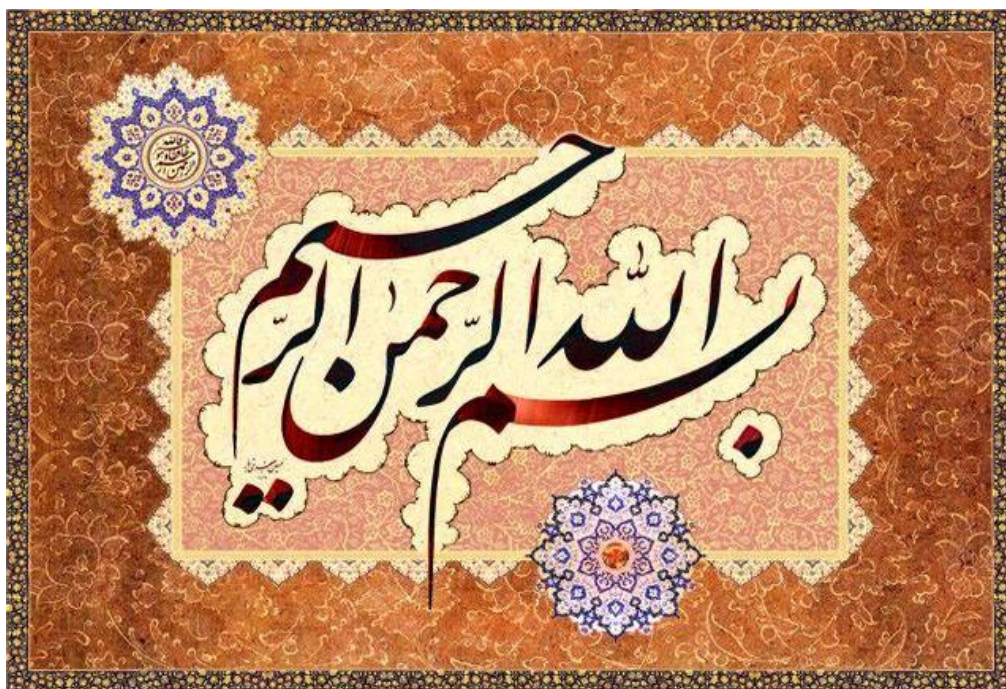




**برنامه استراتژیک**  
**دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی**  
**دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد**  
**(۱۴۰۴ تا ۱۴۰۶)**



## فهرست مطالب

۴.....	سخن رئیس دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۵.....	معرفی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۶.....	تاریخچه دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۷.....	ساختار سازمانی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۹.....	فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۱۳.....	واژه‌نامه
۱۴.....	تحلیل ذی‌نفعان دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۱۷.....	تحلیل استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۲۰.....	نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۲۴.....	بیانیه مأموریت دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۲۴.....	بیانیه دورنمای دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۲۴.....	بیانیه ارزش‌های دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۲۵.....	اهداف کلی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
۳۱.....	سیاست‌های کلان دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی شهرکرد
۳۲.....	مقاصد دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی
<b>Error! Bookmark not defined.</b> .....	برنامه عملیاتی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی در سال ۱۴۰۴

## سخن رئیس دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی به عنوان یکی از ارکان اصلی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، رسالت خود را در تربیت نیروی انسانی متخصص، تولید و گسترش دانش و ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی بر اساس نیازهای جامعه تعریف کرده است. تحقق این اهداف نیازمند برنامه‌ریزی دقیق، آینده‌نگری و بهره‌گیری از رویکردهای علمی و نظام‌مند است.

برنامه‌ریزی استراتژیک یکی از ابزارهای مهم مدیریت در مؤسسات آموزشی و پژوهشی است که به ما کمک می‌کند تا با شناخت دقیق فرصت‌ها و چالش‌های پیش‌رو، مسیر توسعه و پیشرفت را با رویکردی هدفمند ترسیم کنیم. در همین راستا، تدوین برنامه استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی با مشارکت اعضای هیئت علمی، مدیران، کارشناسان و سایر ذینفعان آغاز شد. این فرایند با تحلیل محیط داخلی و خارجی، شناسایی نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها و در نهایت تعیین اهداف کلان و راهبردهای عملیاتی دنبال شد.

سند پیش رو نتیجه تلاش و همفکری جمعی در جهت ارتقای جایگاه دانشکده، بهبود کیفیت آموزش و پژوهش و پاسخگویی به نیازهای جامعه و نظام سلامت کشور است. امید است که با اجرای این برنامه، گام‌های موثری در مسیر توسعه پایدار و پیشرفت علمی برداشته شود.

در پایان، از تمامی همکاران و متخصصانی که در تدوین این برنامه نقش داشته‌اند، صمیمانه قدردانی می‌نمایم و امیدوارم با همراهی و همکاری همه اعضای دانشکده، این برنامه به بهترین شکل ممکن اجرایی شود.

دکتر شهناز نعمتی

سرپرست دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

## معرفی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، یکی از مراکز آموزشی پیشرو در حوزه علوم پیراپزشکی و توانبخشی است که با هدف تربیت نیروی انسانی متخصص در زمینه‌های تشخیصی، درمانی و فناوری‌های مرتبط با سلامت تأسیس شده است. این دانشکده با بهره‌گیری از اعضای هیئت علمی مجرب، امکانات آموزشی پیشرفته و برنامه‌های درسی به‌روز، در مسیر توسعه علمی کشور و ارتقای کیفیت خدمات سلامت گام برمی‌دارد. دانشکده پیراپزشکی علاوه بر ارائه دوره‌های کارشناسی در رشته‌های علوم آزمایشگاهی، هوشبری، فیزیک پزشکی، فناوری اطلاعات سلامت و فیزیوتراپی، در حال برنامه‌ریزی برای گسترش تحصیلات تکمیلی در برخی از این حوزه‌ها نیز می‌باشد. این دانشکده تلاش دارد با توسعه آموزش، پژوهش‌های کاربردی و ایجاد رشته‌های جدید، پاسخگوی نیازهای جامعه و نظام سلامت کشور باشد.

## تاریخچه دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد در سال ۱۳۸۷ تأسیس شد و فعالیت خود را به صورت مستقل از دانشکده پزشکی آغاز کرد. در همان سال، پذیرش دانشجو در رشته‌های کارشناسی پیوسته هوشبری، علوم آزمایشگاهی و تکنولوژی پرتوشناسی آغاز شد و در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸، رشته کارشناسی ناپیوسته هوشبری نیز به برنامه‌های آموزشی اضافه شد. در سال‌های اخیر، با پیگیری‌های انجام شده، رشته‌های فیزیوتراپی و فناوری اطلاعات سلامت نیز راه اندازی و پذیرش دانشجو داشته‌اند. همچنین، برنامه‌ریزی برای راه‌اندازی مقاطع تحصیلات تکمیلی در رشته‌های هوشبری و تصویربرداری پزشکی در دست اقدام است. دانشکده پیراپزشکی شهرکرد در طول سال‌های فعالیت خود، همواره در جهت توسعه آموزش، افزایش کیفیت پژوهش‌ها و تأمین نیروی انسانی متخصص برای بخش سلامت کشور گام برداشته است.

## ساختار سازمانی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

در رأس دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، رئیس دانشکده به‌عنوان بالاترین مقام اجرایی قرار دارد که با حکم رئیس دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد منصوب می‌شود. رئیس دانشکده وظیفه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و هدایت کلیه فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی را بر عهده دارد.

دانشکده دارای سه معاونت اصلی است که هر یک مسئولیت بخش‌های مختلف را بر عهده دارند:

### ۱. معاونت آموزشی

- مدیریت گروه‌های آموزشی
- برنامه‌ریزی و ارتقای کیفیت آموزش
- نظارت بر توسعه رشته‌ها

### ۲. معاونت تحقیقات و فناوری

- هدایت پژوهش‌های علمی و کاربردی
- حمایت از فعالیت‌های تحقیقاتی و نوآوری‌های علمی
- توسعه فناوری‌های مرتبط با علوم پیراپزشکی

### ۳. رابط امور دانشجویی و فرهنگی

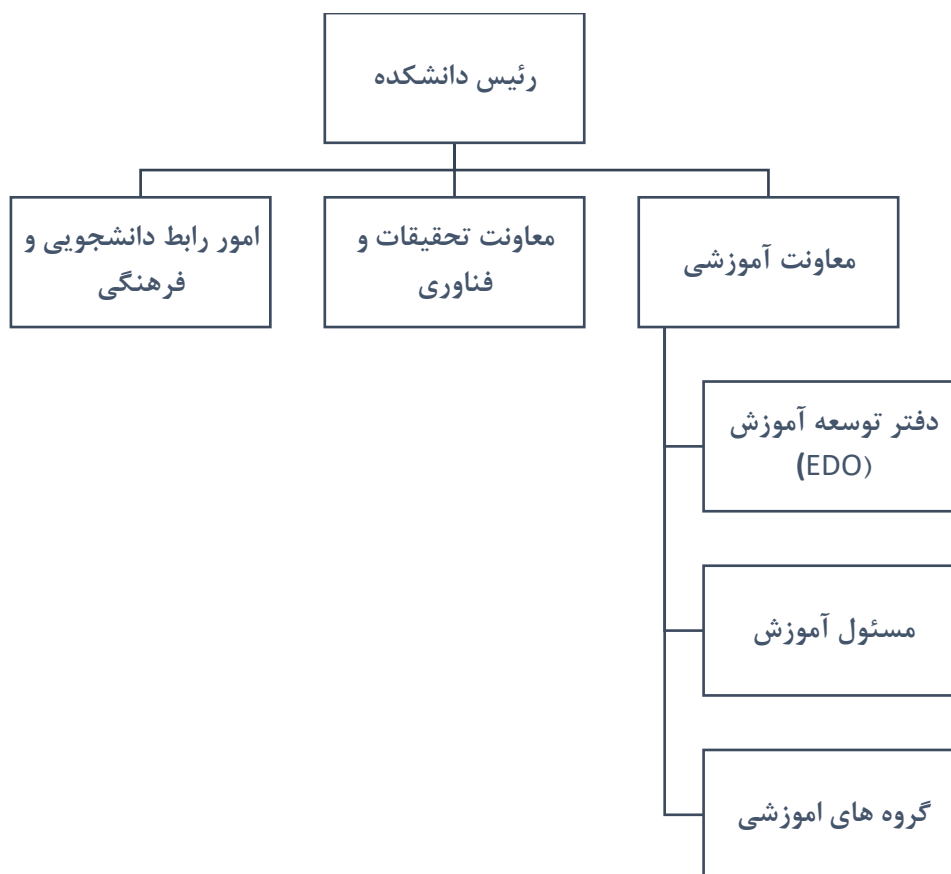
- ارائه خدمات رفاهی و حمایت از دانشجویان
- برنامه‌ریزی فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی
- ارتقای سلامت روانی و اجتماعی دانشجویان

واحدهای زیرمجموعه دانشکده

علاوه بر معاونت‌ها، دانشکده دارای واحدهای تخصصی و اجرایی زیر است:

- دفتر توسعه آموزش (EDO): برنامه‌ریزی برای بهبود کیفیت آموزشی و توسعه مهارت‌های تدریس
- مسئول آموزش: مسئول برنامه‌ریزی درسی، نظارت بر آموزش و امور فارغ‌التحصیلان
- گروه‌های آموزشی: شامل گروه‌های هوشبری، علوم آزمایشگاهی، تکنولوژی پرتوشناسی و فیزیک پزشکی، فناوری اطلاعات سلامت و فیزیوتراپی

این ساختار سازمانی به دانشکده کمک می‌کند تا به‌طور مؤثر اهداف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی خود را دنبال کند و در راستای ارتقای کیفیت آموزش و خدمات سلامت جامعه گام بردارد.



نمودار ۱ نمودار سازمانی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

## ریاست دانشکده

به عنوان بالاترین مقام اجرایی دانشکده، مسئول هدایت، برنامه ریزی و نظارت بر کلیه فعالیت های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و توسعه ای است.

## معاونت آموزشی

مسئول برنامه ریزی، نظارت و اجرای امور آموزشی، ارتقای کیفیت تدریس، ساماندهی دوره های کارشناسی و توسعه رشته های جدید بر اساس نیازهای جامعه است.

## مدیران گروه های آموزشی

گروه های آموزشی شامل علوم آزمایشگاهی، هوشبری، فناوری اطلاعات سلامت، تکنولوژی پرتوشناسی و فیزیوتراپی است که مدیران محترم گروه های آموزشی مسئول طراحی و اجرای برنامه های درسی، برگزاری کلاس ها و نظارت بر فعالیت های آموزشی دانشجویان در هر رشته می باشند.

## مسئول آموزش

برنامه‌ریزی درسی، نظارت بر فرآیند آموزش، امور مربوط به فارغ‌التحصیلان، تضمین کیفیت و توسعه آموزش در دانشکده بر عهده مسئول آموزش است.

## دفتر توسعه آموزش (EDO)

این واحد با تمرکز بر بهبود کیفیت آموزشی و توسعه مهارت‌های تدریس، در ارتقای فرآیندهای آموزشی و افزایش مهارت‌های اعضای هیئت‌علمی دانشکده نقش بسزایی دارد.

## معاونت تحقیقات و فناوری

وظیفه سیاست‌گذاری، حمایت و هدایت پژوهش‌های علمی و نوآوری‌های فناورانه در حوزه پیراپزشکی را بر عهده دارد و بر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان نظارت می‌کند.

## رابط امور دانشجویی و فرهنگی

مسئول امور رفاهی، مشاوره‌ای، فرهنگی و فوق‌برنامه دانشجویان، ایجاد فضای مناسب برای فعالیت‌های علمی، اجتماعی و فرهنگی، و ارتقای سلامت روانی و جسمی دانشجویان است.

## فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

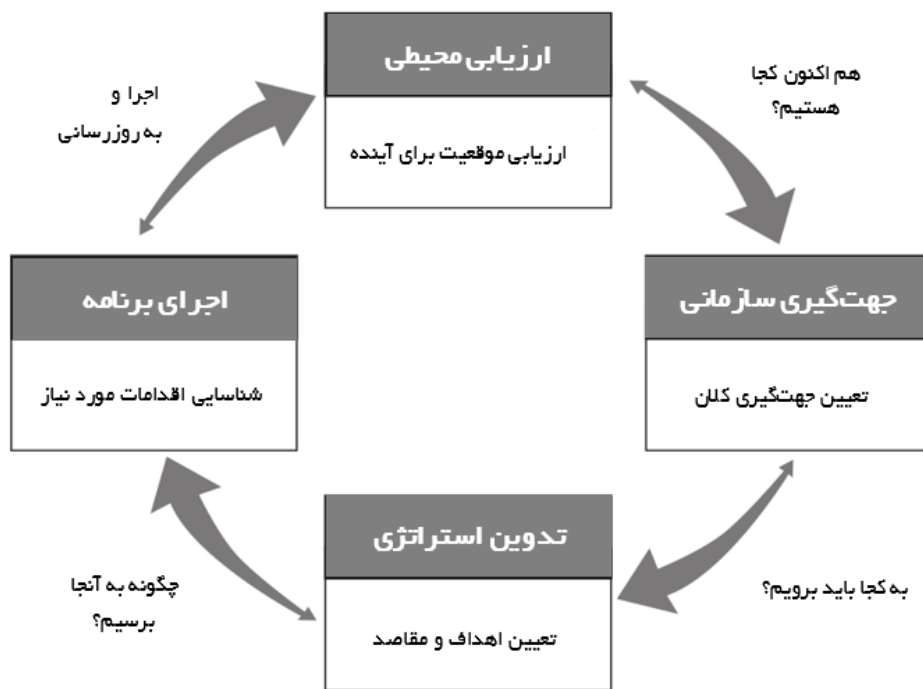
کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک برای تدوین برنامه استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی تشکیل شد. این کمیته شامل ۱۳ نفر اعضای هیئت علمی بود که با تشکیل جلسات منظم هفتگی و با جمع‌آوری اطلاعات درون سازمان و برون سازمان و تحلیل محیط داخلی و خارجی سازمان اقدام به تعیین مأموریت، دورنما، ارزش‌ها و اهداف کلی و اختصاصی سازمان برای سال‌های ۱۴۰۴ تا ۱۴۰۶ نمود. استراتژی‌های مناسب برای دستیابی به اهداف سازمان تعیین و برنامه عملیاتی مربوطه با کمک مسئولین واحدهای مختلف سازمان تدوین شد.

جدول ۱ اعضای کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت
۱	دکتر شهناز نعمتی	ریاست دانشکده - رئیس کمیته تدوین برنامه استراتژیک
۲	دکتر رقیه کامران سامانی	مسئول EDO، دبیر کمیته تدوین برنامه استراتژیک
۳	دکتر پژمان بشکار	معاونت آموزشی دانشکده
۴	دکتر مجید ولیدی	مدیرگروه علوم آزمایشگاهی
۵	دکتر سید حسین معصومی	مدیرگروه فیزیکی پزشکی و تکنولوژی پرتوشناسی
۶	دکتر راضیه میرزائیان	مدیرگروه فناوری اطلاعات سلامت
۷	دکتر مریم عطارد	مدیر گروه دروس عمومی
۸	دکتر میثم صادقی ثانی	مدیرگروه فیزیوتراپی
۹	خانم آزیتا ظاهری	عضو هیئت علمی گروه هوشبری
۱۰	دکتر اعظم جمشیدیان	عضو هیئت علمی - مسئول پایش برنامه استراتژیک
۱۱	دکتر فاطمه قاسمی	عضو هیئت علمی گروه فیزیوتراپی
۱۲	دکتر غلامرضا پورشهبازی	کارشناس دفتر توسعه آموزش
۱۳	دکتر حامد دهنوی	مشاور علمی برنامه‌ریزی استراتژیک

برای تدوین برنامه استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی از مدل مدیریت استراتژیک (نمودار ۲) و مدل برنامه‌ریزی استراتژیک (نمودار ۳) «دکتر مصدق‌راد» استفاده شد. مدل مدیریت استراتژیک دارای ۸ الزام و ۵ نتیجه است. مدیران با نهادینه‌سازی الزامات مدیریت و رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک، فرهنگ بهینه سازمانی، یادگیری مستمر فراگیر، مدیریت کارکنان، مدیریت منابع و مدیریت فرایندهای کاری به دنبال حداکثر نمودن نتایج مرتبط با دانشجویان، کارکنان، جامعه و دانشگاه هستند. اجرای درست این مدل می‌تواند دستیابی به اهداف سازمان را تضمین کند.

برنامه‌ریزی استراتژیک یکی از عناصر اصلی مدل مدیریت استراتژیک زوکرمن استفاده شد. این مدل برای سازمان‌های بهداشتی و درمانی تدوین شده است. برای این منظور، ابتدا باید موقعیت استراتژیک سازمان با تحلیل و ارزشیابی درون و خارج سازمانی تعیین شود. سپس، جهت استراتژیک سازمان باید تعیین شود. برای این منظور مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها تعیین می‌شوند. سپس، استراتژی‌های دستیابی به اهداف کلی و تاکتیک‌های مناسب برای دستیابی به اهداف اختصاصی سازمان مشخص می‌شوند. در نهایت، برنامه‌های عملیاتی برای اجرای استراتژی‌ها و تاکتیک‌ها تدوین می‌شوند.



نمودار ۲ مدل برنامه‌ریزی استراتژیک زوکرمن

مراحل فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی در جدول ۲ بیان شده است. تدوین برنامه استراتژیک و برنامه عملیاتی سازمان به مدت سه ماه زمان به خود اختصاص داد. در این مدت کمیته برنامه‌ریزی استراتژیک تشکیل و با تحلیل محیط داخلی و خارجی سازمان و شناسایی نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در محیط، اهداف استراتژیک و

استراتژی‌های مناسبی برای سازمان تدوین و متناسب با آنها برنامه‌های اجرایی مناسبی نوشته شد تا منجر به رسیدن به مزیت برتری برای سازمان شود.

جدول ۲ گانت فرایند تدوین برنامه استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی (به هفته)

ردیف	فعالیت‌های اجرایی	زمان	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	تشکیل تیم برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان	هفته ۱	●											
۲	آموزش تیم برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان	هفته ۲	●	●										
۳	تحلیل استراتژیک سازمان	هفته ۲		●	●									
۴	تعریف مأموریت، دورنما و ارزش‌های سازمان	هفته ۴			●	●	●	●						
۵	تدوین اهداف کلی و اختصاصی و شاخص‌های عملکردی سازمان	هفته ۳						●	●	●				
۶	تدوین برنامه عملیاتی سال اول سازمان	هفته ۲		●	●	●								
۷	ارائه برنامه استراتژیک سازمان	هفته ۵	●	●	●									

## واژه‌نامه

۱. مأموریت<sup>۱</sup> 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<sup>۲</sup> سازمان، به توصیف وضعیت مطلوبی می‌پردازد که سازمان می‌خواهد در آینده آن‌گونه باشد. دورنما یا چشم‌انداز سازمان نمایانگر این امر است که سازمان در آینده چه می‌خواهد باشد.
۳. ارزش‌های<sup>۳</sup> حاکم بر سازمان، عبارت است 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 می‌گیرند و بکار گرفته می‌شوند.
۴. نقاط قوت<sup>۴</sup> سازمان، مجموعه‌ای از منابع و توانمندی‌هایی داخل سازمانی است که سازمان را در جهت نیل به اهداف کمک می‌کند.
۵. نقاط ضعف<sup>۵</sup> سازمان، مجموعه‌ای از عوامل داخل سازمانی می‌باشد که مانع از تحقق اهداف سازمان می‌شوند.
۶. فرصت‌های<sup>۶</sup> موجود برای سازمان، مجموعه‌ای از امکانات بالقوه خارج از سازمان است که در صورت بهره‌گیری از آنها قابلیت‌های سازمان توسعه خواهند یافت.
۷. تهدیدهای<sup>۷</sup> 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<sup>۸</sup> مجموعه نقاط قوت و ضعف سازمان هستند. 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<sup>۹</sup> 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.
۱۰. استراتژی<sup>۱۰</sup>، مجموعه اقداماتی است که یک سازمان برای دستیابی به اهداف استراتژیک خود و رسیدن به مزیت برتری به کار می‌گیرد.

1 Mission

2 Vision

3 Value

4 Strengths

5 Weaknesses

6 Opportunities

7 Threats

8 Internal factors

9 External factors

10 Strategy

## تحلیل ذی‌نفعان دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

ذی‌نفعان، افراد یا سازمان‌هایی هستند که به‌نوعی از فعالیت‌های سازمان متأثر می‌شوند و می‌توانند تقویت‌کننده و یا مانع موقعیت سازمان شوند. نقشه ذی‌نفعان کمک می‌کند تا ارزیابی از انتظارات و قدرت ذی‌نفعان سازمان داشته باشیم. ماتریس قدرت/علاقه کمک می‌کند تا شناختی از واکنش احتمالی ذی‌نفعان سازمان نسبت به استراتژی‌های سازمان داشته باشیم در صورت نیاز اقدامات لازم را بکار گیریم. با استفاده از این ماتریس، می‌توان ذی‌نفعان سازمان بر اساس میزان قدرتی که دارند و علاقه‌ای که آنها در حمایت یا عدم حمایت از سازمان دارند تقسیم نمود (جدول ۱۸).

جدول ۱ ذی‌نفعان دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

	ذی‌نفعان گروه «د»	ذی‌نفعان گروه «ج»
میزان قدرت	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی</li> <li>• معاونت آموزشی وزارت بهداشت</li> <li>• شورای گسترش دانشگاه‌های علوم پزشکی</li> <li>• هیأت امناء و هیأت رئیسه دانشگاه علوم پزشکی</li> <li>• معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه</li> <li>• مدیران گروه‌های آموزشی</li> <li>• معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه</li> <li>• رؤسای بیمارستان‌های آموزشی وابسته</li> <li>• اعضای هیأت علمی دانشکده</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• سازمان نظام پزشکی</li> <li>• سازمان‌های بیمه‌گر (تأمین اجتماعی، بیمه سلامت، نیروهای مسلح و ...)</li> <li>• انجمن‌های علمی مرتبط با رشته‌های پیراپزشکی و توانبخشی</li> <li>• سازمان‌های نظارتی و اعتباربخشی آموزشی و درمانی</li> <li>• سازمان غذا و دارو</li> <li>• مجلس شورای اسلامی (کمیسیون بهداشت و درمان)</li> <li>• استانداری و مسئولان استانی در حوزه سلامت</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دانشجویان دانشکده</li> <li>• کارکنان و کارشناسان دانشکده</li> <li>• کارکنان بیمارستان‌های آموزشی مرتبط</li> <li>• بیماران و مراجعان مراکز درمانی وابسته</li> <li>• مراکز تحقیقاتی و پژوهشگران مرتبط با حوزه پیراپزشکی و توانبخشی</li> <li>• فارغ‌التحصیلان دانشکده و انجمن‌های دانش‌آموختگان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• خیرین و سازمان‌های خیریه فعال در حوزه سلامت</li> <li>• خانواده‌های دانشجویان</li> <li>• شرکت‌های تأمین‌کننده تجهیزات و مواد مصرفی آموزشی و پژوهشی</li> <li>• انجمن‌های مردمی مرتبط با حوزه سلامت و توانبخشی</li> <li>• رسانه‌ها و مطبوعات حوزه سلامت</li> </ul>

میزان علاقه

ذی‌نفعان گروه «الف» از قدرت پایینی برخوردارند و علاقه‌ای نیز نسبت به سازمان از خود نشان نمی‌دهند. ذی‌نفعان گروه «ب» دارای قدرت پایینی هستند و لیکن، 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 صورتی که 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 سازمان

انتظارات ذی‌نفعان گروه «الف» دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی عبارتند از:

- حمایت از توسعه دانشکده از طریق کمک‌های مالی و تجهیزاتی
- افزایش تعاملات با جامعه و اطلاع‌رسانی درباره اهمیت رشته‌های پیراپزشکی و توانبخشی
- بهبود کیفیت آموزش و تأمین زیرساخت‌های لازم برای دانشجویان

انتظارات ذی‌نفعان گروه «ب» دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی عبارتند از:

- حمایت از دانشجویان از طریق ارائه تسهیلات آموزشی، رفاهی و پژوهشی
- بهبود شرایط کاری کارکنان و ارتقای امنیت شغلی
- تقویت ارتباط میان دانشکده و مراکز درمانی جهت افزایش مهارت‌های عملی دانشجویان
- فراهم‌سازی فرصت‌های پژوهشی و مطالعاتی برای دانشجویان و اساتید
- تأمین منابع و تجهیزات آموزشی و پژوهشی به‌روز

انتظارات ذی‌نفعان گروه «ج» دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی عبارتند از:

- نظارت بر عملکرد دانشکده در حوزه آموزشی، پژوهشی و درمانی
- تضمین استانداردهای آموزشی و بالینی
- همکاری در اجرای قوانین و مقررات حوزه آموزش و سلامت
- تعامل مؤثر با سازمان‌های بیمه‌گر برای ارائه خدمات به بیماران

انتظارات ذی‌نفعان گروه «د» دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی عبارتند از:

- ارتقای سطح کیفی آموزش و پژوهش در دانشکده
- تطبیق برنامه‌های درسی با نیازهای نظام سلامت کشور
- افزایش تعامل بین دانشکده و مراکز تحقیقاتی و درمانی
- رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی بین‌المللی
- ارتقای توانمندی‌های علمی و مهارتی دانشجویان و اعضای هیأت علمی

## تحلیل استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

برای تحلیل استراتژیک دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی و تعیین موقعیت آن از مدل SWOT به کمک پرسشنامه ارزشیابی محیط سازمانی دکتر مصدق‌راد استفاده شد. این مدل کمک می‌کند تا با استفاده از یک پرسش‌نامه به ارزشیابی محیط داخلی سازمان در ۹ بعد رهبری و مدیریت، برنامه‌ریزی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت کارکنان، مدیریت مشتریان، مدیریت منابع، مدیریت فرایندها و عملکرد سازمان و ارزشیابی محیط خارجی سازمان در ۹ بعد قدرت محصول جایگزین، قدرت مشتریان، قدرت تأمین‌کنندگان کالاها و خدمات، قدرت رقبا، عوامل سیاسی و قانونی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل تکنولوژیک و عوامل محیط زیست اقدام کرد.

## ارزشیابی محیط داخلی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

محیط داخلی مجموعه عواملی هستند که بر عملکرد و آینده سازمان تأثیرگذار هستند و تغییر دادن آنها در اختیار سازمان است. این ارزشیابی با استفاده از پرسش‌نامه ارزشیابی محیط سازمان انجام پذیرفت که محیط داخلی سازمان را در ۹ بعد رهبری و مدیریت، برنامه‌ریزی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت کارکنان، مدیریت مشتریان، مدیریت منابع، مدیریت فرایندها و عملکرد سازمان مورد بررسی قرار می‌دهد.

جدول ۴ نتایج ارزشیابی عوامل داخلی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

عوامل داخلی	نقاط قوت	نقاط ضعف
رهبری و مدیریت	۱ - وجود رئیس دانشکده با تجربه و تخصص کافی ۲- تعهد مدیریتی به ارتقای کیفیت آموزشی و پژوهشی ۳- شکل گیری ارتباط موثر و سازنده با اعضا هیئت علمی دانشکده و کارکنان	۱ - عدم وجود سازوکار لازم برای تصمیم‌های مستقل درون دانشکده ای ۲ - تمرکز تصمیم‌گیری در سطوح بالا
برنامه‌ریزی	۱ - تدوین برنامه‌های کوتاه‌مدت و میان‌مدت آموزشی ۲- وجود فرآیندهای مشخص برای برنامه‌ریزی درسی ۳ - هماهنگی نسبی بین برنامه‌های آموزشی و نیاز بازار کار	۱- کمبود مشارکت ذی‌نفعان در فرایند برنامه‌ریزی ۲ - ضعف در پایش و بازنگری دوره‌ای برنامه‌ها
فرهنگ سازمانی	۱. وجود روحیه همکاری بین کارکنان و اساتید ۲- پایبندی به ارزش‌های حرفه‌ای و اخلاقی	۱- عدم شناسایی و تقویت ارزش‌های سازمانی در بین دانشجویان

<p>۱- ضعف در نظام مستندسازی و انتقال تجربیات ۲- نبود نظام تشویقی برای یادگیری مستمر ۳- کمبود پایش یادگیری و تعامل برای کارکنان اجرایی</p>	<p>۱- برگزاری کارگاه‌های توانمندسازی اساتید ۲- استفاده از بازخوردها برای بهبود فرایندهای آموزشی ۳- وجود انگیزه در بین اعضا برای ارتقای دانش تخصصی</p>	<p><b>یادگیری سازمانی</b></p>
<p>۱- نبود نظام انگیزشی مؤثر برای ارتقای بهره‌وری</p>	<p>۱- رضایت نسبی کارکنان از شرایط کاری</p>	<p><b>مدیریت کارکنان</b></p>
<p>۱- فقدان بانک اطلاعاتی جامع از بازخوردهای دانشجویان و دانش‌آموختگان ۲- ارتباط محدود با فارغ‌التحصیلان و بازار کار ۳- عدم وجود شرایط جهت ارائه خدمات رفاهی مناسب در سطح دانشکده</p>	<p>۱- توجه به نیازهای آموزشی دانشجویان در طراحی برنامه‌ها ۲- برگزاری جلسات مشاوره با دانشجویان</p>	<p><b>مدیریت مشتریان</b></p>
<p>۱- محدودیت بودجه برای توسعه فضاهای آموزشی و پژوهشی ۲- نبود ساز و کار مناسب جهت اختصاص منابع درآمدی به دانشکده ۳- فرسودگی بخشی از تجهیزات و امکانات</p>	<p>۱- استفاده بهینه از منابع فیزیکی موجود در دانشکده ۳- دسترسی مناسب به برخی تجهیزات آموزشی در برخی گروه‌های آموزشی</p>	<p><b>مدیریت منابع</b></p>
<p>۱- کندی در بازبینی و به‌روزرسانی فرایندها</p>	<p>۱- وجود فرایندهای مدون برای امور آموزشی و اداری ۲- اجرای نظام اتوماسیون اداری ۳- هماهنگی بین گروه‌های آموزشی و واحدهای اجرایی</p>	<p><b>مدیریت فرایندها</b></p>
<p>۱- ضعف در مستندسازی و انتشار گزارش‌های عملکرد ۲- نبود شاخص‌های عملکردی دقیق برای پایش مستمر ۳- عدم پایش تاثیر اقدامات آموزشی در ارتقای سلامت جامعه</p>	<p>۱- کسب دستاوردهای پژوهشی در سطح ملی و منطقه‌ای ۲- ارتقای کیفیت آموزش در سال‌های اخیر ۳- موفقیت در جذب دانشجویان در رشته‌های مختلف</p>	<p><b>عملکرد سازمان</b></p>

## ارزیابی محیط خارجی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

محیط خارجی مجموعه عواملی در خارج سازمان هستند که بر عملکرد سازمان تاثیرگذار هستند و تغییر دادن آنها در اختیار مدیران سازمان نیست. محیط خارجی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی در ۹ بعد محصول جایگزین، قدرت مشتریان، قدرت تأمین کنندگان کالاها و خدمات، قدرت رقبا، عوامل سیاسی و قانونی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل تکنولوژیک و عوامل محیط زیست ارزیابی شد.

جدول ۵ نتایج تحلیل محیط خارجی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

عوامل خارجی	فرصتها	تهدیدها
قدرت محصول جایگزین	۱. توسعه برنامه‌های آموزشی آنلاین و مجازی ۲. امکان ارائه آموزش‌های کوتاه‌مدت	۱. برگزاری دوره‌های آموزشی توسط موسسات غیرمجاز و غیر استاندارد ۲. رقابت با دانشگاه‌های کلان شهرها
قدرت مشتریان	۱. افزایش تقاضای عمومی برای خدمات سلامت ۲. تمایل دانشجویان به تحصیل در رشته‌های علوم پزشکی	۱. توقعات بالا از کیفیت آموزش ۲. مهاجرت نخبگان ۳. کاهش علاقه به برخی رشته‌ها با بازارکار ضعیف
قدرت تأمین کنندگان کالاها و خدمات	۱. همکاری با شرکت‌های معتبر برای تأمین تجهیزات پزشکی و بالینی	۱. افزایش قیمت تجهیزات تخصصی ۲. وابستگی به تأمین کنندگان محدود ۳. تأخیر در تأمین منابع آموزشی
قدرت رقبا	۱. تشویق به نوآوری آموزشی و پژوهشی ۲. ایجاد همکاری علمی با رقبا ۳. ارتقای جایگاه رقابتی دانشکده	۱. جذب اساتید و دانشجویان توسط دانشگاه‌های معتبرتر ۲. رقابت در جذب بودجه و منابع پژوهشی ۳. پایین بودن سطح برندینگ دانشکده
عوامل سیاسی و قانونی	۱. حمایت دولت از گسترش آموزش عالی ۲. قوانین جدید در جهت توسعه پژوهش ۳. سیاست‌های تشویقی جذب نخبگان	۱. تغییرات ناگهانی در قوانین آموزشی ۲. محدودیت‌های جذب هیئت علمی ۳. بوروکراسی زیاد اداری
عوامل اقتصادی	۱. تخصیص بودجه به بخش سلامت و آموزش ۲. توسعه بازار کار برای فارغ‌التحصیلان ۳. امکان جذب منابع مالی از بخش خصوصی	۱. کاهش بودجه دولتی ۲. نوسانات ارزی در خرید تجهیزات ۳. کاهش توان مالی خانواده‌ها برای تحصیل فرزندان
عوامل اجتماعی و فرهنگی	۱. ارتقاء سطح آگاهی عمومی نسبت به خدمات پیراپزشکی ۲. افزایش جایگاه اجتماعی مشاغل سلامت ۳. تنوع فرهنگی در جذب دانشجو	۱. موانع فرهنگی برای برخی رشته‌ها ۲. نگرش منفی به آموزش‌های عملی در برخی خانواده‌ها

۳. چالش‌های ارتباط بین‌نسلی در آموزش		
۱. نداشتن زیرساخت مناسب برای فناوری‌های جدید ۲. وابستگی به فناوری خارجی ۳. شکاف دیجیتالی بین اساتید و دانشجویان	۱. گسترش آموزش‌های مجازی و شبیه‌سازی ۲. ارتقاء سامانه‌های آموزش الکترونیک ۳. به‌روزرسانی برخی تجهیزات آموزشی	عوامل تکنولوژیک
۱. بحران‌های زیست‌محیطی منطقه‌ای ۲. نبود استانداردهای محیطی در برخی فضاها ۳. آلودگی و تأثیر آن بر سلامت دانشجویان	۱. توجه به سلامت محیط و توسعه پایدار ۲. مشارکت در پروژه‌های سلامت‌محور زیست‌محیطی ۳. آموزش زیست‌محیطی در برنامه درسی	عوامل محیط زیست

### نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی در مجموع دارای تعدادی نقاط قوت است که مقابله با تهدیدهای بیرونی را ممکن می‌سازد. همچنین، مجموعه فرصت‌های موجود می‌تواند به این سازمان در پیشرفت و ایجاد بنیان‌های لازم و رفع چالش کمک نماید.

#### نقاط قوت دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

مهم‌ترین نقاط قوت دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی عبارتند از:

- وجود گروه‌های آموزشی متنوع با قابلیت ارائه خدمات پاراکلینیکی و پیراپزشکی
- داشتن هیئت علمی متعهد، کارآمد و متخصص
- ارتباط موثر با مراکز درمانی و بیمارستان‌ها
- وجود روش‌های ارزشیابی بالینی شامل لاگ بوک
- وجود فرآیندهای مشخص جهت انجام امور مختلف آموزشی

#### نقاط ضعف دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

مهم‌ترین نقاط ضعف دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی عبارت است از:

- محدودیت در فضاها و فیزیکی دانشکده شامل بخش‌های آموزشی، بالینی و اداری
- نبود دوره‌های تحصیلات تکمیلی
- نبود ساختار تشکیلاتی متناسب با روند رشد و توسعه دانشکده
- کمبود تجهیزات و امکانات آموزشی مورد نیاز دانشکده

- فقدان هسته های پژوهشی فعال در دانشکده
- عدم صدور مجوز برای گرفتن نیروی طرح کارشناسی جهت امور اداری و بالینی
- عدم وجود سازوکار مناسب برای جذب کارشناس گروه از مقاطع تحصیلی کارشناسی

### فرصت‌های دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

مهم‌ترین فرصت‌های پیش روی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی عبارتند از:

- وجود تقاضا برای رشته های مرتبط با پیراپزشکی و توانبخشی
- قابلیت راه اندازی تحصیلات تکمیلی
- وجود یستر را اندازی فصل نامه تخصصی دانشکده با مبنای طرفیت انجمن های علمی - دانشجویی
- درآمدزایی از طریق جذب دانشجوی بین الملل
- وجود بستر برای همکاری با دانشگاه آزاد جهت پوشش واحدهای کارآموزی و کارورزی

### تهدیدهای دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

مهم‌ترین تهدیدهای پیش روی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی عبارتند از:

- محدودیت سهمیه دانشکده در فراخوان های جذب اعضاء هیئت علمی دانشگاه
- مشکلات مربوط به ردیف های شغلی رشته های تازه تاسیس فناوری اطلاعات سلامت و فیزیوتراپی
- کمبود انگیزه تحصیلی دانشجویان به دلیل نبود بازار کار مناسب
- کمبود انگیزه دانشجویان برای ادامه تحصیل به دلیل نبود مقطع تحصیلات تکمیلی مرتبط با رشته تحصیل خود در دانشکده

موقعیت استراتژیک سازمان را می‌توان با استفاده از ماتریس ارزشیابی عوامل داخلی و خارجی بررسی کرد.

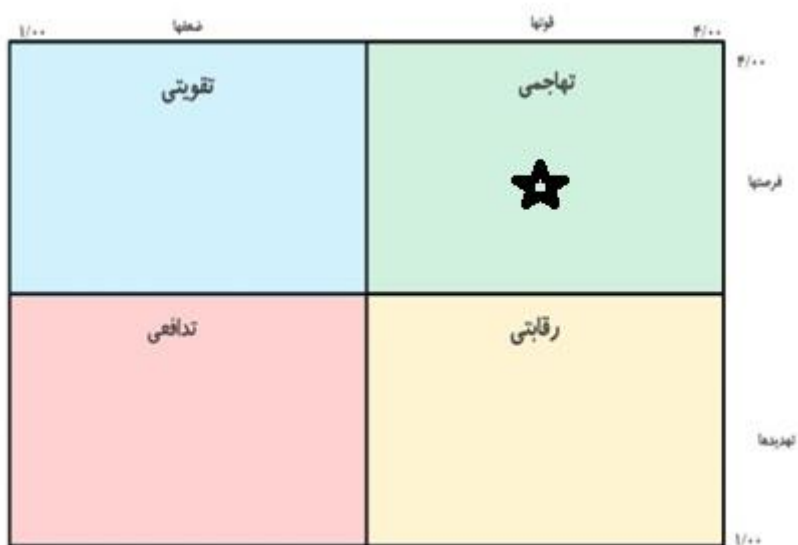
#### ارزیابی عوامل داخلی IFE

امتیاز	رتبه	اهمیت	عامل داخلی	ردیف
۳۶	۳	۱۲	وجود رشته های متنوع	۱
۶۴	۴	۱۶	بهره مندی از اعضا هیئت علمی متخصص	۲
۲۴	۳	۸	داشتن برخی از آزمایشگاه های تخصصی	۳
۳۹	۳	۱۳	ارتباط با مراکز درمانی مختلف	۴
۱۴	۱	۱۴	محدودیت فضای فیزیکی	۵
۲۰	۲	۱۰	نوآوری در متدهای آموزشی	۶
۲۷	۳	۹	برنامه های آموزشی مدرن	۷
۱۲	۲	۶	رویکرد استراتژیک در مدیریت	۸
۱۸	۳	۶	نوآوری در پژوهش	۹
۱۲	۲	۶	ارتباطات بین دانشکده ای	۱۰
۲۶۶	--	۱۰۰		جمع

#### ارزیابی عوامل خارجی EFE

امتیاز	رتبه	اهمیت	عامل خارجی	ردیف
۵۶	۴	۱۴	وجود تقاضا برای رشته های مرتبط با پیراپزشکی و توانبخشی	۱
۴۸	۴	۱۲	قابلیت راه اندازی تحصیلات تکمیلی	۲
۳۰	۳	۱۰	وجود بستر راه اندازی فصل نامه تخصصی دانشکده	۳
۳۳	۳	۱۱	درآمدزایی از طریق جذب دانشجوی بین الملل	۴
۱۸	۳	۶	وجود بستر همکاری با دانشگاه آزاد جهت پوشش واحدهای کارآموزی و کارورزی	۵
۲۴	۲	۱۲	محدودیت سهمیه دانشکده در فراخوان های جذب اعضای هیئت علمی	۶
۲۲	۲	۱۱	مشکلات مربوط به ردیف های شغلی رشته های تازه تأسیس	۷
۵	۱	۵	کمبود انگیزه تحصیلی دانشجویان به دلیل نبود بازار کار مناسب	۸

۱۰	۲	۵	کمبود انگیزه دانشجویان برای ادامه تحصیل به دلیل نبود مقطع تحصیلات تکمیلی مرتبط	۹
۲۴	۲	۱۲	تغییرات در قوانین و سیاست‌های آموزش عالی	۱۰
۲۷۰	--	۱۰۰		جمع



نمودار ۳ ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

همانطور که در نمودار ۴ نشان داده شده است، دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی در موقعیت تهاجمی قرار دارد؛ بنابراین، به دلیل کم بودن نقاط قوت سازمان و غلبه تهدیدات خارجی پیشنهاد می‌شود با تمرکز بر استراتژی‌های احتیاطی تا حد امکان نقاط ضعف سازمان کاهش یابد و قابلیت‌های استراتژیک آن افزایش یابد. سازمان به تدریج از سال دوم اجرای برنامه استراتژیک می‌تواند بر توسعه فعالیت‌ها متمرکز شود اما در ابتدا باید تمام تمرکز بر رفع چالش‌های درونی و ایجاد بنیه‌های لازم باشد.

## بیانیه مأموریت دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی شهر کرد با هدف تربیت نیروهای متخصص، متعهد و پایبند به اخلاق حرفه‌ای، در راستای ارتقای سلامت جامعه فعالیت می‌کند. توسعه علمی، توانمندسازی نیروی انسانی و رعایت استانداردهای آموزشی و پژوهشی، از اولویت‌های این مجموعه است.

## بیانیه دورنمای دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

این دانشکده با تکیه بر دانش روز، خلاقیت، نوآوری و همکاری اعضای هیأت علمی، کارکنان و دانشجویان، در نظر دارد طی ۵ سال آینده جزء یکی از مراکز تاثیرگذار در آموزش و پژوهش‌های کاربردی در سطح ملی و منطقه‌ای شناخته شود و نقش مهمی در تولید و انتقال دانش پیراپزشکی ایفا کند.

## بیانیه ارزش‌های دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

- پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های انسانی
- ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش بر اساس نیازهای جامعه
- توسعه فضای یادگیری خلاق و نوآور
- احترام به کرامت اعضای هیأت علمی، دانشجویان و کارکنان
- استفاده بهینه از منابع برای بهبود خدمات آموزشی و پژوهشی

## اهداف کلی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

با توجه به مأموریت و دورنمای سازمان، اهداف کلی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی برای دوره ۱۴۰۴ تا ۱۴۰۶ به قرار زیر است:

G1- ارتقاء کمیت و کیفیت فعالیت‌های آموزشی دانشکده بر اساس استانداردهای ملی

G2- توسعه پژوهش‌های کاربردی و نوآورانه مبتنی بر نیازهای جامعه و پیشرفت‌های علمی روز دنیا

G3- افزایش بهره‌وری و بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی، مالی، فضای فیزیکی و زیرساخت‌های دانشکده

G4- گسترش برنامه‌های فرهنگی، حمایتی و انگیزشی برای تقویت انگیزه و توانمندی دانشجویان، اساتید و

کارکنان

G5- توسعه همکاری‌های بین‌دانشگاهی و ارتباط مؤثر با مراکز علمی، پژوهشی و درمانی در سطح ملی و بین‌المللی

## اهداف اختصاصی و شاخص‌های عملکردی دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

برای دستیابی به اهداف کلی آنها به اهداف کوچک‌تر تقسیم می‌شوند که در زمان کوتاه‌تری قابل حصول است. اهداف اختصاصی نتایج یک بخش از سازمان است که توسط مدیران میانی تدوین می‌شود. شاخص‌ها برای سنجش عملکرد سازمان و میزان دستیابی به اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرند. شاخص‌هایی که در این برنامه برای سنجش عملکرد دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی در دستیابی به اهداف کلی ۱۰ گانه و اهداف اختصاصی استفاده می‌شوند، در جدول ۲۰ بیان شده است.

جدول ۷ اهداف اختصاصی و شاخص‌های کلیدی عملکرد دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

G1: ارتقاء کمیت و کیفیت فعالیت‌های آموزشی دانشکده بر اساس استانداردهای ملی	
اهداف اختصاصی	شاخص‌ها
G101- بهبود برنامه‌های درسی بر اساس استانداردهای ملی	- میزان تطابق سرفصل‌های درسی با استانداردهای ملی
G102- ارتقاء سطح کیفی روش‌های تدریس	- درصد شرکت اعضای هیئت علمی در کارگاه‌های آموزشی آشنایی با روش‌های تدریس - میزان استفاده از روش‌های تدریس فعال
G103- افزایش دسترسی به منابع آموزشی به‌روز	- تعداد کتاب‌ها و مقالات علمی به‌روز در کتابخانه - تعداد اشتراک پایگاه‌های علمی
G104- بهبود زیرساخت‌های آموزشی و تجهیز کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها	- میزان بودجه اختصاص یافته برای تجهیزات آموزشی - میزان رضایت دانشجویان از امکانات آموزشی
G105- تقویت نظام ارزشیابی آموزشی و نظارت بر کیفیت تدریس	- درصد اساتید ارزیابی شده - میانگین امتیاز ارزشیابی اساتید
G106- توسعه آموزش‌های مجازی و الکترونیکی	- تعداد دوره‌های آنلاین ارائه شده - میزان مشارکت دانشجویان در آموزش مجازی
G107- افزایش میزان جذب و نگهداشت اعضای هیئت علمی توانمند	- تعداد اعضای هیئت علمی جدید جذب شده
G108- ارتقاء سطح حمایت‌های مالی و رفاهی از دانشجویان	- میزان تسهیلات رفاهی برای دانشجویان

G2: توسعه پژوهش‌های کاربردی و نوآورانه مبتنی بر نیازهای جامعه و پیشرفت‌های علمی روز دنیا	
اهداف اختصاصی	شاخص‌ها
G201 - هدایت پژوهش‌ها به سمت حل مشکلات جامعه	- درصد طرح‌های پژوهشی مرتبط با نیازهای جامعه
G202 - افزایش تعداد پژوهش‌های بین‌رشته‌ای و میان‌دانشگاهی	- تعداد پروژه‌های بین‌رشته‌ای - تعداد تفاهم‌نامه‌های پژوهشی با سایر مراکز تحقیقاتی
G203 - حمایت از تحقیقات نوآورانه و فناورانه	- تعداد طرح‌های تحقیقاتی نوآورانه - میزان حمایت مالی از پروژه‌های فناورانه
G204 - ارتقاء زیرساخت‌های پژوهشی دانشکده	- میزان بودجه تخصیص‌یافته برای تجهیز زیرساخت‌های پژوهشی - میزان رضایت پژوهشگران از امکانات تحقیقاتی
G205 - افزایش انتشار مقالات علمی در مجلات معتبر بین‌المللی	- تعداد مقالات ISI و Scopus منتشرشده - میزان استنادات به مقالات پژوهشگران دانشکده
G206 - توسعه همکاری‌های علمی و پژوهشی بین‌المللی	- تعداد پروژه‌های مشترک با دانشگاه‌های خارجی
G207 - تجاری‌سازی نتایج پژوهش‌ها و تبدیل آن‌ها به محصولات قابل عرضه	- تعداد پتنت‌های ثبت‌شده - تعداد پژوهش‌هایی که منجر به تولید محصول یا فناوری شده‌اند
G208 - افزایش مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های پژوهشی	- تعداد دانشجویان شرکت‌کننده در پروژه‌های تحقیقاتی - تعداد پایان‌نامه‌های کاربردی و مسئله‌محور

G3: افزایش بهره‌وری و بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی، مالی، فضای فیزیکی و زیرساخت‌های دانشکده	
اهداف اختصاصی	شاخص‌ها
G301 - افزایش بهره‌وری و رضایت اعضای هیئت علمی و کارکنان	-میزان رضایت هیئت علمی و کارکنان از شرایط کاری -نسبت اعضای هیئت علمی به دانشجویان
G302 - توسعه منابع مالی و درآمدهای اختصاصی دانشکده	-میزان درآمدهای اختصاصی تعداد قراردادهای درآمدزا با بخش خصوصی
G303 - ارتقاء سیستم‌های مدیریت مالی و بودجه‌بندی	-میزان کاهش هزینه‌های غیرضروری میزان انطباق بودجه با اولویت‌های استراتژیک دانشکده
G304 - بهینه‌سازی استفاده از فضای فیزیکی و زیرساخت‌های دانشکده	-درصد استفاده بهینه از فضاهای آموزشی و پژوهشی -میزان بودجه تخصیص‌یافته برای بهسازی فضاهای فیزیکی
G305 - افزایش بهره‌وری انرژی و مدیریت منابع زیست‌محیطی	-میزان کاهش مصرف انرژی در دانشکده
G306 - بهینه‌سازی فرآیند جذب، نگهداشت منابع انسانی	-تعداد کارکنان و اعضای هیئت علمی جذب‌شده
G307 - بهبود کیفیت خدمات رفاهی و پشتیبانی برای دانشجویان و کارکنان	-تعداد برنامه‌های بهبود خدمات پشتیبانی

<b>G4: گسترش برنامه‌های فرهنگی، حمایتی و انگیزشی برای تقویت انگیزه و توانمندی دانشجویان، اساتید و کارکنان</b>	
اهداف اختصاصی	شاخص‌ها
<b>G401</b> - توسعه برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی برای تقویت هویت دانشگاهی	-تعداد برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی برگزار شده -میزان مشارکت دانشجویان، اساتید و کارکنان در برنامه‌های فرهنگی
<b>G402</b> - افزایش حمایت‌های مالی و رفاهی از دانشجویان و کارکنان	-تعداد کمک‌هزینه‌های تحصیلی اعطا شده -میزان بودجه تخصیص یافته برای حمایت‌های رفاهی
<b>G403</b> - ارتقاء سلامت روانی و جسمی دانشجویان و کارکنان	-تعداد دانشجویان ارجاع داده شده به مرکز مشاوره -میزان رضایت از خدمات سلامت و رفاهی
<b>G404</b> - افزایش فعالیت‌های داوطلبانه و مسئولیت اجتماعی دانشگاه	-تعداد برنامه‌های داوطلبانه و خیریه اجرا شده -میزان مشارکت اعضای دانشگاه در فعالیت‌های اجتماعی
<b>G405</b> - ایجاد فضای مناسب برای تعاملات علمی، فرهنگی و اجتماعی	-تعداد رویدادهای علمی-فرهنگی برگزار شده
<b>G406</b> - توسعه نظام‌های تشویقی و انگیزشی برای دانشجویان، اساتید و کارکنان	-تعداد جوایز و تقدیرهای علمی و فرهنگی -میزان افزایش انگیزه اعضای دانشکده بر اساس نظرسنجی‌ها
<b>G407</b> - تقویت تعاملات دانشجویان با اساتید و مسئولین دانشکده	-تعداد جلسات رسمی و غیررسمی میان دانشجویان و مسئولین -میزان افزایش مشارکت دانشجویان در تصمیم‌گیری‌ها
<b>G408</b> - ارتقاء مشارکت در فعالیت‌های ورزشی و تفریحی دانشکده	-میزان مشارکت دانشجویان و کارکنان در برنامه‌های ورزشی
<b>G409</b> - شناسایی دانشجویان مستعد و نخبه	-تعداد دانشجویان معرفی شده به دفتر استعداد درخشان

G5: توسعه همکاری‌های بین‌دانشگاهی و ارتباط مؤثر با مراکز علمی، پژوهشی و درمانی در سطح ملی و بین‌المللی	
اهداف اختصاصی	شاخص‌ها
G501- گسترش همکاری‌های علمی و پژوهشی با دانشگاه‌های داخلی	-تعداد تفاهم‌نامه‌های همکاری با سایر دانشگاه‌ها-تعداد پروژه‌های پژوهشی مشترک اجراشده
G502- افزایش تعاملات با مراکز درمانی برای توسعه آموزش‌های بالینی	-تعداد دوره‌های آموزشی بالینی برگزار شده -میزان رضایت مراکز درمانی از تعاملات آموزشی
G503- توسعه همکاری‌های تحقیقاتی با مراکز پژوهشی ملی و بین‌المللی	-تعداد پروژه‌های تحقیقاتی مشترک با مراکز پژوهشی -میزان کرانت‌های جذب‌شده
G504- افزایش مشارکت در کنفرانس‌ها و مجامع علمی بین‌المللی	-تعداد مقالات ارائه‌شده در کنفرانس‌های بین‌المللی -تعداد اعضای هیئت علمی و دانشجویان شرکت‌کننده در کنفرانس‌های بین‌المللی
G505- ایجاد ارتباطات مؤثر با صنعت و شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه علوم پزشکی	-تعداد پروژه‌های تحقیقاتی مشترک با صنعت -میزان بودجه جذب‌شده از بخش خصوصی

## سیاست‌های کلان دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی شهر کرد

سیاست‌های دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی شهر کرد در راستای سیاست‌های کلان کشور در حوزه سلامت و آموزش عالی تدوین شده‌اند. این سیاست‌ها به‌عنوان چارچوبی برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، تعیین مسیر توسعه و ارتقای عملکرد علمی و آموزشی دانشکده عمل می‌کنند. اهداف این سیاست‌ها شامل ارتقای کیفیت آموزشی، بهبود پژوهش‌های کاربردی، توسعه همکاری‌های علمی و افزایش بهره‌وری در حوزه‌های مرتبط با علوم پیراپزشکی و توانبخشی است.

محورهای اصلی سیاست‌های دانشکده:

- ارتقای کیفیت آموزشی و پژوهشی: بهبود فرآیندهای تدریس، توسعه دوره‌های آموزشی و افزایش سرانه فضای آموزشی و پژوهشی برای دانشجویان
  - تقویت نظام ارزیابی و نظارت: پایش مستمر عملکرد اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان برای ارتقای اثربخشی فعالیت‌ها
  - گسترش پژوهش‌های کاربردی و فناورانه: حمایت از طرح‌های پژوهشی نوآورانه، توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان و مراکز رشد در حوزه علوم پیراپزشکی و توانبخشی
  - بهینه‌سازی منابع و افزایش بهره‌وری: استفاده حداکثری از امکانات موجود، بهبود مدیریت مالی و ایجاد منابع درآمدی پایدار از طریق سرمایه‌گذاری در طرح‌های علمی و فناوری
  - همکاری با صنعت و جامعه: تقویت ارتباط با مراکز درمانی، صنایع مرتبط و دانشگاه‌های داخلی و خارجی برای به‌کارگیری دانش در حل چالش‌های حوزه سلامت
  - توسعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری و تعهد حرفه‌ای: نهادینه‌سازی ارزش‌هایی همچون تعهد، پاسخگویی، اخلاق حرفه‌ای، شفافیت و قانون‌مداری در میان دانشجویان، اساتید و کارکنان
  - بهبود پذیرش و جذب دانشجو: هماهنگ‌سازی ظرفیت‌های پذیرش با نیازهای جامعه و بازار کار، اصلاح شیوه‌های پذیرش دانشجو متناسب با سیاست‌های علم و فناوری کشور
  - تقویت سرمایه انسانی و ایجاد محیط کاری پویا: ایجاد فضای همدلی و همکاری میان کارکنان، اعضای هیئت علمی و دانشجویان برای افزایش انگیزه و بهره‌وری
- دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی شهر کرد با تکیه بر این سیاست‌ها و چشم‌انداز خود، در تلاش است تا جایگاه برجسته‌ای در حوزه آموزش، پژوهش و ارائه خدمات علمی و تخصصی کسب کند.

## مقاصد دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

مقاصد نتایج مورد انتظار برای یک سازمان است که توسط مدیران و سرپرستان آن تدوین می‌شود. مقاصدی که سازمان ... باید تا سال ۱۴۰۶ به آنها دست یابد در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸ مقاصد دانشکده پیراپزشکی و توانبخشی

اهداف کلی	مقاصد	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶
<b>G1: ارتقاء کمیت و کیفیت فعالیت‌های آموزشی دانشکده بر اساس استانداردهای ملی استانداردهای ملی</b>	افزایش درصد شرکت اعضای هیئت علمی در کارگاه‌های آموزشی آشنایی با روش‌های تدریس	مشارکت اعضای هیئت علمی حدود ۷۰٪	مشارکت اعضای هیئت علمی حدود ۷۵٪	مشارکت اعضای هیئت علمی حدود ۸۰٪
	افزایش میزان استفاده از روش‌های تدریس فعال	استفاده ی ۶۰٪ ای اعضای هیئت علمی از روشهای فعال تدریس	استفاده ی ۸۰٪ ای اعضای هیئت علمی از روشهای فعال تدریس	استفاده ی ۱۰۰٪ ای اعضای هیئت علمی از روشهای فعال تدریس
	افزایش میزان بودجه اختصاص یافته برای تجهیزات آموزشی	حداقل ۱۰٪ از کل بودجه دانشکده باید به تجهیزات آموزش اختصاص داده شود	حداقل ۱۰٪ از کل بودجه دانشکده باید به تجهیزات آموزش اختصاص داده شود	حداقل ۱۰-۱۵٪ از کل بودجه سالانه دانشکده باید به تجهیزات آموزش اختصاص داده شود
	ارتقای درصد طرح‌های پژوهشی مرتبط با نیازهای جامعه	افزایش درصد پروپوزال‌های تصویب شده با محوریت نیازهای جامعه به ۱۰٪	افزایش درصد پروپوزال‌های تصویب شده با محوریت نیازهای جامعه به ۲۰٪	افزایش درصد پروپوزال‌های تصویب شده با محوریت نیازهای جامعه به ۴۰٪
<b>G2- توسعه پژوهش‌های کاربردی و نوآورانه مبتنی بر نیازهای جامعه و پیشرفت‌های علمی روز دنیا</b>	افزایش تعداد طرح‌های تحقیقاتی نوآورانه	افزایش تعداد طرح‌های تحقیقاتی نوآورانه به ۱۰٪	افزایش تعداد طرح‌های تحقیقاتی نوآورانه به ۱۵٪	افزایش تعداد طرح‌های تحقیقاتی نوآورانه به ۲۰٪
	بهبود میزان حمایت مالی از پروژه‌های فناورانه	سهم پروژه‌های فناورانه خود را تا پایان سال ۱۰٪ افزایش دهیم	سهم پروژه‌های فناورانه خود را تا پایان سال ۲۰٪ افزایش دهیم	سهم پروژه‌های فناورانه خود را تا پایان سال ۳۰٪ افزایش دهیم

اهداف کلی	مقاصد	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶
<b>افزایش G3: بهره‌وری و بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی، مالی، فضای فیزیکی و زیرساخت‌های دانشکده</b>	توسعه منابع مالی و درآمدهای اختصاصی دانشکده	افزایش ۱۰ درصدی درآمدهای اختصاصی	افزایش ۱۵ درصدی درآمدهای اختصاصی	افزایش ۲۰ درصدی درآمدهای اختصاصی
	افزایش تعداد کارکنان و اعضای هیئت علمی جذب شده	افزایش درصد جذب اعضا به ۲۰٪	افزایش درصد جذب اعضا به ۳۰٪	افزایش درصد جذب اعضا به ۴۰٪
	بهبود کیفیت خدمات رفاهی و پشتیبانی برای دانشجویان و کارکنان	تاسیس یک مرکز رفاهی	تاسیس دو مرکز رفاهی	تاسیس سه تا مرکز رفاهی (کتابخانه، بوفه یا مرکز خرید....) کاهش ۲۰ درصدی شکایات خوابگاه
<b>G4: گسترش برنامه‌های فرهنگی، حمایتی و انگیزشی برای تقویت انگیزه و توانمندی دانشجویان، اساتید و کارکنان</b>	-افزایش تعداد رویدادهای علمی- فرهنگی برگزار شده	افزایش ۱۰ درصدی کارگاه‌های مهارت افزایی	افزایش ۱۵ درصدی کارگاه‌های مهارت افزایی	افزایش ۲۰ درصدی کارگاه‌های مهارت افزایی
	افزایش تعداد برنامه‌های داوطلبانه و خیریه اجرا شده	برگزاری یک اردوی جهادی	برگزاری دو اردوی جهادی	برگزاری پنج مورد اردوی جهادی افزایش برگزاری رویدادهای خیریه
<b>G5: توسعه همکاری‌های بین‌دانشگاهی و ارتباط مؤثر با مراکز علمی، پژوهشی و درمانی در سطح ملی و بین‌المللی</b>	افزایش تعداد مقالات ارائه شده در کنفرانس‌های بین‌المللی	افزایش ۱۰ درصدی مقالات ارسال شده به کنفرانس‌های بین‌المللی	افزایش ۲۰ درصدی مقالات ارسال شده به کنفرانس‌های بین‌المللی	افزایش ۳۰ درصدی مقالات ارسال شده به کنفرانس‌های بین‌المللی
	افزایش تعداد پروژه‌های تحقیقاتی مشترک با مراکز پژوهشی	افزایش ۲ مقاله‌ی مشترک در سال	افزایش ۴ مقاله‌ی مشترک در سال	افزایش ۵ مقاله‌ی مشترک در سال

