسب درآمد از حضور دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه میهمان ۳</p> <p>S28- امکان ارائه خدمت به مراکز صنعتی توسط مراکز تحقیقاتی دانشکده ۳</p> <p>S29- درآمد زا بودن خدمات بالینی ۳</p> <p>S30- درآمد زایی از طریق ارائه خدمات آموزشی در قالب کارگاه ها و سمینارهای علمی ۳</p> <p>S31- ارتباط با سایر مراکز خدمات سلامت (بیمارستان ها و مراکز خصوصی درمانی، خدماتی و پژوهشی) و کسب درآمد ۳</p> <p>S32- وجود امکان کسب درآمد در محیط های آموزشی ۳</p> <p>S33- امکان بهره برداری از توانمندی خیرین ۳</p> <p>S34- وجود پرسنل مجرب در امور مالی و حسابداری ۳</p> <p>S35- عدم جذب منابع مالی از وزارت بهداشت در قالب طرح های تحول در حوزه آموزش پزشکی ۴</p>	<p>مالی و بازاریابی</p>
--	---	-------------------------

<p>W43- عدم وجود سیستم مستند سازی کافی و مناسب ۲</p> <p>W44- عدم توجه به شواهد و مستندات علمی در تصمیم گیری ها ۱</p> <p>W45- مبهم بودن ماهیت و وظایف مرتبط با بسته های تحول در حوزه آموزش پزشکی ۱</p> <p>W46- ناکارآمدی سیستم ارزیابی پرسنل در تشویق و ترغیب مناسب (کمبود انگیزه کارکنان) ۱</p> <p>W47- ارجاع مکرر و غیر ضروری مکاتبات ۱</p> <p>W48- کمبود آموزش های عملی و کاربردی برای کارکنان ۱</p> <p>W49- مهارت ناکافی کارشناسان در خصوص قوانین و مقررات اداری ۱</p> <p>W50- عدم وجود فرایندهای مستند برای امور مختلف ۱</p> <p>W51- کمبود نیروی تخصصی بالاخص کارشناسان آموزشی و در نتیجه ایجاد اشکال در اجرای برنامه ها ۱</p> <p>W52- چند وظیفه ای بودن کارشناسان آموزشی ۱</p> <p>W53- نبود سیستم تشویق و تنبیه مناسب و موثر ۱</p> <p>W54- سیستم پیچیده و نامناسب ارزیابی اساتید ۱</p>	<p>S36- تمرکز دانشکده بر بسته های تحول در آموزش علوم پزشکی ۳</p> <p>S37- امکان برگزاری جلسات و کنفرانس ها به صورت وبینار ۳</p> <p>S38- امکان برگزاری کلاس های آموزشی به صورت مجازی از طریق سامانه های مختلف منجمله سما لایو، نوید و ادوبی کانکت ۳</p> <p>S39- وجود سیستم حضور و غیاب الکترونیک اساتید و پ S40- پذیرش تفکر تحول و نوآوری در آموزش و برگزاری دوره های مستمر آموزشی برای اساتید ۳</p> <p>S41- وجود نظام پایش و ارزشیابی ۳</p> <p>S42- برگزاری دوره های آموزشی جهت توانمندسازی اعضای هیئت علمی و کارکنان ۳</p> <p>S43- توجه به تدوین برنامه های استراتژیک و عملیاتی مشخص در معاونت آموزشی دانشکده ۳</p> <p>S44- توجه به بازنگری برنامه های آموزشی ۳</p> <p>S45- وجود شوراهای آموزشی و پژوهشی مناسب ۳</p> <p>S46- وجود مستندات و آئین نامه ها مورد نیاز ۳</p> <p>S47- تهیه و پیشنهاد آئین نامه های مختلف آموزشی با همکاری مسئولین ذی ربط ۳</p> <p>S48- وجود امکان اطلاع رسانی گسترده در زمینه دستاوردها و قابلیت های آموزشی پژوهشی دانشکده از طریق تکنولوژی به روز ۴</p>	<p>فرایندها و روش ها</p>
---	---	------------------------------

<p>W55 - مجزا نبودن اتاق اعضای هیات علمی در دانشکده</p> <p>۱</p> <p>W56 - عدم وجود برخی تجهیزات و کیت های تحقیقاتی در داخل کشور و عدم دسترسی به نمونه خارجی به دلیل تحریم ۱</p> <p>W57 - عدم بروزرسانی نرم افزارها و ضعف آنتن دهی اپراتورهای تلفن در مجتمع آموزشی ۱</p> <p>W58 - سرعت پائین اینترنت جهت ویدئو کنفرانس ها ۱</p> <p>W59 - کند بودن روند اخذ مجوز خرید و تامین تجهیزات مورد نیاز درخواست شده ۲</p> <p>W60 - کمبود مواد اولیه آزمایشگاهی و تهیه مواد مصرفی بی کیفیت ۱</p> <p>W61 - کمبود و مستهلک شدن تجهیزات و وسایل سمعی و بصری ۱</p> <p>W62 - مستعمل بودن سیستمهای کامپیوتری و عدم بروز شدن سخت افزار و نرم افزار آن ها ۱</p> <p>W63 - کمبود منابع و تجهیزات جهت توسعه آموزش مجازی ۱</p> <p>W64 - عدم وجود تجهیزات کامپیوتری کافی برای اعضای هیئت علمی به تعداد کافی ۱</p> <p>W65 - ناکافی بودن عناوین و تعداد کتب کتابخانه ۱</p> <p>W66 - عدم تامین بودجه کافی برای خرید مواد مصرفی آزمایشگاهی ۱</p> <p>W67 - عدم وجود فضای فیزیکی نسبتاً کافی نسبت به تعداد دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه ۲</p> <p>W68 - نامناسب بودن سیستم های حرارتی و برودتی کلاس های درسی دانشکده ۱</p> <p>W69 - مناسب نبودن تجهیزات آموزشی بیمارستان ها ۲</p> <p>علمی در برخی موارد ۱</p>	<p>S49 - وجود امکانات کمک آموزشی نسبتاً مناسب در کلاس های درس ۴</p> <p>S50 - دسترسی به اینترنت در کلاس های درس و کل دانشکده ۲</p> <p>S51 - وجود تجهیزات آموزشی اولیه در حوزه آموزش (کلاس، آزمایشگاه، کارگاه ها و ...) ۳</p> <p>S52 - امکان ارائه آموزش با استفاده از بستر اینترنت و فضای مجازی و سایت های تایید شده از وزارت بهداشت و سازمان های جهانی بهداشت ۳</p> <p>S53 - استخدام نیروی متخصص کتابدار در کتابخانه مرکزی ۳</p> <p>S54 - وجود زمین کافی برای فعالیت های عمرانی آنی در دانشکده ۲</p> <p>S55 - وجود سالن آمفی تئاتر جهت برگزاری اجتماعات بزرگ ۴</p> <p>S56 - وجود فضاهای آزمایشگاهی مناسب ۳</p> <p>S57 - وجود مرکز آزمون الکترونیک ۳</p> <p>S58 - وجود سالن آزمون مناسب ۳</p> <p>S59 - وجود مرکز آزمون صلاحیت بالینی ۳</p> <p>S60 - وجود سامانه های نوپا و نوید ۴</p> <p>S61 - وجود سیستم ارزشیابی الکترونیکی اساتید و دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه ۳</p> <p>S62 - وجود سایت و گروه واتسآپی اطلاع رسانی فعال و روز آمد در دانشکده ۳</p> <p>S63 - وجود سامانه های الکترونیکی ۳</p> <p>S64 - وجود سامانه یکپارچه آموزشی سماء ۳</p> <p>S65 - وجود سامانه کنترل ورود و خروج کسری ۳</p> <p>S66 - دسترسی آسان بخش اداری به اطلاعات موجود در سامانه ها ۳</p>	<p>تجهیزات ، مواد اولیه و فناوری اطلاعات</p>
---	---	--

<p>W70- محدودیت منابع و امکانات رفاهی برای اساتید و دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه نخبه ۱</p> <p>W71- کمبود امکانات رفاهی و جاذبه استان در جذب نیروی انسانی متخصص ۱</p> <p>W72- کمبود فضای فیزیکی مناسب برای اعضای هیئت</p> <p>W73- استاندارد نبودن فضای فیزیکی برخی از کلاس های درسی بر اساس استانداردهای آموزشی ۱</p> <p>وجود سیستم های کامپیوتری بروز و مناسب ۳</p> <p>W74- آگاهی ناکافی جهت بهره برداری از سامانه های مجازی به روز ۱</p> <p>W75- عدم وجود تابلو برای درج نام اساتید و تخصص آنها در اتاقهای کاری ۱</p> <p>W76- ضعف سیستم اطلاعات مدیریت ۱</p> <p>W77- آنتن دهی ضعیف وای فای در برخی از مکان های دانشکده ۱</p> <p>W78- نبود سامانه اطلاع از وضعیت دانش آموختگان دانشکده ۱</p>	<p>S67- ساخت کتابخانه مرکزی بزرگ با امکانات به روز ۳</p> <p>S68- دسترسی تقریبا مناسب به برخی از دیتا بیسها در کتابخانه مرکزی ۳</p> <p>S69- وجود فضای سبز در اطراف دانشکده ۳</p> <p>S70- ارائه خدمات الکترونیک مناسب در حوزه کتابخانه ای ۳</p>	
--	---	--

<p>W79- کاهش روحیه لازم برای پژوهش و تحقیق در دانشجویان ۱</p> <p>W80- علاقه اندک اساتید و دانشجویان پزشکی عمومی به پژوهش در آموزش علوم پزشکی ۱</p> <p>W81- کمبود پژوهش های کاربردی و نتیجه محور ۱</p> <p>W82- اشتغال گسترده اعضای هیات علمی به امور درمانی و اختصاص زمان کم برای انجام پژوهش ۱</p>	<p>S71- حمایت همه جانبه معاون تحقیقات و فناوری دانشگاه و ایجاد بستر مناسب برای تحقیق و توسعه ۴</p> <p>S72- حضور همکاران هیئت علمی با رزومه پژوهشی مناسب جهت پیشبرد طرحهای تحقیقاتی ۴</p> <p>S73- تلاش در جهت گسترش دوره های تحصیلات تکمیلی پژوهشی (By Research) ۴</p> <p>S74- وجود کمیته تحقیقات دانشجویی و مرکز USERN فعال در دانشکده ۴</p> <p>S75- وجود مراکز تحقیقاتی متعدد در دانشکده ۳</p> <p>S76- انتشار مجلات معتبر پژوهشی با نمایه اسکوپوس و ... ۳</p> <p>S77- دایر بودن کمیته های پژوهشی مختلف در سطح دانشکده</p>	<p>تحقیق و پژوهش</p>
--	--	----------------------

<p>W83- نامناسب بودن وضعیت رفاهی اعضای هیئت علمی ۱</p> <p>W84- عدم اطمینان از آینده کاری اساتید متعهد خدمت به واسطه عدم اعلام فراخوان جذب هیئت علمی پیمانی^۱</p> <p>W85- عدم تخصیص مسکن و یا حق مسکن به اعضای هیئت علمی^۱</p> <p>W86- عدم تخصیص اتاق جداگانه به برخی از اساتید هیئت علمی^۱</p> <p>W87- کمبود اعضای هیئت علمی در برخی گروهها^۱</p> <p>W88- کمبود منابع انسانی با توجه به چشم انداز و محدودیت های استخدامی^۱</p> <p>W89- کم بودن فرصت های مطالعاتی جهت ارتقاء و به روز آمد نمودن قابلیت های اعضای هیات علمی^۱</p> <p>W90- نبود دوره های بازآموزی مناسب برای ارتقای مستمر توانمندی^۱</p> <p>W91- برخورد نامناسب و به دور از احترام برخی از کارمندان و پرسنل^۱</p> <p>W92- نبود سیستم منسجم مدیریت نیروی انسانی^۱</p> <p>W93- کمبود نیروی انسانی در چارچوب های تعریف شده برای مدیریت های مختلف^۱</p> <p>W94- کمبود جاذبه برای جذب اساتید غیربومی و تمام وقت^۱</p> <p>W95- تمایل بیشتر اساتید بالینی به درمان و علاقه کم تر به آموزش^۱</p> <p>W96- مشارکت اندک دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه در برنامه هایی نظیر المپیادها و استعداد درخشان^۱</p> <p>W97- عدم تناسب کمی و کیفی نیروها با برنامه های ابلاغی^۱</p>	<p>S78- وجود کادر هیات علمی قوی در تامین نیازهای آموزشی^۳</p> <p>S79- وجود اعضای هیات علمی بومی^۳</p> <p>S80- گرایش اساتید به استفاده از روش های نوین آموزشی و پژوهشی^۳</p> <p>S81- اهمیت دادن به علاقه و استعداد در نظام گزینش، آموزش و اشتغال^۴</p> <p>S82- پذیرش تفکر تحول و نوآوری در آموزش و برگزاری دوره های مستمر آموزشی برای اساتید^۳</p> <p>S83- برگزاری دوره های آموزشی جهت توانمندسازی نیروی انسانی از سوی مرکز آموزش مداوم و EDC دانشگاه^۴</p> <p>S84- امکان بهره مندی از قابلیت های اساتید مدعو از دانشگاه های پایتخت و نیز استان های همجوار^۴</p> <p>S85- امکان مشارکت و به کارگیری دانشجویان به ویژه دوره های پیشین در اجرای کارورزی و کارآموزی در قالب آموزش همتایان^۳</p> <p>S86- ایجاد انگیزه برای اساتید جهت ارتقای تسلط آنان به زبان انگلیسی به واسطه ایجاد پردیس بین الملل^۳</p> <p>S87- توانمندی های مطلوب پژوهشگران موجود در دانشگاه^۳</p> <p>S88- برگزاری کارگاه های مناسب آموزشی و پژوهشی جهت توانمندسازی اساتید^۳</p>	<p>منابع انسانی</p>
---	---	---------------------

W98- عدم استقبال اساتید به امر ارتقای آموزش و

مشارکت در جشنواره های آموزشی مانند جشنواره

آموزشی شهید مطهری ۱

W99- نامناسب بودن سلف غذاخوری اساتید هیئت

علمی ۱

W100- هزینه بالای هر پرس غذا برای اعضای هیئت

علمی (۵۳ هزار تومان) ۱

W101- متعادل نبودن توزیع نیروی انسانی در بخشهای

مختلف ۲

W102- ارتباط علمی ناکافی دانش آموختگان گروه علوم

پزشکی با مجامع علمی و آکادمیک ۱

W103- عدم توسعه متناسب در نیروی انسانی و هیئت

علمی با توجه به توسعه فعالیت های دانشگاه و جذب

بیشتر دانشجو ۱

W104- تسلط اندک دانشجویان پزشکی عمومی و علوم

پایه به زبان انگلیسی ۱

W105- عدم حمایت معاونت از جذب اعضای هیات

علمی مورد نیاز دانشکده ۲

W106- عدم نسبت مناسب تعداد استاد به دانشجو ۲

W107- عدم جذب نیروهای جوان با تخصص های

مناسب ۲

W108- کمبود نیروی اعضای هیئت علمی متخصص ۱

W109- کیفیت اندک نیروهای انسانی به ویژه در

کارمندان و خدمات ۱

W110- کمبود نیروی انسانی با توجه به بازنشسته شدن

نیروها و عدم جایگزینی مناسب به خصوص اعضای هیئت

علمی جوان ۱

W111- نسبت کم بیمار به دانشجو ۲

جمع بندی امتیازات ارائه شده به ابعاد محیط بیرونی و درونی

جمع امتیازات اختصاص یافته به ابعاد محیط بیرونی:

فرصت ها: ۶۶ آیت - میانگین امتیازات: ۳,۳۶

تهدیدها: ۶۸ آیت - میانگین امتیازات: ۱,۰۲

میانگین وزنی کل: ۲,۱۹

جمع امتیازات اختصاص یافته به ابعاد محیط درونی:

نقاط قوت: ۸۸ آیت - میانگین امتیازات: ۳,۴۲


نقاط ضعف: ۱۱۱ آیت - میانگین امتیازات: ۱,۱۶

میانگین وزنی کل: ۲,۱۶

توجه: در مراحل نمره دهی به مولفه های شناسایی شده جهت تعیین وضعیت ، به فرصت ها و نقاط قوت برجسته، امتیاز ۴؛ و به فرصت ها و نقاط قوت معمولی، امتیاز ۳ اختصاص یافت. همچنین به تهدیدات و نقاط ضعف برجسته، امتیاز ۱؛ و به تهدیدات و نقاط ضعف معمولی، امتیاز ۲ تعلق گرفت. بدیهی است که در این سیستم نمره دهی تعریف شده، امتیاز کسب شده بالاتر از ۲,۵ برای وضعیت محیط داخلی و خارجی به عنوان وضعیت قابل قبول و امتیاز کمتر از ۲,۵ نیز به عنوان وضعیت غیرقابل قبول قلمداد خواهد شد. در ضمن میانگین بدست آمده برای وضعیت حال حاضر هر چه از عدد ۱ فاصله گرفته و به سمت عدد ۴ پیش برود نشاندهنده وضعیت مطلوبتر خواهد بود.

تحلیل SOWT

نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل درونی

۱	۲/۵	۴	
موقعیت محافظه کارانه	موقعیت تهاجمی / توسعه ای	۲/۵	نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل بیرونی
 موقعیت تدافعی	موقعیت رقابتی	۱	

میانگین وزنی کل محیط بیرونی : ۲,۱۹

میانگین وزنی کل محیط درونی : ۲,۱۶


 نشاندهنده موقعیت دانشکده بر حسب امتیازات محیط درونی و بیرونی می باشد.

تفسیر نتایج SOW T بر اساس تقابل عوامل داخلی و خارجی

محیط خارجی		نوع محیط	
تهدیدها (T)	فرصت ها (O)		
<p style="text-align: center;">استراتژی های ST: تنوع (کاهش اثر تهدیدات محیط خارجی با استفاده از نقاط قوت داخلی)</p>	<p style="text-align: center;">استراتژی های SO: توسعه ای/تهاجمی (بهره برداری از فرصت های خارجی با استفاده از نقاط قوت داخلی)</p>	<p style="text-align: center;">نقاط قوت (S)</p>	محیط داخلی
<p style="text-align: center;">استراتژی های WT: تدافعی (کم کردن نقاط ضعف داخلی و پرهیز از تهدیدات محیط خارجی)</p>	<p style="text-align: center;">استراتژی های WO: تغییر جهت (رفع نقاط ضعف داخلی با استفاده از فرصت های موجود در محیط خارجی)</p>	<p style="text-align: center;">نقاط ضعف (W)</p>	

❖ با توجه به اینکه میانگین وزنی کل محیط بیرونی برابر ۲,۱۹ و میانگین وزنی کل محیط درونی برابر ۲,۱۶ برای دانشکده بدست آمد بنابراین موقعیت دانشکده پزشکی در حال حاضر **تدافعی** است و می بایست استراتژی های **WT** را برای پیشرفت با جدیت تمام در پیش گیرد چرا که با توجه به نتایج بدست آمده راه زیادی برای خروج از این موقعیت باقی نمانده است. مهمترین استراتژی در این موقعیت **کم کردن نقاط ضعف داخلی و پرهیز از تهدیدات محیط خارجی** می باشد.

اهداف کوتاه مدت برگرفته از تحلیل SWOT

- ✓ تلاش بیشتر برای تربیت دانش آموختگانی توانمند برای ایفای نقش به عنوان پزشک عمومی متعهد، خلاق و دارای رفتار حرفه ای
- ✓ ارتقای حرفه ای دانشجویان پزشکی عمومی از طریق یادگیری مادام العمر و آماده تحصیل در مقاطع بعدی
- ✓ ارتقای سیستم های نظارتی و ارزشیابی در حوزه آموزش دانشکده برای دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه
- ✓ ارتقای کمی و کیفی دوره های کارآموزی در عرصه دانشجویان دوره پزشکی عمومی (افزایش مراکز، آمادگی مراکز، آموزش مناسبتر و نظارت بهتر روی فیلدهای بهداشت و درمان دانشجویان)
- ✓ پیاده سازی و مستند سازی سالانه استانداردهای اعتبار بخشی آموزشی پژوهشی در دوره پزشکی عمومی
- ✓ ارتقای سیستم رصد و پیگیری دانش آموختگان دوره پزشکی عمومی و پایه
- ✓ ارتقای کمی و کیفی آموزش دوره پزشکی عمومی
- ✓ ایجاد سیستم مدیریت آموزش مناسب و پویا دوره پزشکی عمومی
- ✓ استفاده و ارتقاء منابع آموزشی پژوهشی دوره پزشکی عمومی
- ✓ ارتقای کمی و کیفی کلاس های درس و تجهیزات آزمایشگاهی
- ✓ بهبود امکانات برگزاری دوره های مجازی

✓ بهبود آگاهی اساتید، کارکنان و دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه از قوانین و مقررات آموزشی و پژوهشی

✓ تقویت سیستم ارزشیابی آموزشی دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه با بهره مندی از روش هایی نظیر تحلیل آزمون

✓ ارتقای سیستم اینترنت دانشکده

✓ توسعه فضاهای آموزشی متناسب با طرح های مدون

✓ فراهم نمودن اتاق کاری مجزا برای اساتید

✓ تقویت امکانات رفاهی برای اساتید، دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه و کارمندان

✓ آموزش و مشاوره نحوه صحیح استفاده از سامانه های اداری و آموزشی به اساتید، کارکنان و دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه

✓ گسترش کمی و کیفی امکانات کتابخانه ای به ویژه در رابطه با کتب مرجع مرتبط با رشته های تحصیلی دانشکده

✓ بهبود و تشویق دستاوردهای دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه در حوزه هایی نظیر المپیادها، دانشجوی نمونه کشوری، استعداد درخشان، بنیاد نخبگان، آزمون های ورودی مقاطع بالاتر و ...

✓ آموزش مهارت های زندگی به دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه به ویژه در رابطه با افزایش ناهنجاری های اجتماعی و روانی

✓ توجه به ارتقای مستمر علمی - عملی و قابلیت های دانش آموختگان دوره پزشکی عمومی و علوم پایه

- ✓ افزایش آموزش اخلاق حرفه ای عدالت محور به دانشجویان دوره پزشکی عمومی
- ✓ افزایش در تعداد جذب اعضای هیات علمی توانمند و جوان
- ✓ افزایش کارگاه های درون دانشگاهی برای دوره پزشکی عمومی ایجاد سازوکار مناسب بمنزله جذب نیروهای توانمند متعهد خدمت هیئت علمی (حساسیت در جذب اولیه، ایجاد سازوکار برای شناسایی افراد مناسب جذب پیمانی و ...)
- ✓ ارتقای معیشت و امکانات رفاهی اعضای هیات علمی به ویژه پرداخت بهنگام مطالبات و تخصیص اتاقهای جداگانه برای آنها
- ✓ ارتقای انگیزه و روحیه اعضای هیات علمی متعهد به خدمت در کارهای مشارکتی دانشکده به واسطه تضمین شغلی و جذب در دانشکده

اهداف بلند مدت برگرفته از تحلیل SWOT

- ✓ کاهش میانگین رتبه دانشجویان دوره پزشکی عمومی دانشکده
- ✓ افزایش قبولی دانشجویان دوره پزشکی عمومی فارغ التحصیل در مقاطع بالاتر
- ✓ ارتقاء سطح دانشکده از سطح استانی به سطح ملی و بین المللی
- ✓ گسترش مشارکت ذی نفعان در امورات آموزشی دانشگاه و بازآموزی ها جهت ارتقای آموزش
نیاز-محور و جامعه-محور
- ✓ ارتقای توان مدیریتی پرسنل شاغل در دانشکده در سطوح مختلف با الزام به گذراندن دوره
های آموزشی مناسب
- ✓ تدوین چارچوب دقیق و برنامه جامع مدیریت منابع انسانی
- ✓ ایجاد مشوق های مالی، علمی و معنوی جهت گسترش مشارکت اساتید و سایر افراد توانمند در
عرصه آموزش پزشکی
- ✓ گسترش تصمیم گیری مبتنی بر شواهد
- ✓ معرفی بیش از پیش قابلیت های دانشکده به ذینفعان (در وب سایت، کنگره ها، انتشار مقاله و
کتاب و ...)
- ✓ گسترش کمی و کیفی تعامل با بازار علوم پزشکی و جامعه
- ✓ گسترش تعاملات آموزشی و پژوهشی با دانشکده های پزشکی معتبر داخلی و خارجی
- ✓ ارتقای کمی و کیفی در جذب دانشجویان بین الملل
- ✓ ارتقای سیستم شفافیت در هزینه کرد بودجه های تخصیص یافته

✓ برقراری وام خرید وسایل ضروری از قبیل (لپ تاپ، عینک و...) برای اعضای هیات علمی و

دانشجویان پزشکی عمومی و علوم پایه

✓ ایجاد استقلال مالی دانشکده

✓ ایجاد سازوکار خرید استراتژیک در دانشکده

✓ ارتقای سیستم های نظارتی و ارزشیابی برای کارمندان دانشکده

✓ ایجاد سیستم مناسب نگهداری و تعمیر تجهیزات آموزشی و اینترنتی در دانشکده

✓ پیگیری اخذ مجوز رشته های تحصیلی که هیئت علمی توانمند و مکفی در دانشکده دارند

(معیارها، امکانات مورد نیاز اولیه، منابع انسانی و تخصصی، آمادگی اعضای گروه و ...)

✓ گسترش کمی و کیفی تعاملات بین المللی در زمینه های آموزشی و علمی با فراهم نمودن شرایط

فرصت مطالعاتی

✓ ارتقای امکانات سخت افزاری و نرم افزاری آزمایشگاه های دانشکده

✓ حمایت از شرکت های دانش بنیان در حوزه دانش پژوهی و آموزش پزشکی

✓ بهبود کمی و کیفی تجهیزات آموزشی و کامپیوتری

✓ ارتقای سیستم های حرارتی و برودتی دانشکده

✓ تقویت سیستم نگهداری فضاها، تجهیزات و امکانات دانشکده

✓ 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 ها و

همایشهای پژوهش در حیطه علوم پزشکی

✓ ارتقای تسلط اساتید به زبان انگلیسی به خصوص در رابطه با مدرسین شعبه بین الملل +

کارکنان شعبه بین الملل

✓ گسترش فرصت های مطالعاتی جهت ارتقاء و به روز آمد نمودن قابلیت های اعضای هیات علمی

✓ ایجاد بانک جامع اطلاعاتی از منابع فیزیکی، انسانی و تجهیزاتی

✓ گسترش مشارکت خیرین در مرتفع نمودن نیازهای مالی دانشکده در حوزه آموزش و پژوهش

✓ ایجاد انطباق میان آموزش های ارائه شده با نیازهای جامعه

✓ ایجاد هماهنگی و هم افزایی میان حوزه های آموزشی و پژوهشی

✓ اهتمام توجه ویژه به بین المللی سازی آموزش عالی سلامت

✓ ارتقای بهره وری سامانه های اطلاعات آموزشی

✓ برقراری عدالت در جذب و توزیع اعضای هیات علمی متعهد خدمت

✓ ارتباط موثر تر با دانشکده های پزشکی همجوار

✓ توانمند سازی اعضای هیئت علمی در شرایط بحران های بهداشتی - اپیدمی ها جهت آموزش

از راه دور

✓ پیاده سازی نظام تشویق مالی و اداری و در نظر گرفتن مزایای خاص برای اعضای هیات علمی

برتر در زمینه های خاص آموزشی (اساتید برتر - اساتید نو آور در جشنواره آموزشی شهید

طهری و....)

✓ پیشنهاد به وزارت متبوع در خصوص اصلاح و بازنگری کوریکولوم آموزشی دوره پزشکی عمومی

و رشته های مختلف علوم پایه در صورت هر گونه ایراد و ابهام

توجه: این سند در راستای اسناد بالا دستی نظیر برنامه استراتژیک معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان ، استانداردهای حوزه اول اعتبار بخشی دوره پزشکی عمومی و ذینفعان اصلی و سایر ذینفعان تهیه و تدوین گردیده است.

رئیس دانشکده: جناب آقای دکتر محمد معماریان

دبیر اعتبار بخشی دوره پزشکی عمومی: سرکار خانم دکتر معصومه مسعودیان

تهیه و تنظیم: جناب آقای دکتر سجاد رحیمی عضو هیئت علمی گروه اپیدمیولوژی و آمار - دبیر حوزه اول اعتبار بخشی دانشکده پزشکی

پائیز ۱۴۰۱

لطفا پیشنهادات ارزشمند خود را به ایمیل sajadrahimip@gmail.com ارسال نمایید.

با سپاس وافر از بذل توجه شما