



دانشکده پرستاری و مامایی
دانشگاه علوم پزشکی تبریز

برنامه استراتژیک

۹۷ - ۱۳۹۳



اعضای کمیته تدوین برنامه استراتژیک دانشکده، دوره سوم، سال ۹۳-۱۳۹۲

دکتر سکینه محمدعلیزاده رئیس دانشکده

دکتر پرویز شهابی رئیس اسبق دانشکده

مژگان بهشید دبیر کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک

دکتر لیلا ولیزاده معاون آموزشی دانشکده

دکتر سوسن ولیزاده معاون آموزشی اسبق دانشکده

دکتر مژگان میرغفوروند معاون پژوهشی و مدیر گروه مامایی دانشکده

دکتر علی آجودان زاده معاون اداری و مالی دانشکده

غلامرضا دوست زاده معاون اداری و مالی اسبق دانشکده

دکتر آزاد رحمانی مدیر پرستاری گروه داخلی- جراحی و اتاق عمل دانشکده

آلپه سیدرسولی معاون پرستاری گروه داخلی- جراحی دانشکده (نماینده مدیر گروه اسبق داخلی جراحی)

دکتر سویل حکیمی نماینده گروه مامایی دانشکده

دکتر حسین ابراهیمی سرپرست گروه روان پرستاری دانشکده

ملیحه اسدالهی مدیر گروه پرستاری کودکان دانشکده

دکتر محمد حسن صاحبی حق سرپرست گروه پرستاری بهداشت جامعه دانشکده

حکیمه نیک نفس رئیس واحد امور اداری دانشکده

محمد رضا ابهری رئیس حسابداری دانشکده

سعید تقوی مسئول حراست دانشکده

باقر خلوتی مسئول واحد فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات دانشکده

مریم رزمخواه رئیس کتابخانه دانشکده

محمد رضوانی رئیس دفتر ریاست دانشکده

فهرست مطالب

شماره صفحه	عنوان مطلب
۵	دور نمای دانشکده پرستاری و مامایی تبریز
۵	رسالت دانشکده پرستاری و مامایی تبریز
۵	فلسفه دانشکده پرستاری و مامایی تبریز
۹	ارزشها
۹	آنالیز عوامل داخلی و خارجی
۱۵	استراتژیها
۱۷	اهداف کلان
۱۸	اهداف اختصاصی
۲۰	شرح فعالیتهای مربوط به اهداف (برنامه عملکردی)

دور نمای دانشکده پرستاری و مامایی تبریز

آرمان ما ایجاد دانشکده‌ای پیشرو در زمینه آموزش، پژوهش و ارائه خدمات پرستاری و مامایی است تا با حفظ اتکا به ارزشهای اصیل اسلام و انقلاب اسلامی و تقویت خودباوری با بهره‌گیری از پیشرفته‌ترین فناوری‌ها و روشهای نوین آموزشی در راستای ارتقا سطح سلامت در حد معیارهای جهانی گام برداشته و موجبات تعالی و رشد و شکوفایی عملی دانش‌آموختگان و اعتلای علمی دانشکده را در سطح کشور و جهان فراهم نماییم.

رسالت (مأموریت) دانشکده پرستاری و مامایی تبریز

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی تبریز جذب دانشجو از سرتاسر کشور و کشورهای همسایه (در مقاطع تحصیلات تکمیلی) و ایجاد محیط و شرایط مطلوب برای تعلیم و تربیت دانشجویان پرستاری و مامایی و اتاق عمل بر مبنای اصول و ارزشهای اسلامی و اخلاق پزشکی و بکارگیری شیوه‌های نوین تدریس و تکنولوژی روز جهان به منظور تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد برای ارائه خدمات موثر سلامت متناسب با نیازهای در حال تغییر جامعه با پیشرفته‌ترین فنون و تکنیکهای پرستاری و مامایی برای آحاد مردم کشور از پیشگیری تا نوتوانی و استفاده از توان علمی و عملی اساتید و دانشجویان در جهت توسعه دانش حرفه‌ای و ارائه دستاوردهای جدید حاصل از پژوهشهای علمی می‌باشد.

فلسفه دانشکده پرستاری و مامایی تبریز

فلسفه دانشکده پرستاری و مامایی تبریز در راستای فلسفه و رسالت وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی کشور می‌باشد. اهداف اساسی این دانشکده ارائه خدمات کیفی در ابعاد آموزش، پژوهش، مدیریت و خدمات پرستاری، مامایی و اطلاق عمل منطبق با نیازهای سلامت استان آذربایجان شرقی است و در این میان نیازهای سلامت کشوری و منطقه‌ای و در جنبه همگانی نیازهای بین‌المللی را در نظر دارد. تکنولوژی مناسب، تحقیق، فرصت مطالعاتی و فعالیتهای خلاقانه را که باعث ارتقاء آموزش گردیده و علم را توسعه می‌دهند، حمایت می‌کند. این دانشکده از تسهیلات آموزشی در جهت در دسترس قرار دادن پایه علمی مورد نیاز برای دانشجویان به منظور فعالیت پرستاری، مامایی و اطلاق عمل استفاده می‌کند. این دانشکده معتقد است بر اساس نظریه بتی نیومن: **انسان یا خانواده یا گروه** یک موجودیت کل‌گرای پویا است که بطور مستمر عوامل استرس‌زای درون فردی، بین فردی و برون فردی (محیطی) بر آن تاثیر متقابل دارند.

ما معتقدیم که انسان‌ها موجودات پیچیده‌ای هستند که دارای باورها، احساسات، ارزش‌ها و نیازهای خاصی هستند که بر روند تصمیم‌گیری و رفتارشان اثر می‌گذارد. هر شخص منحصر به فرد و بعبارت دیگر واحد در نظر گرفته می‌شود ولی با این حال ویژگی‌های مشترکی با سایر افراد دارد. پاسخهای افراد در قالب تعاملات بین انسان و محیط تجلی پیدا می‌کند. فرد با ارزش‌های ذاتی و درونی و توانایی‌های شناختی خود این حق را دارد که ظرفیت تصمیم‌گیری برای خود هدایتی را داشته و از آن استفاده کند.

محیط اشاره به عرصه زیستی دارد که به فضای زندگی یک موجود زنده بستگی داشته و از نیروهای درونی و بیرونی (محرکهای استرس‌زا) که در هر برهه از زمان انسان را احاطه می‌کنند، تشکیل شده‌اند. این عوامل استرس‌زا ممکن است بین فردی، درون فردی و برون فردی بوده و بعنوان عوامل مثبت و منفی روی تعادل انرژی افراد یا قدرت فیزیکی آنها تأثیر گذارند.

سلامت و بیماری فرآیندهای جدا از هم نیستند. می‌توان ادعا نمود که سلامت و بیماری، کیفیت تعامل انسان و محیط را در یک نقطه زمانی و مکانی نشان می‌دهد. با این که سلامت و بیماری بوسیله اشخاص تجربه می‌شوند، ولی این تجربه در تمامی افراد و جوامع معنای یکسانی ندارد. سلامت فرد با استمرار روابط بین متغیرهای فیزیولوژیک، شناختی، اجتماعی - فرهنگی، معنوی و تکاملی شناخته می‌شود.

پرستاری یک جزء مهم از سیستم مراقبت سلامت است که در برآورد نیازهای مراقبتی و سلامت اجتماعی مشارکت و فعالیت می‌نماید. پرستاری تشخیص و درمان عکس العمل‌های انسان به مسائل بالفعل یا بالقوه سلامتی است که با همکاری مددجویان، سایر حرف سلامت یا جامعه صورت می‌پذیرد (انجمن پرستاران امریکا، ۱۹۸۰). اهداف پرستاری عبارتند از ارتقاء، بازیابی و حفظ سلامت و حمایت و تأمین آسایش و راحتی بیماران و افراد در حال فوت. پرستاری به انجام مراقبت و رشد افراد سالم و بیمار یا گروهها و جوامع متعهد است. کار و حرفه پرستاری امروز از ۵ ویژگی اساسی تشکیل شده است.

۱. توجه به طیف کامل تجربیات انسان و پاسخهای آنها به سلامت و بیماری بدون محدود شدن به یک مشکل یا مسئله
۲. ترکیب داده‌های ذهنی با دانش اخذ شده از فهم و آگاهی در مورد تجربه های ذهنی افراد یا گروهها.
۳. بکارگیری دانش علمی در فرآیند های تشخیص و درمان
۴. ایجاد یک رابطه مراقبتی که سلامت و بهبودی را تسهیل بخشد.
۵. آموزش به بیمار و مددجو و خانواده او (انجمن پرستاران امریکا ۱۹۵۰).

هنر پرستاری کار براساس دانش به دست آمده از علم پرستاری است که این علم به نوبه خود با شاخه‌های علمی سایر حرف علوم انسان شناسی در ارتباط است.

کار پرستاری تحت تاثیر محیط، تخصص، پیشرفت‌های تکنولوژیکی و اجتماعی است، وی در برخی موارد، مراقبت مستقیم و در برخی موارد مراقبت غیر مستقیم ارائه می‌دهد.

پرستار حرفه‌ای مسئول و متعهد به استفاده از استدلال بالینی، آزمون نظریه‌ها از راه کار، ارتقاء تحقیق پرستاری، تعیین استانداردهای کار و عمل به آنها پیروی از راهنماهای اخلاقی مذهبی و قانونی است.

لایه فردی است که در یک برنامه تعلیماتی شناخته شده در کشوری که در آن قرار گرفته، پذیرفته شده و با موفقیت سلسله درسهایی تعیین شده مربوط به مامایی را تکمیل نموده و صلاحیت لازم را کسب کرده و بطور قانونی، پروانه انجام کار مامایی را اخذ کرده است. او باید قادر به نظارت، مراقبت و توصیه به زنان در طول بارداری، زایمان و دوره بعد از زایمان، هدایت زایمانها به مسئولیت خود و مراقبت از نوزاد شیرخوار باشد. این مراقبت شامل روشهای پیشگیری، تشخیص حالات غیرطبیعی در مادر و کودک، فراهم کردن کمکهای پزشکی و اجرای

اقدامات اورژانس در موارد عدم وجود پزشک می‌باشد. او وظیفه مهمی در مشاوره و آموزش بهداشت نه تنها برای زنان بلکه برای خانواده و جامعه دارد، کار او باید شامل آموزش دوران بارداری و آماده کردن والدین برای پذیرش وظایف پدری و مادری بوده و به تنظیم خانواده و مراقبت‌های کودک و بعضی از موارد بیماری‌های زنان گسترش یابد. او می‌تواند در بیمارستانها، درمانگاه، واحدهای بهداشتی، منازل (زایمان در منزل) و هر شکل دیگری از ارائه خدمات مامایی کار کند (سازمان جهانی بهداشت، ۱۹۹۲).

تکنولوژیست جراحی (Surgical technologist)، موسوم به فرد اسکراب یا تکنسین جراحی و نیز تکنسین اتاق عمل که در منطقه استریل و حفاظت شده بیمارستانی انجام وظیفه می‌کند و در تعریف جهانی، گروهی از افراد که در جهت بهداشت حرفه‌ای در مراقبت‌های جراحی در مناطق استریل، در اغلب کشورها تربیت می‌گردند. کارشناس اتاق عمل دانش آموخته شاخه‌ای از علوم پزشکی است که با تکنولوژی-های نوین جراحی تخصصی و فوق تخصصی و پروسه‌های جراحی‌های مختلف آشنا بوده و به اداره بیمار قبل و حین و بعد از عمل را کمک کرده ولی به تنهایی جراحی نمی‌کند و به جراح کمک می‌کند تا جراحی کند و عمل به سوی موفقیت پیش برود.

ارتباط یک مبادله اطلاعات کلامی و غیرکلامی بین پرستار، مددجو و سایر افراد تیم مراقبت سلامت می‌باشد. ارتباط درمانی به منظور آغاز، حفظ و خاتمه روابط معناداری که اعمال مؤثر پرستاری را تأمین می‌کنند، بکار برده می‌شود. ارتباط بین مددجو و اعضاء تیم مراقبت سلامت، مداخلات مشارکتی را به منظور بدست آوردن و حفظ سطح مطلوب تندرستی برای مددجو ارتقاء بخشیده و وسیله‌ای برای تثبیت دائمی فرآیند پرستاری و برآیند مراقبت بیمار فراهم می‌کند.

فرآیند پرستاری شامل ارزیابی پاسخ بیمار و مددجو به مشکلات بالفعل و بالقوه سلامت است که از عوامل استرس زا نشأت می‌گیرند و مددجو را به تأمین و حفظ ثبات سیستم مددجو هدایت می‌کند. سه بخش مراحل فرآیند پرستاری که توسط بتی نیومن تعیین شده‌اند طوری توسعه یافته‌اند که ۵ مرحله فرآیند پرستاری را شامل شوند.

داده‌های مربوط به متغیرها و عوامل استرس‌زا که "سیستم مددجو" را تحت تأثیر قرار می‌دهند در طی پروسه "بررسی و جمع آوری" و تجزیه و تحلیل گروه‌بندی شده و برای تنظیم "تشخیص‌های پرستاری" مورد استفاده قرار می‌گیرند. تمامی این مراحل در واقع شامل بخش تشخیص‌های پرستاری نیومن است. "برنامه‌ریزی"، اهداف و معیار برآیندی را که توسط پرستار و مددجو بحث شده‌اند مشخص می‌کند. این مرحله با بخش تنظیم اهداف پرستاری نیومن قابل مقایسه است. "اجرا" شامل آغاز اقدام پرستاری در حالت‌های مناسب پیشگیری بوده و بخش نهایی فرآیند نیومن و نتایج پرستاری را مورد خطاب قرار می‌دهد. "ارزیابی" به تأثیر اجرای اقدامات و دستیابی به اهداف اشاره می‌کند. نقش-های پرستاری، متغیرهایی را که پاسخ مددجو را نسبت به عوامل استرس زا تغییر می‌دهند، دربرمی‌گیرد. حمایت پرستاران بالینی و بیمار بطور مستقیم در ارائه مراقبت‌های پرستاری مستقل و مشترک دخیل می‌باشد.

مربیان اطلاعات مربوط به مراقبت سلامت را برای مددجویان، دانشجویان، مدیران یا مسئولان فراهم نموده و ارائه مراقبت پرستاری و مامایی یا آموزش مؤثر را هدایت می‌کنند.

مشاورین در مراقبت‌های سلامت بعنوان منابعی برای افراد، خانواده‌ها یا گروهها خدمت می‌کنند.

محققین، مشکلات بالینی مراقبت‌های پرستاری و مامایی و روند مراقبت و مهارت پرستاری و مامایی را بررسی و کنکاش می‌کنند.

عواملین مراقبتی تسیفتی، تناوب را در مراقبت پرستاری و مامایی و سیستم مراقبت سلامت فراهم می‌کنند.

نقش ها قبلاً با محیطی که در آن انجام می‌گیرند و سطح آموزش پرستاری تعریف شده‌اند.

تحقیق یک کاوش سازمان‌بندی شده و مستمر است که برای تصدیق و تعمیم دانش دانشجویان طراحی شده است. دانشجویان پژوهش را با درک، نقد و استفاده از یافته‌های مطالعات موجود و پیشرفت در طول استفاده از روند پژوهش در ایجاد طرح تحقیقاتی آغاز می‌کنند.

تحقیق در پرستاری، مامایی و تکنولوژی اتاق عمل: عبارتست از فرآیند علمی، تجزیه و تحلیل کیفی مشکلات بالینی مراقبت‌های

پرستاری و مامایی، فرآیند مراقبت و مسائل چالش‌زا در حرفه‌های پرستاری، مامایی و تکنولوژی اتاق عمل با رویکرد کمی و کیفی.

آموزش، کسب دانش از راه یادگیری به منظور کمک به ارتقاء یادگیری فردی، خانوادگی و گروهی می‌باشد. یادگیری یک روند مستقل و

مرتبط است که تغییر و فعالیت را برای مطرح نمودن بالقوه قابلیت‌های تحت پوشش تسهیل می‌کند. آموزش پرستاری و مامایی عبارتست از آماده سازی سیستماتیک و پیشرونده در حرفه علمی پرستاری و مامایی و عرصه مربوطه به منظور تنظیم و تصمیم‌گیری در مراقبت سلامت.

آموزش فرآیند تعاملی بین فراگیران و معلمان است که خود تحت تأثیر ظرفیت یادگیری فراگیران، مراحل رشد فراگیران، الگوها، بوده و در نتیجه بر ساخت و استفاده از دانش اثر می‌گذارد.

دانشکده پرستاری و مامایی تبریز اعتقاد دارد که **یادگیری فعال** را می‌توان از طریق سازمان‌دهی محیط یادگیری حقایق و عقاید،

الگوبرداری از رفتارهای مطلوب، تقویت روح پژوهش و کاوشگری و تشویق به استقلال، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و رشد فردی افراد از طریق سیستم‌های متنوع اطلاعاتی تسهیل بخشید.

فراگیران بایستی در کسب فعالانه دانش، آمادگی و مشارکت در تجربیات یادگیری، درگیر شدن در فعالیت‌ها، تولید حوزه های جدیدی از

دانش از راه تفکر انتقادی، حل مسأله و رشد مستمر خود فعالیت نمایند.

آموزش پرستاری، مامایی و اتاق عمل، نظریه ها، متدها، فرآیندها و روشهای درک و فهم، تجزیه و تحلیل و مطالعات رویدادهای

انسان و نقطه نظرات را تشکیل می‌دهد.

آموزش مداوم، کمیته‌ای برای یادگیری مادام‌العمر و تحقیق سیستماتیک می‌باشد که قابلیت‌های پرستاران بالینی و ماماها را ارتقاء

بخشیده و آنان را به علم پرستاری و مامایی مرتبط می‌سازد. آموزش مداوم پلی را بین دنیای بالینی و دانشکده پرستاری فراهم می‌کند.

آموزش به قصد حرفه ای شدن، نیازمند اخذ یک نقش از بدنه دانش تخصصی و مهارت‌ها و درگیر کردن فراگیران در نقش‌های

مورد نیاز جهت عملکرد در جامعه‌ای است که هر روز در حال پیشرفت می‌باشد. همانگونه که کار پرستار در یک جامعه در حال رشد، تغییر می-

یابد، آموزش پرستاری باید نقش‌های آتی و مسیرهای بعدی را پیش بینی کند. ما بر این اعتقادیم که دانشکده پرستاری و مامایی باید در آموزش

پرستاری و مامایی حرفه‌ای درگیر شود و به کار بالینی، تحقیق، دانش پژوهی و نشر دانش متعهد باشد.

فرآیند رهبری و مدیریت، به آن دسته از فعالیتهایی اطلاق می‌شود که شخص را قادر می‌سازد که رهبر یا مدیر شود و یا مهارت‌های

آنها بهبود بخشد. رهبری فرآیند نفوذ بر فعالیتهای فرد یا گروه جهت رسیدن به اهدافی است.

رهبری در پرستاری، فرآیند تأثیرگذاری بر فعالیتهای یک یا چند پرستار برای دستیابی به اهداف خاصی است تا مراقبت پرستاری به

یک یا چند نفر مددجو یا بیمار ارائه گردد.

ارزشها

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ۱. حفظ کرامت انسانی | ۸. بهبود روابط انسانی |
| ۲. عدالت | ۹. مشارکت در کار تیمی |
| ۳. رعایت حقوق | ۱۰. شایسته سالاری |
| ۴. اخلاق حرفه ای | ۱۱. حرفه ای گری |
| ۵. ارباب رجوع محوری | ۱۲. تقویت روح اعتماد |
| ۶. تعهد گرایی | ۱۳. تخصص گرایی |
| ۷. ارتقاء مستمر کیفیت | |

آنالیز عوامل داخلی و خارجی

۱- عوامل داخلی

نقاط قوت :

۱. وجود اعضاء هیات علمی و آموزشی مجرب در برخی از دروس نظری و بالینی
۲. وجود اعضاء هیات علمی تمام وقت جغرافیایی
۳. وجود اعضاء هیئت علمی و آموزشی با انگیزه بالا
۴. انگیزه بالای اعضاء هیئت علمی و آموزشی دانشکده به توسعه فردی (ادامه تحصیل و ...)
۵. گرایش مدیران ارشد دانشکده به مدیریت استراتژیک
۶. گرایش سیستم به ارائه خدمات کیفی در کلیه سطوح
۷. وجود سیستم مدیریتی علاقمند و پویا و مشارکتی
۸. وجود دانشجویان مستعد و علاقمند به پژوهش و آموزش
۹. وجود برنامه‌هایی جهت توسعه فضای فیزیکی دانشکده
۱۰. وجود بستر مناسب پژوهشی در عرصه پرستاری و مامایی
۱۱. تمایل اعضاء هیات علمی و آموزشی به ارائه طرحهای پژوهشی
۱۲. وجود بستر آموزشی نسبتا وسیع در عرصه پرستاری، مامایی و اتاق عمل

۱۳. وجود آزمایشگاه‌های مجهز مهارت‌های بالینی برای دانشجویان پرستاری، مامائی و اتاق عمل در داخل دانشکده
۱۴. تولید و نشر دانش توسط اعضای هیات علمی دانشکده در داخل و خارج از کشور
۱۵. امکان فراهم‌سازی فرصت تعامل علمی با دانشگاه‌های داخلی و خارجی از طریق برگزاری همایش‌های علمی
۱۶. تعامل علمی با جامعه ارائه‌دهنده‌ی خدمات سلامت از طریق برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی، و فعالیت‌های پژوهشی برای جامعه پرستاری و مامائی و اتاق عمل
۱۷. وجود و دسترسی به فن‌آوری‌های نوین آموزشی
۱۸. وجود سیستم اتوماسیون اداری
۱۹. وجود یک دستگاه کامپیوتر با سیستم حداقل پنتیوم ۴ برای هر هیات علمی و آموزشی و هر یک از دانشجویان PhD
۲۰. وجود سایت کامپیوتری ویژه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده و وجود سایت کامپیوتری با امکانات نسبتاً کافی برای دانشجویان کارشناسی
۲۱. دسترسی کلیه اعضای هیات علمی، کارکنان و دانشجویان به امکانات شبکه
۲۲. وجود سیستم آموزشی سما
۲۳. وجود سیستم اطلاعاتی فارغ التحصیلان و صندوق رفاه
۲۴. وجود سیستم اطلاعاتی امور دانشجویان
۲۵. وجود وب سایت اختصاصی دانشکده
۲۶. وجود خط ارتباط اینترنتی وایرلس
۲۷. وجود سیستم باز کتابخانه‌ای و دسترسی آسان به منابع و مجلات
۲۸. رعایت استاندارد کتابخانه‌ای و فهرست نویسی و طبقه‌بندی در سطح کتابخانه دانشکده
۲۹. وجود قابلیت‌های جستجوی کامپیوتری منابع مختلف کتابخانه‌ای تحت وب به صورت یکپارچه در سطح دانشگاه علوم پزشکی
۳۰. وجود کتب و منابع علمی غنی در زمینه پرستاری و مامائی و اتاق عمل
۳۱. انتشار مجله علمی پژوهشی با نمایه سطح ۱ به زبان انگلیسی در دانشکده
۳۲. تهیه و بهره‌گیری از لاگ بوک آموزشی
۳۳. جایگاه منحصر به فرد دانشکده پرستاری و مامائی تبریز در بین دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی استان‌های همجوار
۳۴. وجود دوره‌های تحصیلی در مقاطع تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و دکترا)
۳۵. پیشینه تاریخی دانشکده پرستاری و مامائی تبریز
۳۶. وجود مرکز تحقیقات دانشجویی

- ۳۷. فراهم بودن امکان تامین بودجه طرحهای تحقیقاتی مربوطه به پایان نامه‌ها
- ۳۸. وجود فضای مناسب آموزشی و فرهنگی مانند تالارها
- ۳۹. بازبینی آرایش دروس و ایجاد توالی مناسب در ارائه واحدهای درسی نظری و بالینی
- ۴۰. فعال بودن دفتر EDO در دانشکده
- ۴۱. شفاف‌سازی و تسهیل در برخی از فرآیندهای جاری واحدهای مختلف دانشکده
- ۴۲. جایگاه خاص حرفه پرستاری و مامایی و اتاق عمل در سیستم مراقبت بهداشتی
- ۴۳. وجود اولویت‌های پژوهشی مدون در گروه‌های آموزشی
- ۴۴. تدوین و پیشنهاد چارت سازمانی جدید

۱- عوامل داخلی

نقاط ضعف:

۱. ناکافی بودن پرسنل پشتیبان توانمند در گروه‌های آموزشی (مانند کمک مربی، منشی، کارشناس کتابداری یا کارشناس اطلاع رسانی پزشکی و....)
۲. عدم وجود فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد و دکترای رشته تکنولوژی اتاق عمل
۳. کمبود اعضاء هیات علمی در گروه‌های آموزشی
۴. نامناسب بودن توزیع هرمی اعضاء هیئت علمی
۵. توانمندی ناکافی برخی از مربیان بالینی در ارائه بهینه دروس بالینی
۶. توانمندی ناکافی اعضاء هیئت علمی و آموزشی در تدوین مقالات انگلیسی برای انتشار یافته‌های پژوهشی
۷. بالا بودن حجم برنامه درسی موظفی مدرسان
۸. نداشتن فرصت کافی برای تقویت معیارهای توسعه فردی اعضاء هیئت علمی
۹. عدم وجود برنامه منسجم برای توانمند نمودن اعضاء هیئت علمی و آموزشی دانشکده
۱۰. جایگاه نامشخص (ابهام در نقش) مربیان بالینی در بخش‌ها و مراکز آموزشی، درمانی و بهداشتی تحت پوشش دانشگاه
۱۱. فراهم نبودن امکانات آموزشی رایگان زبان انگلیسی برای اعضاء هیئت علمی و آموزشی
۱۲. عدم وجود استقلال کافی در گروه‌های آموزشی
- . عدم وجود بودجه اختصاصی برای گروه‌های آموزشی

- عدم وجود گروه آموزشی مستقل برای رشته اتاق عمل، پرستاری اورژانس، مراقبت‌های ویژه نوزادان و بهداشت باروری
- ۱۵. عدم وجود فضای فیزیکی مستقل برای گروه‌های آموزشی
- ۱۶. ناکافی بودن منابع در کتابخانه‌های گروه‌های آموزشی
- ۱۷. فرسوده بودن ساختمان دانشکده
- ۱۸. شرایط فیزیکی نامناسب تالارها از نظر تهویه، دما و تجهیزات
- ۱۹. عدم وجود بانک اطلاعاتی جامع و یکپارچه در دانشکده
- ۲۰. عدم وجود ضوابط مشخص پاداش‌دهی در قبال عملکرد مثبت
- ۲۱. همکاری ناکافی بین بخشی در درون دانشکده
- ۲۲. کافی نبودن برنامه‌ریزی جهت شناساندن ماهیت حرفه پرستاری و مامایی و اتاق عمل به شاغلین سایر حرف علوم پزشکی
- ۲۳. عدم نیازسنجی و جهت‌دهی ناکافی پژوهش‌های کاربردی مورد نیاز سیستم‌های سلامت
- ۲۴. عدم توالی و عدم پوشش‌دهی ساعات اداری و آموزشی در خدمات واگذار شده به بخش خصوصی (انتشارات، بوفه و ...)
- ۲۵. عدم وجود سیستم کالیبراسیون و تعمیر و نگهداری سیستم‌ها و تجهیزات دانشکده
- ۲۶. ناکافی بودن فضای آموزشی، پژوهشی و کتابخانه‌ای
- ۲۷. کمبود انگیزه در دانشجویان

۲- عوامل خارجی

فرصت‌ها:

۱. برقراری ارتباط با دانشگاه‌های کشورهای همجوار و برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت
۲. همکاری متقابل سازمان نظام پرستاری با دانشکده پرستاری و مامایی
۳. ارتباط تنگاتنگ دانشکده با اداره پرستاری دانشگاه
۴. همکاری تنگاتنگ اعضا هیئت علمی و آموزشی دانشکده با برنامه‌های آموزش مداوم
۵. حمایت مجامع بین‌المللی (مانند WHO) از برنامه‌های آموزشی و پژوهشی در جهت ارتقای سلامت جامعه
۶. امکان جذب اعتبارات از منابع مختلف مالی (برون سازمانی) برای انجام امور آموزشی و پژوهشی
۷. حمایت وزارت و دانشگاه از ایجاد و توسعه رشته‌ها و برنامه‌های آموزشی جدید
۸. امکان بهره‌گیری از تکنولوژی اطلاعات در عصر جدید

۹. امکان بهره‌گیری از همایش‌های علمی و برنامه‌های آموزشی در سطح ملی
۱۰. امکان دسترسی به تجارب و برنامه‌های سایر دانشکده‌های پرستاری و مامایی در سطح جهانی
۱۱. تمایل و گرایش مدیران ارشد در سطح دانشگاه و وزارت به سمت رویکردهای جدید مدیریتی
۱۲. اهتمام مسئولان دانشگاه در جهت اجرای طرح تکریم ارباب رجوع
۱۳. اهتمام مسئولین دانشگاه به استقرار آموزش الکترونیکی
۱۴. تلاش مدیران ارشد کشوری جهت تدوین برنامه‌ها و ارتقای کیفی خدمات آموزشی، پژوهشی و فرهنگی
۱۵. بازنگری اخیر در برنامه‌ریزی آموزشی پرستاری و مامایی توسط هیات بود
۱۶. وجود مراکز تحقیقاتی و پژوهشی در سطح استانی و کشوری جهت حمایت از طرح‌های کاربردی
۱۷. اهتمام مراکز آموزشی-درمانی در اجرای طرح‌های حاکمیت بالینی (بعنوان عامل موثر بر کاهش شکاف موجود بین آموزش و بالین)
۱۸. وجود فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد مستعد در رشته پرستاری و مامایی
۱۹. دسترسی دانشجویان و کارکنان مراکز آموزشی درمانی به مقاطع تحصیلات تکمیلی در پردیسهای خودگردان
۲۰. در نظر گرفتن سهمیه بومی برای پذیرش دانشجویان در مقاطع تحصیلی مختلف
۲۱. نیاز روزافزون جامعه به خدمات پرستاری و مامایی
۲۲. وجود منابع علمی فراوان در رشته پرستاری و مامایی
۲۳. وجود رقابت سالم بین دانشکده‌های پرستاری و مامایی
۲۴. دسترسی به منابع علمی جدید از طریق شبکه

۲- عوامل خارجی

تهدیدها:

۱. شناخت ناکافی جامعه از ابعاد حرفه‌ای رشته‌های پرستاری و مامایی و اتاق عمل
۲. عدم وجود معیارهای اختصاصی برای انتخاب و پذیرش دانشجویان رشته پرستاری و مامایی و اتاق عمل در آزمونهای کشوری (از نظر جسمی، روانی و اجتماعی)
۳. بالا بودن تعداد تربیت دانشجوی مامایی در دانشگاههای آزاد بدون فراهم نمودن جایگاه شغلی به تعداد نفرات تربیت شده
۴. پذیرش اندک دانشجویان در مقطع دکترا برای رشته مامایی

۵. عدم پاسخ‌گویی مناسب و به موقع وزارت متبوع در جذب نیروی انسانی مورد نیاز دانشکده اعم از اعضای هیات علمی و غیر هیئت علمی

۶. پایین بودن سطوح حقوق و مزایای کارکنان و اعضا هیئت علمی دانشکده در مقایسه با سایر کارکنان هم طراز در سایر مراکز بویژه مراکز درمانی کشور

۷. عدم هماهنگی حقوق و مزایای کارکنان علوم پزشکی با اکثر سازمانها

۸. کمبود فرصت‌های شغلی پس از فراغت از تحصیل دانشجویان مامایی

۹. کیفیت پایین برخی از دوره‌های بازآموزی

۱۰. توجه ناکافی به هزینه اثربخشی برنامه‌های آموزشی در سطح دانشگاه

۱۱. نامناسب بودن بستر آموزش بالینی در بسیاری از بخش‌ها

۱۲. وجود شکاف بین وضعیت آموزش بالینی و آموزش تئوری و عملی دانشجویان بعثت مشکلات عرصه آموزش بالینی

۱۳. اتخاذ تدابیر ناکافی برای توسعه و حفظ مالکیت فکری پروژه‌های تحقیقاتی و طرح‌های نوآورانه

۱۴. عدم اختصاص واحد درسی به برخی از فعالیت‌های پژوهشی و اجرایی اعضا هیئت علمی

۱۵. تحت الشعاع قرار گرفتن فعالیت‌های آموزشی مدرسین بعثت گرایش دانشگاه به برخی از جنبه‌های خاص بعنوان شاخص خدمت

اثربخش

۱۶. ضعف در نظام ارزشیابی اعضای هیات علمی، آموزشی و سایر کارکنان

۱۷. نهادینه نشدن فرهنگ انتقال تجارب کاری در سطوح مدیریتی جامعه

۱۸. استقرار ناکافی فرهنگ استفاده از افراد متخصص و مجرب در امور مربوطه (بها دادن ناکافی به تخصص‌گرایی)

۱۹. اختیارات ناکافی پرسنل پرستاری، مامایی و اتاق عمل در حوزه مسئولیتی خود (تحت‌الشعاع قرار گرفتن حدود اختیارات از سوی

سیستم حاکمیت پزشک در بالین)

۲۰. عدم برخورداری دانشکده از نظام‌های درآمدی مراکز آموزشی درمانی (کارانه، طرح نظام سلامت و ...)

۲۱. مبتنی نبودن برنامه آموزشی بر نیازهای آموزشی مدرسین

۲۲. در اولویت قرار نگرفتن فرصت‌های مطالعاتی خارج از کشور برای مدرسین دانشکده پرستاری و مامایی در سطح دانشگاه

۲۳. ضعف در تشخیص توانمندی‌ها و صلاحیت‌های افراد (عدم دسترسی به ابزار شناخت موثر و کارآمد)

۲۴. عدم تامین اعتبار کافی و فراهم نبودن بستر اجرایی مناسب برای اجرای طرح‌های مختلف بویژه طرح‌های جدید (برای مثال: عدم

دسترسی به امکانات فیبر نوری)

۲۵. سرعت کم اینترنت در سطح دانشگاه

۲۶. عدم امکان دسترسی کافی و مستمر به سایت‌های اطلاعاتی معتبر علوم پزشکی
۲۷. شناخت ناکافی از منابع، امکانات و اعتبارات قابل وصول از ردیف‌های مختلف
۲۸. نبود بانک جامع اطلاعاتی در مورد پرستاری و مامایی و اتاق عمل
۲۹. جذب و گرایش پرستاران و ماماهاى علاقه‌مند به پژوهش به طرح‌های پژوهشی غیرمرتبط با رشته
۳۰. ارتباط بین بخشی ناکافی در سطح دانشگاه در جهت پیشبرد اهداف و حل مشکلات
۳۱. توجه ناکافی دست اندرکاران در حل برخی مشکلات فراسازمانی مربوط به دانشکده
۳۲. عدم حمایت قانونی کافی از اقدامات تخصصی حرفه‌ای
۳۳. تطابق ناکافی برنامه‌های آموزشی موجود با نیازهای جامعه (نقص در آموزش جامعه نگر)
۳۴. عدم وجود امکانات آموزش رایگان زبان انگلیسی در سطح دانشگاه برای اعضای هیات علمی
۳۵. زیاد بودن بعد مسافت بین دانشکده پرستاری و مامائی با پردیس دانشگاه علوم پزشکی
۳۶. تخصیص فضای فیزیکی ناکافی به دانشکده پرستاری و مامایی
۳۷. حمایت قانونی ناکافی از اقدامات تخصصی حرفه‌ای در پرستاری، مامایی و اتاق عمل
۳۸. عدم اختصاص بموقع و کافی بودجه به دانشکده

استراتژی‌ها

الف- استراتژی‌های SO

۱. عقد قرارداد با شرکتهای کامپیوتری جهت امور امنیتی و نگهداری سیستم‌های دانشکده
۲. گسترش ارتباط علمی با مجامع بین‌المللی در دانشگاه‌های همجوار
۳. گسترش همکاری با سازمان نظام پرستاری در برنامه‌های آموزشی و پژوهشی
۴. گسترش همکاری مشترک با جمعیت و نظام مامائی در امور آموزشی و پژوهشی
۵. توسعه دوره‌های تحصیلات تکمیلی در گرایش‌ها و رشته‌های جدید مورد نیاز جامعه
۶. تشویق دانشجویان بویژه دانشجویان مستعد جهت مشارکت در انجام امور پژوهشی بعنوان مجری یا همکار اصلی
۷. ارتقاء کیفیت پژوهش‌های پرستاری، مامایی و اتاق عمل در راستای نیازهای سلامت جامعه
۸. توسعه نیروی انسانی گروه‌های آموزشی از طریق جذب فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد و PhD
۹. ارتقا و توسعه ساختار اداری سیستم بر اساس پیشرفت‌های تکنولوژی

۱۰. توانمندسازی نیروی انسانی در جهت پذیرش و انجام مسئولیت های محوله متناسب با برنامه استراتژیک

ب- استراتژی های ST

۱. مشارکت فعالانه اساتید دانشکده در تدوین برنامه های ارتقای توانمندی حرفه ای پرسنل پرستاری، مامایی و اتاق عمل
۲. مشارکت فعالانه مدیران گروهها و مسئولین دانشکده در تدوین برنامه هایی در جهت بهبود بخش های بالینی و ایجاد بخش های آموزشی استاندارد.
۳. مشارکت فعالانه اعضای گروه های آموزشی در بازنگری برنامه های آموزشی و ارائه پیشنهادات اصلاحی به هیئت مورد و پیگیری آن.
۴. مشارکت فعالانه اعضای گروه های آموزشی در تدوین برنامه های آموزشی متناسب با نیازهای جامعه هدف و ارائه آن به هیئت مورد و پیگیری آن.
۵. مشارکت فعالانه اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامائی در سیاست گزاریهای مربوط به تشکل های صنفی مربوطه
۶. تدوین و پیشنهاد معیارهای اختصاصی برای انتخاب و پذیرش دانشجویان پرستاری، مامایی و اتاق عمل و پیشنهاد آن برای مسئولین دانشگاه و سپس سازمان سنجش آموزش کشور
۷. استفاده بهینه از دانشجویان تحصیلات تکمیلی برای ارتقاء آموزش و پژوهش دانشجویان مقاطع پایین تر
۸. تدوین برنامه هایی برای معرفی جایگاه واقعی حرفه پرستاری، مامایی و اتاق عمل به جامعه
۹. تسهیل فرآیندهای جذب هیئت علمی

ج- استراتژی های WO

۱. بکارگیری دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی جهت کاهش حجم کاری مربیان
۲. پیشنهاد به مسئولین تامین و توزیع نیروی انسانی در خصوص تخصیص درصدی از دانش آموختگان دوره کارشناسی ارشد بعنوان نیروی طرحی برای همکاری در امر آموزش دانشجویان
۳. جذب فارغ التحصیلان دوره کارشناسی ارشد و کارشناسی برای پوشش دهی به برنامه آموزشی
۴. اولویت دادن به فارغ التحصیلان دوره کارشناسی ارشد برای گذراندن طرح در برنامه های آموزشی دانشکده در قالب مربی
۵. اجرای ساختار جدید نظام اداری و نیروی انسانی
۶. جذب نیرو بر اساس شاخص های تدوین شده برای شایستگی های علمی، حرفه ای و اخلاقی متناسب با برنامه استراتژیک
۷. برنامه ریزی و اقدام جهت توانمندسازی پرسنل موجود در جهت ارتقاء سطح خدمات

د- استراتژی های WT

۱. فراهم نمودن زمینه‌های شرکت مدیران در کلاس‌های آموزشی مدیریتی در سطوح بالا از طریق واحد EDO
۲. شناسایی و بکارگیری نیروهای کارآمد در پست‌های مدیریتی
۳. ارتقاء فضاها و امکانات آموزشی و رفاهی تا رساندن به حد استاندارد
۴. تدوین و پیشنهاد راهکارهایی جهت هماهنگ‌سازی حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی و آموزشی با سایر موسسات دولتی
۵. تعامل سازنده واحدهای ذیربط دانشکده در هنگام تخصیص اعتبارات دانشگاه بر اساس ارائه بازخورد سال قبل
۶. بهینه‌سازی سیستم تشویق و تنبیه کارکنان (بر اساس نیاز سیستم و برآیند فعالیت‌ها)
۷. ارتقاء ارتباط بین بخشی واحدهای آموزشی، درمانی و بهداشتی مرتبط با دانشکده
۸. مشخص نمودن بموقع نیروهای بازنشسته سالهای آتی و پی‌گیری جایگزینی بموقع نیرو
۹. تهیه و ارتقاء بانک اطلاعاتی اعضای محترم هیئت علمی و آموزشی
۱۰. تهیه بانک اطلاعاتی برای کارکنان
۱۱. تدوین برنامه‌هایی برای بهبود بستر آموزشی بالینی
۱۲. ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی و آموزشی
۱۳. عینی کردن ارزیابی عملکردی و اخلاقی کارکنان

اهداف کلان Goals

۱. نهادینه کردن مدیریت جامع کیفیت (TQM) در تمام عرصه‌های مدیریتی دانشکده
۲. تربیت نیروی انسانی کارآمد در راستای اهداف نظام سلامت
۳. گسترش و ارتقاء بهره‌وری از فن‌آوری‌های نوین
۴. توسعه‌ی ارتباطات و همکاری‌های بین بخشی در سطوح ملی و بین‌المللی
۵. ارتقاء انگیزه و کیفیت زندگی و عملکردی و اعتماد به نفس کارکنان (اعم از هیئت علمی و غیرهیئت علمی)
۶. تقویت ساختار و زیرساخت‌های آموزشی و پژوهشی متناسب با نیازهای روز جامعه
۷. رشد و تعالی فضایل اخلاقی، دینی و نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان
۸. شناسایی، شکوفاسازی و بهره‌مندی از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های استعداد‌های درخشان و نخبگان در دانشکده
۹. توسعه‌ی آموزش الکترونیک

اهداف اختصاصی Objectives

۱. ارتقاء حداقل ۳۰ درصد فرایندهای مستند شده اصلی واحدهای مختلف دانشکده در هر سال از برنامه (G1, G6, G10)
۲. مشارکت فعالانه مدیران گروهها و مسئولین دانشکده در تدوین برنامه‌هایی در جهت بهبود بخش‌های بالینی و ایجاد بخش‌های آموزشی استاندارد (G2, G4, G6, G7)
۳. ارتقاء استفاده از ظرفیت‌های قانونی شوراهای آموزشی، پژوهشی و اداری در تصمیم‌گیری جهت حل مشکلات درون بخشی حداقل به میزان ۱۰ درصد در هر سال (G5, G6)
۴. توسعه کمی تعداد رشته‌ها در مقاطع تحصیلات تکمیلی به میزان یک رشته هر دو سال (G8, G9, G2, G6)
۵. شکوفاسازی و بهره‌مندی از ظرفیتها و توانمندیهای دانشجویان تحصیلات تکمیلی در فرآیندهای آموزشی به میزان ۱۰ درصد برنامه-های آموزش بالینی (G2, G5, G6)
۶. فراهم ساختن زیرساختهای اجرایی و اجرایی کردن طرح منتورشیپ دانشجویان مستعد تا پایان سال تحصیلی ۹۳-۹۴، G1, G2, G4, G5, G6
۷. مشارکت فعالانه در برنامه‌های آموزش مداوم در جهت توانمندسازی دانش‌آموختگان پرستاری و مامائی و اتاق عمل در سطح استانی و ملی به میزان حداقل ۵ برنامه در سال G2, G4
۸. نشست مشترک با مسئولین عرصه‌های مختلف مدیریتی دانشگاه با هدف برقراری ارتباط مؤثر و مشارکت در سیاست‌گذاریها به میزان حداقل ۳ برنامه در سال G1, G2, G4
۹. احراز جایگاه علمی و مسئولیت اجرایی اعضاء هیئت علمی دانشکده در مراکز آموزشی و درمانی و تیم‌های تحقیقاتی به میزان حداقل یک نماینده در هر مرکز تا پایان برنامه G2, G4, G6
۱۰. استقرار نظام پاداش و تخصیص مزایا برای کارکنان مبتنی بر کیفیت عملکرد بر اساس امتیاز شاخص عملکرد در طول برنامه، G1, G5, G7, G8, G10
۱۱. بازنگری ساختار آموزشی معاونت آموزشی دانشکده بر اساس ۶۰ درصد نیازهای جدید تا پایان سال ۹۳، G2, G6
۱۲. توسعه امکانات فیزیکی (تامین فضای فیزیکی، تجهیزات و منابع مالی) و زیرساختهای آموزشی مورد نیاز مبتنی بر استاندارد به میزان ۲۰ درصد در سال تا پایان برنامه، G1, G2
۱۳. تشکیل و فعال‌سازی کار گروه اخلاق حرفه‌ای در دانشکده در طول برنامه، G2, G6, G7

۱۴. شناسایی، هدایت و برنامه‌ریزی آموزشی، پژوهشی و فرهنگی به منظور مدیریت بهینه امور مربوط به نخبگان و استعدادهای درخشان (هیئت علمی و دانشجویی) به میزان ۸۰٪ تا انتهای برنامه G2, G6, G8

۱۵. تقویت ارتباط با سایر دانشکده‌ها و مراکز خارج دانشگاهی جهت انطباق با استانداردهای آموزشی در حال اجرا به میزان ۱۰۰ درصد در طول برنامه G2, G3, G4, G6

۱۶. ارتقاء کیفی آموزش تئوری، عملی و بالینی مدرسین به میزان ۱۰ درصد وضعیت موجود (بر اساس امتیاز کیفیت تدریس) تا پایان برنامه G1, G2, G3, G6, G9

۱۷. بروزرسانی شبکه داخلی و تبدیل آن به سیستم CAT6 تا پایان برنامه G3, G4, G6

۱۸. ارتقاء سیستم‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مورد نیاز واحدهای مختلف دانشکده به میزان ۱۰ درصد در سال در طول برنامه G1, G3, G4, G9

۱۹. توسعه سخت‌افزاری و نرم‌افزاری استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات به میزان ۳۰ درصد نیازهای اعلام شده در سال تا پایان برنامه G3, G4, G6, G9

۲۰. توسعه‌ی آموزش الکترونیک در سطوح مختلف آموزش (under-graduate and post-graduate) به میزان ۵ درصد برنامه‌های آموزشی در سال G3, G4, G6, G9

۲۱. تاسیس مراکز دانشگاهی ارائه خدمات مشاوره‌ای و آموزش به مددجو متناسب با نیازهای مددجویان با هدف استقرار برنامه‌های آموزشی جامعه‌نگر به تعداد ۳ دفتر در طول برنامه G2, G4, G5, G6

۲۲. توسعه طرح‌های تحقیقاتی غیر پایان‌نامه‌ای به تعداد ۱۰ طرح در سال در طول برنامه G6

۲۳. ارتقاء کمیت و کیفیت نشر یافته‌های پژوهشی در مجلات معتبر به میزان ۵۰ درصد در طول برنامه G6, G8, G10

۲۴. تشکیل و فعال‌سازی کمیته فناوری و اختراعات در دانشکده در طول برنامه

برنامه عملکردي برای هر يك از اهداف اختصاصی (Action plan)

Obj1: ارتقاء حداقل ۳۰ درصد فرایندهای مستند شده اصلی واحدهای دانشکده در هر سال از برنامه

۱. استخراج عناوين و نمودار جريان فرآیند (فلوچارت) برای فرآیندهای جاری واحدهای مختلف دانشکده توسط مسئولین و کارشناسان واحدهای مزبور تا پایان بهمن سال ۱۳۹۳.
۲. بررسی فرآیندهای جاری و اولویت‌بندی فرآیندهایی که نیاز بیشتری به ارتقاء دارند توسط مسئولین و کارشناسان واحدهای مزبور تا پایان اسفند سال ۱۳۹۳.
۳. جمع‌آوری داده‌ها در خصوص نحوه عملکرد فرآیندهای منتخب توسط کارشناسان واحدها تا پایان فروردین سال ۱۳۹۴.
۴. تعیین نقائص و ضعف‌های اجرایی فرآیندهای مزبور توسط مسئولین و کارشناسان واحدهای مزبور تا پایان اردیبهشت سال ۱۳۹۴.
۵. شناسایی و تعیین عوامل موثر در ضعف عملکرد فرآیند توسط مسئولین و کارشناسان واحدهای مزبور در طول برنامه.
۶. تشکیل جلسات بحث‌های گروهی متمرکز برای ارائه راه‌حل‌های مناسب و انتخاب راهکارهای عملی جهت ارتقاء فرآیندها در طول برنامه.
۷. فراهم نمودن مقدمات و انجام مداخله جهت ارتقاء فرآیندها در طول برنامه توسط مسئولین و کارشناسان واحدها.
۸. پایش عملکرد فرآیند پس از مداخله در هر سال در طول برنامه توسط کارشناسان واحدها.
۹. ارائه گزارشات مستند به مسئولین ارشد دانشکده در خصوص ارتقاء فرآیندها در پایان هر سال در طول برنامه توسط مسئولین واحدها.

Obj2: مشارکت فعالانه مدیران گروهها و مسئولین دانشکده در تدوین برنامه‌هایی در جهت بهبود آموزش بالینی و ایجاد بخش‌های آموزشی استاندارد

۱. تشکیل کمیته‌های نظارتی بر آموزش بالینی در هر یک از مراکز آموزشی درمانی و بهداشتی توسط ریاست دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۲. صدور ابلاغ به نمایندگان کمیته‌های نظارتی دانشکده در مراکز درمانی توسط معاون درمان دانشگاه به پیشنهاد مدیران گروه‌ها تا پایان سال ۱۳۹۳.
۳. تدوین دستورالعمل نظارتی و شرح وظایف کمیته‌های نظارتی- توسط اعضاء کمیته تا پایان خرداد ماه ۱۳۹۴.
۴. تصویب دستورالعمل نظارتی در شورای آموزشی دانشکده تا پایان تیر ماه ۱۳۹۳.
۵. نظارت بر کیفیت برگزاری کلاسهای درس نظری توسط مسئول امور کلاس‌ها و کارشناسان آموزشی بصورت روزانه در طول برنامه.
۶. تهیه گزارش از کمیته و کیفیت تشکیل کلاسها برای هر درس در پایان هر ترم تحصیلی در طول برنامه.

۷. ارائه بازخورد در خصوص کیفیت و کمیت برگزاری کلاسها به معاونت آموزشی و ریاست و مدرسین در پایان هر ترم تحصیلی در طول برنامه.
۸. نظارت بر فضاها و تجهیزات فیزیکی آموزشی در دانشکده توسط کارشناس واحد EDO و کارشناس امور کلاسها بصورت هفتگی در طول برنامه.
۹. ارائه بازخورد در خصوص امور کلاسها به صورت هفتگی به واحدهای مربوطه برای رفع مشکل توسط معاون آموزشی دانشکده در طول برنامه.
۱۰. نظارت بر نحوه حضور فیزیکی تمام وقت دانشجویان دکتری توسط کارشناس تحصیلات تکمیلی در طول برنامه.
۱۱. ارائه بازخورد در مورد حضور فیزیکی دانشجویان به مدیران گروه‌های آموزشی مربوطه جهت اجرای آئین‌نامه در طول برنامه.
۱۲. نظارت بر نحوه حضور فیزیکی کارمندان حوزه معاونت آموزشی توسط واحد کارگزینی در پایان هر ماه در طول برنامه.
۱۳. ارائه بازخورد در مورد حضور فیزیکی به معاون آموزشی توسط کارگزین دانشکده در پایان هر ماه طول برنامه.
۱۴. انجام ارزشیابی اعضاء هیئت علمی و آموزشی توسط دفتر EDO و ارائه بازخورد به معاون آموزشی و مدیران گروهها در پایان هر سال تحصیلی.
۱۵. انجام ارزیابی درونی حوزه معاونت آموزشی هر سال یکبار و ارائه بازخورد به کلیه واحدهای ذیربط جهت اعمال مداخلات اصلاحی لازم در پایان هر سال تحصیلی.

Obj3: ارتقاء استفاده از ظرفیت‌های قانونی شوراهای آموزشی، پژوهشی و اداری در تصمیم‌گیری به میزان ۱۰

درصد مشکلات درون بخشی در هر سال

۱. بازمینی و استخراج دقیق حوزه اختیارات شوراهای آموزشی، پژوهشی و اداری دانشکده‌ها توسط یکی از کارشناسان حوزه معاونتهای آموزشی، پژوهشی و پشتیبانی در سه ماهه اول سال ۱۳۹۴.
۲. شناسایی و تبیین موضوعات قابل طرح در شوراهای آموزشی، پژوهشی و اداری توسط معاونین آموزشی، پژوهشی و پشتیبانی برای هر جلسه هفتگی در طول برنامه.
۳. بررسی راه‌حل‌های قابل طرح برای حل مشکلات شناسایی شده توسط معاونین مربوطه و با همکاری کارشناسان حوزه ذی‌ربط برای هر جلسه در طول برنامه.
۴. طرح و بحث موضوع و راه‌حل‌های ممکن در شوراهای آموزشی، پژوهشی و اداری دانشکده به منظور اخذ تصمیم نهایی توسط اعضای شورا.
۵. ابلاغ مصوبه شوراها به واحدهای ذی‌ربط تا یک هفته بعد از شورا توسط معاونین مرتبط

Obj4: توسعه کمی و کیفی دوره‌های آموزشی مختلف به ویژه در تحصیلات تکمیلی به میزان یک دوره در دو سال

۱. نیازسنجی برای تعیین دوره‌های آموزشی تحصیلات تکمیلی در پرستاری، مامایی و اتاق عمل از حوزه‌های مختلف آموزشی، بهداشتی و درمانی توسط واحد EDO با همکاری گروه‌های آموزشی تا پایان سال ۱۳۹۳.
۲. بررسی ظرفیت‌های دانشکده برای راه اندازی دوره توسط واحد EDO دانشکده
۳. تعیین یکی از اعضای علاقمند هیأت علمی گروه‌های آموزشی مرتبط بعنوان نماینده جهت پیگیری مراحل ایجاد دوره بعد از اعلام نتایج نیازسنجی.
۴. جستجوی کوریکولوم مشابه و متناسب با دوره آموزشی تعیین شده توسط نماینده گروه‌های آموزشی در سه ماهه اول بعد از اعلام نتایج نیازسنجی.
۵. تهیه کوریکولوم دوره آموزشی پیشنهادی توسط نماینده گروه‌های آموزشی در سه ماهه اول بعد از اعلام نتایج نیازسنجی.
۶. تصویب کوریکولوم تدوین شده در شورای گروه آموزشی و شورای آموزشی دانشکده در اولین شورای بعد از تدوین کوریکولوم.
۷. ارسال پیشنهاد ایجاد دوره آموزشی به همراه کوریکولوم مربوط به معاونت آموزشی دانشگاه جهت انعکاس به معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بعد از تصویب در شورای آموزشی دانشکده.
۸. بررسی و تأمین ظرفیتهای فیزیکی دانشکده (نیروی انسانی، منابع کتابخانه‌ای، تجهیزات بخشهای آموزشی اختصاصی) و عقد قرارداد جهت استفاده از ظرفیتهای بین بخشی برای راه اندازی دوره- بلافاصله بعد از تصویب دوره در شورای آموزشی دانشکده
۹. فراهم‌سازی ملزومات دوره برای بازدید نمایندگان شورای گسترش وزارت متبوع بعد از تصویب اولیه امکان راه اندازی دوره در وزارت
۱۰. پیگیری مراحل تصویب دوره از وزارت متبوع توسط نمایندگان گروه‌های آموزشی تا اخذ نتیجه.
۱۱. اعلام ظرفیت پذیرش دانشجو به سازمان سنجش از طریق معاونت آموزشی دانشگاه بعد از تصویب در شورای گسترش.

Obj5: شکوفاسازی و بهره‌مندی از ظرفیتهای دانشجویان تحصیلات تکمیلی در فرآیندهای

آموزشی به میزان ۱۰ درصد برنامه‌های آموزش بالینی

۱. انتخاب دانشجویان مستعد و توانمند از مقطع تحصیلات تکمیلی جهت تدریس بالینی بصورت حق‌التدریس توسط مدیران گروه‌های آموزشی با همکاری کارشناس تحصیلات تکمیلی با استفاده از سوابق تحصیلی و شغلی هر دانشجو دو ماه قبل از شروع هر ترم تحصیلی.
۲. برگزاری کارگاه مهارت‌های تدریس و ارزشیابی بالینی برای دانشجویان همکار حق‌التدریسی توسط معاونت آموزشی اداره آموزش و مدیران گروه‌های آموزشی یکماه قبل از شروع ترم تحصیلی.

۳. پیشنهاد احتساب واحد درسی برای همکاری دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد برای تدریس بعنوان دستیار مربی به منظور ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای توسط معاون آموزشی و شورای تحصیلات تکمیلی.

۴. فراهم ساختن زیرساخت‌های اجرایی و اجرایی کردن طرح منتورشیپ دانشجویان مستعد تا پایان سال تحصیلی ۹۴-۹۳.

Obj7 : مشارکت فعالانه در برنامه های آموزش مداوم در جهت توانمند سازی دانش آموختگان پرستاری، مامائی و اتاق عمل در سطح استانی و ملی به میزان حداقل ۵ برنامه در سال

۱. تشکیل جلسات FGD با کارشناسان EDO دانشکده و کارشناسان مسئول آموزش مداوم و سوپروایزرهای آموزشی مراکز آموزشی درمانی و بیمارستانهای استان برای تعیین شاخص‌های مورد نیاز در نیازسنجی آموزشی و برنامه‌ریزی برای انجام نیازسنجی در سه ماهه اول هر سال در طول برنامه.
۲. همکاری در هدایت و تحلیل نیازسنجی آموزشی در مراکز در سه ماهه اول هر سال در طول برنامه.
۳. اولویت‌بندی نیازهای آموزشی پرسنل پرستاری، مامائی و اتاق عمل در سه ماهه اول هر سال در طول برنامه.
۴. مشارکت اعضاء هیئت علمی و آموزشی در برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های بازآموزی جهت پرسنل پرستاری، مامائی و اتاق عمل در سه ماهه دوم تا چهارم هر سال در طول برنامه.
۵. ارائه پیشنهادات لازم برای بهبود کیفیت نیازسنجی آموزشی و برگزاری برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت در پایان هر سال در طول برنامه .

Obj8: نشست مشترک با مسئولین عرصه‌های مختلف مدیریتی دانشگاه با هدف برقراری ارتباط مؤثر و مشارکت در سیاست‌گذاریها به میزان حداقل ۳ برنامه در سال

۱. تشکیل جلسات با معاونین محترم آموزشی، تحقیقات و فناوری، توسعه مدیریت و منابع انسانی، بهداشت، دانشجویی فرهنگی و درمان دانشگاه با هماهنگی معاونت مربوطه حداقل یک بار در سال در طول برنامه.
۲. تشکیل جلسات با مسئولین سازمان نظام پرستاری و نماینده مامائی در نظام پزشکی و جمعیت مامائی توسط مسئولین ارشد دانشکده حداقل یک بار در سال در طول برنامه.
۳. تشکیل جلسات با روسا و معاونین آموزشی مراکز آموزشی و درمانی توسط مسئولین ارشد دانشکده حداقل یک بار در سال در طول برنامه.
۴. تشکیل جلسات با مدیران خدمات پرستاری و سوپروایزرهای آموزشی و رئیس اداره پرستاری دانشگاه توسط معاون آموزشی دانشکده هر ترم یکبار در طول برنامه.

۵. مستندسازی و پی‌گیری مصوبات و تصمیمات جلسات نشست مشترک توسط مسئولین برگزار کننده در طول برنامه.

Obj9: احراز جایگاه علمی و مسئولیت اجرایی اعضاء هیئت علمی دانشکده در مراکز آموزشی و درمانی و تیم-

های تحقیقاتی به میزان حداقل یک نماینده در هر مرکز تا پایان برنامه

۱. تصمیم‌گیری در خصوص جایگاه نماینده دانشکده پرستاری و مامایی در ساختار سازمانی مراکز آموزشی درمانی توسط شوراهای آموزشی و پژوهشی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۲. پیشنهاد به هیئت امناء دانشگاه در خصوص تعریف جایگاه نماینده دانشکده پرستاری و مامایی در ساختار سازمانی مراکز آموزشی درمانی توسط ریاست محترم دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۳. تعیین یک نماینده از طرف دانشکده در هریک از مراکز آموزشی درمانی توسط شورای آموزشی دانشکده تا پایان شهریور سال ۱۳۹۴.
۴. تعیین یک نماینده علمی از طرف دانشکده در هریک از مراکز و تیم‌های تحقیقاتی مرتبط توسط شورای پژوهشی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.
۵. انعکاس مشکلات آموزش بالینی مدرسین به نماینده دانشکده در مراکز به منظور پی‌گیریهای لازم توسط مدیران گروه‌های آموزشی در طول برنامه.
۶. تهیه برخی نمادهای معرفی دانشکده به جامعه علوم پزشکی و مراکز آموزشی بهداشتی و درمانی توسط معاون اداری و مالی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.

Obj10 : استقرار نظام پاداش و تخصیص مزایا برای کارکنان مبتنی بر کیفیت عملکرد بر اساس امتیاز

شاخص عملکرد در طول برنامه

۱. تشکیل کارگروه تعیین شاخصهای سنجش عملکرد برای کلیه رده‌های شغلی در دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۲. تعریف و معرفی شاخصهای سنجش عملکرد برای کلیه رده‌های شغلی توسط کارگروه مربوطه تا پایان تیر سال ۱۳۹۴.
۳. تایید شاخصهای سنجش عملکرد برای کلیه رده‌های شغلی در شوراهای آموزشی، پژوهشی و اداری دانشکده تا پایان شهریور ۱۳۹۴.
۴. سنجش عملکرد کلیه رده‌های شغلی توسط مسئولین مربوطه در طول سال ارزشیابی.
۵. ارسال مستندات کارگروه توسط رئیس دانشکده به مسئولین دانشگاه در سه ماهه سوم سال ۱۳۹۴ به منظور درخواست منابع برای تخصیص مزایا بر اساس عملکرد کارکنان.
۶. ارائه مزایای مادی و معنوی برای کارکنان مبتنی بر کیفیت عملکرد بر اساس امتیاز شاخص عملکرد در طول برنامه.

Obj11: بازنگری ساختار آموزشی دانشکده بر اساس ۶۰ درصد نیازهای جدید تا پایان برنامه

۱. پیشنهاد ایجاد پستهای سازمانی جدید برای گروههای آموزشی مورد نیاز توسط ریاست دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۲. پیشنهاد ایجاد گروه آموزشی مستقل برای رشته‌های اتاق عمل، بهداشت باروری و مراقبتهای ویژه نوزادان توسط ریاست دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۳. پی‌گیری موضوع افزایش جذب هیئت علمی بالینی با مدرک کارشناسی ارشد برای تکمیل کادر آموزشی توسط رئیس دانشکده تا اخذ نتیجه.
۴. پی‌گیری امکان جذب فارغ التحصیلان پرستاری و مامایی با مدرک کارشناسی ارشد برای گذراندن طرح نیروی انسانی در دانشکده توسط رئیس دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۵. پیشنهاد کاهش ظرفیت پذیرش دانشجویان کارشناسی در دانشکده و انتقال ظرفیت به دانشکده‌های اقماری سطح استان توسط رئیس دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۶. توانمندسازی کارشناس امور بین‌الملل در واحد آموزش دانشکده به منظور جذب دانشجویان خارجی و مدیریت فرصتهای مطالعاتی دانشجویان دکتری و اعضاء هیات علمی توسط رئیس دانشکده تا پایان ۱۳۹۳.
۷. تامین نیروی انسانی برای اداره امتحانات دانشکده توسط معاون اداری و مالی تا پایان سال ۱۳۹۴.
۸. آموزش و توانمندسازی کارشناسان اداره آموزش در زمینه ایفاء کامل وظایف شغلی خود توسط معاون آموزشی و رئیس اداره آموزش بطور مستمر در طول برنامه.

Obj12: توسعه امکانات فیزیکی (تامین فضای فیزیکی، تجهیزات و منابع مالی) و زیرساختهای آموزشی

مورد نیاز مبتنی بر استاندارد به میزان ۲۰ درصد در سال تا پایان برنامه

۱. پی‌گیری انتقال خوابگاه دانشجویی طبقات فوقانی دانشکده به سایر خوابگاهها و تحویل آن به دانشکده توسط رئیس دانشکده تا پایان برنامه.
۲. اخذ مجوز برای ساخت ساختمان جدید به جای ساختمان فرسوده از امور فنی دانشگاه توسط معاونت اداری و مالی دانشکده تا شهریور سال ۱۳۹۴.
۳. تجهیز و راه اندازی سالن کنفرانس جدید دانشکده توسط معاونت اداری و مالی تا پایان سال ۱۳۹۳.

۴. اضافه کردن فضاهای پراتیک شامل تخصیص فضاهای مورد نیاز برای آزمایشگاه بالینی اورژانس و NICU توسط معاون اداری و مالی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.
۵. ایجاد ایستگاههای OSCE جهت ارزشیابی عملی دانشجویان، توسط مسئول آزمایشگاههای بالینی دانشکده با همکاری ریاست دانشکده تا شهریور سال ۱۳۹۴.
۶. تخصیص فضا و تجهیزات و چیدمان مناسب برای تشکیل کلاسهای مناسب برای یادگیری مشارکتی (کار در گروههای کوچک) تا پایان سال ۱۳۹۳.
۷. شناسایی نیازمندیها و تجهیز اتاقهای اعضای هیئت علمی و آموزشی و کارکنان توسط مسئولین مربوطه تا پایان سال ۱۳۹۳.
۸. تخصیص فضای مطالعه مجزا در واحد کتابخانه برای دانشجویان PhD توسط رئیس کتابخانه تا پایان سال ۱۳۹۳.
۹. تخصیص فضا برای اداره امتحانات دانشکده توسط معاون اداری و مالی تا شهریور سال ۱۳۹۴.
۱۰. تجهیز اداره امتحانات دانشکده و تامین امکانات مورد نیاز توسط رئیس اداره آموزش تا مهرسال ۱۳۹۴.
۱۱. تبدیل پرونده ها به پروندههای الکترونیکی در واحد بایگانی دانشکده توسط بایگان دانشکده تا پایان شهریور ۱۳۹۴.
۱۲. نظارت بر توزیع عادلانه امکانات بین قسمتهای مختلف اداری و آموزشی در داخل دانشکده توسط ریاست دانشکده در طول اجرای برنامه.
۱۳. بازرسی و رفع مشکلات ایمنی فضای فیزیکی دانشکده توسط نهادهای مسئول و شناسایی و رفع نواقص تا پایان سال ۱۳۹۳.
۱۴. بازرسی امکانات رفاهی برای دانشجویان و مربیان در مراکز آموزشی درمانی و بهداشتی در طول دوره توسط مدیران گروه.
۱۵. تأمین و تجهیز امکانات رفاهی مورد نیاز بر اساس گزارش واصله از مدیران گروه برای دانشجویان و مربیان در مراکز آموزشی درمانی و بهداشتی در طول دوره توسط معاونت اداری و مالی.
۱۶. پیشنهاد افزایش یا تخصیص منابع مالی دانشکده از قبیل سقف اضافه کاری، کارانه درآمد اختصاصی دانشکده، کارانه طرح تحول نظام سلامت و خارج از شمول در طول برنامه توسط معاونت اداری و مالی.
۱۷. ارتقاء وضعیت کلاسها و به ویژه تالار ۲ توسط معاونت اداری و مالی دانشکده با همکاری رئیس آموزش تا پایان سال ۱۳۹۴.
۱۸. افزایش تعداد رایانههای دانشجویان با توجه به استانداردهای تعریف شده بر حسب تعداد دانشجویان توسط معاون پژوهشی دانشکده با همکاری ریاست و معاون اداری و مالی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.

Obj13: تشکیل و فعال سازی کار گروه اخلاق حرفه‌ای در دانشکده با هدف طراحی و انجام مداخلات اصلاحی

برای حل حداقل ۲۰ درصد از چالشهای اخلاقی شناسایی شده در محیط کار

۱. تشکیل کار گروه اخلاق حرفه‌ای در دانشکده و تعیین اعضای توسط شورای آموزشی تا پایان سال ۱۳۹۳.

۲. تعیین شرح وظایف و حیطه اختیارات کارگروه اخلاق توسط اعضا تا پایان شهریور ماه ۱۳۹۴.
۳. تدوین اولویتهای پژوهشهای کاربردی در زمینه اخلاق و مقررات حرفه‌ای و پیشنهاد آن به معاونت پژوهشی دانشکده جهت گنجاندن در اولویتهای پژوهشی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.
۴. انجام مطالعات در زمینه اخلاق و مقررات حرفه‌ای با هدف شناسایی چالشهای اخلاقی در عرصه با همکاری گروههای آموزشی و کمیته تحقیقات دانشجویی به میزان حداقل ۲ طرح در سال در طول برنامه.
۵. برنامه ریزی، تدوین طرح درسی و تدوین سیاستهای دانشکده در امور مربوط به تدریس واحدهای درسی اخلاق حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گری توسط کارگروه اخلاق حرفه‌ای در دانشکده پیش از آغاز هر ترم تحصیلی در طول برنامه.
۶. پیشنهاد و معرفی نماینده کارگروه اخلاق دانشکده جهت شرکت در جلسات شورای منطقه‌ای اخلاق در پژوهش توسط ریاست دانشکده تا پایان شهریور ماه ۱۳۹۴.
۷. بازبینی و تجدید ویرایش منشور اخلاقی دانشکده توسط کارگروه اخلاق حرفه‌ای و با مشارکت کلیه واحدهای دانشکده تا پایان شهریور سال ۱۳۹۴.
۸. نیازسنجی آموزشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای و برگزاری برنامه‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گری برای اساتید، کارکنان و دانشجویان توسط کارگروه اخلاق حرفه‌ای با مشارکت واحد EDO و گروه اخلاق پزشکی دانشگاه به میزان حداقل دو دوره در سال در طول برنامه.
۹. مشارکت اعضاء کارگروه اخلاق حرفه‌ای در برنامه‌های آموزش مداوم جامعه پرستاری و مامایی در زمینه تدریس مباحث اخلاق حرفه‌ای با هدف نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان سیستم‌های سلامت و کمک به فراهم نمودن بستر آموزشی مناسب برای دانشجویان دانشکده در طول برنامه.
۱۰. برگزاری برنامه‌های آموزشی مستمر (کارگاهها، نمایش فیلم، جلسات ژورنال کلاپ و نشریات) با هدف زمینه‌سازی برای رشد و تعالی فضایل اخلاقی، دینی و نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در بین اعضاء هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان در محیط دانشکده توسط کارگروه اخلاق در طول برنامه.

Obj14: شناسایی، هدایت و برنامه‌ریزی آموزشی، پژوهشی و فرهنگی به منظور مدیریت امور مربوط به

نخبگان و استعدادها در خشان (هیئت علمی و دانشجویی)

۱. تدوین چارچوب عملی برای شناسایی، هدایت و برنامه‌ریزی آموزشی، پژوهشی و فرهنگی استعدادهای درخشان دانشجویی از بدو ورود به تحصیل توسط مسئول دفتر استعدادهای درخشان دانشکده تا پایان خرداد ۱۳۹۴.
۲. طرح و تصویب چارچوب عملی در شوراهای آموزشی، پژوهشی و اداری دانشکده تا تیر ماه ۱۳۹۴.

۳. هماهنگی و تبیین محتوای برنامه مدون به معاونت‌ها و مدیریت‌های واحدهای مختلف دانشکده و شفاف‌سازی فعالیتهای مورد نیاز هر واحد تا پایان تیر ۱۳۹۴.
۴. طراحی وب سایت دفتر استعداد‌های درخشان دانشکده به منظور اطلاع‌رسانی آئین‌نامه‌ها و برقراری تعامل علمی با دانشجویان توسط کارشناسان واحد IT با همکاری مسئول دفتر استعداد‌های درخشان دانشکده تا پایان شهریور ۱۳۹۴.
۵. فراخوانی اعضاء هیئت علمی علاقمند و حائز شرایط (نخبگان و استعداد‌های درخشان) برای مشارکت در برنامه هدایت آموزشی، پژوهشی و فرهنگی استعداد‌های درخشان توسط حوزه ریاست دانشکده تا پایان شهریور ۱۳۹۴.
۶. شناسایی و معرفی استعداد‌های درخشان دانشجویی به دفتر استعداد‌های درخشان دانشکده از طریق معاونین و مدیریت‌های واحدهای مختلف دانشکده در آغاز هر ترم تحصیلی در طول برنامه.
۷. معرفی دانشجویان حائز شرایط به اساتید منتخب با توجه به زمینه‌های فعالیتی مورد علاقه توسط دفتر استعداد‌های درخشان دانشکده در آغاز هر ترم تحصیلی در طول برنامه.
۸. تدوین و ارائه برنامه کاری و نیازهای آموزشی دانشجویان برای فعالیت مورد علاقه به دفتر استعداد‌های درخشان دانشکده، توسط اساتید مشاور در هفته دوم هر ترم تحصیلی در طول برنامه.
۹. جایابی و معرفی دانشجویان حائز شرایط برای شرکت در برنامه‌های توانمندسازی توسط مسئول دفتر استعداد‌های درخشان دانشکده در طول ترم تا پایان برنامه.
۱۰. هماهنگی و معرفی دانشجویان به مراجع ذیربط با هدف فراهم کردن تسهیلاتی برای شرکت در همایش‌های علمی داخل و خارج از کشور برای ارائه مقاله توسط دفتر استعداد‌های درخشان دانشکده در طول برنامه.
۱۱. جمع‌آوری مستندات فعالیت‌های مربوط به دانشجویان استعداد‌های درخشان توسط مسئول دفتر استعداد‌های درخشان دانشکده در پایان هر ترم تحصیلی و ارائه گزارش به حوزه ریاست دانشکده.
۱۲. تخصیص حداقل ۲ جلسه از شورای آموزشی- پژوهشی در هر ترم تحصیلی برای رفع مشکلات و سیاست‌گذاری در خصوص هدایت آموزشی، پژوهشی و فرهنگی استعداد‌های درخشان در طول برنامه.
۱۳. تسریع فرآیندهای اداری در چارچوب قوانین و ارائه تسهیلاتی برای تشویق دانشجویان فعال توسط معاونت‌های مختلف دانشکده در طول برنامه.
۱۴. برگزاری جشنواره سالانه دستاوردهای علمی اعضاء هیئت علمی و دانشجویان دانشکده به منظور معرفی مقالات علمی- فرهنگی، کتب و نشریات، اختراعات و نوآوری‌ها و تکنولوژی‌های جدید به مدرسین و دانشجویان توسط معاونت پژوهشی با مشارکت سایر معاونت‌های دانشکده در سه ماهه سوم هر سال در طول برنامه.

Obj15: تقویت ارتباط با سایر دانشکده ها و مراکز خارج دانشگاهی جهت انطباق با استانداردهای آموزشی

در حال اجرا به میزان ۱۰۰ درصد در طول برنامه

۱- انعقاد تفاهم نامه آموزشی، پژوهشی با سایر دانشکده های دانشگاه و/یا دانشکده های پرستاری - مامایی سطح کشور حداقل یک مورد

در سال در طول برنامه

۲- پیگیری انعقاد تفاهم نامه آموزشی-پژوهشی با یکی از دانشکده های پرستاری - مامایی در سطح اول بین المللی تا پایان سال ۱۳۹۴

Obj16: ارتقاء کیفی آموزش تئوری-عملی و بالینی مدرسین به میزان ۱۰ درصد وضعیت موجود (بر اساس

امتیاز کیفیت تدریس) تا پایان برنامه

۱. نیازسنجی از اعضاء گروههای آموزشی جهت برگزاری دورههای خاص توسط واحد آموزش مداوم دانشکده در سه ماهه اول هر سال

در طول برنامه

۲. اخذ مجوز برای برگزاری دورههای آموزشی بر اساس نیازسنجی آموزشی توسط واحد آموزش مداوم در سه ماهه دوم سال در طول

برنامه

۳. برگزاری دورههای آموزشی بر اساس نیازسنجی آموزشی توسط واحد آموزش مداوم در طول برنامه

۴. پیشنهاد برای محاسبه واحد بالینی به میزان ۲/۳ واحد نظری توسط معاونت آموزشی دانشکده تا پایان بهمن سال ۱۳۹۳

۵. شناسایی مراکز بالینی تخصصی در سطح کشور و فراهم سازی امکان گذراندن دورههای آموزشی برای مدرسین بالینی دانشکده

توسط حوزه معاونت آموزشی در طول برنامه

۶. برگزاری آزمونهای OSCE برای ارزشیابی دانشجویان در ترمهای ۵ و ۶ توسط مدرسین مربوطه با مشارکت مدیران گروههای

آموزشی و معاونت آموزشی از سالتحصیلی ۵-۱۳۹۴ در طول برنامه

۷. برگزاری سالانه کارگاههای احیاء بزرگسال و نوزاد بصورت تئوری و عملی برای کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی و در صورت نیاز

کارشناسی ارشد توسط واحد EDO با همکاری گروههای آموزشی در طول برنامه

۸. ساختارمند کردن واحد تکنولوژی آموزشی دانشکده و انتصاب کارشناس برای این واحد تا پایان سال تحصیلی ۴-۱۳۹۳

۹. افزودن مولتی مدیا و شبیه سازهای آموزشی بر اساس نیازسنجی از مدرسین توسط مسئول واحد تکنولوژی آموزشی دانشکده تا پایان

سال ۱۳۹۴

۱۰. به روز رسانی پوسترها، تهیه و جایگزینی مولاژها و تجهیزات کمک آموزشی توسط مسئول واحد تکنولوژی آموزشی تا پایان سال

۱۳۹۵

Obj17: بروزرسانی شبکه داخلی و تبدیل آن به سیستم CAT6 تا پایان برنامه

۱. سیم کشی شبکه واحدهای جدید از سال ۹۳ به بعد به فرمت CAT6

۲. اصلاح سیم‌های معیوب در سالن ۵ رایانه و تبدیل آن به سیم CAT6 تا پایان سال ۹۳

۳. سیم کشی سالن رایانه جدید به فرمت CAT6 تا پایان سال ۹۳

۴. تبدیل سیم کشی مسبر سالن ریاست از CAT5 به CAT6 تا پایان برنامه

Obj18: ارتقاء سیستم های سخت افزاری و نرم افزاری مورد نیاز واحدهای مختلف دانشکده به میزان ۱۰

درصد در سال در طول برنامه

۱. اسکان کارشناسان واحد IT در محل نزدیک به واحدهای مربوط جهت دسترسی و ارائه خدمات بهتر، توسط معاون اداری و مالی تا

پایان سال ۱۳۹۳.

۲. نیازسنجی، تامین و پیش‌بینی تمامی قطعات مورد نیاز واحدهای دانشکده و اساتید توسط واحد IT دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.

۳. زمینه‌سازی و نظارت بر اجرای دقیق و کامل مقررات و مصوبه‌های فاوا توسط واحد IT دانشکده تا خرداد سال ۱۳۹۴ و استمرار آن در

طول برنامه.

۴. تعریف پروسه‌ای خاص برای انعکاس مشکلات کاربران، تجزیه و تحلیل و رفع آنها جهت ارائه خدمات بهتر به کاربران توسط واحد IT

دانشکده تا خرداد سال ۱۳۹۴.

۵. فراهم سازی تجهیزات سخت افزاری لازم جهت ایجاد کلمه کاربری و فضای مورد نیاز هر کاربر در سرور دانشکده و تعریف دسترسی

کاربر به آن محل در هر جا و در هر کلاینت دانشکده توسط واحد IT دانشکده تا شهریور سال ۱۳۹۴.

۶. جذب کارشناس رایانه جهت ارائه خدمات بیشتر و بهتر به کاربران توسط معاون اداری و مالی دانشکده تا پایان شهریور سال ۱۳۹۴.

۷. بررسی و ارتقاء سیستم های سخت افزاری و نرم افزاری مورد نیاز تمامی واحدهای دانشکده و اعضای محترم هیات علمی و آموزشی

توسط واحد IT دانشکده در طول برنامه .

۸. نیازسنجی آموزشی و برنامه‌ریزی جهت برگزاری کارگاهها و جلسات آموزشی جهت بالا بردن سطح اطلاعات اعضای محترم هیات

علمی و آموزشی و کارکنان دانشکده توسط واحد EDO با همکاری واحد IT دانشکده به تعداد حداقل ۲ برنامه در سال در طول

اجرای برنامه.

۹. تکمیل بخش انگلیسی سایت توسط مسئول وب سایت دانشکده با همکاری کارشناس زبان‌های خارجی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.

Obj19: توسعه سخت افزاری و نرم افزاری استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات به میزان ۳۰ درصد

نیازهای اعلام شده در سال تا پایان برنامه

۱. ایجاد بانک اطلاعاتی سخت افزارهای دانشکده توسط واحد IT دانشکده تا شهریور سال ۱۳۹۴.
۲. بسترسازی جهت ارتقاء امکانات شبکه ارتباطی واحدها توسط واحد IT دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.
۳. افزایش ارتباط با معاونت فناوری اطلاعات دانشگاه جهت آگاهی از مجوزها و مصوبه‌های حیطه فناوری اطلاعات و مشارکت در تعیین سیاست‌های کلی دانشگاه در حیطه فناوری اطلاعات توسط مسئول واحد IT در طول برنامه.
۴. ارتقاء سخت افزاری سیستم تمامی سرورهای دانشکده مسئول واحد IT دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۵.
۵. راه اندازی سیستم اطلاع رسانی جمعی (پیامک انبوه) برای دانشکده با پیگیری مسئول حراست با همکاری واحد IT دانشکده تا شهریور سال ۱۳۹۴.
۶. تهیه نرم افزارهایی برای فرآیندهای محاسباتی اداره آموزش توسط واحد IT دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.
۷. تهیه و راه اندازی نرم افزارهایی برای ممانعت از همپوشانی ساعات درسی واحدهای تئوری، عملی و بالینی دانشجویان توسط واحد IT تا پایان سال ۱۳۹۴.
۸. پیگیری فن آوری‌های جدید اطلاعات و امکان سنجی و نهایتاً تامین امکانات ساختاری مناسب در جهت توسعه فناوری اطلاعات توسط مسئول واحد IT تا پایان سال ۱۳۹۵.
۹. ایجاد بستر جدید ارتباطی بین شبکه دانشکده با شبکه دانشگاه توسط مسئول واحد IT تا پایان سال ۱۳۹۳.
۱۰. بروز رسانی و تجهیز اتاق سرور به امکانات و استاندارد IEEE

Obj20: توسعه‌ی آموزش الکترونیک در سطوح مختلف آموزش (under graduate and post

graduate به میزان ۵ درصد برنامه‌های آموزشی در سال

۱. راه اندازی واحد آموزش مجازی و ساختار اداری آن و تعیین مسئول و کارشناسان
۲. تامین سیستم LMS و فراهم ساختن زیر ساختهای اجرایی برای آموزش الکترونیکی تحت وب توسط واحد IT دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.
۳. تهیه محتوای آموزش الکترونیکی در گروه‌های آموزشی برای حداقل ۵ درصد محتوای برنامه‌های آموزشی تئوری و عملی توسط مدرسین و واحد آموزش الکترونیکی دانشگاه در هر سال در طول برنامه.
۴. تهیه آرشیو محتوای آموزشی الکترونیکی توسط مسئول واحد تکنولوژی آموزشی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.

۵. به روز رسانی و افزودن محصولات کمک آموزشی جدید توسط مسئول واحد تکنولوژی آموزشی دانشکده و با نظر گروههای آموزشی در طول برنامه.
۶. ارزیابی کیفیت آموزشی و دستاوردهای آموزش الکترونیکی توسط واحد EDO با همکاری اداره آموزش و گروههای آموزشی در پایان هر سال در طول برنامه.
۷. اعمال اصلاحات مورد نیاز برای ارتقاء کیفیت آموزش الکترونیکی بر مبنای ارزیابی بعمل آمده توسط شورای آموزشی، پژوهشی و اداری دانشکده در پایان هر سال در طول برنامه.
۸. فراهم ساختن امکانات اجرایی برای برگزاری وبینارهای آموزشی، تله کنفرانس و ویدئو کنفرانس توسط واحدهای IT دانشکده و دانشگاه تا پایان سال ۱۳۹۴.
۹. برگزاری وبینار آموزشی و تله کنفرانس توسط اعضای هیات علمی دانشکده به تعداد حداقل دو برنامه در سال پس از فراهم ساختن امکانات اجرایی تا پایان برنامه.
۱۰. تهیه محتوای آموزشی الکترونیکی برای کارکنان دانشکده و دانشجویان و اعضای محترم هیات علمی جهت بالا بردن سطح دانش فناوری اطلاعات

Obj21: تاسیس مراکز دانشگاهی ارائه خدمات مشاوره‌ای و آموزش به مددجو متناسب با نیازهای مددجویان با

هدف استقرار برنامه‌های آموزشی جامعه‌نگر به تعداد ۳ دفتر در طول برنامه

۱. مذاکره با مسئولین دانشگاه و رئیس کلینیکهای تخصصی دانشگاه در خصوص ضرورت مسئله و اخذ موافقت برای تاسیس کلینیک مزبور توسط معاونین اداری و مالی و آموزشی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۲. انجام نظرسنجی از گروههای آموزشی دانشکده برای تعیین نیازهای مشاوره‌ای و آموزشی مورد نیاز جامعه تا پایان سال ۱۳۹۳.
۳. پی‌گیری تخصیص واحدی در فضای کلینیکهای تخصصی دانشگاه برای ارائه خدمات مشاوره‌ای و آموزش به مددجو توسط معاون اداری و مالی دانشکده تا خرداد ۱۳۹۴.
۴. تعیین تعرفه ارائه خدمات مشاوره‌ای و آموزشی به مددجو توسط نمایندگان گروههای آموزشی و به تصویب رساندن آن در هیئت امنای دانشگاه توسط رئیس دانشکده تا پایان شهریور ۱۳۹۴.
۵. برنامه‌ریزی برای تخصیص امکان استفاده از کلینیک به گروههای آموزشی داوطلب بر اساس نیازسنجی توسط شورای آموزشی پژوهشی و اداری دانشکده تا پایان شهریور ۱۳۹۴.
۶. پیشنهاد تعرفه‌گذاری بیمه برای ارائه خدمات مشاوره‌ای و آموزشی به مددجو توسط معاون اداری و مالی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۴.
۷. تهیه پروتکل برای مداخلات مشاوره‌ای آموزشی مختلف توسط گروههای آموزشی تا پایان سال ۱۳۹۴.

۸. فراهم ساختن مقدمات لازم و توسعه فضای فیزیکی دانشکده (بازسازی ساختمان اداره آموزش و مهد کودک سابق) برای تخصیص یک واحد در داخل دانشکده جهت تشکیل کلاسهای آموزش خودمراقبتی به مددجو توسط معاون اداری مالی دانشکده تا پایان برنامه.

Obj22: توسعه طرحهای تحقیقاتی غیر پایان نامه‌ای به تعداد ۱۰ طرح در سال در طول برنامه

۱. تشویق اعضای هیأت علمی و آموزشی برای ارائه طرح‌های تحقیقاتی غیر پایان‌نامه‌ای منطبق بر اولویت‌های پژوهشی دانشگاه توسط مدیران گروه‌های آموزشی در طول برنامه.
۲. تشویق دانشجویان تحصیلات تکمیلی برای طراحی و ارائه طرح‌های تحقیقاتی غیر پایان‌نامه‌ای منطبق بر اولویت‌های پژوهشی دانشگاه در قالب تکالیف درسی با راهنمایی اساتید مربوطه، توسط مدیران گروه‌های آموزشی تا پایان سال ۱۳۹۳ و استمرار آن در طول برنامه.
۳. تشویق دانشجویان مقاطع کارشناسی و تحصیلات تکمیلی برای طراحی و ارائه طرح‌های تحقیقاتی منطبق بر اولویت‌های پژوهشی دانشگاه با راهنمایی اساتید علاقمند به کمیته تحقیقات دانشجویی توسط معاونت پژوهشی تا پایان سال ۱۳۹۳ و استمرار آن در طول برنامه.
۴. پیشنهاد افزایش تخصیص بودجه جهت طرح‌های غیرپایان‌نامه‌ای توسط معاونت پژوهشی تا پایان سال ۱۳۹۳.
۵. پیشنهاد و تصمیم‌گیری در خصوص تخصیص امتیازات ویژه به اعضای هیئت علمی و آموزشی به ازاء میزان مشارکت در طرح‌های تحقیقاتی غیر پایان‌نامه‌ای از طریق شورای پژوهشی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۶. طراحی، اخذ مجوز و برگزاری کارگاه‌های روش تحقیق مقدماتی و پیشرفته و تحلیل آماری برای دانشجویان مقاطع کارشناسی و تحصیلات تکمیلی توسط معاونت پژوهشی دانشکده با همکاری واحد EDO به تعداد دو دوره در سال در طول برنامه.
۷. نظارت بر انطباق حداقل ۸۰ درصد طرح‌های مصوب با اولویت‌های پژوهشی دانشگاه متناسب با نیازهای سیستم سلامت به منظور کمک به ارتقاء ارائه خدمات سلامت، توسط معاون پژوهشی در طول برنامه.

Obj23: ارتقاء کمیت و کیفیت نشر یافته‌های پژوهشی در مجلات معتبر به میزان ۵۰ درصد در طول برنامه

۱. طراحی، اخذ مجوز و برگزاری کارگاه‌های روش مقاله نویسی علمی برای دانشجویان مقاطع کارشناسی و تحصیلات تکمیلی توسط معاونت پژوهشی دانشکده با همکاری واحد EDO به تعداد دو دوره در سال در طول برنامه.
۲. هماهنگی و معرفی اعضای هیئت علمی و آموزشی به دوره‌ها و کارگاه‌های مقاله نویسی داخل و خارج از دانشکده توسط معاونت پژوهشی دانشکده به میزان حداقل یک مورد در سال برای هر یک از اعضا در طول برنامه.

۳. هماهنگی و عقد قرارداد با مراکز معتبر و دانشگاهی مقاله نویسی و نشر برای ترجمه native و ارتقاء کیفیت نگارش مقالات علمی دانشکده، توسط معاون پژوهشی دانشکده در نیمه اول سال ۱۳۹۴.
۴. برنامه‌ریزی برای ارسال مقالات مستخرج از مطالعات اعضاء هیئت علمی و آموزشی برای مراکز فوق‌الذکر (جهت بازبینی توسط مترجمین native قبل از ارسال برای چاپ)، توسط نویسنده مسئول با همکاری کارشناس پژوهشی دانشکده در طول برنامه.
۵. رای‌زنی معاون پژوهشی دانشکده در مورد در اولویت قرار گرفتن مقالات اعضاء هیئت علمی و آموزشی دانشکده در تعیین نوبت چاپ مقالات در مجلات داخلی دانشگاه تا پایان سال ۱۳۹۳.
۶. تشویق اعضاء هیئت علمی و آموزشی و دانشجویان دانشکده به انتخاب متدولوژی مناسب (مداخله‌ای، RCT، مرور سیستماتیک و متاآنالیز) برای افزایش شانس چاپ در مجلات معتبر تا پایان سال ۱۳۹۴.
۷. جمع‌آوری و ارائه دستورالعمل‌های استاندارد جهانی داوری مقالات به محققین دانشکده توسط کارشناسان پژوهشی در سه ماهه اول سال ۱۳۹۴ و به روزرسانی آنها در طول برنامه جهت رعایت اصول نگارش مقالات.
۸. برگزاری ژورنال کلاب برای اعضاء هیئت علمی و آموزشی و دانشجویان علاقمند دانشکده با هدف معرفی مقالات با کیفیت بعنوان الگوی کاری توسط معاون پژوهشی با همکاری گروه‌های آموزشی به تعداد حداقل ۶ برنامه در طول سال. پیشنهاد و تصمیم‌گیری در خصوص تخصیص امتیازات ویژه به اعضاء هیئت علمی و آموزشی به ازاء میزان مشارکت در نگارش مقالات سطح ۱ از طریق شورای پژوهشی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.

Obj24: تشکیل و فعال‌سازی کمیته فناوری و اختراعات در دانشکده در طول برنامه

۱. تشکیل کمیته فناوری و اختراعات در دانشکده و تعیین اعضاء توسط شورای پژوهشی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۳.
۲. طراحی اساسنامه کمیته توسط اعضا تا پایان خردادماه ۱۳۹۴.
۳. برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه فناوری، انتقال دانش، ثبت اختراع، شرکت‌های دانش‌بنیان و به‌میزان حداقل دو دوره در سال در طول برنامه با همکاری معاونت پژوهشی
۴. پیشنهاد و معرفی نماینده کمیته فناوری و اختراعات دانشکده جهت شرکت در جلسات شورای فناوری دانشگاه توسط ریاست دانشکده تا پایان خردادسال ۱۳۹۴.
۵. تشویق اعضاء هیئت علمی و دانشجویان برای تدوین و اجرای طرح‌های فناورانه در طول برنامه