

برنامه استراتژیک دانشکده پزشکی (۱۴۰۴ تا ۱۴۰۷)


بسم الله الرحمن الرحیم

فهرست مطالب

عنوان .....صفحه

سخن رئیس دانشکده پزشکی ۴
معرفی و تاریخچه دانشکده پزشکی ۵
ساختار سازمانی دانشکده پزشکی ۵
معاونت پژوهشی ۷
معاونت اداری و مالی ۷
دبیرخانه کمیته ارتقا ۸
دفتر توسعه آموزش (Education Development Office) ۹
فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پزشکی ۱۰
واژه‌نامه ۱۳
تحلیل ذی‌نفعان دانشکده پزشکی ۱۴
انتظارات ذی‌نفعان دانشکده پزشکی ۱۶
تحلیل استراتژیک دانشکده پزشکی ۲۰
ارزشیابی محیط داخلی دانشکده پزشکی ۲۰
ارزشیابی محیط خارجی دانشکده پزشکی ۲۲
نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای دانشکده پزشکی ۲۴
نقاط قوت سازمان دانشکده پزشکی ۲۴
نقاط ضعف دانشکده پزشکی ۲۵
فرصت‌های دانشکده پزشکی ۲۶
تهدیدهای دانشکده پزشکی ۲۷
بیانیه مأموریت دانشکده پزشکی ۲۹
بیانیه دورنمای دانشکده پزشکی ۲۹
بیانیه ارزش‌های دانشکده پزشکی ۲۹
اهداف کلی دانشکده پزشکی ۳۰
اهداف اختصاصی و شاخص‌های عملکردی سازمان ۳۱
سیاست‌های دانشکده پزشکی ۳۶
مقاصد دانشکده پزشکی ۳۷
برنامه عملیاتی دانشکده پزشکی در سال ۱۴۰۴ ..... ۴۳

سخن رئیس دانشکده پزشکی

مدیریت صحیح مهم‌ترین عامل رشد و بالندگی سازمان‌ها است. در حقیقت مدیر روند حرکت از (وضع موجود) به سوی (وضع مطلوب) را هدایت می‌کند و در هر لحظه برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکاپو و تفکر است و بر همین اساس مدیریت و برنامه‌ریزی مهم‌ترین مقوله‌هایی هستند که برای رشد و تعالی فرهنگی، آموزشی و پژوهشی مورد توجه قرار می‌گیرد. توسعه سیستم‌های سلامت بهره‌ور اهمیت روزافزونی پیدا کرده است. بدون داشتن برنامه‌های شفاف از آینده خود و بدون آگاهی از نقاط قوت و ضعف سیسنم خود و فرصت و تهدیدهایی که از بیرون سازمان، برنامه را تحت الشعاع قرار می‌دهد، موفق به ترسیم راهی روشن در اعمال مدیریت مناسب و کارا نمی‌شویم. ما درصددیم که با استفاده از همت و تلاش، اعضای هیئت علمی، پزشکان، کارکنان و دانشجویان خود در توسعه و ارتقای کمی و کیفی آموزش و تحقیقات و فناوری، خدمات بهداشتی و درمانی و ارتقای معیارهای سلامت محور و ارتقای انگیزه (اساتید، کارکنان و دانشجویان) و همچنین نشاط و آرامش جامعه گام برداریم.علاوه بر این استفاده از فناوری‌های نوین در آموزش پزشکی همانند (هوش مصنوعی و ...) می‌تواند راهگشا و برطرف کننده و رفع کاستی‌های ما در حوزه‌های مختلف باشد.

در خاتمه مراتب سپاس خود را از زحمات ارزشمند و صادقانه کلیه عزیزان در تدوین برنامه استراتژیک دانشکده تقدیم می‌دارم و از درگاه ایزد منان دوام عزت و سلامت، تداوم حضور و تاثیر آن بزرگواران را در این مجموعه مسئلت دارم.

دکتر فرشاد یداللهی فارسانی
رئیس دانشکده پزشکی

معرفی و تاریخچه دانشکده پزشکی

دانشکده پزشکی شهرکرد از سال ۱۳۶۵ با پذیرش ۱۱۰ دانشجوی پزشکی آغاز به کار کرد و از سال ۱۳۶۶ به طور مستقل و به عنوان اولین دانشکده دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد به فعالیت آموزشی خود ادامه داد. در حال حاضر در دو نیمسال دانشجوی پزشکی می‌پذیرد. همچنین اقدام به جذب دانشجویان بین الملل در رشته‌های پزشکی عمومی و کارشناسی ارشد در رشته‌های فوق الذکر نموده است. این دانشکده دارای معاونت‌های آموزشی علوم پایه و بالینی، معاونت اداری- مالی و معاونت‌های پژوهشی می‌باشد. دانشکده پزشکی شهرکرد دارای دوره‌های تخصص در ۷ رشته پزشکی داخلی، جراحی، اطفال، بیهوشی، زنان، قلب و ارتوپدی و دوره دکترای عمومی در رشته پزشکی و دوره کارشناسی ارشد در رشته‌های انگل‌شناسی، بیوشیمی بالینی، میکروب‌شناسی، ژنتیک انسانی و ایمنی‌شناسی است. در حال حاضر بیش از ۱۱۰ عضو هیئت علمی تمام وقت در قسمت علوم پایه و بالینی مشغول کار هستند. مراکز تحقیقاتی سلولی و مولکولی، گیاهان دارویی، بیوشیمی و ۹ آزمایشگاه و یک سالن تشریح در این دانشکده فعال هستند.

ساختار سازمانی دانشکده پزشکی

ریاست دانشکده در راس دانشکده به‌عنوان بالاترین مقام اجرایی، به ایفای نقش می‌پردازد. دانشکده دارای سه معاونت آموزشی علوم پایه و بالینی، پژوهشی و اداری-مالی است. همچنین دبیرخانه کمیته ارتقا و دفتر توسعه آموزش (EDO) بطور مستقیم زیر نظر رئیس دانشکده مشغول به فعالیت هستند.



نمودار ۱: نمودار سازمانی دانشکده پزشکی

معاونت آموزشی

اصلی‌ترین فعالیت معاونت آموزشی برگزاری دوره‌های پزشکی عمومی، تحصیلات تکمیلی و پذیرش دانشجویان در سه مقطع دکترای حرفه‌ایی عمومی، کارشناسی ارشد و دستیاری است. این دانشکده در سال‌های اخیر با تقویت زیرساخت-های آموزشی خود اقدام به جذب دانشجویان بین الملل در دوره‌های پزشکی عمومی و کارشناسی ارشد در دو نیمسال نموده است. حوزه معاونت آموزش علوم پایه و بالینی بر اساس اسناد بالادستی از وزارت متبوع، زیر نظر معاونت آموزشی دانشگاه، برنامه‌ریزی جهت اجرای برنامه برای دانشجویان فازهای مختلف اعم از علوم پایه، مبانی طب بالینی، کارآموزی، کارورزی و دستیاری را بر عهده دارد و با مشارکت و همراهی گروه‌های آموزشی و کارشناسان مربوط مسیر دانشجویان را فراهم می‌سازد.

برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای دانشجویان دانشکده، آموزش مدیران گروه‌های علوم پایه و بالین و تقویت بدنه هیئت علمی از دیگر اقدامات این معاونت در حوزه آموزش است.

معاونت پژوهشی

دانشکده پزشکی به عنوان قدیمی‌ترین دانشکده‌ی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد از دیرباز سهم غیرقابل انکاری در حوزه پژوهش داشته است. معاونت پژوهشی دانشکده پزشکی، کلیه امکانات و منابع خود را در راستای توجه جدی و همه جانبه به پژوهش و محوری نمودن پژوهش، با هدف تولید و ارتقای سطح دانش و تربیت دانش پژوهان به کار گرفته است. بدین مفهوم که امر پژوهش به عنوان زیربنای اصلی سیاست‌گذاری برای همه سطوح فراگیر آموزشی و اعضای هیئت علمی مدنظر قرار گرفته است. براین اساس، بستری برای اجرا و عملیاتی‌سازی پایان‌نامه‌های محصول محور فراهم شده است. بهره‌گیری موثر از اساتید، رویکردی افتخار آفرین جهت نیل به اهداف برای دانشکده پزشکی است و بدین وسیله سطح پژوهشی دانشکده را در مرزهای دانش ارتقا داده است که کسب افتخارات ملی موید این امر می‌باشد.

معاونت اداری و مالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان چهارمحال و بختیاری به عنوان مرجع آموزش و تربیت نیروی انسانی متولی ارائه خدمات در حوزه‌های بهداشت و درمان، دارای ساختار منسجم و نظام‌مندی بوده که در این راستا بر اساس سیاست تخصص گرائی و تعریف شرح وظایف سازمانی، دارای زیر مجموعه‌هایی متشکل از چندین معاونت و مدیریت و صف ستادی می‌باشد.

در ساختار سازمانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهرکرد، معاونت اداری و مالی پردیس آموزشی رحمتیه، یکی از واحدهایی است که با تکیه بر سرمایه ارزشمند نیروی انسانی (H.R) و سایر منابع موجود و با اهداف استفاده بهینه از منابع، ارتقا و توانمندسازی نیروهای تحت پوشش، افزایش کمی و کیفی امکانات، تجهیزات و منابع فیزیکی و ... تلاش می‌کند تا با همکاری، مشارکت و هماهنگی با سایر معاونت‌ها، ضمن برنامه ریزی، راهبری و سیاست گذاری کارآمد در خصوص نظام اداری و مالی در قالب قوانین و مصوبات و نظارت بر حسن اجرای ضوابط، تامین ملزومات و تجهیزات مورد نیاز، راه را برای تحقق اهداف عالیه آموزشی، پژوهشی و فناوری هموار نموده و لذا در این راستا امور و موضوعات مختلف در زمینه‌های مالی، اداری و سازمانی محیط‌های موجود در مجموعه مانند دانشکده‌ها ، مراکز پژوهشی و تحقیقاتی و فضاهای مربوطه بالاخص روسای محترم دانشکده‌ها، مدیریت نموده که با این فرآیند در

خصوص مباحث مرتبط و کلان تصمیم‌گیری‌های لازم صورت می‌گیرد. همچنین با توجه به اشتراک موضوعات، امکانات و تجهیزات موجود در مجموعه (مانند تاسیسات، فضای سبز، خدمات نقلیه، خدمات ایاب و ذهاب، خدمات چاپ و تکثیر، سیستم روشنایی، سیستم آبرسانی و ..) فرآیند اجرای موارد ضمن هماهنگی‌های لازم بین بخشی و ستادی و بر اساس اسناد بالادستی با اتخاذ تصمیمات بایسته و عمدتا در قالب برونسپاری صورت می‌گیرد.

این معاونت دارای واحدهای زیر مجموعه خود به شرح ذیل می‌باشد:

۱) واحد امور اداری

۲) واحد منابع انسانی

۳) واحد حسابداری، امور مالی و کارپردازی

۴) واحد حراست

۵) واحد امور حقوقی و قرار داد

۶) واحد فناوری اطلاعات (سایت)

دبیرخانه کمیته ارتقا

هدف کلی و بنیادی دبیرخانه کمیته ارتقا بررسی و ارزیابی مستمر فعالیت‌های فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی اعضای محترم هیئت علمی می‌باشد که در نهایت منجر به ارتقا دانشگاه و اصلاح هرم هیئت علمی می‌گردد.

بطور خلاصه وظایف دبیرخانه کمیته ارتقا به شرح زیر می‌باشد:

- بررسی پرونده ارتقا اعضای هیئت علمی (علوم پایه و بالینی)

- بررسی مستندات ماده ۳ (فعالیت پژوهشی اساتید) در قالب کارگروه پژوهش در کمیته ارتقا

- برگزاری جلسات ارتقا اساتید دانشکده

- بررسی پرونده و برگزاری جلسات مصاحبه افراد متقاضی هیئت علمی به پیمانی و تعهدات در دانشکده (آزمون زبان و کامپیوتر)

- پیگیری‌های ترفیع پایه اساتید و برگزاری جلسات مربوطه به کمیته منتخب دانشکده

- حضور فعال در اعتباربخشی دانشکده

دفتر توسعه آموزش (Education Development Office)

با توجه به دستورالعمل مورخ ۱۳۸۲/۱۲/۱۳ به شماره ۲۴۶۲۸ معاون محترم آموزشی و امور دانشگاهی وزارتخانه و در راستای تحقق هدف استراتژیک GIO2 از مجموعه اهداف راهبردی دانشگاه در سال ۱۳۸۱، هسته های توسعه آموزش در دانشکده‌ها و مراکز آموزشی درمانی دانشگاه تشکیل گردید. این واحد گرچه مستقیماً زیر نظر معاون آموزشی مرکز فعالیت می نماید ولی در حوزه پیگیری سیاست ها و پروژه های کلان ارتقاء کیفیت آموزشی دانشگاه و دانشکده پزشکی به عنوان زیر مجموعه‌ای از مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه (EDC) و دفتر توسعه آموزش دانشکده پزشکی (EDO)، مسئولیت ارتقاء کیفیت آموزشی مرکز را به عهده دارد. این واحد ضمن مشارکت در برنامه های توسعه دانش و مهارت اعضاء هیئت علمی مرکز در حوزه علم آموزش پزشکی، می‌بایست فعالیت‌های آموزشی مرکز را بطور مستمر پایش نماید و ضمن ارائه بازخورد مناسب به ذینفعان بر حسن اجرای پروژه‌های ارتقاء کیفیت آموزشی دانشگاه نظارت نماید.

فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پزشکی

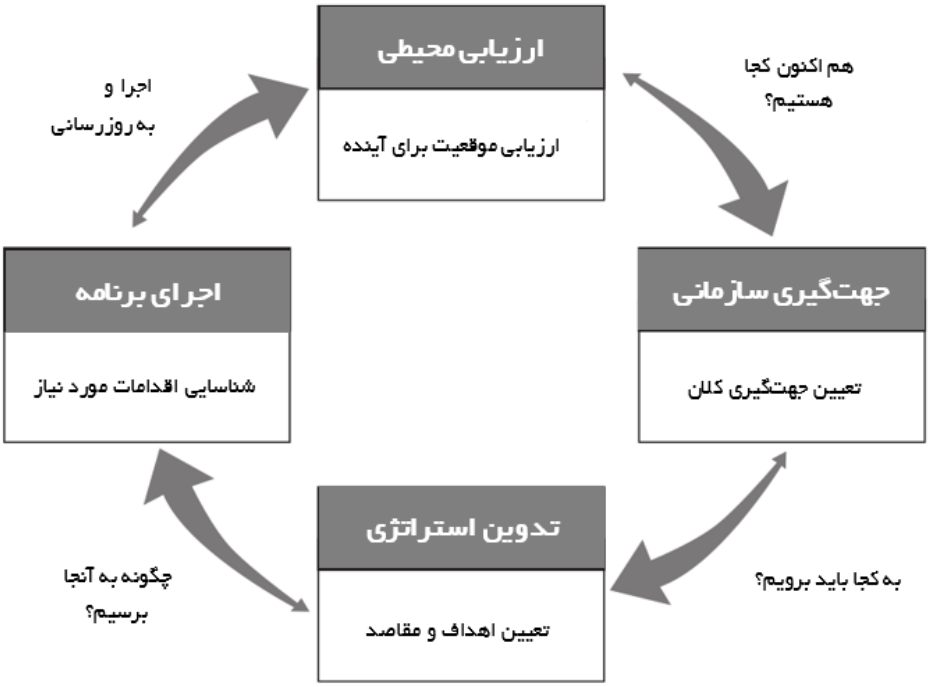
کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک برای تدوین برنامه استراتژیک دانشکده پرشکی تشکیل شد. این کمیته شامل ۸ نفر از مدیران ارشد و میانی دانشکده پزشکی بود که با تشکیل جلسات منظم هفتگی و با جمع‌آوری اطلاعات درون سازمان و برون سازمان و تحلیل محیط داخلی و خارجی سازمان اقدام به تعیین مأموریت، دورنما، ارزش‌ها و اهداف کلی و اختصاصی سازمان برای سال‌های ۱۴۰۴ تا ۱۴۰۷ نمود. استراتژی‌های مناسب برای دستیابی به اهداف سازمان تعیین و برنامه عملیاتی مربوطه با کمک مسئولین واحدهای مختلف دانشکده تدوین شد.

جدول ۱: اعضای کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پزشکی

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت
۱	دکتر فرشاد یداللهی	رئیس کارگروه برنامه استراتژیک
۲	دکتر شکوه غفاری	دبیر کارگروه برنامه استراتژیک
۳	دکتر معصومه معزی	عضو کارگروه برنامه استراتژیک
۴	دکتر ابوالفضل قلی پور	عضو کارگروه برنامه استراتژیک
۵	مهندس حسن سعادت فر	عضو کارگروه برنامه استراتژیک
۶	دکتر فروزان گنجی	عضو کارگروه برنامه استراتژیک
۷	دکتر مرتضی قاسم پور	عضو کارگروه برنامه استراتژیک
۸	دکتر حمیدرضا مردانی	عضو کارگروه برنامه استراتژیک
۹	دکتر حامد دهنوی	مشاور علمی برنامه‌ریزی استراتژیک
۱۰	زهره غفاری پور	کارشناس کارگروه برنامه استراتژیک
۱۱	دکتر الهام سقایی	عضو کارگروه برنامه استراتژیک
۱۲	تعدادی از دانشجویان	

برای تدوین برنامه استراتژیک دانشکده پزشکی از مدل مدیریت استراتژیک (نمودار ۲) و مدل برنامه‌ریزی استراتژیک «دکتر مصدق‌راد» استفاده شد. مدل مدیریت استراتژیک دارای ۸ الزام و ۵ نتیجه است. مدیران با نهادینه‌سازی الزامات مدیریت و رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک، فرهنگ بهینه سازمانی، یادگیری مستمر فراگیر، مدیریت کارکنان، مدیریت بیماران، مدیریت منابع و مدیریت فرایندهای کاری به دنبال حداکثر نمودن نتایج مرتبط با کارکنان، مشتریان، پیمانکاران، جامعه و سازمان هستند. اجرای درست این مدل می‌تواند دستیابی به اهداف سازمان را تضمین کند.

برنامه‌ریزی استراتژیک یکی از عناصر اصلی مدل مدیریت استراتژیک زوکرمن استفاده شد. این مدل برای سازمان‌های بهداشتی و درمانی تدوین شده است. برای این منظور، ابتدا باید موقعیت استراتژیک سازمان با تحلیل و ارزشیابی درون و خارج سازمانی تعیین شود. سپس، جهت استراتژیک سازمان باید تعیین شود. برای این منظور مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها تعیین می‌شوند. سپس، استراتژی‌های دستیابی به اهداف کلی و تاکتیک‌های مناسب برای دستیابی به اهداف اختصاصی سازمان مشخص می‌شوند. در نهایت، برنامه‌های عملیاتی برای اجرای استراتژی‌ها و تاکتیک‌ها تدوین می‌شوند.



نمودار ۲: مدل برنامه‌ریزی استراتژیک زوکرمن

مراحل فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پزشکی در جدول ۲ بیان شده است. تدوین برنامه استراتژیک و برنامه عملیاتی سازمان به مدت سه ماه زمان به خود اختصاص داد. در این مدت کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک تشکیل و با تحلیل محیط داخلی و خارجی سازمان و شناسایی نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در محیط، اهداف استراتژیک و استراتژی‌های مناسبی برای سازمان تدوین و متناسب با آنها برنامه‌های اجرایی مناسبی نوشته شد تا منجر به رسیدن به مزیت برتری برای سازمان شود.

جدول ۲: گانت فرایند تدوین برنامه استراتژیک دانشکده پزشکی (به هفته)

ردیف	فعالیت‌های اجرائی	زمان	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	تشکیل تیم برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان	۱ هفته	●											
۲	آموزش تیم برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان	۲ هفته	●	●										
۳	تحلیل استراتژیک سازمان	۲ هفته		●	●									
۴	تعریف مأموریت، دورنما و ارزش‌های سازمان	۴ هفته			●	●	●	●						
۵	تدوین اهداف کلی و اختصاصی و شاخص‌های عملکردی سازمان	۳ هفته						●	●	●				
۶	تدوین برنامه عملیاتی سال اول سازمان	۲ هفته								●	●			
۷	ارائه برنامه استراتژیک سازمان	۵ هفته								●	●	●	●	●

واژه‌نامه

۱) مأموریت[1] سازمان، بیانگر فلسفه وجودی و هدف اصلی سازمان است که سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. مأموریت سازمان هدف کلی سازمان را نشان می‌دهد، جهت سازمان را مشخص کرده و راهنمای تصمیم‌گیری‌های کلی سازمان خواهد بود. مأموریت یا رسالت سازمان نمایانگر این امر است که سازمان چه کاری انجام می‌دهد.

۲) دورنمای[2] سازمان، به توصیف وضعیت مطلوبی می‌پردازد که سازمان می‌خواهد در آینده آن‌گونه باشد. دورنما یا چشم‌انداز سازمان نمایانگر این امر است که سازمان در آینده چه می‌خواهد باشد.

۳) ارزش‌های[3] حاکم بر سازمان، عبارت است از اعتقادات بنیادی یا حقایقی که سازمان آنها را گرامی می‌شمارد. ارزش‌ها بیانگر بایدها و نبایدها در یک سازمان و تعیین‌کننده رفتارهای افراد در سازمان است. استراتژی‌های سازمان بر مبنای این ارزش‌ها شکل می‌گیرند و بکار گرفته می‌شوند.

۴) نقاط قوت[4] سازمان، مجموعه‌ای از منابع و توانمندی‌هایی داخل سازمانی است که سازمان را در جهت نیل به اهداف کمک می‌کند.

۵) نقاط ضعف[5] سازمان، مجموعه‌ای از عوامل داخل سازمانی می‌باشد که مانع از تحقق اهداف سازمان می‌شوند.

۶) فرصت‌های[6] موجود برای سازمان، مجموعه‌ای از امکانات بالقوه خارج از سازمان است که در صورت بهره‌گیری از آنها قابلیت‌های سازمان توسعه خواهند یافت.

۷) تهدیدهای[7] موجود بر سر راه سازمان، مجموعه‌ای از عوامل مؤثر و مداخله‌گر خارج از سازمان است که مانع از اجرای برنامه‌ها و تحقق اهداف سازمان می‌شوند.

1 - Mission
2 - Vision
3 - Value
4 - Strengths
5 - Weaknesses
6 - Opportunities
7 - Threats

۸) عوامل داخلی[8] مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان هستند. این عوامل شامل اهداف سازمانی، ساختارها، فرهنگ سازمانی، سیستم‌ها، فرایندهای کاری، مدیران، کارکنان، منابع در دسترس، ظرفیت عملیاتی سازمان و عملکرد سازمان است.

۹) عوامل خارجی[9] مجموعه فرصت‌ها و تهدیدهای سازمان می‌باشند. این عوامل شامل عوامل سیاسی و قانونی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل تکنولوژیک و عوامل محیط زیست است.

۱۰) استراتژی[10]، مجموعه اقداماتی است که یک سازمان برای دستیابی به اهداف استراتژیک خود و رسیدن به مزیت برتری به‌کار می‌گیرد.

تحلیل ذی‌نفعان دانشکده پزشکی

ذی‌نفعان، افراد یا سازمان‌هایی هستند که به‌نوعی از فعالیت‌های سازمان متأثر می‌شوند و می‌توانند تقویت‌کننده و یا مانع موقعیت سازمان شوند. نقشه ذی‌نفعان کمک می‌کند تا ارزیابی از انتظارات و قدرت ذی‌نفعان سازمان داشته باشیم. ماتریس قدرت/ علاقه کمک می‌کند تا شناختی از واکنش احتمالی ذی‌نفعان سازمان نسبت به استراتژی‌های سازمان داشته باشیم در صورت نیاز اقدامات لازم را بکار گیریم. با استفاده از این ماتریس، می‌توان ذی‌نفعان سازمان بر اساس میزان قدرتی که دارند و علاقه‌ای که آنها در حمایت یا عدم حمایت از سازمان دارند تقسیم نمود (جدول ۳).

8 - Internal factors
9 - External factors
10 - Strategy

جدول ۳: ذی‌نفعان دانشکده پزشکی

ذی‌نفعان گروه «الف» • ریاست دانشکده و معاونین • شوراها و کمیته‌های تخصصی • مدیران و کارشناسان معاونت‌های دانشکده • مدیران گروه‌های آموزشی علوم پایه و بالین • اعضای هیئت علمی • معاونت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه • ریاست دانشگاه و هیئت رئیسه • هیئت امنا • وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	**ذی‌نفعان گروه «ب»** • سایر معاونت‌های دانشگاه • هیئت جذب دانشگاه • سازمان‌های غیردانشگاهی دخیل در سلامت (گروه پزشکی در بخش خصوصی (مطب‌ها، بیمارستان‌ها، داروخانه‌ها، آزمایشگاه‌ها، NGO و خیریه‌ها، کمیته امداد، مراکز مشاوره)، سازمان‌های بیمه‌گر، نظام پزشکی و ...) • سازمان‌های دولتی (فرمانداری، شهرداری و شورای شهر، آموزش و پرورش، دادگستری، بهزیستی، سازمان حفاظت محیط زیست، اداره زندان‌ها، فرماندهی انتظامی، اداره دارایی، اداره دامپزشکی و جهاد کشاورزی، اداره ورزش و جوانان، اداره آب و فاضلاب چهارمحال و بختیاری، اداره کار و امور اجتماعی، اداره تعاون، هلال احمر، سازمان انتقال خون، پزشکی قانونی، آموزش و پرورش و ...)
ذی‌نفعان گروه «ج» • کارکنان واحدهای زیر مجموعه دانشکده امور اداری، حراست، کارگزینی، حسابداری، سایت کامپیوتری و امور حقوقی • بیمارستان‌های و مراکز آموزشی درمانی تابعه دانشگاه • دانشجویان و تشکل‌های دانشجویی • مراکز و شبکه‌های بهداشتی و درمانی • پارک علم و فناوری • مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی استان و... • شرکت‌های بخش‌های خصوصی طرف قرار داد (خدمات خودرو، تامین نیرو، فضای سبز، تامین و نگهداشت تاسیسات) • اساتید غیر هیئت علمی • امور بین الملل • نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری	**ذی‌نفعان گروه «د»** • دانشجویان بین الملل • مردم (بیماران، خانواده های دانشجویان و...) • سایر دانشکده های غیر پزشکی دانشگاه • گردشگران • سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی، غیر علوم پزشکی و موسسات تحقیقاتی • دانش آموختگان علوم پزشکی

میزان قدرت

میزان علاقه

ذی‌نفعان گروه «د» از قدرت پایینی برخوردارند و علاقه‌ای نیز نسبت به سازمان از خود نشان نمی‌دهند. ذی‌نفعان گروه «ج» دارای قدرت پایینی هستند و لیکن، نسبت به فعالیت‌های سازمان علاقه‌مند هستند. سازمان باید انتظارات این گروه را شناسایی نماید و سعی کند اطلاعات لازم را در زمان‌های مناسب به آنها بدهد. این ذی‌نفعان ممکن است در مواقع لزوم بتوانند در حمایت از سازمان ذی‌نفعان قدرتمندتر را تحت تأثیر قرار دهند. ذی‌نفعان گروه «ب» دارای قدرت بالایی هستند و لیکن، نسبت به فعالیت‌های سازمان علاقه‌مند نیستند. سازمان باید سعی کند این ذی‌نفعان را راضی نگه دارد. در صورتی‌که سازمان مراقب نباشد، این افراد ممکن است نسبت به سازمان علاقه‌مند شوند و به ذی‌نفعان گروه «ج» تبدیل شوند و ایجاد مشکلاتی برای سازمان کنند. ذی‌نفعان گروه «الف» ذی‌نفعان کلیدی هستند که دارای قدرت بالایی هستند و توجه زیادی نیز به سازمان دارند. این افراد باید مورد توجه زیاد سازمان واقع گردند. استراتژی‌های تدوین شده باید مورد پذیرش این افراد قرار گیرد. در غیر اینصورت، اجرای آن استراتژی‌ها با موفقیت همراه نخواهد بود.

انتظارات ذی‌نفعان دانشکده پزشکی

انتظارات ذی‌نفعان گروه «الف» دانشکده پزشکی عبارتند از:

- ارتقای شاخص‌های آموزشی، پژوهشی و خدماتی
- برخورد احترام‌آمیز کارکنان با مردم و مراجعین
- ارائه گزارش سالیانه عملکرد و ارائه شاخص‌ها و اطلاعات آماری
- رعایت استانداردها
- ارتقای توانمندی‌های علمی و عملی کارشناسان
- توسعه و ارتقای کمی و کیفی ستینگ‌های آموزش بالینی
- تمرکز بر نوآوری و کارآفرینی
- دستیابی به اهداف آموزشی

انتظارات ذی‌نفعان گروه «ب» دانشکده پزشکی عبارتند از:

- ارائه خدمات مناسب به جامعه

- توجه به رضایت اساتید، کارکنان و دانشجویان
- تمرکز بر روی نوآوری و کارآفرینی
- تربیت نیروی توانمند
- تلاش در جهت توسعه و بهبود سازمان
- توجه به اسناد بالادستی در زمان تدوین استانداردها
- رعایت قوانین و مقررات
- توجه به بهداشت محیط و مدیریت پسماند و فاضلاب مراکز درمانی
- تهیه تجهیزات مناسب مطابق با استاندارد کشوری
- نظارت بیشتر بر وضعیت انتشار اخبار و اطلاع‌رسانی رویدادها در رسانه‌های محلی

انتظارات ذی‌نفعان گروه «ج» دانشکده پزشکی عبارتند از:

- حمایت مدیران از کارکنان
- پرداخت به موقع حقوق و دستمزد کارکنان
- رعایت عدالت در پرداخت به کارکنان
- ارتقای شغلی کارکنان
- توانمندسازی و آموزش کارکنان
- ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان
- ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی با کیفیت
- ارائه خدمات بهداشتی و درمانی با کیفیت
- ارائه خدمات رفاهی مناسب برای مراجعین
- توسعه کمی و کیفی تحقیقات
- وجود مکان ایمن و سالم برای انجام کار
- ارتقای کیفی آموزش ضمن خدمت کارکنان

- امکان دسترسی به منابع علمی آنلاین برای کلیه اعضا هیات علمی و دانشجویان
- توانمندسازی اعضا هیات علمی، دانشجویان و کارشناسان در امور پژوهش
- تدوین و شفاف‌سازی وظایف اعضا هیات علمی و نحوه ارزیابی آنها
- مدیریت بر محور شایسته‌سالاری
- ارج نهادن به خلاقیت‌ها و نوآوری کارکنان
- تقویت و توسعه منابع (نیروی انسانی، تجهیزات و فضای فیزیکی)
- آموزش مهارت‌های مختلف به دانشجویان
- فراهم نمودن فرصت‌های مطالعاتی
- برقراری ارتباط مناسب با بیماران و همراهان
- ایجاد روحیه مشارکت‌پذیری مناسب در کارکنان، اساتید
- آموزش و اطلاع‌رسانی مناسب به بیماران و همراهان
- پرداخت به‌موقع به تأمین‌کنندگان کالاها و خدمات
- استفاده از سازوکارهای تشویقی و انضباطی و مالی جهت مدیریت صحیح نیروی انسانی
- ارتباط مناسب سازمان با سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها
- حمایت ویژه تأمین‌کنندگان کالا و خدمات در جهت افزایش توان و کیفیت محصولات

انتظارات ذی‌نفعان گروه «د» دانشکده پزشکی عبارتند از:

- ارائه خدمات مناسب به جامعه
- ارائه گزارش‌های و داده‌های معتبر به جامعه
- بهبود فرایند رسیدگی به شکایات
- کاهش مشکلات و آسیب‌های اجتماعی
- ارائه خدمات رفاهی مناسب به مراجعین
- برخورد قانونی با مراکز غیرمجاز و متخلف

- تعامل و همکاری مناسب با شرکت‌های ذی‌نفع
- فرهنگ‌سازی لازم در زمینه جذب مشارکت‌های مردمی

تحلیل استراتژیک دانشکده پزشکی

برای تحلیل استراتژیک دانشکده پزشکی و تعیین موقعیت آن از مدل SWOT به کمک پرسشنامه ارزشیابی محیط سازمانی دکتر مصدق‌راد استفاده شد. این مدل کمک می‌کند تا با استفاده از یک پرسش‌نامه به ارزشیابی محیط داخلی سازمان در ۹ بعد رهبری و مدیریت، برنامه‌ریزی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت کارکنان، مدیریت مشتریان، مدیریت منابع، مدیریت فرایندها و عملکرد سازمان و ارزشیابی محیط خارجی سازمان در ۹ بعد قدرت محصول جایگزین، قدرت مشتریان، قدرت تأمین‌کنندگان کالاها و خدمات، قدرت رقبا، عوامل سیاسی و قانونی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل تکنولوژیک و عوامل محیط زیست اقدام کرد.

ارزشیابی محیط داخلی دانشکده پزشکی

محیط داخلی مجموعه عواملی هستند که بر عملکرد و آینده سازمان تأثیرگذار هستند و تغییر دادن آنها در اختیار سازمان است. این ارزشیابی با استفاده از پرسش‌نامه ارزشیابی محیط سازمان انجام پذیرفت که محیط داخلی سازمان را در ۹ بعد رهبری و مدیریت، برنامه‌ریزی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت کارکنان، مدیریت مشتریان، مدیریت منابع، مدیریت فرایندها و عملکرد سازمان مورد بررسی قرار می‌دهد.

جدول ۴: نتایج ارزشیابی عوامل داخلی دانشکده پزشکی

عوامل داخلی	نقاط قوت	نقاط ضعف
رهبری و مدیریت	۱) مدیران ارشد کارکنان را تشویق به مشارکت فعالانه در فعالیت‌های بهبود کیفیت سازمان می‌کنند. ۲) مدیران میانی و عملیاتی مسئولیت بهبود کیفیت خدمات سازمان را پذیرفته اند. ۳) مدیران ارشد سیستمی شامل ساختارها و فرایندها برای اجرای اهداف و سیاست‌های سازمان در نظر گرفته اند.	۱) مدیران ارشد سازمان به گونه ای عمل نمی‌کنند که کارکنان به طور داوطلبانه تغییر را بپذیرند. ۲) مدیران ارشد بهبود مداوم کیفیت را بالاترین اولویت سازمان نمی‌دانند. ۳) مدیران ارشد با ذینفعان مختلف سازمان به منظور آشنایی با نیازها و انتظارات آنها در تماس مداوم نیستند.
برنامه‌ریزی	۱) بهبود مداوم کیفیت یکی از اهداف بسیار مهم سازمان است.	۱) نیازها و انتظارات کارکنان در برنامه استراتژیک سازمان در نظر گرفته شده است. ۲) برنامه سازمان در عمل اجرا نمی‌شود..

	۲) کلیه کارکنان سازمان مأموریت، دورنما، ارزش‌ها و اهداف سازمان را فهمیده و متعهد به اجرای آنها هستند. ۳) ارتقای بهره وری نیروی انسانی از اولویت‌های سازمان است.	۳) برنامه استراتژیک سازمان دارای ابزارهایی برای پایش و کنترل میزان پیشرفت در هر مقطعی از زمان است.
فرهنگ سازمانی	۱) موفقیت سازمان نهایت آرزوی کارکنان آن است. ۲) ارتباط با سایر سازمان‌ها یی که با آنها کار می کنیم، خوب است. ۳) روابط بین کارکنان و مدیران در این سازمان خوب است.	۱) مدیران مشکلات و تعارضات بین بخش‌های مختلف سازمان را بی طرفانه برطرف نمی‌کنند. ۲) ارتباطات اثر بخشی از بالا به پایین و از پایین به بالا در این سازمان وجود ندارد. ۳) واحدهای کاری سازمان به گونه ای خوب سازماندهی نشدند تا کارها به خوبی انجام شود.
یادگیری سازمانی	۱) اطلاعات مورد نیاز کارکنان از طریق سمینار، کارگاه، جلسات، پوستر، نشریه و... فراهم می شود. ۲) کارکنان در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت درون سازمان شرکت می‌نمایند. ۳) کارکنان در برنامه‌ها و سمینارهای آموزشی خارج سازمان شرکت می‌نمایند.	۱) آموزش‌های لازم برای تامین کنندگان کالاها و خدمات و سایر ذینفعان سازمان فراهم نیست. ۲) آموزش‌های لازم برای مشتریان سازمان فراهم نیست. ۳) فرایندهای آموزشی به طور مداوم بررسی نمی‌شوند تا برنامه‌های آموزشی نیازهای آموزشی کارکنان را پاسخگو باشد.
مدیریت کارکنان	۱) کارکنان نسبت به موفقیت و رشد سازمان متعهد و مسئول هستند. ۲) کارکنان سازمان بر این باورند که کار و شغل آنها در موفقیت سازمان نقش بسیار زیادی دارد. ۳) کارکنان سازمان تشویق به رفع مشکلات کاری خود می‌شوند.	۱) سازمان دارای کارکنان کافی برای حصول اهداف نیست. ۲) تقسیم کار بین کارکنان سازمان عادلانه نیست. ۳) مدیران سازمان برای ایمنی، رفاه، حفظ روحیه و رشد و توسعه کارکنان اهمیت قائل نیستند.
مدیریت مشتریان	۱) کارکنان سازمان می‌دانند که مشتریان آنها چه کسانی هستند. ۲) کارکنان سازمان به مشتریان و انتظارات آنها توجه می‌کنند و برای آنها اهمیت قائل هستند. ۳) کارکنان سازمان نوع خدمات مورد نیاز مشتریان را می‌دانند.	۱) مدیریت سازمان حداقل سالی یکبار با نظرسنجی از مشتریان کیفیت خدمات را ارزیابی نمی‌کند. ۲) مدیریت سازمان از اطلاعات حاصل از پژوهش‌های رضایت سنجی مشتریان برای بهبود کیفیت خدمات استفاده نمی‌کند. ۳) مدیریت سازمان تلاش نمی کند تا نیازهای مشتریان خود را شناسایی کند.
مدیریت منابع	۱) کیفیت کالاها و خدمات تأمین کنندگان به طور منظم بررسی و اندازه گیری می‌شود. ۲) بازخوردهای لازم در زمینه عملکرد کالاها و خدمات به تأمین کنندگان کالاها و خدمات داده می-شود. ۳) اتلاف منابع در این سازمان بسیار پایین است.	۱) در این سازمان تسهیلات و شرایط کاری در حد بسیار پایین است. ۲) میزان موجودی کالاهای سازمان در حد منطقی و بر اساس ضوابط نیست. ۳) منابع مالی لازم برای ارائه خدمات سازمان تأمین نشده است.

مدیریت سیستم‌ها و فرآیندهای کاری	۱) در این سازمان کلیه فرایندهای اصلی کاری مستند شده‌اند. ۲) کارکنان سازمان تلاش می‌کنند تا کیفیت خدمات خود را بهبود بخشند. ۳) الگوبرداری از سازمان‌های برتر در این سازمان زیاد استفاده می‌شود.	۱) از نتایج این ارزیابی‌ها برای رفع مشکلات و بهبود استفاده نمی‌شود. ۲) از نتایج این ارزیابی‌ها برای آموزش، قدردانی و پاداش کارکنان استفاده نمی‌شود. ۳) عملکرد مالی سازمان به طور مداوم مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد.
عملکرد سازمان	۱) فعالیت‌های سازمان آسیبی به محیط زیست وارد نمی‌کند. ۲) میزان مسئولیت پذیری کارکنان سازمان بسیار بالا است. ۳) هزینه‌های غیر ضروری سازمان روند رو به کاهشی را در یکسال گذشته نشان می‌دهد.	۱) میزان رضایت تأمین کنندگان کالاها و خدمات از همکاری با سازمان پایین می‌باشد. ۲) میزان رضایت تأمین کنندگان کالاها و خدمات از نحوه پرداخت و پرداخت به موقع سازمان پایین است. ۳) درامد و سودآوری سازمان روند رو به رشدی را در یکسال گذشته نشان نمی‌دهد.

ارزشیابی محیط خارجی دانشکده پزشکی

محیط خارجی مجموعه عواملی در خارج سازمان هستند که بر عملکرد سازمان تاثیرگذار هستند و تغییر دادن آنها در اختیار مدیران سازمان نیست. محیط خارجی دانشکده پزشکی در ۹ بعد محصول جایگزین، قدرت مشتریان، قدرت تأمین‌کنندگان کالاها و خدمات، قدرت رقبا، عوامل سیاسی و قانونی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل تکنولوژیک و عوامل محیط زیست ارزیابی شد.

جدول ۵: نتایج تحلیل محیط خارجی دانشکده پزشکی

عوامل خارجی	فرصت‌ها	تهدیدها
قدرت محصول جایگزین	۱) تعداد خدمات جایگزین برای خدمات این سازمان خیلی کم است. ۲) تعداد سازمان‌های ارائه کننده خدمات جایگزین خدمات این سازمان خیلی کم است. ۳) مشتریان در صورت استفاده از خدمات جایگزین خدمات سازمان باید هزینه بیشتری بپردازند.	۱) محصول سازمان نسبت به محصولات مشابه در بازار متمایز نیست. ۲) خدمات جایگزین با محدودیت‌های بزرگی در مقابل با خدمات این سازمان مواجه است.
قدرت مشتریان	۱) تعداد مشتریان برای خدمات سازمان در بازار رقابت زیاد است. ۲) میزان تقاضا برای خدمات سازمان زیاد است. ۳) خدمات این سازمان برای مشتری بسیار با ارزش است.	۱) سازمان در مقابل مشتریان از قدرت کمتری برخوردار است. ۲) انتظارات مشتریان سازمان در طول زمان خیلی زیاد تغییر می‌کند. ۳) مشتری متمایل به استفاده از خدمات مشابه خدمات سازمان نیست.
قدرت تأمین‌کنندگان کالاها و خدمات	۱) سازمان به منابع مورد نیاز برای ارائه خدمات خود (منابع تولید) دسترسی مناسب دارد.	۱) سازمان به تأمین کنندگان کالاها و خدمات مورد نیاز برای تولید محصول خود وابستگی دارد.

	۲) کالاها یا خدمات مورد نیاز برای ارائه خدمات سازمان (منابع تولید) زیاد مهم نیستند و به راحتی بدست می‌آیند. ۳) ارزش کالاها یا خدمات مورد نیاز برای تولید محصول سازمان (منابع تولید) به کل ارزش محصول سازمان کم است.	۲) هزینه جایگزینی مشتری برای تأمین کنندگان کالاها یا خدمات سازمان زیاد است. ۳) قدرت سازمان در مقابل قدرت تامین کنندگان کالاها یا خدمات سازمان کم است.
قدرت رقبا	۱) تعداد رقبای سازمان در بازار رقابت کم است. ۲) فشار رقابت در بازار مورد فعالیت سازمان کم است. ۳) تمایل مشتریان به محصول سازمان بیشتر از محصول مشابه رقبا است.	۱) موانع زیادی برای ورود رقبا به بازار مورد فعالیت سازمان وجود دارد. ۲) تکنولوژی و فرایندهای تولید محصول سازمان بهتر از رقبا نیست. ۳) استراتژی‌های تولید محصول سازمان بهتر از رقبا نیست.
عوامل سیاسی و قانونی	۱) سازمان از حمایت‌های لازم دولت برخوردار است. ۲) تعرفه تعیین شده برای خدمات سازمان مناسب است.	۱) ثبات سیاسی در کشور وجود ندارد. ۲) قوانین استخدامی انتخاب و استخدام کارکنان مجرب و متعهد را برای سازمان با مشکل مواجه می-سازد. ۳) قوانین وضع شده توسط دولت فعالیت سازمان را با مشکل مواجه می‌کند.
عوامل اقتصادی	۱) دسترسی به سرمایه (وام) برای توسعه فعالیت‌های سازمان فراهم است. ۲) دسترسی به نیروی کار ارزان در بازار به راحتی وجود دارد.	۱) ثبات اقتصادی در کشور وجود ندارد. ۲) سیاست‌های مالی دولت نقش حمایت کننده ندارد. ۳) قدرت خرید مردم در حال کاهش است.
عوامل اجتماعی و فرهنگی	۱) سطح تحصیلات مردم در حد بالا است. ۲) مردم متمایل به خرید کالاها یا خدمات با کیفیت هستند. ۳) نگرش مردم نسبت به صرفه جویی و پس انداز مثبت است.	۱) فقر در جامعه در حد بالا است. ۲) مردم متمایل به خرید کالاها یا خدمات داخلی نیستند.
عوامل تکنولوژیک	۱) توسعه تکنولوژی اطلاعاتی و ارتباطی خوب است. ۲) سازمان می‌تواند از شبکه‌های اجتماعی برای تبلیغ محصول خود استفاده کند	۱) زیرساختارهای ارتباطی مورد نیاز در کشور و شهر موجود نیست. ۲) امکان تجارت الکترونیکی برای سازمان فراهم است.
عوامل محیط زیست	۱) دسترسی به سازمان برای مردم جامعه راحت است. ۲) آلودگی هوا در شهر مورد فعالیت سازمان خیلی کم است. ۳) تغییرات آب‌وهوایی در شهذ مورد فعالیت سازمان رو به بهبود است.	۱) شرایط آب‌وهوایی در شهر مورد فعالیت سازمان مطلوب نیست.

نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای دانشکده پزشکی

دانشکده پزشکی در مجموع دارای تعدادی نقاط قوت است که مقابله با تهدیدهای بیرونی را ممکن می‌سازد. همچنین، مجموعه فرصت‌های موجود می‌تواند به این سازمان در پیشرفت و ایجاد بنیان‌های لازم و رفع چالش کمک نماید.

نقاط قوت سازمان دانشکده پزشکی

مهم‌ترین نقاط قوت دانشکده پزشکی عبارتند از:

- وجود نیروی انسانی جوان، متخصص و تحصیل کرده
- وجود فضای مناسب برای توسعه فیزیکی
- وجود سیاست و نگرش کارآفرینی و فناوری در دانشگاه
- وجود سیاست بین المللی‌سازی آموزش در جذب دانشجویان خارجی
- وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات مانند مرکز آزمون الکترونیک، سایت ۱ و۲
- وجود اعضای هیئت علمی و اساتید متعهد، دلسوز و کارآمد
- داشتن رشته‌های تحصیلات تکمیلی در مقاطع ارشد و دستیاری
- وجود کارشناسان توانمند در دانشکده و برخی از گروه‌های آموزشی
- وجود تجهیزات به روز در برخی از گروه‌های آموزشی پایه مانند آناتومی (میز تشریح سه بعدی) و انگل شناسی
- وجود Skill Lab برای آموزش بالینی
- پذیرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم پایه در مقاطع بالاتر
- بالا بودن پذیرش دانشجویان پزشکی فارغ التحصیل این دانشگاه در تخصص
- بالا بودن درصد قبولی دانشجویان دستیار تخصصی در آزمون بورد

نقاط ضعف دانشکده پزشکی

مهم‌ترین نقاط ضعف دانشکده پزشکی عبارت است از:

- کاهش انگیزه اساتید و عدم تمایل به عضویت در کادر هیئت علمی
- کمبود امکانات رفاهی و معیشتی اعضای هیئت علمی و کارکنان
- فرسودگی تجهیزات گروه‌های آموزشی و کمبود در برخی گروه‌های آموزشی
- کمبود اعضای هیئت علمی در برخی از گروه‌های آموزشی
- عدم وجود پرسنل رسمی به تعداد کافی
- بازنشستگی و خروج پرسنل رسمی و عدم استخدام نیروی جدید
- عدم تناسب فضای فیزیکی آموزشی با تعداد پذیرش دانشجو
- وجود محدودیت‌ها و کمبود امکانات مناسب در جذب دانشجویان خارجی و بین الملل
- عدم اجرای ادغام آموزش پایه و بالین
- مصوب نبودن برخی از گروه‌های آموزشی
- عدم وجود برنامه آموزشی مدون و مصوب برای رشته پزشکی عمومی
- نحوه پذیرش دانشجویان بین الملل
- فرسودگی کامپیوترها در زیرساخت های الکترونیک
- کمبود اعتبارات آموزشی و تاخیر بلند مدت در پرداخت مطالبات اعضای هیئت علمی
- کاهش انگیزه دانشجویان
- عدم تکمیل رشته‌های دستیاری ناشی از بی انگیزگی و علایق دانشجویان
- عدم وجود انگیزه جهت ماندگاری اساتید بالین در استان
- عدم وجود سازوکار مناسب نظارت جهت حضور موثر اعضای هیئت علمی

فرصت‌های دانشکده پزشکی

مهم‌ترین فرصت‌های پیش روی دانشکده پزشکی عبارتند از:

- تنوع اقلیمی و آب و هوایی در استان و پوشش متنوع گیاهان داروئی در سطح استان
- وجود کمیته‌های هماهنگی بین سازمانی در خارج از دانشگاه جهت ارتقای کیفیت سلامت و ارائه خدمات سلامت و آموزش
- وجود فرصت به منظور برگزاری جلسات هم اندیشی، نشست‌ها، سمینارها و وبینارها از طریق بستر مجازی، آشنایی و ایجاد رابطه با مسئولین، اساتید، محققین و متخصصین خارج از دانشگاه
- وجود دستورالعمل‌ها، گایدلاین‌ها، چارچوب‌های فعالیتی و بخش‌های بالادستی جهت مشخص کردن مسیرهای فعالیتی
- ارتقای سطح دانش و فرهنگ مردم در مقایسه با سال‌های گذشته در استفاده از فناوری، اطلاعات، دارو، درمان و مطالبه‌گری عمومی
- بالا بودن اطلاعات قشر عموم مردم در جهت پیشرفت درمان، آموزش، پژوهش، تحقیقات و فناوری
- وجود هیئت امنای حامی دانشگاه
- گسترش روز افزون خدمات الکترونیک دولت
- مشارکت خیرین و نهادهای دولتی و خصوصی و علاقه آنها نسبت به سرمایه گذاری در حوزه سلامت، فرهنگی، ورزشی، رفاهی، تحقیقات و فناوری و تعامل دانشگاه با آنها
- حضور مسئولین بومی در پست های کلیدی و حمایت‌های مادی و معنوی در استان
- امکان استخدام فارغ التحصیلان دانشگاه علوم پزشکی در خود دانشگاه و توجه و حمایت از توسعه و راه اندازی رشته های جدید
- وجود زیرساخت های اولیه جهت پذیرش و آموزش نیروهای تخصصی و فوق تخصصی

تهدیدهای دانشکده پزشکی

مهم‌ترین تهدیدهای پیش روی دانشکده پزشکی عبارتند از:

- عدم افزایش اعتبارات دانشگاه متناسب با تورم عمومی، نوسانات قیمت و افزایش پذیرش دانشجویان
- بیکاری و پایین بودن درآمد سرانه خانواده‌ها و میزان بالای مشکلات فرهنگی، وجود آسیب‌های اجتماعی- طلاق- اعتیاد- بی‌سوادی- زنان بی و بدسرپرست در استان
- تمایل اعضای هیئت علمی و اساتید بالین غیرهیئت علمی به فعالیت در بخش‌های غیردانشگاهی
- وجود استان‌های برخوردار در همجواری استان با جذابیت بالاتر در جذب نیروهای کارآمد
- پراکندگی جغرافیایی استان

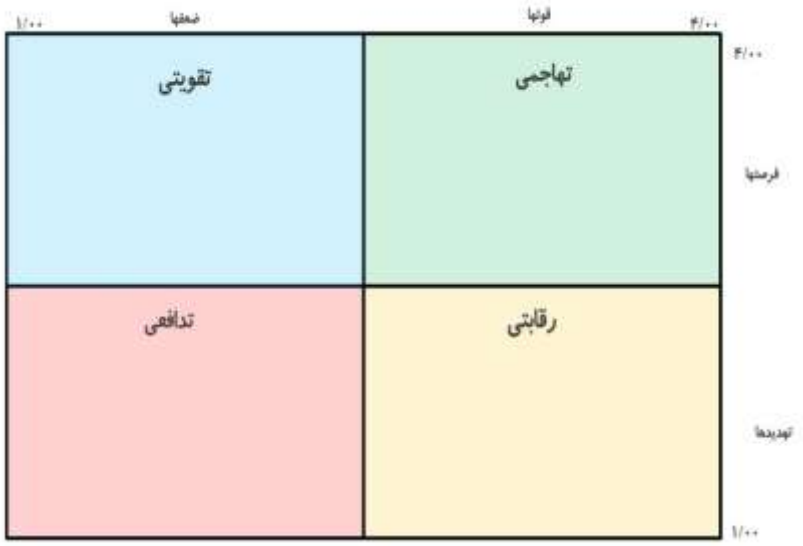
موقعیت استراتژیک سازمان را می‌توان با استفاده از ماتریس ارزشیابی عوامل داخلی و خارجی بررسی کرد.

جدول ۶: ارزیابی عوامل داخلی (IFE)

ردیف	عامل داخلی	اهمیت	رتبه	امتیاز
۱	مدیریت و رهبری	۱۲	۴	۳۶
۲	برنامه ریزی	۱۰	۲	۲۰
۳	یادگیری سازمانی	۱۰	۱	۳۰
۴	فرهنگ سازمانی	۱۰	۱	۳۰
۵	مدیریت کارکنان	۱۱	۷	۲۲
۶	مدیریت مشتریان	۱۱	۵	۳۳
۷	مدیریت منابع	۹	۶	۲۷
۸	مدیریت سیستم‌ها و فرآیندها	۱۲	۴	۳۶
۹	عملکرد سازمان	۱۵	۳	۴۵
جمع		۱۰۰	--	

جدول ۷: ارزیابی عوامل خارجی (EFE)

ردیف	عامل خارجی	اهمیت	رتبه	امتیاز
۱	محصول جایگزین	۸	۶	۲۴
۲	قدرت مشتریان	۱۲	۲	۳۶
۳	قدرت تامین کنندگان کالاها و خدمات	۱۰	۷	۲۰
۴	قدرت رقبا	۹	۴	۲۷
۵	عوامل سیاسی و قانونی	۱۵	۱	۴۵
۶	عوامل اقتصادی	۱۳	۵	۲۶
۷	عوامل اجتماعی و فرهنگی	۱۲	۲	۳۶
۸	عوامل تکنولوژیکی	۱۱	۳	۳۳
۹	عوامل محیط زیست	۱۰	۷	۲۰
جمع		۱۰۰	--	



نمودار ۳: ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی دانشکده پزشکی

همانطور که در نمودار ۳ نشان داده شده است، دانشکده پزشکی در موقعیت V قرار دارد؛ بنابراین، به دلیل کم بودن نقاط قوت سازمان و غلبه تهدیدات خارجی پیشنهاد می‌شود با تمرکز بر استراتژی‌های احتیاطی تا حد امکان نقاط ضعف سازمان کاهش یابد و قابلیت‌های استراتژیک آن افزایش یابد. سازمان به تدریج از سال دوم اجرای برنامه استراتژیک می‌تواند بر توسعه فعالیت‌ها متمرکز شود اما در ابتدا باید تمام تمرکز بر رفع چالش‌های درونی و ایجاد بنیه‌های لازم باشد.

بیانیه مأموریت دانشکده پزشکی

آموزش و تامین نیروی انسانی ماهر، متعهد و متخصص و تولید دانش و فناوری از طریق پژوهش های کاربردی و اثرگذار با هدف مشارکت در ارائه خدمات سلامت با کیفیت در جامعه

بیانیه دورنمای دانشکده پزشکی

ارتقای جایگاه دانشکده در میان دانشکده های پزشکی همتراز تا سال ۱۴۰۷

بیانیه ارزش‌های دانشکده پزشکی

- عدالت و اخلاق مداری
- حفظ کرامت و توجه به نقش محوری منابع انسانی
- مسئولیت پذیری، شفافیت و پاسخ‌گویی اجتماعی
- کیفیت‌گرایی و مشتری‌مداری
- ارائه خدمات جامع، فراگیر و نوآورانه

اهداف کلی دانشکده پزشکی

اهداف کلی، نتایج نهایی عمومی سازمان است که توسط مدیران ارشد سازمان تعیین می‌شود. اهداف کلی وسیع‌تر بوده و زمان طولانی‌تری را در بر می‌گیرد. با توجه به مأموریت و دورنمای سازمان، اهداف کلی دانشکده پزشکی برای دوره ۱۴۰۴ تا ۱۴۰۷ به قرار زیر است:

G1- ارتقای سطح کمی و کیفی برنامه های آموزشی و پژوهشی دانشکده

G2- افزایش انگیزه اساتید، کارکنان و دانشجویان در امور مربوطه

G3– استفاده کاربردی از هوش مصنوعی در ارتقای سطح آموزش، پژوهش و سلامت

اهداف اختصاصی و شاخص‌های عملکردی سازمان

برای دستیابی به اهداف کلی آنها به اهداف کوچک‌تر تقسیم می‌شوند که در زمان کوتاه‌تری قابل حصول است. اهداف اختصاصی نتایج یک بخش از سازمان است که توسط مدیران میانی تدوین می‌شود. شاخص‌ها برای سنجش عملکرد سازمان و میزان دستیابی به اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرند. شاخص‌هایی که در این برنامه برای سنجش عملکرد دانشکده پزشکی در دستیابی به اهداف کلی سه گانه و اهداف اختصاصی استفاده می‌شوند، در جدول ۸ بیان شده است.

جدول ۷: اهداف اختصاصی و شاخص‌های کلیدی عملکرد دانشکده پزشکی

G1: ارتقای سطح کمی و کیفی برنامه های آموزشی و پژوهشی دانشکده	
اهداف اختصاصی	شاخص‌ها
G1O1- توسعه و بهینه‌سازی فضاهای آموزشی	❋ ایجاد سالن امتحانات ❋ تعداد کلاس
G1O2- توسعه امکانات و تجهیزات آموزشی دانشکده	❋ بودجه تجهیزات آموزشی دانشکده ❋ سرانه‌اعتبارات آموزشی ❋ تعدادامکانات آموزشی
G1O3- توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در دانشکده	❋ تعداد رایانه‌های دانشکده ❋ تعداد رایانه‌های سالن شهید ضیایی ❋ تعداد سیستم‌های نیاز به ارتقا
G1O4- توسعه و بهینه‌سازی بین‌المللی سازی‌آموزش	❋ تعداد کارشناسان آموزش ❋ سرانه پذیرش دانشجویان خارجی ❋ تعداد اعضای هیئت علمی
G1O5- توانمندسازی کارکنان حوزه معاونت آموزشی دانشکده	❋ تعداد دوره‌های توانمندسازی برای کارکنان
G1O6- توسعه ارتباطات موثر با سایر موسسات آموزشی	❋ تعداد تفاهم نامه‌های منعقد شده با سایر موسسات آموزشی ❋ تعداد پروژه‌های مشترک مصوب با سایر موسسات آموزشی
G1O7- توسعه و تجهیز فضا وامکانات مراکز آموزشی و درمانی به عنوان زمینه‌ای جهت گسترش رشته‌های تخصصی و فوق تخصصی	❋ تعداد کلاس در بیمارستان ❋ درصد فضای آموزشی به فضای بیمارستان
G1O8- تاسیس و گسترش رشته‌های تخصصی و فوق تخصصی جدید براساس توانمندی دانشگاه	❋ تعداد رشته‌های تخصصی جدید ❋ تعداد رشته‌های فوق تخصصی جدید
G1O9- تلاش در جهت فراهم کردن کردن امکان شرکت فراگیران در همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی	❋ سرانه تعداد دانشجویان شرکت کننده در همایش‌ها و کارگاه‌ها
G1O10- استفاده از فرصت‌های مطالعاتی و ماموریت‌های آموزشی جهت اعضای هیئت علمی مطابق با نیازهای دانشکده	❋ تعداد فرصت‌های مطالعاتی و ماموریت‌های آموزشی
G1O11-آماده سازی زیرساخت‌های آموزش مجازی	❋ تعداد جلسات برگزار شده در بستر مجازی

G1O12- تقویت سطح علمی دانشجویان جهت شرکت در آزمون-های مقاطع بالاتر	❋ درصد قبول شدگان در آزمون‌های تخصصی (علوم پایه، ارتقا، تحصیلات تکمیلی و بورد)
G1O13- جذب هیئت علمی در موارد کسری در گروه‌های پایه و بالین	❋ تعداد جذب هیئت علمی در قالب تعهدات قانونی ❋ تعداد اعضای هیئت علمی استخدام به کل اعضای جدید ❋ تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی مورد نیاز از تعهدات به پیمانی
G1O14- ارتقای کیفیت هرم اساتید مطابق با دانشکده‌های همتراز	❋ نسبت اعضای هیئت علمی با درجه دانشیاری به کل اساتید ❋ نسبت اعضای هیئت علمی که از فرصت‌های مطالعاتی یا ماموریت آموزشی استفاده نموده اند به کل اساتید
G1O15- ارتقا فرآیندهای کاری معاونت پژوهشی دانشکده پزشکی	❋ تعداد فرآیندهای ارتقا یافته
G1O16- تقویت و تسهیل مشارکت اساتید بالینی در راهنمایی و مشاوره پایان نامه	❋ درصد اعضای هیئت علمی خاموش دارای حداقل یک راهنمایی یا مشاوره پاین نامه ❋تعداد پایان نامه‌های مشترک بین علوم پایه و بالین ❋ تعداد پایان نامه‌های مرتبط با ثبت بیماری‌ها
G1O17- تقویت و تسهیل انجام پایان‌های کاربردی و محصول محور	❋ تعداد پایان نامه‌های محصول محور ❋ تعداد پایان نامه‌های مرتبط با پاسخگوئی به مشکلات روز جامعه
G1O18- افزایش کیفیت خدمات بیمارستان در راستای اخلاق حرفه ای و پاسخگویی اجتماعی	❋ تعداد بیماران بستری به سفارش بیماران قبلی ❋ میزان رضایت بیماران بستری ❋ میزان رضایت خانواده بیماران بستری ❋ تعداد عوارض درمان و بستری ❋ تعداد عفونت‌های بیمارستانی ❋ میزان مرگ‌ومیر در بیمارستان ❋ تعداد بستری غیرآموزشی ❋ میزان آموزش به بیمار ❋ میزان بستری مجدد
G1O19- توانمندسازی اعضای هیئت علمی در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای و پاسخگویی اجتماعی	❋ تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده ❋ تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها ❋ تعداد افراد جدید شرکت کننده ❋ سرانه آموزشی در نظر گرفته شده
G1O20- توانمندسازی دانشجویان در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای	❋ تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده ❋ تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها ❋ تعداد افراد شرکت کننده ❋ سرانه آموزشی در نظر گرفته شده
G1O21- توانمندسازی خانواده دانشجویان در راستای ارتقای تعهدات حرفه ای دانشجویان	❋ تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده ❋ تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها ❋ تعداد افراد جدید شرکت کننده

	❋ سرانه آموزشی در نظر گرفته شده
G1O22- توانمندسازی کارکنان دانشکده در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای و پاسخگویی اجتماعی	❋ تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده ❋ تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها ❋ تعداد افراد جدید شرکت کننده ❋ سرانه آموزشی در نظر گرفته شده
G1O23- توانمندسازی اعضای هیئت دانشکده در حیطه‌های مختلف آموزش علوم پایه و بالینی	❋ تعداد دوره‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی
G1O24- توسعه و ارتقا برنامه‌های آموزشی دانشکده	❋ تعداد دوره‌های آموزشی ارزیابی شده
G1O25- اصلاح و ارتقای نظام ارزیابی و آزمون‌ها	❋ تعداد بازخورد به آزمون های تستی اساتید ❋ درصد تحلیل‌های کمی وکیفی آزمون‌های علوم پایه و بالینی دانشکده
G1O26- توسعه و ارتقای برنامه‌ریزی درسی دانشکده	❋ تعداد طرح دوره‌ها و طرح‌های ارسالی اساتید ❋ تعداد بازنگری برنامه‌های درسی مبتنی بر هم‌راستایی برنامه‌های درسی غیرمحوری (non-core) با برنامه‌های درسی محوری (core)
G1O27- توسعه و ارتقای پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی	❋ تعداد پروژه‌های مبتنی بر پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی در دانشکده

G2: افزایش انگیزه اساتید، کارکنان و دانشجویان در امور مربوطه	
اهداف اختصاصی	**شاخص‌ها**
G2O1 - افزایش رضایت اعضای هیئت علمی	❋ میزان رضایت اعضای هیئت علمی دانشکده
G2O2 - افزایش رضایت کارکنان معاونت آموزشی دانشکده	❋ میزان رضایت کارکنان معاونت آموزشی دانشکده
G2O3 - افزایش رضایت دانشجویان دانشکده	❋ میزان رضایت دانشجویان دانشکده
G2O4- فعالسازی فعالیت‌های مختلف (فرهنگی،اجرایی و ...) در سامانه نگاه	❋ استفاده کامل از سامانه نگاه
G2O5 – ترویج و توسعه فرهنگ ایثار در کارکنان در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای و پاسخگویی اجتماعی	❋ تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده ❋ تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها ❋ تعداد افراد جدید شرکت کننده ❋ سرانه آموزشی در نظر گرفته شده
G2O6 – ترویج و توسعه فرهنگ ایثار در اعضای هیئت علمی در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای و پاسخگویی اجتماعی	❋ تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده ❋ تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها ❋ تعداد افراد جدید شرکت کننده ❋ سرانه آموزشی در نظر گرفته شده
G2O7 - ترویج و توسعه فرهنگ ایثار در دانشجویان در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای	❋ تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده ❋ تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها ❋ تعداد افراد جدید شرکت کننده

	* سرانه آموزشی در نظر گرفته شده
G2O8 - ترویج و توسعه فرهنگ ایثار در خانواده های دانشجویان در راستای ارتقای تعهدات حرفه ای دانشجویان	* تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده * تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها * تعداد افراد جدید شرکت کننده
G2O9- ترویج و توسعه دوره‌های معرفت و معناشناختی	* تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده * تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها * تعداد افراد جدید شرکت کننده * سرانه آموزشی در نظر گرفته شده
G2O10 - ترویج و توسعه دوره‌های سلامت معنوی و دینی	* تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده * تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌ها * تعداد افراد جدید شرکت کننده * سرانه آموزشی در نظر گرفته شده

G3: توسعه و کاربرد هوش مصنوعی در زمینه آموزش، پژوهش و سلامت	
اهداف اختصاصی	**شاخص‌ها**
G3O1- توسعه زیرساخت‌های لازم برای استفاده از هوش مصنوعی در حوزه های مختلف علوم پزشکی (آموزش، پژوهش و سلامت)	* تعداد ابزار و نرم افزارهای هوش مصنوعی تهیه شده
G3O2- تسهیل و گسترش استفاده از هوش مصنوعی در امر آموزش دانشجویان	* درصد اساتیدی که از ابزارهای هوش مصنوعی در تدریس خود استفاده می‌کنند. * میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌ها و پروژه‌های مرتبط با هوش مصنوعی * میزان دسترسی اساتید و دانشجویان به نرم افزارها و سخت افزارهای هوش مصنوعی * درصد اساتید آموزش دیده در زمینه کاربرد هوش مصنوعی در آموزش. * درصد رضایت اساتید شرکت کننده از کارگاه‌ها و دوره‌های هوش مصنوعی * میزان رضایت دانشجویان از تجربه یادگیری با هوش مصنوعی
G3O3- تقویت، تسهیل و گسترش استفاده از هوش مصنوعی در پژوهش	* تعداد ابزارها و برنامه های هوش مصنوعی شناسایی شده کاربردی و اخلاق محور در پژوهش * تعداد دوره های آموزشی برگزار شده و محتواهای آموزشی تهیه شده * درصد اساتید بهره مند شده از روش‌های مختلف آشنایی با هوش مصنوعی در پژوهش

	❋ تعداد پژوهش های طراحی شده کاربردی در زمینه استفاده از هوش مصنوعی در زمینه های مختلف پژوهشی (در آموزش و سلامت) ❋ تعداد پروژه های محصول محور طراحی شده بر مبنای هوش مصنوعی
G3O4- تسهیل و گسترش استفاده از هوش مصنوعی در حوزه سلامت (پیشگیری- تشحیص و درمان)	❋ فراوانی دسترسی افراد به ابزارهای هوش مصنوعی جهت ارائه خدمات غربالگری، درمان و پیشگیری ❋ فراوانی دسترسی دریافت کنندگان خدمات غربالگری، درمان و پیشگیری به ابزارهای هوش مصنوعی ❋ میزان رضایت ارائه دهندگان و دریافت کنندگان خدمت از طریق ابزارهای هوش مصنوعی
G3O5- بهبود فرآیندهای کاری با استفاده از هوش مصنوعی	❋ درصد کارکنانی که از فناوری هوش مصنوعی برای افزایش بهره‌وری استفاده می‌کنند. ❋ نرخ بکارگیری دانش هوش مصنوعی در انجام وظایف شغلی ❋ زمان کاهش یافته در فرآیندهای روزمره با استفاده از تکنولوژی‌های هوش مصنوعی ❋ میزان رضایت از فرآیندهای ارتقا یافته ❋ تعداد دوره‌های آموزشی ارائه شده ❋ درصد کارکنانی که در دوره‌های آموزشی شرکت می‌کنند. ❋ میزان رضایت از ارائه دوره‌های آموزشی

سیاست‌های دانشکده پزشکی

سیاست‌ها بیانیه‌هایی هستند که در سطح کلان سازمان طرح می‌شوند تا چارچوبی برای تصمیمات مدیران فراهم آورند. در یک بیان ساده سیاست‌ها، آن چیزی که باید انجام و یا انجام نشود را بیان می‌کنند؛ لذا سیاست مقررات، دستورالعمل‌ها و اهداف سازمان را تعیین و تجویز می‌کند. سیاست‌های دانشکده پزشکی برگرفته از سیاست‌های کلان کشور در حوزه سلامت به‌قرار زیر است:

* بهبود نظام و روش‌های برنامه‌ریزی، نظارت، ارزیابی و ارتقای اثربخشی فعالیت‌ها
* تمرکز بر افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از امکانات موجود
* توسعه فعالیت‌های پژوهشی و فناوری
* انضباط مالی از طریق ایجاد نظام برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی
* ارزیابی مستمر عملکرد و ترسیم مسیر تعالی
* فرهنگ‌سازی جو سازمانی مبتنی بر تعالی تعهد، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و وجدان کار همراه با صداقت، امانت، قانون‌گرایی و شفاف‌سازی عملکردها
* دستیابی به توسعه علوم و فناوری‌های نوین و نافع متناسب با اولویت‌ها و نیازها و مزیت‌های نسبی جامعه
* توجه به سرمایه اجتماعی با ایجاد همگرایی، وحدت و همیاری بین کارکنان، مدیران و معاونین.

مقاصد دانشکده پزشکی

مقاصد نتایج مورد انتظار برای یک سازمان است که توسط مدیران و سرپرستان آن تدوین می‌شود. مقاصدی که دانشکده پزشکی باید تا سال ۱۴۰۷ به آنها دست یابد در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸: مقاصد دانشکده پزشکی

اهداف کلی	مقاصد	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
G1- ارتقای سطح کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشکده	احداث سالن امتحانات	*	*	*	*
	افزایش تعداد کلاس به تعداد ۴ عدد تا پایان برنامه	٪۲۵	٪۵۰	٪۷۵	٪۱۰۰
	بروزرسانی تجهیزات موجود در دانشکده و افزایش اعتبارات آموزشی	*	*	*	*
	افزایش تعداد کامپیوترهای سالن شهید ضیائی به تعداد ۳۰ عدد تا پایان برنامه	٪۲۵	٪۵۰	٪۷۵	٪۱۰۰
	افزایش تعداد کامپیوترهای دانشکده به تعداد ۳۰ عدد تا پایان برنامه	٪۲۵	٪۵۰	٪۷۵	٪۱۰۰
	افزایش جذب دانشجویان خارجی به میزان ۵ درصد در هر سال تا پایان برنامه	*	*	*	*
	افزایش تعداد کارشناسان آموزش	*	*	*	*
	افزایش جذب هیئت علمی مورد نیاز بر اساس استانداردهای موجود	*	*	*	*
	افزایش مهارت کارکنان معاونت آموزشی دانشکده	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰	٪۲۵
	استفاده از ظرفیت علمی و امکانات سایر موسسات در جهت ارتقای سطح کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰	٪۲۵
	افزایش درصد فضای آموزشی در بیمارستان	*	*	*	*

اهداف کلی	مقاصد	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
	افزایش تعداد رشته‌های تخصصی و فوق تخصصی به منظور تربیت نیروی متخصص در استان	*	*	*	*
	افزایش حضور تعداد دانشجویان در همایش‌ها	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	افزایش تعداد اعضای هیئت علمی شرکت کننده در فرصت‌های مطالعاتی	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	استفاده از بستر مجازی برای تشکیل کلاس‌های درس	*	*	*	*
	افزایش درصد قبولی به میزان ۱۰ درصد تا پایان برنامه	٪۲۵	٪۵۰	٪۷۵	٪۱۰۰
	حداقل ارتقای ۲۰ عضو هیئت علمی در سال	*	*	*	*
	افزایش تعداد پایان‌نامه‌های بالینی به میزان ۵ درصد	*	*	*	*
	افزایش پایان‌نامه‌های مشترک پایه و بالین بین دانشکده ای به میزان ۵ درصد	*	*	*	*
	مشارکت ۲۵ درصد اساتید خاموش بالینی در حداقل یک راهنمایی یا مشاوره پایان نامه در سال (۷۵٪ در ۳ سال)	٪۲۵	٪۵۰	٪۷۵	٪۱۰۰
	افزایش پایان‌نامه‌های محصول محور و کاربردی به میزان ۵ درصد	*	*	*	*
	ارتقاء ۳ فرایند کاری معاونت پژوهشی دانشکده	*	*	*	*
	انجام ۲ پایان نامه ثبت بیماری‌های بالینی	*	*	*	*
	افزایش تعداد بیماران بستری به سفارش بیماران قبلی	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	کاهش عفونت های بیمارستانی	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰

اهداف کلی	مقاصد	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
	کاهش مرگ و میرهای بیمارستانی	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	کاهش بستری مجدد	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	افزایش آموزش به بیمار	٪۱۰	٪۲۰	٪۳۰	٪۴۰
	کاهش خطاهای پزشکی	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	کاهش زمان انتظار درمان	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	کاهش میزان ترخیص با رضایت شخصی	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	افزایش تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده در رابطه با اخلاق حرفه ای، پاسخگویی اجتماعی (مثل جوانی جمعیت)	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	افزایش تعداد شرکت کنندگان در برنامه‌های اخلاق حرفه ای، پاسخگویی اجتماعی (مثل جوانی جمعیت)	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	افزایش تعداد افراد جدید شرکت کننده در برنامه‌های اخلاق حرفه ای، پاسخگویی اجتماعی (مثل جوانی جمعیت)	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	افزایش سرانه آموزشی در نظر گرفته شده در برنامه‌های اخلاق حرفه ای، پاسخگویی اجتماعی (مثل جوانی جمعیت)	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	توانمندسازی اعضای هیئت دانشکده در حیطه‌های مختلف آموزش علوم پایه به میزان ۲۰ درصد تا پایان برنامه	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	ارزیابی تمام دوره‌های آموزشی تا پایان برنامه	٪۲۵	٪۵۰	٪۷۵	٪۱۰۰
	بازخورد به تمامی آزمون های تستی اساتید تا پایان برنامه	٪۲۵	٪۵۰	٪۷۵	٪۱۰۰
	بازنگری برنامه های درسی به تعداد ۴ مورد تا پایان برنامه	٪۲۵	٪۵۰	٪۷۵	٪۱۰۰

اهداف کلی	مقاصد	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
	افزایش تعداد پروژه های مبتنی بر دانش پژوهی به میزان ۲۵٪ در هر سال	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰	٪۲۵
G2- افزایش انگیزه اساتید، کارکنان و دانشجویان در امور مربوطه	افزایش رضایت اعضای هیئت علمی به میزان ۱۰ درصد	*	*	*	*
	افزایش رضایت کارکنان معاونت آموزشی به میزان ۱۰ درصد	*	*	*	*
	افزایش رضایت دانشجویان به میزان ۱۰ درصد	*	*	*	*
	ترفیع پایه اساتید، بالای ۹۰ درصد اعطای پایه تشویقی به اساتید	٪۲۰	٪۴۰	٪۶۰	٪۹۰
	افزایش دوره‌های آموزشی حضوری در جهت ارتقای فرهنگ ایثار (اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان)	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	افزایش دوره‌های آموزشی مجازی در جهت ارتقای فرهنگ ایثار (اعضای هیئت علمی، کارکنان، دانشجویان و خانواده‌های دانشجویان)	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	افزایش دوره‌های معرفت و معناشناختی	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
	افزایش دوره‌های سلامت معنوی و دینی	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰
G3- توسعه و کاربرد هوش مصنوعی در زمینه آموزش، پژوهش و سلامت	افزایش دسترسی به ابزار و نرم افزارهای هوش مصنوعی جهت استفاده اساتید و دانشجویان و کارکنان	٪۱۰	٪۲۰	٪۳۰	٪۴۰
	افزایش کیفیت اجرای فعالیت‌های آموزشی و تدریس اساتید با استفاده از هوش مصنوعی به میزان ۲۰٪ تا پایان برنامه	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۰

اهداف کلی	مقاصد	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
	توسعه توانمندی‌های نرم‌افزاری و فنی اساتید حداقل ۴۰٪ تا پایان برنامه	٪۱۰	٪۲۰	٪۳۰	٪۴۰
	توسعه توانمندی‌های نرم‌افزاری و فنی دانشجویان حداقل ۴۰٪ تا پایان برنامه	٪۱۰	٪۲۰	٪۳۰	٪۴۰
	افزایش میزان رضایت اساتید از برنامه‌های آموزشی به میزان ۴۰٪ تا پایان برنامه	٪۱۰	٪۲۰	٪۳۰	٪۴۰
	افزایش میزان رضایت دانشجویان از برنامه‌های آموزشی به میزان ۴۰٪ تا پایان برنامه	٪۱۰	٪۲۰	٪۳۰	٪۴۰
	افزایش تعداد محتواهای آموزشی استفاده از هوش مصنوعی در پژوهش به شیوه‌های مختلف (پوستر و ...) به میزان ٪۲۵ در هر سال	*	*	*	*
	افزایش تعداد دوره‌های آموزشی استفاده از هوش مصنوعی در پژوهش بصورت حضوری و غیرحضوری به میزان ٪۲۵ در هر سال	*	*	*	*
	افزایش درصد اساتید بهره‌مند شده از روش‌های مختلف استفاده از هوش مصنوعی در پژوهش به میزان ٪۲۵ در هر سال	*	*	*	*
	افزایش تعداد پژوهش‌های کاربردی در زمینه هوش مصنوعی در زمینه-های مختلف پژوهشی افزایش به میزان ٪۲۵ در هر سال	*	*	*	*
	افزایش تعداد پروژه‌های محصول محور بر پایه هوش مصنوعی به میزان ٪۲۵ در هر سال	*	*	*	*

اهداف کلی	مقاصد	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶	۱۴۰۷
	افزایش دسترسی حداقل ۴۰٪ از آحاد جامعه به خدمات درمانی بر پایه هوش مصنوعی	٪۱۰	٪۲۰	٪۳۰	٪۴۰
	افزایش دسترسی حداقل ۲۵٪ از دریافت کنندگان خدمات درمانی بر پایه هوش مصنوعی	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۵
	افزایش رضایت ارائه دهندگان خدمت از طریق ابزارهای هوش مصنوعی به میزان ۲۵٪ تا پایان برنامه	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۵
	افزایش رضایت دریافت کنندگان خدمت از طریق ابزارهای هوش مصنوعی به میزان ۲۵٪ تا پایان برنامه	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۵
	آموزش و پشتیبانی دانشجویان و اساتید برای استفاده از سیستم‌های هوش مصنوعی در حوزه سلامت به میزان ۲۵٪ تا پایان برنامه	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۵
	افزایش آموزش مداوم مدل‌های هوش مصنوعی در سلامت به میزان ۲۵٪ تا پایان برنامه	٪۵	٪۱۰	٪۱۵	٪۲۵

برنامه عملیاتی دانشکده پزشکی در سال ۱۴۰۴

G1– ارتقای سطح کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشکده

G1O1- توسعه و بهینه سازی فضای آموزشی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O1A1	پیگیری اخذ مجوز از مراجع مربوطه جهت احداث سالن امتحانات	معاون مالی-اداری	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۶/۳۰			
G1O1A2	پیگیری الحاق دانشکده بهداشت به دانشکده پزشکی	معاون مالی-اداری	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۶/۳۰			

G1O2- توسعه امکانات و تجهیزات آموزشی دانشکده						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O2A1	تجهیز سالن تشریح به تجهیزات تخصصی و بروز	مدیرگروه	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O2A2	کالیبراسیون تجهیزات آزمایشگاهی، تحقیقاتی و پژوهشی	معاون مالی-اداری	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۶/۳۰			
G1O2A3	تهیه و تامین نواقص و کمبودهای آموزشی و آزمایشگاهی	معاون مالی-اداری	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O2A4	توسعه و تجهیز فضای کلاس‌های آموزشی (سیستم صوتی، ویدیو پروژکتور، مینی کیس، صندلی و ...)	معاون مالی-اداری	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O3- توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در دانشکده						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O3A1	خرید تعداد ۱۰ عدد کامپیوتر برای سالن شهید ضیائی	معاون اداری-مالی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۶/۳۰			
G1O3A2	خرید تعداد ۱۰ عدد کامپیوتر برای دانشکده	معاون اداری-مالی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۶/۳۰			

G1O4- توسعه و بهینه سازی بین المللی سازی آموزش						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O4A1	پیگیری جذب نیروی انسانی مورد نیاز در بدنه کارشناسی	آقای مهدوی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰/۶/۳۰			
G1O4A2	پیگیری جذب مجوز هیئت علمی بر اساس استانداردهای موجود	معاونین آموزشی علوم پایه و بالین	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰/۶/۳۰			
G1O4A2	افزایش جذب دانشجویان خارجی به میزان ۵ درصد	معاونین آموزشی علوم پایه و بالین	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰/۶/۳۰			

G1O5- توانمندسازی کارکنان حوزه معاونت آموزشی دانشکده						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O5A1	برگزاری دوره‌های مدون به تعداد ۲ دوره	رابط آموزشی مجتمع رحمتیه	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O6- توسعه ارتباطات موثر با سایر موسسات آموزشی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O6A1	تداوم همکاری در چارچوب تفاهم نامه‌های موجود	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O7- توسعه و تجهیز فضا و امکانات مراکز آموزشی و درمانی به عنوان زمینه ای جهت گسترش رشته‌های تخصصی و فوق تخصصی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O7A1	پیگیری تخصیص فضای آموزشی در فاز الحاقی بیمارستان	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O8- تاسیس و گسترش رشته‌های تخصصی و فوق تخصصی جدید بر اساس توانمندی دانشگاه						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O8A1	پیگیری اخذ مجوز جهت ایجاد رشته‌های جدید بر اساس زیرساخت-های موجود	معاونین آموزشی علوم پایه و بالینی	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O9- تلاش در جهت فراهم کردن کردن امکان شرکت فراگیران در همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O9A1	برنامه‌ریزی و تشویق دانشجویان جهت شرکت در همایش‌ها و کارگاه-های آموزشی	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O10- استفاده از فرصت‌های مطالعاتی و ماموریت‌های آموزشی جهت اعضای هیئت علمی مطابق با نیازهای دانشکده						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O10A1	برنامه‌ریزی و حمایت و اخذ مجوز جهت شرکت اعضای هیئت علمی در فرصت‌های مطالعاتی	معاونین آموزشی علوم پایه و بالینی	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O11- آماده سازی زیرساخت‌های آموزش مجازی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O11A1	برگزاری حداقل یک جلسه در هرترم برای هر درس در بستر مجازی	مدیران گروه	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O12- افزایش درصد قبول شدگان در مقاطع بالاتر						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O12A1	تقویت جایگاه اساتید مشاور	معاون آموزشی علوم پایه	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O12A2	برگزاری کلاس‌های آمادگی بورد	معاون آموزشی بالینی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O12A3	آمادگی جهت آزمون علوم پایه	معاون آموزشی علوم پایه	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O12A4	بروزرسانی کتاب‌های موجود در کتابخانه	معاون اداری- مالی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O13- جذب هیئت علمی در موارد کسری در گروه‌های پایه و بالینی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O13A1	آگهی جذب هیئت علمی	کمیته ارتقا	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O13A2	بررسی سوابق داوطلبان	کمیته ارتقا	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O13A3	مصاحبه با داوطلبان	کمیته ارتقا	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O14- ارتقای کیفیت هرم اساتید مطابق با دانشکده‌های همتراز						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O14A1	تسهیل و سرعت بخشی به فرآیند ارتقا	کمیته ارتقا	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O14A2	برگزاری کارگاه هر سه ماه یکبار	کمیته ارتقا	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O14A3	برگزاری جلسات ارتقای پیوسته	کمیته ارتقا	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O15-ارتقا فرآیندهای کاری معاونت پژوهشی دانشکده پزشکی							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O15A1	اصلاح ۳ فرایند اجرا، نظارت و دفاع پروپوزال	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A2	تصویب فرایندهای اصلاح شده در شورای پژوشی دانشکده و اجرایی سازی آن	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A3	ارزشیابی فعالیت های پژوهشی اساتید در سال ۱۴۰۳ و استخراج اعضای هیئت علمی خاموش پژوهشی	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A4	مکاتبه با دانشکده ها و گروه های آموزشی پایه جهت برقراری ارتباط بین گروه های مرتبط	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A5	مکاتبه با مراکز تحقیقاتی علوم پایه جهت افزایش طرح های تحقیقاتی مشترک با اولویت اساتید هیئت علمی خاموش پژوهشی	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A6	انتخاب یک عضوهیئت علمی از هریک از گروه های آموزشی بالینی به عنوان رابط با گروه های پایه و پژوهشکده	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A7	تعیین موضوعات مشترک بین گروه های پایه وبالینی هم فیلد	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A8	هماهنگی با دو گروه آموزشی بالینی جهت نگارش دو پروپوزال مرتبط با ثبت بیماری ها	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A9	مکاتبه با مدیر گروه ها در مورد تقسیم مشاور و راهنمایی پایان نامه بین اعضای گروه به صورت متناسب با اولویت اعضای خاموش	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A10	تعیین اولویت های پژوهشی روز جامعه و ارسال به گروه های آموزشی	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O15A11	مصوب نمودن تسهیل انجام پروژه های مرتبط با موضوعات روز جامعه	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O16- تقویت و تسهیل مشارکت اساتید بالینی در راهنمایی و مشاوره پایان نامه							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O16A1	مصوب نمودن تسهیل انجام پروژه های مشترک پایه و بالین	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O17- تقویت و تسهیل انجام پایان‌های کاربردی و محصول محور							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O17A1	برگزاری دوره های ویژه اساتید و دانشجویان به منظورافزایش آگاهی و انگیزه انجام پروژه های محصول محور	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O17A2	برقراری ارتباط بین دانشجویان دارای طرح تحقیقاتی محصول محور به عنوان منتور با سایر دانشجویان	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O18- افزایش کیفیت خدمات بیمارستان در راستای اخلاق حرفه ای و پاسخگویی اجتماعی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O18A1	تدوین بسته آموزشی توصیه به بستری اقوام و دوستان در صورت نیاز در فرم ترخیص که توسط اینترن تکمیل می‌شود	دکتر فروزان گنجی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O18A2	تدوین فرم رضایتمندی از بیمار و تکمیل توسط اینترن و استاجر	EDO بیمارستان‌ها	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۳/۱۵			
G1O18A3	تدوین فرم رضایتمندی از خانواده بیمار	EDO بیمارستان‌ها	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۳/۱۵			
G1O18A4	تهیه شیوه نامه ارتباط با بیمارستان جهت گزارش آمار عفونت-های بیمارستانی، مرگ ومیر، بستری مجدد و غیر آموزشی و ارسال آن به دانشکده جهت استفاده از آموزش	EDO بیمارستان‌ها	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۳/۱۵			
G1O18A5	تهیه فرم عوارض بیماری و دارو	مسئول آموزش به بیمار	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۳/۱۵			
G1O18A6	گزارش عوارض بیماری و دارو در گروه‌های آموزشی	مسئول آموزش به بیمار	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O18A7	تهیه مطالب و بروشورهای آموزشی جهت آموزش بیماران و خانواده‌های ایشان	مسئول آموزش به بیمار	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O19- توانمندسازی اعضای هیئت علمی در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای و پاسخگویی اجتماعی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O19A1	برگزاری کارگاه پاسخگویی اجتماعی جهت اعضای هیئت علمی	نماینده دانشکده در کارگروه پاسخگویی اجتماعی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O19A2	برگزاری کارگاه اخلاق حرفه ایی جهت اعضای هیئت علمی	دکتر فروزان گنجی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O20- توانمندسازی دانشجویان در زمینه اخلاق حرفه ایی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O20A1	برگزاری کارگاه اخلاق و تعهدات حرفه ایی جهت دانشجویان	دکتر فروزان گنجی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O20A2	تهیه مطالب و بروشورهای آموزشی جهت آموزش دانشجویان	دکتر فروزان گنجی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O21- توانمندسازی خانواده‌های دانشجویان						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O21A1	برگزاری کارگاه اخلاق حرفه ایی و تعهدات جهت خانواده‌های دانشجویان	دکتر فروزان گنجی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O21A2	تهیه مطالب و بروشورهای آموزشی جهت آموزش خانواده‌های دانشجویان	دکتر فروزان گنجی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O22- توانمندسازی کارکنان دانشکده						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O22A1	برگزاری کارگاه پاسخگویی اجتماعی جهت کارکنان	نماینده دانشکده در کارگروه پاسخگویی اجتماعی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G1O22A2	برگزاری کارگاه اخلاق حرفه ایی جهت کارکنان	دکتر فروزان گنجی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O23- توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشکده در حیطه‌های مختلف آموزش علوم پایه و بالینی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O23A1	تهیه چک لیست نیازها و ارسال به اساتید دانشکده	EDO دانشکده پزشکی	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۲/۳۰			
G1O23A2	پیگیری و جمع‌بندی نیازهای دریافت شده	EDO دانشکده پزشکی	۱۴۰۴/۳/۱	۱۴۰۴/۳/۱۵			
G1O23A3	تعیین دوره‌های آموزشی دارای اولویت بر حسب نیازها	EDO دانشکده پزشکی	۱۴۰۴/۳/۱۶	۱۴۰۴/۳/۲۰			
G1O23A4	برنامه‌ریزی جهت برگزاری دوره‌های توانمندسازی اساتید با همکاری EDC	EDO دانشکده پزشکی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰/۴/۱۰			
G1O23A5	اجرای دوره‌ها با همکاری EDC و پیگیری جهت صدور گواهی	EDO دانشکده پزشکی	۱۴۰۴/۴/۲۰	۱۴۰۴/۴/۳۰			

G1O24- توسعه و ارتقا برنامه‌های آموزشی دانشکده						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O24A1	تشکیل کارگروه‌های هشت گانه ارزیابی درونی پزشکی عمومی	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۲/۱۵			
G1O24A2	تشکیل جلسه با هر کارگروه جهت دریافت بازخورد و رفع چالش‌ها	EDO دانشکده پزشکی	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۲/۳۰			
G1O24A3	تهیه گزارش نهایی ارزیابی درونی پزشکی عمومی	EDO دانشکده پزشکی	۱۴۰۴/۲/۳۰	۱۴۰/۳/۱۵			
G1O24A4	مکاتبه با گروه‌های آموزشی جهت انجام ارزیابی درونی رشته‌های مربوطه	EDO دانشکده پزشکی	۱۴۰۴/۳/۱۵	۱۴۰۴/۳/۳۰			

G1O25- اصلاح و ارتقای نظام ارزیابی وآزمون‌ها						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O25A1	تشکیل کمیته ارزیابی آزمون	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۲/۱۵			
G1O25A2	تحلیل کیفی آزمون‌ها بر اساس چک لیست های مربوطه	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱۶	۱۴۰۴/۲/۳۰			
G1O25A3	تهیه گزارش از تحلیل‌های انجام شده	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۴/۳۰			
G1O25A4	اصلاح آزمون‌های مشکل‌دار از طریق نمایندگان گروه‌های آموزشی	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۴/۳۰			
G1O25A5	آموزش اساتید جهت طراحی سوالات بر اساس معیار میلمن	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۴/۳۰			

G1O26- توسعه وارتقای برنامه‌ریزی درسی دانشکده						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O26A1	مکاتبه با گروه‌های آموزشی و پیگیری نسبت به تدوین و ارسال طرح دوره	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۲/۱۵			
G1O26A2	بررسی طرح دوره و انطباق با کوریکولوم آموزشی	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۲/۱۵			
G1O26A3	برگزاری جلسات کمیته برنامه‌ریزی درسی جهت بازنگری برنامه‌های درسی	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G1O27- توسعه و ارتقای پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G1O27A1	درخواست از گروه‌های آموزشی در خصوص اولویت-های پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۲/۳۰			
G1O27A2	جمع‌بندی و تهیه لیست اولویت‌های دانشکده و ارسال به EDC	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۳/۱	۱۴۰۴/۳/۱۵			
G1O27A3	اطلاع‌رسانی در خصوص حیطه‌ها و اولویت‌های جشنواره‌های آموزشی دانشگاهی و کشوری	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۷/۱	۱۴۰۴/۹/۳۰			
G1O27A4	ارائه مشاوره به اساتید علاقمند و فراهم کردن ارتباط آنها با اساتید آموزش پزشکی	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۹/۳۰			

G2– افزایش انگیزه اساتید، کارکنان و دانشجویان در امور مربوطه

G2O1- افزایش رضایت اعضای هیئت علمی						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O1A1	رایزنی جهت کاهش کسورات بیمه ایی و پرداخت به موقع مطالبات	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O1A2	تسهیل اعطای پروانه مطب به اساتید بالین جهت ماندگاری	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O1A3	تسهیل ترفیع پایه و تشویقی اساتید	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O1A4	افزایش فضاهای فیزیکی جهت امور رفاهی اساتید (پاویون و محل‌های اسکان)	معاون آموزشی بالینی	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O2- افزایش رضایت کارکنان معاونت آموزشی دانشکده						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O2A1	کاهش مدت زمان پرداخت مطالبات	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O2A2	اصلاح در چارت ساختار سازمانی دانشگاه	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O3- افزایش رضایت دانشجویان دانشکده							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O3A1	توانمندسازی اساتید در جهت ارتباط دوستانه و تعامل با دانشجویان	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O3A2	استفاده از روش‌های نوین تدریس و مطابق با میل دانشجویان	EDO دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O3A3	اعطای جوایز و تقدیرنامه به دانشجویان برتر	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O3A4	همکاری و تعامل با معاونت دانشجویی دانشگاه جهت برگزاری اردوهای فرهنگی	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۲/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O4- فعالسازی فعالیت‌های مختلف (فرهنگی،اجرایی و ...) در سامانه نگاه							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O4A1	پیشگیری از رکود علمی اساتید با پایش فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی از طریق سامانه نگاه	کمیته ارتقا	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O5- ترویج و توسعه فرهنگ ایثار در کارکنان در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای و پاسخگویی اجتماعی							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O5A1	برگزاری کارگاه آموزشی جهت کارکنان در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O6- ترویج و توسعه فرهنگ ایثار در هیئت علمی در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای و پاسخگویی اجتماعی							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲

کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O6A1	برگزاری کارگاه آموزشی جهت اعضای هیئت علمی در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O7- ترویج و توسعه فرهنگ ایثار در دانشجویان در زمینه اخلاق و تعهدات حرفه ای							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O7A1	برگزاری کارگاه آموزشی جهت دانشجویان در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O8- ترویج و توسعه فرهنگ ایثار در خانواده های دانشجویان در راستای ارتقای تعهدات حرفه ای دانشجویان							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O8A1	برگزاری کارگاه آموزشی جهت خانواده های دانشجویان در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O9- ترویج و توسعه دوره‌های معرفت و معناشناختی							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O9A1	برگزاری کارگاه آموزشی ترویج و توسعه دوره‌های معرفت و معناشناختی جهت اعضای هیئت علمی در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O9A2	برگزاری کارگاه آموزشی ترویج و توسعه دوره‌های معرفت و معناشناختی جهت خانواده های دانشجویان در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار دانشجویان	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O9A3	برگزاری کارگاه آموزشی ترویج و توسعه دوره‌های معرفت و معناشناختی جهت کارکنان در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O9A4	برگزاری کارگاه آموزشی ترویج و توسعه دوره‌های معرفت و معناشناختی جهت دانشجویان در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G2O10- ترویج و توسعه دوره‌های سلامت معنوی و دینی							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G2O10A1	برگزاری کارگاه آموزشی ترویج و توسعه سلامت معنوی و دینی جهت اعضای هیئت علمی در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O10A2	برگزاری کارگاه آموزشی ترویج و توسعه سلامت معنوی و دینی جهت خانواده های دانشجویان در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار دانشجویان	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O10A3	برگزاری کارگاه آموزشی ترویج و توسعه سلامت معنوی و دینی جهت کارکنان در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G2O10A4	برگزاری کارگاه آموزشی ترویج و توسعه سلامت معنوی و دینی جهت دانشجویان در جهت ترویج و توسعه فرهنگ ایثار	نهاد رهبری	۱۴۰۴/۱/۱۵	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G3– استفاده کاربردی از هوش مصنوعی در ارتقای سطح آموزش، پژوهش و سلامت

G3O1- توسعه زیرساخت‌های لازم برای استفاده از هوش مصنوعی در حوزه های مختلف علوم پزشکی (آموزش، پژوهش و سلامت)						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G3O1A1	تشکیل کارگروه استفاده از هوش مصنوعی در علوم پایه و بالینی	معرفی از طرف دکتر یداللهی	۱۴۰۴/۲/۱۵	۱۴۰۴/۲/۳۰			
G3O1A2	تخصیص بودجه کافی و مناسب	رئیس دانشکده	۱۴۰۴/۳/۱۵	۱۴۰۴/۳/۳۰			
G3O1A3	تأمین تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری برای کار با هوش مصنوعی	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G3O1A4	ایجاد همکاری با تأمین کنندگان خدمات برای دسترسی به منابع لازم	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G3O1A5	طراحی فضای فیزیکی مناسب برای کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی	معاون اداری- مالی	۱۴۰۴/۳/۱۵	۱۴۰۴/۳/۳۰			

G3O2- تسهیل و گسترش استفاده از هوش مصنوعی در امر آموزش دانشجویان						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G3O2A1	برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی برای اساتید	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G3O2A2	برگزاری کارگاه‌های گروهی و پروژه‌های مشترک برای ارتقاء همکاری بین دانشجویان	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G3O2A3	برگزاری مسابقات و چالش‌های متناسب با هوش مصنوعی برای تشویق نوآوری	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G3O2A4	تدوین شیوه نامه استفاده از هوش مصنوعی برای واحدهای مختلف درسی و ابلاغ ان به کلیه اساتید (علوم پایه و بالینی)	معاونت آموزشی علوم پایه و بالینی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۴/۳۰			
G3O2A5	ارزیابی مستمر اثربخشی اقدامات انجام شده برای اعضای هیئت علمی	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G3O3- تقویت، تسهیل و گسترش استفاده از هوش مصنوعی در پژوهش						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G3O3A1	شناسایی برنامه ها و ابزارهای هوش مصنوعی کاربردی و اخلاق محور در پژوهش	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G3O3A2	تهیه و طراحی محتواهای آموزشی کاربردی به شیوه های مختلف تمپلیت، پوستر و ...	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G3O3A3	برگزاری دوره های آموزشی حضوری و غیرحضوری جهت توانمندسازی اساتید و دانشجویان	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G3O3A4	تعیین اولویت های پژوهشی مرتبط با هوش مصنوعی	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۴/۱	۱۴۰۴/۶/۳۰			
G3O3A5	اعلام اولویت های پژوهشی به گروه های آموزشی	معاونت پژوهشی	۱۴۰۴/۷/۱	۱۴۰۴/۷/۱۵			

G3O4- تسهیل و گسترش استفاده از هوش مصنوعی در حوزه سلامت (پیشگیری- تشخیص و درمان)						
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G3O4A1	آموزش و پشتیبانی دانشجویان و اساتید برای استفاده از سیستم‌های هوش مصنوعی در حوزه سلامت	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۶/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			
G3O4A2	آموزش مداوم مدل های هوش مصنوعی در سلامت	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۶/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

G3O5- بهبود فرآیندهای کاری کارمندان با استفاده از هوش مصنوعی							
کد	اقدامات	مسئول پیگیری	تاریخ شروع	تاریخ اتمام	ناظر	پایش ۱	پایش ۲
G3O5A1	شناسایی ابزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی که می‌تواند به بهبود فرآیندها کمک کند.	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۵/۱	۱۴۰۴/۵/۱۵			
G3O5A2	شناسایی و ارزیابی نیازهای هر یک از بخش‌ها و تنظیم دوره‌ها بر اساس نیازهای خاص	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۵/۱۵	۱۴۰۴/۵/۳۰			
G3O5A3	برنامه ریزی دوره‌های آموزشی فصلی و مداوم در زمینه هوش مصنوعی و فناوری مرتبط	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۶/۱	۱۴۰۴/۶/۱۵			
G3O5A4	ایجاد شبکه ای از مربیان و استادان برای اشتراک گذاری دانش و تجارب	کارگروه هوش مصنوعی	۱۴۰۴/۷/۱	۱۴۰۴/۱۲/۱۵			

برنامه عملیاتی دانشکده پزشکی برای سال ۱۴۰۴ مورد تأیید مدیران ارشد ذیل است:

دکترفرشاد یداللهی فارسانی
رئیس دانشکده پزشکی

مهندس حسن سعادت فر
معاون اداری- مالی

دکتر ابوالفضل قلی پور
معاون آموزشی علوم پایه

دکترمعصومه معزی
معاون پژوهشی