



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان آذربایجان غربی

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

برنامه استراتژیک

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه

۱۴۰۰ - ۱۴۰۴

اعضای کمیته برنامه ریزی استراتژیک مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه

خانم ها و آقایان:

دکتر کامران دهقان - معاون آموزشی دانشگاه

دکتر آرام فیضی - مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه

دکتر فرحناز نوروزی نیا - مدیر تحصیلات تکمیلی دانشگاه

دکتر مجتبی کریمی پور - مدیر امور آموزشی دانشگاه

دکتر حسن صابری - معاون آموزشی پایه دانشکده پزشکی

دکتر فاطمه خردمند - معاون آموزشی بالینی دانشکده پزشکی

دکتر مریم اللهیاری - معاون آموزشی دانشکده داروسازی

دکتر آزاد جامعی - معاون آموزشی دانشکده دندانپزشکی

آقای حسین جعفری زاده - معاون آموزشی دانشکده پرستاری و مامایی

دکتر علیرضا چاوشین - معاون آموزشی دانشکده بهداشت

دکتر شهره افشار یاوری - معاون آموزشی دانشکده پیراپزشکی

دکتر بهرام نبی لو - عضو هیات علمی دانشکده بهداشت

دکتر یوسف محمدپور - عضو هیات علمی مرکز مطالعات دانشگاه - مسئول واحد آموزش مجازی و آزمون های الکترونیک

دکتر بهروز کارگری - کارشناس مرکز مطالعات و اعتباربخشی دوره های پزشکی عمومی / داروسازی و دندانپزشکی

دکتر سکینه آقازاده - کارشناس مسئول واحد دانش پژوهی آموزشی و پژوهش در آموزش

مینا آقائی پر - کارشناس دبیرخانه بسته های طرح تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی و کارشناس واحد برنامه ریزی درسی

اعظم اکبرپور - کارشناس واحد دانشجویان استعداد درخشان، المپیاد علمی دانشجویی، و هماهنگی دفاتر توسعه

صفورا صادق زاده - کارشناس واحد آموزش مجازی

محمدیوسف رحیم پور - کارشناس مرکز آزمون های مجازی دانشگاه

داود جباری قره باغ - کارشناس ارزشیابی درون گروهی - کارشناس بسته اخلاق حرفه ای

علی شکیبی - کارشناس مسئول نظارت و ارزشیابی، اعتباربخشی موسسه ای و دوره های علوم پایه، جشنواره شهید مطهری، و

توانمندسازی اساتید

رویا گودرزی - کارشناس کمیته ترفیع پایه

سرآغاز هر نامه نام خداست که بی نام او نامه یکسر خطاست

مقدمه

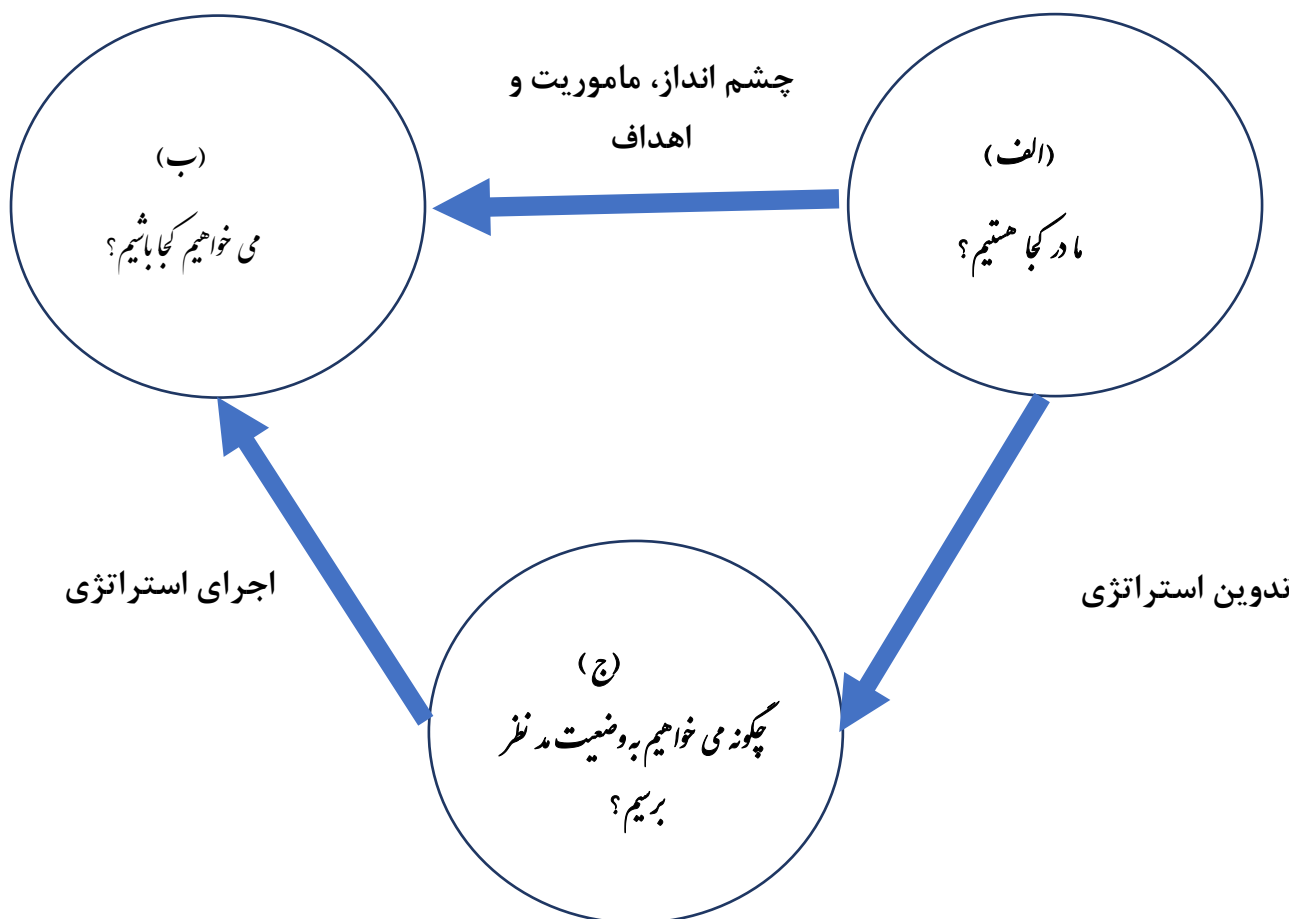
رهبران و مدیران سازمان ها و جوامع اگر می خواهند تعهدات قانونی، اخلاقی و حرفه‌ای‌شان را بصورت موفقیت آمیزی انجام دهند بایستی در حال و آینده بصورت استراتژیک فکر و عمل کنند. اگر این سازمان ها و جوامع بخواهند رقابت کنند، حیات داشته باشند و شکوفا شوند و اگر بخواهند ارزش عمومی واقعی ایجاد کنند و خدمات عمومی ارائه دهند، برنامه ریزی استراتژیک یک اجبار برای آنها خواهد بود.

شاید تنها مقوله ثابت در مدیریت امروزه، مقوله تغییر باشد. افزایش تقاضای خدمات، اصل محدودیت منابع و انتظار خدمات بهتر همگی از عوامل شکل‌گیری تغییر محیط هستند. برنامه‌ریزی استراتژیک یک نوع تعامل با محیط است و سازمان را بجای پاسخگویی محض به موقعیت‌ها به ایجاد تغییر دعوت می‌کند.

برنامه‌ریزی استراتژیک فرآیندی برای شناخت آسیب‌ها، تعیین هدف و استراتژی‌ها و یک فعالیت منظم جهت شکل‌گیری و هدایت سیمای آینده سازمان، نوع کار سازمان و دلیل انجام آن است.

اگرچه این برنامه‌ریزی یک رویکرد برنامه‌ریزی بلند مدت است، ولی استفاده و بازبینی و روزآمدسازی منظم اطلاعات جهت تعیین میزان پیشرفت کار و ارزیابی مجدد اعتبار برنامه بر مبنای مسائل استراتژیک که در ارزیابی محیط داخلی و خارجی به آن پرداخته نشده است، آن را انعطاف پذیر می‌کند. برنامه‌ریزی استراتژیک مسائلی را که یک سازمان باید برای پاسخگویی به انتظارات مشتریان انجام دهد، مشخص می‌نماید.

برنامه ریزی استراتژیک فرآیندی است که نتیجه اش معمولاً یک برنامه است و خود این فرآیند نیاز به یک تفکر استراتژیک دارد و بایستی به خوبی برنامه ریزی شود. در برنامه ریزی استراتژیک مرکز مطالعات دانشگاه علوم پزشکی ارومیه از مدل زیر جهت تهیه برنامه استفاده شده است:



الف - ما چه کسی و چه چیزی هستیم، اکنون چه کاری انجام می دهیم و چرا؟

پاسخ به این سوال وضعیت فعلی مرکز مطالعات دانشگاه علوم پزشکی ارومیه را معلوم کرده و مبنایی برای تدوین برنامه استراتژیک آن

ایجاد نمود.

ب - ما می خواهیم در آینده چه کاره باشیم، چه کاری بکنیم و چرا؟

در این مرحله ما و ذینفعانمان با در نظر گرفتن جایی که در حال حاضر داشتیم، مقصد خود در پنج سال آینده را مشخص کردیم.

ج- چگونه از جایی که هستیم به جایی که می خواهیم باشیم برسیم؟

پاسخ به این سوال برای ما مشخص می کرد که چگونه فاصله بین جایی که هستیم و جایی که می خواهیم باشیم را طی خواهیم کرد.

چشم انداز^۱ (دورنما)

ما بعنوان اتاق فکر و بازوی تخصصی معاونت آموزشی در پنج سال آینده تلاش خواهیم کرد با تحقق بخشیدن به کلیه استانداردهای ملی اعتبار بخشی مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی به یکی از مراکز پیشرو در ارتقا کیفیت آموزش علوم پزشکی در سطح کشور تبدیل شویم.

بیانیه ماموریت^۲ (رسالت)

رسالت مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی ارومیه ارتقا مستمر کیفیت فرآیندهای یاددهی-یادگیری دانشجویان، اعضا هیات علمی، گروه های آموزشی، دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی است که آن را از طریق سیاست گذاری های مبتنی بر شواهد، استفاده از آخرین دست آوردهای روانشناسی آموزشی و نظریه های یاددهی- یادگیری، تکیه بر فناوری های نوین در عرصه آموزش علوم پزشکی و تلاش در راستای تحقق استانداردهای اعتباربخشی ملی به انجام می رساند.

^۱ Vision

^۲ Mission statement

اصول و ارزش ها

کارکنان مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی ارومیه در راستای انجام مأموریت سازمانی و مسئولیت اجتماعی خود، رعایت اخلاق حرفه ای و هنجارهای مورد قبول جامعه را وظیفه خود دانسته و در این راستا خود را به رعایت موارد ذیل مکلف می دانند.

- رعایت صداقت، امانت‌داری و رازداری
- نظم و انضباط کاری، حضور به موقع و منظم در محل کار
- وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری
- پشتکار و جدیت در انجام وظایف با رعایت سرعت عمل، دقت و صحت در پیگیری امور محوله
- اهتمام همیشگی در آموزش و افزایش دانش و مهارت های شغلی و استفاده بهینه از دانش، نظرات و تجربیات خود و دیگران در جهت بهبود انجام وظایف محوله
- انتقال دانش، تجربه و توانمندی‌های خود به سایر همکاران در راستای ارتقای توانمندی‌های آنان به موازات رعایت حریم کاری یکدیگر
- توجه به ایده‌ها و افکار جدید و سازنده و تلاش منطقی برای اجرایی کردن آنها
- حفظ روحیه انتقادپذیری و همچنین توجه و پذیرش انتقادات و پیشنهادهای سازنده دیگران
- تقویت روحیه کار جمعی و مشارکت در انجام فعالیت‌های گروهی
- تقویت و اشاعه روحیه قدردانی از دیگران
- عدالت آموزشی
- پاسخگویی اجتماعی
- جلوگیری از هدر رفتن اموال عمومی و سرمایه های مادی و معنوی سازمان، جامعه و مراجعان
- پاسخگو بودن در مقابل کردار، وظایف و تعهدات
- رعایت ادب، خوشرویی و حسن برخورد با مراجعان و همکاران

نقاط قوت

- 51: داشتن اعضا هیات علمی متخصص و علاقه مند در حوزه آموزش پزشکی در مرکز
- 52: داشتن کارکنان مجرب، علاقمند و دارای تعهد سازمانی در حوزه آموزش پزشکی، برنامه ریزی درسی، تکنولوژی آموزشی، مدیریت آموزشی و نرم افزارهای کامپیوتری
- 53: استقرار کمیته های اعتباربخشی در مرکز
- 54: وجود دانشجویان علاقمند به همکاری و فعالیت در حوزه آموزش
- 55: داشتن فضاهای فیزیکی مناسب برای برگزاری کارگاه های حضوری
- 56: وجود بستر مناسب برای برگزاری دوره های آموزشی بصورت مجازی
- 57: تدوین آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات
- 58: طراحی برنامه توانمندسازی دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی
- 59: وجود کمیته مستقل پژوهش در آموزش در مرکز مطالعات
- 510: وجود کمیته دانش پژوهی آموزشی در مرکز
- 511: تشکیل کمیته حمایت از دانشجویان استعداد درخشان در سطح دانشگاه
- 512: توان برگزاری برنامه های آموزشی متعدد و متنوع توسط خود مرکز
- 513: تمام وقت بودن مدیر مرکز و حضور مستمر وی در مرکز
- 514: استقرار مسئول روابط عمومی حوزه معاونت آموزشی در مرکز مطالعات دانشگاه
- 515: عضویت مدیر مرکز و یکی از اعضای هیات علمی مرکز در شورای آموزشی دانشگاه
- 516: ارائه خدمات الکترونیک مستقل در حوزه های مختلف

نقاط ضعف

W1: کمبود نیروی انسانی مجرب و دانش آموختگان رشته های طراحی آموزشی، آموزش مجازی، مهندس نرم افزار و گرافیک در مرکز

W2: کمبود منابع مالی و تخصیص دیر هنگام آن به مرکز

W3: نبود برنامه مدون بلند مدت و کوتاه مدت عملیاتی برای هدایت هدف دار فعالیت های مرکز

W4: تعدد و تنوع وظایف واگذار شده به مرکز مطالعات و عدم تناسب آن با نیروی انسانی موجود در مرکز

W5: فقدان رابطه تعریف شده بین مرکز مطالعات و دفاتر توسعه

W6: کم بودن رابطه بین مرکز مطالعات و دفاتر توسعه

W7: کمبود اختیارات مدیر مرکز برای ارائه یا عدم ارائه پاداش نقدی

W8: کمبود فضاهای فیزیکی کارکنان

W9: کمبود تمایل کارشناسان مرکز برای گزارش اخبار مرتبط با فعالیت های مرکز

W10: ضعف نسبی جایگاه مرکز مطالعات در حوزه معاونت آموزشی

W11: کمبود ارتباط بین مدیر مرکز و کارشناسان مرکز با سایر مراکز توسعه آموزش و وزارت متبوع

W12: ضعف کار تیمی بین همکاران مرکز

W13: کمبود تجهیزات شامل کامپیوتر، پرینتر و

W14: کمبود انگیزش کاری پرسنل مرکز

W15: نامتناسب بودن چارت سازمانی مرکز با وظایف آن

فرصت ها

- 01: برگزاری جشنواره شهید مطهری و همایش آموزش پزشکی بصورت سالیانه در سطح کشوری
- 02: وجود مجلات متعدد در حوزه آموزش علوم پزشکی جهت چاپ مقالات مرتبط با آموزش پزشکی
- 03: وجود مرکز ملی تحقیقات راهبردی علوم پزشکی در سطح وزارت و حمایت از طرح های پژوهشی
- 04: حمایت مالی از برنامه های طرح تحول و نوآوری در سطح وزارت و پیگیری روند پیشرفت بسته ها
- 05: افزایش تعداد دانش آموختگان رشته آموزش پزشکی در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری
- 06: افزایش تعداد شرکت های خصوصی فعال در زمینه فناوری های اطلاعات و ارتباطات در سطح استان و کشور
- 07: امکان همکاری بین این مرکز با مراکز توسعه آموزش سایر دانشگاه ها بویژه دانشگاه های کلان منطقه ۲
- 08: توسعه آموزش های مجازی و از راه دور در سطح کشور
- 09: برگزاری المپیاد علمی دانشجویان علوم پزشکی کشور بصورت سالیانه
- 010: توسعه شبکه های اجتماعی
- 011: دسترسی همگانی به موبایل، تبلت، لپ تاپ و ...
- 012: توسعه فناوری های دیجیتال از قبیل واقعیت مجازی، واقعیت افزوده و واقعیت ترکیبی
- 013: تاسیس دانشکده علوم پزشکی مجازی در تهران
- 014: وجود اعضا هیات علمی در حال تحصیل در رشته کارشناسی ارشد آموزش پزشکی
- 015: حمایت و پشتیبانی برخی از مدیران ارشد (معاونت محترم آموزشی دانشگاه و ریاست دانشگاه) از فعالیت های مرکز مطالعات دانشگاه
- 016: وجود دفاتر توسعه آموزش در دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی
- 017: وجود آیین نامه های پشتیبان از دانش پژوهی آموزشی (آیین نامه ارتقا)

- T1: تغییرات مکرر اولویت ها، برنامه های و سیاست های وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
- T2: کمبود یا فقدان اعتبارات تخصیص داده شده به مرکز در حوزه های مختلف بدنبال مشکلات اقتصادی کشور و به تبع آن دانشگاه
- T3: تمرکز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر روی دانشگاه های خاص در جشنواره ها، همایش ها و المپیاد علمی دانشجویان
- T4: بی کاری دانش آموختگان رشته های علوم پزشکی پس از فراغت از تحصیل و کاهش انگیزه های آنان
- T5: واگذاری وظایف مختلف به مرکز بدون تامین نیروی انسانی و منابع مالی لازم
- T6: توانایی اندک دفاتر توسعه در تامین انتظارات مرکز مطالعات
- T7: امکان مخالفت با آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات بدلیل بار مالی ناشی از تصویب آنها
- T8: گپ بین برخی از اعضا هیات علمی و دانشجویان از نظر توانایی و تمایل به استفاده از فناوری های نوین
- T9: تغییرات سریع و گسترده در حوزه فناوری های مرتبط با آموزش پزشکی و علوم سلامت
- T10: کمبود قوانین و سیاست های حمایت کننده و ترغیب کننده اعضا هیات علمی به سمت فعالیت های آموزشی
- T11: تمایل بیشتر اعضا هیات علمی به فعالیت در حوزه های درمان و پژوهش
- T12: عدم ثبات مدیریتی در سطوح بالای حوزه معاونت آموزشی

نقاط قوت منتخب	نقاط ضعف منتخب	
<p>S۲: داشتن کارکنان مجرب، علاقمند و دارای تعهد سازمانی در حوزه آموزش پزشکی، برنامه ریزی درسی، تکنولوژی آموزشی، مدیریت آموزشی و نرم افزارهای کامپیوتری</p> <p>S۱: داشتن اعضا هیات علمی و کارشناسان متخصص و علاقه مند در حوزه آموزش پزشکی در مرکز</p> <p>S۸: طراحی برنامه توانمندسازی دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی</p> <p>S۱۵: عضویت مدیر مرکز و یکی از اعضای هیات علمی مرکز در شورای آموزشی دانشگاه</p> <p>S۱۳: تمام وقت بودن مدیر مرکز و حضور مستمر وی در مرکز</p> <p>S۵: داشتن فضاهای فیزیکی مناسب برای برگزاری کارگاه های حضوری</p> <p>S۱۲: توان برگزاری برنامه های آموزشی متعدد و متنوع توسط خود مرکز</p> <p>S۷: تدوین آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات</p> <p>S۱۰: وجود کمیته دانش پژوهی آموزشی در مرکز</p> <p>S۱۱: تشکیل کمیته حمایت از دانشجویان استعداد درخشان در سطح دانشگاه</p>	<p>W۲: کمبود منابع مالی و تخصیص دیرهنگام آن به مرکز</p> <p>W۳: نبود برنامه مدون بلند مدت و کوتاه مدت عملیاتی برای هدایت هدف دار فعالیت های مرکز</p> <p>W۴: تعدد و تنوع وظایف واگذار شده به مرکز مطالعات و عدم تناسب آن با نیروی انسانی موجود در مرکز</p> <p>W۵: فقدان رابطه تعریف شده بین مرکز مطالعات و دفاتر توسعه</p> <p>W۸: کمبود فضاهای فیزیکی کارکنان</p> <p>W۱۰: ضعف نسبی جایگاه مرکز مطالعات در حوزه معاونت آموزشی</p> <p>W۱۵: نامتناسب بودن چارت سازمانی مرکز با وظایف آن</p> <p>W۱۴: کمبود انگیزش کاری پرسنل مرکز</p> <p>W۱۳: کمبود تجهیزات شامل کامپیوتر، پرینتر و ...</p>	<p>محیط داخلی</p>
فرصت های منتخب	تهدیدهای منتخب	
<p>O۱: برگزاری جشنواره شهید مطهری و همایش آموزش پزشکی بصورت سالیانه در سطح کشوری</p> <p>O۳: وجود مرکز ملی تحقیقات راهبردی علوم پزشکی در سطح وزارت و حمایت از طرح های پژوهشی</p> <p>O۷: امکان همکاری بین این مرکز با مراکز توسعه آموزش سایر دانشگاه ها بویژه دانشگاه های کلان منطقه ۲</p> <p>O۸: توسعه آموزش های مجازی و از راه دور</p> <p>O۹: برگزاری المپیاد علمی دانشجویان علوم پزشکی کشور بصورت سالیانه</p> <p>O۱۳: تاسیس دانشکده علوم پزشکی مجازی در تهران</p> <p>O۱۴: وجود اعضا هیات علمی در حال تحصیل در رشته کارشناسی ارشد آموزش پزشکی</p> <p>O۱۵: حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد از فعالیت های مرکز مطالعات دانشگاه</p> <p>O۱۶: وجود دفاتر توسعه آموزش در دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی</p> <p>O۱۷: وجود آیین نامه های پشتیبانی از دانش پژوهی آموزشی (آیین نامه ارتقا)</p>	<p>T۱: تغییرات مکرر اولویت ها، برنامه ها و سیاست های وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی</p> <p>T۲: کمبود یا فقدان اعتبارات تخصیص داده شده به مرکز در حوزه های مختلف</p> <p>T۳: تمرکز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر روی دانشگاه های خاص در جشنواره ها، همایش ها و المپیاد علمی دانشجویان</p> <p>T۵: واگذاری وظایف مختلف به مرکز بدون تامین نیروی انسانی و منابع مالی لازم</p> <p>T۶: توانایی اندک دفاتر توسعه در تامین انتظارات مرکز مطالعات دانشگاه</p> <p>T۷: امکان مخالفت با آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات بدلیل بار مالی ناشی از تصویب آنها</p> <p>T۹: تغییرات سریع و گسترده در حوزه فناوری های مرتبط با آموزش پزشکی و علوم سلامت</p> <p>T۱۰: کمبود قوانین و سیاست های حمایت کننده و ترغیب کننده اعضا هیات علمی به سمت فعالیت های آموزشی</p> <p>T۱۱: تمایل اعضا هیات علمی به فعالیت در حوزه های درمان و پژوهش</p> <p>T۱۲: عدم ثبات مدیریتی در سطوح بالای حوزه معاونت آموزشی</p>	<p>محیط خارجی</p>

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی*

عوامل داخلی			
نمره	رتبه	ضریب اهمیت	نقاط قوت
۰/۲۱	۴	۰/۰۵	S۲: داشتن کارکنان مجرب، علاقمند و دارای تعهد سازمانی در حوزه آموزش پزشکی، برنامه ریزی درسی، تکنولوژی آموزشی، مدیریت آموزشی و نرم افزارهای کامپیوتری
۰/۲۳	۴	۰/۰۶	S۱: داشتن اعضا هیات علمی و کارشناسان متخصص و علاقه مند در حوزه آموزش پزشکی در مرکز
۰/۲۳	۴	۰/۰۶	S۸: طراحی برنامه توانمندسازی دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی
۰/۱۶	۳	۰/۰۵	S۱۵: عضویت مدیر مرکز و یکی از اعضای هیات علمی مرکز در شورای آموزشی دانشگاه
۰/۲۴	۴	۰/۰۶	S۱۳: تمام وقت بودن مدیر مرکز و حضور مستمر وی در مرکز
۰/۲۲	۴	۰/۰۶	S۵: داشتن فضاهای فیزیکی مناسب برای برگزاری کارگاه های حضوری
۰/۱۶	۳	۰/۰۵	S۱۲: توان برگزاری برنامه های آموزشی متعدد و متنوع توسط خود مرکز
۰/۱۹	۴	۰/۰۵	S۷: تدوین آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات
۰/۲	۴	۰/۰۵	S۱۰: وجود کمیته دانش پژوهی آموزشی در مرکز
۰/۱۳	۳	۰/۰۴	S۱۱: تشکیل کمیته حمایت از دانشجویان استعداد درخشان در سطح دانشگاه
ضعف ها			
۰/۰۶	۱	۰/۰۶	W۲: کمبود منابع مالی و تخصیص دیرهنگام آن به مرکز
۰/۱	۲	۰/۰۵	W۳: نبود برنامه مدون بلند مدت و کوتاه مدت عملیاتی برای هدایت هدف دار فعالیت های مرکز
۰/۰۵	۱	۰/۰۵	W۴: تعدد و تنوع وظایف واگذار شده به مرکز مطالعات و عدم تناسب آن با نیروی انسانی موجود در مرکز
۰/۱	۲	۰/۰۵	W۵: فقدان رابطه تعریف شده بین مرکز مطالعات و دفاتر توسعه
۰/۰۶	۱	۰/۰۶	W۸: کمبود فضاهای فیزیکی کارکنان
۰/۰۶	۱	۰/۰۶	W۱۰: ضعف نسبی جایگاه مرکز مطالعات در حوزه معاونت آموزشی
۰/۰۵	۱	۰/۰۵	W۱۵: نامناسب بودن چارت سازمانی مرکز با وظایف آن
۰/۰۵	۱	۰/۰۵	W۱۴: کمبود انگیزش کاری پرسنل مرکز
۰/۰۴	۱	۰/۰۴	W۱۳: کمبود تجهیزات شامل کامپیوتر، پرینتر و ...
۲.۵۵		۱	جمع کل نقاط قوت و ضعف

* راهنمای تکمیل جدول: ۱- فهرست عوامل تاثیرگذار داخلی در ستون اول نوشته میشود ۲- به عوامل فهرست شده ضریب اهمیت داده می شود. این ضرایب از صفر (بی اهمیت) تا یک (بسیار مهم) می باشند. این ضریب نشان دهنده اهمیت نسبی یک عامل بر اساس میزان مهم بودن آن عامل در موفقیت سازمان در مقایسه با سایر عوامل است. ۳- به هر یک از عوامل رتبه ۱ تا ۴ (به نقاط قوت معمولی عدد ۳، به نقاط قوت جدی عدد ۴، به نقاط ضعف معمولی عدد ۲ و به نقاط ضعف جدی عدد ۱) داده می شود و این عدد بیانگر میزان کمک آن عامل در دستیابی به مقاصد آرمانی می باشد. ۴- اکنون میتوان امتیاز آنها را محاسبه کرد. امتیاز هر عامل حاصل ضرب ضریب اهمیت در رتبه است. در صورتی که مجموع امتیاز نقاط قوت و ضعف بیش از ۲/۵ باشد محیط داخلی بعنوان محیط قوی در نظر گرفته می شود و در صورتی که امتیاز کل ۲/۵ یا کمتر باشد یعنی محیط داخلی ضعیف است.

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی*

عوامل خارجی			
فرصت ها	ضریب اهمیت	رتبه	نمره
01: برگزاری جشنواره شهید مطهری و همایش آموزش پزشکی بصورت سالیانه در سطح کشوری	0/05	3	0/139
03: وجود مرکز ملی تحقیقات راهبردی علوم پزشکی در سطح وزارت و حمایت از طرح های پژوهشی	0/05	4	0/18
07: امکان همکاری بین این مرکز با مراکز توسعه آموزش سایر دانشگاه ها بویژه دانشگاه های کلان منطقه 2	0/04	3	0/125
08: توسعه آموزش های مجازی و از راه دور	0/05	4	0/199
09: برگزاری المپیاد علمی دانشجویان علوم پزشکی کشور بصورت سالیانه	0/04	3	0/128
013: تاسیس دانشکده علوم پزشکی مجازی در تهران	0/04	3	0/111
014: وجود اعضا هیات علمی در حال تحصیل در رشته کارشناسی ارشد آموزش پزشکی	0/05	4	0/199
015: حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد از فعالیت های مرکز مطالعات دانشگاه	0/06	4	0/226
016: وجود دفاتر توسعه آموزش در دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی	0/05	4	0/203
017: وجود آیین نامه های پشتیبان از دانش پژوهی آموزشی (آیین نامه ارتقا)	0/05	4	0/176
تهدید ها			
T1: تغییرات مکرر اولویت ها، برنامه ها و سیاست های وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی	0/06	2	0/113
T2: کمبود یا فقدان اعتبارات تخصیص داده شده به مرکز در حوزه های مختلف	0/07	1	0/066
T3: تمرکز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر روی دانشگاه های خاص در جشنواره ها، همایش ها و المپیاد علمی دانشجویان	0/05	2	0/09
T5: واگذاری وظایف مختلف به مرکز بدون تامین نیروی انسانی و منابع مالی لازم	0/06	1	0/064
T6: توانایی اندک دفاتر توسعه در تامین انتظارات مرکز مطالعات دانشگاه	0/06	1	0/06
T7: امکان مخالفت با آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات بدلیل بار مالی ناشی از تصویب آنها	0/06	1	0/06
T9: تغییرات سریع و گسترده در حوزه فناوری های مرتبط با آموزش پزشکی و علوم سلامت	0/04	2	0/088
T10: کمبود قوانین و سیاست های حمایت کننده و ترغیب کننده اعضا هیات علمی به سمت فعالیت های آموزشی	0/05	1	0/051
T11: تمایل اعضا هیات علمی به فعالیت در حوزه های درمان و پژوهش	0/05	2	0/097
T12: عدم ثبات مدیریتی در سطوح بالای حوزه معاونت آموزشی	0/04	2	0/085
جمع کل فرصت ها و تهدید ها	1	-	2.46

*راهنامه های تکمیل جدول: 1- فهرست عوامل تاثیرگذار خارجی در ستون اول نوشته میشود 2- به عوامل فهرست شده ضریب اهمیت داده میشود این ضرایب از صفر (بی اهمیت) تا یک (بسیار مهم) می باشند این ضریب نشان دهنده

اهمیت نسبی یک عامل بر اساس میزان مهم بودن آن عامل در موفقیت سازمان در مقایسه با سایر عوامل است. 3- به هر یک از عوامل رتبه 1 تا 4 (به فرصت های معمولی 3 و به فرصت های استثنایی 4 و به تهدید های معمولی 1 و به تهدید های جدی 2 داده شود) و این عدد بیانگر میزان کمک آن عامل در دستیابی به مقاصد آرمانی می باشد. 4- اکنون میتوان امتیاز آنها را محاسبه کرد. امتیاز هر عامل حاصلضرب ضریب اهمیت در رتبه است. در صورتی که مجموع امتیاز فرصت ها و تهدیدها بیش از 2/5 باشد محیط خارجی بعنوان محیط مناسب در نظر گرفته می شود و در صورتی که امتیاز کل 2/5 یا کمتر باشد یعنی محیط خارجی نامناسب است.

جمع نمره ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی

<p>۱</p> <p>محافظة کارانه</p>	<p>۲</p> <p>تهاجمی</p>	<p>۳</p> <p>تدافعی</p>	<p>۴</p> <p>رقابتی</p> <p>۲/۴۶ ، ۲/۶</p>
-------------------------------	------------------------	------------------------	--

۶

۶

جمع ماتریس عوامل

۶

۱

ماتریس SWOT

<p>W۲: کمبود منابع مالی و تخصیص دیر هنگام آن به مرکز</p> <p>W۳: نبود برنامه مدون بلند مدت و کوتاه مدت عملیاتی برای هدایت هدف دار فعالیت های مرکز</p> <p>W۴: تعدد و تنوع وظایف واگذار شده به مرکز مطالعات و عدم تناسب آن با نیروی انسانی موجود در مرکز</p> <p>W۵: فقدان رابطه تعریف شده بین مرکز مطالعات و دفاتر توسعه</p> <p>W۸: کمبود فضاهای فیزیکی کارکنان</p> <p>W۱۰: ضعف نسبی جایگاه مرکز مطالعات در حوزه معاونت آموزشی</p> <p>W۱۵: نامتناسب بودن چارت سازمانی مرکز با وظایف آن</p> <p>W۱۴: کمبود انگیزش کاری پرسنل مرکز</p> <p>W۱۳: کمبود تجهیزات شامل کامپیوتر، پرینتر و ...</p>	<p>S۲: داشتن کارکنان مجرب، علاقمند و دارای تعهد سازمانی در حوزه آموزش پزشکی، برنامه ریزی درسی، تکنولوژی آموزشی، مدیریت آموزشی و نرم افزارهای کامپیوتری</p> <p>S۱: داشتن اعضا هیات علمی و کارشناسان متخصص و علاقه مند در حوزه آموزش پزشکی در مرکز</p> <p>S۸: طراحی برنامه توانمندسازی دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی</p> <p>S۱۵: عضویت مدیر مرکز و یکی از اعضای هیات علمی مرکز در شورای آموزشی دانشگاه</p> <p>S۱۳: تمام وقت بودن مدیر مرکز و حضور مستمر وی در مرکز</p> <p>S۵: داشتن فضاهای فیزیکی مناسب برای برگزاری کارگاه های حضوری</p> <p>S۱۲: توان برگزاری برنامه های آموزشی متعدد و متنوع توسط خود مرکز</p> <p>S۷: تدوین آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات</p> <p>S۱۰: وجود کمیته دانش پژوهی آموزشی در مرکز</p> <p>S۱۱: تشکیل کمیته حمایت از دانشجویان استعداد درخشان در سطح دانشگاه</p>	<p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">/</p> <p style="text-align: center;">قوت ها و ضعف منتخب</p> <p style="text-align: center;">فرصت ها و تهدیدهای منتخب</p>
<p style="text-align: center;">استراتژی های WO:</p> <p>با بهره جستن از فرصت ها، نقاط ضعف را از بین ببرید.</p>	<p style="text-align: center;">استراتژی های SO:</p> <p>با بهره جستن از قوت ها در صدد بهره برداری از فرصت ها برآید</p>	<p>O۱: برگزاری جشنواره شهید مطهری و همایش آموزش پزشکی بصورت سالیانه در سطح کشوری</p> <p>O۳: وجود مرکز ملی تحقیقات راهبردی علوم پزشکی در سطح وزارت و حمایت از طرح های پژوهشی</p> <p>O۷: امکان همکاری بین این مرکز با مراکز توسعه آموزش سایر دانشگاه ها بویژه دانشگاه های کلان منطقه ۲</p> <p>O۸: توسعه آموزش های مجازی و از راه دور</p> <p>O۹: برگزاری المپیاد علمی دانشجویان علوم پزشکی کشور بصورت سالیانه</p> <p>O۱۳: تاسیس دانشکده علوم پزشکی مجازی در تهران</p> <p>O۱۴: وجود اعضا هیات علمی در حال تحصیل در رشته کارشناسی ارشد آموزش پزشکی</p> <p>O۱۵: حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد از فعالیت های مرکز مطالعات دانشگاه</p> <p>O۱۶: وجود دفاتر توسعه آموزش در دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی</p> <p>O۱۷: وجود آیین نامه های پشتیبان از دانش پژوهی آموزشی (آیین نامه ارتقا)</p>
<p style="text-align: center;">استراتژی های WT:</p> <p>ضعف ها را کاهش دهید و از تهدیدها بپرهیزید.</p>	<p style="text-align: center;">استراتژی های ST:</p> <p>برای احتراز از تهدیدها از قوت ها استفاده کنید</p>	<p>T۱: تغییرات مکرر اولویت ها، برنامه ها و سیاست های وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی</p> <p>T۲: کمبود یا فقدان اعتبارات تخصیص داده شده به مرکز در حوزه های مختلف</p> <p>T۳: تمرکز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر روی دانشگاه های خاص در جشنواره ها، همایش ها و المپیاد علمی دانشجویان</p> <p>T۵: واگذاری وظایف مختلف به مرکز بدون تامین نیروی انسانی و منابع مالی لازم</p> <p>T۶: توانایی اندک دفاتر توسعه در تامین انتظارات مرکز مطالعات دانشگاه</p> <p>T۷: امکان مخالفت با آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات بدلیل بار مالی ناشی از تصویب آنها</p> <p>T۹: تغییرات سریع و گسترده در حوزه فناوری های مرتبط با آموزش پزشکی و علوم سلامت</p> <p>T۱۰: کمبود قوانین و سیاست های حمایت کننده و ترغیب کننده اعضا هیات علمی به سمت فعالیت های آموزشی</p> <p>T۱۱: تمایل اعضا هیات علمی به فعالیت در حوزه های درمان و پژوهش</p> <p>T۱۲: عدم ثبات مدیریتی در سطوح بالای حوزه معاونت آموزشی</p>

استراتژی های قابل قبول

ترکیب عوامل مورد نظر		
استراتژی های SO	فرصت O	قوت S
<p>SO1201: استفاده از پتانسیل بالقوه اعضا هیات علمی و کارشناسان متخصص و علاقه مند برای مشارکت فعال در جشنواره شهید مطهری و همایش آموزش پزشکی در قالب ارائه خلاصه مقاله و ارائه فرایندهای آموزشی</p> <p>SO1203: استفاده از پتانسیل بالقوه اعضا هیات علمی و کارشناسان متخصص و علاقه مند برای جذب گرنت های آموزشی از مرکز ملی تحقیقات راهبردی علوم پزشکی</p> <p>SO18017: توانمندسازی دفاتر توسعه آموزش در راستای اجرایی نمودن وظایف محوله به ایشان</p> <p>SO135015: استفاده از حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد دانشگاه از مرکز مطالعات برای پیشبرد برنامه های بلند مدت و کوتاه مدت آن</p>	<p>O1: برگزاری جشنواره شهید مطهری و همایش آموزش پزشکی بصورت سالیانه در سطح کشوری</p> <p>O3: وجود مرکز ملی تحقیقات راهبردی علوم پزشکی در سطح وزارت و حمایت از طرح های پژوهشی</p> <p>O7: امکان همکاری بین این مرکز با مراکز توسعه آموزش سایر دانشگاه ها بویژه دانشگاه های کلان منطقه ۲</p> <p>O8: توسعه آموزش های مجازی و از راه دور</p> <p>O9: برگزاری المپیاد علمی دانشجویان علوم پزشکی کشور بصورت سالیانه</p> <p>O13: تاسیس دانشکده علوم پزشکی مجازی در تهران</p> <p>O14: وجود اعضا هیات علمی در حال تحصیل در رشته کارشناسی ارشد آموزش پزشکی</p> <p>O15: حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد از فعالیت های مرکز مطالعات دانشگاه</p> <p>O16: وجود دفاتر توسعه آموزش در دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی</p> <p>O17: وجود آیین نامه های پشتیبان از دانش پژوهی آموزشی (آیین نامه ارتقا)</p>	<p>S2: داشتن کارکنان مجرب، علاقمند و دارای تعهد سازمانی در حوزه آموزش پزشکی، برنامه ریزی درسی، تکنولوژی آموزشی، مدیریت آموزشی و نرم افزارهای کامپیوتری</p> <p>S1: داشتن اعضا هیات علمی و کارشناسان متخصص و علاقه مند در حوزه آموزش پزشکی در مرکز و سطح دانشکده ها</p> <p>S8: طراحی برنامه توانمندسازی دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی</p> <p>S15: عضویت مدیر مرکز و یکی از اعضای هیات علمی مرکز در شورای آموزشی دانشگاه</p> <p>S13: تمام وقت بودن مدیر مرکز و حضور مستمر وی در مرکز</p> <p>S5: داشتن فضاهای فیزیکی مناسب برای برگزاری کارگاه های حضوری</p> <p>S12: توان برگزاری برنامه های آموزشی متعدد و متنوع توسط خود مرکز</p> <p>S7: تدوین آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات</p> <p>S10: وجود کمیته دانش پژوهی آموزشی در مرکز</p> <p>S11: تشکیل کمیته حمایت از دانشجویان استعداد درخشان در سطح دانشگاه</p>
استراتژی های ST	تهدید T	قوت S
<p>ST1201: برقرار ارتباط بین مرکز مطالعات و واحدهای متناظر در وزارت به منظور کسب اطلاعات به موقع در مورد تغییر در برنامه های یا سیاست ها</p> <p>ST13515T2: ارائه به موقع برنامه های بلند مدت و کوتاه مدت مرکز همراه با پیوست اعتبارات مورد نیاز</p> <p>ST1209: حرکت همسو با رشد فناوری های ارتباطات و اطلاعات با بهره گیری از پتانسیل کارشناسان و اعضا هیات علمی مرکز</p> <p>ST15T7: حمایت طلبی از شورای آموزشی دانشگاه در راستای کمک به اجرای برنامه های توسعه ای مرکز مطالعات</p> <p>ST13515T8: تدوین آیین نامه های حمایتی و تشویقی برای مشارکت اعضا هیات علمی در فعالیت های آموزشی</p>	<p>T1: تغییرات مکرر اولویت ها، برنامه ها و سیاست های وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی</p> <p>T2: کمبود یا فقدان اعتبارات تخصیص داده شده به مرکز در حوزه های مختلف</p> <p>T3: تمرکز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر روی دانشگاه های خاص در جشنواره ها، همایش ها و المپیاد علمی دانشجویان</p> <p>T5: واگذاری وظایف مختلف به مرکز بدون تامین نیروی انسانی و منابع مالی لازم</p> <p>T6: توانایی اندک دفاتر توسعه در تامین انتظارات مرکز مطالعات دانشگاه</p> <p>T7: امکان مخالفت با آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات بدلیل بار مالی ناشی از تصویب آنها</p> <p>T9: تغییرات سریع و گسترده در حوزه فناوری های مرتبط با آموزش پزشکی و علوم سلامت</p> <p>T10: کمبود قوانین و سیاست های حمایت کننده و ترغیب کننده اعضا هیات علمی به سمت فعالیت های آموزشی</p> <p>T11: تمایل اندک اعضا هیات علمی به فعالیت در حوزه های درمان و پژوهش</p> <p>T12: عدم ثبات مدیریتی در سطوح بالای حوزه معاونت آموزشی</p>	<p>S2: داشتن کارکنان مجرب، علاقمند و دارای تعهد سازمانی در حوزه آموزش پزشکی، برنامه ریزی درسی، تکنولوژی آموزشی، مدیریت آموزشی و نرم افزارهای کامپیوتری</p> <p>S1: داشتن اعضا هیات علمی و کارشناسان متخصص و علاقه مند در حوزه آموزش پزشکی در مرکز</p> <p>S8: طراحی برنامه توانمندسازی دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی</p> <p>S15: عضویت مدیر مرکز و یکی از اعضای هیات علمی مرکز در شورای آموزشی دانشگاه</p> <p>S13: تمام وقت بودن مدیر مرکز و حضور مستمر وی در مرکز</p> <p>S5: داشتن فضاهای فیزیکی مناسب برای برگزاری کارگاه های حضوری</p> <p>S12: توان برگزاری برنامه های آموزشی متعدد و متنوع توسط خود مرکز</p> <p>S7: تدوین آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات</p> <p>S10: وجود کمیته دانش پژوهی آموزشی در مرکز</p> <p>S11: تشکیل کمیته حمایت از دانشجویان استعداد درخشان در سطح دانشگاه</p>

استراتژی های WO	فرصت O	ضعف W
<p>W2015: استفاده از حمایت مدیران ارشد سازمان برای رفع کمبودهای مالی مرکز</p> <p>W3016: استفاده از دفاتر توسعه آموزش در دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی برای برنامه ریزی کوتاه مدت و بلند مدت ارتقا کیفیت آموزش</p> <p>W4014: استفاده از دانشجویان کارشناسی ارشد آموزش پزشکی (اعضا هیات علمی) برای تامین کمبود نیروی انسانی لازم در مرکز</p>	<p>O1: برگزاری جشنواره شهید مطهری و همایش آموزش پزشکی بصورت سالیانه در سطح کشوری</p> <p>O3: وجود مرکز ملی تحقیقات راهبردی علوم پزشکی در سطح وزارت و حمایت از طرح های پژوهشی</p> <p>O7: امکان همکاری بین این مرکز با مراکز توسعه آموزش سایر دانشگاه ها بویژه دانشگاه های کلان منطقه ۲</p> <p>O8: توسعه آموزش های مجازی و از راه دور</p> <p>O9: برگزاری المپیاد علمی دانشجویان علوم پزشکی کشور بصورت سالیانه</p> <p>O13: تاسیس دانشکده علوم پزشکی مجازی در تهران</p> <p>O14: وجود اعضا هیات علمی در حال تحصیل در رشته کارشناسی ارشد آموزش پزشکی</p> <p>O15: حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد از فعالیت های مرکز مطالعات دانشگاه</p> <p>O16: وجود دفاتر توسعه آموزش در دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی</p> <p>O17: وجود آیین نامه های پشتیبان از دانش پژوهی آموزشی (آیین نامه ارتقا)</p>	<p>W2: کمبود منابع مالی مرکز</p> <p>W3: نبود برنامه مدون بلند مدت و کوتاه مدت عملیاتی برای هدایت هدف دار فعالیت های مرکز</p> <p>W4: تعدد و تنوع وظایف واگذار شده به مرکز مطالعات و عدم تناسب آن با نیروی انسانی موجود در مرکز</p> <p>W5: فقدان رابطه تعریف شده بین مرکز مطالعات و دفاتر توسعه</p> <p>W8: کمبود فضاهای فیزیکی کارکنان</p> <p>W10: ضعف نسبی جایگاه مرکز مطالعات در حوزه معاونت آموزشی</p> <p>W15: نامتناسب بودن چارت سازمانی مرکز با وظایف آن</p> <p>W14: کمبود انگیزش کاری پرسنل مرکز</p> <p>W13: کمبود تجهیزات شامل کامپیوتر، پرینتر و ...</p>
استراتژی های WT	ضعف W	تهدید T
-	<p>W2: کمبود منابع مالی و تخصیص دیرهنگام آن به مرکز</p> <p>W3: نبود برنامه مدون بلند مدت و کوتاه مدت عملیاتی برای هدایت هدف دار فعالیت های مرکز</p> <p>W4: تعدد و تنوع وظایف واگذار شده به مرکز مطالعات و عدم تناسب آن با نیروی انسانی موجود در مرکز</p> <p>W5: فقدان رابطه تعریف شده بین مرکز مطالعات و دفاتر توسعه</p> <p>W8: کمبود فضاهای فیزیکی کارکنان</p> <p>W10: ضعف نسبی جایگاه مرکز مطالعات در حوزه معاونت آموزشی</p> <p>W15: نامتناسب بودن چارت سازمانی مرکز با وظایف آن</p> <p>W14: کمبود انگیزش کاری پرسنل مرکز</p> <p>W13: کمبود تجهیزات شامل کامپیوتر، پرینتر و ...</p>	<p>T1: تغییرات مکرر اولویت ها، برنامه ها و سیاست های وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی</p> <p>T2: کمبود یا فقدان اعتبارات تخصیص داده شده به مرکز در حوزه های مختلف</p> <p>T3: تمرکز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بر روی دانشگاه های خاص در جشنواره ها، همایش ها و المپیاد علمی دانشجویان</p> <p>T5: واگذاری وظایف مختلف به مرکز بدون تامین نیروی انسانی و منابع مالی لازم</p> <p>T6: توانایی اندک دفاتر توسعه در تامین انتظارات مرکز مطالعات دانشگاه</p> <p>T7: امکان مخالفت با آیین نامه ها و شیوه نامه های داخلی برای پشتیبانی از فعالیت های مرکز مطالعات بدلیل بار مالی ناشی از تصویب آنها</p> <p>T9: تغییرات سریع و گسترده در حوزه فناوری های مرتبط با آموزش پزشکی و علوم سلامت</p> <p>T10: کمبود قوانین و سیاست های حمایت کننده و ترغیب کننده اعضا هیات علمی به سمت فعالیت های آموزشی</p> <p>T11: تمایل اعضا هیات علمی به فعالیت در حوزه های درمان و پژوهش</p> <p>T12: عدم ثبات مدیریتی در سطوح بالای حوزه معاونت آموزشی</p>

- ۱- شبکه سازی مراکز و دفاتر توسعه آموزش در درون و بیرون دانشگاه (تشکیل شبکه بین مرکز مطالعات دانشگاه با مراکز مطالعات کلان منطقه و همچنین دفاتر توسعه آموزش در درون دانشگاه به منظور گسترش اقدام و دسترسی)
- ۲- تشکیل شبکه دانشجویان (اعضا هیات علمی دانشجو) و دانش آموختگان آموزش پزشکی در درون مرکز مطالعات
- ۳- توانمندسازی دفاتر توسعه آموزش در دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی
- ۴- گسترش ضریب نفوذ مرکز مطالعات در گروه های آموزشی از طریق دفاتر توسعه آموزش
- ۵- وضع قوانین و سیاست گذاری های مناسب برای تامین منابع مالی
- ۶- وضع قوانین و سیاست گذاری های مناسب برای تامین نیروی انسانی
- ۷- استفاده از بخش خصوصی در حوزه فناوری اطلاعات، فناوری ارتباطات، نرم افزارهای کمک آموزشی
- ۸- برگزاری مسابقه، جشنواره، مراسم تقدیر و تشکر و اعطای جایزه برای فعالیت های برجسته آموزشی
- ۹- بازنگری در شاخص های ترفیع پایه سالانه به منظور هدایت فعالیت های اعضای هیات علمی به سمت ارتقا کیفیت آموزش
- ۱۰- تامین منابع مالی پایدار مورد نیاز برای اجرای برنامه های توسعه ای مرکز مطالعات
- ۱۱- تامین نیروی انسانی لازم برای اجرای برنامه های توسعه ای مرکز مطالعات با استفاده از نیروهای موجود در سطح دانشگاه
- ۱۲- برون سپاری و استفاده از بخش خصوصی برای دستیابی به اهداف مرکز مطالعات
- ۱۳- گسترش همکاری با مرکز تحقیقات راهبردی علوم پزشکی کشور
- ۱۴- گسترش همکاری با دانشگاه علوم پزشکی مجازی

اهداف کلان:

- ۱- بازنگری در برنامه های آموزشی به منظور پاسخگو نمودن آنها در مقابل نیازهای جامعه
- ۲- گسترش تدوین و بکارگیری طرح دوره و طرح درس توسط اساتید
- ۳- هدایت پژوهش های آموزشی به سمت پاسخگویی اجتماعی
- ۴- هدایت فعالیت های دانشورانه و دانش پژوهانه اعضا هیات علمی به سمت اصلاح فرآیندهای آموزشی
- ۵- شناسایی دانشجویان استعداد درخشان و هدایت آنان به سمت اولویت های نیازهای کشور
- ۶- بهبود روش ها و فرآیندهای ارزشیابی اساتید و ترویج روش های نوین
- ۷- ارتقا روش ها و فرآیندهای ارزیابی دانشجویان و ترویج روش های نوین
- ۸- پیشبرد فعالیت های بسته های تحول و دستیابی به اهداف مستتر در آنها
- ۹- ارتقا کیفیت آموزش های نظری و عملی حضوری و کارآموزی ها و کارورزی ها
- ۱۰- ارتقا کمی و کیفی آموزش های مجازی
- ۱۱- توسعه همکاری با مرکز مهارت های بالینی دانشگاه
- ۱۲- توسعه همکاری با آموزش مداوم جامعه پزشکی
- ۱۳- ایجاد رابطه دو طرفه و سازنده بین مرکز مطالعات دانشگاه و دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی
- ۱۴- تدوین برنامه جامع نظارت بر فعالیت های دفاتر توسعه و اجرا و ارزیابی نتایج
- ۱۵- ترویج فعالیت های آموزشی اعضا هیات علمی در زمینه دانش پژوهی آموزشی و پژوهش در آموزش و حمایت از آنها
- ۱۶- جذب و بکارگیری نیروهای متخصص متناسب با نیازهای مرکز مطالعات دانشگاه
- ۱۷- جذب و بکارگیری نیروهای متخصص در زمینه آموزش پزشکی از سایر حوزه های دانشگاه
- ۱۸- ارتقای کیفیت آموزش از طریق تقویت مشارکت دانشجویان در حوزه توسعه و نوآوری آموزش علوم پزشکی و تبدیل شدن ایشان به حمایت طلبان ارتقای آموزش خود

اهداف بلند مدت: (۲ تا ۵ ساله)

سطوح وظیفه ای، بخشی و کل سازمان باید دارای هدف های بلند مدت باشند. هدف های بلند مدت بیانگر نتایج مورد انتظار از اجرای استراتژی های مشخصی می باشند. استراتژیست ها برای تحقق هدف های بلند مدت مورد نظر راه های عملی پیشنهاد می کنند. چارچوب زمانی این استراتژی ها و هدف های بلند مدت باید با هم سازگار باشند که معمولاً بین ۲ تا ۵ سال طول می کشد.

هدف های بلند مدت باید بصورت کمی، قابل سنجش، واقعی، قابل درک، تهدید برانگیز و قابل دستیابی و با هدف های واحدهای سازمانی سازگار باشد. همچنین هر یک از هدف های بلند مدت باید دارای دوره زمانی معقول باشد.

- واحد پژوهش در آموزش

- ۱- چاپ حداقل ۸ مقاله مرتبط با آموزش علوم پزشکی در هر سال توسط اعضا هیات علمی/ دانشجویان/ کارکنان دانشگاه در مجلات داخلی یا خارجی تا پایان سال ۱۴۰۴
- ۲- چاپ حداقل ۱ مقاله در مجلات معتبر خارجی آموزش پزشکی از سال ۱۴۰۳
- ۳- ارائه حداقل ۱۰ خلاصه مقاله در همایش آموزش پزشکی شهید مطهری تا پایان سال ۱۴۰۲
- ۴- نشر حداقل ۳ کتاب در زمینه آموزش پزشکی تا پایان سال ۱۴۰۴ توسط اعضا هیات علمی دانشگاه
- ۵- افزایش شرکت اعضا هیات علمی دانشگاه در جشنواره شهید مطهری به میزان حداقل ۵٪ در هر سال تا پایان سال ۱۴۰۴
- ۶- افزایش شرکت دانشجویان در جشنواره شهید مطهری به میزان حداقل ۵٪ در هر سال تا پایان سال ۱۴۰۴

- واحد طرح های نوآورانه آموزشی و دانش پژوهی آموزشی

- ۱- ارائه حداقل یک فرایند آموزشی در هر یک از حیطه های دانش پژوهی آموزشی در سطح دانشگاه تا پایان سال ۱۴۰۱
- ۲- معرفی حداقل یک نفر در هر یک از حیطه های دانش پژوهی آموزشی بعنوان داور فرآیندهای آموزشی به وزارت متبوع تا پایان سال ۱۴۰۱
- ۳- ارائه حداقل ۳ فرایند آموزشی در هر یک از حیطه های دانش پژوهی آموزشی در سطح دانشگاه تا پایان سال ۱۴۰۳
- ۴- کسب حداقل یکی از رتبه های اول تا سوم در جشنواره شهید مطهری کشوری در یکی از حیطه های مربوطه تا پایان سال ۱۴۰۲
- ۵- ارسال حداقل یک فرآیندهای آموزشی به AMEE تا پایان سال ۱۴۰۳
- ۶- مشارکت حداقل ۵٪ از اعضا هیات علمی دانشگاه/ دانشجویان و کارکنان در همایش AMEE تا سال ۱۴۰۲

- واحد برنامه ریزی درسی

۱- تدوین طرح درس و طرح دوره برای کلیه دروس نظری، عملی، کارآموزی و کارورزی تا پایان سال ۱۴۰۴

۲- بازنگری ۵۰٪ از برنامه های درسی در حال اجرا متناسب با نیازهای جامعه تا پایان سال ۱۴۰۴

- واحد توانمندسازی اعضای هیات علمی

۱- توانمندسازی کلیه اعضا هیات علمی جدید ورود بر اساس برنامه آموزشی تدوین شده در مرکز مطالعات دانشگاه تا پایان سال

۱۴۰۱

۲- توانمندسازی کلیه دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی در زمینه های متناسب با شرح وظایف ابلاغ شده تا

پایان سال ۱۴۰۱

۳- گسترش استفاده از روش های نوین دانشجو محور در آموزش فراگیران در حداقل ۵۰ درصد از گروه های آموزشی تا ۱۴۰۳

- واحد ارزشیابی

۱- تحلیل ۱۰۰٪ آزمون های برگزار شده به روش MCQ و بازخورد آن به اعضا هیات علمی تا پایان سال ۱۴۰۱

۲- ارزیابی کلیه آزمون های صلاحیت بالینی (دوره پزشکی عمومی، پرستاری، مامایی) از نظر روایی و پایایی تا پایان ۱۴۰۲

۳- استفاده از لاگ بوک و پورت فولیو برای ارزیابی کلیه دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی در کلیه دوره های در حال اجرا تا پایان

سال ۱۴۰۲

۴- انجام ارزشیابی درونی کلیه گروه های آموزشی و ارائه برنامه بهبود توسط گروه ها تا پایان سال ۱۴۰۲

۵- اعتباربخشی کلیه دوره های آموزشی علوم پایه پزشکی، مراکز آموزشی درمانی، موسسه ای و دوره های پزشکی عمومی، داروسازی

و دندان پزشکی تا پایان سال ۱۴۰۱

۶- استقرار نظام جامع ارزشیابی دانشجویان/دستیاران براساس پیامدهای مشخص طراحی شده آموزشی درحیطه دانش، مهارت و نگرش

تا سال ۱۴۰۴

۷- راه اندازی بانک سئوالات آزمون در تمامی رشته ها و مقاطع تحصیلی تا سال ۱۴۰۲

- واحد کمیته دانشجویی توسعه آموزش

- ۸- دستیابی به مرز ارائه حداقل ۵ ایده نوآورانه آموزشی توسط دانشجویان در هر سال تا پایان سال ۱۴۰۱
- ۹- تبدیل حداقل ۱ ایده نوآورانه آموزشی به محصول کاربردی در هر سال تا پایان سال ۱۴۰۳
- ۱۰- تالیف/ترجمه حداقل یک کتاب در حوزه آموزش پزشکی تا پایان سال ۱۴۰۱
- ۱۱- دستیابی به مرز چاپ حداقل ۲ مقاله مرتبط با آموزش پزشکی در مجلات معتبر داخلی در هر سال تا سال ۱۴۰۱
- ۱۲- دستیابی به مرز برگزاری حداقل ۴ کارگاه آموزشی آشنایی دانشجویان با بسته های تحول در سال تا سال ۱۴۰۱
- ۱۳- مشارکت حداقل ۱ دانشجو در هر یک از بسته های تحول در آموزش با ابلاغ رسمی تا پایان سال ۱۴۰۰
- ۱۴- انتشار نشریه تخصصی آموزش پزشکی توسط دانشجویان تا پایان سال ۱۴۰۰
- ۱۵- دستیابی به مرز شرکت مجازی حداقل ۵٪ از دانشجویان در جشنواره آموزشی شهید مطهری تا پایان سال ۱۴۰۲
- ۱۶- برگزاری حداقل ۸ کارگاه آموزشی مرتبط با آموزش پزشکی در هر سال تا پایان سال ۱۴۰۲

- واحد المپیاد علمی دانشجویان علوم پزشکی

- ۱۷- کسب حداقل یک مدال در هر یک از حیطه های المپیاد علمی دانشجویی تا پایان سال ۱۴۰۱
- ۱۸- پیشنهاد حداقل یک نفر در هر یک از حیطه های المپیاد علمی دانشجویان به وزارت بعنوان طراح سوال تا پایان سال ۱۴۰۳

- واحد دفاتر توسعه آموزش

- ۱۹- تشکیل دفتر توسعه آموزش با تعیین مسئول دفتر و مسئولین واحدهای برنامه ریزی درسی، ارزشیابی، روش های تدریس و دانش پژوهی آموزشی و پژوهش در آموزش تا پایان سال ۱۴۰۰
- ۲۰- تدوین آیین نامه تعاملات مرکز با دفاتر توسعه تا پایان سال ۱۴۰۰
- ۲۱- تشکیل جلسات فصلی با مدیران دفاتر توسعه ۱۴۰۱
- ۲۲- توانمندسازی دفاتر توسعه آموزش متناسب با شرح وظایف آنها تا پایان سال ۱۴۰۰

- واحد آموزش مجازی

- ۲۳- تاسیس مرکز آموزش های مجازی مستقل تا ۱۴۰۲

۲۴- تجهیز مرکز آزمون به تعداد ۲۰۰ ایستگاه تا سال ۱۴۰۱

۲۵- آموزش آشنایی و بهره برداری از واقعیت مجازی (Virtual reality) در تولید محتوای آموزش بالینی به ۵۰٪ اعضای هیئت علمی

بالینی تا سال ۱۴۰۱

۲۶- گسترش کاربرد استفاده از واقعیت مجازی (Virtual reality) در آموزش مجازی در ۲۰٪ محتواهای تولید شده تا سال ۱۴۰۲ و ۵۰٪

محتواها تا سال ۱۴۰۳

۲۷- تدوین آیین نامه انضباطی تقلب و تخلفات حین آزمون و راه های پیشگیری، کنترل و گزارش دهی آن تا سال ۱۴۰۱

۲۸- بازبینی سالیانه شیوه نامه اجرایی آزمون های دانشگاه بر اساس ارزیابی و تحلیل آزمون ها تا سال ۱۴۰۱

۲۹- استقرار لاگ بوک الکترونیکی برای ارزیابی دانشجویان در مقاطع کارآموزی و کارورزی تا سال ۱۴۰۲