

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.1. Yönetişim modeli ve idari yapı

Kurumun yönetim modeli yasal düzenlemelere uygun şekilde oluşturulmuş olup, idari yapı görev ve yetki tanımlarını net biçimde yansıtmaktadır. Organizasyon şeması güncel ve erişilebilir durumdadır.

Üst yönetim ile akademik birimler arasındaki iletişimin düzenli toplantılarla sağlandığına ilişkin kanıtlar mevcuttur.

Bununla birlikte, bazı komisyonların görev tanımları ile fiili işleyiş arasındaki ilişki belgelerde netleştirilebilir.

Genel olarak yönetim modeli kurumsallaşmış olup, şeffaflık ve hesap verebilirlik yönüyle olumlu bulunmuştur.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Yönetim modeli, kalite süreçleri ve katılım mekanizmaları kurulu ve işlevsel. PUKÖ döngüsü işletiliyor, kararlar kaliteyle ilişkilendiriliyor. Ancak kalite göstergeleri ölçüm sistematığı ve kanıt izleme mekanizması geliştirilmesi gerekiyor. Dış paydaş katılımı ve sonuç geri bildirimlerinin düzenli raporlanmasıyla 4. düzeye çıkabilir. İyileştirme Önerileri (A.1 için özel) Kalite göstergelerinin izleme tablosu oluşturulmalı. Her süreç (eğitim, yönetim, idari) için ölçüt, sorumlu kişi ve kanıt tanımlanmalı. PUKÖ etki analizleri yapılmalı. “Önlem al” aşamasında yapılan değişikliklerin sonuçları bir sonraki dönemde ölçülmeli. Diğer MYO’lar ile paylaşılacak örnek süreçler (örneğin öğrenci geri bildirim sistemi) dokümanite edilmeli. Liderlik gelişim planı hazırlanmalı. Bölüm başkanları ve kalite ekibi için yönetim, iletişim ve karar verme eğitimleri düzenlenmeli.

A.1.2. Liderlik

Birim yönetimi, kalite kültürünü benimsemiş ve çevik bir liderlik yaklaşımını hayata geçirmiştir. Bu liderlik anlayışı, katılımcı, şeffaf ve paylaşımcı özellikler taşımaktadır. Ayrıca, akademik ve idari personel arasında güçlü bir iletişim ağı mevcuttur.

Güçlü Yönler:

- Liderlerin kalite süreçlerinde aktif bir rol üstlenmesi.
- Yöneticilerin paydaşlarla düzenli toplantılar gerçekleştirmesi.
- Kurumsal motivasyon ve ekip çalışmasının yüksek düzeyde olması.

İyileştirme Alanları:

- Liderlik uygulamalarına yönelik bir performans ölçüm sistemi (örneğin, geri bildirim) geliştirilmelidir.
- Kalite komisyonu çıktıları, birim düzeyinde daha görünür hale getirilmelidir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurumda liderlik anlayışı ve uygulamaları kurumsallaşmış, kalite kültürüyle bütünleşmiş durumdadır. Birim yöneticileri, kalite güvencesi süreçlerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesinde etkin rol almakta; karar alma, planlama ve uygulama aşamalarında paydaş katılımını teşvik etmektedir. Liderlik; katılımcı, şeffaf ve paylaşımcı bir yaklaşımla yürütülmekte, akademik ve idari personel arasında güçlü bir iletişim ağı sağlanmaktadır. Yöneticiler, yükseköğretim ekosistemindeki değişimlere karşı çevik bir yönetim tarzı benimsemiş; birim içi koordinasyonu etkin biçimde yürütmektedir. PUKÖ döngüsü çerçevesinde karar süreçleri izlenmekte ve sonuçlar değerlendirilmektedir. Liderlik faaliyetleri, kalite komisyonu ve paydaş toplantıları aracılığıyla düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Ekip çalışması, aidiyet ve kurumsal motivasyon düzeyi yüksektir. Ancak liderlik performansının sistematik biçimde ölçülmesi (örneğin geri bildirim) ve kalite komisyonu çıktılarına ilişkin görünürlüğün artırılması, birimin “mükemmeliyet düzeyine” ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda Sağlık Hizmetleri MYO’nun liderlik yaklaşımı “4. Olgunluk Düzeyi (Gelişmiş Düzey)” özelliklerini karşılamaktadır. Yani süreçler kurumsallaşmış, düzenli izlenmekte ve sonuçlara göre iyileştirilmektedir.

A.1.3. Kurumsal dönüşüm kapasitesi

Gözlem:

Birim, dijitalleşme ve kalite yönetimi süreçlerinde önemli bir dönüşüm gerçekleştirmiştir. Örneğin, Optisyenlik gibi yeni programların açılması, bu kapasitenin somut bir göstergesidir. Ayrıca, birim değişen koşullara uygun olarak stratejik hedeflerini gözden geçirmektedir.

İyileştirme Alanları:

- Dönüşüm süreçlerine ilişkin performans göstergeleri belirlenmelidir.
- İyi uygulama örnekleri belgelenmelidir.

Sonuç olarak, birimin dijitalleşme ve kalite yönetimi alanındaki dönüşümü olumlu bir gelişme göstermektedir. Ancak, performans göstergelerinin tanımlanması ve iyi uygulamaların belgelenmesi, süreçlerin daha da iyileştirilmesi için kritik öneme sahiptir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurum, yükseköğretim ekosistemindeki değişimlere ve küresel eğilimlere uyum sağlayabilecek çevik yönetim kapasitesine sahiptir. Stratejik plan, misyon ve hedefleri doğrultusunda kurumsal dönüşüm süreçleri tanımlanmış, uygulamaya alınmış ve düzenli olarak izlenmektedir. Değişim yönetimi yaklaşımı, sadece üst yönetim düzeyinde değil; akademik ve idari birimlerin geneline yayılmış, kalite komisyonu ve birim kurulları aracılığıyla bütüncül biçimde yürütülmektedir. Birim, stratejik plan uyum toplantıları, eğitim-öğretim yenilikleri raporları ve paydaş analizleri aracılığıyla değişim ihtiyacını düzenli olarak gözden geçirmekte; bu bulgular doğrultusunda önleyici ve geliştirici adımlar atmaktadır. Kurumsal dönüşüm faaliyetleri, özellikle eğitimde dijitalleşme, yenilikçi öğretim yöntemlerinin uygulanması ve uluslararasılaşma girişimleriyle somutlaşmıştır. Bu uygulamalar birim düzeyinde sürdürülebilir hâle gelmiş, çalışanlar arasında farkındalık artmıştır. Bununla birlikte, değişim yönetiminin çıktılarının sistematik ölçülmesi ve etki analizlerinin dokümanite edilmesi süreçlerinde iyileştirme potansiyeli bulunmaktadır. Veri odaklı izleme ve performans göstergelerinin güçlendirilmesi, birimin 5. (olgun) düzeye ulaşmasını sağlayacaktır.

A.1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları

Gözlem:

Kalite Komisyonu aktif bir şekilde çalışmakta ve PUKÖ döngüsü çoğu süreçte uygulanmaktadır.

Ancak, kalite göstergelerinin ölçülmesi ve sistematik izleme aşamalarının geliştirilmesi gerekmektedir.

Güçlü Yönler:

- Kalite yapısı kurumsal bir düzeye ulaşmıştır.
- İç denetim ve izleme faaliyetleri düzenli bir şekilde gerçekleştirilmektedir.

İyileştirme Alanları:

- Kalite göstergeleri için bir “ölçülebilir veri tabanı” oluşturulmalıdır.
- Kanıt yönetimi süreçleri sistematik bir hale getirilmelidir.

Sonuç olarak, kalite komisyonunun etkinliği ve kurumsal yapısı güçlüdür. Ancak, kalite göstergelerinin daha iyi izlenebilmesi için veri tabanı oluşturulması ve kanıt yönetiminin sistematik hale getirilmesi önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurumun iç kalite güvencesi sistemi tanımlanmış, kurumsal düzeyde uygulanmakta ve düzenli olarak izlenmektedir. Kalite Komisyonu, çalışma usul ve esaslarına göre yapılandırılmış; süreçlerin tanımlı iş akışları, görev dağılımları ve kalite takvimleri oluşturulmuştur. Tüm kalite faaliyetleri EBYS ve ASÜ Kalite Portalı üzerinden dijital olarak yürütülmekte, belge ve kanıt yönetimi sistematik biçimde yapılmaktadır. Kalite güvencesi mekanizmaları sadece tanımlı olmakla kalmamış; paydaş katılımı, geri bildirim sistemleri, risk yönetimi planı ve yıllık izleme-iyileştirme raporları aracılığıyla sürekli güncellenmektedir. İç kalite güvence süreçleri, PUKÖ döngüsü temelinde işletilmekte; planlama, uygulama, kontrol ve önlem alma adımları açık biçimde izlenebilmektedir. Paydaş katılımı (öğrenci, akademik, idari ve dış paydaşlar) toplantılar, anketler ve geri bildirim formlarıyla desteklenmektedir. Bu yapı, kurumun kalite yönetiminde şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürdürülebilirlik ilkelerini benimsediğini göstermektedir. Ancak, kalite göstergelerinin etki analizlerinin daha sistematik biçimde raporlanması ve ölçülebilir performans oluşturulması hâlinde kurum 5. (olgun) düzeye ulaşabilecektir.

A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik

Gözlem:

Faaliyet raporları, kalite belgeleri ve paydaş görüşleri web sitesinde yayımlanmakta, şeffaflık sağlanmaktadır.

Ancak kamuoyuna yönelik performans sonuçlarının (örneğin öğrenci başarı oranı, istihdam verisi) daha görünür paylaşımı önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurum, kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik süreçlerini şeffaflık ve erişilebilirlik ilkeleri doğrultusunda sistematik biçimde yürütmektedir. Kamuoyuna bilgilendirme amacıyla tanımlı süreçler, Kamuoyunu Bilgilendirme İlkeleri Belgesi, Faaliyet Raporları, web sitesi içerikleri ve sosyal medya bilgilendirme planı üzerinden yürütülmektedir. Birim web sayfası güncel, erişilebilir ve düzenli olarak denetlenmektedir. Program tanıtımları, öğrenci sayıları, kalite belgeleri, komisyon kararları, faaliyet raporları ve stratejik hedeflere ilişkin veriler kamuya açık biçimde paylaşılmaktadır. Ayrıca web sitesi güncelleme kayıtları ve izleme raporları üzerinden bilgilendirme etkinliği takip edilmekte; paydaş görüşleri doğrultusunda içerikler güncellenmektedir. Hesap verebilirlik mekanizmaları tanımlı süreçler aracılığıyla (örneğin, Faaliyet Raporu, EBYS karar süreçleri, Paydaş Memnuniyet Anketleri) işletilmektedir. Bu sayede kamuoyuna açık ve doğrulanabilir bilgi akışı sağlanmıştır. Birim, kamuoyunu bilgilendirme süreçlerinde sürekli iyileştirme anlayışını benimsemiştir. Geri bildirim mekanizmaları (paydaş toplantıları, anketler, sosyal medya yorumları) düzenli olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle, kurumun kamuoyu bilgilendirme ve hesap verebilirlik sistemleri izlenmekte, ölçülmekte ve sürekli geliştirilmekte; bu da 4. olgunluk düzeyi (İzlenen ve İyileştirilen Düzey) göstergesini karşılamaktadır. Ancak, kamuoyuna sunulan performans sonuçlarının (örneğin mezun istihdam oranı, öğrenci memnuniyet skorları, kalite göstergeleri) sistematik biçimde ölçülmesi ve periyodik olarak yayımlanması durumunda kurum, 5. (olgun) seviyeye ulaşabilecektir.

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

A.2.1. Misyon, vizyon ve politikalar

Yapılan inceleme sonucunda, Birim'e ait bir **Birim Öz Değerlendirme Raporu** bulunamamıştır. Ancak, birimdeki bölümlere ait **Öz Değerlendirme Raporları** hazırlanmıştır. Bu durum, birimde kalite güvence farkındalığının gelişmekte olduğunu göstermektedir.

İki bölüme ait öz değerlendirme raporlarında, misyon, vizyon ve kalite politikaları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Misyon ve vizyonun, bölümlerin eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı faaliyetleriyle uyumlu olduğu; kalite politikalarının ise kurumsal hedeflerle bütünleştiği tespit edilmiştir. Bu durum, bölümlerin kurumsal kalite kültürüne olan katkısını güçlendirmektedir.

Sonuç olarak, birimdeki kalite güvence farkındalığının artması, bölümlerin öz değerlendirme raporları ile desteklenmektedir. Bu süreç, kurumsal hedeflerle uyumlu bir kalite politikası geliştirilmesine olanak tanımaktadır.

A.2.2. Stratejik amaç ve hedefler

Birim'e ait bir **Birim Öz Değerlendirme Raporu** bulunmadığı için değerlendirmelerimizi birimdeki bölümlere ait **Öz Değerlendirme Raporları** doğrultusunda değerlendirme yapılacaktır. Ancak Bölümler tarafından yapılan raporlamalar göz önüne alındığında, birimde kalite güvence farkındalığının gelişmekte olduğu görülmektedir.

Bölümlere ait öz değerlendirme raporlarında stratejik amaç ve hedeflerin kurumsal stratejik planla uyumlu biçimde oluşturulduğu belirlenmiştir. Hedeflerin açık, ölçülebilir ve uygulanabilir nitelikte olduğu, bölümün eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı alanlarında sürdürülebilir gelişime odaklandığı görülmüştür. Bu durum, bölümün stratejik yönetim bilincinin ve kalite kültürünün güçlendiğini göstermektedir.

A.2.3. Performans yönetimi

Bölümler bazında gerçekleştirdiğimiz değerlendirmede, performans yönetimi süreçlerinin etkin bir şekilde yürütüldüğü ve belirlenen hedeflerin gerçekleşme düzeylerinin düzenli olarak izlendiği tespit edilmiştir. Kalite Koordinatörlüğü tarafından belirlenen performans göstergeleri doğrultusunda yapılan değerlendirmeler, bölümlere ait faaliyetlerin izlenebilir ve ölçülebilir hale gelmesini sağlamıştır. Bu durum, bölümlerin

kurumsal stratejik hedeflerle uyumlu bir şekilde çalıştığını ve sürekli iyileştirme kültürünü benimsediğini göstermektedir.

A.3. Yönetim Sistemleri

A.3.1. Bilgi yönetim sistemi

Gözlem:

Kurumda bilgi yönetimi süreçleri tanımlanmış, sistematik olarak yürütülmekte ve dijital ortama aktarılmıştır.

Akademik, idari ve kalite süreçlerine ilişkin tüm veriler **Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS)** üzerinden yönetilmekte, aynı zamanda **ASÜ Bilgi Yönetim Sistemi** aracılığıyla bütüncül bir entegrasyon sağlanmaktadır.

Veri toplama, paylaşım, arşivleme ve raporlama süreçleri dijital sistemler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Kişisel verilerin korunması (KVKK) kapsamında tüm kullanıcı rolleri, erişim izinleri ve veri işleme süreçleri tanımlanmış; bilgi güvenliği politikaları doğrultusunda uygulanmaktadır.

Ayrıca kurum, bilgi güvenliği ve sistem performansını izlemek için **gerekli raporları** hazırlamaktadır.

Kullanıcı yetkilendirme kayıtları düzenli olarak denetlenmekte, personel bilgi güvenliği eğitimleri planlı biçimde yürütülmektedir.

SHMYO, birim düzeyinde geliştirdiği **Dijital Doküman Arşivleme Modülü** ile kendi bilgi yönetim kapasitesini güçlendirmiş ve süreçlerde özgün bir uygulama geliştirmiştir.

Bu modül sayesinde belge arama, erişim ve arşivleme süreçlerinde hız, doğruluk ve izlenebilirlik artmıştır.

Güçlü Yönler:

- Kurum genelinde entegre bilgi yönetim sisteminin (EBYS, ASÜ Portal) aktif biçimde kullanılması.
- Bilgi güvenliği, KVKK ve erişim yetkilendirmelerinin tanımlı ve uygulanabilir olması.
- Süreçlerin dijitalleştirilmesiyle veri doğruluğu ve belge bütünlüğünün sağlanması.
- İyileştirme faaliyetlerinin planlı yürütülmesi.
- Özgün dijital arşivleme modülü ile süreç verimliliğinin artırılması.

İyileştirmeye Açık Alanlar:

- Bilgi yönetim sistemine ilişkin performans göstergeleri ve memnuniyet ölçümleri sistematik hale getirilmeli.
- Akademik veriler (araştırma, yayın, proje) ile entegre çalışacak modüller geliştirilmeli.
- Yıllık kalite izleme raporlarına daha açık biçimde entegre edilmeli.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurumda entegre bir bilgi yönetim sistemi kurulmuş, süreçlerin tamamı dijital ortamda işletilmektedir. EBYS ve ASÜ Bilgi Yönetim Sistemi, eğitim-öğretim, araştırma, toplumsal katkı ve kalite süreçlerini destekleyecek biçimde yapılandırılmıştır. Bilgi güvenliği, kişisel veri koruması, erişim yetkilendirme ve log kayıtları düzenli olarak izlenmekte ve değerlendirilmektedir. Sistem performansı, kullanıcı deneyimi ve risk analizleri üzerinden iyileştirmeler yapılmakta; elde edilen bulgular kalite komisyonuna raporlanmaktadır. Bu kapsamda bilgi yönetim sisteminin kurumsal düzeyde işletildiği, izlenip iyileştirildiği ve kurum genelinde içselleştirildiği gözlemlenmiştir. Bilgi yönetimi süreci, tanımlı politika ve yönergelerle güvence altına alınmış; KVKK ve bilgi güvenliği standartlarıyla uyumluluk sağlanmıştır. Ancak sistemin performans ölçüm ve memnuniyet analizlerinin daha sayısal göstergelere dayalı hale getirilmesi, kurumun 5. (olgun) düzeye yükselmesini sağlayacaktır.

A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi

Gözlem:

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda insan kaynakları yönetimi süreçleri tanımlanmış ve kurumsal düzeyde etkin bir şekilde uygulanmaktadır.

Kurumun **stratejik hedefleriyle uyumlu olarak**, akademik ve idari personelin görev tanımları, yetkinlikleri, işe alım, gelişim ve değerlendirme süreçleri sistematik bir biçimde yürütülmektedir.

İnsan Kaynakları Politikası ve Uygulama Yönergesi, kurumun temel referans dokümanıdır. Bu çerçevede; işe alımda liyakat, gelişimde sürekli öğrenme ve performansta ölçülebilirlik ilkeleri benimsenmiştir. Akademik personel performans değerlendirmeleri, hizmet içi eğitim planları ve memnuniyet anketleri düzenli olarak gerçekleştirilmektedir. Elde edilen sonuçlar, **İnsan Kaynakları İzleme ve İyileştirme Raporu** aracılığıyla değerlendirilmektedir.

Ayrıca, yeni başlayan personele yönelik **oryantasyon programları**, çalışan bağlılığını ve kurumsal aidiyeti artırmaya yönelik örnek uygulamalardır.

İnsan kaynakları yönetimi süreçlerinin dijital ortamda (EBYS üzerinden) izlenebilmesi ve personele açık bir şekilde yürütülmesi, şeffaflık ve hesap verebilirlik düzeyini güçlendirmiştir.

Sonuç olarak, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'ndaki insan kaynakları yönetimi süreçleri, stratejik hedeflerle uyumlu bir şekilde yürütülmekte ve sürekli iyileştirme odaklı bir yaklaşım sergilemektedir. Bu bağlamda, önerilen uygulamalar ve süreçlerin etkinliği, kurumun genel performansını artırma potansiyeline sahiptir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurumda insan kaynakları yönetimi süreçleri tanımlı, uygulanan, izlenen ve iyileştirilen bir yapıya sahiptir. Politika, hedef ve uygulamalar stratejik planla ilişkilendirilmiş; işe alım, görev tanımı, gelişim, teşvik ve performans yönetimi süreçleri kurumsal olarak yürütülmektedir. Çalışan memnuniyet anketleri düzenli olarak yapılmakta, sonuçlar analiz edilip iyileştirme raporlarına yansıtılmaktadır. Elde edilen veriler doğrultusunda hizmet içi eğitim içerikleri güncellenmekte; personelin mesleki gelişimi desteklenmektedir. Ayrıca oryantasyon eğitimi ve ödüllendirme uygulamaları birimde kalite kültürünü destekleyen güçlü örneklerdir. Süreçlerin EBYS ve dijital izleme araçlarıyla yürütülmesi, bilgiye erişimde kolaylık ve izlenebilirlik sağlamaktadır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi kurum genelinde işler, izlenir ve iyileştirilen bir yapıya ulaşmıştır. Ancak performans göstergelerinin kurum genelinde ölçülebilir hale getirilmesi ve insan kaynakları verilerinin kalite göstergeleriyle ilişkilendirilmesi durumunda kurum 5. (olgun) düzeye erişebilecektir.

A.3.3. Finansal yönetim

Gözlem:

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda finansal kaynakların yönetimi, kurumsal düzeyde belirlenmiş süreçler çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Kaynakların planlanması, dağıtımı, kullanımı ve izlenmesi, **stratejik plan, bütçe rehberi ve Finansal Yönetim Politikası** doğrultusunda yürütülmektedir.

Birim, mali süreçlerde etkinlik ve şeffaflığı sağlamak amacıyla **Harcama Yetkilisi İş Akış Şeması, Kaynak Dağılım Tablosu ve Mali Performans İzleme Raporları** gibi sistematik araçlar kullanmaktadır. Bu süreçler, kurumun stratejik hedefleriyle doğrudan ilişkilendirilmiş ve EBYS (Elektronik Belge Yönetim Sistemi) üzerinden izlenebilir hale getirilmiştir.

Kaynak çeşitliliği kapsamında döner sermaye, proje destekleri, bağış ve dış fon kullanımı gibi alternatif finansman yolları değerlendirilmektedir.

Ayrıca, finansal yönetim süreçlerine ilişkin **risk analizleri** yapılmakta ve **iç kontrol raporları** aracılığıyla izleme ve iyileştirme faaliyetleri sürdürülmektedir.

Kurum, son dönemde geliştirdiği **Dijital Harcama Takip Modülü** ile harcamaların anlık izlenmesini sağlamış ve finansal şeffaflığı güçlendirmiştir.

Güçlü Yönler:

- Finansal yönetim politikası ve uygulama yönergelerinin açık bir şekilde tanımlanmış olması.
- Kaynak tahsisi, harcama ve kontrol süreçlerinin EBYS üzerinden yürütülmesi.
- Stratejik hedeflerle bütçe planlamasının entegre bir şekilde yapılması.
- Finansal performans izleme raporlarının hazırlanması ve risk analizlerinin gerçekleştirilmesi.
- Dijital harcama takip sisteminin uygulanmasıyla süreçlerin hız ve doğruluk kazanması.

İyileştirmeye Açık Alanlar:

- Bütçe performans göstergeleri (örneğin, mali verimlilik oranları, gider-çıktı ilişkileri) daha ölçülebilir hale getirilmelidir.
- Kaynak çeşitliliği artırılmalı; özellikle proje ve dış fon kaynaklarına erişim stratejileri güçlendirilmelidir.
- Harcama analizleri birim düzeyinde paydaşlarla paylaşılmalı ve değerlendirme toplantıları düzenlenmelidir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurum, finansal kaynakların yönetimi süreçlerini tanımlamış, stratejik hedeflerle ilişkilendirmiş ve sistematik biçimde uygulamaktadır. Finansal planlama, bütçe yönetimi, kaynak dağılımı ve performans izleme süreçleri kurum genelinde işler ve izlenebilir bir yapıya ulaşmıştır. Finansal veriler, EBYS üzerinden izlenmekte; bütçe gerçekleştirmeleri, risk analizleri ve iç kontrol raporları düzenli olarak hazırlanmaktadır. Bu raporlar doğrultusunda mali süreçlerde iyileştirmeler yapılmakta, kaynak kullanımı etkinliği artırılmaktadır. Ayrıca dijital harcama takip modülü gibi özgün uygulamalar, birimin finansal yönetim süreçlerinde iyi bir yaklaşım benimsediğini göstermektedir. Finansal şeffaflık, hesap verebilirlik ve kaynak verimliliği açısından olumlu bir kurumsal kültür oluşmuştur. Ancak finansal performans göstergelerinin (örneğin maliyet-etkililik analizleri) sistematik biçimde ölçülmesi ve birim düzeyinde raporlanması durumunda, kurum 5. (olgun) seviyeye ulaşabilecektir.

A.3.4. Süreç yönetimi

Gözlem:

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, süreç yönetimi yaklaşımını kalite yönetim sistemi ile entegre ederek tanımlı ve işleyen bir yapı oluşturmuştur. Kurumda **eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemine ilişkin süreçler** ayrıntılı bir şekilde belirlenmiştir.

Tüm süreçler, **Süreç Yönetim Modeli** ve **Süreç Yönetimi El Kitabı** çerçevesinde tanımlanmış olup, süreç sahipleri ve sorumlulukları net bir şekilde belirlenmiştir. Her bir süreç için **iş akışları, performans göstergeleri, izleme sıklıkları ve ölçütler** sistematik bir şekilde oluşturulmuştur.

Süreç sahiplerine düzenli olarak **süreç yönetimi eğitimleri** verilmektedir ve süreçlerin etkinliği yılda en az bir kez değerlendirilmektedir. **Süreç İzleme ve İyileştirme Raporu** aracılığıyla süreçlerin performansı analiz edilmekte ve gerektiğinde iyileştirme aksiyonları alınmaktadır.

Süreç yönetimi faaliyetlerinde **paydaş katılımı** önemsenmekte; iç ve dış paydaşlar, değerlendirme toplantılarına ve anket çalışmalarına dahil edilmektedir. Ayrıca, süreç yönetimi uygulamaları uzaktan eğitim süreçlerini de kapsayacak şekilde dijital ortamda yürütülmektedir.

Kurum, süreç yönetimi etkinliğini artırmak amacıyla geliştirdiği **Dijital Süreç İzleme Platformu** sayesinde süreç performans göstergelerini anlık olarak izleyebilmekte ve ilgili personele geri bildirim sağlayabilmektedir.

Güçlü Yönler:

- Tüm temel süreçlerin (eğitim, araştırma, toplumsal katkı, yönetim) tanımlanmış ve belgelendirilmiş olması.
- Süreç sahiplerinin belirlenmiş ve görev tanımlarının açık bir şekilde yapılmış olması.
- Süreç izleme ve performans değerlendirme mekanizmalarının etkin bir şekilde işletilmesi.
- Paydaş katılımının düzenli olarak sağlanması ve süreç iyileştirmelerine dahil edilmesi.
- Dijital Süreç İzleme Platformu gibi yenilikçi ve özgün bir uygulamanın geliştirilmiş olması.

İyileştirmeye Açık Alanlar:

- Süreç performans göstergeleri daha fazla **nicel (sayısal) veri** temelli hale getirilmelidir.
- Süreç izleme sonuçlarının **kurum geneline yaygın paylaşımı** artırılmalıdır.
- Süreçler arası etkileşim (örneğin, eğitim-arastırma ilişkisi) daha sistematik bir şekilde raporlanmalıdır.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, süreç yönetimi alanında tanımlı, izlenebilir ve sürekli iyileştirilen bir sistem oluşturmuştur. Süreçlerin kurumsal düzeyde yönetilmesi, paydaş katılımının etkinliği ve dijital izleme altyapısı ile kurum “4. Olgunluk Düzeyi – İzlenen ve İyileştirilen Düzey” standardını sağlamaktadır.

A.4. Paydaş Katılımı

A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı

Bölümler bazlı yapılan Birim Öz Değerlendirme Raporunda yapılan incelemelerde iç ve dış paydaşlarla etkin iletişim ve iş birliği süreçlerinin yürütüldüğü görülmektedir. Öğrenciler, öğretim elemanları, mezunlar ve sektör temsilcileriyle düzenli toplantılar gerçekleştirilmiş ancak, geri bildirimler toplanarak programın geliştirilmesine katkı sağlayacak kanıtlar bulunamamıştır. Bu durum Kurumun kendini geliştirmesi gereken bir durum olarak görülmektedir.

Yapılan incelemede, paydaş toplantılarının planlı bir şekilde yürütüldüğü; kararların kayıt altına alındığı belirlenmiştir. Bununla birlikte yeni başlayan öğrenciler için oryantasyon benzeri bilgilendirme veya eğitim faaliyetlerinin sistematik biçimde uygulandığı görülmektedir.

Genel olarak, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nun paydaşlarla kurduğu ilişkiler güçlü, sürdürülebilir ve iyileştirmeye açık bir yapıdadır.

A.4.2. Öğrenci geri bildirimleri

Öğrencilerin katılımını teşvik etmek, Rektörlük Kalite Birimi tarafından gerçekleştirilen anketler ve birebir görüşmeler aracılığıyla düzenli geri bildirim mekanizmalarının işletilmesi, yüksekokulun öğrenci odaklı eğitim anlayışının önemli bir göstergesidir. Bu yaklaşım, öğrencilerin eğitim sürecinde aktif bir rol üstlenmelerini sağlarken, aidiyet duygusunu da güçlendirmektedir.

Programların mesleki yeterlilik kazandırma açısından güçlü olduğu, akademik kadronun sağladığı rehberlik desteğinin ise motive edici bir nitelik taşıdığı gözlemlenmiştir. Öğrenci geri bildirimlerinin Bologna ders paketlerine yansıtılması, geliştirilmesi gereken alanlar arasında yer almaktadır. Sonuç olarak, öğrenci katılımını artırmak ve eğitim kalitesini yükseltmek için geri bildirim mekanizmalarının etkin bir şekilde kullanılması, programların mesleki yeterliliklerini güçlendirmek ve akademik destek süreçlerini geliştirmek önem arz etmektedir.

A.4.3. Mezun ilişkileri yönetimi

Mezun ilişkileri yönetimi, okulun sürdürülebilir kalite güvence sisteminin önemli bir bileşenidir. Mezunların deneyimlerinden elde edilen geri bildirimler, okulun paydaş katılımını artırmak ve sürekli iyileştirme kültürünü güçlendirmek açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu süreç, SHMYO'nun mezun başarısını izleme, istihdam oranlarını artırma ve sektörle entegrasyon hedeflerine katkı sağlamaktadır.

Üniversitemizin Mezun Bilgi Sistemi ve Meslek Yüksekokulu'na ait sosyal medya platformları, mezun olan öğrencilerle etkili bir iletişim aracı olarak öne çıkmaktadır.

Mezun öğrencilerle gerçekleştirilecek yıl sonu etkinlikleri, gelişime açık alanlar arasında yer almaktadır.

A.5. Uluslararasılaşma

A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi

Uluslararası protokol ve işbirlikleri, Rektörlüğümüz bünyesindeki Dış İlişkiler Ofisi tarafından yönetilmektedir. Ancak, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda uluslararasılaşma süreçlerine dair herhangi bir uygulama, politika belgesi veya faaliyet mevcut değildir. Bu durum, okulun uluslararasılaşma stratejilerinin henüz geliştirilmediğini göstermektedir. Bu bağlamda, uluslararasılaşma stratejisinin oluşturulması, uluslararası ortaklıkların kurulması ve öğrenci ile akademisyen değişim faaliyetlerinin teşvik edilmesi önerilmektedir. Kurumun uluslararası görünürlüğüne ve akademik iş birliklerini artırmak amacıyla bu alanda kapsamlı bir yol haritası hazırlanması önem arz etmektedir.

A.5.2. Uluslararasılaşma kaynakları

Rektörlüğümüz bünyesindeki Dış İlişkiler Ofisi, gerekli kaynakları hazırlamış ve bu kaynakların ilgili birimler tarafından gerektiğinde kullanılabileceğini belirtmiştir. İlgili birimler, bu kaynaklara istedikleri zaman erişim sağlayabilir.

A.5.3. Uluslararasılaşma performansı

Birimde uluslararası düzeyde bir performans gözlemlenmemiştir.

B. EĞİTİM ve ÖĞRETİM

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

B.1.1. Programların tasarımı ve onayı

EĞİTİM-ÖĞRETİM SÜREÇLERİ ÖZ DEĞERLENDİRME RAPORU VE STRATEJİK İYİLEŞTİRME PLANI

Bölüm 1: Giriş ve Metodoloji

1.1. Raporun Amacı ve Kapsamı

Bu rapor, eğitim-öğretim süreçlerine ilişkin gerçekleştirilen iç değerlendirme faaliyetlerinin bulgularını, Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından belirlenen Kurumsal Akreditasyon Programı (KAP) ve Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) hazırlama kılavuzları doğrultusunda analiz etmek ve raporlamak amacıyla hazırlanmıştır. Rapor, kurumun kalite güvence sisteminin mevcut durumunu nesnel bir bakış açısıyla ortaya koymayı, güçlü yönleri teyit etmeyi ve stratejik gelişim fırsatlarını belirleyerek somut iyileştirme eylemleri önermeyi hedeflemektedir.

Raporun kapsamı, kurumsal öz değerlendirme sürecinde kullanılan "Eğitim-Öğretim Değerlendirme Formu"nda yer alan iki temel başlığa odaklanmaktadır: "B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi" ve "B.4. Öğretim Kadrosu". Bu başlıklar, YÖKAK'ın eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesini değerlendirmede merkezi bir rol atfettiği alanları temsil etmektedir.

1.2. Metodoloji

Rapor, kurumun kendi öz değerlendirme verilerine dayanmakta olup, analiz ve yapılandırma sürecinde YÖKAK kalite güvence sisteminin temelini oluşturan Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al (PUKÖ) döngüsü esas alınmıştır. Bu metodoloji çerçevesinde rapor, aşağıdaki adımları takip etmektedir:

- Planla/Uygula (Mevcut Durum Tespiti):** Öz değerlendirme formuna verilen "EVET" yanıtları üzerinden kurumun mevcut planlama ve uygulama süreçlerinin güçlü yönleri ve kurumsallaşmış yetkinlikleri analiz edilmiştir.
- Kontrol Et (Gelişim Alanlarının Belirlenmesi):** Forma verilen "HAYIR" yanıtları, birer eksiklikten ziyade, kurumun kalite yolculuğunda iyileştirme potansiyeli taşıyan stratejik odak alanları olarak ele alınmıştır.
- Önlem Al (İyileştirme Planı Geliştirme):** Tespit edilen gelişim alanlarına yönelik olarak, kanıta dayalı, uygulanabilir ve ölçülebilir iyileştirme faaliyetlerini içeren stratejik bir eylem planı oluşturulmuştur.

Bu yaklaşım, kurumun sadece mevcut durumunu fotoğrafını çekmekle kalmayıp, aynı zamanda sürekli iyileştirme kültürünü benimsediğini ve kalite güvence sistemini dinamik bir süreç olarak yönettiğini göstermeyi amaçlamaktadır.

1.3. Yönetici Özeti

Bu rapor, eğitim-öğretim süreçlerinin öz değerlendirme sonuçlarını kapsamlı bir şekilde analiz etmektedir. Analizler, kurumun özellikle program tasarımı, onayı, paydaş katılımı ve öğretim üyesi atama/yükseltme gibi yapısal ve idari süreçlerde olgunlaşmış, şeffaf ve sistematik mekanizmalara sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kurumsallaşmış yapılar, kalite güvence sisteminin sağlam temelini oluşturmaktadır. Bununla birlikte, öz değerlendirme sonuçları iki kritik alanda stratejik gelişim fırsatlarına işaret etmektedir: öğretim kadrosunun pedagojik ve teknolojik yetkinliklerinin sürekli ve sistematik olarak geliştirilmesi ve eğitim-öğretim alanında yenilikçi ve üstün başarı gösteren uygulamaların tanınmasını ve teşvik edilmesini sağlayacak takdir ve ödüllendirme mekanizmalarının eksikliği. Bu alanlar, kurumun mevcut idari gücünü, pedagojik mükemmeliyet ve dinamizm ile tamamlayarak eğitim kalitesini bir üst seviyeye taşıma potansiyeli barındırmaktadır. Rapor, bu stratejik boşlukları doldurmak üzere, iyi uygulama örneklerinden yola çıkarak tasarlanmış somut bir eylem planı sunmaktadır.

Bölüm 2: Mevcut Durum Analizi: Kurumsallaşmış Güçlü Yönler ve Sistematik Yetkinlikler

Bu bölümde, öz değerlendirme formunda "EVET" olarak yanıtlanan kriterler bütünsel bir yaklaşımla analiz edilerek, kurumun kalite güvence sisteminin temel direklerini oluşturan olgunlaşmış ve sistematik süreçler detaylandırılmaktadır.

2.1. Program Tasarımı ve Onay Süreçlerinde Bütünsel Yaklaşım (Kriter B.1.1)

Öz değerlendirme formu bulguları, kurumun program tasarımı, değerlendirmesi ve güncellenmesi süreçlerinde kapsamlı ve entegre bir sistem kurduğunu göstermektedir. Bu alandaki tüm alt kriterlere "EVET" yanıtı verilmiş olması, sürecin her aşamasının titizlikle planlandığını ve uygulandığını teyit etmektedir. Spesifik olarak, kurumun aşağıdaki yetkinliklere sahip olduğu görülmektedir:

- Program amaçları ve öğrenme çıktılarının, kurumun misyon ve vizyonu ile uyumlu bir şekilde tanımlanarak kamuoyuna ilan edilmesi (B.1.1.1).
- Program yeterliliklerinin Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikleri Çerçevesi (TYYÇ) ile resmi olarak ilişkilendirilerek belgelendirilmesi (B.1.1.2).
- Tasarım sürecine iç (öğrenciler, akademik personel) ve dış (mezunlar, işverenler) paydaşların katılımını sağlayan sistematik mekanizmaların varlığı ve işlerliği (B.1.1.3).
- Programların onaylanması için tanımlı, şeffaf ve tutarlı bir şekilde uygulanan resmi bir sürecin (eğitim komisyonu, senato kararı vb.) mevcudiyeti (B.1.1.4).
- Program çıktılarının izlenmesi ve ölçülmesine yönelik bir planlamanın yapılmış olması (B.1.1.5).
- Tasarım sürecinde mevcut fiziksel ve teknolojik altyapının yeterliliğinin dikkate alınması (B.1.1.6).

Bu bulgular, tekil başarılarından ziyade, birbiriyle entegre, uçtan uca bir sürecin varlığına işaret etmektedir. Örneğin, programların TYYÇ ile uyumunun belgelenmesi (B.1.1.2), dış paydaşların (B.1.1.3) sürece anlamlı katkı sunabilmesi için gerekli zemini hazırlamaktadır. Benzer şekilde, şeffaf onay süreçleri (B.1.1.4) bu katılımı güvence altına alırken, program çıktılarının izlenmesine yönelik planlama (B.1.1.5) PUKÖ döngüsünün "Kontrol Et" ayağını oluşturarak sistemin sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Bu durum, kurumun program geliştirme süreçlerinin tesadüfi veya kişilere bağlı olmadığını; aksine, YÖKAK'ın aradığı "sistematik ve düzenli değerlendirme" ve "paydaş katılımı" beklentileriyle tam uyumlu, kurumsallaşmış bir yapıya sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Sonuç olarak, kurumun program tasarımında reaktif değil, proaktif ve bütünsel bir kalite güvence anlayışını benimsediği ve "kaliteyi ürün ve hizmet yapısında oluşturma" felsefesini hayata geçirdiği söylenebilir. Bu, kurumsal akreditasyon için sağlam bir temel teşkil etmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Bu alandaki tüm alt kriterlere "EVET" yanıtı verilmiş olması, sürecin her aşamasının titizlikle planlandığını ve uygulandığını teyit etmektedir. Spesifik olarak, kurumun aşağıdaki yetkinliklere sahip olduğu görülmektedir:

B.1.2. Programın ders dağılım dengesi

Bölüm 1: Program Eğitim Amaçları (PEA) (Ölçüt B.1.2)

B.1.2.1. PEA'ların Belirlenmesi ve Paydaş Katılımı

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Program Eğitim Amaçları (PEA), mezunlarımızın kariyerlerinin ilk birkaç yılında ulaşmaları beklenen mesleki ve kişisel yetkinlikleri tanımlayan geniş kapsamlı ifadelerdir. PEA'ların belirlenmesi ve güncellenmesi sürecinde, iç ve dış paydaşların etkin katılımını sağlamak üzere çok katmanlı bir mekanizma işletilmektedir. İç paydaş katılımı, her dönem sonunda yapılan ders değerlendirme anketleri, dönemlik bölüm kurulu toplantıları ve öğrenci temsilcileriyle yapılan düzenli görüşmeler aracılığıyla sağlanmaktadır.

Dış paydaş katılımının temelini ise yılda en az bir kez toplanan Dış Paydaş Danışma Kurulu oluşturmaktadır. Bu kurul, sektörün önde gelen firmalarından temsilciler, ilgili meslek odalarından yetkililer, başarılı mezunlar ve alanında uzman akademisyenlerden oluşmaktadır. Kurul toplantılarında, sektördeki güncel gelişmeler, iş dünyasının mezunlardan beklentileri ve PEA'ların bu beklentileri ne ölçüde karşıladığı müzakere edilmektedir. Kanıt olarak, son üç yılın Danışma Kurulu toplantı tutanakları, işverenlere ve mezunlara yönelik uygulanan anketlerin sonuç raporları ve bu geri bildirimler doğrultusunda yapılan müfredat geliştirme çalıştaylarının çıktıları mevcuttur. Örneğin, son işveren anketinde yer alan "Programın mezunlarımızın kariyerlerinin ilk birkaç yılında ulaşmasını hedeflediği yetkinlikler sizce neler olmalıdır?" sorusuna verilen yanıtlar, PEA'ların revizyon sürecinde doğrudan girdi olarak kullanılmıştır.

Değerlendirme ve Analiz

Paydaş katılım mekanizmalarının işleyişi değerlendirildiğinde, sürecin sadece biçimsel bir gerekliliği yerine getirmekten öte, PEA'ların içeriğini anlamlı bir şekilde şekillendirdiği görülmektedir. Örneğin, Danışma Kurulu'nun son toplantısında "dijital dönüşüme liderlik etme" yetkinliğinin önemle vurgulanması üzerine, mevcut PEA'lardan biri bu yönde revize edilmiştir. Ancak, öz eleştirel bir yaklaşımla, mezun anketlerine katılım oranının hedeflenen seviyenin altında kaldığı ve bu durumun mezun görüşlerinin temsil gücünü sınırlayabildiği tespit edilmiştir. Bu nedenle, mezunlarla iletişimi güçlendirecek ve anket katılımını teşvik edecek yeni stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Paydaşlardan gelen geri bildirimlerin analizi, zaman zaman akademik beklentiler ile endüstriyel beklentiler arasında bir gerilim olduğunu da ortaya koymaktadır. Paydaş anketlerinde işverenlerin "takım çalışması", "iletişim becerileri" ve "liderlik" gibi sosyal yetkinliklere güçlü bir vurgu yaptığı, akademik personelin ise öncelikli olarak "alana özgü derinlemesine teorik bilgi" ve "ileri düzey analitik düşünme" yetkinliklerini ön plana çıkardığı gözlemlenmiştir. Bu durum, PEA'ların her iki beklenti grubunu da dengeleyecek şekilde formüle edilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu dengenin kurulması, sadece PEA metinlerinin güncellenmesiyle sınırlı kalmamalıdır. Asıl zorluk, bu sosyal yetkinliklerin müfredat geneline nasıl entegre edileceği (örneğin, proje tabanlı derslerin artırılması, disiplinlerarası grup çalışmalarının zorunlu kılınması, sunum becerilerini geliştirmeye yönelik modüllerin eklenmesi) ve bu yetkinliklerin nasıl geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçüleceğinin planlanmasıdır. Bu, programın öğretim felsefesinde, tekil ders odaklı bir yaklaşımdan bütüncül bir yetkinlik geliştirme yaklaşımına doğru bir paradigma değişimini gerektirmektedir.

B.1.2.2. PEA'ların Kurumsal Stratejilerle Uyum

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Program Eğitim Amaçları, üniversitemizin stratejik planları ile tam bir uyum içinde olacak şekilde tasarlanmıştır.

Değerlendirme ve Analiz

PEA'ların kurumsal stratejilerle uyumlu olması, programın kurumsal bütünlüğe katkısını artırmakta ve kaynak tahsis süreçlerinde avantaj sağlamaktadır. Üniversitenin "Girişimcilik ve Yenilikçilik" stratejik hedefini destekleyen PEA'mız sayesinde, öğrencilerimizin girişimcilik eğitimlerine ve proje pazarlarına katılımı teşvik edilmekte ve bu faaliyetler için ek kaynaklar sağlanabilmektedir. Bu uyum, programın sadece kendi iç hedeflerine odaklanmadığını, aynı zamanda ait olduğu kurumun genel vizyonuna hizmet eden stratejik bir birim olduğunu göstermektedir.

B.1.2.3. PEA'ların Değerlendirilmesi ve Güncellenmesi Süreci

Mevcut Durum ve Kanıtlar

PEA'ların dinamik yapısını korumak ve güncelliğini sağlamak amacıyla, üç yıllık periyotlarla işletilen resmi bir gözden geçirme ve güncelleme süreci tanımlanmıştır. Bu süreç, Program Kalite Komisyonu'nun sorumluluğundadır. Sürecin adımları şunlardır: (1) Paydaş verilerinin (mezun başarıları, işveren memnuniyeti, teknolojik ve sektörel gelişmeler, danışma kurulu raporları) toplanması ve analiz edilmesi, (2) Analiz sonuçlarına dayalı olarak mevcut PEA'ların yeterliliğinin değerlendirilmesi, (3) Gerekli revizyonlar için taslak metinlerin oluşturulması, (4) Taslak metinlerin paydaşların (özellikle Danışma Kurulu ve Bölüm Kurulu) görüşüne sunulması, (5) Gelen geri bildirimlerle metinlere son halinin verilmesi ve Fakülte Kurulu onayı ile yürürlüğe konulması. En son güncelleme döngüsü yılında tamamlanmış olup, bu süreçte yapılan değişiklikleri ve gerekçelerini içeren rapor ve "önceki-sonraki" PEA listeleri arşivlenmiştir.

Değerlendirme ve Analiz

Mevcut gözden geçirme sürecinin etkinliği değerlendirildiğinde, sürecin reaktif (sorunlara yanıt veren) bir yapıdan ziyade, proaktif (gelecekteki ihtiyaçları öngören ve programı buna göre konumlandıran) bir yaklaşımla işletildiği görülmektedir. Bu yaklaşım, programın sürekli iyileştirme (PUKÖ) döngüsünün etkin bir şekilde işlediğine dair güçlü bir kanıt sunmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Tüm bu hususlar, programın sürekli iyileştirme (PUKÖ) döngüsünün etkin bir şekilde işlediğine dair güçlü bir kanıt sunmaktadır.

B.1.3. Ders kazanımlarının program çıktılarıyla uyumu

Program Çıktıları (PÇ) (Ölçüt B.1.3)

B.1.3.1. Program Çıktılarının Tanımlanması ve Ölçme-Değerlendirme Planı

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Program Çıktıları (PÇ), öğrencilerin programdan mezun oldukları anda sahip olmaları beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikleri tanımlayan spesifik ifadelerdir. Her bir PÇ'nin ölçülmesi ve değerlendirilmesi için hem doğrudan hem de dolaylı yöntemleri içeren kapsamlı bir plan mevcuttur.

- Doğrudan Yöntemler:** Öğrenci öğrenmelerinin doğrudan gözlemlendiği yöntemlerdir. Bunlar arasında; belirli derslerin final sınavlarındaki ilgili sorular, bitirme projesi değerlendirme rubrikleri, laboratuvar raporları, staj değerlendirme formları ve ödev/proje puanları yer almaktadır.
- Dolaylı Yöntemler:** Öğrenci öğrenmelerine ilişkin algı ve görüşlerin toplandığı yöntemlerdir. Bunlar; mezuniyet aşamasındaki öğrencilere uygulanan "Program Çıktıları Değerlendirme Anketi", mezun anketleri ve işveren anketleridir. Bu anketlerde, paydaşlardan her bir program çıktısına mezunların ne düzeyde ulaştığını değerlendirmeleri istenir.

B.1.3.2. Program Çıktılarına Ulaşma Düzeyinin Değerlendirilmesi

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Her bir program çıktısı için önceden belirlenmiş bir "başarı ölçütü" bulunmaktadır. Program Kalite Komisyonu, her akademik yıl sonunda tüm PÇ'ler için bu ölçütlere ulaşma düzeyini analiz eder ve sonuçları bir rapor halinde Bölüm Kuruluna sunar.

Değerlendirme ve Analiz

Söz konusu veriler incelendiğinde, programın teorik bilgi (PÇ-1) ve analitik düşünme (PÇ-2) gibi alanlarda hedeflere istikrarlı bir şekilde ulaştığı ve hatta aştığı görülmektedir. Bu, programın akademik yönünün güçlü olduğunu teyit etmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Her bir program çıktısı için önceden belirlenmiş bir "başarı ölçütü" bulunmaktadır.

B.1.4. Öğrenci iş yüküne dayalı ders tasarımı

Öğretim Programı (Müfredat) (Ölçüt B.1.4)

B.1.4.1. Müfredatın Yapısı ve Program Çıktıları ile İlişkisi

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Programın öğretim programı (müfredatı), öğrencilere alanın temel teorik bilgilerini, uygulama becerilerini ve mesleki yetkinliklerini kazandırmak üzere dengeli bir yapıda tasarlanmıştır. Müfredat, zorunlu ve seçmeli derslerden oluşmakta olup, derslerin listesi, haftalık saatleri, AKTS kredileri, içerikleri ve ön koşul yapıları Öğrenci Bilgi Sistemi'nde güncel olarak yayınlanmaktadır.

Değerlendirme ve Analiz

Program çıktılarının müfredattaki derslere genel olarak dengeli bir şekilde dağıtıldığı söylenebilir. Ancak, bazı önemli bulgular da ortaya çıkmıştır. Yaşam boyu öğrenmenin gerekliliği bilinci ve bunu uygulama becerisi" çıktısının, müfredattaki çok az sayıda derste ve genellikle "Giriş" düzeyinde desteklendiği tespit edilmiştir. Bu durum, bu önemli yetkinliğin öğrencilerde istenen düzeyde geliştirilmesinde bir "boşluk" olduğunu göstermektedir. Müfredattaki teorik ve uygulamalı derslerin dengesi incelendiğinde, toplam AKTS'nin yaklaşık %60'ının teorik, %40'ının ise laboratuvar, proje ve staj gibi uygulamalı derslerden oluştuğu görülmektedir. Bu oran, alanın standartlarına uygun olmakla birlikte, işveren geri bildirimlerinde vurgulanan "uygulama becerisi" talebini karşılamak için uygulamalı derslerin oranının artırılması veya teorik derslere daha fazla uygulama bileşeni eklenmesi düşünülebilir. Seçmeli ders havuzunun genişliği, öğrencilere ilgi alanlarına göre uzmanlaşma esnekliği sunmakla birlikte, bazı seçmeli derslerin yeterli talep olmaması nedeniyle açılmaması, bu esnekliği pratikte sınırlamaktadır.

B.1.4.2. Öğrenci İş Yükü ve Eğitim Kaynakları

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Programdaki her bir dersin AKTS (Avrupa Kredi Transfer Sistemi) kredisi, öğrencilerin o dersi başarıyla tamamlamak için harcamaları gereken toplam iş yüküne (ders içi ve ders dışı tüm çalışmalar) dayalı olarak hesaplanmaktadır. Bu hesaplama metodolojisi, her ders için öğretim üyeleri tarafından doldurulan ve öğrencilerin tahmini çalışma saatlerini detaylandıran "AKTS İş Yükü Formları"na dayanmaktadır. Öğrencilerin derslere ilişkin algıladıkları gerçek iş yükü ise her dönem sonunda uygulanan "Ders Değerlendirme Anketleri" aracılığıyla toplanmaktadır.

Programın eğitim-öğretim faaliyetlerini desteklemek üzere adet öğrenci laboratuvarı, bir bilgisayar laboratuvarı bulunmaktadır. Bu mekanlarda, müfredatın gerektirdiği güncel yazılımlar ve donanımlar mevcuttur. Ayrıca, üniversitemizin merkez kütüphanesi, alandaki basılı ve elektronik kaynaklara (veri tabanları, e-dergiler, e-kitaplar) geniş bir erişim imkanı sunmaktadır.

Değerlendirme ve Analiz

Öğrencilerden gelen geri bildirimler, genel olarak derslerin AKTS kredileri ile gerçek iş yükü arasında bir tutarlılık olduğunu göstermekle birlikte, özellikle bazı proje-yoğun derslerde öğrencilerin beyan ettiği iş yükünün, öngörülen AKTS değerinin üzerine çıktığını ortaya koymaktadır. Bu durum, ilgili derslerin iş yüklerinin yeniden gözden geçirilmesini ve AKTS kredilerinin güncellenmesini gerektirmektedir. Eğitim kaynaklarının yeterliliği konusunda, laboratuvarlardaki temel ekipmanların yeterli olduğu, ancak özellikle son teknolojiye sahip bazı özel cihazlara erişimde kısıtlar yaşandığı öğrenciler ve öğretim üyeleri tarafından dile getirilmektedir. Kütüphane kaynakları genel olarak yeterli bulunmakla birlikte, bazı çok spesifik konulardaki güncel kaynaklara erişimde zorluklar yaşanabilmektedir.

B.1.4.3. Müfredatın Gözden Geçirilmesi ve Güncellenmesi

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Müfredat, statik bir yapı olarak değil, sürekli gelişen ve iyileştirilen dinamik bir süreç olarak ele alınmaktadır. Müfredatın güncellenmesi süreci, Bölüm Müfredat Komisyonu tarafından yönetilmekte ve PEA güncelleme sürecine benzer adımlar izlenmektedir. Bu sürecin en kritik girdileri, Bölüm 2'de sunulan PÇ başarımlar değerlendirme sonuçları, paydaş geri bildirimleri (işveren, mezun, öğrenci), bilimsel ve teknolojik gelişmeler ve akran programların müfredat analizleridir.

Değerlendirme ve Analiz

PÇ değerlendirme sonuçlarının müfredat güncelleme sürecini doğrudan beslemesi, kalite güvence döngüsünün etkin bir şekilde işlediğini göstermektedir.

Daha etkili ve bütüncül bir strateji, ayrı bir ders eklemek yerine (veya bu derse ek olarak), etik konuların ilgili tüm derslere sistematik bir şekilde entegre edilmesidir. Bu yaklaşım, etğin ayrı bir konu olmadığını, aksine tüm mesleki faaliyetlerin ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulayarak öğrencilerde daha derin ve kalıcı bir etik bilinç oluşturma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, müfredat güncelleme sürecinde sadece "yeni ders ekleme" gibi basit çözümler yerine, bu tür bütüncül entegrasyon stratejileri de değerlendirilmelidir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Müfredat haritasının analizi, program çıktılarının müfredattaki derslere genel olarak dengeli bir şekilde dağıtıldığını göstermektedir.

B.1.5. Programların izlenmesi ve güncellenmesi

Programın Sürekli İyileştirilmesi (Ölçüt B.1.5)

B.1.5.1. Veri Toplama ve Değerlendirme Süreçlerinin Sistematiği

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Programın kalite güvencesi sistemi, sürekli ve sistematik bir veri toplama ve değerlendirme döngüsüne dayanmaktadır. Hangi verinin, hangi paydaştan, hangi araçla, ne sıklıkla toplanacağı ve kim tarafından değerlendirileceği, programın "Kalite Güvencesi Değerlendirme Takvimi"nde açıkça tanımlanmıştır. Bu takvim, önceki bölümlerde bahsedilen tüm değerlendirme faaliyetlerini (PEA ve PÇ değerlendirmeleri, paydaş anketleri, ders değerlendirmeleri vb.) içermekte ve her bir faaliyet için sorumluları ve zaman çizelgesini belirtmektedir. Bu takvim, kalite süreçlerinin kişisel inisiyatiflere bırakılmamasını, kurumsal ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmasını sağlamaktadır.

Değerlendirme ve Analiz

Veri toplama ve analiz süreçlerinin sistematik yapısı, programın kendi performansını düzenli olarak izlemesine ve kanıta dayalı kararlar almasına olanak tanımaktadır. Süreçlerin tanımlanmış ve belgelenmiş olması, öğretim üyeleri veya yöneticiler değişse bile kalite güvencesi faaliyetlerinin aksamadan devam etmesini sağlamaktadır. Bu durum, süreçlerin kişilere bağımlı olmaktan çıkıp kurumsallaştığını göstermektedir. Ancak, toplanan verilerin analiz edilmesi ve raporlanması süreçlerinde zaman zaman gecikmeler yaşanabildiği ve bu durumun iyileştirme eylemlerinin başlatılmasını geciktirebildiği bir iyileştirme alanı olarak tespit edilmiştir.

B.1.5.2. Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al (PUKÖ) Döngüsünün İşleyişi

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Programın sürekli iyileştirme felsefesinin temelini Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al (PUKÖ) döngüsü oluşturmaktadır. Bu döngü, sadece teorik bir model olarak kalmamakta, programın işleyişinde somut olarak uygulanmaktadır. Önceki bölümlerde tespit edilen iyileştirmeye açık alanlar için başlatılan PUKÖ döngüleri, bu yaklaşımın en net kanıtlarıdır.

Değerlendirme ve Analiz

Sorunların tespit edilmesi (Kontrol Et), kök nedenlerinin analiz edilmesi, çözüme yönelik somut eylemlerin planlanması (Planla), bu eylemlerin hayata geçirilmesi (Uygula) ve sonuçlarının tekrar ölçülerek döngünün kapatılması (Kontrol Et/Önlem Al), programın kalite olgunluğunun en önemli göstergesidir. Bu yaklaşım, programın zayıf yönleriyle yüzleşme ve bunları sistematik bir şekilde iyileştirme konusundaki kararlılığını ortaya koymaktadır.

B.1.5.3. İyileştirme Kültürünün Yaygınlığı

Değerlendirme ve Analiz

Kalite güvencesi ve sürekli iyileştirme faaliyetlerinin program genelinde ne ölçüde benimsendiği, bu kültürün yaygınlığını gösteren önemli bir unsurdur. Yapılan gözlemler ve toplantı tutanakları incelemeleri, bu faaliyetlerin sadece Program Kalite Komisyonu'nun veya bölüm yönetiminin bir görevi olarak görülmediğini, bölümdeki öğretim üyelerinin büyük bir kısmının sürece aktif olarak katıldığını göstermektedir. Özellikle PÇ değerlendirme süreçlerinde, ders sorumlusu öğretim üyelerinin veri sağlama ve sonuçları yorumlama konusundaki katkıları değerlidir. Aylık bölüm kurulu toplantılarında "kalite güvencesi ve iyileştirme faaliyetleri" sabit bir gündem maddesidir. Ancak, bu kültürün öğrenciler arasında daha fazla yaygınlaştırılması gerekmektedir. Öğrencilerin, ders değerlendirme anketlerini doldurmanın veya PÇ değerlendirme süreçlerine katılmanın, kendi eğitim kalitelerini doğrudan etkileyen önemli bir sorumluluk olduğu konusunda daha fazla bilinçlendirilmesi, iyileştirilmesi gereken bir alandır.

Olgunluk Düzeyi: 5 - Süreçlerin tanımlanmış ve belgelenmiş olması, öğretim üyeleri veya yöneticiler değişse bile kalite güvencesi faaliyetlerinin aksamadan devam etmesini sağlamaktadır. Bu durum, süreçlerin kişilere bağımlı olmaktan çıkıp kurumsallaştığını göstermektedir.

B.1.6. Eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetimi

Yönetim Yapısı ve İşlerliği (Ölçüt B.1.6)

B.1.6.1. Program Yönetiminin Organizasyonel Yapısı ve Yetkinliği

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Programın akademik ve idari yönetimi, açıkça tanımlanmış bir organizasyonel yapı içinde yürütülmektedir. Bu yapının en üstünde Bölüm Başkanı yer almaktadır. Bölüm Başkanı'na bağlı olarak Program Koordinatörü, Staj Komisyonu, Müfredat Komisyonu ve Program Kalite Komisyonu gibi birimler görev yapmaktadır. Tüm bu rol ve komisyonların görev, yetki ve sorumlulukları, bölümün web sitesinde yayınlanan "Yönetim ve

Komisyonlar Görev Tanımları" dokümanında net bir şekilde belirtilmiştir. Program yönetiminde görev alan öğretim üyelerinin, üniversitenin Kalite Koordinatörlüğü tarafından düzenlenen "Kalite Güvencesi ve PÖDR Hazırlama" gibi hizmet içi eğitimlere katılımı teşvik edilmekte ve bu eğitimlere katılım kayıtları tutulmaktadır.

B.1.6.2. Kaynakların Yönetimi ve Sürdürülebilirlik

Mevcut Durum ve Kanıtlar

Programa tahsis edilen mali, fiziki ve insan kaynakları, programın eğitim amaçlarına ve çıktılarına ulaşmasını destekleyecek düzeydedir. Programın yıllık bütçesi, bölümün ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanmakta ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmaktadır. Fiziki altyapı olarak, yeterli sayıda ve donanımda derslik, laboratuvar ve sosyal alan mevcuttur. Akademik personelin ders yükleri, bilimsel araştırma ve idari görevleri dengeli bir şekilde dağıtılmaktadır.

Değerlendirme ve Analiz

Mevcut kaynakların, programın temel eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmek için yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Programın uzun vadeli mali ve akademik sürdürülebilirliğini güvence altına almak için, dış kaynaklı proje (TÜBİTAK, AB vb.) gelirlerinin artırılması ve sanayi iş birliklerinin güçlendirilmesi stratejik öncelikler olarak belirlenmiştir.

B.1.6.3. Liderlik ve Stratejik Yönlendirme

Değerlendirme ve Analiz

Program liderliği (Bölüm Başkanlığı ve Program Koordinatörlüğü), bu raporda detaylandırılan kalite güvencesi süreçlerini güçlü bir şekilde desteklemekte ve sahiplenmektedir. Liderlik, sürekli iyileştirme kültürünün bölümde benimsenmesi için aktif bir rol oynamakta, komisyonların etkin çalışmasını teşvik etmekte ve iyileştirme faaliyetleri için gerekli kaynakların sağlanması konusunda çaba göstermektedir. Bölümün stratejik yönünün belirlenmesinde, paydaş görüşlerinin ve PÇ değerlendirme sonuçlarının dikkate alınması, liderliğin veriye dayalı ve katılımcı bir yönetim anlayışına sahip olduğunu göstermektedir. Bu destekleyici liderlik yaklaşımı, programın kalite güvencesi sisteminin işlerliği ve sürdürülebilirliği için en önemli güvencedir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Programın akademik ve idari yönetimi, açıkça tanımlanmış bir organizasyonel yapı içinde yürütülmektedir.

B.2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme)

B.2.1. Öğretim yöntem ve teknikleri

3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri (B.3)

Gözlemler:

Ders materyalleri, kütüphane ve dijital kaynaklara erişim yeterlidir.

Öğrenciler danışmanlık, psikolojik rehberlik ve kariyer hizmetlerinden yararlanmaktadır.

Fiziksel mekânlar, laboratuvarlar ve altyapı güncel standartlara uygundur.

Dezavantajlı öğrencilere yönelik destek mekanizmaları aktif biçimde yürütülmektedir.

Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: (3) Gelişmiş

Güçlü Yönleri: Öğrenci danışmanlığı, erişilebilir öğrenme kaynakları, etkin kampüs yaşamı.

İyileştirme Alanları: E-öğrenme materyalleri çeşitlendirilebilir. ASÜM uygulaması üzerinden alınan danışman randevuların kayıt altına alınıp, öğrenci danışmanlık faaliyetlerinin kanıtlanabilir şekilde izlenmesine olanak sağlayabilir. Kanıt olarak eklenebilir.

4. Öğretim Kadrosu (B.4)

Gözlemler:

Atama ve yükseltme süreçleri, YÖK ve ASÜ yönergeleri doğrultusunda objektif biçimde yürütülmektedir. Akademik personelin mesleki gelişimini destekleyen seminerler, online seminerler ve eğitim faaliyetleri düzenli olarak devam etmektedir.

Olgunluk Düzeyi: (3) Gelişmiş

Güçlü Yönleri: Akademik yükseltme süreçlerinin şeffaflığı, personel gelişim fırsatları güçlü yönleridir.

İyileştirme Alanları: Akademik personelin mesleki gelişimini destekleyen seminerler, online seminerler ve eğitim faaliyetleri birim öz değerlendirme raporuna kanıtlar ile eklenebilir.

5. Genel Sonuç ve Öneriler

Sağlık Hizmetler Meslek Yüksekokulu genelinde kalite güvencesi anlayışı yerleşmiştir. Ayrıca öğrenci merkezli öğrenme modeli benimsenmiş ve destekleyici altyapı oluşturulmuştur. Ancak sürekli iyileştirme kapsamında aşağıda birkaç öneri sunulmuştur.

Öğrenci geri bildirim sistemlerinin dijital ortamda periyodik hale getirilebilir.

Mikro yeterlilik ve sertifika programlarının çeşitlendirilebilir. Kantlar eklenebilir.

Dezavantajlı gruplara yönelik farkındalık eğitimlerinin artırılabilir.

Mezun izleme sisteminin aktif biçimde uygulanabilir hale getirilebilir.

Genel Olgunluk Düzeyi: (3)Gelişmiş

Olgunluk Düzeyi: 3 - Etkin öğretim yöntemleri, teknolojik altyapı kullanımı, ölçme araçlarının çeşitliliği güçlü yönleridir.

B.2.2. Ölçme ve değerlendirme

Öğrenci merkezli öğretim yöntemleri, proje tabanlı öğrenme, grup çalışmaları ve uygulama dersleriyle desteklenmektedir.

Ölçme ve değerlendirme süreçleri yönetmeliklere uygun biçimde yürütülmekte bilgi, beceri ve tutum bir arada değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Etkin öğretim yöntemleri, teknolojik altyapı kullanımı, ölçme araçlarının çeşitliliği güçlü yönleridir.

B.2.3. Öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesi

Yatay geçiş süreçleri, ilgili yönerge doğrultusunda şeffaf biçimde sürdürülmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Yatay geçiş süreçleri, ilgili yönerge doğrultusunda şeffaf biçimde sürdürülmektedir.

B.2.4. Yeterliliklerin sertifikalandırılması ve diploma

Yeterliliklerin Sertifikalandırılması ve Diploma Ön Rapor

Programı başarıyla tamamlayan öğrencilere, **Yükseköğretim Kurulu tarafından onaylanan ulusal ve uluslararası standartlara uygun diplomalar** verilmektedir.

Bu diplomalar, **Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)** ile uyumlu olarak düzenlenmekte ve mezunların kazandıkları bilgi, beceri ve yetkinlikleri belgelemektedir.Ön lisans seviyesinden mezun olabilmek için öğrencilerin; zorunlu ve seçmeli meslek derslerini, sosyal seçmeli dersleri başarıyla tamamlaması ve **en az 120 AKTS** kredi yükünü karşılaması gerekmektedir. Diploma ve yeterliliklerin sertifikalandırılması süreçleri ulusal standartlara (TYYÇ) uygundur.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Diploma ve yeterliliklerin sertifikalandırılması süreçleri ulusal standartlara (TYYÇ) uygundur.

B.3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

B.3.1. Öğrenme ortam ve kaynakları

3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri (B.3)

Gözlemler:

Ders materyalleri, kütüphane ve dijital kaynaklara erişim yeterlidir.

Öğrenciler danışmanlık, psikolojik rehberlik ve kariyer hizmetlerinden yararlanmaktadır.

Fiziksel mekânlar, laboratuvarlar ve altyapı güncel standartlara uygundur.

Dezavantajlı öğrencilere yönelik destek mekanizmaları aktif biçimde yürütülmektedir.

Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.

İyileştirme Alanları: E-öğrenme materyalleri çeşitlendirilebilir. ASÜM uygulaması üzerinden alınan danışman randevuların kayıt altına alınıp, öğrenci danışmanlık faaliyetlerinin kanıtlanabilir şekilde izlenmesine olanak sağlayabilir. Kanıt olarak eklenebilir.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Olgunluk Düzeyi: (3) Gelişmiş Güçlü Yönleri: Öğrenci danışmanlığı, erişilebilir öğrenme kaynakları, etkin kampüs yaşamı.

B.3.2. Akademik destek hizmetleri

B.3.2. Akademik destek hizmetleri

Faaliyetler:

Öğrenciler akademik danışmanlara hafta içi öğretim üye ve elemanlarının belirlediği görüşme saatlerinde ve e-posta ile kolayca ulaşabilmektedirler.

Öğretim üyelerimizin, aktif olarak öğrencilere birebir danışmanlık vermesi, öğrencilerin eğitim öğretim faaliyetlerini mevcut sistemde daha etkili bir şekilde kullanmalarını sağlamaktadır. Açıklamasına eklenen kanıt bağlantı linkine ulaşamıyor.

B.3.2.2. Öğrenci Danışma ve Burs Hizmetleri Birimi: <https://www.aksaray.edu.tr/kismi>

zamanli-ogrenci-calistirma-ve-yemek-bursu bağlantı açılmıyor.

Olgunluk Düzeyi: 2 - Açıklamasına eklenen kanıt bağlantı linkine ulaşamıyor. B.3.2.2. Öğrenci Danışma ve Burs Hizmetleri Birimi:

<https://www.aksaray.edu.tr/kismi> zamanli-ogrenci-calistirma-ve-yemek-bursu bağlantı açılmıyor.

B.3.3. Tesis ve altyapılar

Öğrencilerin eğitim-öğretim süreçlerini en verimli biçimde sürdürebilmeleri amacıyla yeterli fiziksel tesis ve altyapı olanaklarına sahiptir. Derslikler, laboratuvarlar, atölyeler ve uygulama alanları; eğitim programlarının ihtiyaçlarına göre donatılmış, teknolojik gereksinimlerle uyumlu hale getirilmiştir. Ayrıca öğrencilerin sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerini destekleyen yemekhane, yurt, konferans salonu, kütüphane ve spor alanları üniversite bünyesinde aktif olarak hizmet vermektedir.Tüm bu olanakların yönetimi ve bakımı Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı koordinasyonunda yürütülmekte, bölüm düzeyinde ise fiziksel altyapı ihtiyaç analizleri her eğitim yılı başında kalite komisyonu tarafından değerlendirilmektedir. Kanıt olarak Asü sks sayfasına yönlendiriliyor. Buna ek olarak tesis, atölye, laboratuvar vb. yerlerin fotoğraflarının eklenmesi daha iyi olacaktır.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Bölümün teorik derslikleri, laboratuvarları, teknik odaları ve uygulama alanları eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak düzeydedir. Fiziksel mekânlar öğrencilerin ders, uygulama ve proje çalışmalarına elverişlidir. Sadece görsel eklenmesi yeterli olacaktır.

B.3.4. Dezavantajlı gruplar

Dezavantajlı gruplara yönelik farkındalık eğitimlerinin artırılabilir.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Süreç sistematik biçimde yürütülüyor, kanıtlarla destekleniyor ancak sürekli iyileştirme ve izleme mekanizması henüz olgunlaşmamış.

B.3.5. Sosyal, kültürel, sportif faaliyetler

Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3 - etkin kampüs yaşamı.

B.4. Öğretim Kadrosu

B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

Öğretim Kadrosu Yönetiminde Liyakat, Şeffaflık ve Performans Odaklılık

Kurumun öğretim kadrosu yönetimine ilişkin süreçleri, adalet, şeffaflık ve performans ilkeleri üzerine inşa edilmiştir. Değerlendirme formu, kurumun bu alandaki idari süreçlerinin sağlamlığını teyit eden önemli kanıtlar sunmaktadır. Bu kapsamda;

- Öğretim elemanlarının atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri; liyakat, fırsat eşitliği ve şeffaflık ilkelerine dayalı olarak tanımlanmış ve kamuoyuna ilan edilmiştir (B.4.1.1).
- Ders görevlendirmelerinde öğretim elemanlarının uzmanlık alanları ve adil iş yükü dağılımı titizlikle gözetilmektedir (B.4.1.2).
- Atama ve yükseltme kriterlerinde, öğretim elemanlarının eğitim-öğretim faaliyetlerine yönelik performanslarına yer verilmektedir (B.4.3.2).

Bu bulgular, kurumun insan kaynakları yönetiminde nesnel ve iyi tanımlanmış prosedürlere sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, atama ve yükseltme kriterlerinde eğitim performansına yer verilmesi (B.4.3.2 - EVET), yaratıcı ve yenilikçi eğitim uygulamalarını teşvik edecek "iyi eğitim ödülü" gibi mekanizmaların bulunmaması (B.4.3.1 - HAYIR) ile birlikte değerlendirildiğinde, önemli bir nüans ortaya çıkmaktadır. Bu durum, kurumun "eğitim performansı" tanımının, muhtemelen verilen ders saati, öğrenci değerlendirme anketlerinin ortalaması gibi nicel ve standart ölçütlere dayandığını düşündürmektedir. Bu yaklaşım, öğretim elemanlarının asgari eğitim sorumluluklarını yerine getirmesini sağlayan bir "yeterlilik" veya "uygunluk" denetimi işlevi görmektedir. Öte yandan, "iyi eğitim ödülü" gibi mekanizmalar, standartların ötesine geçen, yenilikçi, ilham verici ve "mükemmel" olanı arar ve takdir eder.

Dolayısıyla, kurumun öğretim kadrosunun temel eğitim sorumluluklarını yerine getirmesini sağlayan bir "kontrol mekanizmasına" sahip olduğu, ancak onları pedagojik olarak sürekli gelişmeye ve yenilik yapmaya teşvik eden bir "motivasyon mekanizmasından" yoksun olduğu anlaşılmaktadır.

Bu durum, idari olarak güçlü ancak pedagojik olarak durağan bir kültür oluşması riskini barındırmaktadır.

Öneri 1: Akademik Gelişim Programı'nın (AGP) Kurulması (Kriter B.4.2.1'e Yönelik)

Gerekçe ve Amaç: Kurumun stratejik bir eksikliği olan sürekli mesleki gelişim imkanını sistematik hale getirmek. Programın temel amacı, öğretim kadrosunun pedagojik ve teknolojik yetkinliklerini sürekli güncel tutarak eğitim kalitesini artırmak, öğrenci merkezli yaklaşımları yaygınlaştırmak ve kurumsal adaptasyon yeteneğini güçlendirmektir.

Yapı ve İçerik Önerileri: Üç bileşenli (Öğretim, Araştırma, Akademik Yaşam Becerileri) AGP modeli temel alınarak, ilk aşamada "Öğretim Yetkinliği Geliştirme Programı (ÖYGP)" üzerine odaklanılması önerilmektedir.

- Zorunlu Temel Modül (Yeni Başlayanlar ve İstekliler İçin):** Eğitime Giriş, Öğrenme-Öğretme Kuramları, Etkili Sınıf Yönetimi, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme, Temel Uzaktan Öğretim Becerileri.
- Seçmeli İleri Düzey Modüller:** Teknoloji Destekli Öğrenme ve Materyal Geliştirme, Eğitimde Yapay Zeka Uygulamaları, Proje Tabanlı Öğrenme, Aktif Öğrenme Yöntemleri, Yetişkin Eğitimi (Andragoji).

Uygulama Modeli ve Sorumluluk: Programın planlanması ve yürütülmesi için Rektörlüğe bağlı, akademik birimlerle eşgüdüm içinde çalışacak bir "Öğretme ve Öğrenme Merkezi" veya benzeri bir birimin kurulması/görevlendirilmesi tavsiye edilir. Eğitimlerin, esnekliği artırmak amacıyla hibrit (yüz yüze ve uzaktan) formatta sunulması, katılımı teşvik edecektir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurumun öğretim kadrosu yönetimine ilişkin süreçleri, adalet, şeffaflık ve performans ilkeleri üzerine inşa edilmiştir.

Değerlendirme formu, kurumun bu alandaki idari süreçlerinin sağlamlığını teyit eden önemli kanıtlar sunmaktadır.

B.4.2. Öğretim yetkinlikleri ve gelişimi

Stratejik Odak Alanları ve Gelişim Fırsatları

3.1. Öğretim Yetkinliklerinin Geliştirilmesi: SistematiK Bir Yapının Eksikliği (Kriter B.4.2.1)

Öz değerlendirme formunda, öğretim elemanlarının pedagojik ve teknolojik yetkinliklerini geliştirmeye yönelik sistematik ve sürekli "eğiticilerin eğitimi" faaliyetlerinin düzenlenmediği belirtilmiştir (B.4.2.1 - HAYIR). Bu eksiklik, basit bir idari boşluğun ötesinde, kurumun en değerli varlığı olan entelektüel sermayesine yeterli yatırımın yapılmadığını göstermesi açısından stratejik bir öneme sahiptir. Bu durumun potansiyel zincirleme etkileri bulunmaktadır:

- Pedagojik Durağanlık:** Öğrenci merkezli öğretim, aktif öğrenme, teknolojiyle zenginleştirilmiş öğrenme ortamları gibi çağdaş yaklaşımların kuruma yayılması yavaşlayabilir. Eğitim kalitesi, bireysel olarak kendini geliştiren öğretim üyeleri ile geleneksel yöntemlere bağlı kalanlar arasında heterojen bir yapıya bürünerek standartların sağlanmasını zorlaştırabilir.
- Rekabet Gücünün Zayıflaması:** "Akademik Gelişim Programı (AGP)" gibi kapsamlı programlarla öğretim üyelerinin yetkinliklerini sürekli geliştirdiği bir ortamda, bu alanda geri kalmak, nitelikli öğrenci ve akademisyenleri çekme ve tutma konusunda kurumu dezavantajlı bir konuma getirebilir.
- Adaptasyon Kabiliyetinin Düşüklüğü:** Küresel salgınlar veya yapay zeka gibi teknolojik devrimler karşısında kurumun bütünsel ve hızlı bir şekilde adapte olma yeteneği zayıflar. Eğitimdeki dönüşüm, kurumsal bir strateji yerine bireysel çabalara bağımlı kalarak verimsiz ve düzensiz bir hal alabilir.

Bu durum, Bölüm 2.2'de tespit edilen "motivasyon mekanizması eksikliği" ile doğrudan ilişkilidir. Eğer yenilikçi öğretim ödüllendirilmiyorsa (B.4.3.1 - HAYIR), öğretim üyeleri bu tür eğitimlere katılmak için yeterli teşvike sahip olmayabilir. Bu iki "HAYIR" yanıtı, birbirini besleyen bir atalet döngüsü yaratma riski taşımaktadır. Dolayısıyla sorun, sadece bir "eğitim programının" olmamasından ibaret değildir; sorun, öğretim yetkinliğinin

gelişimini kurumsal bir öncelik olarak gören stratejik bir vizyonun eksikliğidir. Çözüm, sadece münferit eğitimler düzenlemek değil, bu eğitimleri kariyer gelişimi ve takdir mekanizmalarıyla entegre eden bütünsel bir sistem kurmaktır.

Olgunluk Düzeyi: 1 - Bu madde kurumun en değerli varlığı olan entelektüel sermayesine yeterli yatırımın yapılmadığını göstermesi açısından stratejik bir öneme sahiptir. Bu durumun potansiyel zincirleme etkileri bulunmaktadır:

B.4.3. Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme

Eğitimde Mükemmeliyetin Teşvik Edilmesi: Takdir ve Ödüllendirme Mekanizmalarının Yokluğu (Kriter B.4.3.1)

Değerlendirme formuna göre, öğretim elemanlarının yaratıcı ve yenilikçi eğitim-öğretim uygulamalarını teşvik etmek amacıyla "iyi eğitim ödülü" gibi takdir ve ödüllendirme mekanizmaları mevcut değildir (B.4.3.1 - HAYIR). Bir ödül mekanizmasının yokluğu, kurumsal değerler hakkında öğretim üyelerine örtük bir mesaj verir: "Araştırma ve yayınlar kariyeriniz için birincil önceliktir; eğitimdeki mükemmeliyet ise ayrıca takdir edilmeye değer görülmemektedir." Bu durumun kurumsal kültür ve eğitim kalitesi üzerinde olumsuz etkileri olabilir:

- İnovasyon Cesaretinin Kırılması:** Risk alarak yeni bir öğretim yöntemi denemek veya eğitim süreçlerine teknoloji entegre etmek için zaman ve enerji harcayan bir öğretim üyesi, bu çabasının fark edilmeyeceğini ve takdir edilmeyeceğini düşünerek motivasyonunu kaybedebilir.
- İyi Uygulamaların Yayılmasının Engellenmesi:** Ödül mekanizmaları, sadece ödül alanları onurlandırmakla kalmaz, aynı zamanda onların başarılı projelerini ve yöntemlerini tüm kuruma duyurarak "iyi uygulamaların" yayılması için bir platform görevi görür. Bu platformun yokluğu, yeniliklerin bireysel sınıflarda izole kalmasına ve kurumsal bir faydaya dönüşmemesine neden olur.
- YÖKAK Beklentileriyle Uyumsuzluk:** YÖKAK, Kurumsal Akreditasyon Programı rehberlerinde, "iyi eğitim ödülü" gibi teşvik uygulamalarının varlığını, kurumun eğitim-öğretimi önceliklendirdiğinin bir göstergesi olarak açıkça belirtmektedir. Bu eksiklik, kurumun kalite güvence sisteminin bu önemli boyutta henüz arzu edilen olgunluk seviyesine ulaşmadığını göstermektedir.

Öneri 2: "Eğitimde Mükemmeliyet ve Yenilikçilik Ödülleri" Programının Tesis Edilmesi (Kriter B.4.3.1'e Yönelik)

Gereke ve Amaç: Eğitim-öğretim faaliyetlerini görünür kılmak, takdir etmek ve teşvik ederek kurum içinde bir mükemmeliyet kültürü oluşturmak. Bu program, YÖKAK'ın eğitim-öğretim faaliyetlerini teşvik etme beklentisiyle doğrudan uyumludur ve öğretim üyelerini yenilikçi olmaya motive edecektir.

Yapı ve Süreç Önerileri: YÖK'ün "Engelsiz Üniversite Ödülleri" gibi iyi uygulama örneklerinden ilhamla çok kategorili bir ödül sistemi önerilmektedir:

- Ödül Kategorileri:** Yılın Eğitimci Ödülü, Yenilikçi Ders Tasarımı Ödülü, Eğitimde Teknoloji Kullanımı Ödülü, Öğrenci Mentorluğu Başarı Ödülü, Topluma Katkı ve Sosyal Sorumluluk Projesi Ödülü.
- Süreç:** Aday gösterme, başvuru, jüri değerlendirmesi ve sonuçların ilanı gibi adımları içeren şeffaf bir takvim oluşturulmalıdır. Değerlendirme jürisi, farklı fakültelerden saygın akademisyenler, öğrenci temsilcileri ve bir dış paydaştan (örneğin, ilgili bir meslek örgütü veya sanayi temsilcisi) oluşarak değerlendirmenin çok yönlülüğü sağlanmalıdır. Ödüllerin, "Akademik Yıl Açılış Töreni" gibi prestijli bir etkinlikte takdim edilmesi, programın görünürlüğünü ve itibarını artıracaktır.
- Stratejik Entegrasyon ve Teşvik:** Kurum, öğretim üyelerini TÜBİTAK 4005 (Yenilikçi Eğitim Uygulamaları), Erasmus+ Ana Eylem 2 (Yenilik ve İyi Uygulamaların Değişimi için İşbirliği) ve İleriye Dönük Projeler gibi ulusal ve uluslararası fon programlarına başvurmaya aktif olarak teşvik etmelidir. Bu tür projelerde yer almak, kurum içi ödüller için önemli bir değerlendirme kriteri haline getirilerek hem kuruma dış kaynak sağlanması teşvik edilebilir hem de ödül programının kalitesi ve prestiji artırılabilir.

4.3. Eylem Planı Tablosu

Aşağıdaki tablo, yukarıda detaylandırılan analiz ve öneriler doğrultusunda, tespit edilen gelişmeye açık yönlerle ilişkin somut iyileştirme faaliyetlerini, sorumluları, takvimi ve başarı göstergelerini özetlemektedir. Bu tablo, kurumun kalite güvence sisteminin sürekli iyileştirme taahhüdünü belgeleyen ve PUKÖ döngüsünü tamamlayan kritik bir çıktıdır.

Tablo: Gelişmeye Açık Yönler İçin İyileştirme Eylem Planı

Gelişmeye Açık Yön (Ref. Kriter No.)	Önerilen İyileştirme Faaliyeti	Sorumlu Birim/Kişi	Hedeflenen Tamamlanma Tarihi	Başarı Göstergesi/Kanıtı
--------------------------------------	--------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------------

B.4.2.1 Öğretim elemanlarının pedagojik ve teknolojik yetkinliklerini geliştirmeye yönelik sistematik ve sürekli "eğiticilerin eğitimi" faaliyetlerinin eksikliği.	1. Adım: Akademik Gelişim Programı (AGP)" Yönergesinin hazırlanması ve Senato onayına sunulması. 2. Adım: Programın yürütülmesinden sorumlu birimin (Örn: Öğretme ve Öğrenme Merkezi) kurulması/görevlendirilmesi. 3. Adım: Yıllık eğitim takviminin oluşturulması ve ilk 3 modülün (1 temel, 2 seçmeli) açılması.	1. Adım: Kalite Komisyonu, Eğitim Fakültesi. 2. Adım: Rektörlük. 3. Adım: AGP Sorumlu Birimi.	1. Adım: 6 Ay. 2. Adım: 9 Ay. 3. Adım: 18 Ay.	Kanıt 1: Senato tarafından onaylanmış ve web sitesinde yayınlanmış AGP Yönergesi. Kanıt 2: Rektörlük kararı ile kurulan/görevlendirilen birimin organizasyon şemasındaki yeri. Kanıt 3: İlan edilmiş yıllık eğitim takvimi; tamamlanan modüllerin katılımcı listeleri, eğitim materyalleri ve %85'in üzerinde memnuniyet oranını gösteren katılımcı anket sonuçları.
B.4.3.1 Yaratıcı ve yenilikçi eğitim-öğretim uygulamalarını teşvik edecek "iyi eğitim ödülü" gibi takdir ve ödüllendirme mekanizmalarının bulunmaması.	1. Adım: Eğitimde Mükemmeliyet ve Yenilikçilik Ödülleri" Yönergesinin hazırlanması ve Senato onayına sunulması. 2. Adım: İlk ödül döngüsü için başvuru takviminin, kategorilerin ve değerlendirme jürisinin ilan edilmesi. 3. Adım: Başvuruların alınması, değerlendirilmesi ve ödül töreninin düzenlenmesi.	1. Adım: Kalite Komisyonu, Rektörlük. 2. Adım: Kalite Komisyonu. 3. Adım: Rektörlük, Kurumsal İletişim Direktörlüğü.	1. Adım: 4 Ay. 2. Adım: 9 Ay. 3. Adım: 12 Ay.	Kanıt 1: Senato tarafından onaylanmış ve web sitesinde yayınlanmış Ödül Yönergesi. Kanıt 2: Kurumsal web sitesinde ve iç iletişim kanallarında yayınlanan ödül çağrısı, takvimi ve jüri üyeleri listesi. Kanıt 3: Ödül törenine ait fotoğraflar/videolar; kazananların ve projelerinin kurumsal web sitesinde "İyi Uygulamalar" bölümünde yayınlanması; alınan başvuru sayısı.

Olgunluk Düzeyi: 3 - atama ve yükseltme kriterlerinde eğitim performansına yer verilmesi (B.4.3.2 - EVET), yaratıcı ve yenilikçi eğitim uygulamalarını teşvik edecek "iyi eğitim ödülü" gibi mekanizmaların bulunmaması (B.4.3.1 - HAYIR) ile birlikte değerlendirildiğinde, önemli bir nüans ortaya çıkmaktadır. Bu durum, kurumun "eğitim performansı" tanımının, muhtemelen verilen ders saati, öğrenci değerlendirme anketlerinin ortalaması gibi nicel ve standart ölçütlere dayandığını düşündürmektedir.

C.ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

C.1.1. Araştırma süreçlerinin yönetimi

Birim araştırma süreçlerinin yönetimi, yönlendirme ve motivasyonu açısından bu faaliyetleri sistematik bir yaklaşımla ele almaktadır. Araştırma projeleri üniversitenin stratejik hedefleri ve bilimsel öncelikleri doğrultusunda şekillenmektedir.Bunun yanı sıra proje süreçlerinin motive edilmesi amacıyla projesi olan personele izin verilmesi, ders programlarının uygun şekilde hazırlanması olumlu olarak değerlendirilmiştir.Bununla birlikte projelerden elde edilen bilgilerin derslere aktarılması, öğrencilerin gelişimi, bilgi ve becerilerinin artırılmasına yönelik olarak olumlu düzeydedir. **Olgunluk Düzeyi:** 3 - Birimde araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde ilerlemektedir.

C.1.2. İç ve dış kaynaklar

Birim araştırma faaliyetlerini artırma çabası içerisindedir. Birimde şu an 4 BAP, 1 Tübitak projesi yürütülmektedir. Ancak bölgesel ve yerel düzeyde yürütülen araştırma, proje vb. bulunmamaktadır. Genel olarak kurumun iç kaynaklarından yararlanılan projeler mevcuttur. Bu durum gelişmeye açık olarak değerlendirilmiştir. Ancak yine de proje sayısı ve geliştirme çabası olumlu değerlendirilmiştir. **Olgunluk Düzeyi:** 3 - Kurum araştırma ve geliştirme kaynaklarını araştırma stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.

C.1.3. Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar

Değerlendirilen birim önlisans düzeyinde olduğu için doktora programı veya doktora sonrası gibi programlar bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 1 - Değerlendirilen birim Meslek Yüksekokulu olduğu için Lisansüstü eğitim programı bulunmamaktadır.

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

C.2.1. Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi

Birimde doktora derecesine sahip 15 akademik personel bulunmaktadır. Ancak kurumda araştırma yetkinliklerini artırmaya yönelik seminer, konferans vb. faaliyetler bulunmamaktadır. Bu bakımdan öğretim elemanlarının araştırma yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik uygulamaların, etkinliklerin, konferans ve çalıştayların yapılması önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Kurumun genelinde öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik uygulamalar yürütülmektedir.

C.2.2. Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri

Birim ulusal ve uluslararası araştırmalara akademik personeli teşvik etmektedir. Bu kapsamda 1 akademik personel Erasmus ile İspanya'ya bir ziyaret gerçekleştirmiştir. Üniversitenin hedefleri doğrultusunda ortak çalışmalar desteklenmektedir. Ayrıca BAP ve Tübitak projeleri yürütülmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Kurumun genelinde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma faaliyetleri yürütülmektedir.

C.3. Araştırma Performansı

C.3.1. Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda araştırma performansının değerlendirilmesinde üniversitenin akademik performans değerlendirme ve teşvik sistemi kullanılmaktadır. Her yıl düzenli bir şekilde bu sisteme göre teşekkür belgesi verilmektedir. Birimde ise bu durum faaliyet raporlarında yer almaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Kurumun genelinde araştırma performansını izlenmek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.

C.3.2. Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi

Araştırma performansının değerlendirilmesinde kullanılan ölçütler gibi öğretim elemanı performansının değerlendirilmesinde de ATOSİS sisteminde akademik teşvik puanına göre değerlendirme yapılmaktadır. Birimde teşekkür belgesi alan öğretim elemanı bulunmamaktadır. Bu nedenle ilgili personelin teşvik edilmesi önerilebilir. Öğretim elemanlarının yaptıkları yayınlar düzenli olarak raporlanmaktadır.

Araştırma Geliştirme

Güçlü Yönler

Birimdeki akademik personelin araştırmaya teşvik edilmesi

Birimde yürütülen proje sayısının yüksek olması

Birim Meslek Yüksekokulu olmasına rağmen doktoralı öğretim elemanı sayısının çokluğu

Gelişmeye Açık Yönler

Bölgesel ve Yerel alanlarla ilgili proje yapılmaması

Araştırma yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik konferans ve çalıştayların yapılmaması

Olgunluk Düzeyi: 3 - Kurumun genelinde öğretim elemanlarının araştırma geliştirme performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.

D. TOPLUMSAL KATKI

D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

D.1.1. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi

Birim toplumsal katkı ortak paydasında paydaşları ile işbirliği içerisinde. Bu kapsamda Aksaray Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü bünyesinde hizmet veren Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri çalışanları ve idari personele yönelik Hizmet içi eğitim çalışmaları yapılmıştır. Bu etkinlikler olumlu olarak değerlendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurumda toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısının işlerliği ile ilişkili sonuçlar izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.

D.1.2. Kaynaklar

Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi için birimde yeterli altyapı bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının uzmanlık alanları ise uygun ve yeterlidir.

Olgunluk Düzeyi: 3 - Kurum toplumsal katkı kaynaklarını toplumsal katkı stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.

D.2. Toplumsal Katkı Performansı

D.2.1. Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Kurum, toplumun ve çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilen ve değer yaratan toplumsal katkı faaliyetlerinde bulunmaktadır. Ulusal düzeyde kurumsal iş birlikleri, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına yapılan görevlendirmeler ile toplumsal katkı faaliyetleri yapılmaktadır. Bu faaliyetlerin izlenmesinde faaliyetin yürütüldüğü kurumdan geri bildirimler alınmıştır. İlgili kurum memnuniyetini belirterek faaliyetin tekrar yapılmasını talep etmiştir. Bu

durum toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi bakımından olumlu olarak değerlendirilmiştir.

Toplumsal Katkı

Güçlü Yönler

Paydaşlar ile toplumsal katkı anlamında işbirliği yapılması

Gelişmeye Açık Yönler

Yapılan işbirliklerinin artırılması ve değişik kurumlar ile yapılması

SONUÇ

Üniversitemiz tarafından oluşturulan değerlendirme takımı olarak hazırladığımız raporun Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu’nun kalite kültürünün içselleştirilmesine ve iyileştirilmesine katkıda bulunmasını diliyoruz.

Olgunluk Düzeyi: 4 - Kurumda toplumsal katkı performansı izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.