



برنامه‌ی راهبردی گروه کاردرمانی

دانشکده‌ی توانبخشی

۱۴۰۰-۱۴۰۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اعضای کمیته‌ی تدوین برنامه‌ی راهبردی

- دکتر عباس سلطانی صومعه (رئیس دانشکده و رئیس کمیته)
- دکتر فرشاد عسکری‌زاده (معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده)
- دکتر غلامرضا دوست‌زاده (معاون اداری و مالی دانشکده)
- دکتر احمد محمدی (مدیر گروه و دبیر کمیته)
- دکتر بابک کاشفی‌مهر (عضو هیأت علمی)
- دکتر ناصر حوائی (عضو هیأت علمی)
- دکتر مینا احمدی کهجوق (عضو هیأت علمی)
- آقای حسن وحیدی (عضو هیأت علمی)
- آقای امین حسنی‌زنوز (مسئول فناوری اطلاعات دانشکده)
- خانم رؤیا غلامزاده (نماینده‌ی دانش‌آموختگان)
- آقای ناصر طالبی (نماینده‌ی دانشجویان)

مقدمه

سازمان‌ها و فعالیت‌های جهان در حال تغییر امروز، با شتاب زیادی به سمت پیچیدگی بیشتر در حرکت هستند، بنابراین برنامه‌ریزی به شکل رایج گذشته نمی‌تواند پاسخگوی حل مشکلات موجود باشد. اگر بپذیریم که وظیفه-ی اصلی مدیریت، حرکت دادن سازمان از وضع موجود به سوی وضع مطلوب است، لازم است برای سازمان برنامه‌ی مشخصی تدوین شود. در قرآن مجید نیز تغییر وضعیت موجود و رهایی از نواقص، موانع و انواع تاریکی-ها، و تعالی انسان و ورود وی به عوالم نورانی به عنوان رسالت عظیم انبیا تحت برنامه‌ای مدون مطرح شده است: "كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ إِلَيْكَ لِتُخْرِجَ النَّاسَ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ بِإِذْنِ رَبِّهِمْ إِلَى صِرَاطٍ الْعَزِيزِ الْحَمِيدِ". کتابی است که آن را به سوی تو فرود آوردیم تا مردم را به اذن پروردگارشان از تاریکی‌ها به سوی روشنایی بیرون آوری، به سوی راه آن شکست‌ناپذیر ستوده (سوره‌ی ابراهیم/۱). امام علی (ع) نیز در فرمایشی گهربار اهمیت شناخت مبدأ حرکت، مسیر و مقصد نهایی آن را اینگونه تبیین نموده‌اند: خدا رحمت کند کسی را که می‌داند از کجاست، در کجاست و به کجا می‌رود" (اصول کافی/ج ۱/ص ۵۷۱).

برنامه‌ریزی راهبردی^۱، یکی از موضوعات اساسی و کاربردی برای سازمان‌های رو به توسعه و در حال تغییر است که دربرگیرنده‌ی تلاشی مدبرانه، منظم و سازمان‌یافته بر اساس واقعیت‌ها، امکانات و منابع، و تحولات پیرامون است که چهارچوب برنامه‌ریزی و حرکت برای دستیابی به اهداف مشخصی را ترسیم می‌کند. بدون داشتن برنامه‌ی راهبردی، مسیر مبهم و تاریک بوده و چه‌بسا که با اقدامات نسنجیده، از دست دادن فرصت‌ها و گرفتارشدن در تهدیدها امکان نیل به اهداف میسر نمی‌شود. تدوین استراتژی، برنامه‌ای جامع و عملی است که جهت‌گیری‌های کلان سازمان را مشخص کرده و راهکارهایی برای تخصیص منابع در راستای رسیدن به هدف-های بلندمدت و کوتاه‌مدت مشخص می‌کند. برنامه‌ریزی راهبردی فقط تدوین یک سند نیست بلکه فرآیند مستمر حرکت یک سازمان در چهارچوب اهداف و برنامه‌های موردنظر و مورد توافق است.

¹ Strategic Planning

واژه نامه^۲

رسالت یا مأموریت^۳ گروه، بیانگر فلسفه وجودی و هدف اصلی گروه است که گروه را از گروه‌های دیگر متمایز می‌کند. مأموریت گروه هدف کلی گروه را نشان می‌دهد، جهت گروه را مشخص کرده و راهنمای تصمیم‌گیری-های کلی گروه خواهد بود. مأموریت یا رسالت گروه نمایانگر این امر است که گروه چه کاری انجام می‌دهد.

چشم انداز یا دورنمای^۴ گروه، به توصیف وضعیت مطلوبی می‌پردازد که گروه می‌خواهد در آینده آن گونه باشد. دورنما یا دیدگاه گروه نمایانگر این امر است که گروه در آینده چه می‌خواهد باشد.

ارزش‌های حاکم^۵ بر گروه، عبارتست از اعتقادات بنیادی یا حقایقی که گروه آنها را گرامی می‌شمارد. ارزش‌ها بیانگر بایدها و نبایدها در یک گروه و تعیین‌کننده‌ی رفتارهای افراد در گروه است. استراتژی‌های گروه بر مبنای این ارزش‌ها شکل می‌گیرند و بکار گرفته می‌شوند.

نقاط قوت^۶ گروه، مجموعه‌ای از منابع و توانمندی‌های داخل گروهی است که گروه را در جهت نیل به اهداف کمک می‌کند.

نقاط ضعف^۷ گروه، مجموعه‌ای از عوامل داخل گروهی است که مانع از تحقق اهداف گروه می‌شوند.

فرصت‌های موجود^۸ برای گروه، مجموعه‌ای از امکانات بالقوه خارج از گروه است که در صورت بهره‌گیری از آنها توانمندی‌های گروه افزایش خواهد یافت.

² Terminology

³ Mission

⁴ Vision

⁵ Values

⁶ Strengths

⁷ Weaknesses

⁸ Opportunities

تهدیدهای موجود^۹ بر سر راه گروه، مجموعه‌ای از عوامل مؤثر و مداخله‌گر خارج از گروه است که مانع از اجرای برنامه‌ها و تحقق اهداف گروه می‌شوند.

عوامل داخلی^{۱۰}، مجموعه‌ی نقاط قوت و ضعف گروه می‌باشند. این عوامل شامل اهداف گروهی، ساختارها، فرهنگ گروهی، سیستم‌ها، فرایندهای کاری، مدیران، کارکنان، منابع در دسترس، ظرفیت عملیاتی گروه و عملکرد گروه است.

عوامل خارجی^{۱۱}، مجموعه‌ی فرصت‌ها و تهدیدهای گروه می‌باشند. این عوامل شامل عوامل سیاسی و قانونی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل تکنولوژیک و عوامل محیط زیستی است.

راهبرد^{۱۲} گروه، مجموعه اقداماتی است که یک گروه برای دستیابی به اهداف استراتژیک خود و رسیدن به مزیت برتری به کار می‌گیرد.

مراحل تدوین برنامه‌ی راهبردی

۱. تشکیل کمیته‌ی برنامه‌ریزی راهبردی در گروه
۲. برنامه‌ریزی برای تدوین برنامه راهبردی گروه
۳. ایجاد زبان مشترک و آموزش اعضای تیم برنامه‌ریزی
۴. شناسایی ذینفعان داخلی و خارجی گروه
۵. تدوین پیش‌نویس بیانیه‌ی رسالت، دورنما و ارزش‌ها برای گروه
۶. ارزیابی وضعیت داخلی و خارجی گروه (تحلیل SWOT)
۷. اولویت‌بندی و جمع‌بندی نقاط ضعف و قوت، تهدیدها و فرصت‌ها

⁹ Threats

¹⁰ Internal Factors or SW

¹¹ External Factors or OT

¹² Strategy

۸. نهایی کردن بیانیه‌ی رسالت، دورنما و ارزش‌ها برای گروه

۹. ترسیم ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارج

۱۰. تدوین استراتژی‌ها بر اساس نتایج ارزیابی داخلی و خارجی

۱۱. ترسیم موقعیت استراتژیک گروه

۱۲. نهایی کردن استراتژی‌ها و راهبردهای کلان گروه

۱۳. تدوین اهداف اختصاصی بر اساس اهداف کلان

۱۴. تدوین استراتژی‌های اجرایی برای اهداف اختصاصی

۱۵. تدوین برنامه‌ی اجرایی برای گروه

جدول ۱- جدول زمانی مراحل تدوین برنامه (Gantt Chart)

| ۱۵-۱ تیر | ۳۱-۱۵ خرداد | ۱۵-۱ خرداد | ۳۱-۱۵ اردیبهشت | ۱۵-۱ اردیبهشت | ۳۱-۱۵ فروردین | شرح هر یک از فعالیت‌های اجرایی طرح به تفکیک | |
|-------------|----------------|---------------|-------------------|------------------|------------------|--|----|
| | | | | | • | تشکیل کمیته‌ی برنامه‌ریزی راهبردی در گروه | ۱ |
| | | | | | • | برنامه‌ریزی برای تدوین برنامه راهبردی | ۲ |
| | | | | | • | ایجاد زبان مشترک و آموزش اعضای کمیته | ۳ |
| | | | | | • | شناسایی ذینفعان داخلی و خارجی گروه | ۴ |
| | | | | | • | تدوین پیش‌نویس بیانیه‌ی رسالت، دورنما و ارزش‌های گروه | ۵ |
| | | | | | • | ارزیابی وضعیت داخلی و خارجی گروه (تحلیل SWOT) | ۶ |
| | | | | | • | اولویت‌بندی و جمع‌بندی نقاط ضعف و قوت، تهدیدها و فرصت‌ها | ۷ |
| | | | | • | • | نهایی کردن بیانیه‌ی رسالت، دورنما و ارزش‌ها | ۸ |
| | | | | • | • | ترسیم ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارج | ۹ |
| | | • | • | | | تدوین استراتژی‌ها بر اساس نتایج ارزیابی داخلی و خارجی | ۱۰ |
| | | • | • | | | ترسیم موقعیت استراتژیک گروه | ۱۱ |
| | | • | • | | | نهایی کردن استراتژی‌ها و راهبردهای کلان گروه | ۱۲ |
| • | • | | | | | تدوین اهداف اختصاصی بر اساس اهداف کلان | ۱۳ |
| • | • | | | | | تدوین استراتژی‌های اجرایی برای اهداف اختصاصی | ۱۴ |
| • | • | | | | | تدوین برنامه‌ی اجرایی برای گروه | ۱۵ |

ذینفعان

ذینفعان داخلی:

- مدیریت دانشکده
- اعضای هیأت علمی گروه
- دانشجویان گروه
- کارکنان

ذینفعان خارجی:

- دانشگاه علوم پزشکی تبریز
- دانش‌آموختگان / فراگیران
- بیماران / همراهان
- مجمع خیرین
- سایر سازمان‌های مرتبط با خدمات سلامت در حوزه‌ی کاردرمانی

بیانیه رسالت:

گروه کاردرمانی دانشکده‌ی توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تبریز به عنوان تنها گروه کاردرمانی در منطقه‌ی شمال غرب کشور، از سال ۱۳۸۶، فعالیت خود را دانشکده‌ی توانبخشی سابق، واقع در کوی ولیعصر (خیابان توانیر شمالی) آغاز کرد و اولین دوره‌ی دانشجویان کارشناسی در سال ۱۳۸۷ پذیرش شدند. در اواخر سال ۱۳۹۶ و به دلیل پاره‌ای از مسایل فنی، ساختمان آموزش دانشکده به ساختمان قدیمی دانشکده‌ی داروسازی (طبقه‌ی دوم) واقع در دانشگاه تبریز (جنب تالار وحدت) منتقل شد. هم‌اکنون این گروه در مقطع کارشناسی دانشجویی پذیرد. گروه کاردرمانی با برخورداری از نیروی انسانی متخصص جوان و پرتلاش، داشتن کلینیک‌های تخصصی جامع و کارآمد و بهره‌مندی از دانش و فناوری روز، ارتقاء کیفیت زندگی و استقلال عملکردی افراد نیازمند به خدمات توانبخشی را وظیفه‌ی خود دانسته و برای رسیدن به این مهم، موارد زیر را مبنای عملکرد خود قرار داده است:

۱. افزایش و بهبود کیفیت و ایمنی خدمات آموزشی، پژوهشی و درمانی و مراقبت‌های یکپارچه‌ی سلامت با محوریت آموزش عمومی، عدالت و تأکید بر پاسخگویی اجتماعی، اطلاع‌رسانی شفاف و اثربخش برای عموم مردم جامعه و نیازمندان به خدمات کاردرمانی بر اساس اسناد بالادستی (سیاست‌های کلی سلامت و نقشه‌ی جامع علمی کشور)

۲. تربیت کاردرمانگران متعهد و متخصص به طوری که مطابق برنامه‌ی آموزشی خود توانمندی‌های لازم را به شرح زیر کسب نمایند (بر اساس کوریکولوم مصوب رشته):

- ارزیابی کاردرمانی اختلالات روانپزشکی کودک، نوجوان و بزرگسال
- انجام تکنیک‌های مداخله‌ای اختصاصی و عمومی کاردرمانی در بهداشت روان
- ارزیابی فعالیت‌های عملکردی بیمار (فعالیت‌های روزمره‌ی زندگی، شغلی، بازی و اوقات فراغت و ...)
- بازدید از منزل
- تجزیه و تحلیل فعالیت‌ها

- تهیه‌ی نیم‌رخ کاری
 - انجام مداخلات توانبخشی حرفه‌ای
 - ارزیابی مهارت‌های رشد روانی-حرکتی کودکان (مهارت‌های حرکتی درشت و ریز، شناختی-درکی و ...)
 - ارزیابی اختلالات سیستم‌های مختلف بدن (عضلانی، اسکلتی، عصبی و ... در حوزه‌ی کاردرمانی)
 - انجام ارزیابی دستی قدرت عضلانی، دامنه‌ی حرکتی، شدت درد و ...
 - انجام تکنیک‌های عمومی و اختصاصی عصبی-عضلانی
 - به‌کارگیری روش‌های درمانی بهبود عملکرد عضلانی (قدرت، تحمل و توان)، قلبی-عروقی و تنفسی (تحمل و توان)، دامنه‌ی حرکتی مفاصل (فعال و غیرفعال)، انعطاف‌پذیری بافت نرم، تون عضلانی، اصلاح پوسچر، تعادل، الگوی راه‌رفتن، احساس و ادراک حسی (سطحی، عمقی و درک حرکت)، درد، ادم و ...
 - ارتباط مؤثر با بیمار و خانواده
 - ارتباط مؤثر با همکاران و سایر اعضای تیم درمان
 - آموزش تمرین‌درمانی برای پیشگیری، درمان و حفظ سلامت بدنی مراجعین
 - مهارت تفکر نقاد و استدلال بالینی
 - مهارت خواندن و نوشتن پرونده‌ی بیماران بستری و سرپایی
 - انجام تمام مراحل معاینه‌ی بیماران مراجعه‌کننده
 - مشاوره و آموزش بیمار
 - استفاده از شواهد برای ارزیابی اثر درمان توانبخشی
۳. ارتقای کیفی آموزش نظری، عملی و بالینی بر اساس نیازهای جامعه و نظام سلامت کشور (برنامه‌ی راهبردی دانشگاه)
۴. مدیریت آموزش و پژوهش با استفاده از شواهد و مستندات و با توجه به شرایط عینی گروه، دانشکده و دانشگاه (برنامه‌ی راهبردی دانشکده)
۵. ارتقای کیفیت آموزش در راستای ارزش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی فراگیران
۶. فراهم نمودن بستر توسعه‌ی پژوهش‌های فناورانه و شرکت در تولید ثروت

۷. مشارکت در بروزرسانی اطلاعات و آموزش مداوم دانش‌آموختگان در جهت کارآفرینی، نوآوری و ...
۸. ارتقای کمیت و کیفیت آموزش‌های حضوری (سمینار، همایش و ...) و غیرحضوری (آموزش مجازی، وبینار و ...) در شرایط همه‌گیری کووید ۱۹، از طریق تعامل با سایر گروه‌های آموزشی مرتبط و با روش‌های نوین آموزشی

بیانیه‌ی دورنما:

ما بر آنیم تا گروه کاردرمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، برترین گروه کاردرمانی در بین دانشگاه‌های منطقه (شمال، غرب و شمال‌غرب) و در بین گروه‌های برتر دانشگاه‌های کشور قرار گیرد. بر این اساس توانمندی‌های گروه در راستای رسالت و اهداف تعیین شده و وظایف گروه در این مسیر به شرح زیر می‌باشد:

بیانیه‌ی ارزش‌ها:

۱. توکل به خدا
۲. اصول عدالت‌محوری، پاسخگویی اجتماعی و آموزش کاردرمانی جامعه‌نگر
۳. دانش‌محوری و شایسته‌سالاری
۴. ارج نهادن به خلاقیت، نوآوری، پیشرفت و تحول در آموزش و پژوهش
۵. تربیت کاردرمانگران توانمند و متعهد در پاسخ به نیازهای جامعه‌ی در حال تغییر
۶. حفظ شأن و منزلت اعضای هیأت علمی، کارکنان و دانشجویان
۷. رعایت اخلاق حرفه‌ای، تکریم ارباب‌رجوع و احترام به حقوق بیمار

توانمندی‌ها و وظایف گروه: گروه کاردرمانی با دارا بودن ۵ عضو هیأت علمی، ۳ نفر کارشناس کاردرمانی و ۸۵ دانشجوی کارشناسی شاغل به تحصیل در حال فعالیت می‌باشد. این گروه هم‌اینک دارای دو کارگاه اختصاصی (فعالیت‌های روزمره‌ی زندگی و اسپلینت) و دو آزمایشگاه مشترک با سایر گروه‌ها (علوم شناختی و

آنالیز حرکت) می‌باشد. همچنین گروه دارای شش بخش آموزشی-درمانی فعال (کاردرمانی مرکز جامع تکامل، مرکز جامع اوتیسم، مرکز امام خمینی، بیمارستان شهدا، بیمارستان رازی و بیمارستان اسدآبادی) در سطح دانشگاه است که با حضور و نظارت مستمر اعضای هیأت علمی ارائه‌ی خدمت می‌نمایند.

از سال ۱۳۸۷ تاکنون، در گروه ۱۰ دوره پذیرش دانشجویان انجام گرفته است که منجر به دانش‌آموختگی ۲۱۰ نفر از دانشجویان شده است. گستره‌ی پذیرش دانشجویان و معرفی دانش‌آموختگان به نظام سلامت و بازار کار توانبخشی از سراسر کشور (با اولویت غرب و شمال غرب کشور) می‌باشد.

گروه کاردرمانی ۵ عضو هیأت علمی دارد که از این میان ۴ نفر با درجه‌ی دکترای تخصصی کاردرمانی و در مرتبه‌ی استادیاری و یک نفر هم با مدرک کارشناسی ارشد کاردرمانی و در مرتبه‌ی مربی قرار دارند. سه نفر از اعضای هیأت علمی به صورت استخدام رسمی و دو نفر نیز به صورت طرحی جذب شده‌اند. علاوه بر این، گروه بر حسب نیاز، از استادان و مربیان حق‌التدریس استفاده می‌نماید. حیطه‌های تخصصی اعضای گروه به شرح زیر می‌باشد (لازم به ذکر است که این موارد حیطه‌های تخصصی اعضا بوده و هر یک از اساتید به عنوان متخصص کاردرمانی افرادی توانمند در حیطه‌های مختلف کاردرمانی هستند):

جدول ۱- اعضای هیأت علمی گروه کاردرمانی

| نام و نام خانوادگی | رتبه‌ی علمی | مدرک تحصیلی | رشته‌ی تحصیلی | تخصص |
|--------------------|-------------|--------------|---------------|--|
| بابک کاشفی‌مهر | استادیار | دکترای تخصصی | کاردرمانی | کاردرمانی اختلالات روانپزشکی بزرگسالان |
| احمد محمدی | استادیار | دکترای تخصصی | کاردرمانی | کاردرمانی اختلالات رشد و تکامل کودکان |
| ناصر حوائی | استادیار | دکترای تخصصی | کاردرمانی | کاردرمانی اختلالات نورولوژیک بزرگسالان |
| مینا احمدی | استادیار | دکترای تخصصی | کاردرمانی | کاردرمانی اختلالات روانپزشکی کودکان |
| حسن وحیدی | مربی | دکترای تخصصی | کاردرمانی | کاردرمانی اختلالات ارتوپدیک بزرگسالان |

وظایف کلی گروه کاردرمانی شامل موارد زیر است:

۱. اجرای برنامه‌ی درسی مصوب در جهت تربیت دانش‌آموختگان کاردرمانی
۲. پژوهش در راستای نیازها و اولویت‌های جامعه، دانشکده، دانشگاه و نظام سلامت کشور
۳. تعامل و همکاری با سایر گروه‌های آموزشی در سطح دانشکده و دانشگاه
۴. همکاری و تعامل با گروه‌های آموزشی کاردرمانی سایر دانشگاه‌های کشور
۵. برگزاری دوره‌های آموزشی، کارگاه‌های تخصصی و ... بر حسب نیاز دانشجویان و دانش‌آموختگان
۶. گسترش دانش عمومی جامعه و همچنین متخصصین مرتبط حوزه‌ی علوم پزشکی از خدمات کاردرمانی
۷. تنظیم تفاهم‌نامه با رشته‌های دیگر و ارتباط با صنعت
۸. مشارکت فعال تمامی همکاران در جهت ارتقای کمی و کیفی گروه
۹. ارتقای موقعیت علمی گروه کاردرمانی تبریز در عرصه‌های ملی و منطقه‌ای
۱۰. تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی، پژوهشی و فناورانه‌ی درون‌گروهی، برون‌گروهی و بین‌رشته‌ای در راستای اهداف کارآفرینی و تولید دانش و ثروت

فرآیند و شیوه‌نامه‌ی تدوین برنامه‌ی راهبردی

آخرین برنامه‌ی راهبردی گروه کاردرمانی مربوط به سال ۱۳۹۶-۱۴۰۰ بود که برای بازنگری و تدوین برنامه‌ی جدید، مورد ارزیابی ۳۶۰ درجه قرار گرفت. در این ارزیابی هم حوزه‌ی رسالت و اهداف، و هم برنامه‌ی عملیاتی طبق سنجه‌های ابلاغ شده‌ی وزارت بهداشت (اعتباربخشی) ارزیابی شد تا نقاط قوت و ضعف مشخص و برنامه‌ی راهبردی جدید طبق این شاخص‌ها تدوین گردد. این ارزیابی که به صورت ۳۶۰ درجه انجام گرفت، توسط مدیران ارشد، اساتید، دانشجویان، دانش‌آموختگان، کارکنان و ذینفعان تکمیل گردید. نتایج ارزیابی برنامه‌ی راهبردی پیشین از منظر حوزه‌های ۹ گانه‌ی ابلاغی وزارت بهداشت به شرح زیر است:

جدول ۲- ارزیابی ۳۶۰ درجه‌ی برنامه‌ی راهبردی

| وضعیت* | جمع | ذینفعان | کارکنان | دانش‌آموختگان | دانشجویان | مدبران | اساتید | حوزه | |
|--------------|------|---------|---------|---------------|-----------|--------|--------|-------------------------|---------------|
| قابل قبول | ۳۳.۳ | - | - | - | - | ۳۸.۸ | ۲۷.۸ | رسالت و اهداف | |
| قابل قبول | ۳۶.۳ | - | - | - | - | ۳۹.۵ | ۳۳.۲ | کوریکولوم | آموزش |
| | ۳۶.۲ | - | - | - | - | ۳۷ | ۳۵.۴ | اجرای برنامه‌ی آموزشی | |
| | ۳۲.۸ | - | - | - | - | ۳۶.۱ | ۲۹.۶ | ارزیابی برنامه‌ی آموزشی | |
| | ۳۵.۱ | - | - | - | - | ۳۷.۸ | ۳۱.۵ | جمع حوزه | |
| قابل قبول | - | - | - | - | - | - | - | پایان‌نامه‌ها | پژوهش |
| | ۳۱.۳ | - | - | - | - | - | ۳۱.۳ | طرح‌های تحقیقاتی | |
| | ۲۸.۸ | - | - | - | - | - | ۲۸.۸ | فرایندهای پژوهشی | |
| | ۳۰.۱ | - | - | - | - | - | ۳۰.۱ | جمع حوزه | |
| قابل قبول | ۳۸.۲ | - | - | - | ۳۷.۳ | - | ۳۹.۱ | فرایندهای آموزشی | دانشجویان |
| | ۲۶.۲ | - | - | - | ۱۹.۴ | - | ۳۳ | مشاوره و حمایت | |
| | ۳۱.۵ | - | - | - | ۲۸.۸ | - | ۳۴.۲ | مشارکت دانشجویان | |
| | ۲۸ | - | - | - | ۳۱.۴ | - | ۲۴.۶ | رضایتمندی دانشجویان | |
| | ۳۰.۹ | - | - | - | ۲۹.۲ | - | ۳۲.۷ | جمع حوزه | |
| قابل قبول | ۴۳.۲ | - | - | - | - | - | ۴۳.۲ | صلاحیت حرفه‌ای | اساتید |
| | ۳۸.۳ | - | - | - | - | - | ۳۸.۳ | پاسخگویی اساتید | |
| | ۲۴.۷ | - | - | - | - | - | ۲۴.۷ | رضایتمندی اساتید | |
| | ۲۵.۴ | - | - | - | - | - | ۲۵.۴ | تسهیلات رفاهی | |
| | ۳۲.۹ | - | - | - | - | - | ۳۲.۹ | جمع حوزه | |
| قابل قبول | ۲۷.۲ | - | ۳۲ | - | - | - | ۲۲.۵ | منابع انسانی | منابع |
| | ۳۲.۴ | - | ۳۱.۲ | - | - | - | ۳۳.۷ | تجهیزات | |
| | ۳۱.۱ | - | ۲۷.۴ | - | - | - | ۳۴.۸ | IT | |
| | ۳۰.۴ | - | ۳۰.۲ | - | - | - | ۳۰.۳ | جمع حوزه | |
| قابل قبول | ۳۰.۳ | - | ۳۱.۶ | - | - | ۳۸.۴ | ۲۱ | پایش دوره | ارزشیابی |
| | ۳۰.۵ | - | ۲۴ | - | - | ۳۹.۲ | ۲۸.۴ | ارزشیابی دانشجویان | |
| | ۳۰.۴ | - | ۲۷.۸ | - | - | ۳۸.۸ | ۲۴.۷ | جمع حوزه | |
| قابل قبول | ۳۸.۹ | - | ۲۵ | - | - | ۴۴.۱ | ۳۷.۶ | ساختار سازمانی | مدیریت |
| | ۴۰ | - | ۳۳.۶ | - | - | ۴۳.۶ | ۴۲.۸ | مدیریت اجرایی | |
| | ۳۶.۴ | - | ۳۴.۳ | - | - | ۴۳.۸ | ۴۰.۲ | جمع حوزه | |
| غیرقابل قبول | ۲۶.۶ | - | - | ۳۲.۲ | - | - | ۲۱.۱ | ثبت اطلاعات | دانش‌آموختگان |
| | ۲۴.۵ | - | - | ۳۰.۶ | - | - | ۱۸.۵ | رضایت دانش‌آموختگان | |
| | ۲۶.۳ | - | - | ۳۲.۵ | - | - | ۲۰.۲ | مشارکت دانش‌آموختگان | |
| | ۲۵.۸ | - | - | ۳۱.۷ | - | - | ۱۹.۹ | جمع حوزه | |

* نمره‌ی ۴۰-۵۰: مطلوب / ۳۰-۴۰: قابل قبول / ۲۰-۳۰: غیرقابل قبول / ۱۰-۲۰: نامطلوب

سپس برنامه‌ی راهبردی پیشین، از نظر میزان تحقق اهداف و اجرای فرایندها، مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج به شرح زیر است:

جدول ۳- میزان دستیابی به اهداف برنامه‌ی راهبردی بر اساس ارزیابی ۳۶۰ درجه

| میزان تحقق (%) | ۱- تقویت مهارت‌های تدریس در اعضای هیأت علمی گروه (در راستای G1) |
|----------------|---|
| | <p>استراتژی‌ها:</p> <p>۱- برگزاری کارگاه‌های آموزشی</p> <p>۲- تدریس مشترک واحدهای عملی- نظری</p> <p>۳- انجام پژوهش‌های آموزشی</p> <p>۴- اجرای سیاست‌های تشویقی و حمایتی از مدرس برتر</p> |
| | <p>فعالیت‌ها:</p> <p>۱-۱) ثبت نام اعضا در کارگاه‌های آموزشی مرکز EDC (هر سال)</p> <p>۲-۱) برگزاری واحدهای نظری- عملی توسط حداقل دو استاد (هر سال)</p> <p>۳-۱) اجرای حداقل یک پژوهش آموزشی توسط گروه (هر سال)</p> <p>۴-۱) اعمال سیاست‌های تشویقی مفید برای اعضای فعال (پایان هر سال)</p> |
| ۶۰٪ | |
| ۴۰٪ | |
| ۲۰٪ | |
| ۵۰٪ | |

| میزان تحقق (%) | ۲- راه اندازی و تقویت بخش کاردرمانی در دانشکده و بیمارستان‌های دانشگاه (در راستای G1-G2-G3) |
|----------------|--|
| | <p>استراتژی‌ها:</p> <p>۱- راه‌اندازی بخش‌های کاردرمانی در بیمارستان‌ها</p> <p>۲- حمایت گروه به صورت علمی و عملی از بخش‌های موجود در بیمارستان‌های دانشگاه</p> |
| | <p>فعالیت‌ها:</p> <p>۱-۱) تسهیل جذب حداقل یک کارشناس بالینی برای هر مرکز (تا پایان برنامه)</p> <p>۲-۱) تجهیز بخش‌های کاردرمانی تابعه‌ی دانشکده و دانشگاه (تا پایان برنامه)</p> <p>۳-۱) راه‌اندازی حداقل یک بخش در بیمارستان‌های تخصصی مرتبط دانشگاه (تا پایان برنامه)</p> <p>۱-۲) نظارت مستقیم اعضای هیأت علمی و تسهیل مسئولیت فنی همکاران</p> <p>۲-۲) استفاده مناسب از دانشجویان برای ارتقاء سطح کمی و کیفی بخش‌ها (در صورت نیاز)</p> |
| ۱۰۰٪ | |
| ۱۰۰٪ | |
| ۱۰۰٪ | |
| ۱۰۰٪ | |
| - | |

| میزان تحقق (%) | ۳- تقویت علمی گروه (در راستای G1-G2-G3) |
|----------------|---|
| | <p>استراتژی‌ها:</p> <p>۱- جذب اعضای هیأت علمی به صورت پیمانی، طرحی، بورسیه و تعهد خاص</p> <p>۲- راه‌اندازی دوره‌ی کارشناسی ارشد</p> |
| | <p>فعالیت‌ها:</p> <p>۱-۱) جذب ۱ نفر هیأت علمی پیمانی (دکترای تخصصی) تا پایان ۱۳۹۸</p> <p>۲-۱) جذب ۱ نفر هیأت علمی طرحی (کارشناسی ارشد یا دکترای تخصصی) تا پایان ۱۳۹۸</p> <p>۳-۱) جذب ۱ نفر تعهد خاص و یا بورسیه تا پایان ۱۳۹۷</p> <p>۱-۲) راه‌اندازی دوره‌ی کارشناسی ارشد تا پایان ۱۳۹۹</p> |
| ۰٪ | |
| ۰٪ | |
| ۰٪ | |
| ۲۵٪ | |

| میزان تحقق (%) | ۴- ارزیابی نیازهای علمی و کاربردی فارغ التحصیلان شاغل در مراکز درمانی (در راستای G1-G3-G4) |
|----------------|---|
| | <p>استراتژی‌ها:</p> <p>۱- افزایش سطح علمی و توان عملی شاغلین در مراکز درمانی استان</p> <p>۲- افزایش ارتباط علمی و عملی شاغلین در مراکز درمانی استان با گروه</p> |
| | <p>فعالیت‌ها:</p> <p>۱-۱) نیازسنجی دانش‌آموختگان کاردرمانی سطح استان (هر ۴ سال)</p> <p>۲-۱) برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های مورد نیاز (هر سال)</p> <p>۱-۲) ارائه طرح‌های تحقیقاتی مشترک (سالی یکبار)</p> <p>۲-۲) برگزاری جلسات مشترک به انجمن کاردرمانی و دانش‌آموختگان سطح استان (سالی یکبار)</p> |
| %۰ | |
| %۵۰ | |
| %۰ | |
| %۱۰۰ | |

| میزان تحقق (%) | ۵- ایجاد زمینه‌های همکاری علمی با گروه‌های کاردرمانی سایر دانشگاه‌ها (در راستای G1-G2-G3-G4) |
|----------------|--|
| | <p>استراتژی‌ها:</p> <p>۱- برگزاری یا شرکت در سمینارها و همایش‌های کشوری</p> <p>۲- تبادل منابع تخصصی</p> <p>۳- انجام پروژه‌های پژوهشی و آموزشی مشترک</p> |
| | <p>فعالیت‌ها:</p> <p>۱-۱) شرکت در حداقل ۱ کارگاه یا سمینار در سال توسط هر یک از اعضا</p> <p>۲-۱) تهیه منابع تخصصی از سایر گروه‌های کاردرمانی کشور (تا پایان برنامه)</p> <p>۳-۱) انجام پروژه‌های تحقیقاتی مشترک حداقل هر سال یک پروژه (تا پایان برنامه)</p> |
| %۱۰۰ | |
| %۱۰۰ | |
| %۴۰ | |

| میزان تحقق (%) | ۶- انجام پروژه‌های تحقیقاتی متناسب با نیاز جامعه (در راستای G2-G3) |
|----------------|--|
| | <p>استراتژی‌ها:</p> <p>۱- نیازسنجی پژوهش در سطح محلی، استانی و منطقه‌ای</p> <p>۲- تعیین اولویت‌های پژوهشی بر اساس نیاز</p> <p>۳- هدایت پروژه‌های تحقیقاتی دانشجویان در راستای نیازها</p> <p>۴- همکاری با سایر مراکز تحقیقاتی دانشگاه و خارج دانشگاهی</p> |
| | <p>فعالیت‌ها:</p> <p>۱-۱) تدوین طرح‌های تحقیقاتی در خصوص آموزش و پژوهش مبتنی بر جامعه (تا پایان برنامه)</p> <p>۱-۲) هنجارکردن ابزارهای پژوهشی بر اساس نیاز (تا پایان برنامه)</p> <p>۱-۳) همکاری در پروژه‌های تحقیقاتی مشترک با سایر سازمان‌ها و مراکز (تا پایان برنامه)</p> <p>۱-۴) اجرای طرح‌های تحقیقاتی برای تعیین شیوع (تا پایان برنامه)</p> |
| %۰ | |
| %۶۰ | |
| %۴۰ | |
| %۰ | |

اهداف کلی و اختصاصی گروه:

G1: ارتقای کیفیت خدمات آموزشی گروه در راستای نیازهای جامعه و نظام سلامت

G101: توسعه‌ی گروه و توانمندسازی اعضای هیأت علمی

G102: ارزشیابی و پایش مستمر فعالیت‌های اعضا و عملکرد گروه

G103: توسعه‌ی آموزش مبتنی بر شواهد، شرایط عینی و کارآفرینی

G2: بسترسازی، تدوین و ارتقای برنامه‌ی پژوهشی با رویکرد کاربردی و نوآورانه

G201: ارتقای کمی و کیفی پژوهش‌های کاربردی و فناورانه با اولویت بین‌بخشی و بین‌رشته‌ای

G202: ارتقای کمی و کیفی پژوهش در آموزش

G203: اطلاع‌رسانی فعالیت‌های پژوهشی گروه

G3: تربیت نیروی انسانی ماهر و پاسخگو

G301: ارتقای سطح مهارت‌های عملی و بالینی دانشجویان

G302: ارتقای نگرش مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌ها و مسئولیت اجتماعی دانشجویان و دانش‌آموختگان

G303: ارتقای سطح علمی و عملی دانش‌آموختگان

G304: گسترش کمی و کیفی کلینیک‌های تخصصی گروه با اولویت مناطق کم‌برخوردار

G4: تقویت مناسبات همکاری و روابط علمی گروه با سایر گروه‌ها و سازمان‌های مرتبط

G401: گسترش همکاری علمی گروه با سایر گروه‌های دانشگاه

G402: گسترش همکاری علمی گروه با سایر گروه‌های کاردرمانی کشور

G403: گسترش همکاری‌های علمی با سازمان‌های دولتی و خصوصی مرتبط

هدف کلی: ارتقای کیفیت خدمات آموزشی گروه در راستای نیازهای جامعه و نظام سلامت

هدف اختصاصی: توسعه‌ی گروه و توانمندسازی اعضای هیأت علمی

| میزان تحقق | چالش | مسئول اجرا | زمان/دوره | فعالیت | راهبرد |
|------------|---------------------------------|------------|-----------------|---|---|
| | فرآیند اداری تغییر چارت سازمانی | مدیر گروه | تا پایان برنامه | بازنگری و ترمیم پست‌های سازمانی بر اساس نیاز گروه O1S1A1 | جذب نیروی انسانی موردنیاز گروه G1O1S1 |
| | محدودیت در استخدام | مدیر گروه | تا پایان ۱۴۰۲ | استخدام ۲ نفر هیأت علمی پیمانی (دکتر) O1S1A2 | |
| | محدودیت در استخدام | مدیر گروه | تا پایان ۱۴۰۱ | جذب یک نفر هیأت علمی طرحی (ارشد یا دکترا) O1S1A3 | |
| | محدودیت در استخدام | مدیر گروه | تا پایان ۱۴۰۱ | جذب یک نفر تعهدخاص O1S1A4 | |
| | محدودیت در استخدام | مدیر گروه | تا پایان برنامه | استخدام ۱ نفر کارشناس کاردرمانی برای هریک از مراکز درمانی تحت پوشش دانشکده O1S1A5 | |
| | محدودیت منابع مالی | مدیر گروه | تا شهریور ۱۴۰۰ | تجهیز کتابخانه‌ی گروه و دانشکده به کتاب‌های مرجع موردنیاز O1S2A1 | راه‌اندازی دوره‌ی کارشناسی ارشد کاردرمانی G1O1S2 |
| | محدودیت منابع مالی | مدیر گروه | تا شهریور ۱۴۰۱ | تجهیز آزمایشگاه‌های گروه و دانشکده بر اساس کوریکولوم کارشناسی ارشد O1S2A1 | |
| | - | مدیر گروه | تا شهریور ۱۴۰۲ | جذب حداقل ۳ نفر دانشجوی کارشناسی ارشد O1S2A2 | |
| | - | مدیر گروه | هر سال | شرکت تمام اساتید گروه در کارگاه مهارت‌های دانشگاهی O2S1A1 | تقویت مهارت‌های دانشگاهی اعضای گروه G1O2S1 |
| | - | مدیر گروه | هر سال | نظرسنجی از اعضای گروه در خصوص کارگاه‌های موردنیاز O2S1A2 | |
| | - | مدیر گروه | هر سال | اجرای حداقل ۱ کارگاه موردنیاز اساتید در گروه یا دانشکده O2S1A3 | |

هدف کلی: ارتقای کیفیت خدمات آموزشی گروه در راستای نیازهای جامعه و نظام سلامت

هدف اختصاصی: ارزشیابی و پایش مستمر فعالیت‌های اعضا و عملکرد گروه

| میزان تحقق | چالش | مسئول اجرا | زمان/دوره | فعالیت | راهبرد |
|------------|------|----------------------|---------------|---|---|
| | - | مدیر گروه | هر سال | بروزرسانی اطلاعات اعضای هیأت علمی (شرح وظایف، برنامه‌ی هفتگی، رزومه و ...) در سایت دانشکده O2S1A1 | تعالی ساز و کار پایش فعالیت‌های اعضای هیأت علمی G1O2S1 |
| | - | مدیر گروه | هر سال | بروزرسانی کامل طرح‌درس‌ها بر اساس سرفصل‌های جدید O2S1A2 | |
| | - | مدیر گروه | هر سال | نظارت بر تدریس کامل سرفصل‌ها O2S1A3 | |
| | - | مدیر گروه | هر سال | تهیه و بروزرسانی کتابچه‌ی راهنمای دانشجویان جدیدالورود O2S2A1 | استفاده از نظرات دانشجویان و دانش- آموختگان در برنامه‌ریزی آموزشی G1O2S2 |
| | - | معاون آموزشی گروه | هر سال | تدوین و اجرای فرم‌های نظرسنجی از دانشجویان و دانش‌آموختگان O2S2A2 | |
| | - | مدیر گروه | - | شرکت نماینده‌ی دانشجویان و دانش‌آموختگان در جلسات گروه O2S2A3 | |
| | - | مدیر گروه | هر سال | ارائه‌ی بازخورد به دانشجویان و دانش‌آموختگان در خصوص برنامه‌های آموزشی و اقدامات انجام شده در این راستا O2S2A4 | |
| | - | مدیر گروه | تا پایان ۱۴۰۰ | تهیه‌ی چک‌لیست انتخاب هیأت علمی نمونه‌ی گروه O2S3A1 | تدوین ساز و کار مناسب در خصوص تسهیل ارتقاء، ترفیع و تشویق اعضای گروه G1O2S3 |
| | - | مدیر گروه | هر سال | انتخاب و معرفی هیأت علمی نمونه‌ی گروه به دانشکده O2S3A2 | |
| | - | مدیر گروه | هر سال | بروزرسانی اطلاعات مربوط به ترفیع پایه، ارتقای مرتبه و ... اعضا در سایت دانشکده و اطلاع‌رسانی به اساتید O2S3A3 | |

هدف کلی: ارتقای کیفیت خدمات آموزشی گروه در راستای نیازهای جامعه و نظام سلامت

هدف اختصاصی: توسعه‌ی آموزش مبتنی بر شواهد، شرایط عینی و کارآفرینی

| میزان تحقق | چالش | مسئول اجرا | زمان/دوره | فعالیت | راهبرد |
|------------|--|------------|----------------|---|--|
| | محدودیت منابع مالی | مدیر گروه | تا شهریور ۱۴۰۱ | تجهیز کارگاه‌های اسپلینت و فعالیت‌های روزمره‌ی زندگی O3S1A1 | ارتقا و بروزرسانی تجهیزات کمک‌آموزشی G1O3S1 |
| | محدودیت منابع مالی | مدیر گروه | تا شهریور ۱۴۰۰ | تجهیز کلینیک‌های تحت پوشش به منظور آموزش عملی O3S1A2 | |
| | محدودیت منابع مالی | مدیر گروه | تا مهر ۱۴۰۰ | تجهیز کلاس‌های عملی و آموزش مجازی دانشکده O3S1A3 | |
| | عدم استقبال مراکز خصوصی به دلیل درآمد محوری | مدیر گروه | هر سال | تعیین برخی از کارآموزی‌ها در مؤسسات دولتی و خصوصی O3S2A1 | برنامه‌ریزی مبتنی بر شواهد و شرایط عینی و بازنگری در سرفصل دروس G1O3S2 |
| | - | مدیر گروه | هر سال | نیازسنجی از ذینفعان خارجی در جهت برنامه‌ریزی بر اساس شرایط عینی و کارآفرینی O3S2A2 | |
| | حداکثر ۱۰٪ امکان تغییر در برنامه | مدیر گروه | هر سال | بازبینی سرفصل دروس و ایجاد تغییرات لازم در جهت کارآفرینی و تولید ثروت O3S2A3 | |
| | حجم بالای واحدها و عدم استقبال دانشکده‌ی پزشکی | مدیر گروه | تا شهریور ۱۴۰۱ | ارائه‌ی پیشنهاد و اقدامات لازم در خصوص تدریس دوره‌ی آشنایی با رشته‌های توانبخشی برای دانشجویان دوره‌ی پزشکی عمومی O3S3A1 | افزایش آگاهی عمومی از رشته‌ی کاردرمانی G1O3S3 |
| | حجم کاری بالا و عدم استقبال گروه‌های آموزشی بالینی | مدیر گروه | تا شهریور ۱۴۰۱ | ارائه‌ی پیشنهاد برگزاری دوره‌ی آشنایی با رشته‌ی کاردرمانی برای دانشجویان دوره‌ی رزیدنتی پزشکی مرتبط O3S3A2 | |
| | - | مدیر گروه | هر دو سال | شرکت در حداقل ۱ برنامه‌ی رادیویی یا تلویزیونی توسط اساتید گروه جهت آگاهی-بخشی عمومی O3S3A3 | |
| | - | مدیر گروه | هر سال | شرکت در حداقل ۱ گردهمایی عمومی مناسبی در حوزه‌ی توانبخشی توسط اساتید گروه در جهت آگاهی‌بخشی عمومی (روز معلول، روز کاردرمانی و ...) O3S3A4 | |

هدف کلی: بسترسازی، تدوین و ارتقای برنامه‌ی پژوهشی با رویکرد کاربردی و نوآورانه

هدف اختصاصی: ارتقای کمی و کیفی پژوهش‌های کاربردی و فناورانه با اولویت بین‌بخشی و بین‌رشته‌ای

| میزان تحقق | چالش | مسئول اجرا | زمان/دوره | فعالیت | راهبرد |
|------------|------|--------------|-----------------|---|--|
| | - | معاون پژوهشی | هر سال | نیازسنجی از ذینفعان خارجی در مورد نیازها و اولویت‌های پژوهشی O1S1A1 | انجام پژوهش‌ها بر اساس نیاز جامعه G2O1S1 G2O3S1 |
| | - | معاون پژوهشی | تا شهریور ۱۴۰۰ | بازنگری در اولویت‌های پژوهشی گروه بر اساس اسناد بالادستی O1S1A2 | |
| | - | معاون پژوهشی | هر سال | تصویب و اجرای حداقل ۱ طرح کاربردی و نوآورانه در گروه O1S1A3 | |
| | - | معاون پژوهشی | هر سال | بروزرسانی اطلاعات پژوهشی گروه در سایت دانشکده جهت اطلاع‌رسانی به ذینفعان داخلی و خارجی O1S1A4 | |
| | - | مدیر گروه | هر سال | معرفی اعضای گروه به مراکز تحقیقات دانشگاه بر حسب تخصص و علاقه‌ی پژوهشی به صورت رسمی O1S2A1 | ارتباط پژوهشی با گروه-های مختلف داخل و خارج دانشکده G2O1S2 |
| | - | معاون پژوهشی | هر سال | تصویب و اجرای حداقل ۱ طرح پژوهشی مشترک داخل دانشکده‌ای، بین دانشکده-ای یا بین‌دانشگاهی در گروه O1S2A2 | |
| | - | معاون پژوهشی | هر سال | برگزاری حداقل ۱ سمینار علمی مشترک در دانشکده، دانشگاه یا بین‌دانشگاهی O1S2A3 | |
| | - | مدیر گروه | تا پایان برنامه | تشویق و معرفی اساتید علاقمند جهت شرکت در دوره‌ی کارشناسی ارشد آموزش پزشکی O2S3A1 | زمینه‌سازی ارتباط با گروه آموزش پزشکی و تدوین طرح‌های مشترک پژوهشی G2O2S3 |
| | - | مدیر گروه | تا پایان برنامه | بستن تفاهم‌نامه با گروه آموزش پزشکی در زمینه‌ی طرح‌های مشترک آموزشی و پژوهشی O2S3A2 | |
| | - | معاون پژوهشی | تا پایان برنامه | تصویب و اجرای حداقل ۱ فرآیند آموزشی در گروه O2S3A3 | |

هدف کلی: تربیت نیروی انسانی ماهر و پاسخگو

هدف اختصاصی: ارتقای سطح مهارت‌های عملی و بالینی دانشجویان

| میزان تحقق | چالش | مسئول اجرا | زمان/دوره | فعالیت | راهبرد |
|------------|--------------------------|-------------------|----------------|---|--|
| | - | مدیر گروه | هر سال | نیازسنجی از دانشجویان و دانش‌آموختگان در خصوص برگزاری کارگاه‌های موردنیاز O1S1A1 | توانمندسازی دانشجویان و دانش‌آموختگان در زمینه‌های علمی و عملی G303S1 G101S1 |
| | - | مدیر گروه | هر سال | ثبت و برگزاری حداقل ۲ کارگاه توانمندسازی دانش‌آموختگان در آموزش مداوم O1S1A2 | |
| | - | معاون آموزشی گروه | هر سال | برگزاری حداقل ۲ کارگاه دانشجویی با همکاری کمیته‌ی تحقیقات دانشجویی O1S1A3 | |
| | - | معاون آموزشی گروه | تا شهریور ۱۴۰۰ | تدوین و اجرای لاگ‌بوک برای تمام مراکز کارآموزی O1S1A1 | ارتقاء آموزش و ارزشیابی بالینی دانشجویان G301S1 |
| | تعداد کم اعضای هیأت علمی | معاون آموزشی گروه | هر سال | برگزاری حداقل ۱ آزمون داپس یا آسکی برای کارآموزی‌ها O1S1A2 | |
| | عدم وجود تحصیلات تکمیلی | معاون آموزشی گروه | هر سال | برگزاری سمینارهای ماهانه با حضور تمام دانشجویان و اساتید گروه O1S1A3 | |
| | - | معاون آموزشی گروه | تا پایان ۱۴۰۰ | تدوین و اجرای چک‌لیست اخلاق حرفه‌ای در کارآموزی‌ها O2S1A1 | ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و پاسخگویی اجتماعی دانشجویان و دانش‌آموختگان G302S1 |
| | - | معاون آموزشی گروه | تا شهریور ۱۴۰۱ | برگزاری حداقل ۱ کارگاه مرتبط با اخلاق حرفه‌ای برای دانش‌آموختگان O2S1A2 | |
| | - | مدیر گروه | هر سال | برگزاری حداقل ۱ برنامه‌ی مناسبی مشترک یا گردهمایی عمومی با حضور دانشجویان و دانش‌آموختگان در سطح جامعه O2S1A3 | |

هدف کلی: تقویت مناسبات همکاری و روابط علمی گروه با سایر گروه‌های آموزشی و سازمان‌های مرتبط

هدف اختصاصی: گسترش همکاری علمی گروه با سایر گروه‌های آموزشی دانشگاه در داخل و خارج دانشگاه و ذینفعان

| میزان تحقق | چالش | مسئول اجرا | زمان/دوره | فعالیت | راهبرد |
|------------|------|-------------------|-----------------|--|--|
| - | - | معاون پژوهشی گروه | هر ترم | برگزاری حداقل ۱ سمینار مشترک تخصصی با سایر گروه‌های آموزشی دانشکده O1S1A1 | ارتباط گروه با رشته‌های مختلف داخل دانشکده G4O1S1 |
| - | - | معاون پژوهشی گروه | هر سال | تصویب حداقل ۱ طرح تحقیقاتی مشترک با سایر گروه‌های آموزشی دانشکده O1S1A2 | |
| - | - | مدیر گروه | تا پایان برنامه | معرفی اساتید به مراکز تحقیقاتی دانشگاه بر حسب علاقه و حوزه‌ی تخصصی O1S2A1 | ارتباط گروه با سایر گروه‌های آموزشی دانشگاه G4O1S2 |
| - | - | مدیر گروه | تا پایان ۱۴۰۱ | تصویب حداقل ۱ طرح تحقیقاتی مشترک با سایر گروه‌های آموزشی دانشگاه O1S2A2 | |
| - | - | مدیر گروه | تا پایان برنامه | برگزاری حداقل ۱ سمینار مشترک با سایر گروه‌های آموزشی کشور O2S1A1 | ارتباط گروه با سایر گروه‌های کاردرمانی G4O2S1 |
| - | - | مدیر گروه | تا پایان برنامه | تصویب حداقل ۱ طرح پژوهشی مشترک با سایر گروه‌های کاردرمانی کشور O2S1A2 | |
| - | - | مدیر گروه | تا پایان ۱۴۰۱ | O3S1A1 شناسایی سازمان‌های دولتی، غیردولتی و مردم‌نهاد مرتبط | ارتباط گروه با سازمان‌های دولتی و غیردولتی ذینفع G4O3S1 |
| - | - | مدیر گروه | تا پایان ۱۴۰۲ | O3S1A2 عقد تفاهم‌نامه با سازمان‌های دولتی، خصوصی و مردم‌نهاد | |
| - | - | مدیر گروه | تا پایان ۱۴۰۲ | O3S1A3 جذب حمایت خیرین در راستای اهداف آموزشی، پژوهشی و درمانی | |