



*UTEAK Ulusal Tıp Eğitimi Akreditasyon Kurulu*

*Web sayfası: <http://www.uteak.org.tr>*

# **KURUM ZİYARETİ VE RAPORU KILAVUZU**

*Sürüm 1.10.*

*01.01.2017*

*(2017 yılı Ocak ayında*

*2015 Ulusal MÖTES çerçevesinde güncellenmiştir)*

# İÇİNDEKİLER

---

<b>I.KURUM ZİYARETİ KILAVUZU</b>	<b>2</b>
Kurum Ziyareti Etkinlikleri	3
Ziyaret etkinliklerine yönelik öneriler	8
Standartlara göre görüşme sorusu önerileri	12
Ziyaret akışına göre görüşme sorusu önerileri	24
<b>II. UTEAK KURUM ZİYARETİ RAPORU KILAVUZU</b>	<b>39</b>
Ziyaret sırasında kullanılacak değerlendirme çizelgesi	41
Ziyaret sonu çıkış bildirim formu	56
Ziyaret sonu değerlendirme formu	57
<b>III. EKLER</b>	<b>58</b>

# I. KURUM ZİYARETİ KILAVUZU

## GİRİŞ

UTEAK Kurum Ziyareti, akreditasyona başvuran kurumların değerlendirilmesinde son basamaktır. Ziyaretin amacı, tıp fakültesinin görevlendirilmiş bir komisyon tarafından ziyaret edilmesi, yerinde gözlem ve incelemeler yapılarak UTEAK Ulusal Mezuniyet Öncesi Tıp Eğitimi Standartlarına uygunluğun belirlenmesidir. Ziyaret komisyonu üyelerinin ziyaret bitimini takiben 10 gün içerisinde UTEAK'a bir değerlendirme raporu sunması beklenmektedir.

Ziyaret sırasında kurumun hazırladığı Öz Değerlendirme Raporunda belirtilen uygulamaların UTEAK Ulusal Mezuniyet Öncesi Tıp Eğitimi Standartlarını karşılayıp karşılamadığı UTEAK Etik İlkelerine ve Ulusal Tıp Eğitimi Akreditasyonu Başvurusu ve Değerlendirme Esasları Yönergesi'ne uygun bir biçimde komisyon üyelerince değerlendirilecektir.

Ziyaret ekibi, kurum ziyaretin sırasında;

1. Ulusal Standartlara göre fakültenin güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerinin değerlendirmesini yapmak,
2. ÖDR'de belgelenemeyecek unsurların niteliksel değerlendirmesini yapmak,
3. ÖDR ile kurum ziyareti değerlendirmeleri arasındaki tutarlılık ve tutarsızlıkları tanımlamakla yükümlüdür.

## **KURUM ZİYARETİ ETKİNLİKLERİ**

Bu süreç üç temel evreden oluşmaktadır.

1. Ziyaret öncesi etkinlikler
2. Değerlendirme ziyareti
3. Ziyaret sonrası etkinlikler

Tüm sürecin başarısı bu üç evrenin kapsamlı, zamanında ve profesyonel olarak tamamlanmasına ve bütünsel bir şekilde yürütülmesine bağlıdır.

### ***1.Ziyaret öncesi etkinlikler***

Kurum ziyaretinden önce ziyaret ekibi üyelerinin UTEAK tarafından görevlendirilmesi ve ziyaret tarihinin belirlenmesiyle başlar. Bu aşamada ziyaret ekibi üyelerinden, kurumun hazırladığı ÖDR ve eklerini inceleyerek fakülte hakkında ve ÖDR'ye göre standartları karşılama durumu hakkında bilgi edinmeleri beklenmektedir.

Ulusal Tıp Eğitimi Akreditasyonu Başvurusu ve Değerlendirme Esasları Yönergesi gereği ziyaretten en geç bir hafta önce ekip bir araya gelmeli, kurumun ÖDR'sini, ÖDR değerlendirme sonuçlarını ve ziyaretin ayrıntıları görüşmelidir.

Bu toplantının yeri ve tarihi önceden belirlenip UTEAK sekreterliğine iletildiği takdirde ekip üyesinin kurumuna bir davet yazısı iletilecek ve görevlendirme yapılması istenecektir.

Yine bu aşamada ziyaret ekibi başkanı aracılığı ile ekip tarafından kurum ziyareti sürecinin ayrıntıları planlanır (tarih, ulaşım, konaklama, ziyaret planı, dekan brifingindeki beklentiler için dekanla iletişime geçilmesi). Fakülteden konaklama yerinde internet bağlantısı olan, toplantı yapılabilecek bir oda, fakülte içerisinde printer, barkovizyon ve ÖDR+eklerinin birer nüshasının bulunduğu toplanılabilecek bir oda istenmelidir.

Ayrıca ziyaret ekibi, kurum ziyaretinde yapılacak gözlem ve görüşmelerle, istenecek ek bilgiler için bir plan oluşturur.

Kurum ziyaretlerinin tüm organizasyonu ve masrafları ziyaret edilen kurum tarafından karşılanır. Ekip başkanı tüm ekip üyeleriyle iletişim kurduktan sonra ziyaret edilecek kurumdan resmi bir davet / görevlendirme istemelidir.

## **2.Ziyaret sırasındaki etkinlikler**

Akreditasyon için başvuran tıp fakültesi ziyaret komisyonuna tüm bilgileri sağlamakla yükümlüdür.

Ziyaret sırasında ziyaret ekibi;

1. Dekan
2. Eğitim Yönetimi (Dekan Yardımcıları/ Eğitim Sorumluları/Koordinatörleri)
3. Kurum ÖDR Koordinatörü
4. Öğretim Üyeleri
5. Araştırma Görevlileri
6. Öğrenciler
7. Öğrenci İşleri Sorumlusu
8. Gerekli görülen diğer birimler ve kişiler ile (mezunlar, idari personel v.b) görüşerek rapor hazırlığı için bilgi toplar.

Ziyaret sırasında ekip ÖDR’da dile getirilenler üzerinden, sürecin anlaşılmasını ve görünür kılınmasına yönelik gözlem ve görüşmeler yapması, ilgilere sorular sorulması gereklidir.

*Örneğin; kurum ÖDR’sinde küçük grup çalışmaları yapıldığı dile getiriliyorsa buradan hareketle, öğrenci sayıları, grup büyüklükleri, küçük grup etkinlikleri için kullanılan eğitim odaları, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, öğrencinin bir dönemde içinde yer aldığı küçük grup etkinliği sayısı ve toplam saati, öğrencinin etkin katılımı, sınavlar, öğrenci geribildirimleri, öğretim üyesi memnuniyeti vb. sorularak pek çok standarda yönelik bilgi alınabilir. Böylece, fakültenin ve eğitim programının standartlarla karşılama durum hakkında niceliksel ve niteliksel olarak daha bütünsel bir değerlendirmesini yapmak mümkün olacaktır.*

Görüşmelerde kullanılmak üzere UTEAK tarafından hazırlanan genel soruları, standartlara göre ve görüşme akışına göre sıralanmış halde izleyen sayfalarda bulacaksınız.

Kurum ziyareti sırasında gerçekleştirilmesi gereken asgari, görüşme, gözlem ve toplantı etkinlikleri ile ilgili bilgiler aşağıda sunulmaktadır. Ziyaret ekibi başkanının ekip üyelerinin görüşlerini alarak ve aşağıdaki ziyaret programı şablonunu kullanarak kuruma özel bir saatli ziyaret programı hazırlayarak Kurum ÖDR Koordinatörü’ne iletmesi ve karşılıklı görüşülerek programın kesinleştirilmesi gereklidir.

## Ziyaretten Bir Önceki Gün (Pazar)

- Fakülte ÖDR değerlendirme raporunun gözden geçirilmesi (Ziyaret ekibindeki UTEAK üyesi tarafından ekip üyelerine bilgi verilir),
- Kurum ziyareti planına son şeklinin verilmesi,
  - Kurum ziyaretinde gereken ek bilgi ve belgeler ile soruların listelenmesi,
  - Ziyaret ekibi üyeleri arasında iş bölümü yapılması,
  - Öğretim üyesi ve öğrenci görüşmelerine katılacak öğretim üyelerinin seçimi.
- Fakülte yönetimi ile akşam yemeği öncesinde, ziyaret planının gözden geçirilmesi. (Değerlendirme ziyareti ekibi üyeleri tarafından fakülte yönetimine ziyaret planı doğrultusunda yapılacak toplantılar, incelenecek birimler, yapılacak görüşmeler, görüşmelere katılması istenen öğretim üyesi ve öğrencilerin listesi ile süreç hakkında bilgi verilir. Programdaki gerekli değişiklik ve düzenlemeler gözden geçirilir).

## Birinci Gün

### Sabah

- Dekanlığın kurum ile ilgili brifingi: **Brifing fakültenin ÖDR'si zemininde kurumun standartları karşılama durumu üzerinden yapılır.** Brifinge en az Dekan Yardımcıları, Eğitim Sorumluları/ Koordinatörleri, ÖDR Koordinatörü, ÖDR Komisyonu, Başhekim, Fakülte Sekreteri ve Fakülte Kurulu'nun katılması beklenmektedir. Fakülte dilerse bu ilk brifinge öğretim üyeleri ve öğrencilerini de davet edebilir. Ziyaret ekibi başkanının önceden dekanı brifingin süresi ve içeriği hakkında önceden bilgilendirmesi gereklidir. (Önerilen süre 1 saat)
- Dekanla görüşme ( Önerilen süre 30 dk)
- Eğitim Yönetimi (Kurum ÖDR Koordinatörü/ Eğitim Sorumluları/ Koordinatörleri / Dekan Yard.) ile görüşme (Önerilen süre 2 saat)
- Olanaklı ise Rektör Ziyareti ( Önerilen süre 15 dak.)

### Öğleden sonra

- Öğrenci İşleri Sorumlusu ile görüşme (Önerilen süre 30 dak.)
- İlgililer ve sorumluların eşliğinde fakülte eğitim ortamlarının görülmesi (Amfiler, PDÖ Odaları, Laboratuvarlar, Bilgisayar laboratuvarları, Kütüphane, Klinik eğitim ortamları, sosyal alanlar, vs) ( Önerilen süre 3-4 saat)
- Ziyaret ekibi toplantısı (Önerilen süre 2-3 saat)

Birinci gün akşamı yapılan toplantıda değerlendirme ziyareti ekibi üyeleri aldıkları notları ve değerlendirmelerini (değerlendirme çizelgesi aracılığı ile) diğer üyelerle paylaşırlar. İlk günkü

değerlendirmelerin ışığında İkinci günün programı gözden geçirilir, yapılacak işler ve varsa istenecek ek belgeler belirlenir.

Toplantı ve görüşme aralarında en az 15 dk ara verilmesine dikkat edilmelidir.

## İkinci Gün

### Sabah

- Olanaklı ise Başhekim Ziyareti ( Önerilen süre 15 dak.). Bu ziyaret özellikle klinik eğitim ortamları bağlamında değerlidir.
- Değişik anabilim dallarından ve değişik akademik düzeylerden öğretim üyeleri ile görüşme (minimum 15 kişi ve 3-4 saat)

Görüşmeye katılacak öğretim üyelerinin seçimi ile ilgili olarak şu yöntem izlenmelidir. Ziyaret öncesinde kurumdan farklı bölümlerden (temel bilimler, dahili bilimler ve cerrahi bilimler) ve farklı unvan düzeyinde (Yrd. Doç., Doç. ve Prof.) fakülteyi temsil edebilecek 25-30 kişilik bir liste isteyiniz. Gelen listeyi ziyaretten bir önceki gün gözden geçirip random en fazla 15 kişilik bir grup belirleyiniz ve akşam yemeği öncesinde fakülte yönetimine iletiniz. Görüşülecek öğretim üyelerinin eğitim yönetimi ve kurullarında görev ve sorumluluk almıyor olması gereklidir.

### Öğleden sonra

- Değişik sınıflardan öğrencilerle ile görüşme (minimum 15 öğrenci ve 3-4 saat)  
Görüşmeye katılacak öğrencilerin seçimi ile ilgili olarak şu yöntem izlenmelidir.

Ziyaret öncesinde kurumdan farklı sınıflardan fakülteyi temsil edebilecek 25-30 kişilik bir liste isteyiniz. Gelen listeyi ziyaretten bir önceki gün gözden geçirip random 15 kişilik bir grup belirleyiniz ve akşam yemeğinde fakülte yönetimine iletiniz.

- Ziyaret ekibi toplantısı (2-3 saat)

İkinci günün akşamı yapılan ekip toplantısında ziyaret ekibi üyeleri birinci güne benzer bir şekilde değerlendirmelerini paylaştıktan sonra, kurum ziyaret raporunu hazırlamaya başlarlar.

## Üçüncü Gün

### Sabah

- Öğrenci temsilcileri ile toplu görüşme (önerilen süre 1 saat)

- İlgililer ve sorumluların eşliğinde fakülte eğitim ortamlarının görülmesi - ilk günkü programdan eksik kalanlar (Amfiler, PDÖ Odaları, Laboratuvarlar, Bilgisayar laboratuvarları, Kütüphane, Klinik eğitim ortamları, sosyal alanlar, vs) ( Önerilen süre 2-3 saat)

#### Öğleden sonra

- Gerekliyse öğretim üyeleri / öğrencilerle görüşme (minimum 15 kişi ve 3-4 saat)
- Araştırma Görevlileri (temel, dahili ve cerrahi bilimlerden yaklaşık 15-20 kişi) ile görüşme ( önerilen süre 30 dk)
- Ziyaret ekibi toplantısı (önerilen süre 2-3 saat)
- Kurum Raporu ve çıkış bildirim hazırlıkları

Bu toplantıda kurumla yapılacak çıkış görüşmesinin içeriği ve ziyaret çıkış bildirim formu oluşturulur. Kurum ziyareti raporu hazırlıklarına başlanır. Varsa eksik bilgi ve belgelerin fakülte tarafından sağlanması istenir

#### **Dördüncü gün**

- Çıkış görüşmesi (Dekan / Kurum ÖDR Koordinatörü/ Eğitim Sorumlusu/ Koordinatörü / Dekan Yard. katılımı ile yapılmalıdır) ( önerilen süre 2 saat)
- Bu görüşmede ziyaret ekibinin hazırladığı çıkış bildirim formu, sözel olarak fakülteye özetlenir ve formun bir nüshası dekana teslim edilir..

**Not: Ekip başkanı tarafından; çıkış bildirim formunun yapılan gözlemlerin objektif bir özeti olduğu, akreditasyon kararının UTEAK tarafından verileceği ve kurumun güçlü ve zayıf yönlerini, iyileştirmeye ilişkin önerileri ayrıntılı bir şekilde tanımlayan kurum ziyareti raporunun daha sonra gönderileceği bilgisi mutlaka ifade edilmelidir.**

#### **3.Ziyaret Sonrası Etkinlikler**

- Ziyaret ekibi, ziyaret sırasındaki gözlemlerine ve topladığı bilgilere dayanan değerlendirmelerini Kurum Ziyaret Raporuna yazarak en geç 10 gün içerisinde elektronik posta ile UTEAK sekreterliğine iletir ve başkan, imzalı raporu postaya verir.
- UTEAK başkanı kurum ziyareti raporunu 15 gün içerisinde varsa maddi hataları düzeltmek üzere başvuran kurum dekanına gönderir. Raporda maddi hataların ortaya çıkması durumunda ziyaret ekibi üyeleriyle iletişim kurularak değerlendirme yapılır.
- UTEAK başkanı kurum ziyareti raporunu UTEAK üyelerine dağıtır.
- Her kurum ile ilgili raporlar UTEAK tarafından izleyen yılın ilk toplantısında değerlendirilerek karara bağlanır ve kuruma iletilir.



# ZİYARET ETKİNLİKLERİNE YÖNELİK ÖNERİLER

## *Genel Öneriler*

Ziyaret ekibi üyeleri denetleme değil, dış değerlendirme amacı ile fakülteyi ziyaret etmektedirler. Dış değerlendirmenin amacı ulusal standartlara göre kurumun güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini tespit etmek, kuruma kapsamlı bir geribildirim vermektir. Bu nedenle görüşme sırasında ziyaret ekibi üyelerinden beklenen; güler yüzlü, iyi niyetli bir yaklaşımla kurumun ve yürütülen eğitim programının dinamiklerini anlamaya çalışmaktır. **Ziyaret sırasında sorgulayıcı, denetleyen bir tutum içerisinde olunmamalıdır.**

Ziyaret ekibi bütün çalışmalarını bir ekip anlayışı içinde yürütmeli, ekip toplantısı dışında, kuruma dair gözlem ve yorumlarını hiç kimseye paylaşmamalı, UTEAK etik kuralları çerçevesinde davranmalıdır.

**Bütün gözlem ve görüşmelerde ekip olarak bulunulması özellikle önemlidir.** Her üyenin bazı standartlarla ilgili daha zengin bir deneyim ve bilgi birikimi olabilir. Bu durum ekip çalışmasını güçlendirmek için kullanılmalı ekip üyelerinin tümü standartların tümü hakkında gözlem yapmalı, ekip toplantılarında görüşlerini ifade edebilmelidir. Ekip standartlara göre bir iş paylaşımı yapmamalı, fakülte ve eğitim programı bütünsel bir yaklaşımla değerlendirmelidir.

## *Gözlem ve Görüşmelere Yönelik Öneriler*

Ziyaret sırasında yapılacak gözlem ve görüşmeleri kolaylaştırmak için ilerleyen sayfalarda UTEAK tarafından hazırlanmış soru önerileri verilmektedir. Ziyaret sırasında ekip tarafından sorulmasını önerdiğimiz genel sorular hem standartlara göre hem de görüşme akışına göre düzenlenmiş ve sıralanmıştır. Ayrıca ziyaret öncesi kuruma özel soruların yazılabileceği, görüşmeler sırasında not alınabileceği bir format oluşturulmuştur. Bu araçların ziyaret sırasında yapacağınız görüşme ve gözlemlerin niteliğinin artmasına yardımcı olacağı düşünülmüştür.

Bir diğer önemli nokta da, grup görüşmelerine katılacaklarla birlikte görüşme yerine girmeye özen gösterilmesidir. Bir salonda önceden hazır olmanız, ya da görüşülecek grubun olduğu yere sonradan ekip olarak girmeniz görüşme atmosferini olumsuz etkileyebilir. Görüşmeden beş dakika önce görüşme ortamının kapısının önünde olmanız ve grubu bekleyip, selamlaşıp birlikte görüşmeye girmeniz başlangıçtan itibaren güven verici bir ortam oluşmasına hizmet edecektir.

Görüşmeye mutlaka kendinizi tanıtarak başlayınız, ardından katılanların kısaca kendilerini tanıtmalarını isteyiniz. Tanışma sonrasında görüşmenin yaklaşık ne kadar süreceğini, amacını ve nasıl bir akış planladığınızı, grup üyelerinin nasıl söz almalarını beklediğinizi açıklayınız.

Görüşmeler sırasında soruların tamamen yüksüz ve merakla sorulmasını, gelen yanıtların üzerine herhangi bir yorum yapmadan açıcı sorularla ve kurum ÖDR'sinden örnekler verilerek derinleştirilmesini, arada bir özet yaparak yanlış anlamaların önüne geçilmesini öneririz. Açık uçlu sorular (evet, hayır ya da var, yok şeklinde yanıtlanmayacak sorular) sormanız tartışmayı teşvik edecek; kişilerin düşünceleri gözlemleri ve deneyimleri hakkında ayrıntılı bilgiler vermelerini sağlayacaktır.

Genel soruları gruba yöneltirken öncelikle ÖDR'de yer alan konuyla ilgili fakültenin durumunu özetlemek ya da ilgili standardı açıklamak ve ardından sorunuzu grubun tümüne yöneltip yanıt aldığınızda “bu konuda farklı düşünen var mı? ,“örneklerle açıklayabilir misiniz?” şeklinde inceleme soruları ile konuyu derinleştirmek uygun bir yaklaşım olacaktır. Genel bir görüşme kuralı olarak, sorunuza yönelik görüş bildirene bakmanız, anladığınızı belirten yüz ve baş işaretlerinde bulunarak karşınızdaki kişileri etkin dinlediğinizi hissettirmeniz önerilmektedir.

Bir soruya karşılık olarak, bireylerin farklı düşünceleri olabileceğini unutmayınız. Bu düşüncelere, “bu konuda gruptan ekleme yapmak isteyen var mı?” şeklinde gruba soru yönelterek ulaşabilirsiniz. Eklemeleri de aldıktan sonra verilen tüm yanıtları kısaca özetlemek, olası yanlış anlamaları düzeltecek ve gerekirse, grubun size yeni bilgiler vermesini sağlayacaktır. Özet sırasında olabildiğince görüş belirtenlerin dilini kullanınız ve kesinlikle yorum yapmayınız. Benzer sorulara farklı gruplardan farklı yanıtlar almış olabilirsiniz. Bu yanıtları “... grubu sizden farklı düşünüyor.... onlar bu konuda fakültede..... uygulandığını ifade ettiler...” gibi gruplar arası ortaya çıkan farklılıkları, görüşmelerde kesinlikle gündeme getirmeyiniz. Bu bilgi sadece sizin değerlendirmeniz için önemlidir.

Görüşmeler sırasında katılımcılar bireysel sorunlarını dile getirirse bunun başlangıçta açıkladığınız görüşme amacı ile uygun olmadığını açıklayarak konuyu kapatınız.

Görüşmeler sırasında sorulacak sorular ekip üyeleri arasında paylaşılabilir ancak mutlaka önceden iş bölümü yapılması gereklidir. İş bölümü yapılmadı ve görüşme, ekibinizden tek bir kişinin sorumluluğunda ise sorumlu ekip üyesi toplantı sonunda ekip üyelerine dönüp katkı ve katılımları olup olmadığı tek tek sormalıdır. Ekip üyelerinin katılımcıların ekibe güvenini sarsacak söz ve davranışlarda bulunmamaları birbirinin sözünü kesmemeleri gereklidir.

Toplantının sonunda da başındakine benzer şekilde davranmak, tek tek el sıkışarak ve teşekkür ederek salonu birlikte terk etmek uygun olacaktır.

Görüşme sırasında kurum ziyareti raporu ekine konmak üzere (Unvan, Ad Soyad, Anabilim Dalı, Sınıf v.b gibi) katılımcı bilgilerini içeren, görüşmeye katılanlar listesi oluşturunuz. Listenin üstüne görüşmenin yeri, günü, başlangıç ve bitiş saatlerini ekleyiniz.

Görüşme sırasında tüm ekip üyelerinin not almasını tavsiye ederiz. Bu notlar kurumla ilgili değerlendirmenizi, kurum çıkış bildirimini ve kurum ziyaret raporu hazırlamanızı kolaylaştıracaktır.

### ***Kurum çıkış bildirimini toplantısına yönelik öneriler***

Ziyaretin son günü Eğitim Yönetiminin (Dekan, ÖDR Koordinatörü, Eğitimden sorumlu Dekan yardımcısı ve Fakülte Kurulu'nun) katıldığı toplantıdır. Bu toplantının asıl amacı ziyaret sırasında yapılan görüşme gözlemlerde saptananlara ek bilgi sağlanması, yanlış anlaşılmanın düzeltilmesidir. **Bütün fakülteye açık bir genel değerlendirme toplantısı değildir.**

Ziyaret ekibi görüşmelerini bitirdikten 3. gün akşamı ve 4. günün sabahı sonra çıkış bildirimine yönelik bir hazırlık toplantısı yapmalı ve kuruma bir örneği verilecek çıkış bildirimini metnini hazırlamalıdır.

Çıkış bildiriminde standartların karşılanma durumuna değinilmemeli ve ekip gözlem ve görüşmelerinden elde ettiği notlara dayandırarak, standartların her bir başlığına (örn. Program Değerlendirme) değinerek, "objektif verilerini" ifade etmeli, yanlış bir anlaşılma varsa eğitim yönetiminin düzeltmeye yönelik görüş aktarmasına olanak sağlanmalıdır.

Çıkış bildirimini görüşmesinde bu bildirim ziyaret raporu ve kurum için UTEAK tarafından verilecek akreditasyon kararıyla ilişkilendirilebilecek herhangi bir bağlayıcı ifade, yorum kullanılmamalı, bu bildirim akreditasyon kararı için bağlayıcı olmadığı sadece ek bilgi alma ve yanlış anlaşılmış bir konu varsa düzeltme amacıyla yapıldığı kuruma açıklanmalıdır.

**Unutmayınız:** Çıkış bildirimini kuruma sözel olarak özetlenmeli, bir nüshası toplanrı sonrası dekana bırakılmalıdır. Aslında bu bildirim bir anlamda Kurum Ziyaret Raporunuzun en önemli parçasını oluşturmaktadır. Maddi hataların düzeltilmesi için UTEAK Başkanı tarafından kuruma gönderilecek rapor bölümü kurum ziyareti raporudur.

### ***Kurum Ziyaret Raporu hazırlanmasına yönelik öneriler***

Ekip üyeleri kurum ziyareti kılavuzunda yer alan öneriler ve araçları kullanarak gözlem ve görüşmelerden elde ettikleri verileri günlük olarak kaydetmeli ve yorumlamalıdır. Her gün ekip toplantısında bu gözlemler tartışılmalı ve ziyaret raporu adım adım oluşturulmalıdır. Ziyaret bitiminde Ekip Başkanı, ekip üyelerinin bireysel değerlendirmelerini bir araya getirerek tek bir rapora dönüştürmelidir.

**Unutmayınız:** UTEAK tarafından bir fakülte hakkında ziyarete uygun kararı verildi ise, kurumun ÖDR'sine göre fakültenin temel standartları karşılıyor olduğu ya da bazılarının yerinde değerlendirilmesine gereksinim duyulduğu varsayılmaktadır.

### ***Rapor İçeriği***

Kapak sayfası (ziyaret edilen kurum bilgileri, ekip üyeleri ve imzaları)

Bölüm 1: Ziyaret programı (Ekip ve Kurum Koordinatörü tarafından kesinleştirilen hali ile)

Bölüm 2: Ziyaret sırasında kullanılan değerlendirme çizelgesi

Bölüm 3: Ziyaret sonu çıkış bildirimini (gözlem ve görüşmelerden elde edilen verilerin yorum yapılmadan ifade edildiği form)

Bölüm 4: Kurum ziyareti raporu (gözlem ve görüşmelerden elde edilen verilere göre kurumun standartları karşılama durumunun, güçlü ve zayıf yönleri ile ziyaret ekibinin önerilerinin ifade edildiği rapor)

Bölüm 5: Ekler

- Görüşmeye katılanlar listesi
- Ekibin gerekli gördüğü diğer bilgi ve belgelerden oluşmalıdır.

Rapor kılavuzunda tüm bölümler yönelik açıklamalarla gerekli form ve çizelgeler yer almaktadır.

### ***Ziyaret Ekibinin Değerlendirilmesi***

Bu kılavuza ayrı bir ek olarak değerlendirme formları yer almaktadır. Kurumun ziyaret ekibi için dolduracağı formu ziyaret sırasında ÖDR koordinatörüne veriniz ve 10 gün içerisinde UTEAK Sekreterliğine iletmesini rica ediniz.

Ekip üyelerinin ziyaret süreci ve ekibin diğer üyeleri hakkında görüş ve düşüncelerini ifade edeceği formu 10 gün içerisinde doldurup bireysel olarak UTEAK Sekreterliğine iletiniz.

## STANDARTLARA GÖRE GÖRÜŞME SORUSU ÖNERİLERİ

NO	STANDART	1.AMAÇ VE HEDEFLER (5 Temel Standart, 1 Gelişim Standart)
1.1.	Tıp fakülteleri eğitim, araştırma ve hizmet öğelerine ilişkin amaç ve hedefleri mutlaka tanımlanmış olmalıdır.	
1.2.	Tıp fakültelerinin mezuniyet öncesi eğitim programına ilişkin amaç ve hedefleri, tıp eğitimi sürecini, hekimin toplumdaki rol ve sorumluluklarını yerine getirmesine yönelik yetkinlikleri kapsayacak şekilde tanımlanmalıdır. Bu tanımlama sürecinde ulusal ve uluslararası tıp eğitimi amaç ve hedefleri mutlaka göz önüne alınmalıdır.	YG
1.3.	Tıp fakülteleri eğitim programlarında fakültenin kurumsal hedefleri ve önceliklerinin yanı sıra ulusal çekirdek müfredata (ÇEP) uygunluğu mutlaka sağlamalıdır.	
1.4.	Tıp fakülteleri eğitimle ilgili amaç ve hedeflerini mutlaka yayınlamış ve tüm taraflarla paylaşmış olmalıdır.	YG
1.5.	Tıp fakülteleri eğitimle ilgili amaç ve hedefleri mutlaka iç paydaşların tümünün (fakülte kurulu, ilgili tüm eğitim kurulları, öğretim üyeleri, öğrenciler) geniş katılımıyla tanımlamış olmalıdır.	
1.5. GS	Tıp fakültelerinin amaç ve hedeflerinin tanımlanmasında meslek örgütleri (TTB, uzmanlık dernekleri vb), toplum ve sağlık bakanlığının katkı ve görüşleri alınmalıdır.	

### Eğitim yönetimi ve kurullarına

- Fakülte eğitim amaç ve hedeflerinin ne zaman, nasıl tanımlandığı (kaynaklar ve paydaşlar), nasıl paylaşıldığı ve kullanıldığı sorulmalı, kullanımla ilgili örnek istenmelidir.

### Öğretim üyelerine

- Fakülte amaç ve hedefleri hakkında farkındalık durumları ve ne zamandır haberdar oldukları, fakültede eğitimin bu amaç ve hedefler doğrultusunda olup olmadığı sorulup, örnek vermeleri istenmelidir.

### Öğrencilere

- Fakülte amaç ve hedefleri hakkında farkındalık düzeyleri, fakültede eğitimin bu amaç ve hedefler doğrultusunda olup olmadığı sorulup, örnek vermeleri istenmelidir.

**Not:** Yukarıdaki soruların yanıtlarından bazılarının dekanlık brifingi sırasında sunulması beklenebilir, ayrıca ÖDR'de yer almaktadır

YG: Yerinde gözlemin özellikle önemli olduğu standartlar

NO	STANDART		<b>2.EĞİTİM PROGRAMI</b> <b>(8 Temel Standart, 6 Gelişim Standardı)</b>
2.1.	Tıp Fakülteleri yasal süreçleri tamamlamak koşuluyla kendi eğitim programlarını belirlenen temel amaç ve hedefler doğrultusunda düzenlemek ve uygulamak konusunda özerkliğe sahip olmalıdır.		
2.2.	Tıp fakülteleri eğitim programı modeli (Eğitici/Öğrenci merkezli, Disiplin/Sistem /Yaşam Döngüsü Temelli, Topluma Dayalı/Yönelik Eğitim) ve modele uygun öğretim yöntemlerini (Probleme dayalı öğrenim, sunum, laboratuvar çalışması, alan çalışması, mesleki beceriler, grup çalışması, özel çalışma modülü, göreve -taska- dayalı öğrenim, hasta başı eğitim) mutlaka tanımlamalı, öğretim yöntemlerinin modelle ilişkisini program dönemlerine göre gerekçelendirerek açıklamalıdır.		<p><b>Eğitim yönetimi ve kurullarına</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ülkenin sık görülen ve önemli hastalıkları müfredatta yeterince yer alıyor mu? Nasıl bir çalışma yaptınız?</li> <li>• Mezuniyet aşamasında sahip olması gereken yetkinlikleri nasıl tanımlanmış, programın uygulanmasında nasıl kullanılıyor? (Buradan eğitim modeli, yöntemler, amaç ve hedefler, ÇEP’le uyum gibi noktalara açılım sağlanabilir).</li> <li>• Yatay ve dikey entegrasyonun nasıl sağlandığını örnekleyebilir misiniz?</li> <li>• Programınızda öğrencilerin kendi kendine öğrenme fırsatları var mı? Nasıl kullanılıyor? Yeterli mi?</li> <li>• Programınızdaki seçmeli dersler veya Özel Çalışma Modüllerinin durumu hakkında ne düşünüyorsunuz?</li> <li>• Temel ve klinik bilimlere ait bilgi ve beceriler programınızda nasıl işleniyor? Örnekler misiniz?</li> <li>• Davranış bilimleri, tıpta insan bilimleri, sosyal bilimlere ve etik alanına ait bilgi ve beceriler programınızda nasıl işleniyor? Örnekler misiniz?</li> <li>• Bilimsel yöntem ve kanıta dayalı tıp uygulamaları programınızda nasıl işleniyor? Örnekler misiniz?</li> </ul> <p><b>Öğretim üyelerine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mezuniyet aşamasında sahip olması gereken yetkinlikleri nasıl tanımlanmış, programın uygulanmasında nasıl kullanılıyor? (Buradan eğitim modeli, yöntemler, amaç ve hedefler, ÇEP’le uyum gibi noktalara açılım sağlanabilir).</li> <li>• Eğitim programınızda yer alan temel ve klinik bilimlerle ilgili bilgi ve becerilerle bunların eğitim yöntemi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?</li> <li>• Davranış bilimleri, tıpta insan bilimleri, sosyal bilimlere ve etik alanına ait bilgi ve becerilerle bunların eğitim yöntemi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?</li> </ul>
2.2. (GS)	Tıp fakülteleri programlarında öğrenci merkezli eğitim uygulamalarına yer vermelidir.	YG	
2.3.	Tıp fakülteleri eğitim programının temel bileşenlerini aşamalara/yıllara göre mutlaka tanımlamalıdır (içerik, zorunlu, seçmeli dersler, alternatif uygulamalar).		
2.3. GS	Tıp fakültelerinin eğitim programlarının her aşamasında seçmeli programlar (ders, uygulama, staj, tıp dışı uygulamalar, özel çalışma modülleri) ve bağımsız çalışma saatleri belli bir oranda yer almalıdır.	YG	
2.4.	Tıp fakülteleri eğitim programını mutlaka toplumun öncelikli sağlık sorunlarını içerecek şekilde kurgulamalıdır.		
2.4. GS	Tıp fakülteleri tıp eğitimi süresince eğitim etkinliklerinin bir kısmını üçüncü basamak dışındaki sağlık kurumlarında ve toplum içinde gerçekleştirmelidir		
2.5.	Tıp fakülteleri eğitim programlarında dikey ve yatay entegrasyonu mutlaka sağlamalıdır.	YG	

2.5. GS	Tıp fakülteleri eğitim programlarının tüm aşamalarında, davranış ve sosyal bilimler, tıpta insan bilimleri, adli tıp, toplumsal ve etik öğeler, genel hekimlik becerilerine ilişkin uygulamalar yer almalıdır.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilimsel yöntem ve kanıta dayalı tıp uygulamaları ile ilgili olarak fakülteniz eğitim programını nasıl buluyorsunuz? Neden? Örnekler misiniz?</li> </ul>
2.5. GS	Tıp fakülteleri eğitim programları, öğrencilerin tıp eğitiminin erken dönemlerinde hasta ve toplumun sağlık sorunlarıyla karşılaşmasını sağlamalıdır.		<p><b>Öğrencilere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nasıl bir hekim olmayı hayal ediyorsunuz?</li> <li>Bu fakülteden mezun olduğunuzda nasıl bir hekim olacaksınız? Eğitim programı hangi alanlarda daha iyi, hangi alanlarda daha zayıf? Neden böyle düşünüyorsunuz? Kısaca açıklayınız?</li> </ul>
2.6.	Tıp fakülteleri eğitim programları mutlaka analitik, eleştirel düşünmeyi geliştirecek, bilimsel yöntemlerini içerecek şekilde planlanmalıdır.	YG	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fakülteniz mezuniyet sırasında sizden .... ve .... gibi bir takım yetkinliklere sahip olmanızı bekliyor? Eğitim programı sizi bu yetkinlikler yönelik yetiştiriyor mu? Neden açıklayınız?</li> </ul>
2.6. GS	Tıp fakülteleri eğitim programlarında kanıta dayalı tıp uygulamalarına yer vermelidir.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Beceri eğitimi, klinik dönemdeki eğitim, serbest zamanlar, bilimsel araştırma eğitimi ve olanakları, etik, sosyal bilimlerle ilgili eğitimlerle ilgili düşünceleriniz neler? Örnek verebilir misiniz?</li> </ul>
2.7.	Tıp fakülteleri eğitim programları öğrenciyi mezuniyet sonrası eğitim ve çalışma koşullarına mutlaka hazırlamalıdır.		
2.7. GS.1	Tıp fakülteleri öğrencilerine sürekli mesleki gelişim ve yaşam boyu öğrenme motivasyonu kazandırmalıdır.		<p><b>Not:</b> Yukarıdaki soruların yanıtlarından bazılarının dekanlık brifingi sırasında sunulması beklenebilir, ayrıca ÖDR'de ya da Program kitabı / rehberinde yer almaktadır</p>
2.7. GS.2	Eğitim programı, öğrencilere sağlık hizmet sunumunda meslekler arası bir bakış açısı kazandırmalıdır		

NO	STANDART		<b>3.ÖĞRENCİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ</b> <b>(5 Temel Standart, 3 Gelişim Standardı)</b>
3.1.	Tıp fakültelerinde kullanılan ölçme-değerlendirme yöntem ve ölçütleri mutlaka belirlenmiş, yayınlanmış, öğrenciler ve öğretim üyeleri tarafından biliniyor olmalıdır.	YG	<p><b>Eğitim Yönetimine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sınav sisteminizi nasıl buluyorsunuz? Sizce güçlü ve zayıf yönleri nelerdir? Uygulamada hangi sorunlarla karşılaşıyorsunuz? Çözümü için neler yapılıyor ya planlanıyor?</li> <li>Sizce yaptığınız sınavlar mezuniyet hedeflerinizi ne ölçüde sınıyor? Sınav içerikleri ve yöntemleri üzerinden örnekler misiniz?</li> </ul> <p><b>Öğretim üyelerine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sizce fakülteadaki tüm sınavları başarmış bir öğrenci, fakültenin mezuniyet hedeflerine ulaşmış anlamına gelir mi? Neden?</li> <li>Sınav yönetmeliğinizde size göre değişmesi gereken noktalar nelerdir? Neden?</li> <li>Sınav görevlerinizle (soru hazırlamak, sınav gözetmenliği, sonuç değerlendirmek v.b) ilgili düşünceleriniz nelerdir?</li> </ul> <p><b>Öğrencilere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sizce fakülteadaki tüm sınavları başarmış bir öğrenci, fakültenin mezuniyet hedeflerine ulaşmış anlamına gelir mi? Neden?</li> <li>Sınavlarla ilgili bilgileriniz, hazırlanma stratejilerinizi nereden edindiniz? Neden?</li> <li>Sınav sisteminizde size göre değişmesi gereken noktalar nelerdir? Neden?</li> <li>Sınavlara nasıl çalışıyorsunuz?</li> <li>Sınavlar öğrenmenize yardımcı oluyor mu? (kitapçıklarını verilmesi, yanıtların söylenmesi v.b)</li> <li>Girdiğiniz sınavlar bilenlerle bilmeyenleri ayırt edebiliyor mu? Neden?</li> <li>Sınavlarda eski sorular soruluyor mu?</li> <li>Sınav sonuçlarını nasıl öğreniyorsunuz?</li> <li>Sınavlara itirazlarınızı nasıl yapıyorsunuz? Sonuç alınabiliyor mu?</li> <li>Sınav sorularının yanıtlarını kimlerle tartışıyorsunuz?</li> </ul> <p><b>Öğrenci işlerine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sınavların organizasyonundaki görevleriniz nelerdir?</li> </ul>
3.2.	Tıp fakültelerinde ölçme değerlendirme yöntemlerinin yıllara ve aşamalara göre kullanımı açıkça tanımlanmalıdır.	YG	
3.3.	Tıp fakülteleri amaç ve öğrenim hedefleri doğrultusunda her aşama/sınavda çoklu değerlendirme yöntem ve gereçlerini (Nesnel yapılandırılmış klinik sınav, mini klinik sınav, çoktan seçmeli sınavlar, yapılandırılmış sözlü, açık uçlu yazılı, ödev, proje, portfolyo, bireysel performans gözlenmesi, ölçekler vb) mutlaka kullanmalıdır.	YG	
3.3. GS	Tıp fakültelerinde ölçme değerlendirme ile ilgili gelişmeler izlenmeli ve güncel yöntemler kullanılmalıdır.		
3.4.	Tıp fakültelerinde ölçme değerlendirme yöntemlerinin geçerliği mutlaka değerlendirilmelidir.		
3.4. GS	Tıp fakültelerinde ölçme değerlendirme yöntemlerinin güvenilirliği değerlendirilmelidir		
3.5.	Tıp fakültelerinde ölçme ve değerlendirme, mutlaka öğrenmeyi motive edecek ve bilgi, beceri ve tutum hedeflerinin entegrasyonunu sağlayacak şekilde planlanmalıdır.	YG	
3.5. GS.1	Tıp fakültelerinde uygun yöntemlerle öğrencilerin bireysel gelişimleri izlenerek geribildirim verilmelidir.		



3.5. GS.2	Ölçme değerlendirme uygulamalarının yararlılığı ve sonuca etkisi izlenmeli, değerlendirilmeli ve gösterilmelidir.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sınavların değerlendirilmesi nasıl yapılmaktadır? Sınav analizleri yapılmakta mıdır?</li> </ul> <p><b>Not:</b> Yukarıdaki soruların yanıtlarından bazılarının dekanlık brifingi sırasında sunulması beklenebilir, ayrıca ÖDR’de ya da Program kitabı / rehberinde yer almaktadır</p>
NO	STANDART		<b>4.ÖĞRENCİLER</b> (5 Temel Standart, 5 Gelişim Standardı)
4.1.	Tıp fakültelerinin hedefleri, yürüttükleri eğitim programının özellikleri, insangücü ve altyapı kapasitesi ile bağlantılı olarak öğrenci seçimi, alımı, sayısı konularında mutlaka politikası, görüşü ve önerileri olmalıdır.		<p><b>Eğitim Yönetimine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sizce fakültenizin öğrenci kapasitesi nedir? Neden? Nasıl hesapladınız? (dekanlığa özel soru). Bu konudaki görüşlerinizi kimlerle nasıl paylaştınız?</li> <li>Sizce öğrenciler eğitimle ilgili konularda söz sahibi mi? Neden? Biraz açıkla mısınız?</li> <li>Danışmanlık sisteminizi geliştirmek için neler yapmayı hedefliyorsunuz?</li> </ul>
4.1. GS	Tıp fakülteleri, öğrenci seçimi ve sayısı ile ilgili ulusal bir politika oluşturulması konusunda çalışmalar yapmalı, ulusal politika belirleyici ve uygulayıcılara katkı sunmalıdır.		<p><b>Öğretim üyelerine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sizce fakültenizin aldığı öğrenci sayısı olanaklar ve eğitim programına uygun mudur? Neden?</li> <li>Sizce öğrenciler eğitimle ilgili konularda söz sahibi mi? Neden? Biraz açıkla mısınız?</li> <li>Öğrenciler size kolaylıkla ulaşabilir mi? Sizin danışmanlığınıza yararlanıyorlar mı? Daha fazla nasıl yararlanabilirler?</li> </ul>
4.2.	Tıp fakülteleri eğitim-öğretim ile ilgili tüm süreçlerinde eğitimin önemli bir paydaşı olarak öğrenci temsiliyetini mutlaka sağlamalıdır.	YG	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sizce fakültenizin aldığı öğrenci sayısı olanaklar ve eğitim programına uygun mudur? Neden?</li> <li>Sizce öğrenciler eğitimle ilgili konularda söz sahibi mi? Neden? Biraz açıkla mısınız?</li> </ul>
4.2. GS	Tıp fakültelerinin eğitim-öğretim ile ilgili tüm süreçlerinde öğrencilerin yer alması için temsilcilik tanıtılmalı ve katılım özendirilmelidir.		<p><b>Öğrencilere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sizce fakültenizin aldığı öğrenci sayısı olanaklar ve eğitim programına uygun mudur? Neden?</li> <li>Sizce öğrenciler eğitimle ilgili konularda söz sahibi mi? Neden? Biraz açıkla mısınız?</li> <li>Size sağlanan sosyal, kültürel ve sportif olanaklardan memnun musunuz? Neden?</li> <li>Danışmanlık sisteminden nasıl yararlanıyorsunuz? Neden?</li> <li>Öğrenci kulüpleriniz sizce nasıl daha aktif olabilir?</li> <li>Öğrenci işleri bürosu size daha fazla nasıl yardım edebilir?</li> </ul>
4.3.	Tıp fakültelerinde öğrenciler için akademik ve sosyal danışmanlık hizmetleri mutlaka sağlanmalı ve sürdürülmelidir.		<p><b>Öğrenci işlerine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hangi görev ve sorumluluklarınız var? Bunları yerine getirirken yaşadığınız sorunlar nelerdir?</li> <li>Sizce fakültenizin aldığı öğrenci sayısı olanaklar ve eğitim programına uygun mudur? Neden?</li> <li>Sizce öğrenciler eğitimle ilgili konularda söz sahibi mi? Neden? Biraz açıkla mısınız?</li> </ul>
4.3. GS.1	Tıp fakültelerinde akademik, ve sosyal danışmanlık hizmetleri öğrenciler ve mezunlar için kurumsal hale getirilmelidir. Danışmanlık hizmetinde engelli öğrencilerin gereksinimlerinin saptanması ve giderilmesi ile ilgili faaliyetler de yer almalıdır.		
4.3. GS.2	Tıp fakültelerinde öğrenciler için psikolojik danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır.		

<b>4.3. GS.3</b>	Tıp fakültelerinde öğrenciler için kariyer danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır.		<p><b>Not:</b> Yukarıdaki soruların yanıtlarından bazılarının dekanlık brifingi sırasında sunulması beklenebilir, ayrıca ÖDR’de ya da Program kitabı / rehberinde yer almaktadır</p>
<b>4.4.</b>	Tıp fakülteleri öğrencilere mutlaka sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif olanakları sağlamalıdır.	<b>YG</b>	
<b>4.4. GS.1</b>	Tıp fakülteleri öğrencilerin sosyal sorumluluk projelerine katılmaları özendirilmeli ve katılımlarının akademik başarı değerlendirmelerine katkısı sağlamalıdır.		
<b>4.4. GS.2</b>	Tıp fakülteleri sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif olanaklara katılım ile öğrenciler ve öğretim elemanlarının etkileşimlerinin artırılmasını sağlamalıdır.		
<b>4.4. GS.3</b>	Tıp fakülteleri gereksinimi olan öğrencilerine burs, yarı zamanlı iş gibi ekonomik destek olanakları sağlamalıdır.		
<b>4.5.</b>	Tıp fakülteleri öğrencilerle her aşama/yılda sürekli ve düzenli iletişim sağlayacak mekanizmaları (sosyal, idari, akademik) mutlaka oluşturmalıdır		

NO	STANDART		<b>5.PROGRAM DEĞERLENDİRME</b> <i>(2 Temel Standart, 2 Gelişim Standardı)</i>
5.1.	Tıp fakültelerinde, eğitim programını ve öğrencilerin gelişimini izleyen, programa ilişkin görüş ve önerilerin tanımlanması ve ele alınmasını sağlayan bir program değerlendirme sistemi mutlaka olmalı ve en az düzenli olarak toplanan öğretim üyesi ve öğrenci geribildirimleri ve eğitim programı hedefleriyle ilişkilendirilmiş öğrenci performansı izlemlerini kapsamalıdır.	YG	<p><b>Eğitim yönetimi ve kurullarına</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programınızı nasıl değerlendiriyorsunuz? (kim, neyi, ne zaman, değerlendirme araçları nelerdir) Bir değerlendirme örneği görebilir miyiz?</li> <li>• Değerlendirme sonuçlarınızı nasıl kullanıyorsunuz? (paylaşım, iyileştirme v.b)</li> <li>• Değerlendirme sonuçlarınızı kullanarak aldığınız kararlara ya da yaptığınız iyileştirmelere bir iki örnek verimisiniz?</li> <li>• Değerlendirme süreci ve sonuçların kullanımında karşılaştığınız sorunlar nelerdir?</li> </ul>
5.1. GS.1	Tıp fakülteleri eğitim programı değerlendirme modellerinden yararlanarak, fakülteye özgü kapsamlı bir eğitim programı değerlendirme sistemi geliştirilmelidir.		<p><b>Öğretim üyelerine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitiminizde son birkaç yıl içinde programda, ders ve uygulamalarda, sınavlarda herhangi bir değişiklik oldu mu? Neden? Kısaca açıkla mısınız?</li> <li>• Eğitimin uygulanması, iyileştirilmesi için sizden görüş isteniyor mu? Nasıl? Önerileriniz hayata geçiriliyor mu? Neden?</li> </ul>
5.1. GS.2	Program değerlendirme kapsamında programın bağlamı, girdileri, süreci ve çıktılarına yer verilmeli, mezunların tıbbi kariyerlerine ilişkin bilgiler değerlendirilmelidir.		<p><b>Öğrencilere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitiminizde son birkaç yıl içinde programda, ders ve uygulamalarda, sınavlarda herhangi bir değişiklik oldu mu? Nedeni biliyor musunuz? Kısaca açıkla mısınız?</li> <li>• Eğitimin uygulanması, iyileştirilmesi için sizden görüş, geribildirim, değerlendirme isteniyor mu? Nasıl? Önerileriniz dikkate alınıyor mu? Neden?</li> </ul>
5.2.	Tıp fakülteleri program değerlendirme sonuçlarını mutlaka fakülte yönetimi, akademik görevliler, öğrenciler ile paylaşmalı ve programın iyileştirilmesi yönünde kullanmalıdır.	YG	<p><b>Not:</b> Yukarıdaki soruların yanıtlarından bazılarının dekanlık brifingi sırasında sunulması beklenebilir, ayrıca ÖDR'de ya da Program kitabı / rehberinde yer almaktadır.</p>
5.2. GS	Tıp fakülteleri, program değerlendirme süreci ve sonuçlarının geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarını toplamalı ve göstermelidir.		
5.2. GS	Tıp fakülteleri dış değerlendirme yöntem ve süreçlerini kullanmalıdır.		

NO	STANDART		<b>6.ÖĞRETİM ELEMANLARI</b> <b>(5 Temel Standart, 5 Gelişim Standardı)</b>
6.1.	Tıp fakültelerinin, yürüttükleri eğitim programlarının özellikleri, araştırma ve hizmet yükleri arasında belirli bir denge gözetilen, akademik kadro yapısı (tıp-tıp dışı, temel-klinik bilimciler, tam-yarı zamanlı) ve kadro gelişimine yönelik bir politikası mutlaka olmalıdır		<p><b>Dekana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Akademik kadro yapılanması ve gelişimi ile ilgili planlarınızı hayata geçirirken ne türden sorunlarla karşılaşıyorsunuz? Bunları nasıl aşıyorsunuz?</li> <li>Kadro yapılanması ve gelişimi ile ilgili planların gerçekçi, dengeli ve kabul edilebilir olması için neler yapılmalı?</li> <li>Fakültenizde uygulanan akademik atama yükseltme kriterlerinizden memnun musunuz? Neden?</li> <li>Fakültenizde eğitim, araştırma hizmet yükünü öğretim üyelerine paylaştırmada nasıl bir yöntem izliyorsunuz? Bu yöntem çalışıyor mu? Açıklar mısınız?</li> <li>Öğretim üyelerinin eğitsel performansları nasıl değerlendirilmeli? Düşüncelerinizin hayata geçmesi mümkün mü? Neden?</li> <li>Öğretim üyeleri için eğitici gelişimine yönelik eğitici eğitimi programlarına katılım durumu nasıl? Programların niteliğini geliştirmek ve katılımı özendirmek için neler yapıyorsunuz?</li> <li>Öğretim üyeleri için sürekli mesleki gelişimlerini özendirmek için neler yapıyorsunuz?</li> </ul> <p><b>Öğretim üyelerine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fakültenizde uygulanan akademik atama yükseltme kriterlerinden memnun musunuz? Neden?</li> <li>Anabilim Dallarında ve Bölümlerde akademik kadro da dengeli dağılım var mı? Neden böyle düşünüyorsunuz?</li> <li>Kadro almada problem yaşıyor musunuz? Neden?</li> <li>Fakültenizde kadro yapılanması ve gelişimi ile ilgili planların gerçekçi, dengeli ve kabul edilebilir olması için neler yapılmalı?</li> <li>Fakültenizde eğitim, araştırma hizmet yükünü öğretim üyelerine paylaştırmada nasıl bir yöntem izleniyor? Bu yöntem çalışıyor mu? Açıklar mısınız?</li> <li>Fakültenizde öğretim üyelerinin eğitsel performansları nasıl değerlendiriliyor? Sizce öğretim üyelerinin eğitsel performansları nasıl değerlendirilmeli? Düşünceleriniz hayata</li> </ul>
6.1. GS	Tıp Fakülteleri, kadro gelişimine yönelik gerçekçi bir stratejik planlama yapmalıdır.		
6.2.	Tıp fakülteleri öğretim elemanı seçim, atama ve akademik yükseltmelerde mutlaka akademik liyakatı göz önüne almalı ve kriterler kullanılmalıdır.		
6.2. GS	Tıp fakültelerinin üniversitenin genel seçim, atama ve akademik yükseltme kriterlerinin yanı sıra amaç ve işlevleri doğrultusunda ek kriterleri olmalıdır.		
6.3.	Tıp fakülteleri, akademik kadrolarının görev ve sorumluluklarını çalışma alanları ve akademik düzeylerine göre mutlaka belirlemeli ve duyurmalıdır.		
6.3. GS	Tıp fakülteleri, akademik kadrolarının görev ve sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini düzenli olarak izlemeli ve değerlendirmelidir.		
6.3. GS	Tıp fakülteleri, öğretim elemanlarının eğitsel performanslarını ayrıca izlemeli, değerlendirilmeli ve ödüllendirmelidir.		
6.3. GS	Tıp fakülteleri, araştırma görevlilerinin mezuniyet öncesi tıp eğitiminin yürütülmesindeki görev ve sorumluluklarını açıkça belirlemiş olmalı, izlemeli, değerlendirmeli ve ödüllendirmelidir.		
6.4.	Tıp fakültelerinin, akademik kadrolarının eğitici niteliklerini iyileştirmeye yönelik eğitici gelişimi programları mutlaka	YG	

	olmalıdır.		
6.4. GS.1	Tıp fakülteleri akademik kadrolarının eğitici niteliklerini iyileştirmeye yönelik eğitici gelişimi programlarını, belirli bir plan ve program dahilinde aşamalı, sürekli ve kurumsal bir çerçevede sürdürmelidir.		
6.4. GS.2	Atama ve yükseltmelerde eğitici gelişimi programlarına katılım göz önüne alınmalıdır.		
6.4. GS.3	Eğitici gelişimi programlarına katılım özendirilmeli, finansal ve idari destek sağlanmalıdır.		
6.4. GS.4	Eğitici gelişim programlarının etki ve etkinliği değerlendirilmelidir.		
6.4. GS.5	Tıp Fakülteleri eğitimle ilgili belirledikleri görevler için belirli eğitim programlarına (sertifika, diploma v.b) katılım şartını bir kriter olarak kullanmalıdırlar.		
6.5.	Tıp fakülteleri akademik kadrolarının bireysel ve sürekli mesleki gelişimlerini mutlaka özendirilmeli ve desteklemelidir.		
6.5. GS	Tıp fakülteleri akademik kadrolarının sürekli mesleki gelişim etkinliklerine katılmaları için idari ve ekonomik desteği kurumsal bir çerçevede sürdürmelidir.		

- geçmesi mümkün mü? Neden?
- Öğretim üyeleri için eğitici gelişimine yönelik eğitici eğitimi programlarına katılım durumu nasıl? Programların niteliğini geliştirmek ve katılımı özendirmek için neler yapılıyor?
  - En son hangi mesleki gelişim eğitimine katıldınız? Fakülteniz, sürekli mesleki gelişim etkinliklerine katılımınızı nasıl destekliyor? Nasıl desteklemeli?
  - Fakültenizdeki akademik kadro plan ve uygulamaların nasıl değerlendiriyorsunuz? Kurumun eğitim, araştırma ve hizmet öğelerindeki hedefleri açısından değerlendirildiğinde sizce hedeflere uygun mu? Beklentileri karşılıyor mu? Kişisel görüşleriniz nedir?
  - Öğretim üyelerinin bir arada yürüttükleri ortak projeler, etkinlikler, sosyal paylaşımların düzeyinden memnun musunuz? Öğretim üyeleri arasındaki uyum ve işbirliğini artırmak için neler önerirsiniz?

**Not:** Yukarıdaki soruların yanıtlarından bazılarının dekanlık brifingi sırasında sunulması beklenebilir, ayrıca ÖDR'de ya da Program kitabı / rehberinde

NO	STANDART		<b>7.EĞİTSEL KAYNAK VE OLANAKLAR</b> <b>(5 Temel Standart, 4 Gelişim Standardı)</b>
7.1. TS.1	Tıp fakültelerinde, eğitim modellerine uygun öğrenme ortamı alt yapısı ve olanakları ile temel akademik birimler bulunmalıdır.	YG	<b>Altyapı, kaynak ve olanaklarının görülmesi</b>  Bu başlıktaki yer alan olanaklar ve kaynaklar, Dekan Yard., ve/veya ÖDR koordinatörü, fakülte sekreteri ile birlikte gezilerek değerlendirilmelidir. Bu sırada ziyaret ekibi kaynak ve olanakların kullanım durumunu ilgili personele, oradaki öğrencilere sorarak notlar alabilir.
7.1. TS.2	Tıp fakültelerinde, eğitim modellerine uygun öğrenme ortamı alt yapısı ve olanakları bulunmalıdır.		Olanaklar ve kaynaklar ziyaret edilirken koordinatör ve/veya Dekan yardımcısından, fakülte sekreterinden;
7.1. GS.1	Tıp fakülteleri eğitim programlarında topluma dayalı tıp eğitimi uygulamalarının gerçekleştirilebileceği öğrenme ortamlarıyla ilgili olanakları yaratmalı ve geliştirmelidirler.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Niceliksel olarak miktarı/ alanı / öğrenci başına durumu</li> <li>Kullanım bilgileri (ders içi/ders dışı)</li> <li>Programdaki yeri</li> <li>Olanak ve kaynakların geliştirilme, sürdürülebilme, ikame edilebilme durumları sorulabilir</li> </ul>
7.1. GS.2	Tıp fakülteleri öğrencilerine simüle/standardize hasta ile eğitim ve değerlendirme olanakları sunmalıdırlar.		Örneğin küçük grup çalışmaları yapıldığı dile getiriliyorsa buradan hareketle, öğrenci sayıları, grup büyüklükleri, küçük grup etkinlikleri için yapılan eğitim odaları, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, öğrencinin bir dönemde içinde yer aldığı küçük grup etkinliği sayısı ve toplam saati, öğrencinin etkin katılımı, öğrenci geribildirimleri, öğretim üyesi memnuniyeti vb.
7.1. GS.3	Tıp fakülteleri eğitimle ilgili düzenleme uygulamalarının bilimsel altyapı ve desteğini sağlamak üzere bünyelerinde işlevsel Tıp Eğitimi Anabilim Dalları / birimleri oluşturmalıdır.		Ziyaret ekibi farklı eğitim, öğrenme ve değerlendirme etkinliklerinin gerçekleştirildiği tüm ortamları ve ilgili kaynakları gözden geçirmeli, ÖDR ile uyumunu, kullanım durumlarını değerlendirmelidir.
7.2. TS.1	Tıp fakülteleri öğrencilerine yeterli klinik deneyim sağlayacak eğitim ortamları ve fırsatını mutlaka sunmalıdır.		<b>Eğitim Yönetimine</b>
7.2. TS.2	Tıp fakülteleri klinik eğitim ortamlarında stajyer ve intörnlerinin görev ve sorumluluklarını mutlaka tanımlamış olmalıdır		<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğitim araçları ve öğrenme kaynakları sağlanması-sürdürülmesinde ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz? Nasıl baş ediyorsunuz?</li> <li>Klinik eğitim için hasta çeşitliliği ve sayısı yeterli mi? Uygun hasta bulunamadığı durumlarda ne yapıyorsunuz?</li> <li>Kurum dışı birinci ve ikinci basamak sağlık kurumlarında eğitim gereksiniminizi karşılarken yaşadığınız sorunlar nelerdir? Nasıl çözümlüyorsunuz?</li> <li>Tıp Eğitimi AD'nın fakültenize katkısı nedir? Bu katkı nasıl geliştirilebilir?</li> <li>Bologna süreci ile ilgili durumunuzu nasıl</li> </ul>
7.2. GS	Tıp fakülteleri öğrencilerine mümkün olan en erken dönemden itibaren ayaktan bakım birimleri, birinci ve ikinci basamak sağlık kurumlarında klinik deneyim edinme ve öğrenme fırsatı sunmalıdır.		

7.3.	Tıp fakülteleri, öğrencilerine temel ve uygulamalı araştırmaları eleştirel okuyup anlayabilecekleri ve mesleki uygulamalarında kullanabilecekleri düzeyde eğitim fırsatlarını mutlaka sunmalıdırlar.		değerlendiriyorsunuz (AKTS, Diploma eki, ERASMUS, Öğrenim çıktıları)? Sürecin kurumunuza katkısı konusunda ne düşünüyorsunuz? Önümüzdeki dönemde bu konuda neler yapmayı planlıyorsunuz?
7.3. GS	Tıp fakülteleri, öğrencileri tarafından planlan ve yürütülen araştırma süreçleri ile sonuçlarının paylaşılmasını, öğrencilerin kongrelere katılımlarını özendirilmeli, idari ve ekonomik olarak desteklemeli ve ödüllendirmelidirler.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulusal ve uluslar arası değişim programlarından daha fazla yararlanmanız için önerileriniz var mı? Fakültenizde bu konudaki uygulamaları nasıl değerlendiriyorsunuz?</li> </ul> <p><b>Dekana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim araçları ve öğrenme kaynakları sağlanması-sürdürülmesinde ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz? Nasıl baş ediyorsunuz?</li> <li>• Eğitimle ilgili finansman planında ana kalemler nelerdir? Eğitim kaynaklarının finansmanını nasıl karşılıyorsunuz?</li> </ul>
7.4	Tıp fakülteleri eğitime özel uygun mali kaynak planlamasını mutlaka yapmalıdır.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurum dışı birinci ve ikinci basamak sağlık kurumlarında eğitim gereksiniminizi karşılarken yaşadığınız sorunlar nelerdir? Nasıl çözümlüyorsunuz?</li> <li>• Tıp Eğitimi AD'nın fakültenize katkısı nedir? Bu katkı nasıl geliştirilebilir?</li> </ul>
7.5.	Tıp fakülteleri, öğrenci ve öğretim elemanlarını ulusal ve uluslararası değişim olanakları konusunda bilgilendirmeli, bu konuda olanaklar sunmalı, idari ve ekonomik olarak mutlaka desteklemelidir.		<p><b>Öğrencilere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakültenin sağladığı eğitim kaynak ve olanaklarından memnun musunuz? Neden? Yeterli ya da yetersiz buldunuz noktaları biraz açabilir misiniz?</li> <li>• Ulusal ve uluslar arası değişim programlarından daha fazla yararlanmanız için önerileriniz var mı? Fakültenizde bu konudaki uygulamaları nasıl değerlendiriyorsunuz?</li> </ul> <p><b>Öğretim üyelerine</b></p>
7.5. GS	Tıp fakülteleri ulusal öğrenci değişimi program ve olanakları konusunda plan ve politikalar oluşturmalıdır.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakültenin sağladığı eğitim kaynak ve olanaklarından memnun musunuz? Neden? Yeterli ya da yetersiz buldunuz noktaları biraz açabilir misiniz?</li> <li>• Eğitim araçları ve öğrenme kaynakları sağlanması-sürdürülmesinde ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz? Nasıl baş ediyorsunuz?</li> <li>• Eğitim kaynak ve olanakları açısından fakültenizle ilgili olarak güçlü ve zayıf yönleri nelerdir? Neden?</li> <li>• Klinik eğitim için hasta çeşitliliği ve sayısı yeterli mi? Uygun hasta bulunamadığı durumlarda ne yapıyorsunuz?</li> <li>• Tıp Eğitimi AD'nın fakültenize katkısı nedir? Bu katkı nasıl geliştirilebilir?</li> <li>• Bologna süreci ile ilgili durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz (AKTS, Diploma eki, ERASMUS, Öğrenim çıktıları)? Sürecin kurumunuza katkısı konusunda ne düşünüyorsunuz?</li> <li>• Ulusal ve uluslar arası değişim programlarından daha fazla yararlanmanız için önerileriniz var mı? Fakültenizde bu konudaki uygulamaları nasıl değerlendiriyorsunuz?</li> </ul>

NO	STANDART		<b>8.YÖNETİM VE YÜRÜTME</b> <b>(5 Temel Standart, 3 Gelişim Standardı)</b>
8.1.	Tıp Fakültesinin yönetim yapısı, örgütlenme şeması ve üniversite ile ilişkileri mutlaka tanımlanmış olmalıdır.		<p><b>Dekana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dekan olarak hangi deneyimleriniz işinizi kolaylaştırıyor? Ne tür sorunlar yaşadınız. Sizce bir Tıp fakültesi dekanının nitelikleri, deneyim ve becerileri neler olmalı?</li> <li>Tıp fakültesi Dekanı nasıl belirlenmelidir? Neden?</li> <li>Fakültenizde mazeretsiz derse gitmeyen öğretim üyesine nasıl bir yaptırım uygulanmaktadır? Örnekler misiniz?</li> <li>Fakültenizde eğitimden sorumlu kurullara görevlendirmeler nasıl yapılır? Görev tanımları kimler tarafından yapılır? Görev sürekliliği, yetki ve sorumluluklarına ilişkin tanımlamalar var mıdır? Nasıl izlenir?</li> <li>Eğitimden sorumlu kurulların çalışma usullerini biraz açar mısınız? Kurulların çalışmasında karşılaştığınız sorunlar nelerdir? Bu kurulların yönetim ve eşgüdümü nasıl sağlanmaktadır?</li> <li>Fakültenizde eğitim kurul ve komisyonlarına, öğretim üyelerine ve öğrencilere sağladığınız teknik ve sekreteryal yapı ile ilgili sorunlarınız nelerdir? Nasıl baş ediyorsunuz?</li> <li>Dekanlık, uygulama hastanesi başhekimliği ve eğitimin sürdürüldüğü diğer birimlerin yöneticileri ile öğretim elemanlarının işbirliği nasıl geliştirilebilir?</li> </ul> <p><b>Öğretim Üyelerine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tıp fakültesi dekanının nitelikleri, deneyim ve becerileri neler olmalı?</li> <li>Tıp fakültesi Dekanı nasıl belirlenmelidir? Neden?</li> <li>Bir toplantı için izin almanız gerekiyor. Dersiniz var ders değişikliğini nereye bildirirsiniz?</li> <li>Fakültenizde mazeretsiz derse gitmeyen öğretim üyesine nasıl bir yaptırım uygulanmaktadır? Örnekler misiniz?</li> <li>Fakültenizde eğitim kurul ve komisyonlarına, öğretim üyelerine ve öğrencilere sağlanan teknik ve sekreteryal destek yeterli mi? Neden? Nasıl geliştirilebilir?</li> </ul> <p><b>Öğrencilere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fakültede eğitim ile ilgili konularda söz sahibi misiniz? Nasıl? Temsil ediyor musunuz? Temsilciniz nasıl seçiliyor?</li> </ul>
8.2.	Tıp fakülteleri eğitim modellerine göre yetkin bir eğitim yönetimi örgütlenmesine mutlaka sahip olmalıdır.		
8.3. TS.1	Tıp Fakültelerinde eğitimle ilgili karar ve süreçler belgelenmeli ve düzenli bir kayıt ve dökümantasyon sistemi bulunmalıdır.		
8.3. TS.2	Tıp Fakültelerinde eğitim yönetimi örgütlenmesine teknik ve sekreter desteği sağlayacak bir yapı mutlaka bulunmalıdır.	YG	
8.3. GS	Tıp Fakültelerinde eğitim yönetimi örgütlenmesini desteklemek üzere görev ve sorumlulukları açıkça tanımlanmış, veri girişi, istatistik analizler gibi teknik konularda özelleşmiş personelin bulunduğu bir birim bulunmalıdır.		
8.4.	Tıp fakültelerinin dekanları mutlaka tıp fakültesi mezunu, akademik alanda yetkin, yeterli eğitim ve yönetim deneyimine sahip olmalıdır.		
8.4. GS.1	Tıp fakültelerinin yönetici kadrolarının çoğunluğu tıp eğitimi almış, akademik alanda yetkin, eğitim ve yönetim deneyimine sahip olmalıdır.		
8.4. GS.2	Tıp fakültelerinin yönetici kadroları eğitim-öğretim, yönetim ve liderlik alanlarında eğitimli olmalıdır.		
8.5.	Tıp fakülteleri, uygulama hastaneleri ve eğitimin sürdürüldüğü diğer birimlerin yöneticileri ile öğretim elemanları, karşılıklı görev ve sorumluluk sınırlarını tanımalı ve mutlaka uyumlu bir işbirliği sürdürülmelidir.		



<b>8.5. GS</b>	Tıp Fakülteleri işlevleriyle ilgili olarak, ulusal ve uluslararası kurum, kuruluş, meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları, gönüllü organizasyonlar ve toplumla yapıcı bir etkileşim içinde olmalıdır.		
--------------------	---	--	--

NO	STANDART	9.SÜREKLİ YENİLENME VE GELİŞİM (1 Temel Standart, 1 Gelişim Standardı)
9.1	Tıp fakülteleri eğitim ve eğitimle bağlantılı araştırma ve hizmet işlevleriyle ilgili iç ve dış verileri mutlaka düzenli olarak toplamalı, değerlendirmeli, sürekli bir yenilenme düzeneği kurmalı ve gelişime yönelik olarak çalıştırılmalıdır.	<b>Eğitim yönetimi ve kurullarına</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitimle ilgili ileriye dönük proje ve planlarınız (altyapı, program, sınavlar, olanaklar, v.b) nelerdir? Ne aşamadasınız? Bu projeler hangi ihtiyaçtan kaynaklandı?</li> <li>• Proje ve planlarınızın önündeki engeller nelerdir?</li> <li>• Projeleriniz stratejik planınızla uyumlu mu?</li> </ul>
9.1. GS	Tıp fakülteleri sundukları hizmeti, eğitim odaklı bir çerçevede yapılandırmalıdır.	<b>Öğretim üyelerine</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakültenizdeki eğitimi yenileştirme ve iyileştirme çalışmaları sizce yeterli mi? Neden?</li> <li>• Fakültenizdeki hangi eğitimi yenileştirme ve iyileştirme çalışmalarına katkıda bulunuyorsunuz?</li> <li>• Sizce fakültenizde eğitim araştırma ve hizmete göre hangi sırada? Neden? Açıklar mısınız?</li> </ul> <b>Öğrencilere</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakültenizdeki eğitimi yenileştirme ve iyileştirme çalışmaları sizce yeterli mi? Neden?</li> </ul>

## ZİYARET AKIŞINA GÖRE GÖRÜŞME SORUSU ÖNERİLERİ

**Dekan'la görüşme (1 saat)**

**Eğitim Yönetimi (Kurum ÖDR Koordinatörü/ Eğitim Sorumluları / Koordinatörleri / Dekan Yard.) ile görüşme ( 2 saat)**

### **1.AMAÇ VE HEDEFLER**

Fakülte eğitim amaç ve hedeflerinin ne zaman, nasıl tanımlandığı (kaynaklar ve paydaşlar), nasıl paylaşıldığı ve kullanıldığı sorulmalı, kullanımla ilgili örnek istenmelidir.

**Kuruma özel sorular**

### **NOTLAR**

### **2.EĞİTİM PROGRAMI**

- Ülkenin sık görülen ve önemli hastalıkları müfredatta yeterince yer alıyor mu? Nasıl bir çalışma yaptınız?
- Mezuniyet aşamasında sahip olması gereken yetkinlikleri nasıl tanımlanmış, programın uygulanmasında nasıl kullanılıyor? (Buradan eğitim modeli, yöntemler, amaç ve hedefler, ÇEP'le uyum gibi noktalara açılım sağlanabilir).
- Yatay ve dikey entegrasyonun nasıl sağlandığını örnekleyebilir misiniz?
- Programınızda öğrencilerin kendi kendine öğrenme fırsatları var mı? Nasıl kullanılıyor? Yeterli mi?
- Programınızdaki seçmeli dersler veya Özel Çalışma Modüllerinin durumu hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Temel ve klinik bilimlere ait bilgi ve beceriler programınızda nasıl işleniyor? Örnekler misiniz?
- Davranış bilimleri, tıpta insan bilimleri, sosyal bilimlere ve etik alanına ait bilgi ve beceriler programınızda nasıl işleniyor? Örnekler misiniz?
- Bilimsel yöntem ve kanıta dayalı tıp uygulamaları programınızda nasıl işleniyor? Örnekler misiniz?

**Kuruma özel sorular**

<p><b>3.ÖĞRENCİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sınav sisteminizi nasıl buluyorsunuz? Sizce güçlü ve zayıf yönleri nelerdir? Uygulamada hangi sorunlarla karşılaşıyorsunuz? Çözümü için neler yapılıyor ya planlanıyor?</li><li>• Sizce yaptığınız sınavlar mezuniyet hedeflerinizi ne ölçüde sınıyor? Sınav içerikleri ve yöntemleri üzerinden örnekler misiniz?</li></ul> <p><i>Kuruma özel sorular</i></p>	<p><b>NOTLAR</b></p>
<p><b>4.ÖĞRENCİLER</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sizce fakültenizin öğrenci kapasitesi nedir? Neden? Nasıl hesapladınız? (dekanlığa özel soru). Bu konudaki görüşlerinizi kimlerle nasıl paylaştınız?</li><li>• Sizce öğrenciler eğitimle ilgili konularda söz sahibi mi? Neden? Biraz açıklar mısınız?</li><li>• Danışmanlık sisteminizi geliştirmek için neler yapmayı hedefliyorsunuz?</li></ul> <p><i>Kuruma özel sorular</i></p>	
<p><b>5.PROGRAM DEĞERLENDİRME</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Programınızı nasıl değerlendiriyorsunuz? (kim, neyi, ne zaman, değerlendirme araçları nelerdir) Bir değerlendirme örneği görebilir miyiz?</li><li>• Değerlendirme sonuçlarını nasıl kullanıyorsunuz? (paylaşım, iyileştirme v.b)</li><li>• Değerlendirme sonuçlarını kullanarak aldığınız kararlara ya da yaptığınız iyileştirmelere bir iki örnek verimisiniz?</li><li>• Değerlendirme süreci ve sonuçların kullanımında karşılaştığınız sorunlar nelerdir?</li></ul> <p><i>Kuruma özel sorular</i></p>	

## 6.ÖĞRETİM ELEMANLARI

- Akademik kadro yapılanması ve gelişimi ile ilgili planlarınızı hayata geçirirken ne türden sorunlarla karşılaşıyorsunuz? Bunları nasıl aşıyorsunuz?
- Kadro yapılanması ve gelişimi ile ilgili planların gerçekçi, dengeli ve kabul edilebilir olması için neler yapılmalı?
- Fakültenizde uygulanan akademik atama yükseltme kriterlerinizden memnun musunuz? Neden?
- Fakültenizde eğitim, araştırma hizmet yükünü öğretim üyelerine paylaştırmada nasıl bir yöntem izliyorsunuz? Bu yöntem çalışıyor mu? Açıklar mısınız?
- Öğretim üyelerinin eğitsel performansları nasıl değerlendirilmeli? Düşüncelerinizin hayata geçmesi mümkün mü? Neden?
- Öğretim üyeleri için eğitici gelişimine yönelik eğitici eğitimi programlarına katılım durumu nasıl? Programların niteliğini geliştirmek ve katılımı özendirmek için neler yapıyorsunuz?
- Öğretim üyeleri için sürekli mesleki gelişimlerini özendirmek için neler yapıyorsunuz?

### *Kuruma özel sorular*

\*Bu başlıktaki sorular Dekan'a yöneliktir.

## NOTLAR

## 7.EĞİTSEL KAYNAK VE OLANAKLAR

- Eğitim araçları ve öğrenme kaynakları sağlanması-sürdürülmesinde ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz? Nasıl baş ediyorsunuz?
- Klinik eğitim için hasta çeşitliliği ve sayısı yeterli mi? Uygun hasta bulunamadığı durumlarda ne yapıyorsunuz?
- Kurum dışı birinci ve ikinci basamak sağlık kurumlarında eğitim gereksiniminizi karşılarken yaşadığınız sorunlar nelerdir? Nasıl çözümlüyorsunuz?
- Tıp Eğitimi AD'nın fakültenize katkısı nedir? Bu katkı nasıl geliştirilebilir?
- Bologna süreci ile ilgili durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz (AKTS, Diploma eki, ERASMUS, Öğrenim çıktıları)? Sürecin kurumunuza katkısı konusunda ne düşünüyorsunuz? Önümüzdeki dönemde bu konuda neler yapmayı planlıyorsunuz?
- Ulusal ve uluslar arası değişim programlarından daha fazla yararlanmanız için önerileriniz var mı? Fakültenizde bu konudaki uygulamaları nasıl değerlendiriyorsunuz?

### *Dekana ayrıca sorulabilir*

- Eğitim araçları ve öğrenme kaynakları sağlanması-sürdürülmesinde ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz? Nasıl baş ediyorsunuz?
- Eğitimle ilgili finansman planında ana kalemler nelerdir? Eğitim kaynaklarının finansmanını nasıl karşılıyorsunuz?
- Kurum dışı birinci ve ikinci basamak sağlık kurumlarında eğitim gereksiniminizi karşılarken yaşadığınız sorunlar nelerdir? Nasıl çözümlüyorsunuz?
- Tıp Eğitimi AD'nın fakültenize katkısı nedir? Bu katkı nasıl geliştirilebilir?

### *Kuruma özel sorular*

## NOTLAR

### **8. YÖNETİM VE YÜRÜTME**

- Dekan olarak hangi deneyimleriniz işinizi kolaylaştırıyor? Ne tür sorunlar yaşadınız. Sizce bir Tıp fakültesi dekanının nitelikleri, deneyim ve becerileri neler olmalı?
- Tıp Fakültesi Dekanı nasıl belirlenmeli? Neden?
- Fakültenizde mazeretsiz derse gitmeyen öğretim üyesinin başına ne gelir? Örnekler misiniz?
- Fakültenizde eğitimden sorumlu kurullara görevlendirmeler nasıl yapılır? Görev tanımları kimler tarafından yapılır? Görev süreleri, yetki ve sorumluluklarına ilişkin tanımlamalar var mıdır? Nasıl izlenir?
- Eğitimden sorumlu kurulların çalışma usullerini biraz açar mısınız? Kurulların çalışmasında karşılaştığınız sorunlar nelerdir? Bu kurulların yönetim ve eşgüdümü nasıl sağlanmaktadır?
- Fakültenizde eğitim kurul ve komisyonlarına, öğretim üyelerine ve öğrencilere sağladığınız teknik ve sekreteryal yapı ile ilgili sorunlarınız nelerdir? Nasıl baş ediyorsunuz?
- Dekanlık, uygulama hastanesi başhekimliği ve eğitimin sürdürüldüğü diğer birimlerin yöneticileri ile öğretim elemanlarının işbirliği nasıl geliştirilebilir?

***Kuruma özel sorular***

\*Bu başlıktaki sorular Dekan'a yöneliktir.

### **NOTLAR**

### **9. SÜREKLİ YENİLENME VE GELİŞİM**

- Eğitimle ilgili ileriye dönük proje ve planlarınız (altyapı, program, sınavlar, olanaklar, v.b) nelerdir? Ne aşamadasınız? Bu projeler hangi ihtiyaçtan kaynaklandı?
- Proje ve planlarınızın önündeki engeller nelerdir?
- Projeleriniz stratejik planınızla uyumlu mu?

***Kuruma özel sorular***

**Değişik anabilim dallarından ve değişik düzeylerden öğretim üyesi ile görüşme  
(minimum 15 kişi ve 3-4 saat)**

**1.AMAÇ VE HEDEFLER**

- Fakülte amaç ve hedefleri hakkında farkındalık durumları ve ne zamandır haberdar oldukları, fakültede eğitimin bu amaç ve hedefler doğrultusunda olup olmadığı sorulup, örnek vermeleri istenmelidir.

**Kuruma özel sorular**

**NOTLAR**

**2.EĞİTİM PROGRAMI**

- Mezuniyet aşamasında sahip olması gereken yetkinlikleri nasıl tanımlanmış, programın uygulanmasında nasıl kullanılıyor? (Buradan eğitim modeli, yöntemler, amaç ve hedefler, ÇEP'le uyum gibi noktalara açılım sağlanabilir).
- Eğitim programınızda yer alan temel ve klinik bilimlerle ilgili bilgi ve becerilerle bunların eğitim yöntemi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
- Davranış bilimleri, tıpta insan bilimleri, sosyal bilimlere ve etik alanına ait bilgi ve becerilerle bunların eğitim yöntemi ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
- Bilimsel yöntem ve kanıta dayalı tıp uygulamaları ile ilgili olarak fakülteniz eğitim programını nasıl buluyorsunuz? Neden? Örnekler misiniz?

**Kuruma özel sorular**



	NOTLAR
<p><b>3.ÖĞRENCİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sizce fakülteadaki tüm sınavları başarmış bir öğrenci, fakültenin mezuniyet hedeflerine ulaşmış anlamına gelir mi? Neden?</li><li>• Sınav yönetmeliğinizde size göre değişmesi gereken noktalar nelerdir? Neden?</li><li>• Sınav görevlerinizle (soru hazırlamak, sınav gözetmenliği, sonuç değerlendirmek v.b) ilgili düşünceleriniz nelerdir?</li></ul> <p><b>Kuruma özel sorular</b></p>	
<p><b>4.ÖĞRENCİLER</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sizce fakültenizin aldığı öğrenci sayısı olanaklar ve eğitim programına uygun mudur? Neden?</li><li>• Sizce öğrenciler eğitimle ilgili konularda söz sahibi mi? Neden? Biraz açıklar mısınız?</li><li>• Öğrenciler size kolaylıkla ulaşabilir mi? Sizin danışmanlığınızdan yararlanıyorlar mı? Daha fazla nasıl yararlanabilirler?</li></ul> <p><b>Kuruma özel sorular</b></p>	
<p><b>5.PROGRAM DEĞERLENDİRME</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eğitiminizde son birkaç yıl içinde programda, ders ve uygulamalarda, sınavlarda herhangi bir değişiklik oldu mu? Neden? Kısaca açıklar mısınız?</li><li>• Eğitimin uygulanması, iyileştirilmesi için sizden görüş isteniyor mu? Nasıl? Önerileriniz hayata geçiriliyor mu? Neden?</li></ul> <p><b>Kuruma özel sorular</b></p>	

## 6.ÖĞRETİM ELEMANLARI

- Fakültenizde uygulanan akademik atama yükseltme kriterlerinden memnun musunuz? Neden?
- Anabilim Dalları ve Bölümlerde akademik kadro da dengeli dağılım var mı? Neden böyle düşünüyorsunuz?
- Kadro almada problem yaşıyor musunuz? Neden?
- Fakültenizde kadro yapılanması ve gelişimi ile ilgili planların gerçekçi, dengeli ve kabul edilebilir olması için neler yapılmalı?
- Fakültenizde eğitim, araştırma hizmet yükünü öğretim üyelerine paylaştırmada nasıl bir yöntem izleniyor? Bu yöntem çalışıyor mu? Açıklar mısınız?
- Fakültenizde öğretim üyelerinin eğitsel performansları nasıl değerlendiriliyor? Sizce öğretim üyelerinin eğitsel performansları nasıl değerlendirilmeli? Düşünceleriniz hayata geçmesi mümkün mü? Neden?
- Öğretim üyeleri için eğitici gelişimine yönelik eğitici eğitimi programlarına katılım durumu nasıl? Programların niteliğini geliştirmek ve katılımı özendirmek için neler yapılıyor?
- En son hangi mesleksi gelişim eğitimine katıldınız? Fakülteniz, sürekli mesleksi gelişim etkinliklerine katılımınızı nasıl destekliyor? Nasıl desteklemeli?
- Fakültenizdeki akademik kadro plan ve uygulamaların nasıl değerlendiriyorsunuz? Kurumun eğitim, araştırma ve hizmet öğelerindeki hedefleri açısından değerlendirildiğinde sizce hedeflere uygun mu? Beklentileri karşılıyor mu? Kişisel görüşleriniz nedir?
- Öğretim üyelerinin bir arada yürüttükleri ortak projeler, etkinlikler, sosyal paylaşımların düzeyinden memnun musunuz? Öğretim üyeleri arasındaki uyum ve işbirliğini artırmak için neler önerirsiniz?

### *Kuruma özel sorular*

## NOTLAR

## **7.EĞİTSEL KAYNAK VE OLANAKLAR**

- Fakültenin sağladığı eğitim kaynak ve olanaklarından memnun musunuz? Neden? Yeterli ya da yetersiz bulduunuz noktaları biraz açabilir misiniz?
- Eğitim araçları ve öğrenme kaynakları sağlanması-sürdürülmesinde ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz? Nasıl baş ediyorsunuz?
- Eğitim kaynak ve olanakları açısından fakültenizle ilgili olarak güçlü ve zayıf yönleri nelerdir? Neden?
- Klinik eğitim için hasta çeşitliliği ve sayısı yeterli mi? Uygun hasta bulunamadığı durumlarda ne yapıyorsunuz?
- Tıp Eğitimi AD'nın fakültenize katkısı nedir? Bu katkı nasıl geliştirilebilir?
- Bologna süreci ile ilgili durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz (AKTS, Diploma eki, ERASMUS, Öğrenim çıktıkları)? Sürecin kurumunuza katkısı konusunda ne düşünüyorsunuz?
- Ulusal ve uluslar arası değişim programlarından daha fazla yararlanmanız için önerileriniz var mı? Fakültenizde bu konudaki uygulamaları nasıl değerlendiriyorsunuz?

### ***Kuruma özel sorular***

## **NOTLAR**

<p><b>8.YÖNETİM VE YÜRÜTME</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tıp fakültesi dekanının nitelikleri, deneyim ve becerileri neler olmalı?</li><li>• Tıp fakültelerinde dekan nasıl belirlenmeli? Neden?</li><li>• Bir toplantı için izin almanız gerekiyor. Dersiniz var ders değişikliğini nereye bildirirsiniz?</li><li>• Fakültenizde mazeretsiz derse gitmeyen öğretim üyesinin başına ne gelir? Örnekler misiniz?</li><li>• Fakültenizde mazeretsiz derse gitmeyen öğretim üyesine nasıl bir yaptırım uygulanır? Örnekler misiniz?</li><li>• Fakültenizde eğitim kurul ve komisyonlarına, öğretim üyelerine ve öğrencilere sağlanan teknik ve sekreteryal destek yeterli mi? Neden? Nasıl geliştirilebilir?</li></ul> <p><b>Kuruma özel sorular</b></p>	<p><b>NOTLAR</b></p>
<p><b>9.SÜREKLİ YENİLENME VE GELİŞİM</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fakültenizdeki eğitimi yenileştirme ve iyileştirme çalışmaları sizce yeterli mi? Neden?</li><li>• Fakültenizdeki hangi eğitimi yenileştirme ve iyileştirme çalışmalarına katkıda bulunuyorsunuz?</li><li>• Sizce fakültenizde eğitim araştırma ve hizmete göre hangi sırada? Neden? Açıklar mısınız?</li></ul> <p><b>Kuruma özel sorular</b></p>	

**Değişik düzeyden öğrencilerle ile görüşme**  
**(minimum 15 kişi ve 3-4 saat)**

**1.AMAÇ VE HEDEFLER**

- Fakülte amaç ve hedefleri hakkında farkındalık düzeyleri, fakültede eğitimin bu amaç ve hedefler doğrultusunda olup olmadığı sorulup, örnek vermeleri istenmelidir.

**Kuruma özel sorular**

**NOTLAR**

**2.EĞİTİM PROGRAMI**

- Nasıl bir hekim olmayı hayal ediyorsunuz?
- Bu fakülteden mezun olduğunuzda nasıl bir hekim olacaksınız? Eğitim programı hangi alanlarda daha iyi, hangi alanlarda daha zayıf? Neden böyle düşünüyorsunuz? Kısaca açıklayınız?
- Fakülteniz mezuniyet sırasında sizden .... ve .... gibi bir takım yetkinliklere sahip olmanızı bekliyor? Eğitim programı sizi bu yetkinlikler yönelik yetiştiriyor mu? Neden açıklayınız?
- Beceri eğitimi, klinik dönemdeki eğitim, serbest zamanlar, bilimsel araştırma eğitimi ve olanakları, etik, sosyal bilimlerle ilgili eğitimlerle ilgili düşünceleriniz neler? Örnek verebilir misiniz?

**Kuruma özel sorular**

<b>3.ÖĞRENCİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sizce fakülteadaki tüm sınavları başarmış bir öğrenci, fakültenin mezuniyet hedeflerine ulaşmış anlamına gelir mi? Neden?</li><li>• Sınavlarla ilgili bilgileriniz, hazırlanma stratejilerinizi nereden edindiniz? Neden?</li><li>• Sınav sisteminizde size göre değişmesi gereken noktalar nelerdir? Neden?</li><li>• Sınavlara nasıl çalışıyorsunuz?</li><li>• Sınavlar öğrenmenize yardımcı oluyor mu? (kitapçıklarını verilmesi, yanıtların söylenmesi v.b)</li><li>• Girdiğiniz sınavlar bilenlerle bilmeyenleri ayırt edebiliyor mu? Neden?</li><li>• Sınavlarda eski sorular soruluyor mu?</li><li>• Sınav sonuçlarını nasıl öğreniyorsunuz?</li><li>• Sınavlara itirazlarınızı nasıl yapıyorsunuz? Sonuç alınabiliyor mu?</li></ul> <b>Kuruma özel sorular</b>	<b>NOTLAR</b>
<b>4.ÖĞRENCİLER</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sizce fakültenizin aldığı öğrenci sayısı olanaklar ve eğitim programına uygun mudur? Neden?</li><li>• Sizce öğrenciler eğitimle ilgili konularda söz sahibi mi? Neden? Biraz açıklar mısınız?</li><li>• Size sağlanan sosyal, kültürel ve sportif olanaklardan memnun musunuz? Neden?</li><li>• Danışmanlık siteminden nasıl yararlanıyorsunuz? Neden?</li><li>• Öğrenci kulüpleriniz sizce nasıl daha aktif olabilir?</li><li>• Öğrenci işleri bürosu size daha fazla nasıl yardım edebilir?</li></ul> <b>Kuruma özel sorular</b>	

<p><b>5.PROGRAM DEĞERLENDİRME</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eğitiminizde son birkaç yıl içinde programda, ders ve uygulamalarda, sınavlarda herhangi bir değişiklik oldu mu? Nedeni biliyor musunuz? Kısaca açıkla mısınız?</li><li>• Eğitimin uygulanması, iyileştirilmesi için sizden görüş, geribildirim, değerlendirme isteniyor mu? Nasıl? Önerileriniz dikkate alınıyor mu? Neden?</li></ul> <p><i>Kuruma özel sorular</i></p>	<p><b>NOTLAR</b></p>
<p><b>6.ÖĞRETİM ELEMANLARI</b></p> <p><i>Bu başlıkta öğrencilere yönelik soru yer almamaktadır.</i></p> <p><i>Kuruma özel sorular</i></p>	
<p><b>7.EĞİTSEL KAYNAK VE OLANAKLAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fakültenin sağladığı eğitim kaynak ve olanaklarından memnun musunuz? Neden? Yeterli ya da yetersiz buldu nuz noktaları biraz açabilir misiniz?</li><li>• Ulusal ve uluslar arası değişim programlarından daha fazla yararlanmanız için önerileriniz var mı? Fakültenizde bu konudaki uygulamaları nasıl değerlendiriyorsunuz?</li></ul> <p><i>Kuruma özel sorular</i></p>	<p><b>NOTLAR</b></p>

<p><b>8.YÖNETİM VE YÜRÜTME</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fakültede eğitim ile ilgili konularda söz sahibi misiniz? Nasıl? Temsil ediliyor musunuz? Temsilciniz nasıl seçiliyor?</li></ul> <p><i>Kuruma özel sorular</i></p>	<p><b>NOTLAR</b></p>
<p><b>9.SÜREKLİ YENİLENME VE GELİŞİM</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fakültenizdeki eğitimi yenileştirme ve iyileştirme çalışmaları sizce yeterli mi? Neden?</li></ul> <p><i>Kuruma özel sorular</i></p>	



**Öğrenci İşleri Sorumlusu ile görüşme (30 dak.)**

**3.ÖĞRENCİLERİN  
DEĞERLENDİRİLMESİ**

- Sınavların organizasyonundaki görevleriniz nelerdir?
- Sınavların değerlendirilmesi nasıl yapılmaktadır? Sınav analizleri yapılmakta mıdır?

*Kuruma özel sorular*

**NOTLAR**

**4.ÖĞRENCİLER**

- Hangi görev ve sorumluluklarınız var? Bunları yerine getirirken yaşadığınız sorunlar nelerdir?
- Sizce fakültenizin aldığı öğrenci sayısı olanaklar ve eğitim programına uygun mudur? Neden?
- Sizce öğrenciler eğitimle ilgili konularda söz sahibi mi? Neden? Biraz açıklar mısınız?

*Kuruma özel sorular*

Araştırma görevlileri ile görüşmede özellikle “ eğitime katkı ve katılımları, bu konudaki mekanizmaları” anlamaya yönelik bir çaba gösterilmelidir.

## II. KURUM ZİYARETİ RAPORU KILAVUZU

### *Açıklamalar*

Bu rapor kılavuzunu kullanarak UTEAK tarafından görevlendirilen 5 kişilik ziyaret ekibinin her fakülte için bir Ziyaret Raporu hazırlaması gerekmektedir. Ekip üyeleri kurum ziyareti kılavuzunda yer alan öneriler ve araçları kullanarak gözlem ve görüşmelerden elde ettikleri verileri günlük olarak kaydetmeli ve yorumlamalıdır. Her gün ekip toplantısında bu gözlemler tartışılmalı ziyaret raporu adım adım oluşturulmalıdır.

Ziyaret bitiminde Ekip Başkanı, ekip üyelerinin bireysel değerlendirmelerini bir araya getirerek tek bir rapora dönüştürmelidir.

### *Rapor İçeriği*

Kapak sayfası (ziyaret edilen kurum bilgileri, ekip üyeleri ve imzaları)

Bölüm 1: Ziyaret programı (Ekip ve Kurum Koordinatörü tarafından kesinleştirilen hali ile)

Bölüm 2: Ziyaret sırasında kullanılacak değerlendirme çizelgesi

Bölüm 3: Ziyaret sonu çıkış bildirim formu (gözlem ve görüşmelerden elde edilen verilerin yorum yapılmadan ifade edildiği form)

Bölüm 4: Ziyaret sonu değerlendirme formu (gözlem ve görüşmelerden elde edilen verilere göre kurumun standartları karşılama durumunun, güçlü ve zayıf yönleri ile ziyaret ekibinin önerilerinin ifade edildiği form)

Bölüm 5: Ekler

- Görüşülenlerin listesi
- Ekibin gerekli gördüğü diğer bilgi ve belgelerden oluşmalıdır.

## UTEAK KURUM ZİYARETİ RAPORU

Değerlendirilen Fakülte : .....

Ziyaret Tarihi : .....

Raporun Hazırlandığı Tarih : .....

ÜYELER	UTEAK	TEMEL TIP	DAHİLİ TIP	CERRAHİ TIP	TEAD	GÖZLEMCI ÖĞRENCİ
Adı Soyadı						
İmza						

*\*Ziyaret ekibi tarafından hazırlanacak raporun ilk sayfasıdır*

## ZİYARET SIRASINDA KULLANILACAK DEĞERLENDİRME ÇİZELGESİ

İzleyen sayfalarda günlük gözlem ve görüşmelerinizden edindiğiniz izlenimleri işleyebileceğiniz bir çizelge verilmektedir. Tamamladığınızda bu çizelge ziyaret raporunuzun iskeletini oluşturacak veriler içerecektir.

Çizelgeyi günlük gözlem ve görüşmeleriniz sırasında doldurmanızı ve günlük ekip toplantısında diğer üyelerle paylaşmanızı öneririz. Ziyaret sonunda bir kopyasını ekip başkanına iletmeniz, ziyaret raporu hazırlanması için faydalı olacaktır.

Çizelge UTEAK tarafından kurumun akreditasyon durumu ile ilgili karar alınırken kullanılacak, hiçbir şekilde kurumla paylaşılmayacaktır.

Çizelgede ilk sütunda standartların başlıkları yer almaktadır.

İzleyen sütunlarda sırasıyla;

**Ön tahmin:** Ziyaret öncesinde, Kurumun ÖDR' si ve eklerini incelerken oluşturacağınız ön tahmininizi yazmanız için verilen sütundur. Ekibin ilk toplantısına “Ziyaret Raporunda Kullanılacak Ölçek”te yer alan değerlendirme işaretlerini kullanarak mutlaka doldurmuş olarak geliniz.

**ÖDR:** Kurum özdeğerlendirme raporundan elde edilen değerlendirmedir. Bu sütundaki hücrelere herhangi bir şey yazmanız gerekli değildir. Ziyaretten önceki ekip toplantısında ekibinizdeki UTEAK üyesi sizlere ÖDR değerlendirmesinde kullanılan ölçekle yapılmış kurum ÖDR değerlendirmesi ve UTEAK tarafından sizlerden özellikle değerlendirmeniz istenen başlıklar hakkında bilgi verecektir.

**1. Gün:** İlk günlük gözlem ve görüşmeler doğrultusunda oluşması beklenen değerlendirmenizdir. Bu değerlendirmeyi ve gerekçelerini gün sonundaki ziyaret ekibi toplantısında ekiple paylaşmanız beklenmektedir. Bu değerlendirme bir anlamda geçici ve değişebilir bir değerlendirmedir. Ekip tartışmasını kolaylaştırma amacı ile kullanılacaktır. “Ziyaret Raporunda Kullanılacak Ölçek”te yer alan değerlendirme işaretlerini kullanarak doldurunuz

**2. Gün:** İlk iki günlük gözlem ve görüşmeler doğrultusunda oluşması beklenen değerlendirmenizdir. Bu değerlendirmeyi ve gerekçelerini gün sonundaki ziyaret ekibi toplantısında ekiple paylaşmanız beklenmektedir. Bu değerlendirme hala geçici ve değişebilir bir değerlendirmedir. Ekip tartışmasını kolaylaştırma amacı ile kullanılacaktır. “Ziyaret Raporunda Kullanılacak Ölçek”te yer alan değerlendirme işaretlerini kullanarak doldurunuz

**SON KARAR:** Ziyaretin son günü ekip toplantısından önce doldurmanız gereken ve fakültenin ilgili standardı karşılama durumu ile ilgili son değerlendirmenizi ifade etmeniz için oluşturulmuştur. “Ziyaret Raporunda Kullanılacak Ölçek”te yer alan değerlendirme işaretlerini kullanarak doldurunuz.

Ziyaret ekibi arasında bu son kararda fakültenin akreditasyonunu etkileyecek düzeyde farklılık varsa mutlaka gerekçeleri ile birlikte tartışılmalıdır. Ekip başkanınız sizlerin doldurduğu formları ve açıklamaları alarak bir araya getirip “Kurum Ziyaret Raporu” nu hazırlayacaktır.

**UTEAK Kararı:** Bu bölüm ÖDR değerlendirmesi ve ziyaret raporundaki değerlendirme birleştirilerek UTEAK tarafından doldurulacaktır.

**Notlar ve Açıklamalar:** Bu sütunda yer alan hücreleri gerek ziyaret sırasında ekip arkadaşlarınızla yapacağınız tartışmalara ışık tutması, gerekse hazırlayacağınız ziyaret raporunda yer alması gereken geribildirimde ışık tutacak şekilde not almanız ve açıklama eklemek için kullanmanızı öneririz.

***Ziyaret sırasında kullanılacak değerlendirme çizelgesi ziyaret sonunda başkan tarafından ortaklaştırılacak ve sadece son kararı kapsayacak ortak çizelge Ziyaret Raporunun ikinci bölümünü oluşturacaktır.***

## DEĞERLENDİRMELERDE KULLANILACAK ÖLÇEK

Puanlama	İsmlendirme	Kodlama	Açıklama
1	<b>Çok Yetersiz</b>	ÇY	<p><b>ÖDR:</b> ÖDR'nun ilgili bölümünde standardın karşılanmasına ilişkin herhangi bir değerlendirme olmaması, uygulamaların yanlış yorumlanması ve tanımlanması, destekleyen belge / kanıtların bulunmaması halinde işaretlenecek düzeydir (tanımlı ve yazılı süreç yok, tanımlama geçersiz, belge / kanıt yok)</p> <p><b>Ziyaret:</b> Ziyaret sırasında herhangi bir nedenle gözlem ya da görüşme yapılmadığı, bunun yanında uygulamaların yanlış yorumlanıyor olması ya da destekleyen gözlem / görüşme / belge / kanıtların hiç olmaması halinde işaretlenecek düzeydir.</p>
2	<b>Yetersiz</b>	Y	<p><b>ÖDR:</b> ÖDR'nun ilgili bölümünde standardın karşılanmasına ilişkin bazı tanımlamalar / uygulamalar / belgeler / kanıtların var olduğu ancak standardı karşılayacak düzeyde olmadığı durumda işaretlenecek düzeydir (temel süreçlerin tanımlanması, kanıtlar / belgelerde ve/veya uygulanmasında önemli eksiklikler var)</p> <p><b>Ziyaret:</b> Standardın gerektirdiği süreçler mevcut olmakla birlikte henüz kapsamlı, tanımlı, yazılı ve ölçülebilir olarak tanımlanmış olmaktan uzak olduğu durumda ya da standart kısmen karşılanıyor ve bir sonraki genel değerlendirmeye kadar programın niteliğinde bir bozulma olmayacağına garantisizdir.</p>
3	<b>Kabul Edilebilir</b>	KE	<p><b>ÖDR:</b> ÖDR'nun ilgili bölümünde standardın karşılanmasına ilişkin tanımlamalar / uygulamalar / belgeler / kanıtların yeterince var olduğu ancak geliştirilmesi önerilen noktalar (uygulamanın sistematik olup olmadığı, sonuçları görüncüye kadar yeterli zaman geçip-geçmediği, kurumsallaşma durumu vb) olduğu durumda işaretlenecek düzeydir.</p> <p><b>Ziyaret:</b> Standardın karşılanmasına ilişkin uygulamaların, kapsamlı, yazılı ve ölçülebilir olarak tanımlandığı, gözlem, görüşmeler ve belgeler ile standardın karşılandığının anlaşıldığı, ancak niteliksel olarak bazı eksikliklerin olduğu durumda kullanılacak işarettir.</p>
4	<b>İyi</b>	i	<p><b>ÖDR:</b> ÖDR'nun ilgili bölümünde standardın karşılanmasına ilişkin tanımlamalar / uygulamalar / belgeler / kanıtların eksiksiz olarak bulunduğu durumda işaretlenecek düzeydir.</p> <p><b>Ziyaret:</b> Ziyaret sırasında standardın karşılanmasına ilişkin tanımlamalar / uygulamalar / belgeler / kanıtların eksiksiz olarak bulunduğu durumda işaretlenecek düzeydir.</p>
5	<b>Örnek</b>	Ö	<p><b>ÖDR:</b> ÖDR'nun ilgili bölümünde standardın karşılanmasına ilişkin tanımlamalar / uygulamalar / belgeler / kanıtların kapsamlı ve sistemli yaklaşımla elde edildiği ve örnek oluşturacak düzeydir.</p> <p><b>Ziyaret:</b> Örnek oluşturabilecek düzeyde tüm süreçler tanımlanmış ve denetim altında, belgeler nicelik ve nitelik açısından yeterli, gözlem ve görüşmeler sistemli bir uygulamayı destekliyor ve niteliksel olarak eksiklik gözlemlenmediyse kullanılacak işarettir.</p>

## ZİYARET SIRASINDA EKİP ÜYELERİ TARAFINDAN KULLANILACAK DEĞERLENDİRME ÇİZELGESİ

1.AMAÇ VE HEDEFLER	DEĞERLENDİRME						Güçlü Yönler	Geliştirilmesi gerekenler	Öneriler
	Ön Tahmin	ÖDR	1. gün	2. gün	SON KARAR	UTEAK Kararı			
1.1. Tıp fakültelerinin amaç ve hedeflerinin tanımlanması									
1.2. Eğitim programının amaç ve hedeflerinin özellikleri, yetkinliklerin tanımlanması									
1.3.Eğitim programının ulusal çekirdek müfredata uygunluğu									
1.4. Eğitim amaç ve hedeflerinin duyurulması									
1.5. Eğitim amaç ve hedeflerinin tanımlanmasında paydaş katılımı									
1.5.GS-Dış paydaşların katkı ve katılım (TTB, SB v.b)									

2. EĞİTİM PROGRAMI	DEĞERLENDİRME						Güçlü Yönler	Geliştirilmesi gerekenler	Öneriler
	Ön Tahmin	ÖDR	1. gün	2. gün	SON KARAR	UTEAK Kararı			
2.1. Eğitim programlarının düzenlenmesi ve uygulanmasında özerklik									
2.2. Eğitim programı modelinin tanımlanması ve modele uygun öğretim yöntemlerinin kullanılması									
2.2. GS-Öğrenci merkezli eğitim									
2.3. Tıp fakülteleri eğitim programının temel bileşenlerinin tanımlanması									
2.3. GS-Seçmeliler ve bağımsız çalışma									
2.4. Eğitim programının topluma yönelik özellikleri									
2.4. GS-Toplum içinde eğitim etkinlikleri									
2.5. Eğitim programının entegrasyonu									
2.5.1.GS- Davranış ve sosyal bilimler vb ilişkin öğelerin tüm aşamalarda yer alması									
2.5.2. GS- Erken dönemde									



hasta ve toplumun sağlık sorunları ile karşılıama									
2.6. Eğitim programlarında bilimsel yöntem ilkelerine yer verilmesi									
2.6 GS-Kanıtı dayalı tıp uygulamaları									
2.7. Öğrenciyi mezuniyet sonrası eğitim ve çalışma koşullarına hazırlama									
2.7.1. GS- SMG ve yaşam boyu öğrenme motivasyonu									
GS.2.7.2. GS-Sağlık hizmet sunumunda mesleklerarası bakış açısı kazandırma									

3. ÖĞRENCİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	DEĞERLENDİRME						Güçlü Yönler	Geliştirilmesi gerekkenler	Öneriler
	Ön Tahmin	ÖDR	1. gün	2. gün	SON KARAR	UTEAK Kararı			
3.1. Ölçme değerlendirme yöntemlerinin belirlenmesi ve duyurulması									
3.2. Ölçme değerlendirme yöntemlerinin yıllara ve aşamalara göre tanımlanması									
3.3. Ölçme değerlendirmede çoklu yöntem ve gereç kullanımı									
3.3.GS-Güncel yöntem kullanımı									
3.4. Ölçme değerlendirme yöntemlerinin geçerliği									
3.4.1.GS- Ölçme değerlendirme yöntemlerinin güvenilirliği									
3.5. Ölçme değerlendirme yöntemlerinin öğrenmeyi desteklemesi									
3.5.1.GS-Öğrencilerin bireysel gelişimleri izlenerek geribildirim verilmesi									
3.5.2.GS.Farklı disiplinlere ilişkin bilgilerin entegrasyonu									
3.5.3.GS. Ölçme değerlendirme									

uygulamalarının yararlılığı ve sonuca etkisi									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. ÖĞRENCİLER	DEĞERLENDİRME						Güçlü Yönler	Geliştirilmesi gerekenler	Öneriler
	Ön Tahmin	ÖDR	1. gün	2. gün	SON KARAR	UTEAK Kararı			
4.1. Öğrenci seçimi, alımı ve sayısı konularında izlenen politika									
4.1.GS- Ulusal politika oluşturma çalışmaları									
4.2. Öğrenci temsiliyeti									
4.3. Öğrencilere akademik ve sosyal danışmanlık									
4.3.1.GS- Kurumsallaşmış danışmanlık									
4.3.2.GS - Psikolojik danışmanlık hizmetleri									
4.3.3.GS- Kariyer danışmanlık hizmetleri									
4.4. Sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif olanaklar									
4.4.1.GS- Öğrencilerin sosyal sorumluluk projelerine katılmaları									
4.4.2.GS- Sosyal, kültürel, sanatsal, sportif olanaklarla öğrenciler ve öğretim elemanlarının etkileşimlerinin artırılması									

4.4.3.GS- Burs, yarı zamanlı iş olanakları									
4.5. Öğrencilerle sürekli ve düzenli iletişim									

5. PROGRAM DEĞERLENDİRME	DEĞERLENDİRME						Güçlü Yönler	Geliştirilmesi gerekenler	Öneriler
	Ön Tahmin	ÖDR	1. gün	2. gün	SON KARAR	UTEAK Kararı			
5.1. Program değerlendirme sisteminin varlığı									
5.1.1.GS- Fakülteye özgü kapsamlı bir eğitim programı değerlendirme sistemi									
5.1.2.GS Programın bağlamı, girdi, süreç ve çıktılarının değerlendirilmesi									
5.2. Program değerlendirme sonuçlarının paylaşım ve kullanımı									
5.2.1.GS- Geçerlik, güvenilirlik kanıtları									
5.2.2.GS- Dış değerlendirme yöntem ve süreçlerinin kullanılması									

6. ÖĞRETİM ELEMANLARI (AKADEMİK KADRO)	DEĞERLENDİRME						Güçlü Yönler	Geliştirilmesi gerekenler	Öneriler
	Ön Tahmin	ÖDR	1. gün	2. gün	SON KARAR	UTEAK Kararı			
6.1. Akademik Kadro Politikası									
6.1.1.GS- Kadro gelişimine yönelik gerçekçi bir stratejik planlama									
6.2. Öğretim elemanı seçim, atama ve yükseltmeleri									
6.2.1.GS- Ek kriterler									
6.3. Öğretim elemanlarının görev ve sorumlulukları									
6.3.1.GS- Öğretim üyesi izleme ve değerlendirme sistemi									
6.3.2.GS- Eğitsel performansın izlenmesi ve değerlendirilmesi									
6.3.3.GS-Araştırma görevlilerinin eğitim görev ve sorumlulukları									
6.4. Eğitici gelişim programları									
6.4.1.GS-Planlı eğitici gelişimi									
6.4.2.Atama ve yükseltmelerde eğitici gelişim programlarına katılımın gözetilmesi									

6.4.3.GS- Eğitici gelişim programlarına katılımın desteklenmesi									
6.4.4.GS-Eğitici gelişim programlarının etki ve etkinliğinin değerlendirilmesi									
6.4.5.GS-Eğitim görevleri için eğitici gelişim programlarına katılımın kriter olması									
6.5. Öğretim elemanlarının sürekli mesleki gelişimi									
6.5.1.GS- SMG ye katılımı özendirme									



7. EĞİTSEL KAYNAK VE OLANAKLAR	DEĞERLENDİRME						Güçlü Yönler	Geliştirilmesi gerekenler	Öneriler
	Ön Tahmin	ÖDR	1. gün	2. gün	SON KARAR	UTEAK Kararı			
7.1.1.TS- Akademik birim, altyapı ve olanaklar									
7.1.2.TS- Eğitim modellerine uygun öğrenme ortamı									
7.1.1.GS- Topluma dayalı tıp eğitimi uygulamaları için öğrenme ortamları									
7.1.2.GS-Simüle-standardize hasta olanakları									
7.1.3.GS- Tıp Eğitimi Anabilim Dallarını/birimlerinin varlığı									
7.2.1.TS- Klinik eğitim ortamı ve fırsatları									
7.2.2.TS- Klinikte stajyer ve intörnlerin görev ve sorumlulukları									
7.2.1.GS- Ayaktan bakım birimleri, birinci ve ikinci basamak sağlık kurumlarında öğrenme fırsatı									
7.3. Araştırma eğitim fırsatları									
7.3.1.GS- Öğrenci araştırmaları									
7.4. Mali kaynak planlaması									
7.5. Ulusal ve uluslararası									

<b>işbirliği</b>									
<b>7.5.1.GS- Ulusal öğrenci değişimi program- olanakları konusunda plan ve politikalar</b>									

8. YÖNETİM VE YÜRÜTME	DEĞERLENDİRME						Güçlü Yönler	Geliştirilmesi gerekenler	Öneriler
	Ön Tahmin	ÖDR	1. gün	2. gün	SON KARAR	UTEAK Kararı			
8.1. Tıp fakültesi yönetim yapısı									
8.2. Eğitim yönetimi örgütlenmesi									
8.3.1. Eğitimle ilgili karar ve süreçlerin belgelenmesi									
8.3.2. Eğitim örgütlenmesi destek yapısı									
8.3.1.GS-Özelleşmiş teknik personel									
8.4. Yönetim kadrosunun eğitim ve yönetim deneyimi									
8.4.1.GS-Yönetici kadroların çoğunluğunun tıp eğitimi almış olması									
8.4.2.GS- Yönetici kadroların eğitim, yönetim ve liderlik donanımı									
8.5. Öğretim elemanları arası uyum ve işbirliği									
8.5.1.GS- Dış paydaşlarla yapıcı etkileşim									

9. SÜREKLİ YENİLENME VE GELİŞİM	DEĞERLENDİRME						Güçlü Yönler	Geliştirilmesi gerekkenler	Öneriler
	Ön Tahmin	ÖDR	1. gün	2. gün	SON KARAR	UTEAK Kararı			
9.1. Sürekli yenilenme düzeneği									
9.1. GS- Eğitim odaklı bir çerçeve de hizmet									

..... ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ ZİYARET SONU ÇIKIŞ BİLDİRİM FORMU

Ziyaret ekibi başkanı tarafından, çıkış görüşmesi sırasında sunulan, kurum ziyareti sırasındaki objektif gözlem ve değerlendirmelerin özetlendiği formdur. Her başlık için ayrı sayfalar kullanılmalı, her standarda mutlaka değinilmelidir. Çıkış görüşmesinden önce tamamlanmalı ve çıkış bildirim görüşmesinde sözel olarak sunulmalı, bir örneği çıkış bildirim toplantısı sonrası dekana teslim edilmelidir. Ziyaret bitiminde bir örneği ekip üyeleri tarafından imzalanacak ve raporun üçüncü bölümü olarak kullanılacaktır. Ziyaret raporunun 3. bölümüdür.

<b>1. Amaç ve hedefler</b>	
Standartlar	Güçlü Yönler Geliştirilmesi Gerekenler
<b>2. Eğitim Programı</b>	
Standartlar	Güçlü Yönler Geliştirilmesi Gerekenler
<b>3. Öğrencilerin değerlendirilmesi</b>	
Standartlar	Güçlü Yönler Geliştirilmesi Gerekenler
<b>4. Öğrenciler</b>	
Standartlar	Güçlü Yönler Geliştirilmesi Gerekenler
<b>5. Program değerlendirme</b>	
Standartlar	Güçlü Yönler Geliştirilmesi Gerekenler
<b>6. Öğretim elemanları</b>	
Standartlar	Güçlü Yönler Geliştirilmesi Gerekenler
<b>7. Eğitsel kaynak ve olanaklar</b>	
Standartlar	Güçlü Yönler Geliştirilmesi Gerekenler
<b>8. Yönetim ve yürütme</b>	
Standartlar	Güçlü Yönler Geliştirilmesi Gerekenler
<b>9. Sürekli yenilenme ve gelişim</b>	
Standartlar	Güçlü Yönler Geliştirilmesi Gerekenler

İMZALAR

..... ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ ZİYARET SONU DEĞERLENDİRME FORMU

Ziyaret sonunda gözlem ve görüşmelerden elde edilen veriler ve kurum çıkış bildirim formuna göre düzenlenen kurumun standartları karşılama durum ile ziyaret ekibinin önerilerinin ifade edildiği formdur. Her başlık için ayrı sayfalar kullanılmalı, her standarda mutlaka değinilmelidir. Bu form ziyaret raporunun dördüncü bölümü olarak kullanılacaktır.

<b>1. Amaç ve hedefler</b>	
Standartlar	Standardın karşılama Durumu Öneriler
<b>2. Eğitsel kaynak ve olanaklar</b>	
Standartlar	Standardın karşılama Durumu Öneriler
<b>3. Öğrencilerin değerlendirilmesi</b>	
Standartlar	Standardın karşılama Durumu Öneriler
<b>4. Öğrenciler</b>	
Standartlar	Standardın karşılama Durumu Öneriler
<b>5. Program değerlendirme</b>	
Standartlar	Standardın karşılama Durumu Öneriler
<b>6. Öğretim elemanları</b>	
Standartlar	Standardın karşılama Durumu Öneriler
<b>7. Eğitsel kaynak ve olanaklar</b>	
Standartlar	Standardın karşılama Durumu Öneriler
<b>8. Yönetim ve yürütme</b>	
Standartlar	Standardın karşılama Durumu Öneriler
<b>9. Sürekli yenilenme ve gelişim</b>	
Standartlar	Standardın karşılama Durumu Öneriler

**İMZALAR**

## AKREDİTASYON ZİYARETİ GÖRÜŞMELERİ

Tarih :

Başlangıç saati :

Bitiş saati :

Toplantı yeri :

### GÖRÜŞMEYE KATILANLAR LİSTESİ

<u>Unvan</u>	<u>Ad-Soyad</u>	<u>Anabilim Dalı Sınıfı / Bürosu</u>	<u>Yönetim / Eğitim Görevi</u>
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

## YAPILACAK İŞLER VE GEREKSİNİMLER LİSTESİ

1. Ziyaret ekibini kurumu ile iletişime geçilerek davet mektuplarının (masrafların kendilerine ait olmak üzere) gönderilmesi
2. Konaklama yerinin ayarlanması (Ziyaret Ekibinin geceleri de çalışması planlandığından, mümkünse konaklama yerinde internet erişimli bir toplantı odasının olması, kampus'a yakın bir mekan tercih edilmelidir)
3. Ekip üyeleri ile iletişime geçilerek ulaşım detayları üzerinde mutabık kalınması (karşılama talep edenler için organizasyonun yapılması)
4. Ekip üyelerinin yolluk-yevmiye işlemleri için hazırlıkların yapılması
5. Fakültede görüşmelerin yapılabilmesi için iki toplantı odasının ayarlanması
6. Toplantı odalarından birinde Ziyaret Ekibi çalışmalarına devam edeceği için internet erişimi (mümkünse kablosuz), yazıcı, dahili telefon, bir takım ÖDR ve basılı ekleri olanaklarının sağlanması
7. Ziyaret günleri sırasında, konaklama yeri ile Fakülte arasında ulaşımın sağlanması
8. Fakültenin öğretim üyesi (anabilim dalları bazında), öğrenci (dönem bazında), araştırma görevlisi (anabilim dalı bazında, doktora-yüksek lisans dahil) listesinin ziyaret öncesi Ekip Başkanına e-posta yolu ile gönderilmesi
9. Ziyaret ekibinin görüşmesi için fakültede herhangi bir yönetim ve eğitimin koordinasyonu görevi olmayan 25 kişilik öğretim üyesinin, Dekanlık tarafından belirlenerek Ziyaret Başkanına bildirilmesi (bu grup içinde temel, dahili, cerrahi bilimler ve kıdem dağılımının denk olması gözetilmelidir)
10. Ayrıca ekibinizin uygun gördüğü talepler...



#### ZR-EK 4. GÖZLEMCİ ÖĞRENCİNİN KOMİTEDEKİ ÇALIŞMALARI

UTEAK'ın 7 Ekim 2011 Ankara toplantısında ziyaret ekiplerinde 1 gözlemci öğrencinin yer alması kararlaştırılmıştır. Buna göre ziyaret ekiplerinde yer alan gözlemci öğrencilerin ziyaret ekipleri ile birlikte "öğretim üyeleri ile yapılan görüşme" dışında tüm etkinliklerde ziyaret ekibi ile birlikte yer almaları, görüşmelerde aktif rol almamaları (soru sorma, değerlendirme yapma gibi), mümkünse ziyaretin tümüne değilse 1. ve 2. güne katılmaları kararlaştırılmıştır. Gözlemci öğrencilerin kurum değerlendirmesi sırasında oy hakları yoktur.

Öğrenciler ziyaret kapsamında uygun zamanlarda,

- öğrenci temsilcileri ve öğrenci toplulukları başkanları ile ön görüşme
- eğitim ortamlarının ve sosyal ortamların öğrencilerle birlikte gezilmesi

## Ziyaret Ekibi ve Ziyaret Sürecine Yönelik Fakülte Geribildirim Formu

Bu form değerlendirilen kurumun yetkilisi (dekan/dekan yardımcısı) tarafından değerlendirme ekibi üyelerinin değerlendirilmesi amacıyla kullanılacaktır. Değerlendirmelerde aşağıdaki ölçütler göz önüne alınarak 1-5 arasında (1-en az, 3-orta, 5-en fazla) puan verilecektir.

Değerlendirilen fakültenin adı: .....

Değerlendiren kurum yetkilisinin adı: .....

Görevi:           Dekan          Dekan Yardımcısı          ÖDR Koordinatörü   

Değerlendirmenin yapıldığı tarih : ... / ..... /.....

### Ziyaret ekibinin;

Ziyarete hazırlık döneminde kurumla iletişimin verimliliği	1	2	3	4	5
Ziyaret sırasındaki tarafsızlığı	1	2	3	4	5
Ziyaret sırasındaki nezaketi	1	2	3	4	5
Olumlu ve yapıcı tavır sergilemesi	1	2	3	4	5
Etik ilkelere uyumu	1	2	3	4	5
Kurum hakkındaki ön bilgisi	1	2	3	4	5
Sorulan soruların anlaşılabilirliği	1	2	3	4	5
Zamanı uygun kullanımı	1	2	3	4	5
Çıkış bildiriminin yararlılığı	1	2	3	4	5

Ziyaret Ekibi ile ilgili genel değerlendirme puanı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ziyaret ekibine ilişkin belirtmek istediğiniz diğer görüşler:

.....  
.....  
.....  
.....

Ziyaret sürecine ilişkin belirtmek istediğiniz diğer görüşler:

.....  
.....  
.....

**NOT:** Bu form doğrudan UTEAK sekreterliğine gönderilmelidir.

## Ziyaret Ekibi Üyesi Geribildirim Formu

Bu form ziyaret ekibi üyelerinin kurum ziyareti deneyimleri, ziyaret sürecini ve diğer ekip üyelerinin değerlendirilmesi amacıyla kullanılacaktır. Bireysel olarak doldurulmalı ve ziyaret bitiminden sonra 10 gün içinde UTEAK sekreterliğinde olacak şekilde öncelikle e-posta ardından imzalanmış halde posta ile gönderilmelidir. Form birden fazla sayfa halinde düzenlenebilir.

Değerlendiren ekip üyesinin adı : .....

Değerlendirmenin yapıldığı tarih : ... / ..... /.....

1. Ziyaret ettiğiniz fakülte ile ilgili düşünceleriniz (konukseverlik, işleri kolaylaştırma, sağlanan olanaklar, konaklama koşulları, açıklık, olumlu yaklaşım v.b)

.....  
.....  
.....

2. İçinde yer aldığınız ekiple ilgili ve ekip üyeleri ile ilgili düşünceleriniz (Uyum, tarafsızlık, etik ilkeler uyumlu çalışma, ön hazırlık, zamanı uygun kullanma v.b)

.....  
.....  
.....

3. Kurum ziyareti süreci için deneyimleriniz doğrultusunda UTEAK'a önerileriniz (Ziyaret ekiplerinin oluşturulması, ekiplerin bilgilendirilmesi, ziyaret kılavuzu, ziyaret tarihleri, ziyaret programı ve süreci, rapor formatı, v.c)

.....  
.....  
.....

Ekleme İstedikleriniz

**ZR. Ek-7- Ulaşım Tablosu\***

	<b>Dr.</b>	<b>Dr.</b>	<b>Dr.</b>	<b>Dr.</b>	<b>Dr.</b>
<b>Kişisel Bilgiler</b>					
Çalışılan Üniversite					
E-posta					
İş telefonu					
Cep telefonu					
<b>Geliş Bilgileri</b>					
Geliş günü					
Geliş Saati					
Ulaşım şekli					
Karşılama istenmesi					
<b>Konaklama Bilgileri</b>					
Kalma yeri					
Kalma süresi					
<b>Ayrılış Bilgileri</b>					
Ayrılış günü					
Ayrılış saati					
Ulaşım şekli					
Taşıta götürülme					

*\*Ekip başkanı ziyaret tarihinin kesinleşmesinden sonra, ekip üyeleri ile haberleşerek formu ziyaret edilecek fakültedeki iletişimden sorumlu kişiye iletir.*