



**برنامه استراتژیک مرکز
مطالعات و توسعه
آموزش علوم پزشکی
دانشگاه**

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم

پزشکی دانشگاه

معاونت آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

۱۴۰۰-۱۴۰۴

سلام بر شما



اسامی اعضای مشارکت کننده در تدوین برنامه راهبردی مرکز:

دکتر فاطمه کشمیری (مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی)

دکتر امیرهوشنگ مهرپرور (معاون محترم آموزشی دانشگاه)

عاطفه السادات حیدری (کارشناس مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی)

سرپرستان دفاتر توسعه:

- ❖ دکتر ابوالفضل نیک فرجام
- ❖ دکتر روح الله عسکری
- ❖ دکتر راحله زارعشاهی
- ❖ دکتر فاطمه اولیا
- ❖ دکتر فرزانه میرزایی
- ❖ دکتر زهرا پورموحد
- ❖ دکتر فرزاد فردوسیان



مقدمه:

امروزه تغییرات سیستم های آموزش علوم پزشکی، لزوم برنامه ریزی پویا برای هدایت سیستم را جهت پاسخگویی به نیازهای آموزشی بیش از پیش مورد توجه قرار داده است. استراتژی جهت دهی حرکت و فعالیت های یک سیستم در درازمدت را هدایت می کند و منابع سیستم را با محیط متغیر آن به خصوص نیاز ذینفعان به نحوی هماهنگ می سازد که به توقعات، انتظارات و ارزش های اشخاص و افراد ذینفع پاسخی مناسب داده شود. سیستم بدون راهبرد، جهت گیری و رویکرد استراتژیک، دچار روزمرگیمی گردد. چالش ها، قواعد بازی و مسایلی که دائماً سیستم با آن درگیر است، فرصت نوآوری، بهبود و تغییرات چشمگیر را از رهبران سلب می کند، لذا کسب توانایی برای رویارویی با موقعیتهای خاص ایجاب می کند جهت گیری های استراتژیک سیستم و اهمیت آن مورد توجه قرار گیرد. به علاوه آشنایی با چگونگی اتخاذ تصمیم های استراتژیک و روش ها و فنونی که می تواند در مؤثر واقع شدن آن تصمیم ها نقش داشته باشد ضروری است.

برنامه ریزی راهبردی، بستر و چارچوبی برای عملی کردن تفکر راهبردی و هدایت عملیات برای رسیدن به هدف و نتایج مشخص می باشد. به عبارتی برنامه ریزی راهبردی، تلاشی سازمان یافته برای تصمیم گیری بنیادین و انجام اقدامات اساسی است که سرشت و سمت گیری فعالیت های سیستم را در چارچوب قانونی شکل می دهد. برنامه ریزی راهبردی، گونه ای از برنامه ریزی است که در آن هدف، تعریف و تدوین راهبرد هاست. از آنجایی که راهبرد می تواند عمر کوتاه یا بلند داشته باشد، برنامه ریزی راهبردی می تواند برنامه ریزی بلند مدت یا کوتاه مدت باشد اما رویکردی متفاوت دارد. برنامه ریزی راهبردی اهداف، خطوط کلی و رسالت سیستم را در بلند مدت تعیین می کند، جامعیت دارد، در سطح عالی سیستم می باشد، از نظر زمانی بلند مدت است و چارچوبی برای برنامه ریزی عملیاتی است.

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۷۰ تأسیس شده است و در حال حاضر دارای واحدهای رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی، ارزشیابی آموزشی، دانش پژوهی آموزشی و طرح های نوآورانه، برنامه ریزی آموزشی، پژوهش در آموزش، جشنواره شهید مطهری و برگزاری همایش های آموزش پزشکی و آموزش پاسخگو می باشد و در هر دانشکده نیز واحدی تحت عنوان دفتر توسعه آموزش (EDO) دانشکده با حضور اعضای هیئت علمی، اهداف توسعه آموزش پزشکی را دنبال می کند.



بخش اول:

روش مندی تدوین برنامه راهبردی و عملیاتی



❖ برنامه ریزی:

برنامه ریزی، فرآیند آگاهانه تصمیم گیری در مورد اهداف و فعالیت های آینده یک فرد، گروه، واحد کاری یا سیستم است. مدیر یا مدیران برنامه ریزی، برنامه ریزی را با یک تحلیل موقعیتی آغاز می نمایند و در چارچوب محدودیت زمانی و منابع، اطلاعات مرتبط با مسأله مورد برنامه ریزی را جمع آوری و تفسیر می نمایند؛ سپس با تأکید بر خلاقیت، مدیران و کارکنان را تشویق کرده تا بر پایه نگرشی وسیع به امور اجرایی بیندیشند؛ آنگاه با توجه به مزایا، مضرات و تأثیرات بالقوه هر گزینه، مناسبترین و امکان پذیرترین اهداف و طرح ها را برگزیده و مدیران و کارکنان را توجیه نموده و منابع مورد نیاز را در اختیار آنان گذاشته و به انجام آن تشویق می نمایند. از آنجائی که برنامه ریزی، فرآیندی پیش رونده و تکرار شونده است، مدیران باید بطور مستمر عملکرد واحدهای زیرمجموعه را از جهت تطابق با اهداف و برنامه ها تحت نظر داشته باشند.

❖ تعریف برنامه ریزی

- ✓ برنامه ریزی عبارت است از یک رشته اقدامات و تصمیمات که در مسیر نیل به اهداف سیستم انجام می شود
- ✓ برنامه ریزی یعنی تعیین هدف های درست و سپس انتخاب مسیر، راه، وسیله یا روش درست و مناسب برای تامین این هدف ها.
- ✓ برنامه ریزی، روش نظام مند و عقلایی بررسی آینده است تا معین شود چه کاری را می توان برای نیل به آینده ای مطلوب انجام داد و چگونه از آینده نامطلوب اجتناب کرد.
- ✓ برنامه ریزی وسیله ای برای حصول اطمینان نسبت به تامین هدف های عمده سیستمی در زمان مورد نظر می باشد.

❖ انواع برنامه ریزی از نظر ماهیت

برنامه ریزی شامل سه شکل اساسی است:

◀ برنامه ریزی راهبردی

برنامه ریزی راهبردی، اهداف، خطوط کلی و رسالت سیستم را در بلندمدت تعیین می کند، جامعیت داشته و در سطح عالی سیستم، چارچوبی برای برنامه ریزی تاکتیکی و عملیاتی می باشد. از نظر زمانی، بازه بلند مدت را شامل می شود و چتری برای کل سیستم است.

◀ برنامه ریزی عملیاتی

برنامه ریزی عملیاتی شامل فعالیت ها و گام های ویژه ای جهت رسیدن به اهداف تعیین شده می باشد. به عبارتی برنامه ریزی عملیاتی شامل اقدامات تفصیلی برای رسیدن به اهداف است. این نوع برنامه ریزی، در سطح مدیریت های اجرایی مطرح است و با اهداف مشخص، محدود و عینی سروکار دارد.



◀ برنامه تاکتیکی

برنامه ریزی تاکتیکی به مسائلی مربوط می شود که برای رسیدن به اهداف در سطوح میانی سیستم مطرح اند و دسته ای از فعالیت های مرتبط با اجرای یک راهبرد را به تصویر می کشد

❖ برنامه ریزی راهبردی (استراتژیک)

برنامه ریزی راهبردی، گونه ای از برنامه ریزی است که در آن هدف، تعریف و تدوین راهبرد هاست. از آنجایی که راهبرد می تواند عمر کوتاه یا بلند داشته باشد، برنامه ریزی راهبردی می تواند برنامه ریزی بلند مدت یا کوتاه مدت باشد اما رویکردی متفاوت دارد. برنامه ریزی راهبردی اهداف، خطوط کلی و رسالت سیستم را در بلند مدت تعیین می کند، جامعیت دارد، در سطح عالی سیستم می باشد، از نظر زمانی بلند مدت است و چارچوبی برای برنامه ریزی تاکتیکی و عملیاتی است

فرایند برنامه ریزی راهبردی شامل موارد زیر است:

۱. مراحل پیش برنامه ریزی

۲. برنامه ریزی

۳. اجرا

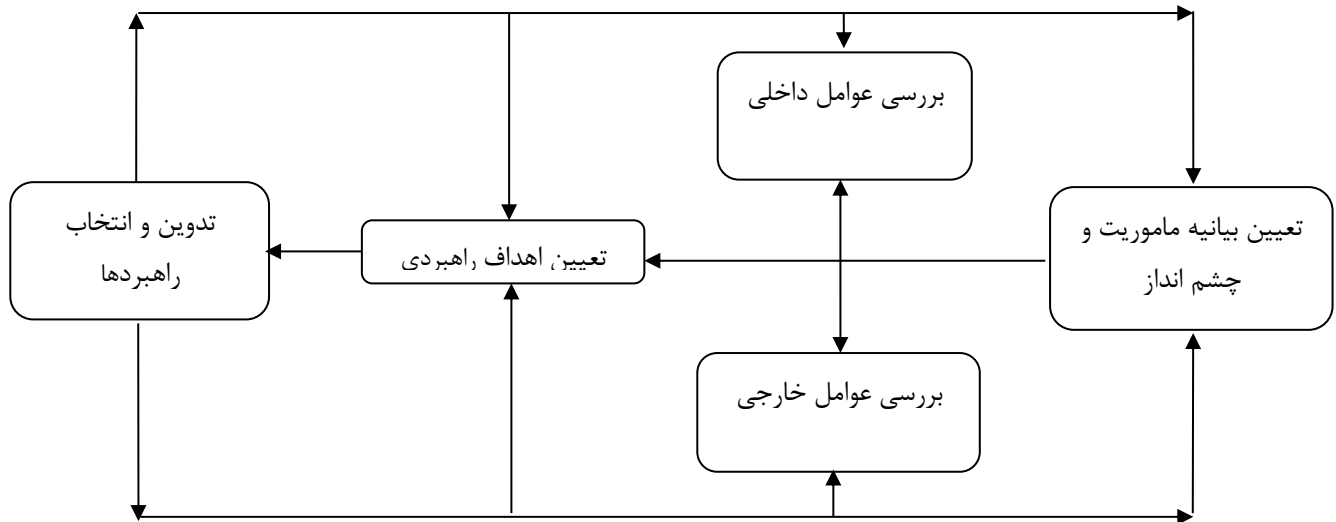
۴. ارزیابی

مرحله پیش برنامه ریزی شامل ارزشیابی وضعیت موجود سیستم است که در ارزشیابی سیستمی به رسالت، دورنما، اصول، اهداف اختصاصی و راهبرد، توجه می شود. پس از توجه به تمامی این موارد، تدوین برنامه آغاز می شود و با تکمیل برنامه به تخصیص منابع پرداخته و وارد مرحله اجرا می شویم. پس از اجرا، پیشرفت کار پایش می شود تا مشخص شود چه میزان از اهداف سیستم محقق شده است.

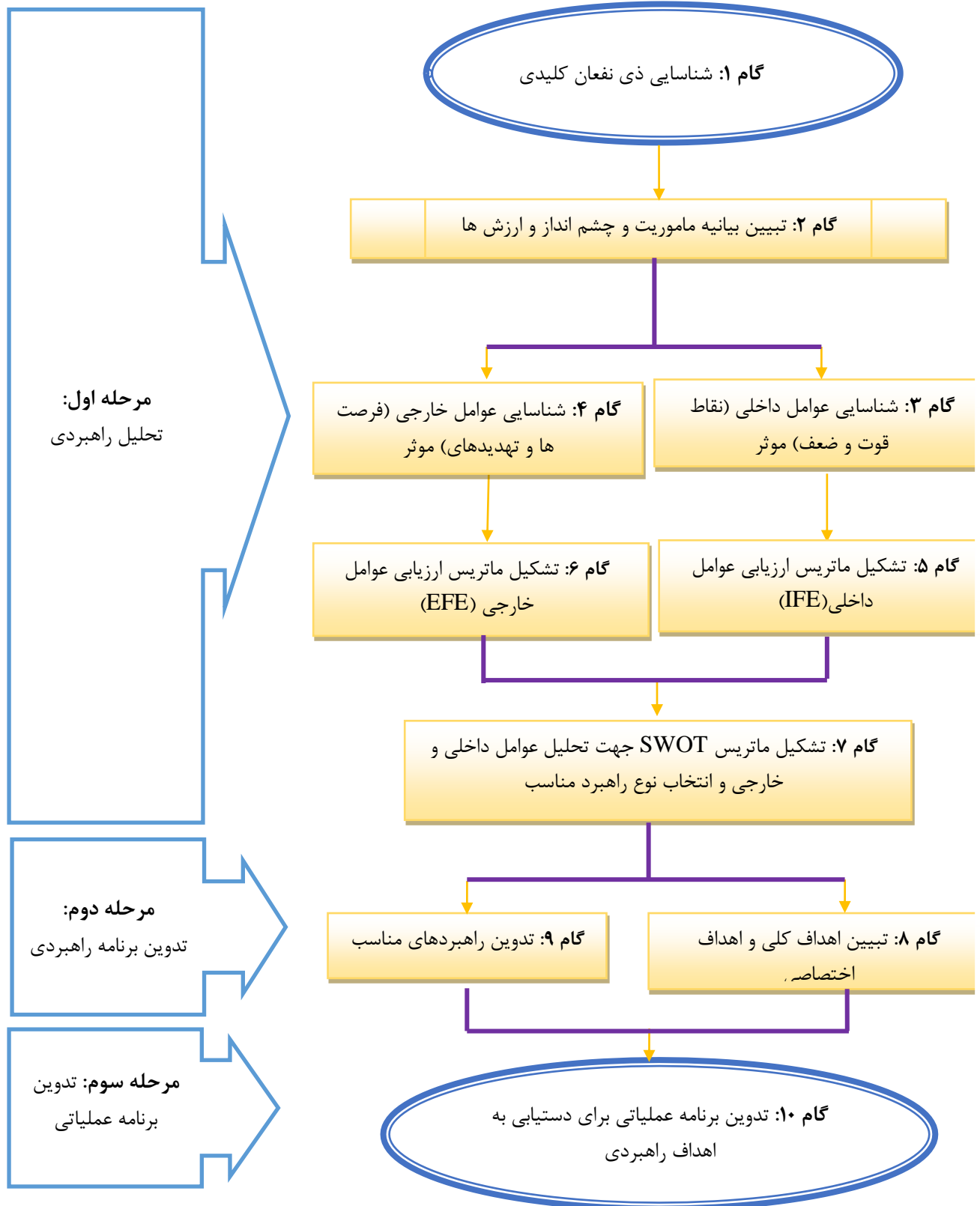
مدل برنامه ریزی راهبردی

در برنامه راهبردی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه از الگوی جامع برنامه ریزی راهبردی فرد دیوید استفاده شد. علت انتخاب این الگو، جامع و کامل بودن آن با توجه به در نظر گرفتن تمام عوامل از جمله بیانیه ماموریت، چشم انداز و اهداف سیستم برای تدوین و انتخاب راهبردها می باشد.

مدل برنامه ریزی راهبردی



نمودار فرایند کار:





بیانیه چشم انداز

چشم انداز بیانگر نتایجی است که موسسه تحقق بخشیدن به آن را در درازمدت هدف قرارداده است به عبارت دیگر چشم انداز شامل "آنچه می خواهیم در آینده باشیم" است. چشم انداز تصویر آینده شرکت بعد از تحقق ماموریت در افق برنامه می باشد و برای تحقق چشم انداز باید ماموریت را طوری تعیین کرد که آن چشم انداز محقق گردد:

بیانیه رسالت

رسالت در واقع فلسفه وجودی و مقاصد سیستم است. رسالت مهمترین دلیل موجودیت هر سیستمی است که چارچوبی تعیین کننده در چگونگی تحقق پذیری اهداف راهبردی آن دارد. هر سیستمی دارای یک فلسفه یا رسالت است و این رسالت هرگونه فعالیت موسسه و رفتار کارکنانش را شکل می دهد. رسالت متاثر از چشم انداز یا بینش است و چشم اندازها در واقع رسالت شرکت را می سازند. یک رسالت خوب طراحی شده هدف بنیادی و بی نظیری را تعریف می کند.

یک بیانیه رسالت باید:

- ✓ روشن باشد و توافق نظر ایجاد کند.
- ✓ قابل درک و پذیرش توسط کارکنان باشد
- ✓ واقعی، عملی و با عبارات مشخص بیان شده باشد.
- ✓ به قدر کافی کلی و انعطاف پذیر باشد.
- ✓ حتی الامکان کوتاه و قابل به یاد سپردن باشد.

بیانیه ارزش ها

ارزش ها اصول اعتقادی دیرپا و اساسی یک سیستم می باشند و باعث رشد و نمو افراد در قالب گروه می شوند. ارزش ها اصول راهنما در سیستم می باشند که رهنمودهای لازم برای تصمیم گیری و رفتار خواهند بود. ارزش های اساسی در سیستم پاسخ به سوال چگونگی است. پاسخ به این سوال که در راستای تحقق ماموریت چه حریمها و ضوابطی رعایت می شوند. تبیین و اعمال هدف های بنیادی و ارزش های حاکم بر اداره سیستم، هویت و شخصیت سیستم را می سازد و نوعی هماهنگی شخصیتی و رفتاری در سیستم ایجاد می کند. عدم تبیین و تصریح ارزش های مهم و عمده سیستم می تواند سبب عدم رعایت آنها و یا اتکا بر ضد آن ارزش ها در برنامه و عمل شود. از سوی دیگر رعایت ارزش های بنیادین سبب اطمینان خاطر کارکنان، گروه های ذینفع می گردد.



گام سوم و چهارم: ارزیابی محیط داخلی و خارجی

نقاط قوت و ضعف داخلی در زمره فعالیت های قابل کنترل سیستم قرار می گیرند که سیستم آنها را به شیوه ای بسیار عالی یا بسیار ضعیف انجام می دهد. می توان نقاط قوت و ضعف را بر اساس موجودیت (علت هستی) و نه بر اساس عملکرد سیستم تعیین کرد. می توان نقاط قوت و ضعف سیستم را برحسب دستیابی به هدف های مورد نظر تعیین کرد. مقصود از فرصت ها و تهدیدات خارجی، رویدادها و روندهای اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، بومی، محیطی، سیاسی، قانونی، دولتی، فناوری و رقابتی است که می توانند به میزان زیادی در آینده به سیستم منفعت یا زیان برسانند. فرصت ها و تهدیدها به میزان زیادی خارج از کنترل یک سیستم هستند.

گام پنجم و ششم: تشکیل ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و ارزیابی عوامل خارجی که شامل بخش های زیر می باشد:

پس از شناسایی عوامل داخلی و خارجی به هر موضوع، یک ضریب وزنی بین صفر (بی اهمیت) تا (۱۰ بسیار مهم) اختصاص داده می شود، به طوری که جمع ضرایب وزنی اختصاص داده شده مساوی ۱۰۰ گردد. ضریب داده شده به هر موضوع، بیانگر اهمیت نسبی آن موضوع در موفقیت مرکز می باشد. برای تعیین وزن هر یک از عوامل، از نظرات اعضای تیم استفاده می گردد. بدین گونه که لیست نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها به منظور تعیین ضرایب وزنی عوامل داخلی و خارجی به اعضای تیم فرستاده می شود. سپس جهت تعیین وزن نهایی، از میانگین وزنی که توسط همکاران به هر موضوع داده شده، استفاده می گردد. همچنین از اعضا تیم خواسته می شود به هر یک از عوامل، رتبه ۱ تا ۴ داده شود. در ماتریس ارزیابی داخلی رتبه ۱ بیانگر ضعف اساسی، رتبه ۲ ضعف کم، رتبه ۳ بیانگر قوت و رتبه ۴ نشان دهنده قوت بسیار بالای موضوع مورد بحث است. در ماتریس ارزیابی خارجی نیز برای هر یک از عوامل، یک امتیاز بین یک تا چهار بر حسب میزان تطابق مرکز با فرصت ها و تهدیدها نوشته می شود. این امتیاز، بیانگر میزان اثربخشی راهبرد های کنونی در نشان دادن واکنش نسبت به عوامل مزبور (فرصت ها و تهدیدها) می باشد. عدد ۴ به معنی این است که واکنش مرکز بسیار عالی بوده است؛ عدد ۳ یعنی واکنش از حد متوسط بالاتر، عدد ۲ یعنی واکنش در حد متوسط و عدد ۱ بدین معنی است که واکنش ضعیف بوده است. در نهایت، امتیاز وزن دار هر موضوع محاسبه شد. اگر نمره نهایی مرکز در ماتریس عوامل داخلی کمتر از ۲/۵ باشد، یعنی از نظر عوامل داخلی من حیث المجموع، دچار ضعف بوده و اگر نمره نهایی بیشتر از ۲/۵ باشد، بیانگر این بوده که مرکز از نظر عوامل درونی من حیث المجموع دارای قوت می باشد. بر اساس نمره نهایی مرکز در ماتریس عوامل خارجی، امتیاز ۴ نشان دهنده ی واکنش عالی مرکز در استفاده از فرصت ها و به حداقل رساندن اثر تهدیدها است و امتیاز ۱ هم نشان دهنده اینست که راهبردهای سیستم در استفاده از فرصت ها و پرهیز از تهدیدها توانمند نبوده است.



تحلیل محیط داخلی و خارجی مرکز مطالعات و توسعه آموزش

محیط داخلی:

نقاط ضعف	نقاط قوت
۱- کمبود نیروی انسانی متخصص در حوزه	۱. سابقه طولانی مرکز (جزو اولین مراکز EDC کشور)
۲- کمبود انگیزه اعضای هیئت علمی به اهمیت موضوع آموزش	۲. جلب حمایت های مدیران سطوح ارشد در معاونتهای مختلف دانشگاه
۳- وجود نظام مالی غیرمستقل	۳. وجود چارت سازمانی مرکز مطالعات
۴- اولویت دهی به بهداشت و درمان در مقابل آموزش و پژوهش	۴. بهره مندی از نیروی های توانمند و متخصص در امر آموزش
۵- کمبود مکانیسم های تشویقی و انگیزشی اعضای هیئت علمی جهت شرکت در حوزه های آموزشی و پژوهش در آموزش	۵. وجود اعضای هیئت علمی علاقمند به حوزه آموزش
۶- عدم وجود کمیته دانشجویی سازماندهی شده	۶. برنامه ریزی های سیستمیک در حوزه های مختلف
۷- نامناسب بودن فضای فیزیکی	۷. وجود برنامه های نظام ارزشیابی
۸- دور بودن مرکز از معاونت آموزشی	۸. وجود برنامه جامع توانمندسازی و توجه به رویکردهای نوین آموزشی در مرکز
۹- استقبال محدود اعضای هیئت علمی و سایر ذینفعان از مشارکت فعال در EDC	۹. تشکیل منظم جلسات مختلف مرکز شامل شورای راهبردی مرکز، شورای پژوهشی و ...
	۱۰. برنامه ریزی و برگزاری دوره های توانمندسازی اعضای هیئت علمی متناسب با نیاز
	۱۱. وجود واحد پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی
	۱۲. برنامه ریزی براساس استانداردهای اعتباربخشی در سطوح مختلف موسسه ای، بیمارستان های آموزشی و مراکز توسعه
	۱۳. مناسب بودن امکانات سخت افزاری
	۱۴. برگزاری کلینیک های مشاوره ای به منظور حمایت از اعضای هیئت علمی در انجام پژوهش های نوآورانه یا توسعه ای
	۱۵. برخورداری از کتابخانه غنی و دارای کتب معتبر آموزش پزشکی
	۱۶. حضور متخصص آموزش پزشکی و دانشجویان کارشناسی ارشد آموزش پزشکی در مرکز و دفاتر توسعه
	۱۷. داشتن مجله علمی پژوهشی



محیط خارجی:

تهدید	فرصت
<p>۱- کم توجهی به ضرورت سرمایه گذاری کافی برای آموزش نیروی انسانی</p> <p>۲- سهم بسیار اندک آموزش از توزیع منابع دولتی و اولویت دهی به بهداشت و درمان در مقابل آموزش و پژوهش</p> <p>۳- محدودیت های تصویب و اجرای برنامه های آموزشی مبتنی بر پیامد فارغ التحصیلان (آموزش های تئوری و عملی) با نیازهای شغلی جامعه</p>	<p>۱- نگرش مثبت مسئولان در رابطه با توسعه کمی و کیفی آموزش</p> <p>۲- وجود مراکز تحقیقاتی متعدد و فعال در حوزه آموزش در سطح کشور</p> <p>۳- برنامه های حمایتی مرکز مطالعات و توسعه آموزش وزارت (مانند برنامه خودارزیابی و جلسات مشورتی و ...)</p> <p>۴- امکان برگزاری جلسات مشاوره با مسئولان EDC وزارت</p> <p>۵- شرکت در جلسات ارائه تجربیات دانشگاه های کشور در حوزه های مختلف</p> <p>۶- حمایت وزارت متبوع از برنامه های طرح تحول آموزش</p> <p>۷- نقش حمایتی اسناد بالادستی (آیین نامه ارتقا) در جهت توسعه کیفیت آموزش</p> <p>۸- حمایت های آیین نامه ای از بهبود کیفیت آموزش در ارتقاء مرتبه آنها</p>

بخش دوم:

برنامه راهبردی و عملیاتی



بیانیه رسالت مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه:

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد درصدد است با پایبندی بر اصول حرفه ای، نقشهای خود را در سیاستگذاری، برنامه ریزی و پایش برنامه های ارتقای کیفیت آموزش ایفا نماید. این مرکز تلاش می کند با ارتقای کیفیت آموزش از طریق گسترش استفاده از رویکرد آموزش مبتنی بر شواهد و توسعه فعالیتهای دانش پژوهانه/دانش پژوهی در دانشگاه با مشارکت ذینفعان سیستم آموزشی در راستای پاسخگویی اجتماعی گام مؤثری بردارد.

بیانیه دورنما مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه:

ما می خواهیم در آینده با به کارگیری اصول آموزش علوم پزشکی و همکاریهای بین بخشی و بین سیستمی در بهبود مستمر و ارتقای کیفیت آموزش گامی موثر برداریم.

ارزش ها و اصول حاکم بر سیستم:

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه نسبت به رعایت اصول اخلاق و تعهد حرفه ای و استفاده از رویکرد مشارکتی و بهبود سطح بهره وری و کیفیت آموزش متعهد خواهد بود.

اهداف کلان (Goal)

- G1: بهینه سازی نظام مند برنامه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی
- G2: مشارکت در سیاستگذاری و ایجاد مکانیسم های حمایتی در راستای توسعه رویکردهای نوین آموزشی مبتنی بر رویکرد پاسخگویی اجتماعی
- G3 : استقرار نظام جامع ارزشیابی در حوزه های ارزیابی فراگیر، ارزشیابی برنامه و دوره آموزشی، ارزشیابی اعضای هیئت علمی
- G4: توسعه فعالیتهای دانش پژوهانه و دانش پژوهی آموزشی



G1: بهینه سازی نظام مند برنامه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی

سیاستگذاری و ایجاد مکانیسم حمایتی در جهت توسعه توانمندی های اساتید	G1O1
سیاستگذاری و مدیریت دوره های توانمندسازی مبتنی بر نیازهای توسعه آموزش دانشگاه	G1O1S1
نیازسنجی با استفاده از منابع مختلف در حوزه های مختلف آموزش پزشکی براساس نقشهای مورد انتظار دانشگاه از اساتید	G1O1S2
بازنگری مستمر برنامه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی براساس نیازسنجی و سیاستهای بالادستی	G1O1S3
برنامه ریزی، اجرا و پایش مستمر برنامه های رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی مبتنی بر رویکردهای نوین آموزشی (با تأکید بر نقش ها و توانمندی های اساسی اعضای هیئت علمی)	G1O1S4
توسعه دوره های کوتاه مدت توانمندسازی در راستای مأموریت گرایي، تخصص گرایي و پاسخگویی آموزشی دانشگاه	G1O2
برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه های کوتاه مدت توانمندسازی در جهت رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالورود با هدف آشنایی با نقش معلمی	G1O2S1
برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه های کوتاه مدت توانمندسازی در جهت رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام با هدف کسب مهارتهای تدریس	G1O2S2
طراحی و اجرای دوره های آموزش کوتاه مدت در حوزه های تخصصی آموزش پزشکی در راستای پاسخگویی اجتماعی	G1O2S3
توسعه برنامه های توانمندسازی با استفاده از رویکرد آموزش مبتنی بر پروژه	G1O3
طراحی و اجرای دوره های تخصصی آموزش مبتنی بر پروژه در راستای رشد مهارتهای دانش پژوهی آموزشی اساتید	G1O3S1
ایجاد مکانیسم های مشاوره ای با هدف توسعه فعالیتهای دانشورانه/دانش پژوهانه آموزشی	G1O3S2



G2: مشارکت در سیاستگذاری و توسعه مکانیسم های حمایتی در راستای توسعه رویکردهای نوین آموزشی مبتنی بر رویکرد پاسخگویی اجتماعی

G201	تدوین و بازنگری برنامه های آموزشی براساس رویکردهای نوین آموزش پزشکی
G201S1	مشارکت در بازنگری و یا تدوین برنامه های آموزشی در راستای پاسخگویی اجتماعی و سیاستهای بالادستی
G201S2	سیاستگذاری و مشارکت در تدوین برنامه های آموزشی براساس رویکرد مبتنی بر توانمندی
G201S3	حمایت از مکانیسم توسعه ای در رابطه با بکارگیری روش های نوین یاددهی-یادگیری در برنامه های آموزشی توسط اعضای هیئت علمی
G202	توسعه برنامه های ارتقای کیفیت آموزش بالینی به منظور بهبود کیفیت آموزش بالینی در دانشگاه
G202S1	استقرار واحد آموزش بالینی
G202S2	برنامه ریزی برای بهبود کیفیت آموزش بالینی منطبق با استانداردهای بهبود کیفیت ابلاغی از وزارت متبوع و استانداردهای اعتباربخشی مرتبط
G202S3	برنامه ریزی برای پایش آموزش بالینی در دانشگاه
G203	توسعه آموزش مجازی
G203S1	توسعه توانمندی های اعضای هیئت علمی در به کارگیری رویکردهای آموزش مجازی و ابزارهای آن
G203S2	توسعه مکانیسم های حمایتی-مشورتی در راستای رشد و به کارگیری رویکردهای آموزش و ارزیابی الکترونیکی و مجازی
G203S3	مشارکت در ارزشیابی آموزش مجازی و بهبود مستمر کیفیت آموزش مجازی
G204	حمایت از دفاتر توسعه در دانشکده ها و در راستای تحقق فعالیتهای توسعه آموزش
G204S1	ایجاد مکانیسم حمایتی مشاوره ای در راستای رشد فعالیتهای توسعه ای در دفاتر توسعه در دانشکده ها
G204S2	پایش و ارزشیابی بر عملکرد دفاتر توسعه و کاربرد نتایج آنها با هدف هدایت برنامه های توسعه ای در دانشکده ها
G204S3	ایجاد شبکه تبادل اطلاعات و به اشتراک گذاری تجربیات در راستای توسعه رویکردهای نوین آموزشی در بین دفاتر توسعه دانشکده ها



G205	جلب مشارکت دانشجویان در هدایت فعالیتهای توسعه ی آموزش
G205S1	ساماندهی کمیته دانشجویی توسعه آموزش
G205S2	ایجاد مکانیسم های حمایتی از ایده های نوآورانه آموزشی دانشجویان در راستای ارتقای کیفیت آموزش
G205S3	حمایت و تقویت مشارکت دانشجویان در عرصه های مختلف توسعه آموزش علوم پزشکی در سطح دانشگاه

G3: استقرار نظام جامع ارزشیابی در حوزه ارزیابی فراگیر، ارزشیابی برنامه و دوره آموزشی و ارزشیابی اعضای هیئت علمی

G301	برنامه ریزی جهت استقرار نظام ارزشیابی در حوزه های ارزشیابی دوره ها و برنامه های آموزشی در دانشکده ها
G301S1	ایجاد مکانیسم های حمایتی و مشورتی در رابطه با تحقق نظام ارزشیابی در حوزه "ارزشیابی برنامه و دوره آموزشی"
G301S2	مشارکت در استقرار نظام جامع ارزشیابی در حوزه ی "ارزشیابی دوره و برنامه های آموزشی" در دانشکده ها و گروه های آموزشی
G301S3	نظارت و پایش استقرار نظام جامع ارزشیابی در حوزه ارزشیابی برنامه و دوره آموزشی، ایجاد مکانیسم های ارائه بازخورد و تدوین برنامه های توسعه ای پیشنهادی به منظور تحقق اهداف آن

G302	برنامه ریزی جهت استقرار نظام ارزشیابی در حوزه ارزیابی فراگیر در دانشکده ها
G302S1	ایجاد مکانیسم های حمایتی و مشورتی در رابطه با تحقق نظام ارزشیابی در حوزه "ارزشیابی فراگیر"
G302S2	مشارکت در برنامه ریزی نظام جامع ارزشیابی در حوزه ی "ارزشیابی فراگیر" در دانشکده ها و گروه های آموزشی
G302S3	نظارت و پایش استقرار نظام جامع ارزشیابی در حوزه "ارزشیابی فراگیر"، ایجاد مکانیسم های ارائه بازخورد و تدوین برنامه های توسعه ای پیشنهادی به منظور تحقق اهداف آن

G303	برنامه ریزی جهت استقرار نظام ارزشیابی در حوزه ارزشیابی اعضای هیئت علمی در دانشکده ها
G303S1	مشارکت در استقرار نظام جامع ارزشیابی در حوزه ی "ارزشیابی اعضای هیئت علمی"
G303S2	مشارکت در برنامه ریزی جهت استقرار ارزشیابی کمیته و کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی در سامانه نگاه مهر (نرم افزار گسترده اطلاعات اعضای هیئت علمی: مدیریت هدفمند و راهبردی)
G303S3	نظارت و پایش استقرار نظام جامع ارزشیابی در حوزه "ارزشیابی اعضای هیئت علمی در سامانه نگاه مهر"



G304	مدیریت و ساماندهی برنامه های حمایتی در راستای دستیابی به استانداردهای اعتباربخشی ملی و بین المللی
G304S1	انجام خودارزیابی و ارزیابی درونی بر اساس استانداردهای اعتباربخشی
G304S2	ایجاد مکانیسم های مشاوره ای-توسعه ای در راستای تحقق استانداردهای ملی-بین المللی برنامه های آموزشی در سطح دانشکده ها
G304S3	برنامه ریزی فعالیتهای توسعه ای براساس نتایج ارزشیابی ها و اعتباربخشی با هدف هدایت فعالیتهای توسعه آموزش

G4: توسعه فعالیتهای دانش پژوهانه و دانش پژوهی آموزشی

G401	سیاستگذاری در جهت توسعه فعالیت های دانش پژوهی و آموزش مبتنی بر شواهد در دانشگاه
G401S1	جلب حمایت، ترویج، هدایت و حمایت از تصمیم سازی و تصمیم گیری آموزشی مبتنی بر بهترین شواهد
G401S2	جلب حمایت و ارائه مشاوره در خصوص سیاستگذاری، برنامه ریزی و پیاده سازی تحولات و نوآوری های آموزشی با آگاهی از بهترین شواهد موجود
G401S3	شناسایی، هدایت، حمایت، ترویج و نظارت بر نوآوری های آموزشی و فعالیتهای دانش پژوهی
G401S4	به کارگیری مکانیسم های تشویقی و حمایتی در راستای جلب مشارکت اعضای هیئت علمی در انجام فعالیتهای دانش پژوهی آموزشی
G401S5	نیازسنجی و هدایت فعالیتهای دانش پژوهی آموزشی در راستای نیازهای فعالیتهای نوآورانه و دانش پژوهی آموزشی دانشگاه
G401S6	توسعه برنامه های توانمندسازی در زمینه دانش پژوهی آموزشی
G401S7	توسعه کلینیک های مشاوره ای در زمینه طراحی و اجرای طرح های توسعه ای و فعالیتهای دانش پژوهی آموزشی در حوزه های مختلف آموزش پزشکی
G401S8	ایجاد مکانیسم های حمایتی در تصویب و اجرای طرح های نوآورانه

G402	توسعه فعالیت های پژوهش در آموزش
G402S1	هدایت طرح های پژوهش در آموزش متناسب با نیازسنجی انجام شده و اولویت های تبیین شده
G402S2	به کارگیری مکانیسم های تشویقی و حمایتی در تصویب و اجرای طرح های پژوهش در آموزش
G402S3	توسعه کلینیک های مشاوره ای در زمینه انجام طرح های پژوهش در آموزش در حوزه های مختلف آموزش پزشکی