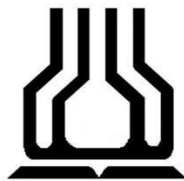


سند راهبردی
در حوزه دانشی تعادل و پاسچر

۱۴۰۰-۱۴۰۸

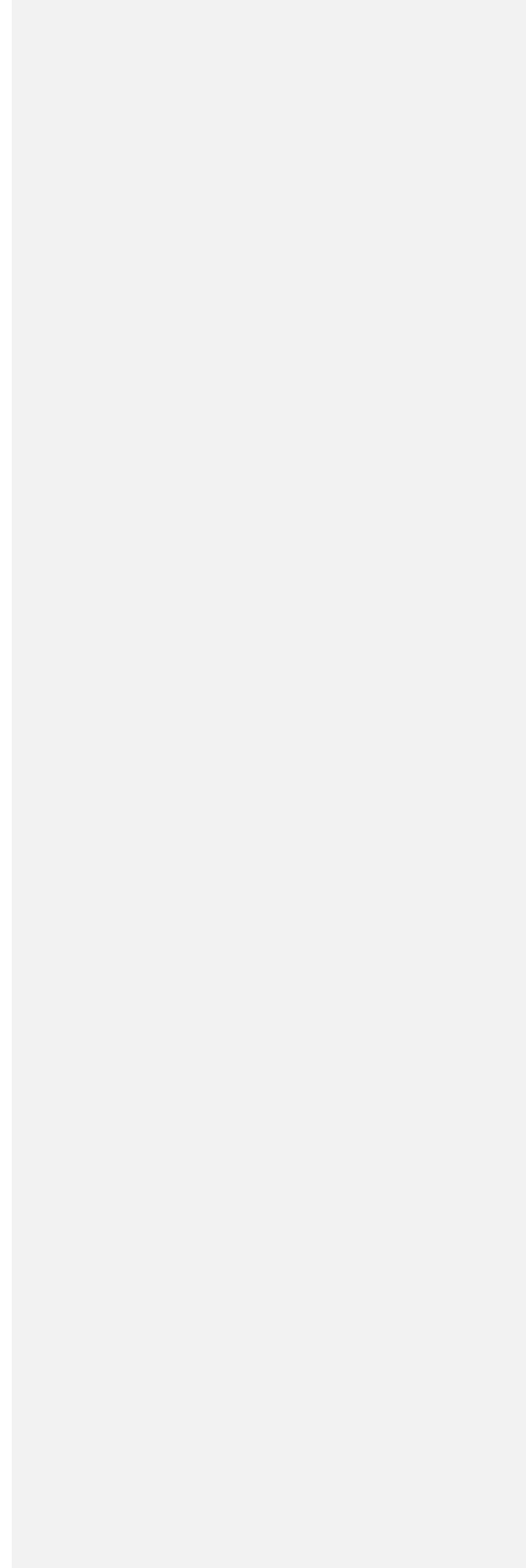




سند راهبردی در حوزه دانشی تعادل و پاسچر
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی
جندی شاپور اهواز

۱۴۰۰ - ۱۴۰۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



فهرست مطالب

Contents

۱
۲
۳
۵ پیشگفتار
۶ مقدمه
۸ اعضای کارگروه تدوین سند راهبردی در حوزه دانشی
۹ واژه نامه
۱۰ بیانیه مأموریت
۱۰ بیانیه دورنما
۱۰ بیانیه ارزش ها
۱۱ تحلیل استراتژیک
۱۱ ارزیابی محیط داخلی و خارجی
۱۲ تحلیل SWOT
۱۷ شناسایی و تحلیل ذینفعان
۱۹ شناسایی مسایل و موضوعات استراتژیک سازمان
۲۰ اهداف کلی
۲۱ استراتژی های حوزه دانشی
۳۴ تدوین برنامه عملیاتی

پیشگفتار

مرجعیت علمی از مهمترین حوزه های برنامه ریزی راهبردی در سیاست های کلان کشورهای توسعه یافته و برخی کشورهای در حال توسعه است. برنامه های راهبردی کلان جمهوری اسلامی ایران از جمله نقشه جامع علمی کشور، نقشه جامع علمی سلامت کشور، سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور، سند سیاست های کلی علم و فناوری، و سند چشم انداز بیست ساله کشور همگی بر این مهم تاکید داشته که مرجعیت علمی از جمله ی مهمترین شاخص های توسعه و همچنین مهمترین و اصلی ترین برنامه های راهبردی در جمهوری اسلامی ایران است.

در راستای نیل به مرجعیت علمی میتوان به این نکته مهم اشاره کرد که پیشگامی در توسعه مرزهای دانش، و دارا بودن بیشترین سهم از فعالیت ها، فرایندها، و محصولات دانشی در یک رشته علمی از مصادیق بارز مرجعیت علمی است. همچنین در تعریف مرجعیت علمی میتوان گفت مرجعیت علمی به معنی تاثیرگذاری محوری بر جایگاه کنونی و شکل گیری وضعیت آینده یک رشته علمی می باشد.

دستیابی به مرجعیت علمی مستلزم بکارگیری راهبردهای متنوع و متفاوتی است که آگاهی از هر یک از این راهبردها و استفاده مناسب از آن ها میتواند گامی مهم در راستای تحقق مرجعیت علمی باشد. دو راهبرد " اقیانوس قرمز" و " اقیانوس آبی" مهمترین راهبردهای نیل به مرجعیت علمی می باشند. حرکت در مسیر رقابت علمی و یا شناسایی ظرفیت های موجود اما بکار گرفته نشده در حوزه های دانشی مستلزم بکار گیری راهبردهای متفاوتی برای دستیابی به مرجعیت علمی است. نقطه شروع حرکت یک نهاد دانشی به سوی مرجعیت همیشه وجود یک مزیت رقابتی علمی نیست. در برخی موارد، یک رشته علمی از اولویت بالا برای توسعه کشور برخوردار می باشد ولی صحنه رقابت داخلی نهادهای دانشی در زمینه این رشته کاملاً از وجود رقبا خالی است. در این موارد اولین نهاد دانشی که به این صحنه وارد شود می تواند از مزیت اولین بودن (به جای مزیت بهترین بودن) استفاده کند و در زمانی کوتاه به کانون اصلی فعالیت های آن رشته در سطح کشور تبدیل شود.

مقدمه

"إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ"

پیچیدگی روزافزون فعالیت‌ها و محیط بسیار متغیر جهان امروز، مدیران را با آنچنان دشواری‌هایی مواجه ساخته است که کوچکترین غفلت آنها نسبت به مسایل، پیامدهایی غیر قابل جبران بدنبال خواهد داشت. مشاهده سازمان‌های بسیار موفق که در نتیجه بی توجهی به محیط پیرامون خود و اتخاذ استراتژی‌های نسنجیده موقعیت برجسته خود را از دست داده و از صحنه رقابت بین‌المللی به کنار گذاشته شدند، موید این نکته است. در سالیان اخیر مدیران سازمانها متوجه شدند که برنامه‌ریزی به شکل سنتی دیگر قادر به حل مشکلات آنها نخواهد بود. از این رو، بهره‌گیری از برنامه‌ریزی استراتژیک به عنوان یک ضرورت در سازمانها مطرح شده است.

فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک عبارت است از درک نقاط ضعف و قوت سازمان و فرصتها و تهدیدهای رویارو با سازمان، تعیین اهداف استراتژیک، تدوین استراتژی‌ها و برنامه‌های عملیاتی و تعهد منابع مورد نیاز برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان است. برنامه استراتژیک جهت کلی سازمان را در بلند مدت ترسیم می‌کند و کارکنان سازمان را متمرکز بر انجام فعالیتهایی می‌کند که برای سازمان ارزش افزوده دارد. با کمک برنامه استراتژیک مدیران سازمانها سعی می‌کنند قابلیت‌های استراتژیک سازمان را توسعه دهند تا سازمان به مزیت برتری دست یابد. امروزه سازمانهای آموزش عالی با چالش‌های فراوانی روبرو هستند. بنابراین، مدیران این سازمانها باید تغییرات لازم را در سازمان خود بکار گیرند تا سازمان با تغییرات محیط خارجی خود هماهنگ شود. سازمانی که نتواند به موقع خود را با محیط خارجی تطبیق دهد محکوم به فناست.

در راستای تحقق برنامه کلان "طرح تحول نظام سلامت" تمامی ارکان شریک در آن از جمله مجموعه‌ی بخش‌های آموزشی - پژوهشی و درمانی می‌بایست برای تعیین اهداف استراتژیک خود تلاش نمایند. بنابراین ضروری است هر یک از مجموعه‌ها و زیرمجموعه‌های دخیل در این برنامه با داشتن برنامه استراتژیک سعی کنند

از منابع خود به بهترین نحو ممکن استفاده کنند و تلاش های خود را بر روی فعالیت هایی متمرکز نمایند که در نهایت ذینفعان نیز از آن بهره ببرند.

بر این اساس دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز با توجه به مجموعه تواناییها و مزیت‌های موجود و بر اساس برنامه استراتژیک ۵ ساله خود اقدام به تدوین برنامه راهبردی توسعه قطب جامع تعادل و پاسچر نموده است تا ضمن تقویت و توسعه منابع سازمانی، با ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای با کیفیت بالا به سوی ایجاد قطب مرجع تعادل و پاسچر حرکت کند و به اهداف دانشگاه جامه عمل بپوشاند. تغییر در رفتار فردی در نهایت به تغییر در جمع و جامعه خواهد انجامید و گرفتن برنامه تغییر در رفتار فردی رسیدن به تغییر جمعی است. از مهم ترین ارکان برنامه راهبردی اجرای خرد جمعی و حضور چهار گروه دانشکده یعنی فیزیوتراپی، شنوایی شناسی، گفتار درمانی و کاردرمانی است. چرا که برنامه راهبردی حاصل کار و تفکری جمعی است که در آن تمامی ذی نفعان به میزان مشارکت خود در آن سازمان می توانند در تصمیم گیری مرتبط با حوزه ی تخصصی خود حضور داشته باشند. از اینرو برنامه پیش رو نیز از این قاعده مستثنی نبوده و حاصل کارگروهی تمامی ارکان و اعضاء ذی نفع در تمامی حوزه های مرتبط با تعادل و پاسچر بوده است.

دکتر محمدجعفر شاطرزاده یزدی

رئیس دانشکده علوم توانبخشی

اعضای کارگروه تدوین سند راهبردی در حوزه دانشی تعادل و پاسچر

ردیف	نام و خانوادگی	تخصص	امضا
۱	دکتر محمدجعفر شاطرزاده یزدی	دکترای تخصصی فیزیوتراپی	
۲	دکتر امین بهداروندان	دکترای تخصصی فیزیوتراپی	
۳	دکتر مجید روانبخش	دکترای تخصصی فیزیوتراپی	
۴	دکتر ندا اورکی فر	دکترای تخصصی فیزیوتراپی	
۵	دکتر معصومه حسام	دکترای تخصصی فیزیوتراپی	
۶	دکتر راضیه مفتاح	دکترای تخصصی فیزیوتراپی	
۷	دکتر آرش بیات	دکترای تخصصی شنوایی شناسی	
۸	دکتر مجید سلطانی	دکترای تخصصی گفتاردرمانی	
۹	دکتر سیف الله جهانتابی نژاد	دکترای تخصصی کاردرمانی	
۱۰	شیدا جوادی پور	کارشناس ارشد کاردرمانی	
۱۱	میمنت اکبری	کارشناس ارشد کاردرمانی	
۱۲	محمد مهرآور	بیومکانیک کارشناس ارشد	

واژه نامه

۱. مأموریت^۱ سازمان، بیانگر فلسفه وجودی و هدف اصلی سازمان است که سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. مأموریت سازمان هدف کلی سازمان را نشان می‌دهد، جهت سازمان را مشخص کرده و راهنمای تصمیم‌گیری‌های کلی سازمان خواهد بود. مأموریت یا رسالت سازمان نمایانگر این امر است که سازمان چه کاری انجام می‌دهد.
۲. دورنمای^۲ سازمان، به توصیف وضعیت مطلوبی می‌پردازد که سازمان می‌خواهد در آینده آن گونه باشد. دورنما یا دیدگاه سازمان نمایانگر این امر است که سازمان در آینده چه می‌خواهد باشد.
۳. ارزش‌های^۳ حاکم بر سازمان، عبارتست از اعتقادات بنیادی یا حقایقی که سازمان آن‌ها را گرامی می‌شمارد. ارزش‌ها بیانگر بایدها و نبایدها در یک سازمان و تعیین‌کننده رفتارهای افراد در سازمان است. استراتژی‌های سازمان بر مبنای این ارزش‌ها شکل و بکار گرفته می‌شوند.
۴. نقاط قوت^۴ سازمان، مجموعه‌ای از منابع و توانمندی‌هایی داخل سازمانی است که سازمان را در جهت نیل به اهداف کمک می‌کند.
۵. نقاط ضعف^۵ سازمان، مجموعه‌ای از عوامل داخل سازمانی می‌باشد که مانع از تحقق اهداف سازمان می‌شوند.
۶. فرصت‌های^۶ موجود برای سازمان، مجموعه‌ای از امکانات بالقوه خارج از سازمان است که در صورت بهره‌گیری از آن‌ها توانمندی‌های سازمان افزایش خواهد یافت.
۷. تهدیدهای^۷ موجود بر سر راه سازمان، مجموعه‌ای از عوامل مؤثر و مداخله‌گر خارج از سازمان است که مانع از اجرای برنامه‌ها و تحقق اهداف سازمان می‌شوند.
۸. عوامل داخلی^۸، مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان می‌باشند. این عوامل شامل اهداف سازمانی، ساختارها، فرهنگ سازمانی، سیستم‌ها، فرایندهای کاری، مدیران، کارکنان، منابع در دسترس، ظرفیت عملیاتی سازمان و عملکرد سازمان است.
۹. عوامل خارجی^۹، مجموعه فرصت‌ها و تهدیدهای سازمان می‌باشند. این عوامل شامل عوامل سیاسی و قانونی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل تکنولوژیک و عوامل محیط زیست است.

^۱ - Mission

^۲ - Vision

^۳ - Value

^۴ - Strengths

^۵ - Weaknesses

^۶ - Opportunities

^۷ - Threats

^۸ - Internal factors

^۹ - External factors

۱۰. استراتژی سازمان ۱۰، مجموعه اقداماتی است که یک سازمان برای دستیابی به اهداف استراتژیک خود و رسیدن به مزیت برتری به کار می‌گیرد.

بیانیه مأموریت

قطب جامع تعادل و پاسچر با بهره‌گیری از امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری موجود و با تربیت نیروی متخصص و انجام پژوهشهای متمرکز، به بهینه‌سازی روندهای پیشگیری و درمان مشکلات تعادلی در سطح جامعه یاری می‌رساند.

بیانیه دورنما

ما بر آنیم که تا سال ۱۴۰۸ به سرآمدی آموزشی، پژوهشی و درمانی در حوزه‌ی دانشی تعادل و پاسچر در سطح ملی دست یابیم و بستر نیل به قطب مرجع در این حوزه‌ی دانشی را فراهم نماییم.

بیانیه ارزش‌ها

ارزش‌های قطب جامع قانون‌محوری، تخصص‌گرایی، احترام به حقوق ذینفعان، کارگروهي، خلاقیت، بهبود مستمر و رعایت استانداردهای حرفه‌ای و علمی در انجام امور است. ما تلاش می‌کنیم:

- ۱) نیازهای دانشجویان و بیماران را به صورت تخصصی تأمین کنیم.
- ۲) بهبود مداوم کیفیت خدمات را سرلوحه کار خود قرار دهیم.
- ۳) ارائه خدمات با بالاترین کیفیت صورت گیرد.

تحلیل استراتژیک

ارزیابی محیط داخلی و خارجی

ارزیابی محیط داخلی سازمان به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر در این ارزیابی به شناسایی جنبه‌هایی از سازمان که به انجام مأموریت و اجرای الزامات آن کمک می‌کنند، می‌پردازیم. بدین منظور منابع (ورودیها)، استراتژیهای کنونی (فرایندها) و عملکرد (خروجی) مد نظر اعضا گروه قرار گرفت و با انجام طوفان فکری لیستی از نقاط قوت و ضعف سازمان توسط اعضا تهیه گردید و پس از بحث و گفتگو بر روی موارد پیشنهادی، فهرست نهایی با توافق اعضا تعیین گردید.

با استفاده از چارچوب PESTEL مهمترین متغیرهای محیط خارجی که بر کسب و کار و فعالیت سازمان تاثیر می‌گذارند شامل مسایل سیاسی (Politics)، مسایل اجتماعی (Social)، مسایل اقتصادی (Economics) تکنولوژیکی (Technological)، مسایل محیط زیست (Environmental) و مسایل قانونی (Legal) مورد بررسی قرار گرفت و لیستی از مهمترین فرصت‌ها و چالش‌های پیش روی حوزه دانشی توسط اعضا ارائه گردید که پس از بحث و جمع‌بندی موارد مورد اتفاق نظر اکثریت اعضا به عنوان لیست نهایی معرفی گردید.

تحلیل SWOT

تحلیل SWOT بر این منطق استوار است که یک استراتژی، نقاط قوت سازمان را به حداکثر می‌رساند و امکان بهره‌گیری بهتر از فرصتها را فراهم می‌آورد و در عین حال که نقاط ضعف را به حداقل می‌رساند، قدرت تهدیدات محیطی را کاهش می‌دهد. بنا بر این منطق، لیست تهیه شده از نقاط قوت، ضعف، فرصتها و تهدیدها های حوزه دانشی در قالب ماتریس ارزیابی عوامل درونی و بیرونی به طریق ذیل امتیاز دهی گردید.

- برای تحلیل عوامل بیرونی (خارجی) به هر یک از عوامل خارجی ضریب وزنی از صفر تا صد می‌دهیم. (برای سهولت در شیوه انجام کار ضریب را بجای از صفر تا یک، از صفر تا صد در نظر گرفتیم) سپس با توجه به وضعیت سازمان در خصوص هر عامل رتبه ای بین ۱ تا ۴ را تخصیص دادیم. به عبارت دیگر با توجه به اینکه سازمان تا چه اندازه توانایی مقابله با چالش یا استفاده از فرصت را دارد امتیاز مناسب به هر عامل تخصیص داده شد. (۴ : واکنش مطلوب، ۱: واکنش ضعیف). در نهایت با ضرب کردن عدد ضریب در رتبه هر عامل امتیاز نهایی هر عامل مشخص گردیده و با جمع نمودن کل امتیازات عوامل درونی، امتیاز نهایی عوامل بیرونی مشخص گردید

نقاط ضعف	نقاط قوت	محیط داخلی سازمان
<ol style="list-style-type: none"> ۱. نبود برنامه های راهبردی در برخی بخش های دانشکده ۲. توانایی کم در جذب منابع مالی غیردولتی ۳. متناسب نبودن چارت سازمانی دانشکده با نیازهای قطب ۴. عدم ارتباط منظم بین قطب تعادل و پاسچر با سایر مراکز داخلی و بین المللی ۵. چالشهای تحصیلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی ۶. ناکافی بودن تجهیزات فناوری اطلاعات ۷. کمبود بودجه و اعتبارات ۸. محدودیت فضاهای فیزیکی در برخی از بخش های دانشکده ۹. وابستگی کامل بودجه ای به منابع دانشگاه 	<ol style="list-style-type: none"> ۱. مدیریت توسعه محور دانشکده علوم توانبخشی و اعتقاد به توسعه قطب جامع تعادل و پاسچر ۲. ارتباط موثر و صمیمانه همراه با احترام متقابل بین اعضا ۳. وجود یک مرکز تحقیقاتی مجهز با فضای فیزیکی مناسب در دانشکده علوم توانبخشی ۴. وجود انجمن غیردولتی ام اس در دانشکده علوم توانبخشی ۵. جامعیت قطب تعادل پاسچر از نظر رشته های تحصیلی ۶. کیفیت بالای خدمات آموزشی، پژوهشی و بالینی ۷. کتابخانه دانشکده علوم توانبخشی 	
<p style="text-align: center;">تهیدها (چالش ها)</p> <ol style="list-style-type: none"> ۱. منابع مالی محدود دانشگاه در تامین نیازهای آموزشی، پژوهشی، بالینی ۲. کمبود نیروی انسانی کارشناس ۳. ارائه برخی خدمات تخصصی توانبخشی توسط سایر تخصص های نامرتبط با توانبخشی ۴. شرایط نامناسب آب و هوایی استان خوزستان و بنابراین مهاجرت نیروهای متخصص به خارج از استان خوزستان ۵. توجه ناکافی به حرفه توانبخشی در نظام سلامت ۶. تحریم اقتصادی ۷. محدودیت در ردیف استخدامی ۸. بی ثباتی سیاست های آموزشی پژوهشی در سطح وزارتخانه و دانشگاه و تغییر آنها با جابه جایی مدیران 	<p style="text-align: center;">فرصت ها</p> <ol style="list-style-type: none"> ۱. تنها قطب جامع تعادل و پاسچر در کشور ۲. امکان ارتباط با صنعت به دلیل تنوع کارخانه های صنعتی در استان ۳. برنامه توسعه گروه های میان رشته ای در دانشکده ۴. وجود برنامه توسعه تحصیلات تکمیلی در دانشگاه ۵. قرار گرفتن مشکلات عضلانی – اسکلتی و بیماریهای سالمندان در اولویت های نظام سلامت کشور ۶. ادغام آموزش با بهداشت و درمان و امکان آموزش عملی مناسب برای دانشجویان ۷. توجه ویژه نظام جمهوری اسلامی ایران به ارتقاء سطح علم و فناوری کشور ۸. حمایت دولت و مراکز صنعتی از پژوهشهای کاربردی 	<p style="text-align: center;">محیط خارجی سازمان</p>

▪ برای تحلیل عوامل درونی(داخلی) نیز به هر یک از عوامل ضریب وزنی از صفر تا صد می دهیم. (برای سهولت در شیوه انجام کار ضریب را بجای از صفر تا یک، از صفر تا صد در نظر گرفتیم). سپس با توجه به وضعیت سازمان در خصوص هر عامل و اینکه وضعیت فعلی سازمان تا چه اندازه پاسخگوی هر عامل است رتبه ای بین ۱ یا ۲ را برای نقاط ضعف و رتبه ۳ یا ۴ را به نقاط قوت تخصیص دادیم. در نهایت با ضرب کردن عدد ضریب در رتبه هر عامل، امتیاز نهایی هر عامل مشخص گردیده و با جمع نمودن کل امتیازات عوامل درونی، امتیاز نهایی عوامل درونی مشخص گردید.

امتیاز نهایی	رتبه(۴تا۱)	ضریب (۰ تا ۱۰۰)	نقاط قوت
۰/۸۸	۴	۰/۲۲	۱. مدیریت توسعه محور دانشکده علوم توانبخشی و اعتقاد به توسعه قطب جامع تعادل و پاسچر
۰/۳۰	۳	۰/۱۰	۲. ارتباط موثر و صمیمانه همراه با احترام متقابل بین اعضا
۱/۰۰	۴	۰/۲۵	۳. وجود یک مرکز تحقیقاتی مجهز با فضای فیزیکی مناسب در دانشکده علوم توانبخشی
۰/۳۰	۳	۰/۱۰	۴. وجود انجمن غیردولتی ام اس در دانشکده علوم توانبخشی
۰/۳۰	۳	۰/۱۰	۵. جامعیت قطب تعادل پاسچر از نظر رشته های تحصیلی
۰/۴۵	۳	۰/۱۵	۶. کیفیت بالای خدمات آموزشی، پژوهشی و بالینی
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	۷. کتابخانه دانشکده علوم توانبخشی
			۸.
			۹.
امتیاز نهایی	رتبه(۴تا۱)	ضریب (۰ تا ۱۰۰)	نقاط ضعف
۰/۳۰	۳	۰/۱۰	۱. نبود برنامه های راهبردی در برخی بخش های دانشکده

۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۲. توانایی کم در جذب منابع مالی غیردولتی
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۳. متناسب نبودن چارت سازمانی دانشکده با نیازهای قطب
۰/۳۰	۳	۰/۱۰	۴. عدم ارتباط منظم بین قطب تعادل و پاسچر با سایر مراکز داخلی و بین المللی
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۵. چالشهای تحصیلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی
۰/۳۰	۳	۰/۱۰	۶. ناکافی بودن تجهیزات فناوری اطلاعات
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۷. کمبود بودجه و اعتبارات
۰/۳۰	۳	۰/۱۰	۸. محدودیت فضاهای فیزیکی در برخی از بخش های دانشکده
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۹. وابستگی کامل بودجه ای به منابع دانشگاه
			۱۰.
	-	۱۰۰	جمع
فرصتها			
امتیاز نهایی	رتبه (۴ تا ۱)	ضریب (۰ تا ۱۰۰)	
۰/۴۲	۳	۰/۱۴	۱. تنها قطب جامع تعادل و پاسچر در کشور
۰/۳۰	۳	۰/۱۰	۲. امکان ارتباط با صنعت به دلیل تنوع کارخانه های صنعتی در استان
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۳. برنامه توسعه گروه های میان رشته ای در دانشکده
۰/۴۲	۳	۰/۱۴	۴. وجود برنامه توسعه تحصیلات تکمیلی در دانشگاه
۰/۵۶	۴	۰/۱۴	۵. قرار گرفتن مشکلات عضلانی - اسکلتی و بیماریهای سالمندان در اولویت های نظام سلامت کشور
۰/۴۲	۳	۰/۱۴	۶. ادغام آموزش با بهداشت و درمان و امکان آموزش عملی مناسب برای دانشجویان
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۷. توجه ویژه نظام جمهوری اسلامی ایران به ارتقاء سطح علم و فناوری کشور
۰/۳۰	۳	۰/۱۰	۸. حمایت دولت و مراکز صنعتی از پژوهشهای کاربردی
تهدیدها			
امتیاز نهایی	رتبه (۴ تا ۱)	ضریب (۰ تا ۱۰۰)	

۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۱. منابع مالی محدود دانشگاه در تامین نیازهای آموزشی، پژوهشی، بالینی
۰/۴۲	۳	۰/۱۴	۲. کمبود نیروی انسانی کارشناس
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۳. ارائه برخی خدمات تخصصی توانبخشی توسط سایر تخصص های نامرتبط با توانبخشی
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۴. شرایط نامناسب آب و هوایی استان خوزستان و بنابراین مهاجرت نیروهای متخصص به خارج از استان خوزستان
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۵. توجه ناکافی به حرفه توانبخشی در نظام سلامت
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۶. تحریم اقتصادی
۰/۴۲	۳	۰/۱۴	۷. محدودیت در ردیف استخدامی
۰/۳۶	۳	۰/۱۲	۸. بی ثباتی سیاست های آموزشی_پژوهشی در سطح وزارتخانه و دانشگاه و تغییر آنها با جابه جایی مدیران
	-	۱۰۰	جمع

پس از امتیازدهی به ماتریس ارزیابی داخلی و خارجی و مشخص شدن امتیازهای نهایی (تقسیم امتیاز نهایی بر عدد ۱۰۰)، عوامل داخلی و خارجی موقعیت خود را را می توان در ۹ وضعیت مورد بررسی قرار داد. با استفاده از ماتریس عوامل داخلی و خارجی موقعیت یک سازمان را می توان در ۹ وضعیت مورد بررسی قرار داد. در مورد سازمان هایی که در خانه های I و II و IV قرار می گیرند می توان از استراتژی های رشد و توسعه (استراتژی های تهاجمی) استفاده نمود. در مورد سازمان هایی که در خانه های III و V و VII قرار می گیرند می توان از استراتژی های حفظ شرایط موجود (استراتژی های احتیاطی) استفاده نمود. در مورد سازمان هایی که در خانه های VI و VIII و IX قرار می گیرند می توان از استراتژی کوچک سازی یا انحلال (استراتژی های عقب نشینی) استفاده نمود.

همانطور که در نمودار زیر نشان داده شده است، حوزه دانشی تعادل و پاسچر در موقعیت قرار دارد. بنابراین پیشنهاد می شود بر استراتژی های تمرکز کند.

عوامل داخلی

۴ ۳ ۲ ۱

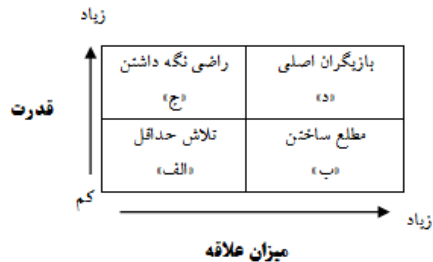
عوامل خارجی	۳	II	III
	۲	V	VI
	۱	VIII	IX

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی

شناسایی و تحلیل ذینفعان

ذینفعان، افراد یا سازمان‌هایی هستند که به نوعی از فعالیت‌های سازمان متأثر می‌شوند و می‌توانند تقویت‌کننده و یا مانع موقعیت سازمان شوند. ذینفعان برای رسیدن به اهداف یا نیازهای خود به سازمان ما وابسته‌اند و سازمان ما نیز به نوعی به آن‌ها وابسته است و از آن‌ها متأثر می‌شود.

نقشه ذینفعان کمک می‌کند تا ارزیابی از انتظارات و قدرت ذینفعان سازمان داشته باشیم. ماتریس قدرت /علاقه کمک می‌کند تا شناختی از واکنش ذینفعان سازمان نسبت به استراتژی‌های سازمان داشته باشیم در صورت نیاز اقدامات لازم را بکار گیریم. با استفاده از این ماتریس، ذینفعان سازمان بر اساس میزان قدرتی که دارند و علاقه‌ای که آن‌ها در حمایت یا عدم حمایت از سازمان نشان دهند تقسیم نمود.



ماتریس ارزیابی ذینفعان حوزه دانشی تعادل و پاسچر

- ذینفعان گروه «الف» از قدرت پایینی برخوردارند و علاقه‌ای نیز نسبت به سازمان از خود نشان نمی‌دهند.
- ذینفعان گروه «ب» دارای قدرت پایینی هستند ولیکن، نسبت به فعالیت‌های سازمان علاقه‌مند هستند. سازمان باید انتظارات این گروه را شناسایی نماید و سعی کند اطلاعات لازم را در زمان‌های مناسب به آن‌ها بدهد. این ذینفعان ممکن است در مواقع لزوم بتوانند در حمایت از سازمان ذینفعان قدرتمندتر را تحت تأثیر قرار دهند.
- ذینفعان گروه «ج» دارای قدرت بالایی هستند و لیکن، نسبت به فعالیت‌های سازمان علاقه‌مند نیستند. سازمان باید سعی کند این ذینفعان را راضی نگه دارد. در صورتیکه سازمان مراقب نباشد، این افراد ممکن است نسبت به سازمان علاقه‌مند شوند و به ذینفعان گروه «د» تبدیل شوند و ایجاد مشکلاتی برای سازمان کنند.
- ذینفعان گروه «د» ذینفعان کلیدی هستند که دارای قدرت بالایی هستند و توجه زیادی نیز به سازمان دارند. این افراد باید مورد توجه زیاد سازمان واقع گردند. استراتژی‌های تدوین شده باید مورد پذیرش این افراد قرار گیرد. در غیر اینصورت، اجرای آن استراتژی‌ها با موفقیت همراه نخواهد بود.

انتظارات ذینفعان گروه‌های چهارگانه به تفکیک

- ذینفعان گروه «الف»
 - خیرین و سازمانهای خیریه
 - جامعه تحت پوشش
 - انجمن‌های صنفی رشته‌های توانبخشی
 - کانونهای بازنشستگی سازمانها و ادارات
- ذینفعان گروه «ب»
 - اعضای هیئت علمی
 - دانشجویان

- بیماران
- همراهان بیماران
- تأمین کنندگان کالاها و خدمات مرتبط با فعالیتهای قطب
- گروههای حمایت از مصرف کنندگان خدمات از جمله انجمن ام.اس
- جراید و رسانه‌ها
- ذینفعان گروه «ج»
 - سایر دانشکده‌ها و مراکز بهداشتی و درمانی (رقبا)
 - استانداری
 - شهرداری
 - صنایع فولاد
 - گروههای سیاسی
 - دولت
 - شرکت نفت
- ذینفعان گروه «د»
 - مدیریت دانشکده
 - مدیریت دانشگاه
 - وزارت بهداشت
 - سازمانهای بیمه‌گر

شناسایی مسایل و موضوعات استراتژیک سازمان

شناسایی مسایل و موضوعات استراتژیک قلب فرایند برنامه ریزی استراتژیک است. برای شناسایی موضوعات استراتژیک از روش مستقیم براسون استفاده گردید. با استفاده از این روش از بررسی ماموریت، الزامات و عوامل تاثیرگذار داخلی و خارجی (SWOT) موضوعات استراتژیک سازمان شناسایی گردیدند.

فهرست ضعفها (W)	فهرست قوتها (S)	عوامل داخلی
		عوامل محیطی
ناحیه ۳	ناحیه ۱	فهرست فرصتها (O)
استفاده از مزیت‌های نهفته در فرصتها برای جبران نقاط ضعف (WO)	استفاده از فرصتها با استفاده از نقاط قوت (SO)	

<p>ناحیه ۴ به حداقل رساندن زیانهای ناشی از چالش ها و نقاط ضعف (WC)</p>	<p>ناحیه ۲ استفاده از نقاط قوت برای جلوگیری از تهدیدها (SC)</p>	<p>فهرست چالش ها (C)</p>
--	---	------------------------------

اهداف کلی

با توجه به مأموریت و دورنمای حوزه دانشی تعادل و پاسچر، اهداف کلی این حوزه دانشی برای سالهای ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۸

عبارتند از:

کد	عنوان هدف
G1	افزایش ضریب نفوذ خدمات درمانی مرتبط با حوزه دانشی تعادل و پاسچر در نظام سلامت
G2	ارتقای رضایت ذینفعان مرتبط با حوزه دانشی تعادل و پاسچر

ارتقای ارائه خدمات مبتنی بر نیاز جامعه و همگانی سازی سلامت در حوزه‌های مرتبط با تعادل و پاسچر	G3
ارتقای سطح بهره‌وری در حوزه‌های مرتبط با تعادل و پاسچر	G4
توسعه ارائه خدمات مرتبط با حوزه دانشی تعادل و پاسچر در سطح بین المللی	G5

استراتژی های حوزه دانشی تعادل و پاسچر

دورنمای حوزه دانشی تعادل و پاسچر دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز این است که تا پایان سال ۱۴۰۸ به استانداردهای یک قطب جامع برسد. برای این منظور ۵ هدف کلی و هدف اختصاصی توسط کارگروه تخصصی تعیین شد. استراتژی‌ها و تاکتیکهای زیر برای دستیابی به اهداف استراتژیک، کلی و اختصاصی این حوزه دانشی شامل موارد زیر می باشد: (توضیح استراتژی ها)

جدول مولفه های برنامه ریزی در حوزه دانشی تعادل و پاسچر

اهداف کلان	کد	استراتژیها STRATEG	کد	اهداف کمی (اختصاصی)	کد	برنامه ها (Plans)	وزن
G1	G1-S1	بهبود کیفیت	G1-S1-O1	مدیریت فرایندها	G1-S1-O1-P1	طراحی و اجرای فرایند تأسیس مرکز چند تخصصی تشخیص و درمان مشکلات تعادل	
			G1-S1-O2	استانداردسازی	G1-S1-O2-P1	استخراج و بومی سازی استانداردهای آموزشی، پژوهشی و بالینی برای قطب جامع	
	G1-S2	تولیت	G1-S2-O1	تدوین و تصویب استانداردهای ملی خدمات مرتبط به رشته	G1-S2-O1-P1	تدوین و تصویب استانداردهای ملی خدمات و کدهای خدمتی رشته برای توانبخشی تعادلی و سالمندی و توانبخشی شناختی و فراهم کردن بستر لازم جهت اجرای ملی آنها	
			G1-S2-O2	تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای رشته	G1-S2-O2-P1	تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای برای توانبخشی تعادلی و سالمندی و توانبخشی شناختی	
	G1-S3	گسترش اقدام و دسترسی	G1-S3-O1	همکاری با نهادهای سیاستگذاری	G1-S3-O1-P1	عقد قرارداد همکاری با سازمان بهزیستی با هدف ارائه خدمات مرتبط به مشکلات تعادل و پاسچر سالمندان	
			G1-S3-O2	آموزش همگانی	G1-S3-O2-P1	برگزاری منظم ایستگاه های سلامت در سطح شهر، مراکز بهداشت و آموزش و پرورش با رویکرد آگاهی عمومی از پاسچر در افراد سالم	

	طراحی، تدوین و اجرای برنامه های آموزش همگانی سلامت در حوزه دانشی تعادل و پاسچر با همکاری سازمان هایی نظیر صدا و	G1-S4-O1-P1	حضور فعال در رسانه های جمعی		عمومی سازی	G1-S4		
	طراحی و اجرای تارنما های تخصصی با محوریت تعادل و پاسچر	G1-S4-O2-P1	حضور فعال در رسانه های اجتماعی	G1-S4-O2				
	تولید پادکست های تخصصی و راه اندازی صفحه در اینستاگرام با محوریت تعادل و پاسچر	G1-S4-O2-P2						
	بورسیه یک نفر دانشجوی دکترای تخصصی علوم اعصاب (نوروساینس) با دانش پایه علوم توانبخشی	G2-S1-O1-P1	بورسیه دانشجویی	G2-S1-O1	توسعه کمی	G2-S1	G2	
	بورسیه یک نفر دانشجوی دکترای تخصصی علوم اعصاب محاسباتی COMPUTATIONAL	G2-S1-O1-P2						
	بورسیه یک نفر دانشجوی دکترای تخصصی علوم اعصاب محض	G2-S1-O1-P3						
	اخذ مجوز و استفاده از فرصت مطالعاتی (در حوزه دانشی تعادل و پاسچر) برای یک نفر از اعضای هیات علمی گروه آموزشی فیزیوتراپی با رویکرد سلامت	G2-S2-O1-P1	توانمندسازی	G2-S2-O1		G2-S2		

	<p>اخذ مجوز و استفاده از فرصت مطالعاتی (در حوزه دانشی تعادل و پاسچر) برای یک نفر از اعضای هیات علمی گروه آموزشی کاردرمانی با رویکرد سلامت سالمندی</p>	G2-S2-O1-P2				
	<p>اخذ مجوز و استفاده از فرصت مطالعاتی (در حوزه دانشی تعادل و پاسچر) برای یک نفر از اعضای هیات علمی گروه آموزشی فیزیوتراپی با رویکرد علوم شناختی</p>	G2-S2-O1-P3		G2-S2-O1	ظرفیت سازی	
	<p>اخذ مجوز و استفاده از فرصت مطالعاتی (در حوزه دانشی تعادل و پاسچر) برای یک نفر از اعضای هیات علمی گروه آموزشی کاردرمانی با رویکرد علوم شناختی</p>	G2-S2-O1-P4		G2-S2-O1		
	<p>برنامه ریزی و برگزاری دوره های آموزش مدون و مداوم در حوزه دانشی تعادل و پاسچر با همکاری گروه های آموزشی و انجمن های علمی علوم توانبخشی</p>	G2-S3-O1-P1	نقش آفرینی کلیدی در انجمنهای تخصصی	G2-S3-O1	تولیت	G2-S3
	<p>تشکیل بانک اطلاعاتی حوزه دانشی تعادل و پاسچر در حیطه پژوهشی با محوریت توانبخشی سالمندی و شناخت</p>	G2-S4-O1-P1	برنامه راهبردی رصد ملی	G2-S4-O1	گسترش اقدام و دسترسی	G2-S4
	<p>طراحی و اجرای تارنما های تخصصی با محوریت تعادل و پاسچر</p>	G2-S5- O1-P1	حضور فعال در رسانه های اجتماعی	G2-S5- O1	عمومی سازی	G2-S5
	<p>تولید پادکست های تخصصی و راه اندازی صفحه در اینستاگرام با محوریت تعادل و پاسچر</p>	G2-S5- O1-P2				

	تدوین ، تصویب و راه اندازی تیم درمان اختلالات تعادل و پاسچر در سالمندان		تیم سازی	G3-S1-O1	ظرفیت سازی	G3-S1	G3
	تدوین ، تصویب و راه اندازی تیم درمان اختلالات تعادل و پاسچر در اختلالات شناختی	G3-S1-O1-P2					
	برگزاری جشنواره سالمند سالم	G3-S2-O1-P1	برگزاری جشنواره ها	G3-S2-O1	فرهنگ سازی	G3-S2	
	برگزاری جشنواره سلامت سیستم حرکتی	G3-S2-O1-P2					
	بومی سازی استانداردهای آموزشی، پژوهشی و بالینی قطب جامع تعادل و پاسچر	G3-S3-O1-P1	استانداردسازی	G3-S3-O1	بهبود کیفیت	G3-S3	
	طراحی و اجرای شیوه نامه ارزشیابی و ممیزی اقدامهای آموزشی، پژوهشی و بالینی قطب	G3-S3-O2-P1	ارزشیابی و ممیزی	G3-S3-O2			
	همکاری در پویش های اجتماعی نظیر برگزاری هفته آگاهی از مغز با مشارکت و همکاری ستاد توسعه علوم و فناوریهای	G3-S4-O1-P1	مداخلات و پویش های اجتماعی	G3-S4-O1	گسترش اقدام و دسترسی	G3-S4	
	ایجاد دستکم یک فیلد جدید در حوزه دانشی تعادل و پاسچر	G3-S5-O1-P1	توسعه نوآوری	G3-S5-O1	ارزش زایی	G3-S5	

	برگزاری و شرکت در ایده بازارهای سلامت	G3-S5-O2-P1	برند سازی				
	جذب سرمایه جهت ایده ها و محصولات	G3-S5-O3-P1	بازار سازی	G3-S5-O3			
	تدوین و تصویب کوریکولوم رشته بین رشته ای توانبخشی سالمندی (مقطع کارشناسی	G4-S1-O1-P1	توسعه رشته ها و مقاطع مرتبط به رشته	G4-S1-O1	توسعه کمی	G4-S1	G4
	تدوین و تصویب کوریکولوم رشته بین رشته ای توانبخشی شناختی (مقطع کارشناسی	G4-S1-O1-P2					
	تدوین و تصویب کوریکولوم رشته توانبخشی عصبی (مقطع کارشناسی ارشد)	G4-S1-O1-P3					
	تدوین و تصویب کوریکولوم رشته سلامت سیستم حرکتی (مقطع کارشناسی ارشد)	G4-S1-O1-P4					
	تشکیل گروه آموزشی تعادل و پاسچر با رویکرد سالمندی و شناخت (گروه مجازی	G4-S2-O2-P1	توسعه نهادهای علمی	G4-S1-O2			
	پیشنهاد و تصویب راه اندازی مرکز تحقیقات تعادل و پاسچر	G4-S2-O2-P2					
	جذب دانشجوی کارشناسی ارشد توانبخشی شناختی	G4-S1-O3-P1	جذب دانشجو	G4-S1-O3			

	جذب دانشجوی کارشناسی ارشد توانبخشی سالمندی					
	جذب دانشجوی کارشناسی ارشد توانبخشی عصبی	G4-S1-O3-P3				
	جذب دانشجوی کارشناسی ارشد سلامت سیستم حرکتی	G4-S1-O3-P4				
	جذب دانشجوی دکترای پژوهشی در حوزه دانشی تعادل و پاسچر	G4-S1-O3-P5				
	تدوین ، تصویب و راه اندازی هسته پژوهش اختلالات تعادل و پاسچر در سالمندان	G4-S2-O1-P1	تیم سازی	G4-S2-O1	ظرفیت سازی	G4-S2
	تدوین ، تصویب و راه اندازی هسته پژوهش اختلالات تعادل و پاسچر در اختلالات	G4-S2-O1-P2				
	تدوین ، تصویب و راه اندازی هسته پژوهش سلامت سیستم حرکتی	G4-S2-O1-P3				
	همکاری با گروه های پایه و بالینی مرتبط با حوزه ی دانشی تعادل و پاسچر (گوش حلق و بینی، نرولوژی، ارگونومی)	G4-S2-O2-P1	توانمند سازی	G4-S2-O2		

	معرفی و اعطای جایزه بهترین مقاله حوزه دانشی تعادل و پاسچر (با رویکرد سالمندی) در کنگره علوم حرکت بالینی					
	معرفی و اعطای جایزه بهترین مقاله حوزه دانشی تعادل و پاسچر (با رویکرد علوم شناختی) در کنگره علوم حرکت بالینی	G4-S3-O1-P2	اعطای جوایز	G4-S3-O1	فرهنگ سازی	G4-S3
	معرفی و اعطای جایزه بهترین پایان نامه دکترای تخصصی در حوزه دانشی تعادل و	G4-S3-O1-P3				
	معرفی و اعطای جایزه بهترین پایان نامه کارشناسی ارشد در حوزه دانشی تعادل و	G4-S3-O1-P4				
	کسب گواهی های اعتباربخشی موسسه ای قطب علمی جامع تعادل و پاسچر	G4-S4-O1-P1	کسب اعتبار	G4-S4-O1		
	سازمان دهی ساختار دپارتمان مجازی تعادل و پاسچر با الگوبرداری از دپارتمان های معتبر جهانی در حوزه ی پاسچر نظیر Balance Disorders Laboratory دانشگاه ایالتی	G4-S4-O2-P1	الگوبرداری	G4-S4-O2	بهبود کیفیت	G4-S4
	ظرفیت سازی برای کسب گواهینامه ایزو ۲۱۰۰۱	G4-S4-O3-P1	دریافت نشانهای کیفیت	G4-S4-O3		

	دریافت نشان کیفیت موسسه ای قطب علمی جامع تعادل و پاسچر	G4-S4-O4-P1	بهبود کیفیت سازمانی (CQI , TQM)			
	قرار گرفتن در بین ۱۰ قطب علمی جامع کشوری	G4-S4-O4-P1	بهبود جایگاه در نظام های رتبه بندی	G4-S4-O5		
	تدوین چک لیست استانداردهای ملی راه اندازی رشته توانبخشی سالمندی بر اساس برنامه درسی مصوب	G4-S5-O1-P1	تدوین استانداردهای ملی برنامه درسی رشته	G4-S5-O1	تولیت	G4-S5
	تدوین چک لیست استانداردهای ملی راه اندازی رشته توانبخشی شناختی بر اساس برنامه درسی مصوب	G4-S5-O1-P2				
	تدوین چک لیست استانداردهای ملی راه اندازی رشته توانبخشی عصبی بر اساس برنامه	G4-S5-O1-P3				
	تدوین چک لیست استانداردهای ملی راه اندازی رشته سلامت سیستم حرکتی بر اساس برنامه درسی مصوب	G4-S5-O1-P4				
	برگزاری کنگره علمی دوسالانه ی علوم حرکت بالینی	G4-S6-O1-P1	برگزاری رویدادهای علمی در سطح کشور	G4-S6-O1	گسترش اقدام و دسترسی	G4-S6
	برگزاری کنگره علمی قطب جامع تعادل و پاسچر	G4-S6-O1-P2				

	تشکیل بانک اطلاعاتی حوزه دانشی تعادل و پاسپر در حیطه پژوهشی با محوریت توانبخشی سالمندی و شناخت	G4-S6-O2-P1	برنامه راهبردی رصد علمی			
	عقد تفاهم نامه همکاری با ستاد توسعه علوم و فناوری های شناختی	G4-S6-O3-P1	همکاری با نهادهای سیاستگذاری	G4-S6-O3		
	عقد تفاهم نامه همکاری با مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی	G4-S6-O3-P2				
	پذیرش دانشجوی بین المللی در رشته توانبخشی سالمندی	G4-S6-O1-P1	دانشجویان بین المللی	G4-S6-O1	بین المللی سازی	G4-S6
	پذیرش دانشجوی بین المللی در رشته توانبخشی شناختی	G4-S6-O1-P2				
	پذیرش دانشجوی بین المللی در رشته توانبخشی عصبی	G4-S6-O1-P3				
	پذیرش دانشجوی بین المللی در رشته سلامت سیستم حرکتی	G4-S6-O1-P4				
	همکاری با حداقل یک دانشگاه معتبر و شناخته شده جهانی در حوزه دانشی تعادل و پاسپر با هدف تبادل استاد و / یا برگزاری	G4-S6-O2-P1	برنامه تبادل استاد	G4-S6-O2		

	همکاری با حداقل یک دانشگاه معتبر و شناخته شده جهانی در حوزه دانشی تعادل و پاسچر با هدف تبادل دانشجو	G4-S6-O3-P1	برنامه تبادل دانشجو				
	برگزاری دوره های مهارتی بین المللی تحت وب در حوزه ی دانشی تعادل و پاسچر	G4-S6-O4-P1	برنامه های فرامرزی آموزشی	G4-S6-O4			
	درآمد سازی بر اساس ارائه خدمات پژوهشی وبالینی مبتنی بر کدهای ارائه خدمت	G4-S7-O1-P1	درآمد سازی	G4-S7-O1	ارزش زایی	G4-S7	
	معرفی دانشکده علوم توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بعنوان دانشکده شاخص در مقیاس بین المللی در ارائه بهترین خدمات جامع توانبخشی تعادل و پاسچر در حوزه ی سالمندی و شناخت در مدیریتانه شرقی	G4-S8-O1-P1	بهترین موسسات	G4-S8-O1	کیفیت	G4-S8	
	ارائه بهترین خدمات جامع توانبخشی تعادل و پاسچر در حوزه ی سالمندی و شناخت در مدیریتانه شرقی	G4-S8-O2-P1	بهترین خدمات	G4-S8-O2			
	پارادایم سازی و نظریه پردازی در حوزه دانشی تعادل و پاسچر	G4-S9-O1-P1	نظریه پردازی	G4-S9-O1	ارجاع	G4-S9	
	کسب حداقل یک گواهینامه ی بین المللی برای مرکز تحقیقات تعادل و پاسچر	G5-S1-O1-P1	مدارک و گواهینامه های بین المللی	G5-S1-O1	بین المللی سازی	G5-S1	G5
	برگزاری اولین کنگره بین المللی علوم حرکت بالینی با رویکرد اختصاصی به حوزه دانشی تعادل و پاسچر	G5-S2-O1-P1	همایش جهانی	G5-S2-O1	تاثیر	G5-S2	

	ایجاد شبکه ملی تعادل و پاسچر و تبدیل و / یا اتصال آن به یکی از شبکه های جهانی در حوزه دانشی تعادل و پاسچر	G5-S2-O2-P1	شبکه جهانی				
	ایجاد فوروم ملی تعادل و پاسچر تبدیل آن به یکی از فوروم های جهانی حوزه دانشی تعادل و پاسچر	G5-S2-O3-P1	فوروم جهانی	G5-S2-O3			

تدوین برنامه عملیاتی

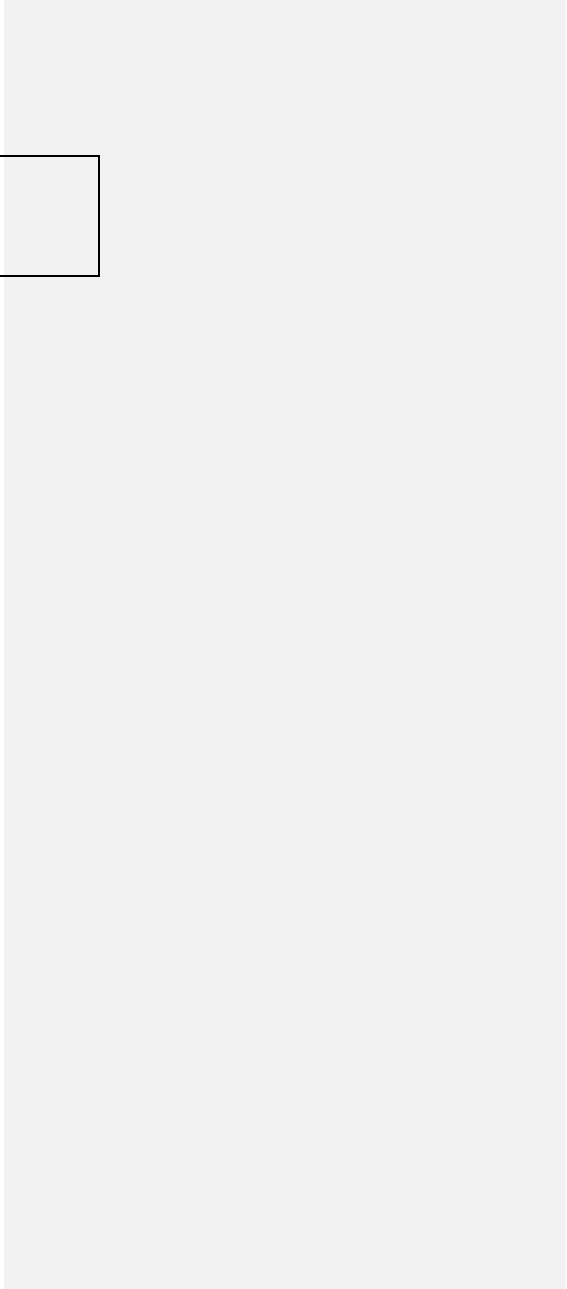
به منظور اجرای برنامه استراتژیک و دستیابی به اهداف می بایستی برنامه های عملیاتی یکساله تدوین و اجرا گردد. لذا کارگروه حوزه دانشی با مشارکت اعضا اقدام به تدوین برنامه های عملیاتی نموده است. بدین منظور برای اجرای استراتژیها، اهداف عینی تعریف گردید و برای هر یک از اهداف عینی یک یا چند برنامه تدوین شد. از آنجاییکه برآورد هزینه در انجام برنامه های عملیاتی اهمیت بسیاری دارد، در خصوص هریک از گامها (فعالیت‌های) برنامه، هزینه انجام مشخص گردید و به منظور پایش برنامه های تدوین شده برای هر یک از برنامه ها، حداقل یک شاخص مرتبط تعیین گردید. میزان پیشرفت برنامه ها و مقادیر شاخص ها به صورت فصلی پایش می گردد و در پایان سال نتیجه اجرای برنامه به دبیرخانه منطقه آمایشی چهار ارسال می گردد.

ردیف	نام فعالیت	مسئول اجرا	پیش بینی هزینه ها	تاریخ شروع	تاریخ پایان																	
						۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲					
۱	تدوین نظام پایش برنامه راهبردی تمایز یافته و اجرای آن در دوره های زمانی یکساله	مسئول کارگروه معاونت آموزشی ریاست دانشکده	-	فروردین ۱۴۰۰	شهریور ۱۴۰۰																	
۲	تدوین و تصویب بودجه توسعه قطب علمی جامع تعادل و پاسچر در دانشگاه	مسئول کارگروه معاونت آموزشی	-	فروردین ۱۴۰۰	اسفند ۱۴۰۰																	
		مجموع هزینه های پیش بینی شده		- ریال																		
		شاخص سنجش هدف:		میزان تحقق هدف		درصد تحقق شاخص																
		- اتمام تدوین برنامه پایش				سه ماهه اول				سه ماهه دوم				سه ماهه سوم				سه ماهه چهارم				
		- اتمام تصویب بودجه				درصد				درصد				درصد				درصد				
		تهیه کنندگان:		ابلاغ کننده:		تاریخ پایش:																
		اعضای کارگروه		رییس دانشکده		نتیجه پایش شاخص:																
		معاونت آموزشی رییس دانشکده																				

نتیجه پایش شاخص:	تاریخ پایش:	ابلاغ کننده: رییس دانشکده	تایید کننده: معاونت آموزشی رییس دانشکده	اعضای کارگروه	

نام واحد: دانشکده علوم توانبخشی													تاریخ تدوین: ۱۴۰۰/۲/۸														
هدف استراتژیک (GOAL): ارتقا سطح بهره وری دانشکده																											
هدف اختصاصی (Objective): گسترش اقدامات، عمومی سازی و بین المللی سازی																											
جدول پیشرفت زمانی (ماهانه)													تاریخ پایان	تاریخ شروع	پیش بینی هزینه ها	مسئول اجرا	نام فعالیت	ردیف									
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱																
													شهریور ۱۴۰۰	فروردین ۱۴۰۰		معاونت پژوهشی دانشگاه	برگزاری اولین تله کنگره بین المللی علوم حرکت بالینی	۱									
																-	مرکز تحقیقات شناختی	عقد تفاهم نامه همکاری با ستاد توسعه علوم و فناوری های	۲								
																-	مرکز تحقیقات معاونت آموزشی	عقد تفاهم نامه همکاری با مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی	۳								
ریال													مجموع هزینه های پیش بینی شده														
درصد تحقق شاخص													میزان تحقق هدف		شاخص سنجش هدف: - برگزاری و اتمام کنگره - عقد تفاهم نامه ها -												
سه ماهه اول			سه ماهه دوم			سه ماهه سوم			سه ماهه چهارم																		
درصد			درصد			درصد			درصد																		
نتیجه پایش شاخص:													تاریخ پایش:		ابلاغ کننده: رییس دانشکده		تایید کننده: معاونت آموزشی		تهیه کنندگان: اعضای کارگروه								

			رییس دانشکده	
--	--	--	--------------	--



نام واحد: دانشکده علوم توانبخشی

تاریخ تدوین: ۱۴۰۰/۲/۸

هدف استراتژیک (GOAL): ارتقای ارائه خدمات مبتنی بر نیاز جامعه و همگانی سازی سلامت در علوم توانبخشی

هدف اختصاصی (Objective): گسترش اقدامات و عمومی سازی

ردیف	نام فعالیت	مسئول اجرا	پیش بینی هزینه ها	تاریخ شروع	تاریخ پایان	جدول پیشرفت زمانی (ماهانه)																		
						۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲							
۱	برگزاری هفته آگاهی از مغز با مشارکت ستاد توسعه علوم و فناوری شناختی	ریاست دانشکده		دی ۱۴۰۰	اسفند ۱۴۰۰																			
۲	تهیه ۴ پمفلت آموزش همگانی با هدف آموزش عمومی سلامت ستون فقرات																							
						ریال																		
						مجموع هزینه های پیش بینی شده																		
						برگزاری کامل هفته آگاهی از مغز تعداد پمفلت تهیه شده																		
						میزان تحقق هدف																		
						درصد تحقق شاخص																		
						سه ماهه اول			سه ماهه دوم			سه ماهه سوم			سه ماهه چهارم									

درصد	درصد	درصد			
نتیجه پایش شاخص:	تاریخ پایش:	ابلاغ کننده: ریاست دانشکده	تایید کننده: معاون آموزشی دانشکده، ریاست دانشکده	تهیه کنندگان: اعضای کارگروه	