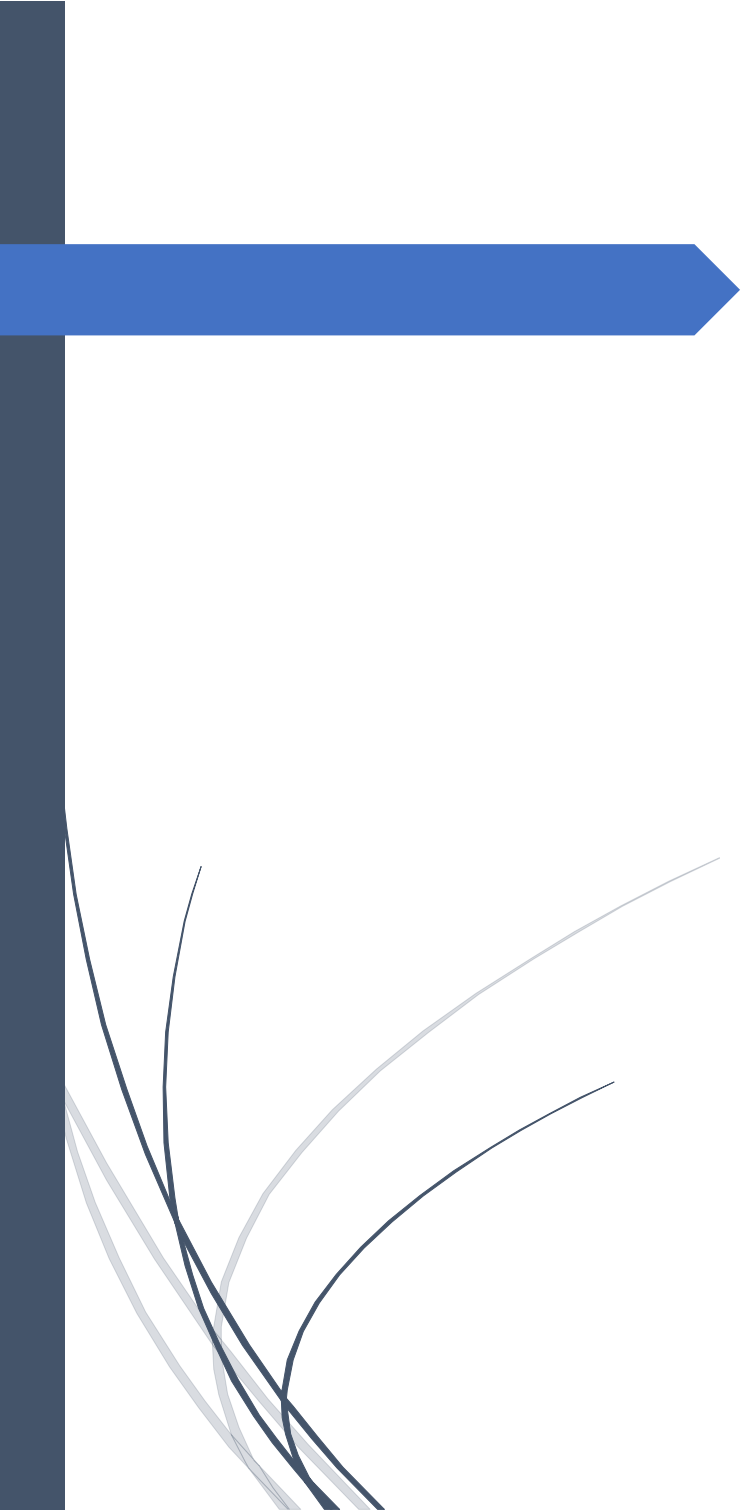




KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ

2022-2026 STRATEJİK PLANI

İÇİNDEKİLER

KOCAELİ SAĞLIK ve TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ STRATEJİK PLANLAMA HAZIRLAMA SÜRECİ .	3
ORGANİZASYON ŞEMASI.....	7
KOCAELİ SAĞLIK ve TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ VE BEKLENTİLERİ ANALİZİ..	8
Öğrenci Beklenti ve Görüşleri Analizi.....	9
Çalışan Beklenti ve Görüşleri Analizi.....	18
Dış Paydaş Beklenti ve Görüşleri Analizi.....	27
KOCAELİ SAĞLIK ve TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ SWOT ANALİZİ.....	29
KOCAELİ SAĞLIK ve TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ GELECEK PLANLAMASI.....	36

KOCAELİ SAĞLIK ve TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ STRATEJİK PLANLAMA HAZIRLAMA SÜRECİ

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi (KOSTÜ), 2022-2026 yıllarını kapsayan Stratejik Planın hazırlık çalışmaları kapsamında öncelikli olarak Stratejik Planlama Ekibini oluşturmuş ve

Tablo 1’da özetlenmiş olan yol haritası hazırlanarak uygulanmıştır.

KOSTÜ Stratejik Planlama Ekibi üyeleri;

1. Prof.Dr.Muzaffer ELMAS Rektör
2. Prof.Dr.Fusun TERZİOĞLU, Rektör Yardımcısı
3. Prof.Dr.Pelin YÜKSEL MAYDA, Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı
4. Prof.Dr.Nevcihan DURU,Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Dekanı
5. Dr.Öğr.ÜyesiGhassaniSSA, Avrupa Meslek Yüksekokulu Müdürü
6. Genel Sekreter, Sadrettin KUŞOĞLU
7. Öğr.Gör.Bariş YILMAZ, Stratejik Planlama Daire Başkanı
8. Prof.Dr.Ali İhya KARAMAN, Diş Hekimliği Fakültesi Dekanı
9. Dr.Öğr.Üyesi Suna UYSAL YALÇIN,Sağlık Bilimleri Fakültesi
10. Arş.Gör.Ahmet UNCU,Sağlık Bilimleri Fakültesi
11. Prof.Dr.HalilATMACA,Sağlık Bilimleri Fakültesi
12. Dr.Öğr.Üyesi Aykut HURMA,Avrupa Meslek Yüksekokulu

13. Öğrenci Konseyi Başkanı,Elif Hazal DENER

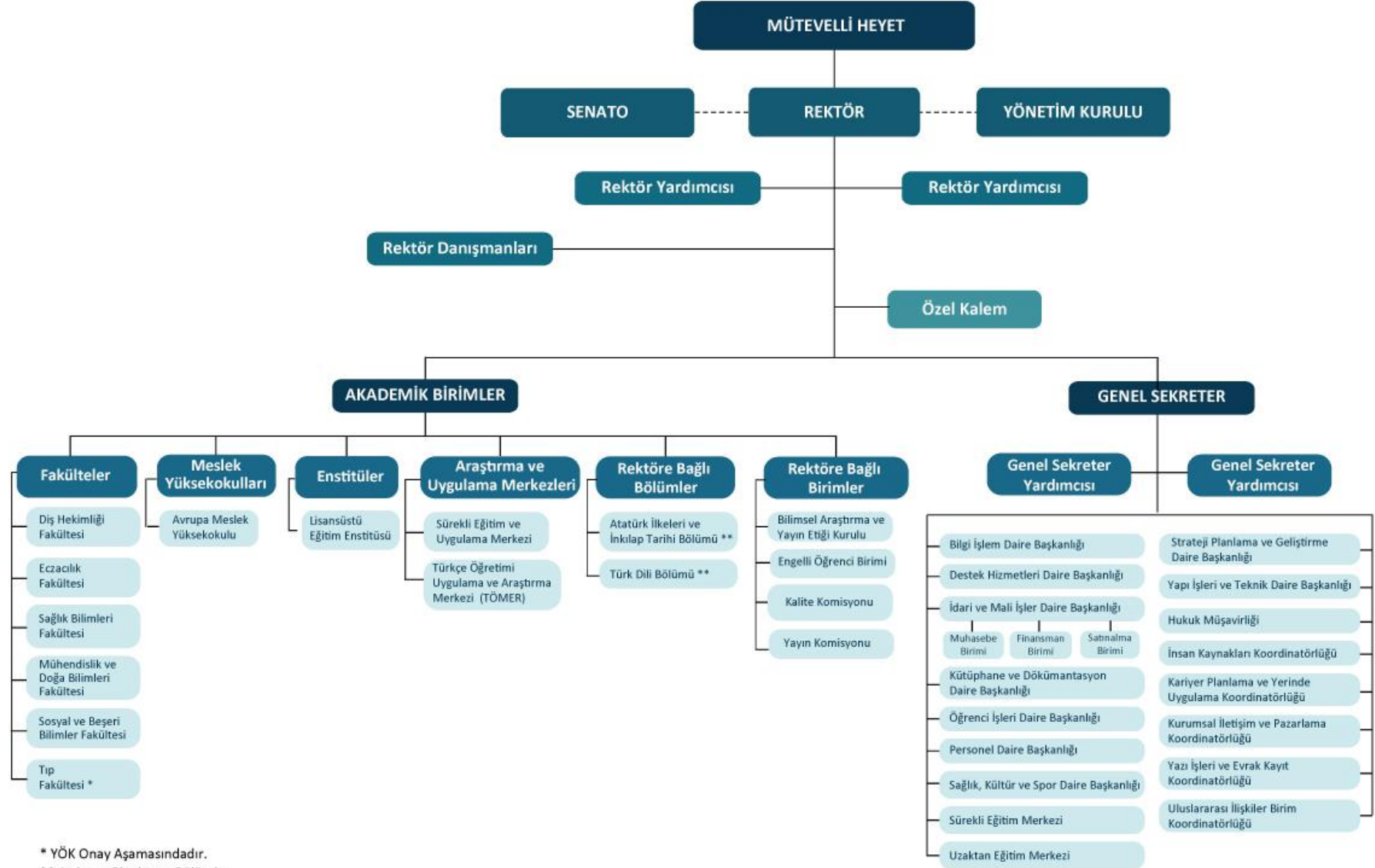
Tablo 1. KOSTÜ Stratejik Planlama Yol Haritası

FAALİYETLER				FAALİYET ÇIKTISI	KATILIM	TERMİN TARİHİ
STRATEJİK YÖNETİM	1.	Kurumsal Değerlerin Belirlenmesi	Paydaş analizinin yapılması	Öncelikli Paydaş Listesi	Tuba CanvarKahveci & Stratejik Planlama Ekibi	25.02.2022
			Paydaş görüşlerinin alınması ve içerik analizinin yapılması; -Çalışanların ve öğrencilerin görüş ve beklentilerinin e-posta yoluyla alınması -Dış paydaşların görüş ve beklentilerinin (telefon veya toplantı yoluyla) alınması	Paydaş Beklentileri Analiz Raporu	Tuba CanvarKahveci & Stratejik Planlama Ekibi	23.02-25.03.2022
	2.	Özdeğerlendirme Analizi	Özdeğerlendirmegörüşmelerinin planlanması, duyurulması ve görüşmelerin gerçekleştirilmesi	Üniversitenin Kuvvetli ve Zayıf Yönlerinin Listesi	Tuba Canvar Kahveci, Dekanlar, Dekan Yardımcıları, Daire Başkanları	23-24.02.2022
			Görüşmeler sonuçlarını konsolide ederek Özdeğerlendirme raporunun oluşturulması		Rektör, Rektör Yardımcısı, Tuba Canvar Kahveci	04.03.2022

3.	Çevre Analizi	Çevre analizini yapacak ekibin belirlenmesi ve ilgili raporların, dokümanların temin edilmesi	Üniversitenin Fırsatları ve Tehditleri Listesi	Tuba CanvarKahveci &Stratejik Planlama Ekibi	23-24.02.2022
		Ekip tarafından çevre analizi yapılarak fırsat ve tehditlerin belirlenmesi		Tuba Canvar Kahveci & Stratejik Planlama Ekibi	18.03.2022
		Paydaşlardan fırsat ve tehditler konusunda gelen görüşlerinin konsolide edilmesi		Rektör, Rektör Yardımcısı, Tuba Canvar Kahveci	23.02-25.03.2022
4.	Özdeğerlendirme ve Çevre Analizi sonuçlarını birleştirerek kurumun SWOT Analizinin tamamlanması ve kurum içerisinde paylaşılması		SWOT Analizi Raporu	Tuba CanvarKahveci & Stratejik Planlama Ekibi	25.03.2022
5.	Misyon, Vizyon, Temel Değerlerin güncellenmesi		Misyon, Vizyon, Temel Değerler	Rektör, Rektör Yardımcısı, Tuba CanvarKahveci & Stratejik Planlama Ekibi	08.04.2022
6.	Amaçın ve Politikaların belirlenmesi		Amaç, Politikalar	Rektör, Rektör Yardımcısı, Tuba CanvarKahveci & Stratejik Planlama Ekibi	08.04.2022
7.	SWOT Analizi, misyon ve vizyon tanımlarına uygun olarak Stratejik Amaçların belirlenmesi		Stratejik Amaçlar	Rektör, Rektör Yardımcısı, Tuba CanvarKahveci & Stratejik Planlama Ekibi	08.04.2022

8.	Stratejik Amaçlardan hareketle hedeflerin ve performans göstergelerinin belirlenmesi	Hedefler	Rektör, Rektör Yardımcısı, Tuba CanvarKahveci & Stratejik Planlama Ekibi	08.04.2022
9.	Birimler tarafından yıllık Hedef Değerlerinin belirlenmesi	Birimlerin Yıllık Hedef Değerleri Listesi	Tuba Canvar Kahveci, Stratejik Planlama Ekibi, Dekanlar, Yüksekokul Müdürü	31.04.2022
10.	Birimler tarafından eylemlerin ve bütçelerinin belirlenmesi	Projeler Listesi ve Bütçe Planları	Tuba Canvar Kahveci, Stratejik Planlama Ekibi, Dekanlar, Yüksekokul Müdürü	31.04.2022
11.	Üniversitenin Stratejik Planının oluşturulması ve duyurulması	Stratejik Plan	Tuba Canvar Kahveci, Stratejik Planlama Ekibi	15.05.2022

ORGANİZASYON ŞEMASI



* YÖK Onay Aşamasındadır.

** Açılması Planlanan Bölümler.

KOCAELİ SAĞLIK ve TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ ve BEKLENTİLERİ ANALİZİ

KOSTÜ Stratejik Planlama Hazırlama yol haritası doğrultusunda akademik ve idari çalışanları, öğrenciler ve dış paydaşlarına görüşleri sorulmuş ve gelen geri bildirimlerin(Tablo 2) analiz sonuçları bu bölümde özetlenmiştir.

Tablo 2. Paydaş Katılım Durumu

Paydaş Grubu	Katılım Durumu
Öğrenciler	243
Akademik Personel	42
İdari Personel	14
Dış Paydaş	3

Öğrencilere ve Çalışanlara yönlendirilen sorular;

1. Nasıl bir üniversitede **okuyor/çalışıyor** olmak isterdiniz?
2. Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin **gelecekte nerede olması** sizi memnun eder?
3. Gelecekte olmasını istediğiniz **yere varmak için neler** yapılmalıdır?

Dış Paydaşlara yönlendirilen sorular;

1. Kurumunuzun Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi ile **ortak olarak yapabileceğini düşündüğünüz** faaliyet ve/veya çalışmalar nelerdir?
2. Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin bir dünya üniversitesi olması için **geliştirmesi gerek yönleri** nelerdir?
3. Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin diğer üniversiteler arasında **farklılık yarattığı alanlar ve uygulamalar** nelerdir?
4. Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin sağladığı **eğitim-öğretim faaliyetleri açısından beklentileriniz** nelerdir?
5. Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin sağladığı **araştırma-geliştirme faaliyetleri açısından beklentileriniz** nelerdir?
6. Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin sağladığı **topluma yönelik hizmetler** (hayat boyu öğrenme kapsamında eğitim, sertifika programları, sosyal sorumluluk projeleri gibi) **açısından beklentileriniz** nelerdir?

Öğrenci Beklenti ve Görüşleri Analizi

Öğrencilere yönlendirilen “*Nasıl bir üniversitede okuyor olmak isterdiniz?*” sorusuna verdikleri cevaplara uygulanan içerik analizi sonuçları sayısal olarak Tablo 3’de ve kelime bulutu olarak Şekil 1’de özetlenmiştir.

Tablo 3. Öğrencilerin "Nasıl bir üniversitede okuyor olmak isterdiniz?" sorusu cevap dağılımı

KOD	SAYI
Çeşitli sosyal etkinlik	58
Uygulamalı eğitim	31
Öğrenci odaklı/dostu	28
Kampüs ortamı-imkanları	25
Uygulama imkanları	22
Başarılı, köklü, tanınmış	14
Kaliteli eğitim	13

Kurumsal	12
Memnunum	12
Sosyal aktivite olanakları	10
Öğrenci yemekhanesi	8
İş imkanı sağlayan	6
İletişimi güçlü	6
Rahat ulaşım	5
Çevre imkanları	5
Samimi	5
Kantin fiyatları	4
İletişimi güçlü akademisyenler	4
Yetkin mezunlar veren	4
Spor takımları, spora önem veren	3
Teknolojik altyapısı güçlü	3
Erasmus	2

Uzaktan eğitim	2
Hibrit öğrenim	2
Kütüphane imkanları	2
Tanınan	1
Tecrübeli	1
Yabancı dil eğitimi	1
Şehir merkezinde kampüs	1
Uluslararası	1
Proje odaklı destekleyen	1
Gönüllü faaliyetler	1



Şekil 1. Öğrenci Beklentileri "Nasıl bir üniversitede okuyor olmak isterdiniz?" sorusu cevap dağılımı

Öğrencilere yönlendirilen “Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi’nin gelecekte nerede olması sizi memnun eder?” sorusuna verdikleri cevaplara uygulanan içerik analizi sonuçları sayısal olarak Tablo 4’de ve kelime bulutu olarak Şekil 2’de özetlenmiştir.

Tablo 4. Öğrencilerin “Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi’nin gelecekte nerede olması sizi memnun eder?” sorusu cevap dağılımı

KOD	SAYI
Çeşitli sosyal etkinlik	58
Uygulamalı eğitim	31
Öğrenci odaklı/dostu	28

Kampüs ortamı-imkanları	25
Uygulama imkanları	22
Başarılı, köklü, tanınmış	14
Kaliteli eğitim	13
Kurumsal	12
Memnunum	12
Sosyal aktivite olanakları	10
Öğrenci yemekhanesi	8
İş imkanı sağlayan	6
İletişimi güçlü	6
Rahat ulaşım	5
Çevre imkanları	5
Samimi	5
Kantin fiyatları	4
İletişimi güçlü akademisyenler	4
Yetkin mezunlar veren	4

Spor takımları, spora önem veren	3
Teknolojik altyapısı güçlü	3
Erasmus	2
Uzaktan eğitim	2
Hibrit öğrenim	2
Kütüphane imkanları	2
Tanınan	1
Tecrübeli	1
Yabancı dil eğitimi	1
Şehir merkezinde kampüs	1
Uluslararası	1
Proje odaklı destekleyen	1
Gönüllü faaliyetler	1



Şekil 2. Öğrencilerin “Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi’nin gelecekte nerede olması sizi memnun eder?” sorusu cevap dağılımı

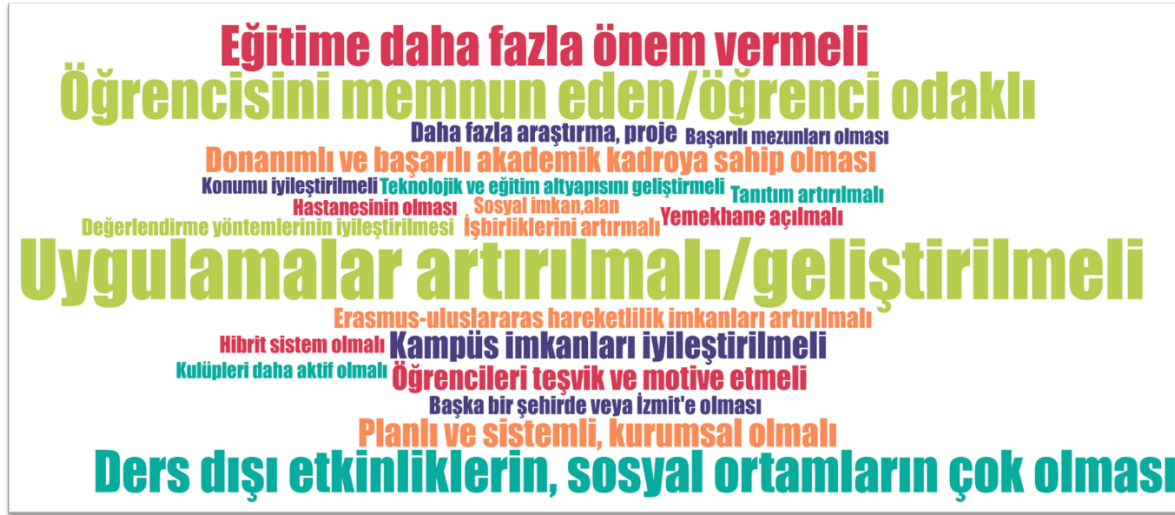
Öğrencilere yönlendirilen “Gelecekte olmasını istediğiniz yere varmak için neler yapılmalıdır?” sorusuna verdikleri cevaplara uygulanan içerik analizi sonuçları sayısal olarak Tablo 5’de ve kelime bulutu olarak Şekil 3’de özetlenmiştir.

Tablo 5. Öğrencilerin “Gelecekte olmasını istediğiniz yere varmak için neler yapılmalıdır?” sorusu cevap dağılımı

ÖNERİ KONUSU	SAYI
Uygulamalar artırılmalı/geliştirilmeli	41
Öğrencisini memnun eden/öğrenci odaklı	30
Ders dışı etkinliklerin, sosyal ortamların çok olması	25

Eđitime daha fazla önem vermeli	24
Planlı ve sistemli, kurumsal olmalı	13
Kampüs imkanları iyileştirilmeli	12
Donanımlı ve başarılı akademik kadroya sahip olması	10
Öğrencileri teşvik ve motive etmeli	9
Erasmus-Uluslararası hareketlilik imkanları artırılmalı	6
Daha fazla araştırma, proje	6
Bařka bir şehirde veya İzmit'te olması	4
İşbirliklerini artırmalı	4
Yemekhane açılmalı	4
Hibrit sistem olmalı	3
Değerlendirme yöntemlerinin iyileştirilmesi	3
Tanıtım artırılmalı	3
Sosyal imkan,alan	2
Kulüpleri daha aktif olmalı	2

Konumu iyileştirilmeli	2
Teknolojik ve eğitim altyapısını geliştirmeli	2
Hastanesinin olması	2
Başarılı mezunları olması	2
Araştırma ve teknoloji uyumu	1
Spor takımları kurulmalı	1
Mezunlarının iş olanağı artırılmalı	1
Kantin fiyatları azaltılmalı	1



Şekil 3. Öğrencilerin “Gelecekte olmasını istediğiniz yere varmak için neler yapılmalıdır?” sorusu cevap dağılımı

Çalışan Beklenti ve Görüşleri Analizi

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi’nin görüş ve beklentilerini öğrenmek üzere yönlendirilen sorulara 14 idari personeli ve 42 akademik personelinden yanıt alınmıştır. Akademik ve idari çalışanlara yönlendirilen “*Nasıl bir üniversitede çalışıyor olmak isterdiniz?*” sorusuna verdikleri cevaplara uygulanan içerik analizi sonuçları sayısal olarak Tablo 6’da ve kelime bulutu olarak Şekil 4’de özetlenmiştir.

Tablo 6. Çalışanlara yönlendirilen “Nasıl bir üniversitede çalışıyor olmak isterdiniz?” sorusu cevap dağılımı

KOD	SAYI
Kurumsal	18
Çalışanına Değer Veren	18
Adil	11

Çalışanlarını Destekleyen	10
Bilim Üreten	8
Altyapı Eksiği Olmayan	8
Güçlü İletişim	7
Kalite Odaklı	5
Memnunum	5
Yenilikçi	5
Öğrenci Odaklı	5
Hedef Odaklı	4
Hizmet Esaslı	4
İlham Veren	3
Nitelikli Akademik Kadro	3
Sürekli Gelişen	3
Performans Esaslı	2
Akademik Özgürlük	2
Uluslararası/Dünya Standartlarında	2

Bilim ve Teknolojiye Önem Veren	2
Güçlü Finansal Yapı	1
Sosyal Sorumlu	1
Özgür Bireyler Yetiştiren	1
Etik Eğitimi Veren	1
Örnek	1
Nitelikli Öğrenciler	1
Yüksek Çalışan Bağlılığı	1



Şekil 4. Çalışanlara yönlendirilen “Nasıl bir üniversitede çalışıyor olmak isterdiniz?” sorusu cevap dağılımı

Çalışanlara yönlendirilen “Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi’nin gelecekte nerede olması sizi memnun eder?” sorusuna verdikleri cevaplara uygulanan içerik analizi sonuçları sayısal olarak Tablo 7’de ve kelime bulutu olarak Şekil 5’de özetlenmiştir.

Tablo 7. Çalışanlara yönlendirilen “Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi’nin gelecekte nerede olması sizi memnun eder?” sorusu cevap dağılımı

KOD	SAYI
Türkiye’de En İyiler İçinde	21
Dünyada En İyiler İçinde	12

Başarılarıyla Tanınan	6
Uluslararası Görünür/Tanınan	6
Tercih Edilen	5
Araştırma Üniversitesi	5
Ulusal ve Uluslararası Başarılı	4
Bilim ve Teknoloji Odaklı	4
Örnek Gösterilen,Öncü	4
Sağlık ve Teknoloji Odaklı	4
Öğrencilerin Bağlı Olduğu	3
Köklü, Seçkin	3
Nitelikli mezunlar veren	3
Yenilikçi, teknolojik gelişmeleri benimseyen	2
Nitelikli öğrenciler	2
Öğrencilerin gurur duyduğu	2
Performans Esaslı	2

Akademik Özgürlük	2
Uluslararası/Dünya Standartlarında	2
Bilim ve teknolojiye önem veren	2
Güçlü finansal yapı	1
Sosyal Sorumlu	1
Özgür Bireyler Yetiştiren	1
Etik Eğitimi Veren	1
Örnek	1
Nitelikli Öğrenciler	1
Yüksek Çalışan Bağlılığı	1



Şekil 5. Çalışanlara yönlendirilen “Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi’nin gelecekte nerede olması sizi memnun eder?” sorusu cevap dağılımı

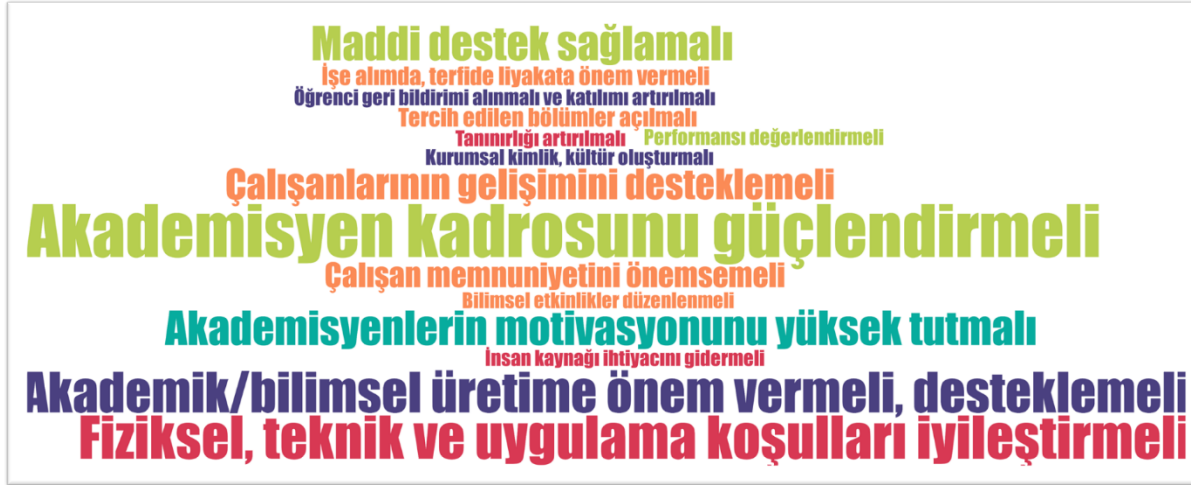
Çalışanlara yönlendirilen “Gelecekte olmasını istediğiniz yere varmak için neler yapılmalıdır?” sorusuna verdikleri cevaplara uygulanan içerik analizi sonuçları sayısal olarak Tablo 8’de ve kelime bulutu olarak Şekil 6’de özetlenmiştir.

Tablo 8. Çalışanlara yönlendirilen “Gelecekte olmasını istediğiniz yere varmak için neler yapılmalıdır?” sorusu cevap dağılımı

ÖNERİ KONUSU	SAYI
Akademisyen kadrosunu güçlendirmeli	14
Fiziksel, teknik ve uygulama koşulları iyileştirmeli	11
Akademik/bilimsel üretime önem vermeli, desteklemeli	10

Maddi destek sağlamalı	8
Akademisyenlerin motivasyonunu yüksek tutmalı	8
Çalışanlarının gelişimini desteklemeli	7
Sistemli, planlı çalışmalı	5
Çalışan memnuniyetini önemsemeli	5
Görev tanımlarını netleştirmeli	5
İşe alımda, terfide liyakata önem vermeli	3
Tercih edilen bölümler açılmalı	3
Kurumsal kimlik, kültür oluşturmali	2
İnsan kaynağı ihtiyacını gidermeli	2
Performansı değerlendirmeli	2
Öğrenci geri bildirimi alınmalı ve katılımı artırılmalı	2
Bilimsel etkinlikler düzenlenmeli	2
Tanınırlığı artırılmalı	2
Birimler arası iletişimi ve işbirliğini artırmalı	1
Kurum içi bilgilendirmeyi ve iletişimi iyileştirmeli	1

Kütüphane imkanları artırılmalı	1
İdari kadro güçlendirilmeli	1
Disiplinler arası çalışmalar, projeler, yeni buluşlar	1
Kurumsal yapılanma tamamlanmalı	1
Nitelikli öğrencileri almalı	1



Şekil 6. Çalışanlara yönlendirilen “Gelecekte olmasını istediğiniz yere varmak için neler yapılmalıdır?” sorusu cevap dağılımı

Dış Paydaş Beklenti ve Görüşleri Analizi

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi, dış paydaşlarının görüş ve beklentilerini almak üzere yönlendirilen sorulara 3 paydaş kurum, kuruluş tarafından yanıt verilmiştir. Gelen yanıtlar bir analize tabi tutulmadan olduğu gibi sunulmuştur.

Paydaşların “1. Kurumunuzun KOSTÜ ile ortak olarak yapabileceğini düşündüğünüz faaliyet ve/veya çalışmalar nelerdir?” sorusuna cevapları;

- ❖ Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastahanesi ve Tıp Fakültesi bölgemizin önemli ve tecrübeli hastahanesi olması sebebiyle Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi öğrencilerinin ve öğretim üyelerinin eğitimlerinde ortak ders uygulamaları protokolü yapılabilir.
- ❖ Her iki üniversitenin teknolojik alt yapısı kapsamında ortak eğitim ve öğretim protokolleri yapılabilir.
- ❖ Üniversitemize kazandırdığımız "iyi hekim uygulaması programı" altyapısından öğrencileriniz faydalanması yönünde çalışma yapılabilir.
- ❖ Mühendislik ve Sosyal Bilimler alanlarında ortak araştırma ve projeler yapılabilir.
- ❖ Belediyemiz ile birlikte sempozyum etkinlik ve faaliyetle birlikte programlar yapılabilir.

Paydaşların “2. KOSTÜ’nün bir dünya üniversitesi olması için geliştirmesi gerek yönleri nelerdir?” sorusuna cevapları;

- ❖ Bilinebilirliği ve farklı yönleri nedir perspektifi açısından gerek mekan, gerek bilişim alt yapısı gerekse kabul edilecek öğrenci seçimi açısından detaylı çalışmalar yapılmalı, başarılı öğrenciler kazanmalıdır.
- ❖ Bilimsel yayın ve atıf sayılarının artırılması ve mezun olan öğrencilerin iş bulma oranının yüksek olabilmesi için nitelikli eğitimin sağlanması,
- ❖ Bilim ve teknolojik altyapıları kullanarak insanlığa faydalı bir projeyi hayata geçirebilir.

Paydaşların “3. KOSTÜ’nün diğer üniversiteler arasında farklılık yarattığı alanlar ve uygulamalar nelerdir?” sorusuna cevapları;

- ❖ Sadece sağlık alanında uzmanlaşma hedefi,
- ❖ Marmara bölgesinde olması,
- ❖ 2009 yılından devam eden tecrübesi,

- ❖ Tematik bir üniversite olması, bulunduğu bölgenin Türkiye'nin nüfus yoğunluğunun en fazla olduğu yerde konumlanması ve stratejik bir bölgede yer alması dış paydaşlara hızlı bir şekilde ulaşabilmesi. (Sanayi bölgeleri, Tübitak, Tüsside, Bilişim Vadisi v.s.)
- ❖ Yeni ve güçlenen kadrosu ile öncü ve örnek projeler ile farkındalık oluşturması

Paydaşların“4. KOSTÜ’nün sağladığı eğitim-öğretim faaliyetleri açısından beklentileriniz nelerdir?” sorusuna cevapları;

- ❖ Konusunda uzman sağlıkçıların yetişmesi
- ❖ Kendi hastahanesinin olması
- ❖ Kapasitesini artırması
- ❖ Vizyonel bir kampüs oluşturması
- ❖ Nitelikli bir eğitim ile mezunların kendi alanlarında iş bulması ve araştırma alanında öne çıkması.
- ❖ Eğitim faaliyetlerinde öncü projeler ile örnek olması

Paydaşların“5. KOSTÜ’nün sağladığı araştırma-geliştirme faaliyetleri açısından beklentileriniz nelerdir?” sorusuna cevapları;

- ❖ Teknolojik altyapı alanında öncü olması
- ❖ Projelerinin patent alacak şekilde yönlendirilmesi
- ❖ Hayata geçecek projelere imza atması, Ar-Ge konusunda sayılı Üniversiteler arasında yer alması.
- ❖ Üniversitemizin güçlü ve farklı projeler ile rol model olması

Paydaşların“6. KOSTÜ’nün sağladığı topluma yönelik hizmetler (hayat boyu öğrenme kapsamında eğitim, sertifika programları, sosyal sorumluluk projeleri gibi) açısından beklentileriniz nelerdir?” sorusuna cevapları;

- ❖ İlimizde sağlık ve sağlık teknolojileri çalışmalarında öncü olması
- ❖ Sürekli eğitim hizmetleri kapsamında halka ulaşması
- ❖ Dil kursları, diyabet eğitim hemşireliği, aile danışmanlığı, okul hemşireliği...
- ❖ Üniversitemizin içinde bulunduğu kent unsurları ile ilgili resmi kurumları ile yapacağı sosyal projeler ile halkın taktirini toplayacağı, ilçemizde ve kentimizde isminin öncü ve örnek olarak markalaşması.

KOCAELİ SAĞLIK ve TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ SWOT ANALİZİ

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin SWOT Analizini gerçekleştirmek üzere öncelikle kurum içerisinde süreç sahipleri ile görüşmeler yapılacak Yükseköğretim Kalite Kurulu'nun Dış Değerlendirme Ölçütlerini esas alan özdeğerlendirme çalışması 23-24.02.2022 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. *Tablo 9'*de sunulan görüşmeler, Dr.Öğrt.Üyesi Tuba CANVAR KAHVECİ, Dr.Öğrt.Üyesi Suna UYSAL YALÇIN ve Arş.Gör. Ahmet UNCÜ tarafından gerçekleştirilmiştir.

Tablo 9. KOSTÜ Özdeğerlendirme Görüşme Planı

Tarih	Saat	Görüşme Katılımcıları
23.02.2022 Çarşamba	10:00-11:00	Personel Daire Başkanlığı – <i>Ergün APAYDIN</i> İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü – <i>Gökhan EMİROĞLU, Hilal EMİROĞLU</i>
	11:00-12:00	Mali İşler Daire Başkanlığı – <i>Ayhan ACAR</i> İdari ve Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı- <i>Sarper ÖZGÜL</i> Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı – <i>Taylan KARA</i>
	12:00-13:00	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı – <i>Fatma AYDIN</i> Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı – <i>Serkan DEMİR</i> Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı – <i>Buse Nas TERZİ</i>
	13:00-14:00	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü – <i>Banu MANİSALIOĞLU</i> Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü Uluslararası İlişkiler Birim Koordinatörlüğü – <i>Özlem ÖZKAN</i>
24.02.2022 Perşembe	10:00-11:00	Diş Hekimliği Fakültesi Dekanı, <i>Prof.Dr. Ali İhya KARAMAN</i>
	11:00-12:00	Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Dekanı, <i>Prof.Dr. Nevcihan DURU</i>
	12:00-13:00	Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı, <i>Prof.Dr.Pelin Yüksel MAYDA</i>
	14:30-15:30	Avrupa Meslek Yüksekokulu Müdürü, <i>Dr.Öğrt.Üyesi Ghassan İSSA</i>
	15:30-16:30	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü, <i>Prof.Dr.Halil ATMACA</i> TÖMER Müdürü, SEM Müdürü – <i>Öğr. Gör.Bariş YILMAZ</i>

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda elde edilen tespitler Yükseköğretim Kalite Kurulu'nun kurumsal değerlendirme ölçütlerinin her bir ölçüt başlığı altında elde edilen tespitler kuvvetli yönler ve iyileştirilmesi gereken alanlar özel olarak KOSTÜ Özdeğerlendirme raporu ile sunulmuştur. Bu bölümde gerek özdeğerlendirme raporunda ifade edilen gerekse kurum içerisinde daha öncesinde gerçekleştirilmiş olan SWOT analizi sonuçları konsolide edilerek belirlenen zayıf ve kuvvetli yönler sunulmuştur.

KUVVETLİ YÖNLER

- ✓ Mütevelli Heyetinin Uluslararası işbirliklerine ve kalitenin önemine yönelik vizyon sahibi olması, yenilikçi ve yaratıcı fikirlere açık olması,
- ✓ Kurumun gelişimini destekleyen yönetim ve Mütevelli Heyetinin olması,
- ✓ Yeni kurulmuş bir Üniversite olması nedeniyle yenilikçi kültür ve kadro oluşturma potansiyeline sahip olması,
- ✓ Liderlerin ve çalışanların değişime açık olması,
- ✓ Mevcut Önlisans ve Lisans programlarının çeşitliği ve İngilizce programların olması
- ✓ Eczacılık Fakültesi'nin açılmış olması,
- ✓ Hem özel sektörde danışmanlık deneyimi hem de akademik geçmişi olan öğretim üyelerinin olması,
- ✓ Özel sektör deneyimi olan uzman öğretim elemanlarının kurum bünyesinde ders veriyor olması,
- ✓ Öğrencilerle sürekli diyalog halinde bulunan idareci ve öğretim elemanlarının bulunması,
- ✓ Uygulamalı eğitimi esas alan programların olması,
- ✓ Disiplinlerarası çalışmaya uygun programlar ve kurumsal iklimin olması,
- ✓ Öğrencilere yaz okulu imkanının sunulması,
- ✓ Öğrencilere çift anadal eğitim imkânlarının sunulmuş olması,
- ✓ Toplumsal hizmet sunmaya uygun akademik programların olması (diş hekimliği, sağlık bilimleri gibi)

ZAYIF YÖNLER

- ✓ Eğitim-öğretim programlarında program amaçlarını başarma ve program çıktılarını kazanma durumunu ölçebilecek sistematik uygulamaların olmaması,
- ✓ Araştırma-geliştirme süreçleri açısından kurumsal destek mekanizmalarının yeni geliştirilmiş olması ve performans izleme sistematığının olmaması,
- ✓ Akademik (araştırmacı, proje vb. kadrolar için) ve idari personelin sayısının yetersizliği ve personel sirkülasyonunun yüksek olması,
- ✓ İdari ve akademik çalışanların birden fazla görev ve sorumluluğunun olması, yedekleme imkanının olmaması,
- ✓ Uygulamalı eğitim için laboratuvar imkanlarının artırılma ihtiyacının olması,
- ✓ Öğrencilere verilen akademik danışmanlığın istenen düzeyde olmaması,
- ✓ Öğrencilere yönelik sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin sayı ve çeşitlilik olarak artırılma ihtiyacı olması,
- ✓ Öğrenci servislerinin, yurtlarının ve yemekhanesinin olmaması,
- ✓ Kampüste öğrenci ve çalışanlara yönelik hizmetlerin (kantin, yemek, ulaşım, sosyal ve sportif ortamlar vb.) beklenti ve memnuniyetlerle ilişkili olarak iyileştirilme ihtiyacının olması,
- ✓ Öğretim üyelerinin eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimcilerin eğitimi vb. programların olmaması,
- ✓ Yükseköğretimin uluslararasılaşmasının her boyutu dikkate alınarak uygulamalara ihtiyaç olması,
- ✓ Eğitim programlarının ve müfredatlarının tasarımında paydaş görüşlerine istenilen düzeyde yer verilmemesi,
- ✓ Ücret yönetimi uygulamalarının sistematik ve performans esaslı olmaması,
- ✓ İnsan kaynakları süreçlerinin personel planlaması, istihdamı, performansın değerlendirilmesi, kariyer planlaması ve gelişimini de kapsayacak şekilde sağlam temelli olmaması,
- ✓ Teşvik ve ödüllendirme sisteminin başlamamış olması,

- ✓ İdari personel ile akademik personel arasındaki diyalog eksikliği,
- ✓ Üniversitenin uluslararası düzeyde etkin tanıtımının yetersiz olması,
- ✓ Kariyer ve Rehberlik Merkezi'nin yeni kurulmuş olması,
- ✓ Kalite güvence sisteminin kurulmamış olması,
- ✓ Üniversite yönetim yaklaşımının süreç yönetimi esas alınarak eğitim-öğretim, araştırma, toplumsal katkı süreçleri bazında uygulanmaması,
- ✓ Üniversitede uygulanan bir liderlik programının olmaması,
- ✓ Bütçe yönetim sisteminin olmaması,
- ✓ Web sayfalarının eğitim-öğretime yönelik olarak aktif bir şekilde kullanılmaması ve öğrencilerin multimedya ortamlarından faydalanmaması,
- ✓ Üniversite içerisinde etkin bir yönetim sisteminin eksikliği,
- ✓ Çalışanların motivasyona ihtiyaçlarının olması,
- ✓ Tüm birimlerde süreç ve görev tanımlarının eksik olması,
- ✓ Teknolojik alt yapının iyileştirilmesine ve birbiriyle bütünleşik yönetim bilişim sistemine ihtiyaç olması

DIŞ ÇEVRE ANALİZİ

Yükseköğretim alandaki eğilimleri ve gelecek öngörülerini tespit etmek üzere incelenen raporlar;

- ✓ Towards an EU strategy in support of universities, EUA, June 2021
- ✓ Thinking Higher and Beyond, Perspectives on the Futures of Higher Education to 2050, Unesco, May 25, 2021
- ✓ Universities without walls, A Vision for 2030, EUA, February 2021
- ✓ Mesleklerin Geleceği Raporu 2020, Dünya Ekonomik Forumu, Ekim 2020

- ✓ DigitallyEnhanced Learning andTeaching in EuropeanHigherEducationInstitutions, EUA, DIGI-HE, January 2021
- ✓ EUA responsetothenew EU IndustrialandDigitalStrategies, EUA, June 2020
- ✓ TheFuture of EducationandSkills, Education 2030, OECD, 2018
- ✓ Geleceğin Türkiyeğinde Yükseköğretim Raporu, İLKE Derneği, 2019
- ✓ Yükseköğretim Değerlendirme ve Kalite Güvencesi Durum Raporu 2020, YÖKAK, 2021

Ayrıca Stratejik Planlama ekibi üyelerinin görüşleri alınarak üniversitenin önündeki fırsatlar ve tehditler belirlenmiştir.

FIRSATLAR

- ✓ İşgücü pazarlarının ve toplumun yaşam boyu öğrenme ve sürekli mesleki gelişim ihtiyacının olması,
- ✓ Dijitalleşme, sürdürülebilirlik, döngüsel ekonomi alanlarında toplumun ve iş dünyasının eğitim ve araştırma ihtiyaçlarının olması,
- ✓ Öne çıkan beceriler arasında «Teknoloji»nin olması ve bu beceriye sahip çalışanlara olan talebin artması,
- ✓ Kişilere yeni vasıflar kazandırma ve meslek edindirme amaçlı sertifika programlarına ihtiyaç olması,
- ✓ İş hayatındakilere yönelik teknolojinin kullanılması ve dijital beceriler edindirilmesi amacıyla sertifika programları, eğitimler (SEM üzerinden) sunma potansiyelinin olması,
- ✓ Eğitim teknolojilerinin (artırılmış gerçeklik, uzaktan eğitim teknolojileri vb.) sağladığı imkanlar,
- ✓ Yenilikçi yöntemler (ters yüz edilmiş sınıf, online öğrenme, hibrit kampüs, karma eğitim vb.) ve uygulama örnekleri,
- ✓ Sürdürülebilir kalkınma ve uygulamalar için ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri kazandırmanın yükseköğretim için kilit bir görev olması,
- ✓ Kapsayıcılık, eşitlik ve çeşitliliğin uluslararası organizasyonlar açısından önemsenmesi,
- ✓ Avrupa Araştırma Alanı'nın sağladığı fırsatlar/olanaklar,
- ✓ Uluslararasılaşmanın sağlayacağı küresel eğitim-öğretim hizmetleri ve araştırma fırsatları,

- ✓ Genç nüfusun üniversite eğitimi talebi,
- ✓ Yükseköğretime olan talebin artmasının, üniversitenin öğrenci potansiyelini ve profilini olumlu yönde değiştirmesi,
- ✓ Yerel ve bölgesel ekonominin gelişme potansiyeli,
- ✓ Bölgedeki üniversitelerle işbirliği içerisinde olunması,
- ✓ Üniversitenin sağlık bilimlerindeki programlarının tercih edilirliğinin yüksek olması,
- ✓ Yakın çevredeki özel ve kamu üniversitelerinin sayıca az olması,
- ✓ Teknolojinin gelişimi ile siber güvenlik sorunlarının artması,
- ✓ Teknoloji transfer ofisleri ve teknopark etkinliklerinin artması,
- ✓ Yapay zekanın gelişiminin artması,
- ✓ Mobil teknolojilerin yaygınlaşması,
- ✓ Yeşil mutabakat çerçevesinde proje fırsatları ve ilgili topluluklarda görev alma ve söz sahibi olma,
- ✓ Karbon ayak izi konusunda başta sanayi kuruluşları olmak üzere her seviye kurum ve kuruluş için hedef belirlenmesi ve takibi konusunda öneri sunma ,
- ✓ Üniversite bünyesindeki tüm paydaşların (akademik, öğrenci, idari ve tedarikçiler) çevre konusunda eğitilmesi,
- ✓ Dijital olarak izlenebilir bir çevre platform oluşturma,
- ✓ Paydaşlar içerisinde sağlık kurumlarının olması,
- ✓ Kocaeli'nin kişi başına Gayrisafi Yurt İçi Hasılda (GSYH) 2. sırada olması (TÜİK 2019)
- ✓ Doğu Marmara Bölgesi'ndeki tek vakıf üniversitesi olması,
- ✓ Büyükşehir/sanayi şehri olması sebebiyle paydaş olanaklarının geniş olması ve işbirliğine açık bir çevrede olması,
- ✓ Fakülte ve MYO kapsamında yeni programları açma imkanlarının olması,
- ✓ Mezuniyet sonrası programların çeşitliliği ve açılması doktora programlarının uluslararası ortak başlatabilme olasılığı,

- ✓ KOSTÜ'nün Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği içerisine yer alması ve diğer 17 üniversite ile işbirliği içerisinde araştırma, proje, eğitim ve topluma hizmet etkinlikleri gerçekleştirme imkanının olması,
- ✓ İldeki ilk Vakıf Üniversitesi olması,
- ✓ Kocaeli'nin, sanayi şehri olması ve pek çok fabrikanın ilde yer alıyor olması,

TEHDİTLER

- Üniversitenin bulunduğu çevrede öğrenciye yönelik sosyal imkanların yetersiz olması,
- Akademik alanda uzmanlık çeşitliliğinin azlığı,
- Yenilikçi eğitim yöntem ve teknolojilerinin yatırım maliyeti gerektirmesi,
- Yükseköğretim ekosisteminin ve paydaş beklentilerinin çok hızlı değişiyor olması,
- Pandeminin neden olduğu mevcut sorunlar ve şirketler tarafından teknolojinin benimsenmesi neticesinde görevlerin, mesleklerin ve becerilerin dönüşüm geçiriyor olması,
- Yeni kısıtlanan işgücü piyasasında, çalışanlara yeniden beceri kazandırma ve becerilerini geliştirme fırsatı penceresinin kısılması. Görevlerinde kalmak isteyen çalışanlar için, önümüzdeki beş yıl içinde gerekli temel becerilerin %40'ı değişecek ve tüm çalışanların %50'sinin yeniden beceri kazanması (reskilling) gerekecek.
- Eşitsizliğin; pandemik durgunluk ve teknolojinin ikili etkisi sebebiyle daha da kötüleşmesinin muhtemel olması,
- Organizasyonların daha iyi çevresel, sosyal ve yönetim ölçütlerini benimsemelerinin ve yatırım yapmalarının gerekiyor olması,
- Bir yandan yükseköğrenimin esnekliğinin ve kişiselleştirilmesi beklentilerinin daha fazla hareketliliği kolaylaştıracak ve kalite güvencesini destekleyecek program ve yollardaki standardizasyonla çelişmesi,
- Teknoloji bilgiye erişimi demokratikleştirirken bölgeler arasındaki altyapı ve teknolojiye erişim imkanları arasındaki farklılıklar, teknolojinin yüksek öğretime geçişinde tehditler ve kısıtlamalar yaratması,

- Üniversite hastanesinin olmaması, politikaların paydaş sağlık kurumlarının üniversite hastanesine dönüşmesine izin vermemesi,
- GSYH'nin yüksek olması il/yurt dışı eğitim fırsatını artırmakta.
- Sosyal ve kültürel etkinliklerin/etkinlik alanlarının yetersiz olması nedeniyle öğrencilere özellikle İstanbul gibi yakın bir ilin daha cazip gelmesi,
- Bilişim altyapısında eksiklikler olması nedeniyle idari ve akademik işlemlerde aksamalara neden olması,
- Ulaşım güçlüğü nedeniyle zaman kaybı ve ekonomik kayıplar,
- Temel ihtiyaç alanlarının (market, kafe, restaurant, bankamatik...) yetersizliği,

KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ GELECEK PLANLAMASI

MİSYON

Karmaşık ve hızlı değişen dünyaya ayak uydurabilen yüksek bilgi, özgün beceri ve yetkinlikleresahip, fark yaratan öğrenciler yetiştirmek ve paydaşlarla birlikte ortak değer üreterek ulusal ve uluslararası bilim dünyasına katkıda bulunmak.

VİZYONU

Öğretim elemanları ve mezunları ile bilgi, teknoloji ve hizmetlerin yönetilmesinde söz sahibi olan, ulusal ve uluslararası düzeyde tanınan ve tercih edilen bir üniversite olmaktır.

STRATEJİK AMAÇLAR

AMAÇ 1: Karmaşık ve hızlı değişen dünyaya ayak uydurabilen yüksek bilgi, özgün beceri ve yetkinliklere sahip fark yaratan öğrenciler mezun etmek.

AMAÇ 2: Öncelikli araştırma alanlarında sürdürülebilir, nitelikli ve disiplinlerarası araştırma geliştirme faaliyetleri gerçekleştirerek üniversitenin bilimsel etkisini artırmak.

AMAÇ 3: KOSTÜ ekosistemine yönelik toplumsal katkı faaliyetleri yürüterek paydaşların bilgi ve beceri ihtiyaçlarını ve teknolojik gelişimlerini desteklemek.

AMAÇ 4: Bilişim destekli çevik yönetimi ve performans esaslı kurumsal gelişimi sağlamak.

AMAÇ 5: Kurumsal yapıyı güçlendirerek KOSTÜ'nün misyonunu gerçekleştirmeyi sağlayacak kampüs ortamı ve kurum kültürü oluşturmak.

POLİTİKALAR

EĞİTİM ÖĞRETİM POLİTİKASI

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyde tüm eğitim öğretim programlarında benimsediği politikalar;

- Gençlerin karmaşık ve hızlı değişen dünyaya ayak uydurabilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikleri sağlayacak ulusal ve uluslararası düzeyde programlar sunmak.
- Amaçlanan bilgi, beceri ve yetkinlikleri sağlayacak öğrenme atmosferi oluşturmak ve öğretim elemanlarının gelişimini desteklemek.
- Bireysel öğrenmeyi güçlendirecek şekilde öğrenen merkezli ve yenilikçi formal ve informal öğrenme ve ölçme değerlendirme yöntemlerini uygulamak.
- Öğrenme imkanlarını çeşitlendirmek üzere ve çağın yetkinliklerini kazandıracak çift dal, yan dal ve sertifika programlarını desteklemek.
- Eğitim programlarını, iç ve dış paydaşların katılımını sağlayarak güncellemek ve sürekli gelişimini güvence altına almak.
- Eğitim-öğretim programları ile araştırma-geliştirme faaliyetleri arasında ilişkiyi güçlendirerek öğrencilerin araştırma ve uygulama deneyimi kazanmasını sağlamak.

ARAŞTIRMA POLİTİKASI

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin, öncelikli alanlarda yürüteceği araştırma faaliyetlerinde benimsediği politikalar;

- Araştırmacıların yaratıcı ve geniş ufuklu bakış açısıyla çok disiplinli ve disiplinlerarası araştırmalar yapmasını sağlamak.
- Sağlık ve teknoloji alanında üniversitede farklılaşan araştırmalar yürütülmesini özendirmek ve ödüllendirmek.

- Akademisyenler için gerekli maddi ve manevi desteği ile ortamı sağlayarak araştırmalarında özgür bırakmak.

TOPLUMSAL KATKI POLİTİKASI

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi, topluma yönelik faaliyetlerini şu ilkeleri dikkate alarak yürütmektedir;

- Dönüşüm dünyasında birey, kurum ve toplumların ihtiyaç duyduğu bilgi ve teknoloji desteğini ve bilginin yayılımını sağlamak.
- Tüm faaliyetlerinde kaliteli eğitim, kapsayıcılık ve şeffaflık ilkelerini benimseyerek yürüttüğü ve desteklediği sosyal sorumluluk çalışmalarıyla topluma karşı sorumluluğunu yerine getirmek.
- Bireyin iş ve günlük hayatta ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazanmasını sağlayacak sertifika programları ve eğitimler sunarak yaşam boyu öğrenmeyi desteklemek.

KALİTE POLİTİKASI

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin, kurumsal tüm politikalarını destekleyecek kalite politikası şöyle belirlenmiştir;

- Güçlü ve sürdürülebilir bilişim destekli bir kalite yönetim sistemiyle kurumsal hedefleri başarmak üzere akademik ve idari süreçlerde kaliteyi sürekli geliştirmek.
- Kurumun bütününde, paydaşların katılımıyla hedef odaklı ve veriye dayalı kalite yaklaşımını benimsemek.
- İç ve dış paydaşlarını, kurumsal hedefleri doğrultusunda önceliklendirerek ve geri bildirim mekanizmaları sağlayarak tüm süreçlerde paydaş katılımını güvence altına almak.

KURUMSAL YÖNETİM POLİTİKASI

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi'nin kurumsal yönetim uygulamalarında benimsediği politikalar;

- Tüm paydaşların katılımı için gerekli ortam ve mekanizmaları sağlayarak yönetimde temsil edilmelerini güvence altına almak.
- Yürütülen faaliyetlerde temel değerleri koruyarak evrensel etik ilkeleri benimsemek ve uygulamak.
- Çalışanların gelişimini kurumsal gelişim hedefleri doğrultusunda desteklemek.

- Kaynak planlamasını ve kullanımını kurumsal sorumluluk bilinciyle sürdürmek.

STRATEJİK AMAÇLAR ve HEDEFLER

AMAÇ 1: Karmaşık ve hızlı değişen dünyaya ayak uydurabilen yüksek bilgi, özgünbecerive yetkinliklere sahip fark yaratan öğrenciler mezun etmek.

Hedef 1.1. Tüm eğitim öğretim programlarında yetkinlik esaslı, yenilikçi formal ve informalöğretme yöntemlerini, ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarını ve eğitim teknolojilerini uygulamak.

Hedef 1.2. Programların kalitesini artırmak üzere tüm programlarda ulusal ve uluslararası akreditasyon çalışmalarını başlatmak ve sürekli iyileştirme yaklaşımını benimsemek.

Hedef 1.3. Sektörle tam işbirliği içerisinde uygulamayla bütünleşik öğrenmeyi tüm programlarda etkili şekilde uygulamak.

Hedef 1.4. Uluslararası hareketlilik programlarından faydalananarak, uluslararası öğrenciler ve öğretim üyeleri yoluyla üniversitenin uluslararasılaşma uygulamalarını geliştirmek.

Hedef 1.5. Öğretim elemanlarının, öğrenci merkezli ve yenilikçi eğitim öğretim süreçlerine yönelik yetkinliklerinin gelişimini desteklemek ve güncel eğitim-öğretim teknolojilerini kullanmaya teşvik etmek.

Hedef 1.6. Öğrencilere etkili kariyer hizmetleri sağlayarak mezunların istihdam edilebilirliğini artırmak.

Hedef 1.7. Öğrencilerin üniversiteye aidiyetlerini artırmak üzere mezun yönetim sistemini geliştirmek ve mezunlarla ilişkileri güçlendirmek.

Hedef 1.8. Yetenekli öğrencileri keşfetmek ve başarılı öğrenciler tarafından tercih edilebilirliği sağlamak üzere tanıtım faaliyetlerinin niteliğini ve niceliğini artırmak.

Hedef 1.9. Ulusal ve uluslararası ortak eğitim öğretim programları açmak.

AMAÇ 2: Öncelikli araştırma alanlarında sürdürülebilir, nitelikli ve disiplinlerarası araştırma geliştirme faaliyetleri gerçekleştirerek üniversitenin bilimsel etkisini artırmak.

Hedef 2.1. Sağlık ve teknoloji alanında ulusal ve uluslararası proje, patent ve faydalı model sayısını artırmak.

Hedef 2.2. Üniversite kaynaklı nitelikli (SCI, SSCI, Alan indeksli, hakemli, ulusal, uluslararası vb.) yayın (makale, kitap, dergi) sayısını ve yayınlara yapılan atıf sayısını artırmak.

Hedef 2.3. Üniversitenin öncelikli alanlarına uygun olarak araştırma geliştirme faaliyetlerine yönelik teşvik ve destek mekanizmaları sağlamak.

AMAÇ 3: KOSTÜ ekosistemine yönelik toplumsal katkı faaliyetleriyürüterek paydaşların bilgi ve beceri ihtiyaçlarını ve teknolojik gelişimlerini desteklemek.

Hedef 3.1. Bireylerin her dönemdeki öğrenme ihtiyaçlarını dikkate alarak yaşam boyu eğitim ve sürekli mesleki gelişim programlarını gerçekleştirmek.

Hedef 3.2. KOSTÜ ekosistemindeki paydaşların ihtiyaçlarına yönelik bilimsel etkinlikler düzenlemek.

Hedef 3.3. Kurum tarafından sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmek ve desteklemek.

AMAÇ 4: Bilişim destekliçevik yönetimi ve performans esaslı kurumsal gelişimi sağlamak.

Hedef 4.1. Üniversitenin öncelikleri ve kullanıcı ihtiyaçları doğrultusunda yönetim bilgi sistemini geliştirmek ve kurmak.

Hedef 4.2. Üniversitenin dijital görünürlüğünü artırmak üzere dijital ortamlar, web, sosyal medya ve haber medyası kanalıyla kurumsal iletişimini güçlendirmek.

Hedef 4.3. Üniversitede liderler tarafından benimsenen liderlik yaklaşımını güçlendirmek üzere liderlik yetkinliklerini değerlendirmek ve gelişim programları uygulamak.

Hedef 4.4. Kurumsal gelişimi güvence altına alacak şekilde gelir kalemlerini çeşitlendirmek ve artırmak.

Hedef 4.5. Kurumsal kalite yönetim sistemini uygulamak.

AMAÇ 5: Kurumsal yapıyı güçlendirerekKOSTÜ'nün misyonunu gerçekleştirmeyi sağlayacak kampüs ortamı ve kurum kültürüoluşturmak.

Hedef 5.1. Öğrenmeyi, öğretmeyi, bilimsel, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetleri destekleyen altyapı sağlayarak kurumsal hedeflerle uyumlu bir kampüs ortamı oluşturmak.

Hedef 5.2. Üniversitenin ekosistemindeki paydaşlarıyla işbirliklerini güçlendirerek tercih edilen stratejik bir ortak olmasını sağlamak.

Hedef 5.3. Üniversitedeki tüm akademik ve idari süreçleri tanımlayarak organizasyonel yapılanmayı iyileştirmek ve süreçlerle yönetim sistemini gerçekleştirmek.

Hedef 5.4. Çalışanların gelişimini destekleyecek şekilde insan kaynakları yönetiminde (işe alım, eğitim gelişim, kariyer yönetim, ücret yönetimi, performans değerlendirmesi vb.) sistematik ve sağlam temelli yaklaşımları uygulamak.

Hedef 5.5. Kurum kültürünü güçlendirmek ve kurumsal değerlerin paylaşılmasını sağlamak üzere çalışanlara yönelik etkinlikler ve faaliyetler düzenlemek.

Amaç 1: Karmaşık ve hızlı değişen dünyaya ayak uydurabilen yüksek bilgi, özgün beceri ve yetkinliklere sahip fark yaratan öğrenciler mezun etmek.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 1.1. Tüm eğitim öğretim programlarında yetkinlik esaslı ve yenilikçi formal-informal yöntemleri, ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarını, eğitim teknolojilerini uygulamak.	Aktif öğrenme yöntemlerinin uygulandığı ders oranı (%)	Bölümler					
	Yenilikçi öğretme teknolojilerinin (artırılmış gerçeklik gibi) kullanıldığı ders oranı (%)	Bölümler					
	Önceki öğrenme kapsamında tanınan ders oranı (%)	Bölümler					
	Online öğrenme kullanılan ders oranı (%)	Bölümler					
	Kurumun Web Sayfasından İzlenebilen, Program Bilgi Paketi Tamamlanmış (Ön Lisans + Lisans + Yüksek Lisans + Doktora) Program Sayısının Toplam Program Sayısına Oranı (%)	Fakülteler, MYO Müdürü					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		

Eylem 1.1.1. Derslerde aktif öğrenme yöntemlerini uygulamak.							
Eylem 1.1.2. Derslerde yenilikçi öğrenme teknolojilerini uygulamak.							
Eylem 1.1.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 1.2. Programların kalitesini artırmak üzere tüm programlarda ulusal ve uluslararası akreditasyon çalışmalarını başlatmak ve sürekli iyileştirme yaklaşımını benimsemek.	Akran Değerlendirilmesi Yapılan Program Sayısı	Fakülteler, MYO Müdürü					
	Öz Değerlendirme Yapılan Program Sayısı	Fakülteler, MYO Müdürü					
	Öğrencilerin Kayıtlı Oldukları Programdan Memnuniyet Oranı (%)	Bölümler					
	Güncelleme Yapılan Lisans Program Oranı (%)	Fakülteler, Dekanlar					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 1.2.1. Tüm programlarda özdeğerlendirme sürecini uygulamak.							
Eylem 1.2.2. Tüm programlarda akran değerlendirmesini uygulamak.							
Eylem 1.2.3. Tüm programda program amaçlarının ve program çıktılarının ölçülmesini ve izlenmesini sistematik olarak gerçekleştirmek.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 1.3. Sektörle tam işbirliği içerisinde uygulamayla bütünleşik öğrenmeyi tüm programlarda etkili şekilde uygulamak.	Uygulamalı Eğitim Programının Yürütüldüğü Program Oranı (%)	Fakülteler, MYO Müdürü					
	Uygulamalı Eğitim Programından Öğrencilerin Memnuniyet Oranı (%)	Bölümler					
	Uygulamalı Eğitim Programından İşbirliği Yapılan Kurumun (sektörün) Memnuniyet Oranı (%)	Bölümler					
	Öğrencilerin Yaptığı Endüstriyel Projelerin Sayısı	Bölümler					

	Staj Olanaklarından Faydalanan Öğrenci Sayısı	Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü					
	Staj Konusunda İş Birliği Yapılan Kamu Kurumu Sayısı	Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü					
	Staj Konusunda İş Birliği Yapılan Özel Sektör Kuruluşu Sayısı	Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü					
	Staj,Oran 3+1 ve 7+1 Vurgulamak İçin Staj oranı						
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 1.3.1. Programlarda sektörle ile işbirliği içerisinde yürütülen uygulamalı eğitimleri tüm fakültelere yaygınlaştırmak.							
Eylem 1.3.2.							
Eylem 1.3.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 1.4. Uluslararası hareketlilik programlarından faydalanan ve uluslararası öğrenciler, öğretim üyeleri yoluyla üniversitenin uluslararasılaşma uygulamalarını geliştirmek.	(Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayısı) / (Toplam Öğrenci Sayısı) Oranı (%)	Bölümler					
	(Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Sayısı) / (Toplam Öğretim Elemanı Sayısı) Oranı (%)	Bölümler					
	Üniversitenin Dahil Olduğu Uluslararası Hareketlilik Programı Sayısı	Uluslararası İlişkiler Birim Koordinatörlüğü					
	Üniversitenin Dahil Olduğu Uluslararası Hareketlilik Programı Kapsamında Yapılan İşbirliği Anlaşması Sayısı	Uluslararası İlişkiler Birim Koordinatörlüğü					
	Uluslararası Değişim Programları Kapsamında Gelen Öğrenci Sayısı	Uluslararası İlişkiler Birim Koordinatörlüğü					
	Uluslararası Değişim Programları Kapsamında Giden Öğrenci Sayısı	Uluslararası İlişkiler Birim Koordinatörlüğü					

	Uluslararası Değişim Programları Kapsamında Gelen Öğretim Elemanı Sayısı	Uluslararası İlişkiler Birim Koordinatörlüğü					
	Uluslararası Değişim Programları Kapsamında Giden Öğretim Elemanı Sayısı	Uluslararası İlişkiler Birim Koordinatörlüğü					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 1.4.1.							
Eylem 1.4.2.							
Eylem 1.4.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 1.5. Öğretim elemanlarının, öğrenci merkezli ve yenilikçi eğitim öğretim süreçlerine yönelik yetkinliklerinin gelişimini desteklemek ve güncel eğitim-öğretim teknolojilerini kullanmaya teşvik etmek.	Eğiticilerin Eğitimi Programı Kapsamında Eğitim Alan Öğretim Elemanı Sayısı	Rektörlük					
	Eğiticilerin Eğitimi Programı Kapsamında Verilen Eğitim Sayısı	Rektörlük					
	Eğiticilerin Eğitimi Programından Memnuniyet Oranı (%)	Rektörlük					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 1.5.1.							
Eylem 1.5.2.							
Eylem 1.5.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 1.6. Öğrencilere etkili kariyer hizmetleri sağlayarak mezunların istihdam edilebilirliğini artırmak.	Kariyer Hizmetlerinden Faydalanan Öğrenci Sayısı	Bölümler ve Kariyer Planlama ve Yerde Uygulama Koordinatörlüğü					
	Kariyer Merkezi Çalışmaları Kapsamında Öğrenci ve Mezunlara Yönelik Gerçekleştirilen Faaliyet Sayısı	Bölümler ve Kariyer Planlama ve Yerde Uygulama Koordinatörlüğü					

	Kariyer Hizmetlerinden Öğrenci Memnuniyet Oranı(%)	Bölümler ve Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü					
	İşe Yerleşmiş Mezun Sayısı	Bölümler ve Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü					
	Mezunların ortalama iş bulma süresi (ay)	Bölümler ve Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü					
	İş Dünyasının, Mezunların Yeterlilikleri ile İlgili Memnuniyet Oranı(%)	Bölümler ve Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 1.6.1. Mezunlar sayfasının güncel tutulması							
Eylem 1.6.2.							
Eylem 1.6.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 1.7. Öğrencilerin üniversiteye aidiyetlerini artırmak üzere mezun yönetim sistemini geliştirmek ve mezunlarla ilişkileri güçlendirmek.	Mezun Takip Sistemindeki Mezunların Oranı (%)	Bölümler ve Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü					
	Mezun Memnuniyet Oranı (%)	Bölümler ve Kariyer Planlama ve Yerinde Uygulama Koordinatörlüğü					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 1.7.1.Mezun Bilgi Sistemini geliştirmek.							
Eylem 1.7.2.							
Eylem 1.7.3.							

HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 1.8. Yetenekli öğrencileri keşfetmek ve başarılı öğrenciler tarafından tercih edilebilirliği sağlamak üzere tanıtım faaliyetlerinin niteliğini ve niceliğini artırmak.	Katılım Sağlanan Uluslararası Tanıtım Fuarı Sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Tanıtım Faaliyeti Sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Tam Burslu Öğrenci Oranı (%)	Mütevelli Heyeti					
	Üniversite Tarafından Sağlanan Burslardan Faydalanan Öğrenci Oranı	Mütevelli Heyeti/Rektörlük					
	Programların genel doluluk oranı (%)	Bölümler					
	Yatay Geçiş ile Gelen Öğrenci Sayısı	Rektörlük					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 1.8.1.							
Eylem 1.8.2.							
Eylem 1.8.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 1.9. Ulusal ve uluslararası ortak eğitim öğretim programları açmak.	Ulusal kurumlarla yürütülen ortak lisans programı sayısı	Bölümler					
	Ulusal kurumlarla yürütülen ortak yüksek lisans programı sayısı	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü					
	Ulusal kurumlarla yürütülen ortak doktora programı sayısı	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü					
	Uluslararası kurumlarla yürütülen ortak lisans programı sayısı	Bölümler					
	Uluslararası kurumlarla yürütülen ortak yüksek lisans programı sayısı	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü					
	Uluslararası kurumlarla yürütülen ortak doktora programı sayısı	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 1.9.1.							

Eylem 1.9.2.	
Eylem 1.9.3.	

Amaç 2: KOSTÜ'nün öncelikli araştırma alanlarında sürdürülebilir, nitelikli ve disiplinlerarası araştırma geliştirme faaliyetleri gerçekleştirerek üniversitenin bilimsel alandaki etkisini artırmak.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 2.1. Sağlık ve teknoloji alanında ulusal ve uluslararası proje, patent ve faydalı model sayısını artırmak.	Kurum Dışı Destekli (DPT,TÜBİTAK ve diğer kamu finanslı) Ulusal Proje Sayısı	Bölümler					
	Kurum İçi Destekli (BAP vb. finanslı) Ulusal Proje Sayısı	Bölümler					
	Uluslararası Fonlara Dayalı Proje Sayısı	Bölümler					
	Çok Disiplinli Ulusal Proje Sayısı	Bölümler					
	Çok Disiplinli Uluslararası Proje Sayısı	Bölümler					
	Yurt Dışındaki Üniversiteler veya Kurum ve Kuruluşlar ile Ortak Yürütülen Proje Sayısı	Bölümler					
	Başvurulan Patent, Faydalı Model veya Tasarım Sayısı	Bölümler					

	Sonuçlanan Patent, Faydalı Model veya Tasarım Sayısı	Bölümler					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 2.1.1							
Eylem 2.1.2.							
Eylem 2.1.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 2.2. Üniversite kaynaklı nitelikli (SCI, SSCI, Alan indeksli, hakemli, ulusal, uluslararası vb.) yayın (makale, kitap, dergi) sayısını ve yayınlara yapılan atıf sayısını artırmak.	SCI, SSCI ve A&HCI Endeksli Dergilerdeki Yıllık Yayın Sayısı (WOS)	Bölümler					
	Öğretim Üyesi Başına SCI, SSCI ve A&HCI Endeksli Dergilerdeki Yıllık Yayın Sayısı	Bölümler					
	Atıf Sayısı (WOS)	Bölümler					
	Atıf Puanı (WOS)	Bölümler					
	Q1 Yayın Sayısı (WOS)	Bölümler					
	Q1 Yayın Oranı (WOS)	Bölümler					
	Uluslararası İş birliği ile Yapılmış Yayın Sayısı (Scopus)	Bölümler					
	Üniversite Sanayi İş birliği ile Yapılan Yayın Sayısı (Scopus)	Bölümler					
	İlk %10 luk Dilimde Atıf Alan Yayın Sayısı (Scopus)	Bölümler					
	İlk %10 luk Dilimde Bulunan Dergilerdeki Yayın Sayısı (Scopus)	Bölümler					
	Öğretim üyesi başına H-indeksi (Scopus)	Bölümler					
	Alan İndeksli Hakemli Yayın Sayısı	Bölümler					

	Kitap/Kitap Bölümü	Bölümler					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 2.2.1.							
Eylem 2.2.2.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 2.3. Üniversitenin öncelikli alanlarına uygun olarak araştırma geliştirme faaliyetlerine yönelik teşvik ve destek mekanizmaları sağlamak.	Üniversite Tarafından Öğretim Elemanlarına Yönelik Sağlanan Toplam Proje Destek Miktarı (TL)	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
	Üniversite Tarafından Öğretim Elemanlarına Yönelik Sağlanan Toplam Yayın Destek Miktarı (TL)	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
	Desteklenen proje sayısı	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
	Desteklenen yayın sayısı	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
	Ar-Ge'ye harcanan bütçe oranı (%)	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
	Ar-Ge'ye harcanan yatırım bütçesi oranı (%)	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
	Destek alan akademisyen sayısı	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 2.3.1.							
Eylem 2.3.2.							

Amaç 3: KOSTÜ ekosistemine yönelik toplumsal katkı faaliyetleri yürüterek paydaşların bilgi ve beceri ihtiyaçlarını ve teknolojik gelişimlerini desteklemek.

HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 3.1. Bireylerin her dönemdeki öğrenme ihtiyaçlarını dikkate alarak yaşam boyu eğitim ve sürekli mesleki gelişim programlarını gerçekleştirmek.	Sürekli Eğitim Merkezi Tarafından Verilen Yıllık Eğitim Saati ve Eğitim Türü	Sürekli Eğitim Merkezi					
	Sürekli Eğitim Merkezi Tarafından Verilen Yıllık Eğitim Alan Kişi Sayısı	Sürekli Eğitim Merkezi					
	Sürekli Eğitim Merkezi Tarafından Verilen Sertifika Sayısı	Sürekli Eğitim Merkezi					
	Sürekli Eğitim Hizmet Alanların Memnuniyet Oranı (%)	Sürekli Eğitim Merkezi					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 3.1.1.							
Eylem 3.1.2.							
Eylem 3.1.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 3.2. KOSTÜ ekosistemindeki paydaşların ihtiyaçlarına yönelik bilimsel etkinlikler düzenlemek.	Düzenlenen Ulusal Kongre Sayısı	Bölümler					
	Düzenlenen Ulusal Sempozyum Sayısı	Bölümler					
	Düzenlenen Ulusal Panel Sayısı	Bölümler					
	Düzenlenen Ulusal Konferans Sayısı	Bölümler					

	Düzenlenen Ulusal Çalıştay ve Benzeri Sayısı	Bölümler					
	Düzenlenen Uluslararası Kongre Sayısı	Bölümler					
	Düzenlenen Uluslararası Sempozyum Sayısı	Bölümler					
	Düzenlenen Uluslararası Panel Sayısı	Bölümler					
	Düzenlenen Uluslararası Konferans Sayısı	Bölümler					
	Düzenlenen Uluslararası Çalıştay ve Benzeri Sayısı	Bölümler					
	Topluma Açık Düzenlenen Bilimsel Faaliyet Sayısı	Bölümler					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 3.2.1.							
Eylem 3.2.2.							
Eylem 3.2.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 3.3. Kurum tarafından sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmek ve desteklemek.	Kurumun Kendi Yürüttüğü Sosyal Sorumluluk Projelerinin Sayısı	Rektörlük					
	Kurum Tarafından Desteklenen Sosyal Sorumluluk Projelerinin Sayısı	Rektörlük					
	Birimler Tarafından Yürüttüğü Sosyal Sorumluluk Projelerinin Sayısı	Bölümler					
	Öğrencilerin yaptığı Sosyal Sorumluluk Projelerinin Sayısı	Bölümler					

	Kamu kurumları, Dernekler ve Dış Paydaşlarla Yapılan Sosyal Sorumluluk Projelerinin Sayısı	Bölümler					
	Diğer Kurumlar, Dernekler ve Dış Paydaşlarla Yapılan Sosyal Sorumluluk Projeleri	Bölümler					
EYLEMLER						Sorumlu Birim(ler)	
Eylem 3.3.1.							
Eylem 3.3.2.							
Eylem 3.3.3.							

Amaç 4: Bilişim destekli çevik yönetimi ve performans esaslı kurumsal gelişimi sağlamak.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 4.1. Üniversitenin öncelikleri ve kullanıcı ihtiyaçları doğrultusunda yönetim bilgi sistemi geliştirmek ve kurmak.	Tamamlanan Yazılım Projesi Sayısı	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı					
	Satın Alınan Yazılım Sayısı	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı					
	Üniversitede Kullanılan Bilgi Sistemi Sayısı	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 4.1.1.Kalite yönetim bilgi sistemini geliştirmek ve uygulamak.							
Eylem 4.1.2.							
Eylem 4.1.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri

Hedef 4.2. Üniversitenin dijital görünürlüğünü artırmak üzere dijital ortamlar, web, sosyal medya ve haber medyası kanalıyla kurumsal iletişimini güçlendirmek.	Facebook beğeni sayısı (kişi sayısı)	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Facebook içerik geliştirme/paylaşım sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Instagram takipçi sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Instagram içerik güncellemesi/paylaşım sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Twitter beğeni sayısı (takipçi sayısı)	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Twitter içerik geliştirme/paylaşım sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Youtube video izlenme sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Youtube abone sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Basılı ve görsel medyada yer alan haber sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
	Öğretim Elemanları TV Programlarına Katılım Sayısı	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 4.2.1.							
Eylem 4.2.2.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 4.3. Üniversitede liderler tarafından benimsenen liderlik yaklaşımını güçlendirmek üzere liderlik yetkinliklerini değerlendirmek ve gelişim programları uygulamak.	Liderlik Davranışı Değerlendirme Anketi Sonucu (%)	Rektörlük					
	Liderler İçin Düzenlenen Yetkinlik Gelişim Programı Sayısı	Rektörlük					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 4.3.1. Üniversitedeki liderlere yönelik Liderlik Davranışı Değerlendirme Anketini uygulamak.							

Eylem 4.3.2.							
Eylem 4.3.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 4.4. Kurumsal gelişimi güvence altına alacak şekilde gelir kalemlerini çeşitlendirmek ve artırmak.	Öğrenci gelirleri	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
	Araştırma gelirleri	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
	Toplumsal hizmet gelirleri	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
	Üniversiteye kazandırılan bağış miktarı	Rektörlük					
	Bütçe gerçekleşme oranı (%)	Mütevelli Heyet/Rektörlük					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 4.4.1.							
Eylem 4.4.2.							
Eylem 4.4.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 4.5. Kurumsal kalite yönetim sistemini uygulamak.	Eğitim-öğretim alanında iyileştirilen süreç sayısı	Rektörlük					
	Araştırma alanında iyileştirilen süreç sayısı	Rektörlük					
	Toplumsal katkı alanında iyileştirilen süreç sayısı	Rektörlük					
	Yönetim sistemi alanında iyileştirilen süreç sayısı	Rektörlük					
	Kurumun İç Paydaşları ile Kalite Süreçleri Kapsamında Gerçekleştirdiği Geribildirim ve Değerlendirme Toplantılarının Sayısı	Rektörlük					

	Kurumun Dış Paydaşları ile Kalite Süreçleri Kapsamında Gerçekleştirdiği Geribildirim ve Değerlendirme Toplantılarının Sayısı	Rektörlük					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 4.5.1.							
Eylem 4.5.2.							
Eylem 4.5.3.							

Amaç 5: Kurumsal yapıyı güçlendirerek KOSTÜ'nün misyonunu gerçekleştirmeyi sağlayacak kampüs ortamı ve kurum kültürü oluşturmak.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 5.1. Öğrenmeyi, öğretmeyi, bilimsel, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetleri destekleyen altyapı sağlayarak kurumsal hedeflerle uyumlu bir kampüs ortamı oluşturmak.	Öğrencilere Yönelik Düzenlenen Sosyal Faaliyet Sayısı	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı					
	Öğrencilere Yönelik Düzenlenen Kültürel Faaliyet Sayısı	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı					
	Öğrencilere Yönelik Düzenlenen Sportif Faaliyet Sayısı	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı					

	Öğrencilerin Sosyal, Kültürel ve Sportif Faaliyetlerden Memnuniyet Oranı (%)	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı					
	Öğrenci Kulüpleri Sayısı	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı					
	Öğrenci Kulüplerinde Aktif Öğrenci Sayısı	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı					
	Öğrenci Kulüplerine Üye Öğrenci Oranı (%)	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı					
	Öğrenci Başına Düşen Kütüphane Alanı	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı					
	Kurum Kütüphanesinde Mevcut (Basılı) Kaynak Sayısı	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı					
	E-Kaynak Sayısı	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı					
	Kütüphanenin Abone Olduğu Veri Tabanı Sayısı	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı					
	Öğrencilerin Kütüphane Hizmetlerinden Memnuniyet Oranı (%)	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı					
	Akademik Personelin Kütüphane Hizmetlerinden Memnuniyet Oranı (%)	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı					
	İdari Personelin Kütüphane Hizmetlerinden Memnuniyet Oranı (%)	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı					
EYLEMLER						Sorumlu Birim(ler)	
Eylem 5.1.1.							
Eylem 5.1.2.							

Eylem 5.1.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 5.2. Üniversitenin ekosistemindeki paydaşlarıyla işbirliklerini güçlendirerek tercih edilen stratejik bir ortak olmasını sağlamak.	Üniversite Danışma Kurulu Toplantı Sayısı	Rektörlük					
	Programların Danışma Kurulları Toplantı Sayısı	Bölümler					
	Akademik Personel Memnuniyet Oranı (%)	Rektörlük					
	İdari Personel Memnuniyet Oranı (%)	Rektörlük					
	Dış Paydaş Memnuniyet Oranı (%)	Rektörlük					
	Akademik Personel İş Gücü Devir Oranı	Rektörlük					
	İdari Personel İş Gücü Devir Oranı	Rektörlük					
	Akademik Personelin Kurum Aidiyet Oranı (%)	Rektörlük					
	İdari Personelin Kurum Aidiyet Oranı (%)	Rektörlük					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 5.2.1. Rektörlüğe bağlı Danışma Kurulu oluşturmak ve toplantı gerçekleştirmek.							
Eylem 5.2.2. Programlar bünyesinde Danışma Kurulları oluşturmak ve toplantı gerçekleştirmek.							
Eylem 5.2.3. Akademik ve idari çalışanların kuruma aidiyetlerini düzenli olarak ölçmek.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 5.3. Üniversitedeki tüm akademik ve idari süreçleri tanımlayarak organizasyonel	Süreç Yönetimi Kapsamında Organizasyonda Yapılan İyileştirme Sayısı	Rektörlük					

yapılanmayı iyileştirmek ve süreçlerle yönetim sistemini gerçekleştirmek.	Süreç Yönetimi Kapsamında Tanımlanan Süreç Sayısı	Rektörlük					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 5.3.1.							
Eylem 5.3.2.							
Eylem 5.3.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 5.4. Çalışanların gelişimini destekleyecek şekilde insan kaynakları yönetiminde (işe alım, eğitim gelişim, kariyer yönetim, ücret yönetimi, performans değerlendirmesi vb.) sistematik ve sağlam temelli yaklaşımları uygulamak.	İdari Personel Hizmet İçi Eğitim Sayısı	Genel Sekreterlik					
	İdari Personel Kişi Başı Eğitim Süresi	Genel Sekreterlik					
	Ortalama Çalışma Süresi (İdari Personel)	Genel Sekreterlik					
	Ortalama Çalışma Süresi (Akademik Personel)	Rektörlük					
	Göreve Yeni Başlayan İdari ve Akademik Çalışanlara Yönelik Oryantasyon Eğitim Sayısı	Genel Sekreterlik					
EYLEMLER					Sorumlu Birim(ler)		
Eylem 5.4.1. İnsan Kaynakları Yönetimi süreçlerini iyileştirmek.							
Eylem 5.4.2.							
Eylem 5.4.3.							
HEDEF	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim(ler)	2022 Hedef Değeri	2023 Hedef Değeri	2024 Hedef Değeri	2025 Hedef Değeri	2026 Hedef Değeri
Hedef 5.5. Kurum kültürünü güçlendirmek ve kurumsal değerlerin paylaşılmasını sağlamak üzere	Çalışanlara Yönelik Düzenlenen Etkinlik (kültür, sanat, spor vb.) Sayısı	Genel Sekreterlik					
	Etkinliklere Katılım Oranı (Tüm Personel) (%)	Genel Sekreterlik					

alıřanlarayönelik etkinlikler ve faaliyetler düzenlemek.	Akademik Personelin Etkinliklerden Memnuniyet Oranı (%)	Genel Sekreterlik					
	İdari Personelin Etkinliklerden Memnuniyet Oranı (%)	Genel Sekreterlik					
EYLEMLER						Sorumlu Birim(ler)	
Eylem 5.5.1.							
Eylem 5.5.2.							
Eylem 5.5.3.							

