



GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

2019 – 2023 DÖNEMİ
STRATEJİK PLANI

ANKARA

Kasım 2021

İÇİNDEKİLER	Sayfa
1. ÜST YÖNETİCİ SUNUŞ	2
2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ	3
3. DURUM ANALİZİ	3
A. Kurumsal Tarihçe	3
B. Örgütlenme	3
C. Fiziki Durum	5
D. İnsan Kaynakları	9
E. Yasal Yükümlülükler ve Mevzuat Analizi	10
F. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi	10
G. Paydaş Analizi	11
H. Akademik Faaliyetler Analizi	12
I. GZFT Analizi	15
4. GELECEĞE BAKIŞ	23
A. Vizyon / Misyon	23
B. Temel Değerler	23
5.STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS	24
GÖSTERGELERİ	
A. Stratejik Amaçlar	24
B. Stratejik Hedefler	24
C. Hedef Kartları	26
D. Maliyetlendirme	39
6.İZLEME VE DEĞERLENDİRME	39

1. ÜST YÖNETİCİ SUNUŞ

Deneyimli ve nitelikli akademik kadroya sahip olan Fakültemiz; sağlık alanında disiplinler arası işbirliği ve ekip çalışması yapabilen, toplumun sağlığını ve yaşam kalitesini yükseltebilmek amacıyla bilim ve teknolojiyi kullanan, araştırmacı, etik ve insani değerlere saygılı, meslek alanında gerekli bilgi ve beceriye sahip profesyonelleri ve eğiticileri yetiştirmeyi misyon edinmiştir.

Fakültemiz, alanı ile ilgili özgün çalışmalar yapan, ulusal ve uluslararası çevrelerde tanınan, toplum sağlığı ile ilgili plan ve politikalar oluşturulmasında danışılan, saygın, eğitim ve araştırmalarıyla ulusal ve uluslararası düzeyde saygın ve tercih edilen bir kurum olma vizyonu ile çalışmalarına devam etmektedir.

Türkiye'deki tüm sağlık bilimleri fakülteleri arasında ilk sıralarda tercih edilen ve mezunları özel ve kamu sektöründe öncelikle istihdam edilen fakültemiz, yetiştirdiği donanımlı mezunları, yaptığı bilimsel çalışmaları ve danışmanlık hizmetleri ile tercih edilen, örnek ve lider bir eğitim kurumu olma hedefi doğrultusunda çalışmalarını sürdürmektedir. Fakültemiz 2018 yılında üniversitemiz fakülteleri arasında yayın, proje, lisansüstü öğrenci sayısı ve döner sermaye gelirleri gibi parametreler dikkate alarak yapılan sıralamada GAZİBEST'de ikinci sırada, 2016-2018 yıllarını kapsayan üç yıllık süreçte de 3 sırada yer almıştır. 2017 yılında araştırma üniversitesi olan Gazi Üniversitesi bünyesinde bir fakülte olmanın bilincinde araştırma ve yayınları ile bilime katkı verme önceliklerimiz arasında yer almakta ve çalışmalarımız bu kapsamda devam etmektedir.

Bu bağlamda kalite ve akreditasyon çalışmalarına hız veren fakültemiz aynı zamanda stratejik plan çalışmalarını da güncelleme ihtiyacı duymuştur. Ulusal ve uluslararası alandaki güncel gelişmeler doğrultusunda hazırladığımız 2019-2023 dönemini kapsayan Stratejik Planımız ile daha iyiye ve daha ileriye gitmek için belirlediğimiz amaç ve hedeflere ulaşmamız, fakültemizin ve üniversitemizin kalitesini arttıracaktır. 2019-2023 Dönemi Stratejik Planın hazırlanmasında emeği geçen tüm arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Bülent ELBASAN

Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı

2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

Fakültemiz kurulduğu yıldan itibaren, ulusal ve uluslararası alandaki güncel gelişmeler doğrultusunda stratejik planlarını oluşturmuş ve dönemsel olarak güncellemektedir. 2019-2023 Stratejik Planımız, Fakülte Kalite Koordinatörlüğü tarafından, mevcut durumun değerlendirilmesi ve GZFT (Güçlü ve Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler) analizi yapılarak oluşturulmuştur.

3. DURUM ANALİZİ

A. Kurumsal Tarihçe

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi 30/07/2008 tarih ve 2008/13928 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kurulmuştur. Fakültemizde aşağıda belirtilen altı bölüm yer almaktadır.

- Hemşirelik Bölümü (2008)
- Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü (2008)
- Beslenme ve Diyetetik Bölümü (2008)
- Odyoloji Bölümü (2013)
- Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü (2016)
- Sosyal Hizmetler Bölümü (2017)

2020 yılı itibarıyla fakültemizde toplam 3017 Lisans ve 435 lisansüstü (127 tezli yüksek lisans, 20 tezsiz yüksek lisans ve 288 doktora) öğrencisi eğitimine devam etmektedir.

Örgütlenme

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Beslenme ve Diyetetik Bölümü, Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü, Hemşirelik Bölümü, Odyoloji Bölümü ve Sosyal Hizmet Bölümü olmak üzere toplam altı lisans programında eğitim vermektedir. Fakülte yönetimi ve organizasyon şeması aşağıda verilmiştir.

Dekan

Prof. Dr. Bülent ELBASAN

Dekan Yardımcıları

Prof. Dr. Makbule GEZMEN KARADAĞ

Prof. Dr. Zehra GÖÇMEN BAYKARA

Beslenme ve Diyetetik Bölüm Başkanı

Prof. Dr. Eda KÖKSAL

Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölüm Başkanı

Prof. Dr. Deran OSKAY

Hemsirelik Bölüm Başkanı

Prof. Dr. Sultan AYAZ ALKAYA

Odoloji Bölüm Başkanı

Prof. Dr. Bülent GÜNDÜZ

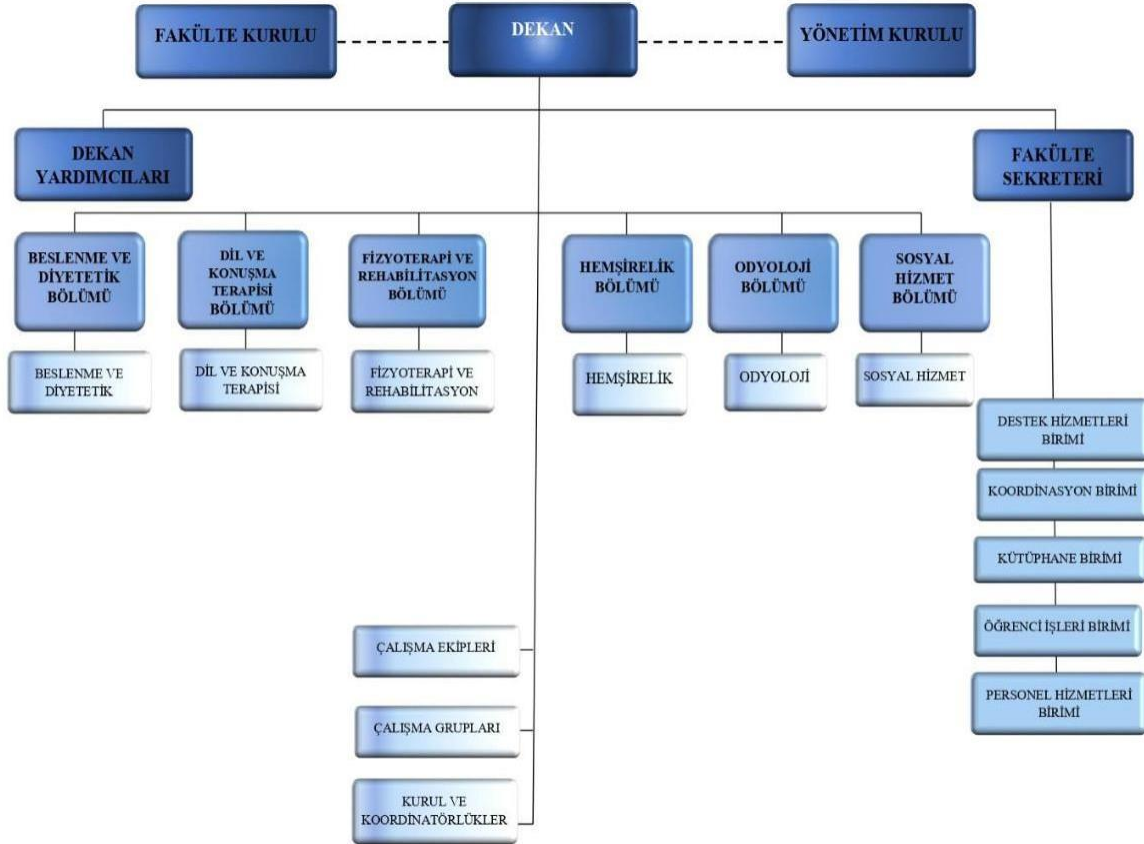
Dil ve Konuşma Terapisi Bölüm Başkanı

Prof. Dr. Bülent GÜNDÜZ

Sosyal Hizmet Bölüm Başkanı

Prof. Dr. Fatma ARPACI

Sağlık Bilimleri Fakültesi Organizasyon Şeması



B. Fiziki Durum

Sağlık Bilimleri Fakültesi binasındaki bulunan derslikler tüm bölümlerle birlikte ortak olarak kullanılmaktadır. Fakülte binamızdaki derslik, donanım, yüzey alanı, çevredeki imkânlar, laboratuvar ve ünitelerde kişi başına düşen alan öğrenci sayısındaki artış ile birlikte ihtiyaca cevap vermemektedir. Fakülte binamızda mevcut alanlar en etkili şekilde bölümler arasında koordineli olarak kullanılmakta, ancak ihtiyacı karşılamak noktasında ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Sınıflar ergonomik ve fiziki açıdan uygun olmayan koşullarda olduğundan akademik personel mevcut programı özveriyle çalışarak yürütmektedir. Öğrenci yoğunluğu nedeniyle lisans derslerinde şubelendirmeye gidilmesi gibi çözümler, öğretim üyelerinin iş yüklerini artırmakta ve bu durum akademik verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Sınıflar 250 ve 140 öğrenci ile aşırı doluluk oranına ulaşmıştır. Teorik derslerin işleneceği sınıflarda bilgisayar, projeksiyon cihazı, öğrenci sayılarıyla eşit kolçaklı sandalyeler ve yazı tahtası bulunmaktadır. Kapasitesi büyük olan sınıflarda ise ses sistemi kullanılarak derslerin daha etkin yürütülmesi sağlanmaktadır.

Fakülte bünyesinde Beslenme ve Diyetetik Bölümü, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü, Hemşirelik Bölümü ve Odyoloji Bölümü'nün uygulama derslerinde ve hasta takibinde kullandıkları laboratuvar alanları bulunmaktadır. Laboratuvar kapasitelerinin de sınırlı olması ve öğrenim gören lisans ve lisansüstü öğrenci sayısının oldukça fazla olması nedeniyle laboratuvar uygulamalarında şubelendirmeye gidilerek kısıtlı fiziksel olanakların en etkin şekilde kullanımı hedeflenmektedir.

Fakültemizde ayrıca bölümler arasında ortak kullanılan 3 adet toplantı salonu ve 1 adet konferans salonu bulunmaktadır. Tüm bölümlerin dönem sonundaki tez sınavları, seminer dersleri, akademik kurul toplantıları gibi pek çok amaç için yoğun olarak kullanılmaktadır. Ancak Fakülte Sekreterliği tarafından yürütülen randevu sistemi ile bölümlerin koordineli olarak etkin bir şekilde kullanımı sağlanmaktadır.

Fakültemizde bulunan tüm akademik ve idari personel çalışma alanları, tüm derslikler ve laboratuvarların sayı ve fiziki bilgileri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 1.

Tablo 2. İdari personel çalışma alan bilgileri (2021)

<i>İdari Personel Çalışma Alanları</i>	<i>Sayısı</i>	<i>m²</i>
Fakülte Sekreterliği	1	20
Dekanlık	1	48
Dekan Yardımcısı I	1	20
Dekan Yardımcısı II	1	20
Yönetim Kurulu Odası	10	28
Yazı İşleri/ Personel Birimi/Satın Alma	3	30
Bilgi İşlem A107	2	18
Hemşirelik Bölüm Sekreterliği AE 302	1	12
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölüm Sekreterliği AE 307	1	12
Beslenme ve Diyetetik Bölüm Sekreterliği AE 308	1	12
Odyoloji Bölüm Sekreterliği AEK 201	1	10
Ayniyat A 108	2	18
Döner sermaye	1	13
Öğrenci İşleri	3	32
B-Blok Sistem Odası		21
Fotokopi Odası	1	18
Evrak Kayıt	1	8
Öğrenci Yemekhanesi	1	450
B101 Depo B-blok 1.Kat		13
Arşiv Öğrenci İşleri B-Blok		21
Arşiv B-Blok Zemin Kat		33

Tablo 3. Tüm bölümler tarafından ortak olarak kullanılan fiziki alan bilgileri (2021)

Sınıf	Kapasitesi	m²
A 102	90	96
A 103	90	96
A 104	40	48
A 203	130	160
A 204	120	160
B 103	93	122
B 104	80	77
B 105	80	94
B 202	140	163
B 203	72	76
B 302	159	162
B 303	120	144
B 304	100	110
B 305	100	110

	Kapasitesi 0-50	Kapasitesi 51-75	Kapasitesi 76-100	Kapasitesi 101-150	Kapasitesi 151-250	Kapasitesi 251-Üzeri
Toplantı Salonu	3	-	-	-	-	-
Konferans Salonu	-	-	-	-	1	-
Toplam	3	1	-	-	1	-

*Adet olarak belirtilecektir.

Toplantı Salonu Kapasitesi: 90 Kişi
Toplantı Salonu Alanı: 110 m²
Konferans Salonu Kapasitesi: 200 Kişi
Konferans Salonu Alanı: 250 m²

Sosyal Alanlar

1.2.1. Kantinler ve Kafeteryalar

Kantin Sayısı: 1 adet
Kantin Alanı: 12 m²
Kafeterya Sayısı: 0 Adet
Kafeterya Alanı: 0 m²
Toplam Kapasite: 0 kişi

1.2.2. Yemekhaneler

Öğrenci yemekhane Sayısı: 1 Adet
Öğrenci yemekhane Alanı: 450 m²

Öğrenci yemekhane Kapasitesi: 230 Kişi
Personel yemekhane Sayısı: 0 Adet
Personel yemekhane Alanı: 0 m²
Personel yemekhane Kapasitesi: 0 Kişi

1.2.3. Misafirhaneler

Misafirhane Sayısı: 0 Adet
Misafirhane Kapasitesi: 0 Kişi

Tablo 4. Beslenme ve Diyetetik Bölümü tarafından kullanılan fiziki alan bilgileri (2021)

Laboratuvarlar	Kapasitesi	m²
Beslenme İlkeleri		81
Antropometri		40
Besin Kimyası		112
Beslenme Bilimleri Araştırma Laboratuvarı		102
Beslenme Danışmanlığı ve Diyet Polikliniği		8

Tablo 5. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü tarafından kullanılan fiziki alan bilgileri (2021)

Klinik uygulama üniteleri	Kapasitesi	m²
El Ramatoloji		65
Nöroloji		61
Pediyatri		86
Kardiyopulmoner		76
Ortopedi		71
Onkoloji		41
Sporcu Sağlığı		91
Fizyoterapi Uygulama Sınıfı		140

Tablo 6. Hemşirelik Bölümü tarafından kullanılan fiziki alan bilgileri (2021)

Klinik uygulama üniteleri	Kapasitesi	m²
Hemşirelik Esasları Lab.		120
Pediyatri Hemşirelik Esasları Lab		42
Ruh sağlığı Hemşirelik Lab		9
Kadın doğum Hemşirelik Lab		50
Cerrahi Hemşirelik Lab		12
Halk sağlığı Hemşirelik Lab.		12
Simulasyon odası		12
		12

Tablo 7. Odyoloji Bölümü tarafından kullanılan fiziki alan bilgileri (2021)

Klinik uygulama üniteleri	Kapasitesi	m²
Akustik Lab.		30
Vestibüler Lab.		105
İmmittansmetrik Değ. Lab.		10
Çocuk Odyometri Lab. 1		20
Çocuk Odyometri Lab. 2		20
Yetişkin Odyometri Lab. 1		10
Yetişkin Odyometri Lab. 1		10

Tablo 8. Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü tarafından kullanılan fiziki alan bilgileri (2021)

Klinik uygulama üniteleri	Kapasitesi	m²
Yetişkin terapi odası		12.09
Gözlem ve oyun terapi odası		12.09
Erken çocukluk lab.		12.5
Yutma lab.		16.12
Ses terapi odası		16.12
Grup terapi odası		16.12
Akustik lab.		26.7

Tablo 9. Sosyal Hizmet Bölümü tarafından kullanılan fiziki alan bilgileri (2021)

Klinik uygulama üniteleri	Kapasitesi	m²
Sosyal grup çalışması lab.		15

C. İnsan Kaynakları

Fakültemizde, tüm bölümlerde toplam 31 profesör, 9 doçent, 4 doktor öğretim üyesi, 14 öğretim görevlisi, 33 araştırma görevlisi, 83 ÖYP ve 35. Madde kapsamında istihdam edilen araştırma görevlisi görev yapmaktadır. Ayrıca toplam 27 idari personel bulunmaktadır. Personellerin bölümlerine, unvanlarına ve hizmet sınıflarına göre dağılımları tabloda verilmiştir.

Tablo 8. Akademik Personelin Bölümlere Göre Dağılımları (2021)

	Beslenme ve Diyetetik	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	Hemşirelik	Odyoloji	Sosyal Hizmet	Dil ve Konuşma Terapisi
Profesör	8	8	12	1	2	-
Doçent	1	3	2	-	3	-
Dr. Öğr. Üyesi	1	1	1	1	-	-
Öğr. Gör.	1	2	6	3	1	1
Arş. Gör. 33a ve 50/d	8	3	11	7	2	2
Arş. Gör. ÖYP ve 35. madde	25	44	14	-	-	-

Tablo 9. İdari personel dağılımı (2021)

Hizmet sınıfları	Sayı
Satın alma	1
Ayniyat saymanı	-
Taşınır kayıt	1
Döner sermaye	1
Bilgisayar teknisyeni	-
Haberleşme	-
İç hizmet görevlisi	1
Yazı işleri	2
Sekreter	6
Fotokopi sorumlusu	1
Öğrenci işleri	4
Personel hizmetleri	1
Hizmetli	7+2

D. Yasal Yükümlülükler ve Mevzuat Analizi

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

E. Faaliyet Alanı ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet
FAALİYET ALANI 1: Eğitim ve Danışmanlık
Ürün / Hizmet 1 Sağlıklı Toplum
Ürün/ Hizmet 2 Mezun (sürekli eğitim etkinlikleri, lisans ve lisansüstü eğitimleri)
Ürün / Hizmet 3 Yayınlar
FAALİYET ALANI 2: Araştırma
Ürün / Hizmet 1 Yayınlar
Ürün / Hizmet 2 Projeler
Ürün / Hizmet 3 Sağlıklı Toplum
FAALİYET ALANI 3: Uygulama
Ürün / Hizmet 1 Sağlıklı Toplum (değerlendirme, tedavi, danışmanlık, koruyucu yaklaşımlar)
Ürün / Hizmet 2 Mezunlar (değerlendirme, danışmanlık)

F. Paydaş Analizi

Paydaş Listesi			
Paydaş Adı	İç Paydaş / Dış Paydaş / Müşteri	Neden Paydaş	Önceliği
Sağlık Bakanlığı	Dış paydaş	Hasta kaynağı, araştırma, eğitim, uygulama politika ve stratejilerin birlikte belirleniyor olması	Birlikte çalışma
Diğer bakanlıklar ve kamu kuruluşları	Dış paydaş	Araştırma, uygulama politika ve stratejilerin birlikte belirleniyor olması	Birlikte çalışma
Sivil Toplum Örgütleri	Dış paydaş	Araştırma, uygulama politika ve stratejilerin birlikte belirleniyor olması	Birlikte çalışma
TÜBİTAK	Dış paydaş	Eğitim, araştırma, planlama	Birlikte çalışma
YÖK/ÖSYM/ÜAK	Dış paydaş	Eğitim ve yönetim	Birlikte çalışma
Ulusal ve uluslararası eğitim kurumları	Dış paydaş	Eğitim, araştırma, uygulama, planlama	Birlikte çalışma
Ulusal ve Uluslararası sağlık kuruluşları	Dış paydaş	Eğitim, araştırma, uygulama	Birlikte çalışma
Gazi Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi- Mediko	İç paydaş	Hasta kaynağı, eğitim, araştırma, uygulama	Birlikte çalışma, çıkarları gözetme
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	İç paydaş	Eğitim, araştırma, uygulama	Birlikte çalışma
Gazi Üniversitenin diğer enstitü, fakülte- bölümleri, diğer koordinatörlükler, TEKNOKENT, BAP	İç paydaş	Eğitim, araştırma, uygulama	Birlikte çalışma
Öğrenciler, mezunlar, hasta ve yakınları, akademik ve idari personel, emekli mensuplar, toplum	İç paydaş/ Müşteri	Eğitim, araştırma, uygulama, kurum kimliği	Birlikte çalışma

Paydaş – Ürün / Hizmet Matrisi								
Paydaş Adı	Faaliyet Alanı 1 Eğitim			Faaliyet Alanı 2 Araştırma			Faaliyet Alanı 3 Uygulama	
	Ü/ H 1	Ü/ H 2	Ü/ H 3	Ü/ H 1	Ü/ H 2	Ü/ H 3	Ü/ H 1	Ü/ H 2
Sağlık Bakanlığı	X	X	X		X	X	X	X
Diğer Bakanlıklar ve kamu kuruluşları	X	X	X		X	X	X	X
Sivil Toplum Örgütleri	X	X	X	X	X	X	X	X
TÜBİTAK		X	X	X	X	X	X	X
YÖK/ÖSYM/ ÜAK	X	X				X	X	X
Ulusal ve uluslararası eğitim kurumları	X	X	X	X	X	X	X	X
Ulusal ve Uluslararası sağlık kuruluşları	X	X	X	X	X	X	X	X
Gazi Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi-Mediko	X	X	X	X	X	X	X	X
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	X	X	X	X	X	X	X	X
Gazi Üniversitenin diğer enstitü, fakülte- bölümleri, Diğer koordinatörlükler, TEKNOKENT, BAP	X	X	X	X	X	X	X	X
Öğrenciler, mezunlar, hasta ve yakınları, akademik ve idari personel, emekli mensuplar, toplum	X	X	X	X	X	X	X	X

G. Akademik Faaliyetler Analizi

Tablo 10. Fakültemizde Düzenlenen Bilimsel Toplantılar ve Etkinlikler (2021)

BÖLÜM ADI	Sempozyum		Kongre		Konferans		Panel		Seminer		Diğer Etkinlikler*		Genel Toplam
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Beslenme ve Diyetetik									2		30*		32
Sosyal Hizmetler					1						8*		9
Dil ve Konuşma Terapisi											2*		2
Odyoloji											2*		2
Hemşirelik											23*	2	25
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	1						1				17*		19
TOPLAM	1				1		1		2		82	2	89

A: Ulusal, B: Uluslararası

*2021 yılında fakültemiz Beslenme ve Diyetetik Bölümü'nde 29, Sosyal Hizmetler Bölümü'nde 4, Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü'nde 2, Odyoloji Bölümü'nde 2, Hemşirelik Bölümü'nde 21, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde 17 adet çevrim içi bilimsel toplantı ve etkinlik düzenlenmiştir.

Tablo 11. Fakültemizde Düzenlenen Diğer Etkinlikler (2021)

Diğer Etkinlikler	Sayısı
Açık Oturum	-
Açık Oturum	-
Söyleşi	4
Tiyatro	-
Konser	-
Sergi	-
Turnuva	-
Teknik Gezi	1

Eğitim Semineri	-
-----------------	---

Tablo 12. Bilimsel Toplantılara ve Etkinliklere Katılan Akademik Personel Sayısı (2021)

BÖLÜM ADI	Sempozyum		Kongre		Konferans		Panel		Seminer	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Beslenme ve Diyetetik	5	1	6	5	1	2			13	
Sosyal Hizmet					5				3	
Dil ve Konuşma Terapisi			2						2	
Odyoloji	1		10	6		2	5	2	2	
Hemşirelik	8	1	2	3	3	-	2	-	45	0
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon										
Toplam	14	2	20	14	9	4	7	2	65	0

A: Ulusal, B: Uluslararası

Tablo 13. Fakültemiz Öğretim Elemanları Tarafından Yapılan Bilimsel Yayınların Sayıları (2021)

BÖLÜM ADI	Makale*		Bildiri*		Kitap
	A	B	A	B	
Beslenme ve Diyetetik	27	40	6	20	40
Sosyal Hizmet	3	8	2	-	2
Dil ve Konuşma Terapisi	1	-	-	-	-
Odyoloji	5	11	9	6	1
Hemşirelik	22	33	9	-	12
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	7	41	4	9	10
Toplam	5	11	9	6	1

A: Ulusal, B: Uluslararası *İndekslere giren hakemli dergilerde

Tablo 14. Proje Bilgileri (2021)

Bilimsel Araştırma Proje Sayısı						
PROJELER	2020					
	Önceki Yılda Devreden Proje	Yıl İçinde Eklenen Proje	Toplam	Yıl İçinde Tamamlanan Proje	Toplam Ödenek TL	Toplam Harcama TL
KALKINMA BAKANLIĞI						
TÜBİTAK				1	84.008	
A.B.				1		
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ (Beslenme ve Diy.B.)	7	2	9	2	248.644	190.292
DİĞER (Sosyal Hizmet)	4	3	7	4	175.000	175.000
TOPLAM	11	5	16	8	507.652	365.292

İ. GZFT Analizi

NOT: Bu madde kapsamındaki bilgiler son yapılan swot analiz raporuna aittir.

Güncellenmesi için fakülte çapında swot analiz çalışması yapılmasını gerektirmektedir.

GZFT Analizi	
GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER
1. Gazi Üniversitesi gibi köklü bir şehir ve araştırma üniversitesinin fakültesi olması nedeni ile tanınırlığının ve tercih edilebilirliğinin yüksek olması 2. Öğrenci, danışan ve hastalar için şehir içi ve şehirlerarası ulaşım imkânlarının kolay erişilebilir ve çeşitli olması ile birlikte öğrenci gereksinimlerini karşılamaya yönelik imkanların fazla olması 3. Alanında uzman, ulusal ve uluslararası deneyimi olan nitelikli akademik personele sahip olması.	1. Danışman başına düşen öğrenci sayısının fazla olması, olan araştırma görevlisi sayısının fazla karşılık üniversitenin kadrosundaki araştırma olmasına kendi görevlisi sayısının az olması. 2. ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlisi sayısının fazla olmasına karşılık üniversitenin kendi kadrosundaki araştırma görevlisinin sayısının az olması. 3. Mevcut sınıfların mimari yapısı, sayı, kapasite ve donanımının teorik ve uygulamalı ders anlatımına yeterince elverişli olmaması 4. Bölüm öğrenci kontenjanı ile dersliklerin öğrenci kapasitesinin uyumlu olmaması,

<ol style="list-style-type: none"> 4. Genç ve dinamik kadrosu nedeni ile öğrenci - öğretim elemanı iletişiminin kolay kurulabilmesi 5. Güncellenen ve gelişime açık bir eğitim politikasının benimsenmiş olması, öğrencinin öğretim kadrosu ile birebir çalışma olanağı bulması, etkileşim süresinin etkin kullanılıyor olması 6. Gazi Üniversitesi'nin diğer bölümlerinden uzman öğretim elemanlarından alan dışı dersler alınabilmesi 7. Gazi Üniversitesi'nin çok sayıda spor, barınma, sosyal ve bilimsel faaliyetlerine katılım olanaklarının olması 8. Üniversitenin basılı çok sayıda kaynağa sahip geniş kütüphane olanakları 9. Fakültenin düzenli olarak yaptığı ücretsiz bilimsel etkinliklerin bilimsel gelişim imkanı sunması, 10. Fakültenin konumu 11. Fakültenin bilimsel yayın organlarının olması 12. Akreditasyona çalışmaları devam eden bölümlerin olması 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Personel için ayrılan odaların kalabalık ve yetersiz olması 6. Personel ve öğrenciler için tuvalet, giyinme odası ve kişisel dolapların yetersiz olması, 7. Fakülteye ait yemekhanenin olmaması 8. Bölümlerde nitelikli idari personelin sayı açısından yetersizliği 9. Fakülte binasına ait tesisat ve alt yapı yetersizliklerinin olması, 10. Uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliği değişim programlarının az olması 11. Fakülteye ayrılan bütçenin az olması, akademik faaliyetler için teşvikin kısıtlı olması 12. Fakültenin teknolojik imkânlarının çağın gerektirdiği eğitim standartlarına göre yetersiz olması 13. Fakültenin fiziki şartlarının engelli bireylere uygun olmamasının sağlık, ulaşılabilirlik ve erişilebilirliği tehdit etmesi 14. Takdir ve teşvik yetersizliği
<p>FIRSATLAR</p>	<p>TEHDİTLER</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sağlık Bilimleri alanına ilginin ve danışmanlık taleplerinin artmış olması 2. Mezunların çalışma alanlarında imkân ve çeşitliliğinin artması 3. Ulusal ve uluslararası bilimsel ve yaşam boyu eğitim faaliyetlerinin bulunması 4. ÖYP kapsamında yetiştirici üniversite kapsamında olması ve bu sayede bir çok araştırma görevlisinin 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vakıf üniversitelerinde açılan Sağlık Bilimleri Fakültelerinin ekonomik olarak daha iyi imkânlara sahip olmaları 2. Norm kadro uygulaması 3. Fakülte kampüsü içerisinde bulunan sosyal ve kültürel olanakların sınırlı olmasının öğrenci motivasyonunu ve konforunu etkilemesi 4. Gazi Üniversitesi Hastanesinin Tıp Fakültesine öncelik veren bir eğitimi benimsemiş olması

<p>eğitim ğretim faaliyetlerine dahil edilebilmesi</p> <p>5. Enstitümüzün Orpheus programına başvurması</p> <p>6. Üniversitemizin sağlık politikası gereği uluslararası sağlık turizmine önem vermesi</p> <p>7. Toplum sağlığı ile ilgili konularda sağlık çalışanlarına duyulan ihtiyaın artması</p>	<p>5. Fakülteye verilen bütçenin yetersiz olması nedeniyle her türlü harcamanın fakülte döner sermayesinden karşılanmaya çalışılması ve bu durumun bütçe gerektiren eğitim faaliyetlerini tehdit etmesi</p> <p>6. YK ‘n ğrenci kontenjanlarını arttırması</p> <p>7. Mevcut mesleki yasaların, meslek elemanlarının çalışma alanlarını sınırlaması</p>
---	--

Gcl Yönler

1. Gazi niversitesi gibi köklü bir Şehir ve araştırma niversitesinin fakültesi olması nedeni ile, tanınırlığının ve tercih edilebilirliğinin yüksek olması
2. Sağlık ve eğitim alanında ‘‘Gazi’’ adının toplumsal imajı yüksek olduğundan Gazi niversitesi’nde bir fakülte olmamız ğrenci, çalışan, toplum ve dış kurumlar tarafından sağlık ve eğitim hizmetlerinde tercih edilme avantajı sağlamaktadır.
3. Öğrenci, danışan ve hastalar için Şehir içi ve Şehirlerarası ulaşım imkânlarının kolay erişilebilir ve çeşitli olması ile birlikte ğrenci gereksinimlerini karşılamaya yönelik imkanların fazla olması
4. Fakültemiz Şehir merkezinde yer alan konumu ile hizmet alıcılara (hasta, danışan vb.) ve öğrencilerin fakülteye ulaşımına kolaylık sunmaktadır.
5. Alanında uzman, ulusal ve uluslararası deneyimi olan nitelikli akademik personele sahip olması.
6. Kuruluğu itibariyle köklü bölümleri içeren fakültemiz ğretim ye ve elemanları açısından deneyimli ve alanında yetkin akademisyenleri bünyesinde barındırmaktadır. Öğretim elemanlarımız yüksek standartta akademik atanma kriterlerini sağlamak ve bilgi, beceri ve görgülerini arttırmak amacıyla, niversitemizin sağladığı teşvik olanakları ile uluslararası değişim programlarına katılarak ta deneyimlerini arttırmaktadırlar.
7. Genç ve dinamik kadrosu nedeni ile ğrenci - ğretim elemanı iletişiminin kolay kurulabilmesi
8. Fakültemiz bölümlerinin bazılarında zengin akademik kadronun varlığı her bir bölüm altında alt uzmanlık alanlarının sayısını arttırmıştır. Tüm bölümlerde genç dinamik

akademik personel sayısı arttıkça bu alan sayısı giderek artmaktadır. Bu zenginlik sağlık ve eğitim hizmetlerinde tercihi artırmakta öğrenci öğretim elemanı arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir.

9. Güncellenen ve gelişime açık bir eğitim politikasının benimsenmiş olması
10. Öğretim programlarımız Avrupa Yükseköğretim Alanı yaratmayı hedefleyen Bologna süreci kapsamında güncelleme çalışmalarını gerçekleştirilmiştir. Eğitimde kalite güvencesi sistemleri ağını oluşturmak ve yaygınlaştırmak, Yükseköğretimde Avrupa boyutunu geliştirmek ve yaşam boyu öğrenimi teşvik etmek amacıyla eğitim programlarımızın bu süreç içerisindeki takip ve kontrolü yapılmaktadır.
11. Öğrencinin öğretim kadrosu ile birebir çalışma olanağı bulması, etkileşim süresinin etkin kullanılıyor olması
12. Fakültemizin bölümleri alanında donanımlı eğitim, uygulama üniteleri ve araştırma laboratuvarları gibi olanakları bir arada bulundurmaktadır. Bu sayede öğrenci öğretim kadrosu ile birebir çalışma imkânı bulmakta, kliniğe yardımcı bulgu üretilmekte, yurtiçi ve yurtdışı bağlantılı olarak eğitim-araştırma çalışmaları yürütülebilmektedir.
13. Gazi Üniversitesi'nin diğer bölümlerinden uzman öğretim elemanlarından alan dışı dersler alınabilmesi
14. Multidisipliner çalışma anlayışı çerçevesinde özellikle temel tıp bilimleri alanlarında zorunlu derslerin olması ve alan dışı seçmeli derslerin olması farklı disiplinlere bakış açısını arttırmaktadır.
15. Gazi Üniversitesi'nin çok sayıda spor, barınma, sosyal ve bilimsel faaliyetlerine katılım olanaklarının olması
16. Gazi Üniversitesi kampüsündeki çok sayıda spor salonunun olması, kampüse yakın yurtların bulunması öğrencilerin ve üniversite personelinin bu imkanlardan faydalanma imkanını arttırmaktadır.
17. Üniversitenin basılı çok sayıda kaynağa sahip geniş kütüphane olanakları
18. Üniversitemiz online ve basılı kaynakların çeşitliliği açısından zengindir ve bu kaynaklara kampüs içi ve kampüs dışı erişim imkânı vardır. Öğretim elemanları istediklerinde yeni kaynak siparişlerini kütüphaneye online olarak iletebilmektedir ve kütüphane bu kaynakların basılı ve online hallerini temin etmektedir.
19. Fakültenin düzenli olarak yaptığı ücretsiz bilimsel etkinliklerin bilimsel gelişim imkanı sunması,

20. Fakülte tarafından ve fakültenin bölümleri tarafından düzenlenen sosyal aktiviteler ve bilimsel kongreler, sempozyumlar ve bilgilendirme toplantıları ile bilimsel gelişim imkanı sunması.
21. Fakültenin konumu
22. Fakültemiz konum itibariyle sağlık kampüsüne yakın bir lokasyonda yer almaktadır. Gazi Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nin yakın yerleşkede bulunması eğitim ve araştırma faaliyetlerinin bire bir yürütülmesine, uygulama ve gözlem olanaklarının çeşitlenmesine yardımcı olmaktadır. Uygulamalı derslerin alanında uzman öğretim elemanlarının gözetiminde kendi bünyesinde ve Üniversitesi Hastanesi'nde hasta üzerinde uygulamalı olarak yapılabilmesi için imkân sağlaması
23. Fakültenin bilimsel yayın organlarının olması
24. Fakülte dergisinin olması akademik personelin yayın çalışmalarını teşvik etmekte ve mevcut çalışma sonuçlarını yayınlama fırsatı sunması
25. Beslenme ve Diyetetik Bölümü ile Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümleri Akreditasyon süreçlerini 5 yıllık akredite olarak tamamlamıştır. Akreditasyona çalışmaları devam eden bölümlerin olması
26. Fakültemizde bazı bölümlerimizin bu çalışmalara devam ediyor olması hizmet bakımından önemli rekabet avantajı sağlamaktadır. Bu akreditasyon ayrıca eğitim alanında da tercih edilme nedeni olarak rekabet avantajı sağlama potansiyeline sahiptir

Zayıf Yönler

1. Danışman başına düşen öğrenci sayısının fazla olması,
YÖK kurulunca kontenjan belirlenmesinde fakülte bölümlerinin fiziksel koşulları ve öğretim elemanı sayısının yeterince göz önünde bulundurulmamaktadır. Bu durum öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının ve fiziki alanlar için belirlenen kişi sayısının normların çok üzerinde olmasına neden olmaktadır.
2. ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlisi sayısının fazla olmasına karşılık üniversitenin kendi kadrosundaki araştırma görevlisi sayısının az olması.
Fakültemizde eğitimine devam eden ÖYP'Lİ araştırma görevlisi fazladır. Fakültemizde eğitimlerini tamamlayan bu araştırma görevleri bir süre sonra kendi üniversitelerine dönüş yapacaktır. Fakültemiz kadrosunda yer alan araştırma görevlisi sayısı arttırılmazsa yardımcı öğretim elemanı sıkıntısı yaşanacaktır. Fakültemiz uygulamalı bilim dallarını bünyesinde barındırmaktadır. Akademik çalışmaların yanı sıra başvuran hasta/danışan

sayısını karşılayacak sayıda gerekli araştırma görevlisinin bulunmaması nedeniyle taleplerin tümü karşılanamayacaktır.

3. Mevcut sınıfların mimari yapısı, sayı, kapasite ve donanımının teorik ve uygulamalı ders anlatımına yeterince elverişli olmaması
Fakültenin inşaatı aşamasında donanıma ve eğitime yönelik planların oluşturulmaması, öğrenci sayısının artması ve sınıf sayısının yetersizliği ve içindeki teknik donanımın eskimesi ve verilen bakım teknik hizmetlerinin gecikmesi aksaklıklara neden olmaktadır.
4. Bölüm öğrenci kontenjanı ile dersliklerin öğrenci kapasitesinin uyumlu olmaması, Öğrenci sayısının artmasına paralel teorik ve pratik derslik ve uygulama alanlarının geliştirilmemesi öğretim ile ilgili birçok engelle neden olmaktadır.
5. Personel için ayrılan odaların kalabalık ve yetersiz olması
Akademik personelin akademik çalışma üretebilmesi için gerekli olan bireysel alanların azlığı, odalarda birden fazla öğretim elemanın
6. Personel ve öğrenciler için tuvalet, giyinme odası ve kişisel dolapların yetersiz olması,
7. Fakülteye ait yemekhanenin olmaması
8. Bölümlerde nitelikli idari personelin sayı ve işbirliği açısından yetersizliği
İdari personelin hizmet-içi eğitim eksikliği, yabancı dil bilen idari personel açığı, dijital okur-yazarlık konusundaki yetersizlikler, idari personelin yükselme ölçütlerinin uygulanmasındaki sorunlar ve buna bağlı olarak ortaya çıkan motivasyon eksikliği bulunmaktadır.
9. Fakülte binasına ait tesisat ve alt yapı yetersizliklerinin olması,
Özellikle tesisatın eski olması ve sürekli tadilat gerektirmesi ve bu tadilat için gerekli olan teknik hizmetin gecikmesi önemli sorunlara neden olmaktadır.
10. Uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliği değişim programlarının az olması
Anlaşma yapılan uluslararası eğitim kuruluşlarının azlığı ve öğretim elemanları ve öğrencilerin uluslararası değişim programlarına teşviklerin yetersiz olması nedeniyle bu programlardan yararlanan öğrenci ve öğretim elemanlarının sayısı azdır.
11. Fakülteye ayrılan bütçenin az olması, akademik faaliyetler için teşvikin kısıtlı olması
12. Fakültenin teknolojik imkânlarının çağın gerektirdiği eğitim standartlarına göre yetersiz olması
13. Fakültenin fiziki şartlarının engelli bireylere uygun olmamasının sağlık, ulaşılabilirlik ve erişilebilirliği tehdit etmesi

En önemli paydaşlarımızdan olan engelli bireylerin (hasta, öğrenci vs) fakülte içindeki fiziki şartlarının yetersiz olması bu paydaşlar ile yapabileceğimiz işbirliklerini sayı ve nitelik olarak kısıtlamaktadır.

14. Takdir ve teşvik yetersizliği

Fakültemiz öğretim elemanları gerek ders yoğunluğu, gerek hasta/danışan yoğunluğu gerekse idari işlerin yoğunluğu nedeniyle çok yoğun bir iş temposunun içinde bulunmaktadır. Aynı zamanda idari personel sayısında ki azlık nedeniyle idari personelin iş yükü çok fazladır. Bu yoğunluk içinde sistematik düzeyde takdir ve teşvik anlamında akademik ve idari personelin desteklenmemesinin motivasyonu arttıracığı düşünülmektedir.

Fırsatlar

1. Sağlık Bilimleri alanına ilginin ve danışmanlık taleplerinin artmış olması

Sağlık bilimlerine ilginin artmasına bağlı olarak daha fazla sağlık profesyoneline ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum hem fakültemizde verilen sağlık hizmetlerine hem de mezunlarımıza olan ilginin artmasına bağlı olarak bölümlerinin tercih edilirliliğini arttırmaktadır.

2. Mezunların çalışma alanlarında imkân ve çeşitliliğinin artması

Sağlık Bilimleri alanına ilginin artması bu konuda eğitim almış kişilerin kamu ve özel sektörde çeşitli alanlarda ve farklı pozisyonlarda istihdam edilebilirliğini arttırmaktadır. Aynı zamanda Sağlık Bilimleri ile ilgili bölüm sayısının artması ve bu bölümlerin öğretim elemanı sayısının yetersiz olması yeni açılan bölümlerin akademisyen ihtiyacını da arttırmaktadır. Bu sayede mezunlar ve mezun olacak öğrenciler için istihdam fırsatı oluşturmaktadır.

3. Ulusal ve uluslararası bilimsel ve yaşam boyu eğitim faaliyetlerinin bulunması

Sağlık Bilimleri Fakültesi ülkemizin sağlık bilimleri araştırmaları açısından zengin fakültelerinden olup ulusal/uluslararası alanlarda araştırma olanaklarının artması ile fakültemizde yapılan/yapılacak olan araştırmaların da perspektifi genişlemektedir.

4. ÖYP kapsamında yetiştirici üniversite kapsamında olması ve bu sayede birçok araştırma görevlisinin eğitim öğretim faaliyetlerine dâhil edilebilmesi

ÖYP kapsamında yetiştirici üniversite kapsamında olması nedeniyle fakültemizin tanınırlığının artması, eğitim, öğretim ve uygulama birimlerinde çalışan ve araştırma yapan nitelikli eleman sayısının artması.

5. Enstitümüzün Orpheus programına başvurması
Enstitümüzün Orpheus programına başvurması için attığı adımlar kapsamında eğitim ve öğretimin güncelleştirilmesi ve bilimsel araştırmaların çoğaltılması ve geliştirilmesi
6. Üniversitemizin sağlık politikası gereği uluslararası sağlık turizmine önem vermesi
Sağlık turizminin hem eğitim hem de sağlık kurumları için gelir ve tecrübe kaynağı olması fakültemizin önemli fırsatlarından biridir.
7. Toplum sağlığı ile ilgili konularda sağlık çalışanlarına duyulan ihtiyacın artması
Koruyucu sağlık hizmetlerine duyulan ihtiyacın artması, nüfus artışı, kronik hastalıkların artması, yoksulluk, göç olayları, küreselleşme gibi hastalık risk faktörlerini artırıcı etkenlere bağlı olarak sağlık çalışanlarına duyulan ihtiyacın artması mezun istihdamının artışını desteklemektedir.

Tehditler

1. Vakıf üniversitelerde açılan Sağlık Bilimleri Fakültelerinin ekonomik olarak daha iyi imkânlarla sahip olmaları
Açılan bu fakültelerin ekonomik ve araştırma olanakları açısından üstün olması öğretim üyeleri için bir tercih nedeni olmakta ve akademik beyin göçüne neden olmaktadır. Bu durum öğrenciler açısından değerlendirildiğinde, tanıtım olanaklarının daha fazla olması ve burs imkânları sunması nedeni ile üniversite seçim aşamasında daha çok tercih edilmesi tehdit olarak algılanmaktadır.
2. Norm kadro uygulaması
YÖK tarafından geliştirilen norm kadro uygulamasının akademik personel istihdamında yetersizliğe ve ilerleyen dönemde yetersiz araştırma görevlisi ve sayıca azalan öğretim üyesi nedeniyle eğitim kalitesinin azalacağı
3. Fakülte kampüsü içerisinde bulunan sosyal ve kültürel olanakların sınırlı olmasının öğrenci motivasyonunu ve konforunu etkilemesi
4. Gazi Üniversitesi Hastanesinin Tıp Fakültesine öncelik veren bir eğitimi benimsemiş olması

5. Fakülteye verilen bütçenin yetersiz olması nedeniyle her türlü harcamanın fakülte döner sermayesinden karşılanmaya çalışılması ve bu durumun bütçe gerektiren eğitim faaliyetlerini tehdit etmesi
6. YÖK ‘ün öğrenci kontenjanlarını arttırması
Öğrenci sayısının yıldan yıla artması ile öğrenci başına düşen öğretim üyesi/elemanı sayısının, derslik, laboratuvar ve uygulama alanlarının yetersiz kalması. Buna bağlı olarak gözlem ve uygulama olanaklarının azalması öğrenci yetiştirme kalitemizi olumsuz yönde etkilemektedir.
7. Mevcut mesleki yasaların, meslek elemanlarının çalışma alanlarını sınırlaması
Sağlık Bilimleri Fakültesi mezunları açısından, uygun meslek yasa ve yönetmeliklerin planlanmaması, meslek odalarının olmaması ve ilgili mesleklerin YÖK, Sağlık Bakanlığı gibi kurumlarda yeterli düzeyde temsil edilmemesi, mesleki alanları sınırlandırması, mesleki özerklik ve saygınlık açısından tehdit oluşturmaktadır. Mesleğin istihdam sorununun gün geçtikçe büyüyor olmasının öğrenci ve öğretim elemanlarının motivasyonunu düşürmesi

4. GELECEĞE BAKIŞ

A. VİZYON/ MİSYON

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi;

Sağlık alanında disiplinler arası işbirliği ve ekip çalışması yapabilen, toplumun sağlığını ve yaşam kalitesini yükseltebilmek amacıyla bilim ve teknolojiyi kullanan, araştırmacı, etik ve insani değerlere saygılı, meslek alanında gerekli bilgi ve beceriye sahip profesyonelleri ve eğiticileri yetiştirmeyi **misyon** edinmiştir.

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi;

Alanı ile ilgili özgün çalışmalar yapan, ulusal ve uluslar arası çevrelerde tanınan, toplum sağlığı ile ilgili plan ve politikalar oluşturulmasında danışılan, saygın, Gazili olmanın ayrıcalığını taşıyan, lider bir fakülte olmayı **vizyon** edinmiştir.

B. TEMEL DEĞERLER

- 1- Evrensel düşünce ve değerlere sahip olmak
- 2- Evrensel bilgi ve 21. yüzyılın gerektirdiği teknolojiyi kullanarak, evrensel standartlarda nitelikli eğitim-öğretim, araştırma ve danışmanlık hizmetleri sağlamak

- 3- Eğitim /öğretim programlarını ve bilimsel çalışmaları hem nitelik hem de niceliksel açıdan daha ileriye götürecek yeni hedeflere, stratejilere ve eylem planlarına açık olmak.
- 4- Evrensel bilgiyi üretmeyi ve paylaşmayı sürdürmek
- 5- Temel bilimler, klinik bilimler, mesleki dersler, araştırma yöntemleri, seminerler ve klinik çalışmayı kapsayan eğitim programları ile lisans ve lisansüstü eğitimi sürdürmek ve geliştirmek
- 6- Sağlık ekibinin etkin ve etkili bir üyesi olarak rol ve işlevlerini yerine getirmek
- 7- Verilen hizmetlerde interdisipliner / multidisipliner çalışmaları desteklemek, sürdürmek ve artırmak
- 8- Akademik ve etik değerlere bağlı olmak
- 9- Ülke yararına sağlık politikalarına katkıda bulunmak ve geliştirmek
- 10- Milli ve manevi değerlere bağlı olmak ve insan haklarını esas almak

5. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ

A. Stratejik Amaçlar

Amaç 1. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesi arttırılacaktır

Amaç 2. Nitelikli ve katma değeri yüksek bilimsel araştırma- geliştirme çalışmaları arttırılacaktır

Amaç 3. Sunulan kurumsal ve bireysel sağlık danışmanlığı hizmetlerinin niteliği ve niceliği arttırılacaktır

Amaç 4. Tüm personelin niteliksel ve niceliksel yönden gelişimini sağlamak, memnuniyetini arttırılacaktır

B. Stratejik Hedefler

SA 1. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesi arttırılacaktır

1.1. Fiziksel koşulların en az %10 iyileştirilmesi

1.2. Öğrenci kontenjanının en az %15 azaltılması

- 1.3. Uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliği değişim programlarına katılımın %100 artırılması
- 1.4. Akredite edilmiş lisans programı sayısının %100 artırılması

SA 2. Nitelikli ve katma değeri yüksek bilimsel araştırma-geliştirme çalışmaları arttırılacaktır

- 2.1. Akademik çalışmaları ve eğitimi destekleyici laboratuvar araç/gereç ve diğer ekipmanların kullanımını ve sayısının en az % 15 artırılması
- 2.2. Bilimsel yayına dönüşen araştırmaların % 20 artırılması
- 2.3. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi'nin ilgili alan indekslerince taranmasının sağlanması
- 2.4. Uluslararası/ulusal araştırma ve proje işbirliği sayısının %10 arttırılması.
- 2.5. Kamu kurum, kuruluş ve sivil toplum örgütleriyle ortak araştırma ve sosyal sorumluluk projesi sayısının %10 artırılması.

SA 3. Sunulan kurumsal ve bireysel sağlık danışmanlığı hizmetlerinin niteliği ve niceliği arttırılacaktır

- 3.1. Fakültemizde sunulan kurumsal ve bireysel sağlık danışmanlığı hizmetlerine başvuran danışan sayısının %20 arttırılması
- 3.2. Danışanların ve kurumsal paydaşların memnuniyet düzeyinin en az %20 oranında arttırılması

SA 4. Tüm personelin niteliksel ve niceliksel yönden gelişimini sağlamak, memnuniyetini arttırılacaktır

- 4.1. Çalışan memnuniyetinin en az %70 oranında olması
- 4.2. Yaşam boyu öğrenme faaliyetleri %10 artırılması

C. Hedef Kartları

HEDEF KARTI 1								
Amaç 1	Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesi arttırılacaktır							
Hedef (1.1)	Fiziksel kapasitenin en az %10 iyileştirilmesi							
Sorumlu Birim	Dekanlık							
İşbirliği yapılacak Birimler	Bölüm başkanlıkları, Yapı işleri daire başkanlığı, Strateji daire başkanlığı							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 1.1.1. 150 ve üstü kişilik teorik ve uygulama derslik/ laboratuvar kullanım kapasitesini iyileştirmek	%30		0,2	0,6	1	1,2	1yıl	1 yıl
Performans 1.1.2. Eğitim materyalinin kullanımı ile ilgili her yıl yapılan seminer sayısı	%15		0,2	0,6	1,4	1,6	1yıl	1yıl
Performans 1.1.3. Dersliklere yeni ses sistemi Kurulması	%15		0,6	1,4	2	2,2	1yıl	1yıl
Performans 1.1.4. Her sınıftaki teknolojik gereçlerin bakım, onarım ve kontrol sayısı	%10		2,4	5	5,8	6	6 ay	6 ay
Performans 1.1.5. Öğretim elemanı sayısının oda sayısına oranı	%15		0,47	1,13	1,88	2,22	1yıl	1yıl
Performans 1.1.6. Eğitim araç gereç ve materyal ile öğrencilerin temel gereksinim alanlarının (tuvalet, kantin, yemekhane, sosyal alan) sayısı	%15		2	4,6	5	5,6	1yıl	1yıl
Riskler	Odenek yetersizliği Mevcut fiziki koşulların kapasite artırımına uygun olmayışı Teknik personel yetersizliği							
Stratejiler	Strateji 1.1.1. Araç-gereçler için yıllık bakım-onarım planlarının oluşturulması Strateji 1.1.2. Eğitim araç gereç ve materyallerinin sayısının arttırılması, kullanımı ve korunması konusunda önlemlerin alınması Strateji 1.1.3. Dersliklerdeki ses ve görüntü sistemlerinin sayısının arttırılması ve dönem başlarında ses ve görüntü sistemlerinin kontrolünün sağlanması Strateji 1.1.4. Öğretim elemanlarının bireysel çalışma alanları olan oda sayısını arttırılması							
Maliyet Tahmini								
Tespitler	Fiziksel koşulların yetersiz olması sebebiyle derslik ve laboratuvar sayıları, öğretim elemanı başına düşen oda sayısı yetersiz olmakla birlikte değiştirilemeyecek durumlardır.							

İhtiyaçlar	Rektörlük ve yapı işleri ile yazışmalar Her dönem başında yapılacak eğitim seminerleri için takvim oluşturulması Eğitim araç gereç ve materyallerinin alınıp kurulması için yazışmaların yapılması Eğitim araç gereç ve materyallerinin haftalık kontrolü için kontrol listesi oluşturulması
-------------------	---

HEDEF KARTI 2								
Amaç 1	Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesi arttırılacaktır							
Hedef (1.2)	Öğrenci kontenjanının en az %15 azaltılması							
Sorumlu Birim	Dekanlık, Bölüm başkanlıkları, Eğitim komisyonları,							
İşbirliği yapılacak Birimler	Rektörlük, YÖK							
Performans göstergeleri	Hedef etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 1.2.1. Danışman başına düşen lisans ve lisansüstü öğrenci sayısı	% 75		Lisans: 63,66 Lisansüstü:27,78	Lisans: 61,25 Lisansüstü: 27,18	Lisans: 47,5 Lisans üstü: 20,66	Lisans: 34,66 Lisans üstü: 15,66	1yıl	1 yıl
Performans 1.2.2. Yatay, dikey geçiş ve lisans tamamlama ile kayıtlı öğrenci sayısı	% 25		34,66	17,16	6,5	5,33	1yıl	1yıl
Riskler	Öğretim üyesi azlığı nedeniyle oranların yüksek çıkması							
Stratejiler	Strateji 1.2.1. Bölümlerin fiziki ve akademik personel olanakları doğrultusunda alınabilecek öğrenci kontenjanının ilgili kurumlarla görüşmeler yapılarak belirlenmesi Strateji 1.2.2. Yatay, dikey geçiş ve lisans tamamlama öğrenci kontenjanlarının ilgili kurumlarla görüşülerek sınırlandırılması							
Maliyet Tahmini								
Tespitler								
İhtiyaçlar	Kurum içi ve dışı yazışmalar için verilen sürenin yeterli olması							

HEDEF KARTI 3								
Amaç 1	Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesi arttırılacaktır							
Hedef (1.3)	Uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliği değişim programlarının katılımın %100 arttırılması							
Sorumlu Birim	Bölüm başkanlıkları, Erasmus/Mevlana/Farabi bölüm koordinatörlüğü							
İşbirliği yapılacak Birimler	Erasmus/Mevlana/Farabi fakülte ve üniversite koordinatörlükleri							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 1.3.1. Anlaşma yapılan kurum sayısı	% 40		1,5	3,16	5,16	8,66	1yıl	1 yıl
Performans 1.3.2. Koordinatörlüklerin ilgili öğrenciler ile yaptığı bilgilendirme toplantıları sayısı	% 50		0,16	0,5	1	2	1yıl	1yıl
Performans 1.3.3. Fakülte akademik birim sorumlusunun bölüm koordinatörleriyle yaptığı toplantıların sayısı	%10		0,16	0,33	1,16	2,16	1yıl	1yıl
Riskler	Ödenek yetersizliği nedeniyle yurtdışı çıkışların azalması ve programların öğrenci-personel kontenjanının azalması ve ulusal ajans tarafından sağlanan hibenin yetersizliği Anlaşma yapılan üniversiteler ile müfredat uyumsuzluğu Pandemi şartlarının devam etmesi							
Stratejiler	Strateji 1.3.1. Anlaşma yapılan kurumların sayısının arttırılması Strateji 1.3.2. Katılımı teşvik etmek için koordinatörlüklerin dönem başlarında bilgilendirme toplantısı yapması Strateji 1.3.3. Fakülte koordinatörleri ve bölüm koordinatörlerinin koordinasyonunun sağlanması ve fakülte bazında anlaşmaların imzalanması							
Maliyet Tahmini								
Tespitler								
İhtiyaçlar	Bilgilendirme toplantıları için dönem başında takvim oluşturulması ve her toplantının raporlandırılması Uluslararası toplantı ve görevlendirmelerde Fakültenin tanıtımının gerçekleştirilmesi							

HEDEF KARTI 4								
Amaç 1	Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesi arttırılacaktır							
Hedef (1.4)	Akredite edilmiş lisans programı sayısının %100 arttırılması							
Sorumlu Birim	Bölüm başkanlıkları, kalite komisyonları							
İşbirliği yapılacak Birimler	Dekanlık, fakülte kalite komisyonu, ulusal/uluslararası akreditasyon kuruluşları							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 1.4.1. Akreditasyon kurumuna başvurmuş bölüm sayısı	% 50		0,5	0,66	0,83	1,16	1yıl	1 yıl
Performans 1.4.2. Akredite olmuş bölüm sayısı	% 50		0,16	0,16	0,33	0,5	1yıl	1yıl
Riskler	Akredite olan bölümlerin (Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Beslenme ve Diyetetik) sertifikalarının devamlılığının sağlanması ve başvurusu devam eden bölümlerin (Hemşirelik) ön değerlendirmesi için yeterli fiziki şartların ve altyapının sağlanamaması Akreditasyon için başvuru yapacak olan bölümlerin (Sosyal Hizmet, Odyoloji ve Dil Konuşma Terapisi) öğretim elemanı, yeterli fiziki şartların ve altyapının eksikliği Ödenek yetersizliği							
Stratejiler	Strateji 1.4.1. Başvuru yapmış bölümlerin süreci hızlandırılması Strateji 1.4.2. Başvurmamış bölümlerde komisyonların kurulması ve ön çalışmaların hızlandırılması							
Maliyet Tahmini								
Tespitler								
İhtiyaçlar	Akademik personele verilecek akreditasyon süreci ile ilgili bilgilendirme eğitimi							

HEDEF KARTI 5								
Amaç 2	Nitelikli ve katma değeri yüksek bilimsel araştırma-geliştirme çalışmaları arttırılacaktır							
Hedef (2.1)	Akademik çalışmaları ve eğitimi destekleyici laboratuvar araç/gereç ve diğer ekipmanların kullanımını ve sayısının en az %15 artırılması							
Sorumlu Birim	Bölüm başkanlıkları ve bölümün ilgili komisyonları							
İşbirliği yapılacak Birimler	Fakülte ayniyat birimi							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 2.1.1. Bölümlerdeki araç/gereç ve diğer ekipmanların sayısı	% 75		3,16	3,66	4,33	5,16	1yıl	1 yıl
Performans 2.1.2. Bölümlerdeki araç/gereç ve diğer ekipmanların kullanımı ile ilgili verilen eğitimler	% 25		0,16	-	0,5	0,83	1yıl	1yıl
Riskler	Ödenek ve altyapı yetersizliği Teknik ve idari personel yetersizliği							
Stratejiler	Strateji 2.1.1. Araştırmacıların kullanabilecekleri ekipman, kaynak, olanaklar konusunda bilgilendirme/eğitim yapılması							
Maliyet Tahmini								
Tespitler								
İhtiyaçlar	Bilgilendirme toplantıları için dönem başında takvim oluşturulması ve her toplantının raporlandırılması Uluslararası toplantı ve görevlendirmelerde Fakültenin tanıtımının gerçekleştirilmesi							

HEDEF KARTI 6								
Amaç 2	Nitelikli ve katma değeri yüksek bilimsel araştırma-geliştirme çalışmaları arttırılacaktır							
Hedef (2.2)	Bilimsel yayına dönüşen bilimsel araştırmaların % 20 artırılması							
Sorumlu Birim	Fakülte öğretim elemanları							
İşbirliği yapılacak birimler	Bölüm eğitim komisyonları							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 2.2.1 Fakülte tarafından verilecek akademik yazım semineri rapor sayısı	% 50		17,5	22,3	23	25	1yıl	1 yıl
Performans 2.2.2 Üniversite/diğer Kuruluşların bilimsel yayınlara yönelik verdiği ödül/teşvik sayısı	% 50		4,16	7,33	8,83	10,16	1yıl	1 yıl
Riskler	Akademik araştırmaların bilimsel yayına dönüştürülme süreçlerinde sponsorluk sağlamada yetersizlik Akademik süreli yayıncılık faaliyetlerine yönelik eğitimlerin gerçekleştirilememesi Öğretim elemanın ders yükünün fazla olması ve araştırma faaliyetlerine yeterince zaman ayıramaması							
Stratejiler	Strateji 2.2.1. Yapılan bilimsel araştırmaların yayına dönüşmemesindeki nedenlerin analiz edilmesi Strateji 2.2.2. Akademik personelin bilimsel yayın yazılması konusunda motivasyonunun artırılması Strateji 2.2.3. Makale yazımı konusunda eğitim sağlanması							
Maliyet Tahmini								
Tespitler	Eğitim sürecini tamamlamak üzere olan araştırma görevlisi sayısı kadar yeni öğretim elemanı alınamaması							
İhtiyaçlar	Seminerleri vermek üzere üniversitenin ilgili birimlerinde görüş alınması, talepte bulunulması							

HEDEF KARTI 7								
Amaç 2	Nitelikli ve katma değeri yüksek bilimsel araştırma-geliştirme çalışmaları arttırılacaktır							
Hedef (2.3)	Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi'nin ilgili alan indekslerince taranmasının sağlanması							
Sorumlu Birim	Fakülte Dergisi Komisyonu							
İşbirliği yapılacak Birimler	Bölüm eğitim komisyonları							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 2.3.1 Fakülte dergisinde Bölüm içinden yapılan Atıf sayısının belirlenmesi	% 50		-	-	-	-	1yıl	1 yıl
Performans 2.3.2 Fakülte dergi komisyonu tarafından Derginin tanıtımı amacıyla yapılan faaliyetlerin sayısı	% 25		-	0,2	0,8	1,2	1yıl	1yıl
Performans 2.3.3. Fakülte dergisinin tarandığı indekslerin sayısı	% 25		0,6	0,8	1,4	1,6	1yıl	1yıl
Riskler	Yüksek etki değeri olan indeksler için asgari başvuru şartlarının sağlanamaması İndeks başvuruları için gereken ödeneklerin yetersizliği							
Stratejiler	Strateji 2.3.1. İndeks ihtiyaçlarının belirlenmesi ve kriterlerin karşılanması Strateji 2.3.2. Fakülte dergisine yayın ve atıf sayısının artırılması							
Maliyet Tahmini								
Tespitler								
İhtiyaçlar	İndeks başvurusu sürecinde çalışacak ekibin oluşturulması ve ödeneğin ayrılması							

HEDEF KARTI 8								
Amaç 2	Nitelikli ve katma değeri yüksek bilimsel araştırma-geliştirme çalışmaları arttırılacaktır							
Hedef (2.4)	Uluslararası/ulusal araştırma ve proje işbirliği sayısının %10 arttırılması.							
Sorumlu Birim	Bölüm eğitim komisyonları							
İşbirliği yapılacak Birimler	Üniversite							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 2.4.1 Başvurulan uluslararası proje sayısı	% 50		0	1,16	1,5	2	1 yıl	1 yıl
Performans 2.4.2. Başvurulan ulusal proje sayısı	% 25		0,66	3,16	3,66	4,33	1 yıl	1 yıl
Performans 2.4.3. Uluslararası ve ulusal proje yazımı ile ilgili düzenlenen eğitim sayısı	% 25		0,33	0,66	1,16	1,5	1 yıl	1 yıl
Riskler	Fiziksel ve teknolojik altyapı yetersizliği İkili anlaşmalarda başvuru kriterlerinin sağlanamaması							
Stratejiler	Strateji 2.4.1. Uluslararası mesleki örgüt/dernek/network ağlarına ulaşımın sağlanması Strateji 2.4.2. Bölüm içi proje ve koordinasyon ekiplerinin oluşturulması Strateji 2.4.3. Üniversite kaynaklarının etkin şekilde kullanılmasına yönelik eğitim taleplerinin arttırılması							
Maliyet Tahmini								
Tespitler	Üniversite bünyesindeki proje danışma biriminin kullanılabilirliğinin arttırılması							
İhtiyaçlar	Semineri verecek profesyonel proje kuruluşları ile temasa geçmek Üniversite teknoloji ofisi ile temasa geçmek							

HEDEF KARTI 9								
Amaç 2	Nitelikli ve katma değeri yüksek bilimsel araştırma-geliştirme çalışmaları arttırılacaktır							
Hedef (2.5)	Kamu kurum, kuruluş ve sivil toplum örgütleriyle ortak araştırma ve sosyal sorumluluk projesi sayısının %10 artırılması.							
Sorumlu Birim	Bölüm başkanlıkları, Bölüm eğitim komisyonları							
İşbirliği yapılacak Birimler	Üniversite							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 2.5.1 Kamu kurum, kuruluş ve sivil toplum örgütleri ve öğrenci buluşması için yapılan konferans/ seminer/ sempozyum/ kongre sayısı	% 50		4,83	6,83	6,83	7,5	1 yıl	1 yıl
Performans 2.5.2 Kamu kurum, kuruluş ve sivil toplum örgütleri ile yapılan çalıştay sayısı	% 50		0,5	0,83	1,16	1,33	1 yıl	1 yıl
Riskler	İş gücü ve koordinasyon yetersizliği							
Stratejiler	Strateji 2.5.1. Ortak çalıştaylar düzenlenmesi Strateji 2.5.2. Öğrencilerin bu örgütleri tanımalarının sağlanması ve öğrenci projelerinin desteklenmesi							
Maliyet Tahmini								
Tespitler	Toplantıların organize edilememesi							
İhtiyaçlar	Kamu kurum, kuruluş ve sivil toplum örgütleri yöneticileri ile temasa geçmek. Kariyer günlerinde sosyal sorumluluk projesi ortağı olabilecek olan kuruluşlara öncelik vermek Katılımın ve davetli gitmenin mümkün olduğu çalıştaylar için iletişimin kurulması							

HEDEF KARTI 10								
Amaç 3	Sunulan kurumsal ve bireysel sağlık danışmanlığı hizmetlerinin niteliği ve niceliği arttırılacaktır							
Hedef (3.1)	Fakültemizde sunulan kurumsal ve bireysel sağlık danışmanlığı hizmetlerine başvuran danışan sayısının %20 arttırılması							
Sorumlu Birim	Bölüm başkanlıkları ve ilgili komisyonları							
İşbirliği yapılacak Birimler	Üniversite, dekanlık ve bölüm başkanlıkları, döner sermaye hizmetleri müdürlüğü							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 3.2.1 Kurum danışmanlık hizmet sayısı	% 50		-	1,16	1,16	1,5	1 yıl	1 yıl
Performans 3.2.2 Bireysel danışmanlık hizmet sayısı	% 50		115,6	155,3	191,6	221,3	1yıl	1yıl
Riskler	Arz/talep dengesizliği							
Stratejiler	<p>Strateji 3.2.1: Bölüm tanıtım komisyonları ile konu ilgili toplantı yapılması</p> <p>Strateji 3.2.2: Fakültemizde sunulan sağlık ve danışmanlık hizmetleri ile ilgili afiş, broşür, web sayfası vb. eğitim materyallerinin hazırlanması</p> <p>Strateji 3.2.3: Fakültemizde sunulan sağlık ve danışmanlık hizmetleri ile ilgili hazırlanan eğitim materyallerinin üniversitemiz, fakültemiz web sayfalarında, sosyal medya ve internet ortamında duyurulması</p>							
Maliyet Tahmini								
Tespitler								
İhtiyaçlar								

HEDEF KARTI 11								
Amaç 3	Sunulan kurumsal ve bireysel sağlık danışmanlığı hizmetlerinin niteliği ve niceliği arttırılacaktır							
Hedef (3.2)	Danışanların ve kurumsal paydaşların memnuniyet düzeyinin en az %20 oranında arttırılması							
Sorumlu Birim	Dekanlık, bölüm başkanlıkları, Fakülte kalite komisyonu							
İşbirliği yapılacak Birimler	Bölüm kalite komisyonları, bölüm öğretim elemanları, danışanlar, danışmanlık yapılan kurumlar							
Performans göstergeleri	Hedef etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 3.3.1 Danışan memnuniyet düzeyi	% 50		-	-	% 11,6	% 12,83	1 yıl	1 yıl
Performans 3.3.2. Kurumsal paydaşların memnuniyet düzeyi	% 50		-	-	% 11,6	% 11,6	1 yıl	1 yıl
Riskler								
Stratejiler	Strateji 3.3.1: Danışan ve kurumsal paydaşların memnuniyet anketlerinin geliştirilmesi Strateji 3.3.2: Danışan ve kurumsal paydaşların memnuniyet anketlerinin uygulanması Strateji 3.3.3: Danışan ve kurumsal paydaşların memnuniyet düzeyinin belirlenmesi Strateji 3.3.4: Danışan ve kurumsal paydaşların memnuniyet düzeyinin arttırılmasına yönelik faaliyetlerin düzenlenmesi							
Maliyet Tahmini								
Tespitler								
İhtiyaçlar	Hijyen ve bakıma yönelik gerekli sarf malzemelerin ve kişisel koruyucu ekipmanların sağlanması ve stok kontrolünün yapılması Danışan memnuniyet anketinin oluşturularak görünürlüğünün sağlanması							

HEDEF KARTI 12								
Amaç 4	Tüm personelin niteliksel ve niceliksel yönden gelişimini sağlamak, memnuniyetini arttırılacaktır							
Hedef (4.1)	Çalışan memnuniyetinin en az %70 oranında olması							
Sorumlu Birim	Rektörlük, Dekanlık, Bölüm başkanlıkları,							
İşbirliği yapılacak birimler	Fakülte kalite komisyonu, bölüm kalite komisyonları, bölüm öğretim elemanları ve idari personeli, idari ve mali işler, SKS							
Performans göstergeleri	Hedef etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 4.1.1 İdari personel memnuniyet düzeyi	%40		0	%3,51	%4,16	%5	1yıl	1 yıl
Performans 4.1.2. Akademik personel memnuniyet düzeyi	%40		0	%5,41	%5,83	%6,66	1yıl	1yıl
Performans 4.1.3. Sosyal etkinlik sayısı	%20		0	4,5	5,66	6,83	1yıl	1yıl
Riskler								
Stratejiler	<p>Strateji 4.1.1: Çalışan memnuniyet düzeyinin düzenli aralıklarla belirlenerek takibinin sağlanması</p> <p>Strateji 4.1.2: Çalışan memnuniyet düzeyinin arttırılmasına yönelik faaliyetlerin (ödül verilmesi gibi) düzenlenmesi</p> <p>Strateji 4.1.3. Motivasyonu arttırmak için sosyal organizasyonlar planlanması</p> <p>Strateji 4.1.4. Personelin yararlanacağı sosyal imkânların arttırılmasına yönelik işbirliklerin yapılması</p>							
Maliyet Tahmini								
Tespitler								
İhtiyaçlar	<p>Anket uygulama ve analizleri için teknik destek</p> <p>Sosyal organizasyon takvimi hazırlanması</p> <p>İhtiyaçlar için mali kaynak oluşturulması</p>							

HEDEF KARTI 13								
Amaç 4	Tüm personelin niteliksel ve niceliksel yönden gelişimini sağlamak, memnuniyetini arttırılacaktır							
Hedef (4.2)	Yaşam boyu öğrenme faaliyetleri %10 arttırılması							
Sorumlu Birim	Rektörlük, Dekanlık, Bölüm başkanlıkları							
İşbirliği yapılacak Birimler	İdari ve mali işler, SKS, Bölüm öğretim elemanları ve idari personeli							
Performans göstergeleri	Hedefe etkisi	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme sıklığı	Raporlama sıklığı
Performans 4.2.1 İdari personele yönelik yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinin sayısı	%40		0	1,33	0,33	0,5	1 yıl	1 yıl
Performans 4.2.2 Akademik personele yönelik yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinin sayısı	%40		3,33	14,16	15,33	16,83	1 yıl	1 yıl
Performans 4.2.3 Yaşam boyu öğrenme faaliyetlerine katılan personelin toplam personel sayısına oranı	%20		0,16	0,52	0,19	0,19	1 yıl	1 yıl
Riskler	Faaliyetlerin düzenlenmesine ve katılıma ilişkin sorunlar Üniversite tarafında destek bütçesinin sınırlılığı							
Stratejiler	Strateji 4.2.1. Yeni başlayan akademik ve idari personele oryantasyon ve uyum süreci programının oluşturulması Strateji 4.2.2. Çalışan personelin alanı ile ilgili yenilikleri takip etmesi ve hizmet içi eğitimlere katılması için motive edilmesi Strateji 4.2.3. Hizmet içi/yaşam boyu eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi Strateji 4.2.4. Akademik ve idari personel değişim programlarının tanıtılması ve katılımın teşvik edilmesi (Erasmus, Mevlana, HÜSBİK vb.)							
Maliyet Tahmini								
Tespitler	Rektörlük tarafında yaşam boyu öğrenme faaliyetlerine yönelik etkinlikler bulunmaktadır.							
İhtiyaçlar	Kişisel gelişimin arttırılmasına yönelik faaliyetlerin belirlenmesi Yapılacak olan toplantılar için içerik ve takvim belirlenmesi							

D. Maliyetlendirme

2019-2023 Stratejik Plan döneminde planlanan faaliyetlerin maliyeti için Fakültemizin bütçesi sınırlı olmakla birlikte, Üniversitemizden ve fakülte döner sermayesinden yararlanılacaktır. Bunun yanı sıra, BAP, TUBİTAK, AB vb. bilimsel araştırma projeleri ile de kaynak desteği sağlanması planlanmaktadır

6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

2019-2023 Stratejik Planda ortaya konulan hedeflerin gerçekleşme oranı her yılın sonunda düzenli olarak değerlendirilecek ve raporlanacaktır. Yıllık performans göstergeleri Dekanlık, Bölüm Başkanlıkları ve Kalite Koordinatörlüğü tarafından değerlendirilecek, akademik ve idari personel ile toplantı yapılarak paylaşılacak, özdeğerlendirmeler yapılarak hedeflere ulaşılması ile ilgili planlamalar yapılacaktır. Stratejik plandaki amaç ve hedeflere yönelik yapılan faaliyetler ve performans göstergeleri ile ilgili hazırlanan raporlar iç ve dış paydaşlar, Kalite Koordinatörlüğü, fakülte ve üniversite yönetimi ile paylaşılacaktır.