

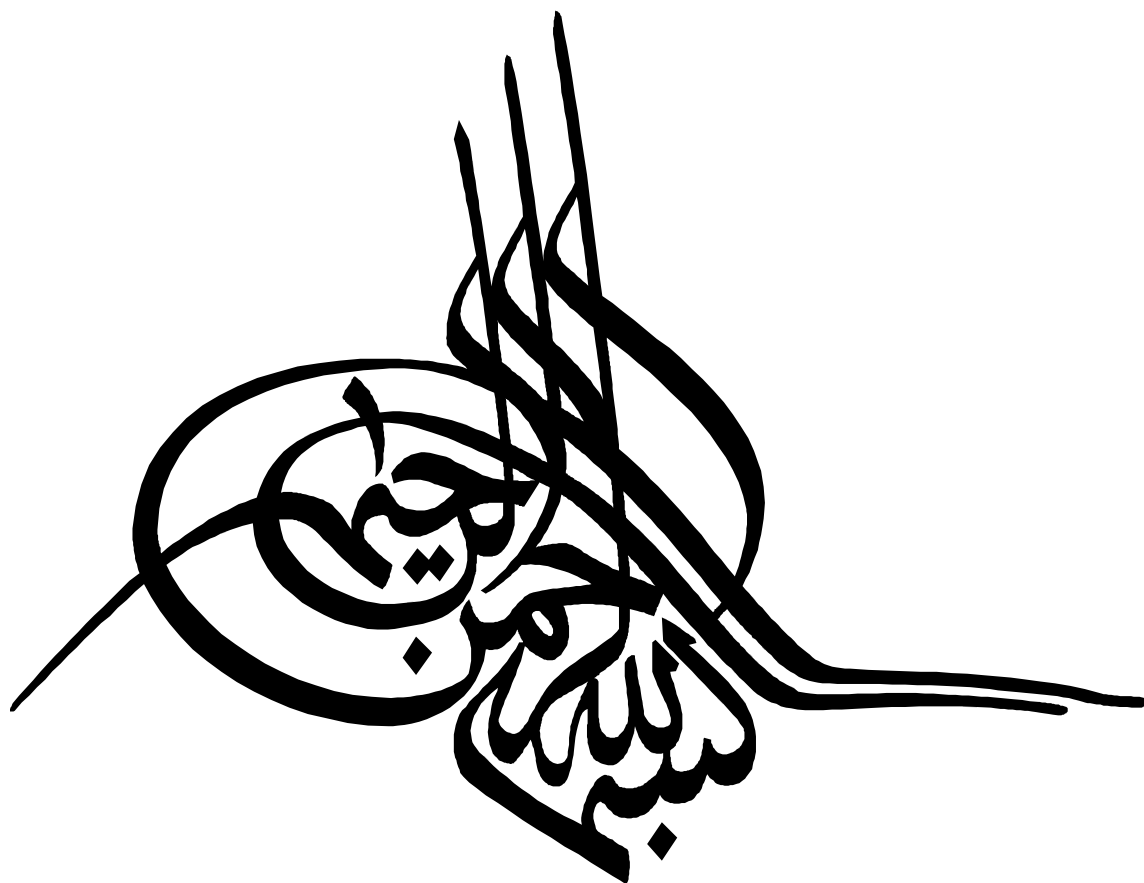


دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان سمنان  
معاونت آموزشی دانشگاه

# برنامه استراتژیک معاونت آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان سمنان

سال ۱۳۹۴-۱۳۹۹



**اهرمی به اندازه کافی بلند به من بدهید.....  
به تنهایی قادر خواهم بود جهان را جایجا کنم.**

## مقدمه :

در جهان امروز و در عصر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات ، باید بپذیریم که هر سازمان و مؤسسه ای نیاز به برنامه دارد . دانشگاه ها و مراکز آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و مدیریت دانشگاه ها و مراکز آموزشی پذیرفته اند که از برنامه ریزی جامع به عنوان ابزاری سودمند برای مدیریت دانشگاه ها و مراکز آموزشی بهره ببرند. نظام سلامت جمهوری اسلامی ایران بر اساس اسناد بالادستی موجود خصوصاً سیاستهای کلان ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری، به عنوان متولی آموزش و تربیت منابع انسانی حوزه سلامت شناخته شده و در این راستا وظیفه سنگینی را بر دوش دارد . با توجه به گسترش قابل ملاحظه دانشگاههای علوم پزشکی و موسسات آموزش عالی سلامت در کشور، خوشبختانه زیرساختهای مناسبی از سوی معاونت آموزشی وزارت متبوع برای ارتقای کمی و کیفی آموزش عالی در راستای تحقق اهداف برنامه تحول در حوزه نظام سلامت فراهم گردیده است که برای بهره مندی از این بستر، ترسیم نقشه راهی روشن و مبتنی بر شواهد و اسناد بالادستی امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. برنامه جامع آموزش عالی نظام سلامت ، سندی راهبردی است که بر مبنای اسناد بالادستی از جمله چشم انداز ایران ( ۱۴۰۴ )، نقشه جامع علمی کشور، نقشه جامع علمی سلامت و برنامه تحول نظام سلامت تدوین گردید.

انتظار می رود در صورت تحقق این امر دستاوردهای ترسیم نقشه راه تحول بیست ساله آموزش علوم پزشکی در راستای کسب مرجعیت علمی ، تبیین الزامات سخت افزاری و نرم افزاری تحقق مرجعیت علمی ، شفاف سازی شاخص های کسب مرجعیت علمی و تبیین نقش سازمان ها و نهادهای دخیل در کسب مرجعیت علمی در آموزش علوم پزشکی حاصل گردد . در این راستا نقش و رهبری مدیریت آموزشی دارای ویژگیهایی میباشد که آن را از سایر حوزه های مدیریتی متمایز میسازد و بدلیل نقش مهم و اساسی آن در آموزش علوم پزشکی و توسعه جامعه از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده و با وجود چالشهای جدید در آموزش علوم پزشکی که شامل : افزایش جمعیت دانشجو ، کاهش انگیزه دانشجویان و هیات علمی ، کمبود امکانات آموزشی و یا عدم استفاده صحیح از آنها ، افزایش انتظارات دانشجویان و مخاطبین آموزشی ، تغییر الگوی پراکندگی و اپیدمیولوژی بیماریها ، تغییر نیازهای جامعه ، انفجار اطلاعات ، تسهیل ارتباطات ، ظهور استراتژیهای نوین آموزش ، ابداع روشهای جدید آموزشی ، کاهش منابع ، پیشرفت تکنولوژی ، گوناگونی سیستمهای عرضه خدمات و تغییرات سیاستگذاری های دولتی ، وقوع بیماریهای نو پدید و باز پدید برخی بیماریها ، ورود مفاهیم جدید در آموزش علوم پزشکی و در کل تغییر شیوه زندگی در کل جهان ، همه ضرورت توجه بیش از پیش به تحول بخش مدیریت آموزشی را توجیه میکند.

معاونت آموزشی دانشگاه سعی میکند با توجه به سند توسعه استان و برنامه پنجساله دولت و سایر اسناد بالادستی و برنامه ریزی صحیح از طریق آموزش و تربیت نیروی انسانی توانمند در حوزه دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان با استفاده از تکنولوژی نوین و نظارت دقیق بر برنامه های آموزشی و بهره گیری از برنامه های تحول و نو آوری در علوم پزشکی جهت تحقق سیاستها و راهبردهای مندرج در آن بر اساس برنامه های عملیاتی و پروژه های سالانه با در نظر گرفتن ارزشها و کرامت انسانی موجب ارتقاء سلامت جامعه و بهبود شیوه های زندگی مردم گردد.

گام نخست در انجام این برنامه ریزی ، تعریف و ایجاد کمیته یا تیم برنامه ریزی است که مسؤلیت برنامه ریزی را عهده دار خواهد بود و با دیگر گروه های کاری در زمان مناسب در فرآیند برنامه ریزی تعامل خواهد داشت . با توجه به اینکه فرآیند برنامه ریزی استراتژیک در تعامل با محیط داخلی و خارجی دانشگاه است ، شناخت محیط ، جنبه اساسی فرآیند برنامه ریزی است و " استوارت " محیط خارجی را همه شرایط و عواملی که بر گزینه های استراتژیک اثر دارند را شامل

می داند . چارچوب مفید برای تحلیل محیط خارجی این است که موضوعات و تأثیرات در قالب عناوین سیاسی ، اقتصادی ، جامعه شناختی و فناوری در نظر گرفته شود . برای تحلیل محیط داخلی ، شرایط دانشگاه نقاط قوت و ضعف و فرصتها و تهدیدها ( SWOT ) باید مورد ارزیابی قرار گیرد . بیشتر این اطلاعات از طریق مستندات برنامه ریزی ها و گزارشات قابل دستیابی است ( کورال) . تصویر محیط خارجی و محیط خودتحلیل داخلی در کنار هم به صورت یک فرآیند جمع می شوند تا استراتژی ها را تو سعه دهند و آنها را به برنامه ها ، خط مشی ها و روشها تبدیل کنند و به تمرکز برنامه ریزی بر اساس رسالت سازمان کمک کنند. مدیران دانشگاهها باید ابتدا به بررسی سؤالات برنامه ریزی استراتژیک بپردازند :

- رسالت دانشگاه و حوزه آموزشی چیست؟
- مقصود دانشگاه و معاونت آموزشی چیست؟
- اهداف دانشگاه و معاونت آموزشی چیست

طی فرآیند برنامه ریزی استراتژیک ، خط مشی معاونت آموزشی دانشگاه مشخص می شود . در واقع هدف اصلی از تهیه و اجرای فرآیند برنامه ریزی استراتژیک نیز همین است که بتوان یک خط مشی جامع ، کارا و مؤثر به وجود آورد ( ریان). خط مشی ها ، رهنمودهایی هستند که برای راهنمایی ، تفکر ، تصمیم و اقدامات مدیران و فرو دستان آنها در اجرای استراتژی سازمان تدوین می شوند . خط مشی ها غالباً به عنوان ” دستورالعمل های استاندارد عملیاتی “ و ابزاری مؤثر برای انتقال تصمیمات به سطوح پایین تر در سازمان هستند ( پیرس و رابینسون) . یک تعریف خوب برای خط مشی می تواند به این شرح باشد : یک راهنمای شفاهی ، مکتوب یا ضمنی که مرزها و مسیر کلی عملکرد مدیریتی را تعیین می کند. ( استوارت) و در واقع برای اجرای استراتژی ها ، خط مشی ها تدوین می شوند . یک خط مشی جامع معاونت آموزشی دانشگاه ، چارچوبی از موارد زیر را شامل می شود :

- اداره معاونت آموزشی دانشگاه
- معماری اطلاعات
- فرایونده
- ارزیابی
- طراحی
- محتوا
- نگهداری و روزآمدی( ریان).

**دکتر نوید دانایی**  
**معاون آموزشی دانشگاه**  
**۱۳۹۴**

**دورنما Vision :**

ما بر آنیم تا در طی ۵ سال آینده از نظر شاخص های آموزشی به عنوان دانشگاه برتر منطقه (قطب یک کشوری) باشیم .  
هم چنین مقدمات و ملزومات در راستای بین المللی شدن دانشگاه را بر اساس استاندارد های دانشگاه های بین المللی فراهم سازیم دهیم .

**رسالت-ماموریت mission**

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

**نقاط قوت: STRENGTH:**

۱. اعضای هیات علمی کافی در دانشگاه
۲. اعضای هیات علمی توانمند در دانشگاه
۳. کارکنان با تجربه در دانشگاه
۴. تلاش مدیران جهت ارتقاء کیفیت
۵. وجود معاونت آموزشی و پژوهشی در بیمارستان
۶. برنامه های آموزشی بازنگری شده در بخش های بالینی پزشکی عمومی
۷. وجود هیات ممیزه در دانشگاه
۸. فعالیت در راستای ارتقاء تحصیلات تکمیلی
۹. وضعیت مناسب هرم اعضای هیات علمی
۱۰. وجود سامانه های مختلف آموزش
۱۱. فضای فیزیکی آموزش بالینی مناسب در بیمارستان ها
۱۲. تجهیزات آموزشی مناسب در پردیس های آموزشی
۱۳. تجهیزات آموزشی مناسب در بیمارستان ها
۱۴. زیر ساخت مناسب فضای آموزشی بیمارستان ها
۱۵. وجود ستاد اساتید مشاور
۱۶. سیستم مناسب ارزیابی اساتید
۱۷. نسبت مناسب دانشجو به استاد
۱۸. ساختار تشکیلاتی مناسب در حوزه آموزش
۱۹. طرح درس منظم اساتید
۲۰. ارتباط مستمر ستاد معاونت آموزش با واحد های محیطی
۲۱. وجود نیروهای فوق تخصصی در رشته های دستیار تخصصی
۲۲. مقیم بودن اعضای هیات علمی
۲۳. وجود اعضای هیات علمی تمام وقت جغرافیایی
۲۴. وضعیت مناسب کارگاههای آموزشی اجرا شده مرکز آموزش مداوم
۲۵. رتبه مطلوب دانشجویان در آزمون های پایه و پیش کارورزی و درصد مطلوب قبولی در مقاطع بالاتر

#### نقاط ضعف : WEAKNESS:

۱. فضای نامناسب فیزیکی آموزش تئوری
۲. زیر ساخت نامناسب فضای آموزشی پردیس های آموزشی
۳. عدم پیگیری موارد مرتبط با اساتید مشاور
۴. کمبود آموزش مستمر اساتید جهت بهبود شیوه های تدریس و ارزیابی دانشجو
۵. پراکندگی عرصه های آموزشی
۶. وضعیت نامناسب برگزاری امتحانات
۷. وضعیت نامناسب امور آموزش تحصیلات تکمیلی در دانشکده ها
۸. عدم ارتباط دانشگاه با فارغ التحصیلان
۹. کمبود اعتبارات بخش آموزش
۱۰. محدودیت دسترسی اساتید و دانشجویان به اینترنت در دانشگاه
۱۱. نامناسب بودن وضعیت تشویق اعضای هیات علمی
۱۲. نامناسب بودن وضعیت رفاهی اعضای هیات علمی
۱۳. کمبود کارگاه های آموزشی مجازی برگزار شده توسط مدیریت آموزش مداوم
۱۴. عدم ثبات مدیریت آموزش دانشگاه

#### فرصت ها : OPORTUNITIES:

۱. نزدیکی جغرافیایی به تهران از لحاظ جذب دانشجو و روتیشن دانشجو
۲. همکاری مناسب بخش های بهداشتی درمانی با آموزش
۳. نزدیکی جغرافیایی به تهران ( از بعد اعضای هیات علمی پزشک و غیر پزشک )
۴. نزدیکی جغرافیایی به تهران از دیدگاه case های آموزش و تقارن با مراکز آموزش و اساتید مدعو
۵. توجه به آموزش عالی به عنوان یکی از محورهای توسعه در سند توسعه استان در برنامه پنج ساله ششم
۶. انجام اعتبار بخشی در معاونت آموزشی

### تهدیدها: THREATS:

۱. آب و هوا و شرایط جغرافیایی استان
۲. محدودیت تخصیص منابع مالی استان به بخش آموزش دانشگاه
۳. کمبود امکانات رفاهی جهت جذب نخبگان
۴. کمبود جمعیت و موارد بیمار در عرصه های آموزشی
۵. ملاک های نامناسب پذیرش دانشجو
۶. اجرای طرح تحول نظام سلامت به عنوان یک تهدید آموزشی
۷. ظرفیت نامناسب و نامتعادل پذیرش دانشجو
۸. عدم ثبات در مدیریت کلان کشور
۹. عدم تناسب بین نیاز جامعه و ورودی دانشجو
۱۰. کمبود حمایت مسئولین آموزش وزارت بهداشت از برنامه های آموزشی
۱۱. وجود آیین نامه هایی که آموزش را کم رنگ می کند (بهای بیش از حد به تحقیقات در در این آیین نامه ها)
۱۲. تنوع و تفاوت در الگوهای اعتبار بخشی
۱۳. عدم حمایت و تامین منابع از سوی خیرین
۱۴. عدم همکاری دانشگاههای مادر در مهمانی و روتیشن دانشجویان

**جدول Swot در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه**

نقاط ضعف (W): WEAKNESS	نقاط قوت (S): STRENGTH
<ol style="list-style-type: none"> <li>۱. فضای نامناسب فیزیکی آموزش تئوری</li> <li>۲. زیر ساخت نامناسب فضای آموزشی پردیس های آموزشی</li> <li>۳. عدم پیگیری موارد مرتبط با اساتید مشاور</li> <li>۴. کمبود آموزش مستمر اساتید جهت بهبود شیوه های تدریس و ارزیابی دانشجو</li> <li>۵. پراکندگی عرصه های آموزشی</li> <li>۶. وضعیت نامناسب برگزاری امتحانات</li> <li>۷. وضعیت نامناسب امور آموزش تحصیلات تکمیلی در دانشکده ها</li> <li>۸. عدم ارتباط دانشگاه با فارغ التحصیلان</li> <li>۹. اعتبارات نامناسب بخش آموزش</li> <li>۱۰. محدودیت دسترسی اساتید و دانشجویان به اینترنت در دانشگاه</li> <li>۱۱. نامناسب بودن وضعیت تشویق اعضای هیات علمی</li> <li>۱۲. نامناسب بودن وضعیت رفاهی اعضای هیات علمی</li> <li>۱۳. کمبود کارگاه های آموزش مجازی برگزار شده توسط مدیریت آموزش مداوم</li> <li>۱۴. عدم ثبات مدیریت آموزش دانشگاه</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>۱. اعضای هیات علمی کافی در دانشگاه</li> <li>۲. اعضای هیات علمی توانمند در دانشگاه</li> <li>۳. کارکنان با تجربه در دانشگاه</li> <li>۴. تلاش مدیران جهت ارتقاء کیفیت</li> <li>۵. وجود معاونت آموزشی و پژوهشی در بیمارستان</li> <li>۶. برنامه های آموزشی بازنگری شده در بخش های بالینی پزشکی عمومی</li> <li>۷. وجود هیات ممیزه در دانشگاه</li> <li>۸. فعالیت در راستای ارتقاء تحصیلات تکمیلی</li> <li>۹. وضعیت مناسب هرم اعضای هیات علمی</li> <li>۱۰. وجود سامانه های مختلف آموزشی</li> <li>۱۱. فضای فیزیکی آموزش بالینی مناسب در بیمارستان ها</li> <li>۱۲. تجهیزات مناسب آموزشی در پردیس های آموزشی</li> <li>۱۳. تجهیزات آموزشی بیمارستان ها</li> <li>۱۴. زیر ساخت مناسب فضای آموزشی بیمارستان ها</li> <li>۱۵. وجود ستاد اساتید مشاور</li> <li>۱۶. سیستم مناسب ارزیابی اساتید</li> <li>۱۷. نسبت مناسب دانشجو به استاد</li> <li>۱۸. ساختار مناسب تشکیلاتی در حوزه آموزش</li> <li>۱۹. طرح درس منظم اساتید</li> <li>۲۰. ارتباط مستمر ستاد معاونت آموزش با واحد های محیطی</li> <li>۲۱. وجود نیروهای فوق تخصصی در رشته های دستیار تخصصی</li> <li>۲۲. مقیم بدن اعضای هیات علمی</li> <li>۲۳. وجود اعضای هیات علمی تمام وقت جغرافیایی</li> <li>۲۴. وضعیت مناسب کارگاههای آموزشی اجرا شده مرکز آموزش مداوم</li> <li>۲۵. رتبه مطلوب دانشجویان ر آزمون های پایه و پیش کارورزی و درصد مطلوب قبولی در مقاطع بالاتر</li> </ol>
تهدید (T): THREATS	فرصت (O): OPORTUNITIES
<ol style="list-style-type: none"> <li>۱. آب و هوا و شرایط جغرافیایی استان</li> <li>۲. محدودیت تخصیص منابع مالی استان به بخش آموزش دانشگاه</li> <li>۳. کمبود امکانات رفاهی جهت جذب نخبگان</li> <li>۴. کمبود جمعیت و موارد بیمار در عرصه های آموزش</li> <li>۵. ملاک های نامناسب پذیرش دانشجو</li> <li>۶. اجرای طرح تحول نظام سلامت به عنوان یک تهدید آموزشی</li> <li>۷. ظرفیت نامناسب و نامتعادل پذیرش دانشجو</li> <li>۸. عدم ثبات در مدیریت کلان کشور</li> <li>۹. عدم تناسب بین نیاز جامعه و ورودی دانشجو</li> <li>۱۰. عدم حمایت مسئولین آموزش وزارت بهداشت از برنامه های آموزشی</li> <li>۱۱. وجود آیین نامه هایی که آموزش را کم رنگ می کند(بهای بیش از حد به تحقیقات در این آیین نامه ها)</li> <li>۱۲. تنوع و تفاوت در الگوهای اعتبار بخشی</li> <li>۱۳. عدم حمایت و تامین منابع از سوی خیرین</li> <li>۱۴. عدم همکاری دانشگاههای مادر درهمانی - روتیشن</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>۱. نزدیکی جغرافیایی به تهران از لحاظ جذب دانشجو روتیشن دانشجو</li> <li>۲. همکاری مناسب بخش های بهداشتی درمانی با آموزش</li> <li>۳. نزدیکی جغرافیایی به تهران (از بعد اعضای هیات علمی پزشک و غیر پزشک)</li> <li>۴. نزدیکی جغرافیایی به تهران از دیدگاه case های آموزش و تقارن با مراکز آموزش و اساتید مدعو</li> <li>۵. توجه به آموزش عالی به عنوان یکی از محورهای توسعه در سند توسعه استان</li> <li>۶. در برنامه پنجساله ششم اعتبار بخشی در معاونت آموزشی</li> </ol>

### اهداف استراتژیک معاونت آموزشی دانشگاه : ( Goals )

جهت تعیین اهداف استراتژیک ۳ هدف کلان در نظر گرفته شد که براساس آن ها اهداف استراتژیک تعیین و مشخص گردید  
این اهداف کلان شامل موارد ذیل می باشند:

- تربیت نیروی انسانی حرفه ای و توانمند جهت پاسخگویی به نیازهای سلامت جامعه و خصوصا استان
- ارتقاء سطح دانشگاه از سطح استانی (مورد اشاره در سند آمایش سرزمینی) به سطح ملی و بین المللی
- ارتقاء منابع و زیر ساختهای آموزشی دانشگاه
- براساس حیطه های سه گانه بالا ، در هر حیطه اهداف استراتژیک مشخص گردیده که شامل موارد ذیل می باشد:

#### G<sub>1</sub>: افزایش جذب پذیرفته شدگان با رتبه های بالاتر کنکور در دانشگاه :

- G<sub>1</sub>O<sub>1</sub>: کاهش میانگین رتبه دانشجویان هر رشته تحصیلی در هر منطقه به نسبت ۱۰٪ در پایان ۵ سال
- G<sub>1</sub>O<sub>2</sub>: کاهش میانگین رتبه دانشجویان رشته های تحصیلی موجود در هر دانشکده در هر منطقه به نسبت ۱۰٪ در پایان ۵ سال

#### G<sub>2</sub>: بومی گزینی (به معنای جذب دانشجوی نخبه بومی و ترغیب آنان برای ورود به دانشگاه)

- G<sub>2</sub>O<sub>1</sub>: افزایش به میزان ۱۰٪ در ۵ سال آینده در تعداد دانشجویان بومی دانشگاه با توجه به معیارهای شناخته شده بومی بودن

#### G<sub>3</sub>: افزایش انگیزه دانشجویان برای تلاش بیشتر

- G<sub>3</sub>O<sub>1</sub>: افزایش ۲۰٪ در مجموعه فرآیندهایی که منجر به تشویق دانشجویان و ترغیب آنان می گردد.

#### G<sub>4</sub>: افزایش قبولی در مقاطع بالاتر :

- G<sub>4</sub>O<sub>1</sub>: افزایش قبولی دانشجویان فارغ التحصیل دانشگاه در مقاطع بالاتر به میزان ۲۰٪ پس از ۵ سال

### **G۵: ارتقا فرهنگ حرفه ای گری و اخلاق حرفه ای در دانشگاه**

G۵O۱: افزایش آموزش حرفه ای گری به میزان ۳۰٪ در دانشگاه

G۵O۲: افزایش آموزش اخلاق حرفه ای به میزان ۲۰٪ در دانشگاه

G۵O۳: ارتقاء رضایتمندی بیماران به میزان ۲۰٪ در مدت ۵ سال

G۵O۳A۳: گنجاندن پیش نیازهای درس اخلاق و مباحث مربوط به اخلاق حرفه ای در آموزش دانشجویان

### **G۶: جذب هیات علمی توانمند با در نظر گرفتن اصول حرفه ای گری**

G۶O۱: افزایش در تعداد جذب هیات علمی توانمند به میزان ۲۵٪ نسبت به سال ۹۴ در پایان ۵ سال

G۶O۲: افزایش کیفیت جذب اعضای هیات علمی ( بهبود شرایط مصاحبه علمی و صلاحیت اخلاقی )

G۶O۳: افزایش جذب اعضای هیات علمی متعهد خدمت توانمند به میزان ۲۵٪ در پایان ۵ سال

### **G۷: توانمند سازی اعضای هیات علمی**

G۷O۱: افزایش کارگاه های درون دانشگاهی به میزان ۱۰۰٪ در پایان ۵ سال

G۷O۲: آموزش عملی و دوره های معرفت افزایی ( حداقل ۲ کارگاه در سال )

G۷O۳: دوره های آموزشی و فرصت های مطالعاتی داخل و خارج کشور (حمایت از حداقل ۱۰ کارگاه یا فرصت مطالعاتی در هر سال )

G۷O۴: پیاده سازی نظام ارزشیابی فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی تا پایان سال ۹۵

G۷O۵: برگزاری کارگاه های اخلاق حرفه ای

G۷O۶: برگزاری کارگاه های هدفمند در راستای نتایج استخراج شده از ارزشیابی اساتید

G۷O۷: پیاده سازی نظام پایش و ارزشیابی کلیه اعضای هیات علمی ( آموزشی- اجرایی - پژوهشی - درمانی - ... ) تا پایان ۵ سال

### G۸: افزایش انگیزه در اعضای هیات علمی

G۸O۱: طراحی نظام تشویق اعضای هیات علمی تا پایان سال ۹۵

G۸O۲: تشویق های مالی و اداری و سازمانی جهت کلیه اعضای هیات علمی

G۸O۳: 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 مطهری و ... )

### G۹: ساماندهی ترکیب اعضای هیات علمی در گروه های آموزشی

G۹O۱: ساماندهی اعضای هیات علمی گروه های آموزشی با توجه به سند راهبردی توسعه

G۹O۲: ساماندهی هرم اعضای هیات علمی بر اساس نیاز دانشگاه و سند راهبردی توسعه

G۹O۳: مشخص نمودن فرآیند نیازسنجی اعضای هیات علمی تا پایان سال ۹۴ و بازنگری آن در هر سال

### G۱۰: ارتقاء موقعیت آموزش در دانشگاه

G۱۰O۱: بازنگری و اصلاح آیین نامه های داخلی دانشگاه مرتبط با آموزش تا پایان سال ۹۴

G۱۰O۲: پیشنهاد به وزارت متبوع در خصوص اصلاح و بازنگری آیین نامه های وزارتی مرتبط با آموزش و اعضای هیات علمی ( آیین نامه ارتقاء سالیانه و رکود علمی - آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیات علمی )

G۱۰O۳: پیشنهاد به وزارت متبوع در خصوص اصلاح و بازنگری برنامه و کوریکولوم آموزشی رشته های مختلف تا پایان سال ۹۴

G۱۰O۴: ساماندهی EDO دانشکده ها تا پایان سال ۹۶

### G۱۱: ساماندهی تجهیزات آموزشی

G۱۱O۱: تهیه فرآیند نیازسنجی تجهیزات آموزشی و تامین اعتبار برای نیازهای مشخص شده تا پایان سال ۹۴

G۱۱O۲: بازنگری فرآیند نیازسنجی به صورت سالیانه

G۱۱O۳: ساماندهی فضای فیزیکی (فضای امتحان - کلاس - بیمارستان آموزشی)

G۱۱O۴: تهیه چهار چوب جهت فرآیند نیازسنجی فضا های فیزیکی تا پایان سال ۹۴

G۱۱O۵: بازنگری چهار چوب فرآیند نیازسنجی به صورت سالیانه

**G1۳: بهبود ارتباط با ارگان ها و نهادهای دولتی و غیردولتی خارج از دانشگاه**

G1۳O۱: بهبود ارتباط با مراکز آموزش عالی استان در زمینه تبادل استاد - دانشجوی و تشریک فضای آموزشی

G1۳O۲: بهبود ارتباط با مراکز آموزشی متوسطه و غیر دانشگاهی مانند آموزش و پرورش - بهزیستی - استانداری

G1۳O۳: بهبود ارتباط با مراکز غیر آموزشی که به نوعی دخالت و نقش در آموزش دارند مانند صدا و سیما

G1۳O۴: گسترش و ارتقاء تحصیلات تکمیلی

G1۳O۱: گسترش مقاطع تحصیلات تکمیلی در آموزش عالی سلامت به میزان ۲۰٪ در هر سال

G1۳O۴: تسهیل فرآیند ورود به عرصه تحصیلات تکمیلی در رشته های الویت دار

**G1۵: گسترش تعاملات بین المللی برپایه توسعه آموزش**

G1۵O۱: تبادل استاد و دانشجوی خارجی یک مورد در هر سال

G1۵O۲: اجرای برنامه های آموزشی مشترک با دانشگاههای خارج کشور ( Joint program ) یک مورد در هر سال

G1۵O۳: شرکت اعضای هیات علمی و دانشجو در دوره ها و کارگاه های آموزشی بین المللی یک مورد در هر سال

**G1۶: ارتقاء استاندارد های آموزشی دانشگاه بر اساس الگوهای اعتبار بخشی ملی و بین المللی**

G1۶O۱: پیاده سازی نظام اعتبار بخشی آموزشی ملی در دانشگاه تا پایان سال ۹۵

G1۶O۱: پیاده سازی نظام اعتبار بخشی آموزشی بین المللی در دانشگاه تا پایان سال ۹۵

G1۶O۲: ارتقاء ۱۰٪ در شاخص های اعتبار بخشی ملی به صورت سالیانه پس از پیاده سازی

G1۶O۲: ارتقاء ۱۰٪ در شاخص های اعتبار بخشی بین المللی به صورت سالیانه پس از پیاده سازی

### G1۷: گسترش نظام آموزشی از راه دور

- G1۷O1: افزایش ده درصدی در کارگاه های برگزار شده توسط مرکز آموزش مداوم به صورت سالیانه
- G1۷O2: ارتقاء کیفی کارگاه های برگزار شده توسط مدیریت آموزش مداوم به صورت تعامل فراگیر و آموزش دهنده
- G1۷O3: آموزش از راه دور دوره ها و کارگاه های مورد نیاز دستیاران با توجه به ارتقاء کیفیت کارگاه ها
- G1۷O4: افزایش آموزش مجازی کارکنان در بدو خدمت و دوره های باز آموزی حین خدمت به میزان ۱۰۰٪
- G1۷O5: افزایش و ارتقاء زیر ساخت های لازم برای آموزش از راه دور
- G1۷O6: تاسیس حداقل دو رشته تحصیلی به صورت غیر حضوری تا پایان ۵ سال

### G1۸: ارتقاء منابع مالی آموزشی

- G1۸O1: جلب حمایت و مشارکت خیرین
- G1۸O2: استفاده از دانش آموختگان دانشگاه
- G1۸O3: جذب دانشجویان مازاد در دانشگاه به میزان ۲۰٪
- G1۸O4: جلب دانشجویان در رشته های مرتبط دانشگاه به میزان ۲۰٪ در سال

### G1۹: جذب و توانمند سازی نیروی انسانی غیر هیات علمی

- G1۹O1: افزایش برنامه های آموزش کوتاه مدت برای پرسنل آموزش در حوزه آموزش مداوم
- G1۹O2: اجرای دوره های آموزش ضمن خدمت برای پرسنل آموزش
- G1۹O3: جذب نیروی متعهد خدمت غیر هیات علمی به عنوان کارشناس در حوزه آموزش با مسئولیت مربی به میزان ۲۰٪ در سال

### G۲۰: بهینه سازی هزینه تمام شده فرآیند های آموزشی

- G۲۰O1: برون سپاری ۲۰٪ فرآیند ها و فعالیت های آموزشی
- G۲۰O2: درون سپاری ۲۰٪ فرآیند های فعالیت های آموزشی