

**TOROS ÜNİVERSİTESİ**

**SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEK OKULU**

**2022-2026 STRATEJİK PLANI**



*“Eğitimdir ki, bir milleti ya özgür, bağımsız, şanlı, yüksek bir topluluk halinde yaşatır; ya da esaret ve sefalete terk eder.”*

**Mustafa Kemal ATATÜRK**



Kıymetli öğrenciler,

Kuruluş ilkesini “Eğitimin ötesinde, yaşamın içinde” mottosuyla tanımlayan ve eğitimi bir hayat felsefesi olarak özümsemiş bir kurum kültürüne sahip olan Toros Üniversitesi’nde Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (SHMYO) oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Nitelikli ve eğitimli teknik ara eleman eksiği sadece ülkemizde değil tüm dünyada hızlıca giderilmesi için planlamalar yapılan bir durumdur. SHMYO olarak bu durumu önemsiyor ve sizlerin en iyi eğitimi almanız için gereken şeyleri yapmak hususunda kendimizi sorumlu hissediyoruz. Bu sorumluluk bilinciyle, nitelikli akademik kadromuzun devamlılığını ve 3+1 sistemi ile uygulama ağırlıklı eğitim sistemimizi en iyi şekilde uyguluyor ve geliştirmeye devam ediyoruz.

Dünyamız her geçen gün sağlık çalışanlarının öneminin daha iyi anlaşıldığı dönemlerden geçmektedir. Bu dönem sağlık sektörüne iyi eğitimli sağlıkçılar yetiştirmek açısından uluslararası düzeyde öneme sahiptir. Her ülke kalifiye eleman eksiğini giderebilmek için farklı stratejiler izlemekte ve eğitim sistemini bu duruma çözüm olabilecek şekilde planlamaktadır. Bu bağlamda Toros Üniversitesi mezunlarının sağlık sektöründe yerini alabilmesi için SHMYO gereken teorik ve pratik eğitim koşullarını sağlamaktadır. SHMYO olarak sağlık sektörü ile iç içe bir eğitim modelini ilke edinmiş olmamız, sektör temsilcileriyle kurduğumuz protokoller ve 3+1 sistemi ile uygulama ağırlıklı eğitim modelimiz mezunlarımızın sektörde yer almasını ve iş bulmasını hızlandırmaktadır.

Mesleki eğitimin teorik ve pratik beceriler kazanmaktan geçtiğini düşündüğümüzde SHMYO olarak öğrencilerimizin uluslararası düzeyde mesleki yetkinliğe sahip olmalarını sağlamaya çalışırken, aynı zamanda çağdaş ve etik değerleri prensip edinmiş bireyler olmalarını da önemsiyoruz. İlkeli, mesleki beceri yetkinliği tam, çağdaş ve ahlaki değerleri yüksek bireyler yetiştirmeyi eğitim modeli olarak benimsemiş SHMYO’nun değerli öğrencileri, sizleri Toros Üniversitesi ailesinin bir parçası olarak gördüğümüzü belirtmekten büyük bir mutluluk duyuyor, saygı ve sevgiyle selamlıyorum.

Öğr. Gör. Dilan SARPKAYA

Sağlık Hizmetleri MYO Müdür V.

**İÇİNDEKİLER**

**Sayfa No**

İçindekiler Tablosu

[**1. GİRİŞ 4**](#_Toc89849469)

[2. KURUMSAL TARIHÇE 4](#_Toc89849470)

[3. SAĞLIK HIZMETLERI MESLEK YÜKSEKOKULU’NUN MİSYONU 5](#_Toc89849471)

[4. SAĞLIK HIZMETLERI MESLEK YÜKSEKOKULUNUN VIZYONU 5](#_Toc89849472)

[5. SAĞLIK HIZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU’NUN TEMEL DEĞERLERİ 5](#_Toc89849473)

[**6. KALITE POLITIKAMIZ VE HEDEFLERIMIZ 6**](#_Toc89849474)

[**7. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ 6**](#_Toc89849475)

[**8. DURUM ANALİZİ 9**](#_Toc89849476)

[8.1. PAYDAŞ ANALİZİ 9](#_Toc89849477)

[8.1.1. İç Paydaş Analizi 11](#_Toc89849478)

[8.1.2. Dış Paydaş Analizi 12](#_Toc89849479)

[8.1.3. Paydaş Görüş Ve Önerilerinin Alinmasi 14](#_Toc89849480)

[8.2. KURUM İÇ ANALİZİ 17](#_Toc89849481)

[8.3. GZFT ANALİZİ 21](#_Toc89849482)

[**9. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ 25**](#_Toc89849483)

[9.1. KONUM TERCİHİ 25](#_Toc89849484)

[9.2. BAŞARI BÖLGESİ 25](#_Toc89849485)

[9.3. DEĞER SUNUM TERCİHİ 25](#_Toc89849486)

[**10. STRATEJİ GELİŞTİRME 26**](#_Toc89849487)

[10.1. AMAÇLAR 26](#_Toc89849488)

[10.2. HEDEFLER 26](#_Toc89849489)

[10.3. HEDEF KARTLARI 22](#_Toc89849490)

[1. KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ 22](#_Toc89849491)

[2. ULUSLARARASILAŞTIRMA 30](#_Toc89849492)

[3. EĞİTİM ÖĞRETİM 34](#_Toc89849493)

[4. ARAŞTIRMA GELİŞTİRME 44](#_Toc89849494)

[5. TOPLUMSAL KATKI 54](#_Toc89849495)

[6. YÖNETİM SİSTEMİ 58](#_Toc89849496)

[**11. İZLEME VE DEĞERLENDİRME 64**](#_Toc89849497)

[11.1. KRİTİK BAŞARI FAKTÖRLERİ 64](#_Toc89849498)

[11.2. KRİTİK PERFORMANS GÖSTERGELERİ 64](#_Toc89849499)

[11.3. İZLEME VE DEĞERLENDİRME 64](#_Toc89849500)

**TABLOLAR DİZİNİ**

**Tablo 8.1.1.1.** İç Paydaş Önceliklendirme ve Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi……………………………………11

**Tablo 8.1.1.2.** İç paydaş değerlendirmesi…………………………………………………...…………………..11 **Tablo 8.1.2.1.** Dış Paydaş Listesi………………………………………………………………………………..13

**Tablo 8.2.1.** Fiziki Durum……………………………………………………………….……………...……….18

**Tablo 8.2.2.** Unvanlar İtibari ile Akademik ve İdari Personel Sayısı………………………………………..….18

**ŞEKİLLER DİZİNİ**

**Şekil 1.**Teşkilat Yapısı……………………………………………………………………………...……………17

**Şekil 2.** Son 2 Yıldaki Akademik ve İdari Personel Sayısı Değişimi……………………………..…………….19

**Şekil 3.** Son 2 Yıldaki Öğrenci Sayısı Değişimi………………………………………………..……………….20

**Şekil 4.** Son 2 Yıldaki Akademik Personel Başına Düşen Öğrenci Sayısı Değişimi…………..……………….20

GİRİŞ

# GİRİŞ

Beş yıllık dönemi kapsayan stratejik planlar, kamu idarelerinin kamu hizmetlerini istenilen düzeyde ve kalitede sunabilmesi; kaynak tahsisini belirlenen amaç, hedef ve   
öncelikleri doğrultusunda yapabilmesi açısından önemlidir.

Kalkınma Bakanlığı tarafından ilk defa üniversitelere özgü farklılaşma stratejilerini,   
bu stratejileri gerçekleştirme yollarını ve bütçe planlamalarını içeren ve üniversiteler için farklı bir yapıda 2018 yılında yayınlanan “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi” oluşturulmuştur. Böylelikle üniversitelerin özerk yapısına uygun planlama yapmalarına olanak sağlanmıştır. Toros Üniversitesi de bu doğrultuda kendi vizyonuna, misyonuna ve temel değerlerine uygun olarak stratejik planını oluşturmuştur.

## KURUMSAL TARIHÇE

Toros Üniversitesi, 07 Temmuz 2009 tarih ve 27281 Sayılı Resmi Gazete ’de yayınlanan 23.06.2009 tarihinde TBMM’de kabul edilen 5913 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilatı Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 1. Maddesi gereği 28.03.1983 tarih ve 2809 sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu’na Ek Madde 111 ile Mersin Eğitim Vakfı tarafından kurulmuştur.

Aynı kanun ile Toros Üniversitesi Rektörlüğü’ne bağlı olarak; Mühendislik Fakültesi, İktisadi – İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İletişim Fakültesi, Teknoloji ve İşletme Yüksekokulu, Yabancı Diller Yüksekokulu, Meslek Yüksekokulu, Sağlik Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü kurulmuştur.

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu bünyesinde; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Eğitim-Öğretim Daire Başkanlığının 25/03/2021 tarih ve E-75850160-101.02.05-23003 sayılı Kararı ile 2547 Sayılı Kanun’ un 2880 Sayılı Kanun’ la değişik 7/d-2 maddesi uyarınca alınan kararla Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü altında, Ameliyathane Hizmetleri, Anestezi, Diyaliz, İlk ve Acil Yardım, Optisyenlik, Tıbbi Görüntüleme Teknikleri ve Tıbbi Laboratuvar Teknikleri, Elektronik ve Otomasyon Bölümü altında Biyomedikal Cihaz Teknolojisi, Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü altında Çocuk Gelişimi, Dişçilik Hizmetleri Bölümü altında Ağız ve Diş Sağlığı, Terapi ve Rehabilitasyon Bölümü altında Fizyoterapi programları bulunması uygun görülmüştür.

## SAĞLIK HIZMETLERI MESLEK YÜKSEKOKULU’NUN MİSYONU

Toplumun mesleki statüsünü yükseltmek amacı ile tüm sektörlerin günümüzde ihtiyaç duyduğu mesleki bilgi ve beceriye sahip, sağlık alanında iyi eğitilmiş ve tecrübelendirilmiş ve nitelikli ön lisans düzeyinde ara eleman (tekniker) yetiştirmektir.

## SAĞLIK HIZMETLERI MESLEK YÜKSEKOKULUNUN VIZYONU

Evrensel bilim ve teknoloji dünyası ile bütünleşmiş, çağdaş mesleki eğitimin gerektirdiği birikime sahip, her ortamda aranır nitelikte eleman yetiştirmiş ve yetiştirdiği bireylerin iş dünyası tarafından tercih edildiği, özgün araştırmalar ve profesyonel hizmet anlayışı ile kabul görmüş bir kurum olmaktır.

## SAĞLIK HIZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU’NUN TEMEL DEĞERLERİ

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, tüm çalışanlarının, eğitim-öğretim ve idari faaliyetlerde, yüksekokulun temel değerlerine uygun hareket etmesini ister ve bekler. Bu temel değerler şunlardır:

Akademik mükemmeliyet ve akademik etki

• Yüksek kalitede eğitim ve araştırma

• Yaşamları değiştiren ve bilgiyi derinleştiren bilim

• Yaratıcılık ve yenilikçilik

• Geleceğe odaklanma

• Kapsayıcılık, çeşitlilik, dürüstlük, açıklık

• Hoşgörü ve fikirlerin serbest değişimi

• Toplumsal (sosyal) ve uluslararası yükümlülük

• Her bireyin yeteneğine ve bakış açısına saygı

• Akademik özgürlük ve sorumluluk

• Etik davranış, çağdaş ve evrensel değerlere saygı

• Paylaşılan yönetişim

• Vizyoner liderlik

• Sürekli stratejik planlama, sürekli iyileştirme

• Sürdürülebilir üretkenlik

• Örgütsel ve bireysel öğrenme

• Güçlü altyapı ve sistemler

### **KALITE POLITIKAMIZ VE HEDEFLERIMIZ**

Kalite Politikası: Toros Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu olarak kalite politikamız; öğrencilerimizi teori ve pratikte yeterli, evrensel standartlarda donanımlı meslek elemanları ve teknikerler olarak iş piyasasına kazandırmaktır. Ayrıca Kalite Yönetim Sistemini oluşturmak, uygulamak ve sürekliliğini sağlamaktır.

Kalite Hedefleri:

* Etkin ve yetkin bir yönetim anlayışını benimsemek,
* Yüksekokulumuzda görev yapan akademik ve idari personelin işbirliği içinde kurumumuzun misyon ve vizyonu ile uyumlu olarak tüm görev ve sorumluluklarını sürdürmelerini sağlamak,
* İç ve dış paydaşlarımızla uyumlu, onların beklentilerini karşılayan, memnuniyeti arttırmaya yönelik düzenli ölçümler yapmak ve çözümler üretmek,
* Tüm paydaşlarımızla işbirliği içinde çeşitli projeler ve etkinlikler aracılığıyla toplumsal sosyal sorumlulukları yerine getirmek,
* Katılımcı yönetim anlayışı ve aidiyet duygusu ile kaliteyi kurum kültürüne dönüştürmek.
* Girişimci ve yenilikçi faaliyetleri yaygınlaştırmak ve sürdürülebilir kılmak.
* Bilimin ve teknolojinin desteği ile eğitim, öğretim, Ar-Ge süreçlerimizi geliştirmek,
* Yüksekokulumuzun ulusal ve uluslararası alanda tanınırlığını ve güvenilirliğini artırmak.
* Etik değerlere bağlı, çağdaş bilimin ışığında faaliyetlerimizi sürdürmek kalite politikamızdır.

### **STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ**

Stratejik plan; bir kuruluşun orta ve uzun vadeli amaçları doğrultusunda temel ilke   
ve politikalarını, önceliklerini ve bunlara ulaşmak için izlenecek yol ve yöntemler ile   
kaynak dağılımını düzenleyen plandır. Bu plan, tüm paydaşları etkileyecektir. Bu tanımlar   
temel alındığında, yükseköğretim alanında stratejik planlama yapmak ve ortaya çıkarmak   
çok zor ve karmaşık bir süreçtir. Bu durumun temel nedeni, yükseköğretimde stratejik   
planlamanın, uzun dönemin planlanmasını ve geliştirilmesini içermesidir.

Yüksekokulumuz stratejik Planı Kalite Güvence Sistemi Komisyonu ve 5 alt komisyon tarafından hazrılanmıştır. Komisyonlar alt çalışma konularını tamamladıktan sonra 03.05.2021 ve 01.12.2021 tarihleri arasında bir araya gelerek Stratejik Plan hazırlama sürecinde çalışma yöntemlerini, görüş ve önerilerini paylaşmışlardır. Hazırlanan stratejik plan dış paydaş görüşü alınması amacıyla farklı bir kurumun Kalite Sorumlusu ile paylaşılmış ve geri bildirim alınmıştır. Alınan geri bildirim olumlu olup, her birimden çalışmacının olmasının güçlü yön olduğu ifade edilmiştir.

Stratejik plan çalışma alt grupları aşağıdaki gibidir:

**SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU**

**STRATEJİK PLAN HAZIRLAMA KOMİSYONU**

**Öğr. Gör. Demet ÖZER (Başkan)**

**SHMYO KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ KOMİSYONU**

|  |  |
| --- | --- |
| Öğr. Gör. Dilan SARPKAYA | Başkan |
| Öğr. Gör. Demet ÖZER | Koordinatör |
| Öğr. Gör. Emre KUNDAKÇI | Üye |
| Öğr. Gör. Serkan PALAMUT | Üye |
| Dr. Öğr. Üyesi Deniz YALÇINKAYA | Üye |
| Öğr. Gör. Merve KOYUNCU | Üye |
| Öğr. Gör. Turgay ARSLAN | Üye |
| Öğr. Gör. Esma GÖKÇE | Üye |
| Öğr.Gör. Güzin AYAN | Üye |

**EĞİTİM-ÖĞRETİM ALT KOMİSYONU**

|  |  |
| --- | --- |
| Öğr. Gör. Serkan PALAMUT | Başkan |
| Dr. Öğr. Üyesi Harika TOPAL ÖNAL | Üye |
| Öğr. Gör. Tiinçe AKSAK | Üye |
| Öğr. Gör. Emine Ebru GAZEL | Üye |
| Öğr. Gör. Aynur ÇELİK | Üye |

**TOPLUMSAL KATKI ALT KOMİSYONU**

|  |  |
| --- | --- |
| Öğr. Gör. Güzin AYAN | Başkan |
| Dr.Öğr.Üyesi Efdal OKTAY GÜLTEKİN | Üye |
| Öğr. Gör. Mehtap BUĞDAYCI | Üye |
| Öğr. Gör. M.Taha TÜFEK | Üye |

**ARAŞTIRMA, GELİŞTİRME ALT KOMİSYONU**

|  |  |
| --- | --- |
| Öğr. Gör. Esma GÖKÇE | Başkan |
| Öğr. Gör. Arzu COŞKUN | Üye |
| Öğr. Gör. Mert YILDIZ | Üye |
| Öğr. Gör. Yağmur SÜRMELİ | Üye |

**YÖNETİM SİSTEMİ ALT KOMİSYONU**

|  |  |
| --- | --- |
| Dr. Öğr. Üyesi Deniz YALÇINKAYA | Başkan |
| Dr. Öğr. Üyesi Birsen KESİK ZEYREK | Üye |
| Dr. Öğr. Üyesi Cem YALAZA | Üye |
| Memur Döndü MUTLU | Üye |

**ULUSLARARASILAŞTIRMA ALT KOMİSYONU**

|  |  |
| --- | --- |
| Öğr. Gör. Emre KUNDAKCI | Başkan |
| Öğr. Gör. Öznur GÜLDAĞ | Üye |
| Öğr. Gör. Mehmet YILDIZ | Üye |
| Öğr. Gör. Gökhan KAFES | Üye |

# DURUM ANALİZİ

“ Durum Analizi” başlığı altında, “Paydaş Analizi”ne, “Kurum İçi Analiz”e, “GZFT (Güçlü, Zayıf, Fırsat, Tehdit) Analizi”ne değinilecektir.

# 8.1. PAYDAŞ ANALİZİ

Paydaşlar üniversitenin faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen veya gerçekleştirdikleri faaliyetlerle üniversiteyi etkileyen kişi, grup ve kurumlardır. Üniversitenin etkileşim içinde olduğu tarafların stratejik planla ilgili görüşlerinin dikkate alınması; kamu hizmetlerinin yararlanıcı ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmesiyle stratejik planın paydaşlar tarafından sahiplenilmesini ve başarı düzeyinin arttırılmasını sağlar. Stratejik Plan çalışmaları kapsamında üniversitenin tüm paydaşlarının görüş, talep, öneri ve desteklerinin stratejik planlama sürecine dâhil edilmesi hedeflenmiştir. Paydaş Analizi sürecinde Kalkınma Bakanlığının 2018’de yayınladığı “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi” temel alınmıştır. Süreçte; (1) Paydaşların tespiti, (2) Paydaşların önceliklendirilmesi, (3) Paydaşların değerlendirilmesi ve (4) Paydaş görüş ve önerilerinin alınması ve değerlendirilmesi aşamaları yer almıştır. İlk aşamada paydaşların kimler olduğunun tespiti Stratejik Planlama Ekibi tarafından yapılmıştır. Önceliklendirme sürecinde paydaşların etki ve önem derecesi dikkate alınmıştır. Bu bağlamda önem derecesi “Önemli Değil”, “Kısmen Önemli” ve “Önemli” şeklinde üçlü bir derecelendirmeyle derecelendirilmiş, etki derecesi “Güçlü” ve “Zayıf” şeklinde ikili bir derecelendirmeyle derecelendirilmiştir. Etki ve önem derecesine göre de paydaşların önceliği “Birlikte Çalış” ve “Çıkarlarını Gözet” şeklinde ikili bir derecelendirmeyle derecelendirilmiştir. Önceliklendirilen paydaşlar bir sonraki aşamada değerlendirilmiştir. Üniversitenin ürünleri/hizmetleri ile ilgisi olanlar; ürünlerini/hizmetlerini yönlendirenler, kullananlar ve etkileyenler; ürünlerinden/hizmetlerinden etkilenenler “iç paydaş” ve “dış paydaş” olmak üzere iki grup şeklinde belirlenmiştir. Paydaş analizi sürecinin son aşamasında paydaş görüş ve önerilerinin alınması ve değerlendirilmesine yer verilmiştir Önceliklendirme sürecinde paydaşların etki ve önem derecesi dikkate alınmıştır. Dış Paydaş Memnuniyet Anketi Formu doldurulmuştur.



### **İç Paydaş Analizi**

Kuruluş içinde çalışan kişi, bölüm ya da birimler İç paydaşımızdır. İç paydaşlarımız, Akademik Personel İdari Personel,AkademikBirimler,İdariBirimlerve öğrencilerdir.İçPaydaş Önceliklendirme ve Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi Tablo 8.1.1.1.de gösterilmiştir. Tablo 8.1.1.2. de ise değerlendirmesiyapılmıştır.

**Tablo 8.1.1.1.** İç Paydaş Önceliklendirme ve Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Paydaş Adı | Önem Derecesi | Etki Derecesi | Önceliği | Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi | | |
| Eğitim- Öğretim | Araştırma | Topluma Hizmet |
| Akademik Personel | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | ✔ | ✔ | ✔ |
| İdari Personel | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | ✔ | ✔ | ✔ |
| Akademik Birimler | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | ✔ | ✔ | ✔ |
| İdari Birimler | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | ✔ | ✔ | ✔ |
| Öğrenciler | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | ✔ | ✔ | ✔ |

**Tablo 8.1.1.2.** İç paydaş değerlendirmesi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Paydaş Adı | Önem Derecesi | Etki Derecesi | Önceliği | Paydaş Beklentisi |
| Akademik Personel | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | Mesleki uygulama süresince akademik personelin aralıklı olarak iş yeri ziyaretinde bulunması |
| İdari Personel | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | Birimimizin öğretim ihtiyaçlarının karşılanması konusunda gerekli iletişim kanallarının kullanılması |
| Akademik Birimler | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | Birimler arası işbirliği ile uyum içinde çalışılması |
| İdari Birimler | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | Birimimizin öğretim ihtiyaçlarının karşılanması konusunda gerekli iletişim kanallarının kullanılması |
| Öğrenciler | Önemli | Güçlü | Birlikte Çalış | Bölümlerindeki derslerde başarılı olabilecekleri ve mezun olduklarında kalifiye eleman olunacak eğitimin verilmesi |

### **Dış Paydaş Analizi**

27/09/2016 tarih ve 5/34 saylı Üniversite Senato Kararına istinaden “Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Danışma Kurulu Esasları” oluşturulmuş ve yürürlüğe geçmiştir. Bu esaslar doğrultusunda; Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu akademik birimlerince kamu ve özel sektör kuruluşlarıyla işbirliği sağlamak ve sürdürebilmek amacıyla kendilerine özgü Danışma Kurulları oluşturulmuş ve kurulların çalışma ilkeleri belirlenmiştir.

Kuruluş dışında olan kişi, kurum ve kuruluşlar dış paydaşımızdır. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Akademik birim bazında oluşturulan danışma kurulları aracılığı ile bölüm veya programlardaki müfredatların oluşturulmasında dış paydaş (sektör temsilcileri, meslek odaları, mesleki dernekler, diğer üniversiteler,vb.)önerileri/görüşleri göz önünde bulundurularak eğitim-öğretim faaliyetlerinde ve müfredatlarda iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır.

Dış paydaşlarımız, her akademik birim kendi içinde birden fazla dış paydaşa sahiptir. **Tablo 8.1.2.1.’** de bunlardan dolayı sadece programların bulunduğu alanlara göre dış paydaşlarımız verilmiştir. Her birinin değerlendirilmesi için her akademik birimin hazırladığı, Kalite Güvence Sistemi formu olan Dış Paydaş Memnuniyet Anketi formu ile inceleme yapılır.

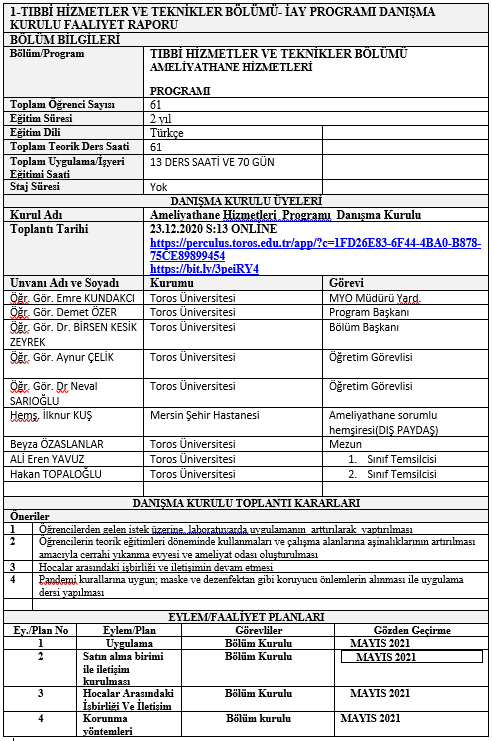
**Tablo 8.1.2.1.** Dış Paydaş Listesi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SOSYAL** | **SAĞLIK** | **TEKNİK** |
| Sivil Meslek Kuruluşları | Şehir Hastanesi | Teknoparktaki Firmalar |
| Dernekler | Özel hastaneler | İşkur |
| Öğrenci Aileleri | İl Sağlık Müdürlüğü | Tedarikçiler |
| Mezunlar | Devlet Hastaneleri | Özel Sektör Kuruluşları |
| Emekli Personel | Eğitim ve Araştırma Hastaneleri | Mersin Sanayi Odası |
| Toplum | Üniversite Hastaneleri | Mersin Ticaret Odası |
| Okul Öncesi Eğitim Kurumları | Ağız ve Diş Sağlığı Merkezleri ve Hastaneleri | KOSGEB |
|  | Rehabilitasyon Merkezleri | Organize Sanayi Bölgesi |
|  | Devlet Hastaneleri | Yerel Yönetimler |
|  | AÇSAP Merkezleri | Bankalar |
|  | 112 Acil Komuta Merkezleri | YÖK |
|  | Kanser Erken Teşhis ve Tarama Merkezleri | İlgili Bakanlıklar |
|  | Verem Savaş Dispanserleri | Sayıştay |
|  | Aile Sağlığı Merkezleri | Hazine Müsteşarlığı |
|  | Toplum Sağlığı Merkezleri | TÜBİTAK-TÜBA |
|  | Halk Sağlığı Laboratuvarları | Kredi Yurtlar Kurumu |
|  | Poliklinikler | Kamu İhale Kurumu |
|  | Görüntüleme Merkezleri | Kamu Kurum Ve Kuruluşları |
|  | Meslek Odaları | İl Milli Eğitim Müdürlüğü |
|  | Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri | Türk Patent Enstitüsü |
|  |  | Türk Standartları Enstitüsü |
|  |  | Üniversiteler |
|  |  | Liseler (Meslek Liseleri) |

### **Paydaş Görüş Ve Önerilerinin Alinmasi**

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Akademik birim bazında oluşturulan danışma kurulları aracılığı ile bölüm veya programlardaki müfredatların oluşturulmasında dışpaydaş (sektör temsilcileri, meslek odaları, mesleki dernekler, diğer üniversiteler, vb.) önerileri/görüşleri göz önünde bulundurularak eğitim-öğretimin faaliyetlerinde ve müfredatlarda iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır.

* + - 1. **Danışma Kurulu Toplantı Tutanağı**



* + 1. **Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi**

‘’Evrensel bilim ve teknoloji dünyası ile bütünleşmiş, çağdaş mesleki eğitimin gerektirdiği birikime sahip, her ortamda aranır nitelikte eleman yetiştirmiş ve yetiştirdiği bireylerin iş dünyası tarafından tercih edildiği, özgün araştırmalar ve profesyonel hizmet anlayışı ile kabul görmüş bir kurum olmaktır” **vizyonu** ile yola çıkan yüksekokulumuzun ilkeleri aşağıdaki şekildedir:

* Akademik ve yeni disiplinler arası alanlarda gelişmeye önem verir.
* Öğrencilerini hızla değişen dünyada gerekli bilgi, beceri ve deneyimlerle donatır.
* Mesleki yeterlilik, bilgi ve deneyimlere sahip, iş birliğine açık akademisyenlerden oluşan bir akademik topluluk geliştirmeyi hedefler.
* Meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sektör temsilcileri ve eğitim kuruluşlarıyla mesleki ve kültürel ilişkiler geliştirmeye önem verir.
* Yüksekokulumuz, hem misyonunun gereği olarak hem de vizyonunu ve buna bağlı stratejik amaçlarıyla hedeflerini gerçekleştirmek için, aşağıdaki temel politikaları uygulamayı esas almaktadır:

1. **Kalite Standartlarında Eğitim ve Öğretim:** Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuz, tüm akademik birimlerinde; ders programlarının oluşturulmasında, ders içeriklerinin hazırlanmasında ve derslerin işlenmesinde uluslararası kalite düzeylerini esas almaktadır. Böylece, yüksekokul mezunları, onlara kazandırılacak bilgi ve becerilerle, ulusal ve uluslararası ölçekte nitelikli ara eleman olacaklardır. Bu politikanın gereği olarak, öğrencilerin teorik bilgilerle donatılmasının yanı sıra, çalışma dünyasının ve teknolojik gelişmelerin gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılması esastır. Bu nedenle, güçlü bir eğitimin gerektirdiği tüm bileşenlerin (öğretim elemanı, ders tasarımı, ders araç ve gereçleri, kütüphane, uygulama ortamları gibi) eksiksiz sağlanması için uygun önlemler alınacaktır.
2. **Araştırma ve Yayın:** 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Kanunu 3/I bendi kapsamında Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun araştırma yapmak yönünde görevi bulunmamaktadır. Ancak, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğretim elemanlarının bilimsel çalışmaları teşvik edilecek ve gerekli olanaklar sağlanacaktır.
3. **Öğretim Kadrosunun Geliştirilmesi:** Güçlü bir eğitimin en başta gelen unsuru yeterli ve yetkin öğretim elemanlarıdır. Bu kadro, etkin iç süreçlerle desteklenecektir. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, tüm akademik kadronun kendilerini geliştirmeleri için her türlü ortamı hazırlamak ve katkıyı sağlamak amacındadır.
4. **Öğrencilerin Kendini Geliştirmesi:** Toros Üniversitesi, toplumun en değerli varlığı olan gençliği, toplum hizmetine hazırlamakla yükümlü olduğunun güçlü bilincine sahiptir. Toros Üniversitesi'nin misyonu öğrencilere mesleki bilgi ve görgü kazandırmanın yanı sıra, öğrencilerin kendi yeteneklerinin farkına varmasını ve bunları geliştirme fırsatlarıyla donatılmasını sağlamaktır. Bu politika doğrultusunda Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu da, öğrencilerinin kültür, sanat ve spor alanlarındaki topluluk oluşturma ve toplulukları çeşitli faaliyetlerle canlı tutma çabaları desteklenecektir.
5. **Toplumsal Sorumluluk:** Toplumun kaynaklarını kullandığının bilincinde olan Toros Üniversitesi, toplumdan aldığını daha fazlasıyla topluma verebilmek için, içinde bulunduğu toplumun sorunlarına ilgi göstermek, araştırmak ve çözüm önerileri geliştirmek zorunda olduğuna gönülden inanmaktadır. Bu nedenle, kurumumuz, toplumsal araştırmalar yapmak üzere, toplum yöneticileri ile yakın bir işbirliği içinde, önemli ve öncelikli olduğu değerlendirilen alanlarda, araştırma ve uygulama merkezleri kurmak ve etkin bir şekilde işletmek kararlılığındadır. Bu bağlamda Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu; Kamu Kurumları, Sivil Toplum Kuruluşları ve Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Örgütleri ile toplumsal farkındalık yaratmak ve toplumdan aldığı topluma vermek amacıyla bilim, kültür, sanat vb. alanlarda işbirliği içinde hizmet üretecektir.
6. **Üniversite-Sanayi İşbirliği:** Toros Üniversitesi öncelikle bölgesindeki sektörlerle işbirliğini artırmak ve ortak projeler yürütmek amacındadır. Böylelikle akademik bilgi ve tecrübe birikimini uygun ve öncelikli sektörlerle paylaşarak, iş dünyasının sorunlarına çözüm bulma yönünde sürekli bir çaba içinde olmak kararlılığındadır. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu bu politika kapsamında sektörün ihtiyaç duyduğu meslek elemanlarını sektörle işbirliği içinde yetiştirmeyi amaçlamaktadır.
7. **Çevrenin Korunması ve Geliştirilmesi:** Çevremizi çocuklarımızdan ödünç alarak kullandığımız gerçeği ve onlara yaşanabilir bir gelecek oluşturma ve çevre yaratma bilinciyle, Toros Üniversitesi her faaliyetinde çevrenin korunmasını ve geliştirilmesini öncelikli konu olarak dikkate alacaktır. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu da bu politika kapsamında eğitim öğretimin bütün aşamalarında çevresel sorumluluk bilinci ile hizmet üretmeyi amaçlamaktadır.
8. **Tanıtım:** Toros Üniversitesi'nin ulusal ve uluslararası düzeydeki tanınma derecesinin yükseltilmesi ve üniversiteler arasında saygın bir yer kazanabilmesi, akademik performansının yanı sıra toplumsal performansı ile de yakından ilgilidir. Bu nedenle, üniversitemizin, akademik çalışmaların yanı sıra, öğretim elemanları ve öğrencileriyle çeşitli sosyal ve kültürel boyuttaki toplumsal faaliyetlere de katılması, katkı sağlaması ve bu faaliyetleri kendine çekmesi, tanıtım açısından gereklidir. Ayrıca, üniversitenin yapacağı çeşitli çalışmalarla yerel, ulusal ve uluslararası medyada yer alması, üniversitenin bilinirliğini ve tanınırlığını artıracaktır.Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu bu politika kapsamında öğretim elemanları ve öğrencileri ile tanıtım çalışmalarına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

|  |  |
| --- | --- |
| **Faaliyet Alanı** | **Ürün/Hizmetler** |
| ARAŞTIRMA | Araştırma projeleri |
| Bilimsel Yayınlar |
| Bilimsel toplantılar |
| EĞİTİM | Önlisans programları |
| TOPLUMA HİZMET | Danışmanlık |
| Bilimsel, kültürel ve sosyal organizasyonlar |
| Kültür, sanat ve spor etkinlikleri |
| Tanıtım ve halkla ilişkiler |
| GİRİŞİMCİLİK | Üniversite-sanayi/ Üniversite-sağlık kurumları işbirliği faaliyetleri |

## KURUM İÇ ANALİZİ

Toros Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun mevcut kapasitesinin belirlenmesinde; insan kaynakları, fiziki durum analizleri yapılmıştır. Üniversitede eğitim-öğretim faaliyetlerinin niteliğini sürekli iyileştirme amacı bilgi ve iletişim teknolojilerinin ilgili faaliyetlerde yaygın kullanımını sağlamak amacıyla eğitimler planlanmakta ve harmanlanmış yöntemle yapılan derslerin arttırılması hedeflenmektedir. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu 5 bölüm ve 11 programdan oluşmaktadır.

**Şekil 1.**Teşkilat Yapısı

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu bünyesinde 22 adet Derslik, 7 adet uygulama laboratuvarı ve 24 adet ofis bulunmaktadır.

**Tablo 8.2.1.** Fiziki Durum

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | SAYI | TOPLAM KAPASİTE |
| Derslik | 22 | 1.212 |
| Multidisipliner Araştırma Laboratuvarı | 1 | 10 |
| Ağız Ve Diş Sağlığı Laboratuvarı | 1 | 20 |
| Fizyoterapi Uygulama Laboratuvarı | 1 | 40 |
| Temel Beceri Laboratuvarı | 1 | 40 |
| Biyomedikal Cihaz Tek.Laboratuvarı | 1 | 10 |
| Optisyenlik Laboratuvarı | 1 | 30 |
| Tıbbi Laboratuvar Tek. Laboratuvarı | 1 | 30 |
| Çocuk Gelişimi (Atölye) | 1 | 20 |
| Ofis | 24 | 32 |

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu 5 bölüm ve 11 program ile hizmet vermeye devam etmektedir. 2021- 2022 eğitim–öğretim yılında kadrolu 31 ve dışardan saat ücretli ders veren 21 akademik personel olmak üzere 52 akademik personel vardır.

**SHMYO Akademik ve İdari Personel**

**Tablo 8.2.2.** Unvanlar İtibari ile Akademik ve İdari Personel Sayısı

|  |  |
| --- | --- |
| Unvanlar İtibari ile Akademik Personel Sayısı | |
| **Prof. Dr.** | **3** |
| **Dr. Öğr. Üyesi** | **5** |
| **Öğretim Görevlisi** | **23** |
| **Ders Saati Ücreti Karşılığı** | **21** |
| **Toplam** | **52** |

|  |  |
| --- | --- |
| İdari Personel Sayısı | |
| Yüksekokul Sekreteri | 1 |
| Memur | 1 |
| **Toplam** | **2** |

**Şekil 2.** Son 2 Yıldaki Akademik ve İdari Personel Sayısı Değişimi

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu bünyesindeki tüm programlarda 2021-2022 eğitim-öğretim yılında 1.sınıfta 391 ve 2. sınıfta 496 öğrenci olmak üzere toplam 887 öğrenci vardır.

**Şekil 3.** Son 2 Yıldaki Öğrenci Sayısı Değişimi

2021-2022 eğitim – öğretim yılında akademik personel başına düşen öğrenci sayısı 16,64 öğrencidir.

**Şekil 4.** Son 2 Yıldaki Akademik Personel Başına Düşen Öğrenci Sayısı Değişimi

## GZFT ANALİZİ

* + 1. **GÜÇLÜ YÖNLER**

|  |  |
| --- | --- |
| EĞİTİM VE ÖĞRETİM | Altyapının (Derslikler, laboratuvarlar,kütüphane, bilgisayar lab., atölye vb.) güçlüolması |
| Öğretim elemanı sayısı ve niteliğinin iyiolması |
| Alanında uzman, deneyimli öğretim elemanlarının eğitim veriyor olması, |
| 3+1 eğitim modeli ile alınan teorik bilginin iş sahasında deneyimlenerek pekiştirilmesi |
| Şehir merkezinde bulunan bir üniversite olarak kolay ulaşılabilir olması |
| Öğrenci- öğretim elemanı / öğrenci – idaripersonel iletişiminin iyi olması |
| Ders içerikleri ve müfredatlar bakımından genç, güncel ve dinamik bir eğitim birimi olması |
| Hem yüz yüze hem de çevirimiçi eğitim olanaklarının ve uzaktan eğitim biriminin bulunması |

|  |  |
| --- | --- |
| ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME | Kütüphane kaynaklarının (basılı veelektronik) çeşitliliği ve erişilebilir olması |
| Araştırma sürecini destekleyenmekanizmaların varlığı ve etkinliği |
| Nitelikli birakademik kadroya sahip olması |
| Akademik personel çalışmaları için yeterli altyapı (laboratuvar ve atölye) imkanlarının bulunması |
| Ar-Ge çalışmaları ve akademik eğitim için haftada 1 gün olacak şekilde izin kullandırılması |

|  |  |
| --- | --- |
| TOPLUMSAL KATKI | SHMYO’nun toplumun tüm katmanlarına ulaşılabilecek medya organlarına sahip olması |
| Hem SHMYO hem de üniversite bazında kamu kuruluşları, özel kuruluşlar ve belediyelerle işbirliğinin olması |
| SHMYO çatısı altında toplumsal projelere destek verebilecek pek çok bölümün bulunması |
| Öğretim elemanlarının etkinlik düzenlemesi hususunda bilgilendirilerek teşvik edilmesi ve desteklenmesi |
| Bölge ve şehir yaşantısına kültürel, sosyal ve ekonomik katkı sağlaması |
| Kalite ve sürekli iyileşme kültürünün yerleşmekte olmasıyla bu doğrultuda eğitim alan öğrencilerin toplumsal açıdan daha duyarlı olması |
| Öğrenci topluluklarının bulunması ve bu toplulukların etkinliklerinin direk veya dolaylı olarak katkı sağlaması |

|  |  |
| --- | --- |
| YÖNETİM | Operasyonel faaliyetlerin ve stratejik hedeflerin otomasyon sistemi ile takip ediliyor olması |
| Kurum büntesinde etkili komisyonların varlığı ve düzenli çalışıyor olması |
| Akademik persormans değerlendirme ile standart bir denetim mekanizmasının olması |
| BIDR ve GIDR ile faaliyetlerin analizi |

|  |  |
| --- | --- |
| GİRİŞİMCİLİK | Girişimcilikle ilgili yeni dersler açılması |
| Girişimcilikle ilgili etkinlik sayısının arttırılmaya çalışılması |
| Mesleki uygulama sayesinde sektör öğrenci buluşması |
| Öğrenci topluluklarının ve faaliyetlerinin kurum tarafından finansal olarak destekleniyor olması |

* + 1. ZAYIF YÖNLER-FIRSATLAR-TEHDİTLER

Toros Üniversitesinin durum analizi sonucunda kurumun güçlü ve zayıf yönleriyle etkili olabilecek fırsat ve tehditler; Eğitim-Öğretim, Araştırma, Toplumsal Sorumluluk, Yönetişim ve Girişimcilik olmak üzere 5 temel başlıkta değerlendirilmiştir. Bu kapsamda her başlığın kendi içinde GZFT Analizi yapılarak oluşturulacak yeni stratejiler için detaylı bir veri analizi hedeflenmiştir.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Zayıf Yönler | Fırsatlar | Tehditler |
| EĞİTİM VE ÖĞRETİM | Akreditasyon  sürecine başlamamış  olması | Diğer kurumlar tarafından sağlananteşvik ve işbirliği olanaklarınınbulunması | Üniversite sayısında artış olması |
| Mezunlarla iletişimin etkin yürütülemiyor olması | Üniversiteye ulaşımın kolay veseçenekli olması. Covid-19 un başlangıcından bu yana sağlık mesleklerine olan ilginin artması. | Ortaöğretimden gelen öğrencilerineğitim seviyelerinin düşük olması |
| Uzaktan eğitim altyapısının olmamasından dolayı pandemiye hazırlıksız yakalanmamız. Uzaktan eğitimle okutulan bir programımızın olmaması | Ülke nüfusunun genç ve dinamikbir profilinin olması. Her yıl liseden mezun olan öğrenci sayısının artışı. | Özel Üniversite olması |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Zayıf Yönler | Fırsatlar | Tehditler |
| ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME | Bazı birimlerde öğretim elemanlarınınders/idari yükünün fazla olması nedeniyle öğretim elemanı başına düşen bilimsel yayın  Sayısının az olması | Coğrafi konumu ve ulaşımolanakları | Bilimsel alandaki hızlı gelişmelereyürürlükteki mevzuat nedeniyleayak uydurulamaması |
| Araştırmaya katkıda bulunacak yeterli sayıda araştırma destek personelinin olmaması | Üniversite-sektör işbirliğinidestekleyecek mekanizmalarınkurulmuş olması | Ülkenin eğitim sistemindenkaynaklanan araştırma vegeliştirme kültürünün zayıflığı |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| GİRİŞİMCİLİK | Akademik birimlerde girişimcilikle ilgili ders ve dersi verebilecek öğretim elemanı sayısının az olması | 11’uncu Kalkınma Planındagirişimcilik ve yenilikçilikkonularının öncelikli konulararasında yer alması | Girişimcilik desteklerinintekno girişim odaklı olarakgelişiyor olması |
| Finansal kaynak azlığı | Girişimcilik konusundaTÜBİTAK vb. kuruluşlarınüniversitelere yönelikdestekleri |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Zayıf Yönler | Fırsatlar | Tehditler |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| TOPLUMSAL  KATKI | Toplumsal sorumluluk alanında yapılan hizmetlerin yeterince tanıtılmasının ve duyurusunun yapılmaması, etkinliklerin paydaşlara anlatılmaması | Toplumun dezavantajlı kesimlerine yönelik farkındalığın artıyor olması | Topluma yeterince hizmet edilmediği algısının olması |
| Pandemi sebebi ile toplumsal katkı faaliyetlerinin yüz yüze yapılamayarak uzaktan yürütülmesinin etkileşimi azaltması. | Mersin’deki artan turizm hareketliliği ve şehre olan göç oranlarının artışına bağlı olarak, SHMYO’nun topluma yönelik faaliyetlerini daha geniş/farklı kitlelere sunma ve tanıtma imkanının olması | Kamu kurum ve kuruluşlarının, STK’nın ve dış paydaşların toplumsal katkı çalışmalarına destek vermek istememesi. |
|  | Toplumsal sorumluluk uygulamalarına yönelik ulusal ve uluslararası projelere finansal desteğin artması |  |
|  | TORSEM’ de düzenlenen eğitim programlarının kapsamlarının ve sayılarının artırılabilmesi. |  |
|  | Bulunduğumuz bölgede nüfus yoğunluğuna bağlı olarak dezavantajlı grupların sayıca çok olmasının toplumsal katkı projelerine duyulan gereksinimi attırması |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Zayıf Yönler | Fırsatlar | Tehditler |
| YÖNETİM | Üniversitenin kritik iş süreçlerinintanımlanmamış olması | Ulusal ölçekte kamu kurumlarındabilgi ve iletişim teknolojilerininkullanımının artması | Teknik eleman sayısının yetersizolması |
| Operasyonel faaliyetlerin yürütülmesi ile ilgili oryantasyon eksikliği | Personelin işbirliği ve uyum içinde çalışıyor olması | Sık değişen mevzuata bağlı olarakkurum içi yapılan düzenlemelerdekigecikmenin yarattığı zaman kaybı |
| Yönetim kadrosu özlük haklarının yetersizliği |  | Yönetim devri için teşvik edici olmaması |
| Performans göstergelerinin etkili birşekilde takip edilebilmesi için gerekliolan veri giriş standartlarının istenendüzeyde karşılanmaması | Stratejik plan ve birim içi değerlendirme raporu ile takip ve denetimin sağlanması | Pandemi gibi öngörülemeyen sebeplerden ötürü üreçlerin planlı işlemeyişi |

FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

# FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

Toros Üniversitesi, belirlemiş olduğu vizyon, misyon ve temel değerler çerçevesinde kentin, bölgenin ve ülkenin kalkınma ve gelişme sürecine destek olacak eğitim-öğretim, toplumsal katkı ve araştırma faaliyetlerini yerine getirmek üzere stratejilerini belirlemiştir.

## Konum Tercihi

Üniversitenin sahip olduğu nitelikli ve genç öğretim elemanı kadrosu ile eğitim odaklı bir konumdadır. Genel anlamda öğretim elemanları çalışmalarını öğrencilerin eğitimine odaklanmıştır.

## Başarı Bölgesi

Üniversite; farklılaşma stratejilerini, ülkenin öncelikleri ile dış paydaşların talepleri doğrultusunda ve Üniversitenin güçlü alanlarını da göz önünde bulundurarak çok boyutlu olarak belirlemiştir. Üniversite; kendi başarı bölgesi tercihi çalışmalarına önceki yıllarda başlamış ve kendini başta eğitim olmak üzere araştırma ve girişimcilik konumlarında da aynı veya benzer konum tercihini yapan üniversitelerden farklılaştırmak üzere öz yeteneklerini, yetkinliklerini ve kaynaklarını dikkate alarak başvurularda/girişimlerde bulunmuştur.

## Değer Sunum Tercihi

Eğitim odaklılık konum tercihi ile yükseköğretim sistemi içindeki yerini belirlemiş olup başarı bölgesi tercihleri ile de kendisini aynı veya benzer konumlandırmış olan diğer üniversitelerden nasıl farklılaştıracağını ortaya koymuştur.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tercihler Faktörler** | Yok Et | Azalt | Arttır | Yenilik Yap |
| **Sosyal İmkânlar** |  |  | ✔ |  |
| **Destekler (Burslar vb.)** |  |  | ✔ |  |
| **Eğitim Yöntemleri** |  |  |  | ✔ |
| **Eğitim Programları** |  |  |  | ✔ |
| **İşbirlikleri** |  |  | ✔ |  |
| **Projeler** |  |  | ✔ |  |
| **Kurumsal Kimlik ve Markalaşma** |  |  | ✔ |  |
| **Yayın** |  |  | ✔ |  |
| **Patent/İnovasyon** |  |  | ✔ |  |

STRATEJİ GELİŞTİRME

# STRATEJİ GELİŞTİRME

Strateji Geliştirme başlığı altında; “Amaçlar”, “Hedefler”, **“**Hedef Kartları verilmiştir.

## 10.1.1. AMAÇLAR

|  |  |
| --- | --- |
| Amaç 1. | Güçlü Bir Kalite Kültürü Ve Kalite Güvence Sistemi Oluşturmak |
| Amaç 2. | Uluslararasılaştırma Düzeyini Arttirmak |
| Amaç 3. | Yenilikçi Ve Yaratici Eğitim - Öğretim Yaklaşimini Geliştirmek |
| Amaç 4. | Araştirma-Geliştirme Niteliğini Arttırmak |
| Amaç 5. | Toplumsal Katkinin Artırılması |
| Amaç 6. | Yönetim Sisteminin Oluşturulması |

## HEDEFLER

## Anahtar performans göstergeler hedef olarak belirlenmiş olup her bir amaç için yazılmıştır.

|  |  |
| --- | --- |
| HEDEF-1.7 | Kalite kültürünü yaygınlaştırmak ve kalite süreçlerinin gerçekleştirilmesi |
| HEDEF -2.1 | Öğrenci değişim programı ile gelen yada giden öğrenci sayısının artırılması |
| HEDEF -3.16 | İş dünyasının, mezunların yeterlilikle ilgili memnuniyet oranının artırılması |
| HEDEF -4.1 | Ulusal ve uluslararası düzeyde yayın sayısının artırılması |
| HEDEF -5.1 | Diğer kamu kurumları ile birlikte yürütülen proje sayısının ve niteliğinin artırılması |
| HEDEF -6.5 | Akademik personel genel memnuniyet oranının artırılması |

## HEDEF KARTLARI

## KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ- 1** | **GÜÇLÜ BİR KALİTE KÜLTÜRÜ VE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF -1.1** | Kurumun Stratejik Planında Yer Alan Eğitim Ve Öğretim Faaliyetlerine İlişkin Hedefleri Gerçekleştirmesi | | | | | |
| PG-1.1.1 | Kurumun Stratejik Planında Yer Alan Eğitim Ve Öğretim Faaliyetlerine İlişkin Hedefleri Gerçekleştirme Yüzdesi (% Olarak) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| % 80 | % 85 | % 90 | % 95 | % 95 | % 100 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Tüm akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | Pandemi gibi olumsuz durumlara bağlı eğitim öğretimle ilgili aksaklıklar yaşanması | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Her eğitim öğretim yılı başında ders müfredatlarının kontrol edilmesi ve güncellenmesi | | | | | |
| 2. Akademik personel sayısının ve niteliğinin değerlendirilmesi ve gerekli düzenlemenin yapılması | | | | | |
| 3. Eğitim-öğretim faliyetlerinin her dönem sonunda değerlendirilmesi | | | | | |
| 4. Öğretim görevlilerinin idari iş yükünün azaltılması ile eiğitim-öğretim faaliyetlerinin teşvik edilmesi | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ- 1** | **GÜÇLÜ BİR KALİTE KÜLTÜRÜ VE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF -1.2** | Kurumun stratejik planında yer alan araştırma-geliştirme faaliyetlerine ilişkin hedefleri gerçekleştirmesi | | | | | |
| PG-1.2.1 | Kurumun stratejik planında yer alan araştırma-geliştirme faaliyetlerine ilişkin hedefleri gerçekleştirme yüzdesi (% olarak) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| % 75 | % 80 | % 85 | % 90 | % 95 | % 100 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Tüm akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | 1. AR-GE ile ilgigli çalışmalara ilgi duyulmaması  2. Finansal destek yetersizliği | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Akademik personelin BAP ve TUBİTAK projeleri hakkında bilgilendirilmesi | | | | | |
| 2. AR-GE çalışmaları ile ilgili zamansal ve finansal olarak personelin desteklenmesi | | | | | |
| 3. Çalışma yapan akademik çalışanın teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi | | | | | |
| 4. Çalışma alanı ve malzemelerinin temini | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ- 1** | **GÜÇLÜ BİR KALİTE KÜLTÜRÜ VE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF-1.3** | Akreditasyon yapılmış program ve cihaz sayısının artırılması | | | | | |
| PG-1.3.2 | Akran değerlendirilmesi yapılan program sayısı (Akredite olmayan Programlar Arasında) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 |
| PG-1.3.3 | Akredite edilmiş test cihazı /analiz laboratuvar sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Tüm akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | Akreditasayon için yeterli çalışmaların zamansal veya finansal yetersizlik nedeniyle tamamlanamaması | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Akreditasyon yapılabilecek bölümler belirlenir | | | | | |
| 2. Akreditasyon basamakları incelenir ve iş bölümü yapılarak işlem basamakları gerçekleştirilir | | | | | |
| 3. Akreditasyon yapılamıyor ise akran değerlendirmesi ile karşılıklı denetleme ve destekleme sağlanır | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ- 1** | **GÜÇLÜ BİR KALİTE KÜLTÜRÜ VE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF-1.4** | Öz değerlendirme yapılan program sayısının artırılması | | | | | |
| PG-1.4.1 | Öz değerlendirme yapılan program sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 5 | 7 | 9 | 11 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Tüm akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | Öz değerlendirme ile ilgili çalışmalara yeterince önem verilmemesi | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Programa ait tüm veriler gözden geçirilir | | | | | |
| 2. Öz değerlendirme yapılır ve denetimi sağlanır | | | | | |
|  | | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ- 1** | **GÜÇLÜ BİR KALİTE KÜLTÜRÜ VE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF -1.5** | TSE veya diğer yetkili kurum/kuruluşlardan alınan belge sayısının artırılması | | | | | |
| PG-1.5.1 | TSE veya diğer yetkili kurum/kuruluşlardan alınan belge sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Tüm akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | Üyelikler konusunda bilgi eksikliği ve ilgisizlik | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Bölümler ve programlarla ilgili yetkili denetleyici kurumlar belirlenir | | | | | |
| 2. Kurumlar ile görüşülme sağlanır. | | | | | |
| 3. Yeterliliğin sağlanması amacıyla çalışmalar yapılması | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ- 1** | **GÜÇLÜ BİR KALİTE KÜLTÜRÜ VE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF -1.6** | Kurumun stratejik planında yer alan idari faaliyetlerine ilişkin hedefleri gerçekleştirmesi | | | | | |
| PG-1.6.1 | Kurumun stratejik planında yer alan idari faaliyetlerine ilişkin hedefleri gerçekleştirme yüzdesi (% olarak) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| % 80 | % 90 | % 90 | % 95 | % 95 | % 100 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Tüm akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | İdari personel-görev uyumsuzluğu | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. İdari personelin görev, yetki ve sorumluluklarına uygun olup olmadığı değerlendirilir | | | | | |
| 2. İdari faaliyetlerin yürütülmesi denetlenir ve geri bildirimlerle desteklenir | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ- 1** | **GÜÇLÜ BİR KALİTE KÜLTÜRÜ VE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF -1.7** | Kalite Kültürünü Yaygınlaştırmak ve Kalite Süreçlerinin Gerçekleştirilmesi | | | | | |
| PG-1.7.1 | Kalite Kültürünü Yaygınlaştırma Amacıyla Kurumunuzca Düzenlenen Faaliyet (Toplantı, Çalıştay, Anket vb.) Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| PG-1.7.2 | Kurumun İç Paydaşları İle Kalite Süreçleri Kapsamında Gerçekleştirdiği Geri Bildirim Ve Değerlendirme Toplantılarının Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| PG-1.7.3 | Kurumun Dış Paydaşları İle Kalite Süreçleri Kapsamında Gerçekleştirdiği Geribildirim Ve Değerlendirme Toplantılarının Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Tüm akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | Kalite kültürü ile ilgili bilgi eksikliği nedeniyle yetersiz katılım | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Kalite faaliyetlerinde veri toplamak amacıyla anket ve ölçeklerin uygulanması | | | | | |
| 2. Kalite güvence sistemni ile ilgili Kalite Güvence Sistemi Komisyonunca toplantıların düzenlenmesi | | | | | |
| 3. İç paydaşlarla toplantıların düzenlenmesi ve anketlerin uygulanması | | | | | |
| 4. Dış paydaşlarla danışma kurulları aracılığıyla toplantı yapılması ve görüş-önerilerin alınması için anketler uygulanması | | | | | |
| 5. Toplanan veriler ışığında düzenlemelerin yapılması | | | | | |
|  | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ- 1** | **GÜÇLÜ BİR KALİTE KÜLTÜRÜ VE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF -1.8** | Paydaşlara duyurulan Kalite süreçleri kapsamında Geliştirilen İç Değerlendirme Yapılması | | | | | |
| PG-1.8.1 | Paydaşlara duyurulan Kalite süreçleri kapsamında Geliştirilen İç Değerlendirme Rapor Sayısı (KİDR/BİDR) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Tüm akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | Yok | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. İç değerlendirme rapor hazırlama çalışması yapılması | | | | | |
| 2. İş bölümü yapılması ve veri toplanması | | | | | |
| 3. İç değerlendirme verilerinin tamamlanması ve raporun düzenlenmesi | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ- 1** | **GÜÇLÜ BİR KALİTE KÜLTÜRÜ VE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF -1.9** | Üye olunan ulusal veya Uluslararası meslek kuruluş, dernek veya birlik sayısının artırılması | | | | | |
| PG-1.9.1 | Üye olunan ulusal veya Uluslararası meslek kuruluş, dernek veya birlik sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Tüm akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | Üyelikler konusunda bilgi eksikliği ve ilgisizlik | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Bölümler ve programlarla ilgili kuruluş,dernek veya birlikler belirlenir | | | | | |
| 2. Kuruluş, dernek veya birlikler ile görüşülerek işbirliği sağlanır | | | | | |
| 3. Üyelikler için öğrenci ve akademik personel teşvik edilir | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |

## 

## ULUSLARARASILAŞTIRMA

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-2** | **ULUSLARARASILAŞTIRMA DÜZEYİNİ ARTTIRMAK** | | | | | |
| **HEDEF -2.1** | Öğrenci değişim programı ile gelen yada giden öğrenci sayısını arttırmak | | | | | |
| PG-2.1.1 | Öğrenci değişim programı ile gelen öğrenci sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 1 | 2 | 4 | 6 | 8 |
| PG-2.1.2 | Öğrenci değişim programı ile giden öğrenci sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 5 | 7 | 10 | 15 | 20 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Dış ilişkiler şube müdürlüğü | | | | | |
| **RİSKLER** | 1. Covid-19 salgınının uluslararası olumsuz etkileri | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Öğrenci taleplerinin alınması | | | | | |
| 2. Dış ilişkiler şube müdürlüğüne iletilmesi | | | | | |
| 3. Kurumlar ile işbirliği ve protokol sağlanması | | | | | |
| 4. Eğiti-öğretim yılı başında öğrencilere bilgi verilmesi ve teşvik edilmesi | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-2** | **ULUSLARARASILAŞTIRMA DÜZEYİNİ ARTTIRMAK** | | | | | |
| **HEDEF -2.2** | Öğretim elemanı değişim programı ile gelen yada giden  öğretim elamanı sayısını arttırmak | | | | | |
| PG-2.2.1 | Öğretim elemanı değişim programı ile gelen öğretim elemanı sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| PG-2.2.2 | Öğretim elemanı değişim programı ile giden öğretim elemanı sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 2 | 5 | 7 | 9 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | 1-Dış ilişkiler şube müdürlüğü 2-SHMYO yönetimi | | | | | |
| **RİSKLER** | 1.Covid-19 salgınının uluslararası olumsuz etkileri | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Öğretim elemanlarının taleplerinin alınması | | | | | |
| 2. Dış ilişkiler şube müdürlüğüne iletilmesi | | | | | |
| 3. Kurumlar ile işbirliği ve protokol sağlanması | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-2** | **ULUSLARARASILAŞTIRMA DÜZEYİNİ ARTTIRMAK** | | | | | |
| **HEDEF -2.3** | İş birliği yapılan üniversite sayısı | | | | | |
| PG-2.3.1 | İş birliği yapılan üniversite sayısını arttırmak | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 4 | 8 | 15 | 25 | 35 | 45 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Dış ilişkiler şube müdürlüğü | | | | | |
| **RİSKLER** | 1.İş birliği yapılan üniversite sayılarının öğrenci sayılarına oranla yetersiz kalması | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1.İş birliği yapılacak üniversitelerin araştırılması | | | | | |
| 2.Uygun bulunan üniversiteler ile işbirliği protokolü düzenlenmesi | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-2** | **ULUSLARARASILAŞTIRMA DÜZEYİNİ ARTTIRMAK** | | | | | |
| **HEDEF -2.4** | Yurt dışındaki üniversiteler veya kurum ve kuruluşlar ile  ortak yürütülen proje sayısı | | | | | |
| PG-2.4.1 | Yurt dışındaki üniversiteler veya kurum ve kuruluşlar ile  ortak yürütülen proje sayısını arttırmak | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | 1-Dış ilişkiler şube müdürlüğü 2-SHMYO yönetimi | | | | | |
| **RİSKLER** | 1.Yurt dışındaki üniversiteler veya kurum ve kuruluşlar ile  ortak proje yürütecek yetkinlikte Öğretim Üyesi/Öğretim Elemanı sayısının az oluşu | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Öğretim üyesi/Öğretim elemanlarının yurt dışındaki üniversiteler  veya kurum ve kuruluşlar ile ortak projeler yürütmesi konularında teşvik edilmesi | | | | | |
| 2. Öğretim üyesi/Öğretim elemanlarının yurt dışındaki üniversiteler  veya kurum ve kuruluşlar ile ortak projeler yürütmesi konularında alt yapı hazırlanması | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-2** | **ULUSLARARASILAŞTIRMA DÜZEYİNİ ARTTIRMAK** | | | | | |
| **HEDEF -2.5** | Yabancı Uyruklu öğrenci sayısını arttırmak | | | | | |
| PG-2.5.1 | Yabancı Uyruklu öğrenci sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 33 | 40 | 50 | 60 | 75 | 90 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | 1-Dış ilişkiler şube müdürlüğü 2-SHMYO Eğitim Öğretim Koordinatörlüğü | | | | | |
| **RİSKLER** | 1.Yabancı Uyruklu öğrenci sayısının yeterli olmayışı | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Yabancı uyruklu öğrenci sayılarının kontenjanlarının yükseltilmesi | | | | | |
| 2. Yabancı uyruklu öğrenciler için sosyal medya platformlarının etkin olarak kullanılması | | | | | |

## EĞİTİM ÖĞRETİM

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.1** | Çift anadal kayıtlı öğrencilerin aynı anda alabileceği ders sayısını arttırmak | | | | | |
| PG-3.1.1 | Öğrencilerin kayıtlı oldukları program dışındaki diğer programlardan alabildikleri ders oranı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1% | 1% | 2% | 2% | 3% | 3% |
| PG-3.1.2 | Öğrencilerin kayıtlı oldukları programdaki seçmeli derslerin alabilecekleri derslere oranı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1% | 1% | 2% | 2% | 3% | 3% |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük, Akademik birimler, Öğrenci işleri, Eğitim-Öğretim Koordinatörlüğü | | | | | |
| **RİSKLER** | Aynı anda birçok bölüm arası çap olduğundan ders programının uygun şekilde düzenlenmemesi | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Ders müfredatlarının incelenmesi 2. ÇAP yapılacak programlar arası ortak ders durumunun belirlenmesi 3. Ortak derslerin ders programına uyacak şekilde aynı dönemde verilmesinin planlanması 4. Mümkün ise ortak olmayan derslerin ders programında çakışmayacak şekilde düzenlenmesi | | | | | |
|  |  | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.2** | Yenilik, inovasyon, girişim ve teknoloji odaklı ders sayısını artırmak | | | | | |
| PG-3.2.1 | Yenilik, inovasyon, girişim ve teknoloji odaklı ders sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük, Bölüm Başkanlıkları | | | | | |
| **RİSKLER** | Birimde girişim ve teknoloji odaklı ders gerektirecek program sayısının azlığı | | | | | |
| **FAALİYETLER** | Danışma kurullarında girişim ve teknoloji odaklı derslerin müfredata alınmasının gündeme getirilmesi ve uygun koşullar sağlandığı durumda müfredata alınması | | | | | |
|  |  | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.3** | Uzaktan eğitimle verilen ders sayısını artırmak | | | | | |
| PG-3.3.1 | Öğrencilerin uzaktan eğitimle aldıkları ders sayısı /toplam ders sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Pandemi nedeniyle 90% | 31% | 32% | 33% | 34% | 35% |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük, Bölüm Başkanlıkları, Toruzem | | | | | |
| **RİSKLER** | 1.Yüz yüze eğitimin sunmuş olduğu bazı imkanlardan faydalanamamak 2. Web imkanlarının kısıtlı oluşu 3. Teknolojiyi kullanma konusunda yetersizlikler | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1.Uzaktan eğitim alt yapısının iyileştirilmesi ve bu konuda akademik personelin teşvik edilmesi  2. Ders müfredatlarının gözden geçirilmesi ve uzaktan verilebilecek derslerin belirlenmesi 3. UZEM ve koordinatörlüklerin kurulması ve işlerliğinin sağlanması 4. Uzaktan verilen derslerin başarı oranının ölçülmesi ve gerekli ise destek sağlanması. | | | | | |
|  |  | | | | | |
|  |  | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.4** | **Önlisans Program Sayısını artırmak** | | | | | |
| PG-3.4.1 | Önlisans Program Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 11 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Yılda bir kez | | | | | |
| **RİSKLER** | Belli bir bütçeyle açılan programlara yeterli ilginin olmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | Kontenjan doluluk oranı %90 ve üzeri olan programların araştırılıp akademik personelin görüşü alındıktan sonra müdürlük tarafından değerlendirmeye alınması. | | | | | |
|  |  | | | | | |
|  |  | | | | | |
|  |  | | | | | |
|  |  | | | | | |
|  |  | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.6** | Önlisans programlarındaki öğrenci sayısını artırmak | | | | | |
| PG-3.6.1 | önlisans programlarındaki öğrenci sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 571 | 600 | 650 | 680 | 700 | 750 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük, Bölüm Başkanlıkları, Rektörlük | | | | | |
| **RİSKLER** | 1. Üniversitenin yeterince tanınmıyor oluşu 2. Eğitim öğretim için öğrencilerin finansal kaynak bulamayışı | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1.Sosyal medya platformlarında bölümlerin tanıtılması.  2.Yerel ve ulusal kanallarda üniversitemizin tanıtımının yapılması 3. Eğitim-öğretim dönemleri boyunca sektörel işbirliği ile tanınırlığın artırılması 4. Kayıt dönemlerinde reklamların artrılıması ve tercih sıralamsına uygun burs teklif edilmesi 5. Eğitim öğretim niteliğinin sürekli denetlenmesi ve artırılması ile olumlu imajın pekiştirilmesi | | | | | |
|  |  | | | | | |
|  |  | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.9** | **Kurumun Web Sayfasından İzlenebilen, Program Bilgi Paketi Tamamlanmış Ön Lisans + Lisans + Yüksek Lisans + Doktora Programı Sayısının Toplam Program Sayısı** | | | | | |
| PG-3.9.1 | Kurumun Web Sayfasından İzlenebilen, Program Bilgi Paketi Tamamlanmış Ön Lisans + Lisans + Yüksek Lisans + Doktora Programı Sayısının Toplam Program Sayısı'na Oranı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| % 100 | % 100 | % 100 | % 100 | % 100 | % 100 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük, Akademik birimler, Bologna Birim sorumlusu,Bölüm başkanlıkları | | | | | |
| **RİSKLER** | Teknoloji kullanımı ile ilgili bilgi eksikliği | | | | | |
| **FAALİYETLER** | * + - 1. Her eğitim öğretim dönemi başında Bologna bilgi paketi bilgilerinin kontrol edilmesi ve güncellenmesi | | | | | |
|  | | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.10** | **Öğrencilerin Kayıtlı Oldukları Programdan Memnuniyet Oranını artırmak** | | | | | |
| PG-3.10.1 | Öğrencilerin Kayıtlı Oldukları Programdan Memnuniyet Oranı (% Olarak) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Pandemiden dolayı yapılamadı | 75% | 80% | 85% | 90% | 95% |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük ve Bölüm Başkanlıkları | | | | | |
| **RİSKLER** | Yok | | | | | |
| **FAALİYETLER** | Her dönemin sonunda öğrencilere memnuniyet ankatlerinin yapılması ve anket sonucuna göre faaliyetlerin düzenlenmesi | | | | | |
|  |  | | | | | |
|  |  | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.11** | **Çift ana dal yapan ön lisans öğrenci sayısını artırmak** | | | | | |
| PG-3.11.1 | Çift ana dal yapan ön lisans öğrenci sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 16 | 20 | 24 | 28 | 32 | 36 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük ve Bölüm Başkanlıkları | | | | | |
| **RİSKLER** | ÇAP konusunda öğrencilerin yeterli bilgiye sahip olmamaları | | | | | |
| **FAALİYETLER** | Her eğitim-öğretim döneminin başında çift anadal/yandal programlarının tanıtılması, yeterli bilgi verilmesi ve kontenjanların artırılması | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.13** | **Kurumda veya birimde eğiticilerin eğitimi programı kapsamında verilen eğitim ve öğretim eleman sayısının arttırılması** | | | | | |
| PG-3.13.1 | Kurumda veya birimde eğiticilerin eğitimi programı kapsamında verilen eğitim sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 2 | 4 | 6 | 6 | 4 | 2 |
| PG-3.13.2 | Kurumda veya birimde eğiticilerin eğitimi programı kapsamında eğitim alan öğretim elemanı sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 44 | 132 | 198 | 198 | 132 | 66 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük ve Akademik Personel, SEM ve uzaktan eğitim merkezleri | | | | | |
| **RİSKLER** |  | | | | | |
| **FAALİYETLER** |  | | | | | |
|  | | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.14** | **Ders veren kadrolu öğretim elemanlarının haftalık ders saati sayısının iki dönemlik ortalamasının 12 saat ve altında olması** | | | | | |
| PG-3.14.1 | Ders veren kadrolu öğretim elemanlarının haftalık ders saati sayısının iki dönemlik ortalaması | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 18 | 16 | 14 | 12 | 12 | 12 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük ve Akademik Personel | | | | | |
| **RİSKLER** | Yeterli sayıda akademik personel olmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Her bir akademik personele düşen ders saati sayısının belirlenmesi 2. Koşullar uygun ise her akademik personelin ders saati sayısının eşitlenmesi 3. Akademik personel sayısının artırılması | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.16** | **İş dünyasının, mezunların yeterlilikle ilgili memnuniyet oranının artırılması** | | | | | |
| PG-3.16.1 | İş dünyasının, mezunların yeterlilikle ilgili memnuniyet oranı (%) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | % 80 | % 85 | % 90 | % 95 | % 100 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük ve Akademik Personel | | | | | |
| **RİSKLER** | İletişim yetersizliklerinden dolayı öğrencilerle sağlıklı iletişim kurulamaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Mezunlarımızın çaıştığı kurumlarda mezun öğrencilerimizle ilgili memnuniyet anketinin yapılması. 2. Danışma kurullarına işveren ve mezunlarımızın davet edilip ilgili konuların gündeme getirilmesi. 3. Anket sonuçlarına göre teorik ve uygulamalı derslerin gözden geçirilip revize edilmesi | | | | | |
|  |  | | | | | |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-3** | **YENİLİKÇİ ve YARATICI EĞİTİM - ÖĞRETİM YAKLAŞIMINI GELİŞTİRMEK** | | | | | |
| **HEDEF -3.17** | **İşe yerleşmiş mezun sayısı/toplam mezun sayısı oranınını artırmak** | | | | | |
| PG-3.17.1 | İşe yerleşmiş mezun sayısı/toplam mezun sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 24% | 50% | 60% | 70% | 85% | 100% |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük ve Kariyer Merkezi | | | | | |
| **RİSKLER** | Genç ve üniversite mezunu insan sayısının hızla artması ile azalan iş olanakları | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1.Rektörlük bünyesinde kariyer merkezinin kurulması 2. Mezun bilgi sisteminin aktif kullanımı için son sınıf öğrencilerine tanıtımının yapılması ve bu yolla işe yerleşmiş öğrenci sayısının belirlenmesi 3. Mesleki uygulama dersi ile sektörel iş birliği sağlanarak öğrencinin iş yeri tecrübesinin artırılması | | | | | |

## ARAŞTIRMA GELİŞTİRME

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ULUSAL ve ULUSLARARASI DÜZEYDE NİTELİKLİ Ar-Ge FAALİYETLERİNİ ARTTIRMAK** | | | | | | |
| **HEDEF -4.1** | **Ulusal ve uluslararası düzeyde yayın sayısının artırılması** | | | | | | |
| PG-4.1.1 | SCI, SSCI, A&HCI,Index Copernicus endeksli dergilerdeki yıllık yayın sayısı | | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | |
| 9 | 9 | 10 | 12 | 14 | 15 |
| PG-4.1.2 | Öğretim üyesi başına SCI, SSCI ve A&HCI endeksli dergilerdeki yıllık yayın sayısı | | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0,2 | 0,25 | 0,3 | 0,35 | 0,4 | 0,4 |
| PG-4.1.3 | Toplam Yayın (Doküman) Sayısı | | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 11 | 11 | 12 | 14 | 16 | 18 |
| PG 4.1.4 | Toplam Yayın (Döküman) Sayısının Öğretim Üyesi Sayısına Oranı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0,35 | 0,35 | 0,38 | 0,40 | 0,42 | 0,45 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.2** | **Ulusal ve Uluslararası sempozyum, kongre, sanatsal sergi ve**  **benzeri bilimsel faaliyetlerin sayısını artırmak** | | | | | |
| PG-4.2.1 | Uluslararası sempozyum, kongre veya sanatsal sergi sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Multidisipliner ekip oluşturulması | | | | | |
| 2. Bilimsel faaliyet yapılacak fiziksel koşulların iyileştirilmesi | | | | | |
| 3.Sempozyum düzenleyicilerine gerekli olanakların sağlanması | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.3** | **Endüstri ile ortak yürütülen proje sayısı ve niteliğinin artırılması** | | | | | |
| PG-4.3.1 | Endüstri ile ortak yürütülen proje sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Endüstri ile araştırıcıların buluşturulması | | | | | |
| 2. Endüstri ile çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
|  | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.4** | **Ulusal hakemli dergilerde yayımlanmış öğretim elemanı başına düşen yayın sayısını artırmak** | | | | | |
| PG-4.4.1 | Ulusal hakemli dergilerde yayımlanmış öğretim elemanı başına düşen yayın sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0,06 | 0,06 | 0,07 | 0,09 | 0,1 | 0,1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.5** | **Nitelikli yayın veatıf sayısını artırmak** | | | | | |
| PG-4.5.1 | Alan Ağırlıklı Atıf Endeksi (Scopus) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0,4 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,7 | 0,7 |
| PG-4.5.2 | Atıf Sayısı (WOS) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 20 | 25 | 25 | 30 | 30 | 35 |
| PG-4.5.3 | Atıf Puanı (WOS) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0,5 | 0,5 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PG-4.5.4 | Q1 Yayın Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| PG-4.5.5 | Q1 Yayın Oranı (WOS) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0,1 | 0,2 | 0,25 | 0,25 | 0,25 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.6** | **Uluslararası indekslerce taranan % 10 dilimde yer alan**  **dergilerde yayın ve atıf sayısını artırmak** | | | | | |
| PG-4.6.1 | Uluslararası İşbirliği ile Yapılmış Yayın Sayısı (Scopus) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| PG-4.6.2 | Uluslararası İşbirliği ile Yapılmış Yayın Sayısının Toplam Yayın Sayısına Oranı (Scopus) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| - | - | - | - | - | - |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.7** | **Üniversite Sanayi İşbirliği İle yapılan yayın sayısını artırmak** | | | | | |
| PG-4.7.1 | Üniversite Sanayi İşbirliği İle Yapılan Yayın Sayısı (Scopus) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| PG-4.7.2 | Üniversite Sanayi İşbirliği İle Yapılan Yayın Sayısının Toplam Yayın Sayısına Oranı, % (Scopus) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| - | - | - | - | - | - |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Sanayi ile araştırıcıların buluşturulması | | | | | |
| 2. Sanayi ile çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
|  | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.8** | **Uluslararası indekslerce taranan % 10 dilimde yer alan**  **dergilerde yayın ve atıf sayısını artırmak** | | | | | |
| PG-4.8.1 | İlk %10 luk Dilimde Atıf Alan Yayın Sayısı (Scopus) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| PG-4.8.2 | İlk %10 luk Dilimde Atıf Alan Yayın Sayısının Toplam Yayın Sayısına Oranı (Scopus) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| - | - | - | - | - | 1 |
| PG-4.8.3 | İlk %10 luk Dilimde Bulunan Dergilerdeki Yayın Sayısı (Scopus) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| PG-4.8.4 | İlk %10 luk Dilimde Bulunan Dergilerdeki Yayın Sayısının Toplam Yayın Sayısına Oranı (Scopus) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.9** | **İç ve dış destekli Ar-Ge proje sayısı ve bütçesini artırmak** | | | | | |
| PG-4.9.1 | Tamamlanan Dış Destekli Proje Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| PG-4.9.2 | Öğretim Üyesi Başına Tamamlanan Dış Destekli Proje Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0,3 | 0,3 | 0,6 | 0,6 |
| PG-4.9.3 | Tamamlanan dış destekli projelerin yıllık toplam bütçesi | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| - | - | 250 | 500 | 800 | 1000 |
| PG-4.9.4 | Tamamlanan İç Destekli Proje Sayısı (Üniversite) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| PG-4.9.5 | Öğretim Üyesi Başına Tamamlanan İç Destekli Proje Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0,02 | 0,03 | 0,03 | 0,04 | 0,05 | 0,07 |
| PG-4.9.6 | Tamamlanan iç destekli projelerin yıllık toplam bütçesi | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 200 | 250 | 350 | 500 | 600 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |
| 4. Üniversite dışı proje kaynakları için proje hazırlnması ve başvuruların gerçekleştirilmesi | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.10** | **Patent, faydalı model veya tasarım sayısının artırılması** | | | | | |
| PG-4.10.1 | Başvurulan patent, faydalı model veya tasarım sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| PG-4.10.2 | Sonuçlanan Patent, faydalı model veya tasarım sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.11** | **Endüstriyel proje yapanöğrenci sayısının artırılması** | | | | | |
| PG-4.11.1 | Öğrencilerin yaptığı endüstriyel projelerin sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.12** | **Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde kurulan şirket veya**  **projelerde yer alan öğretim elemanı ve öğrenci sayısının**  **artırılması** | | | | | |
| PG-4.12.1 | Teknokent veya Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) projelerine katılan öğrenci sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| PG-4.12.2 | Faal olan öğretim üyesi teknoloji şirketi sayısı (Üniversite) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.13** | **Ulusal ve Uluslararası Araştırma ve Geliştirme Yapmak** | | | | | |
| PG-4.13.1 | TÜBA ve TÜBİTAK ödüllü öğretim üyesi sayısı (TÜBA çeviri ödülü hariç) (Üniversite) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| PG-4.13.2 | Uluslararası ödüller (Kurumsal bazda yada Kurum adına yada resmi olarak kurum ile bağlantılı olarak alınan ödüller) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-4** | **ARAŞTIRMA-GELİŞTİRMENİN VE NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -4.15** | **Ulusal ve Uluslararası Araştırma ve Geliştirme Yapmak** | | | | | |
| PG-4.15.1 | Merkezi bütçe dışı öz gelir, döner sermaye, fon vb. proje yıllık gelirler | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | Yılda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | REKTÖRLÜK, SHMYO Müdürlüğü, Akademisyenler | | | | | |
| **RİSKLER** | Eğitim-öğretim süreci ve idari iş yükünden akademik çalışmalara zaman kalmaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Aylık rutin akademik toplantıların gerçekleştirilmesi | | | | | |
| 2. Akademik çalışma yapacak araştırıcıya idari izin verilmesi | | | | | |
| 3. BAP birimine proje başvurularının yapılması | | | | | |

## TOPLUMSAL KATKI

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | | |
| **AMAÇ-5 YÖNETİM SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | **TOPLUMSAL KATKI DÜZEYİNİN ARTTIRILMASI** | | | | | | |
| **HEDEF -5.1** | **Diğer kamu kurumları ile birlikte yürütülen proje sayısının ve niteliğinin arttırılması** | | | | | | |
| PG-5.1.1 | Diğer kamu kurumları ile birlikte yürütülen proje sayısı | | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 2 | 5 | 5 | 5 | 6 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Projeyi yürütecek akademik personel ve diğer komu kurumları | | | | | | |
| **RİSKLER** | 1. Pandemi sebebi ile ortaya çıkabilecek olumsuz koşullar  2. Kamu kurum ve kuruluşlarının projeyi desteklememesi 3. Proje için uygun finansal desteğin sağlanamaması | | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Çevre analizinin yapılması ve gereksinimlerin saptanması | | | | | | |
| 2. Akademik personelin proje çalışmaları için teşvik edilmesi | | | | | | |
| 3. İlgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla gerekli işbirliğinin sağlanması | | | | | | |
| 4. Projenin yürütülmesi ve devamlılığının sağlanması | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | | |
| **AMAÇ-5 YÖNETİM SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | **TOPLUMSAL KATKI DÜZEYİNİN ARTTIRILMASI** | | | | | | |
| **HEDEF -5.2** | **Dezavantajlı grupların sosyal yönden desteklenmesi** | | | | | | |
| PG-5.2.1 | Dezavantajlı gruplara yönelik sosyal entegrasyon ve kapsayıcılığa ilişkin yapılan faaliyet sayısı | | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 2 | 5 | 7 | 9 | 10 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Öğretim elemanları, öğrenciler ve sosyal kuruluşlar | | | | | | |
| **RİSKLER** | 1. Dezavantaj kapsamındaki alan ile ilgili çalışılacak sosyal kurum bulma sıkıntısı. 2. Finansal destek yetersizliği 3. Dezavantajlı grubun faaliyete ilişkin katılım isteksizliği | | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Dezavantajlı grup ve faaliyet alanının tespit edilmesi | | | | | | |
| 2. Gerekli sosyal kuruluşlarla iletişimin sağlanması | | | | | | |
| 3. Dezavantajlı grup ile iş birliği sağlanması | | | | | | |
| 4. Faaliyet- projenin uygulanması ve sürdürülmesi | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | | |
| **AMAÇ-5** | **TOPLUMSAL KATKI DÜZEYİNİN ARTTIRILMASI** | | | | | | |
| **HEDEF -5.3** | **Sosyal sorumluluk projelerinin sayısını ve niteliğini arttırmak** | | | | | | |
| PG-5.3.1 | Kurumun Kendi Yürüttüğü Sosyal Sorumluluk Projelerinin Sayısı | | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 2 | 5 | 8 | 10 | 15 |
| PG-5.3.2 | Kurumun ortak Yürüttüğü Sosyal Sorumluluk Projelerinin Sayısı | | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Öğrencilerin yaptığı sosyal sorumluluk projelerinin sayısı | | | | | | |
| PG-5.3.3 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|  | 0 | 2 | 5 | 6 | 7 | 9 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Öğretim elemanları, öğrenci toplulukları, sivil toplum kuruluşları | | | | | | |
| **RİSKLER** | 1. Öğretim elemanları ve öğrencilerin projeye katılım konusunda motivasyonlarının düşük olması | | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1. Gerek duyulan alanlarda yürütülecek sosyal sorumluluk projelerinin belirlenmesi | | | | | | |
| 2. Projenin konusuna uygun sivil toplum kuruluşu ile iletişime geçmek | | | | | | |
| 3. Öğrencileri proje konusunda bilgilendirmek iş bölümü gerçekleştirmek | | | | | | |
| 4. Projenin işlerliğini sağlamak. | | | | | | |
|  | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-5** | **TOPLUMSAL KATKI DÜZEYİNİN ARTTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -5.4** | **Hayat boyu öğrenme kapsamında sertifikalı eğitim sayısının artırılması** | | | | | |
| PG-5.4.1 | SEM, Hayat Boyu Öğrenme Merkezinde Sertifikalı Program Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| PG-5.4.2 | SEM, Hayat Boyu Öğrenme Merkezi vb. Yıllık Eğitim Saati | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 80 | 100 | 120 | 150 | 180 | 200 |
| PG-5.4.3 | SEM, Hayat Boyu Öğrenme Merkezi vb. Yıllık Eğitim Alan Kişi Sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 219 | 250 | 300 | 310 | 320 | 350 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Öğretim elemanları, öğrenci toplulukları, sivil toplum kuruluşları | | | | | |
| **RİSKLER** | Hedeflenen eğitim alanı ile ilgili uzman eğitimcinin bulunamaması.  Yeterli sayıda başvurunun olmaması.  Yüzyüze yapılacaksa alan temininde sorun , uzaktan gerçekleştirilecekse sistemsel yetersizlikler gelişmesi. | | | | | |
| **FAALİYETLER** | Toplumsal olarak gereksinim duyulan konuların tespit edilmesi | | | | | |
| Uzman eğitimcinin bulunması | | | | | |
| Gerekli tanıtımların yapılması ve hedef kitleye ulaşmak. | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-5** | **TOPLUMSAL KATKI DÜZEYİNİN ARTTIRILMASI** | | | | | |
| **HEDEF -5.5** | **Üniversite laboratuvarlarında Ar-Ge, inovasyon ve ürün geliştirme kapsamında sunulan hizmet sayısının artırılması** | | | | | |
| PG-5.5.1 | Üniversite laboratuvarlarında Ar-Ge, inovasyon ve ürün geliştirme kapsamında sunulan hizmet sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| PG-5.5.2 | Üniversite laboratuvarlarında Ar-Ge, inovasyon ve ürün geliştirme kapsamında sunulan hizmetlerden elde edilen gelir | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Ar-ge alt komisyonu (SHMYO)  Müdürlük  Rektörlük | | | | | |
| **RİSKLER** | İnovatif bakış açısı eksikliği nedeni ile yeni fikirler elde edememe. | | | | | |
| **FAALİYETLER** | Öğrencilere bu bakış açısını kazandıracak düzeyde eğitimlerin verilmesi | | | | | |
| Akademisyenlerin bu yönde teşvik edilmesi | | | | | |
| Smart-lab teknoloji transfer ofisinin işlerliğini arttırmak amacı ile tanıtımının yapılması ve iş birliği sağlanması. | | | | | |

## YÖNETİM SİSTEMİ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-6 YÖNETİM SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | **YÖNETİM SİSTEMİ** | | | | | |
| **HEDEF -6.2** | **Akademik ve idari personel sayısının artırılması** | | | | | |
| PG-6.2.1 | Kadrolu Öğretim Üyesi Sayısı/toplam öğretim üye sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| PG-6.2.2 | Kadrolu Öğretim Elemanı Sayısı/toplam öğretim elemanı sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 0,75 | 0,80 | 0,85 | 0,90 | 0,90 | 0,90 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Müdürlük ve Rektörlük | | | | | |
| **RİSKLER** | Kadro niteliğine uygun akademik personel bulunamaması | | | | | |
| **FAALİYETLER** | Her eğitim öğretim dönemi başında sayısal verilerin toplanması | | | | | |
|  | | | | | |
|  | | | | | |
|  |  | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-6 YÖNETİM SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | **YÖNETİM SİSTEMİ** | | | | | |
| **HEDEF -6.4** | **Kurum Kütüphanesinde Mevcut (Basılı) Kaynak Sayısının Artırılması (Sağlık alanı)** | | | | | |
| PG-6.4.1 | Kurum Kütüphanesinde Mevcut (Basılı) Kaynak Sayısı (Sağlık alanı) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 638 | 648 | 658 | 668 | 678 | 688 |
| PG-6.4.2 | E-Kaynak Sayısı (Sağlık alanı) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 85594 | 85644 | 85694 | 85744 | 85794 | 85844 |
| PG-6.4.3 | (Kurum Kütüphanesinde Mevcut Sağlık alanında (Basılı) Kaynak Sayısı) / (SHMYO Toplam Öğrenci Sayısı) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1,12 | 1,13 | 1,15 | 1,17 | 1,19 | 1,20 |
| PG-6.4.4 | Sağlık alanında (E-Kaynak) / (SHMYO Toplam Öğrenci Sayısı) Oranı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 149,90 | 149,99 | 150,08 | 150,16 | 150,25 | 150,34 |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | 1- Bölüm Başkanları ve herbir akademisyen | | | | | |
| 2-Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı | | | | | |
| **RİSKLER** | 1-Öğrencilerin doğru bilgi kaynaklarınına erişim konusunda yeterince bilgi sahibi olmaması. | | | | | |
| 2- Yeni çıkan kitap takibinin zorluğu | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1- Öğrencilere alanları ile ilgili doğru bigi kaynağı erişime yönlendirme | | | | | |
| 2- Güncel ve yeni kitap alımının sağlanmaası | | | | | |
|  | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-6 YÖNETİM SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | **YÖNETİM SİSTEMİ** | | | | | |
| **HEDEF -6.5** | **Kurum içi memnuniyet oranının artırılması** | | | | | |
| PG-6.5.1 | Akademik personel genel memnuniyet oranı (% olarak) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| - | 80 | 90 | 90 | 95 | 95 |
| PG-6.5.2 | İdari personel genel memnuniyet oranı (% olarak) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| - | 90 | 90 | 95 | 95 | 100 |
| PG-6.5.3 | Öğrenci genel genel memnuniyet oranı (% olarak) | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 80% | 82% | 84% | 86% | 88% | 90% |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Kalite Koordinatörlüğü | | | | | |
| **RİSKLER** | Ankete katılım sayısının az olmasına bağlı tam doğru değerlendirmenin yapılamaması | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1-Öğrencilere her dönem sonu anket yapılması | | | | | |
| 2- Akademisyenlere yılda bir kez anket yapılması | | | | | |
| 3- İdari personele yönelik yılda birkez anket yapılması | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | |
| **AMAÇ-6** | **YÖNETİM SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | |
| **HEDEF -6.7** | **Hizmet içi eğitim sayısının ve niteliğinin artırılması** | | | | | |
| PG-6.7.1 | İdari personele yönelik hizmet içi eğitim sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PG-6.7.2 | İdari personele yönelik hizmet içi eğitimden yararlanan personel sayısı | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|  | 80% | 60% | 40% | 20% | 100% |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | Eğitim verecek öğretim elemanlarının bulunduğu akademik ve idari birimler | | | | | |
| **RİSKLER** | 1. Eğitim vermeye gönüllü personel olmayışı | | | | | |
| 2. Eğitim verilecek alanın zaman ve mekan yönünden uygun olmayışı | | | | | |
| **FAALİYETLER** | 1. Eğitim taleplerinin alınması | | | | | |
| 2. Eğitim porogramının hazırlanması | | | | | |
| 3. Eğiticitlerin görevlendirilmesi | | | | | |
| 4. Eğitim takvimi yapılması ve duyurulması | | | | | |
| 5. Eğitim sonrası değerlendirme ve iyileştirme raporunun hazırlanması | | | | | |
|  | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HEDEF KARTI** | | | | | | | | |
| **AMAÇ-6** | **YÖNETİM SİSTEMİ OLUŞTURMAK** | | | | | | |
| **HEDEF -6.10** | **Kariyer Merkezi çalışmaları kapsamında öğrenci ve mezunlara yönelik gerçekleştirilen faaliyet sayısının ve niteliğinin artırılması** | | | | | | |
| PG-6.10.1 | Kariyer Merkezi çalışmaları kapsamında öğrenci ve mezunlara yönelik gerçekleştirilen faaliyet sayısı | | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|  | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| PG-6.10.2 | Kariyer Merkezi çalışmaları kapsamında öğrenci ve mezunlara yönelik gerçekleştirilen faaliyetlerden yararlanan sayısı | | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|  | 30% | 50% | 60% | 70% | 80% |
| **ÖLÇÜM SIKLIĞI** | 6 ayda bir kez | | | | | | |
|
| **SORUMLU ve İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER** | 1- Üniversite kariyer planlama merkezi | | | | | | |
| 2-Kariyer planlama dersi gerecek olan akademisyenler | | | | | | |
| **RİSKLER** | Her programa yönelik ayrıntılı kariyer planlamasının yapılma zorluğu | | | | | | |
|
| **FAALİYETLER** | 1- Program müfredatlarına kariyer planlama dersinin konulması | | | | | | |
| 2- Programlara yönelik kariyer planlama günlerinin düzenlenmesi | | | | | | |
|  | | | | | | |

İZLEME

DEĞERLENDİRME

# İZLEME VE DEĞERLENDİRME

## KRİTİK BAŞARI FAKTÖRLERİ

Plan dönemi boyunca belirlenen stratejik amaçlara ve hedeflere ulaşabilmek için yüksekokulumuzun aşağıdaki kritik başarı faktörlerini etkin bir şekilde uygulanması esastır.

1. Stratejik planlamanın bir içsel yetenek haline getirilmesi ve hedeflerin paylaşılması,
2. Paydaşlarla sürekli artan ve gelişen bir iletişim ve işbirliği içinde olunması,
3. Kurumsal kültürün ve aidiyet duygusunun geliştirilmesi ve pekiştirilmesi,
4. Öğretim elemanlarının kendilerini, ülkenin ve sektörlerin değişen gereksinimlerine ve meslek alanlarındaki değişimlere uygun olarak sürekli geliştirmeleri ve iyileştirmeleri

## KRİTİK PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun stratejik amaçlar doğrultusunda gelişmesini sürdürmesi için aşağıdaki kritik performans göstergelerindeki değişimler yakından ve sürekli izlenecektir.

1. Yüksek Okulumuzu tercih eden öğrencilerin sıralamadaki yerleri
2. Toplumsal sorumluluk projelerinin sayısı,
3. Sektör/ Sanayi kuruluşları ile gerçekleştirilen etkinlik sayısı,
4. Eğitim\_Öğretimin niteliğinin arttırılması ve sürekli güncellenmesi

## İZLEME VE DEĞERLENDİRME

2022-2026 Stratejik Planı sisteme aktarıldıktan sonra, üniversitenin stratejik planında yer alan amaç ve hedeflerin gerçekleşmesinden sorumlu olan birimler, dönemsel izleme raporlarını hazırlayacaklardır. Dönemsel izleme raporları, bir sonraki yılın başında hazırlanacak idare faaliyet raporunun temelini oluşturacaktır.

İzleme ve değerlendirme sürecinde temel sorumluluk müdüründür. Bununla birlikte sürecin yürütülmesinden ve verilerin düzenlenerek müdüre sunulmasından Strateji Planlama Komisyonu sorumludur. Stratejik plan hedeflerinden sorumlu birimler tarafından, izleme ve denetim sağlanacaktır. Hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı, ulaşılamadıysa söz konusu eksikliğin analizinin yapılması bu yolla sağlanacaktır.