



GAZI ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ

2024-2028
STRATEJİK PLANI

ANKARA

2024







Gazili Olmak Ayırcalıktır.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

1. ÜST YÖNETİCİ SUNUŞ	5
2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ	6
3. DURUM ANALİZİ	6
3.1. Kurumsal Tarihçe	7
3.2. 2019-2023 Dönemi Stratejik Planının Değerlendirilmesi	7
3.3. Mevzuat Analizi	9
3.4. Üst Politika Belgelerinin Analizi	11
3.5. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi	15
3.6. Paydaş Analizi	15
3.7. Kuruluş İçi Analiz	16
3.7.1. Organizasyon Şeması	16
3.7.2. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi	17
3.7.2.1. Fakülte Yönetimi	19
3.7.2.2. Fakülte Kurulu ve Yönetim Kurulu	19
3.7.2.3. Fakülte Senato Temsilcisi	20
3.7.2.4. Hemşirelik Bölüm Başkanı	20
3.7.2.5. Hemşirelik Fakültesi Anabilim Dalı Başkanları	20
3.7.2.6. Kurullar, Komisyonlar ve Çalışma Grupları	20
3.7.3. Kurum Kültürü Analizi	26
3.7.4. Fiziki Kaynak Analizi	29
3.7.4.1. Eğitim Alanları	29
3.7.4.2. Sosyal Alanlar	30
3.7.4.3. Hizmet Alanları	31
3.7.4.4. Ambar, Arşiv ve Atölye Alanları	31
3.7.4.5. Hastane Alanları	32
3.7.5. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi	32
3.7.5.1. Yazılımlar ve Bilgi Sistemleri	32
3.7.5.2. Kütüphane Kaynakları	32
3.7.5.3. Diğer Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar	32
3.7.6. Mali Kaynak Analizi	33
3.8. Akademik Faaliyetler Analizi	34
3.9. Yükseköğretim Sektörü Analizi	36

3.10. Güçlü ve Zayıf Yönler/ Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi	36
3.11. Tespitler ve İhtiyaçlar	37
4. GELECEĞE BAKIŞ	42
4.1. Misyon	42
4.2. Vizyon	42
4.3. Temel Değerler	42
5. FARKLILAŞMA STRATEJİLERİ	43
5.1. Konum Tercihi	43
5.2. Başarı Bölgesi Tercihi	43
5.3. Değer Sunumu Tercihi	44
5.4. Temel Yetkinlik Tercihi	44
6. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ	45
6.1. Amaçlar	45
6.2. Hedefler	45
6.3. Temel Performans Göstergeleri	47
7. İZLEME VE DEĞERLENDİRME	61
EKLER	62
EK-1: Strateji Planlama Ekibi	62
EK-2: Paydaşlar	63
EK-3: Akademik Faaliyetler Analizi	64
EK-4: Yükseköğretim Sektörü Analizi	69

TABLolar	Sayfa
Tablo 1 Hedeflerin Gerçekleşme Yüzdeleri	8
Tablo 2 Mevzuat Analizi Tespit Tablosu	9
Tablo 3 Üst Politika Belgelerinin Analizi	12
Tablo 4 Faaliyet Alanı-Ürün/Hizmet Listesi	15
Tablo 5 Paydaş Etki/Önem Matrisi	16
Tablo 6 Paydaşlar	63
Tablo 7 2020-2023 Akademik Personel Sayısı	17
Tablo 8 2020-2023 İdari Personel Sayısı	17
Tablo 9 Unvan Bazında Akademik Personel Sayıları 2019-2023	18
Tablo 10 Akademik Personelin Yaş İtibarıyla Dağılımı	18
Tablo 11 Akademik Personelin Anabilim Dalları ve Unvana Göre Dağılımı (2023)	18
Tablo 12 Fakülte Yönetimi	19
Tablo 13 Anabilim Dalı Başkanları	20
Tablo 14 Öz Değerlendirme Kurulu Çalışma Grupları	20
Tablo 15 Komisyon ve Çalışma Grupları	22
Tablo 16 İdari Personel Sayıları 2019-2023	25
Tablo 17 İdari Personelin Yaş İtibarıyla Dağılımı	25
Tablo 18 İdari Personelin Hizmet Süreleri	26
Tablo 19 İdari Personelin Eğitim Durumu	26
Tablo 20 Eğitim Alanları	30
Tablo 21 Toplantı-Konferans Salonları	31
Tablo 22 Yemekhaneler	31
Tablo 23 Hizmet Alanları	31
Tablo 24 Ambar, Arşiv ve Atölye Alanları	31
Tablo 25 Yazılımlar ve Bilgi Sistemleri	32
Tablo 26 Diğer Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar	32
Tablo 27 Bütçe Gelir- Giderleri	33
Tablo 28 Bütçe Gelirleri	34
Tablo 29 Düzenlenen Bilimsel Toplantılar, Etkinlikler	34
Tablo 30 Düzenlenen Bilimsel Toplantılara ve Etkinliklere Katılan Personel Sayısı	35
Tablo 31 Bilimsel Yayın Sayıları	35

Tablo 32 Proje Bilgileri	35
Tablo 33 Sektörel Eğilim İçin PESTLE Analizi	69
Tablo 34 Güçlü ve Zayıf Yönler	36
Tablo 35 Fırsatlar ve Tehditler	37
Tablo 36 Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu	37
Tablo 37 Hedef Kartı 1	47
Tablo 38 Hedef Kartı 2	48
Tablo 39 Hedef Kartı 3	49
Tablo 40 Hedef Kartı 4	50
Tablo 41 Hedef Kartı 5	51
Tablo 42 Hedef Kartı 6	52
Tablo 43 Hedef Kartı 7	53
Tablo 44 Hedef Kartı 8	54
Tablo 45 Hedef Kartı 9	55
Tablo 46 Hedef Kartı 10	57
Tablo 47 Hedef Kartı 11	59
Tablo 48 Hedef Kartı 12	60
Tablo 49 Hedef Kartı 13	61
Tablo 50 Strateji Planlama Ekibi	62
Tablo 51 Akademik Faaliyetler Analizi	64

ŞEKİLLER

Şekil 1 Organizasyon Şeması	17
-----------------------------------	----

1. ÜST YÖNETİCİ SUNUŞ

Hemşirelik Fakültemiz, bireyin, ailenin ve toplumun sağlığının korunması, geliştirilmesi, bakımı ve tedavisinden sorumlu hemşireler yetiştiren, meslektaşlarımızı yetiştirirken kaliteden ödün vermemeyi ilke edinen bir bölümdür. Öğrencilerimiz, mesleğimizi en iyi şekilde icra etmeyi öğrenebilmek için 4 yıllık eğitim ve öğrenim yaşantılarında hemşirelik mesleğine ilişkin teorik ve uygulamalı derslerin yanı sıra, temel bilimler ve sosyal bilimlerden de dersler almakta, hastanelerde, ana çocuk sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde, çocuk yuvalarında, okul, işyeri ve huzurevlerinde klinik/saha uygulamaları yapmaktadır. Ayrıca öğrencilerimiz sekizinci yarıyılıda, mesleki uyumu kolaylaştırmak, mesleki kimliği daha da geliştirmek amacıyla intörn olarak uygulama yapmaktadır.

Türkiye'nin köklü bir devlet üniversitesinin Hemşirelik Fakültesi olarak, güçlü ve deneyimli akademik kadromuz, öğrenci odaklı eğitim sistemi anlayışımız ile geleceğin güçlü ve profesyonel hemşirelerini yetiştirmeyi ilke edinmiş bulunmaktayız. Bu bağlamda, 2003 yılından beri Fakültemizde başlatmış olduğumuz eğitimde kaliteyi geliştirme çalışmalarını büyük bir özveri ve titizlikle devam ettirmekteyiz.

Bologna Süreci ve kalite çalışmalarının yanı sıra, Üniversitemizin 2017 yılında "Araştırma Üniversitesi" olarak seçilmesi ile Fakültemizin stratejik planının güncellenmesi ihtiyacı doğmuştur. Ulusal ve uluslararası alandaki güncel gelişmeler doğrultusunda hazırladığımız, 2024-2028 dönemini kapsayan Stratejik Planımız ile daha iyiye ve daha ileriye gitmek için belirlediğimiz amaç ve hedeflere ulaşmamız, Hemşirelik Fakültesi olarak kalitemizi arttıracak, başarılarımızın güçlenmesine aracı olacaktır.

Prof. Dr. Sultan AYAZ ALKAYA

Hemşirelik Fakültesi Dekanı

2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

Bölümümüz 2007 yılı itibariyle stratejik planlarını oluşturmuş ve dönemsel olarak ihtiyaçlar ve mevcut güncel gelişmeler doğrultusunda güncellenmektedir. 2024-2028 Stratejik Planımız, Hemşirelik Fakültesi Strateji Planlama Ekibi tarafından 2019-2023 stratejik planı ışığında mevcut durumun değerlendirilmesi ve paydaş görüşleri alınarak oluşturulmuştur.

3. DURUM ANALİZİ

3.1. Kurumsal Tarihçe

Gazi Üniversitesi'nde Hemşirelik Bölümü, ilk olarak 04/07/1995 tarih ve 95/7044 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile Gazi Üniversitesi'ne bağlı kurulan Hemşirelik Yüksekokulu'nda açılmış ve ek kontenjanla kayıt yaptıran 42 öğrenci ile 1999 – 2000 Eğitim- Öğretim yılında Gölbaşı Kampüsü'nde öğretime başlamıştır. 1999-2008 yılları arasında Hemşirelik Yüksekokulu olarak hizmet veren hemşirelik bölümünün kadroları 14.07.2008 tarihinde kurulan Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'ne devredilerek Hemşirelik Bölümü olarak hizmet vermeye başlamıştır. 2008-2022 yılları arasında Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde hizmet veren hemşirelik bölümü 03/08/2022 tarihli ve 5919 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla Hemşirelik Fakültesi olmuştur.

Hemşirelik Fakültesi; bireyin, ailenin ve toplumun sağlığının korunması, geliştirilmesi, bakımı ve tedavisinden sorumlu hemşireler yetiştirmekte olup, eğitim süresi 4 yıldır. Öğrencilerimiz bu süre içerisinde hemşirelik mesleğine ilişkin teorik ve uygulamalı derslerin yanı sıra temel bilimler ve sosyal bilimlerden dersler almaktadırlar. Meslek derslerinin uygulamaları derslerin içeriğine göre hastanelerde, ana çocuk sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde, çocuk yuvalarında, okul, işyeri ve huzurevlerinde yapılmaktadır. Öğrencilerimiz mezuniyet sonrasında mesleki yaşamlarına daha kolay uyum sağlayabilmek ve kaliteli bakım vermek amacıyla son sınıfta çeşitli kliniklerde ve kurumlarda meslek dersleri uygulaması adı altında intörn olarak uygulama yapmaktadırlar. Öğrencilerimiz lisans programını Avrupa Birliği standartlarına uygun olarak toplam 4600 saat ve 240 kredi ile tamamlamaktadırlar.

Fakültemizde sekiz hemşirelik anabilim dalında, eğitim-öğretim yapılmakta ve her bir anabilim dalı alanında uzman, ulusal ve uluslararası deneyimlere sahip öğretim üye ve elamanlarından oluşan akademik kadroyla hizmet vermektedir. Fakültemizde hemşirelikte yüksek lisans ve doktora programları yürütülmektedir.

Öğrencilerimiz gelecek yüzyılda hemşireliğe liderlik yapacak mezunlarımız hastanede, sağlık ocakları, özel sağlık hizmeti veren kurum/kuruluşlar, okul, işyeri, yaşlı bakımı veren kurumlarda ve evde bakım hizmetlerinde çalışmak üzere yetiştirilmektedirler. Ayrıca mezunlarımız özel sağlık kabinleri açarak mesleklerini serbest olarak sürdürebilmektedirler. Öğrencilerimiz, üniversitelerde ilgili eğitim-öğretim programlarında sınav kazanmak şartı ile mezuniyet sonrası eğitimlerine devam ederek bilim uzmanlığı, doktora dereceleri alabilmekte, Hemşirelik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri ve Sağlık Yüksekokullarında akademik kariyerlerine devam ederek bilim uzmanı, bilim doktoru, doçent, profesör unvanı alabilmektedirler. Mezunlarımız ayrıca, diplomalarının denkliği nedeni ile dünyanın birçok ülkesinde de eğitim, araştırma, bakım ve yönetim hizmetlerinden sorumlu hemşire olarak çalışabilmektedirler.

3.2. 2019-2023 Dönemi Stratejik Planının Değerlendirilmesi

Üniversitemizin güncellenen “Gazi Üniversitesi 2019-2023 Dönemi Güncellenmiş Stratejik Planı” 2021 yılı itibarıyla uygulamaya alınmıştır. Bu doğrultuda Stateji Planlama Ekibi tarafından 2021 yılında Hemşirelik Bölümü 2019-2023 Dönemi Stratejik Planı güncellenmiş ve 4 amaç 19 hedef ve 74 performans göstergesi ile birim faaliyet raporları oluşturulmuştur.

Türkiye'nin köklü bir devlet üniversitesinin Hemşirelik Fakültesi olarak, güçlü ve deneyimli akademik kadromuz, öğrenci odaklı eğitim sistemi anlayışımız ile geleceğin güçlü ve profesyonel hemşirelerini yetiştirmeyi ilke edinmiş bulunmaktayız. Bu bağlamda, 2003 yılından beri Bölümümüzde başlatmış olduğumuz eğitimde kaliteyi geliştirme çalışmalarını büyük bir özveri ve titizlikle 2023 yılında da devam ettirmekteyiz. Fakültemiz tüm güçlü ve zayıf yönleriyle; bilimsel araştırmaların ve projelerin üniversite tarafından desteklenmesi, ulusal ve uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı değişim programlarının (Erasmus, Farabi ve Mevlana Değişim Programları vb.) olması, öncelikli alan öğrenci burs imkânlarının olması, Üniversite Hastanesi ve Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi ile işbirliği yapılması, öğrencilere, akademik ve idari personele yönelik sosyal ve kültürel faaliyetlerin yapılması, alan dışı seçmeli derslerin olması ve farklı bölümlerden öğrenciler ile iletişim ve etkileşimin sağlanması, kaynaklara ve bilgiye erişim kolaylığının olması vb. fırsatlarını değerlendirerek çalışmalarına devam etmektedir. Ayrıca, Hemşirelik Fakültesi olarak akreditasyon sürecine 2020 yılında başlanmış ve 2022 yılında bölümümüzün akredite edilmiş, akreditasyon sürecine yönelik düzenli izlemler yapılmaktadır. Bir önceki stratejik planın en önemli kazanımları olarak artan uluslararası projeler, lisansüstü eğitimde açılan yeni programlar, akreditasyon ve kalite sürecinin izlenebilir ve tüm kuruma yayılan bir yapıya ulaşması, lisans eğitimine kabul edilen

öğrencilerdeki başarı puanının yukarıya çıkması ile tercih edirliliğinin artması ve öğrenci eğitimin iyileştirilmesi için kurumlarla yapılan protokollerdir. Yeni kurulan fakültemizin fakülteleşme sürecinde 2019-2023 Dönemi Stratejik Planının beklentileri ve niteliği önemli bir rehberlik etmiştir.

Tablo 1. Hedeflerin Gerçekleşme Yüzdeleri

Hedef	2021	2022	2023
H.1.1. Hemşirelik lisans ve lisansüstü programlarının niteliğinin artırılması	100	20	90
H.1.2. Öğretim üyesi/ders veren öğretim görevlisi başına düşen lisans öğrenci sayısının %15 azaltılması	50	42,85	50
H.1.3. Öğrencilerin mesleki gelişimini artıran ulusal/uluslararası etkinliklere katılımlarının %10 artırılması	100	80	96
H.1.4. Öğrenci başına düşen laboratuvar/ uygulama/ derslik alanının ve kullanımlarının %15 artırılması	80,4	0	59,4
H.1.5. Uluslararası değişim programlarından yararlanan lisans/lisansüstü öğrenci ve öğretim elemanı sayısının her yıl için %5 artırılması	20	80	100
H.2.1. Öğretim üye ve elemanlarının Gazi Üniversitesi adresli yayın sayısının en az %20 olacak şekilde artırılması	100	20	72
H.2.2. Ulusal ve uluslararası bilimsel araştırma projeleri sayısının %15 artırılması	0	60	84,6
H.2.3. Lisansüstü tezlerin %50'sinin bilimsel yayınlara dönüştürülmesi	50	87,5	100
H.2.4. Öğretim üye ve elemanlarının uluslararası ve ulusal düzeyde tanınırlıklarının %20 artırılması	100	40	78,4
H.2.5. Öğretim üye ve elemanların tarafından yazılan kitap/kitap bölümü sayısının %10 artırılması	45,7	75	81,2
H.3.1. Mezunların /öğrencilerin kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirecek etkinlik sayısının %15 artırılması	100	28	77,2
H.3.2. Akademik/İdari personelin kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirecek etkinlik sayısının %15 artırılması	88	20	51,7
H.3.3. Üniversitenin desteğinden yararlanarak ulusal ve uluslararası, bilimsel ve mesleki gelişim etkinliklerine katılan öğretim elemanı/öğrenci sayısının %10 artırılması	57,5	25	31,2
H.3.4. Akademik, idari personel ve öğrencilerin memnuniyet	77	100	11,9

düzeylelerinin %10 arttırılması			
H.3.4. Mezun Bilgi Sistemine dahil olan mezun sayısının %20 arttırılması	93	0	87,4
H.4.1. Üniversite, Kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği halinde düzenlenen sosyal sorumluluk projelerinin geliştirilmesi ve proje sayılarının %5 arttırılması	68,7	50	25
H.4.2. Öğretim elemanları ve öğrencilerin katılımlarıyla hemşirelik ve sağlık ile ilgili sivil toplum kuruluşları ile iş birliği halinde düzenlenen yaşam boyu eğitim faaliyetlerinin %10 arttırılması	100	60	100
H.4.3. Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığıyla sağlık ve eğitim plan politikaların oluşturulması çalışmalarına verilen katkıların %5 arttırılması	0	0	100
H.4.4 Hemşirelik bakımının geliştirilmesine yönelik üniversite/kamu/özel hastaneler ile iş birliği içinde düzenlenen bilimsel etkinliklerin %10 arttırılması	30	0	100

3.3. Mevzuat Analizi

Fakültemizin faaliyetlerini yerine getirirken tabi olduğu mevzuat listesi ve mevzuat hükümlerine ilişkin açıklamalar Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Mevzuat Analizi Tespit Tablosu

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
Eğitim-öğretim hizmetleri sunmak.	2547/14., 43., 44., 45., 46., 49. maddeler	Eğitim-öğretim hizmetleri Ön Lisans ve Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği ve Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği çerçevesinde yürütülmektedir.	Yönetmeliklerin güncellenmesine ilişkin bilgilendirmeler yapılmalıdır.
Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek, ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek.	T.C. Anayasası 130. Madde, 2547/4., 5. ve 12. maddeler	Fakültenin yerine getirdiği ancak mevzuatta yer almayan hizmet yoktur, zira fakültelerde işlemler yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine göre tesis edilmektedir.	-

<p>Öğrencilerin, beden ve ruh sağlığının korunması, barınma, beslenme vb. ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla okuma salonları, yataklı sağlık merkezleri, mediko-sosyal merkezleri, öğrenci kantin ve lokantaları, toplantı, sinema, spor salonları açmak suretiyle öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik hizmetler sunmak; özel ve kamu kurumları ile iş birliği yaparak mezun öğrencilere iş bulmakta yardımcı olma, rehberlik ve psikolojik danışma merkezleri açarak öğrencilerin kişisel ve ailevi sorunlarını çözme amaçlı hizmetler sunmak.</p>	<p>2547/47. madde</p>	<p>Fakültemizde kamu, üniversite ve özel kurumlarla iş birliği halinde bilimsel, sosyal ve kültürel faaliyetler yürütülmektedir.</p> <p>Topluluk faaliyetleri Öğrenci Toplulukları Kuruluş ve İşleyiş Yönergesine göre yürütülmektedir.</p>	<p>Öğrenci topluluklarının faaliyetlerinin artırılmasına ve öğrencilerin sosyal aktivitelere daha çok katılımının sağlanmasına ihtiyaç vardır.</p>
<p>Öğrencilere burs ve kredi bulma alanlarında yardımcı olacak hizmetlerde bulunmak.</p> <p>Öğrencilere kısmî zamanlı çalışma imkânı sağlamak.</p>	<p>2547/46. madde</p> <p>Yükseköğretim Kurumları Mediko-Sosyal Sağlık, Kültür ve Spor İşleri Dairesi Uygulama Yönetmeliği 5. madde</p>	<p>Söz konusu hizmetlerin yürütülmesine ilişkin üniversitenin Öğrenci Danışma, Burs ve Sosyal Hizmetler Uygulama Yönergesi ve Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esasları bulunmaktadır. Faaliyetler mevzuatına uygun bir şekilde yerine getirilmektedir.</p> <p>Fakültemizin Burs Komisyonu bu anlamda faaliyet göstermektedir.</p>	<p>Öğrencilerin desteklenmesine ilişkin faaliyetlere ilave kaynaklar sağlanmalı ve desteklenen öğrenci sayısı artırılmalıdır.</p>
<p>Yükseköğretim kurumları, yurtdışındaki yükseköğretim kurumları ve diğer kuruluşlarla iş birliği tesis ederek ön lisans ve lisans programları da dâhil olmak üzere uluslararası ortak eğitim ve öğretim programları yürütebilirler.</p>	<p>2547/43/d madde</p>	<p>Fakültenin yurt dışındaki bazı yükseköğretim kurumları ve diğer kuruluşlarla iş birliği vardır.</p>	<p>Fakültenin yurt dışındaki bazı yükseköğretim kurumları ve diğer kuruluşlarla iş birliği sayısı artırılmalıdır.</p>
<p>Yükseköğretim kurumlarında pratik, uygulamalı dersler ve staj; öğrencinin tercih edeceği ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile bunlara muadil özel kuruluşlarda yapılabilir.</p>	<p>2547/Ek madde 23</p>	<p>Öğrenciler klinik uygulamalarını kamu kurumlarında yapabilmektedir.</p>	<p>Öğrencilerin klinik uygulamalarını yapabilecekleri kamu kurumu sayısı artırılmalıdır.</p>

Birim İç Değerlendirme Raporu	<p>Yükseköğretim Kalite Güvencesi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği</p> <p>GÜ Kalite Güvencesi Sistemi, Kalite Koordinatörlüğü ve Kalite Komisyonu Yönergesi</p> <p>GÜ Kalite Komisyonu Çalışma Usul ve Esasları</p>	<p>Fakültenin Birim iç değerlendirme raporu üniversite yönetiminin belirttiği tarih aralığında, yönetmelik ve yönergelere uygun şekilde hazırlanıp sunulmaktadır.</p>	<p>Birim iç değerlendirme raporu hazırlama süresi uzatılmalıdır. Tüm süreçlerde PUKÖ döngüsünün tamamlanması çalışmaları devam etmelidir.</p>
Stratejik Plan Hazırlamak	<p>5018/9. madde Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik</p> <p>GÜ Stratejik Yönetim Yönergesi</p> <p>GÜ Strateji Geliştirme Kurulu Çalışma Usul ve Esasları</p>	<p>Fakültenin 2019-2023 Stratejik Planı hazırlanarak yürürlüğe girmiştir.</p>	<p>Stratejik planların başarıya ulaşması için sürekli bir izleme değerlendirme döngüsünün kurulması gereklidir.</p>
Resmi yazışmalara ilişkin yetki ve sorumlulukların belirlenmesi, yetki devirlerine ilişkin ilkelerin tespiti	<p>Resmi Yazışmalarda Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik</p> <p>Yazışma Usul ve Esasları ile Yetki Devri ve İmza Yetkileri Yönergesi</p>	<p>Fakülte yöneticilerinin yetki ve sorumlulukları tanımlanmıştır.</p> <p>Yetki devrine ilişkin hususlar tanımlanmıştır.</p> <p>Yazışma usul ve esasları ile sorumluluklar belirlenmiştir.</p>	<p>Fakültemizde faaliyetlerin ve yazışmaların yönergeye uygun olarak yürütülebilmesi amacıyla bilgilendirme toplantılarına devam edilmelidir.</p>

3.4. Üst Politika Belgelerinin Analizi

Stratejik planlama sürecinde On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Orta Vadeli Program (2024-2026) ve 2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı incelenmiştir. Üst politika belgeleri analizine Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Üst Politika Belgelerinin Analizi

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
11. Kalkınma Planı	210. İnsan kaynakları, plan döneminde öngörülen istikrarlı büyümenin başat unsurlarından birisi olacaktır. İşgücünün daha verimli sektörlerle ve alanlara yönlendirilmesi, eğitim ve istihdam ilişkisinin gözetilmesi işgücünün niteliklerinin artırılması kadınların işgücüne katılımının teşvik edilmesi, gençlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleki beceriler ile donatılarak istihdama dâhil edilmesi temel öncelikler arasında yer almaktadır.	Öğrencilere yönelik mesleki beceri geliştirme eğitim/kursların artırılması Gençlerin ve nitelikli çalışanları istihdamına yönelik iş yerlerinin ve bu işyerleri ile eğitim veren kurumlarla iş birliğinin artırılması
	332.5. Öncelikli sektörlerle yönelik ön lisans, lisans ve lisansüstü programların sayısı ve çeşitliliği artırılabacak ve bu alandaki Ar-Ge faaliyetlerine üniversiteler nezdinde özel önem verilecektir.	Fakültemizin eşleştiği öncelikli alanlarda Ar-Ge faaliyetlerinin başlatılması ve izlenmesi
	350.1. Araştırma üniversiteleri yetkinlikleri dikkate alınarak öncelikli sektörlerle eşleştirilecek, belirlenen hedeflere ulaşmak için oluşturulan projelere dayalı iş modelleri uygulamaya konulacak ve bu iş birlikleri desteklenecektir.	Fakültemizin eşleştiği öncelikli alanlara yönelik projelerin desteklenmesi
	442. Ar-Ge personeli sayısı ve niteliği artırılabacaktır.	Projelerde yer alan bursiyer sayılarının artırılarak Ar-Ge niteliğinin geliştirilmesi
	450.7. Akademisyenlerin ve kurumsal şirketlerde çalışanların, profesyonel işlerinin yanında girişimci olmalarını kolaylaştıracak düzenlemeler hayata geçirilecektir.	Fakültede girişimcilik eğitimlerinin artırılması/girişimci adaylarına mentorluk yapılması
	551. Milli, manevi ve evrensel değerler esas alınarak küresel gelişmelere ve ihtiyaçlara uygun eğitim içerikleri ve öğretim programları hazırlanacaktır.	Öğretim programlarının ve içeriklerinin ulusal ve küresel gelişmeler ve ihtiyaçlar doğrultusunda hazırlanması ve güncellenmesi
	553.4. Ehliyet ve liyakat temelli kariyer sistemi hayata geçirilecektir.	Güncellenmiş atanma ve yükseltme kriterlerinin uygulanmaya başlanması
	555. Bireylerin kişilik ve kabiliyetlerinin sürekli olarak gelişimini hedefleyen hayat boyu öğrenme anlayışı toplumun tüm kesimlerine yaygınlaştırılacaktır.	Topluma yönelik sertifikalı hayat boyu öğrenme etkinliklerinin düzenlenmesi

	<p>559.8. Öğrencilerin buluş, patent ve faydalı model başvurusu yapmaları teşvik edilecektir.</p>	<p>Araştırmacı öğrenci modelinin yaygınlaştırılması ve araştırma projelerinde lisans öğrencilerinin yer almasının sağlanması</p>
	<p>561.7. Mezunların kariyer süreçlerinin takibi ve mezun-üniversite iş birliğinin güçlendirilmesi için mezun izleme sistemi kurulacaktır.</p>	<p>Mezun takip sisteminin güçlendirilmesi ve mezunlara ulaştırılması</p>
11. Kalkınma Planı	<p>584.2. Akredite olan sağlık hizmet kuruluşu sayısı artırılabilecektir.</p>	<p>Akreditasyonun nasıl yapıldığına ve kişilerin nasıl organize edildiğine yönelik eğitimler düzenlenmesi. Akreditasyon standartlarına uygun ölçülebilir ölçütler oluşturulması. Sağlık hizmetinin kalitesini artırmaya yönelik bilgilerin elde edilmesi için diğer ülkelerin akreditasyon standartları ve nasıl akredite olduklarına yönelik bilgilerin sağlanması. Akredite olan kurumlarda da sürekli iyileşmeyi sağlayacak şekilde kişilerin teşvik edilmesi</p>
	<p>587.5. Akılcı ilaç kullanımı konusunda bilinç düzeyi artırılacak, izleme ve değerlendirme çalışmaları güçlendirilecektir. 587.7. Yaşlı hastalar ve kronik hastalığı olan bireyler öncelikli olmak üzere kamuoyu bilinçlendirme faaliyetleri yoluyla akılcı ilaç kullanımı konusunda farkındalık artırılabilecektir.</p>	<p>Akılcı ilaç kullanımına yönelik Üniversite personeli ve halka açık seminerler düzenlenmesi</p>
Orta Vadeli Program	<p>Yeşil Dönüşüm 10. Madde: Sıfır atık uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.</p>	<p>Sıfır atık uygulamaları konularında ilgili birimlerin oluşturulması Sıfır atık bilincinin ve farkındalığın artırılması amacıyla çevreye ilişkin çeşitli eğitim ve etkinliklerin düzenlenmesi</p>
	<p>İstihdam 5. Madde: Çalışma çağındaki her bireyin üreterek gelir elde edeceği beceriler ile aidiyet hissedeceği meslekleri edinmesine yönelik programlar hayata geçirilecektir.</p> <p>İstihdam 6. Madde: Bireylerin istihdamda kalmalarının temin edilmesi ve sahip oldukları becerilerin günümüz ihtiyaçlarına uyarlanması için hayat boyu öğrenmeye katılım artırılacak, sektörlerle işbirlikleri güçlendirilecektir.</p>	<p>BELTEK ve GUZEM gibi merkezlerle istihdamda dönük sertifikalı eğitimler düzenlenmesi</p>

	<p>Yeşil Dönüşüm 14. Madde: Yeşil kamu alımları stratejileri geliştirilecek, yeşil dönüşümü destekleyen satın alma kriterleri belirlenecektir.</p> <p>Yeşil Dönüşüm 23. Madde: Kamu bina ve hizmetlerinde enerji verimliliği çalışmaları sürdürülerek enerji performans sözleşmelerinin daha yaygın kullanımı için gerekli teknik ve idari altyapı geliştirilecektir.</p>	<p>Fakülte bünyesinde enerji tasarrufuna ve geri dönüşüme yönelik tedbirlerin artırılması</p> <p>Döngüsel ekonomiye geçişi destekleyici yaklaşımların geliştirilmesi ve eğitimlerin düzenlenmesi</p>
2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı	<p>Tedbir 579.1. Sağlıklı yaşam tarzının teşvik edilmesi için sağlıklı beslenme ve hareketli yaşam alışkanlıkları kazandırılmasına yönelik eğitim, kamu spotu, kampanyalar gibi bilinçlendirme faaliyetleri yürütülecektir</p>	<p>Sağlıklı yaşamı teşvik etmek için hastaneler, toplum sağlığı merkezleri ve okullar ile iş birliği oluşturulması</p>
	<p>Tedbir 579.2. Gıda güvenilirliği, obezite, çevre sağlığı gibi konularda çok paydaşlı sağlık sorumluluğu modeli güçlendirilecektir.</p>	<p>Gıda güvenilirliği, obezite, çevre sağlığı gibi konularda multidisipliner iş birliği oluşturulması</p>
	<p>Tedbir 579.3. Bulaşıcı olmayan hastalıklara yönelik risk faktörlerinin azaltılabilmesi için erken teşhis hizmetlerinin etkinliği artırılacaktır</p>	<p>Bulaşıcı olmayan hastalıkların önlenmesi ve kontrolüne ilişkin toplum farkındalığı çalışmalarının yapılması</p>
	<p>Tedbir 581.4. Alkol, tütün ve uyuşturucu gibi zararlı maddelerin kullanımıyla mücadele konusunda bilinçlendirme çalışmaları yürütülecektir.</p>	<p>Alkol, tütün ve uyuşturucu gibi zararlı maddelerin kullanımıyla ilgili eğitimlerin planlanması Ruh sağlığı konusunda psikososyal danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulması</p>
	<p>Tedbir 587.5. Akılcı ilaç kullanımı konusunda bilinç düzeyi artırılacak, izleme ve değerlendirme çalışmaları güçlendirilecektir.</p>	<p>Akılcı ilaç kullanımı konusunda toplumda bilgi düzeylerinin saptanması ve kullanımı konusunda eğitim verilmesi</p>
	<p>Tedbir 587.7. Yaşlı hastalar ve kronik hastalığı olan bireyler öncelikli olmak üzere kamuoyu bilinçlendirme faaliyetleri yoluyla akılcı ilaç kullanımı konusunda farkındalık artırılacaktır.</p>	<p>Sağlık okuryazarlığının artırılması yaşlı hastalar ve kronik hastalığı olan bireyler öncelikli olmak üzere kamuoyuna ilaç kullanımı konusunda eğitim verilmesi Akılcı ilaç kullanımı konusunda toplumsal farkındalığın artırılması için projeler oluşturulması</p>

3.5. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Fakültemizin sunduğu ürün ve hizmetler dört faaliyet alanında değerlendirilmiştir. Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Faaliyet Alanları ve Ürün/Hizmet Listesi

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmetler
Eğitim	<ul style="list-style-type: none">Lisans Hemşirelik Eğitimi ProgramıLisansüstü Hemşirelik Eğitim ProgramlarıUlusal ve Uluslararası Değişim ProgramlarıGebe EğitimiHasta Bakımı ve Yaşlı Hizmetleriİlk Yardım ve İş KazalarıTemel İlk Yardım Eğitimi KurslarıBilimsel Araştırma ProjeleriKamu Kurum/Kuruluşları ve AB Destekli ProjelerBilimsel Etkinlikler (Sempozyum, Kongre, Çalıştay vb.)
Araştırma ve Geliştirme	<ul style="list-style-type: none">Bilimsel Yayın FaaliyetleriDanışmanlık HizmetleriPatent ve Faydalı ürün Faaliyetleri Kamu Kurum/Kuruluşları, AB ve Sanayi Kuruluşları Destekli Projeler (Üniversite-Sanayi İş Birliği)
Sağlık	<ul style="list-style-type: none">Hizmet İçi Eğitim ProgramlarıHemşirelik ve Sağlıkla İlgili Politikalarda danışmanlıkHemşirelik ve Sağlıkla İlgili Sertifikasyon Programlarında EğiticiKonferans, Sempozyum, Seminer vb. EtkinliklerYaşam Boyu Eğitim Faaliyetleri
Toplumsal Katkı	<ul style="list-style-type: none">Hizmet İçi Eğitim ProgramlarıToplumsal Hizmet/Farkındalık ProjeleriSosyal Faaliyetler (hemşirelik haftası kutlamaları vb.)

3.6. Paydaş Analizi

Fakültemiz 2024-2028 Dönemi Stratejik Planı paydaş analizi çalışmaları kapsamında öncelikle fakültemiz paydaşları belirlenmiştir. Belirlenen paydaşlar Tablo 5’te yer alan Paydaş Etki/Önem Matrisine göre önceliklendirilmiş ve taslak bir Paydaş Önceliklendirme Tablosu (EK-2 Tablo 6. Paydaşlar) hazırlanmıştır. “Paydaşların belirlenmesi aşamasında Üniversitemizin ve Fakültemizin sunduğu ürün/hizmetler dikkate alınarak öncelikle taslak bir paydaş listesi hazırlanmış ve sonrasında bu listenin tüm akademik ve idari birimlerimizle paylaşılarak onlardan gelen görüş ve öneriler doğrultusunda son hali oluşturulmuştur

Tablo 5. Paydaş Etki/Önem Matrisi

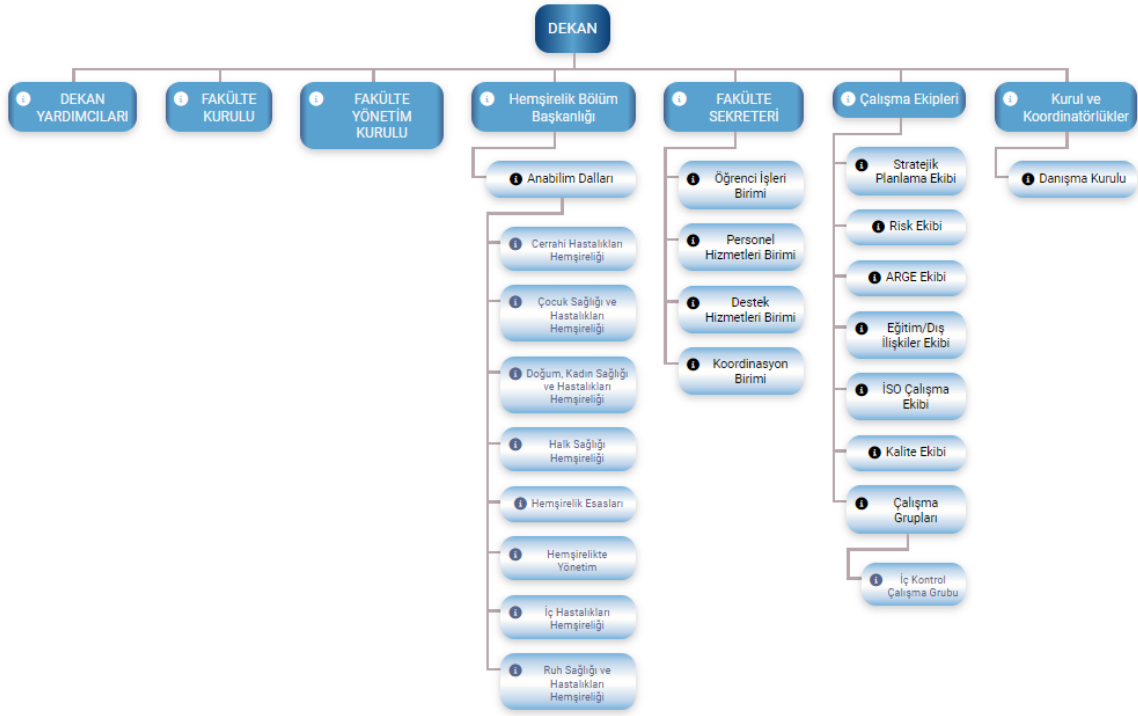
Önem/Etki	Zayıf	Güçlü
Düşük	İzle	Bilgilendir
Yüksek	Çıkarlarını Gözet, Çalışmalarına Dâhil Et	Birlikte Çalış

Paydaş analizinin ikinci aşaması olarak önceliklendirilen paydaşlarımız, Üniversitemizin sunduğu ürün ve hizmetlerle ilişkilendirilmiştir. Bu ilişkilendirmeden Paydaş Etki/Önem Matrisinden yararlanılmıştır. Etki, Fakültemizin ürün ve hizmetleriyle paydaşı etkilemesini ve paydaşın alacağı kararlarla Fakültemizi etkileme gücünü; önem ise Fakültemizin paydaşın beklenti ve taleplerini karşılama konusuna verdiği değeri ifade etmektedir. Eş zamanlı olarak akademik ve idari birimlerimizin iş birliği ile elektronik ortamda yapılan çevrimiçi toplantı ile fakültemizin eğitim, araştırma, girişimcilik, toplumsal katkı ve yönetim alanlarında amaç, hedef ve performans göstergeleri ile güçlü ve zayıf yönleri, fakültemize yönelik fırsat ve tehditlerin tespiti hususlarında paydaşların değerlendirmeleri alınmıştır. İç ve dış paydaşlardan alınan amaç, hedef ve performans göstergelerine ilişkin öneriler Strateji Planlama Ekibi tarafından hedef kartlarının oluşturulması ve GZFT analizi için kullanılarak Fakültemiz Stratejik Planına yansıtılmıştır. Paydaş analizi ile ilgili ayrıntılı tablolar EK-2’de, Paydaş Görüş Toplantısından elde edilen bulgular ise GZFT Analizi başlığında yer almaktadır.

3.7. Kuruluş İçi Analiz

3.7.1. Organizasyon Şeması

Şekil 1 Organizasyon Şeması



3.7.2. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Fakültemizde 2023 yılında 45 akademik, 10 idari olmak üzere toplam 55 personel görev yapmıştır. Fakültemizin 2020-2023 dönemine ilişkin akademik ve idari personel sayıları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 7. 2020-2023 Akademik Personel Sayısı

Öğretim Elemanları		2020	2021	2022	2023
Profesör	Tam zamanlı	12	12	12	11
	Yarı zamanlı	-	-	-	-
Doçent		8	2	2	2
Doktor Öğretim Üyesi		-	1	7	11
Öğretim Görevlisi		6	6	3	4
Araştırma Görevlisi		32	36	28	17
Uzman		-	-	-	-
Okutman		-	-	-	-
Öğretim Elemanları Toplamı		52	57	52	45

Tablo 8. 2020-2023 İdari Personel Sayısı

İdari Personel	2020	2021	2022	2023
Kadrolu İdari Personel	1	1	1	8
Sözleşmeli Personel	-	-	-	-
Sürekli İşçi	-	-	-	2
Toplamı	1	1	1	10

2023 yılı itibarıyla fakültemiz akademik personelinin %24'ü profesör, %4'ü doçent, %24'ü doktor öğretim üyesi, %9'u öğretim görevlisi ve %39'u araştırma görevlisi kadrosunda görev yapmaktadır. Fakültemiz akademik personel sayısının yıllar bazında dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 9. Unvan Bazında Akademik Personel Sayıları 2019-2023

Unvan	2019	2020	2021	2022	2023
Profesör	6	12	12	12	11
Doçent	11	8	2	2	2
Dr. Öğretim Üyesi	0	0	1	7	11
Öğretim Görevlisi	4	6	6	3	4
Araştırma Görevlisi	34	32	36	29	17
TOPLAM	55	58	57	52	45

Fakültemizde görev yapan kadrolu akademik personelin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında personel sayısının en çok olduğu yaş grubunun 41-50 yaşlarda olduğu görülmektedir. Profesör kadrosunda yaşanan değişimler fakültenin gelecek vizyonunda kadro planlamasında genç akademisyenlere ağırlık vermesi yönünden bir erken uyarı işaretidir. Fakültenin araştırma görevlisi kadrosunun büyük bir kısmı lisansüstü eğitim için başka bir üniversite adına Fakülteye yapılan geçici görevlendirilmeler şeklindedir. Bu nedenle araştırma görevlisi sayısının artırılması Fakülte'nin geleceği açısından önemlidir. Akademik personelin yaş gruplarına göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10. Akademik Personelin Yaş İtibarıyla Dağılımı

Yaş Aralıkları	24-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51-Üzeri
Kişi Sayısı	1	11	5	12	4
Yüzde (%)	3	33,5	15	36,5	12

Tablo 11. Akademik Personelin Anabilim Dalları ve Unvana Göre Dağılımı (2023)

Anabilim Dalları	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Hemşirelik Esasları	2	-	1	-	-	3
İç Hastalıkları Hemşireliği	1	-	3	-	-	4
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği	1	1	2	1	2	7
Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	1	-	2	-	3	6
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	2	-	1	-	5	8

Halk Sağlığı Hemşireliği	3	-	-	1	5	9
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	1	1	2	1	-	5
Hemşirelikte Yönetim	-	-	-	1	2	3

Bölümümüzde 2023 yılı itibarıyla 4 araştırma görevlisi üniversitemiz kadrosunda bulunmaktadır. ÖYP ve 35. madde kapsamında üniversitemize görevlendirilen araştırma görevlisi sayısı ise 13'tür. Buna göre bölümümüzde 17 araştırma görevlisi bulunmaktadır. 2022 yılında 28 olan araştırma görevlisi sayısının 2023'de 17 olduğu görülmektedir. 2023 yılı itibarıyla bölümümüzdeki lisans ve lisansüstü dersler, alanında uzman ve deneyimli 24 öğretim üyesi tarafından yürütülmektedir. Ayrıca bölümümüzde lisans derslerinin uygulama ve laboratuvarlarında destek olan 4 öğretim görevlisi ve 4'ü okulumuz kadrosunda 13'ü ÖYP ve 35. madde kapsamında olmak üzere toplam 17 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Özellikle lisansüstü eğitimlerde düşünüldüğünde her bir anabilim dalının öğretim üyesi sayısının en az beşe yükseltilmesi önemlidir.

3.7.2.1. Fakülte Yönetimi

Tablo 12. Fakülte Yönetimi

Görevi	Unvanı Adı Soyadı
Dekan	Prof. Dr. Sultan AYZAZ ALKAYA
Dekan Yardımcısı	Prof. Dr. Naime ALTAY
Dekan Yardımcısı	Dr. Öğr. Üyesi Özlem CANBOLAT
Fakülte Sekreteri	Ali TÜMER

3.7.2.2. Fakülte Kurulu ve Yönetim Kurulu

- Prof. Dr. Sultan AYZAZ ALKAYA
- Prof. Dr. Hülya BULUT
- Prof. Dr. Naime ALTAY
- Prof. Dr. Nurcan ÇALIŞKAN

- Doç. Dr. Figen ŞENGÜN İNAN
- Dr. Öğr. Üyesi Özlem CANBOLAT
- Dr. Öğr. Üyesi Elif SÖZERİ ÖZTÜRK

3.7.2.3. Fakülte Senato Temsilcisi

-Prof. Dr. Ebru KILIÇARSLAN

3.7.2.4. Hemşirelik Bölüm Başkanı

Prof. Dr. Sultan AYAZ ALKAYA

3.7.2.5. Hemşirelik Fakültesi Anabilim Dalı Başkanları

Tablo 13. Anabilim Dalı Başkanları

Anabilim Dalı	Başkanı
Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı	Prof. Dr. Nurcan ÇALIŞKAN
İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı	Prof. Dr. Ülkü POLAT
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı	Prof. Dr. Hülya BULUT
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı	Prof. Dr. Naime ALTAY
Doğum, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı	Prof. Dr. Şengül YAMAN SÖZBİR
Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı	Prof. Dr. Yeter KİTİŞ
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı	Öğr. Gör. Merve IŞIK
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı	Prof. Dr. Satı DEMİR

3.7.2.6. Kurullar, Komisyonlar ve Çalışma Grupları

Öz Değerlendirme Kurulu

Başkan: Prof. Dr. Naime ALTAY

Tablo 14. Öz Değerlendirme Kurulu Çalışma Grupları

Çalışma Grupları	Üyeler
TS.1. Program Amaçları Çalışma Grubu	Başkan: Prof. Dr. Ebru KILIÇARSLAN

	<p>Üyeler: Doç Dr. Çiğdem SARI ÖZTÜRK Arş. Gör. Sümeyye YILDIZ Arş. Gör. Neslihan KÖSE KABAKCIOĞLU Arş. Gör. Sümeyra YILMAZ Arş. Gör. Şeyma Nur HEPOKUR YILDIRIM</p> <p>Öğrenciler: Gamze VARLI (4. Sınıf öğrencisi) Mervenur ALBAYRAK (3. Sınıf öğrencisi) İclal Nüvide SAYAR (3. Sınıf öğrencisi)</p>
TS.2. Program Çıktıları Çalışma Grubu	<p>Başkan: Prof. Dr. Satı DEMİR</p> <p>Üyeler: Dr. Öğretim Üyesi Elif SÖZERİ ÖZTÜRK Dr. Öğretim Üyesi Feride ERCAN Dr. Öğretim Üyesi Sıdıka PELİT AKSU Arş. Gör. Özlem KARA Arş. Gör. Mukaddes BAŞKAYA Arş. Gör. Hazal ÖZDEMİR KOYU</p> <p>Öğrenciler: 1. Mervenur ALBAYRAK (3. Sınıf) 2. Merve YILDIZ (3. Sınıf)</p>
TS.3. Eğitim Programı Çalışma Grubu	<p>Başkan: Prof. Dr. Hülya BULUT Başkan: Prof. Dr. Nurcan ÇALIŞKAN</p> <p>Üyeler: Dr. Öğretim Üyesi Tuğba KARATAŞ Dr. Öğretim Üyesi Mehtap UZUN AKSOY Dr. Öğretim Üyesi Nevra KALKAN Arş. Gör. Gizem ÇAKIR Arş. Gör. Burcu OPAK YÜCEL Arş. Gör. Mukaddes BAŞKAYA</p> <p>Öğrenciler Reva KASAP (4. Sınıf) Fatma AYDOĞDU (4. Sınıf) Ece ŞEYDA YILDIZ (4. Sınıf) Efşan HURİ ŞANLI (3. Sınıf)</p>
TS.4. Öğrenciler Çalışma Grubu	<p>Başkan: Dr. Öğretim Üyesi Özlem CANBOLAT Öğr. Gör. Merve IŞIK Arş. Gör. Özlem KARA Arş. Gör. Aysun ERDAL Arş. Gör. Özlem TİKİT Arş. Gör. Sümeyra YILMAZ</p> <p>Öğrenci Tuana Ayşe ÇELİK (1. Sınıf) Sueda UZMAN (2. Sınıf) Ömer BARAN (3. Sınıf) Hatice Beyza GÜNEŞ (4. Sınıf)</p>
TS.5. Öğretim Elemanları Çalışma Grubu	<p>Başkan: Prof. Dr. Naile BİLGİLİ Dr. Öğr. Üyesi Zühal ERDOĞAN Öğr. Gör. Dr. İnci MERCAN ANNAK Arş. Gör. Aliye DOĞAN Arş. Gör. Keziban ÖZTÜRK Arş. Gör. Serap ALKAŞ</p>
TS.6. Eğitim Yönetimi Çalışma Grubu	<p>Başkan: Prof. Dr. Yeter KİTİŞ Başkan: Prof. Dr. Zehra GÖÇMEN BAYKARA Arş. Gör. Dr. Canan UÇAKÇI ASALIOĞLU Öğr. Gör. Fatma Betül ÖZ Arş. Gör. Rukiye ÇELİK</p> <p>Öğrenci 1. Bahar YALÇIN (3. Sınıf) 2. Esra KARACAN (1. Sınıf)</p>
TS.7. Fiziksel Alt Yapı Çalışma Grubu	<p>Başkan: Prof. Dr. Ülkü POLAT Doç. Dr. Figen ŞENGÜN İNAN</p>

	Dr. Öğretim Üyesi Evrim EYİKARA Arş. Gör. Edanur ÇAK Öğrenci Bensu Binnaz BAYRAMIÇ (4. Sınıf) Melisa SARILI (3. Sınıf) Meryem ECE BADEM (2. Sınıf) Sueda UZMAN (1. Sınıf) İdari Personel Metin YILMAZ
TS.8. Sürekli İyileştirme Çalışma Grubu	Başkan: Prof. Dr. Şengül YAMAN SÖZBİR İdari Personel Üyeler: Dr. Öğretim Üyesi Sıdıka PELİT AKSU Dr. Öğretim Üyesi Evrim EYİKARA Öğr. Gör. Fatma Betül ÖZ Arş. Gör. Burcu OPAK YÜCEL Arş. Gör. Aysun ERDAL Arş. Gör. Serap ALKAŞ Arş. Gör. Sümeyra YILMAZ
Rapor Okuma	Başkan: Prof. Dr. Naime ALTAY Prof. Dr. Hülya BULUT Dr. Öğretim Üyesi Sıdıka Pelit AKSU Dr. Öğretim Üyesi Nevra KALKAN

Tablo 15. Komisyon ve Çalışma Grupları

Kalite Ekibi	Eğitim/ Dış İlişkiler Ekibi	Strateji Planlama Ekibi	İç Kontrol Program Çalışma Grubu
Prof. Dr. Naime ALTAY (Koordinatör) Prof. Dr. Sevil GÜLER (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Feride ERCAN Öğr. Gör. Dr. İnci MERCAN ANNAK Öğr. Gör. Merve IŞIK Öğr. Gör. Fatma Betül ÖZ DAMKALI Arş. Gör. Rukiye ÇELİK Arş. Gör. Özlem TİKİT Arş. Gör. Aliye DOĞAN GANGAL İdari Personel: Ali TÜMER (Fakülte Sekreteri) Öğrenciler Beyza Özsoy (4.sınıf öğrencisi) Zeynep Uygun (3.sınıf öğrencisi)	Dr. Öğr. Üyesi Özlem CANBOLAT (Koordinatör) Eğitim Komisyonu Akademik Birim Çalışma Ekibi Prof. Dr. Nurcan ÇALIŞKAN (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Mehtap UZUN AKSOY Dr. Öğr. Üyesi Nevra KALKAN Arş. Gör. Burcu OPAK YÜCEL Arş. Gör. Gizem ÇAKIR Arş. Gör. Mukaddes BAŞKAYA Öğrenciler Reva KASAP (4. Sınıf) Fatma AYDOĞDU (4. Sınıf) Ece ŞEYDA YILDIZ (4. Sınıf) Efşan HURİ ŞANLI (3. Sınıf) Akademik Birim Ölçme Değerlendirme Ekibi Prof. Dr. Hülya BULUT (Başkan)	Prof. Dr. Naime ALTAY (Koordinatör) Dr. Öğr. Üyesi Merve KIZILIRMAK TATU (Başkan) Arş. Gör. Dr. Canan UÇAKCI ASALIOĞLU Arş. Gör. Aysun ERDAL Arş. Gör. Özlem KARA Arş. Gör. Hazal ÖZDEMİR KOYU Arş. Gör. Şeyma Nur HEPOKUR YILDIRIM	Prof. Dr. Sultan AYZAZ ALKAYA (Koordinatör) Prof. Dr. Hülya BULUT Prof. Dr. Yeter KİTİŞ Prof. Dr. Satı DEMİR Prof. Dr. Nurcan ÇALIŞKAN Prof. Dr. Naime ALTAY Prof. Dr. Ülkü POLAT Prof. Dr. Şengül YAMAN SÖZBİR

	Dr. Öğr. Üyesi Tuğba KARATAŞ Dr. Öğr. Üyesi Sıdıka PELİT AKSU Dr. Öğr. Üyesi Evrim SARITAŞ Öğr. Gör. Fatma Betül ÖZ DAMKALI Arş. Gör. Rukiye ÇELİK Arş. Gör. Özlem TİKİT Arş. Gör. Serap ALKAŞ Arş. Gör. Keziban ÖZTÜRK Öğrenciler Selenay MÜVEZZİ (4.Sınıf Öğrencisi) İlayda ARINIK (4.Sınıf Öğrencisi) Yağmur ARAS (4.Sınıf Öğrencisi) Pelin ALTINDAĞ (3. Sınıf Öğrencisi) Dilara ÇETİN (3. Sınıf Öğrencisi)		
AR-GE Ekibi	Risk Ekibi	Değişim Programları Koordinatörlüğü	ISO Çalışma Ekibi
Dr. Öğr. Üyesi Özlem CANBOLAT (Başkan) Prof. Dr. Yeter KİTİŞ Prof. Dr. Ebru KILIÇARSLAN TÖRÜNER Prof. Dr. Ülkü POLAT Doç.Dr. Çiğdem SARI ÖZTÜRK Dr. Öğr. Üyesi Nevra KALKAN Dr. Öğr. Üyesi Sıdıka PELİT AKSU Öğr. Gör. Dr. Nurcan DÜZGÜN Arş. Gör. Aysun ERDAL Öğrenciler Celil GÖNEL (4. Sınıf) Amina Dilan Çelik (4. Sınıf)	Prof. Dr. Naime ALTAY (Koordinatör) Prof. Dr. Zehra GÖÇMEN BAYKARA (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Zühal ERDOĞAN Dr. Öğr. Üyesi Evrim SARITAŞ Arş. Gör. Özlem KARA Arş. Gör. Özlem TİKİT İdari personel: Ali TÜMER (Fakülte Sekreteri)	Prof. Dr. Şengül YAMAN SÖZBİR (Başkan) Erasmus Dr. Öğr. Üyesi Tuğba KARATAŞ Arş. Gör. Özlem TİKİT Orhun Dr. Öğr. Üyesi Sıdıka PELİT AKSU Öğr. Gör. Dr. İnci MERCAN ANNAK Öğrenciler: Pelin Altındağ (3. Sınıf) Selenay Muvezzi (4. Sınıf)	Prof. Dr. Ülkü POLAT (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Elif SÖZERİ ÖZTÜRK Öğr. Gör. Dr. Nurcan DÜZGÜN Arş. Gör. Burcu OPAK YÜCEL Arş. Gör. Sümeyye YILDIZ
Performans Değerlendirme Komisyonu	Akreditasyon İzleme ve Değerlendirme Komisyonu	Akademik Kriter Komisyonu	
Prof. Dr. Naile BİLGİLİ (Başkan) Doç. Dr. Figen Şengün İNAN Dr.Öğr. Üyesi Mehtap UZUN AKSOY Arş. Gör. Dr. Canan UÇAKCI ASALIOĞLU Arş. Gör. Serap ALKAŞ Arş. Gör. Kezban ÖZTÜRK	Prof. Dr. Naime ALTAY (Başkan) Prof. Dr. Hülya BULUT Dr. Öğr. Üyesi Nevra KALKAN. Dr. Öğr. Üyesi Sıdıka PELİT AKSU	Prof. Dr. Nurcan ÇALIŞKAN (Başkan) Prof. Dr. Naime ALTAY Prof. Dr. Ülkü POLAT	
Program Değerlendirme Komisyonu	Klinik Uygulama ve Laboratuvar Komisyonu	Bologna Eşgüdüm Komisyonu	
Prof. Dr. Satı DEMİR(Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Elif SÖZERİ ÖZTÜRK Dr. Öğr. Üyesi Feride ERCAN Dr. Öğr. Üyesi Sıdıka PELİT AKSU	Prof. Dr. Zehra GÖÇMEN BAYKARA (Başkan) Arş. Gör. Dr. Canan UÇAKCI ASALIOĞLU	Prof. Dr. Şengül YAMAN SÖZBİR (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Mehtap UZUN AKSOY	

Arş. Gör. Mukaddes BAŞKAYA Arş. Gör. Hazal ÖZDEMİR KOYU Öğrenciler: 1. Mervenur Albayrak (3. Sınıf) 2. Merve Yıldız (3. Sınıf)	Arş. Gör. Gizem ÇAKIR Öğrenci 1. Bahar YALÇIN (3. Sınıf)	Öğr. Gör. Merve IŞIK Arş. Gör. Sümeyra YILMAZ Arş. Gör. Hazal ÖZDEMİR KOYU
İç ve Dış Paydaş ve Mezun İzleme Komisyonu	Burs Komisyonu	Portfolyo Komisyonu
Prof. Dr. Ebru KILIÇARSLAN (Başkan) Doç. Dr. Çiğdem SARI ÖZTÜRK Arş. Gör. Sümeyra YILDIZ Arş. Gör. Neslihan KÖSE KABAKCIOĞLU Arş. Gör. Sümeyra YILMAZ Arş. Gör. Şeyma Nur HEPOKUR YILDIRIM Öğrenciler: Gamze Varlı (4. Sınıf öğrencisi) Mervenur Albayrak (3. Sınıf öğrencisi) İclal Nüvide Sayar (3. Sınıf öğrencisi)	Prof. Dr. Yeter KİTİŞ (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Feride ERCAN Arş. Gör. Mukaddes BAŞKAYA	Dr. Öğr. Üyesi Nevra KALKAN (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Evrim SARITAŞ Arş. Gör. Dr. Canan UÇAKCI ASALIOĞLU Öğr. Gör. Fatma Betül ÖZ DAMKALI Arş. Gör. Sümeyra YILDIZ Öğrenciler: 1. Tunç Alper DEMİR (3. sınıf) 2. Gamze Sude KILINÇ (3. sınıf)
Bilimsel ve Sosyal Etkinlik Düzenleme Komisyonu	Sosyal Komite	Akran Yönderlik (Mentorluk) Komisyonu
Prof. Dr. Naime ALTAY (Başkan) Doç. Dr. Figen ŞENGÜN İNAN Dr. Öğr. Üyesi Zühal ERDOĞAN Dr. Öğr. Üyesi Nevra KALKAN Arş. Gör. Rukiye ÇELİK (Zoom Sorumlusu Yedek) Arş. Gör. Neslihan KÖSE KABAKCIOĞLU (Zoom Sorumlusu) Öğrenciler: Selenay Müvezzi (4. Sınıf) Sedanur Demir (4. Sınıf)	Dr. Öğr. Üyesi Mehtap UZUN AKSOY (Başkan) Arş. Gör. Sümeyra YILMAZ Arş. Gör. Hazal ÖZDEMİR KOYU	Prof. Dr. Sevil GÜLER (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Özlem CANBOLAT Dr. Öğr. Üyesi Merve KIZILIRMAK TATU Öğr. Gör. Dr. İnci MERCAN ANNAK Dr. Öğr. Üyesi Evrim SARITAŞ Arş. Gör. Aysun ERDAL Arş. Gör. Özlem KARA Öğrenciler: Öykü KUTUPOĞLU (1. sınıf) Maidenur KÖSEOĞLU (2. sınıf) Selenay MÜVEZZİ (3. sınıf) Ahmet CANLICA (4. sınıf)
Muafiyet ve İntibak Komisyonu (Yatay Geçiş-Dikey Geçiş-Af)	Fakülte Tanıtımı ve Oryantasyon Komisyonu	Mezuniyet Töreni Komisyonu
Doç. Dr. Figen Şengün İNAN (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Zühal ERDOĞAN Dr. Öğr. Üyesi Merve KIZILIRMAK TATU Arş. Gör. Mukaddes BAŞKAYA	Prof. Dr. Şengül YAMAN SÖZBİR (Başkan) Öğr. Gör. Dr. İnci MERCAN ANNAK Öğr. Gör. Merve IŞIK Arş. Gör. Aysun ERDAL Arş. Gör. Mukaddes BAŞKAYA Arş. Gör. Neslihan KÖSE KABAKCIOĞLU Öğrenciler: Celil GÖNEL (3. Sınıf) Behist SERDAROVA (1. Sınıf) İdari personel: Ali TÜMER (Fak. Sek)	Dr. Öğr. Üyesi Elif SÖZERİ ÖZTÜRK (Başkan) Öğr. Gör. Dr. Nurcan DÜZGÜN Arş. Gör. Aliye DOĞAN GANGAL Arş. Gör. Keziban ÖZTÜRK Arş. Gör. Şeyma Nur HEPOKUR YILDIRIM Öğrenciler: 1. 2.
Muayene ve Kabul Komisyonu	Web ve Sosyal Medya Komisyonu	Psikososyal Danışmanlık Komisyonu
Prof. Dr. Ebru KILIÇARSLAN (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Tuğba KARATAŞ Arş. Gör. Aysun ERDAL	Doç. Dr. Çiğdem SARI ÖZTÜRK (Başkan) Arş. Gör. Burcu OPAK YÜCEL Arş. Gör. Gizem ÇAKIR	Prof. Dr. Satı DEMİR (Başkan) Doç. Dr. Figen ŞENGÜN İNAN Dr. Öğr. Üyesi Merve KIZILIRMAK TATU

Yedek: Prof. Dr. Nurcan ÇALIŞKAN Öğr. Gör. Fatma Betül ÖZ DAMKALI Arş. Gör. Rukiye ÇELİK	Arş. Gör. Serap ALKAŞ Arş. Gör. Edanur ÇAK ÜÇLER Arş. Gör. Neslihan KÖSE KABAKCIOĞLU Öğrenciler: Öğrenci: Pelin ALTUNDAĞ (3. Sınıf) Öğrenci: Damla GÜR (4. Sınıf)	Dr. Öğr. Üyesi Feride ERCAN Öğr. Gör. Dr. Nurcan DÜZGÜN
BAP ve Piyasa Araştırma Komisyonu	Sınav Programı, Ders Programı ve Derslik Hazırlama Komisyonu	Toplumsal Katkı Komisyonu
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba KARATAŞ (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Evrim SARITAŞ Arş. Gör. Dr. Canan UÇAKCI ASALIOĞLU Yedek: Dr. Öğr. Üyesi Mehtap UZUN AKSOY Arş. Gör. Özlem TİKİT Arş. Gör. Rukiye ÇELİK	Dr. Öğr. Üyesi Zühal ERDOĞAN (Başkan) Arş. Gör. Sümeyye YILDIZ Arş. Gör. Keziban ÖZTÜRK Optik Okuma Grubu Doç. Dr. Çiğdem SARI ÖZTÜRK (Başkan) Arş. Gör. Şeyma Nur HEPOKUR YILDIRIM Arş. Gör. Edanur ÇAK ÜÇLER Arş. Gör. Keziban ÖZTÜRK Arş. Gör. Aliye DOĞAN GANGAL Arş. Gör. Serap ALKAŞ Arş. Gör. Hazal ÖZDEMİR KOYU	Dr. Öğr. Üyesi Elif SÖZERİ ÖZTÜRK (Başkan) Öğr. Gör. Dr. Nurcan DÜZGÜN Öğr. Gör. Merve IŞIK Arş. Gör. Gizem ÇAKIR Arş. Gör. Sümeyra YILMAZ Öğrenciler: 1. Nazar Onaran (3. sınıf öğrencisi) 2. Selin Çokçetin (2. sınıf öğrencisi)
Kariyer Planlama Komisyonu	Maddi Hata Komisyonu	Akademik Teşvik Komisyonu
Öğr. Gör. Merve IŞIK (Başkan) Arş. Gör. Özlem TİKİT Arş. Gör. Özlem KARA	Prof. Dr. Naile BİLGİLİ (Başkan) Arş. Gör. Burcu OPAK YÜCEL	Prof. Dr. Sultan AYAZ ALKAYA (Başkan) Prof. Dr. Nurcan ÇALIŞKAN Prof. Dr. Ülkü POLAT
CİMER	RİMER	Sosyal Transkript Komisyonu
Prof. Dr. Sultan AYAZ ALKAYA (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Özlem CANBOLAT	Doç. Dr. Figen Şengün İNAN (Başkan) Öğr. Gör. Dr. İnci MERCAN ANNAK	Doç. Dr. Figen Şengün İNAN (Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Zühal ERDOĞAN Dr. Öğr. Üyesi Merve KIZILIRMAK TATU

Üniversitemiz bünyesinde 10 idari personel bulunmaktadır. Personelin yıllar itibarıyla dağılımı Tablo 16’da görülmektedir. İdari personel kadrolarında istihdamın artırılması özellikle akademik personelin kurum kültüründe en zayıf nokta olarak tanımladıkları “idari iş yükü” fazlalığının azaltılmasında ve akademik personelin eğitim-öğretim ile araştırma, yayın ve AR-GE faaliyetlerine daha fazla zaman ayırmaları sonucunu üretecektir.

Tablo 16. İdari Personel Sayıları 2019-2023

İstihdam Şekli	2019	2020	2021	2022	2023
Kadrolu İdari Personel	1	1	1	1	8
Sözleşmeli Personel	-	-	-	-	-
Sürekli İşçi	-	-	-	-	2
TOPLAM	1	1	1	1	10

Tablo 17. İdari Personelin Yaş İtibarıyla Dağılımı

Yaş Aralıkları	18-23 Yaş	24-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51-Üzeri
Kişi Sayısı	2	2	1	-	3	2
Yüzde (%)	20	20	10	-	30	20

İdari personelin %30'u 40 yaşın üzerinde olup idari personelin yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 17'de belirtilmiştir. Fakültemiz idari personelinin %50'si 0-3 yıl, %20'si ise 21 ve üzeri kadar hizmet süresine sahip personelden oluşmaktadır.

Tablo 18. İdari Personelin Hizmet Süreleri

Yaş Aralıkları	0-3 Yıl	4-6 Yıl	7-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21-Üzeri
Kişi Sayısı	5	-	-	1	1	2
Yüzde (%)	50	-	-	10	10	20

İdari personelin %50'si fazlası lise mezunudur. İdari personelin eğitim durumu aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 19. İdari Personelin Eğitim Durumu

Yaş Aralıkları	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü
Kişi Sayısı	1	5	-	3	1
Yüzde (%)	10	50	-	30	10

3.7.3. Kurum Kültürü Analizi

Fakültemiz 2024-2028 Dönemi Stratejik Planı hazırlıkları kapsamında Üniversiteler İçin Stratejik Planlama Rehberi doğrultusunda; katılım, iş birliği, bilginin yayılımı, öğrenme, kurum içi iletişim, paydaşlarla ilişkiler, değişime açıklık, stratejik yönetim ile ödül ve ceza sistemi olmak üzere toplam dokuz alt boyutta kurum kültürü analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre kurum çalışanlarının kurumlarına ilişkin görüşleri belirlenmiştir. Kurum kültürü anketine katılan personellerin %85'i akademik personel %15'i idari personeldir. Bu dağılım kurum içindeki akademik ve idari personel dağılımı açısından uygundur.

Kurum kültürü “Katılım”, “İş Birliği”, “Bilginin Yayılımı” alt boyutlarının beklenen durumuna ilişkin ortalamalarında akademik ve idari personelin değerlendirmeleri incelendiğinde değerlendirilmelerinin benzer olduğu görülmektedir. Katılım alt boyutuna yönelik maddeler incelendiğinde; mevcut durum değerlendirmesinde personellerin yarıya yakını “Karar alma süreçlerinde ilgili çalışanların görüşleri dikkate alınmaktadır” ve “Çalışanların katılımını sağlamaya yönelik sürekli mekanizmalar (faaliyet, uygulama vb.) yürütülmektedir” maddelerine katılıyorum şeklinde bildirim yaparken beklenen durumda bu oranın azaldığı

görülmüştür. Üst yönetimin uygulamalarının çalışanların katılımını teşvik edici olduğu ve çalışanların fikirlerini açıkça ifade edebildikleri çoğunluk tarafından onaylanmıştır. İş birliği alt boyutu incelendiğinde; kurum çalışanlarının iş birliği ve uyum içinde çalıştıkları görülmektedir. Bu alt boyutta da beklenen ve mevcut duruma yönelik ifadeler benzerdir. Bilginin yayılımı alt boyutu incelendiğinde; kurumdaki idari ve akademik bilgilerin birimler arasında paylaşımının yeterli olduğu ve bilgilerin zamanında iletildiği görülmektedir. Karar alma süreçlerinde bireylerin katılımı desteklenmekte ve alınan kararlar personellere iletilmektedir.

Mevcut Durum Kurum kültürü “Öğrenme”, “Paydaşlarla İlişkiler” alt boyutlarının mevcut durumuna ilişkin ortalamalarında akademik ve idari personelin değerlendirmeleri incelendiğinde tutarlı bir dağılım ortaya çıkmıştır. “Kurum İçi İletişim” alt boyutlarında akademik ve idari personel arasında kurum içi iletişim uygulamalarına katılım ve işbirliği ve kurum içi iletişimin kurum kültürüne bağlılığı etkisi bakımından farklılık bulunmakta olup, akademik personel idari personele göre bu alanda daha düşük değerlendirme yapmıştır. “Öğrenme” alt boyutunda akademik personel birbirleriyle bilgi, yetenek ve tecrübelerini paylaşmalarına imkân verilmesini yüksek puanla değerlendirirken çalışanlara kendilerini geliştirecek öğrenme olanaklarının sağlanmasına ilişkin mevcut durumu düşük değerlendirmiştir. İdari personel ise çalışanlar için kendilerini geliştirecek öğrenme olanaklarının sağlanmasını düşük değerlendirmiştir. “Kurum İçi İletişim” alt boyutunda hem akademik hem de idari personel birim yöneticileri ile rahatlıkla iletişim kurabildiklerini belirtmişlerdir. Akademik personel çalışanlar arasındaki iletişimin kişilerin görev tanımları çerçevesinde işlediği belirtmiştir. “Paydaşlarla İlişkiler” alt boyutunda hem akademik hem de idari personel paydaşlarla çalışmalar ve stratejik hedeflere ilişkin bilgilendirmelerin yapıldığı, ancak paydaşların görüşlerinin tam olarak işleyişi yansıtılmadığı ve paydaşlarla ilgili sürecin daha etkili yürütülmesine yönelik görüş bildirmişlerdir.

Akademik ve idari personelin “Öğrenme”, “Kurum İçi İletişim” ve “Paydaşlarla İlişkiler” alt boyutlarının beklenen duruma ilişkin ortalamalarında değerlendirmeleri benzerdir. “Öğrenme” alt boyutunda akademik personel kendilerini geliştirecek öğrenme olanakları sağlanmasını beklediklerini belirtirken idari personel kurumdaki ve üst yönetimdeki uygulamaların sürekli öğrenmeyi teşvik edici olmasını beklemektedir. “Kurum İçi İletişim” alt boyutunda bütün personel yöneticilerle kurdukları rahat iletişimin devam etmesi yönünde beklenti içerisinde olduklarını ve kurum içi iletişimin kurum bağlılığını desteklemesi gerektiğini belirtmişlerdir. “Paydaşlarla İlişkiler” alt boyutunda hem akademik hem de idari personel kurumda çalışmalar ve stratejik hedeflere yönelik paydaşlara bilgilendirme yapılmasını ve paydaşların görüşleri dikkate alınarak çalışmaların yürütülmesini beklediklerini ifade etmişlerdir.

“Değişime Açıklık” alt boyutunda fakültemizin yeniliklere açıklık (%62,2), toplumsal, ekonomik, sosyolojik gelişmeleri (%74) ve teknolojik değişiklikleri takip etme (%45,6) düzeyi yüksek değerlendirilirken kurum içinde bazı uygulamaların değişimi engellediği (%23,9) belirtilmiştir. “Stratejik Yönetim” alt boyutunda katılımcılar tarafından yönetimin stratejik planlama süreçlerinin hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerini sahiplendiği (%82,6); benzer şekilde çalışanların da stratejik plana yönelik sorumluluklarının farkında oldukları (%89,2) yönünde bir değerlendirme yapılmıştır. “Ödül ve Ceza Sistemi” alt boyutunda akademik ve idari personel kurumdaki ödül sistemi etkin bir şekilde uygulandığını (%43,5), ödüllendirilecek çalışanların seçiminde adil davranıldığını (%56,6) ve çalışanların motivasyonunu arttırmaya yönelik etkinlikler yapıldığını (%37) belirtmişlerdir. Bununla birlikte akademik ve idari personeli kurumdaki ceza (disiplin) sistemi etkin bir şekilde uygulandığı (%52,2) yönünden görüş belirtmiştir (Mevcut durum). Beklenen Durum akademik ve idari personelin kurum kültürü alt boyutlarının beklenen durumuna ilişkin genel olarak bütün boyutlarda görüşlerinin benzer olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü bakımından incelendiğinde ise “Değişime Açıklık” alt boyutunda kurumun teknolojik gelişmelere ayak uydurmasının (%91,3) ve kurum içinde bulunduğu çevrede meydana gelen toplumsal, ekonomik, sosyolojik vb. gelişmelerin dikkate alınmasının (%91,3) en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. “Stratejik Yönetim” alt boyutunda mevcut durumda olduğu gibi üst yönetimin stratejik planın hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerini benimsemeye devam etmesi yönünde beklentinin yüksek olduğu (%89,1) ve çalışanların da stratejik plana yönelik sorumluluklarına yönelik beklentisinin (%89,2) yüksek olduğu görülmüştür. “Ödül ve Ceza Sistemi” alt boyutunda kurumdaki ödül sistemi etkin bir şekilde uygulanmasına (%84,8), çalışanların motivasyonunu arttırmaya yönelik etkinlikler yapılması (%78,2) ve kurumda ceza (disiplin) sisteminin etkin şekilde uygulanmaya devam edilmesi (%76,1) yönünde beklenti olduğu görülmüştür.

“Görüşler” bölümünde; Üniversite, fakülte ve bölüm/anabilim dalı/program açısından düşünüldüğünde kurum kültürü alt boyutlarından en önemli görülen ilk üç boyutun iş birliği, kurum içi iletişim ve katılım (%45,7) olduğu belirtilmiştir. Kurum kültürü analizinde katılımcılar eğer kurum yetkilisi olsalardı çalışma alanında sağlıklı bir yaşam alanı oluşturma, akademisyenlerin idari iş olarak sınıflandırılabilir alanlarda iş yükünü azaltarak daha fazla akademik çalışmalara zaman ayrılmasını sağlama ve personelin kuruma aidiyetini artıracak ödül ve sosyal etkinlikler planlama, araştırma fırsatlarında kolaylık ve teknik ekipman desteği sağlanması yönünde yetkilerini kullanacaklarını belirtmişlerdir.

3.7.4. Fiziki Kaynak Analizi

3.7.4.1. Eğitim Alanları

Fakültemiz, Sağlık Bilimleri Fakültesi ile aynı binayı (Gazi Üniversitesinin Emek Yerleşkesi) kullanmaktadır ve bu alan her iki fakülte içinde 1750 m² büyüklüğünde açık alana ve 11420 m² büyüklüğünde kapalı alana sahiptir. Fakülte bahçesinde güvenlik birimi (8 m²), otopark ve dinlenme amaçlı kullanılan masalar ve oturma alanı yer almaktadır. Fakültenin kış bahçesi içerisinde 12 m² lik kantin bulunmaktadır.

Dekanlık ve dekanlığa ait idari birimler A blokta yer almaktadır. Bu kısımda dekanlık (48 m²), fakülte sekreteri ve özel kalem (20 m²), yönetim kurulu (28 m²), fotokopi odası (18 m²) ve yazı işleri odası (30 m²), seminer odası (60 m²) ve toplantı odası (24 m²) yer almaktadır. A blokta aynı zamanda hemşirelik bölüm sekreterliği (12 m²), ikinci bir toplantı odası (18 m²), öğrenci işleri arşivi (21 m²), öğrenci işleri (32 m²), sistem odası (8 m²), konferans salonu (250 m²), iki tane çay ocağı (7 m² ve 10 m²), bilgisayar laboratuvarı (108 m²) yer almaktadır.

B blokta öğretim üyeleri, idari personeller ve öğrenciler tarafından kullanılan iki ayrı yemekhane (toplamda 450 m²), erkekler mescidi (75 m²), kadınlar mescidi (38 m²), arşiv (33 m²), döner sermaye birimi (13 m²), sistem odası (21 m²), sınav koordinatörlüğü ve ARGE odası (18 m²), fotokopi odası (13 m²), çay ocağı (18 m²) ve toplantı odası (17 m²) bulunmaktadır.

Fakültede toplam 14 adet derslik bulunmaktadır. Derslikler maksimum 163 m², minimum 48 m² büyüklüktedir. Derslikler maksimum 154, minimum 40 kişiliktir.

Öğretim üyelerinin ve elemanlarının çalışma odaları minimum 11 m² ve maksimum 21 m²'dir, odalarda mimari büyüklüğe göre bir – dört arası öğretim üyesi çalışmaktadır. Öğretim elemanlarının odaları ise minimum 16 m² ve maksimum 90 m²'dir, "Hemşirelik Esasları Uygulama Laboratuvarı" toplamda 210 m², "Hemşirelik Esasları Simülasyon Laboratuvarı" 24 m², "Pediatri Hemşireliği Uygulama Laboratuvarı" 48 m², "Pediatri Hemşireliği Simülasyon Laboratuvarı" 27 m², "Doğum ve Kadın Sağlığı Hastalıkları Hemşireliği Laboratuvarı" toplamda 45 m², "Gebe Eğitim Sınıfı" 18 m², "Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Ünitesi" 12 m² ve "Halk Sağlığı Hemşireliği Ünitesi" 12 m²'dir. Aynı zamanda 76 m² büyüklüğünde "Hemşirelik Beceri ve İlk Yardım Laboratuvarı" bulunmaktadır. "Psikiyatri ve İletişim Laboratuvarı" ise B blokta ve 15 m²'dir.

Fakülteye ait bina aynı zamanda Sağlık Bilimleri Fakültesi ile ortak kullanılmakta olup, tüm derslikler iki fakülte tarafından lisans ve lisansüstü dersler için ortak kullanılmaktadır. Dolayısıyla ciddi bir yerleşim ve alan problemi yaşanmaktadır.

Tablo 20. Eğitim Alanları

Eğitim Alanı*	Kapasitesi 0-50	Kapasitesi 51-75	Kapasitesi 76-100	Kapasitesi 101-150	Kapasitesi 151-250	Kapasitesi 251-Üzeri
Amfi	-	-	-	-	-	-
Sınıf	1	2	6	4	1	-
Bilgisayar Lab.	1	-	-	-	-	-
Diğer Lab.	8	-	-	1	-	-
TOPLAM	10	2	6	5	1	0

Toplam Amfi Kapasitesi: 0 Kişi

Toplam Amfi Alanı: 0 m²

Sınıf Kapasitesi: 1431 Kişi

Sınıf Alanı: 1680 m²

Bilgisayar Lab. Kapasitesi: 40 Kişi

Bilgisayar Lab. Alanı: 108 m²

Diğer Laboratuvar Kapasitesi: 209 Kişi

Diğer Laboratuvar Alanı: 445 m²

3.7.4.2. Sosyal Alanlar

Kantinler ve Kafeteryalar

Kantin Sayısı: 1 Adet

Kantin Alanı: 12 m²

Kafeterya Sayısı: 0 Adet

Kafeterya Alanı: 0 m²

Toplam Kapasite: 20 Kişi

Tablo 21. Toplantı-Konferans Salonları

Toplantı Salonu*				Konferans Salonu*			
Kapasite (Kişi)		Kapasite (Kişi)	Alan (m ²)	Kapasite (Kişi)		Kapasite (Kişi)	Alan (m ²)
0-50	51-Üzeri			0-50	51-Üzeri		
3		90	110		1	200	250

Tablo 22. Yemekhaneler

Türü	Sayı	Kapasite (kişi)	Alan (m ²)
Personel Yemekhanesi	1	48	40
Öğrenci Yemekhanesi	1	150	450
TOPLAM	2	198	490

3.7.4.3. Hizmet Alanları**Tablo 23. Hizmet Alanları**

Akademik Personel Hizmet Alanı			İdari Personel Hizmet Alanı					
Çalışma Odası			Çalışma Odası			Servis		
Toplam Sayı	Toplam m ²	Toplam Kullanan Kişi Sayısı	Toplam Sayı	Toplam m ²	Toplam Kullanan Kişi Sayısı	Toplam Sayı	Toplam m ²	Toplam Kullanan Kişi Sayısı
17	345	45	7	128	9	0	0	0

3.7.4.4. Ambar, Arşiv ve Atölye Alanları**Tablo 24. Ambar, Arşiv ve Atölye Alanları**

Ambar Alanları		Arşiv Alanları		Atölye	
Sayı (Adet)	Alan (m ²)	Sayı (Adet)	Alan (m ²)	Sayı (Adet)	Alan (m ²)
0	0	2	54	0	0

3.7.4.5. Hastane Alanları

Fakültemizde staj ve uygulama alanı olarak laboratuvarlarımız, koruyucu, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmeti veren hastane birimleri, Aile Sağlığı Merkezleri, Toplum Sağlığı Merkezleri, Okullar, Huzurevleri ve Halk Eğitim Merkezleri kullanılmaktadır.

3.7.5. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

3.7.5.1. Yazılımlar ve Bilgi Sistemleri

Tablo 25. Yazılımlar ve Bilgi Sistemleri

	Eğitim amaçlı	Hizmet amaçlı	İdari amaçlı	Araştırma amaçlı	Toplam
Masaüstü bilgisayar	23	-	-	-	23
Taşınabilir bilgisayar	9	-	-	-	9

Fakültemizde çalışma alanları, okulun fiziksel özellikleri ve kapasitesi oldukça yetersizdir (okul binası, çevre, sınıflar, lavabo, çalışma odaları, çevre, kırtasiye, kantin, temel çalışma ekipmanları, eğitim materyalleri vb.).

3.7.5.2. Kütüphane Kaynakları

Fakültemizde kütüphane bulunmamaktadır. Merkez kütüphaneden yararlanılmaktadır.

Hemşireliğe ilişkin;

Kitap Sayısı: 483 Adet

Basılı Periyodik Yayın Sayısı: 9 Adet

Elektronik Yayın Sayısı: 1026 Adet

Abone Olunan Veri Tabanı Sayısı: 34 Adet

3.7.5.3. Diğer Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar

Tablo 26. Diğer Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar

Cinsi	İdari Amaçlı (Adet)	Eğitim Amaçlı (Adet)	Araştırma Amaçlı (Adet)
Projeksiyon	-	40	-
Yazıcı	50	10	-
Slayt makinesi	-	-	-
Faks	-	-	-
Episkop	-	-	-

Barkot Okuyucu	4	-	-
Baskı makinesi	2	-	-
Fotokopi makinesi	1	1	-
Tepegöz	-	-	-
Fotoğraf makinesi	-	-	-
Kameralar	-	-	-
Televizyonlar	2	6	-
Tarayıcılar	10	-	-
Mikroskoplar	-	2	-
3D Yazıcı	-	-	-
DVD	25	-	-
Kadın/ Erkek Maket	-	55	-
Tansiyon Aleti	-	159	-

3.7.6. Mali Kaynak Analizi

2024-2028 Stratejik Plan döneminde planlanan faaliyetlerin maliyeti için Fakültemizin bütçesi sınırlı olmakla birlikte, Üniversitemizden ve fakülte döner sermayesinden yararlanılacaktır. Bunun yanı sıra, BAP, TUBİTAK, AB vb. bilimsel araştırma projeleri ile de kaynak desteği sağlanması planlanmaktadır. Fakültemizin 2023 yılı bütçe giderleri ve gelirleri tabloda gösterilmiştir.

Tablo 27. Bütçe Gelir- Giderleri

	2023 Bütçe Başlangıç Ödeneği (TL)	2023 Gerçekleşme Toplamı (TL)	Gerçekleşme Oranı (%)
Bütçe Giderleri Toplamı	14.464.000,00	14.458.208,6	%99,95
01 - Personel Giderleri	12.783.000,00	12.779.783,9	%99,97
02 - Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	1.355.000,00	1.354.680,10	%99,97
03 - Mal ve Hizmet Alım Giderleri	326.000,00	323.744,59	%99,30
05 - Cari Transferler	-	-	-
06 - Sermaye Giderleri	-	-	-

Tablo 28. Bütçe Gelirleri

	2023 Bütçe Tahmini (TL)	2023 Gerçekleşme Toplamı (TL)	Gerçekleşme Oranı (%)
Bütçe Gelirleri Toplamı	-	6.000,001	
02 - Vergi Dışı Gelirler	-	-	-
03 - Sermaye Gelirleri	-	-	-
04 - Alınan Bağış ve Yardımlar	-	6.000,001	

3.8. Akademik Faaliyetler Analizi

Fakültemiz tarafından sunulan eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, girişimcilik ve toplumsal katkı konularını içeren detaylı Akademik Faaliyetler Analizi (EK-3), komisyon ve iç paydaşların katılımıyla ayrı ayrı zamanlarda yapılan çevrimiçi toplantılarla değerlendirilmiştir. Fakültemizin akademik faaliyetleri stratejik plan uygulama döneminde faydalanılmak üzere tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 29. Düzenlenen Bilimsel Toplantılar, Etkinlikler

Bölüm Adı	Sempozyum		Kongre		Konferans		Panel		Seminer		Diğer*		Genel Toplam
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Hemşirelik	-	1	-	11	-	3	1	-	-	2	1	-	19

A: Ulusal, B: Uluslararası

*Diğer etkinlikler aşağıda belirtilecektir.

Diğer Etkinlikler	Sayı
Açık Oturum	-
Söyleşi	-
Tiyatro	-
Konser	-
Sergi	-
Turnuva	-
Teknik Gezi	-

Eğitim Semineri	-
Hizmet İçi Eğitim Programı	-
Diğer (Sertifika Eğitim Programı)	1

Tablo 30. Dzenlenen Bilimsel Toplantılara ve Etkinliklere Katılan Personel Sayısı

BÖLÜM ADI	Sempozyum		Kongre		Konferans		Panel		Seminer	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Hemşirelik	-	1	-	11	-	3	1	-	-	2

A: Ulusal, B: Uluslararası

Tablo 31. Bilimsel Yayın Sayıları

Bölüm Adı	Makale*		Bildiri*		Kitap
	A	B	A	B	
Hemşirelik	9	54	20	59	13

A: Ulusal, B: Uluslararası

* İndekslere Giren Hakemli Dergilerde

Tablo 32. Proje Bilgileri

Bilimsel Araştırma Proje Sayısı						
Projeler	2023					
	Önceki Yıllan Devreden Proje	Yıl İçinde Eklenen Proje	Toplam	Yıl İçinde Tamamlanan Proje	Toplam Ödenek (TL)	Toplam Harcama (TL)
SBB	-	-	-	-	-	-
TÜBİTAK	1	10	11	1	300327	54700
AB	1	0	1	1	17,308 Euro	13,724 Euro
Bilimsel Araştırma Projeleri	2	4	6	1	176206	2018503
Diğer	0	2	2	0	-	-
TOPLAM	4	16	20	3	476,526+ 17,308 Euro	2073,203 13,724 Euro

3.9. Yükseköğretim Sektörü Analizi

Fakültemiz faaliyetlerinin sektörel eğilimlerinin tespit edilebilmesi amacıyla politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal, çevresel etkenler ile rakip, paydaşlar, tedarikçiler ve düzenleyici/denetleyici kuruluşlar açısından elde edilen verileri içerecek şekilde hazırlanan PESTLE analiz sonuçları Tablo 33’de belirtilmiştir.

3.10. Güçlü ve Zayıf Yönler/Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi

Tüm Anabilim Dalları ve dış paydaşların katkısıyla yapılan Fakültemizin GZFT analizi ile kurumumuzun güçlü ve zayıf yönlerinin tespit edilmesi; bunların yanı sıra Fakültemiz için fırsatların ve tehditlerin de belirlenmesi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 34. Güçlü ve Zayıf Yönler

İç Çevre		
Güçlü Yönler		Zayıf Yönler
Başkentte, büyük, köklü bir devlet ve araştırma üniversite olması	Uluslararası işbirliği olanakları	Üniversitede tasarruf tedbirlerinin uygulanması
Akademik personelin niteliği	Çağdaş, nitelikli ve öğrenci odaklı eğitim anlayışına sahip olması	Fakültenin sosyal (kültürel, sanatsal, sportif) imkanları
Bilimsel faaliyet, yayınların ve projelerin fazla sayıda ve nitelikli olması	Mezunların iş bulma olasılığının yüksek olması	Disiplinler arası işbirliğinin sınırlı olması
Fakültenin ulusal akreditasyon sertifikasına sahip olması	Türkiye’de Hemşirelik Fakülteleri içinde tercih edilen ve tanınan bir bölüm olması	Araştırma ve projelere ayrılan mali desteklerin az olması
Üniversite kütüphanesinde hemşirelik alanıyla ilgili basılı ve elektronik çok sayıda kaynağa sahip olması	Alanında uzman, deneyimli, nitelikli ve iç motivasyonu yüksek öğretim elemanı kadrosu	Mezunlarla iletişim platformlarının sınırlı olması
Eğitici Eğitimi sertifikasına sahip akademik personelin olması	Öğretim üye ve elemanları ile birlikte, büyük ve gelişmiş üniversite hastanesi ve diğer kurumlarda uygulama yapma imkanlarının olması	Çalışma alanlarının ve okul Binasının fiziksel özelliklerinin ve kapasitesinin yetersiz olması
Akademik kadronun genç ve dinamik olması	Öğrencilere yönelik kariyer planlama ve iş olanakları ile ilgili etkinliklere önem verilmesi	Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının ve ders yükünün fazla olması
Fakültenin tamamında yeterli bilişim ağ donanımının varlığı	Gelişmiş eğitim teknolojileri (simülatörler, maketler vb.) ve araç-gereçlerin bulunduğu mesleki beceri uygulama laboratuvarlarının olması	Öğretim elemanı sayısının az olması
Laboratuvar ve simülasyon laboratuvarlarının olması	Sürekli gelişime ve değişime önem veren kurumsal bir yapının olması	Okul binasının 2 fakülte tarafından ortak kullanılması
Toplumsal katkı faaliyetlerinin niteliği	Fakülteye öğrenci kabulünde başarı sırası ve puanının ülke genelinde üst sralarda yer alması	Öğrenci sayısındaki artış nedeniyle akademik danışmanlık hizmetlerine ayrılan zamanın etkin kullanılmaması

Öğrenci, akademik ve idari personelin kurumsal aidiyetinin yüksek olması	Yerleşik bir kurum kültürünün varlığı	İdari personel sayısının ve niteliğinin yetersiz olması
Erasmus'la anlaşma yapılan kurum sayısının artmış olması	Üniversite Hastanesi ve Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi ile işbirliği yapılması	

Tablo 35. Fırsatlar ve Tehditler

Dış Çevre		
Fırsatlar		Tehditler
Teknolojik gelişmelerle birlikte kaynaklara ve bilgiye erişim kolaylığının artması	Fakülteleşme sürecinin başlamasıyla bütçe ve kadro artırımında öncelikli kurum olması	Hemşirelik mesleğinin icrasını, istihdamını ve gelişimini olumsuz etkileyebilecek politikalar (bütçe, maliye ile ilgili)
Ulusal ve uluslararası fon kaynağı imkanları ve araştırma merkezleri aracılığıyla araştırma projelerinin yürütülebilmesi	İstihdam imkanları	Üniversiteye ayrılan bütçenin az olması nedeniyle fakülte payının da genel bütçeden daha az yararlanması
Ulusal ve uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı değişim programlarının (Erasmus, Farabi ve Orhun Değişim Programları vb.) olması	YÖK ve Rektörlük tarafından belirlenen Akademik Personel Değerlendirme Süreç Ve Yönetim Politikasının (APSİS) ortaya çıkarttığı sürekli iyileştirme süreçleri	Ülkemizde temel hemşirelik eğitim programlarının (sağlık yüksekokulu, hemşirelik fakültesi, sağlık bilimleri fakültesi, hemşirelik fakültesi vb.) farklı olması
Topluma ve öğrencilere ulaşmak için iletişim imkanlarının artmış olması	Üniversitenin multidisipliner öğrenmeyi destekleyen alan dışı seçmeli derslerin teşvikine yönelik yürütülen politikalar	Öğretim elemanına yönelik norm kadro uygulaması
Kamu-özel sektör-üniversite iş birliklerini destekleyen üst yönetime ait düzenlemeler	Öğrencilere, akademik ve idari personele yönelik sosyal ve kültürel faaliyetlerin yapılması	YÖK tarafından ilan edilen öğrenci kontenjanlarının talep edilenden fazla olması
Belediye, MEB, vb. kurumlarla işbirliğine dayalı protokollerin yapılma olanağı	Sağlık hizmetlerinin sunumunda ortaya çıkan gelişmelerin hemşirelik müfredatını geliştirmesi	Hemşirelik eğitiminde alan dışı öğretim elemanı kadro ilanına çıkılması
		Araştırma görevlileri kadrolarının istihdamında yaşanan yetersizlikler
		Araştırma izinlerinde kurum izninin alınmasında engelleyici tutumlar

3.11. Tespitler ve İhtiyaçlar

Tablo 36. Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu

Durum Analizi Çalışmaları	Tespitler/Sorun Alanları	İhtiyaçlar/Gelişim Alanları
---------------------------	--------------------------	-----------------------------

<p>Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi</p>	<p>-Hedeflerin büyük bir bölümü gerçekleşmiştir. Gerçekleşmeyen hedeflere ilişkin çalışmalar devam etmektedir.</p> <p>-Amaç ve hedeflerin fazla olması, hedeflerde % artış değerleri ifadelerinin bulunması ve ölçülmesi güç olan performans göstergelerine yer verilmesi stratejik planın izleme aşamasında güçlükler neden olmuştur.</p>	<p>-Gelişen durumlara göre yeni ihtiyaçlar belirlenerek plana yansıtılmalıdır.</p> <p>-Hedefler izlemeyi kolaylaştıracak şekilde ifade edilmeli; performans göstergeleri belirlenirken fakültenin kendi kontrolünde olan göstergelerine odaklanılmalıdır.</p>
<p>Mevzuat Analizi</p>	<p>-Fakültemiz tabi olduğu mevzuat hükümleri çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir.</p> <p>-Fakültemiz kendi mevzuatını paydaş görüşleriyle güncellemektedir.</p> <p>-Fakültemizin yurt dışındaki bazı yükseköğretim kurumları ve diğer kuruluşlarla lisans programları ve lisansüstü düzeyinde iş birliği vardır.</p>	<p>-Mevzuat değişiklikleri ve prosedürler konusunda tüm birimlere düzenli olarak bilgilendirmeler yapılmalıdır.</p> <p>-Fakültemiz tabi olduğu mevzuat küresel eğilimler doğrultusunda güncel bir şekilde tutulmaya devam edilmelidir.</p>
<p>Üst Politika Belgelerinin Analizi</p>	<p>-Fakültemiz HEPTAK tarafından 2 yıllığına akredite edilmiş olup 5 yıla uzatılması için başvuru yapılmış süreç devam etmektedir.</p> <p>-Fakültemiz araştırmacı çalışanları için teşvik ve mülkiyet hakları ile ilgili bilgilendirme yapmaktadır.</p> <p>-Fakültemizde güncellenmiş atanma ve yükseltme kriterlerinin uygulanmaktadır.</p> <p>-Öğretim programlarının ve içeriklerinin ulusal ve küresel gelişmeler ve ihtiyaçlar doğrultusunda hazırlanmakta ve güncellenmektedir.</p> <p>-Hemşirelik öğrencilerinin istihdamına yönelik iş yerlerinin ve kurumlarla iş birliği yapılmaktadır, öğrencilerin kariyer planlama süreci desteklenmektedir.</p> <p>-Araştırma projelerinde lisans öğrencilerinin yer alması sağlanmaktadır.</p> <p>-Mezun takip sistemi ile mezun öğrencilere ulaşılmaktadır.</p> <p>-Fakültemizde Psikososyal Danışmanlık Komisyonu psikososyal danışmanlık ve rehberlik hizmetlerini sunmaktadır.</p> <p>-Akılcı ilaç kullanımı konusunda toplumsal farkındalığın artırılması için eğitimler yapılmaktadır.</p> <p>-Alkol, tütün ve uyuşturucu gibi zararlı maddelerin kullanımıyla ilgili okullarda eğitimler düzenlenmektedir</p>	<p>Üniversitede yabancı uyruklu bilim insanı çalışmasının teşviki amacıyla konaklama ve sosyal im- kanlar oluşturulmalıdır. Uluslararası bilim insanı destekleme programlarının kontenjanları ve bilgilendirme toplantıları artırılmalıdır.</p> <p>-Projelerde yer alan bursiyer sayılarının artırılarak Ar-Ge niteliği geliştirilmelidir.</p> <p>Fakültede girişimcilik eğitimleri artırılmalıdır.</p> <p>-Öğretim programları ve içerikleri ulusal ve küresel gelişmeler ve ihtiyaçlar doğrultusunda hazırlanmalı ve güncellenmelidir.</p> <p>-Mezun takip sistemi güçlendirilmeli ve mezunlarla iş birliği geliştirilmelidir.</p> <p>-Akreditasyon sürecine yönelik eğitimler düzenlenmelidir.</p> <p>-Topluma yönelik sertifikalı hayat boyu öğrenme etkinlikleri düzenlenmelidir.</p> <p>Özel sektör ve üniversite ile iş birliği artırılarak, nitelikli insan gücü yetiştirilmesine katkı verilmelidir.</p> <p>BELTEK, GUZEM ve GAZİSEM gibi merkezlerle istihdama dönük sertifikalı eğitimler düzenlenmelidir.</p> <p>Sıfır atık bilincinin ve farkındalığın artırılması amacıyla çevreye ilişkin çeşitli eğitimler, etkinlikler düzenlenmelidir.</p> <p>Sağlıklı yaşamı teşvik etmek için hastaneler, toplum sağlığı merkezleri ve okullar ile iş birliği oluşturulmalıdır.</p> <p>Gıda güvenirliliği, obezite, çevre sağlığı gibi konularda multidisipliner iş birliği oluşturulmalıdır.</p> <p>Bulaşıcı olmayan hastalıkların önlenmesi ve kontrolüne ilişkin toplum farkındalığı çalışmalarının yapılması</p>

<p>Program Analizi</p>	<p>-Araştırmacı sayısı ve fiziki mekanlar yeterli düzeyde değildir. -Üniversite içerisindeki araştırmalara yurt dışından akademisyen katılımı yeterli düzeyde değildir. -Öğretim elemanlarının mesleki gelişiminin sağlanması için mali destek imkanları bulunmaktadır. -Öğretim elemanlarının eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme sistemi beklenen düzeyde uygulanmamaktadır. -Öğrencilere yönelik sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler desteklenmektedir. -Etkin bir iç denetim süreci yürütülmektedir. -İş yüküne dayalı insan kaynakları planlamasında eksiklik bulunmaktadır.</p>	<p>-Araştırma altyapıları ve diğer projeler için mali kaynaklar artırılmalıdır. -Yurt dışından misafir araştırmacı istihdamına yönelik mali kaynaklar geliştirilmelidir. -Öğretim elemanlarına yabancı dil desteğine devam edilmelidir. -Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme sistemi etkin olarak uygulanmalıdır. -Öğrencilere yönelik sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere verilen destekler artırılmalıdır. -Denetim raporları, harcama birimlerini yönlendirici ve rehberlik yapıcı bir şekilde düzenlenmelidir. -İş yüküne dayalı insan kaynağı etkin bir şekilde planlanmalıdır.</p>
<p>Paydaş Analizi</p>	<p>-Fakülte güçlü bir iç ve dış paydaş kitlesine sahiptir. -Paydaş görüşleri çevrimiçi toplantılarla, memnuniyet anketleri ile takip edilmektedir. -Dış paydaşlar, fakültemizin hizmet ve faaliyet alanları göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. -Küresel ve ulusal araştırma-geliştirme ve girişimcilik eğilimleri ile kalkınma hedefleri doğrultusunda ulusal ve uluslararası yükseköğretim kurumlarıyla iş birlikleri yapılmaktadır. -Özel sektör, kamu kurum ve kuruluşları, STK'lar, teknoloji transfer ofisleri ile ortak çalışma imkânı bulunmaktadır. -Toplumun sağlık, sosyoekonomik, eğitim vb. ihtiyaçları bulunmaktadır. -Mezun Bilgi Sistemi mevcuttur.</p>	<p>-Paydaş görüşleri periyodik toplantılar, çalıştaylar, konferanslar ve sosyal-kültürel etkinliklerle düzenli olarak alınmalıdır. -Anketlerde gelişmeye açık yön olarak tespit edilen konularda iyileştirme çalışmaları yürütülmeli ve sistematik geri bildirimlerde bulunulmalıdır. -Özellikle yurtdışında bulunan paydaş üniversitelerle ortak eğitim, araştırma ve bilimsel projeler, ortak bilimsel makale yazma konusunda motivasyonlar oluşturulmalı, -Mezun bilgi sisteminin aktif kullanımı sağlanmalıdır. Mezunlarla düzenli ve kesintisiz iletişim ağları kullanılarak iletişim yoğunluğu sağlanmalıdır.</p>
<p>İnsan Kaynakları Etkinlik Analizi</p>	<p>-Akademik ve idari personel genç ve dinamikdir. -Öğretim elemanı sayısı yetersizdir. -İdari personel atama kontenjanlarında kısıntılar bulunmaktadır. -Personel yetersizliği nedeniyle artan iş yükünün karşılanmasında sorunlar yaşanmaktadır. -Hizmet içi eğitim programları düzenlenmektedir. -Bilimsel/Mesleki gelişim etkinlikleri yapılmaktadır.</p>	<p>-İhtiyaç duyulan alanlarda akademik personel sayısı artırılmalıdır ve akademik personel kadro planlamasında genç akademisyenlere ağırlık verilmelidir. -Araştırma görevlisi, öğretim görevlisi (uygulamalı), nitelikli teknik personel sayısı artırılmalıdır. Artan iş yükünün karşılanabilmesi için özellikle Genel İdari Hizmetler ve Teknik Hizmetler sınıflarında nitelikli idari personel sayısı artırılmalıdır. -Hizmet içi eğitim programlarının personelin günümüz şartlarına uyum sağlaması ve niteliklerini artırmaya yönelik planlanması gerekmektedir.</p>

<p>Kurum Kültürü Analizi</p>	<p>-Mevcut durumda Stratejik plan üst yönetim tarafından sahiplenilmekte benzer şekilde çalışanların da stratejik plana yönelik sorumluluklarının farkındadır.</p> <p>-Mevcut durumda çalışanlar arasındaki iletişim kişilerin görev tanımları çerçevesinde işlemektedir.</p> <p>-Mevcut durumda paydaşlarla çalışmalar ve stratejik hedeflere ilişkin bilgilendirmeler yapılmakta ancak paydaşların görüşleri tam olarak yansıtılmamaktadır</p> <p>-Mevcut ve Beklenen Durumda idari personel arasında Ödül ve Ceza Sisteminin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.</p> <p>.Beklenen durumda en yüksek orana sahip alt boyut “Öğrenme” iken; en düşük ortalama “Ödül-Ceza Sistemi” alt boyutundadır. Tüm alt boyutlarda beklenen durum oranları mevcut durum oranlarından yüksektir.</p> <p>-İş yükü yönünden akademik personelin beklentileri bulunmaktadır.</p>	<p>-Tüm alt boyutlarda mevcut durumun geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir.</p> <p>-Kurumda çalışmalar ve stratejik hedeflere yönelik paydaşlara bilgilendirme yapılmalı ve paydaşların görüşleri dikkate alınarak çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir.</p> <p>- Çalışanların motivas-yonunu artırmaya yönelik etkinlikler yapılmalı ve kurumda ceza (disiplin) sisteminin etkin şekilde uygulanmaya devam edilmesi gerekmektedir.</p> <p>-Stratejik planın en alt çalışan boyutunda benimsenmesini sağlayacak uygulamalar geliştirilmelidir.</p> <p>-Akademik birimler arasında iş birliğinin artırılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır.</p>
<p>Fiziki Kaynak Analizi</p>	<p>-Fiziki alanlara ihtiyaç duyulmaktadır.</p> <p>-Okul binası yetersiz kalmaktadır.</p> <p>-Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Hemşirelik Fakültesi aynı binayı kullanmaktadır.</p> <p>-Dersliler yetersiz kalmaktadır.</p> <p>-Akademik/idari/öğrencinin zaman geçireceği sosyal alan bulunmamaktadır.</p>	<p>-Fiziki alanların yeterliliğine ilişkin izleme çalışmaları Memnuniyet Anketleri kapsamında yapılmaya devam edilmelidir.</p> <p>-Mevcut fiziki alanların iyileştirilmesi ve düzenlenmesine yönelik çalışmalar yapılmalı, yeni alanlar tesis edilmelidir. (Toplumsal katkı, Ar-Ge, eğitim amaçlı vb.).</p>
<p>Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi</p>	<p>-Uzaktan eğitim ve hibrit eğitim için GUZEM kullanılmaktadır.</p> <p>-Ders süreçlerinde farklı öğretim yöntem ve teknikleri kullanılmaktadır.</p> <p>-Akademik personel kurum içi ve dışı yazışmalarında EBYS’ni kullanmaktadır.</p> <p>-Akademik personelin akademik etkinliklerinin paylaşılması için AVESİS bulunmaktadır.</p> <p>-Akademik personelin akademik etkinliklerinin, performanslarının ölçülmesini kolaylaştırması için APSİS kullanılmaktadır.</p> <p>-Teknolojinin gelişimine paralel olarak mevcut teknolojik altyapı geliştirilmektedir.</p>	<p>-Yeni teknolojiler, Ar-Ge, bilgi ve iletişim konularında akademik birimlere ihtiyaç duydukları destek verilmelidir.</p> <p>-Üniversite tarafından bilişim altyapısı güçlendirilmelidir.</p> <p>-Üniversite-özel sektör-kamu iş birlikleri ile teknolojik gelişim takip edilmeli, altyapı ve kaynak sağlanmalıdır.</p> <p>-Öğretim elemanlarının öğretim teknolojileri konusundaki yetkinliklerini artırmak üzere Eğiticilerin Eğitimi programları düzenlenmelidir.</p> <p>-Bilgi güvenliği konusunda farkındalık artırmak üzere personele yönelik eğitimler verilmelidir.</p> <p>- ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi çalışmaları fakültemizde başlatılmış ve denetim süreci devam etmektedir.</p>
	<p>-Eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı süreçlerini yürütmek üzere gerekli idari yapılanmayı sağlamak için kurul/komisyon/koordinatörlükler oluşturul- muştur.</p> <p>-Eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı süreçlerini desteklemek ve izlemek için kurul/komisyon/koordinatörlükler takibi</p>	<p>-Kurul, komisyon ve koordinatörlükler sorumlu oldukları alanlarda çalışmalarını takvime bağlı şekilde aktif olarak sürdürmeye devam etmelidir.</p> <p>-Kurumsal Veri Yönetim Sisteminin kurum genelinde aktif olarak kullanımı desteklenmelidir.</p> <p>-Uluslararası kurumlar ile iş birliği olanakları artırılmalı, öğretim elemanlarını yurtdışı iş</p>

<p style="text-align: center;">Akademik Faaliyetler Analizi</p>	<p>yapmaktadır.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fakültemiz akreditedir. -Uluslararası indekslerde taranan ve yüksek etkili bilimsel dergilerde yayınlanan makale sayısı yüksektir. -Akademik personel tarafından BAP, TÜBİTAK, AB, TÜSEB vb. projeler yapmaktadır. -Uluslararası kurumlarla iş birliği istenilen düzeyde değildir. -Ar-Ge Ekibi tarafından akademik personel ve öğrencilere yönelik proje eğitimleri, atölyeler yapılmaktadır. -Tescillenen veya başvurusu yapılan ulusal veya uluslararası patent/faydalı model/tasarım sayısı yeterli değildir. -Bazı bölüm ve programlarda öğretim üyelerinin ders yükü nedeniyle girişimcilik faaliyetlerine yeterli vakit ayıramamaktadır. -Toplumsal katkı faaliyetleri web sayfası ile toplumun tüm kesimleri ile paylaşılmaktadır. -Fakülte yönetim kurulu ile Anabilim Dalı Başkanları performans değerlendirme toplantıları yapmaktadır. 	<p>birliklerine yönlendirebilecek teşvikler oluşturmalıdır.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Öğrencilerin girişimciliği destekleyecek yarışmalara katılımı ve organizasyonunu teşvik edici ortamlar oluşturulmalı, ödül mekanizması sağlanmalıdır. -Tescillenen veya başvurusu yapılan ulusal veya uluslararası patent/faydalı model/tasarım sayısı artırılmalıdır.
<p style="text-align: center;">Yükseköğretim Sektörü Analizi</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Yükseköğretimde üniversitelerde ihtisaslaşma ve misyon farklılaşması bir üst politika olarak benimsenmektedir. -Üniversitemiz misyon farklılaşması politikası kapsamında Araştırma Üniversiteleri arasında yer almaktadır. -Projelere ortaklıkta özel sektör isteksizdir. -Eğitim ve araştırma-geliştirmede yönelimler hızla değişmektedir. -Toplumun sağlık, sosyoekonomik, eğitim vb. ihtiyaçları bulunmaktadır. -Fakülte bağımsız bir grup tarafından akredite edilmiştir. -Öğretim üye/elemanları tarafından yapılan TÜBİTAK projeleri ile lisans öğrencilerine yönelik burs imkanları sağlanmaktadır. -YÖKAK'ın Kurumsal Akreditasyon Programına 2022 yılında üniversitemiz kabul edilmiştir. -Fakültemiz şehir merkezinde yer almaktadır. -Sosyobilimsel gelişmeler, toplumun sosyokültürel yapısını etkilemektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> -Akademik personelin Araştırma Üniversitesi statüsünün geliştirilmesi için ilgili gösterge değerlerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalara katılması özendirilmelidir. -Özel sektörün ihtiyacı olan teknolojilerde, mevcut bilimsel gücümüzle Ar-Ge faaliyetleri ve projeler yürütülmelidir. -Ar-Ge fonları Üniversitenin öncelikli alanlarına göre yönlendirilmelidir. -Fakültemizde bilim, teknoloji, eğitim politikaları, mevzuat alanlarındaki etki faktörü yüksek çıktılarının paydaşlara çalıştay, seminer vb. etkinlikler düzenleyerek tanıtımları yapılmalıdır. -YÖK ve TÜBİTAK tarafından yürütülen destek programları hakkında öğrenci ve akademik personele yönelik farkındalık toplantılarının sayıları artırılmalıdır. -YÖKAK Kurumsal Akreditasyon Programı kapsamında yürütülen çalışmalar kurum genelini kapsayacak şekilde yürütülmeye devam etmelidir. -Öğrenci, bilimsel bilgi yanında sosyokültürel olarak da geliştirilmelidir. -Personel ve öğrencilere etkili yöntemler ile geri dönüşüm ve çevresel sürdürülebilirlik, su ve karbon ayak izi konularında eğitim verilerek farkındalık artırılmalıdır.

4. GELECEĞE BAKIŞ

Hemşirelik, bireyin, ailenin ve toplumun mevcut ve olası sorunlarına/gereksinimlerine bütüncül ve hümanistik bir yaklaşımla çözüm bulmayı hedefleyen bir meslektir.

4.1. Misyon

Bilgide gelişme ve bakımda kalite için;

- Bütüncül yaklaşım ve eleştirel düşünme sürecini kullanarak, birey aile ve toplumun gereksinimlerini saptama, kanıta dayalı bakım planlama yürütme ve değerlendirme becerisine sahip,
- Yaşam boyu öğrenme ve gelişim sorumluluğunu sürdüren,
- Değişim yaratabilen ve liderlik davranışı gösterebilen,
- Bakım, eğitim, araştırma, yönetim, danışmanlık rollerini gerçekleştirirken yasalara ve mesleki etik ilkelere bağlılığını sürdüren,
- Toplum yararına sağlık politikalarına etki edebilen profesyonel hemşireler yetiştirmektir.

4.2. Vizyon

Gazi Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi tüm Hemşirelik Fakülteleri arasında kaliteli eğitimi, ekip işbirliği, liderlik becerileri, nitelikli araştırma ve uygulama yaklaşımı ile ulusal ve uluslararası düzeyde öğrenci ve öğretim elemanı tarafından tercih edilen öncü bir hemşirelik fakültesi olmaktadır.

4.3. Temel Değerler

Temel Değerler Hemşirelik Fakültesi, ülkemizin öncü hemşirelik eğitim programları ve araştırma üniversitesi olmasının sorumluluğu ile aşağıdaki temel değerleri benimser:

- Eğitim ve araştırmada öncü
- Aklın önceliğine ve bilimin önderliğine inanma
- İnsan hak ve özgürlüklerine saygılı
- Toplum sağlığına önem veren
- Hemşirelikte profesyonellik ve sürekli gelişim odaklı
- Yaratıcılığı ve özgün düşünciyi yücelten
- Akademik ve etik değerlere bağlı
- Mükemmelliğe ulaşmayı amaçlayan
- Eğitimin toplumsal gelişmeye öncülük ettiğine inanan

- Ekip çalışması odaklı
- Çevreye saygılı, insani değerleri öğreten ve sosyal sorumluluğun bilincinde bir kurum olarak varlığını sürdüren
- Daha hızlı ve kaliteli bir hizmet için, değişen ülkemiz koşullarında ortaya çıkan yeni teknoloji ve sistemleri kullanmada istekli.
- Kurum kültürü çerçevesinde iş disiplinine sahip, nitelikli ve özverili hizmet veren
- Fakülte görevleri yerine getirilirken, hizmet alıcılarına ve paydaşlarına saygılı ve duyarlı yaklaşan.

5. FARKLILAŞMA STRATEJİLERİ

5.1. Konum Tercihi

Hemşirelik Fakültesi, lisans ve lisansüstü eğitimde öğrenci odaklı eğitim anlayışını benimseyen, eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdürürken, araştırma ve topluma hizmet görevlerini de kanıta dayalı araştırma sonuçları doğrultusunda gerçekleştiren, ulusal ve uluslararası alanda disiplinler arası işbirliğini benimseyen bir fakültedir. Bu bağlamda Fakültemizde yıllar içinde yapılan bilimsel araştırmaların ve projelerin niteliği ve niceliği, Web of Science atıfları, alınan ödüller artış göstermektedir. Hemşirelik Fakültesi olarak, sağlık alanı ve hemşirelikle ilgili politikaların oluşturulmasına ilişkin çalışmalarda yer almak, toplumun sağlık düzeyini yükseltmeye yönelik projeler planlamak, hemşirelik eğitimi niteliğini yükseltmek için ulusal ve uluslararası meslek örgütleriyle işbirliği geliştirmek ve kültürlerarası sağlık bakımının geliştirilmesine yönelik etkinliklerde bulunmak geleceğe dönük hedeflerimizdir. Deneyimli, dinamik ve motive akademik kadrosu ile Fakültemiz, 2022 yılında Türkiye'deki benzerleri gibi hemşirelik alanında nitelikli insan gücü ve bilim adamı yetiştiren bir "Hemşirelik Fakültesi" olmuştur.

5.2. Başarı Bölgesi Tercihi

Fakültemiz, Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek şekilde, ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel araştırmalar ve projeler yürüten, sunduğu eğitim ve öğretimin kalitesini arttırarak öğrencilerini her yönüyle destekleyen, toplumda sağlık hizmetlerinde öncü bir Hemşirelik Fakültesi olmayı amaçlamakta ve faaliyetlerini bu doğrultuda sürdürmektedir. Bölümümüzün Hemşirelik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği'ne (HEPDAK) 2021-2022 döneminde Hemşirelik Lisans Programının akreditasyonu ile ilgili yapmış olunan başvuru sonucunda ve HEPDAK'ın 03.04.2022 tarihli toplantısında alınan karara göre Hemşirelik Lisans Eğitim Programı 30 Eylül 2024 tarihine kadar akredite edilmiştir.

5.3. Değer Sunumu Tercihi

Fakültemiz, toplumun ve hemşirelik eğitim sistemindeki değişen gereksinimler ve gelişmeler doğrultusunda sunduğu eğitim, öğretim, araştırma, danışmanlık vb. faaliyetleri güncellemekte, yeni stratejiler geliştirmektedir. Bu bağlamda, Araştırma Üniversitesi olmanın bilinci ve motivasyonu ile, 2024-2028 stratejik amaçlar, hedefler, GZFT analizi, değerler güncellenmiş ve belirlenen plana ulaşabilmek için bir yol haritası çizilmiştir. Konum ve başarı bölgesi tercihleri doğrultusunda kanıt düzeyi yüksek bilimsel araştırmaların ve projelerin arttığı, öğrencilerin başarılarının ve etkin çalışmalarının güçlendiği, performans göstergelerinin titizlikle değerlendirileceği ve “daha ileriye, daha iyiye” ilkesinin benimsendiği bir değer sunumu benimsenmiştir. Ayrıca, öğretim üyesi ve ders veren öğretim görevlisi başına düşen öğrenci sayısının ve iş yükünün azaldığı, kalite standartlarına, kurumsallaşma ve kurumsal dönüşüme, araştırma ve uluslararasılaşmaya öncelik verildiği, yenilik getiren projelerin arttırılmasının hedeflendiği bir dönem planlanmıştır.

5.4. Temel Yetkinlik Tercihi

Fakültemiz, deneyimli, dinamik, iç motivasyonu yüksek, alanında uzman ve donanımlı kadrosu, yürüttüğü eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleri ile diğer hemşirelik bölüm/fakültelerine örnek olmaktadır. Fakültemiz, fiziksel alan yetersizliğine rağmen, eğitim ve öğretimi en iyi şekilde yürütmeyi başarmaktadır. Bu bağlamda, kaliteden ödün vermeden ve daha da geliştirerek öğrencilerin gelişiminin desteklenmesi, Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel araştırmalar ve projeler yürütülmesi, kurum kültürünün ve kurumsallaşmanın güçlendirilmesi, toplumun değişen sağlık gereksinimleri doğrultusunda hizmet verilmesi ve yaşam boyu eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması.

6. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ

6.1. Amaçlar

Stratejik Amaç 1. Eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve sürdürülebilirliği sağlamak.

Stratejik Amaç 2. Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.

Stratejik Amaç 3. Kurum kültürünü ve kurumsal dönüşümü güçlendirmek.

Stratejik Amaç 4. Sosyal sorumluluk bilinci, hizmet kalitesi ve paydaşlarla iş birliğini artırarak topluma katkı sağlamak.

6.2. Hedefler

SA 1. Eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve sürdürülebilirliği sağlamak.

1.1. Hemşirelik lisans programının niteliği arttırılacaktır.

1.2. Öğrencilerin mesleki gelişimini artıran ulusal/uluslararası etkinliklere katılımları %10 arttırılacaktır.

1.3. Öğrenci başına düşen laboratuvar/uygulama/derslik alanının ve kullanımları %10 arttırılacaktır.

1.4. Üniversitemizin Uluslararasılaşma Politikası doğrultusunda yurt dışındaki üniversite, enstitü, araştırma merkezi ve alana yönelik diğer kuruluşlarla öğrenci ve öğretim elemanı dolaşım ve bilimsel iş birliği %10 arttırılacaktır.

SA 2. Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.

2.1. Öğretim üye ve elemanlarının Gazi Üniversitesi adresli yayın sayısının en az %20 arttırılacaktır.

2.2. Ulusal ve uluslararası bilimsel araştırma projeleri sayısı % 10 arttırılacaktır.

2.3. Öğretim üye ve elemanlarının uluslararası ve ulusal düzeyde tanınırlıkları %20 arttırılacaktır.

2.4. Öğretim üye ve elemanların tarafından yazılan kitap/kitap bölümü sayısı %20 arttırılacaktır.

SA 3. Kurum kültürünü ve kurumsal dönüşümü güçlendirmek.

3.1. Öğrenci, mezun, akademik ve idari personelin kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirecek etkinlik ve uygulama sayısı %10 artırılabacaktır.

3.2. Kalite güvencesi sistemi süreçlerinin sürekli izlenmesi, ölçülmesi ve iyileştirilmesi sağlanarak iç ve dış paydaşların katılımı %10 artırılabacaktır

SA 4. Sosyal sorumluluk bilinci, hizmet kalitesi ve paydaşlarla iş birliğini artırarak topluma katkı sağlamak.

4.1. Toplumsal Katkı Öncelikli Alanları doğrultusunda faaliyetler yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma hedefleriyle uyumlu bir şekilde yürütülerek topluma katkı sağlayacak etkinlik %15 sayısı artırılabacaktır.

4.2. Sağlıklı yaşam için toplumsal farkındalığı güçlendirmeye yönelik faaliyetler %10 artırılabacaktır.

4.3. Ulusal ve uluslararası düzeyde kamu-iş dünyası-üniversite iş birliklerini önceleyen bir yaklaşımla araştırmaya yönelik etkileşim ve iş birlikleri %10 artırılabacaktır.

6.3. Temel Performans Göstergeleri

Tablo 37. Hedef Kartı 1

HEDEF KARTI 1							
Amaç (A.1)	Eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve sürdürülebilirliği sağlamak						
Hedef (H.1.1)	Hemşirelik lisans programının niteliği arttırılacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Eğitim-öğretim kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve akreditasyonu yaygınlaştırarak sürdürülebilirliğini sağlamak.						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Stratejik Hedef 1.1: Kişisel ve toplumsal gelişimi destekleyen eğitim ve öğretim ortamı oluşturmak üzere etkili öğrenme ortamları ve kaynakları ile öğretim elemanlarının yetkinliği geliştirilecektir.						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG1.1.1 Hemşirelik Fakültesi öğretim elemanı gelişimine yönelik düzenlenen etkinlik sayısı	%20	2	2	2	3	3	4
PG1.1.2 Eğitimcilerin Eğitimi programına katılan öğretim elemanı sayısı	%20	0	1	1	2	2	2
PG1.1.3 Ders veren öğretim üyesi/elemanı sayısı	%20	29	29	30	30	31	31
PG1.1.4 Öğretim programlarındaki açılan alan dışı seçmeli ders oranı (Müfredattaki toplam alan dışı seçmeli ders sayısı/zorunlu ders sayısı)	%20	18	18	18	19	19	20
PG1.1.5 Fakülte tarafından lisans öğrencilerine yönelik düzenlenen mesleki gelişim etkinliği sayısı	%20	0	1	1	2	2	2
Sorumlu Birim	Gazi Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Bölüm Başkanlığı, Anabilim Dalı Başkanlıkları						
Riskler	Ödenek yetersizliği Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının fazla olması						
Stratejiler	Strateji 1.1.1. Öğrenci başına düşen laboratuvar/uygulama/dersliklerin fiziki alanlarının artırılması Strateji 1.1.2. Laboratuvar/uygulama alanlarının ders dışı kullanımı için öğrencinin kullanacağı yeteri kadar sarf malzemenin temin edilmesi Strateji 1.1.3. Laboratuvar/uygulama alanlarının ders dışı kullanımından sorumlu olacak öğretim elemanı sayısının artırılması						
Maliyet Tahmini	-						
Tespitler	Lisans öğrenci sayısının fazla olması Laboratuvar/uygulama/dersliklerin fiziki alanlarının yetersiz olması Öğrencilerin ders dışında laboratuvar/uygulama alanlarını kullanması için görevlendirilecek sorumlu öğretim elemanı sayısının az olması						
İhtiyaçlar	-						

Tablo 38. Hedef Kartı 2

HEDEF KARTI 2							
Amaç (A.1)	Eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve sürdürülebilirliği sağlamak						
Hedef (H.1.2)	Öğrencilerin mesleki gelişimini artıran ulusal/uluslararası etkinliklere katılımları %10 arttırılacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Eğitim-öğretim kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve akreditasyonu yaygınlaştırarak sürdürülebilirliğini sağlamak						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Stratejik Hedef 1.1: Kişisel ve toplumsal gelişimi destekleyen eğitim ve öğretim ortamı oluşturmak üzere etkili öğrenme ortamları ve kaynakları ile öğretim elemanlarının yetkinliği geliştirilecektir.						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG1.2.1 Okula yeni gelen öğrencilerin oryantasyon programına katılma oranı	%20	100	100	100	100	100	100
PG1.2.2 Bilimsel etkinliklere katılan öğrenci sayısı	%20	18	18	18	19	19	20
PG1.2.3 Öğrenci topluluklarına aktif katılan öğrenci sayısı	%20	142	143	143	144	145	146
PG1.2.4 Hemşirelik Fakültesi öğrenci toplulukları sayısı	%20	7	7	7	7	8	8
PG1.1.5 Kariyer planlama ile ilgili etkinliklere katılan öğrenci sayısı	%20	337	338	338	340	350	371
Sorumlu Birim	Gazi Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Bölüm Başkanlığı, Anabilim Dalı Başkanlıkları						
Riskler	Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının fazla olması Ödenek yetersizliği						
Stratejiler	Strateji 1.2.1. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının azaltılması Strateji 1.2.2. Öğrencilerin bilimsel etkinliklere katılımının teşvik edilmesi						
Maliyet Tahmini	-						
Tespitler	Öğrenci merkezli öğrenme ortamına teşvik edici uygulamalar eğitimcilerin eğitimi programlarında yeterince yer almaması Lisans öğrenci sayısının fazla olması Fiziki alanlarının yetersiz olması						
İhtiyaçlar							

Tablo 39. Hedef Kartı 3

HEDEF KARTI 3							
Amaç (A.1)	Eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve sürdürülebilirliği sağlamak						
Hedef (H.1.3)	Öğrenci başına düşen laboratuvar/uygulama/derslik alanının ve kullanımları %10 arttırılacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Stratejik Amaç 1: Eğitim-öğretim kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve akreditasyonu yaygınlaştırarak sürdürülebilirliğini sağlamak						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Stratejik Hedef 1.1: Kişisel ve toplumsal gelişimi destekleyen eğitim ve öğretim ortamı oluşturmak üzere etkili öğrenme ortamları ve kaynakları ile öğretim elemanlarının yetkinliği geliştirilecektir.						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG1.3.1 Laboratuvar/uygulama/derslik alanlarını ders dışı kullanan öğrenci sayısı	% 50	0	10	12	14	15	16
PG1.3.2 Eğitim amaçlı kullanılan laboratuvar ve dersliklerden teknolojik alt yapıları yenilenenlerin/iyileştirilenlerin sayısı	% 50	0	1	1	2	2	2
Sorumlu Birim	Dekanlık						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı, Bölüm Başkanlığı, Anabilim Dalı Başkanlıkları						
Riskler	Ödenek yetersizliği Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının fazla olması						
Stratejiler	Strateji 1.3.1. Öğrenci başına düşen laboratuvar/uygulama/dersliklerin fiziki alanlarının artırılması Strateji 1.3.2. Laboratuvar/uygulama alanlarının ders dışı kullanımı için öğrencinin kullanacağı yeteri kadar sarf malzemenin temin edilmesi Strateji 1.3.3. Laboratuvar/uygulama alanlarının ders dışı kullanımından sorumlu olacak öğretim elemanı sayısının artırılması						
Maliyet Tahmini	-						
Tespitler	Lisans öğrenci sayısının fazla olması Laboratuvar/uygulama/dersliklerin fiziki alanlarının yetersiz olması Öğrencilerin ders dışında laboratuvar/uygulama alanlarını kullanması için görevlendirilecek sorumlu öğretim elemanı sayısının az olması						
İhtiyaçlar	Laboratuvar/uygulama/dersliklerin fiziki alanlarının düzenlenmesi için ödenek talep edilmesi Lisans öğrenci sayısı kontenjanının azaltılması doğrultusunda YÖK ile yazışmaların yapılması Öğretim elemanın sayısının artırılması doğrultusunda Rektörlük'e talepte bulunulması						

Tablo 40. Hedef Kartı 4

HEDEF KARTI 4							
Amaç (A.1)	Eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve sürdürülebilirliği sağlamak						
Hedef (H.1.4)	Üniversitemizin Uluslararasılaşma Politikası doğrultusunda yurt dışındaki üniversite, enstitü, araştırma merkezi ve alana yönelik diğer kuruluşlarla öğrenci ve öğretim elemanı dolaşım ve bilimsel iş birliği %10 artırılabilecektir.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Stratejik Amaç 1: Eğitim-öğretim kalitesini arttırmak, uluslararasılaşmayı ve akreditasyonu yaygınlaştırarak sürdürülebilirliğini sağlamak						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Stratejik Hedef 1.2: Üniversitemizin Uluslararasılaşma Politikası doğrultusunda yurt dışındaki üniversite, enstitü, araştırma merkezi ve alana yönelik diğer kuruluşlarla öğrenci ve öğretim elemanı dolaşım ve bilimsel iş birliği %10 artırılabilecektir.						
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG1.4.1 Değişim programlarından yararlanan öğretim elemanı sayısının toplam öğretim elemanı sayısına oranı	% 25	0,86	0,86	0,86	0,87	0,87	0,87
PG1.4.2 Değişim programlarından yararlanan öğrenci sayısının toplam öğrenci sayısına oranı	% 25	0,001	0,001	0,001	0,002	0,002	0,002
PG1.4.3 Değişim programları için anlaşma yapılan kurum sayısı	% 25	13	13	13	14	15	15
PG1.4.4 Değişim programlarından yararlanan öğrencilerin deneyim paylaşımı için ilgili yılda yapılan etkinlik sayısı	% 25	1	1	1	1	2	2
Sorumlu Birim	Değişim Programları Koordinatörlüğü						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Değişim Programları Fakülte ve Üniversite Koordinatörlükleri						
Riskler	Ödenek yetersizliği Yabancı dil seviyesinin bazı öğrencilerde yetersiz olması Yurtdışında yaşama konusunda öğrenci ve ailelerinde belirli ölçüde tedirginliğin bulunması Küresel salgın vb. mücbir sebeplerle uluslararası dolaşım ve iş birliğinin sınırlanması						
Stratejiler	Strateji 1.4.1. Katılımı teşvik etmek için bölüm koordinatörlüklerinin dönem başında bilgilendirme toplantısı yapması Strateji 1.4.2. Anlaşma yapılan kurum sayılarının artırılması Strateji 1.4.3. Uluslararası değişim programları hakkında danışmanlar, öğrenciler ve ailelere yönelik toplantılar düzenlenmesi						
Maliyet Tahmini	-						
Tespitler	Lisans öğrenci sayısının fazla olması Anlaşma yapılan kurum sayısının az olması Yabancı dil kullanım hâkimiyetine sahip öğretim elemanı sayısının sınırlı olması						
İhtiyaçlar	Bilgilendirme toplantıları için dönem başında takvim oluşturulması Yabancı dil eğitim verebilen öğretim üyesi/elemanı istihdamı Uluslararası toplantı ve görevlendirmelerde Bölümün tanıtımının gerçekleştirilmesi						

Tablo 41. Hedef Kartı 5

HEDEF KARTI 5							
Amaç (2)	Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.						
Hedef (2.1)	Öğretim üye ve elemanlarının Gazi Üniversitesi adresli yayın sayısının en az %20 arttırılacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Stratejik Hedef 2.1.: Araştırma Üniversitesi misyonu doğrultusunda araştırma kapasitesini geliştirmek ve araştırma altyapısını güçlendirmek üzere yatırımlar ve faaliyetler arttırılacaktır.						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG2.1.1 SCI, SSCI, SCI-Expanded indekslerinde taranan dergilerdeki yayın sayısı	% 20	17	17	17	18	18	20
PG2.1.2 Incites Dergi Etki Değerinde ilk %50'lik dilime giren (Q1-Q2) yayınların sayısı	% 20	21	21	21	22	22	25
PG2.1.3 SCI, SSCI, SCI-Expanded dışındaki uluslararası ve alan indekslerinde taranan dergilerdeki yayın sayısı	% 20	22	22	23	23	23	26
PG2.1.4 Ulusal hakemli dergilerdeki yayın sayısı	% 20	6	6	7	7	8	8
PG2.1.5 TR indeksli dergilerdeki yayın sayısı	% 20	6	6	7	7	8	8
Sorumlu Birim	Hemşirelik Fakültesi						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Araştırma-Geliştirme Kurum Koordinatörlüğü, Araştırma ve Uygulama Merkezleri, Bilim, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı						
Riskler	Pek çok saygın bilimsel derginin açık erişim statüsüne geçmesi ile açık erişim ücretlerinin kur dalgalanmaları nedeniyle çok yüksek olması Akademisyenlerin ders yükünün artması nedeniyle araştırmaya ayırdıkları zamanın azalması Maliyet yükü nedeniyle araştırma altyapısının geliştirilememesi Altyapı yatırımı ve proje bütçeleri için düzenlemelerin ve kullanımların ülkenin ekonomik koşulları ile yetersiz kalabilmesi						
Stratejiler	Strateji 2.1. 1 Araştırma altyapısına ayrılan bütçe artırılması Strateji 2.1.2. Proje bilgilendirme çalışmalarının devamlılığı sağlanması						
Tespitler	Araştırmacı sayısı ve fiziki mekanlar yeterli düzeyde değildir. Fiziki alanların geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Uluslararası indekslerde taranan ve yüksek etki faktörlü bilimsel dergilerde yayınlanan makale sayısı yüksektir.						
İhtiyaçlar	Araştırma altyapıları ve diğer projeler için mali kaynaklar artırılmalıdır. Proje başvurularının devamlılığını sağlayacak önlemler alınmalıdır. Mevcut fiziki alanların iyileştirilmesi ve düzenlenmesine yönelik çalışmalar yapılmalı, yeni alanlar tesis edilmelidir (Toplumsal katkı, Ar-Ge, eğitim amaçlı vb.).						

Tablo 42. Hedef Kartı 6

HEDEF KARTI 6							
Amaç (2)	Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.						
Hedef (2.2)	Ulusal ve uluslararası bilimsel araştırma projeleri sayısı % 10 arttırılacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Ar-Ge projeleri, patent, faydalı model ve endüstriyel tasarım başvuru ve tescil sayısı arttırılacaktır.						
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 2.2.1 Ulusal bilimsel araştırma projesi sayısı	% 20	7	7	8	8	9	9
PG 2.2.2 Uluslararası bilimsel araştırma projesi sayısı	% 20	0	1	1	1	1	2
PG 2.2.3 Çok merkezli ve disiplinler arası iş birliği yapılan araştırma ve proje sayısı	% 20	1	1	1	1	1	2
PG 2.2.4 Dış kaynaklı ulusal/uluslararası projede yer alan akademik personel sayısı	% 20	0	1	1	1	1	2
PG 2.2.5 Ulusal ve uluslararası araştırma projelerinde yer alan öğrenci sayısı	% 20	15	15	15	16	16	16
Sorumlu Birim	Hemşirelik Fakültesi						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Akademik Birimler, Araştırma-Geliştirme Kurum Koordinatörlüğü, Araştırma ve Uygulama Merkezleri, Bilim, Eğitim, Sanat, Teknoloji, Girişimcilik, Yenilikçilik Kurulu, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi, Gazi Teknoloji Transfer Ofisi AŞ, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı						
Riskler	Uluslararası projelerde proje bütçelerinin düşürülmesi ihtimalinin olması Kurdaki dalgalanmalar Buluş, faydalı model ve endüstriyel tasarımların tescile dönüşmesinde geçen sürenin uzun olması Buluş, faydalı model ve endüstriyel tasarımlar konusunda farkındalık, terminoloji ve süreçlerin öğrenci ve öğretim elemanları tarafından yeterince bilinmemesi						
Stratejiler	Strateji 2.2.1. Gazi TTO AŞ'nin Ar-Ge İdari Birimleri paydaşlığında eğitim, odak toplantı, çalıştay ve ziyaretler ile farkındalık artırma ve kolaylaştırıcılık faaliyetleri yapılması						
Tespitler	Kurum dışı destekli proje ve programlar yürütülmektedir. Tescillenen veya başvurusu yapılan ulusal veya uluslararası patent/faydalı model/tasarım sayısı yeterli değildir. Proje ve patent konularında danışmanlık desteği verilmektedir. Ulusal ve uluslararası dış kaynaklı projeler ve BAP projeleri konusunda paydaşlar ile işbirlikleri bulunmaktadır. Proje ve patent konularında yasal sürece ilişkin destek verilmektedir						
İhtiyaçlar	-						

Tablo 43. Hedef Kartı 7

HEDEF KARTI 7							
Amaç (2)	Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.						
Hedef (2.3)	Öğretim üye ve elemanlarının uluslararası ve ulusal düzeyde tanınırlıkları % 20 arttırılacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Hedef 2.3. Ar-Ge çalışmalarının sonuç ve çıktıları takip edilerek en yüksek değere ulaşmak üzere araştırma kalitesi arttırılacaktır.						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 2.3.1 Öğretim elemanlarının Web of Science'daki atıf sayısı	% 25	308	320	330	340	350	370
PG 2.3.2 Ulusal ve uluslararası yayınlarda editörlük (kitap, dergi) ve hakemlik sayısı	% 25	13	13	14	14	15	16
PG 2.3.3 Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA), Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) ve diğer bilim, teşvik ve sanat ödülleri sayısı	% 25	0	1	1	1	1	2
PG 2.3.4 Üniversite tarafından verilen teşvik veya ödül alan öğretim elemanı sayısı	% 25	13	13	14	15	15	16
Sorumlu Birim	Hemşirelik Fakültesi						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Araştırma-Geliştirme Kurum Koordinatörlüğü, Araştırma ve Uygulama Merkezleri, Bilim, Eğitim, Sanat, Teknoloji, Girişimcilik, Yenilikçilik Kurulu, Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi, Gazi Teknoloji Transfer Ofisi AŞ, Personel Daire Başkanlığı						
Riskler	%50 ve %10'luk dilimlerdeki dergilerin son yıllarda paralı dergilere dönüşmekte olması %50 ve %10'luk dilimlerdeki dergilerde yayın yapmanın altyapı ve bütçe gereksinimlerinin de yüksek bütçe gerektirmesi						
Stratejiler	Strateji 2.3.1. SSCI, SCI-E, AHCI ve diğer uluslararası alan indekslerinde yapılan yayınların teşvik sistemlerinde fakültenin hedef göstergelerde yer bulması sağlanması Strateji 2.3.2. Ar-Ge Koordinatörlüğü ve Ar-Ge birimlerinin bir arada çalışmalarını ile ödül başvurularına yönlendirme, aday gösterme ve farkındalık artırma çalışmalarını desteklenmesi Strateji 2.3.3. Öğretim elemanlarının yabancı dil düzeylerinin geliştirilmesine yönelik eğitim, etkinlik vb. sayısının artırılması amacıyla öğretim elemanlarına İngilizcenin gibi stratejik öneme sahip dillerde belirli standartlarda ücretsiz eğitim faaliyetlerini planlanması						
Maaliyet Tahminin	-						
Tespitler	Uluslararası indekslerde taranan ve yüksek etkili bilimsel dergilerde yayınlanan makale sayısı yüksektir. Yüksek bütçeli ve akademik performansa dayalı BAP proje türleri ile araştırmacılar teşvik edilmektedir. Alanında ulusal ve uluslararası nitelikli araştırmaları ve yüksek sayıda atıfları bulunan akademisyenler bulunmaktadır.						
İhtiyaçlar	-						

Tablo 44. Hedef Kartı 8

HEDEF KARTI 8							
Amaç (A.2)	Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.						
Hedef (H.2.4)	Öğretim üye ve elemanların tarafından yazılan kitap/kitap bölümü sayısı %20 arttırılacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Araştırma Üniversitesi misyonu doğrultusunda araştırma kapasitesini geliştirmek ve araştırma altyapısını güçlendirmek üzere yatırımlar ve faaliyetler arttırılacaktır						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG.2.4.1 Uluslararası kitap sayısı/kitap editörlüğü	%25	0	1	1	1	2	2
PG.2.4.2 Uluslararası kitap bölümü sayısı	%25	8	8	9	9	10	10
PG.2.4.3 Ulusal kitap sayısı/kitap editörlüğü	%25	5	5	5	6	6	6
PG.2.4.4 Ulusal kitap bölümü sayısı	%25	14	15	15	16	16	17
Sorumlu Birim	Fakülte Öğretim Elemanları						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Anabilim Dalları						
Riskler	Yabancı dil yetersizliği Kitap/kitap bölümü yazmanın zor ve zaman alıcı olduğunun düşünülmesi Kitap/kitap bölümü yazma ve yayınlamanın zorluğu						
Stratejiler	S.1. Öğretim üye ve elemanlarının kitap/kitap bölümü yazma konusunda teşvik edilmesi						
Maliyet Tahmini	-						
Tespitler	Uluslararası kitap yazılmamış olması						
İhtiyaçlar	İngilizce kitap ve kitap bölümü yazma becerilerinin geliştirilmesi						

Tablo 45. Hedef Kartı 9

HEDEF KARTI 9							
Amaç (A.3)	Kurum kültürünü ve kurumsal dönüşümü güçlendirmek						
Hedef (H.3.1)	Öğrenci, mezun, akademik ve idari personelin kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirecek etkinlik ve uygulama sayısı %10 artırılabacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Ulusal ve uluslararası normlar çerçevesinde kurumsal dönüşümü güçlendirmek.						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Öğrenci, mezun, akademik ve idari personelin kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirecek etkinlik ve uygulama sayısı artırılabacaktır.						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG.3.1.1 Öğrenci, akademik personel ve idari personelin ortalama memnuniyet düzeyi	%20	52,6	55	56	57	58	59
PG.3.1.2 Fakültenin kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirecek (öğrenci/mezun/akademik/idari personele yönelik her türlü kariyer-bilimsel-sosyal) etkinlik sayısı (hizmet içi ve eğitimcilerin eğitimi dahil)	%20	10	10	10	11	11	11
PG.3.1.3 Fakültenin sağladığı eğitim, araştırma vb. burslardan faydalanan öğrenci sayısı	%20	17	17	18	18	19	19
PG.3.1.4 Mezun bilgi sistemine kayıtlı öğrenci sayısı	%20	606	626	636	650	700	727
PG.3.1.5 Mezunlara yönelik faaliyet sayısı	%20	2	2	2	3	3	3
Sorumlu Birim	Dekanlık						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Anabilim Daları, Fakülte Kalite Komisyonu, Fakülte Öğrenci İşleri Birimi, Bilimsel Sosyal Etkinlik Düzenleme Komisyonu, Kariyer Planlama Komisyonu, İç ve Dış Paydaş ve Mezun İzleme Komisyonu, Personel Daire Başkanlığı, Üniversite Kalite Komisyonu, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı						
Riskler	Katılımcıların memnuniyet anketlerini etkin şekilde doldurmaması. Akademik ve idari personelin kurumsallaşma faaliyetlerine karşı isteksiz olması. Akademik ve idari personelin iş yoğunlukları sebebiyle programlara aktif olarak katılamaması. Mezun bilgi sisteminin etkin olarak kullanılmaması. Mezunlarla iletişimin yetersiz olması. Öğrencilerin burs imkânlarına yönelik bilgi eksikliği.						
Stratejiler	S.1. Öğrenci memnuniyet düzeylerinin memnuniyet düzeyleri artırılması S.2. Akademik ve idari personelin kurumsal ihtiyaçlarına dönük memnuniyet düzeyleri artırılması S.3. Hizmet içi eğitimlerin güncel ihtiyaçlara göre düzenlenmesi ve akademik/idari personelin katılımının teşvik edilmesi. S.4. Akademik personelin kurumsal katkısının artırılması için gerekli mekanizmaların ve teşviklerin oluşturulması. S.5. Mezun bilgi sistemi kullanımı yaygınlaştırılması, S.6. Mezunlarla işbirliği içerisinde faaliyetlerin düzenlenmesi,						

	<p>S.7. Mezunların eğitim faaliyetlerine (klinik/saha alanında) katkılarının sağlanması.</p> <p>S.8. Üniversitenin/Fakültenin/Bölümlerin sağlayacağı eğitim bursları hakkında bilgilendirmeler yapılması.</p>
Maliyet Tahmini	-
Tespitler	<p>Anketlerin katılımcılar tarafından etkin doldurulmaması</p> <p>Kurum içi sosyal iletişim eksikliği.</p> <p>Kurum kültürünün yerleştirilmesindeki eksiklikler.</p> <p>Akademik ve idari personelin programlara katılımlarının azlığı.</p> <p>Kurumsallaşmayı güçlendirecek etkinliklere ayrılan kaynak yetersizliği.</p> <p>Bölüm mezun bilgi sisteminin mezunlar arasında yaygınlığının yeterli olmaması.</p> <p>Mezunlarla iletişimin yeterli düzeyde olmaması.</p>
İhtiyaçlar	<p>Katılımcıların memnuniyet anketlerine katılımlarının teşvik edilmesi,</p> <p>Öğrencilerin, akademik ve idari personelin memnuniyet düzeyi ölçümlerinin birim bazlı yapılması.</p> <p>Öğrencilerin, akademik ve idari personelin memnuniyet düzeyi ölçüm sonuçlarının paylaşılması.</p> <p>Hizmet içi eğitimlerin artırılması.</p> <p>Kurumsal beklentilerin ön planda tutulduğu işleyiş mekanizması kurulması.</p> <p>Üniversite tarafından akademik ve idari personele yönelik düzenlenen etkinliklerin farklı tarih ve saatlerde katılım seçeneği ile planlanması.</p> <p>Akademik ve idari personelin kurumsallaşmaya katkısı için eğitim ve bilgilendirme yapılması.</p> <p>Mezunlar ile öğrenciler arasındaki iletişim kanallarının güçlendirilmesi,</p> <p>Mezunların üniversite bağlılıklarının artırılması,</p> <p>Güçlü bir veri tabanı kurulması,</p> <p>Mezun derneklerinin kurulması.</p>

Tablo. 46. Hedef Kartı 10

HEDEF KARTI 10							
Amaç (A.3)	Kurum kültürünü ve kurumsal dönüşümü güçlendirmek						
Hedef (H.3.2)	Kalite güvencesi sistemi süreçlerinin sürekli izlenmesi, ölçülmesi ve iyileştirilmesi sağlanarak iç ve dış paydaşların katılımı %10 artırılabacaktır						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Ulusal ve uluslararası normlar çerçevesinde kurumsal dönüşümü güçlendirmek.						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Kalite güvencesi sistemi süreçlerinin sürekli izlenmesi, ölçülmesi ve iyileştirilmesi sağlanarak iç ve dış paydaşların katılımı %20 artırılabacaktır.						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG.3.2.1 Kalite güvencesi sistemi süreçlerinin sürekli izlenmesi, ölçülmesi ve iyileştirilmesi kapsamında hazırlanan Kalite İyileştirme Planında öngörülen iyileştirmelerin gerçekleşme oranı (Gerçekleşen iyileştirme sayısı/ Öngörülen iyileştirme sayısı)	%20	0	0,30	0,31	0,32	0,33	0,34
PG.3.2.2 Stratejik planlamaya yönelik izleme ve değerlendirme toplantıları sayısı	%20	2	2	2	3	3	3
PG.3.2.3 Risk ekibi izleme ve değerlendirme toplantılarının sayısı	%20	2	2	2	3	3	3
PG.3.2.4 İç paydaşların karar alma ve yönetim süreçlerine katılımlarına yönelik etkinlik sayısı (online etkinlik, online/yüz yüze toplantılar)	%20	2	2	2	3	3	3
PG.3.2.5 Dış paydaşların karar alma ve yönetim süreçlerine katılımlarına yönelik etkinlik sayısı (online etkinlik, online/yüz yüze toplantılar)	%20	1	1	2	2	2	3
Sorumlu Birim	Dekanlık						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Strateji Planlama Komisyonu, İç ve Dış Paydaş ve Mezun İzleme Komisyonu, Kalite Komisyonu, Risk Komisyonu						
Riskler	İç ve dış paydaş katılımının istenilen düzeyde olmaması İç ve dış paydaşlarının kalite süreçlerinin benimsememesi İzleme çalışmalarının düzenli ve yeterli sayıda yapılmaması Yeterli sayıda dış paydaşa ulaşılamaması Doğru eylem planlarının oluşturulamaması Eylem planlarının gerçekleştirilememesi						
Stratejiler	S.1. İç ve dış paydaşların karar alma ve yönetim süreçlerine katılımları için etkinlik sayısının artırılması S.2. İç ve dış paydaş katılımını artırmak için gerekli tedbirlerin alınması						

	S.3. Kalite güvence sisteminin güvence altına alınması ve fakültede kalite kültürünün yaygınlaştırılması S.4. İzleme çalışmalarının düzenli ve yeterli sayıda yapılması için gerekli tedbirlerin alınması
Maliyet Tahmini	-
Tespitler	
İhtiyaçlar	İç ve dış paydaşların karar alma ve yönetim süreçlerine katılımlarının sağlanması Akademik ve idari personel ile öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımının artırılması

Tablo 47. Hedef Kartı 11

HEDEF KARTI 11							
Amaç (A.4)	Sosyal sorumluluk bilinci, hizmet kalitesi ve paydaşlarla iş birliğini artırarak topluma katkı sağlamak						
Hedef (H.4.1)	Toplumsal Katkı Öncelikli Alanları doğrultusunda faaliyetler yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma hedefleriyle uyumlu bir şekilde yürütülerek topluma katkı sağlayacak etkinlik %15 sayısı artırılabacaktır						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Sosyal sorumluluk bilinci, hizmet kalitesi ve paydaşlarla iş birliğini artırarak topluma katkı sağlamak						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Toplumsal Katkı Öncelikli Alanları doğrultusunda faaliyetler yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma hedefleriyle uyumlu bir şekilde yürütülerek topluma katkı sağlayacak etkinlik %15 sayısı artırılabacaktır						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 4.1.1 Sosyal sorumluluk projesi sayısı (Başlangıç yılı dikkate alınmaksızın, çevrim içi de dahil olmak üzere, belirli bir bütçesi, hedefi ve çıktıları olan en az iki ay süreli projeler)	% 20	0	1	1	2	2	2
PG 4.1.2 Sosyal sorumluluk projeleri kapsamında iş birliği yapılan kurum sayısı	% 20	0	1	1	1	2	2
PG 4.1.3 Toplumsal katkı amaçlı eğitsel, sanatsal ve kültürel faaliyetlere ilişkin etkinlik sayısı	% 20	9	9	9	10	10	10
PG 4.1.4 Dezavantajlı gruplara yönelik etkinlik (kongre, toplantı, sosyal faaliyet vb.) sayısı	% 20	30	30	31	31	32	33
PG 4.1.5 Sosyal transkripte başvuran öğrenci sayısı	% 20	2	2	3	3	4	4
Sorumlu Birim	Hemşirelik Anabilim Dalı Koordinatörlükleri, Bölüm Strateji Komisyonu, Eğitim Komisyonu						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Hemşirelik Fakültesi, Rektörlük Proje Birimi						
Riskler	Faaliyetlerin düzenlenmesine ve katılımına yönelik sorunlar						
Stratejiler	Strateji 4.1.1. Proje yazımına yönelik eğitim planlaması Strateji 4.1.2. Üniversite, Kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği için toplantı planlamak Strateji 4.1.3. Üniversite, Kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği protokolleri hazırlanması Strateji 4.1.4. Dezavantajlı grupların ihtiyaçlarının belirlenmesi						
Maliyet Tahmini	-						

Tespitler	
İhtiyaçlar	Eğitim planlama takvimi İşbirliği protokolleri

Tablo 48. Hedef Kartı 12

HEDEF KARTI 12							
Amaç (A.4)	Sosyal sorumluluk bilinci, hizmet kalitesi ve paydaşlarla iş birliğini artırarak topluma katkı sağlamak						
Hedef (H.4.2)	Sağlıklı yaşam için toplumsal farkındalığı güçlendirmeye yönelik faaliyetler %10 artırılabacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Sosyal sorumluluk bilinci, hizmet kalitesi ve paydaşlarla iş birliğini artırarak topluma katkı sağlamak						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Sağlıklı yaşam için toplumsal farkındalığı güçlendirmeye yönelik faaliyetler %10 artırılabacaktır.						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 4.2.1 Sağlıklı yaşam davranışlarını (beslenme, fiziksel aktivite, hijyen, bağımlılıkla mücadele, stres yönetimi vb.) artırmaya yönelik etkinlik sayısı	% 50	-	3	3	4	4	5
PG 4.2.2 Sağlıklı yaşam davranışlarını (beslenme, fiziksel aktivite, hijyen, bağımlılıkla mücadele, stres yönetimi vb.) artırmaya yönelik etkinliklere katılan kişi sayısı	% 50	-	50	52	53	54	55
Sorumlu Birim	Hemşirelik Anabilim Dalı Koordinatörlükleri, Fakülte Strateji Komisyonu						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Hemşirelik Fakültesi, Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Öğrenciler, Belediyeler, Okullar						
Riskler	-						
Stratejiler	Strateji 4.2.1. Etkinliklerin planlanması için uygun desteğin sağlanması Strateji 4.2.2. Etkinliklerin düzenlenmesini destekleyecek protokollerin hazırlanması Strateji 4.2.3. Hedef gruba yönelik ihtiyaç duyulan sağlıklı yaşam davranışlarının belirlenmesi						
Maliyet Tahmini	-						
Tespitler	-						
İhtiyaçlar	Etkinliklerin düzenlenmesine yönelik gerekli teşvik desteklerin verilmesi Etkinliklerin düzenlenmesini destekleyecek işbirliği protokollerinin artırılması						

Tablo 49. Hedef Kartı 13

HEDEF KARTI 13							
Amaç (A.4)	Sosyal sorumluluk bilinci, hizmet kalitesi ve paydaşlarla iş birliğini artırarak topluma katkı sağlamak.						
Hedef (H.4.3)	Ulusal ve uluslararası düzeyde kamu-iş dünyası-üniversite iş birliklerini öncelleyen bir yaklaşımla araştırmaya yönelik etkileşim ve iş birlikleri %10 artırılabacaktır.						
Amacın İlgili Olduğu GÜ Stratejik Plan Amacı	Araştırma Üniversitesi vizyonunu güçlendirecek, nitelikli ve iş birlikli araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek.						
Amacın İlişkili Olduğu GÜ Stratejik Plan Hedefi	Ulusal ve uluslararası düzeyde kamu-iş dünyası-üniversite iş birliklerini öncelleyen bir yaklaşımla araştırmaya yönelik etkileşim ve iş birlikleri %10 artırılabacaktır.						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 4.3.1 Kamu-iş dünyası-üniversite ile iş birliği sayısı	% 40	7	7	7	8	8	8
PG 4.3.2 Kamu-iş dünyası-üniversite iş birliği içinde düzenlenen ulusal/uluslararası bilimsel etkinlik sayısı	% 30	2	4	4	5	5	5
PG 4.3.3 Üniversite/ Üniversite iş birliği ile yapılan araştırma/yayın sayısı	% 30	66	67	68	70	72	73
Sorumlu Birim	Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı, Hemşirelik Anabilim Dalı Koordinatörlükleri						
İş Birliği Yapılacak Birim(ler)	Kamu-iş dünyası-üniversiteler						
Riskler	Paydaşların (Kamu-iş dünyası-üniversite) iş birliğine motive olmaması Bilimsel etkinliklerin organize edilememesi						
Stratejiler	Strateji 4.4.1. Etkili iletişim kanalları kullanılarak iş birliğine uygun bir ortamın yaratılması Strateji 4.4.2. Kamu-iş dünyası-üniversite yöneticileri ile toplantı yapılması						
Maliyet Tahmini	-						
Tespitler	-						
İhtiyaçlar	İş birliği planlamalarının yapılabilmesi için Kamu-iş dünyası-üniversite yöneticileri ile toplantıların organize edilmesi						

7. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

2024-2028 Stratejik Planda ortaya konulan hedeflerin gerçekleşme oranı her yıl Aralık ayında düzenli olarak değerlendirilecek ve raporlanacaktır. Yıllık performans göstergeleri Hemşirelik

Fakültesi Dekanı ve Stratejik Yönetim Ekibi tarafından değerlendirilecek, öğretim üye ve elemanlarıyla toplantı yapılarak paylaşılacak, öz değerlendirmeler yapılarak hedeflere ulaşılması ile ilgili planlamalar yapılacaktır. Stratejik plandaki amaç ve hedeflere yönelik yapılan faaliyetler ve performans göstergeleri ile ilgili hazırlanan raporlar iç ve dış paydaşlar, Stratejik Yönetim Ekibi, fakülte ve üniversite yönetimi ile paylaşılacaktır.

EKLER

EK-1: Strateji Planlama Ekibi

Tablo 50. Strateji Planlama Ekibi

Ekip Üyesi	Görevi
Prof. Dr. Naime ALTAY	Koordinatör
Prof Dr. Deniz TANYER	Başkan
Dr. Öğr. Üyesi Merve KIZILIRMAK TATU	Başkan
Arş. Gör. Dr. Canan UÇAKCI ASALIOĞLU	Başkan Yardımcısı
Arş. Gör. Aysun ERDAL	Üye
Arş. Gör. Özlem KARA	Üye
Arş. Gör. Hazal ÖZDEMİR KOYU	Üye
Arş. Gör. Şeyma Nur HEPOKUR	Sekreter

EK-2: Paydaşlar

Tablo 6. Paydaşlar

PAYDAŞ	İÇ PAYDAŞ (İP)/ DIŞ PAYDAŞ (DP)	ÖNEM DERECESİ	ETKİ DERECESİ	ÖNCELİĞİ
Akademik Personel	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
İdari Personel	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Öğrenciler	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Öğrenci Toplulukları	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Türk Hemşireler Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Türk Öğrenci Hemşireler Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Hemarge- Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Diyabet Hemşireliği Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Türk Nefroloji, Diyaliz ve Transplantasyon Hemşireleri Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Romatoloji Hemşireleri Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Geriatri Hemşireliği Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Halk Sağlığı Hemşireliği Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Yönetici Hemşireler Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Hemşirelikte Liderlik Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Acil Hemşireleri Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Çocuk Hemşireliği Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Hemşirelik Eğitimi Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
İş Sağlığı Hemşireliği Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Kadın Sağlığı Hemşireliği Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Kemik İliği Nakli Cerrahisi Hemşireliği Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Onkoloji Hemşireleri Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Ortopedi ve Travmatoloji Hemşireleri Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Psikiyatri Hemşireleri Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Türk Cerrahi ve Ameliyat Hemşireleri Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Türk Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Yara, Ostomi, İnkontinans Hemşireleri Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış

Neonatoloji Hemşireliği Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Çocuk Cerrahisi Hemşireliği Derneği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış

EK-3: Akademik Faaliyetler Analizi

Tablo 51. Akademik Faaliyetler Analizi

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/ Sorun Alanları	Ne Yapılmalı?
----------------------------	--------------	------------------------------	---------------

<p style="text-align: center;">Eğitim</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fakültemizin köklü bir geçmişe ve etki alanına sahip olması - Uluslararası değerlendirme ölçütlerini karşılayan bir eğitim ve kurumsal yapılanma ile lisans eğitiminde öncü olması - HUÇEP uyumlu eğitim-öğretim programının olması - Fakültenin akredite olması - Teorik ve uygulamalı eğitim olanaklarının sunulması - Öğrenci merkezli yaklaşımların uygulanması - Alanında deneyimli ve yetkin akademik kadronun olması - Fakültemizin, üniversite yerleştirmelerinde öğrenci tercihlerinin üst sıralarında olması - Mezunlarımızın ülkenin önde gelen kurum ve kuruluşlarda yüksek oranda istihdamı - Başkentte şehir merkezinde konumlanmasının öğrencilerin tercihinde etkili olması - Kamu iş birliği imkânlarının bulunması - Kampüste, elektronik ve basılı kaynaklara erişim sağlayabilen yedi gün 24 saat hizmet veren kütüphanesinin bulunması - Gelişme ve değişimlere açık olunması - Öğrencilerin farklı alanlarda gelişimini sağlayacak alan dışı seçmeli derslerin bulunması - Öğretim elemanlarının mesleki gelişimine yönelik Eğiticilerin Eğitimi Sertifika Programının bulunması - Öğrenci memnuniyet anketlerinin üniversite tarafından düzenli olarak ölçülmesi - Öğretim elemanları ve öğrencilere yönelik Erasmus, Farabi ve Orhun gibi ulusal ve uluslararası değişim programlarının bulunması - Öğretim elemanları tarafından ders değerlendirmelerinde farklı ölçme yöntemlerinin kullanılması - Eğitim alan öğrencilerin klinik uygulamalarını yapabilmeleri için üniversiteye bağlı hastanenin bulunması - Öğrencilere yönelik kariyer planlama etkinliklerinin yapılması 	<ul style="list-style-type: none"> - Lisans düzeyinde öğrenci kontenjanlarının sürekli ve plansız artması - Öğretim elemanlarının ders yüklerinin fazla olması - Öğrenci sayısının fazlalığına bağlı olarak akademik danışmanlık faaliyetlerinin yetersiz kalması - Derslik ve laboratuvar olanaklarının öğrenci artış oranının altında kalması - Bazı alanlarda değişen teknolojik eğitim ekipmanlarının temininde güçlük çekilmesi - Mezunlarla sağlıklı izleme, iletişim ve iş birliği çalışmalarının yeterli olmaması - Uluslararası değişim programlarına yabancı öğretim üyesi ve öğrencilerin katılımının yeterli düzeyde olmaması - Yerleşke alanlarının kısıtlı olması; fakülte içerisinde öğrenci, akademik ve idari personelin kullanımı için yeterli sosyal mekân ve yeşil alan bulunmaması - Görsel ve sanatsal aktiviteler için fiziki alanların yetersiz olması - Yabancı uyruklu öğrencilerle iletişim kurabilecek yeterli sayıda ve düzeyde yabancı dil bilen idari personel bulunmaması - Mezun takip sisteminin henüz etkin kullanılmaması 	<ul style="list-style-type: none"> - Akademik personel için fiziki alt-yapı ve araştırma olanakları iyileştirilmeli - Öğretim elemanı sayısı artırılmalı - Öğrenci danışmanlıkları işlevsel hale getirilmeli ve takibi yapılmalı - Derslik ve laboratuvar sayısı artırılmalı - Mezunlarla ilişkiler güçlendirilmeli; eğitim faaliyetlerine (özellikle uygulama alanında) katkı vermeleri sağlanmalı - Mezun takip sistemi daha etkin kullanılmasına yönelik görünürlüğünün artırılması ve konuyla ilgili daha fazla mezuna ulaşılması sağlanmalı
--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/ Sorun Alanları	Ne Yapılmalı?
----------------------------	--------------	---------------------------------	---------------

<p style="text-align: center;">Araştırma</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Üniversitenin araştırma üniversitesi statüsünde olması - Öğretim üye/elemanlarının uluslararası indekslerde taranan ve yüksek etkili bilimsel dergilerde yayımlanan makale sayısının yüksek olması - Alanında ulusal ve uluslararası nitelikli araştırmaları ve yüksek atıfları bulunan akademisyenler olması - Araştırmacıların araştırma çıktılarını izleme amaçlı akademik veri yönetim sistemi (AVESİS) kullanılması - Akademik performans sistemi (APSİS) aracılığı ile akademik personelin puanlamaya dayalı alan bazlı sıralamasının yapılması - Ulusal ve uluslararası patent, faydalı model ve tasarım çalışmalar için farkındalığın yüksek olması - Ulusal ve uluslararası fonlardan desteklenen projelerin olması - Ar-Ge ekibinin bulunması - Kamu ve özel sektör ile güçlü iş birliği imkânlarının bulunması - Öğretim üyeleri ve öğrenciler arasında ortak çalışmaya yönelik araştırma faaliyetlerinin yürütülmesi - Lisans öğrencileri tarafından gerçekleştirilen proje sayısında artış olması - Üniversite kütüphanemizin güçlü altyapıya sahip olması ile bilgiye ulaşım kolaylığının bulunması, Ulusal ve uluslararası basılı kaynaklara erişim imkanı ve veri tabanı sayısının fazlalığı - Nitelikli öğretim elemanı ve araştırmacı sayısının yüksek olması - Akademik personele, güdümlü projeler kapsamında destek sağlanması - Araştırma odaklı çalışmalara fakültenin vizyon, misyon ve politikalarında vurgu yapılması - 	<ul style="list-style-type: none"> - Yapılan araştırmaların bölgesel ve ulusal ekonomik katkısının yüksek olmaması - BAP projelerinin bütçe üst limitlerinin kısıtlı olması - Bazı araştırma ekipmanlarının temininde güçlük yaşanması ve yüksek maliyeti - Uluslararası misafir öğretim üyesi ve lisansüstü öğrencilerin; davet ve araştırma süreçlerinin yeterince açık olmaması ve sunulacak imkanların yeterince belirlenmemesi - Uluslararası kurumlarla iş birliğinin istenilen düzeyde olmaması - Teknik, idari personel ve araştırma görevlisi sayısının yeterli olmaması - Ders yükü nedeniyle araştırmaya ayrılan zamanın kısıtlı olması - Öğretim üyesi sayısına oranla patent, faydalı model sayısının istenilen düzeyde olmaması - Öğretim üyelerinin idari görevler ile ders yüklerinin fazla olması - Araştırma görevlisi sayısında azalma yaşanması - Akademik personelin çalışmalarına yönelik verilerin kaybı, KVYS ile bazı verilerin (patent, tasarım, tescil vb.) manuel toplanması - Sanayi iş birliği kapsamında yapılan projelerde araştırmaya ayrılan kaynakların azalması - Projelerin mevzuatları gereği karmaşık bürokratik süreçlerinin olması - Araştırma görevlilerinin sayısının öğretim üye sayısına göre az olması - Akademik çalışmalar için laboratuvar, atölye ve fiziki altyapının yetersiz olması - Teknik cihaz altyapısının yönetiminin yeterli olmaması; yeni gelen araştırma görevlilerine altyapı desteği sağlanamaması - Yabancı araştırmacılarla iş birliğinde yapılan bilimsel etkinlik, proje, yayın sayısının az olması 	<ul style="list-style-type: none"> - Araştırmalarda kamu, sanayi ve özel sektörle iş birliği ve destekler ortak toplantı ve çalıştay gibi etkinlikler yoluyla özendirilmeli, artırılmalı çıktılarının çeşitli medya kanalları ile kamuoyu ile paylaşılarak görünür kılınmalı - Araştırma için kaynak tahsisi artırılmalı, çeşitlendirilmeli, zenginleştirilmeli ve fonlar konusunda bilgilendirme yapılmalı - Kurum dışı araştırma fonlarına erişim isteksizliği ortadan kaldıracak teşvik mekanizmaları geliştirilmeli - Öğretim elemanlarının araştırmalarında toplumsal katkıya yer verilmesinin teşvik edilmeli - Diğer üniversitelerle birlikte ortak proje ve tez çalışmalarının artırılması için teşvik edici mekanizmalar geliştirilmeli - Diğer üniversitelerle birlikte ortak proje çalışmalarının artırılması için akademisyenler teşvik edilmeli, farkındalığı artıracak iç ve dış paydaşlarla odak toplantı, çalıştaylar yapılmalı - Kongre, konferans vb. faaliyetler için daha yüksek bütçe gibi çeşitli teşvikler ile desteklenmeli - Uluslararası kurumlarla iş birliği olanakları artırılmalı - Öğretim elemanlarını yurtdışı iş birliklerine yönlendirebilecek teşvikler oluşturulmalı - Akademik çalışma takiplerinin veri kaybı yaşanmadan gerçekleştirilebilmesi amacıyla KVYS'nin daha etkin şekilde kullanılması ve diğer sistemlerle entegrasyonu sağlanmalı - Araştırma merkezlerinin hizmet ve faaliyetlerinden yararlanan öğretim elemanı sayısının artırılması için akademik birimlere yönelik tanıtım etkinlikleri düzenlenmeli, sosyal medya araçları etkin şekilde kullanılmalı - Proje Yazma/Patent/Tasarım/Tescil oluşturma süreçlerinde farkındalık ve teşvik çalışmaları devam etmeli
-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<ul style="list-style-type: none">- Araştırmacı öğrenci kavramının yaygınlaştırılması amacıyla birim bazlı proje sayısı artırılmalı; projede öğrencilerin yer alması için motivasyonu artırıcı bilimsel ve teknolojik yarışmalar, sergiler düzenlenmeli- Öğretim elemanlarının, lisans ve lisansüstü öğrencilerin yabancı dil düzeylerinin geliştirilmesine yönelik eğitim, etkinlik vb. sayısı artırılmalı- Teknik, idari personel ve araştırma görevlisi sayısı artırılmalı- Araştırmacılara Gazi Teknoloji Transferi Ofisi Aş tarafından Araştırmacı öğrencilere ve birimlere daha aktif destek verilmeli- Akademisyenler, katma değeri yük- sek ulusal ve uluslararası projeler gerçekleştirmeleri için teşvik edilmeli- Araştırma çıktılarına yönelik ödöl sistemi güçlendirilmeli- Ulusal ve Uluslararası proje kaynaklarına yönelik farkındalık ve başvuru sayılarını artırıcı eğitim ve bilgilendirme toplantılarının sürekliliği sağlanmalı- Akademik birimlerin araştırma yetkinliği, Araştırma Üniversitesi Performans Göstergeleri ve Üniversite İzleme, Değerlendirme Kriterleri kapsamında sürekli izlenmeli
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/ Sorun Alanları	Ne Yapılmalı?
Girişimcilik	<ul style="list-style-type: none"> - Öncü ve topluma katkı sağlayan projeler yürütülmesi - Mevcut ve ileriye dönük toplumsal ihtiyaçlar için bilgi, hizmet, insan gücüne yönelik uygulamaların bulunması - Girişimcilik ile ilgili düzenli bilgilendirme ve eğitim toplantılarının düzenlenmesi ve girişimciliği destekleyen faaliyetlerin gerçekleştirilmesi - Öğrenci topluluklarının çeşitliliğinin fazla olması ve topluluklar tarafından aktif çalışmalar gerçekleştirilmesi - Kamu kurum ve kuruluşları ve özel sektör ile üniversite kapsamında yürütülen projelerin bulunması - Üniversite adresli ulusal ve uluslararası patent, faydalı model ve endüstriyel tasarımların bulunması 	<ul style="list-style-type: none"> - Girişimcilik desteklerinin az ve rekabetçi olması - Dış paydaşlar ile yeterli düzeyde iletişim kurulamaması - Girişimcilik kavramının kurumdaki araştırmacılarda henüz tam olarak benimsenememiş olması nedeni ile girişimci araştırmacı sayısının yeterli seviyede olmaması - Girişimciliğin başarıyla sonuçlanmamasına yönelik kaygıların bulunması - Akademik çalışmaların ve girişimcilik çalışmalarının bir arada yürütülmesinin zorluğu - Araştırmacı ve öğrencilerin risk almaktan çekinmeleri - Akademik personelin girişimciliğe yönelik yeterli bilgiye sahip olmaması ve yeterli düzeyde katılım sağlayamaması - yoğun ders yükü nedeni ile girişimciliğin ikinci planda kalması - Girişimciliğe yönelik derslerin yeterli sayıda olmaması - Bilimsel araştırma sonuçlarının girişimcilik konusuna yönlendirilmemesi - Bazı bölüm ve programlarda öğretim üyelerinin ders yükü nedeniyle girişimcilik faaliyetlerine yeterli vakit ayıramaması - Tescillenen veya başvurusu yapılan ulusal veya uluslararası patent/faydalı model/tasarım sayısının yeterli olmaması 	<ul style="list-style-type: none"> - Bilimsel ve teknolojik araştırma etkinliği artırılmalı - Girişimciliğe teşvik ve destek sağlayacak ortamlar hazırlanarak iş birlikleri kurulmalı - Alanda girişimcilik için teşvik sağlayan kurumlar ile daha çok iş birliği sağlanmalı - Dış paydaşlarla ve özellikle girişimci mezunlarla daha güçlü bağlar kurulmalı - Öğretim elamanlarının girişimcilik konusunda bilgi ve ilgi düzeyleri artırılmalı - Kurum içinden veya dışından başarılı girişimcilik örnekleri ile girişimci adayları buluşturulmalı - Öğretim elemanları ve öğrenciler girişimciliğe teşvik edilmeli ve başarılı olanlar ödüllendirilmeli - Akademik personele girişimcilik için teşvik sağlayan kurumlar konusunda bilgi verilmeli - Girişimci mezunların tecrübe paylaşımı sağlanmalı - Girişimcilik konusunda farkındalığı artırmaya dönük uygulamalar sektörde çalışan kişilerden de faydalanarak hayata geçirilmeli - Özel sektör, sanayi, kamu kurumları, sivil toplum örgütleriyle iş birliğini artıracak mekanizmalar oluşturulmalı ve geliştirilmeli - Disiplinler arası çalışmalar desteklenmeli - Öğrencilerin girişimciliği destekleyecek yarışmalara katılımı ve organizasyonunu teşvik edici ortamlar oluşturulmalı, ödül mekanizması teşkil edilmeli

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/ Sorun Alanları	Ne Yapılmalı?
Toplumsal Katkı	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal Katkı komisyonunun olması - fakültede toplumsal katkıyı motive eden bir anlayış olması - Üniversitemiz üst yönetiminin toplumsal katkıyı kurumun tüm kademesine yayan, destekleyici ve yapıcı politikalar yürütmesi - Fakültemizin insan gücünün toplumsal katkı alanında etkili ve verimli kullanılması - Akademik personelin toplumsal katkı alanında faaliyet yapmaya ilgili ve istekli olması - Toplumsal katkı alanında öğrenci topluluklarının aktif olması - Afet dönemlerinde afetzedelere maddi ve manevi destek verilmesi - Belediyeler ve MEB’le birlikte koordineli iş birliği sağlanması, - Yaşam boyu öğrenme becerilerinin gelişmesi için özellikle BELTEK kurslarıyla toplumsal alana katkı sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> - Toplumsal katkı sağlamak üzere yapılacak akademik çalışmalarda maddi kaynak yetersizliği - Toplumsal Katkı süreçlerine yönelik personel eksikliği - Toplumsal katkı faaliyetlerinin çıktılarının toplumun tüm kesimi ile paylaşılabilmesi - Yerleşkelerde toplumsal katkı faaliyetleri için yeterli fiziki mekânın bulunmaması - “Toplumsal Katkı” başlığında internet sayfası eksikliği - Sektörel iletişimde ve iş birliğinde yetersizlik. 	<ul style="list-style-type: none"> - Akademik çalışmaların toplumsal katkı boyutu güçlen- dirilmeli - Yapılan akademik çalışmalar toplumsal katkı boyutunda ele alınmalı - Toplumun kullanımına sunulacak patent ve faydalı modeller oluşturmak üzere yapılacak akademik çalışmalara maddi destek sağlanmalı - Toplumsal Katkı süreçlerine yönelik personel desteği verilmeli - Üniversite bünyesinde toplumsal katkı çalışmalarına yönelik farkındalık artırılmalı - Öğrenci topluluklarının toplumsal katkı faaliyetleri konusunda farkındalıkları artırılmalı

EK-4: Yükseköğretim Sektörü Analizi

Tablo 33. Sektörel Eğilim İçin PESTLE Analizi

Etkenler	Tespitler	Üniversite Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik	<ul style="list-style-type: none"> - Ülkenin jeopolitik konumundan kaynaklı bölgesel riskler bulunmaktadır. - Üst politika belgelerinde yükseköğretimle ilgili hedefler yer almaktadır. - Üniversitemiz araştırma üniversiteleri arasında yer almaktadır. - Yeni kurulan üniversite sayısının farklı etkileri bulunmaktadır. - Uluslararası projeleri destekleyen politikalar bulunmaktadır. - Eğitimdeki değişikliklerinin farklı yansımaları olmaktadır. - Yönetmelikler sıkı değişmektedir. - Üniversitemiz başkentte bulunmaktadır. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bölgede yönlendirici belirleyici olma fırsatının bulunması - Yeni eğitim/araştırma olanakları olması - Araştırma üniversitelerine ek kaynaklar sağlanması - Eğitim, öğretim, araştırma ve personel destek miktarlarının artırılması - Yeni kurulan üniversitelerin akademik kadrolarının oluşturulmasına katkı sağlanması - Akademik faaliyetler sayesinde, katma değeri yüksek sektörlere verilen desteklerden yararlanılması - Uluslararası proje ve iş birliğinin desteklenmesi. - Öğrenci ve öğretim elemanı değişimlerinin artırılması - Başkentte olmanın kamu kurumları ile iş birliğini artırıcı etkisi bulunması - Değişen yönetmeliklere göre yeniden yapılanma olanağının olması 	<ul style="list-style-type: none"> - Ülkemiz ve bölgemizde yaşanan bazı olumsuz gelişmelere bağlı olarak yabancı bilim insanlarının ortak proje yapma konusundaki isteksizlikleri - Amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde ulusal ve uluslararası rakiplerin gerisinde kalma riskinin olması - Kaynak kısıtlaması ve uluslararası tedarikte sorunların olması - Sıklıkla öğrenci affına ilişkin yasaların çıkarılması - Sık değişen yönetmeliklerin akademik ve idari personel açısından sorun oluşturması 	<ul style="list-style-type: none"> - Politik kararların uygulanmasında paydaşlarla koordineli hareket edilmeli - Kamu kurum ve kuruluşları ile yapılan iş birlikleri artırılmalı - Sahip olduğumuz bilgi birikimi ile yürütülecek ArGe projeleri ve ticari ürünlerin geliştirilmesi desteklenmeli - Uluslararası iş birlikleri artırılmalı - Mevzuat ve müfredat değişikliklerinde paydaşlarla iş birliği artırılmalı - Karar süreçlerinde birimlerin görüşleri dikkate alınmalı
Ekonomik	<ul style="list-style-type: none"> - Öğretim elemanlarımız proje bütçelerinde kur artışı riski yaşamaktadırlar. - Üniversitemiz araştırma, eğitim ve altyapı hizmetlerinde kamu desteği almaktadır. - Öğretim elemanlarımız kamu ve özel sektör ile projeleri yürütmektedir. - Artan rekabet nedeniyle nitelikli personel için eğitim ihtiyacı vardır. 	<ul style="list-style-type: none"> - Girişimcilik maliyeti yüksek olmayan alanların bulunması - Küresel salgının yarattığı farkındalık ve ihtiyaç nedeniyle kaynakların sağlık alanına kayması - Kamu ve özel sektöre nitelikli personel yetiştirilmesi için eğitim programlarına ihtiyaç duyulması - TÜBİTAK tarafından ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrencileri tarafından geliştirilecek projelere destek sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> - Üniversite sayılarının artması nedeniyle ayrılan kaynakların azalması - Bilimsel araştırma ve projelere ayrılan kaynakların yeterli olmaması - Projelere ortaklıkta özel sektörün isteksiz olması - Tasarruf tedbirleri nedeniyle fakülteye, ayrılan bütçenin azalması 	<ul style="list-style-type: none"> - Kamu-özel sektör-üniversite işbirlikleri sistematik olarak artırılmalı - Ar-Ge fonları Üniversitemizin öncelikli alanlarına göre verilmeli - Dış kaynaklı projelerin sayısı ve çeşitliği artırılmalı - Mezunlara kariyer planlamasında, girişimcilik ve yenilikçilik konularında verilen danışmanlık desteği artırılmalı - TÜBİTAK imkanları konusunda öğrencilere ve akademik personele yönelik bilgilendirme faaliyetleri artırılmalı
Sosyokültürel	<ul style="list-style-type: none"> - Eğitim seviyesi artmaktadır. - Genç nüfus oranı yüksektir. - Sosyokültürel ve öz değerlerden uzaklaşma yaşanmaktadır. - Fakültemiz farklı sosyokültürel seviyelerden öğrenci almaktadır. - Sosyal medya yeni bir iletişim yöntemi olarak ağırlık kazanmaktadır. - Öğrencilerin kültürel etkileşimini artırmak üzere öğrenci değişim programlarımız bulunmaktadır. - Üniversitemizin Toplumsal Katkı Öncelikli Alanları belirlenmiştir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Yaşam boyu öğrenmeye talebin artması - Öğrenci niteliğine bağlı olarak araştırma faaliyetlerinin nitel ve nicel olarak artırılması - Fakültemize olan daimi talebin artması - Yurtdışı değişim programları ile farklı kültürel yapıdaki öğrencilerin fakültemizde bulunması, öğrencilerimizin de yurtdışında farklı kültürlerle tanışma imkânının olması - Uluslararası öğrencilerimizin olması - Mezunlarımızın Üniversitemizin kurum kimliği ile ilgili güçlü etki oluşturması - Toplumsal Katkı Öncelikli Alanlarına yönelik faaliyetlerin sayısının artırılması 	<ul style="list-style-type: none"> - Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının artması - Hemşire mezun sayısının, toplumu etkileyebilme etkisine sahip hemşirelerin bu özelliklerini kaybetmelerine neden olması 	<ul style="list-style-type: none"> - Yaşam boyu öğrenme faaliyetleri artırılmalı - Öğrenci bilimsel bilgi yanında sosyokültürel olarak da desteklenmeli - Öğretim elemanı ve öğrenci değişim programlarına katılım artırılmalı - Öğretim üyesi-öğrenci etkileşimi geliştirilerek sektörel gelişmeler desteklenmeli - Uluslararası öğrenci çeşitliliği artırılmalı - Mezunların faaliyetlerde bulunduğu sektörler ile iş birliği artırılmalı - Mezunlarımızın araştırmaya yönelik projelerdeki etkinliği teşvik edilmeli

Teknolojik	<ul style="list-style-type: none"> - Fakülte programımız akredite edilmiştir. - Üniversite bünyesinde Teknoloji Transferi Uygulama ve Araştırma Merkezi mevcuttur. - Kamuya yönelik Ar-Ge çalışmaları yürütülmektedir. - Alanımızdaki araştırma yönelimleri değişmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Teknolojinin gelişimiyle birlikte yeni araştırma konularının ortaya çıkması 	<ul style="list-style-type: none"> - Güncel teknolojilere sahip laboratuvar sayısının yetersiz kalması - Teknolojiye uyum ve yeni araştırma konuları için yeterli finansal kaynak sağlanamaması 	<ul style="list-style-type: none"> - Yeni teknolojilerin desteklenmesine yönelik finansal destek, proje ve laboratuvar imkânları artırılmalı - Yeni ihtiyaçlara uygun teknoloji aktarımı yapılmalı - Özel sektör ve sanayi iş birlikleri ile teknolojik gelişim takip edilmeli, altyapı ve kaynak sağlanmalı
Yasal	<ul style="list-style-type: none"> - Proje ve patent konularında üniversite tarafından teknik ve hukuksal destek verilmektedir. - Mevzuat sık değişmektedir. - İş birlikleri ile yürütülen projelerde uygulanan yasal prosedürler fazladır. - Programlarda ilgili mevzuat ve fikri mülkiyet hakları konuları yer almamaktadır. - Lisans ve lisansüstü eğitim yönetmeliklerindeki değişikliklerin farklı yansımaları olmaktadır. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mevzuat uygulama ve değişiklikleri konularında kamu kuruluşlarına kolay erişim ve iş birliği imkânı bulunması - Yükseköğretim reformunun getireceği yeniliklerin paydaşları olumlu yönde etkilemesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Proje ve patent başvurularında mevzuat açısından prosedürlerin çok olması - Mevzuatın sık değiştirilmesinden dolayı kurumsal uygulama bütünlüğü oluşturulamaması - Uygulama ve yasal süreçlere bağlı olmayan durumlar ve problemlerin ortaya çıkması - İlgili mevzuat ve fikri mülkiyet konularında hukuki desteğin yetersiz kalması 	<ul style="list-style-type: none"> - Proje ve patent konularında sağlanan hukuksal destek artırılmalı - Mevzuat değişikliklerinde paydaşların ve meslek örgütünün görüşleri alınmalı
Çevresel	<ul style="list-style-type: none"> - Fakültemiz şehir merkezinde yer almaktadır. - Çevresel sorunları ve hava kirliliği fakülte yaşamını etkilemektedir. - Geri dönüştürülebilir atıklardan bir kısmı ayrıştırılmaktadır. - Kimyasal ve biyolojik atıklar düzenli olarak toplanmaktadır 	<ul style="list-style-type: none"> - Lojistik olarak kolay ulaşım imkânlarının bulunması 	<ul style="list-style-type: none"> - Mekân koşullarının kısıtlı olması - Çevresel sorunların çözümüne yönelik kaynak sağlama problemlerinin bulunması 	<ul style="list-style-type: none"> - Çevre konusunda uzmanların yetiştirilmesine olanak verecek tezlerin yürütülmesi - Personel ve öğrencilere geri dönüşüm ve çevresel sürdürülebilirlik konularında eğitim verilmeli ve farkındalık oluşturulmalı - Fakültemizde enerjiyi tasarrufu kültürü yaygınlaştırılmalı - Atıkların geri dönüşümüne dikkat edilmeli
Rakipler	<ul style="list-style-type: none"> - Hemşirelik Fakültesi sayısı artmaktadır. - Bulunulan ilde diğer devlet üniversitelerinin bünyesindeki hemşirelik fakülteleri de araştırma üniversitesi niteliğine sahiptir. - Vakıf Hemşirelik Fakülteleri farklı kurumların kültürlerini öğretim üyeleri ile birlikte transfer etmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rekabet ortamının motive edici etkisinin olması - Fakültenin yeni kurulmuş olması ancak köklü geçmiş ve deneyimli kadrosu ile rekabet üstünlüğüne sahip olması - Diğer Hemşirelik Fakülteleri ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri ile iş birliği imkânları olması 	<ul style="list-style-type: none"> - Çeşitli kaygular nedeniyle öğrencilerin farklı fakülteleri tercih etmesi - Yurtdışında hemşire açığı nedeniyle öğrencilere, mezunlara talebin artması 	<ul style="list-style-type: none"> - Başarılı programların sürekliliği sağlanmalı, zayıf görünen alanları güçlendirme çabası gösterilmeli - Çağın gereklerine ve mesleğin ihtiyaçlarına uygun yeni programlar açılmalı, mevcut programlar ve derslerin gerektiği takdirde isim ve içerikleri öğrencileri cezbedecek şekilde güncellenmeli - Disiplinlerarası programlar geliştirilmeli - Fakülteyi tanıtıcı faaliyetler artırılmalı - Sektörle iş birliği güçlendirilmeli - Mezun takibi daha etkin bir şekilde sürdürülmeli - Başarılı öğrenciler ödüllendirilmeli
Paydaşlar	<ul style="list-style-type: none"> - Paydaşlarımızın başta bilgi olmak üzere farklı alanlarda ihtiyaçları bulunmaktadır. 	<ul style="list-style-type: none"> - Yeni ancak güçlü ve köklü bir geçmişe sahip Fakültemizin mesleğin çok farklı alanlarında yer alan nitelikli ve başarılı mezunlara sahip olması - Kamu ve özel sektör kuruluşlarının mezunlarımızı istihdamdaki istekliliği 	<ul style="list-style-type: none"> - Paydaşların iş birliğine açık olmaması veya yeterli ilgi göstermemesi - Bazı fakültelerin imkân ve desteklerinin daha fazla olması - Paydaşlarla etkileşimde sistematik bir yapının bulunmaması - Paydaşların iş birliğine açık olmaması ya da konulara yeterli ilgi göstermemesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Paydaşlar ile ilişkiler daha da geliştirilmeli - Paydaşların ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programları yürütülmeli - Çeşitli etkinliklerle istihdam alanları farkındalığının artırılması - Kariyer Planlama Araştırma ve Uygulama Merkezi ile mezun takip sistemi daha etkin kullanılmalı
	<ul style="list-style-type: none"> - Fakültemizin laboratuvarlarının sürekli tedariğe ihtiyacı vardır. - Talep edilen nitelikte ürün ve 	<ul style="list-style-type: none"> - Bilgisayar programları tedariğinde kurum desteği alınması 	<ul style="list-style-type: none"> - Yazılım ve program güncelleme maliyetinin yüksek olması ve yazılımlarda 	<ul style="list-style-type: none"> - Talepler net olarak paylaşılmalı, alınan ürün/hizmetin niteliğini belirleyecek değerlendirme siste-

<p>Tedarikçiler</p>	<p>hizme sağlanmasında zorlanılmaktadır.</p>		<p>yapılacak değişikliklerde tedarikçiye bağımlılık olması</p> <p>- Teknolojik donanım, yazılım araçları, teçhizatlar ile uygulamalarda ve bakım onarım aşamalarında 3. taraf/ tedarikçilere olan bağımlılığın üniversitenin ihtiyaçlarının karşılanamaması riskine sebep</p>	<p>mi kurulmalı</p> <p>- Hazırlanacak teknik şartname ve sözleşmelerde olması istenen nitelikli ürün ve nitelikli personelin nasıl olacağı hususlarının belirli standartlara bağlı olarak tanımları, açıklamaları güçlendirilmeli, talep edilecek ürün/hizmetlerin niteliklerini artıracak maddeler eklenmeli ve bağımlılıkları azaltacak şekilde hizmet alımı sağlanmalı</p> <p>- Teknoloji konularında üçüncü taraflara/tedarikçilere bağımlılığı azaltmak için yetkin personel sayısı artırılmalı, sözleşmeler ve teknik şartnameler bu husus dikkate alınarak kurum açısından güçlendirilmeli</p>
<p>Düzenleyici/ Denetleyici Kuruluşlar</p>	<p>- Akreditasyon dış değerlendirme yoluyla (HEPDAK) gerçekleştirilmektedir.</p> <p>- Bağımsız bir kalite bölümü mevcut değildir.</p> <p>- Üniversitemiz 2022 yılında Kurumsal Akreditasyon Programına başvurmuş ve akredite edilmiştir.</p> <p>-ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi çalışmaları fakültemizde başlatılmış ve denetim süreci devam etmektedir.</p>	<p>- Kurumsal algımızın olumlu olması</p> <p>- Denetim faaliyetlerinin, kurumsal yapının korunması ve projelerin yürütülmesine katkı sağlanması</p> <p>- Kurumsal Accredited Programının, birimlerde kalite kültürünün yaygınlaşması</p> <p>- TS EN ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi çalışmalarının yapılması</p> <p>- Kalite Yönetim Sistemi çalışmalarının iş ve işlemlerin standardizasyonunu sağlanması</p>	<p>- Denetleyici ve değerlendirici kurumlarında denetim ve değerlendirme faaliyetlerinde aksaklık yaşanması riskinin olması</p>	<p>- Denetleyici ve değerlendirici kurumlarında denetim ve değerlendirme faaliyetlerinde aksaklık yaşanmaması için tüm aşamalarda kurum içi ön hazırlıklar yapılmalı</p> <p>- Kalite güvencesi sisteminin sürdürülebilirliği sağlanmalı</p>