

برنامه استراتژیک مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی لرستان

سال ۱۴۰۰-۱۴۰۵

زمستان ۱۳۹۹

مقدمه، اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی استراتژیک:

نگاهی به دستاوردها و توفیقات جوامع بشری، نشانگر جایگاه ویژه علم و فناوری و دقت در سیر این دستاوردها، بیان‌کننده نقش بی‌بدیل برنامه‌ریزی در کلیه سطوح آن جوامع است. امروزه با تغییر در ساختار جوامع بشری و تشکیل سازمان‌ها و نهادهای مختلف، نقش برنامه‌ریزی از جایگاه رفیع‌تری برخوردار شده است. دانشگاه‌ها به عنوان نهادهایی با محتوای علمی، نقش شایسته‌ای در پیشرفت جوامع ایفا نموده‌اند و این نقش در شرایطی برجسته‌تر بوده است که دانشگاه‌ها توانسته‌اند با برنامه‌ریزی و اجرای دقیق آن، کیفیت علمی خود را ارتقاء داده و با لحاظ نمودن نیازهای جامعه، برنامه‌ریزی خود را واقعی‌تر و در نتیجه کاربردی‌تر نموده‌اند. برنامه‌ریزی علمی ذاتاً مدیریتی است و برای تعیین اهداف عالی برای سازمان و چگونگی رسیدن به آن، بایستی کلیه سطوح مدیریتی و کارشناسی سازمان نسبت به آن اهتمام ورزیده و آگاهی کافی داشته باشند. برحسب تعریف، برنامه‌ریزی استراتژیک تلاشی است سازمان‌یافته و منظم برای اتخاذ تصمیمات بنیادی و انجام اقدامات اساسی که ماهیت و جهت‌گیری فعالیت‌های یک سازمان را در چارچوب قانونی شکل می‌دهد و اهداف و خطوط کلی و رسالت سازمان در بلند مدت تعیین می‌گردد، این نوع برنامه‌ریزی، جامعیت داشته و در سطوح عالی سازمان شکل می‌گیرد و چارچوبی مشخص برای برنامه‌ریزی تاکتیکی و برنامه‌ریزی عملی ترسیم می‌نماید. برنامه‌ریزی استراتژیک درصدد آن است که به سه سوال اصلی سازمان پاسخ گوید.

- سازمان کجاست؟

- آرزو دارد به کجا برود؟

- چگونه به مقصد خواهد رسید؟

در نتیجه، برنامه‌ریزی استراتژیک هنگامی به بهترین وجه تحقق می‌یابد که هر فردی در سازمان، نقش فعالی در آن داشته باشد، نه این که کادر کوچکی از کارکنان در برنامه‌ریزی دخیل باشند. این امر نیاز به برقراری ارتباط بالا به پایین در سازمان داشته و مدیران بالاترین سطح، مانند هر عنصر عادی باید به طور دقیق در جریان برنامه‌ریزی قرار گیرند. بدین منظور، کل سازمان به عنوان یک سیستم اطلاعاتی باید همواره در جریان برنامه‌ریزی، کنترل، بررسی و تجدید نظر در فرآیندها قرار گیرد. تدوین برنامه استراتژیک مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی در راستای نقشه ملی سلامت و برنامه استراتژیک دانشگاه صورت می‌گیرد.

فرآیند انجام کار:

- طرح موضوع در جلسه داخلی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی
- تعیین افراد علاقه‌مند و مطلع جهت عضویت در کمیته اجرایی و صدور ابلاغ
- تشکیل جلسه و توجیه اعضاء کمیته اجرایی
- تعیین رسالت، ارزشها و دورنما توسط اعضاء کمیته
- بررسی رسالت، ارزشها و دورنمای هریک از اعضاء در جلسه کمیته
- تعیین ذی‌نفع‌های مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی
- تشکیل جلسه به منظور تعیین نقاط قوت و ضعف، فرصتها و تهدیدها
- بررسی نقاط قوت و ضعف، فرصت ها و تهدیدهای اعضاء و نهایی کردن آن

اعضاء تیم تدوین برنامه استراتژیک:

دکتر علی شیخیان	(مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی)
آقای توکل مرادی	(معاون مرکز مطالعات و توسعه پزشکی)
دکتر کیمیا کرمی	(مسئول واحد رهبری و مدیریت آموزشی)
دکتر زهرا رحیمی	(کارشناس واحد ارزشیابی)
دکتر شیرین قاضی	(کارشناس واحد برنامه‌ریزی درسی)
دکتر سجاد خدایی	(کارشناس واحد دانش پژوهی آموزشی)
خانم لیلا ظرافت‌کار یگانه	(کارشناس واحد آموزش اساتید)
مهندس بهمن بیرانوند	(کارشناس واحد ارزشیابی اساتید)
خانم لیلا رویین	(کارشناس واحد آموزش مجازی)
مهندس لادن کوهگردزاده	(کارشناس واحد آموزش مجازی)
مهندس محمدرضا دوسیده	(کارشناس فناوری اطلاعات)
خانم هدیه تقی‌پور	(مسئول دفتر مدیریت)

رسالت (Mission)

رسالت مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی لرستان سیاست‌گذاری، اجرا و ارزشیابی فرآیندها و فعالیت‌ها در جهت توسعه و ارتقای آموزش علوم پزشکی است. این مرکز با همکاری اساتید و کارشناسان علاقه‌مند و مجرب و بهره‌گیری از علم و فن‌آوری آموزشی مناسب و جدید، نظام آموزشی دانشگاه را در راستای ارتقاء مستمر کیفیت آموزشی و تربیت نیروی انسانی توانمند متناسب با استانداردهای ملی و بر اساس نیازهای جامعه هدایت می‌کند.

مأموریت‌های مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی شامل موارد زیر است:

- هدایت، هماهنگی و نظارت بر ارزشیابی اعضای هیأت علمی.
- برنامه‌ریزی، هدایت و نظارت بر فرآیندهای ارزشیابی فراگیران.
- ارائه مشاوره راهبردی در خصوص فعالیت‌های آموزشی دانشگاه.
- هدایت و نظارت بر کیفیت خدمات مرکز مهارت‌های بالینی دانشگاه.
- نظارت بر عملکرد و هماهنگی فعالیت‌های دفاتر توسعه آموزش پزشکی دانشگاه.
- برنامه‌ریزی، هدایت، اجرا، نظارت بر برنامه‌های آموزش از راه دور و الکترونیک دانشگاه
- برنامه‌ریزی، هدایت، اجرا و نظارت بر فعالیت‌های مرتبط با المپیادهای علمی دانشجویان.
- هدایت، تصویب و نظارت بر طرح‌های پژوهش در آموزش با همکاری معاونت پژوهشی دانشگاه.
- برنامه‌ریزی، هدایت و نظارت بر فرآیندهای یادگیری و یاددهی و تلاش برای ارتقای این فرآیندها.
- برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت بر روش‌های نوین آموزشی و مطالعه برای توسعه و ارتقای کیفیت آموزشی دانشگاه
- هدایت، هماهنگی، تسهیل، نظارت و ارزیابی فعالیت‌های دانش‌پژوهی با همکاری مرکز تحقیقات راهبردی علوم پزشکی.
- برنامه‌ریزی، هدایت، اجرا و نظارت بر فرآیندهای شناسایی، جذب و بهره‌وری و ارائه تسهیلات لازم به دانشجویان استعدادهای درخشان.
- سازماندهی، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت بر فرآیند توانمندسازی اعضای هیأت علمی در زمینه‌های مختلف آموزش علوم پزشکی.
- هدایت، هماهنگی، اجرا و نظارت بر تدوین و بازنگری برنامه‌های آموزشی با تأکید بر پاسخگو بودن آنها به نیازهای سلامت جامعه.

دورنما (Vision)

مدیریت مطالعات و توسعه آموزش پزشکی لرستان بر آن است که در پنج سال آینده با استفاده از منابع انسانی کارآمد، تکنولوژی روز و تلاش و کوشش جمعی در حیطه‌های حاکمیت و رهبری آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی، رشد و بالندگی اساتید، ارزشیابی و دانش‌پژوهی آموزشی، تبدیل به مرکزی شناخته شده و مؤثر در ارتقای کیفیت آموزشی دانشگاه شود و بتواند نقش خود را در مجموعه دانشگاه به نحو شایسته ایفا نماید. هدف نهایی فعالیت‌های این مرکز ارتقا توانمندی اساتید، گروه‌های آموزشی و دانشکده‌های از بعد آموزشی به کانون‌های درونزاد توسعه آموزش است تا بتوانند فعالیت‌های خود را بر اساس بهترین شواهد آموزشی انجام داده و در نهایت بهترین خدمات آموزشی را به جامعه دانشجویی ارائه نمایند. ما بر آنیم که طی پنج سال آینده جز برترین مراکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی کشور باشیم.

ارزش‌ها (Values):

- ۱) مشتری محوری
- ۲) پویایی و نوگرایی
- ۳) ارتقای مستمر کیفیت
- ۴) حاکمیت تفکر سیستمیک
- ۵) پاسخگویی به نیازهای جامعه
- ۶) پرورش خلاقیت و استعدادها
- ۷) مدیریت مشارکتی و رهبری تیمی
- ۸) رعایت اصول اخلاقی، انسانی و اسلامی
- ۹) بهبود فعالیت‌ها از طریق ارتقای انگیزه درونی
- ۱۰) حفظ کرامت و جایگاه اعضای هیأت علمی، دانشجویان و همکاران
- ۱۱) همکاری فعال با سایر حوزه‌ها بر پایه اعتماد و احترام متقابل و کارگروهی
- ۱۲) تعهد جدی و عملی به رعایت حق مالکیت معنوی در کلیه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی

شناسایی و فهرست‌بندی ذی‌نفعان

- تشخیص معیارها و دیدگاه‌های ذی‌نفعان
- بررسی اهمیت نسبی و اولویت‌بندی ذی‌نفعان
- شناسایی برنامه‌های ذی‌نفعان
- شناسایی میزان اثرگذاری فعالیت اجرایی آنها در روند فعالیت مرکز

لیست ذی‌نفعان داخلی مرکز:

- الف) کارکنان
- ب) مدیریت
- ج) اعتبارات
- د) تجهیزات
- ه) تکنولوژی
- و) فضای فیزیکی
- ز) کمیته‌ها / شوراها

انتظارات ذی‌نفعان داخلی

الف) کارکنان:

- ۱) تأمین مالی
- ۲) تأمین امنیت شغلی
- ۳) تأمین تجهیزات واحدها
- ۴) بکارگیری بر اساس تخصص و علاقه
- ۵) گذراندن دوره‌های آموزشی مربوطه

ب) مدیریت:

- ۱) ثبات مدیریت
- ۲) اختصاص به موقع اعتبارات
- ۳) تأمین تجهیزات کافی برای مرکز
- ۴) انجام به موقع امور محوله توسط کارکنان
- ۵) جذب اعضاء هیأت علمی تمام وقت برای مرکز
- ۶) استخدام نیروها با نظر مدیر و تخصص مناسب

ج) فضای فیزیکی:

- اختصاص سالن کنفرانس با اتاق‌های اقماری برای برگزاری کارگاه‌ها

د) تجهیزات:

- کمبود خاصی وجود ندارد.

ه) اعتبارات:

- اختصاص مبلغ کافی و به موقع اعتبارات

و) تکنولوژی:

- دسترسی به خط اینترنتی با سرعت مناسب و پایدار

ز) کمیته‌ها و شوراهای:

- تشکیل به موقع

- پیگیری مصوبات

- عضوگیری تعداد کافی افراد مجرب

لیست ذی‌نفعان خارجی مرکز:

الف) معاونت آموزشی

ب) اعضای هیأت علمی و گروه‌های آموزشی

ج) دانشجویان

د) امور مالی

ه) معاونت پژوهشی

و) دانشکده‌ها

ز) بیمارستانهای آموزشی

ح) مرکز توسعه وزارتخانه

ط) مرکز توسعه سایر دانشگاه‌ها

انتظارات ذی‌نفعان خارجی

الف) معاونت آموزشی:

۱) ارتقاء کیفیت آموزش دانشگاه

۲) انجام طرح‌های پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی

- ۳) شرکت فعال مدیر مرکز در شوراهای مرتبط دانشگاه
- ۴) ارزیابی به موقع اساتید
- ۵) استفاده از تکنولوژی روز در ارتقاء کیفیت آموزش
- ۶) پوشش بیشتر کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی.
- ۷) ارتقاء شاخص‌های رتبه‌بندی مرکز
- ۸) هدایت و مشاوره بهتر برای دانشجویان عضو واحد استعدادهای درخشان
- ۹) ارائه به موقع گزارشات و شاخص‌ها
- ۱۰) کمک به اساتید جهت ارتقاء مرتبه علمی

ب) اعضاء هیأت علمی:

- اعلام به موقع بازخورد ارزشیابی سالیانه
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی به تعداد کافی بر اساس نیازسنجی
- مشارکت بیشتر اساتید در تصمیم‌گیری مرتبط با ارزشیابی سالیانه
- تعامل بیشتر به منظور تقویت بنیه علمی اساتید در راستای آموزش پزشکی.

ج) دانشجویان:

- ارتقاء کیفیت تدریس اساتید
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی بیشتر
- افزایش فعالیت‌های واحد استعدادهای درخشان
- افزایش سهم نظر آنها در ارزشیابی سالیانه اساتید
- رسیدگی بیشتر به مشکلات آموزشی و اصلاح آنها
- ارائه بازخورد عینی به آنها در خصوص ارزیابی اساتید.
- فعال‌سازی کمیته دانشجویی توسعه آموزش

د) امور مالی معاونت:

- کاهش هزینه‌ها.
- پیگیری بیشتر برای جلب اعتبارات
- ارائه به موقع گزارشات هزینه‌کرد اعتبارات

ه) معاونت پژوهشی:

- بررسی بهتر و به موقع طرح‌های پژوهش در آموزش

و) دانشکده‌ها:

- اطلاع‌رسانی به موقع برنامه‌های مرکز

- نظارت بیشتر بر دفاتر توسعه دانشکده‌ها
- اعمال بیشتر نظرات دانشکده‌ها در ارزشیابی سالانه اساتید
- مشارکت عادلانه اعضای هیأت علمی متناسب با دانشکده‌ها در کمیته‌ها و شوراهای مرکز

تعیین نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات مرکز توسعه:

S: نقاط قوت (Strengths)

- S1: پیگیری و نظارت مستمر و مناسب مدیر EDC بر امور اجرایی مرکز.
- S2: درصد بالای اعضای هیأت علمی که کارگاه‌های اصلی (برنامه‌ریزی درسی، ارزشیابی دانشجویی و روش تدریس) را گذرانده‌اند.
- S3: وجود شیوه‌نامه توانمندسازی اساتید و تعداد عناوین (تنوع) مناسب کارگاه‌های برگزار شده (برای اعضای هیأت علمی) توسط EDC
- S4: بسترسازی برای استفاده از تکنولوژی‌های آموزشی روزآمد
- S5: ارتباط مناسب مدیر EDC با مقامات مسئول مافوق
- S6: داشتن شورای پژوهش در آموزش و دانش پژوهی مصوب و فعال
- S7: وجود مسئول مشخص برای واحد پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی
- S8: تعهد شغلی مناسب کارکنان EDC در راستای انجام وظایف محوله
- S9: وجود روحیه کار گروهی مناسب بین کارکنان EDC
- S10: وجود نرم‌افزارهای مورد نیاز در EDC
- S11: اجرا، تحلیل و بازخورد مناسب ارزشیابی اعضای هیأت علمی
- S12: مشارکت مناسب EDC در انجام فرایند اعتباربخشی مؤسسه‌ای و بیمارستانی
- S13: تنوع کمیته‌ها / شوراهای EDC
- S14: آشنایی نسبی مدیر EDC با مبانی آموزش علوم پزشکی
- S15: ظرفیت مناسب برای برگزاری کارگاه‌ها و برنامه‌های ویژه دانشجویان استعداد درخشان
- S16: عضویت مدیر EDC در شوراهای آموزشی و پژوهشی دانشگاه
- S17: استفاده از تکنولوژی اطلاعات (IT) در اطلاع‌رسانی و انجام وظایف
- S18: آگاهی کافی مدیر EDC از دانش تکنولوژی اطلاعات IT
- S19: وجود تعداد بالای کارشناسان دارای مدارک دکتری مرتبط.
- S20: زیرساخت مناسب فنی و نیز وجود نیروی انسانی متخصص در حوزه آموزش مجازی.
- S21: وجود دفاتر توسعه آموزش پزشکی در کلیه دانشکده‌ها و بیمارستانهای آموزشی و تعامل مناسب با واحد مربوطه در مرکز توسعه.
- S22: مشارکت مؤثر و فعال مرکز توسعه در پیاده‌سازی بسته‌های طرح تحول آموزش پزشکی.

W : نقاط ضعف (Weaknesses)

- W₁ : برخوردار نبودن مرکز توسعه از جایگاه مناسب در ساختار اداری دانشگاه.
- W₂ : فقدان برنامه‌های توانمندسازی (دوره‌های آموزشی مرتبط با شغل) برای کارکنان مرکز.
- W₃ : نبود عضو هیأت علمی متخصص آموزش پزشکی و مدیریت آموزشی در مرکز.
- W₄ : نبود سالن مناسب برای برگزاری کارگاه‌های آموزشی.
- W₅ : عدم حمایت کافی از برنامه‌های تقویتی ویژه دانشجویان استعدادهای درخشان.
- W₆ : عدم وجود استاد مشاور برای دانشجویان استعداد درخشان.
- W₇ : کمبود اعتبارات (بالاخص دارایی‌های سرمایه‌ای و بودجه طرح‌های دانش پژوهی آموزشی) مرکز توسعه.
- W₈ : فعال نبودن کمیته برنامه‌ریزی درسی.
- W₉ : عدم مداخله مؤثر مرکز توسعه در فرایند بعد از تحلیل و بازخورد ارزشیابی به اعضای هیأت علمی (مرتبط با S11)
- W₁₀ : عدم انتشار مجله، گاهنامه یا بولتن آموزش پزشکی در مرکز توسعه
- W₁₁ : عدم وجود برنامه مدون ارزشیابی برنامه درسی.
- W₁₂ : عدم برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت آموزش پزشکی برای اعضای هیأت علمی
- W₁₃ : عدم برگزاری به موقع جلسات شوراها / کمیته‌ها مرکز توسعه
- W₁₄ : عدم تحلیل همه آزمونهای درسی به منظور استانداردسازی و ارتقای کیفیت ارزشیابی دانشجویان
- W₁₅ : نبود فضای فیزیکی کافی
- W₁₆ : بی‌انگیزگی کارکنان
- W₁₇ : عدم اختصاص پستهای هیأت علمی مرکز به افراد با تخصص مرتبط.
- W₁₈ : نبود مرکز تحقیقات آموزش پزشکی در مرکز توسعه.
- W₁₉ : نبود مرکز آموزش مجازی.

O : فرصت‌ها (Opportunities)

- O₁ : اختصاص اعتبارات مناسب برای بسته‌های طرح تحول آموزش علوم پزشکی و گرنتهای دانش پژوهی.
- O₂ : همکاری مناسب (امکان مناسب) در تصویب طرح‌های تحقیقاتی پژوهش در آموزش
- O₃ : امکان همکاری مرکز توسعه با مراکز توسعه سایر دانشگاه‌ها در برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای مشترک
- O₄ : ارتباط مناسب مدیر مرکز توسعه با مدیران مراکز توسعه سایر دانشگاه‌ها و امکان تبادل تجربیات در زمینه‌های مختلف با سایر دانشگاه‌ها.
- O₅ : وجود بستر مناسب برای همکاری‌ها یا تعاملات بین‌بخشی با سایر مؤسسات.

O6: حمایت مناسب مرکز توسعه وزارت بهداشت از برنامه‌های توسعه‌ای آموزش.

O7: امکان جلب همکاری اساتید مجرب سایر دانشگاهها در توانمندسازی اساتید و کمک به ارتقا فعالیت‌های دانش پژوهی.

T : تهدیدها (Threats)

T₁: فعالیت ناکافی دفاتر توسعه آموزش پزشکی و عدم حمایت کافی مدیران ارشد در دانشکده‌ها و بیمارستانهای آموزشی.

T₂: همکاری ناکافی اعضای هیأت علمی با مرکز توسعه مرکز توسعه در اجرای اصول برنامه‌ریزی آموزشی (شامل ارائه طرح درس، بازنگری آنها و برنامه آموزشی)

T₃: مشارکت ناکافی دانشجویان در کمیته‌های مختلف مرکز توسعه

T₄: عدم تخصیص و تأمین به موقع اعتبارات برای برنامه‌های مرکز توسعه توسط امور مالی

T₅: عدم حمایت معاونت آموزشی از کارکنان مرکز توسعه

T₆: مشارکت ناکافی دانشجویان در طرح‌های پژوهش در آموزش و دانش پژوهی

T₇: عدم وجود اهرم‌های انگیزشی در مرکز توسعه برای جلب همکاری اعضای هیأت علمی

T₈: کمبود آگاهی معاونت آموزشی از مبانی آموزش پزشکی

T₉: عدم آشنایی اعضای هیأت علمی با وظایف مرکز توسعه و نگرش نامناسب ایشان به مرکز توسعه

T₁₀: عدم آگاهی معاونان آموزشی بیمارستانها از مبانی آموزش پزشکی

T₁₁: عدم هزینه‌کرد اعتبارات مرکز توسعه در محل مربوطه توسط امور مالی

T₁₂: همکاری نامناسب دانشجویان در طراحی و اجرای کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی استعدادها درخشان

T₁₃: نسبت بسیار کم اعضای هیأت علمی تمام وقت در مرکز به ردیف‌های موجود در چارت

T₁₄: کمبود آگاهی رؤسای دانشکده‌ها از مبانی آموزش پزشکی (T₁₀)

T₁₅: حمایت ناکافی رؤسای دانشکده‌ها و معاونت آموزشی از دفاتر توسعه آموزش پزشکی

تعیین موضوعات استراتژیک

SO -1

1- ارسال مستمر و مستند گزارش فعالیت/ عملکردها به وزارتخانه و معاونت آموزشی برای افزایش جذب اعتبارات ملی و دانشگاهی مورد نیاز مرکز توسعه.

2- پیشنهاد برگزاری دوره‌های آموزشی استفاده از تکنولوژی‌های جدید آموزشی به وزارتخانه برای جذب اعتبار لازم

- ۳- استفاده از نفوذ مدیر مرکز در شورای پژوهشی در راستای تصویب طرح‌های تحقیقاتی پژوهش در آموزش
- ۴- گزارش نیازهایی آموزشی اساتید به وزارتخانه برای افزایش جذب اعتبارات
- ۵- پیشنهاد برگزاری کارگاه‌های تکنولوژی اطلاعات ویژه اساتید به EDC سایر دانشگاه‌ها

۲- WO:

- ۱- پیشنهاد تدوین برنامه درسی انتخابی برای دانشجویان در مرکز مهارت‌های بالینی با حمایت معاونت آموزشی
- ۲- توجیه معاونت آموزشی در زمینه اهمیت فعالیت‌های EDC در راستای جلب حمایت‌های مالی، اداری و شغلی کارکنان
- ۳- پیشنهاد شرکت مدیر EDC در برنامه‌های آموزشی «علم مدیریت» به معاون آموزشی و جلب حمایت ایشان
- ۴- پیشنهاد برگزاری کارگاه‌های مشترک علم مدیریت با EDC سایر دانشگاه‌ها
- ۵- مکاتبه با دانشگاه‌های برتر و استفاده از تجربیات آنها در زمینه مشارکت بیشتر EDC در طراحی، ارزشیابی و بازخورد دوره آموزشی
- ۶- مکاتبه و استفاده از تجارب EDC سایر دانشگاه‌ها در مورد برنامه اجرایی ارزشیابی عملکرد EDO ها
- ۷- پیشنهاد برگزاری دوره‌های آموزشی «مبانی آموزش علوم پزشکی» به معاونت آموزشی و جلب حمایت مادی و معنوی ایشان
- ۸- پیشنهاد برگزاری دوره‌های آموزشی «مبانی آموزش علوم پزشکی» مشترک با سایر دانشگاه‌ها
- ۹- برگزاری منظم کارگاه‌های تکنولوژی اطلاعات برای کارکنان EDC
- ۱۰- مذاکره و توجیه معاونت آموزشی برای حمایت از انتشار مجله/ گاهنامه EDC

۳- ST:

- ۱- برگزاری جلسات منظم با معاون آموزشی و سایر مسئولین دانشگاه و یافتن راهکارهای عملیاتی و اهرم‌های اجرایی مناسب در مورد:
 - الف) جلب همکاری اساتید در اجرای اصول برنامه‌ریزی آموزشی
 - ب) تخصیص و تأمین به موقع و کافی اعتبارات به برنامه‌های EDC از طرف امور مالی
- ۲- تهیه و تدوین جدول زمان‌بندی و اعتبارات مورد نیاز برگزاری کارگاه‌های EDC، ارائه این جدول به معاون آموزشی و ارسال آن پس از توافق معاون آموزشی به امور مالی برای تأمین به موقع اعتبارات
- ۳- پیشنهاد برقراری ارتباط مؤثر بین پرداخت حق محرومیت از مطب و میزان همکاری اساتید با EDC به معاونت آموزشی و پیگیری تصویب آن
- ۴- توجیه معاونت آموزشی برای عضویت مسئول EDO دانشکده پزشکی در شورای آموزشی بیمارستان‌ها
- ۵- پیگیری جذب یک نفر کارشناس برای واحد ارزشیابی به منظور نظارت بر آزمون‌های دانشگاه

۶- برگزاری جلسات توجیهی با رؤسای دانشکده‌ها در مورد اهمیت و نقش EDOها

۷- پیگیری تشکیل کمیته دانشجویی EDC

۸- جلب همکاری دانشجویان در طراحی و اجرای کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی استعدادهای درخشان و طرح‌های پژوهش در آموزش به وسیله طراحی اهرم‌های انگیزشی

۴- WT:

۱- مذاکره و پیگیری مدیر EDC برای رفع موانع مالی پرداخت حق الزحمه به اعضای هیأت علمی همکاری EDC در برنامه‌های مختلف

دسته‌بندی موضوعات استراتژیک

(۱) فهرست موضوعات استراتژیک که در دسته توسعه قرار دارند (Development Issue)

ردیف	عنوان
۱	برگزاری کارگاه‌ها و برنامه‌های ویژه استعداد‌های درخشان و ارسال گزارش آنها به وزارتخانه برای افزایش جذب اعتبارات اختصاصی
۲	انجام نیازسنجی پژوهشی و تهیه عناوین و اولویت‌های پژوهش در آموزش

(۲) فهرست موضوعات استراتژیک که در دسته مشکل قرار دارند (Problem Issue)

ردیف	عنوان
۱	تهیه برنامه‌های کوتاه مدت و میان مدت رشد و بالندگی اساتید و ارسال آن به معاونت آموزشی و وزارتخانه برای افزایش جذب اعتبارات استانی ملی
۲	طراحی و اجرای کارگاه‌های مرتبط با اصول برنامه‌ریزی آموزشی برای اساتید
۳	برگزاری مستمر کارگاه‌های سنجش و ارزشیابی دانشجو برای کلیه اساتید
۴	تشکیل کمیته استانداردسازی آزمون‌ها و ارتقای کیفیت ارزشیابی دانشجویان با حمایت معاونت آموزشی
۵	استفاده مستمر از تجارب دانشگاه‌های کارآمد در زمینه ارزشیابی برنامه درسی و تشکیل تیم ارزشیابی برنامه درسی در دانشگاه
۶	تدوین و اجرای برنامه استاد مشاور برای دانشجویان استعداد‌های درخشان با حمایت معاونت آموزشی
۷	آگاه‌سازی و جلب حمایت معاونت آموزشی در راستای طراحی و اجرای دوره‌های آشنایی با مبانی آموزش پزشکی برای اساتید و معاونین آموزش بیمارستان‌ها و رؤسای دانشکده‌ها
۸	اختصاص بخشی از اعتبارات استعداد‌های درخشان به حمایت از پایان‌نامه‌های دانشجویی مرتبط با اولویت‌های پژوهش در آموزش
۹	برنامه‌ریزی برای شرکت اساتید و معاونین آموزش بیمارستان‌ها در دوره‌های کوتاه مدت آموزش پزشکی سایر دانشگاه‌ها
۱۰	تدوین برنامه اجرایی کمیته برنامه‌ریزی درسی و جلب حمایت معاونت آموزشی برای طراحی و ابلاغ اهرم‌های اجرایی مورد نیاز
۱۱	تهیه برنامه توانمندسازی اعضای EDC (اعضای هیأت علمی و کارشناسان) با همکاری EDC سایر دانشگاه‌ها و جلب حمایت معاونت آموزشی برای اجرای این برنامه
۱۲	طراحی و برگزاری دوره‌های کوتاه مدت آموزش پزشکی (حداقل هر دو سال یکبار) در EDC لرستان با حمایت معاونت آموزشی
۱۳	تشکیل تیم علمی مرکز توسعه برای توجیه اساتید در رابطه با فعالیت‌ها و وظایف EDC
۱۴	برگزاری کارگاه‌های مشترک و استفاده از تجارب EDC سایر دانشگاه‌ها در مورد مداخله مؤثر EDC در فرایند بعد از تحلیل و بازخورد ارزشیابی اساتید

