

**İŞLETME BÖLÜMÜ**

**2021 – 2025 STRATEJİK PLAN RAPORU**

**İÇİNDEKİLER**

**TABLOLAR……………………………………………………………………………….…iii**

**1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN………………………………………………………4**

A. Misyon………………………………………………………………………………………4

B. Vizyon……………………………………………………………………………………….4

C. Temel Değerler……………………………………………………………………………...4

D. Amaç ve Hedefler…………………………………………………………………………...4

E. Temel Performans Göstergeleri……………………………………………………………..5

**2. GİRİŞ………………………………………………………………………………………..6**

A. Stratejik Planın Amacı………………………………………………………………………6

B. Stratejik Planın Kapsamı ……………………………………………………………………6

C. Stratejik Planın Hukuki Dayanakları………………………………………………………..6

**3. DURUM ANALİZİ…………………………………………………………………………6**

A. Kuruluş İçi Analiz…………………………………………………………………………...6

B. GZTF Analizi………………………………………………………………………………..7

C. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi……………………………………………………….8

**4. GELECEĞE BAKIŞ……………………………………………………………………….9**

A. Misyon………………………………………………………………………………………9

B. Vizyon……………………………………………………………………………………….9

C. Temel Değerler……………………………………………………………………………...9

**5. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ……………………………………………………………………………10**

A. Amaçlar ve Hedefler……………………………………………………………………….10

B. Hedef Kartlar………………………………………………………………………………11

**6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME………………………………………………………15**

**TABLOLAR**

Tablo 1. Temel Performans Göstergeleri

Tablo 2 :Öğrenci Sayıları

Tablo 3 : Yıllara Göre Öğrenci Analizi

Tablo 4 : Yıllara Göre Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayısı

Tablo 5 : Yıllara Göre Dezavantajlı Öğrenci Sayısı

Tablo 6 : GZTF Analizi

Tablo 7: GZTF Stratejileri

Tablo 8 : Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu

**1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN**

**A. Misyon**

Eğitim-öğretim yoluyla ülkemizin insan gücü potansiyelinin iyileştirilmesi ve bilgi toplumunun oluşmasına katkı sağlamaktır.

**B. Vizyon**

Uluslararası standartlarda nitelikli yöneticilik eğitimi veren, bilimsel araştırmalarla ülkemizin çağdaş uygarlık düzeyine yükselmesine katkıda bulunan bir fakültenin bölümü olmaktır.

**C. Temel Değerler**

* Katılımcılık ve Çoğulculuk
* Bilimsel Eğitim ve Araştırma
* Saydamlık ve Hesap Verilebilirlik
* Kurumsal Gelişim
* Özgün ve Özgür Eğitim-Öğretim
* Toplumsal Değerlere Saygı ve Sorumluluk
* Uluslararasılık ve Entegrasyon
* Kalite ve Sürekli Gelişim Bilinci
* Disiplinlerarası Yaklaşım
* Etik Değerlere Bağlılık

 **D. Amaç ve Hedefler**

A1. Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını ve Memnuniyetini Arttırmak

 H1.1. Lisans eğitiminin niteliğini artırmak

 H1.2. Lisans Eğitimini Nicelik Yönünden İyileştirmek

A2. Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile işbirliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek.

 H2.1. Akademik yayın sayısını nitelik ve nicelik olarak artırmak.

 H2.2. Ulusal ve uluslararası araştırma sayısını artırmak.

A3. Sürdürülebilir kurum kültürü ile özgür ve özgün akademik düşünme ortamına temel oluşturacak fiziksel, sosyo-kültürel yapıyı ve insan kaynaklarını geliştirmek/güçlendirmek.

 H3.1. Paydaşlarla iletişimi ve katılımcılığı artırmak.

 H3.2. Akademik ve idari personelin kişisel gelişimini desteklemek.

A4. Tüm paydaşlarla işbirliği içerisinde çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal sorumluluk faaliyetlerini artırmak.

 H4.1. Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak.

 **E. Temel Performans Göstergeleri**

Tablo 1. Temel Performans Göstergeleri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Performans Göstergeleri  | Başlangıç Dönemi Değeri (2019) | Plan Dönem Sonu Hedeflenen Değer (2025) |
| PG.1.1.1 Paydaş beklentileri doğrultusunda güncellenen ders programı sayısı \* | 0 | 5 |
| PG.1.1.2 Öğrencilerin eğitim hizmetlerinden memnuniyet düzeyi (%) \*\* | 55 | 75 |
| PG.1.2.1 Yandal ve çift anadal programlarına katılan öğrenci sayısı \*\* | 0 | 8 |
| PG.1.2.2 Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı \*\* | 16 | 15 |
| PG.2.1.1. SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergilerde yayınlanan yayın sayısı \*\*  | 0 | 2 |
| PG.2.1.2. Toplam yayın sayısı \*\*  | 12 | 20 |
| PG.2.1.3. Öğretim elemanı başına düşen yayın sayısı \*\*  | 0,8 | 1,12 |
| PG.2.1.4. SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI ESCI kapsamındaki dergilerdeki atıf sayısı \*\*  | 18 | 32 |
| PG2.2.1. Ulusal (TÜBİTAK, Kalkınma Ajansı ve diğer kamu) kuruluşları tarafından desteklenen Proje sayısı \*\*  | 0 | 2 |
| PG2.2.2. Uluslararası kuruluşlar tarafından desteklenen projelere başvuru sayısı\*\*  | 0 | 1 |
| PG.3.1.1. İç paydaş (akademik personel) memnuniyet oranı (%) \*\*  | 68 | 74 |
| PG 3.1.2. İç paydaş (öğrenci) memnuniyet oranı (%) \*\*  | 65 | 70 |
| PG 3.1.3. Dış paydaş memnuniyet oranı (%) \*\*  | - | 74 |
| PG.3.2.1. Akademik personelin mesleki gelişimine yönelik eğitim sayısı \*\*  | 0 | 2 |
| PG.3.2.2. Akademik personelin mesleki eğitimden memnuniyet oranı (%) \*\*  | - | 80 |
| PG.4.1.1. Öğrenciler tarafından yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı \*\* | 0 | 3 |
| PG.4.1.2. Personel tarafından yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı \*\* | 0 | 3 |

\* Kümülatif veriyi, \*\*yıllık veriyi göstermektedir.

**2. GİRİŞ**

**A. Stratejik Planın Amacı**

Üniversitemizin misyonu, vizyonu ve temel değerleri ile uyumlu olarak belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda, kamu kaynaklarını etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanmak; hesap verilebilirlik ile mali saydamlığı sağlamaktır.

**B. Stratejik Planın Kapsamı**

2021-2025 döneminde, Üniversitemizin orta ve uzun vadeli amaçlarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini ve bunları gerçekleştirmek için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını kapsar.

**C. Stratejik Planın Hukuki Dayanakları**

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

**3. DURUM ANALİZİ**

1. **Kuruluş İçi Analiz**

Tablo 2 :Öğrenci Sayıları

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| İşletme Bölümü | I. ÖĞRETİM | II. ÖĞRETİM | TOPLAM | GENEL TOPLAM |
| E | K | TOPLAM | E | K | TOPLAM | E | K |
| 173 | 115 | 288 | 42 | 20 | 62 | 215 | 135 | 350 |

Tablo  3 : Yıllara Göre Öğrenci Analizi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| LİSANS | KIZ | ERKEK | TOPLAM |
| 2020 – 2021 | 37 | 51 | 88 |
| 2019 – 2020 | 37 | 39 | 76 |
| 2018 – 2019 | 9 | 21 | 30 |
| 2017 – 2018 | 17 | 44 | 61 |
| 2016 – 2017 | 17 | 42 | 59 |
| 2015 – 2016 | 18 | 18 | 36 |

Tablo   4 : Yıllara Göre Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayısı

|  |  |
| --- | --- |
| LİSANS |  |
| 2020 – 2021 | 32 |
| 2019 – 2020 | 15 |
| 2018 – 2019 | 7 |
| 2017 – 2018 | 7 |
| 2016 – 2017 | - |
| 2015 – 2016 | - |

Tablo  5 : Yıllara Göre Dezavantajlı Öğrenci Sayısı

|  |  |
| --- | --- |
| LİSANS |  |
| 2020 – 2021 | - |
| 2019 – 2020 | - |
| 2018 – 2019 | - |
| 2017 – 2018 | - |
| 2016 – 2017 | - |
| 2015 – 2016 | - |

**B. GZFT Analizi**

Tablo 6 : GZTF Analizi

|  |  |
| --- | --- |
| İç Çevre | Dış Çevre |
| Güçlü Yönler | Zayıf Yönler | Fırsatlar  | Tehditler |
| 1. Genç ve gelişmeye açık akademik personel varlığı 2. Rektörün gelişime açık ve destekleyici bir tutuma sahip olması 3. Üniversitenin bilimsel etkinlikleri teşvik ediyor olması 4. Elektronik veri tabanlarının varlığı ve elektronik yayınların fazlalılığı 5. Huzurlu bir çalışma ortamının varlığı 6. Üniversitenin uluslararası iş birliklerine açık olması 7. Üniversite içinde sosyal ve kültürel faaliyetlerin varlığı ve çeşitliliği 8. Üniversitenin paydaşlarla pozitif bir ilişkiye sahip olması  | 1. Çok sayıda birimin mekânsal olarak dar bir alana sıkışmış olması 2. Bölüme ait bir idari personelin olmaması 3. Akademik personel ofislerinin yetersiz olması 4. Öğrenci aidiyet ve motivasyonlarının düşük olması 5. Öğretim üyelerinin ders yüklerinin fazla olması 6. Üniversite sanayi iş birliğinin yetersizliği 7. Dış paydaşlarla ilişkilerin niteliğinin zayıf olması  | 1. Bandırma’nın sosyo-ekonomik gelişmişlik endeks değerinin yüksek olması 2. Büyük kent merkezlerine yakınlık (İstanbul, Bursa, İzmir) 3. Sanayi ve ticaretin gelişmiş olması 4. Deniz ve limanın varlığı 5. Bandırma’nın coğrafi konumu ve iklimi 6. Çevrede iş birliği yapılabilecek üniversitelerin varlığı 7. Öğrenciler için eğitim sırasında ve sonrasında staj imkanlarının varlığı  | 1. Bölgede üniversitelerinin hepsinde İşletme bölümü bulunması 2. Kentte sağlık hizmetlerinin yeterli olmaması 3. Öğrencilerin yerleşme puanlarının düşük olması 4. Ortaöğretimden gelen öğrenci altyapısının yetersiz olması  |

Tablo 7: GZTF Stratejileri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Fırsatlar | Tehditler |
| Güçlü Yönler | Üniversitemiz yeni kurulmuş olmasına rağmen, bölümümüzün eski ve köklü olması, öğretim kadromuzun yayın ve nitelik yönünden güçlü olması, bu sayede üniversite – sanayi işbirliği projelerini yürütebilecek nitelikte olmaları | Yeni kurulmuş üniversite olmanın getirdiği mali ve idari sıkıntıların yanı sıra hinterlandında konumlanmış çok sayıda devlet ve vakıf üniversitesinde aynı bölümün bulunmasının yaratacağı baskının bilincinde olup, genç olduğu kadar dinamik de olan akademik ve idari kadroyla bu baskı unsurunun üstesinden gelmek. |
| Zayıf Yönler | Üniversitemizin akademik ve idari personel sayısı ile fiziki alanlar ve teknolojik altyapısının yetersizliklerine rağmen, Bandırma’nın sosyo-ekonomik olarak nispeten gelişmiş bir kent olması ve Üniversitenin yarattığı katma değer ile çekim merkezi olması.  | Fiziki, teknik ve akademik altyapının henüz yetersiz düzeyde olmasına ve büyük üniversitelerin sektörde sahip oldukları ağırlığı kırabilmenin zorluğuna rağmen, dinamik bir şekilde sürdürülebilir gelişime açık olmak. |

**C. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi**

Tablo 8 : Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| DURUM ANALİZİ | TESPİTLER / SORUN ALANLARI | İHTİYAÇLAR / GELİŞİM ALANLARI |
| Paydaş Analizi | Öğretim üyelerinin iş yüklerinin fazlalığı dolayısıyla, paydaşlarla yeterli düzeyde iletişim ve işbirliği eksikliği | Paydaşlarla daha etkin çalışma ortamının ve paydaş danışma kurullarının oluşturulması |
| Stratejik Planın Değerlendirilmesi  | Öğretim üyeleri tarafından stratejik planın öneminin anlaşılmaması | Stratejik planın öneminin anlatılması, yıl boyunca yapılacak çalışmalarda plana uygun davranılmasının sağlanması gerekmektedir.  |
| İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi  | Nicelik olarak yetersiz düzeyde idari personel sayısı.  | Norm kadroya uygun nicelik ve nitelikteki personelin istihdam edilmesi.  |

**4. GELECEĞE BAKIŞ**

**A. Misyon**

Eğitim-öğretim yoluyla ülkemizin insan gücü potansiyelinin iyileştirilmesi ve bilgi toplumunun oluşmasına katkı sağlamaktır.

**B. Vizyon**

Uluslararası standartlarda nitelikli yöneticilik eğitimi veren, bilimsel araştırmalarla ülkemizin çağdaş uygarlık düzeyine yükselmesine katkıda bulunan bir fakültenin bölümü olmaktır.

**C. Temel Değerler**

Katılımcılık ve Çoğulculuk

Üniversitenin tüm çalışanları ve diğer paydaşlarımızın bireysel özerklik ve haklarını koruyarak yönetim sürecine dahil olmalarını sağlamak.

Bilimsel Eğitim ve Araştırma

Bilimsel faaliyetlerde üniversite içi ve dışı, ulusal ve uluslararası işbirliklerini teşvik etmek, proje odaklı, kaliteli, rekabetçi, yenilikçi bir eğitim ve araştırma ortamı oluşturmak.

Saydamlık ve Hesap Verilebilirlik

Üniversitemizin paydaşlarının isteklerine duyarlı, hesap veren, şeffaf, anlaşılır ve açık bir örgüt yapısına sahip bir kurum kültürü oluşturmak.

Kurumsal Gelişim

Amacı hedef ve önceliklerini rekabetçi bir temelde belirlemeyi, gerçekleştirmeyi ve rekabetçiliği üniversite içerisinde kurumsallaştırmayı hedefler.

Özgün ve Özgür Eğitim-Öğretim

Eğitim-öğretim faaliyetlerinde öğrenci odaklılığı benimsemek, analitik ve yenilikçi düşünme biçimini sentezleyerek öğrencilere kazandırmak.

Toplumsal Değerlere Saygı ve Sorumluluk

Toplumsal değerlere saygı duyarak tüm çalışmaları bu temel üstünde kurmak, yaptığı her türlü iş ve eylemi paydaşlara karşı sorumluluk bilinci ile gerçekleştirmek.

Uluslararasılık ve Entegrasyon

Milli ve manevi değerlere sahip, bununla birlikte farklı kültür ve coğrafyaların özgünlüklerini kavrayabilen, bilimsel değerleri ön plana çıkaran fikir ve bireyleri desteklemek.

Kalite ve Sürekli Gelişim Bilinci

Mükemmellik yolculuğunda, devamlı olarak en iyiyi arama sürecine sahip bir sistem oluşturmak.

Disiplinlerarası Yaklaşım

Farklı disiplinlerin ortak yaklaşımlarını aynı süreçlerde bütünleştirerek geniş bakış açıları sunmak ve yeni keşifler yapmak.

Etik Değerlere Bağlılık

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

**5. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ**

 **A. Amaçlar ve Hedefler**

A1. Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını ve Memnuniyetini Arttırmak

 H1.1. Lisans eğitiminin niteliğini artırmak

 H1.2. Lisans Eğitimini Nicelik Yönünden İyileştirmek

A2. Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile işbirliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek.

 H2.1. Akademik yayın sayısını nitelik ve nicelik olarak artırmak.

 H2.2. Ulusal ve uluslararası araştırma sayısını artırmak.

A3. Sürdürülebilir kurum kültürü ile özgür ve özgün akademik düşünme ortamına temel oluşturacak fiziksel, sosyo-kültürel yapıyı ve insan kaynaklarını geliştirmek/güçlendirmek.

 H3.1. Paydaşlarla iletişimi ve katılımcılığı artırmak.

 H3.2. Akademik ve idari personelin kişisel gelişimini desteklemek.

A4. Tüm paydaşlarla işbirliği içerisinde çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal sorumluluk faaliyetlerini artırmak.

 H4.1. Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak.

 **B. Hedef Kartlar**

|  |  |
| --- | --- |
| Amaç (A1) | Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını ve Memnuniyetini Arttırmak |
| Hedef (H1.1) | Lisans eğitiminin niteliğini artırmak  |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019) | 1. Yıl (2021) | 2. Yıl (2022) | 3. Yıl (2023) | 4. Yıl (2024) | 5. Yıl (2025) | İzleme sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG.1.1.1 Paydaş beklentileri doğrultusunda güncellenen ders programı sayısı\*\* | 50 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG.1.1.2 Öğrencilerin eğitim hizmetlerinden memnuniyet düzeyi (%) | 50 | 55 | 60 | 65 | 68 | 70 | 75 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| Sorumlu Birim | Eğitim birimi |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | Dekanlık, Diğer bölümler |
| Riskler | •Öğrencilerin açılan dersleri talep etmemesiÖğrencilerin ÇAP ve yandal programlarına karşı ilgisizliği |
| Stratejiler | •Nitelikli akademik personelin istihdam edilmesi,•Programın güçlendirilmesi amacıyla öğretim üyelerinin yabancı dil eğitimi konusunda desteklenmesi, |
| Tespitler  | İşletme bölümünün her geçen sene genişleyen literatürünün güncel olarak takip edilerek, ders içeriklerinin bu yönde geliştirilmesinin gerekliliği |
| İhtiyaçlar | •Nitelikli akademik personelin istihdam edilmesi,•Lisans programlara nitelikli öğrencilerin katılımını artırmak adına gerekli tanıtım faaliyetlerinin yapılması. |

\* Kümülatif veriyi, \*\*yıllık veriyi göstermektedir.

|  |  |
| --- | --- |
| Amaç (A1) | Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını ve Memnuniyetini Arttırmak |
| Hedef (H1.2) | Lisans Eğitimini Nicelik Yönünden İyileştirmek |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019) | 1. Yıl (2021) | 2. Yıl (2022) | 3. Yıl (2023) | 4. Yıl (2024) | 5. Yıl (2025) | İzleme sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG.1.2.1 Yandal ve çift anadal programlarına katılan öğrenci sayısı \*\* | 40 | 0 | 0 | 5 | 6 | 6 | 8 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG.1.2.2 Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı \*\* | 60 | 16 | 17 | 17 | 16 | 15 | 15 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| Sorumlu Birim | Eğitim birimi |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | Dekanlık, Diğer bölümler |
| Riskler | •Yeterli akademik ve idari personelin alınamaması ve uygulamalı eğitim alanlarının arttırılamaması. •Öğrenci kontenjanının artması. |
| Stratejiler | •Nitelikli akademik personelin istihdam edilmesi,•Lisansüstü programlarının planlanan düzeyde açılması |
| Tespitler  | •Ders ve idari iş yükünün fazla olması,•Eğitim-öğretim alanlarının kapasitesinin yetersiz olması, |
| İhtiyaçlar | •Eğitim-öğretim alanlarının kapasitesinin artırılması,•Yeterli akademik ve idari personelin alınması |

\* Kümülatif veriyi, \*\*yıllık veriyi göstermektedir.

|  |  |
| --- | --- |
| Amaç (A2) | Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile işbirliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek.  |
| Hedef (H2.1) | Akademik yayın sayısını nitelik ve nicelik olarak artırmak |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019) | 1. Yıl (2021) | 2. Yıl (2022) | 3. Yıl (2023) | 4. Yıl (2024) | 5. Yıl (2025) | İzleme sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG.2.1.1. SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergilerde yayınlanan yayın sayısı \*\*  | 25 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG.2.1.2. Toplam yayın sayısı \*\*  | 25 | 12 | 14 | 15 | 17 | 18 | 20 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG.2.1.3. Öğretim elemanı başına düşen yayın sayısı \*\*  | 25 | 0,85 | 1 | 1,02 | 1,05 | 1,1 | 1,12 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG.2.1.4. SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI ESCI kapsamındaki dergilerdeki atıf sayısı \*\*  | 25 | 18 | 20 | 22 | 25 | 30 | 32 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| Sorumlu Birim | Eğitim birimi |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | Dekanlık |
| Riskler | •Öğretim üyelerinin ders yüklerini fazla olması •Alt yapı yetersizliği. •Yayın sayısı artarken, niteliğinin düşürülmesi. |
| Stratejiler | •Öğretim elemanı sayısını arttırmak. •Uygulama alanlarını oluşturmak. |
| Tespitler  | •İş yükü dolayısıyla akademik çalışmalara yeterli zaman ve enerji bulunamaması. •Bürokratik işlemlerin motivasyon düşürücü bir faktör olması. •Akademik çalışmalardan daha fazla, prosedürlerle öğretim elemanlarının uğraşması. •Veri tabanına üye olunan dergilerin eksikliği. |
| İhtiyaçlar | •Yeterli akademik personel ve altyapının oluşturulması. •Gerekli veri tabanlarına üye olunması. |

\* Kümülatif veriyi, \*\*yıllık veriyi göstermektedir.

|  |  |
| --- | --- |
| Amaç (A2) | Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile işbirliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek.  |
| Hedef (H2.2) | Ulusal ve uluslararası araştırma sayısını artırmak.  |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019) | 1. Yıl (2021) | 2. Yıl (2022) | 3. Yıl (2023) | 4. Yıl (2024) | 5. Yıl (2025) | İzleme sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG2.2.1. Ulusal (TÜBİTAK, Kalkınma Ajansı ve diğer kamu) kuruluşları tarafından desteklenen Proje sayısı \*\*  | 50 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG2.2.2. Uluslararası kuruluşlar tarafından desteklenen projelere başvuru sayısı\*\* | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| Sorumlu Birim | Eğitim birimi |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | Dekanlık |
| Riskler | •Öğretim üyelerinin ders yüklerini fazla olması•Üniversite bütçesinden araştırmaya yeterli ödeneğin ayrılmaması,•Araştırma altyapısının iyileştirilmesine yönelik proje sayısının azlığı, |
| Stratejiler | •Üniversitede bütçesinden araştırma laboratuvarları ve cihazları için gerekli ödeneğin ayrılması,•Kamu ve sanayi temsilcileri ile toplantılar ve çalıştaylar düzenlenmesi, |
| Tespitler  | •Akademik personelin iş yükünün fazla olması•Araştırma projelerine destek başvuru süreç ve işlemlerinin karmaşık olması. |
| İhtiyaçlar | •Nitelikli akademik personel istihdamının gerçekleştirilerek öğretim elemanlarının ders yükünün ve idari işlerinin azaltılması.•Başvuru süreçlerinin sadeleştirilerek hızlandırılması. |

\* Kümülatif veriyi, \*\*yıllık veriyi göstermektedir.

|  |  |
| --- | --- |
| Amaç (A3) | Sürdürülebilir kurum kültürü ile özgür ve özgün akademik düşünme ortamına temel oluşturacak fiziksel, sosyo-kültürel yapıyı ve insan kaynaklarını geliştirmek/güçlendirmek.  |
| Hedef (H3.1) | Paydaşlarla iletişimi ve katılımcılığı artırmak. |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019) | 1. Yıl (2021) | 2. Yıl (2022) | 3. Yıl (2023) | 4. Yıl (2024) | 5. Yıl (2025) | İzleme sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG.3.1.1. İç paydaş (akademik personel) memnuniyet oranı (%)  | 40 | 68 | 69 | 70 | 70 | 72 | 74 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG 3.1.2. İç paydaş (öğrenci) memnuniyet oranı (%)  | 30 | 65 | 66 | 67 | 68 | 70 | 70 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG 3.1.3. Dış paydaş memnuniyet oranı (%)  | 30 | - | - | - | 70 | 72 | 74 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| Sorumlu Birim | Eğitim birimi |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | Dekanlık |
| Riskler | •Paydaşlarla gereken irtibatın sağlanamaması,•Paydaşların memnuniyet seviyesinin ölçülmesinde doğru yöntemlerin kullanılmaması,•Paydaşların etkili iletişime kapalı olması, |
| Stratejiler | •Paydaşların memnuniyet seviyesini doğru şekilde ölçecek bir anket formunun geliştirilmesi,•Anketin farklı iletişim kanalları ile gereken yerlere iletilmesi,•Sonuçların değerlendirilmesi ve düzeltici faaliyetlerin belirlenmesi, |
| Tespitler  | •Paydaşlar ile yeterli iletişimin olmaması,•Mevcut anket formlarının memnuniyet derecesinin ölçülmesinde yetersiz olması, |
| İhtiyaçlar | •Mevcut anket formlarının gözden geçirilmesi,•Paydaşların zamanında ve eksiksiz bilgilendirilmesine yönelik faaliyetlerin artması. |

\* Kümülatif veriyi, \*\*yıllık veriyi göstermektedir.

|  |  |
| --- | --- |
| Amaç (A3) | Sürdürülebilir kurum kültürü ile özgür ve özgün akademik düşünme ortamına temel oluşturacak fiziksel, sosyo-kültürel yapıyı ve insan kaynaklarını geliştirmek/güçlendirmek.  |
| Hedef (H3.2) | Akademik ve idari personelin kişisel gelişimini desteklemek.  |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019) | 1. Yıl (2021) | 2. Yıl (2022) | 3. Yıl (2023) | 4. Yıl (2024) | 5. Yıl (2025) | İzleme sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG.3.2.1. Akademik personelin mesleki gelişimine yönelik eğitim sayısı \*\* | 40 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG.3.2.2. Akademik personelin mesleki eğitimden memnuniyet oranı (%)  | 60 | - | - | - | 60 | 70 | 80 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| Sorumlu Birim | Eğitim birimi |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | Dekanlık, Diğer bölümler |
| Riskler | •Personelin hizmet içi eğitime katılma isteksizliği ve verimsiz bir eğitim,•Personel yetersizliği nedeniyle hizmette aksamaların olacağı kaygısı, |
| Stratejiler | •Personelin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve gerekli eğitimlerin planlanması,•Eğitimlere tüm personelin katılımının sağlanması, |
| Tespitler  | •Personelin performansının etkin olarak izlenmesini sağlayacak performans yönetim sisteminin bulunmaması,•Eğitime ihtiyaç olan alanların planlanamaması, |
| İhtiyaçlar | •Yetkin personel istihdamı için, personel seçiminde mesleki yetkinlik aramak,•Mali yılbaşında eğitim planlarının yapılması,•Kurum içinden veya kurum dışından alanında uzman eğitmenlerin görevlendirilmesi. |

\* Kümülatif veriyi, \*\*yıllık veriyi göstermektedir.

|  |  |
| --- | --- |
| Amaç (A4) | Tüm paydaşlarla işbirliği içerisinde çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal sorumluluk faaliyetlerini artırmak. |
| Hedef (H4.1) | Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak. |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019) | 1. Yıl (2021) | 2. Yıl (2022) | 3. Yıl (2023) | 4. Yıl (2024) | 5. Yıl (2025) | İzleme sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| PG.4.1.1. Öğrenciler tarafından yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı \*\*  | 50 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| PG.4.1.2. Personel tarafından yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı \*\* | 50 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 6 ayda bir | Yılda bir |
| Sorumlu Birim | Eğitim birimi |
| İşbirliği Yapılacak Birimler | Dekanlık |
| Riskler | ●Düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımın beklenen düzeyde olmaması,●Halihazırda sosyal/sportif amaçlı kullanılan alanların azlığı. |
| Stratejiler | ●Sosyal ve sportif alanların tüm planlara dahil edilmesi,●Üniversite içi birimlerin toplum odaklı faaliyetler düzenlemesinin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi,●Öğrenci topluluklarının söz konusu faaliyetlerinin artırılması. |
| Tespitler  | ●Toplum yararına düzenlenen kurs sayısının yetersiz olması. |
| İhtiyaçlar | ●Sosyal ve sportif altyapı olanaklarının da geliştirilmesi,●Tanıtıcı etkinliklerin yürütülmesi ve modern tesislerin kurulması. |

\* Kümülatif veriyi, \*\*yıllık veriyi göstermektedir.

**6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME**

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

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