



دانشگاه علوم پزشکی و  
خدمات بهداشتی درمانی قم



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت بهداشت، درمان و آموزش  
پزشکی

## برنامه راهبردی بازنگری شده معاونت آموزشی ویژه سال های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵

دکتر ابوالفضل ایرانی خواه  
رئیس دانشگاه علوم پزشکی قم  
و رئیس کارگروه توسعه مدیریت

شماره و تاریخ نامه ابلاغ برنامه :

امضاء :

دکتر علی اصغر اکرمی  
معاون توسعه مدیریت و منابع  
و رئیس کمیته ساختار و فناوری های نوین  
مدیریتی

شماره و تاریخ نامه تأیید برنامه :

امضاء :

دکتر حسن عادل  
معاون آموزشی

شماره و تاریخ نامه تدوین برنامه :

شماره ۹۳/۱۱/۳۰ مورخ ۵/۱۷۴۰۵

امضاء :

## تجزیه و تحلیل وضع موجود:

دانشگاه علوم پزشکی قم با شش دانشکده، شش مرکز آموزشی- درمانی، بیش از ۱۵۰ عضو هیأت علمی و قریب به ۱۸۰۰ دانشجو، به ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی اشتغال دارد. دانشگاه علوم پزشکی قم در تلاش است تا با استفاده از مزیت‌های رقابتی خود و با حرکت جهشی و شتاب فزاینده، محرومیت مزمن و تاریخی خود را پشت سر گذاشته و خود را در جمع دانشگاه‌های علوم پزشکی برتر کشور قرار دهد. باور ما این است که با تلاش و همدلی و مشارکت جمعی و بهره‌برداری صحیح از بسترها و استفاده از منابع و سرمایه‌های عظیم موجود، دانشگاه در جهت عمل به تکالیف و وظایف خود گام برمی‌دارد.

### تعداد رشته‌های تحصیلی دایر در دانشگاه

کاردانی	کارشناسی ناپیوسته	کارشناسی پیوسته	کارشناسی ارشد	دکتری عمومی	دکتری تخصصی	دستیاری
۱	۳	۷	۲	۲	۱	۲

### تعداد دانشجویان شاغل به تحصیل در دانشگاه به تفکیک مقطع تحصیلی

کاردانی	کارشناسی ناپیوسته	کارشناسی پیوسته	کارشناسی ارشد	دکتری عمومی	دکتری تخصصی
۷۱	۲۰۱	۹۹۷	۳۱	۴۴۴	۳

### تعداد اعضای هیأت علمی دانشگاه به تفکیک رتبه

مربی	استادیار	دانشیار	استاد
۴۰	۱۰۰	۱۲	۱

## رسالت:

معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قم رسالت سیاست‌گذاری و تصمیم‌سازی، برنامه‌ریزی، نظارت و ارزشیابی کلیه فعالیت‌های آموزشی، گزینش و ارتقای اعضای هیأت علمی در جهت تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و کارا، نوآوری در رویکرد، روش‌ها و محتوای آموزشی، پشتیبانی و تسهیل فرآیند ارائه خدمات سلامت مطابق با دانش روز و در کنار فعالیت‌های آموزشی، کشف و جذب دانش و فن‌آوری نو در زمینه خدمات سلامت، ارتباط با دانشگاه‌های داخل و خارج کشور برای ایجاد همکاری و حمایت‌های علمی، برگزاری دوره‌های آموزشی و ایجاد فرصت‌های مطالعاتی و پشتیبانی منابع برنامه‌ها و واحدهای آموزشی و نیز ارائه خدمات آموزشی در زمینه‌های ثبت‌نام، ارائه واحدهای آموزشی، انجام مراحل اداری و دانش‌آموختگی را بر عهده دارد.

## چشم‌انداز:

این معاونت طی پنج سال آینده، سیاست‌ها و اهداف زیر را دنبال خواهد کرد:

- گرایش به ارائه دوره‌های تخصصی به منظور تأمین نیازهای استان
- تلاش در جهت ارتقای رشته‌های دانشگاهی و قطب آموزش مبتنی بر تعالیم اسلامی - ایرانی
- تاکید بر ارتقای مهارت‌های عملی دانش‌آموختگان و تربیت نیروهای توانمند جهت ارائه خدمات در سطح استان
- ارتقای شاخص‌های آموزشی دانشگاه در داخل دانشگاه و در رقابت با سایر دانشگاه‌ها
- بهره‌گیری بیش از پیش از فناوری‌های نوین از جمله فناوری اطلاعات در آموزش
- بهره‌برداری از فرصت‌های موجود برای کسب درآمد از ارائه خدمات آموزشی
- افزایش میزان رضایت فراگیرندگان، اعضای هیأت علمی، دانش‌آموختگان، کارکنان و مدیران

## اهداف

### اهداف نهایی:

- ارتقای کمی و کیفی دانش‌آموختگان دانشگاه متناسب با نیازمندی‌ها و بر اساس توانمندی‌های مورد انتظار حسب استانداردها و شاخص‌های مربوطه

### اهداف اختصاصی:

- توسعه فعالیت‌های آموزشی از طریق ایجاد دانشکده‌های جدید و رشته‌های تحصیلی جدید بر مبنای پتانسیل‌های استانی
- ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشی
- ارتقای جایگاه دانشگاه در رتبه‌بندی‌های آموزشی در سطح کشور
- توسعه فضای فیزیکی در راستای استاندارد سازی فضاهای آموزشی و کمک آموزشی
- اصلاح ساختار تشکیلات معاونت آموزشی

## عوامل استراتژیک محیط بیرونی (ماتریس EFEM)

تجزیه و تحلیل عوامل استراتژیک محیط بیرونی (ماتریس EFEM) معاونت آموزشی

امتیاز وزنی	ضریب	وزن (۰-۱۰۰)	عوامل محیط بیرونی
			<b>فرصت‌ها (۱-۴)</b>
۱۰	۲	۵	تقاضا برای دوره‌های تحصیلات تکمیلی از سوی جامعه
۱۲	۲	۶	امکان جذب اساتید دانشگاه‌های مادر با توجه به موقعیت جغرافیایی استان
۱۴	۲	۷	وجود مؤسسات آموزش عالی علوم اسلامی و انسانی
۱۵	۳	۵	تدوین استانداردهای ملی آموزش علوم پزشکی توسط وزارت متبوع
۸	۲	۴	زیرساخت‌های مناسب IT در استان
۱۵	۳	۵	حمایت وزارت متبوع از EDC
۱۶	۴	۴	وجود بیماران متنوع و کافی
			<b>تهدیدها (۱-۴)</b>
۷	۱	۷	عدم سکونت برخی از اعضای هیأت علمی در قم به دلیل نزدیکی به تهران
۷	۱	۷	نبود عزم استانی و ملی برای تحول در نظام آموزش علوم پزشکی استان
۸	۱	۸	بار درمانی ناشی از جمعیت زیاد مهاجران و مسافران
۱۴	۲	۷	تفاوت درآمد پزشکان در بخش‌های دولتی و غیر دولتی
۶	۱	۶	کمرنگ بودن نقش آموزش در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی
۵	۱	۵	عدم ثبات قوانین و مقررات و سیاست‌ها در سطح کشور
۱۸	۲	۹	کمبود سهم اعتبارات و بودجه‌های نظام آموزشی
۸	۱	۸	نداشتن امکانات رفاهی و حمایت‌های متناسب با شرایط دانشگاه در استان برای جذب و ماندگاری عضو هیأت علمی
۸	۲	۴	عدم اهتمام به تکمیل و به روز رسانی تشکیلات دانشگاه متناسب با وظایف تعریف شده در سطح ملی
۶	۲	۳	تیپ بندی دانشگاه‌ها
۱۷۷	---	۱۰۰	<b>جمع</b>

## عوامل استراتژیک محیط درونی (ماتریس IFEM)

تجزیه و تحلیل عوامل استراتژیک محیط درونی (ماتریس EFEM) معاونت آموزشی

امتیاز وزنی	ضریب	وزن (۱۰۰-۰)	عوامل محیط درونی
۹	۳	۳	<b>قوت‌ها</b> (۳-۴)
۶	۳	۲	
۱۲	۴	۳	
۱۵	۳	۵	
۶	۳	۲	
۱۲	۳	۴	
۱۶	۴	۴	
۲۴	۴	۶	
۸	۴	۲	
۱۲	۲	۶	<b>ضعف‌ها</b> (۱-۲)
۱۲	۱	۱۲	
۸	۱	۸	
۱۰	۱	۱۰	
۶	۱	۶	
۱۶	۲	۸	
۱۴	۲	۷	
۱۴	۲	۷	
۱۰	۲	۵	
۲۱۰	---	۱۰۰	<b>جمع</b>

## موضوعات راهبردی:

- منابع (انسانی، مالی، فیزیکی و تجهیزاتی)
- کیفیت آموزش دانشجویان و دانش‌آموختگان
- فناوری‌های نوین در آموزش
- تحصیلات تکمیلی
- ارتباطات بین دانشگاهی



		منابع (انسانی، مالی، فیزیکی و تجهیزاتی)	مسئله استراتژیک
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم سکونت برخی از اعضای هیأت علمی در قم به دلیل نزدیکی به تهران</li> <li>• نبود عزم استانی و ملی برای تحول در نظام آموزش علوم پزشکی استان</li> <li>• بار درمانی ناشی از جمعیت زیاد مهاجران و مسافران</li> <li>• تفاوت درآمد پزشکان در بخش‌های دولتی و غیر دولتی</li> <li>• عدم ثبات قوانین و مقررات و سیاست‌ها در سطح کشور</li> <li>• کمبود سهم اعتبارات و بودجه‌های نظام آموزشی</li> <li>• نداشتن امکانات رفاهی و حمایت‌های متناسب با شرایط دانشگاه و استان برای جذب و ماندگاری عضو هیأت علمی</li> <li>• عدم اهتمام به تکمیل و به روز رسانی تشکیلات دانشگاه متناسب با وظایف تعریف شده</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>تهدیدها</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• امکان جذب اساتید دانشگاه‌های مادر با توجه به موقعیت جغرافیایی استان</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>فرصت‌ها</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• کمبود اعضای هیأت علمی متناسب با نیازهای دانشگاه</li> <li>• عدم تفویض اختیار به دانشگاه متناسب با شرایط استان</li> <li>• کمبود فضای فیزیکی</li> <li>• مشکلات مالی و کمبود اعتبارات آموزشی</li> <li>• وجود ضعف در یکپارچگی بین آموزش و درمان</li> <li>• نبود نگرش مناسب در بین سایر معاونت‌ها نسبت به آموزش</li> <li>• کمبود نیروی انسانی کارشناس</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>ضعف‌ها</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بستر فناوری اطلاعات و پایگاه‌های اطلاعاتی و سامانه‌های نرم‌افزاری موجود</li> <li>• برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی و بازآموزی برای اعضای هیأت علمی و پرسنل</li> <li>• وجود امکانات پاراکلینیک قوی</li> <li>• تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی مناسب</li> <li>• افزایش تمایل اعضای هیأت علمی به ارتقای مرتبه</li> <li>• وجود نیروهای اجرایی و مدیریتی کارآمد با تحصیلات مرتبط</li> <li>• نگرش مثبت مدیر ارشد (ریاست دانشگاه) به فرایندهای آموزشی</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>قوت‌ها</b></p>

کیفیت آموزش دانشجویان و دانش‌آموختگان		مسئله استراتژیک	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم سکونت برخی از اعضای هیأت علمی در قم به دلیل نزدیکی به تهران</li> <li>• نبود عزم استانی و ملی برای تحول در نظام آموزش علوم پزشکی استان</li> <li>• بار درمانی ناشی از جمعیت زیاد مهاجران و مسافران</li> <li>• تفاوت درآمد پزشکان در بخش‌های دولتی و غیر دولتی</li> <li>• کم‌رنگ بودن نقش آموزش در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی</li> <li>• عدم ثبات قوانین و مقررات و سیاست‌ها در سطح کشور</li> <li>• نداشتن امکانات رفاهی و حمایت‌های متناسب با شرایط دانشگاه و استان برای جذب و ماندگاری عضو هیأت علمی</li> <li>• عدم اهتمام به تکمیل و به‌روز رسانی تشکیلات دانشگاه متناسب با وظایف تعریف شده</li> </ul>	<b>تهدیدها</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• زیرساخت‌های مناسب IT در استان</li> <li>• حمایت وزارت متبوع از EDC</li> </ul>	<b>فرصت‌ها</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• کمبود اعضای هیأت علمی متناسب با نیازهای دانشگاه</li> <li>• کمبود فضای فیزیکی</li> <li>• مشکلات مالی و کمبود اعتبارات آموزشی</li> <li>• مشکلات قوانین و مقررات مربوطه</li> <li>• وجود ضعف در یکپارچگی بین آموزش و درمان</li> <li>• نبود نگرش مناسب در بین سایر معاونت‌ها نسبت به آموزش</li> <li>• آموزشی نبودن کامل ساختار بیمارستان‌ها</li> <li>• کمبود نیروی انسانی کارشناس</li> <li>• عدم استفاده از روش‌های نوین آموزشی توسط اساتید</li> </ul>	<b>ضعف‌ها</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دانشجویان توانمند و با استعداد</li> <li>• بستر فناوری اطلاعات و پایگاه‌های اطلاعاتی و سامانه‌های نرم‌افزاری موجود</li> <li>• برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی و بازآموزی برای اعضای هیأت علمی و پرسنل</li> <li>• وجود بیماران متنوع و کافی</li> <li>• وجود امکانات پاراکلینیک قوی</li> <li>• تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی مناسب</li> <li>• وجود شوراهای و کمیته‌های تخصصی مجرب و کارآمد</li> </ul>	<b>قوت‌ها</b>

فناوری‌های نوین در آموزش		مسئله استراتژیک	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم ثبات قوانین و مقررات و سیاست‌ها در سطح کشور</li> <li>• کمبود سهم اعتبارات و بودجه‌های نظام آموزشی</li> <li>• نداشتن امکانات رفاهی و حمایت‌های متناسب با شرایط دانشگاه و استان برای جذب و ماندگاری عضو هیأت علمی</li> </ul>	<b>تهدیدها</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• زیرساخت‌های مناسب IT در استان</li> </ul>	<b>فرصت‌ها</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشکلات مالی و کمبود اعتبارات آموزشی</li> <li>• عدم استفاده از روش‌های نوین آموزشی توسط اساتید</li> </ul>	<b>ضعف‌ها</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بستر فناوری اطلاعات و پایگاه‌های اطلاعاتی و سامانه‌های نرم‌افزاری موجود</li> <li>• وجود امکانات پاراکلینیک قوی</li> <li>• نگرش مثبت مدیر ارشد (ریاست دانشگاه) به فرایندهای آموزشی</li> </ul>	<b>قوت‌ها</b>

تحصیلات تکمیلی		مسئله استراتژیک	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم سکونت برخی از اعضای هیأت علمی در قم به دلیل نزدیکی به تهران</li> <li>• بار درمانی ناشی از جمعیت زیاد مهاجران و مسافران</li> <li>• تفاوت درآمد پزشکان در بخش‌های دولتی و غیر دولتی</li> <li>• کمبود سهم اعتبارات و بودجه‌های نظام آموزشی</li> <li>• نداشتن امکانات رفاهی و حمایت‌های متناسب با شرایط دانشگاه و استان برای جذب و ماندگاری عضو هیأت علمی</li> </ul>	<b>تهدیدها</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقاضا برای دوره‌های تحصیلات تکمیلی</li> </ul>	<b>فرصت‌ها</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• کمبود اعضای هیأت علمی متناسب با نیازهای دانشگاه</li> <li>• کمبود فضای فیزیکی</li> <li>• وجود ضعف در یکپارچگی بین آموزش و درمان</li> <li>• آموزشی نبودن کامل ساختار بیمارستان‌ها</li> </ul>	<b>ضعف‌ها</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود بیماران متنوع و کافی</li> <li>• وجود امکانات پاراکلینیک قوی</li> <li>• افزایش تمایل اعضای هیات علمی به ارتقای مرتبه</li> <li>• نگرش مثبت مدیر ارشد (ریاست دانشگاه) به فرایندهای آموزشی</li> </ul>	<b>قوت‌ها</b>

ارتباطات بین دانشگاهی		مسئله استراتژیک	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نبود عزم استانی و ملی برای تحول در نظام آموزش علوم پزشکی استان</li> <li>• تیپ‌بندی دانشگاه‌ها</li> </ul>	<b>تهدیدها</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود مؤسسات آموزش عالی علوم اسلامی و انسانی</li> </ul>	<b>فرصت‌ها</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• کمبود فضای فیزیکی</li> <li>• مشکلات قوانین و مقررات مربوطه</li> <li>• نبود نگرش مناسب در بین سایر معاونت‌ها نسبت به آموزش</li> </ul>	<b>ضعف‌ها</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بستر فناوری اطلاعات و پایگاه‌های اطلاعاتی و سامانه‌های نرم‌افزاری موجود</li> <li>• وجود امکانات پاراکلینیک قوی</li> <li>• وجود شوراهای و کمیته‌های تخصصی معرب و کارآمد</li> <li>• وجود نیروهای اجرایی و مدیریتی کارآمد با تحصیلات مرتبط</li> <li>• نگرش مثبت مدیر ارشد (ریاست دانشگاه) به فرایندهای آموزشی</li> </ul>	<b>قوت‌ها</b>

## راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوعات راهبردی شناسایی شده

جدول ۱. راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی منابع (انسانی، مالی، فیزیکی و تجهیزاتی)

موضوع راهبردی	راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی
منابع (انسانی، مالی، فیزیکی و تجهیزاتی)	پیگیری و تسریع در احداث و راه اندازی ساختمان پردیس دانشگاه
	بازنگری و به روز رسانی ساختار تشکیلاتی دانشکده‌ها
	جذب نیروی انسانی کارشناس و هیأت علمی
	توانمندسازی و توسعه فردی اعضای هیأت علمی
	توسعه و ارتقای کارکنان غیر عضو هیأت علمی
	افزایش بهره‌وری منابع انسانی
	فراهم نمودن بسترهای سخت افزاری بهره‌مندی از فناوری‌های نوین
	بهره‌وری مناسب تر منابع مالی
	توسعه آزمایشگاه‌ها
	توسعه زیرساخت‌های آموزشی در مراکز آموزشی درمانی

جدول ۲. راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی کیفیت آموزش دانشجویان و دانش آموختگان

موضوع راهبردی	راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی
کیفیت آموزش دانشجویان و دانش آموختگان	توسعه مهارت‌ها و توانمندسازی آموزشی اعضای هیأت علمی
	استفاده از منابع علمی اسلامی و بومی در آموزش
	توجه ویژه به اخلاق در آموزش علوم پزشکی
	افزایش تعداد کارشناسان EDC
	ایجاد EDO در دانشکده‌ها و مراکز آموزشی درمانی
	نیازسنجی استاندارد برنامه‌های آموزش مداوم
	ارائه استاندارد و به‌روز دوره‌های آموزش مداوم
	استفاده از فرایندهای نوین آموزشی در تدریس
	جذب اعضای هیأت علمی کارآمد و تمام‌وقت
	افزایش درصد اعضای هیأت علمی تمام‌وقت جغرافیایی

جدول ۳. راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی فناوری‌های نوین در آموزش

موضوع راهبردی	راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی
فناوری‌های نوین در آموزش	توسعه دوره‌های آموزشی مبتنی بر فناوری (آموزش الکترونیکی)
	ایجاد انگیزه و آگاهی در اساتید برای بهره‌مندی از فناوری‌های نوین
	توانمندسازی اساتید و دانشجویان در زمینه فناوری‌های نوین آموزشی
	جذب منابع لازم برای ایجاد تحول در آموزش و حرکت به سمت آموزش الکترونیک

جدول ۴. راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی تحصیلات تکمیلی

موضوع راهبردی	راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی
تحصیلات تکمیلی	توسعه فضاهای استاندارد در مراکز آموزشی درمانی
	جذب نیروی انسانی توانمند در دانشگاه
	اعتباربخشی آموزشی مراکز آموزشی درمانی
	ایجاد انگیزه لازم برای اقامت بیشتر اعضای هیأت علمی
	ایجاد تعامل سازنده با معاونت درمان دانشگاه



جدول ۵. راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی ارتباطات بین دانشگاهی

راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوع راهبردی	موضوع راهبردی
عقد تفاهم‌نامه همکاری مشترک با دانشگاه‌های استان	ارتباطات بین دانشگاهی
عقد تفاهم‌نامه همکاری با دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه	
ارتباط مستمر و کارآمد با دانشگاه معین	
تقویت جایگاه آموزش دانشگاه در سطح استان	
برگزاری دوره‌های آموزشی با استفاده از اساتید بین‌المللی	
انعقاد تفاهم‌نامه همکاری با یکی از دانشگاه‌های معتبر کشورهای منطقه	

## اهداف و نتایج مورد انتظار در ارتباط با اجرای راهکارهای مورد نظر برای تعامل با موضوعات راهبردی

جدول ۶. اهداف و نتایج مورد انتظار برنامه راهبردی در ارتباط با موضوع راهبردی مدیریت منابع (انسانی، مالی، فیزیکی و تجهیزاتی)

کد	هدف	شاخص	شاخص پایه (۱۳۹۳)	شاخص هدف (۱۳۹۵)
01	ارتقای هرم اعضای هیأت علمی (نسبت استادیار به مربی)	نسبت	۲۵	۳۵
02	ارتقای هرم اعضای هیأت علمی (نسبت دانشیار به استادیار)	نسبت	۱۲	۱۸
03	ارتقای هرم اعضای هیأت علمی (نسبت استاد به دانشیار)	نسبت	۰/۸	۱/۲
04	افزایش درآمد اختصاصی دانشگاه در بخش آموزش	میلیارد ریال	۱۵	۲۵
05	ارتقای سرانه فضای فیزیکی آموزشی (کلاس درس + آزمایشگاه + کتابخانه + سایت)	متر مربع به دانشجو	۱/۳	۳
06	ارتقای سرانه فضای فیزیکی کمک آموزشی (اداری + نمازخانه + سالن جلسات)	متر مربع به دانشجو	۲/۶	۴
07	ارتقای سرانه هیأت علمی به دانشجو	نفر به دانشجو	۱ به ۱۲	۱ به ۱۱
08	ارتقای سرانه کارکنان غیر هیأت علمی به دانشجو	نفر به دانشجو	۱ به ۱۵	۱ به ۱۲
09	استاندارد سازی ساختار تشکیلات معاونت آموزشی	درصد	۷۵	۹۵

جدول ۷. اهداف و نتایج مورد انتظار برنامه راهبردی در ارتباط با موضوع راهبردی کیفیت آموزش

کد	هدف	شاخص	شاخص پایه (۱۳۹۳)	شاخص هدف (۱۳۹۵)
O1	کاهش نسبت مشروطی	درصد	۱	۰/۶
O2	افزایش قبولی در مقاطع تحصیلات تکمیلی	درصد	۲	۸
O3	کسب رتبه ۵٪ برتر در آزمون‌های جامع کشوری	نفر در دوره	۰	۱
O4	ارتقای رتبه کشوری EDC	رتبه بندی	-	در بین ۱۵ دانشگاه برتر
O5	ارتقای رتبه کشوری معاونت در طرح راد	رتبه بندی	در حال اجرا	در بین ۱۵ دانشگاه برتر
O6	کسب جوایز کشوری در جشنواره شهید مطهری	تعداد	-	۳

جدول ۸. اهداف و نتایج مورد انتظار برنامه راهبردی در ارتباط با موضوع راهبردی فناوری‌های نوین در آموزش

کد	هدف	شاخص	شاخص پایه (۱۳۹۳)	شاخص هدف (۱۳۹۵)
O1	آموزش مداوم غیر حضوری جامعه پزشکی	تعداد کارگاه	۰	۱۵
O2	هوشمندسازی کلاس‌ها	درصد	۰	۵۰

جدول ۹. اهداف و نتایج مورد انتظار برنامه راهبردی در ارتباط با موضوع راهبردی تحصیلات تکمیلی

کد	هدف	شاخص	شاخص پایه (۱۳۹۳)	شاخص هدف (۱۳۹۵)
O1	افزایش پذیرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی	درصد	۱/۷	۱۰

جدول ۱۰. اهداف و نتایج مورد انتظار برنامه راهبردی در ارتباط با موضوع راهبردی ارتباطات بین دانشگاهی

کد	هدف	شاخص	شاخص پایه (۱۳۹۳)	شاخص هدف (۱۳۹۵)
O1	افزایش پذیرش دانشجویان خارجی	درصد	۵/۳	۱۰
O2	افزایش فرصت‌های مطالعاتی اساتید در حوزه فناوری‌های آموزشی	درصد	۱	۵
O3	ایجاد رشته‌های مشترک	تعداد	۲	۱۰