



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی
جندی شاپور اهواز

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شاپور اهواز

دانشکده علوم توانبخشی اهواز

برنامه راهبردی گروه آموزشی کاردرمانی ۱۴۰۵-۱۴۰۰

" کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی "

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرست مطالب

۵	پیشگفتار
۸	مفاهیم کلیدی
۱۰	تاریخچه مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته رشته تحصیلی مدیریت توانبخشی
۱۲	چشم انداز
۱۲	بیانیه رسالت
۱۲	بیانیه ارزشها
۱۳	ارزیابی ۳۶۰ درجه
۱۳	تحلیل استراتژیک
۱۴	تحلیل SWOT
۱۹	اهداف کلی
۲۰	اهداف اختصاصی

فهرست جداول

۷	جدول شماره ۱. اعضای کار گروه تدوین اهداف راهبردی
۱۱	جدول شماره ۲. تعداد دانشجویان و دانش آموختگان
۱۱	جدول شماره ۳. نیروی انسانی
۱۱	جدول شماره ۴. فضاهای آموزشی
۱۲	جدول شماره ۵. طرح ها و پایان نامه ها
۱۶	جدول شماره ۶ ارزیابی عوامل داخلی
۱۷	جدول شماره ۷. ارزیابی عوامل خارجی
۱۹	جدول شماره ۸. اهداف کلی
۲۰	جدول شماره ۹. اهداف اختصاصی

پیشگفتار

از دیدگاه مدیریت علمی، در دنیای چالش برانگیز امروزی دوام و تعالی هر سازمان در گروی اهداف و استراتژی های به کار گرفته شده در آن سازمان است. بدیهی است گروه آموزشی کاردرمانی اهواز و رشته تحصیلی مدیریت توانبخشی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز از این قاعده مستثنی نیستند. لذا دوام و تعالی آنها، همگام شدن با جوامع علمی داخلی و خارجی و ارائه خدمات مورد نیاز جامعه هدف، مستلزم شناخت شرایط خاص این گروه آموزشی و رشته تحصیلی و به دنبال آن تدوین اهداف و اخذ استراتژیهای مناسب است. شناخت نقاط قوت و ضعفهای موجود در گروه آموزشی و رشته تحصیلی از یکسو و شناخت فرصتها و تهدید موجود در بافت پیرامون آنها از سوی دیگر به ما کمک خواهد کرد تا بدانیم قبلاً کجا بودیم؟ در حال حاضر کجا هستیم؟ در آینده باید به کجا برسیم؟ و برای رسیدن به شرایط مطلوب در آینده باید به کدام سمت حرکت کرده و چه گام هایی برداریم؟

شایان ذکر است به دلیل شرایط خاص گروه آموزشی کاردرمانی اهواز به عنوان یک گروه آموزشی چند رشته ای، سند برنامه راهبردی این گروه آموزشی در دو بخش مجزا به همت اعضای کار گروه تدوین برنامه راهبردی گروه آموزشی کاردرمانی اهواز تدوین شده است. بخشی از سند راهبردی گروه آموزشی کاردرمانی اهواز متمرکز بر مجموعه اهداف و رسالت مقطع تحصیلی کارشناسی است که در حال حاضر شامل مقطع کارشناسی رشته تحصیلی کاردرمانی می باشد. بخش دیگر بر مجموعه اهداف و رسالت مقاطع تحصیلات تکمیلی گروه متمرکز است که در حال حاضر در برگیرنده مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته رشته تحصیلی مدیریت توانبخشی است. در طراحی هر دو بخش از برنامه راهبردی گروه آموزشی کاردرمانی اهواز، اسناد بالادستی مورد توجه و استفاده قرار گرفته است. مجموعه رسالت و اهداف گروه در رابطه با آموزش و پژوهش در مقطع کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی منطبق با رسالت دانشگاه و دانشکده بر اساس نیازهای جامعه، نظام ارائه خدمات سلامت، اسناد بالادستی، ارزشها و مسئولیت اجتماعی به ترتیب اولویت و مبتنی بر شواهد موجود تنظیم شده است. در تدوین برنامه راهبردی گروه آموزشی از یکسو از اسناد بالادستی خرد شامل سیاستهای جاری دانشکده، کاریکولوم مصوب رشته تحصیلی، قوانین مصوب، برنامه استراتژیک و برنامه عملیاتی دانشکده و آیین نامه های جاری بهره گرفته شده است و از سوی دیگر اسناد بالادستی کلان شامل سیاستهای کلی، قوانین و برنامه ها، و آیین نامه های کلی در سطوح بالاتر از دانشکده شامل

دانشگاه، وزارتخانه و نظام مدنظر قرار گرفته اند. لازم به ذکر است رسالت و اهداف گروه آموزشی با مشارکت اعضای هیات علمی و نظر خواهی از دانشجویان و دانش آموزان تدوین و اعلام شده است. جدول شماره یک فهرست اعضای کار گروه تدوین برنامه راهبردی گروه آموزشی کاردرمانی که در تدوین برنامه راهبردی مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی نقش داشته اند را نمایش می دهد. در متن حاضر مجموعه اهداف و رسالت مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته رشته تحصیلی مدیریت توانبخشی به عنوان زیر مجموعه ای از اهداف راهبردی مقاطع تحصیلات تکمیلی گروه آموزشی کاردرمانی اهواز ارائه گردیده است.

کمیته تدوین برنامه راهبردی

مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی

جدول ۱. فهرست اعضای کار گروه تدوین برنامه راهبردی گروه آموزشی کاردرمانی / کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی

ردیف	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	سمت	امضا
۱.	شیدا جوادی پور	مربی	مدیر گروه / عضو کار گروه تدوین برنامه	
۲.	رویا قاسم زاده	مربی	هیأت علمی / دبیر کمیته تدوین برنامه	
۳.	دکتر سیف اله جهان تابي نژاد	استادیار	هیأت علمی / عضو کار گروه تدوین برنامه	
۴.	دکتر محمد خیاط زاده ماهانی	استادیار	هیأت علمی / عضو کار گروه تدوین برنامه	
۵.	میمنت اکبری	مربی	هیأت علمی / عضو کار گروه تدوین برنامه	
۶.	درسا حامدی	مربی	هیأت علمی / عضو کار گروه تدوین برنامه	
۷.	نسبیه نوری ممینی	مربی	هیأت علمی / عضو کار گروه تدوین برنامه	
۸.	مهسا فدوی غفاری	مربی	هیأت علمی / عضو کار گروه تدوین برنامه	
۹.	فریده حسینی	دانش آموخته	نماینده دانش آموختگان	
۱۰.	زینب رشیدی	دانشجو	نماینده دانشجویان	

مفاهیم کلیدی برنامه راهبردی

استراتژی (Strategy)

مجموعه اقداماتی است که یک سازمان برای دستیابی به اهداف استراتژیک خود و رسیدن به مزیت برتری به کار می گیرد.

هدف (Objective)

هدف وضعیت مطلوبی است که می خواهیم در آینده داشته باشیم. اهداف عمدتاً تحت تأثیر خواسته ها و نیازها هستند.

چشم انداز (Vision)

چشم انداز توصیفی است از آینده آرمانی یا وضعیت آینده یک سازمان زمانی که به اهداف و استراتژی های خود دست یافته باشد. چشم انداز بیانگر نتایجی است که سازمان تحقق بخشیدن به آن را در دراز مدت هدف قرار داده است. به بیان ساده به “آنچه می خواهیم در آینده باشیم” اشاره دارد.

ماموریت (Mission)

ماموریت عبارت است از نقشی که یک مجموعه بر عهده گرفته تا با ارائه خدمات یا کالا، نیازهایی از جامعه را برطرف سازد. می توان گفت که یک توصیف دقیق از آنچه سازمان انجام می دهد، است ماموریت به “چرایی وجود سازمان” اشاره دارد.

ارزشها (Values)

ارزشها عبارتند از اعتقادات بنیادی یا حقایقی که سازمان آنها را گرامی می شمارد. ارزشها بیانگر بایدها و نبایدها در یک سازمان و تعیین کننده رفتارهای افراد در سازمان است. استراتژی های سازمان بر مبنای این ارزشها شکل میگیرند و بکار گرفته می شوند.

مدیریت استراتژیک (Strategic Management)

مدیریت استراتژیک یک تجزیه و تحلیل در خصوص مسائل سازمان است. شامل رصد فرصت ها و تهدیدهای داخلی و خارجی است و همچنین نقاط قوت و ضعف سازمان را بررسی می کند. تحلیل موقعیت، فرمول بندی استراتژی، اجرای استراتژی و ارزیابی آن ۴ عنصر مهم در این بخش هستند.

نقاط قوت (Strengths)

نقاط قوت مجموعه‌های از منابع و توانمندی‌هایی داخل سازمانی است که سازمان را در جهت نیل به اهداف کمک می کند.

نقاط ضعف (Weakness)

نقاط ضعف مجموعه‌های از عوامل داخل سازمانی می باشد که مانع از تحقق اهداف سازمان می شوند.

فرصتها (Opportunities)

فرصتها مجموعه‌های از امکانات بالقوه خارج از سازمان هستند که در صورت بهره گیری از آنها توانمندی‌های سازمان افزایش خواهد یافت.

تهدیدها (Threats)

تهدیدها مجموعه‌های از عوامل مؤثر و مداخله گر خارج از سازمان هستند که مانع از اجرای برنامه ها و تحقق اهداف سازمان می شوند.

عوامل داخلی (Internal factors)

عوامل داخلی مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان می باشند. این عوامل شامل اهداف سازمانی، ساختارها، فرهنگ سازمانی، سیستمها، فرایندهای کاری، مدیران، کارکنان، منابع در دسترس، ظرفیت عملیاتی سازمان و عملکرد سازمان است.

عوامل خارجی (External factors)

عوامل خارجی 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

تاریخچه مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته رشته تحصیلی مدیریت توانبخشی

مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی، یکی از رشته های علوم پایه پزشکی به شمار می رود. محتوای آموزشی این دوره در برگیرنده ترکیبی از علوم توانبخشی و مدیریت است. این رشته تحصیلی که با نام انگلیسی Rehabilitation Management (M. Sc) شناخته می شود، این امکان را برای دانش آموختگان فراهم می کند تا پس از فارغ التحصیلی امور رهبری و ارائه خدمات توانبخشی در موسسات دولتی، خصوصی و خیریه را عهده دار شوند.

دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی اولین دانشگاه ارائه دهنده دوره کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی بود. در سال ۱۳۸۳ دانشگاه علوم پزشکی ایران نیز اقدام به راه اندازی مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته رشته مدیریت توانبخشی نمود. در ادامه دامنه پذیرش دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته رشته تحصیلی مدیریت توانبخشی به دانشگاه های خارج از شهر تهران گسترش پیدا کرد و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز از سال ۱۳۸۷ تا کنون به عنوان تنها دانشگاه خارج از پایتخت، به تربیت دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی پرداخته است. در سال ۱۳۸۷ گروه آموزشی مدیریت توانبخشی اهواز، با یک عضو هیأت علمی استادیار و پذیرش ۴ دانشجو در دانشکده علوم توانبخشی اهواز، به عنوان یک گروه آموزشی مستقل آغاز به کار کرد. سپس با جذب یک عضو هیات علمی با مرتبه مربی در سالهای بعد به فعالیت خود ادامه داد. در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ برای جبران بحران کمبود منابع انسانی، گروه به صورت بین رشته ای اداره می شد. به این ترتیب که در این دوره برای رفع نیازهای آموزشی، پژوهشی و اجرایی گروه، با صدور ابلاغیهایی ریاست دانشکده، معاونین آموزشی و پژوهشی و مدیران گروه ها به عنوان اعضای شورای آموزشی و پژوهشی گروه مدیریت توانبخشی با گروه همکاری می کردند. در طی ۱۳ سال، بیش از ۸۲ دانش آموخته از مقطع کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی اهواز فارغ التحصیل شده اند. در سال ۱۳۹۹ مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی اهواز به دستور مستقیم مدیران ارشد

دانشگاه زیر مجموعه مقاطع تحصیلی گروه آموزشی کاردرمانی اهواز قرار گرفت. در حال حاضر مقطع کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی اهواز، به عنوان یک رشته تحصیلات تکمیلی، با ۲۱ دانشجوی در حال تحصیل و حضور ۸ عضو هیات علمی در گروه آموزشی کاردرمانی مشغول به خدمت رسانی به جامعه هدف می باشد. در ادامه خلاصه ای از شرایط مقطع کارشناسی رشته مدیریت توانبخشی اهواز آورده شده است.

جدول ۲. تعداد دانشجویان و دانش آموختگان مدیریت توانبخشی در سال ۱۴۰۰

مقطع تحصیلی	راه اندازی رشته تحصیلی	تعداد دوره ها	تعداد دانشجویان	تعداد دانش آموختگان
کارشناسی ارشد	سال ۱۳۸۷	۱۳	۲۱	۸۳

جدول ۳. نیروی انسانی فعال در حوزه دانشی مدیریت توانبخشی در سال ۱۴۰۰

ردیف	هیأت علمی عضو گروه		اساتید مدعو		کارشناس
	استادیار	مربی	استادیار	مربی	
۱	۲	۶	۴	-	-

جدول ۴. فضای آموزشی مورد استفاده در حوزه دانشی مدیریت توانبخشی در سال ۱۴۰۰

فضای آموزشی تحصیلات تکمیلی	تعداد	تعداد صندلی	مساحت
کلاس درس	۲	۵۶	۹۳
سالن سمینار	۶	۸۶	۲۲۱
سالن کنفرانس	۱	۶۰	۱۰۰
مجموع	۹	۲۰۲	۴۱۴

جدول ۵. طرح های تحقیقاتی و پایان نامه ها در حوزه دانشی مدیریت توانبخشی در سه سال گذشته

ردیف	نوع پایان نامه	تعداد	خاتمه یافته	در حال اجرا
۱.	پایان نامه های داخل گروه	۳۸	۲۴	۱۴
۲.	پایان نامه های بین گروهی	۵	۲	۳

چشم انداز

" ما برآنیم در حیطه دانش مدیریت توانبخشی به برتری علمی دست یابیم و در اصلاح الگوی ارائه خدمات توانبخشی به جامعه هدف محلی سرآمد باشیم".

بیانیه رسالت

رسالت ما در رشته تحصیلی مدیریت توانبخشی تربیت دانشجویان و دانش آموختگانی است که به وسیله روشهای به روز آموزش با آخرین یافته های موجود در علوم توانبخشی و شیوه های رهبری و مدیریت مراکز ارائه خدمات توانبخشی آشنا باشند، مهارتهای پایه از جمله مهارتهای حل مسئله، ارتباط موثر و کار تیمی را آموخته باشند و قابلیت پژوهش و به کارگیری دانش و مهارتهای خود در راستای ارتقای کیفیت خدمات توانبخشی، بهره وری، اثربخشی و کارایی مراکز ارائه خدمات توانبخشی را کسب کرده باشند.

بیانیه ارزشها

ما خود را ملزم به رعایت قانون و اخلاق حرفه ای می دانیم و به برابری، احترام به تفاوتها، حفظ شأن انسانی و حفظ منافع همه خدمت گیرندگان و ذی نفعان در مراکز آموزش دهنده علوم توانبخشی و مراکز ارائه دهنده خدمات توانبخشی صرفنظر از وضعیت سلامت، تعلقات قومی و نژادی، جنسیت، باورهای اجتماعی، وابستگی های عقیدتی و فرهنگی آنان باور داریم.

ارزیابی ۳۶۰ درجه عملکرد

به منظور تبیین، به روز رسانی و ارتقاء مجموعه اهداف و رسالت گروه آموزشی و با توجه به نیاز به ارزیابی مستمر میزان تحقق اهداف راهبردی و عملیاتی، همچنین جهت بازنگری اهداف و رسالت گروه و تدوین برنامه راهبردی از روش ارزیابی عملکرد به صورت ۳۶۰ درجه به صورت دوره ای در گروه آموزشی استفاده شده است. مدل ارزیابی یا بازخور ۳۶۰ درجه (چند منبعی یا چند وجهی) از روش های توسعه یافته فرآیندهای ارزیابی عملکرد و بازخورد مشتری (بخشی از مدیریت کیفیت جامع) استخراج شده است. بازخور ۳۶۰ درجه یک رویکرد ارزیابی عملکرد است که بر داده های جمع آوری شده از سرپرستان، همکاران، زیردستان و مشتریان تکیه دارد. این روش منبع خوبی برای خودآگاهی و شناخت شایستگی ها و نقاط ضعف افراد و سازمانها به شمار می رود. لذا در این ارزیابی حیطه های مختلف عملکرد گروه آموزشی شامل عملکرد های آموزشی، پژوهشی و مدیریتی اعضای گروه از دیدگاه ذی نفعان مختلف از جمله دانشجویان، دانش آموختگان، اعضای هیات علمی عضو گروه، اساتید مدعو و مدیران ارزیابی شده است. نظرات ذی نفعان در قالب پرسشنامه های ساختار یافته و مصاحبه جمع آوری شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. مجموعه ای از نقاط قوت و ضعف به دست آمده در این بخش، در کنار تحلیل SWOT در بخش تحلیل استراتژیک به کار رفته است. نتایج حاصل ارزیابی ۳۶۰ درجه عملکرد در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ از یک سو نشان دهنده وجود ضعف و نارضایتی در بعد پژوهش، عملکرد گروه در زمینه کارآموزی و ساختار گروه آموزشی بود از سوی دیگر نشان دهنده وجود رضایت و شایستگی قابل قبول در ابعاد آموزشی و روابط حرفه ای در گروه آموزشی بود. نتایج حاصل از ارزیابی ۳۶۰ درجه در تدوین برنامه راهبردی و بازنگری برنامه عملیاتی مد نظر قرار گرفتند. نمونه فرمهای استفاده شده در این تحلیل در پیوست شماره یک آورده شده است.

تحلیل استراتژیک

برنامه ریزی استراتژیک فرایندی است که اکثر شرکتهای موفق و صاحب نام دنیا از آن برای هدایت و پیشبرد برنامه ها و فعالیتهای خود با افق دید بلندمدت و درجهت دستیابی به اهداف و تحقق مأموریت سازمانی بهره می گیرند. این نوع برنامه ریزی که تاکنون اغلب مورد استفاده سازمان ها و شرکتهای بزرگ واقع شده است، اگر به درستی تدوین شود، به انتخاب

استراتژی‌هایی منجر می‌شود که در صورت اجرای صحیح و به موقع، تعالی و پیشتازی سازمان را به ارمغان می‌آورد و باعث خلق مزیت رقابتی در سازمان‌های می‌شود.

در تدوین برنامه راهبردی مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی اهواز از مدل برنامه استراتژیک هیل و تکنیک تحلیل سوات بهره گرفته شده است. در این مدل از تحصیل محیط درونی و محیط بیرونی استراتژی مناسب مشخص می‌شود و با استراتژی گذشته سازمان مقایسه می‌شود. در صورت تعارض بین استراتژی آینده و گذشته، موارد تعارض مشخص شده و با استفاده از سیستم اطلاعات، تغییرات لازم در ساختار و سیستم کنترل ایجاد می‌شود و نهایتاً برای اجرای استراتژی جدید ساختار و سیستم کنترل مناسب طراحی و اجرا می‌شود. فرآیند مدیریت استراتژیک در قالب پنج مرحله معرفی کردند. هر یک از این مراحل به شرح زیر است:

۱. انتخاب مأموریت و اهداف اساسی

۲. تحلیل محیط عملیاتی درون سازمان برای شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان

۳. تحلیل محیط رقابتی بیرون سازمان برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات

۴. انتخاب استراتژی‌هایی که نقاط قوت سازمان را ایجاد و نقاط ضعف آن را تصحیح می‌کند تا از فرصت‌های بیرونی بهره‌برد و با تهدیدات خارجی مقابله کند. این استراتژی‌ها باید با مأموریت و اهداف اصلی سازمان هم‌راستا باشند. همچنین این استراتژی‌ها باید منطبق با مدل کسب و کار سازمان باشند.

۵. اجرای استراتژی‌ها

تحلیل SWOT

امروزه اهمیت برنامه ریزی استراتژیک برای حوزه‌های آموزشی دانشگاه روز به روز بیشتر شده است. لذا از آنجا که تحلیل محیط بیرونی و درونی اساس هر سند یا برنامه راهبردی است گروه آموزشی کاردرمانی در جهت بالا بردن کیفیت خدمت رسانی در حوزه دانشی مدیریت توان بخشی به تحلیل محیط بیرونی و درونی گروه کاردرمانی پرداخته است.

یکی از معروف ترین مدل ها در پیشینه نظری و عملی، ماتریس ماتریس SWOT است در این ماتریس نمرات حاصل از ارزیابی عوامل داخلی و خارجی در ابعاد افقی و عمودی این ماتریس قرار می گیرند تا بواسطه آن جایگاه کنونی سازمان یا گروه تعیین گردد و براساس این جایگاه به تدوین استراتژی پرداخت. ماتریس داخلی و خارجی به صورت چهارخانه ای ارائه می گردد؛ نمرات حاصل از ارزیابی عوامل خارجی و داخلی در یک طیف دو بخشی قوی ۲/۵ الی ۴ و ضعیف ۱ الی ۴ قرار می گیرند این ماتریس دارای چهار موقعیت تهاجمی (SO)، محافظه کارانه (WO)، رقابتی (ST) و تدافعی (WT) می باشد.

۱- ناحیه تهاجمی مقایسه نقاط قوت و فرصت ها ، شناخت اهرم های نفوذ

۲- ناحیه رقابتی مقایسه قوت ها و تهدیدها ، شناخت آسیب پذیری ها (نقاط ضربه پذیر)

۳- ناحیه محافظه کارانه مقایسه نقاط ضعف و فرصت ها، شناخت محدودیت ها و تغییر جهت

۴- ناحیه تدافعی مقایسه نقاط ضعف و تهدیدها ، شناخت مسائل و مشکلات

در تدوین برنامه راهبردی مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی از تکنیک سوات برای ارزیابی عوامل داخلی شامل نقاط قوت و ضعف و عوامل خارجی شامل فرصتها و تهدیدها استفاده شده است. نقاط قوت، نقاط ضعف، تهدیدها و فرصتها به صورت جداگانه با استفاده از روش بارش افکار، جمع آوری شده اند. در این فرایند اعضای هیأت علمی گروه، نماینده دانش آموختگان و نماینده دانشجویان حضور داشتند. در طی سه جلسه اطلاعات مورد نیاز جمع آوری شده سپس مورد ارزیابی قرار گرفته و نوع استراتژی مورد نیاز پیشنهاد شده است. جداول شماره ۶ و ۷ عوامل داخلی و خارجی تشخیص داده شده را نمایش می دهند.

جدول شماره ۶ ماتریس ارزیابی عوامل داخلی، شامل نقاط قوت و نقاط ضعف حوزه ی دانشی در رشته مدیریت توان بخشی است، در این ماتریس رتبه ۴ به معنای قوت جدی و رتبه ۳ به معنای رتبه قوت معمولی است. همچنین رتبه ۲ به معنای نقطه ضعف معمولی و رتبه ۱ به معنای نقطه ضعف جدی است، برطبق جدول ۲، مقدار عددی ماتریس ارزیابی عوامل داخلی برابر ۲/۳۳ می باشد که از میانگین نمره کلی پایین تر می باشد (۲/۳۳ > ۲/۵۰) و این عدد بیانگر غلبه نقاط ضعف گروه کاردرمانی در حوزه دانشی مدیریت توان بخشی بر نقاط قوت گروه در حوزه دانشی مذکور است.

جدول ۶- ارزیابی عوامل داخلی

ردیف	فهرست عوامل داخلی	ضریب اهمیت	رتبه	نمره
۱	تنها گروه ارائه دهنده مقطع کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی خارج از تهران	۰/۰۵	۳	۰/۱۵
۲	امکان تسهیل ارائه خدمات توانبخشی به افراد با کم توانی در منطقه محروم خوزستان و منطقه آمایشی ۴	۰/۰۶	۴	۰/۲۴
۳	وجود دیدگاه مدیریتی به چالشهای خدمات توانبخشی و قابلیت ادغام خدمات	۰/۰۴	۳	۰/۱۲
۴	وجود اهداف مدون و برنامه راهبردی در رشته برای استقرار در کلینیک ها و بیمارستانها و ارائه خدمات توانبخشی	۰/۰۶	۴	۰/۲۴
۵	روابط عمودی و افقی خوب و قابلیت تشکیل و رهبری تیم توانبخشی چند رشته ای و بین رشته ای در سطح گروه دانشکده	۰/۰۶	۴	۰/۲۴
۶	قوی بودن بعد آموزش به دلیل بهره مندی از همکاری اساتید جوان و متعهد به تدریس مطالب به روز	۰/۰۶	۴	۰/۲۴
۷	امکان مرتبط کردن دانشجویان مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد به منظور تقویت روحیه پژوهش و افزایش برون داد پژوهشی گروه، دانشکده و دانشگاه	۰/۰۶	۴	۰/۲۴
۸	بهره مندی از مجموعه غنی از منابع چاپی و الکترونیک	۰/۰۴	۳	۰/۱۲
۹	امکان حضور در کلینیک ها و بیمارستانهای مجهز و متنوع	۰/۰۳	۳	۰/۰۹
۱۰	قدمت تأسیس رشته مدیریت توان بخشی در دانشکده توان بخشی اهواز	۰/۰۴	۳	۰/۱۲
۱	عدم وجود گروه آموزشی مستقل	۰/۰۷	۱	۰/۰۷
۲	بلا تکلیفی و عدم اطمینان از استقرار پایدار رشته مدیریت توان بخشی در گروه آموزشی کاردرمانی و رشته های تحصیلات تکمیلی دانشکده	۰/۰۶	۱	۰/۰۶
۳	نقص ساختاری جدی و کمبود هیئت علمی تخصصی گروه	۰/۰۶	۱	۰/۰۶
۴	احساس سرگردانی و نارضایتی دانش آموختگان و دانشجویان از روند پژوهش و نحوه شروع، ادامه و اختتام پایان نامه ها	۰/۰۶	۱	۰/۰۶
۵	عدم تناسب برخی خدمات آموزشی ارائه شده نظیر واحد آمار و روش تحقیق با نیاز دانشجویان و دانش آموختگان	۰/۰۴	۲	۰/۰۸
۶	احساس سرخورده گی و کمبود انگیزه در دانشجویان رشته مدیریت توانبخشی نسبت به سایر دانشجویان تحصیلات تکمیلی در دانشکده	۰/۰۶	۱	۰/۰۶
۷	پایین بودن رتبه پژوهشی به دلیل اختصاص نیافتن امتیاز پایان نامه ها به خود رشته تحصیلی و تبدیل نشدن برخی از پایان نامه ها برون داد مقاله	۰/۰۶	۱	۰/۰۶
۸	وجود نقص در زیر بنای دانش توانبخشی، مدیریت و تسلط به زبان تخصصی در برخی از دانشجویان جدید الورد در مقایسه با سایر دانشجویان تحصیلات تکمیلی	۰/۰۵	۱	۰/۰۵
۹	نارضایتی دانشجویان از افت کیفیت آموزش در برخی واحدهای درسی به دلیل فاصله گرفتن از آموزش حضوری و تکیه بر آموزش مجازی در دوران پاندمی کرونا	۰/۰۴	۲	۰/۰۸
۲/۳۳	جمع کل	۱		

جدول ۷- جدول ارزیابی عوامل خارجی

ردیف	فهرست عوامل خارجی	ضریب اهمیت	رتبه	نمره
۱	هم راستا بودن اولویت‌های پژوهشی و قابلیت تولید مقاله در رشته تحصیلات تکمیلی مدیریت توانبخشی با اهداف ارتقای پژوهش در سطح دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه	۰/۰۸	۴	۰/۳۲
۲	تناسب قابلیت‌های مدیریتی رشته تحصیلی با نیاز جامعه بالینی توانبخشی به ورود به عرصه مدیریت، تلفیق دانش توانبخشی و مدیریت و شفاف سازی جایگاه مدیریتی علوم توانبخشی در نظام سلامت	۰/۰۷	۴	۰/۲۸
۳	فرصت حضور در طیف وسیعی از کلینیک ها و بیمارستانهای ارائه دهنده خدمات توانبخشی سرپایی و بستری در سطح شهر اهواز و استان	۰/۰۶	۴	۰/۲۴
۴	فرصت بهره گیری از آموزش مجازی در راستای توسعه ابعاد آموزشی و پژوهشی گروه از طریق همکاری بین دانشگاهی و بین استانی	۰/۰۵۵	۳	۰/۱۶۵
۵	فرصت حضور در عرصه و مشارکت در ارائه خدمات فراگیر و مبتنی بر جامعه با اتکا به حمایت و اعتبار گروه آموزشی کاردرمانی جامعه محلی	۰/۰۶۵	۴	۰/۲۶
۱	قرار نداشتن رشته های علوم پایه در لیست اولویتها در سطح دانشکده و دانشگاه و وزارتخانه	۰/۰۶۵	۱	۰/۰۶۵
۲	عدم وجود مورد تخصصی در سطح وزارتخانه و تفاوت موجود بین مورد توانبخشی اجتماعی و مورد کاردرمانی	۰/۰۵۵	۲	۰/۱۱
۳	وجود قوانین و سیاستهای خرد و کلان مانع از جذب هیات علمی تخصصی در رشته تحصیلی در سطح دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه	۰/۰۸	۱	۰/۰۸
۴	عدم تمایل فارغ التحصیلان دکتری رشته های توانبخشی به جذب شدن در دانشگاه به دلیل بدی آب و هوا و شرایط اقلیمی نامطلوب	۰/۰۶	۱	۰/۰۶
۵	پزشک سالاری، قایل نشدن حق مدیریت برای افراد غیر پزشک و عدم صدور مجوز ایجاد مراکز جامع توانبخشی برای دانش آموختگان رشته تحصیلی	۰/۰۶	۱	۰/۰۶
۶	وجود نگرش منفی نسبت به توانمندیهای دانشجویان و دانش آموختگان رشته تحصیلی و عدم همکاری سازمان های متولی امور افراد با کم توانی در زمینه پژوهش و کارآموزی و جذب نیرو در سطح استان	۰/۰۶	۱	۰/۰۶
۷	عدم وجود انجمن علمی و صنفی برای رشته مدیریت توانبخشی	۰/۰۵	۲	۰/۱۰
۸	قدیمی بودن و بازنگری نشدن کوریکولوم رشته تحصیلی	۰/۰۶	۱	۰/۰۶
۹	عدم وجود سیاستگذاری های مناسب در مورد شرایط پذیرش دانشجو در رشته تحصیلی در سطح وزارتخانه	۰/۰۵	۲	۰/۱۰
۱۰	عدم وجود مقطع دکتری مجاز برای شرکت دانشجویان و دانش آموختگان بومی رشته تحصیلی در استان خوزستان	۰/۰۷	۱	۰/۰۷
	جمع کل	۱		۲/۰۳

جدول ۷ ماتریس ارزیابی عوامل خارجی شامل فرصت ها و تهدیده است. در این ماتریس رتبه ۴ به معنای فرصت جدی و رتبه ۳ به معنای فرصت معمولی است. همچنین رتبه ۱ به معنای تهدید جدی است و رتبه ۲ به معنای رتبه معمولی است و مقدار عددی ماتریس ارزیابی عوامل خارجی برابر $۲/۰۳$ می باشد که از میانگین نمره کلی پایین تر می باشد ($۲/۵۰ > ۲/۰۳$) و این عدد بیانگر غلبه تهدیدها حوزه دانشی مدیریت توان بخشی گروه کاردرمانی بر فرصت های گروه کاردرمانی حوزه دانشی مذکور است.

		ضعف ها (W)		قوت ها (S)	
		۱	۲	۳	۴
فرصت ها (O)	WO		۲/۳۳ So		
	ناحیه (III)		ناحیه (I) $۲/۰۳$		
تهدیدها (T)	WT		ST		
	ناحیه (IV)		ناحیه (II)		

شکل ۱. ناحیه استراتژی حوزه دانشی مدیریت توان بخشی

با توجه به نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل داخلی ($۲/۳۳$) و نیز نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل خارجی ($۲/۰۳$)، حوزه دانشی مدیریت توان بخشی گروه کاردرمانی، جایگاه این گروه در حوزه دانشی مذکور، از لحاظ ماتریس چهارخانه ای داخلی و خارجی، در ناحیه استراتژی های تهاجمی SO است، به این ناحیه حداکثر- حداکثر نیز گفته می شود، در واقع گروه کاردرمانی در حوزه دانشی مدیریت توان بخشی در شرایطی است باید همه تلاش خود را بکار بندد تا با بهره جستن از نقاط قوت درصدد بهره برداری از فرصت های موجود در محیط خارجی بپردازد به عبارتی با بهره گیری از توانمندیها، استفاده از فرصت ها را به حداکثر برساند. در واقع این راهبرد یک حالت هم افزایی در گروه ایجاد می کند و این استراتژی برخلاف حالت تدافعی، یک حالت کنش گر است و هدف از استراتژی (Strengths – Opportunities) این است که از

فرصت‌های خارجی با تمرکز بر نقاط قوت شناسایی شده به بهترین شکل بهره‌برداری گردد تا در جهت برنامه ریزی و هدایت اعضای گروه و پاسخگویی به نیازهای محیطی در مسیر توسعه دانشکده توان بخشی و دانشگاه جندی شاپور اهواز گام بردارد.

اهداف کلی

با توجه به ارزیابی‌های انجام شده مجموعه‌ای از اهداف کلی برای مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی در نظر گرفته شده است. این اهداف در جدول شماره ۸ نمایش داده شده‌اند.

کد	عنوان هدف
G1	ارتقای کمی و کیفی خدمات آموزشی در مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی
G2	ارتقای کمی و کیفی خدمات پژوهشی در مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی
G3	ارتقای عملکردهای اجرایی و مدیریتی در مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت توانبخشی

جدول شماره ۸. اهداف کلی

اهداف اختصاصی

اهداف اختصاصی متناسب با اهداف کلی طراحی شده اند. جدول شماره ۹ اهداف اختصاصی مرتبط با اهداف کلی را نمایش می دهد.

اهداف اختصاصی	هدف کلی
<p>G101. تربیت دانش آموختگانی که از دانش، مهارت و نگرش های مناسب برای مدیریت مراکز دولتی، خصوصی و خیریه ارائه دهنده خدمات توانبخشی برخوردار باشند.</p> <p>G102. ارتقای کیفیت و کمیت آموزش مجازی متناسب با دوران پاندمی بیماری کرونا</p> <p>G103. لینک کردن واحد کارآموزی مدیریت توانبخشی با اهداف پایش و بهبود کیفیت خدمات توانبخشی در حوزه حاکمیت بالینی دانشکده.</p>	G1
<p>G201. لینک کردن حیطه پژوهش و موضوع پایان نامه های گروه با اهداف اختصاصی پاندمی کرونا</p> <p>G202. ارتقای امتیاز پژوهشی گروه در حوزه دانشی مدیریت توانبخشی</p> <p>G203. بهبود کیفیت طرحها و پایان نامه ها در حوزه دانشی مدیریت توانبخشی</p>	G2
<p>G301. اصلاح ساختار گروه و جذب اعضای هیأت علمی مورد نیاز گروه در حوزه دانشی مدیریت توانبخشی</p> <p>G302. ارتقای رضایت دانشجویان از دریافت بسته خدمات آموزشی و پژوهشی در حوزه دانشی مدیریت توانبخشی</p> <p>G303. طراحی، تدوین، اجرا و بازنگری اهداف و برنامه های راهبردی و عملیاتی در حوزه دانشی مدیریت توانبخشی</p> <p>G304. ارتقای فضا و تجهیزات مورد نیاز در حوزه دانشی مدیریت توانبخشی</p>	G3

جدول شماره ۹. اهداف اختصاصی