



BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ

2021-2025 STRATEJİK PLAN RAPORU

İÇİNDEKİLER

TABLolar	iii
SEKİL VE GRAFİKLER	iv
REKTÖR SUNUMU	v
1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN	7
A. <u>Misyon</u>	7
B. <u>Vizyon</u>	7
C. <u>Temel Değerler</u>	7
D. <u>Amaç ve Hedefler</u>	7
E. <u>Temel Performans Göstergeleri</u>	8
2. GİRİŞ	9
A. <u>Stratejik Planın Amacı</u>	9
B. <u>Stratejik Planın Kapsamı</u>	9
C. <u>Stratejik Planın Hukuki Dayanakları</u>	9
3. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ	10
A. <u>Stratejik Planlama Sürecinin Organizasyonu</u>	10
B. <u>Strateji Geliştirme Kurulu</u>	10
C. <u>Stratejik Planlama Ekibi</u>	11
D. <u>2021-2025 Stratejik Plan Hazırlık Programı</u>	11
4. DURUM ANALİZİ	12
A. <u>Kurumsal Tarihçe</u>	12
B. <u>Mevzuat Analizi</u>	13
C. <u>Üst Politika Belgelerinin Analizi</u>	14
D. <u>Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi</u>	15
E. <u>Paydaş Analizi</u>	15
F. <u>Kuruluş İçi Analiz</u>	21
G. <u>Akademik Faaliyetler Analizi</u>	31
H. <u>Yükseköğretim Sektörü Analizi</u>	33
İ. <u>Sektörel Yapı Analizi</u>	38
J. <u>GZFT Analizi</u>	39
K. <u>Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi</u>	41

5. GELECEĞE BAKIŞ	43
A. <u>Misyon</u>	43
B. <u>Vizyon</u>	43
C. <u>Temel Değerler</u>	43
D. <u>Üniversite Politikaları</u>	44
6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ	47
A. <u>Konum Tercihi</u>	47
B. <u>Başarı Bölgesi Tercihi</u>	47
C. <u>Değer Sunumu Tercihi</u>	48
D. <u>Temel Yetkinlik Tercihi</u>	49
7. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ	51
A. <u>Amaçlar ve Hedefler</u>	51
B. <u>Hedef Kartlar</u>	53
8. MALİYETLENDİRME	64
9. İZLEME VE DEĞERLENDİRME.....	65

TABLÖLAR

Tablo 1: Temel Performans Göstergeleri.....	8
Tablo 2: Strateji Geliştirme Kurulu.....	10
Tablo 3: Bölüm Kalite Komisyonu	11
Tablo 4: Stratejik Plan Hazırlık Programı.....	11
Tablo 5: Mevzuat Analizi Tablosu.....	14
Tablo 6: Üst Politika Belgeleri Analizi Tablosu.....	14
Tablo 7: Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet Listesi.....	15
Tablo 8: Paydaş Önceliklendirme Tablosu.....	16
Tablo 9: Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi.....	16
Tablo 10: Paydaş Etki/Önem Matrisi.....	17
Tablo 11: Akademik Personel Tablosu	22
Tablo 12: Anabilim Dalı Bazında Akademik Personel Dağılımı	22
Tablo 13: Bölümümüzün Yıllara Göre Öğrenci Sayıları.....	23
Tablo 14: Yıllara Göre Öğrenci Analizi.....	23
Tablo 15: Yıllara Göre Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayıları.....	23
Tablo 16: Yıllara Göre Dezavantajlı Öğrenci Sayıları.....	23
Tablo 17: Kurum Kültürünün Tanımlanmasında Yararlanılan Hususlar.....	24
Tablo 18: Bölümümüzde Varolan Eğitim Laboratuvarları.....	26
Tablo 19: Üniversitemizde, Fakültemizde Ve Bölümümüz Kullanımında Olan Yazılımlar.....	27
Tablo 20: Bölümümüzde Mevcut Laboratuvar Cihaz Sayısı.....	29
Tablo 21: Kütüphane Kaynakları.....	29
Tablo 22: Abone Olunan Veri Tabanları.....	30
Tablo 23: TÜBİTAK ULAKBİM (EKUAL) Kapsamında Ücretsiz Sağlanan Veri Tabanları	30
Tablo 24: Kurumsal Arşiv ve Açık Erişim Sistemi.....	30
Tablo 25 Tahmini Kaynak Tablosu.....	31
Tablo 26: Bölümümüz Akademik Faaliyetler Analizi.....	32
Tablo 27: Sektörel Eğilim İçin PESTLE Analizi.....	35
Tablo 28: Sektörel Yapı Analizi.....	38
Tablo 29: Bölümümüz GZFT Analizi.....	39
Tablo 30: GZFT Stratejileri.....	41
Tablo 31: Tespit ve İhtiyaçlar Tablosu.....	41
Tablo 32: Değer Sunumu Belirleme.....	49
Tablo 33: Sorumlu Harcama Birimi.....	52
Tablo 34: Hedefe İlişkin Risk ve Kontrol Faaliyetleri.....	61
Tablo 35: Tahmini Maliyet Tablosu.....	64

ŞEKİL VE GRAFİKLER

Şekil 1. Hemşirelik Bölümü Organizasyon Şeması.....	21
Şekil 2: Konum Değer Tercih Dağılımı.....	47

YÖNETİCİ SUNUMU

Türkiye'nin en genç devlet üniversitelerinden olan Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi "Geleceğe Açılan Köprü" sloganıyla, 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 6640 sayılı Kanun ile kurulmuştur.

27 yıllık köklü bir geçmişe sahip olan Balıkesir Üniversitesi'nden devralınan bazı birimlerin ve yerleşkelerin Üniversitemize aktarılması ile yüksek öğretim sistemi içerisinde yerini alan Üniversitemizde hâlihazırda 8 yerleşkede 9 fakülte, 4 enstitü, 1 yüksekokul, 9 meslek yüksekokulu ve 19 araştırma ve uygulama merkezi bulunmaktadır.

Genç ve dinamik bir yapıya sahip olan Üniversitemiz, bir yandan kuruluş aşamasındaki akademik birimlerin yanına yeni fakülteler, meslek yüksekokulları ve araştırma ve uygulama merkezleri ilave ederek, diğer yandan da mevcut akademik birimlerdeki bölüm ve programların sayısını artırarak ülkemize eğitim ve bilim alanında hizmet etmeyi sürdürmektedir. Niceliksel ve niteliksel büyümeyi birlikte başarmak, her şeyin giderek daha da hızlandığı ve rekabetin giderek arttığı bir dünyada kaliteli, etkili, güncel, uygulamalı ve rekabet edebilirliği yüksek bir eğitim-öğretim sunmak önemli önceliklerimizdendir.

"Bugün dünyada ve Türkiye'de üniversitelerin görevleri/sorumlulukları nelerdir?" diye sorulduğunda, bu soruya verilebilecek cevaplardan birisi de, "nitelikli insan gücü kaynağı yetiştirme (eğitim), bilgi üretme (araştırma) ve üretilen bilgileri toplum yararına dönüştürmek amacıyla faaliyet göstermektir (kamu-üniversite ve sanayi iş birliği)" şeklinde olacaktır. Dolayısıyla, günümüzde üniversitelerden nitelikli bir akademik eğitim sunmaları, güçlü bir bilimsel araştırma altyapısı kurmaları ve üniversite-sanayi iş birliğini geliştirmeleri beklendiği açıktır. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi olarak her üç görevi de en iyi şekilde yerine getirebilmek için büyük bir gayret göstermekteyiz ve her geçen gün bu gayretleri daha da artırarak göstermeye devam ediyoruz.

İnsanı ve insanın gelişimini önceleyen eğitim-öğretim anlayışı ile milletimize ve tüm insanlığa katkı sağlamayı amaçlayan Üniversitemiz; özgüveni yüksek, özgür ve özgün düşünebilen, araştıran, sorgulayan, katılımcı, üretken, yenilikçi ve aynı zamanda girişimci ruha sahip şahsiyetler yetiştirmek yanında, ülkesinin ve insanlığın gelişimi için sorumluluk üstlenebilecek, ahlaki değerlerle donatılmış bireyler

yetiştirmekte de kararlıdır.

Alanında uzmanlaşmış, yüksek nitelik ve değerlerle donanmış akademik personeliyle birlikte, bilgi toplumunun temel karakteristiği olan öğrenen toplumun öncüsü olacak bireyleri, ileri teknolojik imknlerden yararlanarak ve yenilikçi eğitim anlayışını benimseyerek yetiştirmeyi hedefleyen niversitemiz, değişimin ve gelişimin nc gücü olma vizyonuyla eğitim-ğretim faaliyetlerini sürdürmektedir.

Bu bağlamda niversitemizin misyonu; “toplumun tüm kesimlerini kucaklayan, kentle bütünleşen, bölgede katma değer üreten ve üretilmesine zemin hazırlayan, uluslararası bağları kuvvetli, saygın bir ‘eğitim’ niversitesi olmak” olarak belirlenmiştir. Bu görev, her alanda en iyi olmaya aday genç bir niversitenin bakış açısını yansıtılmaktadır.

2021-2025 Strateji Planı, Bandırma Onyedi Eylül niversitesi’nin vizyonu doğrultusundaki hedeflerine ulaşmak için oluşturulmuş bir yol haritasıdır. En önemli hedefimiz ilçemizin, ilimizin ve ülkemizin kalkınma hedeflerine en verimli katkıları sunabilmektir.

şeffaflık ve katılımcılık ilkeleri ile hesap verme sorumluluğu çerçevesinde hazırladığımız planımızın tüm aşamalarında emeği geçen çalışanlarımıza ve paydaşlarımıza teşekkür eder, 2021-2025 Strateji Planının ülkemize, niversitemize ve Bandırma’mıza hayırlı olmasını dilerim.

Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR
REKTÖR

1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

A. Misyon

Hemşirelik mesleğinin temel felsefesini benimseyen, mesleki, bilimsel ve teknolojik yönden kendini sürekli geliştiren, sahip olduğu bilgi birikimini hemşirelik rollerinde kullanabilen, mesleki ve yasal gereklilikleri sahip olduğu toplumsal ve mesleki değerler ile etik ilkeler doğrultusunda yerine getiren, insanlığın ve ülkenin gelişimi için birey, aile ve topluma verdiği hizmetlerde fark yaratabilen hemşireler yetiştirmektir.

B. Vizyon

Katılımcı, özgürlükçü ve yenilikçi bir anlayışla insanlığın vazgeçilmez değeri olan sağlık hizmetlerinde ulusal ve uluslararası düzeyde sağlık hizmetleri gereksinimlerini karşılayacak hemşirelerin yetiştirilmesinde etki sahibi bir eğitim kurumu olmaktır.

C. Temel Değerler

Adalet ve eşitlik
Katılımcılık
Şeffaflık ve hesap verilebilirlik
Sürekli gelişme
İnsan haklarına saygı
Toplumsal duyarlılık
Bilimsellik
Etik Değerlere Bağlılık

D. Amaç ve Hedefler

Amaç 1: Küresel sağlık hizmet sunumunun gereklerini karşılayabilecek nitelikte hemşireler yetiştirebilmek için eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.

- H1. Eğitim müfredatını güncel ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda şekillendirmek.
- H2. Teorik ve uygulamalı eğitimin nitelik ve niceliğini artırmak
- H3. Nitelikli eğitim için akademik kadronun nitelik ve niceliğini artırmak

Amaç 2: Bölüm akademik personelinin yayın sayısını ve kalitesini artırmak.

- H1: Akademik yayınların nitelik ve niceliğini artırmak
- H2: Bölüm akademik performansı artırmak

Amaç 3: Paydaşlarla işbirliği içinde çevresel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal katkı sağlamak

H1. Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak

Amaç 4: Uluslararası işbirliklerini ve öğrenci-personel hareketliliğini artırmak.

H1. Uluslararasılaşmayı ve işbirliğini artırmak.

H2. Değişim programlarından yararlanan öğrenci ve personel sayısını artırmak.

E. Temel Performans Göstergeleri ¹

Tablo 1: Temel performans göstergeleri

Performans Göstergeleri	Başlangıç Dönemi Değeri (2021)	Plan Dönem Sonu Hedeflenen Değer (2025)
PG. 1.1.1. Ders planı güncelleme sayısı	1	5
PG.1.1.2. Ders içeriklerinin güncellenme sayısı	1	5
PG1.2.1. Uygulama yapılan kurum sayısı	3	4
PG. 1.2.2. Farklı alanlarda alınan ders sayısı	1	3
P.G. 1.2.3. Kurumlararası işbirliği sayısı	2	3
P.G.1.2.4. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı	19,7	15,5
P.G. 1.2.5. Akreditasyona başvuru yapan program sayısı	0	1
P.G.1.3.1. Öğretim elemanı sayısı	23	33
P.G.1.3.2. Akademik yükselme sağlayan öğretim elemanı sayısı	0	12
PG.2.1.1. SCI, SCI- Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergilerde yayımlanan yayın sayısı	12	32
PG.2.1.2. Toplam yayın sayısı	35	60
PG.2.1.3. Öğretim elemanı başına düşen yayın sayısı	0.7	2.0
PG.2.1.4. SCI, SCI- Expanded, SSCI ve AHCI ESCI kapsamındaki dergilerdeki atıf sayısı	35	60
PG.2.1.5. Tamamlanan Proje sayısı	6	14
PG.2.2.1. Başvurulan proje sayısı	3	10
PG.2.2.2. Kabul edilen proje sayısı	2	9
PG.2.2.3. Akademik teşvikten yararlanan öğretim elemanı sayısı	8	23
PG.3.1.1. Bölümde yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı	4	20
PG.3.1.2. Her akademik yıl Sosyal Sorumluluk Projesi dersini alan öğrencilerin toplam öğrenci sayısına oranı	0	12,5
PG.3.1.3. Her akademik yıl Gönüllülük Çalışmaları dersini alan öğrencilerin toplam öğrenci sayısına oranı	0,03	12,5
P.G. 4.1.1. Uluslar arası değişim programı için yapılan anlaşma sayısı	5	13
P.G.4.1.2. Uluslararası Öğrenci sayısı	77	190
P.G.4.2.1. Yurt dışı değişim programından yararlanan öğrenci sayısı	0	4
P.G. 4.2.2.Yurt dışı değişim programından yararlanan öğretim elemanı sayısı	1	4

2. GİRİŞ

A. Stratejik Planın Amacı

Stratejik planın amacı, sahip olduğumuz misyon ve değerlerimiz ile belirlediğimiz amaç ve hedefler doğrultusunda eğitim-öğretim, araştırma, toplumsal katkı ve uluslar arası boyuttaki niteliği artırarak bölümümüzün rekabet gücünü artırmaktır.

B. Stratejik Planın Kapsamı

2021-2025 döneminde, hemşirelik bölümünün orta ve uzun vadeli amaçlarını, hedef ve önceliklerini, performans göstergelerini ve bunları gerçekleştirmek için izlenecek yöntemleri kapsar.

C. Stratejik Planın Hukuki Dayanakları

Bu stratejik plan, 10.12.2003 tarih ve 5018 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu”nda yer alan stratejik planlamaya ilişkin hükümleri, 26 Mayıs 2006 tarihli ve 26179 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlama Klavuzu” (3. Sürüm) ve “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi” hükümleri doğrultusunda hazırlanmıştır.

3. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

A. Stratejik Planlama Sürecinin Organizasyonu

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi'nin stratejik plan çalışmaları Rektör tarafından Genelge-1 ile başlatılmış olup bölüm düzeyinde Stratejik Planlama Ekibi ile yürütülen çalışmalar sonucunda belirlenen amaç ve hedefler, Fakülte Kalite Komisyonu'nda karara bağlanarak Rektör onayına sunulmuştur. Sürecin tüm aşamaları Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın koordinasyonunda ve Fakülte Kalite Komisyonu ile Bölüm Stratejik Planlama Ekibi'nin desteğiyle tamamlanmıştır.

B. Strateji Geliştirme Kurulu

Rektör Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR başkanlığında, idarenin harcama yetkililerinin katılımıyla teşkil edilen Strateji Geliştirme Kurulu (Tablo 2), sürecin ana aşamalarını ve çıktılarını kontrol etmiş, sorumlu oldukları harcama birimlerinin stratejik planlama sürecine aktif katılımlarını sağlamış ve tartışmalı hususları görüşerek, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı koordinasyonunda hazırlanan eylem planlarını Rektörlüğün onayına sunmuştur

Tablo 2: Strateji Geliştirme Kurulu

Adı Soyadı	Birim
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR	Rektör (Başkan)
Prof. Dr. Alpaslan SEREL	Rektör Yardımcısı (Başkan V.)
Cihangir BOZ	Genel Sekreter
Prof. Dr. Feyzullah TEMURTAŞ	Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Dekan V.
Prof. Dr. Celalettin YANIK	Mimarlık ve Tasarım Fakültesi Dekan V.
Prof. Dr. Alpaslan SEREL	Ömer Seyfettin Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dekan
Prof. Dr. Mustafa SARI	Denizcilik Fakültesi Dekan V.
Prof. Dr. Zekai METE	İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Dekan V.
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR	Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekan V.
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekan V.
Prof. Dr. Levent AYTEMİZ	Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Abdullah YEŞİL	Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Diler AYDIN	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ARUCU	Meslek Yüksekokulları Koordinatörü (MEYOK)
Prof. Dr. Mehmet TEKTAŞ	Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi
Prof. Dr. Uğur GÜNŞEN	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Prof. Dr. Edip ORUCU	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Cem POLAT	Strateji Geliştirme Daire Başkanı (Raportör)

C. Stratejik Planlama Ekibi

Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Faköltesi Hemşirelik Bölümü'nün 2021-2025 yılı stratejik plan çalışmaları Bölüm Başkanlığı tarafından başlatılarak Bölüm Kalite Komisyonu kurulmuş (Tablo 3) ve yürütölen çalışmalar sonucunda (Tablo 4) belirlenen stratejik plan Bölüm Kurulu'nda karara bağlanarak Fakölte Dekanlığı'na sunulmuştur.

Tablo 3. Bölüm Kalite Komisyonu

Adı Soyadı	Birim
Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ	Hemşirelik Bölüm Başkanı
Doç. Dr. Latife UTAŞ AKHAN	Ruh Sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliği ABD
Dr. Öğr. Üyesi Berna KÖKTÖRK DALCALI	Hemşirelik Esasları ABD
Arş. Gör. Dr. Emre ÇIYDEM	Ruh Sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliği ABD
Öğrenci Elif GÜVEN	Hemşirelik Bölümü

D. 2021-2025 Stratejik Plan Hazırlık Programı

Tablo 4: Stratejik Plan Hazırlık Programı

	FAALİYETLER	SORUMLULAR	TARİH
HAZIRLIK ÇALIŞMALARI	İç genelgeyle birim stratejik plan çalışmalarının başladığıının duyurulması	Kalite Koordinatörlüğü	13.06.2022
	Stratejik Plan Hazırlama Eğitiminin alınması	Hemşirelik bölüm başkanı	22.06.2022
	Bölüm Kalite Komisyonunun oluşturulması	Hemşirelik bölüm başkanı	30.06.2022
	Stratejik Plan bilgilendirmesi	Hemşirelik bölüm başkanı	21.07.2022
	İş takviminin (programının) oluşturulması	Hemşirelik bölüm başkanı	21.07.2022
DURUM ANALİZİ	Kurumsal tarihçe, mevzuat analizi, üst politika belgelerinin analizi, faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerin belirlenmesi, paydaş analizi, kuruluş içi analiz, akademik faaliyetler analizi, yükseköğretim sektörü analizi, GZFT analizi	Bölüm Kalite Komisyonu	31.08.2022
GELECEĞE BAKIŞ	Misyon, vizyon ve temel değerlerin belirlenmesi	Bölüm Kalite Komisyonu	10.09.2022.
FARKLILAŞMA STRATEJİSİ	Konum tercihi, başarı bölgesi tercihi, değer sunumu tercihi, temel yetkinlik tercihi	Bölüm Kalite Komisyonu	15.09.2022.
STRATEJİ GELİŞTİRME: Amaç, Hedef ve Stratejilerin Belirlenmesi	Amaçlar, hedefler, performans göstergeleri, stratejiler, hedef riskleri ve kontrol faaliyetleri, maliyetlendirme	Bölüm Kalite Komisyonu	25.09.2022
STRATEJİK PLANIN OLUŞTURULMASI		Bölüm Kalite Komisyonu	15.10.2022
STRATEJİK PLANIN BÖLÜM KURULUNA SUNULMASI		Bölüm Kalite Komisyonu Başkanı	20.10.2022
İZLEME VE DEĞERLENDİRME		Hemşirelik bölüm başkanı	20.10.2023

4. DURUM ANALİZİ

A. Kurumsal Tarihçe

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, “Geleceğe Açılan Köprü” misyonuyla 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 6640 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Üniversitemiz 23 yıllık köklü bir geçmişe sahip olan Balıkesir Üniversitesi’nden devralınan eğitim kurumları ile akademik hayatına başlamıştır. 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete ’de yayınlanan 6640 sayılı Kanun ile Balıkesir Üniversitesine bağlı bulunan Bandırma Sağlık Yüksekokulu, fakülteye dönüştürülmüş adı ve bağlantısı değiştirilerek Sağlık Bilimleri Fakültesi olmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi, hâlihazırda eski askerlik şubesi olarak da bilinen tarihi binada faaliyetini sürdürmektedir. Bu tarihi binanın yapımına 1901’de başlanmış olup 1902-1925 yılları arasında Redif Kışlası Karargâhı olarak kullanılmıştır. Birinci Dünya Savaşı yıllarında (1915- 1921) Askeri Hastane olarak hizmet vermiştir. 1921-1940 döneminde bölgede kurulan 127. Piyade Alayı Karargâhı, 1940-1950 döneminde Konak Komutanlığı ve 231 numaralı Askeri Hastane olarak kullanılmıştır. 1950 yılında Askeri Hastane ve Konak Komutanlığına son verilmiştir. 1950’den 1986 yılına kadar 36 yıl Bandırma Askerlik Şubesi olarak kullanıldı. Şubenin yeni binasına taşınması ile sekiz (8) yıl süreyle kullanılmamıştır. 1994 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından tamir ve restorasyonu tamamlandıktan sonra Bandırma Anadolu Sağlık Meslek Lisesi binası olarak kullanılmaya başlanmıştır. 1996 yılında Sağlık Bakanlığı ile YÖK arasındaki protokol ile Balıkesir Üniversitesi Bandırma Sağlık Yüksekokulu’na devredilmiştir. 10.10.1996 tarih ve 96/8655 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Balıkesir Üniversitesi Bandırma Sağlık Yüksekokulu olarak kurulmuştur. Yüksekokulumuz, 1998 yılında Hemşirelik bölümüne lisans düzeyinde alınan öğrencilerle eğitim-öğretim hayatına başlamış ilk mezunlarını 2002 yılında vermiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete ’de yayınlanan 6640 sayılı Kanun ile Balıkesir Üniversitesine bağlı bulunan Bandırma Sağlık Yüksekokulu, fakülteye dönüştürülmüş adı ve bağlantısı değiştirilerek Sağlık Bilimleri Fakültesi olmuştur. Hemşirelik Bölümü de Sağlık Bilimleri Fakültesi bünyesinde faaliyetlerine devam etmektedir.

B. Mevzuat Analizi

Türkiye'nin en genç ve dinamik üniversitelerinden biri olan Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, "Geleceğe Açılan Köprü" misyonuyla 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 6640 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi yönetim ve organizasyonu ile fakültemiz ve bölümümüzün yönetim ve organizasyonu 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu hükümleri uyarınca belirlenmiştir. Bölümümüzün yönetim organları Bölüm Başkanlığı, Anabilim Dalı Başkanlıkları ve Bölüm Kuruludur. Bu yönetim organlarının görev, yetki ve sorumlulukları 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği'nde belirtilmiştir.

Bölüm başkanlığı'nın görevleri şunlardır:

- Bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölümle ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak
- Fakülte kuruluna katılmak ve bölümü temsil etmek
- Bölümde görevli öğretim elemanlarının görevlerini yapmalarını izlemek ve denetlemek
- Her öğretim yılı sonunda bölümün geçmiş yıldaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyeti ile gelecek yıldaki çalışma planını açıklayan raporu, bağlı bulunduğu dekana sunmak

Bölüm Kurulu'nun görevleri şunlardır:

- Bölüm başkanının tespit edeceği gündemdeki konuları konuşmak üzere eğitim-öğretim yılı süresince ayda en az bir defa toplanarak bölüm ve anabilimlerinin eğitim-öğretim uygulama ve araştırma faaliyetlerinin programlarının, araç, gereç ve fiziksel imkanlarından en etkin biçimde yararlanmak için gerekli planların ve işbirliği esaslarının hazırlanması hususunda görüş bildirmek.

Anabilim Dalı Başkanı'nın görevleri şunlardır:

- Anabilim dalını kapsayan eğitim-öğretim, uygulama faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumludur.

Tablo 5: Mevzuat Analizi Tablosu

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
Bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölümle ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesinden, kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği	Bölümün eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinde fiziki altyapı ve öğretim elemanı eksikliği	Bölümün eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için gerekli fiziki altyapı ve nitelikli akademik personel istihdamının sağlanması gerekmektedir.
Bölümde görevli öğretim elemanlarının görevlerini yapmalarını izlemek ve denetlemek	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği	Bölüm akademik personelinin performansını izlemek ve denetlemek için bir performans değerlendirme yöntemi eksikliği	Bölüm akademik personelinin performansını izlemek ve denetlemek için bir değerlendirme yöntemi oluşturulmalıdır.

C. Üst Politika Belgelerinin Analizi

Ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda hazırlanan On Birinci Kalkınma Planı; yüksek, istikrarlı ve kapsayıcı ekonomik büyümenin yanı sıra, hukukun üstünlüğü, bilgi toplumu, uluslararası rekabet gücü, insani gelişmişlik, çevrenin korunması ve kaynakların sürdürülebilir kullanımı gibi unsurları kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. İlgili planda, toplumun ve ekonominin ihtiyaçlarına duyarlı, paydaşlarıyla etkileşim içerisinde olan, ürettiği bilgiyi ürüne, teknolojiye ve hizmete dönüştüren, akademik, idari ve mali açıdan özerk üniversite modeli çerçevesinde küresel ölçekte rekabetçi bir yükseköğretim sistemine ulaşılması hedeflenmektedir. Üniversitemiz de bu hedeflere ulaşmak için 2021-2025 tarihleri arasında kapsayan stratejik planını yapmıştır. Bölüm Stratejik Planının geçerli olacağı 2021-2025 tarihleri arasında doğrudan ilgilendiren üst politika belgeleri Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6: Üst Politika Belgeleri Analizi Tablosu

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
Üniversite Stratejik Planı	Strateji Geliştirme: Amaç, Hedefve Stratejilerin Belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> Küresel rekabete uygun, nitelikli bireyler yetiştirecek şekilde eğitim-öğretimin kalitesini artırmak. Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile işbirliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek. Sürdürülebilir kurum kültürü ile özgür ve özgün akademik düşünme ortamına temel oluşturacak fiziksel, sosyo-kültürel yapıyı ve insan kaynaklarını geliştirmek/güçlendirmek. Tüm paydaşlarla işbirliği içerisinde çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal sorumluluk faaliyetlerini artırmak. Uluslararası işbirliklerini ve öğrenci-personel hareketliliğini artırmak.

D. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Mevzuat analizinin çıktılarından yararlanılarak idarenin sunduğu temel ürün ve hizmetler belirlenmiştir. Belirlenen ürün ve hizmetler Tablo 7’de gösterilmiştir. Faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerin belirlenmesi, amaç ve hedeflerin oluşturulması açısından önemli rol oynamaktadır.

Tablo 7: Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet Listesi

Faaliyet Alanı	Ürün / Hizmetler
A- Eğitim-Öğretim	1. Lisans Eğitimi 2. Lisansüstü Eğitim
B- Bilimsel Araştırma	1. Bilimsel Yayınlar 2. Projeler
C- Toplumla İlişkiler ve Uluslararası İlişkiler	1. Sosyal sorumluluk çalışmaları 2. Uluslararası hareketlilik

E. Paydaş Analizi

Paydaşlarımız, bölümümüz faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen veya gerçekleştirdikleri faaliyetlerle bölümümüzü etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Bölüm stratejik planı hazırlanırken iç ve dış paydaşların görüş ve önerileri alınmış ve sistematik şekilde analiz edilerek mümkün olduğunca stratejik plana yansıtılmaya çalışılmıştır. Planın tüm paydaşlarca sahiplenilerek uygulanabilirlik, sürdürülebilirlik ve geliştirilebilirlik düzeyinin artması; bölümün paydaşlara sunacağı ürün ve hizmetler ile paydaşların bölüme sunacağı ürün ve hizmetlerin etkin şekilde kullanımına engel teşkil edebilecek durumların tespiti ve bu engellerin giderilmesi için gerekli önlemlerin alınması; paydaşların birbirleriyle olan ilişkilerinin tespit edilmesi ve bölümün GZFT analizi hakkında bilgi edinilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda anket çalışmaları yapılarak paydaş görüşleri alınmıştır.

Paydaşların Önceliklendirilmesi

Yapılan çalışmalar sonucunda, paydaşların öncelikle iç ve dış paydaş olarak iki kısma ayrılması uygun görülmüş, daha sonra bölümün amaçlarını gerçekleştirmesi odak noktası olarak dikkate alınarak, her bir paydaşın önem derecesi, etki derecesi ve önceliği Tablo 8’deki gibi belirlenmiştir. Tablo 9’da ise paydaş-ürün/hizmet matrisi verilmiştir.

Tablo 8: Paydaş Önceliklendirme Tablosu

Paydaş Adı	İç Paydaş/ Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
Bölüm Akademik Personeli	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
Bölüm Lisans Öğrencileri	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
Mezunlar	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
Sektör temsilcileri	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
Rektörlük	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET
İdari Personel	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET
Diğer Üniversitelerin Hemşirelik Bölümleri	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET
Diğer Bölümler	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET
Öğrenci Velileri	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET

Paydaşların Değerlendirilmesi

Tablo 9: Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi

Paydaşlar	Eğitim- Öğretim	Bilimsel Araştırma		Toplumla İlişkiler ve Uluslararası İlişkiler	
	Lisans Eğitimi	Bilimsel Yayınlar	Projeler	Sosyal sorumluluk çalışmaları	Uluslar arası hareketlilik
Bölüm Akademik Personeli	√	√	√	√	√
Bölüm Lisans Öğrencileri	√			√	√
Mezunlar	√				
Sektör temsilcileri	√				
Rektörlük	√	√	√		√
İdari Personel	√				√
Diğer Üniversitelerin Hemşirelik Bölümleri	√				
Diğer Bölümler	√	√	√		
Öğrenci Velileri	√				

Paydaşların değerlendirilmesi kapsamında hazırlanan etki/önem matrisi Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Paydaş Etki/Önem Matrisi

ETKİ DÜZEYİ / ÖNEM DÜZEYİ	ORTA	GÜÇLÜ
DÜŞÜK	İZLE	BİLGİLENDİR
YÜKSEK	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET Rektörlük İdari personel Diğer Üniversitelerin Hemşirelik Bölümleri Diğer bölümler Öğrenci Velileri	BİRLİKTE ÇALIŞ Bölüm Akademik Personeli Bölüm Lisans Öğrencileri Mezunlar Sektör temsilcileri

PAYDAŞ ANKETLERİ

Bölüm stratejik planı kapsamında iç ve dış paydaşların bölüme dair görüş, değerlendirme, beklenti ve düşüncelerini belirlemek amacıyla bölüm kalite komisyonu tarafından anket çalışmasının yapılması kararlaştırılmıştır. Alınan bu karar doğrultusunda iç paydaşları oluşturan akademik personel ve öğrenciler ile dış paydaşlara komisyon tarafından hazırlanan anket uygulanmıştır. Hazırlanan iç ve dış paydaş anketleri açık uçlu sorular şeklinde yapılandırılmış olup katılımcıların bölüm faaliyetleri hakkındaki görüş, öneri ve beklentileri edinmeye yöneliktir.

Anket verilerinin analizi SPSS programı ile yapılmış, yapılan analiz sonucunda sorular bazında verilen yanıtlar listelenmiş ve youmlanmıştır.

Dış Paydaş Anketlerinin Değerlendirilmesi

Bölümümüzün dış paydaşları olarak İl Sağlık Müdürlüğü, Özel Hastane, Eğitim ve Araştırma Hastanesinden hemşirelik eğitimi ve hemşirelik hizmetleri yöneticileri ile bölümümüzde ders veren tıp fakültesi öğretim üyesi, bölüm mezunu öğrenci, öğrenci velisi, öğrenci işleri memuru ile akredite olmuş bir Hemşirelik Fakültesi Öğretim Üyesinin görüşleri alınmıştır.

İl / İlçe Sağlık Müdürleri, hastane hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin yaptığı değerlendirmelerde öğretim elemanları ile ilgili herhangi bir sorun yaşanmadığı, işbirlikçi ve gelişme odaklı oldukları; çalıştıkları kurumda öğrencilerin yaşadıkları iş kazaları durumunda bilgi akışının ve prosedürlerin tamamlanmasının zaman aldığı; yapılacak uygulamalara ilişkin evrak hazırlanması ve teslim edilmesi sürecinde gecikmeler yaşandığı, uygulama alanlarında gerekli kurallara uyulması konusunda yetersizlikler yaşandığı, hemşirelik eğitimi sürecinde teorik eğitim ile uygulamalı eğitim süreçleri arasında farklılıklar gözlemlendiği ifade edilmiştir. Bu sorunlara yönelik olarak uygulamalı eğitimin niteliğinin artırılması için mesleki düzeyde rol model olabilecek öğretim elemanı sayısının artırılması, öğrencilerin sosyal sorumluluk projelerinde daha fazla yer almaları, öğrencilerin lisans eğitimlerinde simülasyon teknoloji ve yapay zeka uygulamalarına yer verilmesi ve lisans eğitimlerinin kalite yönetim sistemi ve akreditasyon süreçlerinin desteklenmesi önerilmiştir. Ayrıca öğrencilerin iletişim becerilerinin güçlendirilmesi, hem teorik hem de uygulamalı eğitimde laboratuvar alt yapısının yapay zeka, teknoloji tabanlı ve simülasyona yönelik öğrenme yöntemleri ile güçlendirilmesi ve hemşirelik eğitim müfredatının değişen sağlık bakım gereksinimleri doğrultusunda güncel tutulması önerilmektedir.

Tıp / hemşirelik alanından öğretim üyelerinin görüşleri değerlendirildiğinde hemşirelik eğitiminin anabilim dalları ve kurumlar arasında standardizasyonunun sağlanamaması; lisans eğitiminin verildiği Fakülte binalarının uygulama yapılan alanlardan uzak olması; lisans eğitiminin sürdürülebileceği fiziki şartların (amfi, sınıf, vb) yetersizliği, hemşirelik eğitim müfredatının yoğun olması, uygulama alanlarında öğrencilere uygulama yaptırmaya yönelik sınırlılıklar olduğu (tedavi vb yaptırılmama), hemşire-akademisyen-öğrenci iletişim sorunları olduğu ifade edilmektedir. Gelecekte teknolojiyi bilgisiyile bütünleştiren, inovasyona önem veren, insan ilişkileri iyi, hümanist, hasta merkezli bakımı benimseyen hemşirelere ihtiyaç olduğu ifade edilirken, geleceğin hemşirelerinin yetiştirilmesi ve öğrencilerin aldıkları eğitimin daha nitelikli olabilmesi için araştıran, kendisini geliştiren, eğitim dokümanlarını güncelleyen, klinik deneyimi olan, çağa ayak uydurabilen akademisyenlerin sayılarının artması; hemşirelikte

lisansüstü eğitimin tüm kurumlarda yaygınlaştırılması, kurumlar arasında eğitim-öğretim yöntemleri açısından standardizasyonun sağlanması, klinisyen-akademisyen işbirliğinin sağlanması ve kalite geliştirme çalışmalarının desteklenmesi, hemşirelik fakülte/bölüm yapısına uygun fiziki şartların (bina tasarım, vb) sağlanması, simülasyon laboratuvarlarının olması, teknolojik donanımın yeterli olması; yüz yüze eğitim yönteminin önemsenmesi, web tasarım sistemlerinin ders işlenişleri sırasında daha fazla kullanımı ve ölçme değerlendirme yöntemlerinde standardizasyon sağlanması; klinik deneyim süresinin arttırılması, simülasyon yöntemlerinin kullanımı ve internlik sisteminin uygulanmasının önemli olduğu ifade edilmektedir.

İdari personel tarafından yapılan değerlendirmede hemşirelik eğitimi açısından fiziki şartların (sınıf, laboratuvar, vb) yetersiz olduğu, sosyal alanların yetersiz olduğu belirtilmiştir. Gelecekte bilimsel bilgi birikimine sahip, uygulama ve iletişim becerisi etkin olan meslek üyelerinin yetiştirilmesinin sağlanması hemşirelik eğitim müfredatına uygun fiziki şartların sağlanması önerilmiştir.

Mezun öğrenci, devam eden öğrenci ve öğrenci velisi tarafından yapılan değerlendirmede ise öğretim elemanı sayısının yetersiz olması, öğretim elemanı ve öğrenciler arasında iletişim yetersizliğinin olması; eğitim verilen binaların / sınıfların yetersiz olması, sosyal alanların ve sosyal etkinliklerinin yetersiz olması; klinik uygulama alanlarına öğrencilerin dengesiz dağılması vb. durumlar ifade edilmektedir. Özellikle öğrenciler tarafından ders içeriklerinin güncel, ilgi çekici ve interaktif şekilde sunulması önerilirken nitelikli, alanında profesyonel, etkili iletişim kurabilen hemşirelere ihtiyaç olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca öğretim elemanı sayısının arttırılması, fiziki ve sosyal şartların iyileştirilmesi, ders müfredatlarının güncel tutulması önerilmektedir.

İç Paydaş Anketlerinin Değerlendirilmesi

Bölümümüzün iç paydaşları olarak bölümde eğitim gören 264 öğrenci, bölümde görev yapan 12 öğretim elemanı ve idari personelden görüşler alınmıştır. Bu görüşler açık uçlu sorulardan oluşan anket formunun gönüllülük esasına göre fiziki ortamda paydaşlara uygulanması ile elde edilmiştir. Açık uçlu sorular fiziki yapı ile ilgili, uygulamalar ile ilgili, öğretim elemanları ile ilgili vb. 8 ana başlık altında yapılandırılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin fiziki yapı ile ilgili olarak fakülte binasının henüz tamamlanmamış olması nedeniyle yaşanan derslik, sosyal alan, laboratuvar vb. açılardan

yetersizlik yaşadıkları belirlenmiştir. Teorik derslerle ilgili olarak ders sayısının çok ve ders saatlerinin uzun olması, ders içeriğinin yoğun olması ve ders anlatımı ile ilgili sıkıntılar yaşandığı dile getirilmiştir. Uygulamalar ile ilgili olarak sınıf mevcudunun çok olduğu ve bu nedenle de öğretim elemanı sayısının yeterli olmadığı, hem hastane hem de laboratuvar uygulamaları konusunda yetersiz kaldığı, idari süreçlerde ise iletişim sıkıntısı yaşandığı ifade edilmiştir. Öğretim elemanları ile ilgili olarak öğretim elemanlarına fiziki olarak ulaşamama, öğretim elemanı sayısının az olması, öğrenci sayısının fazla olması nedeniyle farklı öğretim yöntemlerinin kullanılamaması durumlarının ortaya çıktığı görülmüştür. Eğitim programı ile ilgili olarak öğrenciler ders programının yoğun olduğunu, derslik yetersizliğinden dolayı derslerin çakıştığını, seminer, konferans vb. etkinlikler az olduğunu belirtmişlerdir. Hemşirelik eğitimi ile ilgili olarak da özellikle öğrenci sayısının fazla olması öğretim elemanı sayısının ise az olması nedeniyle uygulamaların çok yeterli olamadığı, staj ücreti ve sigortaları konusunda sıkıntılar yaşandığı vurgulanmıştır.

İç paydaşlarımızdan bir diğeri olan akademik ve idari personele ait görüşler değerlendirildiğinde ise öğretim elemanı sayısının az olması, öğrenci başına düşen öğretim elemanı sayısının az olması, teorik ve uygulamalı eğitim planı ve ders içerikleri ile ilgili iyileştirmelere gereksinim duyulması, uygulama alanlarının nitelik ve nicelik açısından yetersiz olması, idari personel eksikliği, öğrenci kontenjanlarının fazla olması, uygulama yapılan kurumların işbirliği düzeylerinin düşük olması, öğrencilerde motivasyon eksikliğinin yaşanması, fakültenin fiziki koşullarının yetersiz olması ve hemşirelik bölümünün kampüs dışında derslik, uygulama alanı, vb. uzak olması, öğrenciler için sigorta yapılmaması vb. sorunlar yaşandığı belirtilmiştir. Bu sorunların çözümü için de öğretim elemanı sayısının artırılmasını ve lisansüstü program sayısının artırılmasını, fakülte fiziki koşullarının iyileştirilmesini, ders planı ve ders içeriklerinin revize edilmesi, öğrencilerle etkileşimin artırılması, öğrencilerin sigortalarının yapılması, öğrencilerin eğitim sürecinde daha aktif hale getirilmesi, hemşirelik bölümünün ana kampüs içine alınması ve öğrencilerin öğretim elemanlarına ulaşımının kolaylaştırılması, ölçme ve değerlendirme sisteminin iyileştirilmesi ve uygulama alanı nitelik ve niceliğinin artırılmasını önermişlerdir.

Paydaş Analiz Sonuçları :

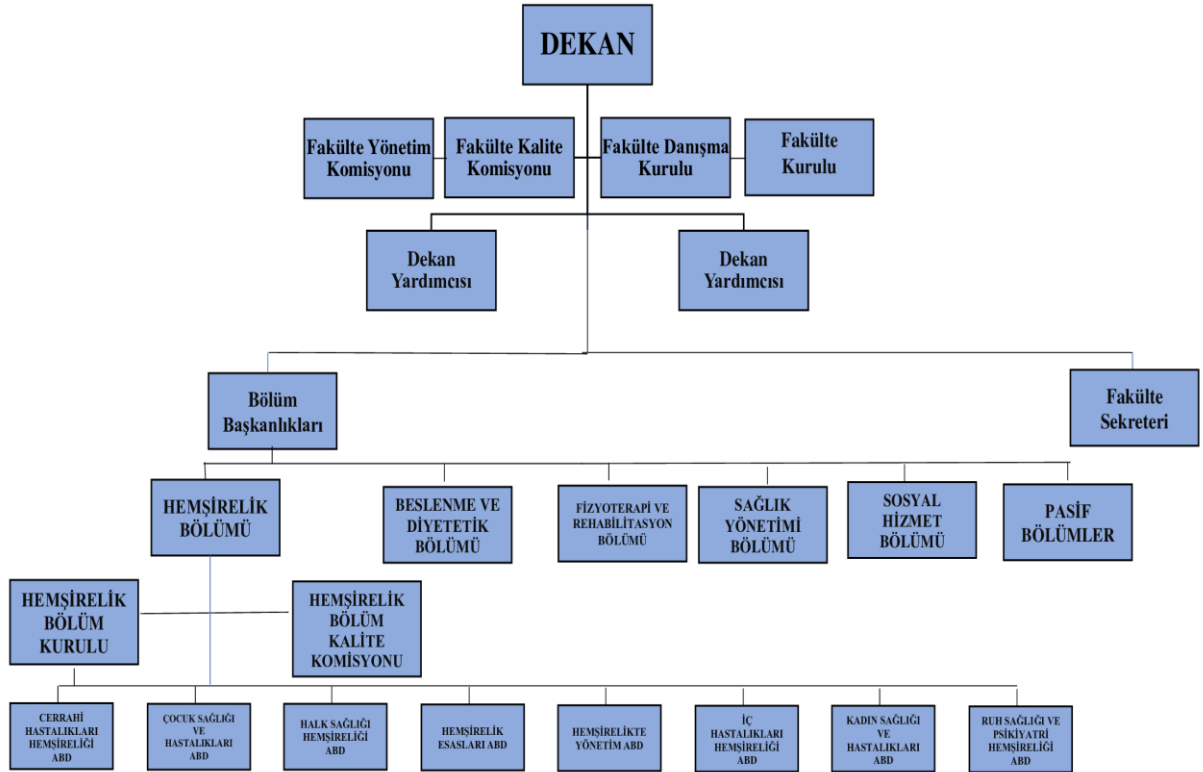
Paydaşlardan alınan görüş, öneri ve değerlendirmelerin sonucu bölümümüz, fakültemiz ve üniversitemizin gelişiminde etkili olabilmesi için ilgili birim yöneticileri ve paydaşları ile paylaşılacak ve kaite iyileştirme çalışmalarında dikkate alınacaktır.

F. Kuruluş İçi Analiz

Kuruluş içi analiz; insan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim altyapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin analizlerin yapılarak mevcut kapasitenin değerlendirilmesidir. Bölümümüzün yönetim ve organizasyon yapısı 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu hükümleri ile Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği'ne göre belirlenmiştir. Bölümün yönetim organları Bölüm Başkanı, Bölüm Kurulu ve Anabilim Dalı Başkanlıklarından oluşmaktadır.

Bölümümüzün organizasyon şeması Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Hemşirelik Bölümü Organizasyon Şeması



İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Bölümümüz kadrosunda 2022 yılı itibariyle 24 akademik personel bulunmaktadır. Türkiye'nin en genç devlet üniversitelerinden biri olan Üniversitemizin kurulduğu günden bu yana, yeni açılan birimler ve bölüm/programlara paralel bir şekilde bölümümüzdeki akademik personel sayısındaki artış da devam etmektedir. 2021-2025 Stratejik Planımızda akademik kadronun nitelik ve niceliğinin artırılması öncelikli amaç ve hedeflerimiz arasında bulunmaktadır.

Tablo 11'de Bölümümüzün akademik personel sayısının yıllara göre dağılım verileri bulunmaktadır.

Tablo 11: Akademik Personel Tablosu

Unvan/Yıl	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Dolu	Boş	Dolu	Boş	Dolu	Boş	Dolu	Boş	Dolu	Boş	Dolu	Boş
Prof. Dr.	-		1		1		1		1		1	
Doç. Dr.	3		2		4		4		4		4	
Dr. Öğr. Üyesi	2		4		6		6		7		7	
Araş. Gör.	7		7		8		9		9		10	
Öğr. Gör. (Ders Verecek)	3		2		2		2		2		2	
Toplam	15		16		21		22		23		24	

Tablo 12'de bölümümüzün akademik personel sayılarının anabilim dallarına, cinsiyet ve ünvana göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo12: Anabilim Dalı Bazında Akademik Personel Dağılımı

Birim/Unvan/Cinsiyet	Profesör			Doçent			Dr. Öğr. Üyesi			Arş. Gör.			Öğr. Gör. (Ders Verecek)			Toplam
	K	F	T	K	F	T	K	F	T	K	F	T	K	F	T	
Hemşirelik Esasları ABD							1		1	1		1				2
İç Hastalıkları Hemşireliği ABD							1		1	1		1	1		1	3
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği							1		1	2		2				3
Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği ABD				1		1				2		2				3
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği ABD				1		1	1		1							2
Ruh Sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliği ABD				2		2	1		1		1	1				4
Halk Sağlığı Hemşireliği ABD							2		2	1		1		1	1	4
Hemşirelikte Yönetim ABD	1		1				1		1	1		1				3
Genel Toplam	-	-	1	-	-	4	-	-	8	-	-	9	-	-	2	24

Eğitim ve Öğretim Analizi

Bölümümüzde yıllara göre öğrenim gören öğrenci sayıları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: Bölümümüzün yıllara göre öğrenci sayıları

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
LİSANS	85	168	270	392	454	513

Ayrıca Tablo 14’de, bölümümüzde eğitim öğretim faaliyetlerinde bulunan öğrencilerimizin yıllara göre cinsiyetleri, Tablo 15’de ise yıllara göre bölümümüzde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenci sayıları, Tablo 16’da ise yıllara göre dezavantajlı öğrenci sayıları bulunmaktadır.

Tablo 14: Yıllara Göre Öğrenci Analizi

	2016-2017			2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	KIZ	ERKEK	TOPLAM	KIZ	ERKEK	TOPLAM	KIZ	ERKEK	TOPLAM	KIZ	ERKEK	TOPLAM	KIZ	ERKEK	TOPLAM	KIZ	ERKEK	TOPLAM
LİSANS	64	21	85	132	36	168	205	65	270	298	94	392	336	118	454	362	151	513

Tablo 15: Yıllara Göre Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayıları

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayısı	0	1	17	44	80	111

Tablo 16: Yıllara Göre Dezavantajlı Öğrenci Sayıları

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Dezavantajlı Öğrenci Sayısı	0	0	0	0	0	0

Kurum Kültürü Analizi

Üniversitemizin yeni kurulmuş olması, kurum kültürü açısından hem avantaj hem de dezavantaj olarak görülmektedir. Yeni kurulan bir kurum olarak, oluşturulacak verimli, üretken ve kaliteyi önceleyen kurum kültürünün sürdürülmesi ve benimsenmesinin daha kolay olacağı öngörüsüyle, Üniversitemizin avantajlı durumda olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan, akademik ve idari personelin başka kurumlardan/kültürlerden Üniversitemize katılmış olması, homojen bir kurum kültürünün geliştirilmesi ve benimsenmesinde bir dezavantaj olarak değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda Üniversitemizde kurum kültürüne ilişkin temel tespitlerin yapılması, geliştirilecek yeni yaklaşımların çerçevesinin belirlenmesi için Üniversitemiz Kalite Koordinatörlüğü bünyesinde çalışmalar başlatılmıştır. İlk veriler ışığında, üretken, paylaşımcı, verimli ve temel değerlere bağlı bir kurum kültürü geliştirmeye yönelik çalışmalara başlanmıştır.

Üniversitemiz personeli arasındaki iletişimi artırmak, çalışanlar arası etkileşimi iş verimine yansıtma amacıyla çeşitli sosyal ve kültürel etkinlikler planlanarak uygulanmaktadır. Ayrıca kurum kültürünün tanımlanması için yararlanılan hususlar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Kurum Kültürünün Tanımlanmasında Yararlanılan Hususlar

TEMEL DEĞERLER
Katılım <ul style="list-style-type: none">• Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, katılımcılık ve çoğulculuk ilkeleri göz önünde bulundurularak stratejik planlarını şekillendirmiştir.
İşbirliği <ul style="list-style-type: none">• Üniversitenin akademik birimleri arasındaki işbirliği ve organizasyon üst yönetim tarafından ve üst yöneticiye bağlı koordinatörlükler aracılığıyla sağlanmaktadır. İdari birimler arasında ise genel sekreterlik organizasyon görevini yerine getirmekte, gerektiği zaman çeşitli komisyonları oluşturmaktadır.
Bilginin yayılımı <ul style="list-style-type: none">• Bilgi paylaşımı ve yayılımı, elektronik yazışma sistemleri kullanılarak gerek üniversitenin web sitesi gerekse e-posta, kısa mesaj (SMS) ya da anlık iletişim programları gibi yöntemlerle sağlanmaktadır.
Öğrenme <ul style="list-style-type: none">• Kurum içi bilgilendirme ve eğitim sunumları sayesinde tüm üniversite personelleri yeniliklere ve değişimlere kolaylıkla adapte olabilmektedir.

Kurum içi iletişim

- Yeni bir üniversite olmamıza bağlı olarak nispeten küçük bir kampüs alanında faaliyet göstermemiz nedeniyle üniversitemizde yer alan farklı birimler arasında iyi bir iletişim söz konusu olup, özellikle idari ve akademik birim yöneticileri ile kolay iletişim kurulması mümkündür.

Paydaşlarla ilişkiler

- Paydaşların çoğu coğrafi olarak üniversitemize yakın alanlarda yer almaktadır. Dış paydaşlar ile iletişim kanallarının geliştirilmesinin yanı sıra özellikle ikili protokollerin sayısının artırılması yoluyla karşılıklı olarak elde edilen faydanın da artırılması mümkündür. Bunun yanı sıra iç paydaşlar ile olan ilişkilerin de gözden geçirilip iç paydaşların süreçlerde aldıkları roller daha etkin ve etkili hale getirilebilir.

Değişime açıklık

- Üniversitemiz yeni kurulmuş olmasına rağmen, bünyesindeki nitelikli, dinamik ve genç akademik ve idari personelin varlığı ile yeniliğe açık bir yapıdadır. Çoğulculuk esası alınarak farklı görüşler demokratik bir şekilde dikkate alınmakta ve yeni fikirler desteklenmektedir. Makro çevre faktörlerinin sürekli değişkenlik gösterdiği bir ortamda üniversitemizin amaç ve hedeflerinin sürekli olarak gözden geçirilerek belirlenen açıkların iyileştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunulması hedeflenmektedir.

Stratejik yönetim

- İlk kez hazırlanmakta olan Üniversitemiz stratejik planının sahip olduğu önem üst yönetim tarafından gündeme geldiği ilk günden itibaren içselleştirilmiştir. Bu durum, bilgilendirme toplantılarının yanı sıra, yakın bölgemizde olup böyle bir planı daha önce hazırlayıp uygulamış olan, çeşitli büyük üniversitelerin konuya hakim temsilcileri tarafından verilen seminerler yoluyla, diğer birimlere de aktarılmıştır. Bununla birlikte, kalite standartlarına uyum sürecinde stratejik yönetimin önemi ve gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmıştır. Böylelikle rutin işlerin yerine getirilmesinde ve geleceğe yönelik planların hayata sokulmasında stratejik plan perspektifinin tüm birimler tarafından içselleştirilmesi amaçlanmaktadır.

Ödül ve ceza sistemi

- Yeni bir üniversite olmamıza bağlı bütçe kısıtları nedeniyle Üniversitemizdeki teşvik imkanları istenen seviyede değildir. Ödül ve ceza sistemi mevzuatın izin verdiği ölçülerde uygulanmaktadır. Özellikle ceza uygulamaları tamamen yasalarla belirlenmiş alanda bırakılmıştır.
- Birim amirlikleri ve üst yönetimimiz, kötü niyete bağlı olmayan bireysel hataların mümkün olduğunca tolere edilmesi ve telafisi hususunda gayret göstermektedir.

FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ

Üniversitemiz an itibari ile 8 farklı yerleşkede eğitim - öğretim hizmetlerine devam etmektedir. Fakültemiz Hemşirelik Bölümü ise şehir merkezinde faaliyet göstermekte olup toplam brüt 1.638,84 m² alana sahiptir.

Hemşirelik Bölümü öğrencilerinin teorik ve uygulamalı eğitimlerinin yürütülmesinde gerekli alt yapı ve fiziki olanaklarla ilgili sınırlılıklar bulunmaktadır. Üniversitemiz bünyesinde yer alan derslikler, kütüphane, sosyal alanlar vb. imkanların yanı sıra hemşirelik öğrencilerinin özellikle mesleki becerilerinin geliştirilmesinde ve uygulama eğitimlerinin gerçekleştirilmesinde kullanılmak üzere yapımı ve kurulumu tamamlanmış 3 adet laboratuvar bulunmaktadır. (Tablo 18).

Tablo 18. Bölümümüzde varolan eğitim laboratuvarları

Bölümde varolan eğitim laboratuvarları	
1	Hemşirelik Mesleki Eğitim Laboratuvarı
2	Hemşirelik Simülasyon Laboratuvarı
3	Hemşirelik Temel Eğitim Laboratuvarıdır.

Bu laboratuvarlar gerçek bir hastane ortamı olarak tasarlanmış ve gerçek bir hastane ortamında bulunan her türlü araç gereç ile donatılmıştır. Laboratuvarlarımızda her bir uygulamalı derste öğrencilere kazandırılması istenen becerileri öğretmeye yönelik her türlü alet, araç- gereç, dijital aletler, tıbbi malzeme, çalışma üniteleri ile girişimsel becerilerin öğretiminde kullanılan her derse ait uygulama maketleri ve yetişkin, yenidoğan ve çocuk simülatörleri bulunmaktadır. Ayrıca laboratuvarlarda akıllı tahtalar, projeksiyonlar vb. sınıf düzeneği de bulunmaktadır. Bu olanakların yanı sıra üniversitemizde sınıf düzeninde kullanılmak üzere yüksek kaliteli 3D Anatomi programı bulunmakta ve bu program aracılığı ile öğrencilerin anatomik yapıları hızlı bir şekilde öğrenebilme imkanı bulunmaktadır.

TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISI ANALİZİ

Üniversitemiz teknoloji ve bilişim altyapısına önem vermekte, ürün ve hizmetlerini bu çerçevede sunmayı ve sürdürmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda ana internet çıkış bağlantısını sağlamak amacıyla ULAKBİM üzerinden 300 Mbps hızında hat tahsisi sağlanmış, gerekli konfigürasyonlar yapılmıştır. Aynı binalarda bulunan birimlerimiz için fiber optik kablo çekilerek noktadan noktaya 10 GB'lık bağlantı sağlanmıştır. Ana sistem odamızda çalışan 1 adet Fortigate Firewall güvenlik duvarı, 1 adet Cisco ses geçiti, 3 adet Cisco Hyperflex Sunucusu, 2 Adet HP sunucusu, 1 adet Cisco Access Controller Cihazı, 30 TB boyutunda DellEMC Data Domain yedekleme cihazı, 1 Adet Kamera Kayıt Sunucusu, 2 adet Ortam Ölçer Cihazı, 2 adet klima, 1 adet Cisco ana omurga, 4 adet ara dağıtım switchi bulunmaktadır. Ayrıca felaket kurtarma merkezi bölümünde 1 Adet yedekleme Hyperflex sunucusu, 1 adet Fortigate Firewall, 1 adet Cisco Access Controller Cihazı, 1 Adet Ortam Ölçer, 1 Adet Dağıtım switchi bulunmaktadır.

Fiziksel sunucular içine sanallaştırma yazılımı VMWARE kurularak toplamda 75 adet sanal sunucu çalıştırılmaktadır. Veeam Yedekleme yazılımı vasıtası ile günlük, haftalık, aylık, 3 aylık ve yıllık olmak üzere yedekleme işlemi yapılmaktadır.

Çeşitli lokasyonlarda; 95 adet kenar switch, 116 adet access point cihazıyla son kullanıcılara internet hizmeti sağlanmaktadır.

Kurumsal mail adresleri için Gmail'in akademik paketi kullanılmaktadır ve kurum Active Directory uygulamamızda entegrasyon sunucusu çalışmaktadır. Ayrıca Bilgi İşlem Daire Başkanlığımız bünyesinde “uzaktan öğretim” için gerekli olan altyapının oluşturulması ve alımı ile ilgili olan bütün işlemlerin yapılması sağlanmaktadır. Bunun dışında üniversite bünyesinde kullanılmakta olan Elektronik Belge Yönetim Sistemi, Öğrenci Bilgi Sistemi, Personel Bilgi Sistemi gibi bütün sistemlerin alımları ve altyapı sağlanması Bilgi İşlem Daire Başkanlığımız tarafından yapılmaktadır.

Ana sistem odamızın teknolojik altyapısı mevcut ve gelecek en az 5 yılın yeterlilikleri sağlanacak şekilde planlanmış, Üniversitemizin büyümesine paralel olarak kapasite artırma çalışmaları devam etmektedir.

Üniversitemizde, fakültemizde ve bölümümüz kullanımında olan yazılımlar Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19: Üniversitemizde, fakültemizde ve bölümümüz kullanımında olan yazılımlar

Elektronik Belge Yönetim Sistemi	Elektronik Yazışma	Tüm Üniversite
Öğrenci Bilgi Sistemi	Öğrenci Bilgi Sistemi	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ve Akademik Birimler
Personel Bilgi Sistemi	Personel Bilgi Sistemi	Personel Daire Başkanlığı
Ek ders Otomasyonu	Ek ders İşlemlerinin Yönetilmesi	Tüm Üniversite
YÖKSİS Entegrasyon Servisi	YÖKSİS ve Üniversitemiz Arasındaki Entegrasyonun Sağlanması	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı ve Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
SMS Servisi	Kısa Mesaj Servisi	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
Antivirüs Program	Antivirüs Programı	Tüm Üniversite
VMware vSphere	Sanallaştırma Yönetim Sistemi	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
Veeam Backup	Yedekleme Yazılımı	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
Alien Vault	Ağ İzleme Yazılımı	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı

Microsoft İşletim Sistemi ve Ofis Yazılımları	İşletim Sistemi/Ofis Yazılımları	Tüm Üniversite
Adobe Autocad	CAD/C AM Çizim ve Eğitim	Yapı İşleri Daire Başkanlığı
E-Posta Sunucusu	E-Posta Hizmetleri	Tüm Üniversite
LMS	Uzaktan Eğitim	Tüm Üniversite
Açık Erişim Sistemi	Akademik Arşiv Sistemi	Tüm Üniversite
Kütüphane Bilgi Sistemi	Kütüphane Bilgi Sistemi	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı
Destek Otomasyonu	Destek Otomasyonu	Tüm Üniversite
Canlı Destek Otomasyonu	Canlı Destek Otomasyonu	Herkese Açık
Web Yönetim Sistemi	Birimlerin Kurumsal Web Sayfalarının İçerik Yönetimi	Tüm Üniversite
Kişisel Web Sayfa Yönetimi	Kişisel Web Sayfa Yönetimi	Akademik ve İdari Personeller
Rehber Bilgi Sistemi	Rehber Bilgi Sistemi	Tüm Üniversite
Akıllı Kart Otomasyonu	Akıllı Kart Otomasyonu	Tüm Üniversite
Faks Bilgi Sistemi	Faks Bilgi Sistemi	Tüm Birimler
Bilimsel Araştırma Projeleri Bilgi Sistemi (BAP)	Bilimsel Araştırma Projeleri Bilgi Sistemi (BAP)	Akademik ve İdari Personel/Firmalar
İşyeri Yönetim Sistemi	İşyeri Yönetim Sistemi	Tüm Üniversite/Firmalar
Log Analiz Sistemi	Log Analiz Sistemi	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
Merkezi Log Yönetim Sistemi	Merkezi Log Yönetim Sistemi	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
İhale Süreçleri Yönetim ve Uygulama Sistemi	İhale Süreçleri Yönetim ve Uygulama Sistemi	Yapı İşleri Daire Başkanlığı
Muhasebe Eğitim Sistemi	Muhasebe Eğitim Sistemi	Bandırma Meslek Yüksek Okulu (Eğitim Amaçlı)
Ortam Algılama Sistemi	Ortam Algılama Sistemi	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
Telefon Santral Sistemi	Telefon Santral Sistemi	Tüm Üniversite
Telefon Santrali Raporlama ve Fiyatlandırma Sistemi	Telefon Santrali Raporlama ve Fiyatlandırma Sistemi	Tüm Üniversite
Matlab Eğitim Sistemi	Matlab Eğitim Sistemi	Akademik Birimler
Personel Devam Takip Sistemi	Personel Devam Takip Sistemi	Tüm Üniversite
Adobe Creative Cloud	Tasarım – Düzenleme Programı	İdari Birimler
Abbyy Fine Reader	PDF Düzenleme	Tüm Üniversite
MaxQDA Analytics Pro 2018	İstatistiksel Analiz Programı	Akademik Birimler
Stata	İstatistik Yazılım Paketi	Akademik Birimler
EndNote	Veri Tabanı Uygulaması	Akademik Birimler
Ulak Yazılım	Randevu Programı	Akademik Birimler
Nvivo	Veri Analizi Yazılım Paketi	Akademik Birimler
Vived Anatomy	3D Anatomi İllüstrasyon Programı	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Cae Maestro	Simulator	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Bebis	Beslenme Bilgi Sistemi	Sağlık Bilimleri Fakültesi

GMDSS Simulator TGS 500 Version 8.1	Denizcilikte Haberleşme Programı	Denizcilik Fakültesi
Liquid Cargo Handling Simulator LCHS 5000 Techsim Version 8.7	Sıvı Yük Taşımacılığı Programı	Denizcilik Fakültesi
Navi-Trainer 5000 Version 5.20	Gemi Kullanma Programı	Denizcilik Fakültesi
Navi-Trainer 4000 Version 4.62	Elektronik Harita ve Radar Plotlama Programı	Denizcilik Fakültesi
Engine Room Simulator ERS 4000	Gemi Makinelerinin İşletilmesi Programı	Denizcilik Fakültesi

Bölümümüzde yer alan laboratuvarlarda mevcut cihaz sayılarına Tablo 20’de yer verilmiştir.

Tablo 20: Bölümümüzde Mevcut Laboratuvar Cihaz Sayısı

KONUM	MEVCUT CİHAZ SAYISI
Hemşirelik Mesleki Eğitim Laboratuvarı	18
Hemşirelik Simülasyon Laboratuvarı	12
Hemşirelik Temel Eğitim Laboratuvarıdır.	30
TOPLAM CİHAZ SAYISI	60

Kütüphanemize ait basılı kitaplar, elektronik kitaplar, nadir eserler, süreli yayın, multi media ve tezlerle ilişkin veriler Kasım 2020 itibariyle Tablo 21’de verilmektedir. Ayrıca abone olunan veri tabanları ve TÜBİTAK ULAKBİM (EKUAL) kapsamında ücretsiz sağlanan veri tabanları Tablo 22, 23’da sunulmuştur. Tablo 24’de yer alan kurumsal açık erişim sistemine akademik çalışmalar yüklenmiş ve yüklenmeye devam etmektedir.

Tablo 21: Kütüphane Kaynakları

BİRİM ADI	Basılı Kitaplar	Elektronik Kitaplar	Nadir Eser	Süreli Yayın	Multi Media	Tez	TOPLAM
Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı	51.669	593.762	343	12.000	200	150	658.124

Tablo 22: Abone Olunan Veri Tabanları

ABONE OLUNAN VERİ TABANLARI	
1	Hiperkitap (EbscoHost)
2	Ebook Academic Collection (EbscoHost)
3	eBook Central (ProQuest)
4	Ebsco Discovery Service-EDS (EbscoHost)
5	Türkiye Atıf Dizini – Türkiye Klinikleri (Gemini)
6	SAGE Journals
7	SOBİAD
8	e-Dünya (Dünya Grubu)
9	İdeal Online
10	Legal Yayın
11	Vetis Uzaktan Erişim Modülü

Tablo 23: TÜBİTAK ULAKBİM (EKUAL) Kapsamında Ücretsiz Sağlanan Veri Tabanları

KULLANIMDA OLAN VERİ TABANLARI	
1	BMJ Online Journals
2	CAB
3	EBSCOHOST
4	Emerald Premier eJournal
5	IEEE
6	iThenticate
7	JSTOR
8	Mendeley
9	Nature
10	Palgrave Macmillan
11	OVID-LWW
12	ProQuest Dissertations & Theses
13	ScienceDirect
14	Scopus
15	SpringerLink
16	Taylor & Francis
17	Turnitin
18	Web of Science
19	Wiley Online Library

Tablo 24: Kurumsal Arşiv ve Açık Erişim Sistemi

Sıra No	Yüklenen Doküman Adedi (Doküman Türü)	Dokümanların Yayın Yılı Aralığı (Dokümanların sayısı)
1	Makale	4093
2	Kitap	1160
3	Bildiri-Kongre	5072
4	Ders Kitabı	3
5	Patent	3
6	Diğer	7

MALİ KAYNAK ANALİZİ

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi'nin, Stratejik Plan ile belirlenen amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için tahmini kaynak ihtiyacına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir. Mali kaynaklar tahmin edilirken, ilk üç yıl için orta vadeli mali plan ile belirlenen bütçe miktarlarından yararlanılmış, diğer yılların mali kaynakları ise, amaç ve hedefler doğrultusunda tahmin edilmiştir.

Plan dönemine ait mali kaynakların tahmininde Üniversitemizin mevcut bütçesinin yıllar itibarıyla olağan koşullardaki artışı dikkate alınmıştır ve Tablo 25'de tahmini kaynak tablosu verilmiştir.

Tablo 25: Tahmini Kaynak Tablosu

Kaynaklar	2021	2022	2023	2024	2025	Toplam Kaynak
Genel Bütçe						
Özel Bütçe	139.906.000	143.041.000	159.884.000	191.860.800	230.232.960	864.924.760
Yerel Yönetimler						
Sosyal Güvenlik Kurumları						
Bütçe Dışı Fonlar						
Döner Sermaye	1.919.505	2.015.480	2.116.254	2.222.066	2.333.170	10.606.475
Vakıf ve Dernekler						
Dış Kaynak	1.001.020	1.112.622	1.175.923	1.234.224	1.297.525	5.821.314
Diğer (kaynak belirtilecek)	70.800.000	23.600.000				94.400.000
TOPLAM	213.626.525	169.769.102	163.176.177	195.317.090	233.863.655	975.752.549

Not: Üniversite bütçesinde yer alan ve kurumsal performansı yansıtmayan transfer harcamalarına bu tabloda yer verilmez.

G. Akademik Faaliyetler Analizi

Üniversitemiz bünyesinde, bilimsel veriler ışığında çağımızın ihtiyaçlarına cevap verecek araştırma faaliyetleri yanında bilim ve teknolojiye katkıda bulunacak, donanımlı bireyler yetiştirmek amacıyla 2020 itibarı ile 4 enstitü, 9 fakülte, 1 yüksekokul, 9 meslek yüksekokulu, ve 19 uygulama ve araştırma merkezi bulunmaktadır.

Sağlık Bilimleri Fakültesi altında bulunan bölümümüz de lisans programının yanı sıra lisansüstü programları da bulunmaktadır. Bölümümüzde eğitim öğretim faaliyetlerinin yanı sıra bilimsel araştırma faaliyetleri de yürütülmektedir.

Tablo 26’da Bölümümüz akademik faaliyetlerinin analizi verilmektedir.

Tablo 26: Bölümümüz akademik faaliyetler analizi

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/ Sorun Alanları	Ne Yapılmalı?
Eğitim	Deneyimli ve nitelikli akademik ve kadro. Mesleki uygulama laboratuvarlarının olması Lisansüstü eğitim programlarına sahip olma	Hem lisans hem de lisansüstü eğitim faaliyetlerini yürütmede öğretim elemanı sayısının yetersiz olması. Laboratuvarlarda eksikliklerin bulunması Uygulama alanlarının çeşitliliğinin az olması Öğrenci sayısının fazla olmasından dolayı derslik kapasitelerinin yetersiz kalması Üniversitede sunulan yabancı dil öğrenme imkânlarının yetersizliği. Öğrencilerin kamu kaynaklı barınma imkanlarının yetersizliği. Mezuniyet sonrası öğrenciler ile kolay iletişim kurulamaması. Ölçme ve değerlendirme mekanizmalarının yetersizliği	Nitelikli ve deneyimli öğretim elemanı sayısının artırılması. Yabancı dil eğitim seviyesinin yükseltilmesi için öğrencilerin teşvik edilmesi Laboratuvar donanım kapasitesinin artırılması Uygulama alanı çeşitliliğini artırmak için protokoller yapılması Daha büyük kapasiteli dersliklerin yapılması Öğrenci mezun takip sisteminin aktif edilmesi. Akademik danışmanlık sisteminin güçlendirilmesi. Ölçme ve değerlendirme merkezinin oluşturulması
Araştırma	Araştırma potansiyeli yönünden genç ve dinamik bir ekibin varlığı. Yerel dinamiklerle yakın iletişim ve iş birliği içinde olunma potansiyeli. Lisansüstü eğitime sahip akademik kadronun mevcudiyeti ve akademik etkinliklere katılım düzeyi.	Akademik personel sayısının azlığı. Disiplinlerarası araştırmaların az olması. Araştırma bütçesinin yetersizliği. Kurum dışı kaynakların (TÜBİTAK, CBSBB, AB fonları gibi) iş birliğiyle yapılan proje sayısının az olması. Ders ve iş yüklerinin fazla olması.	Nitelikli akademik personelin istihdamı. Birimler arası aktif bir çalışma ortamının sağlanması. Proje Yönetim Merkezi koordinasyonunda disiplinler arası çalışmaları artırarak birimler arası toplantılar organize edilmesi. Araştırma alt yapısının geliştirilmesi. Öğretim elemanlarının kurum dışı kaynaklara başvuru yapmaları konusunda teşvik edilmesi. Yeni akademik personel istihdamı ile ders ve iş yükünün azaltılması

Toplumsal Katkı	<p>Üniversite faaliyetlerinin şehir hayatının sosyal, ekonomik, kültürel, sektörel zenginliğine katkıda bulunması.</p> <p>Hazırlanan projeler ile bölgesel ve yerel gelişime katkı sağlama potansiyelinin yüksekliği.</p> <p>Medya ile sürdürülen iyi ilişkiler.</p>	<p>Toplumun dezavantajlı gruplarına yönelik danışmanlık hizmetlerinin yetersizliği.</p> <p>Paydaşların yeterince üniversite danışma kurullarında yer almaması.</p> <p>Mesleki kuruluşlarla yapılan ortak projelerde yetersizlik.</p> <p>Yerel kuruluşlar ile işbirliklerinin yetersizliği.</p>	<p>Üniversitede yapılan proje çıktılarıyla ve sonuçlarıyla toplumsal sorunlara çözüm arayan projelerle ilgili önceliklerin oluşturulması.</p> <p>Danışma kurullarının oluşturulması ve aktif olarak faaliyete geçmesi</p> <p>Meslek kuruluşlarıyla var olan ilişkilerin geliştirilmesi.</p> <p>Yerel örgütler ile protokol ve görüşmeler ile işbirliğinin artırılması</p> <p>Akademik personelin toplumsal katkıya yönelik çalışmalarının teşvik edilmesi</p>
-----------------	--	--	---

H. Yükseköğretim Sektörü Analizi

PESTLE (Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel) analizi ile ilgili yapılan çalışmalarımızdaki amaç; çevresel faktörlerin Üniversitemiz için ne gibi fırsatlar ve tehditler ortaya koyduğunu incelemektir. Tabloda; Bölümümüzün faaliyet gösterdiği ortamdaki değişimler, kalkınma planları ve programları, hükümet programları ile diğer kuruluşların hizmet ettiği hedef kitlenin beklentileri dikkate alınmıştır.

Politik

Genel çevre faktörlerinden biri olan politik çevredeki değişimlerden tüm ülkedeki hemşirelik eğitimi olduğu gibi Üniversitemizin Hemşirelik Bölümü de doğrudan etkilenmektedir.

Ekonomik

Ekonomik çevre; toplumun gereksinimlerini karşılayacak mal ve hizmetlerin üretiminin ve tüketiminin yapıldığı, aynı zamanda mal, hizmet ve gelirlerin paylaşıldığı ortamdır. Devlet üniversitelerinin bu manada bütçelerinin kamu kaynaklı olması ve bu bütçelerle faaliyet göstermesi ekonomik çevredeki değişimlerden etkilenmelerine neden olmaktadır. Bu durum da bölümümüzün taleplerinin karşılanmasında kısıtlılıklara neden olmaktadır.

Sosyal

Küreselleşmenin etkisiyle zamanımız sosyo-kültürel yönden bir geçiş dönemi olarak değerlendirilmektedir. Dünyadaki geleneksel değerler ve sosyo-kültürel yapı hızla değişmektedir. Bu değişimler aynı zamanda eğitim-öğretim sistemlerini de etkilemektedir.

Teknolojik

Günümüzde en hızlı değişen faktörlerden bir tanesi teknolojik çevre koşullarıdır. Teknolojik çevre, yeni bilgilerin yaratıldığı ve her ortamda uygulanarak ürün, hizmet ve süreçlerde gelişmelere yol açan faaliyetlerin oluşturduğu bir platformdur.

Yasal

Yasal etkenlerin hem iç hem dış boyutu bulunmaktadır. Kuruluşların kendi politikalarını gütmeye iradesi olsa da bu kuruluşların içinde oldukları ülkelerde bir dizi kanun iş çevresini etkilemektedir. İşte yasal tahliller, her iki hususun da hesaba katılmasıyla birlikte kanuni düzenlemeler ışığında kurum stratejilerinin belirlenmesine yönelik birer çabadır. Örneğin, tüketici kanunları, güvenlik standartları, iş kanunları gibi kanuni düzenlemeler kurumun stratejilerini etkilemektedir.

Çevresel

Bu etkenler, doğal çevrenin etkilediği ya da doğal çevre tarafından belirlenen hususları içermektedir. Turizm, tarımcılık, çiftçilik gibi branşlar için çevresel faktörler büyük öneme sahiptir. İklim, hava koşulları, coğrafi konum, küresel iklim değişikliği, çevreye verilen zararlar gibi unsurlar, tamamı olmasa da çevresel tahlilin önemli parçalarıdır.

Sonuç olarak; sektörel eğilimlerin fırsatlar ve tehditler bağlamında analizi sonucunda elde edilen bilgiler ışığında, başarı bölgesinin yükseköğretim sektöründe bir araştırma üniversitesi olma yönüne doğru kaydığı ve bunun sonucu olarak, lisansüstü eğitime verilen önemin lisans eğitime verilen önem ile eşdeğer hale geldiği, nitelikli bilimsel araştırma ve yayınların artırılması konusuna yönelik olarak çeşitli stratejilerin geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Tablo 27’de Bölümümüz sektörel eğilim için PESTLE Analizi verilmektedir.

Tablo 27: Sektörel eğilim için PESTLE analizi

Etkenler	Tespitler	Bölüme Etkisi		Ne Yapılmalı?
Politik	<p>1. Küreselleşmeye bağlı olarak değişen dünya düzeni doğrultusunda üniversiteleri de etkilemesi</p> <p>2. Yükseköğretimde farklı coğrafi bölgelerden giderek artan öğrenci mobilitesi.</p>	<p>1. Küreselleşme doğrultusunda üniversitemizde yaşanan değişimler doğrultusunda bölümümüzün etkilenmesi</p> <p>2. Uluslararası üniversiteler ile iş birliği ve standartların artması.</p> <p>3. Türkiye'nin bulunduğu konum ve uluslararası alanda yakaladığı itibari ile bölgenin çekim gücü olması.</p>	<p>1. Yaşanan değişimler ile mezunlarımızın yurt dışına yönelmesi ve beyin göçü.</p> <p>2. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden gelen öğrencilerin uyum ve barınma sorunları.</p>	<p>1. Mezunlarımızın yurt dışına göçünü azaltacak faaliyetler yapılmalı</p> <p>2. Mezunlarımız için kariyer merkezleri aracılığı ile danışmanlık yapılmalı.</p> <p>3. Yabancı uyruklu öğrencilere etkin Türkçe eğitimi verilmeli.</p> <p>4. Yabancı uyruklu öğrenciler için KYK v.b. kurumlar ile anlaşarak barınma sorununun azaltılması.</p> <p>5. Yabancı uyruklu öğrenciler için özel sınıfların oluşturulması.</p>
Ekonomik	<p>1. 2020 yılından bu yana yaşanan salgın nedeniyle tüm dünyada yaşanan ekonomik sıkıntıların ülkemize de yansması</p>	<p>1. Salgın sürecinde uzaktan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesi.</p>	<p>1. Yüzyüze etkileşimli eğitimden uzaklaşmak.</p> <p>2. Uygulamalı derslerin uygulamalarının yüz yüze yapılamaması</p>	<p>1. Uzaktan eğitim altyapısının güçlendirilmesi</p> <p>2. Öğretim elemanlarına uzaktan eğitim, ölçme ve değerlendirme eğitimlerinin verilmesi.</p> <p>3. Uygulamalı derslerin yapılamayan uygulamaları için telafi uygulamalarının yapılması</p>

Sosyo-kültürel	<p>1. Ülke nüfusunun artması, ülke içinde yoğun göç hareketlerinin varlığı, üniversite-toplum iş birliğinin düşük seviyede olması.</p> <p>2. Farklı kültür ve coğrafyadan öğrencilerin ülkemizi ve Üniversitemizi tercih etmesi.</p> <p>3. Üniversitenin sosyal, kültürel ve tarihi çeşitliliğe sahip bir konumda olması.</p>	<p>1. Çok çok kültürlü eğitim.</p> <p>3. Sektörel ihtiyaçlar çerçevesinde yeni bölümlerin açılması.</p> <p>4. Kültürel çeşitliliğin sağlanması ve farklı kültürler arasında iletişim ve işbirliğinin artması.</p>	<p>1. Artan genç nüfusla orantılı olarak sınava giren öğrenci sayısının artması ve buna paralel olarak bölüm kontenjanlarının gerekli altyapı olmadan artırılması.</p> <p>2. Dünyanın farklı kültürlerinden gelen öğrencilerimizin özellikle dil sorunları yaşaması</p>	<p>1. Aday öğrencilerin doğru bir rehberlik programıyla yeteneklerine uygun bölümlere yönlendirilmesi.</p> <p>2. Farklı kültür ve coğrafyadan gelen öğrencilerin eğitim araştırma v.b. alanlarda ortak faaliyetlerinin artırılması.</p> <p>3. Farklı kültürlerden gelen öğrenciler için etkili bir Türkçe dil eğitiminin sağlanması</p>
Teknolojik	<p>1. Güçlenen uzaktan eğitim altyapısı.</p> <p>2. Gelişen iletişim ve otomasyon teknolojisi.</p> <p>3. Evrak yönetim sisteminin etkin kullanılması.</p>	<p>1. İletişim olanaklarının son dönemde hızla gelişmesi ile bilgiye ulaşımın giderek kolaylaşması.</p> <p>2. Artan teknolojik gelişmelerle birlikte üniversitelerin uzaktan eğitim sistemi kullanarak fiziki mekandan bağımsız öğrencilere ulaşabilmesi.</p> <p>3. Geniş e-kütüphane olanakları.</p>	<p>1. Araştırma merkezleri ve TGB altyapısı ve donanımı için bütçe kaynaklarının azlığı.</p> <p>2. Akademik ve idari personelin bir kısmının teknolojik gelişmelere hakim olmaması.</p> <p>3. Öğrencilerin kütüphane olanaklarından yararlanma düzeylerinin düşük olması.</p>	<p>1. Yeni bilgi ve teknoloji kullanımının özendirilmesi, araştırma merkezlerinin donanımlarının artırılması.</p> <p>2. Akademik ve idari işlerin etkin şekilde yürütülmesini sağlayacak teknoloji yatırımlarının artırılması ve gereken eğitimlerin verilmesi.</p> <p>3. Öğrencilerin kütüphane kullanımının artırılması</p>
Yasal	<p>1. 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ve kapsamında yapılması gereken bazı düzenlemeler.</p> <p>2. Yükseköğretim' de Kalite Güvencesi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği kapsamında</p>	<p>1. Üniversitelerde eğitimde, araştırmada ve topluma katkıda kaliteyi artırmaya yönelik mevzuat.</p> <p>3. Avrupa Birliği uyum yasaları ve müktesebatına en kolay bilim başlığının adapte olması.</p>	<p>2. Üniversiteler de kaliteyi artırmaya yönelik mevcut bazı uygulamaların ve mevzuatın maliyet artışına neden olması.</p>	<p>1. Programların kalite çalışmaları için gerekli olan maliyeti karşılayacak bütçenin ayrılması</p>

	<p>yapılması gereken bazı düzenlemeler.</p> <p>3. Eğitim ve araştırma sektöründe üniversitelerin belli alanlarda ihtisaslaşmasının önünü açacak politikalar ve mevzuatların geliştirilmesi.</p> <p>4. Üniversitelerde eğitimde, araştırmada ve topluma katkıda kaliteyi artırmaya yönelik mevzuatın yetersiz kalan kısımlarının geliştirilmesi.</p> <p>5. Eğitim ve öğretim sistemindeki mevzuat değişikliklerinin sıklığı.</p> <p>6. Avrupa Birliği uyum sürecinin getirdiği zorunluluklar.</p>			
Çevresel	<p>1. Çevre bilincinin artması.</p> <p>2. Yapılan düzenlemelerde çevresel önlemlerin önem kazanması.</p> <p>3. Üniversitenin ekolojik ve kültürel zenginliğe haiz bir bölgede yer alınması.</p>	<p>1. Çevresel önlemleri ön plana çıkararak üniversitelerin yeşil kampüs alanları oluşturmaları.</p> <p>2. Akademik, idari personel ve öğrencilerimiz dahil olmak üzere çevre bilincine sahip faaliyetlerin yürütülmesi.</p>	<p>1. Öğrencilerimiz için yeterli çevre bilincininin olmayışı.</p>	<p>1. Çevre bilincini artıracak sosyal sorumluluk projelerinin yapılması</p>

İ. Sektörel Yapı Analizi

Sektörel yapı analizi, rakipler, paydaşlar, tedarikçiler ve düzenleyici/denetleyici kuruluşların oluşturduğu yapısal güçlerin, üniversitenin stratejilerinin geliştirilmesi bakımından değerlendirilmesini kapsamaktadır. Sektörel yapı analizi Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28: Sektörel Yapı Analizi

Sektörel Güçler	Tespitler	Bölüme Etkisi		Ne Yapılmalı?
Rakipler	1. Giderek artan üniversite sayısı. 2. Nitelikli öğretim elemanlarının devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelere geçişi.	1. Üniversitemizin konumunun büyük şehirlere yakın olması.	1. Yakın coğrafyada öğrenciler için tercih edilebilecek üniversite sayısının fazla olması.	1. Üniversitemizi rakiplerden ayıracak stratejiler belirlenmeli. 2. Rakipler ile rekabet edebilecek teknolojik ve beşeri kaynaklar oluşturulmalı.
Paydaşlar	1. Payda kuruluşlar ile ortak yapılan proje yetersizliği. 2. Paydaşlar ile güçlü birlikteliğin henüz arzu edilen seviyede bulunmaması.	1. Paydaşların çoğunluğunun coğrafi olarak üniversitemize yakın alanlarda olması.	1. Paydaşların kurumla iş birliği anlamında yeterli bilgiye sahip olmaması.	1. Paydaşlarla etkin iletişim kurarak kurum kültürü oluşturmak. 2. Gerekli iş birliğini oluşturabilecek protokoller yapmak. 3. Mezun takip sistemini oluşturmak. 5. Öneri ve şikayet mekanizmalarını oluşturmak.
Tedarikçiler	1. Mal ve hizmet alımında sürecin uzun sürmesi ve bürokratik işlemlerin yoğunluğu.	1. Bandırma ve çevresinde, alanında uzman tedarikçilerin bulunması. ve kalitesi.	1. Mal ve hizmet Alımlarında yeterli mevzuat bilgisinin olmaması.	1. Mal ve hizmet alımında kanunlar çerçevesinde hızlı alım yapabilecek tüm tedarikçilere ulaşabilecek bir yapı kurulmalı.

J. GZFT Analizi

GZFT analizi, iç çevre faktörlerini dikkate alarak bölümümüzün güçlü ve zayıf yönlerini belirlerken, dış çevre faktörlerini dikkate alarak da bölümümüzü bekleyen fırsatları ve tehditleri içermektedir.

Tablo 29: Bölümümüzün GZFT Analizi

İç Çevre		Dış Çevre	
Güçlü yönler	Zayıf yönler	Fırsatlar	Tehditler
1. Genç ve gelişmeye açık akademik personel varlığı 2. Akademik kadrosunun gittikçe nicelik ve nitelik açısından gelişiyor olması 3. Akademik performansta üniversitede üst sıralarda yer alıyor olması 4. Akademik personelin farklı kurum ve kuruluşlardaki eğitim geçmişi ve profesyonel deneyimleri 5. Anabilim dalları yapılanmasının mevcut olması 6. Rektörlüğün ve Dekanlığın gelişime açık ve destekleyici bir tutuma sahip olması 7. Yeni bir üniversite olmasına rağmen bölümümüzün köklü bir geçmişe sahip olması 8. Öğrenci sorunlarına duyarlı, öğrenci dostu bir eğitim anlayışı benimsemesi 9. Üniversitenin bilimsel etkinlikleri teşvik ediyor olması 10. Üniversitede uluslararası değişim programlarının varlığı 11. Elektronik veri tabanlarının varlığı ve elektronik yayınların fazlalılığı 12. Bölümümüzün tercih edilebilirliğinin yüksek olması 13. Bölümümüze farklı üniversite/kurumlardan	1. Öğrenci sayısının fazla olmasından dolayı derslik ve laboratuvar kapasitesinin yetersiz kalması 2. Akademik, personelin sayısal olarak yetersizliği 3. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının fazla olması 4. Üniversite sosyal imkanlarının azlığı 5. Akademik personel ofislerinin yetersiz olması 7. Akademik personel ve öğrencilerin farklı yerleşkeler içinde faaliyet göstermeleri 8. Öğretim üyelerinin ders yüklerinin fazla olması 9. Üniversite ve Fakülte altyapısının henüz tamamlanmamış olması 10. Henüz kongre, kültür ve spor merkezlerinin tamamlanmamış olması 11. Yabancı dilde eğitim yapabileme imkanının azlığı 12. Dış paydaşlarla ilişkilerin niteliğinin zayıf	1. Hemşirelik mesleğine olan ilgi ve talebin artması 2. Öğrenciler için eğitim sırasında uygulama yapılabilecek kurumların varlığı 3. Yabancı öğrencilerin bölümümüze taleplerinin artması 4. Uygulama alanlarının artırılması için (Hastane, ASM, özel hastane vb.) işbirliği protokollerinin yapılmış olması 5. Bölüm mezunlarının istihdam olanağının yüksek olması 6. Lisansüstü eğitime olan talebin artması 7. Sağlık alanında ulusal ve uluslararası eğitim, öğretim, değişim, proje ve araştırma olanaklarının fazla olması	1. Bütçe imkanlarının kısıtlı olması 2. Üniversite sayısının çok olması 3. Kentte sağlık hizmetlerinin yeterli olmaması 4. Öğrenci kontenjanlarının çok yüksek olması 5. Çevre illerde köklü üniversitelerin varlığı 6. Üniversitenin ilçede kurulmuş olması 7. Fakültede farklı bölümlerin açılmak istenmesi 8. Uygulama alanlarının ihtiyaca yönelik yetersiz olması 9. Yükseköğretim politikalarının sık değişmesi nedeniyle eğitimin etkilenmesi

<p>yeni katılacak akademik personel talebinin fazla olması</p> <p>12.Modern ve gelişmiş uygulama laboratuvarlarının varlığı</p> <p>15. Huzurlu bir çalışma ortamının varlığı</p> <p>16. Lisansüstü eğitim programlarının varlığı</p> <p>17. Üniversitenin uluslararası iş birliklerine açık olması</p> <p>18. Katılımcı yönetim anlayışının hakim olması</p> <p>19. Üniversite içinde sosyal ve kültürel faaliyetlerin varlığı ve çeşitliliği</p> <p>20. Bölümümüzün paydaşlarla pozitif bir ilişkiye sahip olması</p> <p>21. Öğrenci topluluklarının varlığı ve çeşitliliği</p> <p>22. Çok farklı ülkelerden çok sayıda uluslararası öğrencinin bölümümüzü seçmesi</p> <p>23. Tıp Fakültesi'nin kurulması ve yerleşkede faaliyet gösteren Devlet Hastanesi ile afilyasyon yapılarak daha nitelikli eğitim sağlanması</p>	<p>olması</p> <p>13.Lisansüstü program sayısının azlığı</p> <p>14. Mezun takip sisteminin olmaması</p> <p>15. Üniversitenin sosyal imkanlarının az olması</p> <p>16. Ulusal/uluslararası öğretim elemanı ve öğrenci değişim oranlarının düşük olması</p> <p>17. Öğrenci danışmanlık sisteminin etkili işlememesi</p> <p>18. Yürütülen proje sayısının düşük olması</p>		
---	--	--	--

GZFT analizinin yalnızca güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditlerin tespiti olarak algılanmaması gerekir. GZFT analizinin esas amacı, güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditler arasındaki ilişkileri analiz ederek strateji geliştirme sürecine yön vermektir. Bu kapsamda GZFT analizi sonuçlarıyla stratejiler arasındaki ilişkiyi gösteren örneğe Tablo 30'da yer verilmiştir.

Tablo 30: GZFT Stratejileri

	Fırsatlar	Tehditler
Güçlü yönler	Köklü bir geçmişe sahip bir bölüm olarak sahip olduğumuz birikim ile akredite olan bir hemşirelik fakültesi olmak.	Yakın çevrede yer alan diğer üniversitesitelerde de hemşirelik bölümlerinin bulunmasının yaratacağı rekabet doğrultusunda fark yaratarak rekabet üstünlüğü oluşturmak
Zayıf yönler	Bölümümüzün akademik personel ve fiziki alt yapı yetersizliklerine rağmen, üniversitemizin gelişmeye açık olması ve destekleyici bir yönetim anlayışına sahip olması	Küresel olarak ekonomik sıkıntıların ülkemizi ve üniversitemizi de etkilemesi nedeniyle akademik ve fiziki yapı yetersizliklerine karşın dinamik bir şekilde gelişime de değişime açık olmak.

K. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi

Tablo 31: Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu

DURUM ANALİZİ	TESPİTLER/ SORUN ALANLARI	İHTİYAÇLAR/ GELİŞİM ALANLARI
Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi	Uygulanmakta olan bir stratejik plan bulunmamaktadır.	Stratejik plan çalışmaları yapılmaktadır.
Mevzuat Analizi	Üniversiteleri ilgilendiren mevzuatlar eğitim-öğretim kalitesinin artırılması ve sürdürülebilir hale getirilmesi amaçlarını taşımaktadır. Genç üniversitemizin personel ve mekansal sorunları azaldıkça eğitim-öğretim kalitesi de çok daha yükselecektir.	Yeni kurulan üniversitelerde öğretim elemanlarının yaş haddi 75 olarak belirlenmiştir fakat Üniversitemiz bu listenin dışında tutulmuştur. Üniversitemizin bu listeye alınması için gerekli başvuruların yapılması. Geliştirme ödeneğinin tahsis edilmesi.
Üst Politika Belgelerinin Analizi*	-	Altyapı eksikliğinin tamamlanmasıyla birlikte eğitim, araştırma, geliştirme, yönetim ve toplumsal katkı kalitesinin artırılması.
Paydaş Analizi	Genç bir üniversite olarak, paydaşlarla yeterli düzeyde iletişim ve işbirliği eksikliği.	Paydaşlarla daha etkin çalışma ortamının ve paydaş danışma kurullarının oluşturulması.
İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi	Nicelik olarak yetersiz düzeyde akademik, özellikle idari personel sayısı.	Norm kadroya uygun nicelik ve nitelikteki personelin istihdam edilmesi.
Kurum Kültürü Analizi	Performans sisteminin, ödül ve ceza sisteminin eksikliği, sosyal tesis yetersizliği, personele yönelik sosyal etkinliklerin azlığı.	Performans sisteminin, ödül ve ceza sisteminin oluşturulması ve uygulanması. Sosyal yaşam alanlarının oluşturulması. Personele yönelik sosyal etkinliklerin artırılması.

Fiziki Kaynak Analizi	Hızlı gelişen bir üniversite olarak akademik ve idari personel için yeterli ofis, araştırma laboratuvarı, derslik ve personel ihtiyaçlarına yönelik alanların eksikliği.	Ofis, derslik, çalışma, dinlenme ve araştırma alanlarının artırılması.
Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi	Üniversitenin yeni kurulan bazı birimlerinde laboratuvar, atölye, vb. yetersizliği.	Günümüz teknolojisine uyumlu laboratuvar ve cihazların temin edilmesi ve dersliklerdeki bilişim altyapısının iyileştirilmesi.
Mali Kaynak Analizi	Yeni bir üniversite olunması nedeniyle altyapı giderlerinin yüksek olması.	Gerekli altyapının kurulması için yeterli ödeneğin sağlanması ve paydaşlar ile ilişkilerin güçlendirilerek ek kaynak temininin sağlanması.
Akademik Faaliyetler Analizi	Yeterli akademik personelin olmaması, danışmanlık hizmetlerinin azlığı, üniversite- sanayi iş birliği projelerinin arzu edilen düzeyde olmaması.	Yeterli sayıda akademik ve idari personelin üniversiteye kazandırılması, fiziki altyapının iyileştirilmesi ve işbirliklerinin güçlendirilmesi.
Yükseköğretim Sektörü Analizi	Üniversite çapında kontenjanların istenen seviyelerde olmaması, kalite güvence sisteminin etkinliğinin sağlanamaması.	Kontenjan taleplerinin güncellenmesi ve yeniden değerlendirilmesi, kalite güvence sisteminin etkinliğinin artırılması ve içselleştirilmesi.

5. GELECEĞE BAKIŞ

A. Misyon

Hemşirelik mesleğinin temel felsefesini benimseyen, mesleki, bilimsel ve teknolojik yönden kendini sürekli geliştiren, sahip olduğu bilgi birikimini hemşirelik rollerinde kullanabilen, mesleki ve yasal gereklilikleri sahip olduğu toplumsal ve mesleki değerler ile etik ilkeler doğrultusunda yerine getiren, insanlığın ve ülkenin gelişimi için birey, aile ve topluma verdiği hizmetlerde fark yaratabilen hemşireler yetiştirmektir.

B.Vizyon

Katılımcı, özgürlükçü ve yenilikçi bir anlayışla insanlığın vazgeçilmez değeri olan sağlık hizmetlerinde ulusal ve uluslararası düzeyde sağlık hizmetleri gereksinimlerini karşılayacak hemşirelerin yetiştirilmesinde etki sahibi bir eğitim kurumu olmaktır.

C.Temel Değerler

Adalet ve Eşitlik

Hemşirelik eğitimi alan ve veren tüm paydaşlara eşit ve adil bir şekilde davranmak.

Katılımcılık

Bölümdeki tüm çalışanlar ile diğer paydaşlarımızın bireysel özerklik ve haklarını koruyarak yönetim sürecine dahil olmalarını sağlamak.

Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik

Bölümümüzün paydaşlarının isteklerine duyarlı, hesap veren, şeffaf, anlaşılır ve açık bir yönetim yapısına sahip olmak.

Sürekli gelişme

Nitelikli bir hizmet verebilmek için sürekli olarak en iyiyi arama anlayışına sahip olmak

İnsan haklarına saygı

Yürütülen tüm faaliyetleri insan haklarına saygı çerçevesinde gerçekleştirmek.

Toplumsal duyarlılık

Toplumsal sağlık konularında duyarlı davranmak ve etki yaratmak.

Bilimsellik

Yürütülen her türlü faaliyette bilimi temel almak, bilimselliği desteklemek ve bilimsel bilginin gelişimine katkı sağlamak

Etik Değerlere Bağlılık

Tüm çalışmalarda uluslararası hukuksal, bilimsel ve ahlaki değerlere öncelik vermek.

D. Üniversite Politikaları

Kalite Politikası

Bir yükseköğretim kurumu olarak, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme faaliyetleri ile yönetim süreçlerinin gerektirdiği misyonu üstlenen, planlama aşamasında paydaş katılımını, ihtiyaç ve beklentilerini esas alan, bölgesel kalkınmaya katkı sağlamayı, kalite süreçlerini genele yaymayı hedefleyen, sürekli iyileştirme ve geliştirme yoluyla süreçlerini yenileyen, bir kalite sistemi kurmak ve uygulamaktır.

Eğitim-Öğretim Politikası

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi'nin bölüm/program yapısı, öğrenci merkezli eğitim anlayışına dayalı, öğrencilerin tercihleri doğrultusunda kendilerini geliştirmelerine ve uzmanlaşmalarına imkan veren, bü tünleyici eğitim felsefesini esas almaktadır. Dersler ve ders dışı aktivitelerle öğrenci katılımını ve başarısını destekleyerek, entelektüel, profesyonel ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunan, öğrenciyi merkeze alarak, kendi potansiyellerini tam anlamıyla ortaya çıkarabilmelerine imkan tanıyan bir ortam yaratılması, bu kapsamda öğrenciler ile öğretim elemanları arasında doğrudan etkileşime dayalı bir yaklaşımın benimsenmesi, dijital imkanlardan en yüksek derecede yararlanılması, eğitim politikamızın temelini oluşturmaktadır. Eğitim ve öğretime ait süreçler; Planlama-Uygulama-Kontrol etme- Önlem alma (PUKÖ) döngüsüne uygun olarak yönetilir. Dahası özgür ortamda bilgiye erişim imkânlarının eşit olduğu, yeni fırsatlar yaratan yerel, bölgesel ve ulusal sektör ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli, yenilikçi, aydın bireyler yetiştirmek; yüz yüze ve uzaktan eğitim olmak üzere uygun eğitim-öğretim ortamlarını hazırlamaktır.

Araştırma-Geliştirme Politikası

Bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde bilginin üretilmesini sağlamak amacı ile kamu, sanayi ve yerel kuruluşlar olarak özetlenebilecek dış paydaşlarımız ile iç paydaşlarımız olan akademisyenlerimizi, yenilikçi ve girişimci uygulamalar geliştirecek oluşumlar meydana getirerek, ticari ve toplumsal katkı sağlayan uygulamalar gerçekleştirmek ve bu uygulamaların sürekliliğini sağlayacak bilgi altyapısı geliştirerek bölge ve ülkenin gelişimine katkı sağlamaktır.

Uluslararasılaşma Politikası

Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi'nin uluslararasılaşma stratejisi eğitim ve araştırmada uluslararası mükemmelliğe ulaşmaktır. Stratejik planda açıkça belirlenen uluslararasılaşma ile ilgili temel konular şunlardır: i) Eğitim ve araştırma faaliyetlerindeki uluslararası bileşenleri artırmak, ii) Öğrencilerin uluslararası deneyimlerini iyileştirmek, iii) Personelin uluslararası hareketliliğini artırmak, iv) Uluslararası üniversiteler, araştırma merkezleri ve araştırma ağları ile kurumsal işbirliklerinin sayısını artırmak, v) Akademik ve idari prosedürlerin uluslararası uygulamalarla karşılaştırılabilirliğini sağlamak ve sürdürülebilirliğini sağlamak, vi) Politika geliştirme ve işbirliğini desteklemek, vii) Ortak yüksek lisans programları yürütmektir.

Toplumsal Katkı Politikası

İçinde bulunduğu toplumla karşılıklı etkileşiminde hem dönüşen hem de dönüştüren rolünün bilincinde olan, tüm faaliyetleri ile toplum hizmetini kilit bir değer, hedef ve amaç olarak benimseyen, topluma hizmet vermek amacıyla, çözüm odaklı ve katma değeri yüksek uygulamaları hayata geçirmeyi amaçlayan bir üniversite olmaktır.

Çevre Politikası

Çevre ile uyumlu eğitim ve araştırma faaliyetleri gerçekleştirmek ve çevreye duyarlı bireyler yetiştirerek, bölgemiz ve ülkemizde çevre kültürünün gelişmesine katkı sağlayarak çevresel farkındalığı artırmaktır.

Teknoloji ve İnovasyon Politikası

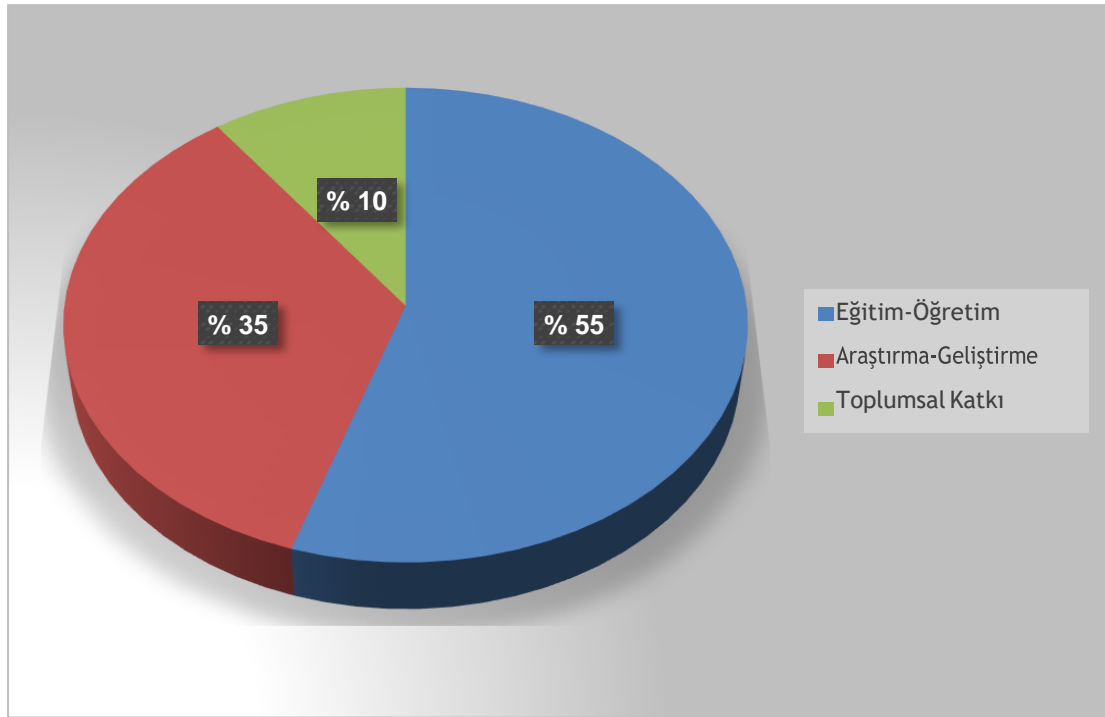
Teknolojik inovasyon konusunu incelemek için disiplinlerarası bakış açısı kazandırmak, kamunun bilim ve teknoloji politikası tasarımlarını anlayabilecek düzeyde kavramsal ve uygulamalı bilgi vermektir. Ayrıca, özel şirketlerde teknoloji ve inovasyon stratejisi ile ilgili oluşturulan ekiplerde yer alabilecek düzeyde kavramsal ve uygulamalı bilgi sahibi olunmasını sağlamaktır. Böylece teknolojinin getirdiği dönüşümleri anlamlandırabilmek ve teknolojik değişimi yönetebilmek için temel bilgilerin kazanılmasını sağlamaktır.

6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

A. Konum Tercihi

2015 yılında kurulan genç bir üniversite olan Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi'nin en köklü bölümlerinden biri olan Hemşirelik Bölümü, mevcut durumu itibariyle ana hedef olarak lisans ve lisansüstü düzeyde eğitime odaklanarak yerel, bölgesel ve ulusal sektör ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli insan gücü yetiştirmeyi; teknolojik, bilimsel ve akademik altyapısı ile bilimsel ve akademik çalışmalar yapmayı ve bu çalışmalarla ile de topluma katkı sağlamayı hedefleyen bir bölümdür (Şekil 2).

Şekil 2: Konum Değer Tercihi Dağılımı (%)



B. Başarı Bölgesi Tercihi

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi başarı bölgesi tercihinde; dinamik bir şekilde gelişmekte olan bölge ve bölge ihtiyaçları dikkate alındığında, Mühendislik ve Doğa Bilimleri, Denizcilik, Tıp ve Sağlık Bilimleri Fakülteleri öne çıkmaktadır.

Sağlık Bilimleri Fakültesi içinde halihazırda faaliyet gösteren ve köklü bir geçmişe sahip olan Hemşirelik Bölümü 1998 yılından itibaren Balıkesir Üniversitesi Bandırma Sağlık Yüksekokulu bünyesinde eğitim öğretim faaliyetlerine başlamış ve ilk mezunlarını 2002 yılında vermiştir. 2015 yılında Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi'nin kurulmasıyla birlikte Bandırma Sağlık Yüksekokulu üniversitemize devredilmiş ve Bandırma Sağlık Yüksekokulu Sağlık Bilimleri Fakültesi'ne dönüştürülmüştür. Mevcut durumda Hemşirelik Bölümü Sağlık Bilimleri Fakültesi bünyesinde 4 yıllık lisans düzeyinde eğitim – öğretim faaliyetleri ile birlikte bilimsel, kültürel ve toplumsal faaliyetlerini sürdürmektedir. Hemşirelik Bölümü faaliyetine başladığı ilk günden bugüne kadar 967 mezun vermiş olup mevcut durumda 513 kayıtlı öğrencisi bulunmaktadır.

Bölümün doluluk oranları tam kapasite olup Türkiye genelindeki üniversitelerde yer alan Hemşirelik Bölümleri arasında hem kontenjan sayısı en yüksek, hem de kontenjan başına en çok tercih edilen bölümlerden biri olmuştur. Ayrıca hemşirelik lisans programı son yıllarda hem üniversite içinde hem de fakülte içinde sayısal puanla öğrenci alınan lisans programları arasında üst sıralarda yer alarak en fazla tercih edilen bölümlerden biri olma başarısını göstermiştir.

Hemşirelik Bölümü Anabilim Dalı yapılanmasını tamamlamış olup hâlihazırda 8 Anabilim Dalı (ABD) bulunmaktadır . Bu ABD'lerinin her birinde alan uzmanı en az bir öğretim üyesi ve en az bir öğretim elemanı olmak üzere yüksek unvanlı akademik personeller (toplam 24) bulunmaktadır. Bölümümüz tarafından yürütülmekte olan 3 Tezli Yüksek Lisans Programı ile 1 adet doktora programı bulunmaktadır. Yeni lisansüstü programların açılması için çalışmalar devam etmektedir. Özellikle varolan doktora programı ülke genelinde var olan iki programdan biri olarak, bölgede ise varolan tek program olması itibariyle öne çıkmaktadır.

C. Değer Sunumu Tercih

Hemşirelik Bölümü, belirlemiş olduğu konum ve başarı tercihleriyle bağlantılı olarak üniversitenin bulunduğu bölgenin hemşirelik alanındaki eğitim, bilimsel araştırma, uygulama ve sağlık hizmeti konularındaki taleplerini karşılayacak bir potansiyel arz etmektedir. Değer sunum tercihini belirlerken sağlık avantajlarını da gözlemlemektedir. Dolayısıyla bu alanda yapılan farklı faaliyet ve stratejilerin belirlenmesi toplumsal katkıda önemli bir rol oynayacaktır.

Tablo 32: Değer Sunumu Belirleme

Faktörler	Tercihler			
	Yok Et	Azalt	Arttır	Yenilik Yap
Fiziki Altyapı			√	√
Laboratuvar sayısı			√	
Akademik personel sayısı			√	
Lisansüstü programlar			√	
Eğitim yöntemleri				√
Bilimsel etkinlikler			√	
Sosyal ve kültürel etkinlikler			√	
Birimler arası etkileşim			√	
Dış paydaşlar ile işbirliği			√	
Proje sayısı			√	
Bilimsel yayın			√	
Ulusal ve uluslararası öğrenci hareketliliği			√	

D. Temel Yetkinlik Tercihi

Yapımı devam eden projeleri ve teknik altyapı yatırımları ile Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nün sahip olduğu temel yetkinlik alanları, konum tercihi, başarı bölgesi tercihi ve değer sunumu tercihi dikkate alınarak aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Lisansüstü eğitim programlarının olması
- Paydaşlarla işbirliği olanaklarının varlığı,

Bölümümüzün yetkinlik açıkları ise konum tercihi, başarı bölgesi tercihi ve değer sunumu tercihi dikkate alınarak aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Fiziksel altyapının yetersiz olması / henüz tamamlanmamış olması,
- Akademik personel sayısının yetersizliği,
- Laboratuvar altyapısında eksiklikler
- Uygulama alanlarının yetersizliği
- Paydaşlarla tam iletişime geçilememiş olması,
- Öğretim üyelerinin ders ve idari yükünün fazla olması,
- Proje kültürünün istenilen düzeyde olmaması

Üniversitemiz için yukarıda sıralanan yetkinlik açığına gidermek ve mevcut kaynak ve kabiliyetleri iyileştirmek için aşağıda belirtilen alanlarda iyileştirme yapılması gerekmektedir:

- Fakültemize ait bina ve gerekli uygulama alanlarının inşa edilmesi,
- Alanında uzman akademik personel sayısının artırılması,
- Paydaşlar ile işbirliğini artırıcı faaliyetlere odaklanılması,
- Daha fazla sayıda lisansüstü programlarının açılması,
- Uygulama alanı nitelik ve niceliğinin artırılması
- Proje sayısının artırılması
- Laboratuvar kapasitesinin geliştirilmesi

7. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ

A. Amaçlar ve Hedefler

A 1: Küresel sağlık hizmet sunumunun gereklerini karşılayabilecek nitelikte hemşireler yetiştirebilmek için eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.

H1. Eğitim müfredatını güncel ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda şekillendirmek.

H2. Teorik ve uygulamalı eğitimin nitelik ve niceliğini artırmak

H3. Nitelikli eğitim için akademik kadronun nitelik ve niceliğini artırmak

A 2: Bölüm akademik personelinin yayın sayısını ve kalitesini artırmak.

H1: Akademik yayınların nitelik ve niceliğini artırmak

H2: Bölüm akademik performansı artırmak

A3: Paydaşlarla işbirliği içinde çevresel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal katkı sağlamak

H1. Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak

A 4: Uluslararası işbirliklerini ve öğrenci-personel hareketliliğini artırmak.

H1. Uluslararasılaşmayı ve işbirliğini artırmak.

H2. Değişim programlarından yararlanan öğrenci ve personel sayısını artırmak.

Tablo 33: Sorumlu Harcama Birimi

HEDEF	REKTÖRLÜK	Ön Lisans, Lisans ve Lisansüstü Eğitim Birimleri	Personel D.B.	Öğrenci İşleri D.B.	Strateji Geliştirme D.B.	Yapı İşleri ve Teknik D.B.	Kütüphane ve Dokümantasyon D.B.	Sağlık Kültür ve Spor D.B.	Hukuk Müşavirliği	İdari ve Mali İşler D.B.	Bilgi İşlem D.B.	Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi	Dış İlişkiler Koordinatörlüğü	Kariyer Merkezi	Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü	Kalite Koordinatörlüğü.	Sürekli Eğitim Merkezi	Teknoloji Transfer Ofisi	Akıllı Ulaşım Sistemleri Uygulama ve Araştırma Merkezi	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü	
(H1.1)		İ		İ										İ								
(H1.2)	İ	S																				
(H1.3)	İ	S	İ																			
(H2.1)	İ	S																				
(H2.2)	İ	S													İ							
(H3.1)	İ	S						İ														
(H4.1)	İ	S											İ									
(H4.2)	İ	S											İ									

S: Sorumlu Birim, İ: İşbirliği Yapılacak Birim

B. Hedef Kartlar ²

Amaç (A1)	Küresel sağlık hizmet sunumunun gereklerini karşılayabilecek nitelikte hemşireler yetiştirebilmek için eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.								
Hedef (H1.1)	Eğitim müfredatını güncel ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda şekillendirmek.								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)	1. Yıl (2021)	2. Yıl (2022)	3. Yıl (2023)	4. Yıl (2024)	5. Yıl (2025)	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.1.1.1. Ders planı güncelleme sayısı**	50		1	1	1	1	1	6 ayda bir	Yılda bir
PG.1.1.2. Ders içeriklerinin güncellenme sayısı**	50		1	1	1	1	1	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Eğitim Birimi (Hemşirelik Bölümü)								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Öğrenci İşleri D.B. Kariyer Merkezi								
Riskler	<ul style="list-style-type: none">Amaca uygun bir eğitim müfredatı oluşturamamakOluşturulan eğitim müfredatının tam olarak uygulanamaması								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none">Paydaş görüşlerinin alınmasıUlusal ve uluslararası gerekliliklerin dikkate alınmasıEğitim alt yapısının eksikliklerini giderilmesi								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none">Akademik personelin iş yükünün fazla olmasıOluşturulan eğitim müfredatının uygulanması ile ilgili fiziki alt yapı eksikliği								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none">Akademik personel nitelik ve niceliğinin artırılarak iş yükünün azaltılmasıEğitim öğretim için fiziki alt yapı eksikliklerinin giderilmesi								

² Hedef kartlarında (*) işaretli performans göstergelerinde kümülatif veri değerleri kullanılırken, (**) işaretli performans göstergelerinde ise yıllık veri değerleri kullanılmıştır.

Amaç (A1)	Küresel sağlık hizmet sunumunun gereklerini karşılayabilecek nitelikte hemşireler yetiştirebilmek için eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.								
Hedef (H1.2)	Teorik ve uygulamalı eğitimin nitelik ve niceliğini artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)	1. Yıl (2021)	2. Yıl (2022)	3. Yıl (2023)	4. Yıl (2024)	5. Yıl (2025)	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.1.2.1. Uygulama yapılan kurum sayısı*	25		3	3	4	4	4	6 ayda bir	Yılda bir
PG. 1.2.2. Farklı alanlarda alınan ders sayısı **	25		1	1	2	3	3	6 ayda bir	Yılda bir
P.G. 1.2.3. Kurumlararası işbirliği sayısı*	10		2	2	3	3	3	6 ayda bir	Yılda bir
P.G.1.2.4. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı**	10		19,7	21,3	18,3	17,2	15,5	6 ayda bir	Yılda bir
P.G. 1.2.5. Akreditasyona başvuru yapan program sayısı**	30		0	0	0	1	1	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Eğitim Birimi (Hemşirelik Bölümü)								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Rektörlük, Eğitim Birimi (Dekanlık)								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • Uygulama yapılacak kurum sayısını artıramamak • Kurumların işbirliği yapmak istememesi • Akademik personel sayısını artıramamak • Akreditasyona başvuramamak 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki uygulama yapılabilecek kurum yetkilileri ile görüşülmesi • Kurumlararası işbirliğinin sağlanması için çalışmalar yapılması • Akademik personel sayısının artırılması için talepte bulunulması • Akreditasyon çalışmalarına başlanması 								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki derslerin uygulamaları için uygulama alanı sayısının yetersizliği • Kurumlararası işbirliklerinin olmaması • Akademik personel sayısının yetersiz olması • Akreditasyon hazırlık çalışmalarına başlanması 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki derslerin uygulama alanlarının ve kurumlararası işbirliğinin artırılması • Akademik personel sayısının artırılması • Akreditasyon için gereksinimlerin karşılanması 								

Amaç (A1)	Küresel sağlık hizmet sunumunun gereklerini karşılayabilecek nitelikte hemşireler yetiştirebilmek için eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.								
Hedef (H1.3)	Nitelikli eğitim için akademik kadronun nitelik ve niceliğini artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)	1. Yıl (2021)	2. Yıl (2022)	3. Yıl (2023)	4. Yıl (2024)	5. Yıl (2025)	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.1.3.1. Öğretim elemanı sayısı*	60	21	23	24	28	30	33	6 ayda bir	Yılda bir
P.G.1.3.2. Akademik yükselme sağlayan öğretim elemanı sayısı *	40	-	-	6	8	10	12	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Eğitim Birimi (Dekanlık, Hemşirelik Bölümü)								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Rektörlük, Personel Daire Başkanlığı								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Norm kadro planlaması nedeniyle öğretim elemanı kadrosu verilmemesi 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Norm dışı kadro kullanımı konusunda Rektörlük ile işbirliği yapılması 								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Kurum içi akademik yükselme için bekleyen öğretim elemanlarının bulunması Anabilim Dallarında öğretim elemanı sayısının yeterli olmaması 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Anabilim Dallarında öğretim elemanı ihtiyacının karşılanması Akademik yükselme bekleyen öğretim elemanlarının yükselmelerinin sağlanması 								

Amaç (A2)	Bölüm akademik personelinin araştırma – geliştirme faaliyetlerinin nitelik ve niceliğini artırmak								
Hedef (H2.1)	Akademik yayınların nitelik ve niceliğini artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)	1. Yıl (2021)	2. Yıl (2022)	3. Yıl (2023)	4. Yıl (2024)	5. Yıl (2025)	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.2.1.1. SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergilerde yayımlanan yayın sayısı **	40		12	18	25	28	32	6 ayda bir	Yılda bir
PG.2.1.2. Toplam yayın sayısı **	25		35	30	40	50	60	6 ayda bir	Yılda bir
PG.2.1.3. Öğretim elemanı başına düşen yayın sayısı **	5		0.7	1	1.2	1.5	2.0	6 ayda bir	Yılda bir
PG.2.1.4. SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI ESCI kapsamındaki dergilerdeki atıf sayısı **	5		35	30	40	50	60	6 ayda bir	Yılda bir
PG.2.1.5. Tamamlanan Proje sayısı**	25		6	8	10	12	14	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Eğitim Birimi (Hemşirelik Bölümü)								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Rektörlük								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Akademik personelin işyükünün fazla olması Yapılan yayınların niceliği artarken niteliğinin düşmesi, Uluslararası bilimsel etkinliklere ve yayınlara desteğin yetersiz olması, 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Etki faktörü yüksek olan dergilerde yayınların teşvik edilmesi Akademik yükselme kriterlerinin artırılması, 								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Akademik personelin iş yükünün fazla olması Üniversitede düzenlenen bilimsel araştırma projeleri eğitimlerine katılım oranının az olması Uluslar arası bilimsel toplantılara katılım ücret desteğinin az olması Bilimsel araştırma projelerine ilginin düşük olması 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Akademik personelin iş yükünün azaltılması Bilimsel araştırma projeleri konusundaki eğitimlere katılımın teşvik edilmesi Uluslar arası bilimsel toplantılara katılım ücret desteğinin artırılması. Bilimsel araştırma projelerine ilginin artırılması 								

Amaç (A2)	Bölüm akademik personelinin araştırma – geliştirme faaliyetlerinin nitelik ve niceliğini artırmak								
Hedef (H2.2)	Bölüm akademik performansı artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)	1. Yıl (2021)	2. Yıl (2022)	3. Yıl (2023)	4. Yıl (2024)	5. Yıl (2025)	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.2.2.1. Başvurulan proje sayısı	30		3	15	10	10	10	6 ayda bir	Yılda bir
PG.2.2.2. Kabul edilen proje sayısı	20		2	10	7	8	9	6 ayda bir	Yılda bir
PG.2.2.3. Akademik teşvikten yararlanan öğretim elemanı sayısı	50		8	12	15	17	23	Yılda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Eğitim Birimi (Hemşirelik Bölümü)								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Rektörlük, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü,								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • Akademik personel sayısının az olması nedeniyle iş yükünün fazla olması • Yapılan yayınların niceliği artarken niteliğinin düşmesi • Nitelikli ve yeterli sayıda lisansüstü öğrencinin olmaması 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Araştırma altyapısının zenginleştirilip güçlendirilmesi, • Nitelikli akademik personelin istihdam edilmesi, • Öğretim elemanlarının akademik yayınlarını artırmaları yönünde teşvik edilmesi, • Üniversitenin atama ve yükselme kriterlerine proje koşulu getirilmesi 								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Akademik personel sayısının azlığı nedeniyle öğretim elemanlarının ders yüklerinin ve idari işlerinin fazla olması • Lisansüstü program sayısı ve çeşitliliği ile lisansüstü öğrenci sayısının yetersiz olması, • Üniversite atama ve yükselme kriterlerinde projelere yönelik koşul olmaması 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Nitelikli akademik personel istihdamının gerçekleştirilerek öğretim elemanlarının ders yükünün ve idari işlerinin azaltılması, • Nitelikli lisansüstü öğrenci sayısının artırılması, • Ulusal teşvik programından bağımsız olarak kurum içi bir teşvik programı oluşturulması. 								

Amaç (A3)	Paydaşlarla işbirliği içinde çevresel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal katkı sağlamak								
Hedef (H3.1)	Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)	1. Yıl (2021)	2. Yıl (2022)	3. Yıl (2023)	4. Yıl (2024)	5. Yıl (2025)	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.3.1.1. Bölümde yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı *	50		4	7	10	15	20	6 ayda bir	Yılda bir
PG.3.1.2. Her akademik yıl Sosyal Sorumluluk Projesi dersini alan öğrencilerin toplam öğrenci sayısına oranı (%) **	25		0	12.5	12.5	12.5	12.5	6 ayda bir	Yılda bir
PG.3.1.3. Her akademik yıl Gönüllülük Çalışmaları dersini alan öğrencilerin toplam öğrenci sayısına oranı (%) **	25		0.03	12.5	12.5	12.5	12.5	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Eğitim Birimi (Hemşirelik Bölümü)								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Rektörlük, Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımın beklenen düzeyde olmaması, Halihazırda sosyal/sportif amaçlı kullanılan alanların azlığı, Üniversite tarafından yeterli bütçe ayrılmaması, Öğrencilerin sosyal sorumluluk projesi ve gönüllülük çalışmaları derslerini seçmek istememesi 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımın teşvik edilmesi Öğrencilere sosyal sorumluluk projesi ve gönüllülük çalışmaları dersleri ile ilgili bilgilendirmeler yapılarak ders seçiminin teşvik edilmesi Bölüm öğrencilerinin topluluk kurma ve yürütme faaliyetlerinin artırılması 								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Toplum yararına düzenlenen faaliyetlerin yetersiz olması, Bölüm öğrencilerinin daha çok üniversite birimleri içinde faaliyet göstermeleri Sosyal sorumluluk konusunda farkındalığın az olması 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Toplum yararına düzenlenen faaliyetlerin artırılması Bölüm öğrencilerinin üniversite dışında da toplumla etkileşiminin artırılması Sosyal sorumluluk konusunda farkındalığın artırılması 								

Amaç (A4)	Uluslararası işbirliklerini ve öğrenci-personel hareketliliğini artırmak.								
Hedef (H4.1)	Uluslararasılaşmayı ve işbirliğini artırmak.								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)	1. Yıl (2021)	2. Yıl (2022)	3. Yıl (2023)	4. Yıl (2024)	5. Yıl (2025)	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G. 4.1.1. Uluslararası değişim programı için yapılan anlaşma sayısı*	50		5	7	9	11	13	6 ayda bir	Yılda bir
P.G.4.1.2. Uluslararası Öğrenci sayısı*	50		77	102	150	170	190	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Eğitim Birimi (Hemşirelik Bölümü)								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Rektörlük, Dış İlişkiler Koordinatörlüğü								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Bütçe olanaklarının yetersiz olması, Anlaşma yapılacak üniversite bulma konusunda güçlük çekilmesi 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Dış İlişkiler Koordinatörlüğü hibe bütçesinin ve bütçe gerçekleştirmesinin artırılması, Dış İlişkiler Koordinatörlüğü ile işbirliği yapılarak anlaşma yapılması planlanan üniversitelere bölüm tanıtımının yapılması Dünyanın farklı noktalarında düzenlenen yurtdışı eğitim fuarlarına katılım sağlanarak uluslararası üniversiteler ile ikili anlaşmaların sayısının ve uluslararası öğrenci sayısının artırılması, 								
Maliyet Tahmini	₺ 8.600.000								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Dış İlişkiler Koordinatörlüğü'nde personelin nicelik olarak yetersizliği, Uluslararasılaşma konusunda farkındalığın istenilen düzeyde olmaması Dış İlişkiler Koordinatörlüğü'nün hibe bütçesinin ve/veya bütçe gerçekleşmesinin beklenen düzeyde olmaması, Uluslararası ikili anlaşmaların istenen düzeyde olmaması, Gelişmiş ülkelerdeki öğrencilerin ülkemizi veya üniversitemizi tercih etmemesi, Gelen uluslararası öğrencilere yönelik dil sorunlarının yaşanması 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Dış İlişkiler Koordinatörlüğü hibe bütçesinin ve bütçe gerçekleştirmesinin artırılması, Dış İlişkiler Koordinatörlüğü'nde personelin nicelik olarak artırılması Gelen uluslararası öğrencilere yönelik Türkçe eğitiminin ve İngilizce eğitiminin niteliğinin artırılması, 								

Amaç (A4)	Uluslararası işbirliklerini ve öğrenci-personel hareketliliğini artırmak								
Hedef (H4.2)	Değişim programlarından yararlanan öğrenci ve personel sayısını artırmak.								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)	1. Yıl (2021)	2. Yıl (2022)	3. Yıl (2023)	4. Yıl (2024)	5. Yıl (2025)	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.4.2.1. Yurt dışı değişim programından yararlanan öğrenci sayısı **	50		0	0	2	3	4	6 ayda bir	Yılda bir
P.G. 4.2.2. Yurt dışı değişim programından yararlanan öğretim elemanı sayısı**	50		1	1	2	3	4	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Eğitim Birimi (Hemşirelik Bölümü)								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Rektörlük, Dış İlişkiler Koordinatörlüğü, Personel Daire Başkanlığı								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Hibe bütçesinin beklenen düzeyde olmaması Uluslararası ikili anlaşma miktarının yeterli sayıda ve fonksiyonel olmaması Öğrencilerin ve akademik personelin isteksiz olması 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Uluslararası ikili anlaşmaların sayısının artırılması Öğrencilerin ve akademik personelin isteklendirilmesi 								
Maliyet Tahmini	₺ 880.000								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Öğrencilerin ve akademik personelin istekli olmaması Yabancı dilde ders verebilecek öğretim elemanı eksikliği, Öğrencilerinin yabancı dil bilgilerinin yetersizliği, Alana yönelik uluslararası ikili anlaşmaların sayısının az olması 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Öğrencilerin ve akademik personelin bilgilendirilmesi ve teşvik edilmesi Dış İlişkiler Koordinatörlüğü hibe bütçesinin ve bütçe gerçekleştirmesinin artırılması, Uluslararası üniversiteler ile alana yönelik ikili anlaşmaların sayısının artırılması, Akademik personelin ve öğrencilerin yabancı dil yetkinliklerinin artırılması 								

Tablo 34: Hedefe İlişkin Risk ve Kontrol Faaliyetleri

Hedef 1.1 : Eğitim müfredatını güncel ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda şekillendirmek		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Amaca uygun bir eğitim müfredatı oluşturamamak	Akademik personelin iş yükü fazlalığına bağlı olarak ders planını ve ders içeriklerini güncel ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda şekillendirilememesi	Akademik personelin iş yükünün azaltılması Paydaş görüşlerinin alınması Ulusal ve uluslararası gerekliliklerin dikkate alınması
Oluşturulan eğitim müfredatının tam olarak uygulanamaması	Oluşturulan eğitim müfredatının uygulanmasında ve hedefe ulaşmada fiziki alt yapı eksikliğinin olması	Eğitim fiziki alt yapı ile ilgili eksikliklerin giderilmesi

Hedef 1.2: Teorik ve uygulamalı eğitimin nitelik ve niceliğini artırmak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Uygulama yapılacak kurum sayısını artıramamak	Mesleki derslerin uygulamaları için uygulama alanı sayısının yetersiz olması	Mesleki uygulama yapılabilecek kurum yetkilileri ile görüşülmesi
Kurumların işbirliği yapmak istememesi	Kurumların işbirliğine açık olmaması	Mesleki uygulama yapılabilecek kurum yetkilileri ile görüşülmesi Kurumlar arası işbirliğinin sağlanması için çalışmalar yapılması
Akademik personel sayısını artıramamak	Norm kadro planlamaları doğrultusunda istenilen düzeyde akademik personel alınamaması	Norm dışı akademik personel talebinde bulunulması
Akreditasyona başvuramamak	Akreditasyon için gereksinimlerin karşılanamaması nedeniyle başvuru yapılamaması	Akreditasyon çalışmalarına başlanması Tespit edilen eksiklikler için ilgili birimlerden talepte bulunulması

Hedef 1.3: Nitelikli eğitim için akademik kadronun nitelik ve niceliğini artırmak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Norm kadro planlaması nedeniyle öğretim elemanı kadrosu verilmemesi	Norm kadro planlaması doğrultusunda bölüme ayrılan kadro sayısının az olması	Norm dışı kadro kullanımı konusunda talepte bulunulması

Hedef 2.1 : Akademik yayınların nitelik ve niceliğini artırmak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Akademik personelin işyükünün fazla olması	Akademik personel sayısının idari , ders ve uygulama yüklerinin fazla olması nedeniyle akademik yayınlara yeterince ağırlık verememesi	Akademik personel sayısının artırılması ile idari iş/ders yükü sayısının azaltılması.
Yapılan yayınların niceliği artarken niteliğinin düşmesi,	Başta SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergiler olmak üzere tüm uluslararası dergi ve kitaplarda yayınlanan makalelerin teşvik edilmesi.	Başta SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergiler olmak üzere tüm uluslararası dergi ve kitaplarda yayınlanan makalelere teşvik verilmesi, Üniversite Atama ve Yükseltme Kriterleri'nde bu tür yayınlara yüksek puan verilmesi.
Uluslararası bilimsel etkinliklere ve yayınlara desteğin yetersiz olması,	Özellikle yurt dışı bilimsel toplantıların yüksek katılım ücretleri nedeniyle Üniversite tarafından verilen desteğin yetersiz kalması.	Uluslararası bilimsel toplantılara katılım ücret desteğinin artırılması.

Hedef 2.2 : Bölüm akademik performansı artırmak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Akademik personel sayısının az olması nedeniyle iş yükünün fazla olması	Akademik personelin idari iş/ders yoğunluğuna bağlı olarak akademik çalışmalara yeterince ağırlık verememesi.	Akademik personel sayısının artırılması ile idari iş/ders yükü sayısının azaltılması.
Yapılan yayınların niceliği artarken niteliğinin düşmesi	Başta SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergiler olmak üzere tüm uluslararası dergi ve kitaplarda yayınlanan makalelerin teşvik edilmesi.	Başta SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergiler olmak üzere tüm uluslararası dergi ve kitaplarda yayınlanan makalelere teşvik verilmesi, Üniversite Atama ve Yükseltme Kriterleri'nde bu tür yayınlara yüksek puan verilmesi.
Nitelikli ve yeterli sayıda lisansüstü öğrencinin olmaması	Lisansüstü program sayısının az olması ve nitelikli öğrenci sayısının az olması nedeniyle istenilen nicelikte bilimsel çıktı ortaya konulamaması	Lisansüstü öğrenci alımlarında niteliğin artırılması Lisansüstü program sayısının artırılması

Hedef 3.1 : Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımın beklenen düzeyde olmaması,	Bölüm öğrencilerinin daha çok üniversite birimleri içinde faaliyet göstermeleri ve sosyal sorumluluk konusunda farkındalığın az olması	Sosyal sorumluluk konusunda farkındalığın artırılması

Halihazırda sosyal/sportif amaçlı kullanılan alanların azlığı,	Halihazırda öğrencilerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanabileceği ve sosyal sorumluluk faaliyetlerinin gerçekleştirilebileceği alanların/mekanların azlığı.	Öğrencilerin boş vakitlerini kampüs içinde geçirmelerini sağlamaya yönelik sosyal ve sportif alanların oluşturulması
Üniversite tarafından yeterli bütçe ayrılmaması,	Üniversitenin bütçe kısıtlarından dolayı, düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerinin tümüne yeterli olacak maddi kaynağı ayıramaması, bütçenin bir kısmı için sponsorluğa ihtiyaç duyulması.	Bütçe belirleme aşamasında düzenlenecek sosyal sorumluluk etkinliklerine ayrılacak destek miktarının artırılması.
Öğrencilerin sosyal sorumluluk projesi ve gönüllülük çalışmaları derslerini seçmek istememesi	Öğrencilerin sosyal sorumluluk projesi ve gönüllülük çalışmaları derslerinin içeriği hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması nedeniyle dersleri seçmemeleri	Öğrencilere sosyal sorumluluk projesi ve gönüllülük çalışmaları dersleri ile ilgili bilgilendirmeler yapılarak ders seçiminin teşvik edilmesi

Hedef 4.1 : Uluslararasılaşmayı ve işbirliğini artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Bütçe olanaklarının yetersiz olması,	Söz konusu işbirliklerini gerçekleştirebilmek için Üniversite bütçesinde gerekli parasal kaynağın yeterli miktarda bulunmaması.	İlgili konudaki finansal ihtiyacı karşılayacak miktarda bütçe ayrılması.
Anlaşma yapılacak üniversite bulma konusunda güçlük çekilmesi	Gelişmiş ülkelerdeki öğrencilerin ülkemizi veya üniversitemizi tercih etmemesi,	Dış İlişkiler Koordinatörlüğü ile işbirliği yapılarak anlaşma yapılması planlanan üniversitelere bölüm tanıtımının yapılması

Hedef 4.2 : Değişim programlarından yararlanan öğrenci ve personel sayısını artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Hibe bütçesinin beklenen düzeyde olmaması	Hibe bütçesinin ve/veya gerçekleşmesinin planlanan şekilde olmaması.	Hibenin artırılmasına yönelik girişimlerde bulunulması ve hibenin etkin şekilde kullanımı.
Uluslararası ikili anlaşma miktarının yeterli sayıda ve fonksiyonel olmaması	Yerli ve yabancı üniversiteler ile ikili anlaşma sayısının daha fazla ve fonksiyonel olması.	Daha çok sayıda yerli ve yabancı üniversite ile, özellikle de Üniversite derecelendirme sıralamalarında ilk bine giren üniversitelerle ikili öğrenci değişim anlaşmalarının yapılması.
Öğrencilerin ve akademik personelin isteksiz olması	Öğrencilerin ve akademik personelin yabancı dil nedeniyle istekli olmaması	Öğrencilerin ve akademik personelin bilgilendirilmesi ve teşvik edilmesi Akademik personelin ve öğrencilerin yabancı dil yetkinliklerinin artırılması

8. MALİYETLENDİRME

Tablo 41: Tahmini Maliyet Tablosu

	2021	2022	2023	2024	2025	Toplam Maliyet
Amaç 1						
Hedef 1						
Hedef 2						
Hedef 3						
Hedef 4						
Hedef 5						
Amaç 2						
Hedef 1						
Hedef 2						
Hedef 3						
Hedef 4						
Hedef 5						
Hedef 6						
Amaç 3						
Hedef 1						
Hedef 2						
Hedef 3						
Hedef 4						
Amaç 4						
Hedef 1						
Hedef 2						
Hedef 3						
Amaç 5						
Hedef 1						
Hedef 2						
Toplam						

9. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

2021-2025 Stratejik Planı izleme ve değerlendirme süreci, planda yer alan bütün faaliyetler ile yapılan ve yapılması gereken iyileştirme çalışmalarını kapsar. Planın yürürlüğe girmesinden sonra başlayacak olan izleme ve değerlendirme süreci ile amaç ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı, performans göstergeleriyle belirlenip ortaya çıkacak sonuçlara göre eksikliklerin giderilmesi sağlanacaktır.

Değerlendirmeler ile stratejik plandaki amaç, hedef ve performans göstergelerinin ilgililik, etkililik, etkinlik ve sürdürülebilirliği analiz edilmektedir. İzleme ve değerlendirme faaliyetleri, yöneticilere bilgiye dayalı kararlar ile amaç ve hedeflerden sapma olması halinde iyileştirme kararları almaları imkanını sağlar. Bölüm faaliyetleri ile ilgili izleme ve değerlendirme sürecinde sorumluluk Bölüm Başkanına ait olup hedeflerin ve ilgili performans göstergeleri ile risklerin analiz edilmesi ve sonuçların raporlanması ile izleme aşaması tamamlanacaktır. Bu bağlamda stratejik plan 6 aylık dönemler halinde izlenecek ve yıllık olarak raporlanacaktır.