

دانشکده پرستاری و مامایی سمنان

برنامه راهبردی

دانشکده پرستاری و مامایی

School of Nursing and Midwifery
Semnan University of Medical Sciences

برنامه راهبردی پنج ساله دانشکده پرستاری و مامایی سمنان

۱۳۹۸-۱۴۰۲



School of Nursing & Midwifery, Semnan University of Medical Sciences,
Semnan, Iran. Postal code: 3513138111, Tel: +98 23-33654190

امیر المومنین امام علی (ع) :

"المؤمنون هم الذين عرفوا ما امامهم"

بحار الانوار، ج ۷۸، ص ۲۵

مؤمنان کسانی هستند که آینده را می شناسند. (آینده نگری دارند)

آینده جایی نیست که به آنجا می رویم بلکه جایی است که آن را بوجود می آوریم
راه هایی که به آینده ختم می شوند یافتنی نیستند بلکه ساختنی اند
سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران

پرستاری یکی از علمی ترین اقشار گروههای پزشکی بوده و تحقق اهداف کلان نظام سلامت، بدون ایفای نقش پرستاران امکان پذیر نخواهد شد. لذا ماموریت نقشه راه پرستاری، ایجاد دیدگاه مشترک نسبت به اصول، چشم انداز و ارزشهای جامعه ی پرستاری، نقش ها، وظایف و شایستگی های مطلوب پرستاران در نظام سلامت، اقدامات بایسته ی آموزشی، پژوهشی، نیروی انسانی، مدیریتی، نهادی در بین ذینفعان پرستاری به طور خاص و نظام سلامت کشور به طور عام است.

نقشه جامع پرستاری افق ۱۴۰۴

برنامه ریزی در آینه سخنان مقام معظم رهبری



«برای این عمر طولانی - که خدای متعال انشاءالله با برکت و رحمت و فضل خود به شما عنایت کند - باید برنامه ریزی کنید. پایه برنامه ریزی این است: تصمیم بگیرید، هدف را درست انتخاب کنید و دنبال این هدف، با استقامت حرکت کنید؛ در این صورت هیچ قدرتی در مقابل شما یارای ایستادگی نخواهد داشت.»

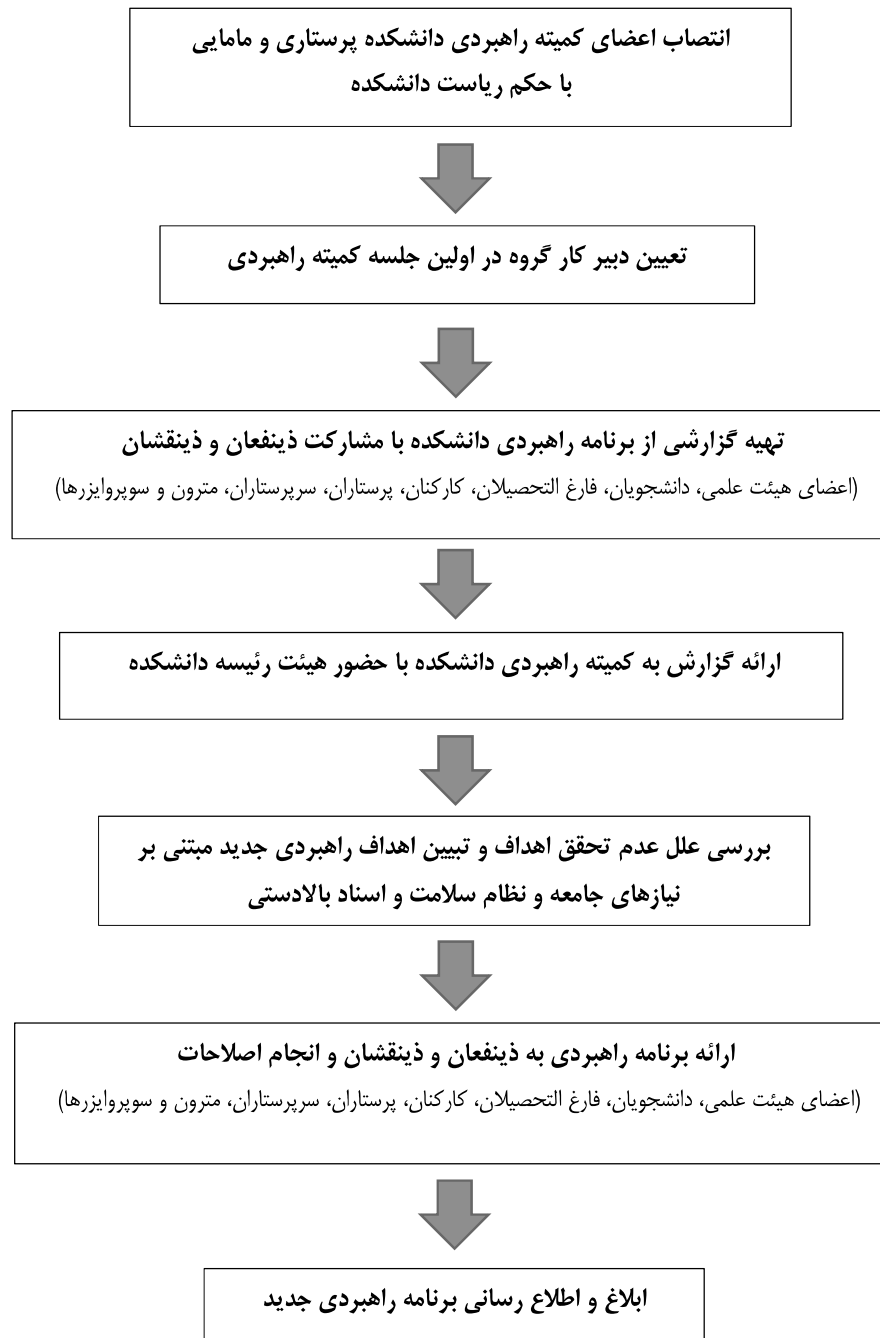
مقدمه

بر اساس سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور، یکی از محورهای اصلی افق ۱۴۰۴ برای ایران، دستیابی به جایگاه اول علم و فناوری در منطقه است. یکی از الزامات تحول در آموزش پزشکی کشور جهت تحقق این چشم انداز، ارتقاء سطح علمی و پژوهشی مراکز آموزشی و پژوهشی کشور به سطح استانداردهای بین المللی است. در عین حال، آموزش علوم پزشکی نیازمند آن است که به صورت ملی و بومی نیز به آن نگریده شود تا متناسب با زیربنای محیطی، فلسفی و اجتماعی مسلط بر جامعه نیز باشد.

در این راستا، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان سمنان نیز خود را مکلف میداند تا بر اساس سند نقشه جامع علمی سلامت کشور و سیاستهای کلی نظام سلامت ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری، با بهره مندی از توانمندیها و فرصتهای منطقه‌ای خود و با مدیریت نقاط ضعف و تهدیدهای موجود در شرایط کنونی و بومی دانشکده، خود را به استانداردهای آموزش عالی در حوزه سلامت نزدیک نماید این دانشکده ظرفیت آن را دارد و تمامی تلاش و همت خود را نیز بکار خواهد گرفت تا در راستای دستیابی به ۵ محور از محورهای ۱۴ گانه سیاستهای کلی سلامت که توسط رهبر معظم انقلاب ابلاغ گردیده است، گام بردارد:

- ۱- ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی، بهداشتی، درمانی و توانبخشی سلامت مبتنی بر اصول و ارزشهای انسانی -اسلامی و نهادینه سازی آن در جامعه
- ۲- افزایش آگاهی، مسئولیت پذیری، توانمندی و مشارکت ساختارمند و فعالانه فرد، خانواده و جامعه در تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت
- ۳- بازشناسی، تبیین، ترویج، توسعه و نهادینه نمودن طب سنتی ایران.
- ۴- توسعه کیفی و کمی نظام آموزش علوم پزشکی به صورت هدفمند، سلامت محور، مبتنی بر نیازهای جامعه، پاسخگو و عادلانه و با تربیت نیروی انسانی کارآمد، متعهد به اخلاق اسلامی حرفه ای و دارای مهارت و شایستگی های متناسب با نیازهای مناطق مختلف کشور.
- ۵- تحول راهبردی پژوهش علوم پزشکی با رویکرد نظام نوآوری و برنامه ریزی برای دستیابی به مرجعیت علمی در علوم و ارائه خدمات پزشکی

فرآیند بازنگری برنامه راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی



اعضای کمیته تدوین برنامه راهبردی دانشکده پرستاری و مامایی سال ۱۳۹۸

۱- دکتر ستاره همایی

۲- دکتر حسن بابامحمدی

۳- دکتر محمدرضا عسگری

۴- دکتر علی فخرمودی

۵- فریده ایزدی

۶- دکتر منیر نوبهار

۷- دکتر محسن سلیمانی

۸- دکتر علی اصغر قدس

دانشکده پرستاری و مامایی، از میان ۱۲ سیاست کلی برنامه جامع آموزش عالی نظام سلامت، برای اجرایی نمودن ۵ مورد از آنان بشرح ذیل حرکت خواهد نمود:

الف- سیاستهای اول و دوم: نهادینه سازی رویکرد آموزش پاسخگو در نظام سلامت / گسترش عدالت در آموزش عالی سلامت

دانشکده پرستاری و مامایی، با حرکت در جهت تحقق محورهایی از بسته عملیاتی آموزش پاسخگو و عدالت محور، برای اجرایی نمودن این سیاستهای کلی، اقدام خواهد نمود. این محورها عبارتند از:

- * بازنگری کوریکولوم های درسی بر اساس بار بیماریها و ریسک فاکتورها و مشکلات بالینی
- * بکار گیری راهکارهای پذیرش دانشجویان بومی

ب- سیاست سوم: توسعه دانشهای نوین با تاکید بر حیطه های میان رشته ای و علوم و فناوریهای نوین

دانشکده پرستاری و مامایی، با حرکت در جهت تحقق محورهایی از بسته عملیاتی توسعه ماموریت گرای نظام آموزش عالی سلامت، برای اجرایی نمودن این سیاست کلی، اقدام خواهد نمود. این محورها عبارتند از :

- * توسعه رشته های جدید بر مبنای مزیت های منطقه ای و ماموریت دانشگاه و همکاری با پردیس بین الملل
- * طراحی رشته های میان رشته ای جدید
- * اجرای برنامه های تربیت نیروهای حد واسط

ج-سیاست هفتم: نهادینه سازی اخلاق حرفه ای

دانشکده پرستاری و مامایی، با حرکت در جهت تحقق محورهایی از بسته عملیاتی اعتلای اخلاق حرفه ای، برای اجرایی نمودن این سیاست کلی، اقدام خواهد نمود. این محورها عبارتند از :

- * بازنگری برنامه های درسی مبتنی بر ارزشهای حرفه ای
- * توسعه کدهای اخلاق حرفه ای در حوزه علوم پرستاری و مامایی
- * تاسیس کانونهای دانشجویی با هدف اعتلای اخلاق حرفه ای

د- سیاست نهم: ارتقاء منابع انسانی بخش آموزش عالی سلامت

دانشکده پرستاری و مامایی، با حرکت در جهت تحقق محورهایی از بسته های عملیاتی توسعه ماموریت گرای نظام آموزش عالی سلامت؛ آمایش سرزمینی تمرکز زدایی و ارتقاء توانمندی دانشگاه و ارتقاء نظام ارزیابی و آزمونهای علوم پزشکی، برای اجرایی نمودن این سیاست کلی، اقدام خواهد نمود این محورها عبارتند از:

- * اجرای برنامه تربیت نیروهای حد واسط
- * اجرای برنامه افزایش ماندگاری دانش آموختگان بومی
- * افزایش توانمندیهای عملی و قضاوتی فراگیران

در همین راستا، برنامه استراتژیک ۵ ساله دانشکده پرستاری و مامایی بر اساس مدل ذیل خواهد بود:

آرمان (دورنما یا چشم انداز Vision)

ما آرزو داریم تا پنج سال آینده در میان ۵ دانشکده پرستاری و مامایی برتر سطح کشور جای داشته باشیم.

رسالت Mission

آموزش و تربیت دانشجویان معتقد، متعهد و عامل به مفاهیم، مبانی و راهکارهای تامین، حفظ و ارتقاء سلامت فرد، خانواده و جامعه در حوزه های علوم پرستاری و مامایی؛ از طریق فراهم آوردن اساتید و نیروی انسانی متخصص، متعهد و مجرب؛ امکانات آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و رفاهی روزآمد؛ در فضای فیزیکی و عاطفی متناسب با شئونات جامعه علمی؛ با استفاده از فناوری های مناسب، مبتنی بر نیازهای جامعه، با رعایت اصول عدالت اجتماعی و با حفظ کرامت و ارزشهای انسانی

ارزشها Values

- ۱- پایداری به مبانی دینی و فرهنگ اصیل اسلامی - ایرانی
- ۲- عدالت محوری
- ۳- شایسته سالاری
- ۴- حفظ کرامت و منزلت اعضای هیات علمی، کارکنان، دانشجویان و سایر ارباب رجوع
- ۵- ارتقاء روحیه مشارکت، همکاری و تعهد
- ۶- ارج نهادن به خلاقیت و نوآوری

ذینفعان (Stakeholders):

ذینفعان بیرونی	ذینفعان درونی
- جامعه - سیاستگذاران - نمایندگان مجلس شورای اسلامی - نظام پرستاری و پزشکی و درمانگاهها و مطب ها و بیمارستانهای خصوصی - سازمان ها و ادارات شهرستانی (اعم از دولتی و خصوصی) - NGO ها - گروههای علمی و دانشگاههای پزشکی و غیرپزشکی - صنایع و بنگاه های اقتصادی و اجتماعی - مراکز تحقیقاتی غیر وابسته به دانشگاه - سازمان های بین المللی مرتبط - دانش آموختگان - رسانه های همگانی	- دانشجویان پرستاری و مامایی - اعضای هیات علمی - کادر اداری، آموزشی و خدماتی - دانشجویان سایر دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی - مددجویان و دریافت کنندگان خدمات بهداشتی درمانی - پرسنل بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه - پرسنل بهداشتی و درمانی بخش خصوصی - مدیران بخش بهداشت و درمان (معاونت های پژوهشی - آموزشی - درمان - دانشجویی و فرهنگی - بهداشتی و ...) - بیمارستانهای دولتی و درمانگاههای دولتی، گروههای صنفی دانشجویی، گروههای آموزشی دانشکده و سایر اعضاء هیات علمی وابسته به دانشگاه

تحلیل وضعیت موجود SWOT

الف (نقاط قوت Strength دانشکده:

- وجود دیدگاه مثبت در رابطه با مدیریت مشارکتی در دانشکده
- وجود اعضای هیات علمی با سوابق ارزشمند آموزشی در دانشکده
- وجود اعضای هیات علمی با سوابق ارزشمند پژوهشی در دانشکده
- وجود اعضای هیات علمی با تخصص بالا و متنوع در دانشکده ، به نحوی که اکثریت افراد دارای مدرک دکتری تخصصی بوده و دارای اکثر تخصص های مهم حوزه دانش پرستاری هستند
- وجود دیدگاه مثبت در مدیریت دانشکده برای توسعه رشته ها و مقاطع تحصیلی جدید
- وجود دیدگاه مثبت در مدیریت دانشکده برای توسعه جذب و بکار گیری اعضای هیات علمی
- وجود سابقه فعالیتهای اجرایی در اکثریت اعضای هیات علمی دانشکده که موجب می گردد این افراد ، مجرب و درآشنا بوده و ایده ها و تفکرات فردی آنان برای دانشکده راهگشا باشد
- وجود علاقه و دغدغه در مسئولین و کارکنان آموزشی دانشکده برای رفع مشکلات تحصیلی دانشجویان
- وجود مرکز تحقیقات مراقبتهای پرستاری در دانشکده
- وجود دانشجویان علاقمند به امر پژوهش در دانشکده
- وجود مانکنهای آموزشی متنوع در اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده برای آموزش فنون پرستاری
- وجود دانشجویان مقطع دکتری تخصصی در دانشکده
- وجود حس مسئولیت پذیری و تعلق خاطر به پیشرفت دانشکده در تمامی کارکنان
- حضور تعدادی از اعضای هیات علمی و کارکنان دانشکده در رده های مختلف مدیریتی دانشگاه

ب (نقاط ضعف Weakness دانشکده:

- فقدان ساختمان اختصاصی برای دانشکده
- کمبود شدید تعداد اعضای هیات علمی رسمی دانشکده در کلیه گروههای آموزشی
- فقدان کادر اداری مستقل در دانشکده
- بعد مسافت دانشکده تا شهر سمنان و فقدان امکانات نقلیه کافی در دانشکده
- فقدان کارشناس تخصصی در گروههای آموزشی دانشکده
- فقدان کارشناس تخصصی و مجرب در آزمایشگاه میکروب شناسی
- کمبود تعداد رایانه های روزآمد و مناسب در سایت دانشکده
- فقدان امکان اتصال به اینترنت در محل برگزاری کلاسهای دانشکده
- فقدان درآمد اختصاصی در دانشکده
- غیر بومی بودن اکثریت اعضای هیات علمی دانشکده
- عدم وجود نشریه علمی مستقل در دانشکده
- عدم برگزاری اردوهای علمی برای دانشجویان دانشکده
- عدم برگزاری کنگره ها و سمینارهای علمی در دانشکده
- عدم وجود ارتباط نهادینه با دانش آموختگان قبلی دانشکده
- انتقال بسیاری از مولاژها و مانکن های آموزشی دانشکده به Skill Lab مرکزی دانشگاه
- استفاده ناکافی از فناوری اطلاعات در آموزش به دانشجویان دانشکده

- کمبود پیشرونده انگیزه در دانشجویان دانشکده
- کمبود و فرسودگی ملزومات اداری سرمایه ای در دانشکده
- کمبود امکانات رفاهی برای اعضای هیات علمی دانشکده (خانه سازمانی، کلاسهای ورزشی، اردوهای فرهنگی تفریحی و)...
- کمبود امکانات رفاهی برای کارکنان دانشکده (کلاسهای ورزشی، اردوهای فرهنگی تفریحی و)...
- عدم وجود ارتباط نهادینه با اعضای هیات علمی بازنشسته در دانشکده
- فقدان کتابخانه مستقل در دانشکده
- فقدان فضای فیزیکی مناسب برای اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده
- فقدان کلاسهای با گنجایش کافی برای تعداد دانشجویان جدید الورود دانشکده

ج (فرصتهای (Opportunity) دانشکده:

- حمایت مسئولین دانشگاه از دانشکده
- وجود تفاهم نامه همکاری میان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان با دانشگاه سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی و اداره آموزش و پرورش که بطور بالقوه امکان همکاری اعضای هیات علمی و کادر تخصصی و بهره مندی از فضاها و تجهیزات آموزشی، پژوهشی، و گروههای هدف آنها برای دانشکده وجود دارد
- وجود چندین دانشکده تخصصی دیگر در جوار این دانشکده که بطور بالقوه امکان همکاری اعضای هیات علمی و بهره مندی از فضاها و تجهیزات آموزشی و پژوهشی آنها برای دانشکده وجود دارد
- امکان استفاده از رسانه های گروهی استانی در جهت آموزش و اطلاع رسانی عمومی برای مردم
- امکان بهره مندی از همکاران و نیروهای شاغل در بیمارستانها، مراکز بهداشتی و درمانی ، هلال احمر، اداره بهزیستی و نظام پزشکی شهرستان برای توسعه آموزشهای نظری و بالینی دانشجویان دانشکده
- وجود پروژه مصوب ساختمان مستقل برای دانشکده
- وجود کتابخانه مرکزی دانشگاه در جوار دانشکده
- وجود آزمایشگاه مرکزی دانشگاه در جوار دانشکده
- وجود سازمان فعال نظام پرستاری در شهرستان
- وجود پروژه مصوب ساختمان مستقل برای مرکز تحقیقات مراقبتهای پرستاری دانشکده

د (تهدیدات (Threat) دانشکده:

- جمعیت کم شهرستان و در نتیجه پائین بودن تنوع case های سرپایی و بیمارستانی
- آمار بالای پذیرش دانشجوی کارشناسی در دانشکده
- عدم حمایت مردمی و خیرین بدلیل فقدان شناخت کافی از نقش و فعالیتهای دانشکده
- نگاه به دانشکده بعنوان یک واحد مصرف کننده و نه واحد مولد در سطح دانشگاه
- وجود مقاومت بالا در سیستم درمان شهرستان برای مشارکت در آموزش عملی دانشجویان در بیمارستانها
- وجود مقاومت بالا در سیستم درمان شهرستان برای اجرای طرحهای تحقیقاتی و پروژه های دانشجویی در فیلدهای درمانی
- وجود مقاومت بالا در آموزش و پرورش شهرستان برای مشارکت در آموزش عملی دانشجویان در مدارس
- تعداد اندک بیمارستانهای آموزشی تابعه دانشگاه
- فقدان بودجه کافی برای تعمیرات اساسی دانشکده
- فقدان بودجه جاری لازم برای تعمیرات مانکن های دانشکده
- فقدان سیستم های تشویقی مناسب برای دانشجویان مستعد و برتر دانشکده

- وجود فضاهای مشاع میان سه دانشکده در پردیس آموزشی و پژوهشی دانشگاه که بعضا اختلاف نظر و رقابتهای ناصحیح بین دانشکده با سایر دانشکده های همجوار را موجب می گردد
- کندی روند جذب اعضای هیات علمی بورسیه برای دانشکده
- کندی روند جذب اعضای هیات علمی طرحی و تعهد خدمت برای دانشکده
- کندی روند جذب اعضای هیات علمی پیمانی برای دانشکده
- عدم راه اندازی تاسیسات ساختمان مستقل مرکز تحقیقات مراقبتهای پرستاری دانشکده
- تاخیر طولانی در پرداخت حق الزحمه دانشجویان کارورز دانشکده
- فقدان مکانیسم تعریف شده مالی برای پرداخت حق الزحمه مربیان کارآموزی دانشکده
- عدم وجود تعداد کافی دانش آموزان مقطع دکتری پرستاری در داخل کشور
- فقدان جاذبه کافی در شهرستان و دانشگاه برای جذب اعضای هیات علمی غیر بومی جدید برای دانشکده

اهداف کلان دانشکده:

- G1 تامین امکانات و تجهیزات آموزشی مناسب برای دانشکده
- G2 فراهم نمودن فرصتهای آموزشی بالینی مناسب برای دانشجویان دانشکده
- G3 توسعه آموزش پاسخگو و عدالت محور در دانشکده
- G4 توسعه دانشهای نوین با تاکید بر حیطه های میان رشته ای در دانشکده
- G5 ارتقاء منابع انسانی در دانشکده
- G6 تامین و ارتقاء توانمندیهای پژوهشی در دانشکده
- G7 نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در دانشکده
- G8 تامین امکانات رفاهی مناسب برای اعضای هیات علمی، کارکنان و دانشجویان دانشکده

اهداف کمی یا عینی منتخب دانشکده برای سال اول برنامه:

(لازم به ذکر می باشد برای هر هدف تدوین شده در ذیل تا پایان سال ۱۴۰۲ برای هر سال ۲۰٪ پیشرفت در هر هدف پیش بینی شده است. بعبارت دیگر در چهار سال بعدی برنامه نیز به همین ترتیب دستیابی به یک پنجم نیازمندیهای پنجساله پیش بینی شده است که از تکرار آنها در این متن خودداری می گردد)

- G101 فراهم سازی حداقل ۲۰٪ تجهیزات آموزشی مورد نیاز برای کلاسهای دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G102 بهسازی حداقل ۲۰٪ فضاهای آموزشی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G103 فراهم سازی حداقل ۲۰٪ تجهیزات مورد نیاز برای اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده (پراتیک) تا پایان سال ۱۳۹۹
- G201 برگزاری دو مورد از کارگاههای آموزش بالینی مورد نیاز برای حداقل ۲۰٪ از دانشجویان کارشناسی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G202 فراهم سازی کار دانشجویی پرستاری برای حداقل ۲۰٪ از دانشجویان مقطع کارشناسی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G203 انعقاد تفاهم نامه همکاری آموزشی و پژوهشی با بیمارستانهای آموزشی همکار دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G204 تعمیر حداقل ۲۰٪ از مانکن های اتاق مهارت بالینی دانشکده تا پایان ۱۳۹۹
- G205 در اختیار گرفتن حداقل ۲۰٪ از فضاهای مورد نیاز آموزش بالینی دانشجویان در هریک از بیمارستانهای آموزشی همکار دانشکده تا پایان ۱۳۹۹ (پاویون دانشجویان، اتاق اساتید، اتاق آموزش و...)
- G501 جذب حداقل یک عضو هیات علمی بصورت استخدام پیمانی در فراخوان جذب هیات علمی کشوری برای گروه پرستاری داخلی و جراحی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G502 جذب حداقل یک عضو هیات علمی بصورت استخدام پیمانی در فراخوان جذب هیات علمی کشوری برای گروه پرستاری مراقبتهای ویژه دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G503 جذب حداقل یک عضو هیات علمی طرح نیروی انسانی یا تعهد خدمت برای گروه پرستاری اورژانس دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G504 جذب حداقل یک عضو هیات علمی بصورت طرح نیروی انسانی یا تعهد خدمت هیات علمی برای گروه پرستاری کودکان دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G505 جذب حداقل یک عضو هیات علمی بصورت طرح نیروی انسانی یا تعهد خدمت برای گروه روانپرستاری دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G506 جذب حداقل یک عضو هیات علمی بصورت بورسیه برای گروه پرستاری کودکان دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G507 جذب حداقل یک کارشناس برای گروه پرستاری اورژانس دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G508 جذب حداقل یک کارشناس برای گروه پرستاری داخلی و جراحی دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G509 جذب حداقل یک کارشناس برای گروه پرستاری کودکان دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G701 تاسیس یک کانون دانشجویی با هدف اعتلای اخلاق حرفه ای در دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G702 توسعه کدهای اخلاق حرفه ای در دانشکده تا پایان سال ۱۳۹۹
- G703 همکاری در بازنگری کوریکولوم یکی از دروس رشته پرستاری اورژانس بر اساس ارزشهای حرفه ای تا پایان سال ۱۳۹۹
- G704 همکاری در بازنگری کوریکولوم یکی از دروس رشته پرستاری مراقبتهای ویژه بر اساس ارزشهای حرفه ای تا پایان سال ۱۳۹۹
- G705 همکاری در بازنگری کوریکولوم یکی از دروس رشته پرستاری کودکان بر اساس ارزشهای حرفه ای تا پایان سال ۱۳۹۹

- فعالیت های دانشکده ACTs -

در اینجا بطور نمونه فعالیتهای سال تا پایان سال ۱۳۹۹ برای دستیابی به هدف کلان شماره ۱ دانشکده ذکر می گردد. مابقی فعالیتهای سالیانه نیز به همین شیوه خواهد بود.

- G101A1 خرید حداقل 100 صندلی دانشجویی برای کلاسهای دانشکده
- G101A2 خرید حداقل 10 میز و صندلی اداری برای اعضای هیات علمی دانشکده
- G101A3 خرید حداقل 10 میز و صندلی کامپیوتر برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده
- G101A4 خرید حداقل 10 کامپیوتر برای سایت و اتاق دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده
- G101A5 خرید حداقل 2 دیتا پروژکتور برای کلاسهای دانشکده
- G101A6 خرید حداقل 2 پرده نمایش برای کلاسهای دانشکده (یک پرده نمایش سیار و یک پرده نمایش ثابت)
- G101A7 خرید حداقل 3 میز و صندلی اداری برای کارکنان آموزش دانشکده
- G101A8 خرید حداقل 3 تربیون استاد برای کلاسهای دانشکده
- G101A9 خرید حداقل 3 صندلی استاد برای کلاسهای دانشکده
- G102A1 رنگ آمیزی دیوار حداقل دو مورد از کلاسهای دانشکده
- G102A2 بهسازی کف و دیوارها و تاسیسات اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده
- G102A3 تاسیس یک کلاس با ظرفیت 100 نفر با ادغام دو مورد از انبارهای بلااستفاده در دانشگاه برای دانشکده
- G102A4 قفسه بندی فضای مجاور کل دیوارهای اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده
- G102A5 پارتیشن بندی فضای اتاق مهارت بالینی دانشکده در قالب بخشهای اورژانس، استیشن پرستاری، اتاق تریتمنت، ICU- CCU
- G103A1 خرید یک مانکن آموزشی پرستاری بزرگسالان برای اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده
- G103A2 خرید یک مانکن آموزشی تزریقات وریدی برای اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده
- G103A3 خرید یک مانکن آموزشی تزریقات داخل جلدی برای اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده
- G103A4 خرید یک مانکن آموزشی تزریقات زیر جلدی برای اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده
- G103A5 خرید یک مانکن آموزشی پرستاری کودک برای اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده
- G103A6 خرید یک مانکن آموزشی احیاء قلبی ریوی نوزادان برای اتاق مهارت آموزی بالینی دانشکده

منابع:

- بیرن بانوم، دانشگاهها چگونه کار می کنند؟ ترجمه حمید رضا آراسته ، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی ، ۱۳۸۲.
- راولی و همکاران، تغییر راهبردی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی، ترجمه حمید رضا آراسته ، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۳۸۲.
- راجر کافمن و جری هرمن، برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزش ، ترجمه: دکتر فریده مشایخ و دکتر عباس بازرگان ، انتشارات آگاه، ۱۳۸۴
- سازمان بهداشت جهانی، منطقه شرق مدیترانه، راهنمای استانداردهای آموزش پرستاری و مامایی، ۲۰۱۵
- نقشه جامع پرستاری افق ۱۴۰۴
- سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران
- برنامه جامع آموزش عالی نظام سلامت

رونوشت:

- کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی
- معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان
- بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی سمنان
- سازمان نظام پرستاری
- مدیریت پرستاری معاونت درمان