

SAĞLIK YÖNETİMİ
ULUSAL ÇEKİRDEK EĞİTİM
PROGRAMI 2017
(SAYÇEP 2017)

C. M. H.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----|
| <u>SAYCEP 2017 CALISMA GRUBU</u> | i |
| <u>CALISMAYA KATKIDA BULUNANLAR</u> | i |
| <u>TESEKKÜR</u> | iii |
| <u>İÇİNDEKİLER</u> | iv |
| 1. <u>GİRİŞ</u> | 1 |
| 2. <u>SAĞLIK YÖNETİMİ ULUSAL ÇEKİRDEK EĞİTİM PROGRAMI (SAYCEP 2017) AMAC, HEDEF VE İLKELERİ</u> | 2 |
| 2.1. <u>AMAC</u> | 2 |
| 2.2. <u>YAKLAŞIMLAR/ HEDEFLER/İLKELER</u> | 2 |
| 3. <u>SAYCEP NEDİR / NE DEĞİLDİR?</u> | 3 |
| 4. <u>TANIMLAR VE AÇIKLAMALAR</u> | 3 |
| 5. <u>SAĞLIK YÖNETİMİ EĞİTİMİ PROGRAMININ GELİŞTİRİLME SÜRECİ</u> | 4 |
| 5.1. <u>2012 YILI CALISMA DÖNEMİ</u> | 4 |
| 5.2. <u>2013 YILI CALISMA DÖNEMİ</u> | 5 |
| 5.3. <u>2014 YILI CALISMA DÖNEMİ</u> | 7 |
| 5.4. <u>2015 YILI CALISMA DÖNEMİ</u> | 8 |
| 5.5. <u>2016 YILI CALISMA DÖNEMİ</u> | 9 |
| 5.6. <u>2017 YILI CALISMA DÖNEMİ</u> | 9 |
| 6. <u>SAĞLIK YÖNETİMİ MESLEĞİNİN KAVRAMSAL CERCEVESİ</u> | 9 |
| 6.1. <u>SAĞLIK YÖNETİCİSİNİN GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI</u> | 12 |
| 6.2. <u>SAĞLIK YÖNETİMİ MESLEĞİNİN BİLİMSEL DAYANAKLARI: KURAM, YAKLAŞIM VE KAPSAM</u> | 13 |
| 7. <u>SAYCEP 2017'İN TEMEL BİLEŞENLERİ</u> | 18 |
| 7.1. <u>SAYCEP BİLEŞENLERİ</u> | 18 |
| 7.2. <u>SAĞLIK YÖNETİMİ LİSANS EĞİTİMİNİN PROGRAM YETERLİLİKLERİ</u> | 19 |
| 7.3. <u>SAĞLIK YÖNETİMİ ALANINA TEMEL OLUŞTURAN KONULAR, İÇERİK VE ÖĞRENME KAZANIMLARI</u> | 21 |
| 7.4. <u>TEMEL SAĞLIK YÖNETİMİ UYGULAMALARI VE İLGİLİ BECERİLER LİSTESİ</u> | 39 |

| | | |
|-----|--|----|
| 8. | <u>SAĞLIK YÖNETİMİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ</u> | 44 |
| 9. | <u>SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI MESLEKİ UYGULAMA FAALİYETLERİ</u> | 45 |
| 10. | <u>SAĞLIK YÖNETİMİ ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ</u> | 50 |
| 11. | <u>ULUSAL ÇEKİRDEK EĞİTİM PROGRAMINI (SAYCEP 2017) KİMLER NEREDE NASIL KULLANABİLİR?</u> | 52 |
| | <u>KAYNAKÇA</u> | 56 |

3. SAĞLIK YÖNETİMİ ULUSAL ÇEKİRDEK EĞİTİM PROGRAMI (SAYÇEP 2017) AMAÇ, HEDEF VE İLKELERİ

3.1. AMAÇ

Sağlık Yönetimi lisans eğitim programının ana unsur ve esaslarını (minimum standartlarını) ulusal ölçekte belirleyerek Sağlık Yönetimi lisans eğitimi veren tüm kurum ve kuruluşlarda standardizasyonu sağlamak için ulusal bir çerçeve programının oluşturulması amaçlanmıştır.

3.2. YAKLAŞIMLAR / HEDEFLER / İLKELER

SAYÇEP oluşturulurken; eğitim çıktıları, yeterlikler ve sürece dayalı yaklaşımlar benimsenmiştir. SAYÇEP-2017 süreci ile birlikte benimsenen yaklaşımlar, hedefler ve ilkeler şunlardır:

1. Sağlık Yönetimi lisans eğitiminin, eğitim çıktılarına, yeterliklerine ve sürece dayalı yaklaşım çerçevesinde geliştirilmesi ve uygulanması; bu çerçevede Sağlık Yönetimi lisans mezunlarının sahip olması gereken yeterlikleri belirlenerek tüm lisans eğitim sürecinin bu yeterlikler çerçevesinde yürütülmesi.
2. Eğitim çıktıları, yeterlikler ve sürece dayalı yaklaşımlar doğrultusunda Sağlık Yönetimi lisans mezunlarının mesleki yaşamı sırasında yönetmesi gereken çeşitli durumların eğitime yansıtılması.
3. Mevcut Sağlık Yönetimi lisans eğitim programlarındaki konu ve yeterliklerin Sağlık Yönetimi bilim alanında yaşanan değişim, gelişim ve gereksinimler doğrultusunda gözden geçirilerek yeniden düzenlenmesi.
4. Sağlık Yönetimi lisans eğitimi veren kurumlarda Sağlık Yönetimi eğitim programlarının SAYÇEP 2017 doğrultusunda yapılandırılması ve uygulamaya geçilmesi.

Bu çerçevede Sağlık Yönetimi lisans eğitimi veren eğitim kurumlarının; kendi eğitim programlarını SAYÇEP 2017 çerçevesinde değerlendirerek:

Eğitim programlarındaki derslerin % 70'ini SAYÇEP 2017'nin tamamını kapsayacak şekilde tüm öğrencilerin aldığı zorunlu dersler, geriye kalan % 30'luk kısmını ise eğitim kurumunun özgün Sağlık Yönetimi lisans eğitim programı hedefleri, bireysel gelişim hedefleri ve öğrencilerinin beklentileri ve gereksinimleri doğrultusunda seçmeli ve diğer derslerden/ programlardan alınacak seçmeli derslerden oluşacak şekilde geliştirmeleri beklenmektedir.

Sağlık Yönetimi bölümlerine alınacak öğrenci sayılarının belirlenmesi, ulusal ölçekli planlama ve uygulamaların SAYÇEP 2017 esas alınarak yapılması ve bu işlemlerin SAYÇEP 2017'da belirlenen nitelik ve yeterliklerin standartlarını koruyacak şekilde oluşturulması beklenmektedir.

4. SAYÇEP NEDİR/ NE DEĞİLDİR?

SAYÇEP 2017, bir "Sağlık Yönetimi Bölümü" eğitim programı veya bu programı geliştirirken kullanılacak öğeleri (öğrenim hedefi, ders isimleri, uygulama takvimi, sınav takvimi ve çeşitleri ve benzeri) belirten bir kılavuz değildir.

SAYÇEP 2017, Sağlık Yönetimi Bölümleri'nin kendi eğitim programlarını geliştirirken "asgari" olarak esas alacakları bir çerçeve programdır. Bu ÇEP kapsamında Türkiye'de faaliyet gösteren bir Sağlık Yönetimi Bölümü'nün eğitim-öğretim programında sahip olması gereken asgari yeterlikler yer almaktadır. Güncel kılavuzlar ve ilgili yasalar ışığında Sağlık Yönetimi mesleğinin yeterlikleri belirlenmeye çalışılmıştır. SAYÇEP 2017 Sağlık Yönetimi Bölümleri'nin anabilim dalları tarafından müfredatta okutulması gereken derslerin konu başlıkları olmayıp, bunun ötesinde tüm bu derslerin bir sonucu olarak, mezun edilen bir Sağlık Yönetimi lisansiyerinin mesleki yeterliklerinin tanımlandığı bir metindir. Farklı bir deyişle SAYÇEP 2017 bir ders programı değil, bir Sağlık Yönetimi lisansiyerinin mezun olurken sahip olması gereken "Sağlık Yönetimi Yetkinlikleri" ile sergilemesi istenen mesleki tutum ve davranışları tanımlayan bir rehber olma özelliğine sahiptir.

5. TANIMLAR VE AÇIKLAMALAR

Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (SAYÇEP) : Mezuniyet öncesi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı'nı ifade etmektedir. SAYÇEP, ulusal düzeyde, Sağlık Yönetimi lisans eğitimine yönelik eğitim standartlarını belirleyen, uygulanacak yöntemleri ortaya koyan bir planlamadır. Oluşturulmasında, sağlık yönetimi alanındaki mesleki süreçler, ulusal yeterlikler, sağlık yönetimi alanındaki bilimsel kavramlar, amaçlar ve hedefler ile temel beceriler, yeterlikler esas alınmıştır.

Sağlık Yönetimi Lisans Eğitim Programı: Lisans düzeyinde eğitim veren Sağlık Yönetimi bölümlerinin eğitim yaklaşımları, hedef amaç ve ilkeleri, yeterlikleri, öğrenme içerikleri ve çıktıları, öğretim yöntem ve teknikleri, ölçme ve değerlendirme yöntemleri, mesleki uygulama süreçleri, eğitim sürecinde yer alması gereken temel bileşenleri içeren esaslar, yöntemler, uygulamalar bütünüdür.

Sağlık Yönetimi Lisans Eğitim Programı Yeterlikleri: Sağlık Yönetimi lisans programından mezun olan sağlık yöneticilerinin taşıması gereken mesleki yeterliklerin ve Sağlık Yönetimi lisans eğitimi veren bölümlerin kuruluşunda ve eğitim sürecini sürdürürlerken uymaları gereken temel standartları içeren esaslar bütünüdür

Sağlık Yöneticiliği Mesleği: Sağlık kurumlarında ve sağlık hizmetleri ile ilgili işlerin yapıldığı kurumlarda idari işleri yerine getirildiği, karar alma ve uygulama süreçlerinin gerçekleştirildiği, analizler, planlamalar ve değerlendirmeler yapılan, ulusal ve uluslararası düzeyde bilgi üretilen, yorumlanan ve kullanılan, sağlık hizmetlerinin planlaması, sunulması ve değerlendirilmesine yönelik idari süreçlerin gerçekleştirildiği meslektir.

Sağlık Yönetimi Uygulamaları ve Beceriler Listesi: Sağlık Yönetimi lisans programından mezun olan sağlık yöneticilerinin eğitimleri sırasında kazanmaları gereken nitelikleri ve mezuniyetleri sonrasında mesleklerini icra ederken uymaları gereken uygulamalar ve becerileri içeren programdır.

6. SAĞLIK YÖNETİMİ EĞİTİM PROGRAMININ GELİŞTİRİLME SÜRECİ

Sağlık Kurumları Yönetimi, 500 kadar lisans ve lisansüstü eğitim programları ile dünyada 105 yıllık, Türkiye’de de 54 yıllık geçmiş ve derinliğe sahip bir bilim alanıdır. Bilim alanı Türkiye’de dünyadaki bilimsel gelişmelere paralel olarak, bilimsel bilgi birikiminin sağlandığı, akademisyenlerin yetiştiği, düzenli dergilerin ve kitapların yayınlandığı, özellikli ve özgün bir temel alandır. Eğitim programlarının açılması sağlık sisteminin ve sağlık kurumlarının profesyonel yönetim ihtiyacından kaynaklanmış ve yapılan özgün araştırmaların nicelik ve niteliği de bu alanın bağımsız bir bilim dalı olma gereğini ortaya koymuştur. Türkiye’de lisans programları halen sağlık yönetimi ortak adı ile ön lisans programları sağlık kurumları işletmeciliği adı ile lisansüstü programlar ise halen sağlık kurumları yönetimi/ işletmeciliği, sağlık yönetimi, hastane işletmeciliği isimleri ile faaliyet göstermektedir.

Sağlık Yönetimi alanındaki eğitim ve öğretimin standardizasyonu, niteliğini iyileştirmesi, program yeterliklerinin ve yetkinliklerin geliştirilmesi çalışmalarına ilişkin yoğun çalışmalara 2012 yılında, “Ulusal Çekirdek Eğitim Programı” oluşturulmasına da 2015 yılında başlanmıştır. Çalışmalar yıllar ve dönemler içerisinde düzenli olarak sürdürülmüştür.

7. SAĞLIK YÖNETİMİ MESLEĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Sağlık kurumları yönetimi, sağlık hizmetleri üretimi yoluyla toplumun sağlık düzeyini korumak ve geliştirmek için maddi ve insan kaynakların planlanması, örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve denetlenmesidir. Sağlık kurumları yönetimi; insan ve diğer kaynaklar aracılığı ile önceden belirlenmiş amaçların başarılması için belirli bir formal örgütlenme içinde ortaya çıkan, birbirleriyle ilişkili sosyal ve teknik işlevleri ve faaliyetleri içeren bir süreçtir. Bu tanıma göre, yönetim kavramı süreç, amaç, kaynak ve yapı özelliklerini içermektedir.

- Süreç:** Yönetim, birbirleriyle ilişkili ve etkileşim durumunda olan işlev ve faaliyetler bütünüdür. Bu işlev ve faaliyetler dizisi, yönetim süreci olarak tanımlanır.
- Amaç:** Yönetim, kurumsal amaç ve hedeflerin başarılması ile ilgilidir. Amaçsız bir organizasyon veya amaçsız bir yönetim düşünmek olanaksızdır. Sağlık kurumları da bir amaç için kurulurlar; bu amaç, toplumun sağlık düzeyini korumak ve geliştirmektir.
- Kaynaklar:** Yönetim, bu amaç ve hedeflerin, insan ve diğer kaynaklar aracılığı ile başarılmasıdır. Yönetim faaliyeti, toplumsal bir faaliyettir; insanlarla birlikte çalışmayı ve insanlara iş gördürmeyi içermektedir.

Yapı: Yönetim, formal örgütlenme içinde ortaya çıkar. Formal örgütlenme, personelin yetki ve sorumlulukları ile iletişim kanallarını içermektedir.

Yönetici ise, yönetim görevlerini üstlenen kişiyi (CEO) ifade etmektedir. Sağlık kurumlarında, diğerlerinin faaliyetlerini yönlendiren, değişik derecelerde yetki ve sorumlulukları bulunan çok sayıda yönetici (genel müdür, klinik şef, birim sorumlusu, arşiv yöneticisi vb.) bulunmaktadır. Unvanı, düzeyi ve üstlendiği faaliyet ne olursa olsun, tüm yöneticilerin ortak yönleri şunlardır:

1. Yönetim makamlarına atama ile gelirler,
2. Emri altındaki çalışanların etkili biçimde çalışmalarını sağlamak ve onların işlerini kolaylaştırmakla sorumludurlar,
3. Yöneticiler kullanılan kaynaklardan sorumludurlar,
4. Faaliyetleriyle ilgili konularda üstlerine hesap vermektedirler.

Açık sistem olarak sağlık kurumları, dış çevreden girdiler (kaynaklar) alarak bu kaynakları amaçlar yönünde harekete geçirirler. Kaynaklar kullanılarak istenilen sonuçlara yaklaşma düzeyi ise sağlık kurumunun performansını ortaya koymaktadır. Sağlık kurumlarının performans düzeyini yükseltmek için yöneticiler birbiriyle ilişkili çeşitli faaliyetler yerine getirmektedir. Yöneticilerin üstlendiği faaliyetler, planlama, örgütlenme, yöneltme ve denetleme işlevleridir. Yöneticiler bu işlevleri belirli bir sıra veya düzen içinde gerçekleştirir. Yönetim süreci, belirli bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik planlama, örgütlenme, yöneltme ve denetim işlevlerinin bütünüdür. Yönetim sürecini oluşturan yönetsel işlevler döngüsel özellik göstermektedir. Yani yönetim süreci, planlamayla başlayıp, denetim ile biten işlevler dizisi olmayıp, sürekli yinelenen bir süreçtir. Yönetim işlevleri, sadece sağlık kurumları yönetimine özgü işlevler olmayıp, tüm kamu ve özel kesim kurumlarında yöneticilerin yerine getirdiği işlevler olmakla birlikte sağlık alanına özgü pek çok yönü bulunmaktadır.

Planlama

Planlama işlevi, kurumsal amaçların kararlaştırılmasına ve bu amaçları gerçekleştirmek için gerekli araçların belirlenmesine yönelik faaliyetleri içermektedir. Planlama, bir amacı gerçekleştirmek için en iyi davranış biçimini seçme ve geliştirme niteliğini taşıyan bilinçli bir süreç (Tosun, 1978:199); gelecekle ilgili, temel ve önceliği olan yönetim işlevidir (Cerzo, 1994:115; Rakich Longest, O'Donovan, 1977:18). Diğer yönetim işlevleri olan örgütlenme, yöneltme ve denetim, planlama sürecinde belirlenen amaçlar, stratejiler ve uygulama programlarına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Planlama sürecinde yöneticiler;

1. Dış çevre koşullarını ve bu koşulların sağlık kurumuna etkilerini değerlendirmekte,
2. Sağlık kurumunun mevcut yapısını ve kaynaklarını gözden geçirmekte,
3. Kurumsal amaçları belirlemekte veya gözden geçirmekte,
4. Bu amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli araçları ve stratejileri tanımlamakta,
5. Uygulama programlarını geliştirmekte,

6. Kurumsal politikaları saptamaktadır (Rakich, Longest Darr, 1996:7).

Planlama önceliği olan yönetim işlevidir. Diğer yönetim işlevleri olan örgütleme, yöneltme ve denetim, planlama sürecinde belirlenen amaçlar, stratejiler ve uygulama programlarına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir.

Örgütleme

Örgütleme; amaçları gerçekleştirmek için gerekli faaliyetlerin, bu faaliyetleri yürütecek personelin, kullanılacak araç ve gereçlerin belirlenmesi sürecidir. Örgütleme işlevi, formal yetki ve sorumluluk ilişkilerinin tanımlanması; iş bölümü ve iş tasarımı; bölümlendirme, koordinasyon ve bilgi sisteminin tasarımı gibi faaliyetleri içerir (Rakich, Longest, Darr, 1996:7-8). Örgütleme sürecinin aşamaları şunlardır (Cerzo, 1994:215-216);

1. Planlama sürecinde belirlenen amaçların incelenmesi,
2. Amaçların başarılması için yapılması gereken temel faaliyetlerin belirlenmesi,
3. Temel faaliyetlerin alt faaliyetlere ayrılması (iş bölümü),
4. Faaliyetleri üstlenecek personelin belirlenmesi, yetki, sorumluluk, hesap verme ilişkilerinin kararlaştırılması ve iletişim kanallarının oluşturulması,
5. Örgütleme sürecinin ve stratejisinin sonuçlarının değerlendirilmesi.

Örgütleme süreci, teknik nitelikte bir süreçtir (Rakich Longest, O'Donovan, 1977: 20). Örgütleme sürecinde yönetici, planlama aşamasında belirlenen amaçları gerçekleştirmek için kullanacağı "organizasyon" aracını tasarlamaktadır. Örgütleme sürecinin sonucunda kurumsal yapı (organizational structure) oluşturulur. Sağlık kurumunun kurumsal yapısı, organizasyon şemalarında gösterilmektedir. Örgütleme işlevi kapsamında yöneticiler, sadece yapılacak iş ve görevleri değil, aynı zamanda işlerin nasıl yapılması gerektiğini ortaya koyan metod ve prosedürleri de tanımlamaktadır. Günümüzde yaşanan problemlerin büyük kısmı, işi yapan personelden daha çok, işin yapılış şeklini ortaya koyan metodun doğru biçimde belirlenmemesinden kaynaklanmaktadır. Doğru tasarlanmış iş görme metodları, insandan kaynaklanabilecek hataları da önlemekte ve işlerin kesintisiz ve akıcı biçimde görülmesine imkan tanımaktadır.

Yöneltme

Yöneltme; maddi ve beşeri kaynakların amaçlar yönünde harekete geçirilmesidir. Yeterli sayıda personel ve araç gerecin bulunması, amaçların başarılması için yeterli değildir. Yöneticiler tüm kaynakları koordineli biçimde amaçlara yöneltmelidirler. Yöneltme işlevi özünde sosyal-davranışsal bir işlevdir. Yöneltme işlevi; iletişim, güdüleme, önderlik gibi temel süreçler yanında insan ögesi ile ilgili tüm faaliyetleri (çatışma yönetimi, davranış değiştirme vb.) kapsamaktadır.

Denetim

Denetim; elde edilen sonuçlarla istenen sonuçların (amaçlar) karşılaştırılması, mevcut durumun değerlendirilmesi faaliyetlerini içerir. Yöneticiler arzulanan ve elde edilen sonuçlar arasında bir uyumsuzluk bulunduğu düzeltici eylemler gerçekleştirirler. Denetim işlevi, başarı standartlarının belirlenmesi, elde edilen sonuçların standartlarla karşılaştırılması ve varsa sapmaların belirlenerek gerekli önlemlerin alınması faaliyetlerini içermektedir. Görüldüğü gibi denetim sürecinde, yalnızca kurumsal etkililik (effectiveness) düzeyi, yani planlama aşamasında saptanan amaçların gerçekleştirilme derecesi ölçülmemekte, aynı zamanda amaçların başarılamamasının nedenleri araştırılmakta ve başarısızlığa yol açan faktörlerin giderilmesine (düzeltici eylemler) çalışılmaktadır.

SAYÇEP 2017 içerisinde sağlık yöneticisinin görev, yetki ve sorumlulukları ile sağlık yönetimi mesleğinin bilimsel dayanakları: kuram, yaklaşım ve kapsamına yer verilmiştir.

7.1. SAĞLIK YÖNETİCİSİNİN GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI

Sağlık Yöneticisi, üniversitelerin lisans (4 yıl) eğitimi veren fakülte veya yüksekokullarının, "Sağlık İdaresi", "Sağlık Yönetimi", "Sağlık Kurumları Yönetimi", "Sağlık İşletmeciliği", "Sağlık Kurumları İşletmeciliği" bölümlerinden mezun olan kişidir. Unvanı Sağlık Yöneticisi / Sağlık İdarecisi'dir. Sağlık yöneticisinin tanımı ve görev alanları; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesine, 22 Mayıs 2014 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik'te ve Sağlık Bakanlığı Personel Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliğine İlişkin Esaslarında Hizmet grupları arasında yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesinde yer alan meslekler arasında Sağlık İdarecisi 'de yer almaktadır. (657. Sayılı DMK. Md. 36/2)

22 Mayıs 2014 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik'de Sağlık Yöneticisi'nin görev tanımı yapılmıştır. Bu Yönetmelik, 14/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun ek 13 üncü maddesi ile 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 40.ıncı maddesi hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır. Buna göre Yönetmeliğin Ek 2 'de verilen Diğer Meslek Mensuplarının Sağlık Hizmetlerinde İş ve Görev Tanımlarına göre Sağlık İdarecisi/Yöneticisi: "Sağlık kurumlarındaki çalışmaların düzenlenmesinden ve yürütülmesinden, bölümlere gerekli personel, araç ve gerecin sağlanmasından, bütçenin hazırlanmasından ve hasta bakım hizmet ücretlerinin saptanmasından, insan kaynakları, muhasebe, kalite ve satın alma ile ilgili alanlarda yönetim işlevlerini yerine getirmekten sorumludur" olarak tanımlanmıştır. Sağlık İdarecisi/Yöneticisinin görevleri aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

Sağlık Yöneticisinin Görevleri:

1. Kurumun idari, mali ve teknik hizmetlerinin yürütülmesinde, misyon, vizyon, temel hedef ve değerlerinin belirlenmesinde, kalite, standardizasyon ve akreditasyon çalışmaları ile performans değerlendirmesinde görev alır.

2. Kurumun finansal yönetim politikalarının belirlenmesi, uygulaması ve yönetilmesinde görev alır.
3. Kurumun muhasebe, bütçe, mali analiz ve maliyet analizi faaliyetlerini yürütür.
4. Sağlık hizmetleri sunumunun planlanması, yürütülmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi sürecinde görev alır.
5. Kurumda tıbbi ve hasta bakımı dışında verilen hizmetlerin organizasyonu, yürütülmesi ve denetimini sağlar.
6. Kurumda kriz ve afet planının hazırlanması ve yürütülmesi çalışmalarında görev alır.
7. Hastalıkların tanıları ve ameliyatların uluslararası hastalıklar kod sistemine göre kaydedilmesi, tıbbi ve idari istatistiklerinin tutulması, saklanması, değerlendirilmesi ve raporlanmasında görev alır.
8. Kurumun genel ve tıbbi arşiv hizmetleri ve hastane bilgi sistemlerinin işletilmesinde görev alır.
9. Sağlık yönetimi alanına ilişkin politikalar geliştirir, planlamalar yapar veya bu çalışmalarda görev alır.

Sağlık Bakanlığı Personel Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliğine İlişkin Esaslarında Hizmet grupları arasında Sağlık Yöneticisinin bir üst kadrosu olan Hastane Müdür / Müdür Yardımcısı kadrosu tanımlanmıştır. Bu kadrolara atanabilme şartları arasında sağlık yönetimi lisans mezunu olmak şartına da yer verilmiştir. Yönetmeliğin ilgili maddesi aşağıda verilmiştir:

Hastane Müdürü kadrosuna atanabilmek için;

Sağlık İdaresi Yüksek Okulu, Sağlık Kurumları Yöneticiliği, Sağlık Kurumları İşletmeciliği mezunu veya temel eğitimi idare ve işletmecilik olan yüksekokul ve fakültelerden mezun olup hastane işletmeciliği konusunda yüksek lisans veya doktora yapmış olanlar tercih edilmek kaydıyla fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu olmak şartı aranmaktadır,

Hastane Müdür Yardımcısı kadrolarına atanabilmek için;

Sağlık idaresi yüksekokulu, sağlık kurumları yöneticiliği, sağlık kurumları işletmeciliği mezunu veya temel eğitimi idare ve işletmecilik olan yüksekokul ve fakültelerden mezun olup hastane işletmeciliği konusunda yüksek lisans veya doktora yapmış olanlar tercih edilmek kaydıyla fakülte veya dört yıllık yükseköğrenim mezunu olmak, gereklidir.

**7.2. SAĞLIK YÖNETİMİ MESLEĞİNİN BİLİMSEL DAYANAKLARI: KURAM,
YAKLAŞIM VE KAPSAM**

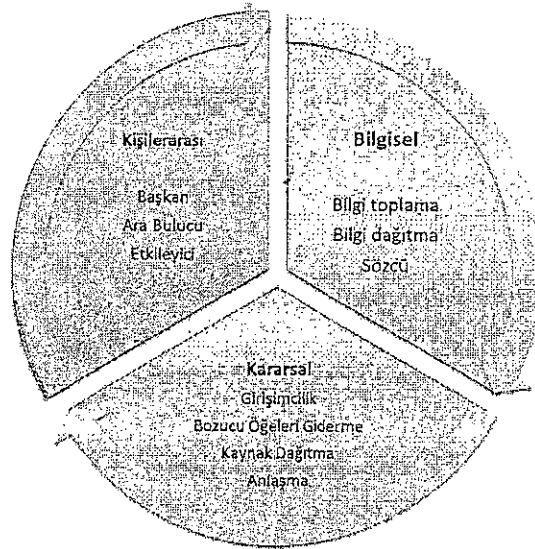
Sağlık Yönetimi alanı sağlık hizmetlerinin organizasyonu, yönlendirilmesi ve denetlenmesiyle ilgili teknik ve sosyal faaliyetler bütünü olarak görülebilir. Sağlık yönetimi, genel işletmecilik ilke ve kuramlarının sağlık hizmetleri veya sağlık kurumlarına basit biçimde uyarlanması değildir; tam tersine, genel işletmecilik ilke ve kuramlarının yeniden ve yaratıcı tarzda tanımlanması olarak değerlendirilmelidir.

Sağlık yöneticisi, sağlık yönetimi ilke, kuram ve tekniklerini program veya kurumsal boyutta uygulama becerilerine sahip kişiyi ifade etmektedir. Uygulama becerileri ise, formal sağlık yönetimi eğitimini, uygulamaya yönelik deneyimler ile özel bilgi ve yetenekleri kapsamaktadır. Sağlık yöneticisi olarak tanımlanacak kişinin her şeyden önce bu alanda asgari lisans düzeyinde eğitim alması zorunlu olmalıdır. Bir kişiyi sağlık yöneticisi olarak kabul etmek için, atandığı makam veya üstlendiği görevlerin içeriğine değil, bu alanda asgari lisans eğitimi tamamlayıp tamamlamadığına bakılması gereklidir. Sağlık yöneticiliğine bir yönetsel makama atanma yoluyla kazanılan unvan olarak değil, bir formasyon yani asgari lisans eğitimi ile kazanılan yeterlilikler birikimi olarak yaklaşılmalıdır.

Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesinde "sağlık alanı", ülkede sağlık alanında hizmet üreten tüm birimlerin bir bütün olarak ele alınması ile bu alanda farklı seviyelerde görev alacak kişilerin eğitim hedeflerinin bilgi-beceri ve yetkinlikler düzeyinde saptanmasına yönelik olarak tasarlanmıştır. Sağlık yönetimi disiplini de bu alan içerisinde yer almaktadır.

Kavramsal olarak yönetsel görevleri sınıflandırmada kullanılacak Henry Mintzberg'in yönetsel roller modeline göre yöneticinin rolleri üç ana boyutta toplanan 10 rolü içermektedir. Bu roller Şekil 1'de verilmiştir. Sağlık yönetimi eğitiminin temel yetkinlikleri içerisinde yönetsel rollerin tamamına ilişkin kazanımlara yer verilmektedir. Bu rollere SAYÇEP 2017 in temel alanları içerisinde yer verilmiştir.

Şekil 1. Mintzberg'in Yönetsel Roller Modeli



Sağlık Yönetimi Üniversite Programları Birliği (Association of University Programs in Health Administration AUPHA) ile Amerikan Sağlık Yöneticileri Derneği'nin (The American College of Healthcare Executives) birlikte hazırladıkları 2016 yılı modelinde Sağlık Yönetimi eğitiminde temel yetkinlik alanları "iletişim ve ilişki yönetimi, liderlik, profesyonel davranma, sağlık sektörü bilgisi, işletmecilik bilgi ve becerileri olarak belirlenmiştir (Şekil 1). Hazırlanan SAYÇEP 2017'de büyük ölçüde bu modelden faydalanılmıştır. Modelin temel yetkinlik (competency) alanları ve alt başlıklar şu şekildedir:

1. İletişim ve İlişki Yönetimi

Kurum çalışanları ve kurum dışındaki kişi, grup ve kurumlarla sağlıklı iletişimin kurulması, bu kişi, grup ve kurumlarla yapıcı, olumlu etkileşimin sağlanması ve sürdürülmesine yönelik bilgi ve becerileri kapsamaktadır. Bu grupta yer alan temel yetkinlik alanları şunlardır:

- İlişki Yönetimi
- İletişim Becerileri
- Arabuluculuk ve Müzakere etme

2. Liderlik

Stratejik amaçlara ulaşmak için bireysel ve kurumsal mükemmelliği arama, ortak vizyon yaratma, değişim yönetimine yönelik bilgi ve becerileri kapsamaktadır. Bu grupta yer alan temel yetkinlik alanları şunlardır:

- Liderlik Becerileri ve Davranışı
- Örgütsel İklim ve Kültür
- İletişim Kurma
- Değişimi Yönetimi

3. Profesyonel Davranma

Bireysel ve kurumsal faaliyetlerde etik kural ve mesleki standartlara uygun davranmaktır. Hastalara karşı sorumlulukların göz önünde tutulması, sürekli mesleki gelişmeye odaklanma gibi eğilimleri içermektedir. Bu grupta yer alan temel yetkinlik alanları şunlardır:

- Kişisel ve Profesyonel Sorumluluk
- Profesyonel Gelişme
- Topluma ve Mesleğe Katkılar

4. Sağlık Sektörü Bilgisi

Sağlık sistemi, kurumsal çevrenin öğrenilmesine yönelik bilgi ve becerileri kapsamaktadır. Bu grupta yer alan temel yetkinlik alanları şunlardır:

- Sağlık sistemi ve kurumları
- Sağlık Personeli
- Hasta Perspektifi
- Toplum ve Çevre

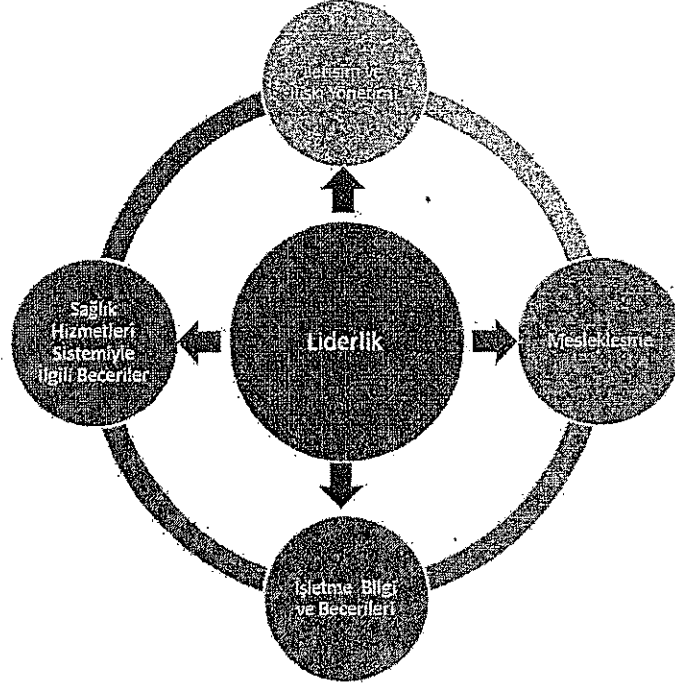
5. İşletmecilik Bilgi ve Becerileri

Sağlık sistemine ve sağlık kurumlarına işletmecilik ilke ve modellerinin uygulanmasıdır. Bu grupta yer alan temel yetkinlik alanları şunlardır:

- Genel İşletme
- Finansal Yönetim
- İnsan kaynakları yönetimi
- Kurumsal Dinamikler ve Yönetişim
- Stratejik Planlama ve Pazarlama

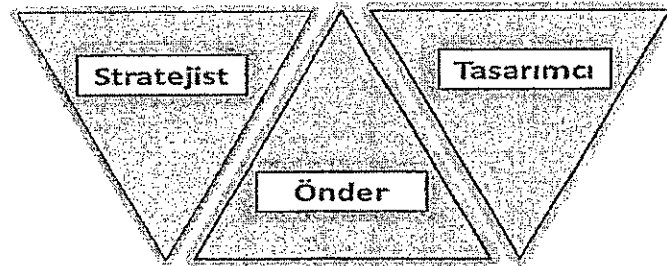
- Bilgi yönetimi
- Risk Yönetimi
- Kalite yönetimi

Şekil 2. ACHE Yeterlilik Modeli



2000'li yıllarda sağlık yöneticilerinin özellikle birbiri ile de yakın ilişkili olarak stratejist rolü, tasarımcı rolü ve önderlik rolü büyük önem kazanmıştır (Şekil 5) (Zuckerman, Dowling, 1997:45-50).

Şekil 3. Sağlık Yöneticilerinin Önem Kazanan Yeni Roller



Stratejist Rolü

Sağlık kurumları eskiye oranla çevreden gelen tehdit ve olanaklara karşı daha fazla duyarlı hale gelmiştir. Dış çevrede öyle hızlı, karmaşık, dengesiz ve sonuçları öngörülemeyen değişimler ortaya çıkmaktadır ki, bunlar sağlık kurumlarını kaos ortamına sürüklemektedir. Sağlık kurumları yöneticileri bu değişimlerle baş etmek, değişimlerin yarattığı fırsatlardan yararlanmak, aynı zamanda da bu değişimler

sonucu ortaya çıkan tehditlerden korunmak için stratejiler geliştirmek ve uygulamak zorunda kalmaktadır. Sağlık kurumlarında stratejiler genellikle planlama uzmanlarından oluşan ekip tarafından geliştirilmekte ve onay için üst makamlara sunulmaktaydı. Bu stratejiler ise genellikle gerçekçilikten uzak ve sağlık kurumunun koşullarına uygun düşmemekteydi. Bu problemlerden dolayı, günümüzün sağlık kurumları yöneticileri strateji geliştirme sürecine aktif olarak katılmak ve yönlendirmek zorundadır. Strateji esas itibarıyla bir felsefe ve yönetim biçimidir. Sağlık kurumları yöneticileri, stratejist rolüyle, dış çevredeki değişimleri ve eğilimleri sürekli izlemekte, bunları değerlendirmekte ve sonuçta kurumun geleceğini belirleyecek kararları vermektedir. Stratejist rol; dış çevrenin yarattığı tehditlerden korunmak ve dış çevrenin yarattığı olanaklardan yararlanmak için sağlık kurumunun çevresiyle uyumlu hale getirilmesine yönelik yönetsel faaliyetlerdir. Özet olarak stratejist rolüyle yönetici, sağlık kurumunu geleceğe hazırlamaktadır.

Tasarımcı Rolü

Sağlık kurumları yöneticisinin son yıllarda önem kazanan bir diğer rolü, tasarımcı rolüdür. Tasarımcı rolü, sağlık kurumunun organizasyon yapısının iç ve dış çevredeki değişimlere uyumlu hale getirilmesiyle ilgili faaliyetleri kapsamaktadır. İç ve dış çevrede meydana gelen değişimler sonucu mevcut organizasyon yapısı yetersiz hale gelmektedir. Sonuç olarak sağlık kurumu içinde görevlerin, makamların, işlerin, bölümlerin hatta bütün olarak tüm organizasyon yapısının yeniden tasarımı zorunlu hale gelmektedir.

Sağlık kurumunun organizasyon yapısının esnek olması ve değişimlere kolayca uyum sağlaması gerekmektedir. Günümüzün sağlık kurumlarında katı, bürokratik organizasyon yapıları tercih edilmemekte, değişen çevre koşullarına hızla uyum gösterecek esnek organizasyon yapıları tercih edilmektedir.

Sağlık kurumlarının tasarımında ele alınması gereken en önemli konulardan birisi, bilgi sistemlerinin geliştirilmesi, kurulması ve çalıştırılmasıdır. Bilgi sistemleri, yöneticilere doğru karar vermeleri için gereksinim duyacakları bilgileri sağlamaktadır. Günümüzün sağlık kurumları yöneticileri, sezgi ve deneyimlerden daha çok, bilgiye dayanan kararlar almak zorundadırlar.

Önderlik Rolü

Sağlık kurumlarında görevlerin farklılaşması ve karmaşıklaşması sonucunda yeni meslekler ve uzmanlıklar ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, sağlık kurumlarının karşılaştığı problemlerin tür ve önemlilik derecesi öyle artış göstermektedir ki bunların çözülmesi için çok sayıda uzmanın desteğine gereksinim duyulmaktadır. Sağlık kurumları yöneticileri, önderlik rolleriyle farklı uzmanlık dallarına sahip personel gruplarını kurumsal amaçlara yöneltmek zorundadır. Sağlık kurumları yöneticisinin önderlik rolü, kurum personelini etkileyerek ortak amaçlar yönünde harekete geçirilmesini ifade etmektedir.

Önder olarak sağlık kurumları yöneticileri yakın ve uzak geleceğin gerçeklerini göz önüne alarak kurumu geleceğe hazırlayan değişiklikleri yapmak zorundadır. Sağlık kurumları yöneticilerinin özellikle,

- Değişime ve gelişmeye açık,
- Personelin kararlara katılımına olanak tanıyan, demokratik, önderlik davranışlarını sergilemesi gerekmektedir

Sağlık Yönetimi Üniversite Programları Birliği (Association of University Programs in Health Administration AUPHA) eğitim programı, öğretim üyeleri ve eğitimle ilgili çıktılar bakımından son derece titiz olarak hazırlanmış standartları karşılayan programlara kalite belgesi vermektedir. Bir lisans programının bu belgeyi alması, lisans düzeyinde sağlık yönetimi eğitimi alanındaki standartları karşıladığı anlamına gelmektedir. AUPHA'dan sertifika almak isteyen programların uygunlukla ilgili aşağıdaki 7 şartı karşılamaları gerektiği belirtilmektedir:

1. Program, akredite bir üniversite içinde yer almalıdır.
2. Program, üniversite kataloğunda yer almalıdır.
3. Program, ilk mezunlarını vermiş olmalıdır.
4. Öğrenci sayısı 150 veya daha az olan programlar' en az 2 doktoralı ve tam zamanlı öğretim üyesine sahip olmalıdır
5. Öğrenciler, programdaki derslerin en az %25'ini tam zamanlı çalışan öğretim üyelerinden almalıdır.
6. Programda en az 120 saatlik, öğretim üyesi gözetiminde staj zorunluluğu bulunmalıdır.
7. Program ayrımcılık yapmamalı ve fırsat eşitliğiyle ilgili kanunlara ve üniversite politikalarına uymalıdır.

SAYÇEP 2017 içerisinde yurtdışındaki programların standartları da gözetilmiş, alanın temel konuları ve kazanımları içerisinde yer verilmiştir.

8. SAYÇEP 2017'NİN TEMEL BİLEŞENLERİ

Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (SAYÇEP), Sağlık Yönetimi eğitiminde uygulanacak asgari standartları belirlemeye yönelik ulusal çerçeve programıdır. Ulusal düzeyde Sağlık Yönetimi eğitimi lisans programları oluşturulurken ve eğitim sürecinde uyulması gereken temel nitelikleri içermektedir. Programın oluşturulmasında, sağlık yönetimi bölümlerinde görev yapan akademisyenler, sektörde çalışan sağlık yöneticileri, sağlık sektörünün farklı alanlarında çalışan uzmanlar, sağlık yönetimi alanındaki meslek örgütleri ve yükseköğrenim alanındaki uzmanların görüşleri ve katılımları doğrultusunda oluşturulmuştur.

8.1. SAYÇEP BİLEŞENLERİ

1. Sağlık Yönetimi Lisans Eğitiminin Amacı ve Lisans Programı Ulusal Yeterlilikleri
2. Sağlık Yönetimi Lisansiyerlerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları
3. Sağlık Yönetimi Mesleğinde Kuram, Kavram ve Tanımlar
4. Sağlık Yönetimi Uygulamaları ve İlgili Beceriler Listesi
5. Sağlık Yönetimi Eğitim ve Öğretim Yöntemleri
6. Sağlık Yönetimi Ölçme ve Değerlendirme Yöntemleri
7. Sağlık Yönetimi Mesleki Uygulama Faaliyetleri

Sağlık Yönetimi alanında eğitim alacak öğrencilerin eğitim süresince kazanacakları yeterlikler gelecekte mesleklerindeki başarıyı belirleyecektir. Bu nedenle, SAYÇEP sağlık yöneticilerinin kazanacağı yeterlikleri ve eğitim süreçlerine ilişkin standartları belirlemesi bakımından mesleki gelişim için anahtar rol oynamaktadır. Program dahilinde belirlenen ulusal yeterlikler, kazanımlar, öğrenim çıktıları, yöntem ve teknikler ile mevcut durumda eğitim sürecindeki aksaklıkların ve/veya eksikliklerin giderilmesi, yeni kurulacak bölümlerin yüksek nitelikli şekilde oluşturulması ve gelecekte sağlık sektöründe görev yapacak olan sağlık yöneticilerinin daha nitelikli, daha yüksek bilgi ve beceriye sahip bireyler olarak yetiştirilmesi sağlanacaktır.

Sağlık Yönetimi Lisans Eğitim Programı uygulayan kurumların SAYÇEP tamamlandıktan sonra yapması gerekenler:

1. SAYÇEP kapsamında verilen ana çerçeve temel alınarak kendi programlarını düzenlemeleri, hazırlamaları,
2. Sağlık Yönetimi lisans eğitiminde uygulanacak süreçlerin, yöntem ve teknikler ile kazandırılacak yeterliklerin SAYÇEP temel alınarak belirlenmesi,
3. Mevcut eğitim programlarının SAYÇEP temel alınarak güncellenmesi,
4. Yeni kurulacak sağlık yönetimi bölümlerinin standartlara uygun şekilde kurulması için gerekli düzenlemelerin yapılması,
5. Eğitim programının kapsamı, ana içerikleri ve kazanımların belirlenmesi,
6. Eğitim sürecinde kullanılacak öğretim yöntem ve tekniklerinin belirlenmesi,
7. Değerlendirmede kullanılacak ölçme ve değerlendirme yöntemlerinin belirlenmesi,
8. Zorunlu ve seçmeli derslerin, teorik ve pratik derslerin program içindeki ağırlıklarının zorunlu % 70-75, seçmeli % 25-30 olacak şekilde belirlenmesi,
9. Zorunlu ve seçmeli ders içeriklerinin oluşturulmasında öğrenme çıktıları ve beceri listelerine uygun hareket edilmesi,
10. Sağlık yönetimi programlarının açılmasında öğretim elemanı sayısı ve nitelikleri, üniversitenin ve şehrin fiziki şartlarına ilişkin ölçütlere göre hareket edilmesi beklenmektedir.

7.2. SAĞLIK YÖNETİMİ LİSANS EĞİTİMİNİN PROGRAM YETERLİKLERİ

BİLGİ

PY1. Sağlık sisteminin işleyişini kavrama, değerlendirme ve yönlendirebilecek yeterlikte, ekonomi, işletme, muhasebe, hukuk, maliye, finans ve yönetim bilimi ile ilgili kuramsal ve uygulama bilgilere sahip olur.

PY2. Ulusal ve uluslararası sağlık sistemlerinin bileşenlerini ve sağlık politikalarını yorumlama konusunda bilgi sahibi olur.

PY3. Sağlık sistemi örgütlenmesinin alt bölümleri ve bu bölümlerde çalışanları tanır, çalışanların görev yetki ve sorumlulukları konusunda bilgi sahibi olur.

PY4. Toplum ve birey sağlığının geliştirilmesi ile ilgili olan sosyal, çevresel ve davranışsal faktörler konusunda bilgi sahibi olur.

BECERİ

PY5. Sağlık kurumları yönetimi konusundaki bilgi ve becerilerini ilgili kurumların yönetim, üretim, insan kaynakları, finans, muhasebe, pazarlama, hasta ve halkla ilişkiler, kalite ve hasta güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği, bilgi teknolojileri, sağlık sigortacılığı vb. alanlarında uygular.

PY6. Sağlık kurumları yönetimi sürecinde ortaya çıkan sorunlarda eleştirel ve yaratıcı düşünme, karar verme ve problem çözmede bilimsel yöntem ve teknikleri kullanır.

PY7. Alanıyla ilgili verileri analiz eder, değerlendirir ve yorumlar.

YETERLİK

Bağımsız Çalışabilme ve Sorumluluk Alabilme Yetkinliği

PY8. Sağlık kurumları yönetimi ile ilgili gelişmeleri bilimsel yöntem ve teknikleri kullanarak çok yönlü inceler ve değerlendirir.

PY9. Görev aldığı birimde liderlik özellikleri sergiler.

PY10. Sağlık kurumları yönetimi uygulamalarında karşılaşılan sorunları çözmek için bireysel ve ekip üyesi olarak sorumluluk alır.

PY11. Sağlık kurumlarında çalışanların kişilik, kültür ve davranışsal özelliklerini değerlendirerek kurumun amaçları doğrultusunda yönlendirir.

Öğrenme Yetkinliği, İletişim ve Sosyal Yetkinlik

PY12. Bilgiye ulaşma yollarına karar verir ve uygular.

PY13. Mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak geliştirir; değişime, yeniliğe ve girişimciliğe açık olur.

PY14. Bir yabancı dili en az Avrupa Dil Portföyü B1 genel düzeyinde kullanarak alanındaki gelişmeleri izler ve meslektaşları ile iletişim kurar.

PY15. Sorunları etkili iletişim yöntemleri kullanarak çözer.

PY16. Yazılı ve sözlü iletişimde, doğru ve kurallara uygun biçimde dil bilgisini ve sağlık kurumlarında kullanılan terminolojiyi kullanabilme yeterliliğine sahip olur.

PY17. Sağlık kurumları yönetimi ile ilgili konularda düşüncelerini, çözüm önerilerini yazılı ve sözlü olarak kurum içi ve kurum dışı ilgili taraflarla paylaşır



PY18. Alanının gerektirdiği en az Avrupa Bilgisayar Kullanma Lisansı düzeyinde bilgisayar yazılımı ile birlikte bilişim ve iletişim teknolojilerini kullanır.

Alana Özgü Kişilik/ İş Yetkinliği

PY19. Yönetim felsefesini ve yönetimin fonksiyonlarını her bir birime uygun olacak biçimde yönetim uygulamalarına yansıtır.

PY20: Birey olarak dış görünüm olumlu tutum ve davranışlarıyla kuruma örnek olur; sürekli gelişme ve değişime açıktır.

PY21. Alanı ile ilgili hukuki düzenlemeler ile toplumsal, bilimsel, mesleki etik ilkelere uygun davranır.

PY22. Ülke ya da dünya genelinde genel sağlık sorunlarına duyarlı davranır, çözüm önerilerini yorumlar ve değerlendirir.

7.3. SAĞLIK YÖNETİMİ ALANINA TEMEL OLUŞTURAN KONULAR, İÇERİK VE ÖĞRENME KAZANIMLARI

| SAĞLIK HİZMETLERİ SİSTEMİ | | | |
|---------------------------|--|---|---|
| 1 | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 1 | Sağlık Kavramı | Sağlık ve hastalık kavramı, sağlık ihtiyacı kavramı. | - Sağlık ve hastalık kavramları, biyolojik yaklaşım, sosyal yaklaşım ve DSÖ modelini açıklar. - Algılanan, açıklanan, normatif ve karşılaştırmalı sağlık ihtiyaç kavramlarını açıklar. |
| 1 | Tıbbi Terminoloji | Tıbbi terimler, terimleri oluşturan ön ekler, son ekler, insan vücudunu oluşturan sistemlerin terminolojisi. | -Sağlık hizmetleri terminolojisi ve tıbbi terminolojiyi açıklar, tıbbi terimleri sayar. |
| 1 | Sağlığın Belirleyicileri | Sağlık düzeyini etkileyen etmenler, sağlığın sosyal belirleyicileri. | Sağlığı etkileyen çevresel, kalıtsal, davranışsal faktörleri sayar, aralarındaki ilişkileri açıklar. |
| 1 | Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri | Sağlık hizmetlerinin tanımı ve sağlık hizmetlerinin temel özellikleri, sağlık hizmetlerinin dışsal yönü, sağlık hizmetlerinin özel niteliği. | Sağlık hizmetleri ve temel özelliklerini sayar. Sağlık hizmetlerinin niteliğini belirleyen özellikler verilen hizmetlerden kimlerin yararlandığını ve hizmetin kim tarafından verildiğini açıklar. |
| 1 | Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Kurumlarının Sınıflandırılması | Sağlık hizmet türleri (temel amaçları); koruyucu, tedavi edici, rehabilitasyon ve sağlığı geliştirici hizmetler ve sağlık hizmeti sunan kurumlar. | Sağlık hizmet türlerini (temel amaç ve hizmet düzeyi) sağlık hizmeti sunan kurumların amaçları, işlevleri ve ayırt edici özelliklerini açıklar. |
| 1 | Sağlık Sistemi ve Alt Sistemleri | Sistem yaklaşımı, sağlık hizmetleri sistemi, sağlık hizmetleri sisteminin sınırları; üretim, varlık koruma, destek, | -Sağlık hizmetleri sistemini ve sağlık hizmetlerinin sınırlarını açıklar. -Sistem yaklaşımını açıklar. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | yönetim. Makro çevre unsurları; teknoloji, ekonomi, ekoloji, sosyal-kültür, hukuk ve politika. | -Sağlık sistemi ve alt sistemlerini açıklar. |
| 1 | Bütünleşik Sağlık Hizmetleri Örgütlenmesi | Sağlık örgütlenmesindeki temel kriterler; sosyal eşitlik, birinci basamak sağlık hizmetleri, sürekli hizmet, bütünleştirilmiş sağlık hizmetleri, kademeli sevk sistemi, ekip hizmeti, ana çocuk sağlığına öncelik, koruyucu hizmetlere öncelik, toplum katılımı, sektörler arası işbirliği. Sağlık örgütlenmesinde yönetim düzeyleri; ulusal, bölgesel, mahalli düzey. | - Sağlık örgütlenmesinin, toplumda yaşayan bireylerin tümüne, kapsayıcı nitelikte, gereksinim duydukları yerde ve ölçüde hizmet sunumunu açıklar. - Sağlık hizmetlerini örgütlemeye göz önüne alınması gereken ilkeleri sayar. - Yönetim bakış açısından hizmet düzeylerini ve sevk sistemini sıralar. |
| 1 | Sağlık Sistemi Performansı | İyi sağlık, kullanılabilirlik, sürdürülebilirlik, erişilebilirlik, hasta güvenliği, kalite, verimlilik, hasta merkezlilik. | -Etkili bir sağlık sisteminin bileşenlerini oluşturan unsurlar hakkında bilgi sahibi olur ve bu bileşenleri arasındaki ilişkiyi açıklar. |
| 1 | Sağlık Politikaları | Politika ve planlama kavramı, sağlık politikası ve sağlık planlaması kavramı, politika belirleme ve planlama teorileri (Rasyonalizm, Incrementalism, Mixed scanning), politika belirleme ve güç teorileri, politika gündemini belirleyenler. | - Politika ve planlama kavramlarını tanımlar. - Sağlık politikası ve sağlık planlamasını açıklar. - Politika teorilerini sınıflandırır. |
| 1 | Küresel Sağlık Politikaları ve Sağlık Sistemleri | Küresel sağlık politikaları, sağlık sistemleri, sağlık sistemlerinin sınıflandırılması ülkelere göre sağlık sistemi örnekleri. | -Küresel düzeyde ve Türkiye ölçeğinde sağlık politikalarını inceleme, yorumlama, karşılaştırma ve sonuçlarını değerlendirmeyi açıklar. |
| 1 | Türkiye Sağlık Politikaları, Reformları ve Politika Belirleme Süreci | Türkiye sağlık politikaları, politika belirleme süreci, Türkiye sağlık sistemi. | - Sağlık politikalarını belirleme sürecini açıklar - Türkiye sağlık politikalarını analiz ederek başka ülkelerin sağlık politikalarıyla karşılaştırır. |
| 1 | Sağlık Planlama Teknikleri | Sağlık planlamasında temel kavramlar; ihtiyaç ve talep. Planlama yöntemleri; kaynağa dayalı planlama, nüfusa dayalı planlama. Sağlık planlamasının politik yönü. | - Sağlık planlaması ile ilgili temel kavramları açıklar. - Sağlık hizmetlerinde ihtiyaç - talep arasındaki farklılığını açıklar. - Planlama yöntemleri ile sağlık planlamasının politik yönünü irdeler. |
| 1 | Hasta Hakları | Hak, sağlık hakkı, hasta hakkı kavramları. Hasta hakları (Aydınlatılmış rıza, mahremiyet ve sır saklanması hakkı, hastanın tedaviyi reddetmesi, tıbbî kayıtları öğrenme, bakım alma hakkı). Hastanın yükümlülükleri (İşbirliği yükümlülüğü, hekimin tavsiyelerine uyma yükümlülüğü, katılma yükümlülüğü, hastanın bildirme yükümlülüğü, ücret | - Sağlık hakkı ve hasta hakları kavramlarını açıklar. - Sağlık kurumlarında hasta haklarının neler olduğunu ve ihlali halinde yasal yaptırımları sıralar. |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| | | ödeme yükümlülüğü). Hekimin yükümlülükleri | |
| 2 | SAGLIK İŞLETMECİLİĞİ | | |
| 2.A | SAGLIK EKONOMİSİ VE FİNANSMANI | | |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 2.A | Temel Mikro ve Makro Ekonomik Kavramlar | Ekonomi, İhtiyaç, Talep, Arz, Piyasa, Hane halkı kavramları. | - Temel iktisat kavramlarını açıklar - Arz ve talep analizini açıklar. |
| 2.A | Fiyat Teorisi | Fiyat Teorisi, Tam Rekabet Piyasası, Tam Rekabet Piyasasında Denge Fiyatının Oluşumu, Esneklik, piyasaya Devlet Müdahaleleri, Monopol ve Oligopol Piyasası. Faktör Piyasası ve Genel Denge. | - Firma dengesi konusunu açıklar. - Piyasaları ve işleyişlerini açıklar. - Kısmi denge analizini açıklar. - Ekonomik piyasa işleyişini açıklar. - Genel denge analizi konusunu açıklar. |
| 2.A | Milli Gelir ve Milli Geliri Belirleyen Faktörler | Milli gelir, milli gelir muhasebesi ve milli gelirle ilgili kavramlar, milli geliri belirleyen faktörler: tüketim, yatırım ve tasarruf fonksiyonları, denge milli gelirinin belirlenmesi çarpan analizi, milli gelir ve fiyatlar genel düzeyi: toplam talep ve toplam arz. | - Milli gelir hesaplama ve kavramlarını açıklar - Çarpan analizini açıklar - Milli gelire yönelik kavram ve teorileri açıklar. |
| 2.A | Paranın Makro Ekonomideki Rolü Para Politikası Araçları | Paranın özellikleri, paranın makroekonomideki rolü: para arzı ve para talebi. milli gelirin dengesi: mal ve para piyasalarında eşanlı denge. para ile fiyatlar genel düzeyi arasındaki ilişki. Merkez Bankası'nın para arzını kontrolü: para politikası araçları. | - Paranın ekonomideki yeri ve önemini açıklar. - Mal ve para piyasalarındaki eşanlı dengeyi açıklar. - Para ve piyasa ilişkisini ve dengesini açıklar. |
| 2.A | Enflasyon, İstihdam ve İşsizlik | Enflasyon, İstihdam ve İşsizlik. | - Enflasyon, istihdam ve işsizlik ilişkisini açıklar. |
| 2.A | Kamu Maliyesi ve Kamu Harcamaları | Kamu Maliyesinin Tanımı, disiplinler arası ilişkisi ve Kamu Maliyesi ile İlgili Yaklaşımlar. Kamu Maliyesinin Amaçları, Kamu Sektörü ve Fonksiyonları. Kamu Hizmetlerinin Nitelikleri ve Dışsallıklar. Kamu Harcamalarının Tanımı ve Harcama Türleri. Kamu Gelirlerinin Tanımı, Çeşitleri ve Ayrımı. | - Kamu finansmanı, iktisat, finans ve diğer bilim dalları ile ilişkisini açıklar. - Kamu hizmetlerinin niteliğini ve dışsallık ilişkisini açıklar. - Kamu harcama türlerini ve kamu gelir çeşitlerini sıralar. |
| 2.A | Vergi Teorisi | Vergi ile ilgili Temel Kavramlar ve Vergileme Süreci. Vergi İlkeleri, Fayda ve Ödeme Gücü Yaklaşımları. Vergi | - Vergi teorisi ve uygulamalarını açıklar. - Vergileme ilkelerini ve kaynaklarını sıralar. |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| | | kaynakları ve ayrımı. Günümüz Vergi Sistemlerinin Analizi. Verginin Yansıması ve Yansıma Şekilleri. | |
| 2.A | Sağlık Hizmetleri Arz ve Talebini Etkileyen Faktörler | Sağlık hizmetleri ve piyasasının kendine has özellikleri, Sağlık Hizmetleri arzı ve talebi, talebi etkileyen faktörler, talep Esnekliği, Talep esnekliğini etkileyen faktörler: İhtiyacın şiddeti, gelir etkisi, sigorta etkisi, fiyatın etkisi, hekimin rolü. Arz esnekliği. Sağlık, Hizmetleri Arzı ve Arz esnekliğini etkileyen faktörler: Fiyat, Sağlık İşgücü ve Hastane yatırımları, Tıbbi Teknoloji, Kapasite Kullanım Oranı. Devletin Sağlık hizmeti Arzına Müdahalesi. | - Sağlık ekonomisi sisteminin, kavram ve metodolojisini açıklar. - Sağlık ekonomisi analiz yöntemlerini sayar. - Sağlık hizmeti arzını ve talebini etkileyen faktörleri açıklar. - Devletin sağlık sistemine yönelik müdahale şekillerini açıklar. |
| 2.A | Sağlık Harcamaları ve Finansmanı, Geri Ödeme Sistemleri | Sağlık harcamaları ve artışının nedenleri. Sağlık hizmetleri finansmanı, Sağlık hizmetleri finansmanının işlevleri. Dünyada sağlık sistemi finansman modelleri. Türk sağlık sistemi finansman modeli. Katastrofik sağlık harcamaları, sağlık harcamalarının yoksullaşmaya etkisi, eşitlik ve hakkaniyet, kodlama sistemleri ve geri ödeme ilişkisi | - Dünyada sağlık harcamalarının gelişimi hakkında güncel değerlendirmeler yapar. - Ülkelerin sağlık harcamalarını analiz eder ve karşılaştırmalar yapar. - Sağlık finansman sistemlerini açıklar. Katastrofik sağlık harcamalarını ve nedenlerini açıklar. Katastrofik sağlık harcamalarının yoksullaşmaya etkisi, eşitlik ve hakkaniyet ilişkisini açıklar. - Dünyadaki ve Türkiye'deki sağlık finansman modellerini karşılaştırır. - Kodlama sistemlerinin geri ödeme ile ilişkisini kurar. |
| 2.A | Sağlık Hizmetlerinde Ekonomik Değerlendirme Yöntemleri | Sağlık hizmetlerinde ekonomik değerlendirmenin temel amacı. Maliyet minimizasyon analizi. Maliyet-etkililik analizi. Maliyet-değer analizi. Maliyet-fayda analizi. | - Sağlık hizmetlerinde alternatif faaliyetlerin maliyetlerinin ve sonuçlarının karşılıklı olarak analiz edilmesini ifade eden ekonomik değerlendirme kavramını açıklar. - Sağlıkta ekonomik değerlendirme yöntemlerini kullanır. |
| 2.A | Ekonomik Büyüme, Kalkınma ve Sağlık Sektörü İlişkisi | Ekonomik büyüme ve sağlık sektörü ilişkisi. Ekonomik kalkınma göstergeleri ve sağlık. Ekonomik kalkınma ve sağlık sektörü ilişkisi. | - Bir toplumun sağlık seviyesi ile ekonomik gelişmişlik arasındaki ilişkiyi açıklar. - Ekonomik kalkınma göstergelerini sayar, sağlık ve eğitim sektörlerinin önemini açıklar. |

| 2.B SAĞLIK ANALİTİĞİ | | | |
|----------------------|--|---|--|
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 2.B | İstatistik ve Sağlık Yönetiminde Kullanımı | İstatistiğin temel kavramları, sağlık alanına özgü istatistiksel yöntemler, saha araştırmaları ve raporlaması. | <ul style="list-style-type: none"> - İstatistiğin temel kavramlarını açıklar. - Sağlık alanına özgü istatistiksel yöntemleri (hipotez testleri ve çok değişkenli istatistiksel analizler) uygular. - Saha araştırması ve raporlamaları yapar. - İstatistiksel teknikleri sağlık yönetimi alanı ile ilgili araştırmalarda kullanır. |
| 2.B | Araştırma Yöntemleri | Bilim ve araştırma ile ilgili temel kavramlar, araştırma süreci ve çeşitleri, veri toplama yöntemleri, ölçüm işlemleri ve ölçekler, örnekleme yöntemleri, veri toplama araç ve gereçlerinin geliştirilmesi (anket, görüşme, gözlem), geçerlilik ve güvenilirlik, araştırmalarda etik kurallar ve hata kaynakları, verilerin analize hazırlanması, araştırma raporu, proje ve makale yazma ilkeleri. | <ul style="list-style-type: none"> - Bilim ve bilimsel yöntemin işlevleri ve temel niteliklerini tanımlar. - Bilimsel araştırma sürecini, araştırma konularının seçiminde dikkate alınması gereken ölçütleri tanımlar. - Bir konuyu araştırılabilir hale getirmenin yollarını, hata kaynaklarını, ölçüm ve ölçek türleri ile geçerlik ve güvenilirlik konularını ayırt eder. - Araştırma yöntemlerini açıklar ve uygular. - Bilimsel araştırma ile etik arasındaki ilişkiyi açıklar. - Sağlık yönetimi alanındaki araştırmaları takip eder ve uygulamaları ile ilişkilendirir. |
| 2.B | Sayısal Karar verme | Sağlık organizasyonlarında yönetsel problem çözüme ve karar verme sürecinin değerlendirilmesi. Karar değişkenleri, kısıtlar ve amaç fonksiyonu kavramları. Karar verme süreci ve teorisi. | <ul style="list-style-type: none"> - Yönetsel karar verme sürecinde karar değişkenleri ve kısıtların varlığını açıklar. - Karara konu olan problemin matematiksel modellemesini tanımlar. |
| 2.B | Sayısal Karar Verme Teknikleri | Doğrusal programlama, duyarlılık analizleri, dualite uygulamaları, ulaştırma modelleri, atama modelleri, proje yönetim teknikleri (CPM, PERT), oyun teorisi, stok modelleri, bekleme hattı sistemleri, benzetim-simülasyon yöntemleri. | <ul style="list-style-type: none"> - Karar verme problemlerinin modellenmesi ve çözülmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler, yöneylem araştırması ve bilimsel araştırma tekniklerini kullanır. - Doğrusal programlama, proje yönetim teknikleri (CPM, PERT), oyun teorisi, stok modelleri, bekleme hattı sistemleri, benzetim-simülasyon, istatistiksel kalite kontrol yöntemleri, tahmin yöntemlerini uygular. |
| 2.B | Verimlilik Ölçümü | Verimlilik kavramı. Verimlilik ölçüm yaklaşımları (oran analizi, regresyon analizi) | <ul style="list-style-type: none"> - Verimlilik kavramını açıklar. - Sağlık hizmeti üretiminde kullanılan girdi unsurlarıyla üretim çıktıları arasındaki |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| | | | ilişkileri esas alan verimlilik ölçüm tekniklerini uygular. - Elde edilen ölçüm sonuçlarını kurumsal amaç ve politikalarla ilişkilendirir. |
| 2.B | İşletme Matematiği | Tek değişkenli fonksiyonlar, matris, limit, süreklilik, türev, integral, tek değişkenli fonksiyonlarda optimizasyon. | - İktisat ve işletme biliminde kullanılan temel matematik kavramlarını açıklar. - İktisadi problemlerin çözümünde matematiksel araçları tanıtır. |
| 2.C | MUHASEBE VE FİNANSAL YÖNETİM | | |
| | KONU | | KONU |
| 2.C | -Muhasebe ve Muhasebenin Temel Kavramları - Muhasebe Sistemi | Muhasebenin tanımı ve amaçları, tekdüzen muhasebe sistemi, muhasebe sistemi ve alt sistemleri (muhasebenin bölümleri), muhasebenin fonksiyonları, muhasebe bilgilerinin kullanıcıları, muhasebenin temel kavramları, muhasebede hesap kavramı, hesabın tanımı ve şekli, hesapların sınıflandırılması ve işleyiş kuralları. Muhasebede kayıt araçları. | -Muhasebe kavramını, muhasebe fonksiyonlarını, muhasebe sistemini, tekdüzen muhasebe sistemini ve muhasebenin temel kavramlarını açıklar. -Hesabın açılışı ve kapanışı; hesabın borçlandırılması ve alacaklandırılması işlemlerini yapar. -Muhasebe kayıt araçlarından olan fişleri, defterleri ve mizanı tutar. |
| 2.C | Bilanço ve Hesap Kalemleri | Muhasebede kayıt yöntemleri, çift taraflı kayıt yönteminin işleyiş kuralları ve aşamaları. Bilanço kavramı, bilançonun tanımı ve türleri, bilanço ilkeleri, bilanço temel eşitliği, mali işlemlerin bilançoya etkisi, bilanço temel denkleğini sağlayan örnekler, işe başlama bilançosunun düzenlenmesi, yevmiye defterine kayıt, defteri kebire kayıt, aylık mizanların düzenlenmesi. Varlık hesaplarının işleyişi (dönen varlık ve duran varlık hesap kalemleri), kaynak hesaplarının işleyişi (kısa vadeli yabancı kaynak, uzun vadeli yabancı kaynak, özkaynak hesap kalemleri). | - Temel muhasebe tablolarından finansal durum tablosunu anlar ve doğru şekilde kullanır. -Temel bilanço denklemini öğrenir, sermayeyi bulur. - Temel düzeyde, kaydı gereken işlemleri ilgili defterlere (yevmiye defteri ve defteri kebir) kaydeder. - Aktif ve pasif hesapları, bu hesapların işleyiş kurallarını sayar. |
| 2.C | -Gelir Tablosu -Gelir ve Gider Hesapları | Gelir tablosu kavramı, gelir tablosu ilkeleri, gelir tablosu türleri, gelir tablosunun düzenlenmesi. Gelir tablosunda yer alan gelir ve gider grupları (dönem giderleri) ve bu gruplarda yer | -Gelir tablosunu düzenler. -7/A ve 7/B seçeneklerini sayar. -Gelir ve gider kavramlarını açıklar. - Gelir ve gider hesaplarının işleyiş özelliklerini sıralar. |

| | | | |
|-----|--|--|---|
| | | alan hesapların işleyişi. Maliyet hesapları (7/A ve 7/B seçenekleri). | |
| 2.C | -Açılış Kayıtları | Açılış kayıtlarının tanımı, yeni kurulan işletmelerde açılış kayıtları, ötedenberi devam eden işletmelerde açılış kayıtları | -Açılış kayıtlarının farklı işletme türlerine ve uygulama şekillerine göre uygular. |
| 2.C | Mali Raporları Hazırlama ve Dönem sonu Envanter İşlemleri | Dönem sonu muhasebe uygulamaları, envanter kavramı, değerlendirme kavramı, dönem sonu kayıtları. | - Dönem sonu envanter işlemlerini yapar. - Dönem sonu temel mali tabloları düzenler. - Mali tabloları yorumlar. |
| 2.C | Maliyet Muhasebesi ve Temel Kavramlar | Maliyet muhasebesinin muhasebe sistemi içindeki yeri. Maliyet muhasebesinin tanımı. Maliyet muhasebesinin amaçları. Sağlık kuruluşlarında maliyet muhasebesi kuruluş ve işletme aşamaları. Maliyet ve Unsurları- Maliyet, Gider, Zarar, Harcama, Hasılat kavramları ve aralarındaki ilişkiler. Maliyet muhasebesinde gider yerleri ve gider türleri. | - Hastane işletmelerinde maliyet muhasebesi sistemlerinin kuruluşu ve maliyet muhasebesi tekniklerinin kullanır. - Maliyet muhasebesi ile ilgili kavramları (harcama, gider, maliyet, zarar) açıklar. - Giderleri sınıflandırır. - Maliyet unsurlarının muhasebeleştirilmesini (İlk madde ve malzeme giderler, işçilik giderleri, genel üretim giderleri)'ni sayar. |
| 2.C | Maliyet Muhasebesi Kayıt Düzeni | Hastane işletmelerinde 7/A ve 7/ B seçeneğinde gider akışı, maliyet hesapları (7/A ve 7/B seçenekleri), maliyet hesaplarının işleyiş özellikleri. | - Genel muhasebe ile maliyet muhasebesi hesap ilişkisini açıklar. - 7/A seçeneği ile giderlerin işletme fonksiyonları esasına göre kayıt altına alınmasını sağlar ve yardımcı defterler yardımıyla gider çeşitlerini takip eder. - 7/A seçeneği ile giderlerin gider çeşitleri esasına göre kayıt altına alınmasını sağlar ve yardımcı defterler yardımı ile giderleri işletme fonksiyonlarına göre takip eder. |
| 2.C | Sağlık Kurumlarında Gider Unsurlarının Gider Yerlerine Dağıtılması | Hastane işletmelerinde Giderlerin Gider Yerlerine Dağıtılması- Birinci Dağıtım, İkinci ve Üçüncü Dağıtım. | - Üretilen sağlık hizmetinin toplam ve birim maliyetini tespit eder. -- Sağlık kurumunun gider bütçesinin hazırlığında finansal bilgileri toplar. - Dağıtımlar sonucu elde edilen verilerle fiyatlama politikalarına yön verir. |
| 2.C | Maliyet Fonksiyonları ve Maliyet-Hacim İlişkileri | Maliyet-Hacim ilişkileri, faaliyet hacmi kavramı ve faaliyet hacmi ile ilişkileri yönünden giderler. Maliyet-Hacim ilişkilerinin saptanmasında kullanılan | - Yönetim muhasebesinin işletme yönetimindeki önemini açıklar. - Maliyet analizlerinde faaliyet hacmi ile ilişkileri açısından giderler ve gider fonksiyonlarını, maliyet fonksiyonlarının |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| | | yöntemler (Analitik Yöntem, Muhasebe Yöntemi, Matematik ve istatistiksel yöntemler) | belirlenmesinde kullanılan yöntem ve teknikleri sayar. |
| 2.C | Sağlık Kurumlarında Maliyet-Hacim-Kar Analizleri | Maliyet-Hacim-Kâr fonksiyonunun oluşturulması. Başabaş ve Hacim-Kâr Grafikleri. Kâr fonksiyonundaki parametre değişimleri. Maliyet-Hacim-Kâr Analizlerinin yönetim kararlarında uygulanması. Sağlık kurumlarında Maliyet-Hacim-Kâr Analizleri uygulamaları. | - Kâr fonksiyonu, kâr fonksiyonlarının kullanım alanları ve kâr fonksiyonlarına ait grafikleri belirler ve yorumlar. - Maliyet-Hacim-Kâr analizlerini yönetim kararlarında kullanır ve hastane işletmelerinin maliyet analizlerini yapar. |
| 2.C | Sağlık Kurumlarında İşletme Sermayesi, Duran Varlıklar, Yabancı Kaynaklar ve Öz kaynakların Yönetimi, Sermaye Maliyeti, Fiyatlandırma | Sağlık Kurumlarında İşletme Sermayesi Yönetimi (Nakit ve Benzeri Varlıkların Finansal Yönetimi, Alacakların Yönetimi, Stokların Yönetimi). Duran Varlıkların Yönetimi ve Sermaye Bütçelemesi teknikleri. Yabancı Kaynakların Yönetimi ve Leasing. Öz Kaynakların Yönetimi. Sermaye Maliyeti. Fiyatlandırma. | - İşletme sermayesi yönetimini anlatır. - Nakit ve benzeri varlıkların yönetimi, alacakların yönetimi, stok yönetimi, konularını açıklar. - Sermaye bütçelemesi ve yatırım kararlarını anlatır. - Öz kaynakların ve yabancı kaynakların yönetimini açıklar. - Sermaye maliyeti ve fiyatlandırma konularını sayar. |
| 2.C | Sağlık Kurumlarında Finansal Tablolar Analizi | Finansal Tablolara İlişkin Genel Tanımlar. Sağlık Kurumlarında Finansal Tablo Türleri. Finansal Analiz Türleri ve Finansal Analiz Teknikleri: Rasyo analizi, Karşılaştırmalı tablolar analizi, Yüzde yöntemi ile analiz, Eğilim yüzdeleri yöntemi ile analiz. | - Sağlık Kurumlarındaki finansal tabloları yorumlar. - Finansal tablo analizi ile ilgili temel teknikleri sayar. - Finansal tablo kalemleri arasındaki ilişkiyi açıklar. - Finansal tablo analizlerini sağlık kurumlarında uygular. |
| 2.C | Finansal Planlama, Örgütlenme ve Finansal Matematik | Finansal yönetime giriş, finansal amaç ve finans fonksiyonu, sağlık kurumlarında finansal planlama ve örgütlenme, paranın zaman değeri, sağlık kurumlarında paranın zaman değeri analizinin önemi, paranın ve taksitlerin gelecekteki ve şimdiki değerinin hesaplanması. | - Sağlık kurumlarında finans kavramını açıklar. - Kamu ve özel sektör hastanelerinde finansal amaç farklılığını ortaya koyar. - Finansal planlama ve bütçeleme kavramını açıklar. - Sağlık Bakanlığı, Üniversite ve Özel Sektör hastanelerindeki finansal örgütlenme yapısını anlatır. - Sağlık kurumlarında paranın bugünkü ve gelecekteki değerini hesaplar, finansal planlamalarını yapar. |
| 2.D | SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİCİLİĞİ | | |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 2.D | Genel İşletmecilik ve İşletme | İşletme bilimi ve temel | - İşletmecilik temel kavramlarını |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| | Fonksiyonları | kavramlar, işletmenin çevresi ve ekonomik koşulların incelenmesi, işletmelerin kurulması: kuruluş aşamaları, kuruluş yeri seçimi ve kapasite planlama, işletmelerin büyümesi, sınıflandırılması. | açıklar - İşletmeleri ekonomik, sosyal ve politik çevreleri ile ilişkilendirir. - İşletmenin işlevsel alanları hakkında bilgi sahibi olur ve işletme faaliyetleri ile ilgili etik ve sosyal konuları analiz eder. - İşletmelerin kurulması, büyümesi, türleri ve ekonomik etkinlikleri konusunda bilgi sahibi olur. - İşletme fonksiyonları hakkında bilgi sahibi olur ve bu fonksiyonların işletme başarımındaki rollerini analiz eder. |
| 2.D | Yönetim ve Organizasyon | Yönetim, Yönetici, Organizasyon kavramları, Yönetimsel Roller ve Beceriler. Yönetim Fonksiyonları, Organizasyon İlkeleri (işbölümü, emir-komuta birliği, hiyerarşik yapı, kontrol alanı, yetki ve sorumluluk denkliği, yetki devri, amaç birliği, yönetim birliği, ödüllendirme sistemi, inisiyatif, adil ve eşit davranma, personelin devamlılığı) | - Yönetimle ilgili temel kavramları açıklar. - Yönetim fonksiyonlarını sıralar. - Organizasyon kavramını ve organizasyon ilkelerini açıklar. |
| 2.D | Organizasyon Teorileri | Klasik Yönetim ve Organizasyon Teorisi. Neo-klasik Yönetim ve Organizasyon Teorisi, Modern Organizasyon Teorisi Modern-Sonrası ve Çağdaş kavram ve Yaklaşımlar | - Yönetim teorilerini sıralar. - Yönetim teorilerinin tarihsel süreçlerini dikkate alarak bu teorileri sağlık kurumları yönetimi ile ilişkilendirir. |
| 2.D | Sağlık Kurumlarının Özellikleri | Sağlık kurumlarının diğer organizasyonlardan ayırt edici özellikleri; yapı, süreç ve sonuç ile ilgili özellikleri. | -Sağlık kurumlarında yüksek işlevsel bağımlılık ile birim faaliyetleri arasındaki eşgüdüm ihtiyacını açıklar. -Sağlık kurumlarında matriks yapı özelliğini açıklar. |
| 2.D | Hastane İşletmeciliği | Hastane kavramı, hastanelerin işlevleri, hastanelerin sınıflandırılması, hastanelerin tarihsel gelişimi. Türkiye ve çeşitli ülkelerdeki hastane organizasyon yapısı. Hastane yönetim kurulu ve hastane yönetimi. Hastane yönetimi ve yöneticiliğinin tarihçesi. Hastane yönetiminin sorumlulukları. Tıp hizmetleri, diğer sağlık | - Hastaneleri tanımlar, işlevlerini tanımlar ve sınıflandırmasını yapar. - Türkiye ve çeşitli ülke hastane organizasyon yapısını açıklar. - Hastane yönetimi ve yöneticiliğinin tarihçesini anlatır. - Hastane yönetiminin sorumluluklarını sıralar. - Hastane kurulları ve komisyonlarını sayar. - Hastanelerin tıp hizmetleri organizasyonu ve yönetimini açıklar. |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| | | hizmetleri, destek hizmetleri | Sağlık işletmelerinde performans kriterlerini sayar, performans ölçümü ve değerlendirmesi yapar. Sağlık mevzuatını açıklar ve sayar. |
| 2.E | SAĞLIK KURUMLARINDA İNSAN KAYNAKLARI | | |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 2.E | Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi ve İlkeleri | İnsan kaynakları yönetiminin tanımları, insan kaynaklarını yönetiminin önemi ve gerekliliği, insan kaynakları yönetimi-personel yönetimi ayrımı, insan kaynakları yönetiminin gelişimi, İnsan kaynakları yönetiminin ilkeleri, Sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetiminin örgütlenmesi, İnsan kaynakları yöneticisinin rolleri. | <ul style="list-style-type: none"> - İnsan kaynakları yönetimini tanımlar. - Sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetiminin önemini ve gerekliliğini açıklar. - İnsan kaynakları yönetimi ile personel yönetimi arasındaki farklar ve benzerlikleri sıralar. - İnsan kaynakları yönetiminin faaliyetleri ve ilkelerini tanımlar. - Hekimlik hizmetlerini tanımlar. - Örgüt içinde personel farklılıkları açıklar. - Hemşirelik hizmetlerini tanımlar. - Sağlık bakım sistemi içinde tıbbi olmayan sağlık personelinin rollerini açıklar. - Sağlık bakım personelinin eğitim ihtiyaçlarını belirler ve eğitim programlarını tasarlar. |
| 2.E | Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri | Sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetiminin işlevleri: kadrolama; iş analizi, iş etüdü ve iş tasarımı, İK planlaması, İK sağlama ve seçme, personel hareketliliği, geliştirme; sosyalizasyon, personel başarı değerlendirme, hizmet içi eğitim. ücretleme; iş değerlendirme, ücretleme ve sosyal yardımlar, iş sağlığı ve güvenliği, şikayet ve disiplin, sendikal ilişkiler. | <ul style="list-style-type: none"> - İnsan kaynakları yönetiminin temel işlevlerini açıklar. - İş analizi ve iş etüdü yapar. - Personel başarı değerlendirmesi yapar. - İnsan kaynakları ile ilişkili kurallar ve mevzuatı tanımlar ve sıralar. - Performans değerlendirmesi yapar. - İşe alma ve işe yerleştirme tekniklerini uygular. - Çalışan memnuniyetini açıklar, ölçüm yöntemlerini sıralar ve uygular. - Ücretleme ve ödeme süreçlerini gerçekleştirir. - Çalışan güvenliği ve sağlığı mevzuatını tanımlar ve güncel mevzuatı uygular. - Dış kaynaklardan personel teminini sağlar. - Çalışanların rollerini, sorumluluklarını tanımlar, Performans uygulamaları, teşvikler, işe alım, personel seçme ve istihdam, personel eğitimi, liderlik ve izleme gibi çalışanlarla ilgili süreçlerin yönetimini açıklar. - Hekimlerin temini ve istihdam |

| | | | |
|------|--|--|--|
| | | | edilmesi ile ilgili program geliştirir. - Personele yapılan ek ödemeler, maddi olmayan yardımlar ile ilgili program geliştirir. - İşgücü planlaması yapar. - İnsan kaynaklarının organizasyona olası etkileri ve sonuçlarını açıklar. |
| 2.F | STRATEJİK PLANLAMA VE PAZARLAMA | | |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 2.F | Sağlık Hizmeti Pazarlaması, Tüketici Davranışları ve Pazarlama Karması | Pazarlama, sağlık hizmetlerinde pazarlama kavramı, sağlık hizmetleri pazarlamasının özellikleri diğer endüstrilerinden farklılıkları, sağlık hizmetleri pazarlamasının geçmişi ve gelişmesine etki eden faktörler, sağlık hizmetleri pazarlamasının nedenleri. Tüketici, müşteri ve hasta kavramları, Tüketici davranışları; Sağlık Hizmetleri Pazarında Pazar Bölümlendirme ve Talep Yönetimi, Tüketicilerin Sınıflandırılması ve Tüketici Davranışını Etkileyen Temel Faktörler, Tüketici Satın Alma Davranışının Türleri, sağlık hizmetlerinde pazarlama araştırmaları. | - Pazarlamanın özelliklerini ve amacını açıklar. - Sağlık kurumlarında pazarlamanın ayırt edici özelliklerini sıralar. - Sağlık hizmetlerinde pazarlamayı teşvik eden güçleri sıralar. - Sağlık hizmetleri tüketici davranışlarını açıklar. - Sağlık hizmetlerinde pazarlama karmasını sayar. - Pazarlama stratejilerini sayar. |
| 2.F. | Tedarik ve Malzeme Yönetimi | Sağlık Kuruluşlarında Malzemelerin sınıflandırılması, Malzeme ihtiyaç tespiti, Satın alma ve satın alma karar süreci, Sağlık işletmelerinde satın alma yöntemleri, stok kontrol yöntemleri ve stok değerlendirme yöntemleri, Modern malzeme yönetim teknikleri Stoksuz Malzeme Yönetim (JIT) Sistemi, Lojistik ve Lojistik sürecinin önemli bileşenleri, Sağlık Kuruluşlarında lojistik, Tedarik zinciri oluşturmaktadır. | Malzemelerin sınıflandırılmasını sayar. Malzeme ihtiyaç tespitini yapar. Satın alma ve satın alma süreçlerini tanıır. Stok kontrol ve değerlendirme yöntemlerini sayar. Modern malzeme yönetim tekniklerini sıralar. Stoksuz malzeme yönetim sistemlerini sıralar. Lojistik yönetim sürecini açıklar. |
| 2.F | Sağlık Kurumlarında Stratejik Yönetim Kavramı ve Süreci | Strateji ve stratejik yönetim kavramı, stratejik yönetim sürecinin özellikleri, stratejik yönetim sürecinin aşamaları; dış çevrenin analizi çevresel analiz teknikleri, iç çevrenin | - Sağlık kurumlarında stratejik yönetimin temel öğelerini açıklar. - Dış çevre faktörlerini sayar. - Dış çevre faktörlerinin sağlık kurumu üzerine etkilerini açıklar. - Dış çevre analizinde kullanılan |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | | analizi, Kurumsal yönelimin belirlenmesi, Stratejilerin geliştirilmesi, Stratejilerin uygulanması, stratejilerin denetimi. | yöntemleri uygular. - İç çevre analizi yapar. - İç çevre analiz yöntemlerini uygular. - Değer zinciri modelini açıklar. - Sağlık kurumunda SWOT analizi yapar. |
| 2.F | Sağlık Kurumlarında Stratejik Seçenekler | Sağlık kurumlarında stratejik seçenekler; yönelim stratejileri, Uyum sağlama stratejileri, Pazara girme stratejileri, pozisyon stratejileri, operasyonel stratejiler. Stratejilerin değerlendirilmesi; SWOT analizi ve Boston Danışma Grubu büyüme paylaşım matrisi. Kurumlar arası İşbirliği Stratejileri; satın alma, karşılıklı işbirliği stratejileri. | - Kurumun vizyon, misyon, değer, amaç ve hedeflerini belirler. - Bölümlerin stratejik taktik ve hedeflerini belirler. - Sağlık kurumlarında uygulanan stratejileri sayar. - Sağlık kurumlarında uygulanan stratejileri değerlendirir. - Stratejilerin uygulanması için planlar geliştirir. - Stratejilerin sonuçlarını değerlendirir. - Ortaklıklar ve stratejik ittifaklar kurma mekanizmalarını açıklar. |
| 2.F | Sağlık Turizmi | Sağlık turizmi kavramı, gelişimi medikal turizm kavramı, ileri yaş ve engelli turizmi, termal turizm kavramları. Medikal turizmde tersine akış kavramı, turizm sağlığı, turist sağlığı kavramlarının medikal turizm kavramı ile farkları. Medikal turistlerin en çok tedavi oldukları alanlar ve ülkeler, gelişim nedenleri. Asya kıtası ülkelerinin medikal turizmdeki yeri, Avrupa ülkelerinde görülen sınır ötesi hasta hareketliliği ve medikal turizm kavramı. Amerika kıtasında medikal turizm faaliyetleri. | Sağlık turizmi ile ilgili kavramları, gelişim nedenlerini, özelliklerini ve türlerini açıklar. Dünyadaki medikal turizm faaliyetleri hakkında analiz yapabilir. Dünyada termal turizm konusunda yorum yapar, konuya ilişkin Türkiye'nin avantaj ve dezavantajlarını açıklar. Sağlık turizmine ilişkin Türkiye'deki yasal düzenlemeleri sayar. |
| 2.F | Girişimcilik | Girişimcinin özellikler, iç ve dış girişimcilik, girişimcilikte motivasyon, girişimcilikte yaratıcılık veya yenilikçilik, buluş, marka ve tasarımların korunması, girişimcilikte İş fikirleri; girişimcilik öyküleri, İşletme kuruluş süreci, başarılı girişimci örnekleri, yeni iş fikirleri oluşturma ve iş planı yazma, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal gönüllülük kavramları. Kamu, özel ve | -Girişimciliğin Önemi ve Gelişimini açıklar. -- Başarılı girişimci örnekleri ni anlatır. -Girişimcilik İle İlgili Kavramları sayar. -Girişimcilikte karşılaşılan sorunlar, çözüm önerileri, - yaratıcılık ve yenilikçiliği açıklar -İş Planı hazırlar . - Girişimcilik yeteneklerini geliştirir. - Girişim türlerini bilir.. - Girişim finansmanını bilir. |

57

| | | | |
|------------|---|---|--|
| | | üçüncü sektörde sosyal girişimcilik. Türkiye ve dünyada sosyal girişimcilik. | - Girişimci düşünme biçimini geliştirir. |
| 2.G | SAĞLIK BİLGİ YÖNETİMİ | | |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 2.G | Sağlık Bilgi Sistemi | Verinin bilgiye dönüşüm süreci, veri setleri, Bilgi sisteminin Bileşenleri. Bilgi Sisteminin Tasarımı ve Kurulması. Sağlık hizmetlerinde bilgi sistemlerinin özellikleri, fonksiyonları ve özellikleri ve örnek uygulamalar. Sağlık bilişim standartları, Sağlık kayıtlarının gizliliği, güvenliği, mahremiyeti, sağlık çalışanlarının ve yöneticilerin sorumlulukları, | -Verinin bilgiye dönüşüm sürecini açıklar, -minimum veri setlerini tanır, -bilgi sisteminin üç temel bileşeni olan bilgisayar ve iletişim teknolojisi, veri tabanı yönetimi ve model yönetimini açıklar, -bilgi sisteminin tasarım sürecinin aşamalarını açıklar. - Veri kalitesinin önemini açıklar. -Elektronik ve kağıda dayalı hasta kayıtlarını açıklar. - Klinik Bilgi sistemi türlerini ve bunların bütünsel (entegre) çalışma sistemini açıklar. -Klinik bilgi sistemleri, laboratuvar sistemleri, eczane bilgi sistemleri, hemşirelik bilgi sistemleri vb. özellikli sistemleri açıklar. - Yönetim Bilgi sistemlerini kullanır. -Klinik karar destek sistemlerini açıklar. -Yönetimsel karar destek sistemlerini kullanır. -kayıtlarda gizlilik, güvenlik ve mahremiyet konusunu uygular. - Sağlık bilişim standartlarını sayar. -Sağlık kayıtlarının gizliliği, güvenliği ve mahremiyetini sağlar; çalışanların ve yönetimin sorumluluğunu açıklar. |
| 2.G | Adlandırma, sınıflandırma, sözlükler, terminoloji, | Sınıflandırma, adlandırma ve kodlama kavramları, Sağlık kodlama sistemlerinin yapıları, kodlama kalitesi ve dokümantasyon ilişkisi, ulusal/uluslararası sağlık veri sözlüğü | Hastalıkların uluslararası sınıflandırma sistemleri (ICD)'ni tanır Hastalıkların adlandırma sistemleri (SNOMED)'ni tanır. Dokümantasyon kalitesi ve kodlama kalitesi ilişkisini açıklar. Ulusal ve uluslararası sağlık veri sözlüğü kullanımını açıklar. |
| 2.G | e-Sağlık | e-Sağlık kavramı, Teletıp, teleradyoloji, e-nabız vb. e-Sağlık uygulamaları, e-reçete, medula, e-Sağlık okuryazarlığı, birlikte çalışabilirlik (interoperability) | - e-Sağlık uygulamalarını açıklar - Teletıp, teleradyoloji vb. e-Sağlık uygulamalarını tanır. -MEDULA yazılımını kullanır. -e-Sağlık okuryazarlığını kurumda tanıtır. -Kurumla arası bilgi değişimi |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| | | | kurallarını ve standartları açıklar. |
| 2.G | Kayıtların gizliliği, güvenliği ve mahremiyet | Sağlık kayıtlarında gizlilik, güvenlik ve mahremiyet kavramları. Ulusal ve uluslararası standartlar, yasal mevzuat | -Sağlık kayıtlarında gizlilik, güvenlik ve mahremiyet konusunu uygular ve çalışanlara uygulatır. -Sağlık kayıtlarının hukuki sonuçlarını açıklar. -Sağlık kayıtlarının gizliliği, güvenliği, mahremiyeti konusunda ulusal ve uluslararası standartları açıklar. -Sağlık kayıtlarının gizliliği, güvenliği ve mahremiyetine yönelik teknik ve hukuki düzenlemeleri uygular. |
| 2.H | KALİTE YÖNETİMİ | | |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 2.H | Sağlık Hizmetlerinde Kalite Yönetimi | Sağlık hizmetlerinde kalite kavramı. Kalite özellikleri. Kalite evrimi süreci: kalite denetimi, kalite güvencesi ve sistemleri, toplam kalite yönetimi. Sağlıkta akreditasyon | - Sağlık hizmetlerinde kalite kavramını açıklar. - Sürekli kalite iyileştirme çalışmaları yapar. - Kalite değerlendirmede yapı, süreç ve sonuç ölçütlerini sayar. - Temel kalite iyileştirme araçlarını kullanır. - Kalite iyileştirme ekiplerini tanır, içinde yer alır. - Temel kalite iyileştirme modellerini açıklar. -Sağlık Bakanlığı HKS ile ilgili uygulamaları yapar. Akreditasyon standartlarını tanır. Akreditasyon sürecinde çalışır, uygulamaları yerine getirir. |
| 2.H | Hasta ve Çalışan Güvenliği | Hasta güvenliği temel kavramlar, çalışan güvenliği kavramı, tıbbi hata türleri, hata kaynakları, hata taksonomileri, tıbbi hataların hukuki yönü, yönetimin sorumluluğu, çalışan güvenliğini tehdit eden unsurlar, çalışan güvenliğini sağlamada yönetsel sorumluluklar. Ulusal ve uluslararası hasta güvenliği hedefleri | Hasta güvenliğiyle ilgili temel kavramları açıklar. Çalışan güvenliği kavramını açıklar. Tıbbi hata türlerini sayar. Tıbbi hata kaynaklarını analiz eder. Tıbbi hataları önleyici yönetsel tedbirleri açıklar. Tıbbi hataların hukuki yönünü açıklar. Tıbbi hataları önlemede yönetimin sorumluluğunu açıklar. Çalışanların güvenliğini sağlayacak önlemleri alır. Ulusal hasta güvenliği hedeflerini açıklar. Uluslararası hasta güvenliği hedeflerini açıklar. |
| 2.I | HUKUK VE KURUMSAL DİNAMİKLER | | |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 2.I | Temel Hukuk Bilgisi | Hukukun kavramı, hukukun | - Hukuk kavramını ve toplumsal |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | | toplumsal işlevi, hukuk kurallarının yaptırım ve uygulama yönünden incelenmesi. Kamu hukuku, özel hukuk dalları. Hukukun temel kaynakları. Hukuki eylem ve işlemler. | işlevini açıklar. - Kamu ve özel hukukun dallarını sayar. - Hak kavramı, türleri, edinilmesi ve yitirilmesi konularını açıklar. |
| 2.I | Sağlık Hukuku | Sağlık hukukunun tanımı, gelişim süreci, Akit ve Akit tipleri, hekim ile hasta arasındaki ilişkinin hukuki niteliği. Hatalı tıbbî uygulama (Mal praktis) ve hukukî sorumluluk. Hasta hakları ihlallerinden idarenin sorumluluğu. Hekimlerin ve diğer sağlık personelinin ceza hukuku sorumluluğu, sağlık mevzuatı. | - Sağlık kurumlarında hekim ve diğer sağlık personelinin yükümlülüklerini sıralar. - Hasta hakları ihlallerinde idarenin sorumluluğunu açıklar. Sağlık mevzuatını tanıtır. |
| 2.I | İdare Hukuku | İdare hukukunun yeri ve alanı. İdare hukukunun kaynakları. İdari yetki ve usul kuralları, idare hukuku işlemleri. İdari (icraî) karar, idari sözleşme, idari teşkilat, Türkiye idari teşkilatı | - İdare hukukunun kapsadığı alanı açıklar. - İdari hukukunun kaynaklarını sayar. - İdari hukuku işlemleri sıralar. |
| 2.I | İşletme Hukuku | Ticari işletme kavramı ve unsurları, ticari yargı, tacir ve tacir olmanın koşulları, tacir olmanın hukuki sonuçları, ticaret unvanı ve işletme adı. marka ve markanın tescili, haksız rekabet ve halleri, haksız rekabette açılacak hukuk davaları. | - Ticari iş, ticari işletme, tacir kavramlarını açıklar. - Tacir olmanın hukuki sonuçlarını açıklar. - Ticari bir işletmenin kuruluşu ile ilgili yasal süreçleri sıralar. - Haksız rekabet hallerindeki dava çeşitlerini sıralar. |
| | İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku | İş yasalarının kapsamı ve iş hukukunun uygulama alanları, iş ilişkisinin türleri ve kuruluşu, tarafların hak ve borçları, iş ilişkisinin sona ermesi, kıdem tazminatı, işsizlik sigortası, sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi, sendikaların faaliyetleri. | -İş yasalarının kapsamı ve iş hukukunun uygulanma alanı, -İş ilişkisinin türleri ve kuruluşu, Tarafların hak ve borçları, -İş ilişkisinin sona ermesi, özellikle fesih Rekabet yasağı ve tazminatlar Kıdem Tazminatı İşsizlik sigortası Sendikaların kuruluşu, işleyişi Toplu iş uyumsuzluk ve çözüm yollarını açıklar. |
| 3 | İLETİŞİM VE KURUMSAL İLİŞKİLER YÖNETİMİ | | |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 3 | Sağlık Kurumlarında İletişim | İletişim kavramı ve temel haberleşme süreci. Kurumlarda haberleşme ilişkileri ve iletişim ağları. | - İletişim, iletişimin önemini açıklar. - İletişimi engelleyen faktörleri açıklar. İletişim geliştirme araçlarını kullanır. |

| | | | |
|---|-----------------------------|---|--|
| | | | <p>Kurumsal vizyon, misyon, hedef ve amaçlar konusunda çalışanlarla iletişim kurar.</p> <p>Toplantı yönetim tekniklerini bilir.</p> <p>Kurumsal raporlar hazırlar.</p> |
| 3 | Halkla İlişkiler | <p>Halkla ilişkiler kavramı ve tarihsel gelişimi. Halkla ilişkilere yakın kavramlar: Reklam, propaganda, pazarlama, gazetecilik. Sağlık kurumlarında halkla ilişkiler ihtiyacını ortaya çıkaran faktörler. Sağlık kurumlarında halkla ilişkilerde izlenen amaçlar ve ilkeler. Sağlık Kurumlarında Halkla İlişkiler faaliyetleri. Sağlık Kurumlarında halkla ilişkilerde kullanılan araçlar.</p> | <p>- Halkla ilişkiler kavramını açıklar.</p> <p>- Halkla ilişkilere yakın kavramları açıklar.</p> <p>- Halkla ilişkilerde kullanılan araçları sayar.</p> <p>- Sağlık kurumlarında halkla ilişkiler fonksiyonunu açıklar.</p> |
| 3 | Müşteri ilişkileri Yönetimi | <p>Müşteri, müşteri tatmini, müşteri sadakati, müşteri ilişkileri yönetimi araçları ve bilgi teknolojileri, müşteri veri tabanları geliştirme, müşteri yaşam döngüsü yönetimi, müşteri karlılık analizi, müşteriler için değer oluşturma, müşteri ilişkileri ve örgüt yapısı..</p> | <p>Müşteri ilişkileri yönetiminin (CRM) temel kavram ve yöntemlerini açıklar.</p> <p>Müşteri sadakati ve sadakat programlarını açıklar.</p> <p>CRM projeleri planlar ve uygular.</p> <p>Müşteri veri tabanlarının geliştirilmesi, yönetilmesi ve kullanılmasını açıklar.</p> <p>Müşteri portföyünü yönetir.</p> <p>Müşteri yaşam döngüsü yönetimini açıklar.</p> <p>müşteri edinme ve elde tutma yöntemlerini uygular.</p> <p>Müşteri karlılık analizi yapar.</p> <p>CRM için bilgi teknolojilerini tanıtır.</p> <p>Müşteri ilişkileri ve örgüt yapısı ilişkisini açıklar.</p> |
| 3 | Müzakere Yönetimi | <p>Müzakere yönetimi kavramı, müzakere stratejileri, sözleşme yönetimi, kurumsal anlaşmalar.</p> | <p>Müzakere yöntemlerini kullanır.</p> <p>Sigorta ve diğer kurum/işletmelerle iş görüşmeleri yapar.</p> <p>Sigorta ve diğer kurumlarla sözleşme yapar.</p> <p>İş sözleşmelerini hazırlar.</p> <p>İhale işlemlerini yürütür.</p> |
| 3 | Çatışma Yönetimi | <p>Sağlık kurumlarında çatışma ve yönetimi,</p> | <p>Çatışma ve iş stresiyle baş edebilme yollarını tanıtır.</p> <p>Kurumsal çatışmaları dengeler ve alternatif çözümler üretir.</p> <p>Arabuluculuk tekniklerini kullanır.</p> <p>Kurum içindeki anlaşmazlıkları çözer.</p> <p>Grup çalışmalarını, toplantı ve</p> |

| 4 | LİDERLİK | | tartışmaları kolaylaştırır. |
|---|---------------------------------|--|---|
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 4 | Liderlik Becerileri ve Davranış | Liderlik teknikleri, liderlik teorileri, sağlık kurumlarında otorite ve güç, | Liderlik teorilerini sayar ve açıklar. Yönetim tekniklerini ve teorilerini liderlik aktiviteleri içine katar ve uygular. Ortak çözüm bulma ve katılımcı karar vermeye teşvik eder. |
| 4 | Örgütsel İklim ve Kültür | Örgüt içinde birey ve kişilik, algı ve bireysel karar verme, değerler, tutum, sağlık kurumlarında örgüt kültürü ve örgüt iklimi, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel özdeşleşme, | - Kültür kavramını ve örgüt kültürü kavramını açıklar. -Bireyin davranışını belirleyen faktörleri açıklar. - Örgüt içinde çalışanların davranışları tanır. Örgütsel davranış kapsamındaki kavramları ve teorileri açıklar. - Sağlık kurumlarında grup davranışının dinamiklerini tanır. - Sağlık kurumlarında iletişim yapısını tanır. - Sağlık kurumlarında örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel özdeşleşme ve örgüt iklimini açıklar. -Mobbing davranışını tanımlar, mobbingin neden olduğu kişisel ve örgütsel zararları anlatır. -Mobbingle mücadele yollarını bilir. -Çalışanları cesaretlendiren örgüt iklimini oluşturur. |
| 4 | İletişim Vizyonu | Sağlık kurumlarında gruplar ve grup davranışı, | -Güçlü kurumsal vizyon ve hedefler belirler. -Bireysel motivasyonu kolaylaştıran örgütsel iletişim ortamını oluşturur. -Kurumun değerleri ve amaçları için yüksek düzeyde kurumsal bağlılığı teşvik eder. -Kurumsal hedeflere ulaşmak için kendisinin ve paydaşların sorumluluklarını tanımlar. |
| 4 | Değişim Yönetimi | Örgütsel değişim ve gelişme. | -Değişimi destekler ve yönetir. -Süreklilik temelinde kurumun büyümesi ve gelişmesi için fırsatları araştırır. -Sürekli örgütsel öğrenme, gelişmeyi destekler. -Engeller için stratejileri önceden belirler ve planlar. -Değişim faaliyetlerini gerçekleştirmek için kaynak ihtiyacını önceden tahmin eder. -Kurumun misyon, vizyon ve |

| | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|
| | | | stratejik planını desteklemek için çalışanlar arasında ilişkileri geliştirir. -Sağlık kurumlarında örgüt geliştirmenin temel öğelerini açıklar. -Tutum araştırması ve geri besleme konusunda kavramları açıklar. |
| 4 | Motivasyon | İş tatmini, motivasyon ve motivasyon teorileri, | -Motivasyon faktörlerini açıklar -Motivasyon teorilerini sayar. -İş tatmini araştırmaları yapar. -Çalışan motivasyonunu artırma tekniklerini uygular. |
| 5 | MESLEKLEŞME | | |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| 5 | Kişisel ve Profesyonel Sorumluluk | Meslekleşme, meslekleşmenin koşulları, tıp ve sağlık alanında meslekleşme, sağlık yönetimi alanında meslekleşme, sağlık kurumlarında etik kurul ve komiteleri | -Sağlık kurumlarındaki meslekleşme ve uzmanlaşma seviyesini açıklar -Hasta hakları ve sorumluluklarını gözetir. -Sağlık kurumlarında mahremiyeti tanır. |
| 5 | Profesyonel Gelişme | Ulusla ve uluslararası meslek örgütleri, mesleki gelişme aşamaları | -Mesleğiyle ilgili gelişmeleri açıklar. -Mesleğiyle ilgili güncel uygulamaları ve yaklaşımları araştırır, -Alanıyla ilgili bilimsel etkinliklere katılır. |
| 5 | Sosyal ve Profesyonel Sorumluluk | Sosyal paydaşlarla iletişim | -Sosyal paydaşlarla ilişkileri sosyal sorumluluk ilkesi çerçevesinde yürütür. |
| 5 | Etik | Etik kavramı, bilim ve etik, meslek etiği, bilim ve meslek ayrımı, genel etik ilkeler ve uygulama alanları, bilimsel araştırma etiği, yayın etiği, etik ikilemler ve çözüm yolları, vaka örnekleri, | -Etik ve meslek etiği kavramlarını açıklar -Meslek etiği konusunu ve ilkelerini tanımlar -Meslek etiği kurallarına göre hareket etme yetisi ve sosyal sorumluluk bilincini kazandığını davranışlarıyla gösterir |
| | KONU | İÇERİK | ÖĞRENME KAZANIMLARI |
| | - Mesleki Uygulama -Staj | Sağlık kurum ve kuruluşlarının yönetim ve organizasyon yapısının incelenmesi. Hizmet süreçlerinin gözlemlenmesi. Sağlık kurumlarının idari ve tıbbi hizmet departmanlarının organizasyon ve işleyiş açısından incelenmesi, fonksiyonel bağlılık ilişkilerinin değerlendirilmesi. | - Sağlık kurum ve kuruluşlarının yönetim ve organizasyon yapısı hakkında bilgi sahibi olur. - Sağlık kurumlarında hizmet üretim sürecini izleyerek, girdi-süreç-çıkı etkileşimini, birimler arası fonksiyonel ilişkileri kavrar ve böylece organizasyonlara kavramsal boyutta bakma yetisi kazanır. |

7.4. TEMEL SAĞLIK YÖNETİMİ UYGULAMALARI VE İLGİLİ BECERİLER LİSTESİ

Tablo 1. Temel Sağlık Yönetimi Uygulamaları Öğrenme Düzeyleri

| AÇIKLAMA | ÖĞRENME DÜZEYİ |
|---|----------------|
| Uygulamayı kuramsal bilgi düzeyinde bilir, açıklar ve yönlendirme yapar. | 1 |
| Uygulamanın nasıl yapıldığını bilir, kaynaklar, kılavuzlar, yönergelere uygun olarak tek başına veya yardım alarak yapar. | 2 |
| Uygulama yöntemini iyi bilir, nasıl yapıldığını gösterir, kaynaklar, kılavuzlar, yönergelere uygun olarak karmaşık olmayan ve sık görülen durumlarda uygulamaları yardım almadan yapar. | 3 |
| Uygulamaları çok iyi bilir ve yapar, karmaşık durumlarda kaynaklar, kılavuzlar, yönergelere uygun olarak yardım almadan yapar. | 4 |

Tablo 2. Temel Sağlık Yönetimi Uygulamaları ve İlgili Beceriler Listesi

| BECERİLER | | ÖĞRENME DÜZEYİ |
|-----------|--|----------------|
| PLANLAMA | 1. Dış çevre koşullarını (ekonomik, epidemiyolojik, tıbbi teknoloji vb) izler ve analiz eder. | 3 |
| | 2. Analitik araçlar kullanarak çevresel tehditleri inceler ve önceliklendirir. | 4 |
| | 3. Analitik araçlar kullanarak çevresel fırsatları inceler. | 4 |
| | 4. Analitik araçlar kullanarak çevresel fırsatları önceliklendirir. | 4 |
| | 5. Hizmet talep tahmin yöntemlerini kullanarak hizmet talebini belirler. | 3 |
| | 6. Kurumun paydaşlarını belirler. | 3 |
| | 7. Paydaş analizi tekniklerini uygulayarak paydaşları etki derecesi ve destek düzeyine göre sınıflandırır. | 4 |
| | 8. Analitik araçlar kullanarak kurumun güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirir. | 4 |
| | 9. Strateji değerlendirme araçlarını kullanır. | 4 |
| | 10. Kurumun vizyon, misyon, hedef ve amaçlarını belirler. | 3 |
| | 11. Stratejik planı hazırlar. | 3 |

| | | |
|--|--|---|
| | 12. Kurum bölümlerinin hedeflerini belirler. | 2 |
| | 13. Sağlık planlama tekniklerini uygular. | 4 |
| | 14. Hizmet talebini esas alarak kurum bütçesini hazırlar. | 2 |
| | 15. Kurumsal yatırımlar için fizibilite etütleri yapar. | 2 |
| PROBLEM ÇÖZME VE KARAR VERME | 16. Kurumsal faaliyetlere ilişkin problemleri saptar. | 2 |
| | 17. Problemin kökenlerini problem çözme tekniklerini (balık kılıcı vb.) kullanarak saptar. | 3 |
| | 18. Problemin çözümüne yönelik alternatifler geliştirir. | 3 |
| | 19. Problem çözmek ve karar vermek için sayısal karar verme tekniklerini uygular. | 4 |
| | 20. Sayısal karar verme tekniklerinin sonuçlarını değerlendirir. | 4 |
| | 21. Nitel karar verme tekniklerini kullanır. | 4 |
| ORGANİZE ETME | 22. İş analizi yaparak iş tanım ve iş gerekleri belgelerini hazırlar. | 3 |
| | 23. İş veya işlemleri daha iyi yapabilmek için hareket etüdü tekniklerini uygular. | 3 |
| | 24. İş ölçümü tekniklerini uygular. | 3 |
| | 25. Süreç geliştirme tekniklerini uygulayarak, iş süreçlerini geliştirir. | 3 |
| | 26. Personelin görev, yetki ve sorumluluklarını belirler. | 3 |
| | 27. İş tasarım tekniklerini uygular. | 3 |
| | 28. Birim, bölüm tasarımlarını yaparak sağlık kurumunun organizasyon yapısını düzenler. | 2 |
| | 29. Reorganizasyon çalışmalarını yapar. | 2 |
| | 30. Dış kaynaklardan yararlanma kararını almak için ekonomik değerlendirmeler yapar. | 3 |
| | 31. Sağlık bilgi sisteminin tasarım ve işletim sürecini yönetir. | 2 |
| 32. Çalışma ekipleri ve komiteler oluşturur. | 4 | |
| İLETİŞİM | 33. Çalışanlarla iletişimde etkili iletişim yöntemlerini kullanır. | 4 |
| | 34. Hasta ve hasta yakınları ile iletişimde etkili iletişim yöntemlerini kullanır. | 4 |
| | 35. Diğer meslek elemanları ile etkili iletişim yöntemlerini kullanır. | 4 |
| | 36. İletişim geliştirme tekniklerini uygular. | 4 |
| | 37. Resmi iletişim (evrak kayıt, takip) sistemini kurar. | 2 |
| LİDERLİK | 38. Emrindeki personelin kişisel ve mesleki yönleri ile tanır. | 4 |
| | 39. Koşullara uygun liderlik stillerini belirler ve uygular. | 4 |
| | 40. Yönetim tekniklerini ve teorilerini liderlik aktiviteleri içine katar ve uygular. | 4 |
| | 41. Güç kaynaklarını harekete geçirir. | 4 |

| | | |
|---|--|--|
| | 42. Kurum içindeki yüksek potansiyeli olan yeteneği keşfeder, destekler ve danışmanlık yapar. | 3 |
| | 43. Çalışanlarla karşılıklı güven ortamı oluşturur. | 3 |
| MOTİVASYON | 44. Astlarının ihtiyaçlarını belirler. | 3 |
| | 45. Çalışanlara uygun motivasyon tekniklerini kullanır. | 4 |
| | 46. Astların bireysel başarı hedeflerini belirler. | 4 |
| | 47. Astları örgütün hedefleri doğrultusunda motivasyonu artıracak ortamları oluşturur. | 3 |
| | 48. Çalışma takımlarını motive eder. | 4 |
| | 49. Kurumda insan kaynakları yönetiminde uyulacak ilkeleri belirler. | 3 |
| İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ | 50. Hekim, hemşire gibi sağlık personeli ile diğer personel ihtiyaçlarını belirler. | 3 |
| | 51. Personel devir hızı, personel devamsızlık ve personel kararlılık oranlarını hesaplar. | 4 |
| | 52. Personel bulma yöntem ve araçlarını kullanır. | 4 |
| | 53. Personel seçme araç ve yöntemlerini kullanır. | 4 |
| | 54. Oryantasyon (işe alıştırma) programları hazırlar. | 3 |
| | 55. Tüm alanlarda hizmet içi eğitim ihtiyacını belirler ve eğitimleri organize eder. | 3 |
| | 56. Personel performans değerlendirme araç ve tekniklerini uygular. | 3 |
| | 57. İş değerlendirme yöntemlerini uygular. | 3 |
| | 58. Ücret belirleme çalışmalarını yapar. | 2 |
| | 59. Performansa dayalı ödeme sistem ve yöntemlerini uygular ve sonuçlarını astlarına bildirir. | 3 |
| | 60. Personel şikayetlerini inceler ve değerlendirir. | 4 |
| | 61. İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili istatistik ve risk faktörlerini inceleyerek İSG uzmanlarıyla birlikte gerekli tedbirlerini alır. | 2 |
| | 62. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitim programları tasarlar. | 3 |
| | 63. İşçi ve memur sendikaları ile olumlu ilişkiler geliştirir. | 2 |
| | 64. Çalışanları tanımaya yönelik testleri uygular. | 2 |
| | 65. Çalışan personel beceri envanterleri hazırlar. | 2 |
| | KOORDİNASYON | 66. Kurumsal amaçlara ulaşılması için birimler arası uyumlaştırma faaliyetlerinde bulunur. |
| 67. Personelin çalışmalarını ve çabalarını birleştirir. | | 2 |

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| | 68. Kurumsal amaçlar için çalışmalarını zaman bakımından uyumlaştırır. | 2 |
| | 69. Görevlerin yerine getirilmesinde işbirliği sağlar. | 3 |
| RAPORLAMA | 70. İdari, mali, teknik ve klinik raporları inceler. | 3 |
| | 71. İdari, mali ve teknik raporları hazırlar. | 3 |
| | 72. Kurumun faaliyet raporu veya performans değerlendirme raporunu hazırlar. | 3 |
| | 73. Kurum faaliyet istatistiklerini hazırlar. | 3 |
| | 74. Bilanço hazırlar. | 3 |
| | 75. Gelir tablosu hazırlar. | 3 |
| | 76. Fon akım tablosu hazırlar. | 3 |
| | 77. Satışların maliyeti tablosu hazırlar. | 3 |
| | 78. Nakit akım tablosu hazırlar. | 3 |
| | 79. Öz kaynaklar değişim tablosu hazırlar. | 3 |
| 80. Kar dağıtım tablosu hazırlar. | 3 | |
| BÜTÇELEME | 81. Bütçeleme yöntemlerini uygular. | 2 |
| | 82. Kurumsal bütçe hazırlama süreçlerini yönetir. | 2 |
| | 83. Bütçe kontrolü yapar. | 2 |
| | 84. Bütçede gerekli düzenlemeleri ve düzeltmeleri yapar. | 2 |
| | 85. Ek ödenek talebi, kalemler arası devir işlemlerini yapar. | 2 |
| | 86. Dönem sonu bütçe işlemlerini yapar. | 2 |
| KONTROL / DENETİM | 87. Mevzuata göre kurumun işleyişini denetler. | 2 |
| | 88. Stok ve envanter kontrolü yapar. | 2 |
| | 89. İstatistiksel kalite kontrol araçlarını kullanır. | 4 |
| | 90. Performans kriterlerini kullanarak kurumsal performans değerlendirmesi yapar. | 4 |
| | 91. Sağlık Bakanlığı HKS ile ilgili uygulamaları yapmaya yönelik önlemleri alır. | 3 |
| | 92. Akreditasyon sürecinde çalışır, uygulamaları yerine getirir. | 3 |
| TEMSİLİYET | 93. Kurumu dışarıda temsil eder. | 3 |
| | 94. Gerekli mercilere kurum hakkında bilgilendirme yapar. | 3 |
| | 95. Kurumu tanıtıcı materyal hazırlanmasını sağlar. | 3 |
| | 96. Kurum çevre ilişkilerini geliştiren etkinlikler düzenler. | 3 |
| | 97. Önemli günler için etkinlikler organize eder ve etkinliklere katılır. | 3 |

| | | |
|---|--|---|
| MÜZAKERE YÖNETİMİ | 98. Sigorta ve diğer kurum/işletmelerle iş görüşmeleri yapar. | 2 |
| | 99. Sigorta ve diğer kurumlarla sözleşme yapar. | 2 |
| | 100. İş sözleşmelerini hazırlar. | 2 |
| | 101. İhale işlemlerini yürütür. | 2 |
| | 102. Kurum içindeki anlaşmazlıkları çözer. | 3 |
| | 103. Grup çalışmalarını, toplantı ve tartışmaları kolaylaştırır. | 2 |
| | 104. Müzakere tekniklerini kullanır. | 3 |
| | 105. Çatışma yönetimi tekniklerini uygular. | 3 |
| BİLGİ YÖNETİMİ | 106. Veri analizi yapar. | 3 |
| | 107. Yönetim bilgi sistemlerini kullanır. | 4 |
| | 108. Yönetimsel karar destek sistemlerini kullanır. | 3 |
| | 109. Bilgi yönetimi politikalarının belirlenmesine katkı sağlar. | 3 |
| | 110. Veri kalitesini sağlamaya yönelik önlemleri alır. | 2 |
| | 111. Sağlık kayıtlarında gizlilik, güvenlik ve mahremiyeti sağlayıcı teknik ve idari önlemleri alır. | 3 |
| | 112. e-Sağlık okur yazarlığının geliştirilmesine yönelik idari organizasyonu yapar. | 2 |
| | 113. e-Sağlık uygulamaları için gerekli idari ve teknik alt yapıyı hazırlar. | 2 |
| | 114. Dokümantasyon kalitesi ve kodlama kalitesini sağlamaya yönelik teknik ve idari tedbirleri alır. | 3 |
| | 115. Sağlık bilgi yönetimiyle ilgili birimin kuruluş ve organizasyonunu yapar. | 2 |
| | 116. Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu gibi kuruluşların bilgi, belge ve istatistik taleplerini karşılar. | 3 |
| 117. Sağlık bilgi sistemi geliştirme sürecine katkı sağlar. | 4 | |
| KALİTE HASTA ve ÇALIŞAN GÜVENLİĞİ | 118. Kalite yönetimi konusunda veri toplama, ölçme ve analiz etme araçları ve tekniklerini kullanır. | 3 |
| | 119. Kalite planlaması ve yönetimini uygular. | 2 |
| | 120. Kalite iyileştirme ekipleri içinde yer alır. | 4 |
| | 121. Hasta güvenliğini içeren kalite uygulamalarını yapar. | 2 |
| | 122. Sıra bekleme modellerini kullanarak, poliklinik ve diğer hizmetler için randevu sistemi kurar. | 2 |
| | 123. Çalışanların güvenliğini sağlayacak önlemleri alır. | 3 |
| | 124. Hasta, refakatçi şikayetlerini değerlendirir ve çözümler. | 3 |
| | 125. Kalite değerlendirmede yapı, süreç ve sonuç ölçütleriyle ilgili | 2 |

| | | |
|--|--|---|
| | değerlendirme yapar. | |
| | 126. Temel kalite iyileştirme araçlarını kullanır. | 3 |
| | 127. Tıbbi hataları önleyici örgütsel düzenlemeleri yapar. | 1 |

8. SAĞLIK YÖNETİMİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ

Sağlık Yönetimi eğitim programında amaç, öğrenimini tamamlayan öğrencinin sağlık kurumlarında, sağlık sektörü içinde yer alan ve sağlık hizmetleriyle ilgili kuruluşlardaki görevleri yerine getirebilecek kapasiteye ulaştırmaktır. Bu kapsamdaki yer alan görevler, program yeterliklerinde yer almaktadır. Öğrenci bu kapasiteye ulaşabilmek için öncelikle yeterli teorik bilgiye sahip olmalıdır; bilgisi doğrultusunda mevcut duruma yönelik yorum yapabilmeli, uygun değerlendirme araçlarını veya analiz yöntemlerini seçebilmeli, seçtiği yöntemi kullanarak sonuca ulaşmalıdır. Elde ettiği sonucu kurumunda uygulayabilmelidir.

Belirlenen hedeflerin başarılması için öğrencilere eğitim programı süresince bilgiyi edinme, kullanma, yorumlama becerisi kazandırılmalı, ders müfredatları içindeki analiz yöntemleri öğretilmelidir. Öğretim kapsamındaki uygulamalar veya ölçme değerlendirme yöntemleri ile öğrencinin kapasitesi, seviyesi, kazanımları ve eksiklikleri değerlendirilmeli, gelişimi sağlayacak tedbirler alınmalıdır. Öğrencinin bilgi edinme yöntemi olarak, ders içindeki faaliyetlerinin yanı sıra ders dışında uygulama ve meslek stajlarında edindiği bilgileri pekiştirmesi ve teorik kazanımlarını pratik uygulamalara aktarması sağlanmalıdır.

Sağlık Yönetimi alanı dinamik bir öğrenim sürecini içermektedir. Ders müfredatında yer alan teorik ve tarihsel süreçlerin yanı sıra sürekli değişen, devlet politikaları ile ilişkili, yenilenen birçok konu da yer almaktadır. Bu nedenle çevresel değişimlere göre ders içeriklerinin sürekli güncellenmesi, yenilenmesi gerekmektedir. Bu değişimin takip edilebilmesi için öğretim elemanının faaliyetlerinin yanı sıra öğrencinin çabasına da ihtiyaç duyulmaktadır. Öğrencinin sağlık sektöründeki ve sağlık sektörünü ilgilendiren konulardaki değişimi takip edebilmesi için ders dışında çalışmalar, araştırmalar gibi faaliyetlere yönlendirilmesi zorunludur. Öğretim programlarına öğrencilerin ders dışında yapacakları okumalar, makale taramaları ve araştırmalar gibi faaliyetler de dahil edilmelidir.

Sağlık Yönetimi öğretimi, yapısı gereği birçok derste teorik konuları içermektedir. Teorik konuların fazlalığı öğretim elemanını etken öğrenciyi ise edilgen bir hale sürükleyebilmektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için öğretim sürecinde öğrencinin derslere etkin katılımını sağlayacak uygulamalar geliştirilmelidir. Öğrenciler tarafından gerçekleştirilecek sunumlar, araştırmalar, makale incelemeleri, projeler ve sosyal faaliyetlerle öğrencinin edilgen yapısı ortadan kaldırılarak daha iyi bir öğrenme süreci, öğrencinin bilgilerinin pekiştirilmesi ve sosyal ve mesleki açıdan gelişimi sağlanabilir. Ders müfredatı dışında öğrencilerle yapılacak sosyal etkinlikler, spor ve sanat faaliyetleri, mesleki / teknik geziler gibi faaliyetler de bu gelişimi destekleyecektir.

Sağlık Yönetimi programında ders içi ve ders dışı ortamlarda uygulanması öngörülen bilişsel (zihinsel) öğrenme, psikomotor öğrenme ve duyuşsal (tutum, değer) öğrenme öğretim yöntem ve teknikleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3. Sağlık Yönetimi Alanında Eğitim Öğretim Yöntemleri

| Öğrenme Düzeyi | Yöntemler | Teknikler |
|-------------------------|--|---|
| Bilişsel (Zihinsel) | Anlatım yöntemi Tartışma yöntemi Örnek olay yöntemi Problem çözme yöntemi Bireysel çalışma yöntemi Proje tabanlı öğrenme yöntemi | Gözlem Beyin fırtınası Soru-cevap Vaka tartışması Örnek olay, senaryo Programlı öğretim Bilgisayar destekli öğretim |
| Duyuşsal (Tutum, Değer) | Anlatım yöntemi Tartışma yöntemi Örnek olay yöntemi Problem çözme yöntemi Yaratıcı çalışma yöntemi Bireysel çalışma yöntemi Proje tabanlı öğrenme yöntemi Proje çalışması Görüşme Mentorlük Simülasyon | Gözlem Beyin fırtınası Gösteri Soru-cevap Benzetim Rol oynama Drama Oyun Programlı öğretim Bilgisayar destekli öğretim |
| Psikomotor | Anlatım yöntemi Tartışma yöntemi Vaka tartışması Örnek olay yöntem, senaryo Gösterip yaptırma yöntemi Problem çözme yöntemi Yaratıcı çalışma yöntemi Bireysel çalışma yöntemi Proje tabanlı öğrenme yöntemi | Gözlem Beyin fırtınası Gösteri Soru-cevap Vaka tartışması Örnek olay yöntemi, senaryo Programlı öğretim Bilgisayar destekli öğretim Kavram haritası |

9. SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI MESLEKİ UYGULAMA FAALİYETLERİ

Sağlık Yönetimi programı, teorik eğitim ve stajı içermektedir. Sağlık kurumlarında ve sağlıkla ilgili faaliyet gösteren kurumlarda yapılacak mesleki uygulamalar ile öğrencinin edinmiş olduğu teorik bilgiyi uygulamalara aktarması, ileride çalışacağı kurumları tanınması ve psikomotor öğrenme süreçlerini gerçekleştirmesi beklenmektedir. Psikomotor beceriyi geliştirmek için yapılacak bu uygulamalar, staj veya alan uygulaması olarak ifade edilebilir.

Sağlık Yönetimi Üniversite Programları Birliği (Association of University Programs in Health Administration AUPHA), lisans programında en az 120 saatlik öğretim üyesi gözetiminde zorunlu staj uygulaması olması gerekliliğini AUPHA'dan sertifika almak isteyen programlar için şart koşturmuştur. Bu bağlamda Türkiye'de Bölüm Başkanları Çalıştaylarında yapılan alınan karar gereği olarak lisans eğitimi kapsamında yapılacak mesleki uygulama faaliyetlerinin asgari süresinin 450 saat olması kararlaştırılmıştır. Mesleki uygulamanın hangi birimlerde yapılacağı üniversite ve uygulama yapılacak kurumların olanakları ve diğer etkenlere göre değerlendirilerek asgari sürenin altına inmemek koşuluyla bölüm başkanlığı tarafından belirlenir. Mesleki uygulama süresinin belirlenen toplam sürenin üzerine çıkarılması eğitim veren bölümün kararına bağlıdır.

Mesleki uygulama, dönem içinde ve yaz stajı olarak iki farklı şekilde yapılabilir. Dönem içindeki mesleki uygulama, öğrencinin öğrenim gördüğü 3. yarıyıldan başlayarak her yarıyıl içerisinde güz ve bahar dönemlerinde yapılabilir.

Yaz stajı 4. Yarıyıldan veya 6. Yarıyıldan sonra yaz döneminde yapılması ve asgari 160 saat (20 iş günü) olacak şekilde planlanması önerilmektedir. Yaz stajı, öğrencinin kurumun farklı birimlerini birbirinin ardı sıra ve topluca görebilmesine olanak sağlamaktadır.

Dayanak

Mesleki uygulama, sağlık yönetimi eğitimi verilen üniversitenin "Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği", "Disiplin Yönetmeliği" ve "Staj Yönergesi" dayanak alınarak yapılır.

Üniversite tarafından, öğrencilere mesleki uygulama yaptığı günler için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 87. Maddesinin (e) bendi hükümleri uyarınca zorunlu olarak "İş Kazası ve Meslek Hastalığı" sigortası yapılır. Bu işlemler üniversitenin sorumluluğundadır, gerekli kayıt bildirim vb. işlemler ilgili bölüm başkanlığı tarafından yerine getirilir.

Mesleki uygulama planı bölüm başkanlığı tarafından yapılır. Öğrencinin mesleki uygulama faaliyeti bölümün belirlediği kurumlarda gerçekleştirilir. Yaz stajı ise staj yönergesinde belirtilen şartlara uygun olan herhangi bir şehirdeki sağlık kurumunda yapılabilir. Öğrenci uygulama başvuru evrakları ile kuruma başvuru yapar, başvurusunun kurum ve bölüm tarafından uygun görülmesi halinde belirlenen sürelerde uygulamasını gerçekleştirir.

Dönem içindeki mesleki uygulama faaliyetleri öğretim elemanı gözetiminde yapılır. Dönem içindeki mesleki uygulamalar için tercihen sağlık yönetimi bölümü mezunu, kurumun idari yöneticilerinden birisi kurumun mesleki uygulama sorumlusu olarak belirlenir.

Yaz stajında öğrencilerin staj yaptığı kurumda sorumlu olacak bir mentor belirlenir. Mentor tercihen sağlık yönetimi bölümü mezunu, kurumun idari yöneticilerinden seçilmelidir. Yaz stajlarında bölüm öğretim elemanlarının öğrencilerin staj yaptıkları kurumları ve görevlendirilmiş kurum mentorlerini ziyaret etmeleri de ayrıca önerilmektedir.

Öğrencinin Sorumlulukları

Sağlık yönetimi bölümünde mesleki uygulama yapacak öğrencinin 7. veya 8. dönem (4. sınıf) öğrencisi olması, yaz stajı için 6. dönemi (3. sınıf) tamamlamış olması gerekmektedir. Öğrenci, mesleki uygulama süresince öğrencinin öğrenim gördüğü üniversitenin mevzuatı, 657. Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve uygulama yaptığı kurumun disiplin yönetmeliği ile ilgili mevzuatına uygun hareket etmelidir.

Mesleki uygulama tam gün mesai düzeninde, günlük 8 saat olacak şekilde planlanmalıdır. Öğrenci, mesleki uygulama süresi boyunca görev yaptığı birimdeki uygulamalara katılacak birim sorumluları, mentor ve sorumlu öğretim elemanları tarafından belirlenen bir plan doğrultusunda verilen görevleri yerine getirecektir. Öğrencinin yapacağı görevler, görev yaptığı birimin ve kurumun çalışma alanı ile sağlık yönetimi eğitim programı kapsamında belirlenir.

Mentörlerin Görev ve Sorumlulukları

Mesleki uygulama yapılan kurumlarda belirlenecek mentorlerin öncelikle Sağlık Yönetimi bölümü lisans mezunu ve idari birimde görev yapıyor olması şartı aranmalıdır. Kurumda Sağlık Yönetimi lisans mezunu personel olmaması halinde, idari birimlerde görev yapan yöneticilerden tercihen yönetim bilimleri alanında lisans mezunu olan ve mesleki uygulama yapılacak birimlerde yetkisi ve sorumluluğu olan kurum personelinden bir kişi mentör olarak belirlenir. Mentörün üniversite ve kurum arasında iletişimi sağlayabilecek durumda olması ve sağlık yönetimi alanındaki uygulamalar hakkında da bilgi sahibi olması gereklidir.

Mentör, mesleki uygulama programının başlangıcında sürecin işleyişi, görev ve sorumlulukları konusunda sorumlu öğretim elemanı tarafından bilgilendirilir. Uygulama süresince, programın işleyişi, öğrencilerin uygulamalara katılımı, oluşabilecek aksaklıkların çözümü, kurum ile bölümün iletişimi konularında sorumluluk ve yetki sahibidir. Uygulama süresince sorumlu öğretim elemanı ile koordineli şekilde çalışır, öğrencilerin durumlarının değerlendirilmesi ve uygulama notlarının verilmesinde sorumlu öğretim elemanına görüş bildirebilir.

Sorumlu Öğretim Elemanlarının Görev ve Sorumlulukları

Mesleki uygulamadan sorumlu öğretim elemanları, bölümde veya aynı fakültede görev yapan öğretim elemanlarından seçilir. Sorumlu öğretim elemanı; Sağlık Yönetimi bilim alanında lisans ve/veya lisansüstü öğretim görmüş öğretim üyeleri arasından belirlenir. Bu öğretim elemanlarının kapsamı hakkında derinlemesine bilgi ve beceriye sahip olmalıdırlar. Ayrıca, profesyonel uygulama alanlarında yapılması gerekenler ve gereksinimler hakkında da kapsamlı ve derinlemesine bilgiye sahip olmaları gerekmektedir.

Sorumlu öğretim elemanları, bölüm başkanının ve uygulama koordinatörünün yetkisi dahilinde mesleki uygulamaların programa uygun şekilde yerine getirilmesinden sorumludur. Kurumlar mentörler ile irtibat halinde olmalı, kurum ile bölümün iletişimi kesintisiz olacak biçimde sağlamalıdır.

Sorumlu öğretim elemanı kurumları ziyaret eder. Ziyaretler gün içinde birden fazla kez yapılabilir veya sorumlu öğretim elemanı gün boyu kurumda kalabilir. Sorumlu elemanın görevleri:

- Öğrencilerin yoklamalarını alır,

- Görev yapılacak birimleri belirler,
- Birimleri ziyaret ederek öğrencileri görev başında gözlemler,
- Öğrencilerin öğrenme sürecini geliştirecek uygulamalar yapar,
- Mesleki uygulama notlarını mentörlerin görüşlerini de alarak değerlendirir ve staj koordinatörüne bildirir
- Mesleki uygulama sırasında ortaya çıkabilecek sorunlara çözümler geliştirir, öğrencilerin uygulamalarını programa uygun ve düzenli şekilde yapabilmeleri için bölüm başkanlığının bilgisi dahilinde gerekli düzenlemeleri yapar.

Mesleki Uygulama Koordinatörlerinin Görev ve Sorumlulukları

Bölgümlerdeki mesleki uygulama koordinatörleri, bölüm başkanlığı tarafından bölümde görev yapan öğretim elemanları arasından belirlenir. Mesleki uygulama koordinatörü; sağlık yönetimi bilim alanında lisans ve/veya lisansüstü öğretim görmüş öğretim üyeleri arasından belirlenir. Koordinatör, alanın kapsamı hakkında derinlemesine bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Ayrıca, profesyonel uygulama alanlarında yapılması gerekenler ve gereksinimler hakkında da kapsamlı ve derinlemesine bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Koordinatör, bölüm başkanlığı ile birlikte mesleki uygulama programın yapılmasından, uygulama yapılacak kurumların ve birimlerin belirlenmesinden, kurumlarla iletişimden doğrudan sorumludur.

Koordinatör;

- Dönem başında öğrencilerin kurumlara yerleştirilmesini sağlar,
- Rotasyon planlarını yapar,
- Dönem boyunca sürecin takibini gerçekleştirir,
- Bölüm başkanlığı, sorumlu öğretim elemanları ve mentorlerle işbirliği içinde uygulamaların gerçekleştirilmesini sağlar.

Bölüm Başkanlıklarının Görev ve Sorumlulukları

Bölüm başkanlıkları mesleki uygulamaların üniversite ve kurum mevzuatı ile ilgili kılavuz ve yönergeler doğrultusunda gerçekleştirilmesi için gerekli planlamayı yapar. Asgari mesleki uygulama sürelerinin sağlanması için düzenlemeler yapar. Staj koordinatörlerini, sorumlu öğretim elemanlarını ve mentorleri belirler. Fakülte / Yüksekokul bünyesindeki diğer bölümlerle koordineli şekilde çalışarak mesleki uygulama planlaması yapar.

Mesleki Uygulama Yapılabilecek Kurumlar

Dönem içi mesleki uygulama ve yaz stajlarında öğrencilerin kurumu tanıyabilecekleri ve yapılan faaliyetlerde yer alacağı şekilde, başta idari birimler olmak üzere öğrenme kazanımlarıyla ilişkili, kurumun seçilmiş birimlerinde mesleki uygulama yapmaları planlanmalıdır. Birimlerdeki mesleki uygulama süreleri, birimler ve birimler arası rotasyon, asgari sürenin altına inmemek kaydıyla bölüm başkanlığı tarafından belirlenir.

Mesleki uygulama yapilabilecek kurumlar aŖađıda yer almaktadır;

1. Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ve bağlı sağlık kuruluŖları
2. Üniversite hastaneleri ve bağlı kuruluŖları
3. Özel sektöre ait hastane ve sağlık kuruluŖları ve ilgili birimler,
4. Sağlık Bakanlığı Merkez ve TaŖra TeŖkilatı
5. Türkiye Halk Sağlığı Kurumu ve bağlı sağlık kuruluŖları

Asgari mesleki uygulama süresinin en az % 50'si hastanelerde yapılmalıdır. Hastanelerde mesleki uygulama idari birimler ağırlıklı olacak Ŗekilde idari, tıbbi, tıbbi destek ve destek birimleri arasında dağıtılmalıdır. Hastanelerde, mesleki uygulama yapilabilecek alt birimler aŖađıda yer almaktadır;

1. İdari Birimler

- 1.1. Hastane BaŖhekimliđi ve Bağlı Birimler
- 1.2. İdari ve Mali Hizmetler Müdürlüğü ve Bağlı Birimler
- 1.3. Hasta Kabul ve Poliklinik Hizmetleri Birimleri
- 1.4. Personel Yönetimi Birimi
- 1.5. Muhasebe/Faturalama Birimi
- 1.6. Satın Alma Birimi
- 1.7. Fatura Tahakkuk -- Faturalama
- 1.8. TaŖınır Kayıt Kontrol
- 1.9. Proje veya Ar-Ge
- 1.10. İnsan Kaynakları Birimleri
- 1.11. Kalite Koordinatörlüğü
- 1.12. Bilgi-İŖlem Merkezi
- 1.13. ArŖiv ve İstatistik Birimi
- 1.14. Halkla İliŖkiler
- 1.15. Hasta Hakları
- 1.16. Gece İdaresi

2. Tıbbi Birimler

- 2.1. Dahiliye Kliniği
- 2.2. Cerrahi Kliniği
- 2.3. Acil Servis
- 2.4. Poliklinik Hizmetleri
- 2.5. Ameliyathane
- 2.6. Yoğun Bakım Kliniği

3. Tıbbi Destek Birimleri

- 3.1. Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü ve Bağlı Birimler
- 3.2. Tıbbi Laboratuvar
- 3.3. Tıbbi Görüntüleme

3.4. Enfeksiyon Hemşireliği veya Enfeksiyon Kontrol Birimi

4. Destek Hizmetleri Birimleri

4.1. Güvenlik

4.2. Diyet ve beslenme, yemekhane

4.3. Çamaşırhane

4.4. Mutfak

4.5. Diğer Destek Birimleri

Gece İdaresi (Yaz stajlarında mümkün olursa öğrencinin en az 5 gece idari nöbete katılması önerilir).

Değerlendirme

Dönem içi mesleki uygulama ve yaz stajının değerlendirilmesi üniversitenin "Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği" ve "Staj Yönergesi" maddelerine göre yapılır.

Stajın değerlendirilmesi, öğrenci tarafından hazırlanan staj raporu, kurum staj sorumlusu / mentor değerlendirme notu ve staj sınav notları dikkate alınarak yapılır.

10. SAĞLIK YÖNETİMİ ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ

Sağlık yönetimi eğitiminde amaç öğrencinin bilgi, beceri, kavrama, değerlendirme, karar verme ve işi gerçekleştirip sonuçlandırma için gerekli yeterliliğe sahip olmasının sağlanmasıdır. Öğrencinin gerekli yeterliliğe sahip olup olmadığının belirlenmesi için ölçme değerlendirme yöntemleri uygulanmalıdır.

Ölçme değerlendirme sürecinde doğrudan ve dolaylı ölçme şeklinde iki yöntem kullanılmaktadır. Doğrudan ölçme yöntemleri, ölçmeye konu olan özelliğin kendisiyle aynı türden bir araçla ölçülmesi olarak tanımlanmaktadır. Dolaylı ölçme yöntemleri ise, ölçülen özelliğin, ilişkili olduğu düşünülen başka özellikler aracılığıyla ölçülmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Eğitim sürecindeki yeterlilikler dolaylı ölçme yöntemleri ile ölçülebilmektedir.

Değerlendirme sürecinde üç farklı değerlendirme yöntemi mevcuttur;

1. **Tanılayıcı değerlendirme (diagnostic assessment):** temel amacı, öğretim uygulamalarının başında, öğrencilerin ilgili programın ya da dersin önkoşulu niteliği taşıyan bilgi, beceri, tutum vb. özelliklerine ne düzeyde sahip olduğunu belirlemek ve elde edilen sonuçlardan hareketle öğretim uygulamalarına yön vermektir.
2. **Biçimlendirici değerlendirme (formative assessment):** Tanılayıcı değerlendirmenin sonuçlarından hareketle öğretim uygulamalarının öğretim süreci içinde sürekli ve düzenli olarak değerlendirilmesini ifade etmektedir. Elde edilen sonuçlarla öğretim hizmetinin etkililiği artırılabilir. Süreç içinde yapılan bu değerlendirmeler öğrenmeyi artırıcı bir role sahip olduğundan hiçbir zaman not verme amaçlı kullanılmaz.
3. **Düzey belirleyici değerlendirme (summative assessment):** Bu değerlendirme türü daha çok not verme (başarılı-başarısız; yeterli-yetersiz vb) amaçlı olup programın veya dersin sonunda öğrencilerin ilgili program veya ders kapsamındaki bilgi, beceri, tutum gibi özelliklere ne

düzeyde sahip olduğunu ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilir. Yapılan vize ve final tarzı sınavlardan elde edilen sonuçlara göre verilen kararlar bu değerlendirme türüyle ilgilidir. Bu değerlendirme türünde programın veya dersin bütün kazanımlarının yoklanması mümkün olmadığından daha çok kritik kazanımlar yoklanmak suretiyle öğrenciler hakkında kararlar verilmektedir.

Düzyer belirleyici değerlendirme, değerlendirmede kullanılacak ölçütün yapısına göre "mutlak değerlendirme" ve "bağıl değerlendirme" olmak üzere iki türde ele alınabilir. Mutlak değerlendirmede sınıftaki her bir öğrenciyi birbirinden bağımsız olarak sınavlarda topladığı puanlara ve belirlenen ölçüte göre değerlendirmeyi ifade etmektedir. Bağıl değerlendirme sınıfın ortalama başarısı ve standart sapma değerleri dikkate alınır. Başarının ölçütü sınıftaki öğrencilerin geneline ait olan ortalama başarı ve standart sapma değerleridir.

Eğitim sürecinin farklı aşamalarında öğrenciyeye kazandırılan yeterliliğin ölçümü için kullanılacak ölçme ve değerlendirme yöntemi konuya göre farklı şekilde tasarlanabilir. Bu yöntemler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

1. Eğitim sürecinin veya müfredatın sonuna ulaşmadan önce öğrencinin gelişimini görmek amacıyla yapılacak kısa süreli ve dar kapsamlı yazılı veya sözlü sınavlar
2. Konuya ilişkin tartışma ve değerlendirme içeren yazılı veya sözlü sınavlar
3. Uygulama ve staj içeren konularda öğrencinin yaptıklarını doğrudan gözlemlenme
4. Yapılandırılmış açık uçlu veya çoktan seçmeli sorularla oluşturulmuş yazılı veya sözlü sınavlar

Sağlık yönetimi alanında eğitim alan öğrenci, program yeterliliklerinde yer alan konularda kavramsal bilgiye sahip olmalı, bilgisini kullanarak mevcut durumu değerlendirip karar vermeli ve kararı doğrultusunda belirlediği yöntemleri uygulayarak sonuca ulaşmalıdır. Öğrencinin ulaştığı yeterliliğin göstergesi olarak gözlemlenmesi gereken durumlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

1. Konuya ilişkin teorik bilgiyi hatırlama, yorumlama ve anlatma,
2. Bilgisini kullanarak sorunlara teorik çözümler üretme,
3. Bilgisini sanal veya deneysel ortamlarda kullanarak çözümler üretme,
4. Gerçek ortamda karşılaştığı problemlerde bilgisini kullanarak çözümler üretme.

Bu yöntemler bilişsel, duyuşsal ve psikomotor öğrenmeyi kapsayacak şekilde yapılandırılmalıdır. Öğrencinin sahip olması istenen yeterliliğe, verilmek istenen bilgi ve kazandırılması hedeflenen beceriye göre uygun yöntem seçilmelidir (Tablo 4).

Tablo 4. Sağlık Yönetimi Alanında Ölçme ve Değerlendirme Yöntemleri

| Öğrenme Kazanımları | Ölçme ve Değerlendirme Yöntemleri |
|-----------------------------|---|
| Bilişsel (Zihinsel) Öğrenme | Pratik değerlendirmeler Gözlem ve değerlendirme (Staj ve uygulama) Yazılı sınavlar (çoktan seçmeli, doğru yanlış, tamamlama – boşluk) |

| | |
|--|--|
| | doldurma, eşleştirme / kelime ilişkilendirme, kısa cevaplı, uzun cevaplı, açık uçlu, senaryoya/vakaya dayalı) Sözlü sınavlar, Projeye dayalı değerlendirme Akran değerlendirmesi, bireysel ve grup değerlendirmeleri Genel değerlendirme (derse katılım, davranış, kurallar vb.) Öğrenci gelişim dosyasına (portfolio) dayalı değerlendirme |
| Duyuşsal (Tutum, Değer) Öğrenme | Staj değerlendirmesi (İş başında veya yazılı sözlü sınavlarla) Gözlem Öğrenci dosyasına dayalı değerlendirme Laboratuvar olan alanlarda deney veya uygulama değerlendirmesi |
| Psikomotor Öğrenme | Sözlü sınavlar Gözlem Akran değerlendirmesi ve öz değerlendirme Günlük Öğrenci gelişim dosyasına (portfolio) dayalı değerlendirme. Projeye dayalı değerlendirme Tanılayıcı dallanmış ağaç Yapılandırılmış Grid Sözlü sunum Tutum ölçekleri Kavram haritaları |

11. ULUSAL ÇEKİRDEK EĞİTİM PROGRAMINI (SAYÇEP 2017) KİMLER NEREDE NASIL KULLANABİLİR?

Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı ilgili kesimler tarafından farklı amaçlarla kullanılması hedeflenmektedir. Sağlık Yönetimi lisans eğitimi, temelde öğrencilerin yetiştirilmesini amaçlayan, bu süreçte üniversitelerin, öğretim elemanlarının, sağlık sektöründe yer alan aktörlerin, sağlık yönetimi alanında faaliyet gösteren meslek örgütlerinin, eğitim planlaması ve yönetimi ile ilgili faaliyet gösteren kurumların yer aldığı geniş bir yapıyı içinde barındırmaktadır. Bu yapı içerisindeki kesimler kendi hedefleri doğrultusunda Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı'ndan yararlanabileceklerdir.

Öğrenciler:

1. Sağlık yönetimi eğitiminin içeriğini tanıma, eğitim süreci hakkında bilgi edinme,
2. Eğitim içeriğine göre sahip olması gereken yeterlilikler doğrultusunda çalışma planları oluşturma,

3. Hedeflenen kazanımlar, beceriler ve yeterlilikler konusunda kişisel değerlendirmelerini ve kariyer planlarını yapma,
4. Program doğrultusunda ders içeriklerine ve sınavlara yönelik hazırlık yapma, çalışmalarını planlama,
5. Mesleki gereklilikleri öğrenerek gelecekte yapacağı mesleğe dair bilgi ve becerilerini geliştirme,
6. Gelecek hedeflerini, mezuniyet sonrası ve lisansüstü öğrenime dair planlamalar yapma.

Öğretim Elemanları:

1. Sağlık Yönetimi eğitimi alanındaki yeterlikleri, becerileri, eğitim içeriğini, yöntem ve teknikleri tanıma,
2. Ders içerikleri, eğitim planları ve sınavları hazırlarken destek alma,
3. Mesleki yeterliklere uygun müfredat geliştirme,
4. Sınav soruları içeriği belirleme,
5. Ders sonu değerlendirmeler yapma,
6. Mesleki standartlar geliştirme,
7. Eğitim amaçlarını ve içeriğini öğrencilere aktarırken kolaylık sağlama.

Sağlık Yönetimi Bölümleri:

1. Sağlık Yönetimi bölümlerinin kuruluşunda standartları sağlama,
2. Mevcut eğitim programlarının standartlara uygun olarak düzenlenmesini sağlama,
3. Eğitim içeriğini planlama, müfredat oluşturma,
4. Ders içeriklerini planlama,
5. Öğretim elemanlarının kadro ve standartlarını düzenleme,
6. Eğitim sürecinin, sonuçlarının ve çıktılarının değerlendirilmesi,
7. Öğretim elemanlarının gelişimine yönelik değerlendirmeler yapma, mesleki gelişimi sağlayacak programlar oluşturma,
8. Bölüm düzeyinde stratejik planlama süreçleri, kadro ve kontenjan belirleme vb.
9. Bölümün sahip olduğu eğitim alt yapısının geliştirilmesi (öğretim elemanı, fiziki imkânlar, bilimsel alt yapı vb.).

Sağlık Yönetimi Alanında Faaliyet Gösteren Meslek Örgütleri ve Sivil Toplum Kuruluşları:

1. Mesleki faaliyetleri planlama,
2. Meslek mensuplarının gelişimine yönelik düzenleyecekleri eğitim programları, mesleki / bilimsel faaliyetler gibi konularda standartları ve içeriği planlama,
3. Mezuniyet sonrası eğitim, uzmanlaşma, özel alanlarda ihtisaslaşma konularında katkı sağlama,
4. Alana yönelik standartları kullanma, akreditasyon ve değerlendirme süreçlerine katkı,
5. Sağlık yönetimi alanının temsilcileri arasında yer alan kuruluşlar olarak alanı temsil etme yeterliliklerinin gelişimi,
6. Alandaki faaliyetlere daha fazla hâkimiyet,

7. Sağlık yönetimi eğitimi veren kurumlar ile daha iyi iletişim ve ortak bakış açısına sahip olma,
8. Programda yer alan yeterlilikler doğrultusunda kendi faaliyetlerini düzenleme.

Sağlık Sektöründe Görev Yapan Sağlık Yöneticileri:

1. Mesleki yeterlilikleri ve gerekli becerileri bilerek kişisel değerlendirme yapma,
2. Sağlık yönetimi bölümlerindeki eğitimdeki yenilikleri takip ederek kendini geliştirme,
3. Sektörün ve toplumun kendisinden beklentilerini öğrenme,
4. Mezuniyeti sonrası alandaki yenilikleri görme ve bilgisini güncelleyebilme.

Sağlık Sektöründe Faaliyet Gösteren Kurumlar (Sağlık Bakanlığı, Kamu ve Özel Hastaneler vb.):

1. Sağlık yönetimi alanındaki standartları kurumlara aktarabilme,
2. Sağlık kurumlarındaki sağlık yöneticilerinin yeterliliklerini ve becerileri öğrenerek yüksek verimli çalışmaları için düzenlemeler yapma,
3. Sağlık yönetimi alanındaki beklentilerini ve hedeflerini belirleme,
4. Sağlık yöneticisi istihdamına yönelik planlama.

Yüksek Öğretim Kurulu:

1. Sağlık yönetimi lisans eğitimine yönelik ulusal düzeylerde planlama yapma,
2. Eğitim süreçlerinin değerlendirilmesi ve düzenlenmesi,
3. Eğitim süreçlerine yönelik ulusal ölçekte planlanması, iyileştirilmesi,
4. Sağlık yönetimi eğitimine yönelik politikaların oluşturulması,
5. Yeni sağlık yönetimi programlarının açılmasında standartların belirlenmesi
6. Mevcut sağlık yönetimi bölümlerinin yeniden yapılandırılması,
7. Sağlık yönetimi bölümlerine yönelik öğretim elemanlarının standartlarının belirlenmesi ve kadro planlaması,
8. Öğrenci kontenjanlarının belirlenmesi,
9. Sağlık yönetimi eğitimi veren kurumların denetimi.

Toplum:

1. Sağlık yönetimi alanını tanıma,
2. Sağlık yönetimi mesleğini değerlendirme ve tercih etme konusunda bilgi edinme,
3. Sağlık kurumlarında hizmet alırken sağlık yöneticilerinin görevlerini bilerek daha nitelikli hizmet alma.

KAYNAKÇA

Airasian, P.W., Cruikshank, K.A., Mayer, R.E., Pintrich, P.R., Raths, J., Wittrock, M.C., (2010), Öğrenme Öğretim ve Değerlendirme ile İlgili Bir sınıflandırma, Bloom'un Eğitimin Hedefleri ile İlgili Sınıflamasının Güncelleştirilmiş Biçimi, Editorler: Anderson, L.W., Krathwohl, D.R., Çeviren: Özçelik D.A., Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

Ankara Üniversitesi, Bologna Süreci Çalışmaları için Web Sayfası Erişim: <http://bbs.ankara.edu.tr/default.aspx>, Erişim tarihi: 10.03.2017

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi, Erişim: <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/avrupa-yeterlilikler-cercevesi>

Avrupa Yükseköğretim Alanı Yeterlilikler Çerçevesi, Erişim: <http://bologna.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/273/2016/08/Avrupa-Y%C3%BCKsek%C3%B6%C4%9Fretim-Yeterlilikler-%C3%87er%C3%A7evesi.pdf>

Bahar, M., Nartgün, Z., Durmuş, S., Bıçak, B., (2012), Geleneksel-Tamamlayıcı Ölçme Ve Değerlendirme Teknikleri Öğretmen El Kitabı, Pegem Akademi Yayınları, 5. Baskı, Ankara.

Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Carson K.D., Carson, P.P., Roe, C.W. (1995). *Management of Healthcare Organizations*. Ohio: South Western College Publishing.

Cerzo, S.E. (1994). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*. Boston: Allyn and Bacon.

Chervenak, F.A., McCullough, L.B. (2004). "An Ethical Framework for Identifying, Preventing and Managing Conflicts Confronting Leaders of Academic Health Centers", *Academic Medicine*, Vol: 79, No. 11, ss. 1056-1061.

Cox, D.M, Buchbinder S.B. (2005). "Educating Future Healthcare Managers: Meeting Contemporary Challenges". *The Journal of Health Administration Education*, Vol. 22, No.2, pp.145-158.

Daft, R.L. (1987). *Management*. Orlando: Dryden Press.

Darr, K. (1991). *Ethics in Health Services Management*. Baltimore: Health Professions Press.

Demirel, Ö. (2010), Öğretim İlke ve Yöntemleri, Öğretme Sanatı, 16. Baskı, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

Durur, F., Akbulut, Y. (2016) "Sağlık Yönetimi Eğitiminde Yetkinliklerin Değerlendirilmesi" 10. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiriler Kitabı, S:148-150, 1-3 Aralık , Ankara.

Eczacılık Ulusal Çekirdek Eğitim Programı, EczÇEP, (2015).

Ersoy, K., Kavuncubaşı, Ş. (1996). *Örgütsel Yapı ve Başarı: SSK Hastanelerinin Yapısal Analizi: (Yayınlanmamış Araştırma Raporu)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Araştırma Fonu Başkanlığı.

Esatoğlu A. E. ve Kılıç M. (2008) Mesleki Örgütlenmeler, Mesleki Gelişim Süreç ve Meslek Etiği Bağlamında Sağlık Kurumları Yöneticiliği. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiriler Kitabı, Sağlık İdarecileri Derneği, Ankara.

Gülpınar M. A., Yeğen B., Kalaça, S. (2012), Çerçeve Eğitim Programı Geliştirme Rehberi-2: Mezuniyet Öncesi Çerçeve Eğitim Programı, Tıp Eğitimi Dünyası, 35, 43-82.

Hemşirelik Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (HUÇEP) (2013). Ankara. Erişim: <http://aku.edu.tr/wp-content/uploads/sites/27/2013/08/HUCEP.pdf>

İnel S, Akbulut Y. (2017) "Sağlık Kurumları Yöneticilerinin Profesyonellik Düzeyinin Belirlenmesi" Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 20 (1):93-108.

Knowles, M., (1996), Yetişkin Öğrenenler, Gözardı Edilen Bir Kesim, Çeviren: Ayhan S., Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

Katz, R.L. (1955). "Skills of an Effective Administrators", Harvard Bussiness Review. January-February, ss. 33-41.

Kutlu, Ö., Doğan, C.D., Karakaya, İ., (2010), Öğrenci Başarısının Belirlenmesi Performansa ve Portfolyoya Dayalı Durum Belirleme, Pegem Akademi Yayınları, 3. Baskı, Ankara.

Mezuniyet Öncesi Beslenme ve Diyetetik Eğitimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı, (2016).

Mezuniyet Öncesi Diş Hekimliği Eğitimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (2016) Erişim: http://www.yok.gov.tr/documents/10279/21119963/Ducep_Ek.pdf/

Mezuniyet Öncesi Tıp Eğitimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (2014). Erişim: http://www.yok.gov.tr/documents/10279/27821052/tip_fakultesi_cekirdek_egitim_mufredati.pdf

Mintzberg, H. (1996) "The Manager's Job" içinde Mirtzberg, H., Quinn, J.B. (Ed) The Strategy Process: Concepts, Contexts, Cases. New Jersay: Prentice Hall. Ss. 19-34.

Neuhauser, D. (1997). "American College of Health Care Executives Code of Ethics" içinde Kovner, A.R., Neuhauser, D. (Ed) Health Services Management: Readings and Commentary. Chicago: Health Administration Press.

Özçelik A. D., (2010), Ölçme ve Değerlendirme, Pegem Akademi Yayınları, 2. Baskı, Ankara.

Rakich, J.S., Longest, B.B., O'Donovan T.R. (1977). Managing Health Care Organizations. Philedelphia: W.B. Saunders Company.

Rakich, J.S., Longest, B.S., Darr, K. (1996). Managing Health Services Organizations. Baltimore: Health Professinons Press.

Resmi Gazete, (1965), 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 14.7.1965, Sayı:12056.

Resmi Gazete, (1981), 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 6.11.1981, Sayı: 17506.

Resmi Gazete, (2008), Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Diş Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik, 02.02.2008, Sayı: 26775.

Resmi Gazete, (2011), Sağlık Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, 25.3.2011, Sayı:27885.

Resmi Gazete, (2014), Sağlık Meslek Mensupları İle Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik, 22.05.2014, Sayı:29007.

Resmi Gazete, (2016), Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2015/1), 02.01.2016, Sayı:29581.

Sarvan F. (1995) Sağlık Hizmetleri Yöneticiliği Meslek ve Eğitimi. Toplum ve Hekim Dergisi10(69-70): 10-18.

Schermerhorn, J.R. (1989). *Management for Productivity*. New York: John Wiley and Sons.

Supic, T. Z., Bjegovic, V., Marinkovic, J., Milicevic, S. M., Vasic, V. (2010). "Hospital Management Training and Improvement in Managerial Skills: Serbian Experience" *Health Policy*, 96 :80-89.

TBMM, Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun No:6225, Kabul Tarihi: 6.4.2011, Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6225.html>

Tosun, K. (1978). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yayınları. Yayın No: 82.

Toygar, Ş. A., Akbulut, Y. "Managerial Skills of Hospital Administrators: Case Study of Turkey". *Journal of Health Management*, 2013, 15(4):579-594.

Toygar, Ş. A., Akbulut, Y. "An Assessment of the Desicion Making and Problem Solving Skills of Hospital Administrators" *International Journal of Healthcare Management*, 2013;6 (3):168-176.

YÖK, Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) 6. Düzey (Lisans Eğitimi) Yeterlilikleri, Erişim: <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=33>

Weber, L.J. (2001). *Business ethics in healthcare: beyond compliance*. Indiana: Indiana University Press.

Zuckermann, H. S., Dowling, W.L. (1997). "The Managerial Role" içinde Shortell, S.M., Kaluzny, A.S. (Ed) *Essentials of Health Care Management*. Albany, Delmar Publisher. ss. 34-58.