

بسمه تعالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی – درمانی تبریز
دانشکده پرستاری-مامایی

برنامه استراتژیک

1402-1406

اعضای کمیته تدوین برنامه استراتژیک دانشکده، دوره پنجم، سال ۱۴۰۰

هسته اصلی بازنگری: دکتر محمدحسن صاحبی حق رئیس دانشکده
دکتر مژگان بهشید: دبیر کمیته برنامه ریزی استراتژیک
دکتر فرانک جبارزاده: مسئول دفتر توسعه
دکتر عصمت مهربانی: مسئول امور اجرایی و توسعه‌های کمیته اعتبار بخشی

اعضای مدعو:

دکتر محمد ارشدی معاون آموزشی
دکتر هادی حسنخانی مدیر گروه پرستاری داخلی- جراحی و اتاق عمل
دکتر مژگان میرغفوروند مدیر گروه مامایی
دکتر حسین ابراهیمی مدیر گروه روان پرستاری
دکتر محمد ارشدی مدیر گروه پرستاری کودکان
دکتر محمد حسن صاحبی حق سرپرست گروه پرستاری سلامت جامعه
دکتر وحید پاکپور رئیس اداره آموزش
دکتر آلهه سید رسولی مسئول دفتر منتورینگ
دکتر شهلا شهبازی مسئول پرسپتورشیپ
مریم رزمخواه کارشناس مسئول کتابخانه
مریم عباس زاده کارشناس پژوهش
مهندس اسماعیل رایگان مسئول IT

برنامه استراتژیک در جلسات تمامی گروه‌های آموزشی بصورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفته و در آن جلسات تمامی اعضای گروه‌ها در بازنگری آن نقش داشتند.
مدیران محترم گروه‌ها که به هسته اصلی بازنگری دعوت شده بودند سخنگوی گروه‌های آموزشی خود بودند؛

دانش آموختگان: دکتر مریم وحیدی ، پریوش احمدپور، مهسا مقالیان، مریم منتظری، ماهنی رهکار، فریبا مصفا، دکتر جواد دهقان نژاد، دکتر عباس داداش زاده .
دانشجویان دکتری: لایلا عبدلی، سمیه عبدالعلی پور، شهال همت زاده، حسین نعمتی، حمیده زاهدی
دانشجویان کارشناسی ارشد: فاطمه نوران فر، هاجر صالحی، زهرا علی وند، رقیه علیپور.

اعضاء بازنگری سال ۱۴۰۱ پس از تدوین :
دکتر مهناز جبرائیلی مدیر گروه پرستاری کودکان
دکتر مینا حسین زاده مدیر گروه پرستاری بهداشت جامعه
دکتر عباس داداش زاده مدیر گروه پرستاری داخلی- جراحی و اتاق عمل

اعضای کمیته تدوین برنامه استراتژیک دانشکده، دوره چهارم، سال ۱۳۹۳
دکتر وحید زمان زاده رئیس دانشکده
دکتر مژگان بهشید دبیر کمیته برنامه ریزی استراتژیک
دکتر فریبرز روشنگر معاون آموزشی
دکتر مژگان لطفی معاون پژوهشی و تحصیلات تکمیلی
دکتر قهرمان شیرزاد معاون اداری و مالی
دکتر آزاد رحمانی مدیر پرستاری گروه داخلی-جراحی و اتاق عمل
دکتر نیلوفر ستارزاده مدیر گروه مامایی
دکتر حسین نامدار نماینده گروه روان پرستاری
دکتر محمد ارشدی مدیر گروه پرستاری کودکان
دکتر محمد حسن صاحبی حق سرپرست گروه پرستاری بهداشت جامعه
دکتر وحید پاکپور رئیس اداره آموزش
دکتر عصمت مهربانی مسئول امور اجرایی و توسعه ای کمیته اعتبار بخشی
دکتر فرانک جبارزاده مسئول دفتر توسعه
حکیمه نیک نفس رئیس واحد امور اداری

سعید علیپور مسئول حراست
مریم رزمخواه رئیس کتابخانه
مریم وحیدی نماینده دانشجویان دکترا

اعضای کمیته تدوین برنامه استراتژیک دانشکده، دوره سوم، سال ۱۳۹۲-۱۳۹۳
دکتر سکینه محمدعلیزاده رئیس دانشکده
دکتر پرویز شهابی رئیس اسبق دانشکده
مژگان بهشید دبیر کمیته برنامه ریزی استراتژیک
دکتر لیلولیزاده معاون آموزشی دکتر سوسن ولیزاده معاون آموزشی سابق
دکتر مژگان میرغفوروند معاون پژوهشی و مدیر گروه مامایی
دکتر علی آجودان زاده معاون اداری و مالی
غالمرضا دوست زاده معاون اداری و مالی سابق
دکتر آزاد رحمانی مدیر گروه داخلی-جراحی و اتاق عمل
آلله سیدرسولی معاون گروه داخلی-جراحی (نماینده مدیر گروه سابق داخلی جراحی)
دکتر سویل حکیمی نماینده گروه مامایی
دکتر حسین ابراهیمی سرپرست گروه روان پرستاری
ملیحه اسدالهی مدیر گروه پرستاری کودکان
دکتر محمد حسن صاحبی حق سرپرست گروه پرستاری بهداشت جامعه
حکیمه نیک نفس رئیس واحد امور اداری
محمد رضا ابهری رئیس حسابداری
سعید تقوی مسئول حراست باقر خلوتی مسئول واحد فناوری اطلاعات و ارتباطات
مریم رزمخواه رئیس کتابخانه
محمد رضوانی رئیس دفتر ریاست

دور نمای دانشکده پرستاری و مامایی تبریز:

آرمان ما ایجاد دانشکده‌های پیشرو در زمینه آموزش، پژوهش و ارائه خدمات پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت پزشکی است بطوریکه با بهبود مستمر کیفیت جزو سه دانشکده برتر کشور و منطقه باشیم.

رسالت دانشکده پرستاری-مامایی:

رسالت دانشکده پرستاری و مامایی تبریز تعلیم و تربیت دانشجویان پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت پزشکی در مقاطع مختلف از سرتاسر کشور و دانشجویانی از کشورهای خارجی در مقاطع تحصیلات تکمیلی با رعایت قوانین و مقررات وزارت متبوع، اسناد بالادستی با بکارگیری شیوه‌های نوین تدریس و تکنولوژی روز جهان و ایجاد محیط و شرایط مطلوب برای تعلیم و تربیت بر مبنای اصول و ارزشهای اسلامی و اخلاق پزشکی به منظور تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد برای ارائه خدمات مؤثر سلامت متناسب با نیازهای در حال تغییر جامعه با پیشرفته ترین فنون و تکنیکها برای آحاد مردم کشور از پیشگیری تا نوتوانی و استفاده از توان علمی و عملی اعضای هیات علمی و دانشجویان در جهت توسعه دانش حرفهای و ارائه دستاوردهای جدید حاصل از پژوهشهای علمی میباشد.

تاریخچه دانشکده پرستاری و مامایی:

دانشکده پرستاری و مامایی تبریز در سال ۶۱۲۱ شمسی با عنوان آموزشگاه علمی پرستاری وابسته به بیمارستان میسیون آمریکایی تأسیس گردید. این آموزشگاه غلمی تا سال ۶۳۰۲ به فعالیت خود ادامه داد. در همان سال آموزشگاه مزبور در دانشگاه تبریز ادغام گردید. آموزش رشته مامایی، در سال ۶۳۱۸ در دانشکده پزشکی دانشگاه تبریز شروع گردید که بعدها تبدیل به رشته ی پرستار-ماما شد. در سال ۶۳۰۸ آموزشگاه عالی پرستاری با پذیرش دانشجو در رشتهی پرستاری در محلی جدا از دانشکده پزشکی به فعالیت

خود ادامه داد و در سال ۶۳۱۱ نظام واحدی جایگزین نظام آموزشی قبلی گردید. از سال ۶۳۱۱ آموزشگاه عالی پرستاری به محل فعلی منتقل و تحت عنوان «آموزشگاه و دانشکده پرستاری و مامایی» فعالیت نمود. پذیرش دانشجو در مقاطع کاردانی و کارشناسی پیوسته با نظام آموزشی جدید از همان سال انجام گرفت. در سال ۶۳۱۱ رشته «تکنسین اتاق عمل» از دانشکده پزشکی منفک و به آموزشگاه جدید منتقل گردید. همزمان با جدا شدن رشته های علوم پزشکی از دانشگاه تبریز و تأسیس دانشگاه علوم پزشکی تبریز، دانشجویان و پرسنل آموزشی آموزشگاه «مجتمع رازی» نیز به آموزشگاه و دانشکده پرستاری و مامایی منتقل گردیدند و دانشکده پرستاری و مامایی تشکیل یافت. دانشکده برای رشته فوریت‌های پزشکی پیش بیمارستانی در مقطع کاردانی در دهه ۷۴ چند دوره دانشجو پذیرفت بعد آن این رشته به دانشکده پرستاری و مامایی مراغه منتقل یافت. مجدداً در سال ۶۰۴۶ در مقطع کارشناسی پذیرش دانشجو برای رشته فوریت‌های پزشکی پیش بیمارستانی از سر گرفته شد. تا پیش از سال ۶۳۸۰، داوطلبان تحصیل در مقطع 15 دکترا برای پرستاری برای تحصیل در این مقطع به دانشگاه‌های خارج از کشور اعزام می‌شدند. دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، اولین دانشکده ای است که توانست با اخذ مجوزهای الزم، دوره PhD پرستاری را در سال ۶۳۸۰ در ایران راه اندازی نماید. همچنین از مهر ۶۳۲۳ پذیرش دانشجو در رشته کارشناسی ارشد مشاوره در مامایی شروع شده و ۰ گرایش کارشناسی ارشد آموزش پرستاری داخلی جراحی، آموزش پرستاری کودکان، آموزش روانپرستاری، آموزش پرستاری بهداشت جامعه به ۰ رشته ی پرستاری داخلی جراحی، پرستاری کودکان، روانپرستاری، پرستاری بهداشت جامعه تبدیل شدند. در سال ۶۳۲۱ برای اولین بار پذیرش دانشجوی دکتری تخصصی مامایی در ایران، در این دانشکده و دانشگاه علوم پزشکی اهواز آغاز شد. در حال حاضر این دانشکده دارای ۷۶۱ دانشجوی کارشناسی در چهار رشته پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی پیش بیمارستانی، ۶۲۸ دانشجوی کارشناسی ارشد در ۷ رشته (مشتمل بر ۱ رشته مرتبط با پرستاری با عناوین: پرستاری داخلی جراحی، پرستاری کودکان، روانپرستاری، پرستاری سلامت جامعه، پرستاری اورژانس و پرستاری ویژه نوزادان و دو رشته مرتبط با مامایی با عناوین: رشته مامایی و مشاوره در مامایی با پذیرش دانشجو از سال ۶۳۲۳ و ۰۴ دانشجو در مقطع دکترا تخصصی شامل 18 دانشجوی دکترا تخصصی پرستاری و ۶۳ دانشجوی دکتری تخصصی مامایی میباشد. توضیح اینکه بالاترین تعداد دانشجویان مربوط به مهر می باشد و بعد آن با فارغ التحصیلی دانشجویان تکمیلی در طول ترم و یا ورودی های نیمسال های دوم پرستاری در بهمن دانشکده با کاهش تعداد دانشجویان مواجه بوده و کمترین تعداد دانشجو مربوط به شهریور ماه می باشد.

امکانات دانشکده:

از نظر نیروی انسانی این دانشکده ۵۰ هیئت علمی فعال (۵ استاد، ۱۵ دانشیار، ۲۱ استادیار و ۹ مربی) و ۱۴ هیئت آموزشی دارد. این دانشکده از نظر امکانات ساختمانی دارای چهار تالار برای اجرای مرا سم مختلف (تالار ۱۴۰ نفری علامه طباطبایی، تالار ۱۰۵ نفری تشریح، دو تالار ۱۲۰ نفری یک و دو) یک سالن کنفرانس ۳۸ نفری، یک سالن کنفرانس ۳۱ نفری حوزه ریاست، ۱۲ کلاس درسی (شامل ۴ کلاس بالای ۵۰ نفری، ۳ کلاس ۳۵-۴۰ نفری و ۵ کلاس ۲۰-۱۶ نفری)، دو آزمایشگاه (بیوشیمی و میکروبی شناسی)، چهار سالن پراتیک با بیش از سی مولاژ و مانکن آموزشی و پنج اطاق دانشجویان PhD دارد.

کلیه اتاقهای دانشجویان دکتری مجهز به کامپیوتر اختصاصی برای هر دانشجو می باشد، سه سایت رایانه (سایت دانشجویان کارشناسی با ۳۰ سیستم)، سایت دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی با ۱۸ سیستم و کلاس IT با ۱۷ سیستم) در دانشکده فعال است. کلیه اساتید دارای سیستم اختصاصی بوده و در مجموع دانشکده ۲۶۰ سیستم در اختیار اساتید و دانشجویان و کارکنان قرار داده است. سالن کتابخانه ۱۳۸۳۵ جلد و ۵۹۵۳ عنوان کتاب فارسی و ۴۶۸۵ جلد و ۳۸۰۲ عنوان کتاب انگلیسی و ۱۰۲۸ جلد پایاننامه دانشجویان کارشناسی ارشد و PhD دارد.

محوطه دانشکده پرستاری و مامایی شامل ۲ فضای سبز، مجموعه پارکینگ خودروها، تعداد ۵ آلاچیق می باشد. امکانات رفاهی شامل یک آشپزخانه و غذاخوری دانشجویان، یک بوفه و رستوران ۲۴ ساعته و واحده انتشارات می باشد.

گروه های آموزشی:

۵ گروه آموزشی در دانشکده پرستاری و مامایی مشغول فعالیت میباشند که شامل گروههای: مامائی، پرستاری داخلی- جراحی و اتاق عمل، پرستاری کودکان، پرستاری بهداشت جامعه و روان پرستاری میباشند.

فلسفه دانشکده پرستاری و مامایی :

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، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت پزشکی منطبق با نیازهای سلامت استان آذربایجان شرقی است و در این میان نیازهای سلامت کشوری و منطقهای و در جنبه 9همگانی نیازهای بین المللی را در نظر دارد. این دانشکده فعالیتهای نوآورانه و فناوری های نوین آموزشی را برای ارتقای پیامدهای یاددهی- یادگیری و ایجاد صلاحیت حرفه ای در دانشجویان مورد استفاده قرار می دهد. امروزه توجه به پارادایم های چهارگانه در ارائه مراقبت های جامع به مددجویان اساس کار تئورسین های علوم مراقبت قرار گرفته است و در آموزش این علوم هم توجه ویژه ای به آنها شده است. این پارادایم ها عبارتند از:

انسان :

ما معتقدیم که انسانها موجودات پیچیده ای هستند که دارای باورها، احساسات، ارزشها و نیازهای خاصی هستند که بر روند تصمیم گیری و رفتارشان اثر میگذارد. هر فرد یک شخص منحصر به فرد و به عبارت 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 تصمیم گیری برای خودهدایتی را داشته و از آن استفاده کند. 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 تأثیر متقابل دارند.

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 شده است. 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 بگذارند.

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 داده های ذهنی با دانش اخذ شده از فهم و آگاهی در مورد تجربه های ذهنی افراد یا گروهها
۳. بکارگیری دانش علمی در فرآیندهای 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 شاخه های علمی سایر حرف علوم انسان شناسی در ارتباط است. کار پرستاری تحت تأثیر محیط، تخصص، پیشرفتهای تکنولوژیکی و اجتماعی است، هنر پرستاری ادغام ماهرانهی تمامی این عوامل و ارائه یک مراقبت جامع به مددجو است. پرستار در برخی موارد، مراقبت مستقیم و در برخی موارد مراقبت غیر مستقیم ارائه میدهد.

پرستار حرفه ای :

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

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 بتم نیومن تعیین شده اند طوری توسعه یافته اند 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 گروه بندی 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 شده اند مشخص میکند. این مرحله با بخش تنظیم اهداف پرستاری نیومن قابل مقایسه است. "اجرا" شامل آغاز اقدام پرستاری در حالتی 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. نقشهای 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.

فرآیند رهبری و مدیریت در پرستاری :

به آن دسته از فعالیتهایی اطلاق میشود که شخص را قادر میسازد تا فعالیت های خود را بر اساس برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت، کنترل و ارزشیابی پیش ببرد. رهبری فرآیند نفوذ بر فعالیتهای فرد یا گروه جهت رسیدن به اهداف است. رهبری در پرستاری، فرآیند تأثیرگذاری بر فعالیتهای فرد یا گروه برای دستیابی به اهداف خاصی است تا مراقبت پرستاری به یک یا چند نفر مددجو یا بیمار ارائه گردد

ماما:

فردی است که در یک برنامه تعلیماتی شناخته شده در کشوری که در آن قرار گرفته، پذیرفته شده و با موفقیت سلسله درسهای 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 حالت 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).

شواهد علمی نشان می دهند که :

ماماها نقش کلیدی برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار در زمینه ی کاهش مرگ و میر مادران و تامین دسترسی همگان به خدمات سلامت ایفا می کنند .

در صورت اجرای استانداردهای قوانین بین المللی، ماماها ی آموزش دیده، می توانند ۷۸٪ از مراقبت های اساسی مورد نیاز برای زنان و نوزادان را تامین کنند.

- ارائه مراقبت های مناسب توسط ماماها، پیامدهای زیادی را ارتقا می بخشد. از جمله آنها میتوان به کاهش مرگ و میر و ناتوانیهای مادر و نوزاد، کاهش مرده زایی و زایمان زودرس، کاهش تعداد مداخلت غیرضروری، ارتقاء سلامت روانی و همگانی، افزایش شروع و تداوم شیردهی و کاهش مدت بستری در بیمارستان اشاره نمود (لنست ۲۰۱۴).

تکنولوژیست جراحی (technologist Surgica) :

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 تکنولوژیهای نوین جراحی تخصصی و فوق تخصصی و پروسه های 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.

فوریت پزشکی پیش بیمارستانی :

رشته فوریت‌های پزشکی پیش بیمارستانی به عنوان یکی از رشته های علوم پزشکی است و محدوده وظایف دانش آموختگان مقطع کارشناسی این رشته، ارائه خدمات درمانی مطابق با دستورالعمل‌های مربوط به طور مستقل در مواجهه با بیماران اورژانسی و مصدومین ناشی از تصادفات، حوادث و بالیا پیش از رسیدن به مراکز درمانی بیمارستانی میباشد. همچنین این افراد به عنوان بازوی فعال عملیاتی در تمامی بحران ها و حوادث غیر مترقبه آمادگی و توانایی امداد و کمک رسانی به مصدومین را دارند. اورژانس پیش بیمارستانی اولین نقطه تماس برای اکثریت مردم در شرایط اضطراری و آسیب‌های تهدید کننده حیات است. ارائه دهندگان اورژانس پزشکی در سراسر جهان نقش گسترده ای برای مقابله با شرایط اورژانس پزشکی و تروما با استفاده از فن آوری های پیشرفته بالینی دارند. هدف از خدمات اورژانس پیش بیمارستانی ارائه متمرکز و به موقع مراقبت برای قربانیان آسیب های ناگهانی و تهدیدکننده حیات به منظور جلوگیری از مرگ و میر یا عوارض بلند مدت می باشد. سیستم اورژانس پیش بیمارستانی نقش بسیار مهمی در مدیریت مؤثر تروما ایفاء نموده و هدف آن، ارائه مراقبت با کیفیت بال، کاهش آسیب و مرگ و میر در بیماران است. موفقیت اورژانس پیش بیمارستانی بستگی به افراد حاضر در صحنه، زمان پاسخدهی، سطح مهارت امدادگران، مداخلت و درنهایت انتقال سریع با استفاده از تجهیزات مناسب به بیمارستان دارد. اورژانس پیش بیمارستانی در ایران تا حدودی عملکرد خوبی داشته ولی فاصله موجود از استاندارد های مطلوب را باید کاهش داد. نیروی انسانی در بسیاری از کشورها، برای مراقبت های پیش بیمارستانی در چهار سطح ؛ امدادگر اورژانس، تکنسین فوریت های پزشکی سطح پایه، میانی و پیشرفته آموزش دیده و فعالیت پیشگیری اولیه به عنوان یکی از مهم ترین راه های کاهش آسیب و بیماری شناخته شده است. با توجه به اینکه پرسنل پیش بیمارستانی بطور گسترده ای در سطح شهر و جاده آماده ارائه خدمات می باشند، لذا عملکرد مناسب و مستقل این افراد در صحنه از نظر بررسی و ارزیابی بیمار، قضاوت بالینی، تصمیم گیری در شرایط اورژانس و بحرانی تهدید کننده حیات بیمار، فقدان امکانات ارتباطی کارآمد (تله مدیسن) در موارد زایمان، تروما، مراقبت های قلبی و عروقی، الزم و ضروری می باشد.

ارتباط:

یک مبادله مطالعات 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 وسیله ای برای تثبیت دائمی فرآیند پرستاری و برآیند مراقبت بیمار فراهم میکند.

نقش ها :

کارشناسان و متخصصان علوم پرستاری و مامایی در نقش های پیشگیری، آموزش سلامت، ارائه خدمات بالینی، نظارت بر خدمات بالین، وکیل و حامی بیمار، مشاور، اپیدمیولوژیست، پژوهشگر و تنظیم کننده محیط ایفای نقش می کنند.

مدرسین :

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

مشاورین: در مراقبتهای سالمیت 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.

عاملین مراقبتی شیفتی: تناوب را در مراقبت پرستاری و مامایی و سیستم مراقبت سلامت فراهم میکنند .

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 یافته های 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 چالش زا در حرفه های 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 قابلیت های 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، مسئولیت پذیری، خلاقیت و رشد فردی افراد از طریق سیستمهای متنوع مطالعاتی تسهیل بخشید.

فراگیران در دانشکده پرستاری و مامایی :

شامل دانشجویان پرستاری مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت پزشکی می باشند و بایستی در کسب فعالانه دانش، آمادگی و مشارکت در تجربیات یادگیری، درگیر شدن در فعالیتهای، تولید حوزه های جدیدی از دانش از راه تفکر انتقادی، حل مسأله و رشد مستمر خود فعالیت نمایند.

آموزش پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت پزشکی، نظریه ها، متدها، فرآیندها و روشهای درک و فهم، تجزیه و تحلیل و مطالعات رویدادهای انسان و نقطه نظرات را تشکیل میدهد

آموزش مداوم:

کمیته‌های برای یادگیری مادام‌العمر و تحقیق سیستماتیک می‌باشد که قابلیت‌های پرستاران بالینی، ماماها، تکنولوژیست‌های اتاق عمل و پرسنل فوریت‌های پزشکی را ارتقاء بخشیده و آنان را به علم پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی مرتبط می‌سازد. آموزش مداوم پلی را بین دانشکده پرستاری و مامایی و دنیای بالینی 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 جامعه‌های است که هر روز در حال پیشرفت می‌باشد. همانگونه که کار پرستار، ماما، تکنولوژیست جراحی و فوریت‌های پزشکی در یک جامعه‌ی در حال رشد، تغییر می‌یابد، آموزش آنها نیز باید نقشهای آتی و مسیرهای بعدی را پیشبینی کند. ما بر این اعتقادیم که دانشکده پرستاری و مامایی باید در آموزش پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت‌های پزشکی حرفهای درگیر شود و به کار بالینی، تحقیق، دانش پژوهی و نشر دانش متعهد باشد

تحلیل

SWOT Analysis

نقاط قوت Strengths :

- پیشینه تاریخی دانشکده پرستاری و مامایی تبریز
- وجود اعضای هیات علمی مجرب با مرتبه های علمی بالا
- افزایش تعامل دانشکده با مراکز آموزشی درمانی از طریق استقرار اعضای هیئت علمی در بالین
- عضویت برخی از اعضای هیئت علمی دانشکده در کمیته های سیاستگذاری استانی مانند کمیته مرگ مادر
- عضویت اعضای هیات علمی در بوردهای تخصصی رشته های چندگانه
- وجود انجمن های علمی- فرهنگی دانشجویی در داخل دانشکده و عضویت و فعالیت دانشجویان در آنها
- وجود کمیته دانشجویی توسعه آموزش علوم پزشکی و همکاری آن در ارتقاء برنامه های آموزشی
- رتبه پژوهشی مناسب در بین دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی تبریز و وجود خط مشی مشخص برای پژوهش
- وجود سیستم مدیریتی عالقمند و پویا و مشارکتی و گرایش به کم کردن فاصله آموزش تئوری و بالینی
- استقرار دبیرخانه قطب کلان منطقه ی آمایشی ۱ در دانشگاه
- وجود دفتر فعال استعداد درخشان در دانشکده
- وجود واحد فعال TI در دانشکده
- انتشار مجله علمی پژوهشی با نمایه سطح ۱ به زبان انگلیسی در دانشکده
- وجود رشته های تخصصی متعدد در مقاطع تحصیلات تکمیلی

- وجود دفتر فعال EDO در دانشکده

تقاط ضعف Weakness :

- کمبود هیئت علمی مناسب برای پوشش عرصه های بالینی
- حضور کمرنگ اساتید با رتبه های علمی بال در عرصه های بالینی
- کم ثباتی وضعیت استخدامی پرسنل پشتیبان اعم از اداری و آموزشی
- کمبود فضای فیزیکی و فرسوده بودن ساختمان و برخی از تجهیزات تاسیساتی دانشکده
- همکاری ناکافی بین بخشی در درون دانشکده
- کمبود امکانات رفاهی برای اعضای هیئت علمی و کارکنان
- عدم نیازسنجی و جهت دهی ناکافی پژوهشهای کاربردی مبتنی بر نیاز جامعه و سیستم سلامت
- ضعف ارتباط با دانش آموختگان
- فقدان مرکز مهارت های بالینی ویژه رشته فوریت های پزشکی

فرصت ها Opportunities :

- امکان برقراری ارتباط با دانشگاه های کشورهای همجوار و برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت
- همکاری متقابل بین سازمان نظام پرستاری، نظام پزشکی، اداره پرستاری و اداره آموزش مداوم با دانشکده پرستاری و مامایی
- امکان ارتباط با مجامع بین المللی (مانند WHO) در برنامه های آموزشی و پژوهشی در جهت ارتقای سلامت جامعه
- همکاری بسیار خوب تعدادی از متخصصین زنان با گروه مامایی در امر آموزش و پژوهش دانشجویان مامایی

- امکان جذب گرنت و اعتبارات و کسب حمایت از منابع مختلف (برون سازمانی) برای انجام امور آموزشی و پژوهشی
- امکان بهره‌گیری از تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات
- تمایل و گرایش مدیران ارشد در سطح دانشگاه و وزارت به سمت برنامه محوری و آینده نگری و تکريم ارباب رجوع
- اهتمام مراکز آموزشی- درمانی در اجرای طرحهای بستههای تحول آموزش (بعنوان عامل مؤثر بر کاهش شکاف موجود بین آموزش نظری، عملی و بالین)
- وجود دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی در رشته های پرستاری، مامایی و تکنولوژی اتاق عمل
- نیاز روزافزون جامعه به پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی
- تلاش برای بهبود مستمر کیفیت فعالیتهای دانشکده و پاسخگویی مناسب به سنجهای اعتباربخشی
- وجود مراکز تحقیقات فناوری در حیطه های مختلف و امکان پژوهش بین رشتهای در عرصههای مختلف
- وجود بستر آموزشی بالینی متنوع و تخصصی در عرصه برای رشتههای پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی
- فراهم بودن بستر برای توسعه مقاطع تحصیلات تکمیلی در رشته های تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی
- تلاش برای بهبود مستمر کیفیت فعالیتهای دانشکده و پاسخگویی مناسب به سنج های اعتباربخشی
- امکان بهره مندی از امکانات تجمیعی دانشگاه (مرکز مهارتهای بالینی، مراکز رشد و فناوری، آزمایشگاهها، تالار و رستوران، باشگاه ورزشی و...)
- فراهم بودن بستر برای توسعه رشتههای پرستاری سالمندی و مراقبتهای ویژه
- وجود امکان بهره مندی از امکانات تجمیعی دانشگاه علوم پزشکی (مرکز مهارتهای بالینی، مراکز رشد فناوری، آزمایشگاهها، سالن ورزشی، تالار، رستوران، مرکز توسعه تحقیقات و...)
- استقرار دبیرخانه قطب کالن منطقه ی آمایشی ۱ در دانشگاه.

تهدیدها : Threats

- تحریم اقتصادی و تاثیرپذیری شدید برنامه ها از آن.
- عدم وجود بودجه مستقل برای گروه های آموزشی
- شناخت ناکافی جامعه از ابعاد حرفه های رشته های پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی . (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))
- رقابت دانشکده در پذیرش و استفاده از عرصه های بالینی با دانشگاه های آزاد
- ضعف استانداردهای کالبدی و محیط های آموزش بالینی در بسیاری از واحدهای آموزشی
- در الویت قرار دادن وظایف حوزه های مختلف فعالیت اعضای هیئت علمی بر وظایف آموزشی
- ضعف در نظام ارزشیابی اعضای هیات علمی، آموزشی و سایر کارکنان
- اختیارات ناکافی پرسنل پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی در حوزه مسئولیتی خود (تحت الشعاع قرار گرفتن حدود اختیارات از سوی سیستم حاکمیت پزشک در بالین
- عدم برخورداری دانشکده از نظام های درآمدی مراکز آموزشی درمانی (کارانه، طرح نظام سلامت و درآمد دانشگاه آزاد).
- کمبود منابع و برنامه منسجم برای فرصت های مطالعاتی داخلی و خارجی برای مدرسین دانشکده پرستاری و مامایی
- اعتبار ناکافی برای اجرای طرح های توسعه ای دانشکده
- عدم امکان دسترسی کافی و مستمر به برخی از سایتهای اطلاعاتی معتبر علوم پزشکی مرتبط با رشته های پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی
- ناکافی بودن بانک جامع اطلاعاتی در مورد پرستاران، ماماها، تکنولوژیست های جراحی و فوریت های پزشکی
- هماهنگی بین بخشی ناکافی در سطح دانشگاه در جهت پیشبرد اهداف و حل مشکلات
- شفاف نبودن رویه های حمایتی از مدرسین و دانشجویان
- تطابق ناکافی برنامه های آموزشی موجود با نیازهای جامعه (نقص در آموزش پاسخگو و عدالت محور)

- عدم دسترسی به امکانات تجمیعی دانشگاه به علت زیاد بودن بعد مسافت بین دانشکده پرستاری و مامائی با پردیس دانشگاه علوم پزشکی
- فضای فیزیکی ناکافی به دانشکده پرستاری و مامایی
- احتساب نامناسب واحدهای بالینی و وجود مشکلات در پرداخت آنها
- نهادینه نشدن کامل سیاستگذاری مبتنی بر شواهد در خدمات مبتنی بر سلامت
- جایگاه نامشخص مدرسین بالینی در چارت سازمانی مراکز آموزشی - درمانی و مراکز جامعه خدمات سلامت و چگونگی تعامل آنها با پرسنل آنها
- ضعف آشنایی با تولیدات فناورانه
- افت انگیزه در فناوران و نوآوران به علت فراهم نبودن بستر استفاده عملیاتی از ایده ها و فناوری ها.

اهداف کلان : GOALS

- G ۱ - ارتقای کمی و کیفی برنامه های آموزشی مبتنی بر شواهد و در راستای پاسخگویی به نیازهای سلامت جامعه و نهادینه ساختن یادگیری مبتنی بر صلاحیت
- G ۲ - ارتقای کمی و کیفی فعالیتهای پژوهشی و تولیدات فناورانه مبتنی بر نیازهای جامعه و در راستای تولید علم و ثروت
- G ۳ - بازمهندسی زیرساختها و ظرفیت سازی برای توسعه کمی و کیفی فرایندها و نهادینه کردن مدیریت مبتنی بر شواهد
- G ۴ - بازمهندسی الگوی فرهنگی محیط های آموزشی، پژوهشی و پشتیبانی همراه با تالش برای ایجاد و بهبود انگیزه کار و فعالیت در دانشجویان، اساتید و کارکنان

اهداف اختصاصی Objectives :

G ۱ : ارتقای کمی و کیفی برنامه های آموزشی مبتنی بر شواهد و در راستای پاسخگویی به نیازهای سلامت جامعه و نهادینه ساختن یادگیری مبتنی بر صلاحیت

- ۱ - G ۱ - تدوین برنامه هایی در جهت بهبود آموزش بالینی و تئوری و ایجاد حداقل یک عرصه آموزش شی استاندارد بالینی برای گروههای مختلف.
- ۲ - G ۱ - بازنگری و توسعه کمی و کیفی کوریکولومها در مقاطع مختلف به میزان یک رشته در هر سال در هر گروه آموزشی
- ۳ - G ۱ - توسعه کمی و کیفی فرآیندهای طرح نظام استاد راهنما و منتورشیپ به میزان ۶۴۴ % پوشش دانشجویی تا پایان برنامه.
- ۴ - G ۱ - توسعه کمی و کیفی فرآیندهای طرح پرسپکتورشیپ در حد نیاز گروههای آموزشی.
- ۵ - G ۱ - مشارکت فعالانه در توانمندسازی دانش آموختگان پرستاری و مامائی و اتاق عمل به میزان حداقل ۵ برنامه در سال
- ۶ - G ۱ - احراز جایگاه علمی و مسئولیت اجرایی و برنامه محور نمودن طرح استقرار مسئول آموزش بالینی دانشکده در مراکز آموزشی و درمانی.
- ۷ - G ۱ - شناسایی، هدایت و برنامه ریزی آموزشی، پژوهشی و فرهنگی به منظور مدیریت بهینه امور مربوط به نخبگان و استعداد های درخشان (هیئت علمی و دانشجویی) به میزان ۱۰۰ % تا انتهای برنامه
- ۸ - G ۱ - ارتقاء کیفی آموزش تئوری، عملی و بالینی مدرسین به میزان حداقل ۱۰ درصد وضعیت موجود (بر اساس امتیاز روشهای ارزشیابی چندگانه کیفیت تدریس) تا پایان برنامه.

- ۹ - G1 - توسعه ی آموزش مجازی در سطوح مختلف graduate-post and graduate-under به میزان ۲۰ درصد برنامه های آموزشی در سال
- ۱۰ - G1 - توسعه کمی و کیفی تولید محتوای آموزشی به میزان تامین حداقل ۸۰٪ معیارهای استاندارد در تولید محتواهای آموزشی در طول برنامه

G ۲ : ارتقای کمی و کیفی فعالیتهای پژوهشی و تولیدات فناورانه مبتنی بر نیازهای جامعه و در راستای تولید علم و ثروت

- ۱ - G ۲ - توسعه دو مرکز تحقیقاتی برنامه محور در طول برنامه.
- ۲ - G ۲ - توسعه طرحهای تحقیقاتی غیر پایاننامه‌ای به تعداد ۱۰ طرح در سال در طول برنامه.
- ۳ - G ۲ - ارتقاء کمیت و کیفیت نشر یافته های پژوهشی در مجالت معتبر (از نظر کمی نشر مقاله به تعداد طرحهای تحقیقاتی مصوب و از نظر کیفی ارتقای نشر ۵۰ درصد مقالات به سطح (۱) در طول برنامه.
- ۴ - G ۲ - توسعه تولید کتب درسی به ویژه کتب مرجع به میزان سالانه یک منبع
- ۵ - G ۲ - کاربست یافته های منتج از تحقیقات اثربخش به میزان حداقل ۱۰ طرح در طول سال
- ۶ - G ۲ - توسعه طرح های پژوهشی فناورانه در راستای برآورد نیازهای نظام سلامت به تعداد دو طرح در سال
- ۷ - G ۲ - تشویق و تسهیل جذب گرنت پژوهشی خارجی به میزان حداقل یک مورد در سال

G ۳ : بازمهندسی زیرساختها و ظرفیت سازی برای توسعه کمی و کیفی فرایندها و نهادینه کردن مدیریت مبتنی بر شواهد

- ۱- G۳ - ارتقاء حداقل ۳۰ درصد فرایندهای مستند شده اصلی واحدهای مختلف دانشکده در هر سال از برنامه
- ۲- G۳ - بازنگری ساختار آموزشی معاونت آموزشی دانشکده بر اساس ۶۰ درصد نیازهای جدید تا پایان سال.
- ۳- G۳ - توسعه lab skill برای تمام رشتههای تحصیلی در فضای یکپارچه با امکانات و استانداردهای آموزشی مطابق سرفصل.
- ۴- G۳ - توسعه و ارتقای شبکه داخلی مطابق با استانداردهای بینالمللی و متناسب با نیازهای روز تا پایان برنامه.
- ۵- G۳ - ارتقاء و توسعه سیستمهای سختافزاری و نرمافزاری مورد نیاز واحدهای مختلف دانشکده به میزان ۶۴ درصد در سال در طول برنامه

G ۴ : بازمهندسی الگوی فرهنگی محیط های آموزشی، پژوهشی و پشتیبانی همراه با تالش برای ایجاد و بهبود انگیزه کار و فعالیت در دانشجویان، اساتید و کارکنان

- ۱-۴-G برنامه ریزی، جهت دهی، نظارت و پایش فعالیتهای تشکل های فرهنگی مرتبط با دانشکده در راستای حداقل ۱۴% اهداف استراتژیک
- ۲-۴-G تالش در جهت توسعه خدمات رفاهی دانشجویان در ۱۰۰% محیط های بالینی تا پایان برنامه

استراتژی ها:

الف- استراتژی های SO

- گسترش ارتباط علمی با مجامع بینالمللی در دانشگاههای همجوار
- گسترش همکاری با سازمان نظام پرستاری در برنامه های آموزشی و پژوهشی
- گسترش همکاری مشترک با جمعیت و انجمن مامایی و نظام پزشکی در امور آموزشی و پژوهشی مامایی
- توسعه دوره های تحصیلات تکمیلی در گرایشها و رشته های جدید مورد نیاز جامعه
- فعالسازی کمیته تحقیقات دانشجویی در راستای اولویت های تحقیقاتی
- محوریت پاسخگویی در ارائه خدمات در حوزه های مختلف دانشکده (عدالت، کیفیت، تناسب، اثربخشی، مشارکت جامعه و اخلاق حرفهای)
- توسعه هدفمند نیروی انسانی گروههای آموزشی
- ارتقاء مستمر کیفیت فرایندها
- توانمندسازی نیروی انسانی در جهت پذیرش و انجام مسئولیت های محوله متناسب با برنامه استراتژیک
- کسب مرجعیت علمی با بهره گیری از نیروی انسانی متخصص

ب- استراتژی های ST

- مشارکت فعالانه اساتید دانشکده در تدوین برنامه های ارتقای توانمندی حرفه ای پرسنل پرستاری، مامایی، تکنولوژی اتاق عمل و فوریت های پزشکی
- مشارکت فعالانه مدیران گروهها و مسئولین دانشکده در تدوین برنامه هایی در جهت بهبود بخشهای بالینی و ایجاد بخشهای آموزشی استاندارد
- مشارکت فعالانه اعضای گروههای آموزشی در بازنگری برنامههای آموزشی و ارائه پیشنهادات اصلاحی به هیئت مورد و پیگیری آن
- مشارکت فعالانه اعضای گروههای آموزشی در تدوین برنامه های آموزشی متناسب با نیازهای جامعه هدف و ارائه آن به هیئت مورد و پیگیری آن .
- مشارکت فعالانه اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامائی در سیاستگذاری های صنفی
- استفاده بهینه از دانشجویان تحصیلات تکمیلی برای ارتقاء آموزش و پژوهش دانشجویان مقاطع پایینتر
- توسعه کیفی و کمی پژوهش های کاربردی در راستای پاسخگویی به نیازهای جامعه
- گسترش تدوین خالصه سیاستی مبتنی بر شواهد
- توسعه ترجمان دانش برای بهره گیری بیشتر از دستاوردهای پژوهشی و در راستای اثربخشی پژوهش.

ج- استراتژی های WO :

- 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
- جذب نیروهای توانمند و مرتبط برای حوزه معاونت اداری مالی (معاون اداری مالی، رئیس امور
اداری و مسئول خدمات)
- جذب نیرو بر اساس شاخصهای تدوین شده برای شایستگیهای علمی، حرفهای و اخلاقی متناسب با
برنامه استراتژیک
- برنامه ریزی و اقدام جهت توانمندسازی دانش آموختگان جهت پر کردن خلاء دانش و ارتقاء سطح
خدمات
- شناسایی و تامین منابع مالی برای حمایت از طرح های توسعه ای دانشکده
- آینده نگاری و جهت دهی به فعالیت ها بر اساس شواهد
- توسعه نظام پایش مستمر عملکرد مبتنی بر پیشبرد برنامه های عملیاتی و تامین سنجه های
اعتباربخشی

د- استراتژی های WT :

- شناسایی و بکارگیری نیروهای کارآمد در پستهای مدیریتی
- ارتقاء فضاها و امکانات آموزشی و رفاهی تا رساندن به حد استاندارد
- بهینه سازی سیستم تشویق و تنبیه کارکنان (بر اساس نیاز سیستم و برآیند فعالیتها)
- ارتقاء ارتباط بین بخشی واحدهای آموزشی، درمانی و بهداشتی مرتبط با دانشکده
- مشخص نمودن بموقع نیروهای بازنشسته سالهای آتی و پیگیری جایگزینی بموقع نیرو

- تدوین برنامه هایی برای بهبود بستر آموزشی بالینی و پر کردن خلاء بین آموزش تئوری و بالینی
- ایجاد فرصت های مطالعاتی برای اعضاء هیئت علمی و آموزشی
- تجمیع بانکهای اطلاعاتی و یکپارچه سازی سیستم های اطلاعاتی
- توسعه نیروی انسانی با فراهم ساختن امکان جذب دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی
- توسعه تعاملات بین رشتهای برای پر کردن خلاءهای موجود از نظر کمبود نیروی انسانی تخصصی
- توسعه منابع مالی از منابع جدید

برنامه عملیاتی رسالت ها و اهداف دانشکده پرستاری - مامایی دانشکده علوم پزشکی تبریز

بازه تاریخی ۱۴۰۶-۱۴۰۲

برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری

هدف یک: توسعه مراکز تحقیقاتی پژوهشی برنامه محور حداقل دو مرکز در طول برنامه

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت	موانع پیشرفت و تسهیل کنندگان فعالیت
۱	راه اندازی مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری در دانشکده پرستاری و مامایی	ریاست دانشکده معاونت تحقیقات و فناوری	کارشناسان معاونت تحقیقات و فناوری	۱۴۰۲	۱۴۰۳	نیروی انسانی	مستندات مربوط به مکاتبات اداری	موانع: عدم اجازه تاسیس از طرف وزارت بهداشت تسهیل کنندگی پیگیریهای مستمر کارشناسی
۲	راه اندازی مرکز تحقیقات مامایی در دانشکده پرستاری و مامایی	ریاست دانشکده معاونت تحقیقات و فناوری	کارشناسان معاونت تحقیقات و فناوری	۱۴۰۲	۱۴۰۳	نیروی انسانی	مستندات مربوط به مکاتبات اداری	موانع: عدم اجازه تاسیس از طرف وزارت بهداشت تسهیل کنندگی پیگیریهای مستمر کارشناسی

۳	فعالسازی دفتر فکت(فناوری، کارآفرینی و تجاری سازی)	ریاست دانشکده معاونت تحقیقات و فناوری	مسئول دفتر فکت و مسئول هسته استعداد درخشان	۱۴۰۲	۱۴۰۳	نیروی انسانی	بررسی اجرای برنامه عملیاتی دفتر فکت
---	---	---------------------------------------	--	------	------	--------------	-------------------------------------

برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری

هدف دو: ارتقاء حداقل درصد فرایندهای مستند شده اصلی واحدهای مختلف دانشکده در هر سال از برنامه

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت	موانع پیشرفت و تسهیل کنندگان فعالیت
۱	بروز رسانی فرآیند های پژوهشی و مرتبط با تحصیلات تکمیلی	معاونت تحقیقات و فناوری	کارشناسان معاونت تحقیقات و فناوری	۱۴۰۲ از فروردین ماه	۱۴۰۳	نیروی انسانی رایانه اینترنت	تعیین بر اساس سیاستهای معاونت و تحقیقات فناوری و آموزشی دانشگاه	فشار موانع - کاری، بستر نامناسب -اینترنت تسهیل کنندگی افزایش نیرو: حل مشکلات مربوط به اینترنت
۲	تدوین فرآیند تشویق تدوین مقالات مروری و متاآنالیز توسط دانشجویان تحصیلات تکمیلی	معاونت تحقیقات و فناوری گروه های آموزشی	کارشناسان معاونت تحقیقات و فناوری	۱۴۰۲	۱۴۰۳	نیروی انسانی	فرآیند تشویقی تدوین شده برای مقالات مروری	موانع نبود بودجه کافی طولانی بودن بررسی ها تسهیل کنندگی افزایش گرنت: برای اعضای هیات علمی

برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری

هدف سه: کاربست یافته های پژوهشی (ترجمان دانش)

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت	درصد پیشرفت در پایان سال ۱۴۰۲	درصد پیشرفت در پایان سال ۱۴۰۳	موانع پیشرفت و تسهیل کنندگان فعالیت
۱	تشویق و تسهیل کاربست یافته های پژوهشی (ترجمان دانش)	معاونت تحقیقات و فناوری گروه های آموزشی	کارشناسان معاونت تحقیقات و فناوری	۱۴۰۲	۱۴۰۳	نیروی انسانی	فرایند تشویقی تدوین شده برای افزایش کاربست یافته ها			موانع : عدم همکاری اساتید به شکل کامل کنندگی تسهیل اطلاع : رسانی در وب سایت

برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری

هدف چهار: جذب گرنت پژوهشی خارجی به میزان حداقل یک مورد در سال

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت	درصد پیشرفت در پایان سال ۱۴۰۲	درصد پیشرفت در پایان سال ۱۴۰۳	موانع پیشرفت و تهسی کنندگان فعالیت
۱	کارگاههای آشناسازی با فرایند ارتباطات و اقدام برای جذب گرنت پژوهشی بین الملل	معاونت تحقیقات و فناوری های آموزشی	کارشناسان معاونت تحقیقات و فناوری	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی	کارگاههای برگزار کننده			موانع عدم همکاری اساتید به شکل کامل تسهیل اطلاع: رسانی در وب سایت

IT برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری وب سایت و واحد

هدف یک: توسعه و ارتقاء بهره گیری از آموزش مجازی و نیمه مجازی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت	درصد پیشرفت در پایان سال ۱۴۰۲	درصد پیشرفت در پایان سال ۱۴۰۳	موانع پیشرفت و تسهیل کنندگان فعالیت
۱	کارگاههای ارتقاء مهارت اساتید جهت بکارگیری آخرین متدها و استانداردهای آموزش مجازی جهت بهره گیری از امکانات فناورانه در آموزش مجازی	مسئول IT	مسئول IT	۱۴۰۲ تابستان	۱۴۰۲	نیروی انسانی اینترنت رایانه	کارگاههای برگزار کننده			

IT برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری وب سایت و واحد

هدف دو: توسعه و ارتقای شبکه داخلی (بوزر، سویچ، سیمها، ارتباط با دانشگاه و فیبر نوری) مطابق با استانداردهای بین المللی تا پایان برنامه

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت	درصد پیشرفت در پایان سال ۱۴۰۲	درصد پیشرفت در پایان سال ۱۴۰۳	موانع عدم وجود
۱	درخواست خرید سرور (تجهیزات شبکه پرسرعت-سویچ لایه)	مسئول IT	مسئول IT	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی بودجه	نامه های اداری جهت			

منابع مالی کافی برای دسترسی به تمامی استانداردها			مکاتبات برای خرید تجهیزات الزم							
موانع : عدم وجود منابع مالی کافی برای دسترسی به تمامی استانداردها			مکاتبات اداری	نیروی انسانی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول IT	مسئول IT	درخواست افزایش پهنای باند فیبر نوری بر اساس نیاز دانشکده	۲
			تعدادکال سهای تجهیز شده دفتر فکت	نیروی انسانی بودجه تجهیزا ت	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول IT	مسئول IT	تجهیز کالس ها و تالر ها به ویدئو کنفرانس جهت استفاده در آموزش مجازی	۳
			تعداد اتاقهای تجهیز شده	نیروی انسانی منابع مالی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول IT	مسئول IT	تجهیز اتاق های اساتید (رایانه پرسرعت - سیستم ویدئو کنفرانس جهت توسعه و ارتقاء آموزش مجازی	۴

IT برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری وب سایت و واحد

هدف سه: ارتقاء و توسعه ی سیستمهای سخت افزاری و نرم افزاری مورد نیاز واحدهای مختلف دانشکده به میزان ۱۰ درصد در سال در طول برنامه

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت	درصد پیشرفت در پایان سال ۱۴۰۲	درصد پیشرفت و تهرسیل کنندگان فعالیت
۱	افزایش تعداد فایلها، صفحات و اخبار دانشکده به میزان معقول و در حد قابل قبول در بخش انگلیسی سایت)	مسئول وب سایت	مسئول وب سایت	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی اینترنت ویسای سرور	تعداد صفحات اضافه شده در ویسای سرور		
۲	افزایش رنکینگ و سئو سایت با بهره بردن از آخرین متد ها و استانداردهای بین المللی	مسئول وب سایت	مسئول وب سایت	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی اینترنت سرور	جایگاه در رنکینگ		

برنامه عملیاتی واحد کتابخانه

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

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت
۱	پایش مستمر خدمات کتابخانه بر اساس استانداردهای اعلام شده کتابخانه مرکزی و بازخورد به مسئولین	مسئول و کارشناس کتابخانه	مسئول و کارشناس کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی رایانه	نامه های حاوی گزارش وضعیت
۲	بازنگری در فرآیند بخش های مختلف کتابخانه	مسئول و کارشناس کتابخانه	مسئول و کارشناس کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی	تعداد فرایندهای بازنگری شده
۳	به روز رسانی اطلاعات کتابخانه دیجیتال(آذر سا) برای بهینه سازی در دسترسی	مسئول و کارشناس کتابخانه	مسئول و کارشناس کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی رایانه	کتابخانه دیجیتال(آذر سا)بروز شده
۴	بازنگری محتوای کلی پایانامه در سامانه مخزن دانش برای Scholar و Google	مسئول و کارشناس کتابخانه	مسئول و کارشناس کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی اینترنت	محتوای کلی بروز شده پایانامه
۵	تجمیع و تفکیک طرح ها و پروپوزال های دانشجویی در کتابخانه	مسئول و کارشناس کتابخانه	مسئول و کارشناس کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی رایانه اینترنت	لیست تفکیک شده پروپوزالهای مصوب و طرح ها و پایان نامه ها
۶	هوشمند سازی کتابخانه مربوط (RFID) به روش (به بخش امانت)	مسئول و کارشناس کتابخانه	مسئول و کارشناس کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی اینترنت تجهیزات	خرید و فعالسازی RFIDتجهیزات

۷	درخواست افزایش اعتبار کتابخانه بر حسب اعالم نیازهای گروه های آموزشی	مسئول و کارشناسان کتابخانه	مسئول و کارشناسان کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	بودجه	مکاتبات اداری نامه ها
۸	درخواست کتابدار متخصص طبق چارت سازمانی دانشکده	مسئول و کارشناسان کتابخانه	مسئول و کارشناسان کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی	تعداد کارشناسان کتابدار افزوده شده به همکاران کتابخانه در سال
۹	سفارش منابع کتابخانه بر اساس نیاز سنجی گروه های آموزشی و کروی کلوم های مصوب	مسئول و کارشناسان کتابخانه	مسئول و کارشناسان کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی بودجه کافی کوریکولوم	نامه های اتوماسیون در خصوص استعلام از گروه
۱۰	بازنگری در فهرست نویسی و رده بندی منابع خریداری شده جهت دسترسی	مسئول و کارشناسان کتابخانه	مسئول و کارشناسان کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی رایانه	فهرست بروز شده منابع کتابخانه
۱۱	درخواست بهینه سازی فضای کتابخانه	رئیس دانشکده و مسئول و کارشناسان کتابخانه	مسئول و کارشناسان کتابخانه	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی بودجه	تغییرات در فضای کتابخانه

برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری: دفتر فکت

هدف اول: سیاستگذاری و تشویق اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشکده برای اجرای پژوهشهای فناورانه

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت
۱	برگزاری کارگاه های آموزشی در حوزه فعالیت های فناورانه برای اساتید و دانشجویان	مسئول محترم دفتر / مسئول محترم / دفتر استعدادهای درخشان	مسئول محترم / دفتر فکت / مسئول محترم / دفتر استعدادهای درخشان	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی و منابع مالی	1در طی سال حداقل ۶۰۴۱ کارگاه برای اساتید و دو کارگاه برای دانشجویان برگزار گردد صورت جلسات و لیست حضور و غیاب شرکت کنندگان در کارگاه
۲	گزارش گیری دوره ای از میزان انطباق	مسئول دفتر فکت / معاون محترم	مسئول دفتر فکت	در پایان هر نیمسال تحصیل	۱۴۰۲	نیروی انسانی	در پایان نیمسال اول ۱۴۰۲ حداقل عناوین ۵% پایان
۳	عناوین پایان نامه ها با اولویت های فعالیت های فناورانه دانشگاه	تحصیلات تکمیلی دانشکده		نیمسال دوم ۱۴۰۱-۱۴۰۲	۱۴۰۲	منابع مالی	نامه های تحصیلات تکمیلی در جهت فعالیت های فناورانه باشد

برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری: دفتر فکت

هدف دوم: تسهیل در انتقال دانش و تکنولوژی از دانشکده به دیگر مراکز جامعه بخصوص صنایع

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت
۱	تشکیل کمیته های همکاری علمی-صنعتی با سازمانهای مرتبط با حوزه فناوری سلامت	معاونت محترم پژوهشی، مدیران محترم گروه های آموزشی و مسئول دفتر فکت	مسئول دفتر فکت	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی و مالی و فضای فیزیکی	مستندات مربوط به تشکیل کمیته های علمی صنعتیو کارگاه برای دانشجویان برگزار صورت جلسات گردد و لیست حضور و غیاب شرکت کنندگان در کارگاه

برنامه عملیاتی معاونت تحقیقات و فناوری: دفتر فکت

هدف سوم: تنظیم قراردادهای و همکاری ها در زمینه ارتباط دانشگاه با جامعه و صنعت

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت
۱	-انعقاد تفاهم نامه آموزشی کارخانجات پژوهشی با یکی از کارخانجات	صنعتی منطقه و شرکت های تولیدکننده تجهیزات پزشکی	مسئول دفتر فکت دانشکده	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی	مستندات مربوط به انعقاد تفاهم نامه و صورتجلسات
۲	صنعتی منطقه و شرکت های تولیدکننده تجهیزات پزشکی	صنعتی منطقه و شرکت های تولیدکننده تجهیزات پزشکی	مسئول دفتر فکت دانشکده	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی	مربوط به جلسات تشکیل یافته

برنامه عملیاتی معاونت آموزش

هدف یک: تدوین برنامه هایی در جهت ارتقا مستمر آموزش بالینی و تئوری و ایجاد حداقل یک عرصه آموزشی استاندارد بالینی برای گروههای مختلف

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت
۱	تاکید بر اجرا و هماهنگی و نظارت بر اجرای برنامه های آموزش بالینی نظارت بر اجرای برنامه پرسیتور شیپ و منتورشیپ در راستای ارتقاء آموزش آشناری	معاونت آموزشی معاونت بالینی	معاونت آموزشی معاونت بالینی گروههای آموزشی	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	منابع مالی نیروی انسانی بروکراسی	افزایش رضایت مدرسین، دانشجویان و کارشناسان اداره آموزش
۲	هماهنگی و تسهیل روند ایجاد عرصه های آموزشی	معاونت آموزش بالینی	معاونت آموزشی معاونت بالینی	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	مهیا سازی فضا	صور تجلسات پیگیری و مستندات مربوط به بسترهای ایجاد شده
۳	نظارت بر اجرای برنامه های آموزشی با تاکید بر ارزشیابی کمی و کیفی کوریکولوم ها در مقاطع مختلف در گروههای آموزشی	معاونین آموزشی رئیس اداره آموزش	معاونین آموزشی رئیس اداره آموزش	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی	صور تجلسات گزارش اجرایی
۴	تعیین اعضاء هیات علمی بالینی و صدور ابلاغ لازم در ۸ مرکز آموزشی و درمانی و ۲ مرکز بهداشتی	معاونت آموزش بالینی	معاونت آموزش	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی	ابالغ ها و حکم اعضاء مستقر در بالین
۵	ایجاد فضای مناسب فیزیکی در ۷ مرکز آموزشی و درمانی و ۱ مرکز بهداشتی و تجهیز آن جهت استقرار اعضاء هیات علمی بالینی	معاونت آموزش بالینی	معاونت آموزش	از آغاز سال ۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی مهیا سازی فضا استخراج تجهیزات مورد نیاز	فضاهای اختصاصی تجهیز شده

برنامه عملیاتی معاونت آموزش

هدف دوم: احراز جایگاه علمی، مسئولیت اجرایی و برنامه محور نمودن طرح استقرار مسئول آموزش بالینی دانشکده در مراکز آموزشی درمانی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت
۱	جرای طرح استقرار هیات علمی مستقر در بالین به عنوان مسئول آموزش بالینی	معاونت آموزشی معاونت آموزش بالینی	معاونین آموزشی رئیس اداره آموزش	۱۴۰۲ از ابتدای سال	۱۴۰۲	نیروی انسانی	ابلاغ هیات علمی مستقر در بالین به عنوان مسئول آموزش بالینی

برنامه عملیاتی معاونت آموزش

هدف سوم: توسعه تیم های فعال در راستای تولید محتوای آموزشی بویژه کتب درسی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت
۱	تشکیل کارگروه توسعه محتوای آموزشی، حضوری و مجازی	معاونت آموزشی معاونت آموزش بالینی	معاونین آموزشی رئیس اداره آموزش	۱۴۰۲ از ابتدای سال	۱۴۰۲	نیروی انسانی	ابلاغ هیات علمی مستقر در بالین به عنوان مسئول آموزش بالینی

برنامه عملیاتی معاونت آموزش

هدف چهارم: توسعه lab skill در فضای یکپارچه با امکانات و استانداردهای آموزشی مطابق سرفصل

شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	زمان پایان فعالیت	زمان شروع فعالیت	مسئول ارائه گزارش	مسئول اجرا	فعالیت	ردیف
ابلاغ هیات علمی مستقر در بالین به عنوان مسئول آموزش بالینی	فضای توسعه یافته	۱۴۰۲	۱۴۰۲ از ابتدای سال	معاونین آموزشی	معاونت آموزشی معاونت آموزش بالینی	skill lab توسعه فضای	۱
	تجهیزات اضافه شده	۱۴۰۲		معاونین آموزشی	معاونت آموزشی معاونت آموزش بالینی	skill lab توسعه تجهیزات با استانداردهای آموزشی	۲

برنامه عملیاتی اداره آموزش و آمار

شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	زمان پایان فعالیت	زمان شروع فعالیت	مسئول ارائه گزارش	مسئول اجرا	فعالیت	ردیف
تعداد کلاسهای تجهیز شده	مهیا سازی منابع مالی استخراج فضای تجهیزات مورد نیاز	۱۴۰۲	۱۴۰۲ از ابتدای سال	معاون آموزشی	معاونین آموزشی رئیس دانشکده	توسعه فضای فیزیکی برای کلاسها	۱
آماده بودن کلیه برنامه های کلاسی و ... ترم آتی تا نیمه ترم تحصیلی قبل	نیروی انسانی			معاونین آموزشی رئیس اداره آموزش	معاونت آموزشی معاونت آموزش بالینی	چابکسازی و تسریع روند برنامه ریزیهای کلاسی، ابلاغها و	۲

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: دفتر توسعه

هدف اول: توسعه lab skill در فضای یکپارچه با امکانات و استانداردهای آموزشی مطابق سرفصل

شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	زمان پایان فعالیت	زمان شروع فعالیت	مسئول ارائه گزارش	مسئول اجرا	فعالیت	ردیف
تعیین بیش از ۷۴ درصد معیارهای الزام برای استاندارد بر skill lab اساس کوریکولوم به تفکیک مقاطع	نیروی انسانی کوریکولوم آموزشی مقاطع مختلف	۱۴۰۲	۱۴۰۲ از ابتدای سال	EDO مسئولین از مابینگاه های بالینی	مسئولین از مابینگاه های EDO بالینی مسئولین	تعیین معیارهای الزام برای استاندارد بر lab skill اساس کوریکولومهای مقاطع مختل	۱

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: دفتر توسعه

هدف دوم: ارتقاء کیفی آموزش تئوری، عملی و بالینی مدرسین به میزان حداقل ۱۰ درصد وضعیت موجود بر اساس امتیاز روشهای ارزشیابی چندگانه کیفیت تدریس (تا پایان برنامه).

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت	زمان پایان فعالیت	منابع مورد نیاز	شاخص انجام فعالیت
۱	انجام نیازسنجی آموزشی اعضاء هیات علمی	مسئول EDO	EDO مسئول	۱۴۰۲ از ابتدای سال	۱۴۰۲	نیروی انسانی	مستندات مبنی بر نیازسنجی
۲	پیگیری برگزاری کارگاهها وبینار/برنامههای آموزشی در راستای نیازسنجی	مسئول EDO	EDO مسئول	۱۴۰۲ از ابتدای سال	۱۴۰۲	نیروی انسانی	تعداد برنامه ها
۳	آماده سازی و بهروز رسانی کلیه مهارتهای ثبت شده در الگ بوک مجازی به صورت ترم به ترم با تعیین فیلد بر مبنای کوریکولوم	EDO مسئول مجازی مدیران گروه -های آموزشی	مسئول لاگ بوک مجازی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی اینترنت پر سرعت منابع مالی در کوریکولوم	آماده سازی لاگ بوکهای الکترونیکی مبتنی بر کوریکولوم
۴	توسعه روند استفاده از لاگ بوک مجازی توسط دانشجویان و اساتید در کلیه مقاطع و رشته ها	مسئول EDO مسئول لاگ بوک مجازی	EDO مسئول مسئول لاگ بوک مجازی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی اینترنت پر سرعت	تعداد لاگ بوکهای پر شده و تایید شده
۵	توسعه میزان طرحهای درسی ساختارمند	مسئول EDO مسئول اجرایی -کمیته برنامه ریزی درسی در حیطه طرحهای درسی -مدیران گروه های آموزشی	مسئول اجرایی کمیته برنامهریز ی درسی در حیطه طرحهای درسی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	نیروی انسانی	حداقل بیش از ۸۰ درصد طرحهای درسی به صورت ساختارمند (تمام اجزاء با رعایت تاکسونومی درسایت قابل دسترس میباشد)

تعداد برنامه‌های درسی ارزشیابی شده	نیروی انسانی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول مسئول	مسئول EDO کمیته برنامه ریزی درسی	توسعه میزان ارزشیابی اجرای برنامه‌های درسی	۶
تعداد کریکولوم های بازنگری شده	نیروی انسانی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول اجرایی کمیته برنامه ریزی درسی در حیطه بازنگری کریکولوم	مسئول EDO مسئول اجرایی -کمیته برنامه ریزی درسی در حیطه بازنگری کریکولوم -مدیران گروه های آموزشی اعضای کمیته برنامه ریزی درسی	-توسعه میزان کریکولوم های بازنگری شده و بازخورد داده شده به مراجع بالاتر	۷
تعداد مشاوره ها	نیروی انسانی سامانه مشاوره	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول مسئول	واحد مشاوره دفتر توسعه	انجام مشاوره در مورد روشهای آموزشی و ارزشیابی نوین، برنامه ریزی درسی و دانش پژوهی	۸
تعداد روشهای آموزشی و ارزشیابی نوین استفاده شده در تدریس	نیروی انسانی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول کمیته برنامه ریزی درسی	مسئول EDO مسئول کمیته برنامه ریزی درسی	توسعه میزان روشهای نوین آموزشی	۹
چک لیستهای تکمیل و تأیید شده	نیروی انسانی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول اجرایی توسعه روند -روش های آموزشی و ارزشیابی نوین	مسئول EDO مسئول اجرایی توسعه روند روشهای آموزشی و ارزشیابی نوین	بهینه سازی روند ارزشیابی دانشجویان بر مبنای ارزشیابی ۳۶۰ درجه با اولویت در بالین	۱۰
تعداد ارزشیابیهای کمی و کیفی برگزار شده	نیروی انسانی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول ارزشیابی گروههای کوچک	مسئول EDO مسئول ارزشیابی های -گروه کوچک	استفاده از روش ارزشیابی چند گانه(کمی و کیفی)در ارزشیابی اساتید	۱۱

تعداد فرآیندهای دانش پژوهی و طرحهای پژوهش در آموزش	نیروی انسانی منابع مالی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول اجرایی کمیته دانش پژوهی	مسئول EDO مسئول اجرایی کمیته دانش پژوهی اعضای کمیته دانش پژوهی	توسعه میزان فرآیندهای دانش پژوهی و پژوهش در آموزش	۱۲
تعداد جلسات برگزار شده	نیروی انسانی منابع مالی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	EDO مسئول	مسئول EDO اعضای کمیته دانشجویان توسعه آموزش در حل مشکلات آموزشی و ارتقای سطح کیفی و کمی آموزش	توسعه میزان مشارکت دانشجویان عضو کمیته توسعه آموزش در حل مشکلات آموزشی و ارتقای سطح کیفی و کمی آموزش	۱۳
	نیروی انسانی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	EDO مسئول	مسئول EDO اعضای کمیته نظارت بر آزمون	توسعه روند نظارت بر آزمونهای برگزار شده	۱۴

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: دفتر توسعه

هدف سوم: مشارکت فعالانه در توانمندسازی دانش آموختگان پرستاری و مامائی و اتاق عمل به میزان حداقل ۵ برنامه در سال.

شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	زمان پایان فعالیت	زمان شروع فعالیت	مسئول ارائه گزارش	مسئول اجرا	فعالیت	ردیف
تعداد برنامه های برگزار شده	نیروی انسانی منابع مالی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول اجرایی برنامه های آموزش مداوم	مسئول EDO مسئول اجرایی برنامه های آموزش مداوم مدیران گروهها	توسعه میزان برنامه های آموزش مداوم برگزار شده	۱

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: دفتر توسعه

هدف چهارم: توسعه کمی و کیفی تولید محتوای آموزشی

شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	زمان پایان فعالیت	زمان شروع فعالیت	مسئول ارائه گزارش	مسئول اجرا	فعالیت	ردیف
تعداد محصولات آموزشی	نیروی انسانی منابع مالی	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول اجرایی برنامه های آموزش مداوم	مسئول EDO مسئول اجرایی برنامه های آموزش مداوم مدیران گروهها	توسعه تعداد محصولات آموزشی (کتاب، سی دی و)	۱

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: دفتر توسعه

هدف پنجم: توسعه ی آموزش مجازی در سطوح مختلف graduate-post and graduate-under به میزان ۵ درصد برنامه های آموزشی در سال

شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	زمان پایان فعالیت	زمان شروع فعالیت	مسئول ارائه گزارش	مسئول اجرا	فعالیت	ردیف
تعداد محتواهای تأیید شده بر مبنای چک لیست	نیروی انسانی منابع مالی اینترنت پرسرعت	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول اجرایی کمیته آموزش مجازی	مسئول EDO مسئول اجرایی کمیته آموزش مجازی	توسعه کیفیت محتواهای الکترونیکی تهیه شده برای دروس موجود در کوریکولوم بر مبنای چک لیست	۱
تعداد محتواهای تأیید شده بر مبنای چک لیست	نیروی انسانی منابع مالی اینترنت پرسرعت	۱۴۰۲	۱۴۰۲	مسئول اجرایی کمیته آموزش مجازی	مسئول EDO مسئول اجرایی کمیته آموزش مجازی واحد فن آوری IT اطلاعات	توسعه میزان جلسات مجازی آنلاین	۲

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: منتور شیب

هدف اول: شناسایی، هدایت و برنامه‌ریزی آموزشی، پژوهشی و فرهنگی به منظور مدیریت بهینه امور مربوط به نخبگان و استعداد‌های درخشان به میزان % ۸۰ تا انتهای برنامه.

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	مسئول ارانه گزارش	زمان شروع و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل‌کنندگی
۱	جستجو و شناسایی دانشجویان حائز شرایط از بین دانشجویان براساس شیوه نامه منتورینگ و صدور ابلاغ یکساله	مسئول دفتر منتورینگ	مسئول اجرایی کمیته آموزش مجازی	آغاز هر سال تحصیلی بسته به رشته های پرستاری و مامایی و اتاق عمل)	پرونده ی آموزشی و پژوهشی دانشجویان- ابلاغ های صادر شده صورت جلسات تشکیل شده	نیروی انسانی	عدم تخصیص بودجه از سوی دانشگاه برای منتورهای فعال در دفتر منتورینگ شناسایی و هماهنگی در انتخاب منتورها با توجه به شرایط ورود توسط مسئول هیات علمی دفتر و دبیر دانشجویی و اعضای هسته مرکزی دفتر منتورینگ
۲	برگزاری جلسات منتورینگ برای دانشجویان جدیدالورود	مسئول EDO مسئول اجرایی کمیته آموزش واحد فن آوری IT اطلاعات	مسئول اجرایی کمیته آموزش مجازی	حداقل ۳ بار در طول ترم قابل ادغام در برنامه معارفه دانشجویان جدیدالورود	صورت جلسات تشکیل شده صورتجلسه و مستندات مربوط به برگزاری جلسات	نیروی انسانی	عدم اختصاص محل ثابت جهت تشکیل جلسات دفتر تخصیص زمان بیشتر برای آشنایی دانشجویان با فعالیت های دفتر منتورینگ و ترغیب دانشجویان مستعد

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: منتورشیپ

هدف دوم: توسعه کمی و کیفی فرآیند طرح های منتورشیپ

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا	زمان شروع و فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	تشکیل جلسات حضوری و غیر حضوری برای منتهی ها به منظور پاسخ دهی در زمینه های آموزشی، پژوهشی و روحی-روانی و عاطفی	مسئول دفتر منتورینگ	در طی هر ترم تحصیلی	پرونده های تشکیل شده برای هر منتهی در نزد منتور مربوطه صورت جلسات تشکیل شده	نیروی انسانی اینترنت شبکه های مجازی	عدم اختصاص زمان ثابت به فعالیت منتورها عدم شناخت کافی روند فعالیت برنامه دفتر منتورینگ از سوی اعضای هیات علمی دانشکده جلسات غیر حضوری در جهت پاسخ دهی زود هنگام به اجرای جلسات در فضای مجازی مشکلات منتهی ها همکاری نزدیک و ارجاع به روانشناس بالینی دانشکده روانی منتهی ها -جهت رفع مشکلات روحی برگزاری جلسات مشترک با همکار روانشناس بالینی در حیطه های روحی -روانی ایجاد پل ارتباطی بین اساتید و منتهی ها توسط منتورها در زمینه فعالیت های آموزشی و پژوهشی
۲	اجرای کارگاه های مورد نیاز بدنبال نیاز سنجی آموزشی از منتورها	مسئول دفتر منتورینگ	در طی هر ترم تحصیلی	پرونده های تشکیل شده برای هر منتهی در نزد منتور مربوطه صورت جلسات تشکیل شده	نیروی انسانی	عدم وجود منابع مالی کافی برای برگزاری کارگاهها جهت هماهنگی جهت برگزاری کارگاهها در توانمند کردن منتورها زمینه مهارت های بالینی برای دانشجویان در آغاز هر ترم عدم امکان حضور اکثر منتورها در کارگاهها و تحصیلی جلسات از سوی دفتر بعثت تداخل شیفتهای بیمارستانی توانمند کردن منتورها و انتقال دانش کسب شده بصورت آبخاری به منتهی ها
۳	پی گیری گزارشات مربوط به پیش وضعیت پیشرفت تحصیلی	مسئول دفتر منتورینگ	در پایان هر نیم سال تحصیلی	گزارشات پایش وضعیت پیشرفت تحصیلی منتهی ه	نیروی انسانی اینترنت پر سرعت منابع مالی در کوریکولوم	عدم ارائه بموقع گزارش توسط منتهی ها به منتورها فقدان یک کارشناس آموزشی برای پایش مداوم پیشرفت تحصیلی منتورها و منتهی ها ایجاد :عدم وجود سیستم تشویقی جهت پیشرفت تحصیلی ایجاد تسهیلات -تسهیلات در روند استفاده از امکانات کتابخانه ارائه واحدهای -در معرفی به مراکز زبان های خارجی ایجاد تسهیلات در انتخاب گروه های بیمارستانی و -تابستانی

<p>خوابگاهی دانشجویی به منتورها اختصاص بودجه کار تمرینات اتاق پراتیک امکان استفاده از مبنی بر منتور بودن کنترل معدل های منتی ها از سوی منتورها به طور سنتی</p>		<p>صورت جلسات تشکیل شدها</p>			<p>منتی ها در پایان هر نیمسال</p>	
<p>عدم وجود امکانات مالی جهت آماده کردن پادکست ها، بوک لت ها از سوی خود منتورها برای آموزش منتی ها فعالیت منتورهای دفتر منتورینگ جهت بارگذاری مطالب به روز در کانال تلگرامی</p>	<p>نیروی انسانی اینترنت پر سرعت</p>	<p>آخرین و به روز ترین مطالب ارائه شده موجود در کانال تلگرامی صورت جلسات تشکیل شده</p>	<p>به طور مستمر در طول سال</p>	<p>مسئول دفتر منتورینگ</p>	<p>ارائه مطالب علمی و پژوهشی به روز از طریق کانال تلگرامی و معرفی به منتی ها</p>	<p>۴</p>
<p>عدم وجود سیستم یک پارچه الکترونیکی جهت بازخورد و تبادل اطلاعات بین منتورها به اشتراک گذاری تجارب مثبت و منفی منتورهای پیش کسوت در فضای مجازی در اختیار منتورهای جدیدالورود</p>	<p>نیروی انسانی</p>	<p>برگه های ارزیابی تکمیل شده توسط منتی ها و ارائه گزارشات مدیر دانشجوی دفتر بر اساس نظر سنجی های صورت گرفته از منتی ها</p>	<p>در پایان هر سال تحصیلی</p>	<p>مسئول دفتر منتورینگ</p>	<p>ارزیابی یک ساله منتورها جهت بررسی نقاط قوت و ضعف آنه</p>	<p>۵</p>

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: منتورشیپ

هدف سوم: توسعه کیفی فرآیندهای طرح پرسپتورشپ دانشجویی در حد نیاز اعلامی گروه.

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	تشکیل کارگروه توسعه همکاری بیمارستانها و مراکز بهداشتی درمانی با دانشکده پرستاری و مامایی در آموزش دانشجویان	رئیس دانشکده پرستاری و مامایی، مدیر گروه آموزشی مربوطه رئیس دانشکده پرستاری و مامایی	تیر ماه هر سال تحصیلی	تعداد حداقل ۲ جلسه نشست کارگروه در هر نیمسال تحصیلی اعضای کارگروه توسعه‌دهنده ابلان برای همکاری	نیروی انسانی، مستندات ارزشیابی محیط های آموزش بالینی اعتبار بخشی آموزشی (....بیمارستانها،	فقدان آیین نامه ملی پرسپتورشپ علیرغم اشاره صریح آن در کوریکولوم آموزشی رشته کارشناسی تکنولوژی اتاق عمل و تلویحاً در سایر کوریکولوم ها کارشناسی پرستاری، تسهیل کنندگی : جلسات مذاکره با معاونت آموزشی دانشگاه
۲	شناسایی و معرفی مراکز آموزشی درمانی حائز شرایط معیارهای محیط آموزش بالینی مناسب از بین مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه و برگزاری جلسات مشترک هماهنگ سازی	رئیس دانشکده پرستاری و مامایی، مدیر گروه آموزشی مربوطه رئیس دانشکده پرستاری و مامایی	تیر ماه هر سال تحصیلی	صورتجلسات مراکز مصوب توسط کارگروه برنامه پرسپتور دانشکده	نیروی انسانی، مستندات ارزشیابی محیط های آموزش بالینی اعتبار بخشی (....بیمارستانها،	موانع : عدم دسترسی آسان به اطلاعات به روز شده محیط های آموزش بالینی تسهیل کنندگی : بازدید از فیلد/انجام مکاتبات با مراکز آموزشی درمانی
۳	نیاز سنجی آموزشی پرسپتورشپ	دبیر کمیته پرسپتورشپ دانشکده	آغاز هر سال تحصیلی در طول برنامه	نیازهای آموزشی تعیین شده	- اعتبار پژوهشی نیروی انسانی	عدم ارائه بموقع گزارش توسط منتهی ها به منتورها فقدان یک کارشناس آموزشی برای پایش مداوم پیشرفت تحصیلی منتورها و منتهی ها عدم وجود سیستم تشویقی جهت پیشرفت تحصیلی ایجاد تسهیلات در روند -استفاده از امکانات کتابخانه ایجاد تسهیلات در معرفی به

<p>-مراکز زبان های خارجی -ارائه واحدهای تابستانی ایجاد تسهیلات در انتخاب گروه های بیمارستانی و خوابگاهی دانشجویی به منتور ها اختصاص بودجه کار تمرینات اتاق پرانیک امکان استفاده از مبنی بر منتور بودن کنترل معدل های منتهی ها از سوی منتور ها به طور سنتی</p>					
<p>تسهیل کنندگی: به رسمیت شناخته شدن برنامه از سوی دانشکده</p>	<p>مستندات نیازسنجی آموزشی پیشرفته پرستورشیپ</p>	<p>اعتبار - پژوهشی نیروی انسانی صورت</p>	<p>در طول اجرای پرستورشیپ</p>	<p>دبیر برنامه پرستورشیپ با حمایت رئیس دانشکده و همکاری اعضای هیات علمی ناظر در پرستورشیپ و دفتر پرستاری بیمارستان</p>	<p>۴ نیازسنجی آموزشی پیشرفته پرستورشیپ با در نظر گرفتن گروه هدف مدرسان</p>
	<p>نیروی انسانی</p>	<p>ریز برنامه های آموزشی تدوین شده ، مستندات لیست حضور و غیاب شرکت کنندگان، مستندات ارزشیابی برنامه،</p>	<p>در طول برنامه در طی سالتحصیلی</p>	<p>دبیر کمیته پرستورشیپ</p>	<p>۵ طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه های آماده سازی پرستورها و سایر اعضای درگیر در برنامه پرستورشیپ</p>
	<p>نیروی انسانی، سیستم اتوماسیون اداری</p>	<p>مستندات شورای گروه</p>	<p>حداقل چهار ماه قبل از شروع ترم</p>	<p>مدیر گروه آموزشی مربوطه</p>	<p>۶ مشخص سازی به موقع عناوین دروس و تعداد واحدهای انتخابی جهت اجرا با برنامه پرستورشیپ</p>

۷	انتخاب اعضای هیات علمی ناظر در برنامه پرسپتورشیپ و براساس تجارب مربوطه و ارسال ابالف برنامه های کارآموزی با پرسپتورشیپ به اعضای هیات علمی ناظر حداقل دو هفته قبل از شروع ترم جهت امکان برنامه ریزی و تدوین طرح های درسی	مدیر گروه آموزشی مربوطه	حداقل چهار ماه قبل از شروع ترم	مستندات شورای گروه و ابلاغ های ارسال شده به اعضای هیات علمی ناظر در برنامه	نیروی انسانی، سیستم اتوماسیون اداری
۸	ارسال برنامه های کارآموزی با پرسپتورشیپ حداقل دو هفته قبل از شروع ترم به بیمارستانهای منتخب جهت ایجاد امکان هم شیفت سازی دانشجویان با پرسپتورها	معاون آموزشی دانشکده	حداقل چهار هفته قبل از شروع نیمسال تحصیلی	برنامه های ارسال شده به مراکز آموزشی درمانی مورد نظر	نیروی انسانی، سیستم اتوماسیون اداری
۹	برگزاری جلسات آشناسازی دانشجویان با برنامه پرسپتورشیپ	مدیر گروه آموزشی گروه مربوطه با همکاری اعضای هیات علمی ناظر، معاون آموزشی، واحد آموزش و دفتر پرستاری بیمارستان مربوطه	آغاز هر ترم تحصیلی	صورجلسه برنامه آشناسازی و سایر مستندات از جمله عکس و فیلم به تصویر کشیده شده از	نیروی انسانی، سالن کنفرانس، امکانات پذیرایی، امکانات ضبط فیلم و تصویر
۱۰	بازدید از بخش ها و ارائه بازخورد در زمینه های مورد نیاز برای تقویت یادگیری دانشجو	اعضای هیات علمی ناظر در برنامه مدیر گروه آموزشی مربوطه	در طول اجرای برنامه پرسپتور در هر نیمسال تحصیلی	گزارشات مربوط به نظارت و ارائه بازخورد به دانشجویان و پرسپتورها و سایر پرسنل بخش در فرم های مخصوص	نیروی انسانی، اتاق برای برگزاری جلسات مشترک بین پرسپتور، پرستی و استاد ناظر
	فقدان دستورالعمل معادل سازی فعالیت های هیات علمی ناظر در برنامه پرسپتورشیپ؛ بارکاری بیش از حد عضو هیات علمی ناظر، عدم شفافیت حجم کاری و فعالیت های هیات علمی در برنامه پرسپتورشیپ تسهیل کنندگی: اخذ - مصوبه معادل سازی فعالیت عضو هیات علمی در برنامه				

رسپتورشیپ از معاونت آموزشی دانشگاه/وزارت متبوع، ایجاد امکانات برگزاری سایت ویزیت مجازی، پیشنهاد/تدوین دستورالعمل ملی پرسپتورشیپ		نظارت در پرسپتورشیپ				
موانع: بارکاری بیش از حد اعضای درگیر (پرسپتور، سوپروایزر، عضو هیات علمی) تسهیل کنندگی: فراهم سازی امکانات برگزاری آسان جلسات مشترک، محدودیت حضوری/مجازی فضای فیزیکی	قابل ادغام در جلسات آموزشی بیمارستان، نیروی انسانی، اتاق برای برگزاری جلسات مشترک بین پرسپتور، پرسپتی و استاد ناظر	گزارشات مربوط به تشکیل جلسات	در طول اجرای برنامه پرسپتور در هر نیمسال تحصیلی	مدیر گروه آموزشی مربوطه، اعضای هیات علمی ناظر، مدیر خدمات پرستاری، سوپروایزر آموزشی بیمارستان مدیر خدمات پرستاری بیمارستان، عضو هیات علمی ناظر	برگزاری جلسات مشترک برای پرسپتورها به منظور ایجاد شبکه حمایتی	۱۱
موانع: تعیین دیر هنگام مدرسان ناظر در برنامه تسهیل کنندگی: برنامه ریزی و تعیین به موقع مدرسان - ناظر	اعتبار پژوهشی، نیروی انسانی	مستندات نیازسنجی آموزشی	در طول اجرای برنامه	دبیر برنامه پرسپتورشیپ	نیازسنجی آموزشی پرسپتورشیپ با در نظر گرفتن گروه هدف مدرسان	۱۲
موانع: در اولویت نبودن برنامه پرسپتورشیپ تسهیل کنندگی: وارد سازی توانمندی در قالب برنامه پرسپتورشیپ در برنامه های دانشکده EDO	نیروی انسانی، اعتبار برای برگزاری برنامه های آموزشی، امکانات ضبط فیلم و تصویر	گزارشات مربوط به برنامه های توانمندی اعضای هیات علمی	در طول ترم تحصیلی	دبیر برنامه پرسپتورشیپ با همکاری اعضای کمیته پرسپتورشیپ و سایر مدرسین مدعو براساس نیازسنجی	برگزاری جلسات توانمندی برای اعضای هیات علمی ناظر و غیر ناظر در برنامه پرسپتورشیپ جهت کسب توانایی های الزم برای حمایت از پرسپتورها و پرسپتی ها در طول اجرای برنامه پرسپتورشیپ	۱۳
	نیروی انسانی، اعتبار با اجرای ارزشیابی	گزارشات مربوط به نتایج	پس از اجرای برنامه توانمندی	دبیر برنامه پرسپتورشیپ، واحد ارزشیابی دانشکده	ارزشیابی برنامه توانمندی مدرسان پرستاری در زمینه پرسپتورشیپ	۱۴

		ارزشیابی برنامه				
۱۵	به روزرسانی مستمر محتوای برنامه پرسپورتشیپ در وب سایت دانشکده و ارائه آخرین اخبار و دستورالعمل های پرسپورتشیپ از طریق وب سایت به دانشجویان، پرسپورتورها، اساتید ناظر و سایر اعضای درگیر در برنامه	رئیس دانشکده، مدیری گروه مربوطه، دبیر برنامه پرسپورتشیپ دبیر برنامه پرسپورتشیپ	به طور مستمر در طول سال	به روز بودن محتوای سایت	نیروی انسانی، امکانات شبکه، سیستم کامپیوتری	
۱۶	صدور ابلاغ برای اعضای هیات علمی ناظر در برنامه پرسپورتشیپ	معاون آموزشی دانشکده	یک ماه قبل از شروع هر نیمسال تحصیلی	ابلاغ های صادر شده	نیروی انسانی سیستم مکاتبات اداری	
۱۷	صدور ابلاغ برای پرسپورتورهای منتخب در برنامه پرسپورتشیپ	معاون آموزشی دانشکده	سه ماه قبل از شروع هر نیمسال تحصیلی	ابلاغ های صادر شده	نیروی انسانی سیستم مکاتبات اداری	
۱۸	تدوین فرمهای ارزشیابی معتبر برای ارزشیابی پرسپورتور، پرسپورتوری	EDO مرکز دانشکده با همکاری دبیر برنامه پرسپورتشیپ معاون آموزشی دانشکده	سه ماه قبل از شروع هر نیمسال تحصیلی	فرم های تدوین شده	نیروی انسانی، سیستم مکاتبات اداری	موانع: کمبود نیروی انسانی تسهیل کنندگی: تدوین ابزارهای استاندارد در اولویت های پژوهشی دانشکده وارد شود
۱۹	صدور گواهی تدریس برای پرسپورتورهای منتخب در برنامه پرسپورتشیپ	معاون آموزشی دانشکده	پایان هر نیمسال تحصیلی	گواهی های صادر شده	نیروی انسانی، سیستم مکاتبات اداری	-موانع: ارائه دیر هنگام مستندات مربوطه از سوی پرسپورتور -تسهیل کنندگی: ایجاد سامانه بارگذاری منظم و به موقع مستندات مورد نیاز برای صدور گواهی تدریس، پرداخت حق التدریس و...
۲۰	قدردانی از پرسپورتورها و سایر اعضای درگیر در برنامه پرسپورتشیپ براساس نتایج	دبیر برنامه پرسپورتشیپ	در طول برنامه	انتخاب و معرفی پرسپورتور نمونه سال	اعتبار آموزشی، نیروی انسانی	

		در سطح بیمارستان و استان و معرفی در مراسم های پرستاری و مامایی، اتاق عمل، فوریت های پزشکی، صدور - تشویق کتبی برای سایر افراد حامی در برنامه پرستورشیپ				
	بودجه معادل ۲۰ درصد هزینه اختصاص داده شده به برنامه، نیروی انسانی	مستندات نتایج ارزشیابی	بعد اتمام ترم تحصیلی/سال تحصیلی	دبیر برنامه پرستورشیپ با حمایت رئیس دانشکده، مدیر گروه آموزشی مربوطه و همکاری واحد ارزشیابی دانشکده، مراکز همکار در پرستورشیپ رئیس دانشکده، دبیر برنامه پرستورشیپ	ارزشیابی برنامه پرستورشیپ	۲۱
موانع: فقدان جلسات - مشترک بین آموزش و بالین، فقدان آیین نامه اجرایی تصویب آیین نامه/گایدلاین اجرایی پرستورشیپ	نیروی انسانی، اتوماسیون اداری	تفاهم نامه های منعقد شده بین دانشکده و مراکز آموزشی درمانی مربوطه	برحسب زمان بازنگری تفاهم نامه	معاون آموزش بالینی و مدیران گروه های آموزشی	وارد سازی موضوع همکاری مراکز آموزشی درمانی در برنامه پرستورشیپ در تفاهم نامه آموزشی بین دانشکده و مراکز آموزشی درمانی دانشگاه براساس استاندارد و سنجه اعتباربخشی	۲۲

	نیروی انسانی، اتوماسیون اداری	مستندات نامه ارسالی	بعد از اتمام سالتحصیلی	دبیر برنامه پرسپتورشپ با حمایت رئیس دانشکده، مدیر گروه آموزشی مربوطه رئیس دانشکده، معاون آموزشی، مدیران گروه‌های آموزشی، دبیر برنامه پرسپتورشپ	گزارش نتایج ارزشیابی برنامه به معاونت آموزشی دانشگاه جهت انعکاس به وزارت متبوع	۲۳
--	----------------------------------	------------------------	---------------------------	---	---	----

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه مامایی

هدف اول: تدوین برنامه هایی در جهت بهبود آموزش بالینی و تئوری و ایجاد حداقل یک عرصه آموزشی استاندارد بالینی.

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارانه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	عقد قرارداد با مراکز درمانی دیگر شامل تامین اجتماعی و بیمارستانهای وابسته به سپاه جهت ایجاد بستر آموزشی زایمان طبیعی	مدیرگروه معاون آموزشی و ریاست دانشکده مدیرگروه	۱۴۰۲	عقد قرارداد حداقل با یک مرکز	نیروی انسانی	
۲	برنامه ریزی و اجرای برنامه استقرار ۲۴ ساعته اعضای گروه مامایی در اتاق زایمان دانشگاه و برگزاری جلسات مشترک هماهنگ سازی	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیرگروه	۱۴۰۲	ابلاغ برنامه ۲۴ ساعته استقرار در اتاق زایمان بیمارستان طالقانی	نیروی انسانی،	
۳	تشکیل جلسه مشترک با مسئولین بیمارستانها در خصوص آموزش بالینی دانشجویان در راستای ارتقاء تعامل گروه با مراکز بالینی	مدیرگروه مسئول آموزش بالینی مدیرگروه	۱۴۰۲	صورتجلسه تشکیل حداقل یک جلسه در شروع هر نیمسال تحصیلی	نیروی انسانی	
۴	بهره گیری از دانشجویان دکتری در آموزش آشناری دانشجویان کارشناسی ارشد و کارشناسی	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیرگروه	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳	ابلاغ برنامه های آموزشی اجرا شده منطبق با آموزش آشناری	نیروی انسانی	
۵	جرای برنامه پرسپتورشیپ برای دانشجویان ترم هفت و هشت کارشناسی مامایی	مدیرگروه معاون آموزشی مدیر گروه	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳	بالغ برنامه های اجرا شده بصورت پرسپتورشیپ	نیروی انسانی	

۶	تدوین برنامه توسعه کیفیت رشته برگزاری جلسات با هدف بررسی راهکارهای ارتقاء کیفیت	مدیرگروه اعضای گروه مامایی معاون آموزشی مدیر گروه	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳	صورتجلسه برگزاری حداقل ۲ جلسه بررسی راهکارها در هر نیمسال تحصیلی	نیروی انسانی کوریکولوم های آموزشی
۷	برگزاری کارگاههای زایمان فیزیولوژیک برای دانشجویان کارشناسی و تحصیلات تکمیلی	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیر گروه	تابستان ۱۴۰۲	برگزاری حداقل ۶ کارگاه در هر سال	نیروی انسانی

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه مامایی

هدف دوم: توسعه کمی و کیفی lab skill مامایی مطابق با استانداردهای بین المللی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	درخواست برای توسعه و skill lab بهینه سازی فضای فیزیکی اختصاصی مامایی	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیر گروه	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳	نامه های رسمی درخواست در اتوماسیون اداری	نیروی انسانی استاندارد - ای کالبدی رشته	
۲	بررسی مدون اقلام مورد نیاز جهت تکمیل و بروز در مامایی skill lab رسانی	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیرگروه	آغاز سال تحصیلی ۱۰۴۲-۱۴۰۳	برگزاری حداقل یک جلسه بررسی اقلام مورد نیاز بر اساس کوریکولوم و استانداردهای کالبدی در هر سال تحصیلی	نیروی انسانی، کوریکولوم های آموزشی	
۳	تدوین برنامه مدون و منظم skill برای استفاده از دانشکده داروسازی lab	مدیرگروه مسئول آموزش بالینی مدیرگروه	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳	تدوین برنامه آموزشی و انجام هماهنگی های لازم	نیروی انسانی کوریکولوم های آموزشی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه مامایی

هدف سوم: ارتقای مهارت‌های تصمیم‌گیری و حل مسئله در دانشجویان با رویکرد مامایی مبتنی بر شواهد و تفکر انتقادی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل‌کنندگی
۱	بازنگری Log books دانشجویان توسط اساتید مامایی	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیر گروه	۱۴۰۲	بازنگری مهارت‌های عمومی و تخصصی بالینی مورد نیاز دانشجویان با تامین بیش از ۸۰ درصد انطباق با کوریکولوم یک بار در هر سال	-نیروی انسانی	
۲	به کارگیری آموزش مبتنی بر فرایندهای مراقبتی در بخشهای مرتبط و برگزاری جلسه آموزشی برای اساتید گروه در این رابطه	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیرگروه	شروع نیم سال اول تحصیلی ۱۴۰۳-۱۰۴۲	گزارش بکارگیری فرایندها در آموزش بالینی در بازدید مدیرگروه و برگزاری کارگاه آموزش مبتنی بر فرایندهای مراقبتی	نیروی انسانی،	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه مامایی

هدف چهارم: توسعه کمی و کیفی رشته‌ها در مقاطع تحصیلات تکمیلی بر اساس آمایش سرزمینی به میزان یک رشته در هر دوره پنج ساله

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل‌کنندگی
۱	اقدام برای کسب مجوز راه اندازی رشته دکتری بهداشت باروری	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیر گروه	شروع نیم سال دوم تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲	صورتجلسات و نامه های ارسالی به وزارت بهداشت و در نهایت اعلام نیاز برای جذب دانشجو	-نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه مامایی

هدف پنجم: احراز جایگاه علمی و قبول مسئولیتهای اجرایی مرتبط با مامایی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	راه اندازی درمانگاه ارائه خدمات بالینی یا مشاورهای در حوزه مامایی برای اساتید مامایی	مدیرگروه معاون آموزشی و ریاست دانشکده مدیر گروه	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲	برنامه های حضور اساتید مامایی در درمانگاه پریناتولوژی بیمارستان	نیروی انسانی -	
۲	برنامه ریزی و اجرای برنامه استقرار ۲۴ ساعته اعضای گروه مامایی در اتاق زایمان	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیرگروه	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۰۴۲	اجرای برنامه ۲۴ ساعته استقرار در اتاق زایمان بیمارستان طالقانی	نیروی انسانی،	
۳	درخواست و پیگیری تخصیص کارانه برای اعضای هیات علمی مستقر در بالین گروه مامایی	مدیرگروه مسئول آموزش بالینی مدیرگروه	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲	اجرای برنامه ۲۴ ساعته استقرار در اتاق زایمان بیمارستان طالقانی	نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه مامایی

هدف ششم: مشارکت فعالانه در توانمندسازی دانش آموختگان ماماییبه منظور ارتقای کیفیت خدمات جامعه نگر مامایی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	برگزاری کارگاه های توانمندسازی ویژه دانش آموختگان مامایی از طریق منطبق بر (آموزش مداوم نیازسنجی از سازمان نظام پزشکی، بیمارستانها و انجمن مامایی)	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیر گروه	تابستان ۱۴۰۲	برگزاری حداقل ۵ کارگاه در هر سال	-نیروی انسانی	

۲	برگزاری کارگاه‌های با محوریت فرزندآوری با توجه به سیاست‌های جمعیتی کشور	مدیرگروه اعضای گروه مامایی مدیرگروه	تابستان ۱۴۰۲	برگزاری حداقل ۲ کارگاه در هر سال	نیروی انسانی،
---	---	--	--------------	----------------------------------	---------------

برنامه عملیاتی معاونت آموزش گروه مامایی

هدف هفتم : مشارکت فعال در توسعه پژوهش‌های بنیادی، فناورانه و کاربردی در زمینه های مختلف مامایی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	درخواست و انجام اقدامات برای راهاندازی مرکز تحقیقات اختصاصی گروه مامایی	مدیرگروه معاون تحقیقات	۱۴۰۲	صورتجلسات و نامه های اداری جهت کسب مجوز راه اندازی مرکز	نیروی انسانی-	
۲	به روزرسانی اولویتهای پژوهشی گروه مامایی مطابق با نیازهای جامعه	مدیرگروه معاون تحقیقات	۱۴۰۲	صورتجلسه جلسات تشکیل شده در گروه	نیروی انسانی،	
۳	حمایت و تشویق اساتید در زمینه تدوین پروپوزال غیر پایان نامه ای فناور محور	مدیرگروه معاون تحقیقات	۱۴۰۲	ارائه حداقل ۶ طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه فناور محور توسط گروه مامایی در هر سال	نیروی انسانی	
۴	حمایت و تشویق اساتید در انجام طرح های مشترک غیر پایان نامه ای با دانشجویان ارشد و دکتری	مدیرگروه معاون تحقیقات	۱۴۰۲	ابلاغ برنامه های آموزشی اجرا شده منطبق با آموزش آشناری	نیروی انسانی	
۵	حمایت و تشویق اساتید در انجام طرح های مشترک غیر پایان نامه ای اقدام پژوهی با محوریت جامعه با همکاران شاغل در بیمارستان های آموزشی	مدیرگروه معاون تحقیقات	۱۴۰۲	ارائه حداقل ۱ طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه توسط گروه مامایی در هر سال	نیروی انسانی	
۶	حمایت و تشویق اساتید در راستای انجام مطالعات مروری و متاآنالیز با دانشجویان ارشد و دکتری مامایی	مدیرگروه معاون تحقیقات	۱۴۰۲	ارائه حداقل ۳ مقاله مروری و متاآنالیز گروه مامایی در هر سال	نیروی انسانی	

۷	تقویت عرصه های پژوهشی از طریق شناسایی عرصه های پژوهشی مناسب و عقد تفاهم نامه با آنها	مدیرگروه معاون تحقیقات	۱۴۰۲	عقد تفاهم نامه با مراکز رفتارهای پرخطر، بهزیستی، پزشکی قانونی، دادگاه های خانواده و مراکز ترک اعتیاد زنان	نیروی انسانی
---	--	------------------------	------	---	--------------

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه مامایی

هدف هشتم: توسعه همکاری های بین المللی در عرصه های مختلف آموزشی، بالینی و پژوهشی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	برگزاری وبینارهای مجازی با همکاری همکاران مامایی شاغل در خارج از کشور	مدیرگروه اعضای گروه	تابستان ۱۴۰۲	ارائه حداقل ۱ وبینار هر دو سال یک بار	نیروی انسانی اینترنت و شبکه های مجازی	
۲	جلب مشارکت و همکاری اساتید دانشگاه های خارج از کشور در طرح های پژوهشی	مدیرگروه معاون تحقیقات	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳	ارائه حداقل دو پایان نامه با مشارکت اساتید دانشگاه های خارج از کشور	نیروی انسانی، اینترنت و شبکه های مجازی	
۳	دعوت از اساتید مامایی شاغل در خارج کشور برای انتقال تجارب خود به دانشجویان تحصیلات تکمیلی به صورت حضوری	مدیرگروه معاون تحقیقات	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳	برگزاری حداقل یک مورد هر دو سال یک بار	نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه داخلی - جراحی

هدف اول : تدوین برنامه هایی در جهت بهبود آموزش بالینی و تنوری و ایجاد حداقل یک عرصه آموزشی استاندارد بالینی برای گروه داخلی جراحی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	برگزاری کارگاه روش های نوین آموزش بالینی ویژه مدرسین	EDO مسئول	تابستان ۱۴۰۲	صورت جلسات و گواهی کارگاههای برگزار شده	-نیروی انسانی	
۲	Log books بازنگری دانشجویان در مراکز بالینی توسط اساتید	مدیرگروه اعضای گروه	آغاز سال ۱۴۰۲	بازنگری تدوین شرح وظایف دانشجویان در مراکز بالینی به نحوی که بیش از ۸۰ درصد انطباق با کوریکولوم فراهم گردد	-نیروی انسانی،	
۳	تشکیل جلسات منظم با مربیان جهت دستیابی به یک رویه مشترک در آموزش دانشجویان	مدیرگروه اعضای گروه	۱۴۰۲	حداقل ۲۰ درصد از موضوعات جلسات گروه مربوط به بررسی روند مشترک و تدریس آموزش باشد	نیروی انسانی	
۴	تشکیل جلسه مشترک با مسئولین بیمارستان ها در خصوص آموزش بالینی دانشجویان	مدیرگروه مسئول آموزش بالینی	۱۴۰۲	تشکیل حداقل یک جلسه در شروع هر نیمسال تحصیلی	نیروی انسانی	
۵	استقرار آموزش آشناری به منظور بهره مندی از ظرفیتهای و توانمندیهای دانشجویان تحصیلات تکمیلی	مدیرگروه معاون آموزشی	آغاز سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳	ابلاغ برنامه های آموزش بالینی آموزش آشناری	نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه داخلی -جراحی

هدف دوم : توسعه کمی و کیفی رشته ها در مقاطع مختلف به در طول برنامه.

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	تدوین برنامه توسعه کیفیت رشته های موجود برگزاری جلسات با هدف (بررسی راهکارهای ارتقاء کیفیت)	مدیرگروه اعضای گروه معاون آموزشی	۱۴۰۲	برگزاری حداقل ۲ جلسه بررسی راهکارها در هر نیمسال تحصیلی	نیروی انسانی کوریکولوم های آموزشی	
۲	درخواست کارشناسی ارشد مراقبت ویژه بزرگسالان	مدیرگروه اعضای گروه معاون آموزشی	۱۴۰۲	تشکیل جلسات و کارگروهها برای درخواست و پیگیری	نیروی انسانی، کوریکولوم های آموزشی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه داخلی -جراحی

هدف سوم : مشارکت فعالانه در توانمندسازی دانش آموختگان به میزان حداقل ۲ برنامه در سال.

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	برگزاری کارگاه های توانمندسازی ویژه دانش آموختگان از طریق آموزش مداوم	مدیرگروه اعضای گروه EDO مسئول	۱۴۰۲	برگزاری حداقل ۳ کارگاه در هر سال	نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه روانپرستاری

هدف اول: تدوین برنامه هایی در جهت بهبود آموزش بالینی و تنوری و ایجاد حداقل یک عرصه آموزشی استاندارد بالینی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز
۱	راه اندازی مرکز مشاوره برای دانشجویان و ارائه خدمات مشاوره ای روان توسط اساتید گروه روانپرستاری	آقای دکتر نامدار دانشیار گروه	۱۴۰۲	صورتجلسات برای هماهنگی ایجاد مرکز	-
۲	راه اندازی واحد ارائه خدمات آموزشی و مشاوره برای مددجویان و خانواده در مرکز آموزشی درمانی رازی	خانم دکتر رحمانی استادیار گروه	۱۴۰۲	حداقل در برنامه نیمسال اول ۳۰ درصد کارآموزی دانشجویان ارشد در یک نیمسال متناسب با سرفصل دروس به این مرکز اختصاص داده شود.	هماهنگی با ریاست مرکز آموزشی - درمانی رازی و مدیریت خدمات پرستاری آن یک: امکانات ساختاری مرکز اتاق برای آموزش تجهیزات آموزشی شامل ست کامپیوتر و -ویدئو پروژکتور
۳	عقد تفاهم نامه با مراکز اورژانس اجتماعی جهت توسعه عرصه آموزشی دانشجویان	آقای دکتر نامدار	۱۴۰۲	حداقل دو روز از کارآموزی دانشجویان ارشد در واحد فوریت های روانپرستاری و همچنین پنج روز از واحد کارورزی ارشد به این مرکز اختصاص داده شود.	هماهنگی با ریاست سازمان بهزیستی و مراکز اورژانس اجتماعی
۴	نیازسنجی از اعضای هیات علمی و شرکت آنها در دوره های توانمندسازی مختص روانپرستاری	آقای دکتر ابراهیمی	۱۴۰۲	شرکت اعضای گروه در حداقل یک دوره توانمندسازی در هر نیمسال تحصیلی	هزینه مالی دوره ها هماهنگی با موسسات آموزشی و اساتید دوره ها

همانگی با ریاست مرکز آموزشی - درمانی رازی و مدیریت خدمات پرستاری آن مرکز	-برگزاری حداقل یک جلسه با مدیر پرستاری مرکز در شروع هر - نیمسال تحصیلی	۱۴۰۲	خانم دکتر وحیدی	گسترش تعامل بین گروه و مرکز آموزشی درمانی رازی تبریز جهت شناسایی عرصه های بالقوه برای کسب -مهارت‌ها و توانمندی های موجود در کوریکولوم	۵
همانگی با اساتید	برگزاری حداقل یک جلسه در شروع هر نیمسال تحصیلی	۱۴۰۲	آقای دکتر نامدار	تشکیل جلسات منظم با اساتید بالینی جهت دستیابی به یک رویه مشترک در آموزش بالینی دانشجویان	۶
اتاق در بخشهای بالینی برای استقرار اساتید و دانشجویان امکانات رفاهی و آموزشی	در هر نیمسال تحصیلی، حداقل سه دانشجو زیر نظر اساتید گروه در امر آموزش بالینی دانشجویان مشارکت داشته باشند	۱۴۰۲	آقای دکتر ابراهیمی	بهره گیری از دانشجویان کارشناسی ارشد در امر آموزش دانشجویان مقطع کارشناسی زیر نظر اساتید گروه	۷

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه روانپرستاری

هدف دوم : مشارکت فعالانه در توانمند سازی دانش آموختگان

ردی ف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	برگزاری کارگاههای آموزش مداوم	خانم دکتر رحمانی	تابستان ۱۴۰۲	برگزاری حداقل دو کارگاه آموزش مداوم در هر سال تحصیلی توسط اعضای هیات علمی گروه	-	
۲	برگزاری ژورنال کلاب و کنفرانسها	خانم دکتر وحیدی	تابستان ۱۴۰۲	برگزاری حداقل دو ژورنال کلاب در هر سال تحصیلی توسط اعضای هیات علمی گروه	-	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه روانپرستاری

هدف سوم: توسعه ی طرح های تحقیقاتی غیرپایان نامه ای

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	تشویق اساتید در زمینه تدوین پروپوزال غیر نامه ای مبتنی -پایان بر اقدام پژوهی با دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی بر اساس اولویت های پژوهش دانشگاه و گروه	آقای دکتر ابراهیمی	۱۴۰۲	ارائه حداقل یک طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه های توسط هر عضو هیات علمی در هر سال	نیروی انسانی هزینه مالی	
۲	حمایت و تشویق اساتید در انجام طرح های مشترک غیر پایان نامه ای با مشارکت همکاران شاغل در بیمارستان	آقای دکتر ابراهیمی	۱۴۰۲	ارائه حداقل یک طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه توسط هر عضو هیات علمی در هر سال	نیروی انسانی هزینه مالی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه سلامت جامعه

هدف اول: تدوین برنامه هایی در جهت بهبود آموزش بالینی و تئوری و ایجاد حداقل یک عرصه آموزشی استاندارد بالینی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارانه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	راه اندازی برنامه مراقبت در منزل در مرکز - آموزشی درمانی سینا	آقای دکتر پاک پور	شروع نیم سال اول ۱۴۰۲	در برنامه نیمسال حداقل اول ۱۴۰۲ دو روز از کارآموزی دانشجویان به مراقبت در منزل اختصاص داده شود	-	موانع: تازه بودن کار و مشکلات احتمالی پیش بینی نشده، تسهیل کنندگان: حمایت دانشکده و دانشگاه
۲	راه اندازی بخش آموزش به بیمار در مرکز - آموزشی درمانی امام رضاع	در صورت اضافه شدن نیروی جدید به گروه مدیر گروه	شروع نیم سال اول ۱۴۰۲	ابلاغ برنامه نیمسال اول ۱۴۰۲ که در آن حداقل دو روز از کارآموزی دانشجویان به آموزش مددجو اختصاص داده شده باشد	هماهنگی با ریاست مرکز آموزشی - درمانی امام رضا و مدیریت خدمات پرستاری آن مرکز. امکانات ساختاری: یک اتاق ۱۴ متری برای آموزش متر و ۱*۰) یک اتاق ۱۲ متری برای اساتید، تجهیزات آموزشی شامل	موانع: تازه بودن کار و مشکلات احتمالی پیش بینی نشده، تسهیل کنندگان: حمایت دانشکده و دانشگاه

	ست کامپیوتر و ویدئو پروژکتور					
۳	راه اندازی گروه کارشناسی پرستاری سلامت جامعه در معاونت بهداشت	خانم دکتر شیخ نژاد	شروع نیم سال اول ۱۴۰۲	تدوین استانداردهای مراقبت در جامعه برابر استانداردهای کاری حوزه معاونت سلامت	اتاق ۱۲ متری برای اساتید، تجهیزات آموزشی شامل ست کامپیوتر	موانع: نبود ساختارهای قانونی در این زمینه تسهیل کنندگان: ارتباط خوب با معاونت سلامت
۴	افزایش همکاری با مراکز آموزشی و بالینی مختلف بر اساس جایگاه شغلی دانش آموختگان پرستاری سلامت جامع	خانم دکتر حسین زاده	شروع نیم سال اول ۱۴۰۲	تفاهم نامه همکاری با مراکز مختلف (مراکز ترک های - اعتیاد، کانون دوستدار سالمند، خانههای سلامت شهرداری، مدارس، کارخانجات) و ابلاغ برنامه های بالینی مرتبط با مراکز فوق	نیروی انسانی	
۵	بهره گیری از دانشجویان کارشناسی ارشد در امر آموزش دانشجویان مقطع کارشناسی زیر نظر اساتید گروه	مدیرگروه	نیمسال اول ۱۴۰۲	ابلاغ برنامه های آموزش آبخاری	نیروی انسانی	موانع: کمبود امکانات آموزشی و رفاهی در مراکز بهداشتی و درمانی و ضعف همکاری در ارائه امکانات به دانشکده در مراکز سلامت تسهیل کنندگان: حمایت دانشکده و دانشگاه
۶	تداوم بهره گیری از		۱۴۰۲	ابلاغ برنامه های آموزش آبخاری	نیروی انسانی	مانع: جذب دانشجوی دکتری بصورت مستقل برای گروهها. (در حال حاضر متاسفانه دانشجوی به

دانشجویان دکتری در آموزش آبشاری دانشجویان کارشناسی ارشد و کارشناسی					صورت گلوبال و یکجا برای مقطع دکتری پذیرفته می شود. اکثر پذیرفته شدگان از رشته داخلی – جراحی می باشد و این موضوع روند آموزش گروههای دیگر را با مشکل مواجه می سازد. باید ترتیبی اتخاذ شود که هر گروه مستقل بتواند نسبت به جذب دانشجو اقدام نماید.
---	--	--	--	--	---

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه سلامت جامعه

هدف دوم: مشارکت فعالانه در توانمند سازی دانش آموختگان

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	طراحی سی دی آموزش پرستاری سالمندی	آقای دکتر پاک پور	۱۴۰۲	آماده بودن محتوای سی دی	سخت افزار و نرم افزار کامپیوتری و نیروی انسانی	موانع : ضعف همکاری شرکت های طراح سی دی تسهیل کننده حمایت دانشکده و دانشگاه

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه سلامت جامعه

هدف سوم: توسعه ی طرح های تحقیقاتی غیرپایان نامه ای

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	تشویق اساتید در زمینه تدوین پروپوزال غیر پایان نامه ای مبتنی بر اولویت های حوزه سلامت با همکاران شاغل در مراکز	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	ارائه حداقل ۱ طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه توسط هر عضو هیات علمی در هر سال	نیروی انسانی	موانع: استقبال کم معاونت تحقیقات از طرح های غیر پایان نامه ای و اعمال محدودیت تسهیل حمایت دانشکده :کننده و دانشگاه
۲	حمایت و تشویق اساتید در انجام طرح های مشترک غیر پایان نامه ای با مشارکت همکاران شاغل در بیمارستان	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	ارائه حداقل ۱ طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه توسط هر عضو هیات علمی در هر سال	نیروی انسانی	
۳	حمایت و تشویق اساتید در انجام طرح های مشترک غیر پایان نامه ای فناورانه	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	ارائه حداقل ۱ طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه توسط هر عضو هیات علمی در هر سال	نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه کودکان

هدف اول: توانمند سازی آموزشی و پژوهشی اعضای گروه

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	تسهیل حضور همکاران در دوره های توانمندسازی درون و بیرون دانشگاهی	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	مقاله ارائه شده ۵ در همایش ها	نیروی انسانی	
۲	توانمند سازی آموزشی و پژوهشی اعضای گروه	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	داوری ۳ مقاله در طول سال- عضویت در کمیته داوران مجالت علمی پژوهشی داخلی و خارج	نیروی انسانی	
۳	ارتقای توانمندی و توسعه فرد	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	۳ دوره در هر سال	نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه کودکان

هدف دوم: ارتقاء و توسعه آموزش در سطح تحصیلات تکمیلی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	توسعه تحصیلات تکمیلی برای پاسخگویی به نیازهای منطقه آمایشی	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	اخذ مجوز رشته جدید کارشناسی ارشد مراقبتهای ویژه کودکان	نیروی انسانی	
۲	افزایش ظرفیت تحصیلات جذب دانشجویان (تکمیلی کارشناسی ارشد پرستاری کودکان و مراقبتهای ویژه)	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	صورتجلسات درخواست تعداد دانشجو و تعداد دانشجوی جذب شده	نیروی انسانی	

					نوزادان به صورت همه (ساله)
--	--	--	--	--	-------------------------------

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه کودکان

هدف سوم: ارتقاء سطح کیفی فعالیتهای پژوهشی						
ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	توسعه مشارکتهای علمی (ارتقای میزان همکاری درون و برون گروهی و برون دانشکده ای با مراکز تحقیقاتی، افزایش طرح های پژوهشی کاربردی	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	افزایش تعداد طرحهای مصوب به میزان ۲۰% در هر سال	سخت افزار و نرم افزار کامپیوتری و نیروی انسانی	
۲	اجرای طرح های تحقیقاتی غیرپایان نامه ای (توسعه طرح های تحقیقاتی غیرپایان نامه)	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	ارائه حداقل ۱ طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه توسط هر عضو هیات علمی در هر سال	نیروی انسانی	
۳	توسعه اخذ گرنت از مجاری دانشگاهی و غیر دانشگاهی (افزایش تعداد طرح های تحقیقاتی مبتنی بر گرانت)	مدیر گروه اعضای گروه	۱۴۰۲	ارائه حداقل ۱ طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه توسط هر عضو هیات علمی در هر سال	نیروی انسانی	
۴	هدفمند نمودن پژوهش ها در راستای نیازهای جامعه (بازبینی اولویتهای پژوهشی گروه و به روزرسانی آنها)	مدیر گروه اعضای گروه	۱۴۰۲	ارائه حداقل ۱ طرح تحقیقاتی غیر پایان نامه توسط هر عضو هیات علمی در هر سال	نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه کودکان

هدف چهارم: توسعه کمی و کیفی برنامه های آموزشی در مقاطع کارشناسی و تحصیلات تکمیلی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	تنوع بخشی به فیلدهای کارآموزی (توسعه کارآموزی به بخش های فوق تخصصی و افزودن فیلدهای جدید یادگیری)	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	برنامه های آموزشی دانشجویان	نیروی انسانی	
۲	توسعه برنامه پرسپتورشپ اجرا و توسعه برنامه پرسپتورشپ در بخش های ویژه)	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	برنامه های آموزشی دانشجویان	نیروی انسانی	
۳	استفاده از شیوه های آموزشی نوین (بهبود الگوهای تدریس و استفاده از روش های متنوع آموزشی، روش وارونه، توسعه آموزش آشناری دانشجویان کارشناسی با بهره گیری از دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری)	مدیر گروه اعضای گروه	۱۴۰۲	برنامه های آموزشی دانشجویان	نیروی انسانی	
۴	توسعه آموزش ها در (SKILL LAB اجرای ۰/۵ واحد درسی کودک سالم به صورت برنامه عملی و ۱ واحد عملی پروسیجرهای شایع نوزادان، ارشد مراقبت ویژه نوزادان)	مدیر گروه اعضای گروه	۱۴۰۲	برنامه های آموزشی دانشجویان	نیروی انسانی	
۵	شفاف نمودن الگوهای ارزشیابی (تدوین و اجرای ارزشیابی بالینی دانشجویان به صورت عینی)	مدیر گروه اعضای گروه	۱۴۰۲	گزارش های ارزشیابی	نیروی انسانی	
۶	متناسب سازی طرحهای درسی (تدوین و بروزرسانی طرح های درسی در هر نیمسال)	مدیر گروه اعضای گروه	۱۴۰۲	طرح های درسی بروز رسانی شده در وب سایت دانشکده در هر نیمسال	نیروی انسانی	
۷	مستندسازی یادگیری مهارتهای دانشجویان (بازنگری Log books دانشجویان)	مدیر گروه اعضای گروه	۱۴۰۲	مطابقت ۸۰% عملکرد دانشجویان با کوریکولوم	نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه کودکان

هدف پنجم: پاسخگویی به نیازهای اجتماعی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	توسعه برنامه های آموزش مداوم جامعه پرستاری	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	اجرای حداقل ۵ برنامه آموزش مداوم به صورت سالانه بر حسب نیازسنجی	نیروی انسانی	
۲	مشارکت در حل مشکلات نظام سلامت	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	مستندات مشارکت در تیم های اجرایی دانشگاهی و غیردانشگاهیهیات علمی در هر سال	نیروی انسانی	
۳	توسعه نقش های اجتماعی	مدیر گروه اعضای گروه	۱۴۰۲	مستندات مشارکت در سازمان های مردم نهاد حوزه سلامت	نیروی انسانی	

برنامه عملیاتی معاونت آموزش: گروه کودکان

هدف ششم: توسعه ی گروه آموزشی

ردیف	فعالیت	مسئول اجرا و مسئول ارائه گزارش	زمان شروع فعالیت و پایان فعالیت	شاخص انجام فعالیت	منابع مورد نیاز	موانع و تسهیل کنندگی
۱	توسعه نیروی انسانی گروه	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	جذب حداقل ۲ نیروی فعال و کارآمد در گروه در قالب متعهد خدمت یا فراخوان	نیروی انسانی	
۲	جذب نیروهای حق التدریس کیفی	اعضای گروه مدیر گروه	۱۴۰۲	چک لیست تدوین شده برای بررسی عملکرد نیروهای حق التدریس و ارزیابی آنها بر مبنای عملکرد و ارزشیابی های میدانی	نیروی انسانی	

	نیروی انسانی	حداقل ۲ جلسه در طول سال	۱۴۰۲	مدیر گروه اعضای گروه	بهبود هماهنگی های بین سازمانی (برگزاری جلسات هماهنگی با مدیران مراکز آموزشی درمانی)	۳
	نیروی انسانی	مجوز جذب دانشجو	۱۴۰۲	مدیر گروه اعضای گروه	توسعه رشته های دانشگاهی جذب دانشجو در رشته مراقبتهای ویژه کودکان PICU	۴