



**BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL HİZMET BİRİMİ**  
**2021-2025 STRATEJİK PLAN RAPORU**

## İÇİNDEKİLER

<b>TABLolar</b> .....	<b>iii</b>
<b>ŞEKİL VE GRAFİKLER</b> .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
<b>YÖNETİCİ SUNUMU</b> .....	<b>iv</b>
<b>1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN</b> .....	<b>5</b>
A. Misyon.....	5
B. Vizyon .....	5
C. Temel Değerler .....	5
D. Amaç ve Hedefler.....	5
E. Temel Performans Göstergeleri .....	6
<b>2. GİRİŞ</b> .....	<b>8</b>
A. Stratejik Planın Amacı.....	8
B. Stratejik Planın Kapsamı .....	8
C. Stratejik Planın Hukuki Dayanakları.....	8
<b>3. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ</b> .....	<b>9</b>
A. Stratejik Planlama Sürecinin Organizasyonu .....	9
B. Strateji Geliştirme Kurulu .....	9
C. Stratejik Planlama Ekibi .....	9
D. 2021-2025 Stratejik Plan Hazırlık Programı .....	10
<b>4. DURUM ANALİZİ</b> .....	<b>12</b>
A. Kurumsal Tarihçe .....	12
B. Mevzuat Analizi .....	12
C. Üst Politika Belgelerinin Analizi.....	15
D. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi.....	16
E. Paydaş Analizi .....	16
F. Kuruluş İçi Analiz .....	19
G. Akademik Faaliyetler Analizi.....	27
H. Yükseköğretim Sektörü Analizi .....	28
İ. Sektörel Yapı Analizi .....	33
J. GZFT Analizi .....	34
K. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi .....	36
<b>5. GELECEĞE BAKIŞ</b> .....	<b>37</b>
A. Misyon.....	37
B. Vizyon .....	37

C. Temel Değerler .....	37
D. Üniversite Politikaları.....	37
<b>6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ.....</b>	<b>38</b>
B. Başarı Bölgesi Tercihi .....	39
C. Değer Sunumu Tercihi .....	39
D. Temel Yetkinlik Tercihi .....	39
<b>7. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ .....</b>	<b>40</b>
A. Amaçlar ve Hedefler.....	40
B. Hedef Kartlar .....	42
<b>8. MALİYETLENDİRME .....</b>	<b>54</b>
<b>9. İZLEME VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>55</b>

## TABLULAR

Tablo 1: Temel performans göstergeleri .....	6
Tablo 2: Strateji Geliştirme Kurulu.....	9
Tablo 3: Stratejik Planlama Ekibi .....	9
Tablo 4: Stratejik Plan Hazırlık Programı .....	10
Tablo 5: Mevzuat Analizi Tablosu .....	13
Tablo 6: Üst Politika Belgeleri Analizi Tablosu .....	15
Tablo 7 :Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet Listesi .....	16
Tablo 8: Paydaş Önceliklendirme Tablosu .....	17
Tablo 9: Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi .....	18
Tablo 10: Paydaş Etki/Önem Matrisi .....	19
Tablo 11: Organizasyon Şeması.....	20
Tablo 12: Personel Tablosu .....	21
Tablo 13: Akademik Personel Sayısı .....	21
Tablo 14: Birim Bazda Akademik Personel Dağılımı .....	21
Tablo 15: Öğrenci Sayıları .....	22
Tablo 16: Yıllara Göre Öğrenci Analizi.....	22
Tablo 17: Yıllara Göre Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayıları .....	22
Tablo 18: Yıllara Göre Dezavantajlı Öğrenci Sayıları .....	22
Tablo 19: Kurum Kültürünün Tanımlanmasında Yararlanılan Hususlar .....	23
Tablo 20: Üniversite Yapı Alan Dağılımı .....	24
Tablo 21: Yerleşke Mülkiyet Durumu .....	24
Tablo 22: Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi ve Birimimizin Kullanımında Olan Yazılımlar .....	25
Tablo 23: Kütüphane Kaynakları .....	26
Tablo 24: Abone Olunan Veri Tabanları.....	26
Tablo 25: TÜBİTAK ULAKBİM (EKUAL) Kapsamında Ücretsiz Sağlanan Veri Tabanları .....	26
Tablo 26: Kurumsal Arşiv ve Açık Erişim Sistemi.....	27
Tablo 27: Akademik Faaliyetler Analizi .....	27
Tablo 28: Sektörel Eğilim İçin PESTLE Analizi .....	29
Tablo 29: Sektörel Yapı Analizi.....	33
Tablo 30: GZFT Analizi.....	34
Tablo 31: GZFT Stratejileri.....	35
Tablo 32: Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu .....	36
Tablo 33: Değer Sunumu Belirleme.....	39
Tablo 34: Hedefe İlişkin Risk ve Kontrol Faaliyetleri .....	50

## YÖNETİCİ SUNUMU

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü, 23 Nisan 2015 tarihinde açılmış ve 2020-2021 Eğitim Öğretim döneminde Normal Öğretime öğrenci kabul etmeye başlamıştır.

Sosyal Hizmet Bölümünün amacı, öğretim yöntemleri ve alanla ilgili temel bilgileri vermek ve bu bilgileri pratik alana aktarma yetisi kazandırmaktır. Bu amaç doğrultusunda müfredat, sosyal hizmetler alanını kavramayı kolaylaştıracak temel derslerin yanı sıra Türkiye'nin karşılaştığı sosyal meseleleri analiz ederek bu meselelere çözümler getirebilmeyi hedefleyen çok sayıda uzmanlık dersleri ve gerek hukuki gerekse sosyal politikalarla ilgili günceli destekleyici alt konuları kapsamaktadır. Böylelikle öğrencilerin, bilim ve meslek boyutlarıyla gelecekteki sosyal hizmet çalışmalarına katkılarının olması amaçlanmaktadır.

Sosyal Hizmet Bölümümüzün akademik kadrosu 3 Doçent Doktor, 3 Doktor Öğretim Üyesi ve 3 Araştırma Görevlisinden oluşmaktadır. Lisans ve lisansüstü düzeyde temel dersler vermenin yanında, üniversitenin araştırmalarına katkı sağlamak Sosyal Hizmet Bölümünün temel misyonlarından biridir.

2021-2025 Strateji Planı, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümünün vizyonu doğrultusundaki amaç ve hedeflerine ulaşmak için oluşturulmuştur. Bölümümüzün en önemli hedefi üniversitemizin başarısına katkıda bulunmaktır.

Recep Yıldız

**Sosyal Hizmet Bölümü Bölüm Başkanı**

## 1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

### A. Misyon

Misyonumuz, sosyal hizmet tanımı ve aşağıda belirtilen hedefler doğrultusunda çalışacak profesyonel sosyal çalışmacı yetiştirerek ve sosyal hizmet alanında özgün bilimsel araştırmalar yaparak sosyal işlevselliğin ve toplumsal refahın gerçekleştirilmesinde öncü bir aktör olmaktır. Bu hedefler:

1. Bireysel, kişilerarası ve sosyal sorunların önlenmesi ve iyileştirilmesi,
2. İnsanların potansiyellerini tam olarak kullanabilmeleri için gerekli olan fırsatlar ve kaynaklar ile kapasitelerinin geliştirilmesini hedefleyen program, uygulama ve politikaların geliştirilmesi ve güçlendirilmesi,
3. İnsan gelişimi ve hayat kalitesini sınırlandıran koşulların ortadan kaldırılması,
4. İnsan hakları, sosyal adalet ve farklılıklara saygı gibi değerlerin gelişmesi

### B. Vizyon

Vizyonumuz, ülkemizin sosyal politikasına yön veren lider sosyal çalışmacı yetiştirmek; sosyal hizmet teorik ve uygulama alanında akademik bilginin üretildiği önemli bir merkez olmaktır.

### C. Temel Değerler

Etik Değerlere Bağlılık

Bilimsel Eğitim ve Araştırma

Disiplinlerarası Yaklaşım

Empati Odaklı Öğrenci Yetiştirme

Toplumsal Değerlere Saygı ve Sorumluluk

Sosyal Adalet ve Eşitlik

İnsan Hakları

Toplumsal Gelişim ve Bütünleşme

Uluslararasılık

### D. Amaç ve Hedefler

Bölümün amacı, öğretim yöntemleri ve alanla ilgili temel bilgileri vermek ve bu bilgileri pratik alana aktarma yetisi kazandırmaktır. Bu amaç doğrultusunda müfredat, sosyal hizmetler alanını kavramayı kolaylaştıracak temel derslerin yanı sıra Türkiye'nin karşılaştığı sosyal meseleleri analiz ederek bu meselelere çözümler getirebilmeyi hedefleyen çok sayıda uzmanlık dersleri ve gerek hukuki gerekse sosyal politikalarla ilgili güncel destekleyici alt konuları kapsamaktadır. Böylelikle öğrencilerin, bilim ve meslek boyutlarıyla gelecekteki sosyal hizmet çalışmalarına katkılarının olması amaçlanmaktadır.

Bu bağlamda Sosyal Hizmet Lisans Bölümünün *temel amacı*;

Öğrencilerinin,

- Ülke ihtiyaçlarına öncelik vererek dünyadaki gelişmeleri izleyen ve öğrenen;
- Profesyonel sosyal hizmet için gerekli bilgi, değer ve becerileri özümsemiş;
- Kırsal ve kentsel ortamlarda, kamu sektörü, özel sektör, sivil toplum örgütlerinde sosyal hizmet uygulamalarını gerçekleştirebilecek;

- Özellikle dezavantajlı durumda olan tüm birey, aile, grup ve topluluk ve toplumla birlikte çalışarak onlara bio-psiko-sosyal ve manevi destek verecek;
- Sahadan ile kuramlardan edindiği bilgilerle alana ilişkin bilgi üretmek sosyal politikalara katkı verecek;
- Sosyal hizmet alanlarında uygulayıcı olarak çalışan diğer tüm ilgili elemanların mesleki gelişimine katkıda bulunacak düzenleyici, planlayıcı, eğitici ve araştırmacı niteliğine sahip ve yetkin bir sosyal çalışmacı olmalarını sağlamak ve topluma kazandırmaktır.

*Hedefi;*

- İnsan hakları ve sosyal adalet ilkelerini temel alan, sosyal değişimi destekleyen, insan davranışına ve sosyal sistemlere ilişkin teorilerden yararlanarak bilgi üretebilen bireyler yetiştirmek;
- İnsanların çevreleri ile etkileşim noktalarına müdahale eden, insanların sağlık ve iyilik hallerinin geliştirilmesi için aile bağlarının güçlendirilmesinde, bireylerin, ailelerin, grupların sosyal işlevlerini başarıyla yerine getirebilmelerinde, tüm insan ilişkilerinde problem çözme, güçlendirmeyi ve özgürleştirmeyi amaçlayan bir mesleğe sahip bireyler yetiştirmektir.

## E. Temel Performans Göstergeleri <sup>1</sup>

Tablo 1: Temel performans göstergeleri

Performans Göstergeleri	Başlangıç Dönemi Değeri (2020)	Plan Dönem Sonu Hedeflenen Değer (2025)
PG.1.1.1. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı **	31	48
PG.1.1.2. Lisans ders planlarındaki seçmeli ders sayısı**	35	37
PG.1.1.3. Akreditasyon başvurusu yapmak	0	0
PG.1.5.1. Kütüphanede bulunan öğrenci başına düşen basılı yayın sayısı **	3,59	4,69
PG.1.5.2. Kütüphanede bulunan öğrenci başına düşen basılı ve elektronik yayın sayısı **	31,22	65,3
PG.2.1.1. SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergilerde yayınlanan yayın sayısı *	0	2
PG.2.2.1. Ulusal (TÜBİTAK, Kalkınma Ajansı ve Diğer Kamu) kuruluşları tarafından desteklenen proje sayısı *	3	5
PG.2.2.2. BAP tarafından desteklenen proje sayısı*	1	4
PG.2.4.1. Diğer üniversitelerdeki Sosyal Hizmet bölümlerine göre öğrencilerin YKS Puanları**	331,713	345
PG.2.6.2. Başvurulan patent/marka/faydalı model sayısı *	0	0
PG.3.1.1. Bölümde kalite güvence sistemine yönelik düzenlenen toplantı sayısı*	0	5

<sup>1</sup> (\*) işaretli performans göstergelerinde kümülatif veri değerleri kullanılırken, (\*\*) işaretli performans göstergelerinde ise yıllık veri değerleri kullanılmıştır.

PG.3.1.2. Öğrenci başına düşen yeşil alan (m <sup>2</sup> ) **	3	5
PG.3.1.3. Öğrenci başına düşen kapalı alan (m <sup>2</sup> ) **	2,5	4,5
PG.3.1.4. Öğrenci başına düşen sosyal, kültürel ve sportif amaçlı alan (m <sup>2</sup> ) **	0,27	2,25
PG.3.2.1. Paydaşlarla organize edilen toplantı sayısı*	2	8
PG.3.2.2. Paydaşlara yönelik yapılan eğitim seminerlerinin sayısı*	0	1
PG.4.1.1. Öğrenciler tarafından yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı*	0	6
PG.4.1.2. Paydaşlarla organize edilen sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı*	0	1
PG.4.2.1. Bölümümüz önderliğinde veya ortaklığında düzenlenen ulusal/uluslararası konferans, çalıştay, sempozyum, kongre ve kolokyum faaliyet sayısı *	0	1
PG.4.2.2. Bölümümüz öğrencilerine yönelik organize edilen kişisel gelişim/kariyer günleri etkinliklerinin sayısı*	0	3
PG.5.1.1. Yurtdışı değişim programlarından yararlanan öğrenci sayısı**	0	2
PG.5.1.2. Yurtdışı değişim programlarından yararlanan akademik personel sayısı**	0	1
Bölümümüzün öğretim elemanı sayısı **	3	9
Bölümümüzün öğrenci sayısı **	62	480
Bölümümüzün yabancı uyruklu öğrenci sayısı **	3	24



## **2. GİRİŞ**

### **A. Stratejik Planın Amacı**

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

### **B. Stratejik Planın Kapsamı**

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

### **C. Stratejik Planın Hukuki Dayanakları**

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

### 3. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

Sosyal Hizmet Birimimiz strateji geliştirme kurulu oluşturularak Stratejik Planlama Ekibi belirlenmiştir. Stratejik planlama Ekibi; strateji geliştirme kurulu ile toplandıktan sonra çıkan taslaklar, öneriler ve yol göstericiler için Üniversitemizin belirlediği takvime göre stratejik plan hazırlamıştır.

#### A. Stratejik Planlama Sürecinin Organizasyonu

Sosyal Hizmet Birimi stratejik plan çalışmaları, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi'nin birimlerinin stratejik plan hazırlaması gerektiğine dair almış olduğu karar ile başlatılmıştır. Stratejik plan çalışmaları Rektör tarafından Genelge-1 ile başlatılmış olup Stratejik Planlama Ekibi ile yürütülen çalışmalar sonucunda belirlenen amaç ve hedefler, Strateji Geliştirme Kurulu'nda karara bağlanarak Rektör onayına sunulmuştur. Sürecin tüm aşamaları Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın koordinasyonunda ve Stratejik Planlama Ekibi'nin desteğiyle tamamlanmıştır.

#### B. Strateji Geliştirme Kurulu

Birim Kalite Komisyonu Başkanı Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA başkanlığında, Sosyal Hizmet Bölümü'nün yetkililerinin katılımıyla teşkil edilen Sosyal Hizmet Bölümü Birim Kalite Komisyonu, sürecin ana aşamalarını ve çıktılarını kontrol etmiş, stratejik planlama sürecini yürütmüş ve tartışmalı hususları görüşerek, hazırlanan eylem planlarını Dekanlığın onayına sunmuştur.

Tablo 2: Strateji Geliştirme Kurulu

Adı Soyadı	Birim
Doç. Dr. Ebru KAYA MUTLU	Sağlık Bilimleri Fakültesi (Başkan-Dekan Yardımcısı)
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin KUNDURACI	Sağlık Bilimleri Fakültesi (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Gönül YILMAZ DÜNDAR	Sağlık Bilimleri Fakültesi (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA	Sağlık Bilimleri Fakültesi (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ASLAN	Sağlık Bilimleri Fakültesi (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Burçin AKÇAY	Sağlık Bilimleri Fakültesi (Üye)
Alp ÖZALP	Sağlık Bilimleri Fakültesi (Üye)
Burcu YILDIRIM	Sağlık Bilimleri Fakültesi (Üye-Öğrenci Temsilcisi)

#### C. Stratejik Planlama Ekibi

Sosyal Hizmet Bölümü Birim Kalite Komisyonu bölümün temsilcilerinden oluşmaktadır. Komisyon, stratejik plan hazırlık programını hazırlamış ve onaylanmak üzere Sağlık Bilimleri Fakültesi Birim Kalite Komisyonu'na sunmuştur. Stratejik planlama çalışmaları, Sağlık Bilimleri Fakültesi Birim Kalite Komisyonu'nca alınan kararlar ve verilen görevler doğrultusunda Sosyal Hizmet Bölüm Kalite Komisyonu tarafından son şekli verilen Bölümümüzün 2021-2025 Stratejik Planı, Sağlık Bilimleri Fakültesi Birim Kalite Komisyonu'na sunulmuştur.

Tablo 3: Stratejik Planlama Ekibi

Adı Soyadı	Birim
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA	Sosyal Hizmet
Arş. Gör. Mücahit BAYKUL	Sosyal Hizmet
Arş. Gör. Sultan TEKİNYER	Sosyal Hizmet
Alparslan BAHÇECİ	Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencisi

#### D. 2021-2025 Stratejik Plan Hazırlık Programı

Sosyal Hizmet Biriminin 2021-2025 Stratejik Plan Hazırlık programı Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Stratejik Plan Hazırlık Programı

	FAALİYETLER	SORUMLULAR	TARİH
<b>HAZIRLIK ÇALIŞMALARI</b>	İç genelgeyle stratejik plan çalışmalarının başladığının duyurulması ( Genelge - 1 )	Rektör	06/07/2017
	Stratejik Plan Kurulu’nun oluşturulması	Rektör	06/07/2017
	Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu’nun oluşturulması	Rektör	18/07/2017
	Stratejik Plan bilgilendirmesi	Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu	31/07/2017
	İş takviminin (programının) oluşturulması	Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu	31/07/2017
	Genelge - 2’nin hazırlanıp Rektör’ün onayına sunulması	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	31/07/2017
	Genelge 2’nin yayınlanması	Rektör	31/07/2017
	Sağlık Bilimleri Fakültesi Birim Kalite Komisyonu’nun oluşturulması	Birim Kalite Komisyonu Başkanı	02/02/2022
	Sosyal Hizmet Bölüm Kalite Komisyonu’nun oluşturulması	Bölüm Koordinatörü	26/02/2021
	Stratejik Plan bilgilendirmesi	Sosyal Hizmet Bölüm Kalite Komisyonu	26/02/2021
	İş takviminin (programının) oluşturulması	Sosyal Hizmet Bölüm Kalite Komisyonu	04/08/2022
	Bölüm Stratejik Planı’nın hazırlanıp Dekan’ın onayına sunulması	Sağlık Bilimleri Fakültesi Birim Kalite Komisyonu	31/10/2022
	Bölüm Stratejik Planı’nın yayınlanması	Kalite Koordinatörlüğü	
<b>DURUM ANALİZİ</b>	Kurumsal tarihçe, mevzuat analizi, üst politika belgelerinin analizi, faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerin belirlenmesi, paydaş analizi, kuruluş içi analiz, akademik faaliyetler analizi, yükseköğretim sektörü analizi, GZFT analizi	Sosyal Hizmet Bölüm Kalite Komisyonu	26/02/2021
<b>GELECEĞE BAKIŞ</b>	Misyon, vizyon ve temel değerlerin belirlenmesi	Sosyal Hizmet Bölüm Kalite Komisyonu	26/02/2021

<b>FARKLILAŞMA STRATEJİSİ</b>	Konum tercihi, başarı bölgesi tercihi, değer sunumu tercihi, temel yetkinlik tercihi	Sosyal Hizmet Bölüm Kalite Komisyonu	26/02/2021
<b>STRATEJİ GELİŞTİRME: Amaç, Hedef ve Stratejilerin Belirlenmesi</b>	Amaçlar, hedefler, performans göstergeleri, stratejiler, hedef riskleri ve kontrol faaliyetleri, maliyetlendirme	Sosyal Hizmet Bölüm Kalite Komisyonu	26/02/2021
<b>STRATEJİK PLANIN OLUŞTURULMASI</b>		Sosyal Hizmet Bölüm Kalite Komisyonu	26.10.2022
<b>STRATEJİK PLANIN STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI'NA SUNULMASI</b>		Dekan	
<b>İZLEME VE DEĞERLENDİRME</b>		Dekan	

## 4. DURUM ANALİZİ

### A. Kurumsal Tarihçe

Sosyal Hizmet Birimimizin Sosyal Hizmet Bölümü, 23 Nisan 2015 tarihinde açılmış ve 2020-2021 Eğitim Öğretim döneminde Normal Öğretime öğrenci kabul etmeye başlamıştır. Bölümün kayıtlı toplam 277 öğrencisi ve 3 Doç. Dr, 3 Dr. Öğr. Üyesi ve 3 Arş. Gör. ile eğitime devam eden birimiz, pandemi nedeniyle alınan kararlar doğrultusunda ilk dönemini üniversitenin sunduğu teknik altyapı üzerinden uzaktan eğitim ile gerçekleştirmiştir. Pandemi sonrası dersler yüz yüze ve uzaktan olmak üzere hibrit olarak yürütülemeye devam etmektedir.

### B. Mevzuat Analizi

23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanan 6640 sayılı Kanun ile Balıkesir Üniversitesine bağlı bulunan Bandırma Sağlık Yüksekokulu, fakülteye dönüştürülmüş adı ve bağlantısı değiştirilerek Sağlık Bilimleri Fakültesi olmuştur. Bununla birlikte 2020-2021'de Sosyal Hizmet Bölümü de eğitim-öğretime başlamıştır.

Birimimiz, mevzuatta verilen görevleri, tabi olduğu yasa, yönetmelik ve yönergelere uyarak yerine getirmektedir. Güncel mevzuat ile ilgili belgelere Yükseköğretim Kurumu ve Üniversitemiz web sayfalarından ulaşılabilmektedir.

#### **Diğer Yasal Yükümlülükler;**

Sosyal Hizmet Birimiz aşağıda sıralanan kanun, kanun hükmünde kararname ve bakanlar kurulu kararları ile yürürlüğe konulan mevzuatı da uygulamakla yükümlüdürler.

- 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu
- 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu,
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,
- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu,
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu,
- 3843 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumlarında İkili Eğitim Yapılması hakkında Kanun,
- 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun,
- 2809 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu,
- 6245 Sayılı Harcırah Kanunu,
- Damga Vergisi Kanunu,
- 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
- 78 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
- Yüksek Öğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı,
- Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliği,
- Yüksek Öğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmelik,
- Yüksek Öğretim Kurumlarında Emekli Öğretim Elemanlarının Sözleşmeli Olarak Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Karar,
- Yüksek Öğretim Kurumlarında Yapılacak İkinci Öğretimde Görev Alacak Öğretim Elemanlarına Ödenecek Ders Ücretleri İle Görevli Akademik Yönetici ve Öğretim Elemanlarına Ödenecek Fazla Çalışma Ücretlerine İlişkin Karar,

- Yüksek Öğretim Kurumları Mediko-Sosyal Sağlık, Kültür ve Spor İşleri Dairesi Uygulama Yönetmeliği,
- Yükseköğretim Kurumlarının Yurt Dışı Yükseköğretim Kurumlarıyla Ortak Eğitim Öğretim Programlarına Dair Yönetmelik,
- Yükseköğretim Kalite Güvencesi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği,
- Faaliyet ve Hizmetlerimizi İlgilendiren Diğer Mevzuat.

Tablo 5: Mevzuat Analizi Tablosu

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
Lisans düzeyinde eğitim öğretim faaliyetlerini devam ettirmek.	2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu; 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 14 ve 44 üncü maddeleri	Öğrencilerin, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 4. Maddesinin önerdiği eğitim anlayışına uygun olarak yetiştirilmesi için uygun fiziki, teknik ve sosyal altyapının ve amaca yönelik harcanmak üzere gerek ve yeterli miktarda mali kaynağın eksikliğidir.	Eğitim-öğretim faaliyetleri için gerekli fiziki koşullar, altyapı ve donanımın sağlanmasına, nitelikli akademik ve idari personel sayısının arttırılmasına, öğrenci sayısının fazlalığı konusunda iyileştirmeler yapılmasına, teknolojik ve dijital çağı destekleyen yeni ve farklı eğitim ve öğretim ortamları oluşturulmasına gereksinim bulunmaktadır.
	Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Önlisans, Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği; 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 14 ve 44 üncü maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır. Yeni Yönetmelik 26/03/2018 tarihli ve 30372 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.		
	Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Lisans Programları Yatay Geçiş Esasları; 24/04/2010 tarih ve 27561 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yükseköğretim Kurumlarında Önlisans ve Lisans Düzeyindeki Programlar Arasında Geçiş, Çift Ana Dal, Yan Dal ile Kurumlararası Kredi Transferi Yapılması Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin 7/2 maddesi	Lisans eğitim-öğretim süreçleri mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmektedir.	
	Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği; 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 14 ve 44 üncü maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.		
	2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 22 nci maddesinin (c) bendi ile Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Önlisans ve Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin 3 üncü ve 14 üncü maddeleri hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır		
	Yurt Dışından Öğrenci Kabulüne İlişkin Esaslar; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 21/01/2010 tarihli ve daha		

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
	sonraki toplantılarında belirlenen Yurtdışından Öğrenci Kabulü Esaslarına dayanılarak hazırlanmıştır.		
	Muafiyet ve İntibak İşlemleri Yönergesi Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Ön Lisans, Lisans ve Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'ne dayanılarak hazırlanmıştır.		
	Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Öğrenci Disiplin Yönetmeliği "2547 sayılı Kanun "öğrencilerin disiplin işleri" yan başlıklı m. 54'te öğrenci disiplin soruşturmasına ilişkin temel esaslar alınarak belirlenmiştir.		
Bilimsel araştırma yapmak ve akademik yayın sayısını artırmak ve topluma katkı sunmak	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 12. madde.	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 12. maddesinde belirtilen hedeflerin kalkınma planları ile uyum içerisinde, Türk toplumunun yaşam kalitesini yükseltecek çalışmaların üretilmesi, üniversitenin ve kamunun yararına uygun kamu ve özel sektör kuruluşları ile işbirliğine gidilmesi, bölgesel ve ulusal kalkınmanın sağlanması gerekliliği.  Öğrencilere günümüzün değil geleceğin eğitim anlayışıyla bilgi aktarımının yapılabileceği fiziki, teknik, sosyal ve bilimsel altyapının ve kısmen bilgiyi aktaracak yeterli	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 12. maddesinde belirtilen hedeflerin uygulanması konusunda, gerekli altyapının oluşturulması ve nitelikli personel istihdamının gerçekleştirilmesi için istemlerin yapılması; üniversite-kamuoyu işbirliğinin geliştirilmesi; tanınırlığın artması ve çeşitli bilimsel yayın ve çalışmalara altyapı ve destek sağlanması için ulusal ve uluslararası projelere başvuruların artırılması; öğretim elemanı ve öğrencilerin teşvik edildiği

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
		sayıda nitelikli personelin eksikliği.	mekanizmaların ve toplumu ilgilendiren çalışmaların artırılması gerekmektedir.

### C. Üst Politika Belgelerinin Analizi

Ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda hazırlanan On Birinci Kalkınma Planı; yüksek, istikrarlı ve kapsayıcı ekonomik büyümenin yanı sıra, hukukun üstünlüğü, bilgi toplumu, uluslararası rekabet gücü, insani gelişmişlik, çevrenin korunması ve kaynakların sürdürülebilir kullanımı gibi unsurları kapsayacak şekilde tasarlanmıştır.

Bölümümüzün misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerinin üniversite üst politika belgeleri ile ilişkili olmasına önem verilmiştir. Üniversitemizin Stratejik Planın geçerli olacağı 2021-2025 tarihleri arasında doğrudan ilgilendiren üst politika belgeleri bölümümüze uyarlanarak Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6: Üst Politika Belgeleri Analizi Tablosu

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu Kararları	2011/104	Bölümde yenilikçiliğin ve girişimciliğin tetiklenmesi amacıyla politika araçlarını geliştirmek.
Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu Kararları	2015/102	Doktora derecesine sahip insan kaynağının nicelik ve nitelik yönünden artırılmasına yönelik çalışmalar yapmak.
Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu Kararları	2015/101	Üniversitelerin Ar-Ge stratejilerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması.
YÖK 100-2000	Öncelikli Alanlar	Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esaslar.
On Birinci Kalkınma Planı	Madde 547	Tüm bireylerin kapsayıcı ve nitelikli bir eğitime ve hayat boyu öğrenme imkânlarına erişimi sağlanarak düşünme, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, özgüven ve sorumluluk duygusu ile girişimcilik ve yenilikçilik özelliklerine sahip demokratik değerleri ve milli kültürü özümsemiş, paylaşma ve iletişime açık, sanat ve estetik duyguları güçlü, teknoloji kullanımına yatkın, üretken ve mutlu birey yetiştirmek temel amaçtır.



#### D. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Mevzuat analizinin çıktılarından yararlanılarak idarenin sunduğu temel ürün ve hizmetler belirlenmiştir. Belirlenen ürün ve hizmetler Tablo 7’de gösterilmiştir. Faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerin belirlenmesi, amaç ve hedeflerin oluşturulması açısından önemli rol oynamaktadır.

Tablo 7 :Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet Listesi

Faaliyet Alanı	Ürün / Hizmetler
A- Eğitim-Öğretim	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eğitim-öğretimin devam ettirilmesine ilişkin ilke, esas ve yönergeler</li><li>2. Yapılandırılmış teorik ve uygulamalı ders programları</li><li>3. Geniş seçmeli ders havuzu</li><li>4. Uzaktan eğitim</li><li>5. Oryantasyon eğitimleri</li><li>6. Öğrenci toplulukları</li><li>7. Eğitim seminerleri, toplantı ve webinarları,</li><li>8. ERASMUS, Farabi, Mevlana gibi değişim programları</li></ol>
B- Bilimsel Araştırma	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bilimsel yayınlar/ (makale/kitaplar vb.)</li><li>2. Kongre/sempozyum/webinar vb. (düzenleme/katılım)</li><li>3. Ulusal işbirliği protokolleri</li><li>4. Uluslararası işbirliği ve değişim programları</li><li>5. Yayın/proje/patent/ödül teşvik programları</li><li>6. Danışmanlık</li></ol>
C- Sanayi / Toplumla İlişkiler ve Uluslararası İlişkiler	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Eğitim (Sertifika Programları, Konferans ve Seminerler)</li></ol>

#### E. Paydaş Analizi

Paydaşlar, birimizin faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen veya gerçekleştirdikleri faaliyetlerle birimizi etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Bu konu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu’nda, “Kamu idareleri katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlar” şeklinde belirtilmiştir.

Stratejik plan hazırlanırken iç ve dış paydaşların görüş ve önerilerinin alınması, sistematik şekilde analiz edilmesi ve bunların plana mümkün olduğunca yansıtılması amaçlanmıştır.

#### Paydaşların Önceliklendirilmesi

Yapılan çalışmalar sonucunda, paydaşların öncelikle iç ve dış paydaş olarak iki kısma ayrılması uygun görülmüş, her bir paydaşın önem derecesi, etki derecesi ve önceliği Tablo 8’deki gibi belirlenmiştir. Tablo 9’da ise paydaş-ürün/hizmet matrisi verilmiştir.

Tablo 8: Paydaş Önceliklendirme Tablosu

Paydaş Adı	İç Paydaş/ Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
<b>Rektörlük</b>	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
<b>Dekanlık</b>	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
<b>Akademik Personel</b>	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
<b>Öğrenciler</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
<b>Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
<b>TÜBİTAK - TÜBA</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
<b>Meslek Örgütleri</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET
<b>Yurtiçi ve Yurtdışı Üniversiteler</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET
<b>YÖK - Yüksek Öğretim Kurulu</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞ
<b>Araştırma Kurumları</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET
<b>Medya</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞMA
<b>Milli Eğitim Bakanlığı</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞMA
<b>Sağlık Bakanlığı</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞMA
<b>ÜAK - Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	BİRLİKTE ÇALIŞMA
<b>Yerel Yönetimler</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET
<b>Sivil Toplum Kuruluşları</b>	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	BİRLİKTE ÇALIŞMA

## Paydaşların Değerlendirilmesi

Tablo 9: Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi

Paydaşlar	Lisans Eğitimi	Erasmus Programları	Seminer Kongre Sertifika Programları	Bilimsel Yayınlar	Danışmanlık	Proje	Eğitim
Rektörlük	✓	✓	✓				
Dekanlık			✓				
Akademik Personel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Öğrenciler	✓	✓				✓	✓
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı			✓	✓		✓	
TÜBİTAK - TÜBA			✓	✓		✓	
Meslek Örgütleri			✓	✓	✓	✓	✓
Yurtiçi ve Yurtdışı Üniversiteler	✓		✓	✓	✓	✓	✓
YÖK - Yüksek Öğretim Kurulu			✓	✓	✓	✓	✓
Araştırma Kurumları			✓	✓	✓	✓	✓
Medya						✓	
Milli Eğitim Bakanlığı			✓	✓	✓	✓	✓
Sağlık Bakanlığı			✓	✓		✓	✓
ÜAK - Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı			✓	✓	✓	✓	✓
Yerel Yönetimler			✓	✓	✓	✓	✓
Sivil Toplum Kuruluşları		✓	✓	✓	✓	✓	✓

Paydaşların değerlendirilmesi kapsamında hazırlanan etki/önem matrisi Tablo 9’da verilmiştir.

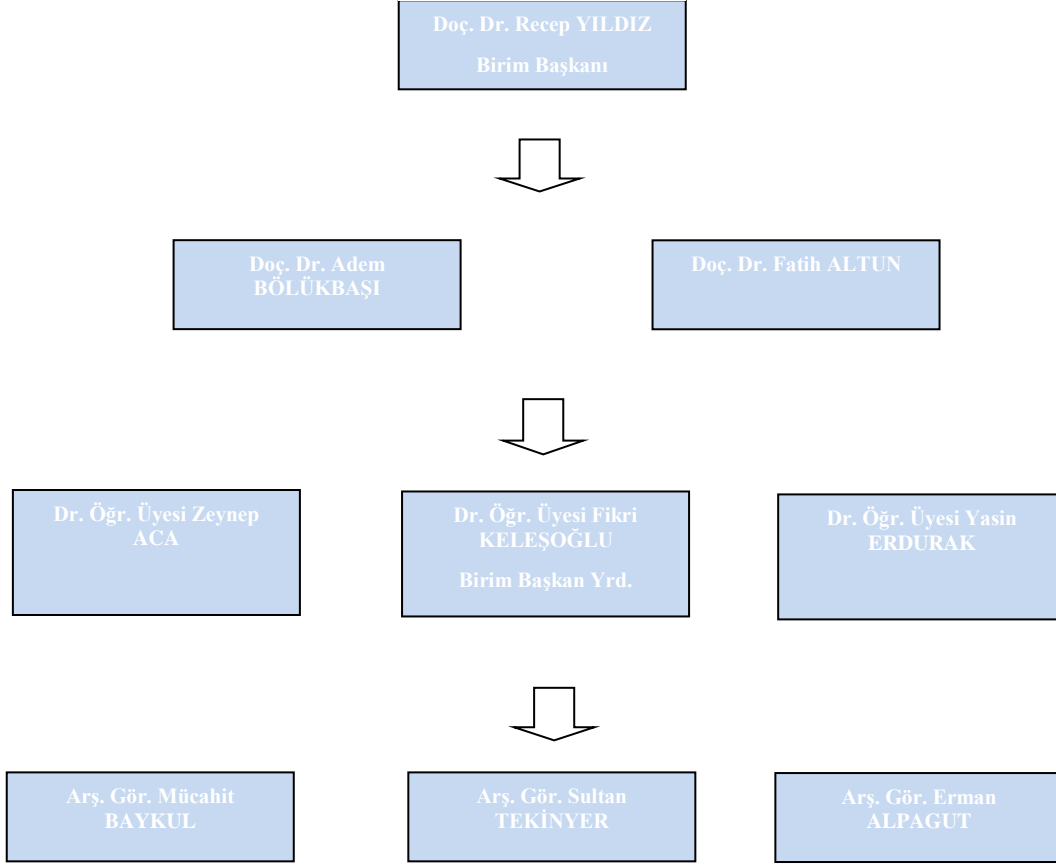
Tablo 10: Paydaş Etki/Önem Matrisi

ETKİ		
DÜZEYİ ÖNEM DÜZEYİ	ZAYIF	GÜÇLÜ
DÜŞÜK	<b>İZLE</b>	<b>BİLGİLENDİR</b>
YÜKSEK	<b>ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET</b>  <b>Meslek Örgütleri</b> <b>Yurtiçi ve Yurtdışı Üniversiteler</b> <b>Araştırma Kurumları</b> <b>Yerel Yönetimler</b>	<b>BİRLİKTE ÇALIŞ</b>  <b>Akademik Personel</b> <b>Öğrenciler</b> <b>Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı</b> <b>TÜBİTAK - TÜBA</b> <b>YÖK - Yüksek Öğretim Kurulu</b> <b>Medya</b> <b>Milli Eğitim Bakanlığı</b> <b>Sağlık Bakanlığı</b> <b>ÜAK</b> <b>Sivil Toplum Kuruluşları</b>

#### F. Kuruluş İçi Analiz

Kuruluş içi analiz; insan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim altyapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin analizlerin yapılarak idarenin mevcut kapasitesinin değerlendirilmesidir. Ayrıca bu bölümde idarenin teşkilat şemasına da yer verilmiştir. Saygın ve köklü birimler arasında yer alan Sosyal Hizmet Bölümümüz uluslararası sıralamalarda kendine yer edinme çalışmalarına devam etmektedir. Birimimizin akademik ve idari birimleri ile organizasyon şeması Tablo 11’de verilmiştir

Tablo 11:  
Organizasyon Şeması



## İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Hizmet Biriminde 9 akademik personel görev yapmaktadır. İlk stratejik planımız olan 2021-2025 Stratejik Planı'nda öncelikli amaç ve hedeflerimiz arasında; eğitim, araştırma ve üniversite-kamu işbirliği fonksiyonlarımızı en üst düzeyde gerçekleştirebilmek amacıyla nitelikli akademik personel sayısının artırılması bulunmaktadır. Tablo 13'de birimimizin personel sayısının yıllara göre dağılım verileri bulunmaktadır.

Tablo 12: Personel Tablosu

Personel Sınıfı	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Akademik Personel	1	1	3	5	6	9

Tablo 13: Akademik Personel Sayısı

Unvan/Yıl	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Dolu	Boş	Dolu	Boş	Dolu	Boş	Dolu	Boş	Dolu	Boş	Dolu	Boş
Prof. Dr.												
Doç. Dr.					1		1		2		3	
Dr. Öğr. Üyesi					1		3		3		3	
Araş. Gör.	1		1		1		1		2		3	
Öğr. Gör. (Ders Verecek)												
Öğr. Gör. (Zorunlu Ortak Ders)							3		3		3	
Öğr. Gör. (Uygulamalı Birim)												
Okutman												
Uzman												
Eğitim ve Öğretim Planlamacısı												
Çevirici												
Toplam												

Tablo 14: Birim Bazda Akademik Personel Dağılımı

Birim/Unvan/Ci nsiyet	Profesör			Doçent			Dr. Öğr. Üyesi			Arş. Gör.			Öğr. Gör. (Ders Verecek)			Öğr. Gör. (Zorunlu Ortak Ders)			Öğr. Gör. (Uyg. Birim)			Toplam
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	
Sosyal Hizmet Bölümü					3	3	1	2	3	1	2	3										
Genel Toplam					3	3	1	2	3	1	2	3										9

Sosyal Hizmet Birimi öğrenci dağılımının kısa vadede lisansta %100 ve lisansüstünde %100 olmasını hedeflerken, orta ve uzun vadede de lisansta %100 ve lisansüstünde %100 olmasını öngörmektedir.

Tablo 15: Öğrenci Sayıları

BİRİM ADI	I. ÖĞRETİM			II. ÖĞRETİM			TOPLAM		GENEL TOPLAM
	E	K	Toplam	E	K	Toplam	E	K	
1. Sınıf	14	55	69	13	35	48	27	90	117
2. Sınıf	7	63	70	9	27	36	16	90	106
3. Sınıf	9	45	54						54
<b>TOPLAM</b>	<b>30</b>	<b>163</b>	<b>193</b>	<b>22</b>	<b>62</b>	<b>84</b>	<b>43</b>	<b>180</b>	<b>277</b>

Ayrıca Tablo 15’de eğitim öğretim faaliyetlerinde bulunan öğrencilerimizin cinsiyetleri ve eğitim düzeyleri bulunmaktadır.

Tablo 16: Yıllara Göre Öğrenci Analizi

	2020-2021			2021-2022			2022-2023		
	KIZ	ERKEK	TOPLAM	KIZ	ERKEK	TOPLAM	KIZ	ERKEK	TOPLAM
<b>LİSANS</b>	45	9	54	90	16	106	90	27	117

Tablo 17: Yıllara Göre Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayıları

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayısı</b>	0	0	6

Tablo 18: Yıllara Göre Dezavantajlı Öğrenci Sayıları

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Dezavantajlı Öğrenci Sayısı</b>			1

Tablo 17’de yıllara göre yabancı uyruklu öğrenci sayıları yer alırken, Tablo 18’de ise 2021-2022 eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunan dezavantajlı öğrenci sayılarının yıllara göre dağılımları yer almaktadır.

### Kurum Kültürü Analizi

Üniversitemizin ve dolayısıyla birimimizin yeni kurulmuş olması, kurum kültürü açısından hem avantaj hem de dezavantaj olarak görülmektedir. Yeni kurulan bir kurum olarak, oluşturulacak verimli, üretken ve kaliteyi önceleyen kurum kültürünün sürdürülmesi ve benimsenmesinin daha kolay olacağı öngörüsüyle, üniversitemizin ve birimimizin avantajlı durumda olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan, akademik ve idari personelin başka kurumlardan/kültürlerden üniversitemize katılmış olması, homojen bir kurum kültürünün geliştirilmesi ve benimsenmesinde bir dezavantaj olarak değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda birimizde kurum kültürüne ilişkin temel tespitlerin yapılması, geliştirilecek yeni yaklaşımların çerçevesinin belirlenmesi için Üniversitemiz Kalite Koordinatörlüğü bünyesinde çalışmalar başlatılmıştır. İlk veriler ışığında, üretken, paylaşımcı, verimli ve temel değerlere bağlı bir kurum kültürü geliştirmeye yönelik çalışmalara başlanmıştır.

Birimimiz, temel bilimlere olan ilginin azalmasına rağmen, çalışanlarının ve öğrencilerinin ülkelerine karşı duydukları aidiyet duygusu ile kültürümüzün gelişiminde rol üstleneceği düşünülmektedir.

Birimimizde çalışan personel arasındaki iletişimi artırmak, çalışanlar arası etkileşimi iş verimine yansıtmak amacıyla çeşitli sosyal ve kültürel etkinlikler planlanması hedeflenmektedir. Ayrıca kurum kültürünün tanımlanması için yararlanılan hususlar Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19: Kurum Kültürünün Tanımlanmasında Yararlanılan Hususlar

TEMEL DEĞERLER
<b>Katılım</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Sosyal Hizmet bölüm ilkeleri göz önünde bulundurularak stratejik planlarını şekillendirmiştir.</li></ul>
<b>İşbirliği</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Birim, derslerini verirken gerekli dersler için diğer birimlerle işbirliği içindedir.</li></ul>
<b>Bilginin yayılımı</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Bilgi paylaşımı ve yayılımı, elektronik yazışma sistemleri kullanılarak gerek birimin web sitesi gerekse e-posta, kısa mesaj (SMS) ya da anlık iletişim programları gibi yöntemlerle sağlanmaktadır.</li></ul>
<b>Öğrenme</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Kurum içi bilgilendirme ve eğitim sunumları sayesinde bölüm personelleri yeniliklere ve değişimlere kolaylıkla adapte olabilmektedir.</li></ul>
<b>Kurum içi iletişim</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Bölüm personelinin birbiri ile iletişim kurması kolay şekilde olmaktadır.</li></ul>
<b>Paydaşlarla ilişkiler</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Paydaşların çoğu coğrafi olarak üniversitemize yakın alanlarda yer almaktadır. Dış paydaşlar ile iletişim kanallarının geliştirilmesinin yanı sıra özellikle ikili protokollerin sayısının artırılması yoluyla karşılıklı olarak elde edilen faydanın da artırılması mümkündür. Bunun yanı sıra iç paydaşlar ile olan ilişkilerin de gözden geçirilip iç paydaşların süreçlerde aldıkları roller daha etkin ve etkili hale getirilebilir.</li></ul>
<b>Değişime açıklık</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Bölümümüz yeni kurulmuş olmasına rağmen, bünyesindeki nitelikli, dinamik ve genç akademik personelin varlığı ile yeniliğe açık bir yapıdadır. Çoğulculuk esası alınarak farklı görüşler demokratik bir şekilde dikkate alınmakta ve yeni fikirler desteklenmektedir. Makro çevre faktörlerinin sürekli değişkenlik gösterdiği bir ortamda birimizin amaç ve hedeflerinin sürekli olarak gözden geçirilerek belirlenen açıkların iyileştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunulması hedeflenmektedir.</li></ul>
<b>Stratejik yönetim</b> <ul style="list-style-type: none"><li>İlk kez hazırlanmakta olan Sosyal Hizmet Bölümümüzün stratejik planının sahip olduğu önem üst yönetim tarafından gündeme geldiği ilk günden itibaren içselleştirilmiştir. Bununla birlikte, kalite standartlarına uyum sürecinde stratejik yönetimin önemi ve gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmıştır. Böylelikle rutin işlerin yerine getirilmesinde ve geleceğe yönelik planların hayata sokulmasında stratejik plan perspektifinin birimiz tarafından içselleştirilmesi amaçlanmaktadır.</li></ul>



### Ödül ve ceza sistemi

- Yeni bir birim olmamıza bağlı bütçe kısıtları nedeniyle birimizdeki teşvik imkanları istenen seviyede değildir. Ödül ve ceza sistemi mevzuatın izin verdiği ölçülerde uygulanmaktadır. Özellikle ceza uygulamaları tamamen yasalarla belirlenmiş alanda bırakılmıştır.
- Birim amirlikleri ve üst yönetimimiz, kötü niyete bağlı olmayan bireysel hataların mümkün olduğunca tolere edilmesi ve telafisi hususunda gayret göstermektedir.

### FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ

Sosyal Hizmet Biriminin kullandığı bina ve tesislere ilişkin detaylar Tablo 20, 21 ve 22’de konularına göre ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 20: Üniversite Yapı Alan Dağılımı

ÜNİVERSİTE YAPI ALANLARI				
SIRA NO	YERLEŞKE ADI	YERLEŞKE ADRESİ	TOPLAM ALAN (NET) (m <sup>2</sup> )	TOPLAM ALAN (BRÜT) (m <sup>2</sup> )
1	SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ	BALIKESİR BANDIRMA ŞEHİR MERKEZİ	1.041,20 m <sup>2</sup>	1.638,84 m <sup>2</sup>

Tablo 21: Yerleşke Mülkiyet Durumu

MÜLKİYET DURUMUNA GÖRE TAŞINMAZLARIN ALANI (m <sup>2</sup> )				
YERLEŞKE ADI	ÜNİVERSİTE	MALİYE HAZİNESİ		TOPLAM (M <sup>2</sup> )
Merkez Yerleşke Alanı	Bandırma Yenimahalle 2049 Ada 1 Parsel		Eğitim ve İdare Binaları	453.229,15
<b>TOPLAM</b>				<b>453.229,15</b>

### TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISI ANALİZİ

Üniversitenin sağladığı imkanlar dahilinde her öğretim elemanının bir bilgisayarını bulunmaktadır. Ayrıca birim bazında beş yazıcı bulunmaktadır.

Tablo 22: Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi ve Birimimizin Kullanımında Olan Yazılımlar

Elektronik Belge Yönetim Sistemi	Elektronik Yazışma	Tüm Üniversite
Öğrenci Bilgi Sistemi	Öğrenci Bilgi Sistemi	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ve Akademik Birimler
Personel Bilgi Sistemi	Personel Bilgi Sistemi	Personel Daire Başkanlığı
Ek ders Otomasyonu	Ek ders İşlemlerinin Yönetilmesi	Tüm Üniversite
Antivirüs Program	Antivirüs Programı	Tüm Üniversite
Microsoft İşletim Sistemi ve Ofis Yazılımları	İşletim Sistemi/Ofis Yazılımları	Tüm Üniversite
E-Posta Sunucusu	E-Posta Hizmetleri	Tüm Üniversite
LMS	Uzaktan Eğitim	Tüm Üniversite
Açık Erişim Sistemi	Akademik Arşiv Sistemi	Tüm Üniversite
Destek Otomasyonu	Destek Otomasyonu	Tüm Üniversite
Canlı Destek Otomasyonu	Canlı Destek Otomasyonu	Herkese Açık
Web Yönetim Sistemi	Birimlerin Kurumsal Web Sayfalarının İçerik Yönetimi	Tüm Üniversite
Kişisel Web Sayfa Yönetimi	Kişisel Web Sayfa Yönetimi	Akademik ve İdari Personeller
Rehber Bilgi Sistemi	Rehber Bilgi Sistemi	Tüm Üniversite
Akıllı Kart Otomasyonu	Akıllı Kart Otomasyonu	Tüm Üniversite
Faks Bilgi Sistemi	Faks Bilgi Sistemi	Tüm Birimler
Bilimsel Araştırma Projeleri Bilgi Sistemi (BAP)	Bilimsel Araştırma Projeleri Bilgi Sistemi (BAP)	Akademik ve İdari Personel/Firmalar
İşyeri Yönetim Sistemi	İşyeri Yönetim Sistemi	Tüm Üniversite/Firmalar
Log Analiz Sistemi	Log Analiz Sistemi	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
Telefon Santral Sistemi	Telefon Santral Sistemi	Tüm Üniversite
Matlab Eğitim Sistemi	Matlab Eğitim Sistemi	Akademik Birimler
Abby Fine Reader	PDF Düzenleme	Tüm Üniversite
MaxQDA Analytics Pro 2018	İstatistiksel Analiz Programı	Akademik Birimler
Stata	İstatistik Yazılım Paketi	Akademik Birimler
EndNote	Veri Tabanı Uygulaması	Akademik Birimler
Ulak Yazılım	Randevu Programı	Akademik Birimler
Nvivo	Veri Analizi Yazılım Paketi	Akademik Birimler

Üniversitemizin kütüphanesinde bulunan ve birimimiz tarafından da kullanılan kütüphanemize ait basılı kitaplar, elektronik kitaplar, nadir eserler, süreli yayın, multi media ve tezlere ilişkin veriler Kasım 2020 itibariyle Tablo 23'te verilmektedir. Ayrıca abone olunan veri tabanları ve TÜBİTAK ULAKBİM (EKUAL) kapsamında ücretsiz sağlanan veri tabanları Tablo 25'te sunulmuştur. Tablo 26'da yer alan kurumsal açık erişim sistemine akademik çalışmalar yüklenmiş ve yüklenmeye devam etmektedir.

Tablo 23: Kütüphane Kaynakları

BİRİM ADI	Basılı Kitaplar	Elektronik Kitaplar	Nadir Eser	Sürelî Yayın	Multi Media	Tez	TOPLAM
Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı	51.669	593.762	343	12.000	200	150	658.124

Tablo 24: Abone Olunan Veri Tabanları

ABONE OLUNAN VERİ TABANLARI	
1	Hiperkitap (EbscoHost)
2	Ebook Academic Collection (EbscoHost)
3	eBook Central (ProQuest)
4	Ebsco Discovery Service-EDS (EbscoHost)
5	Türkiye Atıf Dizini – Türkiye Klinikleri (Gemini)
6	SAGE Journals
7	SOBİAD
8	e-Dünya (Dünya Grubu)
9	İdeal Online
10	Legal Yayın
11	Vetis Uzaktan Erişim Modülü

Tablo 25: TÜBİTAK ULAKBİM (EKUAL) Kapsamında Ücretsiz Sağlanan Veri Tabanları

KULLANIMDA OLAN VERİ TABANLARI	
1	BMJ Online Journals
2	CAB
3	EBSCOHOST
4	Emerald Premier eJournal
5	IEEE
6	iThenticate
7	JSTOR
8	Mendeley
9	Nature
10	Palgrave Macmillan
11	OVID-LWW
12	ProQuest Dissertations & Theses
13	ScienceDirect
14	Scopus

15	SpringerLink
16	Taylor & Francis
17	Turnitin
18	Web of Science
19	Wiley Online Library

Tablo 26: Kurumsal Arşiv ve Açık Erişim Sistemi

Sıra No Türü	Yüklenen Doküman Adedi (Doküman (Dokümanların sayısı)	Dokümanların Yayın Yılı Aralığı
1	Makale	4093
2	Kitap	1160
3	Bildiri-Kongre	5072
4	Ders Kitabı	3
5	Patent	3
6	Diğer	7

### G. Akademik Faaliyetler Analizi

Birimimizde görev alan akademik personelimiz ulusal ve uluslararası pek çok bilimsel toplantıda sözlü sunumlar yapmakta, ulusal ve uluslararası dergilerde bilimsel çalışmalar yayımlamakta ve akademik projelerde yer almaktadır.

Öğretim üyelerimiz, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama hükümleri uyarınca diğer üniversitelerde görev yapan akademik personelin araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi kadrolarına atamada jüri üyesi olarak yer almaktadır.

Bölüm akademik personelimiz Erasmus personel hareketliliği kapsamında yurtdışında bulunmuştur.

Tablo 27: Akademik Faaliyetler Analizi

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/ Sorun Alanları	Ne Yapılmalı?
Eğitim	Deneyimli, yeterli ve nitelikli akademik kadro. Güçlü bilişim altyapısı.	Üniversitede sunulan yabancı dil öğrenme imkânlarının yetersizliği. Üniversite bütçesinin bütün ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalması. Öğrencilerin kamu kaynaklı barınma imkanlarının yetersizliği. Mezuniyet sonrası	Yabancı dil eğitim seviyesinin yükseltilmesi için öğrencileri teşvik edici aktiviteler düzenlenmesi.

		öğrenciler ile kolay iletişim kurulamaması. Öğrencilerin geleceğe ilişkin amaçlarının belirgin olmaması.	
Araştırma	Araştırma potansiyeli yönünden genç ve dinamik bir ekibin varlığı. Yerel dinamiklerle yakın iletişim ve iş birliği içinde olunma potansiyeli. Lisansüstü eğitime sahip akademik kadronun mevcudiyeti ve akademik etkinliklere katılım düzeyi.	Araştırma bütçesinin yetersizliği. Araştırma altyapısının yetersiz olması. Kurum dışı kaynakların (TÜBİTAK, CBSBB, AB fonları gibi) iş birliğiyle yapılan proje sayısının az olması.	Araştırma alt yapısının geliştirilmesi. Öğretim elemanlarının kurum dışı kaynaklara başvuru yapmaları konusunda teşvik edilmesi.
Toplumsal Katkı	Hazırlanan projeler ile bölgesel ve yerel gelişime katkı sağlama potansiyelinin yüksekliği. Medya ile sürdürülen iyi ilişkiler.	Mesleki kuruluşlarla yapılan ortak projelerde yetersizlik. Yerel kuruluşlar ile işbirliklerinin yetersizliği. Paydaşların yeterince üniversite danışma kurullarında yer almaması.	Üniversitede yapılan proje çıktılarıyla ve sonuçlarıyla toplumsal sorunlara çözüm arayan projelerle ilgili önceliklerin oluşturulması. Meslek kuruluşlarıyla var olan ilişkilerin geliştirilmesi. Yerel örgütler ile protokol ve görüşmeler ile işbirliğinin artırılması
Girişimcilik	Mesleki kuruluşlarıyla iyi ilişkilerin başlatılması.	Üniversite ve kamu işbirliğinin yetersizliği.	Üniversite ve kamu işbirliğinin artırılması

## H. Yükseköğretim Sektörü Analizi

PESTLE (Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel) analizi ile ilgili yapılan çalışmalarımızdaki amaç; çevresel faktörlerin Birimimiz için ne gibi fırsatlar ve tehditler ortaya

koyduğunu incelemektir. Tabloda; Birimimizin faaliyet gösterdiği ortamdaki değişimler, kalkınma planları ve programları, hükümet programları ile diğer kuruluşların hizmet ettiği hedef kitlenin beklentileri dikkate alınmıştır.

### **Politik**

Genel çevre faktörlerinden biri olan politik çevredeki değişimlerden tüm üniversitelerde olduğu gibi Birimimiz de doğrudan etkilenmektedir.

### **Ekonomik**

Ekonomik çevre; toplumun gereksinimlerini karşılayacak mal ve hizmetlerin üretiminin ve tüketiminin yapıldığı, aynı zamanda mal, hizmet ve gelirlerin paylaşıldığı Birimimizin bütçesinin kamu kaynaklı olması ve bu bütçeyle faaliyet göstermesi ekonomik çevredeki değişimlerden etkilenmesine neden olmaktadır.

### **Sosyal**

Küreselleşmenin etkisiyle zamanımız sosyo-kültürel yönden bir geçiş dönemi olarak değerlendirilmektedir. Dünyadaki geleneksel değerler ve sosyo-kültürel yapı hızla değişmektedir. Bu değişimler aynı zamanda eğitim-öğretim sistemlerini de etkilemektedir.

### **Teknolojik**

Günümüzde en hızlı değişen faktörlerden bir tanesi teknolojik çevre koşullarıdır. Teknolojik çevre, yeni bilgilerin yaratıldığı ve her ortamda uygulanarak ürün, hizmet ve süreçlerde gelişmelere yol açan faaliyetlerin oluşturduğu bir platformdur.

### **Yasal**

Yasal etkenlerin hem iç hem dış boyutu bulunmaktadır. Kuruluşların kendi politikalarını gütmeye iradesi olsa da bu kuruluşların içinde oldukları ülkelerde bir dizi kanun iş çevresini etkilemektedir.

### **Çevresel**

Bu etkenler, doğal çevrenin etkilediği ya da doğal çevre tarafından belirlenen hususları içermektedir. Turizm, tarımcılık, çiftçilik gibi branşlar için çevresel faktörler büyük öneme sahiptir. İklim, hava koşulları, coğrafi konum, küresel iklim değişikliği, çevreye verilen zararlar gibi unsurlar, tamamı olmasa da çevresel tahlilin önemli parçalarıdır. Sonuç olarak; sektörel eğilimlerin fırsatlar ve tehditler bağlamında analizi sonucunda elde edilen bilgiler ışığında, başarı bölgesinin yükseköğretim sektöründe bir araştırma üniversitesi olma yönüne doğru kaydığı ve bunun sonucu olarak, lisansüstü eğitime verilen önemin lisans eğitime verilen önem ile eşdeğer hale geldiği, nitelikli bilimsel araştırma ve yayınların artırılması konusuna yönelik olarak çeşitli stratejilerin geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Tablo 28: Sektörel Eğilim İçin PESTLE Analizi

Etkenler	Tespitler	Birime Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	

Politik	<p>1. Türkiye-AB üyelik sürecinde değişen yasal düzenlemeler.</p> <p>2. Bölgesel belirsizlikler.</p> <p>3. Yükseköğretimde farklı coğrafi bölgelerden giderek artan öğrenci mobilitesi.</p>	<p>1. AB ile entegrasyon sürecinde Üniversitelerin ve Birimlerinin kendini yenilemesi.</p> <p>2. Uluslararası üniversiteler ile iş birliği ve standartların artması.</p>	<p>1. Artan entegrasyon ile öğrencilerin yurt dışı üniversitelere yönelmesi ve beyin göçü.</p> <p>2. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden gelen öğrencilerin uyum ve barınma sorunları.</p>	<p>1. Eğitim standartlarının uluslararası normlara çıkarılması.</p> <p>2. Personelin nicelik ve niteliğinin artırılması.</p>
Ekonomik	<p>1. 2020 yılında küresel çapta bir pandeminin ortaya çıkması ve ne zaman biteceğinin belirsizliği nedeniyle sınırların kapatılması, ithalat ve ihracatın sekteye uğraması vb. sorunlar.</p> <p>2. Uluslararası ekonomik sistemin durgunluk içinde olması.</p> <p>3. Genç işsizlik oranının yüksek olması.</p> <p>4. Uygulanan sıkı maliye politikalarının varlığı.</p>	<p>1. Salgın sürecinde ve akabinde uzaktan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesi.</p>	<p>1. Yüzyüze etkileşimli eğitimden uzaklaşmak.</p> <p>2. Bazı öğretim elemanlarının uzaktan eğitime olan isteksizliği</p> <p>3. Dünyada yaşanan Ekonomik krizin Eğitime ayrılan Fonları azaltması.</p> <p>4. İşsizlik sorununun aday öğrencileri, velileri, çıktı odaklı davranmaya zorlayarak öğrencilerin yetenekleri doğrultusunda tercih yapmasına engel olması.</p>	<p>1. Uzaktan eğitim altyapısı güçlendirilmek amacıyla gereken kaynak tahsisinin sağlanması.</p> <p>2. Öğretim elemanlarına uzaktan eğitim, ölçme ve değerlendirme eğitimlerinin verilmesi.</p> <p>3. Yabancı uyruklu öğrenci için özel sınıfların oluşturulması.</p> <p>4. Öğrencilerin girişimcilik potansiyelinin artırılmasına yönelik farklı türde eğitimlerin sağlanması.</p>

<p>Sosyo-kültürel</p>	<p>1. Ülke nüfusunun artması, ülke içinde yoğun göç hareketlerinin varlığı, üniversite-toplum iş birliğinin düşük seviyede olması.</p> <p>2. Farklı kültür ve coğrafyadan öğrencilerin Türkiye’yi ve Birimimizi tercih etmesi.</p> <p>3. Üniversitenin sosyal, kültürel ve tarihi çeşitliliğe sahip bir konumda olması.</p>	<p>1. Çok sesli ve çok kültürlü eğitim.</p> <p>2. Genç nüfusun mesleki eğitime yönlendirilerek gelişen sanayiye beşeri kaynak oluşturması.</p> <p>3. Sektörel ihtiyaçlar çerçevesinde yeni bölümlerin açılması.</p> <p>4. Kültürel çeşitliliğin sağlanması ve farklı kültürler arasında iletişim ve işbirliğinin artması.</p>	<p>1. Artan genç nüfusla orantılı olarak sınava giren öğrenci sayısının artması ve buna paralel olarak üniversitelerde kontenjanların gerekli altyapı olmadan artırılması.</p> <p>2. Farklı kültür ve coğrafyadan gelen öğrencilerden kaynaklı çatışma olasılığının artması.</p>	<p>1. Aday öğrencilerin doğru bir rehberlik programıyla yeteneklerine uygun bölümlere yönlendirilmesi.</p> <p>2. Farklı kültür ve coğrafyadan gelen öğrencilerin eğitim araştırma v.b. alanlarda ortak faaliyetlerin artırılması.</p> <p>3. Halkla ilişkiler alanında çalışmalar yapılması.</p>
-----------------------	---	---	--	---



Teknolojik	<p>1. Güçlenen uzaktan eğitim altyapısı.</p> <p>2. Gelişen iletişim ve otomasyon teknolojisi.</p> <p>3. Ar-Ge ve araştırma yapabilecek araştırma merkezlerinin yetersizliği.</p>	<p>1. İletişim olanaklarının son dönemde hızla gelişmesi ile bilgiye ulaşımın giderek kolaylaşması.</p> <p>2. Artan teknolojik gelişmelerle birlikte üniversitelerin alternatif kanalları open course, uzaktan eğitim ve açık öğretim sistemi) kullanarak fiziki mekandan bağımsız öğrencilere ulaşabilmesi.</p> <p>3. Geniş e- kütüphane olanakları.</p> <p>4. Üniversite alanın OSB'lere yakınlığı nedeniyle TGB kurulumuna elverişli olması.</p>	<p>1. Araştırmalar için bütçe kaynaklarının azlığı</p>	<p>1. Yeni bilgi teknoloji kullanımının özendirilmesi, araştırma merkezlerinin donanımlarının artırılması.</p> <p>2. Akademik ve idari işlerin etkin şekilde yürütülmesini sağlayacak teknoloji yatırımlarının artırılması ve gereken eğitimlerin verilmesi.</p> <p>3. TGB için yerel aktörlerden ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'ndan destek alınması.</p>
Yasal	<p>1. 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ve 5018 Sayılı Kamu Mali Kontrol ve Yönetimi Kanunu kapsamında yapılması gereken bazı düzenlemeler.</p> <p>2. Yükseköğretim'de Kalite Güvencesi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği kapsamında yapılması gereken bazı düzenlemeler.</p> <p>3. Eğitim ve araştırma sektöründe üniversitelerin belli alanlarda</p>	<p>1. Üniversitenin belirli alanlarda ihtisaslaşmak üzere politikalar oluşturmasına imkan sağlayan mevzuatın varlığı.</p> <p>2. Üniversitelerde eğitimde, araştırmada ve topluma katkıda kaliteyi artırmaya yönelik mevzuat.</p> <p>3. Teknopark ve Teknoloji merkezlerinin kurulmasının kalkınma planlarında yer alması.</p> <p>4. 5018 sayılı Kamu</p>	<p>1. Eğitim ve araştırma sektöründe üniversitelerin belli alanlarda ihtisaslaşmasının önünü açacak politikalar yüzünden farklı alanlardaki akademisyenlerin bu alanlardaki çalışmalara yönelmesinin yol açacağı performans kaybı, 2. Üniversitelerde kaliteyi artırmaya yönelik mevcut bazı uygulamaların ve mevzuatın maliyet</p>	<p>1. Hükümet ve YÖK tarafından üniversitelerin ihtisaslaşma ve farklılaşmasını sağlayacak adımların yeni yasal düzenlemelerle hayata geçirilmesi.</p> <p>2. Tespitlere yönelik düzenlemelerin yapılması. 3. Kalite güvence sisteminin PUKO döngüsünün sürekliliğinin sağlanması.</p>

	<p>ihtisaslaşmasının önünü açacak politikalar ve mevzuatların geliştirilmesi.</p> <p>4. Üniversitelerde eğitimde, araştırmada ve topluma katkıda kaliteyi artırmaya yönelik mevzuatın yetersiz kalan kısımlarının geliştirilmesi.</p> <p>5. Teknopark ve Teknoloji Merkezleri'nin kurulmasında yasal sürecin uzun olması</p> <p>6. Eğitim ve öğretim sistemindeki mevzuat değişikliklerinin sıklığı.</p> <p>7. Avrupa Birliği uyum sürecinin getirdiği zorunluluklar.</p>	<p>Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda bütçe, stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporları arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi.</p> <p>5. Avrupa Birliği uyum yasaları ve müktesebatına en kolay bilim başlığının adapte olması.</p>	<p>artışına neden olması.</p> <p>3. Teknopark ve Teknoloji merkezlerinin kurulmasında ciddi bürokratik ve yasal engellerin bulunması.</p>	
Çevresel	<p>1. Çevre bilincinin artması.</p> <p>2. Yapılan düzenlemelerde çevresel önlemlerin önem kazanması.</p> <p>2872 Sayılı Çevre Kanunu.</p> <p>3. ISO 14001 Çevre Yönetim Standardı gereği çevreye olan duyarlılığın artması.</p> <p>4. Üniversitenin ekolojik ve kültürel zenginliğe haiz bir bölgede yer alınması.</p>	<p>1. Çevresel önlemleri ön plana çıkararak üniversitelerin yeşil kampüs alanları oluşturmaları.</p> <p>2. Akademik, idari personel ve öğrencilerimiz dahil olmak üzere çevre bilincine sahip faaliyetlerin yürütülmesi.</p>	<p>1. Üniversitemiz bölgesinin yoğun sanayi kuruluşlarına sahip olması.</p> <p>2. Yeterli toplumsal bilincin olmayışı.</p>	<p>1. Çevre bilincini artıracak sosyal sorumluluk projeleri eğitim sayısının artırılması.</p> <p>2. Toplumsal bilinci artırıcı faaliyet sayılarının artırılması.</p> <p>3. Yerel yönetimler ve kuruluşlar ile ortak projelerin artırılması.</p>

## İ. Sektörel Yapı Analizi

Sektörel yapı analizi, rakipler, paydaşlar, tedarikçiler ve düzenleyici/denetleyici kuruluşların oluşturduğu yapısal güçlerin, birimin stratejilerinin geliştirilmesi bakımından değerlendirilmesini kapsamaktadır.

Tablo 29: Sektörel Yapı Analizi

Sektörel Güçler	Bölüme Etkisi	Ne Yapılmalı?
-----------------	---------------	---------------

	Tespitler	Fırsatlar	Tehditler	
Rakipler	1. Giderek artan Sosyal Hizmet Bölümü sayısı. 2. Nitelikli öğretim elemanlarının devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine geçişi.	1. Üniversitemizin konumunun büyük şehirlere yakın olması. 2. Nitelikli öğretim elemanlarının varlığı.	1. Yakın coğrafyada öğrenciler için tercih edilebilecek üniversite sayısının fazla olması.	1. Üniversitemizi rakiplerden ayıracak stratejiler belirlenmeli. 2. Rakipler ile rekabet edebilecek teknolojik ve beşeri kaynaklar oluşturulmalı.
Paydaşlar	1. Paydaşlar ile güçlü birlikteliğin henüz arzu edilen seviyede bulunmaması.	1. Paydaşların çoğunluğunun coğrafi olarak üniversitemize yakın alanlarda olması.	1. Paydaşların birimle iş birliği anlamında yeterli bilgiye sahip olmaması.	1. Paydaşlarla etkin iletişim kurarak kurum kültürü oluşturmak. 2. Gerekli iş birliğini oluşturabilecek protokoller yapmak.

## J. GZFT Analizi

GZFT analizi, iç çevre faktörlerini dikkate alarak Sosyal Hizmet Biriminin güçlü ve zayıf yönlerini belirlerken, dış çevre faktörlerini dikkate alarak da Birimimizi bekleyen fırsatları ve tehditleri içermektedir.

Tablo 30: GZFT Analizi

İç Çevre		Dış Çevre	
Güçlü yönler	Zayıf yönler	Fırsatlar	Tehditler
1. Genç ve gelişmeye açık akademik personel varlığı 2. Bölümümüzün bulunduğu yerleşkenin kentsel konumunun uygunluğu 3. Elektronik veri tabanlarının varlığı ve elektronik yayınların fazlalığı 4. Üniversite içinde sosyal ve kültürel faaliyetlerin varlığı ve çeşitliliği 5. Bölümün paydaşlarla pozitif bir	1. Çok sayıda birimin mekânsal olarak dar bir alana sıkışmış olması 2. Akademik personelin sayısal olarak yetersizliği 3. Akademik personel ofislerinin yetersiz olması 4. Öğrenci aidiyet ve motivasyonlarının düşük olması 5. Üniversite ve Birim bilinirliğinin azlığı 6. Öğretim üyelerinin ders yüklerinin fazla olması 7. Üniversite	1. Bandırma'nın sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi değerinin yüksek olması 2. Büyük kent merkezlerine yakınlık (İstanbul, Bursa, İzmir) 3. Bandırma'nın coğrafi konumu ve iklimi 4. Ar-Ge teşviklerinin artması 5. Üniversitede iş birliği yapılabilecek bölümlerin varlığı 6. Nitelikli işgücüne	1. Bütçe imkanlarının kısıtlı olması 2. Üniversite sayısının çok olması 3. Kentte sağlık hizmetlerinin yeterli olmaması 4. Ders verdiğimiz birimlerin öğrencilerinin yerleşme puanlarının düşük olması 5. Bandırma'nın personel ve öğrenci için pahalı bir kent olması 6. Ders verdiğimiz bölümlerin öğrenci kontenjanlarının çok

ilişkiye sahip olması 6. Öğrencilerin bölgesel çeşitliliği 7. Çok farklı ülkelerden çok sayıda uluslararası öğrencinin Üniversitemizi ve Fakültemizi seçmesi ve zengin bir kültürel mozağin varlığı	altyapısının henüz tamamlanmamış olması 8. Görev yetki ve sorumluluklarla iş tanımlarının tam olarak yapılmamış olması 9. Üniversite sanayi iş birliğinin yetersizliği 10. Dış paydaşlarla ilişkilerin niteliğinin zayıf olması 11. Üniversite konukevinin bulunmaması 12. Akademik personel lojmanı bulunmaması	tüm dünyada artan talep 7. Bandırma'nın yaşam koşullarının görece kolaylığı 8. Bandırma'nın ulaşılabilir bir kent olması 9. Eğitime toplumsal talebin artıyor olması	yüksek olması 7. Ortaöğretimden gelen öğrenci altyapısının yetersiz olması 8. Çevre illerde köklü üniversitelerin varlığı 9. Üniversitenin ilçede kurulmuş olması. 10. Akademik personele yönelik kuruluş geliştirme ödeneğinin azlığı. 11. Hızlı nüfus artışına paralel kentleşme sorunları. 12. 2020 yılı başında başlayan covid-19 salgınının yarattığı olumsuzluklar.
---	---	---	---

GZFT analizinin yalnızca güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditlerin tespiti olarak algılanmaması gerekir. GZFT analizinin esas amacı, güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditler arasındaki ilişkileri analiz ederek strateji geliştirme sürecine yön vermektir. Bu kapsamda GZFT analizi sonuçlarıyla stratejiler arasındaki ilişkiyi gösteren örneğe Tablo 36'da yer verilmiştir.

Tablo 31: GZFT Stratejileri

	Fırsatlar	Tehditler
Güçlü yönler	Güçlü bir akademik yapıya sahip olan Sosyal Hizmet Birimimizin eğitim öğretim altyapısının iyi olması Üniversitemizin diğer program ve bölümlerine ders vermemiz Akademik yayın yapma ve konferanslara katılım konusunda aktif bir bölüm olmamız.	Nitelikli personel istihdamı problemi, Yüksek öğrenci kontenjanları
Zayıf yönler	Her yıl değişen sınav sistemine göre ortaya çıkan aksaklıklardan dolayı yetersiz öğrenci profili	Ülkenin istihdam algısının değişmesi, Mezunların istihdam sorunu,

## K. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi

Tablo 32: Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu

DURUM ANALİZİ	TESPİTLER/SORUN ALANLARI	İHTİYAÇLAR/ ALANLARI	GELİŞİM
Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi	Uygulanmakta olan bir stratejik plan bulunmamaktadır.	Stratejik plan çalışmaları yapılmaktadır.	
Mevzuat Analizi	Üniversitelerin birimlerini ilgilendiren mevzuatlar eğitim-öğretim kalitesinin artırılması ve sürdürülebilir hale getirilmesi amaçlarını taşımaktadır. Genç üniversitemizin ve bölümümüzün personel ve mekansal sorunları azaldıkça eğitim-öğretim kalitesi de çok daha yükselecektir.	Bölümümüzün problemlerinin azaltılması..	yerleşim
Üst Politika Belgelerinin Analizi*	-	Altyapı eksikliğinin tamamlanmasıyla birlikte eğitim, araştırma, geliştirme, yönetim ve toplumsal katkı kalitesinin artırılması.	
Paydaş Analizi	Genç bir birim olarak, paydaşlarla yeterli düzeyde iletişim ve işbirliği eksikliği.	Paydaşlarla daha etkin çalışma ortamının ve paydaş danışma kurullarının oluşturulması.	
İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi	-	Norm kadroya uygun nicelik ve nitelikteki personelin istihdam edilmesi.	
Kurum Kültürü Analizi	Performans sisteminin, ödül ve ceza sisteminin eksikliği, sosyal tesis yetersizliği, personele yönelik sosyal etkinliklerin azlığı.	Performans sisteminin, ödül ve ceza sisteminin oluşturulması ve uygulanması. Sosyal yaşam alanlarının oluşturulması. Personele yönelik sosyal etkinliklerin artırılması.	
Fiziki Kaynak Analizi	Hızlı gelişen bir üniversite ve bölüm olarak akademik personel için yeterli ofis, araştırma laboratuvarı, derslik ve personel ihtiyaçlarına yönelik alanların eksikliği.	Ofis, derslik, çalışma, dinlenme ve araştırma alanlarının artırılması.	
Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi	-	-	
Mali Kaynak Analizi	Yeni bir üniversite olunması nedeniyle altyapı giderlerinin yüksek olması.	Gerekli altyapının kurulması için yeterli ödeneğin sağlanması ve paydaşlar ile ilişkilerin güçlendirilerek ek kaynak temininin	

		sağlanması.
Akademik Faaliyetler Analizi	Danışmanlık hizmetlerinin azlığı.	Fiziki altyapının iyileştirilmesi ve işbirliklerinin güçlendirilmesi.

## 5. GELECEĞE BAKIŞ

### A. Misyon

Misyonumuz, sosyal hizmet tanımı ve aşağıda belirtilen hedefler doğrultusunda çalışacak profesyonel sosyal çalışmacı yetiştirerek ve sosyal hizmet alanında özgün bilimsel araştırmalar yaparak sosyal işlevselliğin ve toplumsal refahın gerçekleştirilmesinde öncü bir aktör olmaktır. Bu hedefler:

1. Bireysel, kişilerarası ve sosyal sorunların önlenmesi ve iyileştirilmesi,
2. İnsanların potansiyellerini tam olarak kullanabilmeleri için gerekli olan fırsatlar ve kaynaklar ile kapasitelerinin geliştirilmesini hedefleyen program, uygulama ve politikaların geliştirilmesi ve güçlendirilmesi,
3. İnsan gelişimi ve hayat kalitesini sınırlandıran koşulların ortadan kaldırılması, İnsan hakları, sosyal adalet ve farklılıklara saygı gibi değerlerin gelişmesi

### B. Vizyon

Vizyonumuz, ülkemizin sosyal politikasına yön veren lider sosyal çalışmacı yetiştirmek; sosyal hizmet teorik ve uygulama alanında akademik bilginin üretildiği önemli bir merkez olmaktır.

### C. Temel Değerler

Etik Değerlere Bağlılık

Bilimsel Eğitim ve Araştırma

Disiplinlerarası Yaklaşım

Empati Odaklı Öğrenci Yetiştirme

Toplumsal Değerlere Saygı ve Sorumluluk

Sosyal Adalet ve Eşitlik

İnsan Hakları

Toplumsal Gelişim ve Bütünleşme

Uluslararasılık

### D. Üniversite Politikaları

#### Kalite Politikası

Bir yükseköğretim kurumu olarak, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme faaliyetleri ile yönetim süreçlerinin gerektirdiği misyonu üstlenen, planlama aşamasında paydaş katılımını, ihtiyaç ve beklentilerini esas alan, bölgesel kalkınmaya katkı sağlamayı, kalite süreçlerini genele yaymayı hedefleyen, sürekli iyileştirme ve geliştirme yoluyla süreçlerini yenileyen, bir kalite sistemi kurmak ve uygulamaktır.

#### Eğitim-Öğretim Politikası

Birimimizin yapısı, öğrenci merkezli eğitim anlayışına dayalı, öğrencilerin tercihleri doğrultusunda kendilerini geliştirmelerine ve uzmanlaşmalarına imkan veren, bütüncü eğitim felsefesini esas almaktadır. Dersler ve ders dışı aktivitelerle öğrenci katılımını ve başarısını destekleyerek, entelektüel, profesyonel ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunan, öğrenciyi merkeze alarak, kendi potansiyellerini tam anlamıyla ortaya çıkarabilmelerine imkan tanıyan bir ortam yaratılması, bu kapsamda öğrenciler ile öğretim elemanları arasında doğrudan etkileşime dayalı bir yaklaşımın benimsenmesi, dijital imkanlardan en yüksek derecede yararlanılması, eğitim politikamızın temelini oluşturmaktadır. Eğitim ve öğretime ait süreçler; Planlama-Uygulama-Kontrol etme-Önlem alma (PUKÖ) döngüsüne uygun olarak yönetilir.

### **Araştırma-Geliştirme Politikası**

Bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde bilginin üretilmesi sağlamak amacı ile kamu ve yerel kuruluşlar olarak özetlenebilecek dış paydaşlarımız ile iç paydaşlarımız olan akademisyenlerimizi, yenilikçi ve girişimci uygulamalar geliştirecek oluşumlar meydana getirerek, toplumsal katkı sağlayan uygulamalar gerçekleştirmek ve bu uygulamaların sürekliliğini sağlayacak bilgi altyapısı geliştirerek bölge ve ülkenin gelişimine katkı sağlamaktır.

### **Uluslararasılaşma Politikası**

Birimimizin uluslararasılaşma stratejisi eğitim ve araştırmada uluslararası mükemmelliğe ulaşmaktır. Stratejik planda açıkça belirlenen uluslararasılaşma ile ilgili temel konular şunlardır: i) Eğitim ve araştırma faaliyetlerindeki uluslararası bileşenleri artırmak, ii) Öğrencilerin uluslararası deneyimlerini iyileştirmek, iii) Personelin uluslararası hareketliliğini artırmak, iv) Uluslararası üniversiteler, araştırma merkezleri ve araştırma ağları ile kurumsal işbirliklerinin sayısını artırmak, v) Akademik ve idari prosedürlerin uluslararası uygulamalarla karşılaştırılabilirliğini sağlamak ve sürdürülebilirliğini sağlamak, vi) Politika geliştirme ve işbirliğini desteklemek, vii) Ortak yüksek lisans programları yürütmektir.

### **Toplumsal Katkı Politikası**

İçinde bulunduğu toplumla karşılıklı etkileşiminde hem dönüşen hem de dönüştüren rolünün bilincinde olan, tüm faaliyetleri ile toplum hizmetini kilit bir değer, hedef ve amaç olarak benimseyen, topluma hizmet vermek amacıyla, çözüm odaklı ve katma değeri yüksek uygulamaları hayata geçirmeyi amaçlayan bir birim olmaktadır.

### **Çevre Politikası**

Çevre ile uyumlu eğitim ve araştırma faaliyetleri gerçekleştirmek ve çevreye duyarlı bireyler yetiştirerek, bölgemiz ve ülkemizde çevre kültürünün gelişmesine katkı sağlayarak çevresel farkındalığı artırmaktır.

### **Teknoloji ve İnovasyon Politikası**

Teknoloji ve inovasyona yönelik birim politikası bulunmamaktadır.

## **6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ**

### **A. Konum Tercih**

Birimimiz, mevcut durumu itibarıyla eğitim odaklı; yerel, bölgesel ve ulusal sektör ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli insan gücü yetiştirmeyi ana hedef olarak belirleyen; teknolojik, bilimsel,

akademik, fiziki altyapısı ve akademik birimlerce gerçekleştirilecek bilimsel çalışmalar ve yapılacak araştırmalar ile topluma katkı sağlamayı ön plana çıkaran, yenilikçi yapıya sahip bir birimdir.

### B. Başarı Bölgesi Tercihi

Birimimizin yer aldığı Bandırma Onyedi Eylül Üniversitemiz, bölgesel anlamda bir çok zenginliğe sahip olan Bandırma ilçesinde bulunmanın yanı sıra, bölgesel dinamikler ile uyumlu ve akademik birimleri arasındaki tamamlayıcılık özelliğini de ön plana çıkaran bir yapıdadır. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi başarı bölgesi tercihinde; dinamik bir şekilde gelişmekte olan bölge ve bölge ihtiyaçları dikkate alındığında, birimizin bünyesinde yer aldığı Sağlık Bilimleri Fakültesi öne çıkmaktadır. Diğer yandan, ödüllü yerleşke planı olan Üniversitemiz, coğrafi konumunun verdiği avantajı da dikkate alarak, Marmara Bölgesi öncelikli olmak üzere devlet üniversitesini tercih edecek başarı sıralaması yüksek aday öğrencileri hedef kitle olarak görmektedir. Ayrıca, Üniversitemizin, dünyanın farklı coğrafyalarından nitelikli öğrencilerin tercih edeceği bir cazibe merkezi olma hedefi de bulunmaktadır.

### C. Değer Sunumu Tercihi

Tablo 33: Değer Sunumu Belirleme

Tercihler	Yok Et	Azalt	Arttır	Yenilik Yap
Akademik personel sayısı			√	
Eğitim yöntemleri				√
Araştırma Merkezleri			√	
Bilimsel etkinlikler			√	
Sosyal ve kültürel etkinlikler			√	
Birimler arası etkileşim			√	
Dış paydaşlar ile işbirliği			√	
Proje sayısı			√	
Bilimsel yayın			√	
Ulusal ve uluslararası öğrenci hareketliliği			√	
Kurumsal kimlik ve markalaşma			√	

### D. Temel Yetkinlik Tercihi

Birimimizin sahip olduğu temel yetkinlik alanları, konum tercihi, başarı bölgesi tercihi ve değer sunumu tercihi dikkate alınarak aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Bandırma'nın deniz kıyısında olması,
- Henüz sayıca az olmasına rağmen yeniliğe açık, nitelikli, dinamik ve genç akademik ve idari personel varlığı,
- Öğretim elemanları ile öğrenciler arasındaki iletişim kanallarının açık olması,
- Paydaşlarla işbirliği olanaklarının varlığı,



- Merkez yerleşke planının ulusal bir yarışma ile belirlenmiş olması.

Birimimizin yetkinlik açıkları ise konum tercihi, başarı bölgesi tercihi ve değer sunumu tercihi dikkate alınarak aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Fiziksel altyapının yetersiz olması / henüz tamamlanmamış olması,
- Araştırma altyapısının yetersizliği,
- Paydaşlarla tam iletişime geçilememiş olması,
- Öğrenciye yönelik yerleşkelerde sosyal donatıların yetersiz olması,
- Öğretim üyelerinin ders ve idari yükünün fazla olması,
- Kurumsallaşma sürecinin devam ediyor olması,
- Birimimizin tanınırlığının düşük olması.

Birimimiz için yukarıda sıralanan yetkinlik açığını gidermek ve mevcut kaynak ve kabiliyetleri iyileştirmek için aşağıda belirtilen alanlarda iyileştirme yapılması gerekmektedir:

- Birime ait bina ve gerekli uygulama alanlarının inşa edilmesi,
- Birime gerekli ekipmanların temin edilmesi,
- Alanında uzman akademik ve idari personel sayısının artırılması,
- Paydaşlar ile işbirliğini artırıcı faaliyetlere odaklanılması,
- Doktora programının açılması,
- Sosyal imkanların artırılması,
- Birimimizin ulusal ve uluslararası ölçekte bilinirliğinin artırılmasına yönelik daha fazla tanıtım yapılması,
- Kurulacak disiplinlerarası araştırma merkezleri aracılığıyla yapılan projeleri artırarak bunu kurum kültürü haline getirmek,
- Kurumsal iletişimi artırmak,
- Disiplinlerarası çalışmaların niteliğini ve niceliğini artırmak,
- Yabancı dille eğitim verilen programların sayısını artırmak.

## **7. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ**

### **A. Amaçlar ve Hedefler**

Sosyal Hizmet Biriminin 2021-2025 stratejik plan dönemine ait amaç ve hedefler aşağıda verilmektedir.

Hedef kartlarında (\*) işaretli performans göstergelerinde kümülatif veri değerleri kullanılırken, (\*\*) işaretli performans göstergelerinde ise yıllık veri değerleri kullanılmıştır.

A1. Küresel rekabete uygun, nitelikli bireyler yetiştirecek şekilde eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.

H1.1 Lisans eğitiminde verilen derslerin niteliğini artırmak.

H1.2 Ders programlarının ulusal ve uluslararası yeterlilikler çerçevesinde yeniden güncellenmesini sağlamak ve öğrencilerin uygulamaya ilişkin deneyimlerini artırmak.

H1.3 Değişim programlarına öğretim elemanları ve öğrencilerin katılımını sağlamak ve arttırmak.

A2. Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek.

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

H2.2 Ulusal ve uluslararası araştırma sayısını artırmak.

H2.3 Birimin genel başarı sıralamasını üst sıralara çıkarmak.

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

H3.1 Birimin kalite güvence sistemini güçlendirmek.

H3.2 Paydaşlarla iletişim ve katılımı artırarak.

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

H4.1 Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak.

## B. Hedef Kartlar <sup>2</sup>

<b>Amaç (A1)</b>	Küresel rekabete uygun, nitelikli bireyler yetiştirecek şekilde eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.								
<b>Hedef (H1.1)</b>	Lisans eğitiminde verilen derslerin niteliğini artırmak.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)</b>	<b>1. Yıl (2021)</b>	<b>2. Yıl (2022)</b>	<b>3. Yıl (2023)</b>	<b>4. Yıl (2024)</b>	<b>5. Yıl (2025)</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG.1.1.1. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı **</b>	%80	-	32	40	45	53	48	6 ayda bir	Yılda bir
<b>PG.1.1.3. Çift anadal ve yandal program sayısı *</b>	%20	-	-	2	2	2	3	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Sosyal Hizmet Birimi								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Rektörlük, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Kalite Koordinatörlüğü, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sosyoloji Bölümü, Personel Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Birimin amaçlanan kontenjan hedefine ulaşamaması</li><li>Yeterli akademik personelin sağlanamaması</li><li>Çift anadal ve yandal yapılacak birimlerle uzlaşma sağlanamaması</li></ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Akademik personel istihdam edilmesi</li><li>Birimin üst düzeyde tanıtımının yapılması</li><li>Çift anadal ve yandal hedeflenen birimlerle sağlıklı iletişimin sürdürülmesi</li></ul>								
<b>Maliyet Tahmini</b>									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ders ve idari iş yükünün fazla olması,</li><li>Eğitim-öğretim alanlarının kapasitesinin ve işletmelerde uygulamalı eğitim imkanlarının yetersiz olması,</li><li>Kalite koordinatörlüğünün kurumsal olarak yeni faaliyete geçmesi.</li></ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Akademik personelin istihdam edilmesi,</li><li>Eğitim-öğretim alanlarının kapasitesinin artırılması,</li></ul>								
<b>Amaç (A1)</b>	Küresel rekabete uygun, nitelikli bireyler yetiştirecek şekilde eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.								
<b>Hedef (H1.2)</b>	Ders programlarının ulusal ve uluslararası yeterlilikler çerçevesinde yeniden güncellenmesini sağlamak ve öğrencilerin uygulamaya ilişkin deneyimlerini arttırmak.								

Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)	1. Yıl (2021)	2. Yıl (2022)	3. Yıl (2023)	4. Yıl (2024)	5. Yıl (2025)	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.1.2.2. Lisans programlarında 7+1 işyeri uygulamalı eğitim modeli kapsamındaki bölüm sayısı *	%80	-	1	1	1	1	1	6 ayda bir	Yılda bir
PG.1.2.3. Uygulamalı eğitim ile ders alan öğrencilerin memnuniyet oranı (%)	%20	-	%65	%65	%70	%75	%75	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Sosyal Hizmet Birimi								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Uygulama yapılacak kurum ve kuruluşlar								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurum ve kuruluşlarla gerekli uzlaşının sağlanamaması</li> <li>Öğrencilerin kurumlarla uyum sağlayamaması</li> <li>Öğrencilerin uygulama gerçekleştirdiği kurumlardan memnuniyetsizliği</li> <li>Uygulamalı eğitimlerde denetleme eksikliği,</li> <li>Uygulamalı eğitimlerde öğrencinin işyerine ulaşım, konaklama vb. nedenlerle uyum sağlayamama problemleri,</li> <li>Personelin ve öğrencilerin güncel teknolojileri kullanımdaki eksiklikleri</li> </ul>								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurum ve kuruluşlarla gerekli koordinasyonun sağlanması</li> <li>Öğrencilere uygulamayla ilgili yeterli altyapının sağlanması</li> <li>Öğrencilerin kurumlarla ilgili memnuniyet düzeylerinin araştırılması</li> <li>Ülkemiz ekonomisinin uluslararası alanda rekabet gücünün artırılması için lisans programlarında 1 dönem uygulamalı mesleki eğitime geçerek ülkemizdeki nitelikli işgücü potansiyeline katkı yapmak</li> <li>İşyerlerinde uygulamalı öğrenen, öğrendiğini icra eden mezunlar yetiştirmek ve uygulamalı eğitimi daha da ön plana çıkarmak.</li> </ul>								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> <li>7+1 Uygulamalı eğitim modelinin henüz başlamaması</li> <li>Mezun öğrencilerin uygulama ve tecrübe eksikliği ile iş dünyasına hazır halde olmaması,</li> <li>Mezuniyet sonrası diploma, derece ve diğer yeterliliklerin tanınması ve sertifikalandırılması ile ilgili olarak tutarlı ve kalıcı uygulamaların eksikliği,</li> <li>Uygulamalı eğitimde bazı işyerlerinde engelsiz ortama ilişkin planlamaların bulunmaması,</li> <li>Öğrencilerin ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilen programlarının müfredatlarının gözden geçirilmesi,</li> </ul>								

<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tam donanımlı bina ve uygulama alanlarının yapımı,</li> <li>Hedef kitlenin belirlenip doğru tanıtım ve tutundurma faaliyetlerinin yapılması,</li> <li>Talep görebilecek bütün alanlarda eğitim verebilecek akademik personelin istihdam edilmesi,</li> </ul>								
<b>Amaç (A1)</b>	Küresel rekabete uygun, nitelikli sosyal çalışmacılar yetiştirecek şekilde eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.								
<b>Hedef (H1.3)</b>	Değişim programlarına öğretim elemanları ve öğrencilerin katılımını sağlamak ve arttırmak.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)</b>	<b>1. Yıl (2021)</b>	<b>2. Yıl (2022)</b>	<b>3. Yıl (2023)</b>	<b>4. Yıl (2024)</b>	<b>5. Yıl (2025)</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
Değişim programına katılan öğretim elemanı ve öğrenci sayısı *	20	0	1	3	5	7	9	Yılda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Sosyal Hizmet Birimi								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Uluslararası İlişkiler Birimi, Yabancı Üniversiteler, Bölüm Başkanlıkları								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finansal Kararlar,</li> <li>Yönetmelik Kararlar,</li> <li>Bazı üniversitelerin diplomalarının kimi ülkelerce tanınmaması ve/veya denkliğinin verilmemesi</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğitimde uluslararası hareketliliğin artırılması,</li> <li>Uluslararası işbirliği yapılan üniversite sayısının artırılması,</li> </ul>								
<b>Maliyet Tahmini</b>									
<b>Tespitler</b>	Coğrafi konumun ve kültürel bağların son yıllarda yaşanan uluslararası etkinlik tercihlerinde etkili olduğu düşünülmektedir.								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mali kaynaklar</li> </ul>								

<b>Amaç (A2)</b>	Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile iş birliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek.								
<b>Hedef (H2.1)</b>	Akademik yayın sayısını nitelik ve nicelik olarak artırmak								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)</b>	<b>1. Yıl (2021)</b>	<b>2. Yıl (2022)</b>	<b>3. Yıl (2023)</b>	<b>4. Yıl (2024)</b>	<b>5. Yıl (2025)</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG.2.1.1. SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergilerde yayınlanan yayın sayısı **</b>	20	-	-	-	1	1	1	6 ayda bir	Yılda bir
<b>PG.2.1.2. Toplam yayın sayısı **</b>	20		43	25	27	30	30	6 ayda bir	Yılda bir
<b>PG.2.1.3. Öğretim elemanı başına düşen yayın sayısı **</b>	20		7	3	3	3	3	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Sosyal Hizmet Birimi								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Akademik Personel, Yabancı Üniversiteler								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yapılan yayınların niceliği artarken niteliğinin düşmesi,</li> <li>Uluslararası bilimsel etkinliklere ve yayınlara desteğin yetersiz olması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etki faktörü yüksek olan dergilerde yapılan çalışmalar için teşvik sistemlerinin kurulması,</li> </ul>								
<b>Maliyet Tahmini</b>									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etki faktörü düşük dergilerde yayın sayısının yüksek olması,</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etki faktörü yüksek olan dergilerde yayınlanacak makalelerin teşvik edilmesi,</li> <li>Akademik personel sayısının artırılması.</li> </ul>								

<b>Amaç (A2)</b>	Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile iş birliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek.								
<b>Hedef (H2.2)</b>	H2.2 Ulusal ve uluslararası araştırma sayısını artırmak.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)</b>	<b>1. Yıl (2021)</b>	<b>2. Yıl (2022)</b>	<b>3. Yıl (2023)</b>	<b>4. Yıl (2024)</b>	<b>5. Yıl (2025)</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG.2.2.1. Ulusal (TÜBİTAK, Kalkınma Ajansı ve diğer kamu) kuruluşları tarafından desteklenen Proje sayısı *</b>	25	-	3	3	4	4	5	6 ayda bir	Yılda bir
<b>PG2.2.3. Uluslararası (AB, vb.) kuruluşlar tarafından desteklenen projelere başvuru sayısı *</b>	25	-	1	1	1	1	2	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Sosyal Hizmet Birimi								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Rektörlük, Eğitim Birimleri, Kalite Koordinatörlüğü, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversite bütçesinden araştırmaya yeterli ödeneğin ayrılamaması,</li> <li>• Araştırma altyapısının iyileştirilmesine yönelik proje sayısının azlığı,</li> <li>• Uygulama ve Araştırma Merkezleri'nin etkin olmaması,</li> <li>• Kamu ve sanayi temsilcileriyle yeterli irtibatın olmaması,</li> <li>• Lisansüstü öğrencilerin kamu-üniversite-sanayi kapsamında tez yapma konusundaki isteksizlikleri,</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisansüstü öğrencilere kamu-üniversite kapsamında tez yapmaları konusunda teşvik sağlanması,</li> <li>• Akademik personelin ulusal ve uluslararası projeler teşvik edilmesi,</li> </ul>								
<b>Maliyet Tahmini</b>									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uygulama Araştırma Merkezleri'nin sayıca azlığı</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Araştırma merkezlerinin kurulması,</li> <li>• Danışma kurulları ve yapılacak protokollar aracılığıyla paydaşlar ile ilişkilerin güçlendirilmesi.</li> </ul>								

<b>Amaç (A2)</b>	Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile iş birliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek.								
<b>Hedef (H2.3)</b>	Birim genel başarı sıralamasını üst sıralara çıkarmak.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)</b>	<b>1. Yıl (2021)</b>	<b>2. Yıl (2022)</b>	<b>3. Yıl (2023)</b>	<b>4. Yıl (2024)</b>	<b>5. Yıl (2025)</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG.2.4.3. Akademik teşvik puanı 30'un üzerinde öğretim elemanı sayısı **</b>	30		4	4	5	6	6	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Sosyal Hizmet Birimi								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Rektörlük, Eğitim Birimleri, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Akademik personelin idari iş/ders yoğunluğu,</li> <li>Araştırma altyapısının zamanında ve yeterli ölçüde sağlanamaması,</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Araştırma altyapısının zenginleştirilip güçlendirilmesi,</li> <li>Akademik personelin istihdam edilmesi,</li> <li>Öğretim elemanlarının akademik yayınlarını artırmaları yönünde teşvik edilmesi,</li> </ul>								
<b>Maliyet Tahmini</b>									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Araştırma altyapısının henüz yetersiz olması,</li> <li>Lisansüstü program sayısı ve çeşitliliği ile lisansüstü öğrenci sayısının yetersiz olması,</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Araştırma altyapısının en hızlı şekilde oluşturulması,</li> <li>Akademik personel istihdamının gerçekleştirilmesi,</li> <li>Nitelikli lisansüstü öğrenci sayısının artırılması,</li> <li>Ulusal teşvik programından bağımsız olarak birim içi bir teşvik programı oluşturulması.</li> </ul>								



<b>Amaç (A3)</b>	Sürdürülebilir kurum kültürü ile özgür ve özgün akademik düşünme ortamına temel oluşturacak fiziksel, sosyo-kültürel yapıyı ve insan kaynaklarını geliştirmek/güçlendirmek.								
<b>Hedef (H3.1)</b>	Paydaşlarla iletişimi ve katılımı artırmak.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)</b>	<b>1. Yıl (2021)</b>	<b>2. Yıl (2022)</b>	<b>3. Yıl (2023)</b>	<b>4. Yıl (2024)</b>	<b>5. Yıl (2025)</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG.3.1.1. İç paydaş (akademik personel) memnuniyet oranı (%) **</b>	25	-	-	-	90	95	95	6 ayda bir	Yılda bir
<b>PG 3.1.2. İç paydaş (öğrenci) memnuniyet oranı (%) **</b>	25	-	-	-	65	70	75	6 ayda bir	Yılda bir
<b>PG 3.1.3. Dış paydaş memnuniyet oranı (%) **</b>	15	-	-	-	70	75	80	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Sosyal Hizmet Birimi								
<b>İşbirliği yapılacak Birim(ler)</b>	Sağlık Bilimleri Fakültesi Bölüm Başkanlıkları								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paydaşlarla gereken irtibatın sağlanamaması,</li> <li>Paydaşların memnuniyet seviyesinin ölçülmesinde doğru yöntemlerin kullanılmaması,</li> <li>Paydaşların etkili iletişime kapalı olması,</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paydaşların memnuniyet seviyesini doğru şekilde ölçecek bir anket formunun geliştirilmesi,</li> <li>Anketin farklı iletişim kanalları ile gereken yerlere iletilmesi,</li> </ul>								
<b>Maliyet Tahmini</b>									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paydaşlar ile yeterli iletişimin olmaması,</li> <li>Mevcut anket formlarının memnuniyet derecesinin ölçülmesinde yetersiz olması,</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mevcut anket formlarının gözden geçirilmesi,</li> <li>Paydaşların zamanında ve eksiksiz bilgilendirilmesine yönelik faaliyetlerin artması.</li> </ul>								

<b>Amaç (A4)</b>	Tüm paydaşlarla işbirliği içerisinde çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal sorumluluk faaliyetlerini artırmak								
<b>Hedef (H4.1)</b>	Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)</b>	<b>1. Yıl (2021)</b>	<b>2. Yıl (2022)</b>	<b>3. Yıl (2023)</b>	<b>4. Yıl (2024)</b>	<b>5. Yıl (2025)</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG.4.1.1. Öğrenciler tarafından yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı *</b>	25	0	0	1	3	4	5	6 ayda bir	Yılda bir
<b>PG.4.1.2. Personel tarafından yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı *</b>	25	0	0	1	3	4	5	6 ayda bir	Yılda bir
<b>PG.4.1.5. Her akademik yıl Gönüllülük Çalışmaları dersini alan öğrencilerin toplam öğrenci sayısına oranı (%) **</b>	25	0	0	0	30	35	40	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Sosyal Hizmet Birimi								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Eğitim Birimleri, Sürekli Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü, Kariyer Merkezi Müdürlüğü, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Personel Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımın beklenen düzeyde olmaması,</li> <li>Halihazırda sosyal/sportif amaçlı kullanılan alanların azlığı,</li> <li>Üniversite tarafından yeterli bütçe ayrılamaması,</li> <li>Salgın sebebiyle yüz yüze eğitimden uzaklaşmış olmasının olumsuz etkisi</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyal ve sportif alanların tüm planlara dahil edilmesi,</li> <li>Üniversite içi birimlerin toplum odaklı faaliyetler düzenlemesinin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi,</li> <li>Bölüm öğrenci topluluklarının sözkonusu faaliyetlerinin artırılması,</li> </ul>								
<b>Maliyet Tahmini</b>									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toplum yararına düzenlenen kurs sayısının yetersiz olması,</li> <li>Toplumun yararlanabileceği Üniversitemiz tesislerinin yetersizliği,</li> <li>Kurumsal yapılanmadan kaynaklanan eksikliklerin sürmesi,</li> </ul>								

## İhtiyaçlar

- Sosyal ve sportif altyapı olanaklarının da geliştirilmesi,
- Tanıtıcı etkinliklerin yürütülmesi ve modern tesislerin kurulması,
- Finansal ve mali kaynak desteğinin sağlanması.

Tablo 34: Hedefe İlişkin Risk ve Kontrol Faaliyetleri

Hedef 1.1 : Lisans eğitiminde verilen derslerin niteliğini artırmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Birimin amaçlanan kontenjan hedefine ulaşamaması, yeterli akademik personelin sağlanamaması, çift anadal ve yandal yapılacak birimlerle uzlaşma sağlanamaması.</b>	Birimin öğrenci puanlarındaki düşüşler nedeniyle amaçlanan kontenjana ulaşmama ihtimali, yeterli akademik personelin olmama ihtimali ve diğer bölümlerle sağlıklı iletişim kurulmama ihtimali.	Nitelikli akademik personel istihdam edilmesi, birimin üst düzeyde tanıtımının yapılması, çift anadal ve yandal hedeflenen birimlerle sağlıklı iletişimin sürdürülmesi.

Hedef 1.2 : Ders programlarının ulusal ve uluslararası yeterlilikler çerçevesinde yeniden güncellenmesini sağlamak ve öğrencilerin uygulamaya ilişkin deneyimlerini arttırmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Kurum ve kuruluşlarla gerekli uzlaşımın sağlanamaması, öğrencilerin kurumlarla uyum sağlayamaması, öğrencilerin uygulama gerçekleştirdiği kurumlardan memnuniyetsizliği, uygulamalı eğitimlerde denetleme eksikliği, uygulamalı eğitimlerde öğrencinin işyerine ulaşım, konaklama vb. nedenlerle uyum sağlayamama problemleri, personelin ve öğrencilerin güncel teknolojileri kullandığı eksikliklerini arttırmak.</b>	Öğrencilerin uygulamalı eğitimden çeşitli sebepler nedeniyle verim alamaması.	Uygulamalı eğitimin düzenli kontrol edilmesi, iş yerlerinde öğrencilerin gerekli eğitimi alması için iş yerlerinin uygunluğunu sağlamak.

Hedef 1.3: Değişim programlarına öğretim elemanları ve öğrencilerin katılımını sağlamak ve arttırmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Finansal kararlar, yönetsel kararlar, bazı üniversitelerin diplomalarının kimi ülkelerde</b>	Finansal ve yönetsel kararların birim lehine olmaması, öğrencilerin diplomaları ile	Mali kaynakların ihtiyacı karşılayacak düzeyde tahsisi için ilgili birimlerle iletişim içinde

<b>tanınmaması ve/veya denkliğinin verilmemesi.</b>	uluslararası denklige sahip olamaması.	olunması ve yüklenicilerin yakından takip edilmesi. Öğrencilerin diploma denkliğinin yakından takip edilmesi.
---	--	---

**Hedef 2.1 : Akademik yayın sayısını nitelik ve nicelik olarak artırmak**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Yapılan yayınların niceliği artarken niteliğinin düşmesi.</b>	Başta SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergiler olmak üzere tüm uluslararası dergi ve kitaplarda yayınlanan makalelerin teşvik verilmesi.	Başta SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergiler olmak üzere tüm uluslararası dergi ve kitaplarda yayınlanan makalelere teşvik verilmesi.
<b>Uluslararası bilimsel etkinliklere ve yayınlara desteğin yetersiz olması.</b>	Özellikle yurt dışı bilimsel toplantıların yüksek katılım ücretleri nedeniyle Üniversite tarafından verilen desteğin yetersiz kalması.	Uluslararası bilimsel toplantılara katılım ücret desteğinin artırılması.

**Hedef 2.2 : Ulusal ve uluslararası araştırma sayısını artırmak.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Üniversite bütçesinden araştırmaya yeterli ödeneğin ayrılamaması.</b>	Üniversite bütçe planlamasında BAP projeleri için ayrılan ödeneklerin düşük olması, Araştırma ve Uygulama Merkezleri'ne henüz bütçe ayrılmaması.	Bütçe planlamalarında BAP'a verilen ödeneğin ve Araştırma ve Uygulama Merkez Müdürlerinin görüşleri dikkate alınarak Merkezlerin araştırma bütçelerine verilen ödeneklerin artırılması.
<b>Araştırma altyapısının iyileştirilmesine yönelik proje sayısının azlığı.</b>	Araştırma altyapısına yönelik olarak teknik eleman ve cihaz eksikliği bulunmaktadır. Bu eksiklikler de altyapı projelerinin desteklenmesi ile aşılabılır.	Araştırma altyapısının artırılmasına yönelik projelere daha fazla destek verilmesi.
<b>Uygulama ve Araştırma Merkezleri'nin etkin olmaması.</b>	Uygulama ve Araştırma Merkezleri'nin altyapı yetersizlikleri ve öğretim elemanlarının bu merkezlerin açılmasında ve yönetilmesinde isteksiz olmaları.	Üniversite yönetiminin, etkin Uygulama ve Araştırma Merkezleri'nin açılması ve faaliyetlerinin yürütülmesi için öğretim elemanlarını teşvik etmesi.
<b>Kamu temsilcileriyle yeterli irtibatın olmaması.</b>	Kamu temsilcileriyle yeterli sayıda görüşme yapılmamasından ötürü ihtiyaçların ve muhtemel işbirliği alanlarının tam olarak tespit edilememesi.	Kamu temsilcileri ile toplantı ve çalıştaylar düzenlenmesi, işbirliği alanlarının tespit edilmesi.

<b>Lisansüstü öğrencilerinin kamu-üniversite kapsamında tez yapma konusundaki isteksizlikleri.</b>	Lisansüstü öğrencilerin önyargılarının olması ve tez konularını sanayiden bağımsız olarak seçmek istemeleri.	Lisansüstü öğrencilere kamu-üniversite kapsamında tez yapmaları konusunda teşvik sağlanması.
--	--	--

### Hedef 2.3: Üniversitenin genel başarı sıralamasını üst sıralara çıkarmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Akademik personelin idari iş/ders yoğunluğu.</b>	Akademik personelin idari iş/ders yoğunluğuna bağlı olarak akademik çalışmalara yeterince ağırlık verememesi.	Akademik personel sayısının artırılması ile idari iş/ders yükü sayısının azaltılması.
<b>Araştırma altyapısının zamanında ve yeterli ölçüde sağlanamaması.</b>	Üniversitenin kuruluşu yeni olduğundan, üniversite başarı sıralamasını yukarı çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmesi gereken bilimsel faaliyetleri destekleyecek altyapının henüz yetersiz olması.	Gerekli bilimsel araştırma altyapısının ivedilikle kurulması.

### Hedef 3.1 : Birimin kalite güvence sistemini güçlendirmek.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Akademik personelin kalite yönetim sistemine adapte olamaması.</b>	Kalite yönetim sisteminin öneminin ve içeriğinin tam olarak anlaşılabilmesi ve gerekli adaptasyonun sağlanamaması.	Kalite yönetim sisteminin doğru anlaşılması, işlerlik kazandırılması ve katılımın artırılmasına yönelik toplantı, seminer vs. faaliyetlerin sayısının artırılması.
<b>Yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimin gereken düzeyde olmaması.</b>	Yönetim ve çalışanların üzerine düşen görevlerin tam olarak tespit edilmemesi ve görev dağılımında problemler yaşanması.	Süreçlerin, kalite yönetim sistemine göre yeniden dizayn edilmesi ve gerekli görev dağılımlarının doğru yapılması.

### Hedef 3.2 : Paydaşlarla iletişim ve katılımı artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Paydaşlarla gereken irtibatın sağlanamaması.</b>	Kurumsal gelişimin sağlanmasında paydaşlar ile iletişim kanallarının yeterince gelişmemiş olması, gereken irtibatın sağlanamaması.	Paydaşların zamanında ve eksiksiz bilgilendirilmesine işbirliklerin artırılmasına yönelik faaliyetler yapılması.

<b>Paydaşların memnuniyet seviyesini ölçülmesinde doğru yöntemlerin kullanılmaması.</b>	Paydaşların memnuniyet seviyesinin zamanında ve geçerli ölçüm aracıyla ölçülememesi.	Paydaşların memnuniyet seviyesini doğru şekilde ölçecek bir anket formunun geliştirilerek farklı iletişim kanalları ile gereken yerlere iletilmesi ve sonuçların değerlendirilip düzeltici faaliyetlerin belirlenmesi.
<b>Paydaşların etkili iletişime kapalı olması.</b>	Paydaş toplantılarına katılımda isteksizlik ve anketlere yeterli katılım sağlanamaması.	Kurumsal kültürü oluşturmak için paydaş ve mezunları düzenli olarak bir araya getirecek sosyal içerikli ve kamuya açık toplantılar yapılması.

#### Hedef 4.1 : Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımın beklenen düzeyde olmaması.</b>	Üniversitenin yeni kurulmuş olmasından ve Bandırma'nın bir ilçe olmasından dolayı gerçekleştirilebilecek sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yeteri kadar ilgi çekememesi.	Üniversite bünyesinde düzenlenecek faaliyetlerin öğrenci ve personel nezdinde ilgi çekici hale getirilmesi, gereken tanıtım faaliyetlerinin artırılması, faaliyetlerin şehirle işbirliği ve etkileşim içinde gerçekleştirilmesinin sağlanması.
<b>Halihazırda sosyal/sportif amaçlı kullanılan alanların azlığı.</b>	Halihazırda öğrencilerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanabileceği ve bir kısım sosyal sorumluluk faaliyetlerinin gerçekleştirilebileceği alanların/mekanların azlığı.	Öğrencilerin boş vakitlerini kampüs içinde geçirmelerini sağlamaya yönelik sosyal ve sportif alanların oluşturulması, başlamış olan Öğrenci Yaşam Merkezi binasının ve Spor Kompleksi binalarının 2021 yılı içerisinde bitirilmesi.
<b>Üniversite tarafından yeterli bütçe ayrılamaması.</b>	Üniversitenin bütçe kısıtlarından dolayı, düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerinin tümüne yeterli olacak maddi kaynağı ayıramaması, bütçenin bir kısmı için sponsorluğa ihtiyaç duyulması.	Bütçe belirleme aşamasında düzenlenecek sosyal sorumluluk etkinliklerine ayrılacak destek miktarının artırılması.
<b>Salgın sebebiyle yüz yüze eğitimden uzaklaşmış olmasının olumsuz etkisi.</b>	Salgın ve salgının oluşturduğu olumsuzluklar nedeniyle yüz yüze eğitime ara verilmesinin sosyal sorumluluk faaliyetlerini azaltması.	Salgın sürecinde de olursa, daha fazla sayıda sosyal sorumluluk faaliyetinin öğrenciler ve personel tarafından yapılmasının çeşitli yöntemlerle teşvik edilmesi.

## 8. MALİYETLENDİRME

Sosyal Hizmet Bölümünün kendi bütçesi bulunmamaktadır.

## 9. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

2021-2025 Stratejik Planı'nı izleme ve değerlendirme süreci, planda yer alan bütün faaliyetlerin yapılan ve yapılması gereken iyileştirme çalışmalarını kapsar. Bölümümüz stratejik planının yayımlanmasından itibaren başlayacak olan izleme ve değerlendirme süreci ile amaç ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı performans göstergeleriyle ölçülecek, ortaya çıkacak sonuçlara göre eksikliklerin giderilmesi sağlanacaktır.

İzleme ve değerlendirme faaliyetleri, yöneticilere bilgiye dayalı kararlar ile amaç ve hedeflerden sapma olması halinde iyileştirme kararları alma imkanı sağlar. İzleme ve değerlendirme sürecinde sorumluluk bölüm başkanı ve bölüm kalite komisyonuna ait olup hedeflerin ve ilgili performans göstergeleri ile risklerin analiz edilmesi ve sonuçların raporlanması ile izleme aşaması tamamlanacaktır. Bu bağlamda stratejik plan 6/12 aylık dönemler halinde izlenecek ve yıllık olarak raporlanacaktır. Bu süreçte bölümümüz, ilgili raporları Dekanlık makamına sunacaktır.