



دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ساوه

دانشکده پرستاری و مامایی

برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری و مامایی ساوه

دوره ۵ ساله

(سال ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۹)

زمانی که نوج کشتی را می سافت باران نمی بارید

مقدمه

سرعت تغییر و تحول در جهان افزایش یافته و بشر هر روز شاهد اتفاقات عمده ای است که می تواند سرنوشت آنها را تحت تاثیر قرار دهد. و برای اینکه انسان بتواند در این جهان پر تلاطم ، خود را با شرایط حاکم انطباق دهد باید پلی بین حال و آینده بسازد و این پل چیزی نیست جز برنامه ریزی . به همین دلیل در راستای اهداف و سیاست های کشور عزیزمان دانشکده پرستاری و مامایی ساوه نیز قدمی برای تدوین برنامه ریزی استراتژیک دانشکده برداشت و توانست با همت و تلاش تمام عزیزان دست اندرکار این برنامه تدوین کند باشد تا از آن و مسیر توسعه و تکامل دانشکده استفاده های لازم را ببرد.

تعریف برنامه ریزی استراتژیک: Strategic Planning

واژه « استراتژیک » معنی هر آنچه را به استراتژی مربوط باشد در بر دارد. واژه « استراتژی » از کلمه یونانی « استراتگوس » گرفته شده است که به معنای رهبری است. برنامه ریزی استراتژیک کوششی است هدفمند برای اتخاذ تصمیم های اساسی و انجام اعمالی که ماهیت سازمان، نوع فعالیتها و دلیل انجام آن فعالیتها توسط سازمان را شکل داده و جهت می بخشد. همانطور که استراتژی نظامی پیروزی در جنگ است، برنامه ریزی استراتژیک نیز طرق انجام مأموریت های سازمان را دنبال می کند.

مزایای برنامه ریزی استراتژیک

برنامه ریزی استراتژیک دارای مزایای زیادی است که از جمله می توان به موارد زیر اشاره نمود:

- قبل از پیش آمدن مشکلات احتمالی از وقوع آنها خبر می دهد.
- به علاقمند شدن مدیران به سازمان کمک می کند.
- تغییرات را مشخص کرده و شرایط عکس العمل در برابر تغییرات را فراهم می کند.
- هر نیازی را که برای تعریف مجدد سازمان ضروری است تعیین می کند.
- برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بستر مناسب ایجاد می کند.
- به مدیران کمک می کند که درک روشن تری از سازمان داشته باشند.
- شناخت فرصتهای بازارهای آینده را آسان تر می سازد.
- دیدی هدفمند از مسائل مدیریت ارائه می دهد.
- قالبی برای بازنگری اجرای برنامه و کنترل فعالیتها ارائه می دهد.
- به مدیران کمک می کند که تا در راستای اهداف تعیین شده تصمیمات اساسی را اتخاذ کنند.
- به نحو مؤثرتری زمان و منابع را به فرصت های تعیین شده تخصیص می دهد.
- هماهنگی در اجرای تاکتیکهایی که برنامه را به سرانجام می رسانند بوجود می آورد.
- زمان و منابعی را که باید فدای تصحیح تصمیمات نادرست و بدون دید بلندمدت گردند، به حداقل می رساند.

- قالبی برای ارتباط داخلی بین کارکنان به وجود می آورد.
- ترتیب دهی اولویتها را در قالب زمانی برنامه فراهم می آورد.
- مزیتی برای سازمان در مقابل رقیبان به دست می دهد.
- مبنایی برای تعیین مسئولیت افراد ارائه داده و به موجب آن افزایش انگیزش را باعث می شود.
- تفکر آینده نگر را تشویق می کند.
- برای داشتن يك روش هماهنگ، یکپارچه همراه با اشتیاق لازم از سوی افراد سازمان در برخورد با مسائل و فرصتها، انگیزش ایجاد می کند

ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک

فرایند برنامه ریزی استراتژیک اساساً فرایندی هماهنگ کننده بین منابع داخلی سازمان و فرصتهای و تعیین فرصتهایی « پنجره استراتژیک » خارجی آن می باشد. هدف این فرایند نگریستن از درون است که سازمان از آنها سود می برد یا به آنها پاسخ می دهد. بنابراین فرایند برنامه ریزی استراتژیک، يك فرایند مدیریتی است شامل هماهنگی قابلیتهای سازمان با فرصتهای موجود. این فرصتها درطول زمان تعیین شده و برای سرمایه گذاری یا عدم سرمایه گذاری منابع سازمان روی آنها، مورد بررسی قرار می گیرند. حوزه ای که در آن تصمیمات استراتژیک اتخاذ می گردند شامل (۱) محیط عملیاتی سازمان، (۲) مأموریت سازمان و (۳) اهداف جامع

سازمان می باشد. برنامه ریزی استراتژیک فرایندی است که این عناصر را با یکدیگر در نظر گرفته و گزینش گزینه های استراتژیک سازگار با این سه عنصر را آسان می سازد و سپس این گزینه ها را بکار گرفته و ارزیابی می کند.

باید توجه داشت که هر فرایند برنامه ریزی استراتژیک زمانی با ارزش است که به تصمیم گیرندگان اصلی کمک کند که به صورت استراتژیک فکر کرده و عمل کنند. برنامه ریزی استراتژیک به خودی خود هدف نیست بلکه تنها مجموعه ای از مفاهیم است که برای کمک به مدیران در تصمیم گیری استفاده میشود. می توان گفت که اگر استراتژیک فکر کردن و عمل کردن در فرایند برنامه ریزی استراتژیک به صورت عادت درآید، آنگاه فرایند می تواند کنار گذاشته شود.

مراحل تدوین برنامه استراتژیک

- مرحله پیش برنامه ریزی و توافق جمعی
- تدوین بیانیه های رسالت ، چشم انداز و ارزشها
- تحلیل عوامل داخلی و خارجی
- تنظیم اهداف کلی و استراتژی
- تعیین اهداف عینی (فعالیتهای)
- تدوین چگونگی نظام پایش و سنجش عملکرد

رسالت : Mission

دانشکده پرستاری و مامایی ساوه با تأکید بر استانداردهای آموزشی در جهت پاسخگوئی به نیازهای علمی و پژوهشی جامعه از طریق توسعه و بهبود فرآیند برنامه ریزی آموزشی دانش آموختگان و با به کارگیری اصول مدیریت کیفیت فراگیر و تکنولوژی نوین در راه رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه گام برمیدارد مسئولیت دانشکده پرستاری و مامایی ساوه مدیریت نیروی انسانی متخصص و متعهدی است که با مهارت و علاقه و با تأکید به عدالت اجتماعی در جهت حفظ و ارتقاء سلامت جامعه کوشا باشد.

دورنما : Vision

دانشکده پرستاری و مامایی ساوه مصمم است از طریق تحقق مبانی علمی تصمیم گیری در مدیریت آموزشی و با توجه به مبانی دینی و فرهنگی بعنوان یکی از دانشکده های معتبر پرستاری و مامایی مطرح گردد.

ارزش ها : Values

- V1- تکیه بر اخلاق حرفه ای و پزشکی
- V2- تکیه بر ارزشهای اسلامی و مبانی دینی
- V3- تکیه بر عدالت محوری

V4- ارج نهادن به جایگاه والای علم و عالم

V5- رعایت قوانین و مقررات

V6- تکیه بر شایسته سالاری

V7- تکیه بر مدیریت علمی و مشارکتی

V8- حفظ شأن و منزلت هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان

V9- ارتقاء روحیه مشارکت، همکاری و تعهد

V10- دانش محوری

نقاط قوت (Strengths):

S1: بستر فناوری اطلاعات و پایگاه های اطلاعاتی و سامانه های نرم افزاری موجود

S2 : نگرش مثبت مدیر ارشد (ریاست دانشگاه) به فرایندهای آموزشی

S3 : امکان دسترسی به شبکه اینترنت با سرعت و حجم مناسب

S4: وجو شوراهای تخصصی (آموزشی، پژوهشی) در دانشکده

S5: دسترسی تمام وقت به اعضای هیأت علمی

S6: تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی مناسب

- S7: بازنگری و به روز رسانی ادواری برنامه های آموزشی دوره ها و رشته های موجود با توجه به ضوابط - استانداردها- و برنامه های آموزشی کشوری
- S8: موفقیت دانش آموختگان دانشکده در مقاطع تحصیلی بالاتر تحصیلی
- S9: مشارکت دانشجویان در کارهای تحقیقاتی

نقاط ضعف (Weakens):

- W1: عدم تناسب چارت تشکیلاتی با روند رشد و توسعه در معاونت آموزش و تحقیقات دانشگاه
- W2: کمبود فضاهای فیزیکی و موقعیت نامناسب فضاهای آموزشی
- W3: موقعیت جغرافیایی نامناسب دانشکده
- W4: آموزشی نبودن کامل ساختار بیمارستان ها
- W5: عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو
- W6: بالا بودن حجم فعالیت های بالینی و آموزشی اعضای هیات علمی
- W7: محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی
- W8: ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی و تنبیهی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه
- W9: اتلاف وقت مدیران ارشد آموزشی بر انجام کارهای روزانه

- W10: استفاده غالب از روشهاي سنتي آموزش
- W11: ضعف انگيزه بين دانشجويان جهت انجام امور آموزشي و پژوهشي
- W12: عدم همكاري پرسنل باليني به علل متعدد
- W14: اطلاع ناكافي اعضاي هيئت علمي و دانشجويان نسبت به برنامه توسعه ملي کشور

فرصت ها (Opportunities):

- 01: وجود خيرين حوزه سلامت و نهاد هاي خيري و سازمان هاي غير دولتي
- 02: همجوار بودن با قطبهاي جمعيتي از جمله تهران و در نتيجه جذب سرريز دانشجو از تهران
- 03: دارا بودن شهر صنعتي كاوه به عنوان بزرگترين شهر صنعتي کشور به عنوان بستري جهت آموزش دانشجويان مرتبط
- 04: امکان جذب اساتيد دانشگاه هاي مادر با توجه به موقعيت جغرافيايي استان
- 05: موقعيت جغرافيايي ويزه استان از نظر حوادث ترافيكی و همچنين حوادث کاری
- 06: حمايت وزارت متبوع از EDC
- 07: اجراي برنامه آمایش سرزمين در سطح وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

- 08: سیاستگذاری معاونت آموزشی وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاهها
- 09: وجود فرصت های علمی تحقیقاتی و وجود بستر مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی
- 010: وجود متعدد مؤسسات آموزش عالی فنی و مهندسی و علوم اسلامی و انسانی

تهدیدها (Threats):

- T1: کمبود اعتبارات و بودجه تخصیص داده شده
- T2: نامناسب بودن زمان تخصیص اعتبارات به دانشکده
- T3: مداخله عوامل برون دانشگاهی در تصمیم گیریهای اتخاذ شده توسط شورای آموزشی دانشگاه
- T4: تمرکز بیشتر آئین نامه ارتقاء اعضاء هیات علمی به انجام فعالیتهای پژوهشی در مقایسه با آموزش
- T5: عدم سکونت برخی از اعضای هیأت علمی در ساوه به دلیل نزدیکی به تهران
- T6: عدم تطابق سرانه آموزشی با هزینه کرد دانشکده
- T7: محدودیت و عدم وجود مجوز جهت جذب نیروی انسانی
- T8: مغایرت سیاستهای دانشگاه آزاد با سیاستهای وزارت متبوع در مورد تعلیم و تربیت نیروی انسانی

اهداف کلی

- G1- تفکیک دانشکده های پرستاری ، بهداشت و پرستاری به منظور ارتقا دانشکده علوم پزشکی به دانشگاه علوم پزشکی
- G2 - ارتقا کمی و کیفی آموزشی و پژوهشی دانشکده با هدف تربیت دانش آموختگان متعهد ، متخصص و خلاق
- G3 - ارتقا توانمندی های اعضای هیات علمی در ابعاد آموزشی ، پژوهشی ، فرهنگی و اجرایی
- G4 - توسعه همکاری های بین بخشی و فرابخشی با دانشگاه های معتبر
- G5 - توسعه فضای فیزیکی و تجهیزات آموزشی و پژوهشی
- G6- ساماندهی و استقلال نظام اداری و مالی دانشکده و ارتقا امور رفاهی کارکنان و اعضای هیات علمی

اهداف کلی Goals	استراتژی strategy	اهداف عینی Objectives	مسئول پیگیری	زمان	نحوه پایش
G1- ارتقا دانشکده علوم پزشکی به دانشگاه علوم پزشکی	G1S1 تفکیک دانشکده های پرستاری ، بهداشت و پیراپزشکی	G1S101 تشکیل دانشکده بهداشت با حداقل ۲ رشته تحصیلی بهداشت محیط ، بهداشت عمومی و بهداشت حرفه ای	معاون آموزشی - ریاست دانشکده پرستاری	تا پایان سال ۱۳۹۶	صدور مجوز شورای گسترش
		G1S102 تشکیل دانشکده پیراپزشکی با حداقل ۳ رشته اتاق عمل ، هوشبری و فناوری اطلاعات سلامت	معاون آموزشی - ریاست دانشکده پرستاری	تا پایان سال ۱۳۹۶	صدور مجوز شورای گسترش

صدور مجوز شورای گسترش	تا پایان سال ۱۳۹۶	معاون آموزشی - ریاست دانشکده پرستاری	G1S103 تفکیک دانشکده پرستاری و ادامه کار با ۳ رشته پرستاری ، مامایی و فوریت پزشکی		
صدور مجوز شورای گسترش	تا پایان اردیبهشت ۹۴	ریاست دانشکده و معاون آموزشی	G2S101 - پیگیری راه اندازی رشته تحصیلی بهداشت عمومی	G2S1 - توسعه رشته های تحصیلی از طریق تدوین، پیشنهاد و اجرای رشته های جدید	G2 - ارتقا کمی و کیفی آموزشی و پژوهشی دانشکده با هدف تربیت دانش آموختگان متعهد ، متخصص و خلاق
صدور مجوز شورای گسترش	تا پایان اردیبهشت ۹۴	ریاست دانشکده و معاون آموزشی	G2S102 - پیگیری راه اندازی رشته تحصیلی بهداشت حرفه ای		

صدر مجوز شورای گسترش	تا پایان اردیبهشت ۹۵	ریاست دانشکده و معاون آموزشی	G2S103 -پیگیری راه اندازی رشته تحصیلی فناوری اطلاعات سلامت		
صدر مجوز شورای گسترش	تا پایان سال ۹۵	ریاست دانشکده و معاون آموزشی	G2S104 درخواست راه اندازی رشته تکنسین سلامت دهان		
صدر مجوز شورای گسترش	تا پایان سال ۹۶	ریاست دانشکده و معاون آموزشی	G2S105 درخواست راه اندازی رشته کارشناسی علوم آزمایشگاهی		
مستندات	تا پایان سال ۹۵	دفتر توسعه دانشکده	G2S201 تشکیل کمیته ارزشیابی درونی به منظور تدوین فرمهای ارزشیابی و اجرای آن	G2S2 اجرای ارزشیابی درونی گروههای آموزشی	

مستندات برگزاری کارگاه	هر نیمسال یک کارگاه	دفتر توسعه دانشکده	G2S3O1 برگزاری حداقل دو کارگاه مرتبط در سال در رابطه با حداقل توانمندیها دانشجویان در زمینه نظری و بالینی تا پایان برنامه	G2S3 بازنگری و تدوین حداقل توانمندی ها بر اساس استانداردها در زمینه تئوری و عملی	
تکمیل پرسشنامه و چک لیست - ارائه گزارش	سالی یکبار	معاون آموزشی دفتر توسعه و دانشکده پرستاری	G2S4O1 نیازسنجی از هیات علمی ، دانشجویان و مسئولین آموزش مراکز ، در زمینه محتوا و شیوه آموزش و اصلاح برنامه ها در حد اختیارات قانونی	G2S4 برنامه ریزی جهت بهبود مهارت های بالینی ، دانشجویان با استفاده از روش های جدید آموزش	
مستندات	هر نیمسال	معاون آموزشی و	G2S5O1 تقدیر مناسب از نفرات برتر	G2S5 حمایت از دانشجویان ضعیف و	

		ریاست دانشکده پرستاری	در پایان هر نیمسال تحصیلی	شناسایی دانشجویان خلاق و ممتاز	
مستندات و پرداخت حق التدریس	هر نیمسال	معاون آموزشی و ریاست دانشکده پرستاری	G2S502 تشویق گروه های آموزشی به برنامه ریزی کلاسهای آمادگی جهت شرکت در آزمون کارشناسی ارشد		
گزارش کلاسهای برگزار شده	هر نیمسال	ریاست دانشکده پرستاری	G2S503 تشویق گروه های آموزشی به برگزاری کلاسهای تقویتی جهت دانشجویان ضعیف		
ارائه گزارش و مستندات تحلیل آزمون	هر نیمسال	دفتر توسعه دانشکده	G2S601 انجام تحلیل آزمون اساتید و انعکاس نتایج به آنها	G2S6 ارتقا نحوه ارزشیابی دانشجویان	

			جهت اعمال در ازشیابی های بعدی		
گزارش و مستندات اجرای برنامه ها	هر نیمسال تحصیلی	دانشکده پرستاری و مدیر گروه پرستاری	G2S602 برنامه ریزی جهت استفاده از روشهای نوین ارزیابی در بالین (آزمون آسکی و ...)		
مستندات برگزاری کارگاه	هر ۶ ماه یکبار	EDC	G2S701 برگزاری کارگاه های روش تحقیق برای کلیه دانشجویان همه ساله تا پایان سال	G2S7 ارتقا توانمندی پژوهشی دانشجویان	
داشتن فضای فیزیکی کمیته و همچنین تصویب ۱۵ طرح مصوب	تا پایان سال ۹۴	معاون پژوهشی	G2S702 تشکیل کمیته تحقیقات دانشجویی		

دانشجویی در سال اول و افزایش ۱۵ درصدی در سالهای بعد					
مستندات	پایان سال ۹۴	دفتر توسعه	G2S801 تشکیل کمیته اخلاق حرفه ای در EDC دانشکده	G2S8 ارتقا سطح خلاق حرفه ای دانشجویان	
مستندات	پایان سال ۹۵		G2S802 تهیه و اجرای سیستم ارزشیابی اخلاق حرفه ای (کادر آموزشی)		
مستندات	هر سال یکبار	دفتر توسعه دانشکده پرستاری	G3S101 برگزاری کارگاه در زمینه آموزش روشهای نوین آموزشی هر سال یک کارگاه	G3S1 بکارگیری روشهای نوین آموزش	G3 - ارتقا توانمندی های اعضای هیات علمی در ابعاد آموزشی ،

					پژوهشی ، فرهنگی و اجرایی
مستندات شرکت همایشها	افزایش به میزان ۱۰ درصد نسبت به سال قبل	معاونت آموزشی	G3S201 شرکت در همایشها و مجامع علمی حداقل با ارائه مقاله حداقل ۲ بار برای هر عضو هیات علمی	G3S2 افزایش شرکت در سمینارها و مجامع علمی و اعطا فرصت مطالعاتی به اعضای هیات علمی	
مستندات	هرسال تحصیلی	معاونت آموزشی	G3S202 اعطای فرصت مطالعاتی داخلی یا خارجی به اعضای هیات علمی به ازای هر ارتقا رتبه		
مستندات	هرسال تحصیلی	معاونت آموزشی	G3S301 برگزاری کارگاههای پیشرفته مدیریت استراتژیک و	G3S3 ارتقا مهارتهای مدیریتی و اجرایی مسئولین واحدها	

			عملیاتی هر سال تحصیلی		
مستندات	هرسال تحصیلی	معاونت آموزشی	G3S302 برگزاری جلسات نقد و هم اندیشی مدیران واحدهای مختلف		
مستندات	هرسال تحصیلی	معاونت آموزشی	G3S401 بکارگیری کارگاه در زمینه استاد توانمند و ترویج اخلاق حرفه ای هر سال در طول برنامه	G3S4 بکارگیری سازوکارهای مناسب به منظور رعایت اخلاق حرفه ای توسط اعضای هیات علمی	
مستندات	هرسال تحصیلی در روز استاد	معاونت آموزشی	G3S402 معرفی و تقدیر از استادان شاخص در زمینه اخلاق حرفه ای		

مستندات	هرسال تحصیلی	معاونت آموزشی و مدیر پژوهش	G3S501 تامین نیازهای اشتراک اینترنتی اعضای هیات علمی	G3S5 ارتقا امکانات و مهارت‌های پژوهشی	
مستندات	هرسال تحصیلی (نمایشگاه سالانه کتاب)	معاونت آموزشی و مدیر پژوهش	G3S502 تامین متناسب کتب ، مجلات و بسته های آموزشی مورد نیاز اعضای هیات علمی		
مستندات	هرسال تحصیلی	معاونت آموزشی	G3S503 طراحی و اجرای دوره های آموزشی در زمینه های آموزش پزشکی و زمینه های مورد نیاز دیگر		
مستندات	مستمر	معاونت پژوهشی	G3S601 عقد تفاهم نامه با سایر دانشگاه	G3S6 افزایش تعداد پروژه های تحقیقاتی	

			ها و مراکز تحقیقاتی جهت انجام پروژ های تحقیقاتی مشترک	مشترک با دانشکده های داخلی و خارجی	
مستندات	هر سال ۲ کارگاه	معاونت پژوهشی	G3S701 برگزاری سالانه کارگاه روش تحقیق مقدماتی و پیشرفته جهت اعضای هیات علمی بالینی	G3S7 ارتقا کمی و کیفی پژوهش های بالینی	
مستندات	مستمر	معاونت پژوهشی	G3S702 تصویب حداقل ۲ طرح برای هر عضو هیات علمی در هر سال		
مستندات	مستمر	معاونت پژوهش	G3S703 ارتقا کمی طرحهای مصوب اعضا هیات علمی بالینی به میزان ۱۰ درصد در هر سال		

مستندات	مستمر	EDC	G3S704 برگزاری کارگاه های پژوهشی جهت توانمند سازی دانشجویان حداقل یک کارگاه در سال		
مستندات	مستمر	معاونت پژوهش	G3S705 افزایش شرکت دانشجویان در همایشهای پژوهشی به میزان ۲۰ درصد در سال		
مستندات	مستمر	EDC	G4S101 دعوت هدفمند با برنامه مدون آموزشی از استادان شاخص ایرانی) حداقل ۲ استاد در (سال	G4S1 استفاده از اساتید برجسته به منظور تبادل اطلاعات و تجربیات	G4 - توسعه همکاری های بین بخشی و فرابخشی با دانشگاه های معتبر

مستندات	مستمر	EDC	G4S102 اعزام اساتید واجد شرایط جهت شرکت و حضور در برنامه های آموزشی دانشگاه های معتبر		
مستندات	مستمر	معاونت آموزشی	G4S201 برنامه ریزی جهت عقد تفاهم نامه همکاری آموزشی و پژوهشی با دانشکده ها و سایر مراکز معتبر بر اساس تصویب شورای گسترش	G4S2 عقد تفاهم نامه همکاری آموزشی و پژوهشی با دانشگاه های داخلی و خارجی	
مستندات	مستمر	معاونت آموزشی	G4S202 اعزام مدیران دانشکده جهت بازدید از مجموعه دانشکده های دانشگاه های		

			علوم پزشکی معتبر کشور		
مستندات	پایان سال ۱۳۹۵	معاونت آموزشی	G5S101 توسعه فضاهای آزمایشگاهی فعلی (آزمایشگاه بهداشت محیط)	G5S1 ارتقا کمی و کیفی تجهیزات و تکنولوژی آموزشی	G5- توسعه فضای فیزیکی و تجهیزات آموزشی و پژوهشی
مستندات	مستمر	رئیس دانشکده پرستاری	G5S102 تجهیز آزمایشگاه متناسب با کوریکولوم رشته های آموزشی رشته ها		
مستندات	مستمر	رئیس دانشکده پرستاری	G5S103 تجهیز واحد پرستیک متناسب با کوریکولوم رشته های آموزشی رشته ها		

مستندات	مستمر	EDC	G5S201 آموزش استفاده حرفه ای از IT به اعضای هیات علمی با برگزاری حداقل دو کارگاه مرتبط در سال	G5S2 ارتقا کیفی نیروهای انسانی و تجهیزات آموزشی	
مستندات	مستمر	EDC	G5S202 دوره های آموزش نیروی انسانی سالانه مرتبط با حوزه کاری		
مستندات	مستمر	ریاست دانشکده پرستاری	G5S301 تامین متناسب کتب ، مجلات و بسته های آموزشی مورد نیاز اعضای هیات علمی	G5S3 ارتقا نرم افزاری و سخت افزاری و بانک اطلاعاتی دیجیتال	

مستندات	مستمر	ریاست دانشکده پرستاری	G5S302 تامین تجهیزات فنی و رسانه های آموزشی مورد نیاز گروه های آموزشی با توجه به استانداردهای مربوط		
مستندات	مستمر	ریاست دانشکده پرستاری	G5S303 بررسی تکمیلی مستمر و روز آمد نمودن امکانات سخت افزاری و نرم افزاری گروه ها و واحدهای پشتیبانی مطابق اهداف دانشکده		
مستندات	مستمر	EDC	G6S101 تدوین سیستم ارزشیابی	G6S1 ارتقا سیستم نظارت و ارزیابی کارکنان	G6 - ساماندهی و استقلال نظام اداری و مالی

			درونی کارکنان دانشکده		دانشکده و ارتقا امور رفاهی کارکنان و اعضای هیات علمی
مستندات	مستمر	EDC	G6S201 انجام ارزیابی درونی و بیرونی گروه های آموزشی هر سال	G6S2 ارتقا سیستم ارزیابی اعضای هیات علمی	
مستندات	مستمر	EDC	G6S202 بازنگیر تدوین و بومی سازی سیستم ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی		
مستندات	مستمر	EDC	G6S202 انعکاس نتایج ارزیابی عملکرد اساتید در پایان هر نیمسال تحصیلی		

