



مجلس آموزش و پژوهش



## برنامه استراتژیک حوزه معاونت آموزشی دانشگاه

(1400-1408)

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه

**مقدمه:** برنامه ریزی فعالیتی پویا و هدفمند می باشد که از ویژگی هایی مانند تداوم، جامعیت، قابلیت اجرا و تناسب با توانمندی های سازمانی و همچنین مبتنی بر آگاهی، دقت، تجزیه و تحلیل از شرایط بیرونی و درونی سازمان می باشد. از خصوصیات اصلی یک برنامه ریزی استراتژیک قابلیت تطابق با نیازهای آینده و پاسخگویی به تحولات و انتظارات محیط بیرونی سازمان است. برنامه ریزی وظیفه ای نیست که یکبار انجام گرفته و برای مدتی مسکوت بماند، بلکه فعالیتی است فرآیندی، یعنی از ویژگیهایی چون تداوم، استمرار، پویایی و جامعیت برخوردار است. از این رو مدیران به منظور احیای سازمان، پیوسته در حال برنامه ریزی و طراحی هستند و این وظیفه ای است که تعطیل شدنی و منقطع نیست. برنامه ریزی فعالیتی است آگاهانه، دقیق، مبتنی بر تجزیه و تحلیل واقعی از زمان و شرایط درونی و بیرونی سازمان. به عبارتی برنامه ریزی استراتژیک فرآیند تعیین هدف سازمان و اتخاذ تصمیم درباره طرح های جامع عملیاتی و اجرایی برای تحقق آن اهداف است. با وجود اهمیت برنامه ریزی استراتژیک هنوز در بسیاری از سازمانها تاثیر حیاتی آن در رسیدن به اهداف سازمانی بخوبی درک نشده است. حتی در بعضی مواقع مدیران آن را یک امر تجملی و پرهزینه می دانند به عقیده بعضی اندیشمندان برنامه ریزی استراتژیک بیانگر قدرت خالقیت مدیران و ساختن آینده است. به عبارتی مدیران از طریق برنامه ریزی استراتژیک به امر آینده سازی می پردازند.

توجه به دانش مدیریت یکی از برجسته ترین ویژگی های کشورهای توسعه یافته، و یکی از ضروریات بالمنزاع پیشرفت و توسعه و رشد اقتصادی و اجتماعی است. آنچه به عنوان اصلی ترین کاربرد مدیریت هر کشور مورد بحث است، برنامه ریزی و تلاش برای نیل به اهداف پیش بینی شده است. رخدادهای چند دهه گذشته به همراه نیازهای جدید توجه مدیران اجرایی و صاحبان نظران را به سمت برنامه ریزی های بلند مدت بویژه برنامه ریزی استراتژیک جلب نموده است. کلیه سازمان ها در معنای وسیع کلمه از شالوده های اصلی اجتماعات امروزی هستند و همگان معترفند که مدیریت صحیح مهمترین عامل در حیات رشد و بالندگی سازمان هاست. در حقیقت مدیر، روند حرکت از (وضع موجود) به سوی (وضع مطلوب) را هدایت می کند و در هر لحظه برای ایجاد آیندهای بهتر در تکاپو و تفکر است و بر همین اساس مدیریت و برنامه ریزی مهمترین مقوله هایی هستند که باید برای رشد و تعالی فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه مورد توجه قرار می گیرد. در شرایط کنونی در همه جوامع و در همه بخش ها بویژه دانشگاه ها که نقش آموزشی و پژوهشی ویژه ای دارند با مسائل جدیدی از قبیل تغییرات سریع، باز سازی شرایط کاربرد تکنولوژی استفاده از انبوه دانش های قدیم و جدید، تربیت نیروی انسانی و مدیریت و سازماندهی آن روبرو هستند. در این میان آموزش عالی مستثنی نیستند و نمی توانند

بدون داشتن برنامه های شفاف از آینده خود و بدون آگاهی از نقاط قوت و ضعف سیستم خود و فرصت و تهدید هایی که از بیرون سازمان برنامه را تحت الشعاع قرار می دهد، موفق به ترسیم راهی روشن در اعمال مدیریت مناسب و کارا گردند . دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد درصدد است که با استفاده از همت و تلاش مضاعف مسوولین، اعضای هیات علمی، کارکنان و دانشجویان خود در توسعه و ارتقا کمی و کیفی آموزش گام بردارد. لذا تدوین برنامه ریزی راهبردی آموزش عالی به عنوان یک ضرورت مورد توجه قرار گرفت، امید است تدوین برنامه مذکور علیرغم کاستی ها بتواند چشم انداز روشنی را در زمینه دستیابی به اهداف آموزشی فراهم آورد.

دکتر اکبر سلیمانی

معاون آموزشی دانشگاه

## دور نما (vision)

ما بر آنیم تا در طی ۵ سال آینده از نظر شاخصهای آموزشی بعنوان دانشگاه برتر در دانشگاههای همتراز (مرکز استان غیر قطب) باشیم.

همچنین مقدمات و ملزومات بین المللی شدن دانشگاه را بر اساس استانداردهای دانشگاههای همتراز فراهم آوریم.

## رسالت – ماموریت (mision)

آموزش و تربیت نیروی انسانی متعهد و توانمند در حوزه علوم پزشکی از طریق ارتقا کمی و کیفی آموزش با استفاده از فن آوریهای مناسب و نوین و برنامه ریزی و نظارت دقیق آموزشی با حفظ ارزش و کرامت انسانی با تاکید بر نیازهای جامعه و رعایت عدالت اجتماعی

## نقاط قوت (strength):

- ۱- تلاش مدیران جهت ارتقا کیفیت آموزش
- ۲- وجود هیئت ممیزه در دانشگاه
- ۳- وجود اعضای هیئت علمی کافی در در دانشگاه
- ۴- وجود معاونت آموزشی در مراکز آموزشی درمانی
- ۵- برنامه های آموزشی بازنگری شده در بخشهای بالینی پزشکی عمومی
- ۶- وجود سامانه های مختلف آموزش
- ۷- زیر ساخت آموزشی مناسب در برخی مراکز آموزشی درمانی
- ۸- وجود ستاد استاد مشاور
- ۹- وجود سیستم ارزیابی اساتید
- ۱۰- نسبییت مناسب دانشجوی به استاد
- ۱۱- طرح درس منظم اساتید
- ۱۲- ارتباط مستمر ستاد معاونت آموزشی با واحدهای محیطی
- ۱۳- وجود نیروهای فوق تخصصی در رشته های بالینی
- ۱۴- وجود اعضای هیئت علمی تمام وقت جغرافیایی
- ۱۵- رتبه مطلوب دانشجویان در آزمونهای پایه ، پیش کارورزی و دستیاری
- ۱۶- ایجاد شرایط مناسب برای پذیرش دانشجویان بومی
- ۱۷- ایجاد زیرساختهای اولیه آموزش مجازی در دانشگاه
- ۱۸- اجرای برنامه های اعتبار بخشی مختلف (دوره، موسسه، مراکز آموزشی درمانی )

.

.

.

## نقاط ضعف (weakness) :

- ۱- کمبود فضاهای فیزیکی آموزش تنوری
- ۲- زیر ساختهای نامناسب فضاهای آموزشی پردیس آموزشی
- ۳- کمبود آموزش مستمر اساتید جهت بهبود شیوه های تدریس و ارزیابی دانشجو
- ۴- عدم ارتباط دانشگاه با فارغ التحصیلان
- ۵- کمبود اعتبارات بخش آموزش
- ۶- نامناسب بودن وضعیت تشویق و یا تنبیه هیئت علمی
- ۷- نامناسب بودن وضعیت رفاهی اعضای هیئت علمی
- ۸- عدم ثبات مدیریت در دانشگاه
- ۹- ضعف در نهادینه شدن اخلاق حرفه ای در برخی سطوح علمی و اجرایی
- ۱۰- ضعف در ارتباطات بین الملل در حوزه های مختلف دانشگاه
- ۱۱- ضعف در حساسیت نسبت به مسائل اجتماعی در بین اساتید و دانشجویان
- ۱۲- عدم شناسایی کامل نیازهای بومی و آمایشی و انعکاس این مسئله در برنامه های آموزشی دانشگاه
- ۱۳- ضعف در شناسایی ظرفیتهای دانشگاه و برنامه ریزی ناکافی در راستای نیل به مرجعیت علمی
- ۱۴- ضعف در برنامه ریزی در راستای همگرایی علوم(ارتباط با وزارت علوم و...)
- ۱۵- ضعف در تربیت نیروهای انسانی مسئله محور و چند وجهی
- ۱۶- ضعف در کیفیت آموزشهای ارائه شده در برخی سطوح آموزشی
- ۱۷- کمبود تحقیقات راهبردی در حوزه آموزش پزشکی
- ۱۸- ضعف در ترجمان دانش و تبدیل نتایج تحقیقات به اقدامات عملی در ارتقای آموزش پزشکی
- ۱۹- ضعف در حمایتهای مادی و معنوی از نوآوریهای آموزشی
- ۲۰- عدم طراحی نقشه راه گذار به دانشگاههای نسل سوم
- ۲۱- عدم همخوانی ساختار و عملکرد دانشگاه با راهبردهای گذار به سمت دانشگاههای نسل سوم و چهارم
- ۲۲- ضعف در بازمهندسی فرایندها و ساختارها و ایجاد زیرساختهایی با سمت و سوی کارآفرینی
- ۲۳- عدم تامین و تخصیص نظام مالی پایدار، عدالت محور و غیر بودجه ای آموزش عالی سلامت در راستای تحقق دانشگاههای هزاره سوم
- ۲۴- ضعف در کوریکولوم های آموزشی با رویکرد آموزش مبتنی بر توانمندی، به دلیل کمبود توجه به نیازهای جامعه
- ۲۵- عدم استقرار نظام آموزشی مهارتی و حرفه ای در راستای ارتقای پاسخگویی نظام آموزش عالی سلامت
- ۲۶- ضعف در تدوین برنامه های درسی در راستای توسعه رشته های میان رشته ای در راستای پاسخگویی به نیازهای جامعه
- ۲۷- طراحی و استقرار نظام دیده بانی، نیازسنجی، آسیب شناسی و ارتقاء ارزشها و اخلاق حرفه ای پزشکی در نظام آموزش عالی سلامت

- ۲۸- ضعف در تدوین استانداردها و راهنماهای اخلاقی در آموزش پزشکی
- ۲۹- ضعف در ترویج و توسعه زیرساختهای اخلاق حرفه ای در مراکز آموزش عالی سلامت
- ۳۰- ضعف در ایجاد و توسعه همکاریهای بین المللی
- ۳۱- عدم ارائه برنامه های بین المللی آموزشی
- ۳۲- معرفی ضعیف ظرفیتهای آموزش عالی سلامت در صحنه بین الملل
- ۳۳- عدم انجام اعتبار بخشی بین المللی دانشگاه
- ۳۴- ضعیف بودن فعالیتهای علمی-آکادمیک در سطح بین الملل
- ۳۵- ضعف در استفاده از فرصتهای دانشگاهها در عرصه جذب و آموزش دانشجویان بین المللی
- ۳۶- عدم وجود مرکز سنجش در دانشگاه
- ۳۷- ضعف در زیرساختهای موجود آموزش مجازی (تدارک و تامین اطلاعاتی و زیرساختی) برای استقرار یادگیری ترکیبی
- ۳۸- ضعف در توسعه رشته ها و دوره های مجازی داخلی و بین المللی
- ۳۹- ضعف در نظام پذیرش دانشجویان علوم پزشکی
- ۴۰- عدم طراحی و پیاده سازی نظام مدون ارزیابی تکوینی و نهایی و تایید صلاحیت حرفه ای دانش آموختگان علوم پزشکی در راستای ارتقاء کیفیت آموزش پزشکی.
- ۴۱- ضعف در نقش آموزشی اعضای هیات علمی
- ۴۲- ضعف در بستر سازی برای کمال و تعالی رشته های علوم پزشکی به ویژه علوم نوین
- ۴۳- تقویت زیر ساختهای تجهیزاتی آموزشی دانشگاه/ دانشکده ها به ویژه گروههای دست اندرکار تربیت دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی،
- ۴۴- ضعف در به روزرسانی سیستم اطلاعات یکپارچه آموزش علوم پزشکی کشور
- ۴۵- ضعف در نظام جامع اطلاع رسانی آموزش علوم پزشکی
- ۴۶- ضعف در رشد متوازن و همه جانبه دانشجویان به عنوان اصلی ترین درونداد نظام آموزش علوم پزشکی کشور
- ۴۷- ضعف دانشگاه در جذب اعتبارات و تزریق آنها به حوزه آموزش

### فرصتها ('opportunities):

- ۱- همکاری بخشهای درمان و بهداشت با آموزش
- ۲- شرایط جغرافیایی استان
- ۳- نزدیکی به کلان شهر اصفهان به لحاظ جذب دانشجو و روتیشن دانشجو و نیز از بعد اعضای هیئت علمی
- ۴- تمایل مدیریت دانشگاه به ایجاد تغییر در حوزه آموزش دانشگاه
- ۵- وجود فضای کافی جهت توسعه زیرساختهای فیزیکی (مجتمع رحمتیه)
- ۶-

### تهدیدها (threats):

- ۱- محدودیت تخصیص منابع مالی استان به بخش آموزش دانشگاه
- ۲- کمبود امکانات رفاهی جهت جذب نخبگان
- ۳- کمبود جمعیت و موارد بیمار در مراکز آموزشی
- ۴- ماندگاری پایین اعضای هیئت علمی دانشگاه
- ۵- ظرفیتهای نامناسب و نامتعادل پذیرش دانشجو
- ۶- عدم ثبات در مدیریت کلان کشور
- ۷- عدم تناسب بین نیازهای جامعه و ورودی دانشجو
- ۸- وجود این نامه هایی که وزن آموزش را در بین اعضای هیئت علمی کم رنگ میکنند(بهای بیش از حد به تحقیقات)

- ۹- نقش کم رنگ خیرین در تامین منابع  
 ۱۰- تضعیف دانشگاههای کوچک در رویکرد توسعه ای آینده آموزش

جدول swot در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه	
نقاط قوت (strength)	نقاط ضعف (weakness):
۱- تلاش مدیران جهت ارتقا کیفیت آموزش	۱- کمبود فضاهای فیزیکی آموزش تئوری
۲- وجود هیئت ممیزه در دانشگاه	۲- زیر ساختهای نامناسب فضاهای آموزشی پردیس آموزشی
۳- وجود اعضای هیئت علمی کافی در در دانشگاه	۳- کمبود آموزش مستمر اساتید جهت بهبود شیوه های تدریس و ارزیابی دانشجو
۴- وجود معاونت آموزشی در مراکز آموزشی درمانی	۴- عدم ارتباط دانشگاه با فارغ التحصیلان
۵- برنامه های آموزشی بازنگری شده در بخشهای بالینی پزشکی عمومی	۵- کمبود اعتبارات بخش آموزش
۶- وجود سامانه های مختلف آموزش	۶- نامناسب بودن وضعیت تشویق و یا تنبیه هیئت علمی
۷- زیر ساخت آموزشی مناسب در برخی مراکز آموزشی درمانی	۷- نامناسب بودن وضعیت رفاهی اعضای هیئت علمی
۸- وجود ستاد استاد مشاور	۸- عدم ثبات مدیریت در دانشگاه
۹- وجود سیستم ارزیابی اساتید	۹- ضعف در نهادینه شدن اخلاق حرفه ای در برخی سطوح علمی و اجرایی
۱۰- نسبت مناسب دانشجو به استاد	۱۰- ضعف در ارتباطات بین الملل در حوزه های مختلف دانشگاه
۱۱- طرح درس منظم اساتید	۱۱- ضعف در حساسیت نسبت به مسائل اجتماعی در بین اساتید و دانشجویان
۱۲- ارتباط مستمر ستاد معاونت آموزشی با واحدهای محیطی	۱۲- عدم شناسایی کامل نیازهای بومی و آمایشی و انعکاس این مسئله در برنامه های آموزشی دانشگاه
۱۳- وجود نیروهای فوق تخصصی در رشته های بالینی	۱۳- ضعف در شناسایی ظرفیتهای دانشگاه و برنامه ریزی ناکافی در راستای نیل به مرجعیت علمی
۱۴- وجود اعضای هیئت علمی تمام وقت جغرافیایی	۱۴- ضعف در برنامه ریزی در راستای همکاری علوم (ارتباط با وزارت علوم و...)
۱۵- رتبه مطلوب دانشجویان در آزمونهای پایه ، پیش کارورزی و دستیاری	۱۵- ضعف در تربیت نیروهای انسانی مسئله محور و چند وجهی
۱۶- ایجاد شرایط مناسب برای پذیرش دانشجویان بومی	۱۶- ضعف در کیفیت آموزشهای ارائه شده در برخی سطوح آموزشی
۱۷- ایجاد زیرساختهای اولیه آموزش مجازی در دانشگاه	۱۷- کمبود تحقیقات راهبردی در حوزه آموزش پزشکی
۱۸- اجرای برنامه های اعتبار بخشی مختلف (دوره، موسسه، مراکز آموزشی درمانی )	۱۸- ضعف در ترجمان دانش و تبدیل نتایج تحقیقات به اقدامات عملی در ارتقای آموزش پزشکی
	۱۹- ضعف در حمایتهای مادی و معنوی از نوآوریهای آموزشی
	۲۰- عدم طراحی نقشه راه گذار به دانشگاههای نسل سوم
	۲۱- عدم همخوانی ساختار و عملکرد دانشگاه با راهبردهای گذار به سمت دانشگاههای نسل سوم و چهارم
	۲۲- ضعف در بازمهندسی فرایندها و ساختارها و ایجاد زیرساختهایی با سمت و سوی کارآفرینی
	۲۳- عدم تامین و تخصیص نظام مالی پایدار، عدالت محور و غیر بودجه ای آموزش عالی سلامت در راستای تحقق دانشگاههای هزاره سوم
	۲۴- ضعف در کوریکولوم های آموزشی با رویکرد آموزش مبتنی بر توانمندی، به دلیل کمبود توجه به نیازهای جامعه
	۲۵- عدم استقرار نظام آموزشی مهارتی و حرفه ای در راستای ارتقای پاسخگویی نظام آموزش عالی سلامت
	۲۶- ضعف در تدوین برنامه های درسی در راستای توسعه رشته های میان رشته ای در راستای پاسخگویی به نیازهای جامعه
	۲۷- طراحی و استقرار نظام دیده بانی، نیازسنجی، آسیب شناسی و ارتقاء ارزشها و اخلاق حرفه ای پزشکی در نظام آموزش عالی سلامت
	۲۸- ضعف در تدوین استانداردها و راهنماهای اخلاقی در آموزش پزشکی
	۲۹- ضعف در ترویج و توسعه زیرساختهای اخلاق حرفه ای در مراکز آموزش عالی سلامت
	۳۰- ضعف در ایجاد و توسعه همکاریهای بین المللی
	۳۱- عدم ارائه برنامه های بین المللی آموزشی
	۳۲- معرفی ضعیف ظرفیتهای آموزش عالی سلامت در صحنه بین الملل

<p>۳۳- عدم انجام اعتبار بخشی بین المللی دانشگاه</p> <p>۳۴- ضعیف بودن فعالیتهای علمی-آکادمیک در سطح بین الملل</p> <p>۳۵- ضعف در استفاده از فرصتهای دانشگاهها در عرصه جذب و آموزش دانشجویان بین المللی</p> <p>۳۶- عدم وجود مرکز سنجش در دانشگاه</p> <p>۳۷- ضعف در زیرساختهای موجود آموزش مجازی (تدارک و تامین اطلاعاتی و زیرساختی) برای استقرار یادگیری ترکیبی</p> <p>۳۸- ضعف در توسعه رشته ها و دوره های مجازی داخلی و بین المللی</p> <p>۳۹- ضعف در نظام پذیرش دانشجویان علوم پزشکی</p> <p>۴۰- عدم طراحی و پیاده سازی نظام مدون ارزیابی تکوینی و نهایی و تایید صلاحیت حرفه ای دانش آموختگان علوم پزشکی در راستای ارتقاء کیفیت آموزش پزشکی.</p> <p>۴۱- ضعف در نقش آموزشی اعضای هیات علمی</p> <p>۴۲- ضعف در بستر سازی برای کمال و تعالی رشته های علوم پزشکی به ویژه علوم نوین</p> <p>۴۳- تقویت زیر ساختهای تجهیزاتی آموزشی دانشگاه/ دانشکده ها به ویژه گروههای دست اندرکار تربیت دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی،</p> <p>۴۴- ضعف در به روز رسانی سیستم اطلاعات یکپارچه آموزش علوم پزشکی کشور</p> <p>۴۵- ضعف در نظام جامع اطلاع رسانی آموزش علوم پزشکی</p> <p>۴۶- ضعف در رشد متوازن و همه جانبه دانشجویان به عنوان اصلی ترین درونداد نظام آموزش علوم پزشکی کشور</p> <p>۴۷- ضعف دانشگاه در جذب اعتبارات و تزریق آنها به حوزه آموزش</p>	
<b>تهدیدها(threats):</b>	<b>فرصتها(‘opportunities):</b>
<p>۱- محدودیت تخصیص منابع مالی استان به بخش آموزش دانشگاه</p> <p>۲- کمبود امکانات رفاهی جهت جذب نخبگان</p> <p>۳- کمبود جمعیت و موارد بیمار در مراکز آموزشی</p> <p>۴- ماندگاری پایین اعضای هیئت علمی دانشگاه</p> <p>۵- ظرفیتهای نامناسب و نامتعادل پذیرش دانشجو</p> <p>۶- عدم ثبات در مدیریت کلان کشور</p> <p>۷- عدم تناسب بین نیازهای جامعه و ورودی دانشجو</p> <p>۸- وجود این نامه هایی که وزن آموزش را در بین اعضای هیئت علمی کم رنگ میکنند(بهای بیش از حد به تحقیقات)</p> <p>۹- نقش کم رنگ خیرین در تامین منابع</p> <p>تضعیف دانشگاههای کوچک در رویکرد توسعه ای آینده آموزش</p>	<p>۱- همکاری بخشهای درمان و بهداشت با آموزش</p> <p>۲- شرایط جغرافیایی استان</p> <p>۳- نزدیکی به کلان شهر اصفهان به لحاظ جذب دانشجو و روتیشن دانشجو و نیز از بعد اعضای هیئت علمی</p> <p>۴- تمایل مدیریت دانشگاه به ایجاد تغییر در حوزه آموزش دانشگاه</p> <p>۵- وجود فضای کافی جهت توسعه زیرساختهای فیزیکی (مجتمع رحمتیه)</p>



# اهداف استراتژیک معاونت آموزشی دانشگاه

## اهداف کلان :

- جهت تعیین اهداف استراتژیک معاونت آموزشی سه هدف کلان در نظر گرفته شد
- ❖ تربیت نیروی انسانی توانمند و حرفه ای جهت پاسخگویی به نیازهای سلامت جامعه
- ❖ ارتقا سطح دانشگاه از سطح استانی به سطح ملی و بین المللی
- ❖ ارتقا منابع و زیر ساختهای آموزشی دانشگاه

بر اساس حیطه های سه گانه بالا در هر حیطه اهداف استراتژیک مشخص گردید که شامل:

### **G1: توسعه رشته های علوم پزشکی و رشته های بین رشته ای بر مبنای سند آمایش سرزمین**

G101: افزایش رشته های مصوب در دانشگاه بر اساس سند منطقه ای آمایش سرزمین

G102: افزایش رشته های بین رشته ای به میزان ۱۰٪ رشته های موجود

### **G2: توسعه ظرفیت رشته های مصوب دانشگاه بر اساس نیازهای منطقه ای و ملی**

G201: افزایش جذب دانشجویان در رشته های مصوب فعلی بر اساس سند آمایش سرزمین در دانشگاه

### **G3: ارتقا سطح توانمندیهای دانش آموختگان دانشگاه**

G301: ایجاد ارتباط با دانش آموختگان دانشگاه

G302: ارتقاء پاسخگویی اجتماعی در آموزش دانشجویان

G303: ارتقاء صلاحیت های حرفه ای دانشجویان

### **G4: افزایش جذب پذیرفته شدگان با رتبه های بالاتر کنکور در دانشگاه**

G401: کاهش میانگین رتبه دانشجویان هر رشته تحصیلی در هر منطقه به میزان ۵٪ در پایان ۸ سال

G402: کاهش میانگین رتبه دانشجویان رشته های تحصیلی در هر دانشکده در هر منطقه به میزان ۵٪ در پایان ۸ سال

### **G5: بومی گزینی (به معنای جذب دانشجویان نخبه بومی و ترغیب آنها برای ورود به دانشگاه)**

G501: افزایش به میزان ۵٪ در دانشجویان بومی دانشگاه در ۸ سال آینده با توجه به معیارهای شناخته شده بومی بودن

## **G6: افزایش انگیزه دانشجویان برای تلاش بیشتر**

G601: افزایش فرایندهایی که موجب تشویق و ترغیب دانشجویان می گردد به میزان ۲۰٪ در ۸ سال آینده

## **G7: افزایش کسب رتبه های کشوری توسط دانشجویان دانشگاه (المپیاد- برد دستپاری، دانشجوی نمونه و ...) و افزایش قبولی در مقاطع بالاتر**

G701: افزایش میزان قبولی دانشجویان فارغ التحصیل دانشگاه در مقاطع بالاتر به میزان ۲۰٪ در پایان هشت سال

G701: افزایش کسب رتبه های کشوری توسط دانشجویان دانشگاه به میزان ۳۰٪ در پایان هشت سال

## **G8: ارتقاء فرهنگ حرفه ای گری و اخلاق حرفه ای در دانشگاه**

G801: افزایش آموزشهای حرفه ای گری و اخلاق حرفه ای در دانشگاه به میزان ۲۰٪

G802: ارتقاء کیفیت آموزشهای حرفه ای گری و اخلاق حرفه ای

G803: ارتقاء رضایتمندی گروههای هدف (بیماران، دانشجویان، اعضاء هیئت علمی، کارکنان و...) در ۸ سال آینده

G804: گنجائیدن پیش نیازهای درس اخلاق و مباحث مربوط به اخلاق حرفه ای در آموزش کلیه دانش جویان دانشگاه

## **G9: جذب هیئت علمی توانمند با در نظر گرفتن اصول حرفه ای گری**

G901: افزایش تعداد جذب هیئت علمی توانمند بر اساس سند آمایش سرزمین

G902: افزایش کیفیت جذب اعضای هیئت علمی توانمند (ارتقاء کیفیت مصاحبه علمی و صلاحیت اخلاقی)

G903: افزایش جذب اعضای هیئت علمی متعهد خدمت توانمند بر اساس نیازهای تعیین شده سالیانه

## **G10: توانمند سازی اعضای هیئت علمی**

G1001: افزایش کارگاههای درون دانشگاهی به میزان ۱۰۰٪ در پایان ۵ سال

G1002: آموزش عملی و دوره های معرفت افزایی (حداقل ۵ کارگاه در سال)

G1003: تدوین و پیاده سازی نظام ارزشیابی فعالیتهای آموزشی اعضای هیئت علمی تا پایان سال ۱۴۰۰

G1004: برگزاری کارگاههای هدفمند بر مبنای نتایج ارزشیابی استخراج شده از ارزشیابی اساتید

G1005: پیاده سازی نظام پایش و ارزشیابی اعضای هیئت علمی (آموزشی- اجرایی- پژوهشی- درمانی و ...)

G1006: افزایش تعداد اعضای هیئت علمی شرکت کننده در دوره های آموزش پزشکی به میزان ۱۰۰٪

G1007: تدوین و پیاده سازی آیین نامه توانمند سازی اعضای هیئت علمی (جدیدالورود و قبلی و مدیران)

G1008

## **G11: افزایش انگیزه در اعضای هیئت علمی**

G1101: طراحی نظام تشویق اعضای هیئت علمی تا پایان سال ۱۴۰۰

G1102: در نظر گرفتن تشویق های مالی - اداری و سازمانی جهت اعضای هیئت علمی

G1103: پیاده سازی نظام تشویق مالی اداری و در نظر گرفتن مزایای خاص برای اعضای هیئت علمی برتر در زمینه های خاص آموزشی(اساتید برتر، اساتید نوآور، جشنواره شهید مطهری و ...)

### **G12: ساماندهی ترکیب اعضای هیئت علمی در گروه های آموزشی**

G1201: ساماندهی اعضای هیئت علمی در گروه های آموزشی با توجه به سند راهبردی توسعه

G1202: ساماندهی هرم اعضای هیئت علمی با توجه به نیاز دانشگاه و سند راهبردی توسعه

G1203: مشخص نمودن فرایند نیاز سنجی اعضای هیئت علمی تا پایان سال ۱۴۰۰ و بازنگری آن در هر سال

### **G13: ارتقا موقعیت آموزش در دانشگاه**

G1301: بازنگری و اصلاح آیین نامه های داخلی دانشگاه مرتبط با آموزش تا پایان سال ۱۴۰۰

G1302: پیشنهاد به وزارت متبوع در خصوص اصلاح و بازنگری آیین نامه های وزارتی مرتبط با آموزش و اعضای هیئت علمی (آیین نامه ارتقا سالیانه و رکود علمی، آیین نامه ارتقا مرتبه و ...)

G1303: بازنگری کوریکولوم رشته های مختلف تحصیلی و ارائه پیشنهاد به شورای آموزشی یا وزارت متبوع در راستای اصلاح برنامه های آموزشی

G1304: ساماندهی گروه های آموزشی بالینی و ارتقا دفاتر توسعه در مراکز آموزشی درمانی و دانشکده ها

### **G14: ساماندهی تجهیزات آموزشی**

G1401: تدوین فرایند نیاز سنجی تجهیزات آموزشی و تامین اعتبار برای نیازهای مشخص شده تا پایان سال ۱۴۰۰

G1402: ارتقاء زیرساخت های فضای فیزیکی آموزش (فضای آزمون- کلاس - مرکز آموزشی درمانی)

G1403: تهیه چارچوب جهت فرایند نیاز سنجی فضای فیزیکی تا پایان سال ۱۴۰۰

### **G15: بهبود ارتباط با ارگانها و نهادهای دولتی در خارج از دانشگاه**

G1501: افزایش ارتباط با مراکز آموزش عالی استان از طریق انعقاد تفاهم نامه فی مابین

G1502: افزایش ارتباط با مراکز آموزشی متوسطه و غیر دانشگاهی نظیر آموزش و پرورش، بهزیستی، استانداری و ...

G1503: افزایش ارتباط با مراکز غیر آموزشی که به نوعی در آموزش جامعه نقش دارند نظیر سازمان صدا و سیما

G1504:

### **G16: گسترش تعاملات بین المللی بر پایه توسعه آموزش**

G1601: شروع فرایند جذب دانشجوی خارجی در دانشگاه از مهر ۱۴۰۰

G1602: جذب دانشجوی خارجی به میزان ۱۰٪ کل ورودیهای دانشگاه تا پایان ۸ سال

G1603: اجرای برنامه های آموزشی مشترک با دانشگاههای خارجی (JOINT PROGRAM) به میزان یک مورد در سال تا پایان ۸ سال

G1604: شرکت اعضای هیئت علمی و دانشجویان در دوره ها و کارگاههای آموزشی بین المللی به میزان

G1605: معرفی پتانسیل های آموزشی دانشگاه از طریق تکمیل وب سایت انگلیسی و نیز به روز رسانی EDUCATION IRAN

## **G17: ارتقاء استانداردهای آموزشی دانشگاه بر اساس الگوهای اعتبار بخشی ملی و بین المللی**

G1701: پیاده سازی نظام های اعتبار بخشی آموزشی ملی در دانشگاه (اعتبار بخشی برنامه های آموزشی – اعتبار بخشی مراکز مطالعات و ...) بر اساس برنامه وزارت متبوع

G1702: پیاده سازی نظام اعتبار بخشی آموزشی بین المللی در دانشگاه تا پایان ۸ سال

G1703: ارتقاء شاخصهای اعتبار بخشی ملی اجرا شده در دانشگاه به میزان ۱۰٪ سالانه (اعتبار بخشی مراکز آموزشی درمانی- اعتبار بخشی موسسه- اعتبار بخشی برنامه و ...)

G1704:

## **G18: گسترش آموزش مجازی**

G1801: ارائه کلیه برنامه های آموزشی رشته مقاطع مختلف به صورت ترکیبی تا پایان ۸ سال

G1802: توسعه زیرساختهای آموزش مجازی

G1803: ارائه ۳۰٪ دوره های آموزش مداوم دانشگاه به صورت مجازی

G1804: ارتقاء کیفی آموزش مجازی

G1805: ارائه دوره های آموزشی غیر حضوری حداقل به میزان ۲ دوره

G1806: تاسیس دو رشته تحصیلی به شکل مجازی تا پایان ۸ سال

## **G19: ارتقاء منابع مالی آموزش**

G1901: جذب منابع مالی مصوب و تخصیص داده نشده به میزان ۱۰۰٪

G1902: تاسیس واحد مالی مستقل در حوزه آموزش

G1903: جلب حمایت و مشارکت خیرین

G1904: افزایش جذب دانشجویان مازاد در دانشگاه به میزان

G1905: جذب دانشجوی تبدیل خارج به داخل و دانشجوی خارجی

## **G20: جذب و توانمند سازی نیروی انسانی غیر هیئت علمی**

G2001: افزایش برنامه های آموزشی کوتاه مدت ویژه پرسنل آموزش به میزان

G2002: اجرای دوره های آموزشی ضمن خدمت ویژه پرسنل حوزه آموزش به میزان

G2003: جذب نیروی متعهد خدمت غیر هیئت علمی به عنوان کارشناس در حوزه آموزش

## **G21: بهینه سازی هزینه تمام شده فرایندهای آموزشی**

G2101: برون سپاری فرایندها و فعالیتهای آموزشی به میزان

G2102: درون سپاری فرایندها و فعالیتهای آموزشی به میزان