

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ STRATEJİK PLANI



2024-2028



“Gerçek kurtuluş ancak cehaletin ortadan kaldırılması ile olur. Cehalet ortadan kaldırılmadıkça toplum yerinde kalıyor demektir, yerinde duran bir şey ise geriye gidiyor demektir”

1. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9 uncu maddesinde; "Kamu idareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar." denilerek Kamu İdarelerinin Stratejik Plan hazırlamaları zorunlu kılınmıştır.

Atatürk Üniversitesi stratejik plan çalışmaları, Rektör tarafından yayımlanan 24.05.2017 tarihli ve 1 numaralı Stratejik Plan İç Genelgesiyle başlatılmış olup; bu genelgeyle üniversitemiz Stratejik Planının hazırlanmasına temel oluşturmak üzere her birimin, kendi birim stratejik planlarını hazırlamak üzere birimlerinde çalışma grupları oluşturulması istenmiştir. Anılan Kanun çerçevesinde yayımlanmış olan "Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe" göre; aşamalı geçiş takvimi doğrultusunda Fakültemiz 2019-2023 yılları arasındaki dönemi kapsayacak şekilde stratejik raporunu hazırlamış ve uygulamıştır.

Fakültemiz akreditasyon çalışmaları doğrultusunda var olan komisyonlar gözden geçirilerek güncellenmiş ve "Özel görevler için komisyonlar" başlığı altında çeşitli komisyonlar oluşturulmuştur. Üniversitenin kalite çalışmaları kapsamında fakültede Birim Kalite Komisyonu ve Fakülte Stratejik Komisyonu kurulmuş ve kurum stratejik planı, üniversitenin Yeni Nesil Tasarım Dönüşüm Projesi dikkate alarak faaliyetlerini planlanmıştır.

Fakültemiz 2024-2028 Stratejik Planı hazırlık çalışmaları kapsamında; Stratejik Planlama Ekibinin 04 Mart 2021 tarihli toplantısında alınan kararlar neticesinde işbölümü çizelgesi oluşturulmuş ve alt çalışma grupları belirlenmiştir.

Anılan çalışma grupları ile yürütülen çalışmalar sonucunda belirlenen nihai hedefler Strateji Komisyonu'nda karara bağlanarak Dekan onayına sunulmuş, sürecin tüm aşamalarında stratejik plan çalışmaları Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'ndan edinilen bilgilere göre koordine edilmiş ve stratejik planlama ekibi desteklenmiştir.

Strateji Planlama Ekibi

Strateji Planlama ekibi Fakülte Dekanlığı tarafından belirlenen yöneticiler ve öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Strateji Planlama Ekibi; stratejik planlama hazırlık takvimine uygun olarak gerekli faaliyetleri koordine etmiştir. Strateji Planlama Ekibi Tablo 1’de yer alan üyelerden oluşmuştur.

Tablo 1. Strateji Planlama Ekibi

STRATEJİ PLANLAMA EKİBİ	
Görevi	Unvan / Adı- Soyadı
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Eda AY (Dekan Yardımcısı)
Başkan Yardımcısı	Doç. Dr. Nuray DAYAPOĞLU (Dekan Yardımcısı)
Üye	Doç. Dr. Seher ERGÜNEY
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Sonay BİLGİN
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Hasret YALÇINÖZ BAYSAL
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Meltem ŞİRİN GÖK
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Nihan TÜRKOĞLU
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Fatma KURUDİREK
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Türkan KADİROĞLU
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Esin KAVURAN
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Kübra GÖKALP
Üye	Arş. Gör. Yasemin ÇIRACI YAŞAR
Üye	Arş. Gör. Gülnaz ATA

2. DURUM ANALİZİ

2.1. Kurumsal Tarihçe

Atatürk Üniversitesi 1957 yılında Doğu Anadolu'yu temsil etmesi için Erzurum'da kurulmuştur. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Atatürk Üniversitesi'nin 06 Kasım 1970 gün ve 5582 sayılı teklifi ve Başbakanlık Devlet Planlama Müsteşarlığı'nın 04.12.1970 sayılı olumlu görüşmeleri doğrultusunda Yüksek Hemşirelik Okulu adı ile kurulmuştur. Ancak 1977 yılına kadar fiilen açılmamıştır. 1977'den itibaren Araştırma Görevlisi alımı başlatılarak eğitimleri sürdürülmüştür. Bu arada öğretim elemanı kadrosunu oluşturan Yüksekokulun ismi 1982 yılında "Hemşirelik Yüksekokulu" olarak değiştirilmiş; lisans düzeyinde 1982-1983 öğretim yılından itibaren öğrenci alımına başlanmıştır. Yüksekokul 1990 yılında lisansüstü eğitime Yüksek Lisans programı ile başlamıştır. Yükseköğretim Yürütme Kurulu 02.08.1996'da 2547 sayılı Kanun'un 2880 sayılı Kanun ile değişen hükümleri ve 2809 sayılı Kanun'un 3. Maddesi uyarınca Yüksekokul 'da Yönetim Anabilim Dalı hariç 7 Anabilim Dalı kurulmasına karar vermiştir. Sonraki yıllarda Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı da kurulmuştur. 1998 yılından itibaren Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı hariç tüm Anabilim Dallarında doktora eğitimine başlanmıştır.

Hemşirelik Yüksekokulu'nun Sağlık Bilimleri Fakültesi'ne dönüşmesi 25 Şubat 2009 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanmıştır. Daha sonra Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın 11.06.2009 gün ve 2631- 17186 sayılı kararı ile Hemşirelik Yüksekokulu ve Erzurum Sağlık Yüksekokulu öğrencileri mevcut programlarıyla Sağlık Bilimleri Fakültesi'ne aktarılmıştır. Sağlık Yüksekokulu'nun Hemşirelik Bölümü ve Hemşirelik Yüksekokulu, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü olarak ad değiştirmiştir. Hemşirelik Yüksekokulu ve Sağlık Yüksekokulu'nun akademik ve idari personeli de 02.09.2009 tarihinde Sağlık Bilimleri Fakültesi'ne aktarılmıştır. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünün Bakanlar Kurulunun 16.02.2016 tarih ve 2016/8555 sayılı kararnamesi ile "Hemşirelik Fakültesi" olma kararı 8 Nisan 2016 tarihli ve 29678 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Hemşirelik Fakültesi'nde, Hemşirelik Esasları, İç Hastalıkları Hemşireliği, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Doğum, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Hemşirelikte Yönetim, Psikiyatri Hemşireliği ve Halk Sağlığı Hemşireliği olmak üzere sekiz anabilim dalı bulunmaktadır. Yönetim anabilim dalı dışında tüm anabilim dallarında lisansüstü eğitim de yürütülmektedir.

Hemşirelik Fakültesi'nin şu anki öğrenci sayısı 1189 olup, fakültenin akademik kadrosunda 12 profesör, 12 doçent, 20 doktor öğretim üyesi, 17 araştırma görevlisi, 3 öğretim görevlisi olmak üzere toplam 64 öğretim elemanı bulunmaktadır. Üç öğretim üyesi kurum dışı görevlendirmelidir. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı 29'dur. Hemşirelik Fakültesi MF-3 ile öğrenci almaktadır. Hemşirelik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü iken 2015 yılında Türkiye'de ilk akreditasyon çalışmalarını başlatan üç hemşirelik programından biri olmuş ve 2016-2018 tarihleri arasında geçerli olmak üzere Hemşirelik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (HEPDAK) tarafından iki yıllığına akredite edilmiştir.

2.2 2019-2023 Stratejik Planının Değerlendirilmesi

Hemşirelik Fakültesi'nin Kamu Kuruluşları için Stratejik Planlama Kılavuzuna uygun olarak katılımcı bir anlayışla hazırladığı 2019-2023 dönemine ait Stratejik Planında 5 adet stratejik amaç ve bu amaçlara ulaşmak için çok sayıda stratejik hedef ve performans göstergeleri belirlenmiştir.

Stratejik Planda yer alan amaçlar şunlardır:

Öğretim elemanı sayısının artırılması yönünde planlamanın yapılması

Beş yıllık eğitim programının gözden geçirilerek güncellenmesi

Fakülte kütüphanesinin geliştirilmesi ve yazılı kaynak sayısının 2018 yılı sonuna kadar % 10 oranında artırılması

Öğrenci uygulama eğitimlerinin daha etkin ve verimli hale getirilmesi

Hemşirelik Fakültesinin akreditasyonun 5 yıllığa yükseltilmesi

2019-2023 Stratejik Planına genel olarak bakıldığında plan dönemi boyunca amaçların gerçekleştirilmesi için çaba gösterildiği görülmektedir. Hedeflerin ise yine-sürekli hedefler hariç- devam ettiği veya tamamlandığı gözlemlenmiştir.

2.3 Mevzuat Analizi

Hemşirelik mesleği, sağlıklı bireylerin sağlığını geliştirmek, hasta bireylerin ise bakımını sürdürmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Hemşirelik Fakültelerinin amacı ise 21. yüzyılda öğrenen, paylaşılan, uygulayan ve uygulamalarının sonuçlarını değerlendiren; değişen koşullara uyum sağlama kapasitesi yüksek nitelikli sağlık hizmeti sunan hemşirelik mensuplarını yetiştirmektir. Sağlıklı ve hasta bireye bakım sunan hemşirelerin güvenilir, dürüst ve etik ilkelere uygun olmasının temelleri lisans eğitiminde atılmaktadır.

Üniversitelerin görev ve yetkileri Anayasa'nın 130 ve 131'nci maddeleri çerçevesinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda belirlenmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 12.maddesi uyarınca; "kanundaki amaç ve ana ilkelere uygun olarak yükseköğretim kurumlarının görevleri,

- a) Çağdaş uygarlık ve eğitim - öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapmak,
- b) Kendi ihtisas gücü ve maddi kaynaklarını rasyonel, verimli ve ekonomik şekilde kullanarak, milli eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri ile Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılan plan ve programlar doğrultusunda, ülkenin ihtiyacı olan dallarda ve sayıda insan gücü yetiştirmek,
- c) Türk toplumunun yaşam düzeyini yükseltici ve kamuoyunu aydınlatıcı bilim verilerini söz, yazı ve diğer araçlarla yaymak,
- d) Örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim yoluyla toplumun özellikle sanayileşme ve tarımda modernleşme alanlarında eğitimini sağlamak,
- e) Ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunlarını, diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak, kamu kuruluşlarına önerilerde bulunmak suretiyle öğretim ve araştırma konusu yapmak,

sonuçlarını toplumun yararına sunmak ve kamu kuruluşlarınca istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini ve önerilerini bildirmek,

f) Eğitim - öğretim ve seferberliği içinde, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim hizmetini üstlenen kurumlara katkıda bulunacak önlemleri almak,

g) Yörelereindeki tarım ve sanayinin gelişmesine ve ihtiyaçlarına uygun meslek elemanlarının yetişmesine ve bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, sanayi, tarım ve sağlık hizmetleri ile diğer hizmetlerde modernleşmeyi, üretimde artışı sağlayacak çalışma ve programlar yapmak, uygulamak ve yapılanlara katılmak, bununla ilgili kurumlarla işbirliği yapmak ve çevre sorunlarına çözüm getirici önerilerde bulunmak,

h) Eğitim teknolojilerini üretmek, geliştirmek, kullanmak, yaygınlaştırmak,

ı) Yükseköğretimin uygulamalı yapılmasına ait eğitim - öğretim esaslarını geliştirmek, döner sermaye işletmelerini kurmak, verimli çalıştırmak ve bu faaliyetlerin geliştirilmesine ilişkin gerekli düzenlemeleri yapmak” olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda kurumumuzun mevzuattan doğan yasal yükümlülükleri aşağıda sıralanmıştır:

- 2809 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu,
- 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu,
- 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu,
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile bu kanunlara dayanarak çıkarılmış;
- Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği,
- Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği
- Önlisans ve Lisans Eğitim-Öğretim Yönetmeliği,
- Yükseköğretim Kurumlarında Önlisans ve Lisans Düzeyindeki Programlar Arasında Geçiş, Çift Anadal, Yan Dal ile Kurumlar Arası Kredi Transferi Yapılması Esasına İlişkin Yönetmelik,
- Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıkta Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik,
- Öğrenci Disiplin Yönetmeliği,

- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği, Prof., Doç. ve Yrd. Doç. Kadrolarına Yükseltme ve Atamalarda Dikkate Alınacak İlkeler ve Puanlama Tabloları,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönergesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönergesi ve ilgili diğer yönetmelik hükümlerine göre yönetilmektedir.

2.4. Üst Politika Belgelerinin Analizi

Temel olarak kalkınma planından başlamak üzere üst politika belgeleri, belirli bir hiyerarşi çerçevesinde birbirleriyle uyumlu olarak hazırlanmış olup; aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Üst Politika Belgelerinin Analizi

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
Onuncu Kalkınma Planı	• 160 numaralı politika paragrafı	Yükseköğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimde, program bütünlüğü temin edilecek ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde uygulamalı eğitime ağırlık verilecektir
Onuncu Kalkınma Planı	• 161 numaralı politika paragrafı	Hesap verebilirlik temelinde özerklik, performans odaklılık, ihtisaslaşma ve çeşitlilik İlkeleri çerçevesinde kalite odaklı rekabetçi bir yapıya dönüşmek.
Onuncu Kalkınma Planı	• 163 numaralı politika paragrafı	Kalite güvence sistemi oluşturmak.
Onuncu Kalkınma Planı	• 164 numaralı politika paragrafı	Sanayi ile iş birliği çerçevesinde teknoloji üretimine önem vermek, çıktı odaklı bir yapıya dönüşülmesini teşvik etmek
Onuncu Kalkınma Planı	• 165 numaralı politika paragrafı	Uluslararası öğrenciler ve öğretim üyeleri için çekim merkezi haline gelmek.
Onuncu Kalkınma Planı	• 635 numaralı politika paragrafı	Araştırmacı insan gücünün sayısı ve niteliği daha da artırılabilecektir.
On Birinci Kalkınma Planı	• 561 numaralı politika paragrafı	Yükseköğretim sistemi küresel rekabet gücü olan, kalite odaklı ve dinamik bir yapıya kavuşturulacak; yükseköğretim kurumlarının niteliklerinin artırılmasına yönelik uygulamalara devam edilecektir.

On Birinci Kalkınma Planı	• 561.3 numaralı politika paragrafı	Üniversitelerin dijital çağa ayak uydurması ve bilgiye ulaşımında açık erişim ve açık bilim uygulamalarının hayata geçirilmesi amacıyla açık erişim altyapıları ile uyumu sağlanacaktır.
On Birinci Kalkınma Planı	• 561.7 numaralı politika paragrafı	Mezunların kariyer süreçlerinin takibi ve mezun-üniversite işbirliğinin güçlendirilmesi için mezun izleme sistemi kurulacaktır.
On Birinci Kalkınma Planı	• 563 numaralı politika paragrafı	Ülkemizin yükseköğretim alanında uluslararasılaşma düzeyi artırılabilecektir.
On Birinci Kalkınma Planı	• 563.4 numaralı politika paragrafı	Yabancı dilde eğitim veren programların sayısı artırılabilecek, yükseköğretim kurumlarının uluslararası öğrencilere yönelik barınma imkânları geliştirilecek ve uluslararasılaşmada kurumsal kapasite artırılabilecektir.
Orta Vadeli Program 2018-2020	• 79 numaralı politika paragrafı	Program döneminde; öğrenciler arasındaki fırsat eşitliğinin artırılması, yönetim süreçlerinin iyileştirilmesi, öğretmen niteliklerinin artırılması, mesleki ve teknik eğitimin güçlendirilmesi ve üniversitelerin ihtisaslaşması temel amaçtır.
Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları 2003-2023 Strateji Belgesi	• 2023 Türkiye vizyonu Sosyoekonomik Hedefler	Eğitim alanında, bireyin yaratıcılık ve hayal gücünü geliştiren; bireysel farklılıkların gözetilmesi ve değerlendirilmesi ile her bireyin özellikleri doğrultusunda en üst düzeyde kendini geliştirebildiği; zaman ve mekân kısıtlarından arınmış, kendi özgün öğrenme teknolojilerini yaratmış ve değişim esnekliğiyle kendini yenileme gücüne sahip; öğrenme ve insan odaklı bir eğitim sistemine sahip olmak;

2.5. Paydaş Analizi

Paydaşlar, üniversitenin ürün ve hizmetleriyle ilgisi olan, üniversiteden doğrudan veya dolaylı, olumlu ya da olumsuz yönde etkilenen veya üniversiteyi etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Paydaş analizi, aşağıda yer alan aşamalardan oluşturulmuştur.

- Paydaşların tespiti
- Paydaşların önceliklendirilmesi

- Paydaşların değerlendirilmesi
- Paydaş görüş ve önerilerinin alınması ve değerlendirilmesi

Paydaş analizi yapılırken katılımıcılığın sağlanabilmesi için Fakültemizin etkileşim içinde bulunduğu paydaşların görüşleri dikkate alınmıştır. Bu yolla 3.nesil üniversite anlayışına uygun olarak tüm paydaşların görüş, talep, öneri ve desteklerinin stratejik planlama sürecine aktif katılımı sağlanmıştır.

2.5.1. Paydaşların Tespiti

Paydaş analizinin ilk aşamasında üniversitenin paydaşlarının kim olduğu tespit edilmiş olup; paydaşlar iç paydaşlar ve dış paydaşlar olarak sınıflandırılmıştır.

2.5.2. Paydaşların Önceliklendirilmesi

Paydaşların önceliklendirilmesinde paydaşların etki ve önem derecesi dikkate alınmıştır. Etki, üniversitenin faaliyet ve hizmetleriyle paydaşı etkilemesi ile paydaşın alacağı kararlarla üniversiteyi etkileme gücünü; önem ise üniversitenin paydaşın beklenti ve taleplerinin karşılanması konusuna verdiği değeri ifade eder. Paydaşların önceliklendirilmesinde aşağıda yer verilen Paydaş Önceliklendirme Tablosu kullanılmıştır

Tablo 3. Paydaş Önceliklendirme Tablosu

Paydaş Adı	İç Paydaş / Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
Akademik Personel	İP	Çok Önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
İdari Personel	İP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Rektörlük	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Sağlık Bilimleri Enstitüsü		Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi Başhekimliği ve Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü		Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
İP	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Öğrenci Aileleri	DP	Önemli	Güçlü	Çıkarlarını gözet
Mezunlar	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Çıkarlarını gözet
Hasta ve Hasta Yakınları	DP	Çok önemli	Çok Güçlü	Çıkarlarını gözet
Diğer Fakülteler, Yüksekokullar	DP	Önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Atateknokent	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Bilgi Araştırma ve Uygulama Merkezi (BAUM)	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
YÖK, ÖSYM, ÜAK	DP	Çok önemli	Çok Güçlü	Birlikte çalış
TUBİTAK	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Diğer Üniversiteler ve Hastaneler	DP	Önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
İl Sağlık Müdürlüğü	DP	Önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
İl Milli Eğitim Müdürlüğü	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Kamu Hastaneleri Birliği	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Halk Sağlığı Müdürlüğü	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış

Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Türk Hemşireler Derneği	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Hemşirelik Eğitim Derneği (HEMED)	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Sağlık Alanındaki Diğer Dernek ve Kuruluşlar	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Türk Patent Enstitüsü	DP	Önemli	Güçlü	Birlikte çalış
Medya kuruluşları	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Sivil Toplum Kuruluşları	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış
Toplum	DP	Çok önemli	Çok güçlü	Birlikte çalış

2.5.3. Paydaşların Değerlendirilmesi

Paydaş analizi kapsamında, üniversitenin sunduğu ürün/hizmetlerle paydaşlar ilişkilendirilmiştir. Böylece, hangi ürün/hizmetlerden kimlerin yararlandığı açık bir ortaya konulmuştur.

Fakültenin paydaşları Tablo 4'te verildiği gibi öncelikle faaliyet alanları, ürün ve hizmetlerin belirlenmesi neticesinde oluşturulmuştur. Daha sonra bu faaliyet alanlarına göre paydaş matrisi yapılmıştır (Tablo 5).

Tablo 4. Hemşirelik Fakültesi Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Faaliyet Alanı 1- Eğitim
Ürün; Hizmet 1 Sağlıklı Toplum
Ürün; Hizmet 2 Mezun (sürekli eğitim etkinlikleri, lisans ve lisansüstü eğitimleri)
Ürün; Hizmet 3 Yayınlar
Faaliyet Alanı 2- Araştırma ve Girişimcilik
Ürün; Hizmet 1 Yayınlar
Ürün; Hizmet 2 Projeler
Ürün; Hizmet 3 Sağlıklı Toplum
Faaliyet Alanı 3- Hizmetler
Ürün / Hizmet 1 Sağlıklı Toplum (değerlendirme, tedavi, danışmanlık, koruyucu yaklaşımlar)
Ürün / Hizmet 2 Mezunlar (değerlendirme, danışmanlık)

Tablo 5. Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi Tablosu

Paydaş Adı	Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi							
	A Eğitim-öğretim			B. Araştırma ve Girişimler			C. Hizmetler	
	Ü/H 1	Ü/H2	Ü/H3	Ü/H 1	Ü/H2	Ü/H3	Ü/H 1	Ü/H2
Akademik Personel	X	X	X	X	X	X	X	X
İdari Personel	X	X				X	X	X
Rektörlük	X	X	X	X	X	X	X	X
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	X	X	X	X	X	X	X	X
Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi Başhekimliği ve Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü	X	X	X	X	X		X	X
Öğrenciler	X		X	X	X	X	X	X
Öğrenci Aileleri	X	X					X	X
Mezunlar	X	X	X	X	X	X	X	X
Hasta ve Hasta Yakınları	X		X	X	X	X	X	
Diğer Fakülteler, Yüksekokullar	X				X	X	X	
Atateknokent			X	X	X			

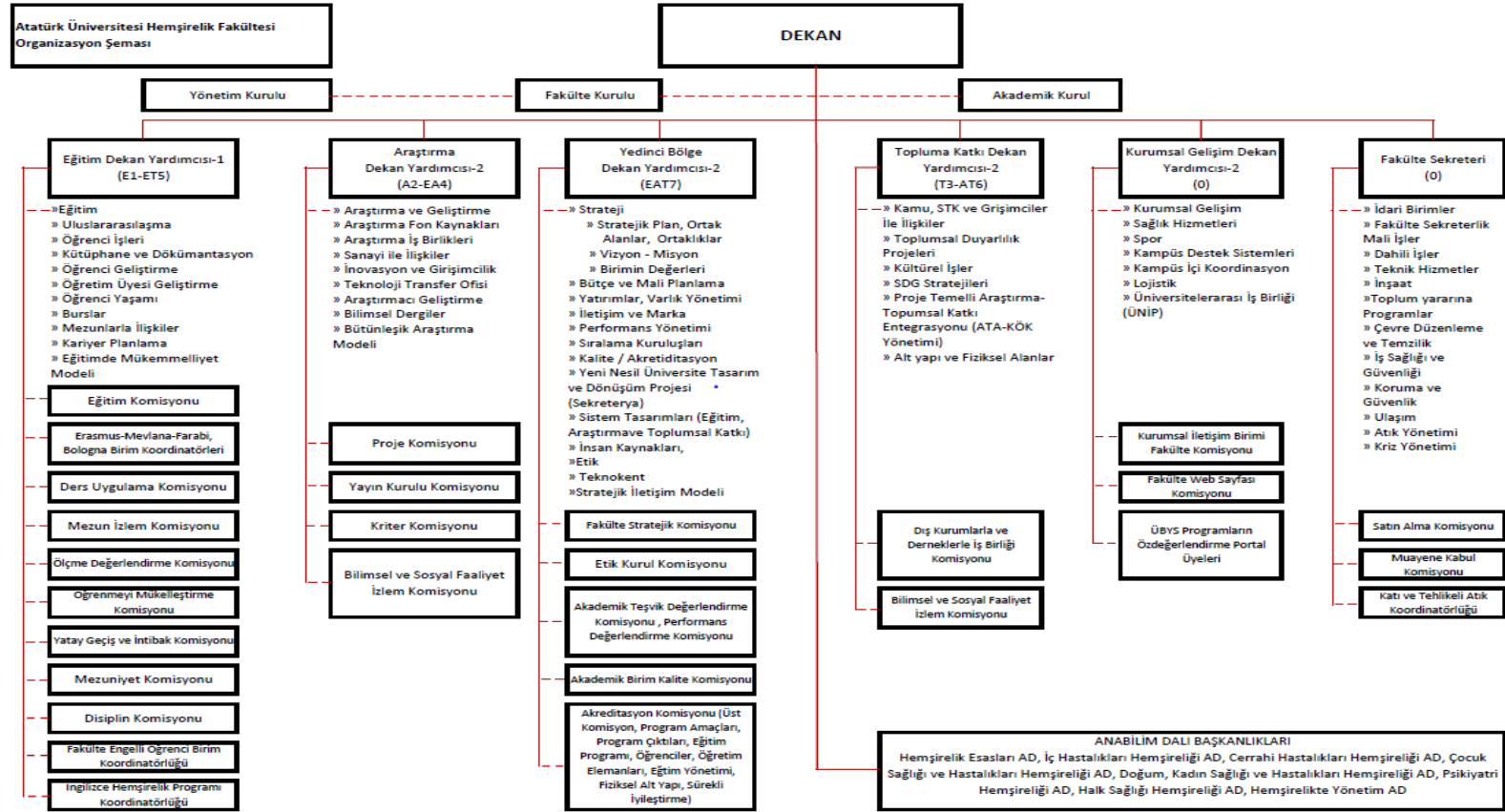
Bilgi Araştırma ve Uygulama Merkezi (BAUM)			X	X	X			
YÖK, ÖSYM, ÜAK	X	X	X	X	X	X	X	X
TUBİTAK			X	X	X	X		
Diğer Üniversiteler ve Hastaneler	X	X	X	X	X	X	X	X
İl Sağlık Müdürlüğü	X	X	X	X	X	X	X	X
İl Millî Eğitim Müdürlüğü	X	X	X	X	X	X	X	X
Kamu Hastaneleri Birliği	X	X	X	X	X	X	X	X
Halk Sağlığı Müdürlüğü	X	X	X	X	X	X	X	X
Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü	X	X	X	X	X	X	X	X
Türk Hemşireler Derneği	X	X	X	X	X	X	X	X
Hemşirelik Eğitim Derneği (HEMED)	X	X			X	X	X	
Sağlık Alanındaki Diğer Dernek ve Kuruluşlar	X		X	X	X	X	X	
Türk Patent Enstitüsü		X	X	X	X		X	
Medya kuruluşları	X	X	X	X	X		X	
Sivil Toplum Kuruluşları	X		X	X	X	X	X	
Toplum	X		X	X	X	X	X	

2.5.4. Paydaş Görüş ve Önerilerinin Alınması ve Değerlendirilmesi

Fakültenin iç paydaşları olan akademik, idari çalışanlar ve öğrenciler ile dış paydaşı olan işverenler, mezunlar, meslek örgütleri, araştırma sponsorları, öğrenci yakınları ve hasta yakınlarının görüşlerini almak üzere çalışmalar yapılmış olup sonuçlar doğrultusunda gerekli düzenleme ve çalışmalar başlatılmıştır.

2.6.Kurum İçi Analiz

Şema 1: İdari ve Akademik Teşkilat Şeması (Fakülte Organizasyon Şeması)



2.6.1. Faaliyet Analizi

Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nde yürütülmekte olan faaliyetlerin analizi aşağıda sıralanmıştır:

2.6.1.1. Öğrenci Analizi

Lisans eğitimi verilen Fakülte' de Türkçe Müfredat ve İngilizce Müfredat olmak üzere iki eğitim şekli bulunmakla birlikte Türkçe Müfredat ile eğitim gören öğrencilerin eğitim süresi 8 yarıyıl (dört yıl) olup öğretim dili Türkçedir. İngilizce Müfredat ile eğitim gören öğrencilerin ise eğitim süresi 5 yıl olup hazırlık sınıfı mevcuttur. Öğrenci alımları Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi- ÖSYM tarafından yapılan değişikliklerle 2010-2011 öğretim yılından itibaren Lisans Yerleştirme Sınavı-LYS ile Matematik Fen- MF3 puan türüne göre yapılmış olup 2018-2019 yılından itibaren sayısal puan türüne göre alımlar gerçekleştirilmiştir. Fakülte'mizin son beş yıla ait giriş taban-tavan puanları ile öğrenci sayıları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Son Beş Yılda Programa Alınan Öğrenci Sayıları ve Puan Durumu

Akademik Yıl	Ösym Puan Türü	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	Sıralama	Kayıt Yaptıran Öğrenci Sayısı
2016/2017	MF-3	294.232	403.041	145.000	240
2017/2018	MF-3	295.682	394.707	153.764	240
2018/2019	SAY	278.883	391.753	201.245	248
2019/2020	SAY	297.385	402.147	195.991	300
2020/2021 Türkçe Müfredat	SAY	335.57	447.07	181.511	277
2020/2021 İngilizce Müfredat	SAY	326.085	372.770	198.259	59

Fakülte'mize kayıtlı toplam 1189 öğrenci kayıtlı olup öğrenci sayıları, giriş puan ve sıralaması ile yatay dikey geçişlere ve mezun sayısına ilişkin bilgiler Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğrencilere İlişkin Bilgiler

Akademik Yıl (1)	Puan türü: MF3/SAY		Sıralama		Kayıt Yapılan Öğrenci Sayısı	Yatay	Dikey geçiş	Ayrılan	Mezun
	En düşük	En yüksek	En düşük	En yüksek					
2016/2017	294.232	403.041	145.000	-	240	8	18	-	300
2017/2018	295.682	394.707	153.764	-	240	9	15	-	283
2018/2019	278.883	391.753	201.245	57.769	248	18	-	-	255
2019/2020 türkçe müfredat	297.385	402.147	195.991	62.992	300	57	16	-	255
2019/2020 İngilizce müfredat	292.969	354.466	204.493	106.477	44	-	-	-	-
2020/2021 Türkçe Müfredat	335.569	447.072	181.511	57.101	277	29	29	-	253
2020/2021 İngilizce Müfredat	326.085	372.770	198.259	129.139	59	-	-	-	-

Öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirebilmeleri için fakülte dışında uygulama ve gözlem yapmaları da gerekmektedir. Öğrencilerin klinik ve saha uygulama alanları aşağıda verilmiştir:

- ❖ Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi
- ❖ Kamu Hastaneleri Birliği Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne bağlı Klinikler

- ❖ Erzurum İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Toplum Sağlığı ve Aile Sağlığı Merkezleri
- ❖ Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullar
- ❖ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'ne bağlı Bakım Evleri

Hemşirelik Fakültesi'nin eğitim programı amaçları aşağıda verilmiştir:

Eğitim programının amaçları (EPA) Atatürk üniversitenin misyon ve vizyonunu yansıtan hayatın hizmetinde hep ileriye sloganı esas alınarak belirlenen fakülte misyon ve vizyonu doğrultusunda fakülte yönetimi ve akademik birim kalite komisyonu iş birliği ile iç ve dış paydaş görüşleri sözel olarak ve anketle alınarak mezunların gelecekte yapacağı işleri ve kariyer hedeflerini gösterecek biçimde güncellenmiş, fakülte kurulu tarafından onaylanmıştır.

Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi eğitim programı evrensel değer ve normlara uygun, üniversitenin ve bu doğrultuda oluşturulan fakültenin öz görevi ile uyumlu program amaçları ve program çıktıları, akreditasyon çalışmaları kapsamında güncellenmiş ve iç dış paydaş görüşleri alındıktan sonra web sayfası, ders bilgi paketi ve ders kataloğunda (Üniversite kataloğu) paylaşılmıştır.

EPA.1. Hemşirelik Fakültesi, görev yetki ve sorumluluklarını mesleki değer ve etik kurallar doğrultusunda gerçekleştiren, temel insan hak ve özgürlüklerine saygılı, bilimsel bilgi ve beceri ile toplumun bakım gereksinimlerini karşılayabilecek donanıma sahip hemşireler yetiştirir.

EPA.2. Mezunların %80'i mezuniyet sonrası ilk iki yıl içerisinde hemşire olarak istihdam edilir.

EPA.3. Mezunlar disiplinler arası çalışma, eleştirel düşünme ve etkili iletişim becerilerine sahip olup, mezunların %5'i mezuniyetten sonraki 5 yıl içerisinde çalıştıkları kurumlarda yönetimsel görevler alır.

EPA.4. Mezunlar yaşam boyu öğrenmeyi davranış haline dönüştürür, bilişim teknolojilerinden faydalanır ve kariyer gelişimleri için %15'i mezuniyetinin ilk üç yılında lisansüstü eğitime başlar

Hemşirelik Bölümü'nde "Ölçme-Değerlendirme Komisyonu" kurulmuş olup, Ölçme Değerlendirme Komisyonu tarafından mezunların/program çıktılarının değerlendirilmesi için "Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Mezun Profili Anketi" oluşturulmuştur. Mezun öğrenciler bu ankete, fakülte web sitesindeki "Mezunlar" linkinden ulaşabilmektedirler.

Strateji Planının hazırlandığı dönem itibariyle Sağlık Bilimleri Enstitüsü mevcut Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programlarından toplam 133 doktora programlarından ise toplam 54 öğrenci mezun olmuştur. Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programlarında 264 öğrenci, doktora programlarında ise 71 öğrenci eğitim öğretime devam etmektedir.

Hemşirelik Fakültesi'nin Program Çıktıları (PÇ) Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ), Hemşirelik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (HEPDAK), Hemşirelik Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (HUÇEP) , Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri, Sağlık Bakanlığı Hemşirelikte Temel Yetkinlikler Kılavuzu ve Atatürk Üniversitesi Kurumsal Yeterlilikleri göz önüne alınarak iç ve dış paydaş görüşleri doğrultusunda güncellenmiştir ve aşağıda listelenmiştir.

- PÇ1: Mesleki rol ve işlevlerini yerine getirmek için gerekli kuramsal ve uygulama bilgilerine sahiptir.
- PÇ2: Uygulamalarını kanıta dayalı olarak gerçekleştirecek bilgi ve beceriye sahiptir.
- PÇ3: Profesyonel tutum ve davranışlara sahiptir.
- PÇ4: Yaşam boyu öğrenmeyi benimseyerek mesleki ve bireysel gelişimini sürdürür.
- PÇ5: Birey, aile, toplum ve sağlık ekibi ile etkili iletişim kurma becerisine sahiptir.
- PÇ6: Bilimsel ve sosyal etkinliklerde, araştırmalarda ve projelerde yer alır.
- PÇ7: Sağlık bakım ekibinin üyeleri ve diğer disiplinlerle iş birliği içerisinde çalışır.
- PÇ8: Öğrenme ve öğretme sürecini hemşirelik uygulamalarında kullanır.
- PÇ9: Uygulamalarını mesleki etik ilkeler, değerler, yasa ve yönetmeliklere uygun gerçekleştirir.
- PÇ10: En az bir yabancı dil kullanarak alanındaki yenilikleri izler.

- PÇ11: Uygulamalarında bilişim ve bakım teknolojilerini kullanır.
- PÇ12: Hemşirelik sürecini eleştirel düşünme becerilerini kullanarak yönetir.
- PÇ13: Bakımı hemşirelik süreci doğrultusunda yönetir.
- PÇ14: Alanıyla İlgili konularda liderlik yapabilme becerisine sahiptir.

2.6.2. İnsan Kaynakları Analizi

Fakültede Temmuz 2021 güncel hali ile 67 akademik personel görev yapmaktadır. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kadrosunda olup eğitim amacıyla kurumumuza gelen ve 35. madde ile görevlendirilen 3 araştırma görevlisi de bu sayının içindedir. Akademik personele ilişkin bilgiler tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Akademik Personel Durumu

Hemşirelik Fakültesi	Profesör	Doçent	Dr.Öğt.Üyesi	Arş.Gör.	Öğrt.Gör.
67	11	13	21	19	3

Öğretim elemanı kadrosu araştırmaya ve gelişmeye istekli, genç ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ederek hemşirelik bakımına entegre etmeye elverişli, dinamik akademisyenlerden oluşan fakültemizde göreve yeni başlayan akademik personel bölüm başkanlıklarınca “Uyum Programı’na” alınmaktadır.

Fakültede 8 idari personel görev yapmaktadır. İdari kadroda 1 fakülte sekreteri, 1 özel kalem, 1 teknisyen, 2 adet bilgisayar işletmeni, 1 veri hazırlama, 1 memur ve 1 şöfor olmak üzere 8 idari personel bulunmakta olup son beş yıla ait bilgiler Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Hemşirelik Fakültesi'nin İdari Personel Sayısının Yıllara Göre Değişimi

Yıl	İdari Personel Sayısı
2017	8
2018	8
2019	8
2020	8
2021	8

2.6.3 Akademik Faaliyet Analizi

Türkiye’de şu anda öğrenci alan hemşirelik fakültelerinden biri olan fakültemiz Hemşirelik Eğitimi Akreditasyon Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve 14/12/2016- 30/09/2018 tarihleri arasında geçerli olmak üzere Akredite edilmiştir. Fakültenin faaliyet alanları; eğitim, öğretim, araştırma ve toplumsal katkı olarak belirlenmiştir. Eğitim ve öğretim, lisans ve lisansüstü seviyede yapılmaktadır. Lisans ve lisansüstü düzeyde öğrencilere teorik, laboratuvar ve uygulamalı dersler verilerek araştırma için çalışmalar geliştirilmesinin yanı sıra mesleki becerilerinin geliştirilmesi de sağlanmaktadır. Uygulamalı dersler kapsamında; Atatürk Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi başta olmak üzere; Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Huzurevi ve Rehabilitasyon Merkezleri, Aile Sağlığı Merkezleri ve Toplum Sağlığı Merkezleri, TRSM ve MEB’e bağlı okul ve kreşlerde eğitim ve öğretim sürdürülmektedir.

Kuruluşundan kısa bir süre sonra Fakülte Kurulu ve Fakülte Yönetim Kurulu oluşturulmasına ilişkin çalışmalarını tamamlayarak, Yükseköğretim Kurulu Yürütme Kurulu’nun 28.03.1983 tarihli ve 2809 sayılı Kanunun ek 30 uncu maddesi kararı sonucunda 16.02.2017 tarihinde Hemşirelik Fakültesi olarak kurulmuştur.

Fakültede çalışan akademik personelin 2017 dönemi itibariyle katıldığı bilimsel etkinlikler ile yapılan faaliyetleri Tablo 10’da, proje bilgileri Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 10. Hemşirelik Fakültesi'nin 2017 Yılından İtibaren Bilimsel Faaliyetleri

Faaliyet Türü	Sayı
Uluslararası makale	284
Ulusal makale	142

Tablo 11. Hemşirelik Fakültesi'nin 2017 Yılından İtibaren Proje Bilgileri

Proje Türü	Toplam	Toplam maddi destek
TUBİTAK	4	
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJESİ (BAP)	75	66.529.97
TEZ	335	
Toplam	414	

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların bilgi, yetenek, ilgi ve deneyimlerinden en üst düzeyde yararlanarak, kurumun stratejik amaçlarına ulaşmasında etkin bir rol oynar. Bu nedenle çalışanlar bilgi, yetenek, ilgi ve deneyimlerine uygun alanlarda istihdam edilir ve bu alanda yükselmelerine olanak sağlanır. Fakültemizin öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve sözleşmeli öğretim elemanı sayısının yıllara göre gelişimi ve değişimi aşağıda verilmiştir.

Tablo 12. Son Beş Yıla Ait Öğretim Elemanı Kadro Sayısı

Yıllar	Profesör	Doçent	Dr.öğrt.üyesi	Araş. Gör.	Öğr. Gör.
2017	7	7	9	9	2
2018	10	6	19	11	2
2019	10	8	19	11	3
2020	10	13	21	19	3
2021	10	13	21	19	3

2.6.4. Kurum Kültürü Analizi

Kurum kültürü, bir kurumdaki insanların davranışlarını şekillendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir. Çalışanların bir arada yaşamalarının bir sonucu olarak kurum kültürü oluşur. Başka bir deyişle çalışanlar kurumsal ortamda kendilerine özgü değerler ve normlardan oluşan bir kültür oluşturur geliştirir veya değiştirirler. Kurumun benimsediği bu kültürün etkisiyle hareket ve davranışlar sergilenir ve aynı kültür kavramında olduğu gibi kurumsal kültürde de bu sistem örgütün yeni mensuplarına aktarılır. Kendilerini çalıştıkları kurumun kültürüyle bütünleştiren, hedef ve amaçlarını iyi kavrayıp, kendisine verilen görev ve işleri bu çerçevede yürüten çalışanlar, mensup oldukları kurumun başarısına olumlu katkılar sağlamaktadır. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi; bilimsel, kültürel ve düşünsel zenginliğini, 40 yılı aşan eğitim deneyimi ile bölge ve ülke kalkınmasına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Fakültemizde kurum kültürü ve aidiyet duygusunu iyileştirme konusunda çalışmalar devam etmektedir. Kurum kültürü ve aidiyet önündeki engellerimiz ise kurum içi iletişim eksiklikleri, bölge dışından gelen akademisyenlerin bölgeye ait kültür yapısına yabancı olmaları nedeniyle yaşadıkları zorluklar ve iş yükünün fazlalığı olarak sıralanabilir. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, yeni nesil dönüşüm projesi kapsamında çalışanların karar alma süreçlerine katılım düzeyini artırmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda kurum çalışanlarıyla ayrı ayrı toplantılar düzenlenmiş, (akademik ve idari personel ile araştırma görevlileri için ayrı ayrı) katılımcılık düzeyi artırılmaya çalışılmıştır.

Fakültemizde idari ve akademik kadroda bulunan personel arasındaki bilgi paylaşımı ve kurum içi iletişimin etkinliği suretiyle hem bilginin çalışan ve birimlere zamanında iletilmesi sağlanmakta hem de çalışanların yöneticilere ulaşmadaki iletişim kanalları açık tutulmaktadır. Fakültemizdeki idari ve akademik kadro ile yapılan toplantılar ve paydaş görüşleri yoluyla mevcut durum analizi yapılmakta ve öncü olmayı öngören bir anlayışla mükemmele ulaşma hedeflenmektedir. Bu hususlar dikkate alınarak plan döneminde fakültemizde çalışan kadro sahiplerine kurum kültürü ve aidiyet duygularının güçlendirilmesi amacıyla şeffaf, liyakate ve ifade özgürlüğüne önem veren, idari ve akademik yapılanmanın her aşamasında farklılıklara saygılı, personelinin güvendiği bir yönetim anlayışı oluşturulması hedeflenmektedir.

2.6.5. Fiziki Kaynak Analizi

Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi üniversite merkez kampüs içerisinde yer almaktadır. Fakültede eğitim öğretim hizmetleri fakültenin ana binasında yapılırken zamanla öğrenci sayılarındaki hızlı artış nedeniyle özellikle vize ve final sınavlarının uygulamalarında Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne ait diğer amfiler de kullanılmaktadır. Öğrenci sayısının fazla olması nedeniyle sınıflar şubelere bölünerek dersler yürütülmektedir. Bu durum öğretim elemanının iş yükü artışına neden olmakta ve eğitim-öğretim kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca gerek amfilerdeki gerekse de diğer derslik ve laboratuvarlardaki öğrenci sayısının fazlalığı ortamdaki temiz havanın azalmasına, gürültünün olmasına, öğrenci ve öğretim elemanı ilişkisini azaltmakta ve etkili iletişim kuramamasına neden olmaktadır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde, Fakülte içerisinde fiziki alana ilişkin istendik düzeyde olumlu eğitim atmosferi sağlanamamaktadır. Amfilerdeki öğrenci sayısını fazlalığı nedeniyle öğrencilerin ders aralarında dahi amfilere giriş ve çıkış süreleri uzamaktadır. Bu durum bilhassa yangın, deprem vb. gibi gelişebilecek olumsuz bir durumda öğrencinin tahliyesini zorlaştıracak ve güvenliğin sağlanmasını güçleştirecektir.

Fakültenin mimari yapısı engelli personel, öğrenci ya da misafirlerin gereksinimlerini karşılamakta yetersizdir. Bina üç katlı olup engelli bireylerin kullanabileceği bir asansör bulunmamaktadır. Bu durum engelliler ya da sağlık sorunu olan öğrenci, personel ya da misafirler için oldukça önemli bir sorundur. Fakültenin fiziksel yapısı Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13. Hemşirelik Fakültesi'nin Fiziki Alanları

Eğitim Alanı	Kapasite (Kişi)			
	0-50	75-100	100-250	250-350
Amfi	-	-	1	-
Sınıf	2	4	-	-
Simülasyon lab.	-	1	-	-
Bilgisayar lab.	1	-	-	-
Toplantı salonu	3	1	-	-
Toplam	6	6	1	-

2.6.6. Teknolojik Yetkinlikler Analizi

Fakülte'deki tüm sınıf ve amfilerde bilgisayar, projeksiyon cihazı, tahta, öğretim elemanı masa ve sandalyesi ile öğrencilerin oturabileceği sıra ve masalar mevcuttur. Bunun yanı sıra fakülte'de teknik hizmetleri yürütecek bir idari personel de bulunmaktadır. Fakülte'de hafta içi 08.30-16.30 arası öğrencilerin kullanımına açık olan, 30'u internet bağlantılı olmak üzere 40 kişilik bilgisayar laboratuvarı mevcuttur. Ayrıca fakülte içerisinde Wi-fi bağlantısı mevcuttur. Fakülte binasında bir adet beceri laboratuvarı ve bir adet simülasyon laboratuvarı bulunmaktadır. Öğrenci sayısının çokluğu nedeniyle laboratuvardaki uygulamalar çoklu sayıdaki şubelere bölünerek yürütülmektedir. Bu nedenle öğretim elemanı başına düşen öğrenci ve uygulamalı ders sayısı artmakta ve eğitim öğretim kalitesi olumsuz etkilenmektedir. Anatomi, mikrobiyoloji, histoloji ve kimya konularına ilişkin uygulamalarda Tıp ve Fen Fakültelerinin laboratuvarlarından yararlanılmaktadır. Fakültenin ayrı bir kütüphanesi bulunmaktadır ve iyileştirme çalışmaları devam etmektedir.

2.7. GZFT Analizi

Durum Analizi sonucunda Atatürk Üniversitesi'nin güçlü ve zayıf yönleri ile etkili olabilecek fırsat ve tehditler faaliyet alanlarına göre gruplandırılarak aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

EĞİTİM

GÜÇLÜ YÖNLERİMİZ

- Güçlü akademik kültür ve kurumsal kimlik
- Deneyimli ve nitelikli akademik personelimizin varlığı
- Köklü eğitim geçmişine sahip olunması,
- 7 anabilim dalında (hemşirelik esasları, iç hastalıkları hemşireliği, cerrahi hastalıkları hemşireliği, doğum, kadın sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, halk sağlığı hemşireliği ve psikiyatri hemşireliği) lisansüstü eğitim programlarının bulunması

- Türkiye'de ilk akredite olan 3 hemşirelik fakültesinden biri olması (Şuan 12 tane)
- Öğrencilerin klinik uygulama yaptıkları Üniversite Hastanesi'nin kalite belgelerine sahip olması
- Ulusal ve uluslararası değişim programlarının olması
- Ulusal ve uluslararası kongrelerde sözel ve poster bildirilerden alınan ödüllerin mevcut olması Yeniliklere, değişime ve gelişime açık olması
- Mezuniyet sonrası iş bulma olanağının yüksek olması
- Uygulamalı eğitim için nitelikli sağlık kurum ve kuruluşlarının olanaklarından yararlanabiliyor olması
- Akademik personelin nitelikli ve özverili olması
- Öğretim elemanlarının kendini geliştirmeye inançlı olması
- Öğrenci-öğretim elemanı iletişiminin iyi olması
- Hemşirelikte lisans tamamlama programının yürütülmesi

ZAYIF YÖNLERİMİZ

- Fiziki altyapının, teknolojik donanımın ve eğitim için gerekli laboratuvar ortamının yeterli olmaması
- Öğrenci sayısının fazlalığı
- Öğretim elemanlarının akademik birimlere göre dengesiz dağılımı
- Mezunlarla etkileşim ve iletişimin yetersizliği
- Akreditasyon çalışmalarının istenen düzeyde olmaması
- Mevcut öğrenci sayısı düşünüldüğünde öğretim elemanı sayısının oldukça yetersiz olması
- Öğrenci fazlalığı nedeniyle fakülte ile uygulama alanları arasında iş birliği oluşturmada güçlükler yaşanması

- Finans kaynaklarının yetersiz olması
- Teknolojik araçlarla ilgili teknik elemanın yetersizliği
- TUBİTAK ve yurt dışı destekli projelerimizin yetersiz olması
- Mezunlarla kurumsallaşmış etkin ve yeterli iletişim kurulamaması
- Erasmus öğrenci değişim programındaki iletişim yetersizliği ve belirsizliklerin olması
- Öğrencilere rehberlik yapacak psikolojik danışmanların yetersiz olması
- Yurtdışında çalışma deneyimi olan öğretim elemanı sayısının az olması

FIRSATLARIMIZ

- Köklü ve deneyimli bir üniversitenin birimi olmak
- Hemşirelikte başarılı ve tercih edilen mezun profiline sahip olması
- Fakültenin sağlık kampüsü içinde olması
- Üniversitemizde iş birliği kurulabilecek tüm sağlık bilimleri bölümlerinin bulunması
- Öğrenci ve öğretim elemanı için uluslararası alanda yurt içi ve yurt dışı değişim programlarının bulunması

TEHDİTLERİMİZ

- Hemşirelik fakültesine alınan öğrenci sayısının artması
- Öğrenci seçme sınavında yüksek puan alan öğrencilerin fakültemizi ilk sıralarda tercih etmemeleri
- Coğrafi konum ve iklim koşullarının elverişsizliği değişime ve yeniliğe karşı direnç
- Hemşirelik mesleğine ilişkin yasal düzenlemelere rağmen Sağlık Meslek Lisesi mezunlarının Hemşire olarak atanmalarına devam edilmesi
- Sağlık sektöründe yaşanan ulusal ve bölgesel problemler

- Akademik personel (öğretim üyesi ve araştırma görevlisi) sayısının istenilen düzeyde olmaması.
- Sağlık sektörünün ucuz işgücü arayışı ve tek tip istihdam imkanının olmaması

ARAŞTIRMA VE GİRİŞİMCİLİK

GÜÇLÜ YÖNLERİMİZ

- Araştırma potansiyeli yüksek akademik personelin mevcudiyeti
- Bilimsel yayın performansı
- Bilimsel araştırma projeleri için güçlü ve kurumsal bir fon yapısına sahip olması

ZAYIF YÖNLERİMİZ

- Kurum dışı kaynakların (Tübitak, kalkınma bakanlığı ve ab fonları gibi) yeterince kullanılamaması multidisiplinler araştırmaların azlığı
- Patent ve faydalı model tescil sayısı ile ticarileşmiş projelerin azlığı
- Akademik personelin büyük oranda üniversite içerisinden beslenmesi fırsatlarımız
- Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler
- Beyin göçü

HİZMETLER

GÜÇLÜ YÖNLERİMİZ

- Birçok alandaki öncü konumuyla toplumsal taleplere bilimsel çözüm üreten bir vizyona sahip olması
- Doğu Anadolu bölgesinin en gelişmiş ve modern hastanelerine sahip olması

- Türkiye'nin hemen her ilinde her biri kendi alanında gelişmeye katkıda bulunan mezununun bulunması

ZAYIF YÖNLERİMİZ

- Sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal etkinliklere katılımın yetersizliği

FIRSATLARIMIZ

- Bölgede fakültemize olan talebin yüksekliği
- Bölgede hizmet verebilecek sağlık kuruluşlarının yeterliliği

TEHDİTLERİMİZ

- Bilgi teknolojisindeki gelişmenin mevcut rekabet düzeyini arttırması
- Bölgenin ekonomik göstergelerinin olumsuzluğu

3. GELECEĞE BAKIŐ

3.1. Öz Görev (Misyon)

"Hayatın Hizmetinde"

"Toplumun bakım gereksinimlerini karşılayacak donanımda bilimsel, teknolojik ve sosyal becerilere sahip, etik ve insani değerlere duyarlı, evrensel ölçütlerde hemşireler yetiştirmek ve hemşirelik bilimine katkıda bulunmaktır." olarak belirlenmiştir.

3.2 Öz Ülkü (Vizyon)

"Hep İleriye"

"Eğitim, araştırma ve topluma katkı alanlarında öncü bir hemşirelik fakültesi olmaktır. " olarak belirlenmiştir.

3.3. Temel Değerler

- ✓ Atatürk ilke ve devrimlerine bağlı olmak
- ✓ İnsan ve hasta haklarına saygılı olmak
- ✓ Etik değerlere bağlı olmak
- ✓ Bilimsellik
- ✓ Şeffaflık
- ✓ Yenilikçilik
- ✓ Katılımcılık
- ✓ Çözüm odaklılık
- ✓ Hakkaniyet
- ✓ Evrensellik
- ✓ Duyarlılık (Toplumsal, kültürel, çevresel)
- ✓ Üretkenlik
- ✓ Kalite
- ✓ Liderlik
- ✓ İdealist olmak
- ✓ Kurum aidiyeti
- ✓ Takım Ruhu

4.FARKLILAŐMA STRATEJİSİ

4.1. Konum Tercihİ

Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, yeni nesil üniversite vizyonu çerçevesinde eğitim, araştırma ve toplumsal katkı arasında bağlantı kurarak söz konusu işlevlerin kesişme alanlarını optimize etmeyi hedeflemektedir. Fakültemizde eğitim-öğretim faaliyetleri Türkçe ve İngilizce programlarında yürütülmektedir.

Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'ne öğrenci kabulü, sayısı ve niteliği konusundaki politikalar ÖSYM tarafından belirlenmektedir. Hemşirelik programına kayıt, merkezi yerleştirme ile yapılmakta olup okulun ayrıca öğrenci kabulü ile ilgili bir yönerge ya da yönetmeliği bulunmamaktadır. Öğrenci kabulü ile ilgili geliştirilen politikalar Atatürk Üniversitesi resmi sayfasında duyurulmaktadır.

Fakültemizdeki öğrenciler lisans eğitimlerinin belirli bir döneminde başka bir yükseköğretim kurumunda yurt içi (Farabi) ve yurt dışı (Erasmus, Mevlana) öğrenci programları ile eğitim görebilirler. Fakültede her bir değişim programı için birim koordinatörleri bulunmakta, değişim programları ile ilgili öğrencileri yönlendirmektedir.

Kurumumuzda öğrenim gören her öğrenci için akademik ve kariyer danışmanlığını kapsayan bir danışmanlık süreci yürütülmektedir. Bölümümüzde öğretim yılı başlamadan önce Fakülte Yönetim Kurulu'nun kararıyla öncelikli olarak öğretim üyesi olmak üzere en az bir öğretim elemanı danışman olarak görevlendirilir.

Her yıl fakültenin birinci sınıf öğrencilerine dersler başlamadan önce konferans salonumuzda "Oryantasyon Programı" o yıl görevlendirilen öğretim elemanları tarafından yapılmaktadır. Fakültede her yıl uygulanan oryantasyon programı süreç haline dönüştürülmüştür. Bu program üniversite genelinde de uygulanmaya başlanmıştır.

Yeni kayıt olmuş her öğrenciye bir danışman atanmaktadır. Bu danışman, öğrenci ve kendisinin uygun olduğu gün ve saati belirledikten sonra haftada 1 saat danışmanlık hizmeti vermektedir. Danışmanlık hizmetinde burs kaynaklarından, barınma olanaklarına, ders seçimleri ile ilgili birçok konuda danışmanlar tarafından düzenli hizmet verilmektedir.

Üniversitenin ve Hemşirelik Fakültesi'nin önde gelen amaçlarından birisi, öğrenim gören öğrencilerin ders dışı zamanlarını en iyi şekilde değerlendirmelerini sağlamak, güzel sanatlara yönelik etkinlikler düzenleyerek onların bu etkinliklere katılmalarını teşvik etmektir. Aynı zamanda bu tür katılımların eğitimin bir parçası olduğuna inanılmaktadır. Üniversitemiz yıl içerisinde binlerce sosyal etkinliğe ev sahipliği yapmaktadır. Üniversitemiz bünyesindeki çeşitli etkinlik alanları bilimsel, kültürel ve sanatsal üretimin sağlıklı olarak gerçekleştirilmesine geniş imkânlar sunmaktadır. Öğrenciler, öğretim elemanlarının desteği ve teşvikiyle projelerde görev almakta, öğrenci kongrelerinde sözel bildiriler sunmakta ve yapılan bilimsel etkinliklere katılımları teşvik edilerek bilimsel gelişimlerine destek sağlanmaktadır.

Alışveriş: Atatürk Üniversitesi öğrencisi, kampüsten çıkmadan 3 market ve 1 manav ile her türlü ihtiyacını karşılayabilmenin farkını yaşar.

Barınma: Atatürk Üniversitesi, Türkiye'de öğrencilerinin barınma ihtiyaçlarını en fazla karşılayan eğitim kurumlarından biridir. Kampüs içerisinde, sağlıklı, rahat ve konforlu yaşam alanlarıyla birlikte, uygun ders çalışma mekanlarına da sahip olan, 26 binin üzerinde öğrencinin kalabileceği devlet yurtları mevcuttur. Yurtlarda odalar özel, yarı özel ve genel olmak üzere 3 farklı şekilde olurken, bütün odalarda her öğrenciye ait yatak, elbise dolabı, çalışma masası, kitaplık ve ayakkabılık bulunmaktadır. Buzdolabı, merkezi sistem TV yayını, internet ağ erişimi ve ücretsiz çamaşırhaneler bulunan yurtlarda parmak izi güvenlik taraması sistemi mevcuttur. Ayrıca şehirde çok sayıda özel yurt, apart ve devlet kurumlarına ait misafirhaneler bulunmaktadır.

Yiyecek İçecek: Kampüs içerisinde günlük olarak akademik, idari personel ve yaklaşık 10 bin öğrencinin yeme içme ihtiyaçlarını karşılayacak 1 adet merkezi yemekhane, 8 adet tali yemekhane, 40 adet kantin, 5 adet lokanta ve 7 adet kafeterya bulunmaktadır. Yemekhanelerdeki ücretler öğrenciler açısından oldukça uygun düzeylerde olup öğle, akşam yemekleri ile Ramazan ayında iftar yemekleri verilmektedir. Atatürk Üniversitesi, geniş kampüs alanında kantin, kafe, restoran, yemekhane ve her türlü fastfood mekânına sahiptir. Kampüs içerisinde farklı tarz ve konseptte sahip pek çok mekân öğrencilerimizin yeme-içme ihtiyacını karşılamaktadır.

Burs olanakları: Atatürk Üniversitesinde öğrenim görürken Kalkınma Vakfı ve KYK aracılığıyla verilen burs imkanlarından yararlanabilirsiniz. Bununla birlikte öğrencilerimize dönem dönem bazı kamu kurum ve sivil toplum kuruluşları ile özel sektörün (Koç bursu, rektörlük bursu vb) öğrencilere sunduğu burs imkanları da bulunmaktadır. Ayrıca üniversitenin Rektörlük birimlerinde kısmi zamanlı öğrenci çalıştırma programı da uygulanmaktadır. Bu program ile ilgili açıklamalar her eğitim yılı başlangıcında öğrencilerimize duyurulmaktadır

Sağlık: Ücretsiz sağlık hizmetleri bağlamında tüm öğrenciler devlet güvencesi altındadır. Kampüs içerisinde 1 adet aile hekimliği ve Türkiye'nin en büyük hastanelerinden biri olan Araştırma Hastanesi, 24 saat boyunca tüm öğrencilerin sağlık ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Yine diş hastalıkları için acil servis hizmeti ile birlikte her türlü diş tedavi imkânları bulunmaktadır. Hayvan hastanesi ise 7 gün 24 saat güler yüzlü hizmet vermenin yanı sıra mobil hayvan hastanesi projesi ile haftanın bir günü köylere veteriner hekimlik hizmeti vermektedir.

Kurum ve bankalar: Üniversite kampüs alanında PTT, Halk Bankası, İş Bankası ve Vakıf Bank Üniversite Şubeleri Atatürk Üniversitesi ailesine kampanyalarla hizmet sunmaktadır. Ana yemekhane yolu üzerinde hemen hemen tüm bankalara ait ATM'lerle bankacılık hizmetlerinden yararlanmak mümkündür. İhtiyaç halinde öğrencilerimizin mağduriyet yaşamamaları adına Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi binası içinde de Halk Bank Hastane şubesi, PTT Hastane şubesi ile ATM'leri ve hastane yakınlarında diğer bankalara ait ATM'ler mevcuttur.

Spor olanakları: Atatürk Üniversitesinde atletizm, basketbol, voleybol, kayak, futbol, hentbol, badminton, tekvando, güreş, bowling, tenis, boks, dağcılık, satranç, okçuluk, masa tenisi gibi birçok spor dalının yapılmasına imkan sağlanmaktadır. Ayrıca üniversitede Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı tarafından basketbol, futbol, voleybol, masa tenisi, satranç gibi sportif faaliyetler ve turnuvalar düzenlenmekte, bu çerçevede çeşitli dallarda fakülte ve yüksekokullar arası müsabakalar yapılmaktadır. Fakülte tarafından görevlendirilen spor temsilcisi öğrenciler ile iletişime geçerek spor etkinliklerine katılıma rehberlik etmektedir.

Öğrenci toplulukları: Atatürk Üniversitesinde fakülte ve yüksekokullarında 83'ü Bilim ve Sosyal Faaliyetler, 26'sı Kültür, Sanat ve Spor, 20'si Sağlık ile ilgili olmak üzere toplam 129 öğrenci kulübü bulunmaktadır. Sanat, spor ve bilim içerikli bu kulüplerde öğrenciler arasında dostluk

ve paylaşma duyguları gelişmekte, kulübün amacı doğrultusunda bir araya gelen öğrenciler çeşitli etkinlikler düzenlemekte ve başarılı organizasyonlarla kaliteli vakit geçirmektedirler. Kulüplerin gerçekleştirdikleri faaliyetlerin yanı sıra ortaklaşa geliştirilen projelerle öğrenciler akademik hayatlarını renklendirmektedirler.

Ulaşım hizmetleri: Erzurum'a yurt içi ve yurt dışı ulaşım hava, kara ve demiryolu bağlantılarıyla mümkündür. Erzurum'dan hemen her gün İstanbul, Ankara, İzmir ve Bursa gibi birçok şehre gidiş dönüş uçuşlar yapılmakta, bütün şehirlerle ise karayolu ulaşım imkanları sağlanmaktadır. Demiryolunda da yine her gün Doğu Ekspresi seferleri gerçekleşmektedir. Bu arada Erzurum şehir merkezi ile kampüs arasında da hem Büyükşehir Belediyesi'ne ait toplu taşıma araçları, hem çok sayıda Halk otobüsleri, hem de minibüsler ulaşımı sağlamaktadırlar. Kampüs içi ulaşımda ise ring hizmeti sürdürölmektedir

ÖHDER (Öğrenci Hemşireler Derneği): Fakölte de hemşirelik öğrencilerinde erken mesleki bilinç ve örgütlenmenin sağlanması, hemşirelik alanında öğrencilerin kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlayarak istendik seviyelere ulaşmasına yardımcı olmak amacıyla Atatürk Üniversitesi ÖHDER temsilciliği bulunmaktadır. Ayrıca dernek temsilcisi öğrencilere çalışmalarını gerçekleştirebilecekleri bir ofis Fakölte Yönetimi tarafından tahsis edilmiştir.

Engelli öğrenci birimi: Birimin amacı, engelli öğrencilerin yükseköğrenim yaşantıları boyunca karşılaşacakları zorlukları en aza indirmek ve engellerin ortadan kaldırılmasında ilgili taraflar arasında işbirliği sağlamaktır. Birim engelli öğrencilerin yanı sıra öğretim elemanları ve personele de hizmet vermektedir. Birimin öncelikli amaçları arasında 'engellilik' konusunda farkındalık ve kaynaştırma gelmektedir.

Fakölte mizde uygulamalı derslerde her konunun etkili bir şekilde uygulamaya aktarılabilmesi için teorik ders ve uygulama aynı anda yürütölmektedir. Teorik bilgisi verilmeyen konulardan öğrenci uygulamada sorumlu tutulmamaktadır. Öğrenciler 12-13 kişilik gruplar halinde uygulama yapmaktadır. Hemşirelikte yönetim dersi uygulaması ise 3-4 kişilik gruplar halinde yapılmaktadır. Her grup mutlaka en az bir araştırma görevlisinin gözetiminde uygulama yapmaktadır. Güvenli uygulama için eğitici-öğrenci oranı yaklaşık 1/12'dir. Erzurum'da hem üniversite

hastanesi hem de şehir hastanesi bulunduğu için öğrenciler her derse uygun kliniklerde uygulama yapabilmektedir. Temel hemşirelik becerileri ve diğer derslerin becerileri önce laboratuvar ortamında öğretilip öğrencilerin laboratuvarında en az bir kere yapmaları sağlandıktan sonra klinikte bir gözetmen eşliğinde uygulama yapmalarına izin verilmektedir. Öğrenciler gözetimsiz olarak hastaya herhangi bir uygulama yapmamaları konusunda uyarılmaktadır. Klinik uygulamalar bir öğretim elemanı ve klinik hemşirelerinin iş birliği ile güvenli şekilde sürdürülmektedir.

Uygulama alanlarında klinik hemşirelerine formal bir sorumluluk verilmemekle birlikte (intörn sorumlu hemşiresi hariç) tüm uygulamalarda hemşirelerin gönüllü iş birliği bulunmaktadır. Ayrıca klinik hemşiresi olarak görev yapan ve aynı zamanda Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitü'nün hemşirelik alanında yüksek lisans veya doktora öğrencisi olan hemşireler klinik uygulamalarda görevlendirilmektedir.

5. STRATEJİ GELİŞTİRME

5.1. Hemşirelik Fakültesinin Amaç, Hedef, Strateji ve Performans Göstergeleri

Fakülte'nin 2019-2023 Stratejik Planı çerçevesinde 4 stratejik amaç, 16 hedef ve performans göstergesi bulunmaktadır.

Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nin belirlenen stratejik amaçları ve bu çerçevede oluşturulan hedefler ve performans göstergeleri aşağıda yer alan Tablo14'te verilmiştir.

Tablo 14. Hemşirelik Fakültesi'nin Amaç, Hedef ve Performans Göstergeleri

A.0. Kurumsal Katkı	
Hedef (H 0.1) Fakülte Yönetiminde Dijitalleşmenin Geliştirilmesi	PG0.1.1. Fakülte APP kullanım yoğunluğu
	PG0.1.2. Fakülte APP kullanıcı sayısı
	PGO.1.3 Dijitalleşmiş süreç oranı
	PGO.1.4 Dijitalleşmiş eğitim içeriği oranı
Hedef (H0.2) Kurumsal İletişimin Geliştirilmesi	PG0.2.1 Erişim sağlanan kişi sayısı
	PG0.2.2 Etkileşim/Kullanım/Geridönüş oranları
Hedef (H0.3) İnsan Kaynağı Niteliğinin Geliştirilmesi	PG0.3.1 Öğretim Üyelerine verilen Hizmet İçi eğitim saati
	PG0.3.2 Öğretim Üyesi Sayısı
	PG0.3.3 Sağlık Eğitiminde Hemşire sayısı
	PG0.3.4 Ortalama Öğretim Üyeleri H-Index
Hedef (H0.4) Kalite Güvencenin Sağlanması	PG0.4.2 Kalite denetimlerinden başarı ile geçme oranı
Hedef (H0.5) Fakülte Kimliğinin ve Aidiyetinin Yaygınlaştırılması	PG0.5.1 Aktif mezun sayısı
	PG0.5.2 Kültür ve aidiyet aktivitelerine katılım oranı
Hedef (H0.6) Uluslararasılaşmanın Geliştirilmesi	PG0.6.1. Uluslararası değişim programlarına katılan öğrenci sayısı

A1. Eğitime Katkı	
H1.1. Lisans Eğitimi Pedagojisinin Yenilenmesi	PG1.1.1. Müfredatı yenilenmiş ders sayısı
H1.2. Hemşirelik Programının Yeniden Yapılandırılması	PG1.1.2. Öğrencilerin ders değerlendirme oranları
	PG1.2.1. Fakültenin akredite olması
	PG1.1.2. Yeni açılan program sayısı
	PG1.2.3. Eğiticilerin eğitimi ve ölçme ve değerlendirme programlarına katılan öğretim elemanı/üyesi sayısı (%50)
H1.3. Yabancı Dilin Geliştirilmesi	PG1.3.1. Hemşirelik Türkçe programdaki öğrencilerin yabancı dil yetkinlik seviyeleri
	PG1.3.2. Öğretim elemanı yetkinlik seviyesi
	PG.1.3.3. Hemşirelik İngilizce program
	PG1.3.4. Ulusal ve uluslararası değişim programlarına katılan öğrenci sayısı (yılda en az 2 kişi)
H1.4. Eğitim Kalitesinin Geliştirilmesi ve Yönetilmesi	PG1.4.1. Öğrenci memnuniyet oranı
	PG1.4.2. Akademik personel memnuniyet oranı
	PG1.4.3. Anket katılım oranı
H1.5. Kampüs Hayatının İyileştirilmesi ve Geliştirilmesi	PG1.5.1. Öğrenci memnuniyet oranı
	PG1.5.2. Akademik personel memnuniyet oranı
	PG1.5.3. İdari personel memnuniyet oranı
A.2. Araştırmaya Katkı	

H2.1. Araştırma Faaliyetleri için Kaynak Oluşturmak ve Kaynakların Etkin Kullanılmasını Sağlamak	PG2.1.1. Proje başvuru sayısı
	PG2.1.2. Dış kaynaklarla fonlanan proje sayısı
	PG2.1.3. İç kaynaklarla fonlanan proje sayısı
H2.2. Araştırma Çıktılarının Niteliğini ve Etkisini Artırmak	PG2.2.1. ISI'da (SCI -Expanded, SSCI ve AHCI) taranan dergilerde yayınlanan makale sayısı
	PG2.2.2. Yayın yapılan dergilerin etki faktörleri
	PG2.2.3. Patent sayısı
	PG2.2.4. Akademik teşvik puanı 30 ve üzeri olan akademisyen sayısı
H2.3. Araştırma Performansını Geliştirecek Ölçme ve Değerlendirme Sistemi Geliştirmek	PG2.3.1. Lisansüstü öğrencilerin yayınladığı makale sayısı
	PG2.3.2. Öğretim üyelerinin tezlerden ürettikleri yayın sayısı
A.3. Topluma Katkı	
Hedef (H 3.1) Hemşirelik Alanında Girişimciliğin Geliştirilmesi	PG3.1.1. Başvurulan patent sayısı
Hedef (H 3.2) Toplumsal hizmet ve sosyal sorumluluk bilincinin artırılması	PG3.2.1. Konuya ilişkin 2021 yılına kadar seçmeli ders açılması (1 adet)
	PG3.2.2. Konuya ilişkin etkinliklerin (proje, eğitim, kermes vb.) düzenlenmesi (yılda en az 1 kez)
A.4. Eğitim Araştırma Katkısı	
H4.1. Lisansüstü Programların Geliştirilmesi	PG4.1.1. Lisansüstü eğitime başvuru/kabul oranı
	PG4.1.2. Lisansüstü programların tamamlanma oranı
	PG4.1.3. Lisansüstü programın akreditasyon oranı

	PG4.1.4. Tezlerin makaleye dönüşme oranı
A.5. Eğitim - Topluma Katkı	
Hedef (H V.1) Toplumsal Duyarlılığın Eğitim Programlarıyla Entegre Edilmesi	PGV.1.1 Gerçekleştirilen toplumsal duyarlılık proje sayısı
	PGV.1.2 Toplumsal duyarlılık projelerine katılan öğrenci sayısı
	PGV.1.3 Toplumsal duyarlılık projeleri ile ulaşılan kişi sayısı
A.6. Araştırma Topluma Katkı	
H6.1. Teknoloji Girişimciliğini ve İnovasyonu Geliştirme	PG6.1.1. Ulusal ve uluslararası ARGE projelerine katılım sayısı
	PG6.1.2. Alınan patent sayısı
	PG6.1.3. Kurulan şirket sayısı
A.7. Yedinci Bölge Çarpım Katkı	
H7.1. Üniversite Bütünündeki Faaliyetlerin ve Çalışmaların Entegre Edilmesi	PG7.1.1 Çok Disiplinli Proje Sayısı
	PG7.1.2. Teknokent bağlantılı lisansüstü tez sayısı
	PG7.1.3. Sağlık Mühendislik Proje Sayıları
	PG7.1.4. Üniversitenin etki seviyesi
	PG7.1.5. Üniversitenin etki sıralamasındaki yeri

5.2. Hedef Kartları

Amaç (A0)	Kurumsal Katkı								
Hedef (H0.1)	Fakülte Yönetiminde Dijitalleşmenin Geliştirilmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG0.1.1 Fakülte APP kullanım yoğunluğu	30		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
PG0.1.2 Fakülte APP kullanıcı sayısı	20		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
PG0.1.3 Dijitalleşmiş süreç oranı								Yıllık	
PG0.1.4 Dijitalleşmiş eğitim içeriği oranı	50		%10	%10	%10	%10	%10	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı								

İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Rektörlük, Dekanlık, Dijital dönüşüm ofisi								
Riskler	Dijitalleşme sürecinin hayata geçirilememesi								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Fakülte içinde dijital panolar olmaması								
İhtiyaçlar	Dijital eğitim içeriği oluşturma ihtiyacı								
Hedef (H0.2)	Kurumsal İletişimin Geliştirilmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı

PG0.2.1 Erişim sağlanan kişi sayısı (Mezunlarla sağlanan iletişim)	50	80	%15	%15	%15	%15	%15	Yıllık	
PG0.2.2 Etkileşim/Kullanım/Geri dönüş oranları (Fakülte web sayfası kullanım oranı?)	25	0	%10	%10	%10	%10	%10	Yıllık	
PG0.2.3 Mezunlara yönelik gerçekleştirilen faaliyet sayısı	25	0	%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Mezun izlem komisyonu, Kurumsal İletişim Birimi Fakülte Komisyonu								
Riskler	Kaynakların yetersizliği								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Fakülte web sayfasının kullanılrlığı arttırılabilir								
	Personel ve mezunlar arasında iletişimi sağlayacak sosyal ağlara üyelikler arttırılabilir								

İhtiyaçlar	Fakülte web sitesinin daha sık kullanılması								
Hedef (H0.3)	İnsan Kaynağı Niteliğinin Geliştirilmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG0.3.2 Öğretim Üyesi Sayısı	30	44	%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
PG0.3.3.Ortalama Öğretim Üyeleri H-Index	70	%4	%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Rektörlük (personel daire başkanlığı), Fakülte dekanlığı,								
Riskler	İstenilen nitelikte personel bulunamaması								

Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Akreditasyon Komisyonu Akademik Birim Kalite Komisyonu								
Riskler	Kalite Güvence Sistemlerinin planlanan sürede hayata geçirelememesi (Fakültenin akredite olamaması?)								
	Akreditasyonun sürekliliğinin sağlanamaması								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Öğrenci memnuniyet seviyesinin net olarak ölçülenmemesi								
İhtiyaçlar	İç Dış paydaşların memnuniyet düzeyini artırmak için periyodik ölçüm yapılması								
	Öğrenci memnuniyeti ölçme anketinin hazırlanması								
Hedef (H0.5)	Fakülte Kimliğinin ve Aidiyetinin Yaygınlaştırılması								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı

PG0.5.1 İletişim kurulabilen mezun sayısı	50	80	% 15	% 15	% 15	% 15	% 15	Yıllık	
PG0.5.2 Kültür ve aidiyet aktivitelerine katılım oranı	50	0	%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Dekanlık, Mezun izlem komisyonu								
Riskler	Mezun olduktan sonra öğrencilerin üniversite ile ilgili aidiyetinin kalmaması								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Mezunları izlemeye yönelik sistemimizin olmaması								
İhtiyaçlar	Mezunlar arası ilişkilerin geliştirilmesi ve mezunlar arası sinerji yaratılması								
	Öğrenciler mezun olduktan sonra fakülte ile olan bağlarının (katkı) devam ettirilmesi								

Hedef (H0.6)	Uluslararasılaşmanın Geliştirilmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG0.6.1. Uluslararası değişim programlarına katılan öğrenci sayısı	100		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Değişim Programları Birim Koordinatörleri, Öğrenci İşleri								
Riskler	Fakülte öğrencileri genelinde yabancı dil eksikliği								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Fakültede değişim programı birim koordinatörlerinin bulunması								

İhtiyaçlar	Uluslararası değişim programlarına katılan öğrenci sayısını arttırmak için yabancı dil eğitimini geliştirmeye yönelik kursların açılması

Amaç (A1)	Eğitime Katkı								
Hedef (H1.1)	Lisans Eğitimi Pedagojisinin Yenilenmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1.1. Müfredatı yenilenmiş ders sayısı	50	1	%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
PG1.1.2. Öğrencilerin ders değerlendirme oranları	50		%10	%10	%10	%10	%10	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								

İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Öğrenci işleri,
Riskler	Farklı üniversitelerle uyum sorunları
Stratejiler/Projeler	Fakültelerin müfredat yenileme çalışmaları YÖK Zorunlu Derslerinin Yeniden Yapılandırılması Projesi
Maliyet Tahmini	
Tespitler	Akademik personelin derslerin yeniden yapılandırılmasına olan inancı
İhtiyaçlar	Fakültede müfredatın güncellenmesi ihtiyacı
Hedef (H1.2)	Hemşirelik Programının Yeniden Yapılandırılması

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.2.1. Fakültenin akredite olması	50							Yıllık	
PG1.2.3. Eğitimcilerin eğitimi ve ölçme ve değerlendirme programlarına katılan öğretim elemanı/üyesi sayısı	50	42	% 15	% 15	% 15	% 15	% 15	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Öğrenci işleri, Akreditasyon komisyonu								
Riskler	Farklı üniversitelerle uyum sorunları								
	YÖK ile uyum sorunları								
Stratejiler/Projeler	AKTS Temelli Müfredat Projesi Lisans programlarının akreditasyonu projesi								
Maliyet Tahmini									

Tespitler	Üniversitelerin hemşirelik müfredat programları arasında farklılıkların olması								
İhtiyaçlar	Seçmeli derslerin güncel takip edilmesi ihtiyacı. Seçimlerin öğrencilere bırakılarak daha kişiye özgün eğitim verilmesi								
	Mezunların diplomalarının uluslararası geçerliliğini sağlanması için akreditasyon alınması								
Hedef (H1.3)	Yabancı Dilin Geliştirilmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.3.1. Hemşirelik Türkçe programdaki öğrencilerin yabancı dil yetkinlik seviyeleri	30		%10	%10	%10	%10	%10	Yıllık	
PG1.3.2. Öğretim elemanı yetkinlik seviyesi	30		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	

PG.1.3.3. uluslararası değişim programlarına katılan öğretim üyesi sayısı	20	6	%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
PG1.3.4. Ulusal ve uluslararası değişim programlarına katılan öğrenci sayısı	20	58	%15	%15	%15	%15	%15	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı, Rektörlük, Yabancı Diller Koordinatörlüğü								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)									
Riskler	Hemşirelik İngilizce programı için istenilen yetkinlikle öğretim elemanı bulunamaması								
	Öğrencilerin yabancı dil öğrenmeleri ile ilgili yapılan çalışmaları benimsememesi								
Stratejiler/Projeler	Diploma ve Transkriptlerin Uluslararası Standartlara Uyumlu Hale Getirilmesi Türkçe Programlarda Öğrencilerin Yabancı Dil Seviyelerinin Geliştirilmesi Projesi Öğretim Elemanı Yabancı Dil Geliştirme Projesi								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Mezunların küreselleşen dünyada rekabet edebilmeleri için Türkçe olan fakültelerde bile yabancı dil öğrenme ihtiyacı								
İhtiyaçlar	Fakülteye giriş yapan öğrencilerin yabancı dil seviyelerinin tespit edilme ihtiyacı								

Hedef (H1.4)	Eğitim Kalitesinin Geliştirilmesi ve Yönetilmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.4.1. Öğrenci memnuniyet oranı	40		% 10	% 10	% 10	% 10	% 10	Yıllık	
PG1.4.2. Akademik personel memnuniyet oranı	30		% 10	% 10	% 10	% 10	% 10	Yıllık	
PG1.4.3. Anket katılım oranı	30		% 20	% 20	% 20	% 20	% 20	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Rektörlük, Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Personel Daire Başkanlığı, Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı								
Riskler	Kalite Güvence Sisteminin personel ve öğrenciler (uygulamacılar) tarafından benimsenmemesi								

Stratejiler/Projeler	Akreditasyon süreci
Maliyet Tahmini	
Tespitler	Anketlerde periyodik ölçümlerin yapılamaması
	Kalite kriterlerinin belli fonksiyonlar için eksik olması
	Akademik Birim Kalite Komisyonunun kurulmuş olması
İhtiyaçlar	Periyodik olarak ölçümler yapılarak, çıkan sonuçların değerlendirilmesi ve aksiyonlara yansıtılması
	Kalite Güvence Sistemine yönelik çalışmaların aktif tutulması

Amaç (A2)	Araştırmaya Katkı								
Hedef (H2.1)	Araştırma Faaliyetleri için Kaynak Oluşturmak ve Kaynakların Etkin Kullanılmasını Sağlamak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.1.1. Proje başvuru sayısı	50		%10	%10	%10	%10	%10	Yıllık	
PG2.1.2. Dış kaynaklarla fonlanan proje sayısı	20	0	%10	%10	%10	%10	%10	Yıllık	
PG2.1.3. İç kaynaklarla fonlanan proje sayısı	30	16	%10	%10	%10	%10	%10	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Proje ofisi, BAP Koordinasyonu Birimi								
Riskler	Finansal destek yetersizliği								
Stratejiler/Projeler	Uluslararası Araştırma Ağlarına Katılım Projesi								
	Sağlık Bilimleri Araştırma Seminerlerine Katılım								

üzeri olan akademisyen sayısı									
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Rektörlük								
Riskler	Finansal destek yetersizliği								
Stratejiler/Projeler	Uluslararası Araştırma Alanlarına Katılım								
	Sağlık Bilimleri Araştırma Seminerlerine Katılım								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Deneyimli akademik personelin mevcudiyeti								
	Araştırmacı sayısını artırmak için teşvik sisteminin geliştirilmesi								
İhtiyaçlar	Uluslararası bilinirliği artırmak üzere çalışmalara yoğunlaşılması								
Hedef (H2.3)	Araştırma Performansını Geliştirecek Ölçme ve Değerlendirme Sistemi Geliştirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı

PG2.3.1. Öğretim üyelerinin tezlerden ürettikleri yayın sayısı	100		%10	%10	%10	%10	%10	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürlüğü								
Riskler	Tezlerden yayın üretilmemesi								
Stratejiler/Projeler	Lisans üstü tezlerden en az bir yayın üretilmesi								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Öğretim üyelerinin lisansüstü tezlerden yeterli sayıda yayın üretememesi								
İhtiyaçlar	Öğretim üyelerinin yayın konusunda desteklenmesi								

Amaç (AIII)	Topluma Katkı								
Hedef (HIII.1)	Hemşirelik Alanında Girişimciliğin Geliştirilmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PGIII.1.1. Başvurulan patent sayısı	70		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
PGIII.1.2. Üniversite-kamu, özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği amaçlı düzenlenen protokol sayısı	30		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Rektörlük								
Riskler	Hemşirelik alanında patent başvuru sayısının yetersiz olması								
Stratejiler/Projeler	Hemşirelik alanında patent sayısının artırılması								

Maliyet Tahmini									
Tespitler	Finansal olanakların kısıtlılığı								
	Patent başvuru konusunda bilgi eksikliği								
İhtiyaçlar	Patent başvurularına yönelik hizmet içi eğitimlerin artırılması								
	Muldisipliner çalışmalar konusunda teşvik edilmesi								
Hedef (HIII.2)	Toplumsal hizmet ve sosyal sorumluluk bilincinin artırılması								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PGIII.2.1. Konuya ilişkin seçmeli ders sayısının artırılması	10		%20	%20	%20	%20	%20	Yıllık	
PGIII.2.2. Konuya ilişkin seçmeli ders alan öğrenci sayısının artırılması	40		%25	%25	%25	%25	%25	Yıllık	
PGIII.2.3. Konuya ilişkin etkinliklerin (proje, eğitim, kermes	50		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	

vb.) düzenlenmesi (yılda en az 1 kez)									
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Öğrenci işleri								
Riskler	Hizmet sağlanacak paydaşların ilgisizliği ve katılımlarının yeteri ölçüde sağlanamaması								
Stratejiler/Projeler	Kırsal bölgede hijyen ve covid-19 farkındalığı								
	Ellerinizi sağlıkçıya kalkmasın: şiddete hayır!								
	Göçmen ailelere ulaşıyoruz								
	Köy okulunu boyuyoruz								
	İlk yardımı İlk Sıralarda Öğreniyoruz								
	Soda Şişesine Ruh kazandırdık								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Konuya ilişkin ders sayısının yetersiz olması								
İhtiyaçlar	Konuya ilişkin finansal desteğin artırılması								
	Toplumsal duyarlılık alanında farkındalığın artırılması								

Amaç (AIV)	Eğitim Araştırma Katkısı								
Hedef (HIV.1)	Lisans Öğrencilerinin Araştırma Etkinliklerinin Artırılması								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PGIV.1.1. Lisans öğrencilerinin bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, çalıştay vb.) katılım sayısı	80	35	%10	%10	%10	%10	%10	Yıllık	
PGIV.1.2. Lisans öğrencisinin bildiri yada makale sayısı	20	10	%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı								
Riskler	Lisans Öğrencilerinin bilimsel kongreler hakkında bilgi eksikliği sorunu								
Stratejiler/Projeler	Lisans öğrencilerinin bilimsel kongrelere katılımının artırılması								
	Lisans öğrencilerinin bilimsel kongrelere bildiri ile katılımının artırılması								

PGV.1.3 Toplumsal duyarlılık projeleri ile ulaşılan kişi sayısı	10		% 15	% 15	% 15	% 15	% 15	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Toplumsal Duyarlılık proje Ofisi								
Riskler	Paydaşların projelere karşı ilgisizliği ve çalışmalara katılım eksikliği								
	Kaynak yetersizliği								
Stratejiler/Projeler	Sağlık için hareket et projesi								
	sağlıklı dişler kocaman gülüşler projesi								
	bilgili anneler sağlıklı bebekler								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Hasta okuryazarlığının, hastanın tedaviye uyum ve yaşam kalitesi geliştirilmesi ihtiyaçlarının olması								
İhtiyaçlar	Paydaş beklentilerin ve ihtiyaçlarının belirlenmesi. Yeni tasarımların bunlara cevap verecek şekilde gerçekleştirilmesi								
	Toplumsal duyarlılık projeleri ile derslerinin koordine edilmesi								

Amaç (AVI)	Araştırma - Topluma Katkı								
Hedef (HVL1)	Teknoloji Girişimciliğini ve İnovasyonu Geliştirme								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PGVI.1.1. Ulusal ve uluslararası ARGE projelerine katılım sayısı	60		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
PGVI.1.2. Alınan patent sayısı	40		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Fakülte Dekanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fakülte Dekanlığı, Proje Ofisi, BAP Koordinasyonu Birimi, Atateknokent								
Riskler	Projelerin desteklenmesi ve hayata geçirilmesi için gerekli olan üçüncü işbirliklerinin sağlanamaması								
Stratejiler/Projeler	Uluslararası ArGe Projelerlerine Katılım								
	ATAUNİ İleri Sağlık Araştırmaları ve İnovasyon Merkezi Projeleri								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	Uluslararası fonlardan faydalanma imkanı								
	Deneyimli akademik personelin mevcudiyeti								

İhtiyaçlar	Girişimcilikte farkındalığın artırılması için kampanyalar, yarışmalar ve projeler gibi etkinliklere ihtiyaç olması
	İnovasyon çalışmalarının yeni finansal kaynak yaratma teknikleri ile desteklenmesi ihtiyacı

Amaç (AVII)	Yedinci Bölge Çarpım Katkı								
Hedef (HVII.1)	Üniversite Bütünündeki Faaliyetlerin ve Çalışmaların Entegre Edilmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PGVII.1.1 Çok Disiplinli Proje Sayısı	80		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
PGVII.1.2. Sağlık Mühendislik Proje Sayıları	20		%5	%5	%5	%5	%5	Yıllık	
Sorumlu Birim/ Kişi	Hemşirelik Fakültesi								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Tıp Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Atateknokent								
Riskler	İşbirliği yapılması gereken üçüncü partiler (şehir hastaneleri, KOSGEB,...) ile işbirliğinin sağlanamaması								
	Hemşirelik Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi entegrasyonunun YÖK tarafından benimsenmesi								
	Hemşirelik Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi entegrasyonunun uluslararası akreditasyon kurumları tarafından benimsenmemesi								

Stratejiler/Projeler	Disiplinlerarası Çalışmalar Projesi
	Girişimciliğin Eğitimle Entegrasyonu
	Sağlık, Mühendislik Entegrasyonu Projesi
Maliyet Tahmini	
Tespitler	Akademisyenlerin girişimciliğe yönelmemeleri
	ATA-SEM de girişimcilik ile ilgili derslerin veya sertifika programlarının olmaması
İhtiyaçlar	ArGe Cafe gibi multidisipliner çalışmaların teşvik edilmesi
	Girişimcilik derslerinin geliştirilmesi
	KOSGEB ile tasarlanmış dersler (proje yazma,...) dersleri olması
	Şehir hastaneleri işbirliği yapılması

A.1.1 ÖĞRETİM KALİTESİNİ ARTTIRMAK VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME SAĞLAMAK	Kalite kültürünün yaygınlaştırılması, akademik ve idari personel ile öğrencilerle dâhil tüm paydaşları kapsayacak şekilde farkındalığın artırılması	Akademik ve idari personel ile öğrencilerin kalite kavramını benimseme düzeyleri ile iş ve eylemlerde paydaş memnuniyet anketi	Üst yönetim başta olmak üzere tüm paydaşların sahiplenmesi	A.1.1.1 Üniversitemizdeki kalite çalışmalarını organize edecek "Kalite Koordinatörlüğü" biriminin kurulması	Rektörlük		Yılda bir	Kalite Koordinatörlüğünün kurulması	Mart 2020
				A.1.1.2 Üniversitemizdeki fakülte/MYO bünyesinde birim kalite kurullarının oluşturulması	Kalite Koordinatörlüğü	Tüm birimler	Yılda bir	Birim kalite kurullarının kurulması	Haziran 2020
				A.1.1.3 Üniversite Kalite Komisyonunun ve birim kalite kurullarının görev tanımının belirlenmesi	Kalite Koordinatörlüğü	Kalite Komisyonu	Yılda bir	Belirlenen görev tanımları	Mayıs 2020
				A.1.1.4 Kalite kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla birimlerde küçük gruplar halinde eğitim faaliyetlerinin planlanması. Bu eğitim faaliyetlerinin içeriğinin belirlenmesinde öncelikle paydaşların görüş ve önerilerinin alınarak bir tür ihtiyaç analizi yapılması	Kalite Koordinatörlüğü	Tüm Birimler	Yılda bir	Eğitim faaliyetlerinin sayısı, eğitim faaliyetlerine katılan personel sayısı	Her Yıl Aralık Ayı
				A.1.1.5 Üniversitemizin kalite politikasının herkesin görebileceği uygun alanlarda ilan edilmesi	Kalite Koordinatörlüğü	İdari Mali İşler Daire Başkanlığı	Yılda bir	Yapılan köşe sayısı	Eylül 2020
				A.1.1.6 Her yıl kalite çalışmaları hakkında bülten düzenlenmesi, web sayfasından yayımlanması ve paydaşlara gönderilmesi	Kalite Koordinatörlüğü	Kurumsal İletişim Direktörlüğü	Yılda bir	Düzenlenen bülten sayısı	Her Yıl Aralık Ayı

Sıra No	Geliştirilmesi gereken yönler	Geliştirilmesi Gereken Yönlerin Değerlendirme Kriterleri	Kritik Başarı Faktörleri	Eylem No	Öngörülen eylem veya eylemler	Sorumlu Birim	İş Birliği Yapılacak Birim/ Komisyon	Eylemlerin izleme ve raporlama sıklığı	Eylemlerin Çıktı/Sonuçları ölçme araçları	Eylemin Tamamlanma Tarihi
A2. KURUMSAL KAPASİTEYİ VE KÜLTÜRÜ GELİŞTİRMEK	Kalite kültürünün yaygınlaştırılması, akademik ve idari personel ile öğrenciler dâhil tüm paydaşları kapsayacak şekilde farkındalığın artırılması	Akademik ve idari personel ile öğrencilerin kalite kavramını benimseme düzeyleri ile iş ve eylemlerde paydaş memnuniyet anketi	Üst yönetim başta olmak üzere tüm paydaşların sahiplenmesi	A.1.1.1	Üniversitemizdeki kalite çalışmalarını organize edecek "Kalite Koordinatörlüğü" biriminin kurulması	Rektörlük		Yılda bir	Kalite Koordinatörlüğünün kurulması	Mart 2020
				A.1.1.2	Üniversitemizdeki fakülte/MYO bünyesinde birim kalite kurullarının oluşturulması	Kalite Koordinatörlüğü	Tüm birimler	Yılda bir	Birim kalite kurullarının kurulması	Haziran 2020
				A.1.1.3	Üniversite Kalite Komisyonunun ve birim kalite kurullarının görev tanımının belirlenmesi	Kalite Koordinatörlüğü	Kalite Komisyonu	Yılda bir	Belirlenen görev tanımları	Mayıs 2020
				A.1.1.4	Kalite kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla birimlerde küçük gruplar halinde eğitim faaliyetlerinin planlanması. Bu eğitim faaliyetlerinin içeriğinin belirlenmesinde öncelikle paydaşların görüş ve önerilerinin alınarak bir tür ihtiyaç analizi yapılması	Kalite Koordinatörlüğü	Tüm Birimler	Yılda bir	Eğitim faaliyetlerinin sayısı, eğitim faaliyetlerine katılan personel sayısı	Her Yıl Aralık Ayı
				A.1.1.5	Üniversitemizin kalite politikasının herkesin görebileceği uygun alanlarda ilan edilmesi	Kalite Koordinatörlüğü	İdari Mali İşler Daire Başkanlığı	Yılda bir	Yapılan köşe sayısı	Eylül 2020
				A.1.1.6	Her yıl kalite çalışmaları hakkında bülten düzenlenmesi, web sayfasından yayımlanması ve paydaşlara gönderilmesi	Kalite Koordinatörlüğü	Kurumsal İletişim Direktörlüğü	Yılda bir	Düzenlenen bülten sayısı	Her Yıl Aralık Ayı

Sıra No	Geliştirilmesi gereken yönler	Geliştirilmesi Gereken Yönlerin Değerlendirme Kriterleri	Kritik Başarı Faktörleri	Eylem No	Öngörülen eylem veya eylemler	Sorumlu Birim	İş Birliği Yapılacak Birim/ Komisyon	Eylemlerin izleme ve raporlama sıklığı	Eylemlerin Çıktı/Sonuçları ölçme araçları	Eylemin Tamamlanma Tarihi
A3. ARAŞTIRMA KALİTESİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK	Kalite kültürünün yaygınlaştırılması, akademik ve idari personel ile öğrenciler dâhil tüm paydaşları kapsayacak şekilde farkındalığın artırılması	Akademik ve idari personel ile öğrencilerin kalite kavramını benimseme düzeyleri ile iş ve eylemlerde paydaş memnuniyet anketi	Üst yönetim başta olmak üzere tüm paydaşların sahiplenmesi	A.1.1.1	Üniversitemizdeki kalite çalışmalarını organize edecek "Kalite Koordinatörlüğü" biriminin kurulması	Rektörlük		Yılda bir	Kalite Koordinatörlüğünün kurulması	Mart 2020
				A.1.1.2	Üniversitemizdeki fakülte/MYO bünyesinde birim kalite kurullarının oluşturulması	Kalite Koordinatörlüğü	Tüm birimler	Yılda bir	Birim kalite kurullarının kurulması	Haziran 2020
				A.1.1.3	Üniversite Kalite Komisyonunun ve birim kalite kurullarının görev tanımının belirlenmesi	Kalite Koordinatörlüğü	Kalite Komisyonu	Yılda bir	Belirlenen görev tanımları	Mayıs 2020
				A.1.1.4	Kalite kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla birimlerde küçük gruplar halinde eğitim faaliyetlerinin planlanması. Bu eğitim faaliyetlerinin içeriğinin belirlenmesinde öncelikle paydaşların görüş ve önerilerinin alınarak bir tür ihtiyaç analizi yapılması	Kalite Koordinatörlüğü	Tüm Birimler	Yılda bir	Eğitim faaliyetlerinin sayısı, eğitim faaliyetlerine katılan personel sayısı	Her Yıl Aralık Ayı
				A.1.1.5	Üniversitemizin kalite politikasının herkesin görebileceği uygun alanlarda ilan edilmesi	Kalite Koordinatörlüğü	İdari Mali İşler Daire Başkanlığı	Yılda bir	Yapılan köşe sayısı	Eylül 2020
				A.1.1.6	Her yıl kalite çalışmaları hakkında bülten düzenlenmesi, web sayfasından yayımlanması ve paydaşlara gönderilmesi	Kalite Koordinatörlüğü	Kurumsal İletişim Direktörlüğü	Yılda bir	Düzenlenen bülten sayısı	Her Yıl Aralık Ayı

Sıra No	Geliştirilmesi gereken yönler	Geliştirilmesi Gereken Yönlerin Değerlendirme Kriterleri	Kritik Başarı Faktörleri	Eylem No	Öngörülen eylem veya eylemler	Sorumlu Birim	İş Birliği Yapılacak Birim/ Komisyon	Eylemlerin izleme ve raporlama sıklığı	Eylemlerin Çıktı/Sonuçları ölçme araçları	Eylemin Tamamlanma Tarihi
A4. TOPLUMSAL HİZMET FAALİYETLERİNİN ETKİNLİĞİNİ ARTTIRMAK	Kalite kültürünün yaygınlaştırılması, akademik ve idari personel ile öğrenciler dâhil tüm paydaşları kapsayacak şekilde farkındalığın artırılması	Akademik ve idari personel ile öğrencilerin kalite kavramını benimseme düzeyleri ile iş ve eylemlerde paydaş memnuniyet anketi	Üst yönetim başta olmak üzere tüm paydaşların sahiplenmesi	A.1.1.1	Üniversitemizdeki kalite çalışmalarını organize edecek "Kalite Koordinatörlüğü" biriminin kurulması	Rektörlük		Yılda bir	Kalite Koordinatörlüğünün kurulması	Mart 2020
				A.1.1.2	Üniversitemizdeki fakülte/MYO bünyesinde birim kalite kurullarının oluşturulması	Kalite Koordinatörlüğü	Tüm birimler	Yılda bir	Birim kalite kurullarının kurulması	Haziran 2020
				A.1.1.3	Üniversite Kalite Komisyonunun ve birim kalite kurullarının görev tanımının belirlenmesi	Kalite Koordinatörlüğü	Kalite Komisyonu	Yılda bir	Belirlenen görev tanımları	Mayıs 2020
				A.1.1.4	Kalite kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla birimlerde küçük gruplar halinde eğitim faaliyetlerinin planlanması. Bu eğitim faaliyetlerinin içeriğinin belirlenmesinde öncelikle paydaşların görüş ve önerilerinin alınarak bir tür ihtiyaç analizi yapılması	Kalite Koordinatörlüğü	Tüm Birimler	Yılda bir	Eğitim faaliyetlerinin sayısı, eğitim faaliyetlerine katılan personel sayısı	Her Yıl Aralık Ayı
				A.1.1.5	Üniversitemizin kalite politikasının herkesin görebileceği uygun alanlarda ilan edilmesi	Kalite Koordinatörlüğü	İdari Mali İşler Daire Başkanlığı	Yılda bir	Yapılan köşe sayısı	Eylül 2020
				A.1.1.6	Her yıl kalite çalışmaları hakkında bülten düzenlenmesi, web sayfasından yayımlanması ve paydaşlara gönderilmesi	Kalite Koordinatörlüğü	Kurumsal İletişim Direktörlüğü	Yılda bir	Düzenlenen bülten sayısı	Her Yıl Aralık Ayı

6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Performansın Hesaplaması: 2019 Yılı

A1		ARAŞTIRMA KALİTESİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK				
H1.1		Uluslararası hakemli yayın sayısı(SCI, SCI-Exp., SSCI, SSCI-Exp ve AHCI indeksleri ve diğerleri) % 10 yükseltmek (yıllık)				
H1.1 Performansı		$(PG1.1.1 \text{ Performansı} \times \text{Hedefe Etkisi}) + (PG1.1.2 \text{ Performansı} \times \text{Hedefe Etkisi}) - 0 \times 100 = 0$				
Hedefe İlişkin Nedeni*		Uluslararası hakemli dergilerde yayın kabulünün geç ve zor olması ve akademisyene verilen yayın teşviklerinin, desteklerinin az olması nedeniyle hedeften sapma olmuştur.				
Hedefe İlişkin Önlemler		Yeni destek ofislerinin kurulması, verilen teşviklerin ve eğitimlerin artırılması				
Sorumlu Birim		Hemşirelik Fakültesi				
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri** (A)	İzleme Dönemindeki Yılsonu Değer (B)	İzleme Dönemindeki Hedeflenen Değer (C)	Performans (%) (C-A)/(B-A)	
PG1.1.1: SCI, SCI-Exp., SSCI, SSCI-Exp ve AHCI indekslerine giren ve uluslararası hakemli yayın sayısı	100	77	85	51	% -325	

A1		ARAŞTIRMA KALİTESİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK				
H1.1		Ulusal hakemli yayın sayısını % 10 yükseltmek (yıllık)				
H1.1 Performansı		$(PG1.1.1 \text{ Performansı} \times \text{Hedefe Etkisi}) + (PG1.1.2 \text{ Performansı} \times \text{Hedefe Etkisi}) - 100 \times 100 = 100$				
Hedefe İlişkin Nedeni*		Ulusal yayın sürecinin kolay ve kısa olması nedeniyle hedef fazlasıyla tutturulmuştur.				
Hedefe İlişkin Önlemler		Yayın süreci ile ilgili eğitimlerin (yılda en az 5 defa) ve teşviklerin artırılması				
Sorumlu Birim		Hemşirelik Fakültesi				
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri** (A)	İzleme Dönemindeki Yılsonu Değer (B)	İzleme Dönemindeki Hedeflenen Değer (C)	Performans (%) (C-A)/(B-A)	
PG1.1.1: Ulusal hakemli yayın sayısı	100	23	25	28	% 250	

A1		ARAŞTIRMA KALİTESİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK			
H1.1		Kurum içi proje sayısını %20 artırmak (yıllık)			
H1.1 Performansı		(PG1.1.1 Performansı X Hedefe Etkisi) + (PG1.1.2 Performansı X Hedefe Etkisi) 100 X %100=100			
Hedefe İlişkin Nedeni*	Sapmanın	Kurum içi projelerin Üniversite tarafından kolaylıkla desteklenmesi, 2018 yılında usul esasları belirlenen Öğretim Üyeliğine Atama Kriterlerinde bu bölümün puan getirmesi ve Öğretim üyelerinin yarısından fazlasının üniversite tarafından yapılan proje yazma eğitimine katılması nedeniyle hedef fazlasıyla tutturulmuştur.			
Hedefe İlişkin Önlemler	Alınacak	Proje yazma eğitimine daha fazla (%10) öğretim üyesinin katılımının sağlanması Üniversitenin proje başvurularına daha fazla (%10) ödenek ayırması			
Sorumlu Birim		Hemşirelik Fakültesi			
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri** (A)	İzleme Dönemindeki Yılsonu Değer (B)	İzleme Dönemindeki Gerçekleşme Değeri (C)	Performans (%) (C-A)/(B-A)
PG1.1.1:	100	10	12	37	% 1350

A1		ARAŞTIRMA KALİTESİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK			
H1.1		Kurum dışı proje sayısını 1 artırmak (yıllık)			
H1.1 Performansı		(PG1.1.1 Performansı X Hedefe Etkisi) + (PG1.1.2 Performansı X Hedefe Etkisi) 100 X %100=100			
Hedefe İlişkin Nedeni*	Sapmanın	Kurum dışı projeler için üniversitenin mentor desteği sunması, 2018 yılında usul esasları belirlenen Öğretim Üyeliğine Atama Kriterlerinde bu bölümün puan getirmesi ve Öğretim üyelerinin yarısından fazlasının üniversite tarafından yapılan proje yazma eğitimine katılması nedeniyle hedef fazlasıyla tutturulmuştur.			
Hedefe İlişkin Önlemler	Alınacak	Kurumdışı projeler için mentor desteği verilen proje sayısının artırılması (%10)			
Sorumlu Birim		Hemşirelik Fakültesi			
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri** (A)	İzleme Dönemindeki Yılsonu Değer (B)	İzleme Dönemindeki Gerçekleşme Değeri (C)	Performans (%) (C-A)/(B-A)
PG1.1.1:	100	0	1	2	%200

Performans Hesaplaması: 2020 yılı

A1		ARAŞTIRMA KALİTESİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK				
H1.1		Uluslararası hakemli yayın sayısı(SCI, SCI-Exp., SSCI, SSCI-Exp ve AHCI indeksleri ve diğerleri) % 10 yükseltmek (yıllık)				
H1.1 Performansı		(PG1.1.1 Performansı X Hedefe Etkisi) + (PG1.1.2 Performansı X Hedefe Etkisi) 80 X %100=80				
Hedefe İlişkin Nedeni*	Sapmanın	Uluslararası hakemli dergilerde yayın kabulünün geç ve zor olması ve akademisyene verilen yayın teşviklerinin, desteklerinin az olması nedeniyle hedeften az (%20) sapma olmuştur.				
Hedefe İlişkin Önlemler	Alınacak	Yeni destek ofislerinin kurulması, verilen teşviklerin ve eğitimlerin artırılması				
Sorumlu Birim		Hemşirelik Fakültesi				
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri** (A)	İzleme Dönemindeki Yılsonu Değer (B)	İzleme Dönemindeki Hedeflenen Değer (C)	Performans (%) (C-A)/(B-A)	
PG1.1.1: SCI, SCI-Exp., SSCI, SSCI-Exp ve AHCI indekslerine giren ve uluslararası hakemli yayın sayısı	100	51	56	55	%80	

A1		ARAŞTIRMA KALİTESİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK				
H1.1		Ulusal hakemli yayın sayısını %10 yükseltmek (yıllık)				
H1.1 Performansı		(PG1.1.1 Performansı X Hedefe Etkisi) + (PG1.1.2 Performansı X Hedefe Etkisi) 100X%100=100				
Hedefe İlişkin Nedeni*	Sapmanın	Ulusal yayın sürecinin kolay ve kısa olması nedeniyle hedef fazlasıyla tutturulmuştur.				
Hedefe İlişkin Önlemler	Alınacak	Yayın süreci ile ilgili eğitimlerin (yılda en az 5 defa) ve teşviklerin artırılması				
Sorumlu Birim		Hemşirelik Fakültesi				
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri** (A)	İzleme Dönemindeki Yılsonu Değer (B)	İzleme Dönemindeki Hedeflenen Değer (C)	Performans (%) (C-A)/(B-A)	
PG1.1.1: Ulusal hakemli yayın sayısı	100	28	31	35	% 233	

A1		ARAŞTIRMA KALİTESİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK				
H1.1		Kurum içi proje sayısını %20 artırmak (yıllık)				
H1.1 Performansı		$(PG1.1.1 \text{ Performansı} \times \text{Hedefe Etkisi}) + (PG1.1.2 \text{ Performansı} \times \text{Hedefe Etkisi}) - 0$ $\times \%100=0$				
Hedefe İlişkin Nedeni*	Sapmanın	Pandemide yeni çalışmaların yürütülmesindeki zorluklar, proje yazma ile ilgili verilen eğitimlerin yapılmaması nedeniyle daha az proje yapılmış ve hedeften sapma gerçekleşmiştir.				
Hedefe İlişkin Önlemler	Alınacak	Proje yazma eğitimlerinin pandemi öncesindeki gibi planlanıp, yürütülmesi Üniversitenin proje başvurularına daha fazla (%10) ödenek ayırması				
Sorumlu Birim		Hemşirelik Fakültesi				
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri** (A)	İzleme Dönemindeki Yılsonu Değer (B)	İzleme Dönemindeki Gerçekleşme Değeri (C)	Performans (%) (C-A)/(B-A)	
PG1.1.1:	100	37	44	16	% -1071	

A1		ARAŞTIRMA KALİTESİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK				
H1.1		Kurum dışı proje sayısını 1 artırmak (yıllık)				
H1.1 Performansı		$(PG1.1.1 \text{ Performansı} \times \text{Hedefe Etkisi}) + (PG1.1.2 \text{ Performansı} \times \text{Hedefe Etkisi}) - 0$ $\times \%100=0$				
Hedefe İlişkin Nedeni*	Sapmanın	Pandemide yeni çalışmaların yürütülmesindeki zorluklar, proje yazma ile ilgili verilen eğitimlerin yapılmaması ve proje ofisi tarafından verilen mentor desteklerinin azalması nedeniyle daha az proje yapılmış ve hedeften sapma gerçekleşmiştir.				
Hedefe İlişkin Önlemler	Alınacak	Proje yazma eğitimlerinin pandemi öncesindeki gibi planlanıp, yürütülmesi Kurumdışı projeler için mentor desteği verilen proje sayısının artırılması (%10)				
Sorumlu Birim		Hemşirelik Fakültesi				
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri** (A)	İzleme Dönemindeki Yılsonu Değer (B)	İzleme Dönemindeki Gerçekleşme Değeri (C)	Performans (%) (C-A)/(B-A)	
PG1.1.1:	100	2	3	0	% -200	