



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

BEYŞEHİR ALİ AKKANAT TURİZM FAKÜLTESİ

**STRATEJİK PLAN
(2019-2023)**

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	ii
1. GİRİŞ	1
2. STRATEJİK PLANLAMANIN AMAÇ KAPSAM VE DAYANAKLARI	2
2.1. Stratejik Planın Amacı.....	2
2.2. Stratejik Planın Kapsamı	2
2.3. Stratejik Planın Hukuki Dayanakları	2
3. HAZIRLIK ÇALIŞMALARI.....	3
3.1. Planın Sahiplenilmesi	3
3.2. Planlama Sürecinin Organizasyonu.....	3
3.3. İhtiyaçların Tespiti.....	4
3.4. Zaman Planı.....	5
3.5. Hazırlık Çalışmaları.....	5
4. DURUM ANALİZİ	6
4.1. Tarihi Gelişim.....	6
4.2. Örgütlenme	6
4.3. Fiziki Yapı	7
4.4. İnsan Kaynakları.....	9
4.4.1. Akademik Personel Sayıları.....	9
4.4.2. İdari Personel Sayıları	10
4.5. Yasal Yükümlülükler ve Mevzuat Analizi	10
4.6. Faaliyet Alanları İle Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi	12
4.6.1. Eğitim ve Öğretim	12
4.6.2. Araştırma ve Yayın.....	14
4.6.3. Toplumsal Hizmet/Sosyal Faaliyet.....	15
4.7. Paydaşlar.....	16
4.8. Kuruluş İçi Analiz ve Çevre Analizi	31
4.8.1. İç Çevre Analizi	31
4.8.2. Dış Çevre Analizi.....	32
5. GELECEĞE BAKIŞ	34
5.1. Misyon	34
5.2. Vizyon	34
5.3. Temel İlkeler	34
5.4. Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Performans Göstergeleri.....	34
6. MALİYETLENDİRME.....	41
7. İZLEME ve DEĞERLENDİRME.....	41

SUNUŞ

T.C. Selçuk Üniversitesi bünyesinde 16 Mayıs 2013 tarihinden itibaren lisans düzeyinde “Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi” olarak eğitim ve öğretim faaliyetini sürdüren fakültemiz, 26.02.2010 tarihli 27505 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2010/103 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile “Beyşehir Ali Akkanat Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu” adı altında “Konaklama İşletmeciliği”, Seyahat İşletmeciliği” ve Turist Rehberliği” bölümleri ile kurulmuştur. Kurulmuş olan bu yüksekokul 3 yıl eğitim-öğretimini sürdürdükten sonra; 16.05.2013 tarihli 28649 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2013/4657 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kapatılarak yerine “Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi” söz konusu üç bölüm yapılanması ile yeniden kurulmuştur. Sonrasında da Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Başkanlığı’nın 18.07.2013 tarih ve 75850160-101.03.01-5037-38426 sayılı yazısı ile fakülte bünyesindeki “Seyahat İşletmeciliği Bölümü” ile “Turist Rehberliği Bölümü”, “Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü” olarak birleştirilmiştir.

Eğitim ve öğretim süresi dört yıl olan Fakültemiz; 2017-2018 akademik yılı itibariyle Turizm İşletmeciliği bölümünde normal öğretim olmak üzere 1, 2, 3 ve 4. sınıflarda toplam 252 öğrenci, 12 akademik ve 7 idari çalışan ile eğitim-öğretim faaliyetini sürdürmektedir.

Fakültemiz, üç yılı yüksekokul, dört yılı fakülte olmak üzere henüz yedi yaşında ve 2017-2018 akademik yılı sonunda üçüncü mezunlarını verecek yeni açılmış bir fakülte olmasına rağmen turizm sektöründeki paydaşlarımız ile uzun soluklu sektörel işbirlikleri kurarak misyonunu gerçekleştirme yolunda hızla ilerlemektedir.

Hizmetlerinin kalitesini daha da artırma ve taşıdığı kurumsal kimliğin ağırlığını geleceğe taşıyabilme yolunda ne yaptığını kayıt altına alarak ve ne yapmak istediğini bilerek hedeflerini belirlemiş ve bu hedeflere ulaşmak için stratejisini ortaya koymuş genç ve dinamik bir fakültenin şekillenmesi için tüm birimlerimizin ve personelimizin katılımı ile hazırlanan “2019-2023 Stratejik Planı” ile ortaya koyduğumuz hedeflerimizin köklü bir geçmişe sahip Üniversitemize yakışır bir biçimde başarı ile gerçekleşmesini diler; başta fakültemiz olmak üzere Üniversite camiamıza hayırlara vesile olmasını niyaz ederim.

Prof. Dr. Abdullah KARAMAN

Dekan



1. GİRİŞ

Ulusal düzeyde stratejik planlama süreci 10.12.2003 tarih ve 5018 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu” ve 24.12.2005 tarih ve 5436 Sayılı Kanun’ların yürürlüğe girmesi ile yasal düzenleme tamamlanmıştır. İkincil mevzuat 18 Şubat 2006 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ve 26 Mayıs 2006 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile tamamlanmıştır. Bu yönetmelik hükümlerine göre Üniversitemiz 2016-2020 dönemini kapsayan ilk stratejik planının hazırlanarak Başbakanlık DPT Müsteşarlığına teslim edilmesi istenmiştir. Bu yönetmelik hükümleri doğrultusunda Üniversitemiz bünyesinde oluşturulan komisyon tarafından, stratejik planların hazırlanmasına dönük çalışmalarını tamamlamak üzere tüm birimlerden 2016-2020 dönemine ait stratejik planlarının hazırlanması istenmiştir.

Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Rehberi’ne göre: Kurumsal değerlendirme sürecinin amacı, “Stratejik Planlama Çalışmaları ile Yükseköğretim Kurumunun değerlendirilmesini gerçekleştirmek ve Yükseköğretim Kurumlarının zayıf ve kuvvetli yönleri ile önündeki fırsatların ve karşılaşılabilecek tehditlerin ortaya çıkarılması” olarak belirtilmektedir. Rehberde sürecin hedefleri, kapsamı ve sınırları, sahibi, girdileri değerlendirmede dikkate alınacak olan temel ilkeler, sürecin eylemleri, değerlendirme ekiplerini oluşturma, yol haritasının çıkartılması, bir önceki yılın iyileştirmeye açık alanlarının değerlendirilmesi, kurumsal değerlendirme çalışmalarının gerçekleştirilmesinin nasıl yapılacağı belirtilmektedir. Buna göre Fakülteler, Enstitüler, Yüksekokullar, Meslek Yüksekokulları, Araştırma Merkezleri ve İdari birimler kendi özdeğerlendirme ve stratejik planlarının raporlarını hazırlamaları gerekmektedir.

Bu değerlendirme ve yönlendirmeler ışığında Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi 2019-2023 Stratejik Planı hazırlanmış olup, bu çalışma ile Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi’nin etkin ve verimli çalışması yanında Üniversitemizin stratejik planlama çalışmalarına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

2. STRATEJİK PLANLAMANIN AMAÇ KAPSAM VE DAYANAKLARI

2.1. Stratejik Planın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi'nin Stratejik Planlama sürecini tanımlamaktır. Bu çalışmayla Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi'nin bulunduğu mevcut durum ve belirlemiş olduğu stratejik hedeflere ulaşmak için takip edilmesi gereken yollar belirlenmiştir.

2.2. Stratejik Planın Kapsamı

Stratejik plan çalışması Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi'ne ilişkin planlama sürecini ve stratejik planlama detaylarını kapsamaktadır.

2.3. Stratejik Planın Hukuki Dayanakları

10.12.2003 tarih ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununda yer alan stratejik planlamaya ilişkin hükümler 01.01.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 5018 sayılı Kanunda stratejik plan, “kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan” olarak tanımlanmıştır. Kanunda, kamu idarelerine kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak; performanslarını, önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve uygulamanın izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlama görevi verilmiştir.

24 Aralık 2005 tarihinde yayımlanan 5436 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile tüm kamu idarelerinde strateji geliştirme birimleri oluşturulmuştur. Bu birimler, 18 Şubat 2006 tarihinde yayımlanan “Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile stratejik planlama çalışmalarının koordinasyonu ile görevlendirilmiştir.

5018 sayılı Kanunda, stratejik plan hazırlamakla yükümlü olacak kamu idarelerinin ve stratejik planlama sürecine ilişkin takvimin tespitine, stratejik planların kalkınma planı ve

programlarla ilişkilendirilmesine yönelik usul ve esasların belirlenmesine Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı yetkili kılınmıştır. Bu çerçevede hazırlanan “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” 26 Mayıs 2006 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

3. HAZIRLIK ÇALIŞMALARI

3.1. Planın Sahiplenilmesi

Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi'nin 2019-2023 stratejik planlamasının başarısı ancak kuruluşun tüm çalışanlarının planı sahiplenmesi ile mümkündür. Bu nedenle stratejik planlama fakülte içinde belirli bir birimin ya da grubun işi olarak görülmemektedir.

Plan yapmak ve kuruluşu bu plan doğrultusunda yönetmek kuruluş yönetiminin ana işlevlerindedir. Bu nedenle, üst yönetimin desteği ve yönlendirmesi, stratejik planlamanın vazgeçilmez koşuludur. Üst yönetim, stratejik plan yaklaşımını benimsediğini kuruluş çalışanları ile paylaşmış ve kurumsal sahiplenmeyi sağlamıştır.

3.2. Planlama Sürecinin Organizasyonu

Koordinatör birim: Koordinatör birimin görevi stratejik planı hazırlamak değil, plan çalışmalarını koordine etmektir. Selçuk Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı koordinatör birim olarak stratejik planlama çalışmalarında; toplantıların organizasyonu, kurum içi ve dışı iletişimin sağlanması ve belge yönetimi gibi destek hizmetleri sağlamıştır.

Kuruluşun Üst Yöneticisi: Kuruluşun üst yöneticisi olarak Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Abdullah KARAMAN stratejik plan çalışmalarını her aşamada desteklemiş, ihtiyaç duyulduğu hallerde stratejik planlama ekibinin çalışmalarına yön vermiştir. Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi'nin misyon, vizyon ve ilkelerinin belirlenmesi çalışmalarına katılmış, aynı zamanda stratejik planlama ekibinin başkanlığını da yürütmüştür.

Stratejik Planlama Ekibi: Kuruluşun üst yöneticisi olarak Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Abdullah KARAMAN tarafından stratejik planlama çalışmalarını yürütmek üzere, Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzunda belirtilen; *“Bir stratejik planlama ekibi üyesi; grubun oluşturacağı değer ve ilkeleri benimseyebilme,*

grupla uyumlu çalışabilme niteliklerine sahip olmalıdır, görev yaptığı birimi temsil edebilmelidir, stratejik planlama çalışmalarına yeterli zamanı ayırabilmelidir, çalışmalara katkıda bulunacak bilgi ve birikime sahip olmalıdır, çalışmalara gönüllü olarak katılmalıdır” tanımlaması çerçevesinde görevlendirmelerde bulunulmuştur. Aynı kılavuzdaki; “stratejik planlama ekibinde; kuruluşun ana hizmet birimleri yeterince temsil edilmelidir, farklı kademelerdeki yöneticiler bulunmalıdır, farklı uzmanlık alanlarına sahip kişiler yer almalıdır, çalışma süresince üyeler değiştirilmemelidir” yönlendirmeleri dikkate alınmıştır.

Bu çerçevede Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi’nin 2019-2023 stratejik planının hazırlanması çalışmalarını yürütmek üzere aşağıda belirtilen görevlendirmeler yapılmıştır:

Prof.Dr. Abdullah KARAMAN (Başkan)	
•Dekan	
Yrd.Doç.Dr. Yüksel GÜRSOY (Koordinatör)	
•Dekan Yardımcısı	
Yrd.Doç.Dr. Ömür Hakan KUZU (Üye)	
•Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü	
Arş. Gör. Simge ŞALVARCI (Üye)	
•Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü	
Arş. Gör. Engin TENGİLİMOĞLU (Üye)	
•Turizm İşletmeciliği Bölümü	

3.3. İhtiyaçların Tespiti

Aşağıdaki konulardaki ihtiyaçlar stratejik planlama hazırlık programı çalışmaları dâhilinde stratejik planlama ekibi tarafından tespit edilmiştir:

- **Eğitim ihtiyacı:** Stratejik planlama çalışmalarının etkin ve zamanında yapılabilmesine olanak sağlamak açısından Stratejik Planlama Ekibine dönük olarak Selçuk Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından kısa süreli bilgilendirme toplantısı yapılması,
- **Veri ihtiyacı:** Selçuk Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı ve Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi Dekanlığının sağlayacağı bilgilere ihtiyaç olunması.

3.4. Zaman Planı

Selçuk Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığının koordinatör birim olarak belirttiği Kasım 2017 tarihine kadar, Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi'nin 2019-2023 stratejik planının hazırlanması çalışmalarının tamamlanarak rapor halinde sunulması planlanmıştır.

3.5. Hazırlık Çalışmaları

Stratejik Planlama Komisyonu tarafından planın hazırlanması için aşağıdaki adımlar takip edilmiştir:

- 1- Bilgilendirme Toplantısı: Fakülte akademik ve idari personellerine yönelik Stratejik Planlama süreci ve işleyişi hakkında bilgi verilmiştir.
- 2- Hazırlık Toplantısı:
 - 2.1. İç paydaşlardan (akademik ve idari personelden) temin edilecek bilgi ve veriler tespit edilmiştir.
 - 2.2. Dış paydaşlardan temin edilecek bilgiler tespit edilmiştir.
- 3- Komisyon Çalışmaları:
 - 3.1. Paydaş analizi yapılmış, paydaşların niteliği ve önceliği belirlenerek zayıf yönleri düzeltme ve tehditleri önleme öncelikli paydaş katılımı analizi yapılmış ve yapılacak etkinlikler için bir yol haritası oluşturulmuştur.
 - 3.2. Paydaş katılımı için yapılan anket, mülakat, seminer ve söyleşi sonuçları ve eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal hizmet misyonlarına yönelik performans verileri sınıflandırılmış, son 4 yıllık performans bilgileri ile birlikte gelişim seyri değerlendirilmiştir.
 - 3.3. Paydaşlardan elde edilen bilgiler ışığında Fakülte'nin SWOT (GZFT: Güçlü-Zayıf yönler ile Fırsat-Tehdit unsurları) analizi yapılmış ve tehdit ve zayıf görülen noktalarla ilgili önlem ve düzeltici faaliyet planı oluşturulmuştur.
 - 3.4. Fakültemizin mevcut misyon ve vizyonu revize edilerek amaç/hedef/performans hedefi (göstergesi)/strateji tespitlerinde bulunulmuş ve SWOT analizi bilgileri ile entegrasyonu sağlanmıştır.
- 4- Dekanlık Değerlendirme Toplantısı: Stratejik Planlama Komisyonu üyelerinin hazırladığı taslak rapor Dekanlık Makamına sunularak birlikte değerlendirmesi yapılmıştır.

- 5- Nihai Raporun Akademik Kurul'da Sunumu: Fakültemiz 2019-2023 Stratejik Planı, Akademik Kurul'da Rektörlük Makamına sunulmuş, Rektörlük Makamının değerlendirmeleri ve akademik personelin önerileri kayıt altına alınmıştır.
- 6- Nihai Raporun Basımı: Fakültemiz 2019-2023 Stratejik Planı, gerekli düzeltmeler sonrası Rektörlük Makamına arz edilmiştir.

4. DURUM ANALİZİ

4.1. Tarihi Gelişim

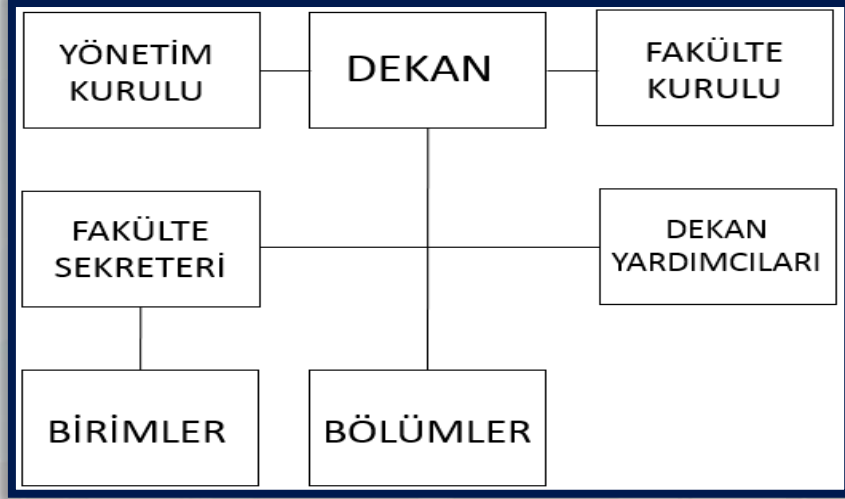
T.C. Selçuk Üniversitesi bünyesinde 16 Mayıs 2013 tarihinden itibaren lisans düzeyinde “Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi” olarak eğitim ve öğretim faaliyetini sürdüren fakültemiz, 26.02.2010 tarihli 27505 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2010/103 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile “Beyşehir Ali Akkanat Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu” adı altında “Konaklama İşletmeciliği”, Seyahat İşletmeciliği” ve Turist Rehberliği” bölümleri ile kurulmuştur. Kurulmuş olan bu yüksekokul 3 yıl eğitim-öğretimini sürdürdükten sonra; 16.05.2013 tarihli 28649 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2013/4657 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kapatılarak yerine “Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi” söz konusu üç bölüm yapılanması ile yeniden kurulmuştur.

YÖK Başkanlığı’nın 18.07.2013 tarih ve 75850160-101.03.01-5037-38426 sayılı yazısı ile fakülte bünyesinde Seyahat İşletmeciliği Bölümü ile Turist Rehberliği Bölümü Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü olarak birleştirilmiştir.

Eğitim ve öğretim süresi dört yıl olan Fakültemizde 2017-2018 akademik yılında Turizm İşletmeciliği bölümünde normal öğretim olmak üzere 1, 2, 3 ve 4. sınıflarda toplam 252 öğrenci ile eğitim-öğretim faaliyetini sürdürmektedir.

4.2. Örgütlenme

Fakülte Organları: Fakültenin ve birimlerinin temsilcisi olan Dekan, akademik organ olarak görev yapan Fakülte Kurulu, idari faaliyetlerde Dekana yardımcı bir organ olan Fakülte Yönetim Kurulundan oluşur.



4.3. Fiziki Yapı

2010 yılında tamamlanan Fakültemiz binası 18 derslik, 2 bilgisayar laboratuvarı, 13 adet akademik ve 17 adet idari çalışma odalarını, 1 adet toplantı salonunu, 1 adet sergi salonunu, 1 adet yerleşke kütüphanesi, 1 adet ibadethane, 1 adet arşiv ve 1 adet de ambarı bünyesinde barındırmaktadır.

Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Fakültesi'nin eğitim alanlarının dağılım ve kapasitesi aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 1. Eğitim Alanları Dağılımı

Eğitim Alanı	Kapasitesi (kişi)						TOPLAM
	0-50	51-75	76-100	101-150	151-250	251 üzeri	
Derslik		18					18*
Bilgisayar Laboratuvarı	2						2**
Toplam	2	18					20

* Derslik kapasiteleri 64 kişiliktir.

** Bilgisayar Laboratuvarları, 69 öğrenci eş zamanlı yararlanma kapasitelidir.

Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Fakültesi'nin sosyal alanlarının dağılım ve kapasiteleri aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 2. Sosyal Alanlar Dağılımı

Sosyal Alan	Sayısı (adet)	Kapasitesi (alan/kişi)
Kantin	1	200 m ²
Öğrenci Topluluk Odası	1	20 m ²
Sergi Salonu	1	256 m ²
Toplantı Salonu	1	0-50
Yerleşke Kütüphanesi	1	130 m ²

Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Fakültesi'nin hizmet ve diğer alanlarının dağılım ve kapasiteleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 3. Hizmet ve Diğer Alanlar Dağılımı

Hizmet alanı	Sayısı (adet)	Alanı (m ²)	Kullanan sayısı (kişi)
Akademik Personel Çalışma Odası	13*	260	10
İdari Personel Çalışma Odası	17**	350	7
Ambar	1	75	
Arşiv	1	75	

* Akademik personel odalarından 2 adedi Uygulama Bilimler Yüksekokulu tarafından kullanılmaktadır.

** İdari personel odalarından 7 adedi Uygulama Bilimler Yüksekokulu tarafından kullanılmaktadır.

4.4. İnsan Kaynakları

4.4.1. Akademik Personel Sayıları

Tablo 4. Akademik Personel Sayısı (Fakülte Bölüm Kadrosu ve/veya Bölümde Görevli)

Unvan	Kadroların Doluluk Oranına Göre			Kadroların İstihdam Şekline Göre	
	Dolu	Boş	Toplam	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Prof. Dr.					
Doç. Dr.					
*Yrd. Doç. Dr.	8		8	X	
**Öğretim Görevlisi	2		2	X	
***Araştırma Görevlisi	2		2	X	
Okutman					
TOPLAM AKADEMİK PERSONEL			12	X	

* 8 Öğretim Üyesi (Yardımcı Doçent) kadrosunda yer alan 1 öğretim üyesi Rektörlük Makamının kararıyla 13/B ile başka birimde görevlendirilmiş; 1 öğretim üyesi, Rektörlük Makamının kararıyla 13/B ile fakültemizde görevlendirilmiş; 1 öğretim üyesi de yurt dışında görevlendirilmiştir.

** 2 Öğretim Görevlisi kadrosunda yer alan 1 Öğretim Görevlisi Rektörlük Makamının kararıyla 13/B ile başka birimde görevlendirilmiştir.

*** 2 Araştırma Görevlisi kadrosunda yer alan öğretim elemanları Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden Fakültemize görevlendirilmiştir.

Fakültemiz kadrosunda 6 Yardımcı Doçent Doktor, 1 öğretim görevlisi fiilen görev yapmaktadır. Ayrıca, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadrosunda olup, Fakültemizde görevli 2 Araştırma görevlisi de fiilen görev yapmaktadır.

Tablo 5. Akademik Personelin Yaş Dağılımı

	21-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	50 ve üzeri yaş
Kişi Sayısı	0	2	2	2	6	0
Yüzde	%0	%16,7	%16,7	%16,6	%50	%0

Fakültemizde görevli akademik personelin %16,6'sı 26-30 yaş, %16,6'sı 31-35 yaş, %16,6'sı 36-40 yaş ve %50'si 41-50 yaş aralığındadır.

Tablo 6. Akademik Personelin Eğitim Durumu

	Yüksek Lisans	Doktora
Kişi Sayısı	4	8
Yüzde	%33,3	%66,7

Fakültemiz akademik personelinin %66,7'si doktora mezunu iken %33,3'ü yüksek lisans mezunudur.

4.4.2. İdari Personel Sayıları

Tablo 7. İdari Personel Sayısı

Sınıfı	Dolu	Boş	Toplam
Genel İdari Hizmetler	6		6
Teknik Hizmetleri Sınıfı	1		1
TOPLAM İDARİ PERSONEL	7		7

Tablo 8. İdari Personel Sayısı Öğrenim Durumu

	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Y.L. ve Doktora
Kişi Sayısı	1		2	3	1
Yüzde	14,3		28,6	42,8	14,3

Tablo 9. İdari Personel Hizmet Süresi

	1 – 3 Yıl	4 – 6 Yıl	7 – 10 Yıl	11 – 15 Yıl	16 – 20 Yıl	21 - Üzeri
Kişi Sayısı				1	2	4
Yüzde				14,3	28,6	57,1

Tablo 10. İdari Personel Yaş Dağılımı

	21-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51- Üzeri
Kişi Sayısı			1	1	2	3
Yüzde			14,3	14,3	28,6	42,8

4.5. Yasal Yükümlülükler ve Mevzuat Analizi

Ülkemizde yükseköğretim, T.C. Anayasası'nın 130-131. maddeleri ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile düzenlenmektedir.

Anayasamızın 130 uncu maddesinde Yükseköğretim Kurumları, “Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacıyla ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur.” denmekte ve 2547 sayılı Kanunun 12. maddesinde Yükseköğretim Kurumlarının görevleri kanundaki amaç ve ana ilkelere uygun olarak şu şekilde sıralanmaktadır:

Çağdaş uygarlık ve eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapmak,

Kendi ihtisas gücü ve maddi kaynaklarını rasyonel, verimli ve ekonomik şekilde kullanarak, milli eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri ile Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılan plan ve programlar doğrultusunda, ülkenin ihtiyacı olan dallarda ve sayıda insan gücü yetiştirmek,

Türk toplumunun yaşam düzeyini yükseltici ve kamuoyunu aydınlatıcı bilim verilerini söz, yazı ve diğer araçlarla yaymak,

Örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim yoluyla toplumun özellikle sanayileşme ve tarımda modernleşme alanlarında eğitilmesini sağlamak,

Ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunlarını, diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak, kamu kuruluşlarına önerilerde bulunmak suretiyle öğretim ve araştırma konusu yapmak, sonuçlarını toplumun yararına sunmak ve kamu kuruluşlarınca istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini ve önerilerini bildirmek,

Eğitim-öğretim seferberliği içinde, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim hizmetini üstlenen kurumlara katkıda bulunacak önlemleri almak,

Yörelerindeki tarım ve sanayinin gelişmesine ve ihtiyaçlarına uygun meslek elemanlarının yetişmesine ve bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, sanayi, tarım ve sağlık hizmetleri ile diğer hizmetlerde modernleşmeyi, üretimde artışı sağlayacak çalışma ve programlar yapmak, uygulamak ve yapılanlara katılmak, bununla ilgili kurumlarla işbirliği yapmak ve çevre sorunlarına çözüm getirici önerilerde bulunmak,

h) Eğitim teknolojisini üretmek, geliştirmek, kullanmak, yaygınlaştırmak,

i) Yükseköğretimin uygulamalı yapılmasına ait eğitim-öğretim esaslarını geliştirmek, döner sermaye işletmelerini kurmak, verimli çalıştırmak ve bu faaliyetlerin geliştirilmesine ilişkin gerekli düzenlemeleri yapmaktır.

Fakültemiz de bir yükseköğretim kurumu olarak bu görevleri yerine getirmek için 16 Mayıs 2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 2013/4657 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kurulmuştur.

4.6. Faaliyet Alanları İle Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

4.6.1. Eğitim ve Öğretim

Lisans düzeyinde 4 yıllık eğitim veren fakültemizde 2 bölüm mevcut olup, bunlardan 1 tanesi (Turizm İşletmeciliği Bölümü) öğrenci almaktadır. Eğitim dili Türkçedir. 2017-2018 akademik yılı itibariyle fakültemizde kayıtlı öğrenci sayısı 252'dir.

Aşağıdaki tablolarda fakültemiz öğrencileri ile ilgili bilgiler performans değerlendirme göstergelerine veri oluşturmak amacıyla gösterilmiştir:

Tablo 11. Bölümlerdeki Mevcut Öğrenci Sayısı ve Kontenjanları

Sınıf	Öğretim Yılı	Programı	Öğretim Türü	ÖSYM ve DGS Kontenjan			ÖSYM Yerleşen (Asıl)	ÖSYM Yerleşen (Ek)	ÖSYM Yerleşen (DGS)	TOPLAM	DOLULUK ORANI (%) (DGS hariç)
				DGS	ASIL	TOPLAM					
4	2014-2015	T.İ.	N.Ö.	10	90	100	9	26	12	47	39
3	2015-2016	T.İ.	N.Ö.	10	90	100	59	8	-	67	74
2	2016-2017	T.İ.	N.Ö.	10	90	100	56	21	9	86	86
1	2017-2018	T.İ.	N.Ö.	10	80	90	2	-	6	8	2

Tablo 12. Bölümlerdeki Öğrenci Diğer Bilgileri

Sınıf	ÖĞRETİM YILI	PROGRAMI	ÖĞRETİM TÜRÜ	Yatay geçiş kayıt yaptıran			Yabancı uyruklu kayıt yaptıran			Farabi-Mevlana kayıt yaptıran			Çift-Anadal kayıt yaptıran		
				E	K	TP	E	K	TP	E	K	TP	E	K	TP
4	2014-2015	K.İ.	N.Ö.	1	1	2									
		K.İ.	İ.Ö.												
3	2015-2016	T.İ.	N.Ö.												
2	2016-2017	T.İ.	N.Ö.	2		2									
1	2017-2018	T.İ.	N.Ö.									1			1

Tablo 13. Mevcut Okuyan Öğrenci Sayıları

SINIFI	ÖĞRETİM YILI	PROGRAMI	ÖĞRETİM TÜRÜ	OKUYAN		
				Erkek	Kız	Toplam
4	2014-2015	K.İ	N.Ö	268	158	426
3	2015-2016	T.İ	N.Ö	245	144	389
2	2016-2017	T.İ.	N.Ö.	198	102	300
1	2017-2018	T.İ.	N.Ö.	168	84	252

Tablo 14. Öğrenci Sayıları ile İlgili Diğer Veriler

VERİLER/YILLAR	2014	2015	2016	2017
Gelen Öğrenci Sayısı (Normal+Ek Kont.+DGS)	47	67	86	8
Taban Puan	199.671	203.017	199.485	224.752
Tavan Puan	246.026	237.738	254.206	228.020
Kayıt Sildiren	14	5	10	-
Yatay Geçiş Giden	6	3	7	4
Yatay Geçiş Gelen	2	-	-	2
Mezun Sayısı	51	94	168	42
Mezuniyet Not Ortalamaları	2,71	2,54	2,65	2,67
Mezuniyet Süresi Ortalaması	4,7	4,5	4,3	4,4

Tablo 15. Öğrenci Sayıları ve Öğretim Elemanı/Üyesi Başına Düşen Öğrenci Sayısı

Akademik Yıl	Öğrenci Sayısı (A)	Ders Veren Öğretim Elemanı Sayısı (B)	Ders Veren Öğretim Üyesi Sayısı (C)	Ders Veren Öğretim Elemanı Başına Düşen Öğrenci Sayısı (A/B)	Ders Veren Öğretim Üyesi Başına Düşen Öğrenci Sayısı (A/C)
2014-2015	426	8	4	53,2*	106,5*
2015-2016	389	9	5	43,2	77,8
2016-2017	300	9	5	33,3**	60**
2017-2018	252	11	7	22,9	36

*2014-2015 yılı Türkiye Turizm Fakülteleri öğrenci/öğretim elemanı oranı 63,6'dır. 2013 yılı Türkiye devlet üniversiteleri öğrenci/öğretim elemanı oranı 22, öğrenci/öğretim üyesi oranı 51'dir. Aynı yıl 2013 OECD ülkeleri öğrenci/öğretim elemanı oranı ise 15,6'dır. *Kaynak: Hacıoğlu, N. vd. (2016) ve Çetinsaya G. (2014)*

**2016-2017 akademik yılı devlet üniversiteleri lisans öğrenci/öğretim elemanı oranı 16,5 ve öğrenci/öğretim üyesi oranı ise 32,5'dir. *Kaynak: YÖK (2016)*

Tablo 16. Diğer Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar

Cinsi	2014	2015	2016	2017
Bilgisayar	24	28	30	35
Projeksiyon Cihazı	21	21	23	33
Fotokopi makinesi	1	2	2	2
Faks	1	1	1	1
Optik Okuyucu	-	-	1	1
Kameralar	18	18	18	18
Televizyonlar	1	1	1	1
Tarayıcılar	2	3	5	6

4.6.2. Araştırma ve Yayın

Tablo 17. Akademik Personel Yıllara Göre Yayınlar, Gidilen Bilimsel Etkinlikler ve Ödüller

Yıllar		2014	2015	2016	2017
Makale	Ulusal	4	1		
	Uluslararası	6	8	5	6
	SCI/SSCI/AHCI				
Atıf sayısı		8	16	30	23
Kitap				1	
Kitap bölümü		1	1	9	3
Bildiri	Ulusal	9	2		
	Uluslararası	7	6	13	6
Bilimsel etkinliklere katılım		16	17	19	38
Yürütme/Düzenleme/Bilim Kurulu üyelik					6
Editörlük/hakemlik		3	3	3	6
Bilimsel/akademik/mesleki kuruluşlara üyelik		6	6	6	7

Tablo 18. Yıllara Göre Öğretim Üyesi Başına Düşen Makale Sayısı

Yıl	Öğretim Üyesi Sayısı (A)	Ulusal		Uluslararası		SCI/SSCI/AHCI	
		Sayı (B)	Oran (B/A)	Sayı (C)	Oran (C/A)	Sayı (D)	Oran (D/A)
2014	1	4		6	4		
2015	9	1		8	0,88		
2016	9			5	0,55*		
2017	8			6	0,75		

*2016 yılı itibariyle Selçuk Üniversitesi genel oranı $1.477/1.062=1,39$ 'dur.

Tablo 19. Yapılan Projelerin Türü ve Durumunun Yıllara Göre Dağılımı

Türü	2014	2015	2016	2017
DPT				
TÜBİTAK				
BAP			1	
AB Fonları				
Kamu Kurumları				
Diğer			1	
Toplam			2	

Tablo 20. Katılınan Akademik Faaliyetlerin Türü ve Sayısı

Faaliyet Türü	2014	2015	2016	2017
Ulusal Sempozyum/Kongre/Panel	11	4	5	6
Uluslararası Sempozyum/Kongre/Panel	10	13	15	33

Tablo 21. Erasmus ve Sokrates Programına Katılım

Faaliyet	2014	2015	2016	2017
Erasmus/Sokrates Programına Katılan Öğrenci Sayısı	1			
Erasmus/Sokrates Programına Katılan Öğretim Elemanı Sayısı				1
Anlaşma Yapılan Yabancı Üniversite Sayısı		2		
Anlaşma Yapılan Bölüm Sayısı		2		

4.6.3. Toplumsal Hizmet/Sosyal Faaliyet

Tablo 22. Sosyal Faaliyet ve Katılımcı Sayıları

FAALİYET/KATILIM/YILLAR	2014	2015	2016	2017
Faaliyet Sayısı*	3	4	5	4
Katılan Öğrenci Sayısı	68	98	125	118
Katılan Akademik Personel Sayısı	4	5	5	6

*İlgili faaliyetlerin içerik bilgileri Fakültemiz Faaliyet Raporlarında gösterilmiştir.

4.7. Paydaşlar

Fakültemiz, faaliyetleriyle ilgili ürün ve hizmetlere ilişkin memnuniyetlerin saptanması ve misyon ve vizyonunun belirlenmesi konularında başta iç paydaşlar (öğrenci, öğretim elemanı ve idari personel) olmak üzere mezunlar, işverenler, sivil toplum kuruluşları, yerel yönetim ve yöneticilerinden oluşan dış paydaşların büyük bölümünün stratejik planlama sürecine katılımını sağlamıştır. Fakültemiz paydaşları, iç paydaşlar ve dış paydaşlar temelinde ayrımlandırılmış; iç ve dış paydaşların da yararlanıcılık, temel ve stratejik konuları belirtilmiştir. Bu paydaşlar, fakülteye/üniversiteye girdi sağlayan, ürün ve hizmet sunulan, iş birliği içinde olunan, faaliyetlerimizden etkilenen ve faaliyetlerimizi etkileyen kesimlerden oluşma noktasındaki önceliklerine göre de aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır:

Tablo 23. Paydaş Listesi

PAYDAŞLAR	PAYDAŞ TÜRÜ İP: İç Paydaş DP: Dış Paydaş	PAYDAŞ NİTELİĞİ TP: Temel Paydaş SP: Stratejik Paydaş YP: Yararlanıcı Paydaş	ÖNCELİĞİ
			A: Birlikte Çalış/Güçlü/Önemli B: Çıkarlarını Gözet/Zayıf/Önemli C: Bilgilendir/Güçlü/Önemsiz D: İzle/Zayıf/Önemsiz
Öğrenciler	İP	TP/YP	A
Akademik Personel	İP	TP	A
İdari Personel	İP	TP	A
Mezunlar	DP	SP	A/B
Öğrenci Aileleri	DP	SP	C
TEKNOKENT	DP	TP/SP	A
Proje Kuruluşları	DP	SP	A/B
TÜBİTAK	DP	SP	A
Turizm Bakanlığı ve Müdürlükleri	DP	SP	A
Diğer Bakanlıklar	DP	SP/YP	C/D
Diğer Kamu Kurumları	DP	SP/YP	D
Valilik/Kaymakamlık	DP	SP	A
Yerel Yönetimler	DP	SP	A
Meslek Kuruluşları (Oda, birlik vd.)	DP	SP/YP	A
Sivil Toplum Kuruluşları	DP	SP/YP	A/B
İşverenler	DP	SP/YP	A/B
Medya	DP	SP/YP	B/C
Orta öğretim	DP	SP	D
Uluslararası eğitim araştırma kurumları	DP	SP	A
Diğer üniversiteler (yurtiçi-yurtdışı)	DP	SP/YP	A/B
Akreditasyon ve kalite kuruluşları	DP	SP	A
Toplum	DP	SP/YP	B/C

Paydaşların stratejik alanlara göre katılımları aşağıdaki Tablo'da işaretlenmiştir:

Tablo 24. Paydaş Katılımı

Paydaşlar	Eğitim-Öğretim	Araştırma	İnsan Kaynakları ve Kurumsallaşma	Finans	Alt Yapı	Toplumla İlişkiler	Uluslararası İlişkiler	Sosyal Faaliyetler
Öğrenciler	X	X	X		X	X	X	X
Akademik Personel	X	X	X		X	X	X	X
İdari Personel			X	X	X	X		
Mezunlar	X			X		X	X	X
Öğrenci Aileleri	X					X		X
TEKNOKENT		X		X				
Proje Kuruluşları		X		X				
TÜBİTAK		X		X		X	X	
Turizm Bakanlığı ve Müdürlükleri		X		X				
Diğer Bakanlıklar								X
Diğer Kamu Kurumları								X
Valilik/Kaymakamlık				X				
Yerel Yönetimler	X			X	X	X		X
Meslek Kuruluşları (Oda, birlik vd.)	X	X		X		X		X
Sivil Toplum Kuruluşları	X	X		X		X		X
İşverenler	X	X		X		X		X
Medya	X					X		X
Orta öğretim	X		X					
Uluslararası eğitim araştırma kurumları	X	X		X		X	X	
Diğer üniversiteler (yurtiçi-yurtdışı)	X	X	X			X	X	X
Akreditasyon ve kalite kuruluşları	X	X	X	X	X	X	X	
Toplum	X	X	X	X	X	X		X

Stratejik plan hazırlama sürecinin referans belgeleri, “İç Paydaş Görüşü Nitel Görüşme Raporları” ve “Dış Paydaş Nitel Görüşme Raporları” dır.

1-İç Paydaş Nitel Görüşme Raporu

Araştırmamızda nitel veri analiz tekniklerinden yararlanılarak turizm fakültesindeki idari personelin dekanlığı, üniversite yönetimini, bilgi işlem alt yapısını, birimler arasındaki iş akışını ve öğretim elemanlarından beklentilerini ayrı ayrı değerlendirilmesini sağlayacak açık uçlu sorular sorulmuştur. Araştırmanın sonuçlarının değerlendirilmesinde Atlas Ti 7.5. programı kullanılmıştır. Anket sonuçları aşağıda on yedi başlık altında şu şekilde özetlenmiştir:

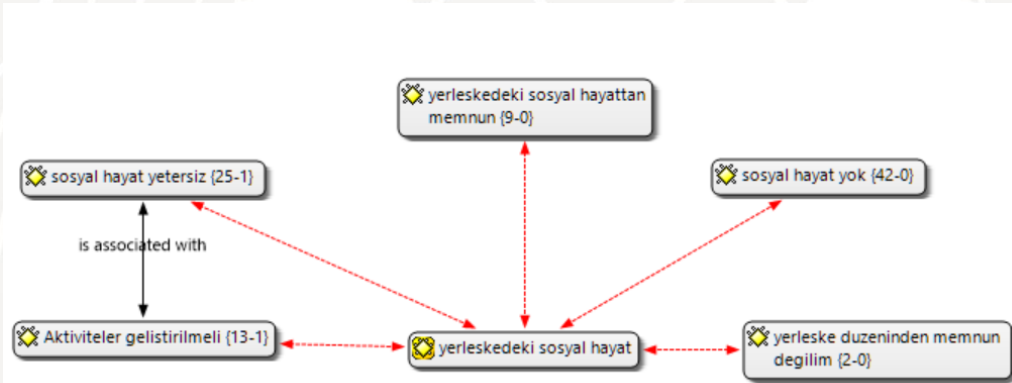
1. ÖĞRENCİLERİN YERLEŞKE DÜZENİNDE BEKLENTİLERİ



- Yerleşke içerisinde öğrencilere yönelik olarak sosyal etkinliklerin gerçekleştirilebileceği alanın yetersiz oluşu ve temizlik ve bahçe bakımına daha fazla dikkat edilmesi gerektiği dile getirilmektedir.
- Yerleşkenin şehir merkezine uzaklığı neticesinde ulaşım sorunları yaşanmakta iken söz konusu ulaşım sorunları bayan öğrencileri yurt imkânının yeterli olmamasıyla mağduriyetlerini arttırmaktadır.
- Öğrencilerin bir kısmı kapalı spor salonundan faydalanmak istediklerini dile getirmişlerdir.

Özetle; öğrencilerin yerleşke düzeni ile ilgili olarak “sosyal faaliyet alanları ve ulaşım konularında iyileştirme” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

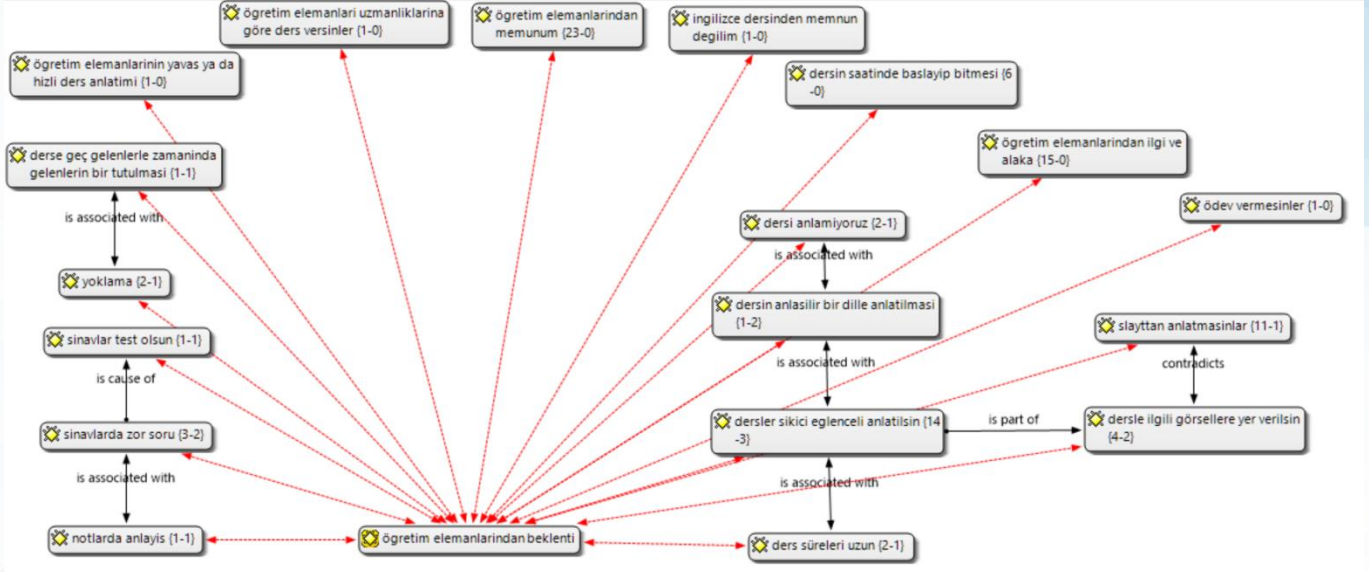
2. ÖĞRENCİLERİN YERLEŞKEDEKİ SOSYAL HAYATTAN BEKLENTİLERİ



- Öğrenciler eğitim öğretim zamanlarının büyük kısmını yerleşke içerisinde geçirdiklerinden dolayı yerleşke içerisindeki sosyal hayattan da çeşitli beklentileri bulunmaktadır.
- Öğrencilerin çoğu yerleşke içerisinde hiçbir sosyal hayat olmadığını vurgularken sosyal hayatın yetersiz olduğunu düşünenler yerleşke içerisinde çeşitli aktivitelerin gerçekleştirilmesini beklemektedir.

Özetle; öğrencilerin sosyal faaliyetlerle ilgili olarak “yerleşke içerisinde sosyal faaliyetlerin daha fazla artırılması” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

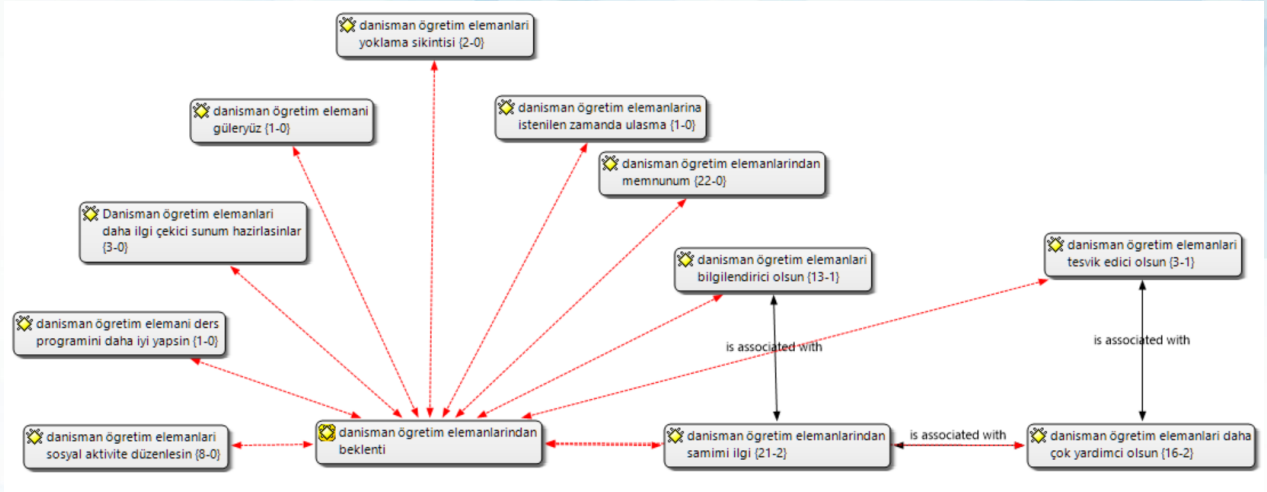
3. ÖĞRENCİLERİN DERSLER SIRASINDA ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN BEKLENTİLERİ



- Öğrencilerin ders sırasında öğretim elemanlarından beklentilerine bakıldığında genel olarak memnuniyetin olduğu fakat ders müfredatı, sınav zamanları ve yoklama ile ilgili eleştirilerin yer aldığı görülmektedir.
- Ders müfredatı ile ilgili olarak öğrencilerin dersi yürüten öğretim elemanlarından bir takım eleştirileri ve talepleri aşağıda yer almaktadır:
 - Dersin sorumlusu öğretim elemanın ilgisi
 - Dersin daha anlaşılır bir şekilde anlatılması
 - Ders sırasında slayt yoğunluğunun azaltılarak görsellere yer verilmesi ve daha aktif hale getirilmesi
 - Ders ile ilgili ödevlerin verilmesi şeklindedir.
- Sınav zamanları ile ilgili olarak sınavların test olması ile ilgili talepleri yer almaktadır.
- Öğrenciler ayrıca ders ile ilgili sorumlu öğretim elemanlarının uzmanlık alanlarına göre ders vermesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Özetle; öğrencilerin derslerle ilgili olarak “öğretim elemanlarının ders anlatımı ve öğrencilere olan ilgisi açısından daha faal olmaları” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

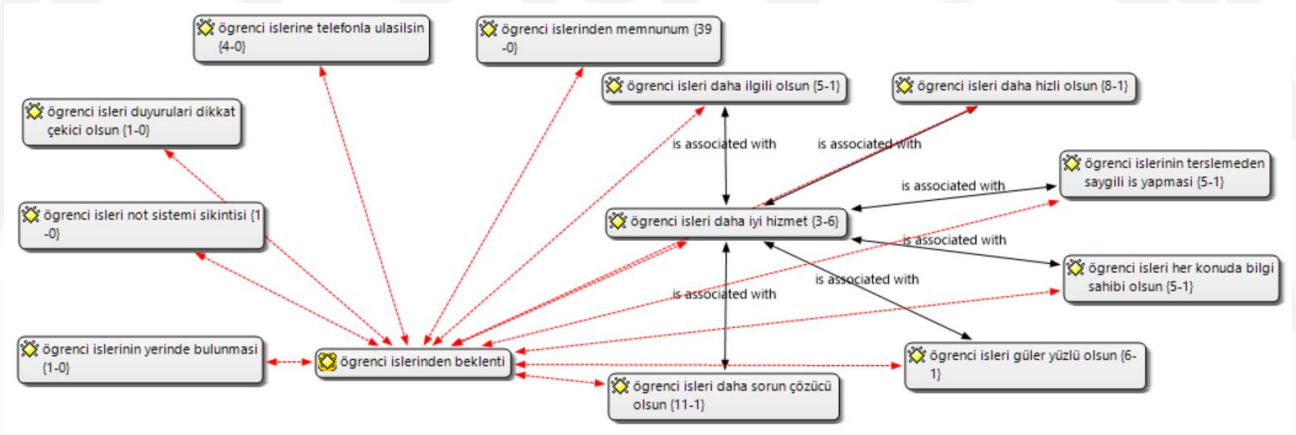
4. ÖĞRENCİLERİN DANIŞMAN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN BEKLENTİLERİ



- Öğrencilerin danışman öğretim elemanlarından beklentilerine bakıldığında öğrencilerin çoğunluğunun danışman öğretim elemanlarından memnun olduğu görülmektedir.
- Danışman öğretim elemanlarından samimi ilgi bekleyen bir diğer grupta ise danışmaların daha bilgilendirici olmasını, daha çok yardımcı olmasını ve teşvik edici olmasını talep etmektedir.
- Öğrenciler danışman öğretim elemanlarından ayrıca sosyal aktiviteler düzenlemesi yolunda da talepleri bulunmaktadır.
- Danışman öğretim elemanlarının ders programı ile ilgili olarak programı daha çok öğrenci odaklı yapmaları gerektiği dile getirilmiştir.

Özetle; öğrencilerin danışmanlık ile ilgili olarak “öğretim elemanlarının daha fazla öğrenci odaklı olmaları” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

5. ÖĞRENCİLERİN ÖĞRENCİ İŞLERİNDEN BEKLENTİLERİ

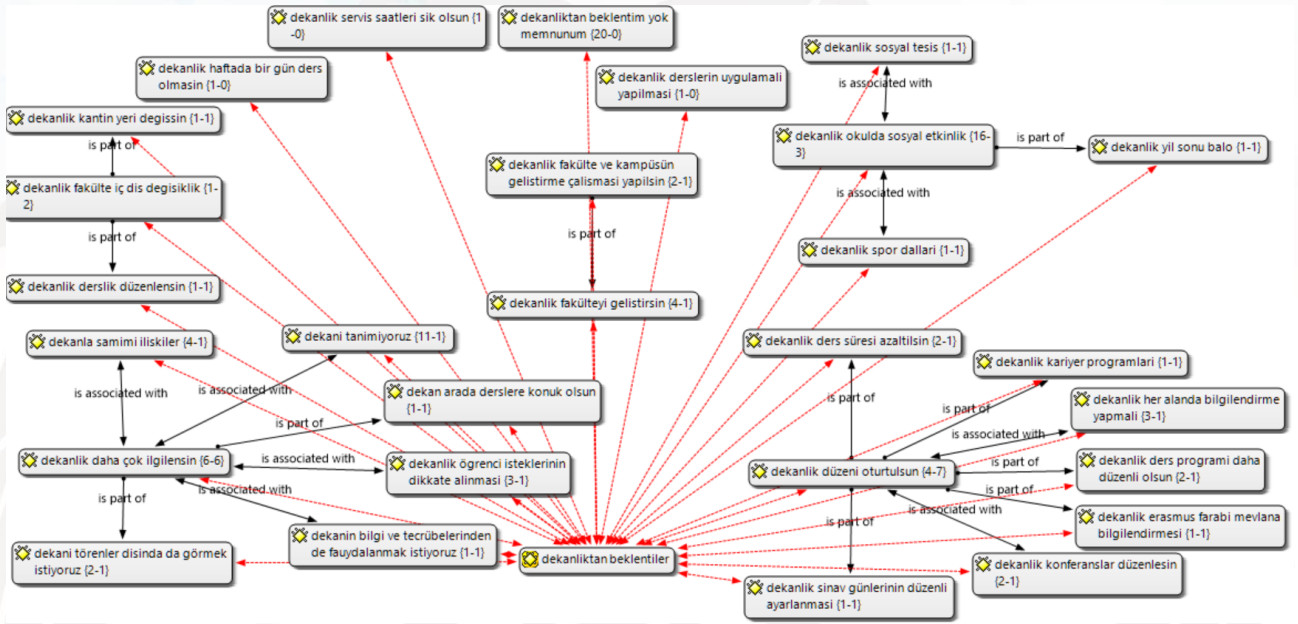


- Öğrencilerin öğrenci işlerinden beklentilerine bakıldığında çoğunluğunun öğrenci işlerinin işleyişinden memnun olduğu görülmektedir.
- Öğrenci işlerinin daha iyi hizmet vermesini bekleyen öğrencilerin taleplerinin karşılanması açısından beklentilerini aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:
- Öğrenci işleri daha bilgili olsun
- Öğrenci işleri daha çok sorun çözücü olsun
- Öğrenci işleri daha hızlı hizmet versin

- Öğrenci işleri güler yüzlü olsun
- Öğrenci işleri daha bilgili olsun
- Öğrenci işleri öğrenciyi terslemeden saygılı davranışın şeklindedir.
- Öğrenciler aynı zamanda onlar için önemli olan duyuruların öğrenci işleri tarafından daha dikkat çekici nitelikte olmasını da talep etmektedir.
- Öğrenciler not sistemi ile ilgili sıkıntı yaşamakta ve öğrenci işlerine ihtiyaç halinde telefon yoluyla ulaşmada yaşadıkları sıkıntıları da vurgulamaktadır.

Özetle; öğrencilerin öğrenci işleri ile ilgili olarak “daha fazla ilgili, bilgili ve ulaşılabilir” olmaları yönünde beklentileri bulunmaktadır.

6. ÖĞRENCİLERİN DEKANLIKTAN BEKLENTİLERİ

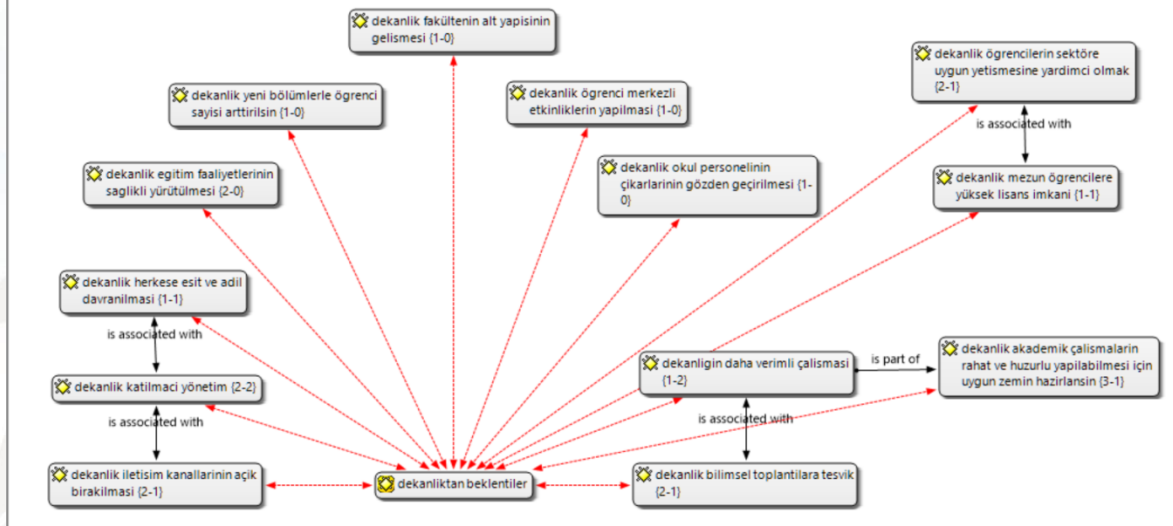


- Öğrencilerin dekanlıkla ilgili beklentilerinin ve eleştirilerinin yoğun olduğu görülmekle birlikte çoğunluğu memnuniyetlerini dile getirmiştir.
- Dekanlıktan beklentiler dekan ve dekanlık yönetimi olarak iki farklı şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Öğrencilerin dekan ile ilgili talepleri aşağıda belirtilen şekilde ifade edebilir:
 - Dekanın bazı zamanlarda derslere konuk olması
 - Öğrencilerin Dekanın deneyim ve tecrübelerinden faydalanma isteği
 - Dekanın belirli resmi durumlar ve günler dışında da fakülte de görmek istemeleri
 - Dekan ile daha samimi ilişkiler
 - Dekanın öğrenci isteklerini daha çok dikkate alması şeklinde sıralanabilmektedir.
- Öğrencilerin dekanlık yönetimi ile ilgili taleplerine değinildiğinde ise genel olarak aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:
 - Dekanlık tarafından fakülte ve kampüsün geliştirilme çabası
 - Öğrencilere yönelik olarak haftada bir gün ders programında boşluk bırakılması
 - Sınav programının daha düzenli olarak hazırlanması
 - Derslerin uygulamalı olarak yapılması
 - Sosyal etkinlik, sosyal tesis imkanı yaratılması ve öğrencilere sporun teşviki amacıyla spor dallarına yönelik çalışmalar yapılması şeklindedir.

- Öğrencilerin dekanlıktan beklediği ve talep ettiği bir diğer konu ise Mevlana-Farabi-Erasmus değişim programları hakkında bilgilendirmelerin sağlanması ve fakülte bünyesinde öğrencileri bilgilendirmek ve geleceğe hazırlamak amacıyla kariyer programlarının gerçekleştirilmesidir.
- Öğrenciler fakülte içinin daha etkin kullanılması açısından değişiklikler talep etmekte ve bu değişikliklerin arasında kantin yer değişikliğine de vurgu yapmaktadır.

Özetle; öğrencilerin dekanlık ile ilgili olarak “daha fazla ilişki içinde olma” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

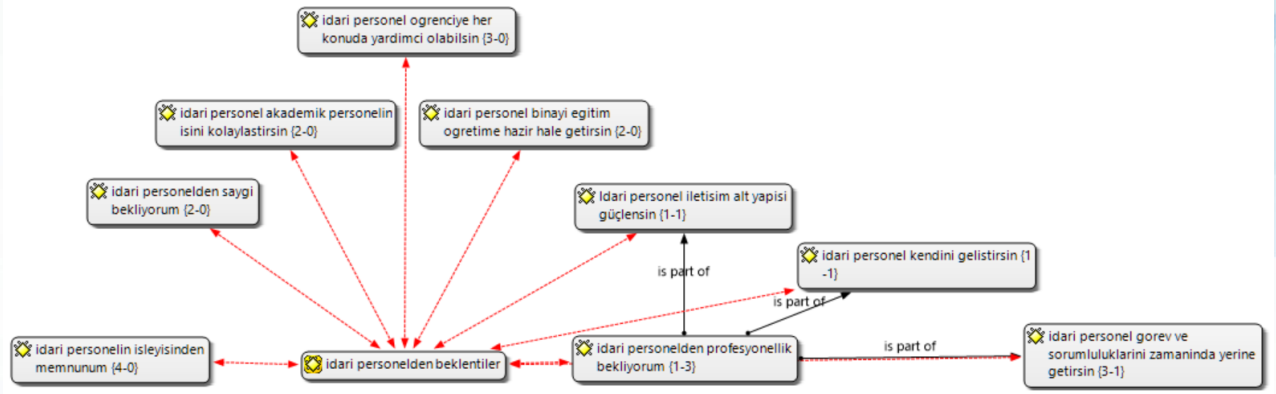
7. AKADEMİK PERSONELİN DEKANLIKTAN BEKLENTİLERİ



- Akademik personelin dekanlıktan beklentilerine bakıldığında katılımcı yönetim anlayışını benimseyerek iletişim kanallarını açık bırakması ve herkese eşit ve adil davranması şeklinde talepler yer almaktadır.
- Akademik personel dekanlığın daha verimli çalışarak, akademik çalışmalar için daha rahat ve huzurlu çalışma ortamı için zemin hazırlanmasını ve bilimsel toplantılara teşvik edici bir yaklaşımın benimsenmesini talep etmektedir.
- Sektöre hazır ve nitelikli öğrencilerin yetiştirilmesinde öğretim elemanları ile birlikte dekanlığında desteğini almak ve mezun öğrencilere yüksek lisans imkânı sağlamak.
- Akademik personelin dekanlıktan diğer beklentilerini aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:
 - Dekanlığın eğitim faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde yürütmesi
 - Yeni bölümler açarak öğrenci sayısını arttırması
 - Fakültenin alt yapısının geliştirilmesi
 - Dekanlık tarafından öğrenci merkezli etkinliklerin gerçekleştirilmesi
 - Fakülte personeli çıkarlarının gözden geçirilmesi şeklindedir.

Özetle; akademik personelin dekanlık ile ilgili olarak “katılımcı yönetim, yeni bölümler açılması ve yüksek lisans eğitimi” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

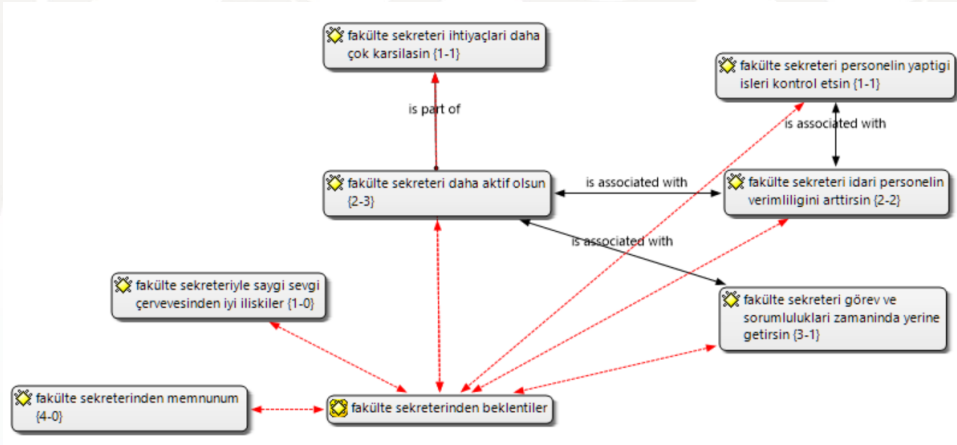
8. AKADEMİK PERSONELİN İDARİ PERSONELDEN BEKLENTİLERİ



- Akademik personelin idari personelden beklentilerine bakıldığında akademik personelin idari personellerden genel olarak memnun oldukları görülmüştür.
- İdari personelden profesyonellik beklenmekte ve bu idari personelin kendini geliştirmesi, görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmesi ve iletişim alt yapısını güçlendirilmesi ile sağlanabileceğini ifade etmektedirler.
- Akademik personelin idari personelden diğer beklentileri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:
 - İdari personelden saygının beklenmesi,
 - İdari personelin akademik personelin işini kolaylaştırması,
 - İdari personelin öğrenciye her türlü yardımcı olacak bir yaklaşım benimsemesi,
 - İdari personelin fakülte binasını eğitim öğretime hazır hale getirmesi ve
 - İletişim alt yapısının geliştirilmesi şeklinde ifade edilmektedir.

Özetle; akademik personelin idari personel ile ilgili olarak “daha fazla profesyonellik ve iletişim kurma” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

9. AKADEMİK PERSONELİN FAKÜLTE SEKRETERİNDEN BEKLENTİLERİ

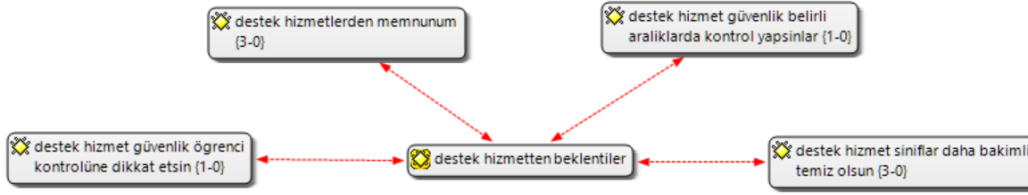


- Akademik personelin fakülte sekreterinden genel olarak memnun oldukları ifade edilmiştir.
- Fakülte sekreterinin daha aktif olmasını talep eden akademik personel fakülte sekreterinden aşağıdaki talepleri dile getirmiştir:
 - Fakülte sekreteri görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirsin,

- Fakülte sekreteri idari personelin verimliliğini arttırsın ve buna bağlı olarak da fakülte sekreterinin idari personelin yaptığı işleri düzenli olarak kontrol etmesi şeklinde ifade edilmiştir.
- Akademik personel fakülte sekreterinden ayrıca saygı ve sevgi çerçevesinde iyi ilişkiler ve ihtiyaçların daha çok karşılanmasını beklemektedir.

Özetle; akademik personelin fakülte sekreteri ile ilgili olarak “daha fazla kontrol mekanizmaları kurması ve aktif olma” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

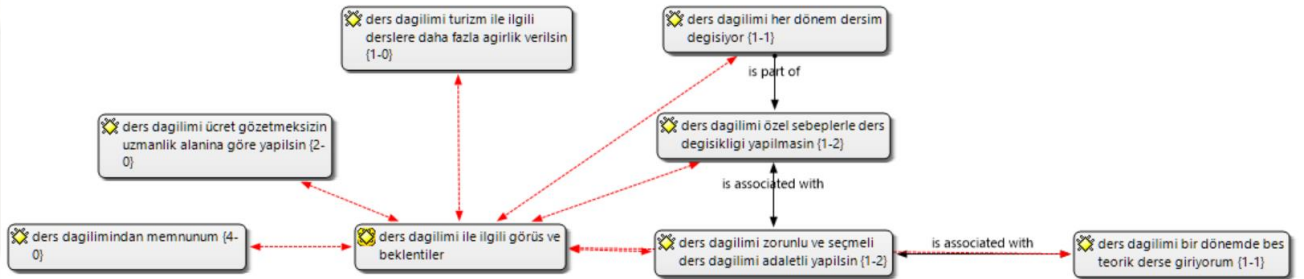
10. AKADEMİK PERSONELİN DESTEK HİZMETTEN (GÜVENLİK, HİZMETLİ vb.) BEKLENTİLERİ



- Akademik personelin destek hizmetten beklentilerini aşağıdaki şekilde dile getirmişlerdir:
- Güvenlik öğrenci kontrollerine daha fazla dikkat etsin,
- Güvenlik belirli aralıklarla kampüs içerisinde kontrole çıksın,
- Fakülte içinde hizmetliler sınıfları daha bakımlı ve temiz hale getirsin.

Özetle; akademik personelin destek hizmetler ile ilgili olarak “daha fazla güvenliğe dikkat edilmesi” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

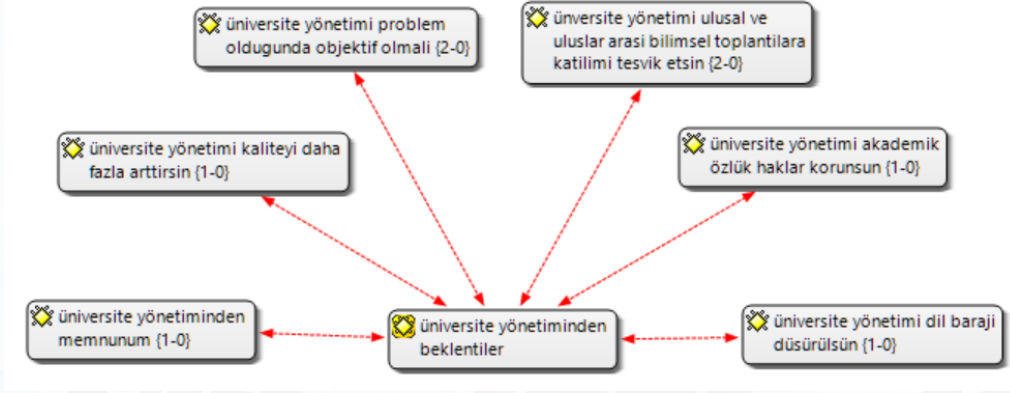
11. AKADEMİK PERSONELİN DERS DAĞILIMI İLE İLGİLİ BEKLENTİLERİ



- Akademik personelin genel itibarıyla ders dağılımından memnun oldukları görülmektedir.
- Ders dağılımından memnun olmayanların beklentileri ise zorunlu ve seçmeli derslerin adaletli bir şekilde yapılması şeklindedir.
- Ders dağılımı ile ilgili olarak memnuniyetsizliğini dile getiren akademik personel dağılımdaki adaletsizliğin özel sebeplerle ders değişikliği yapıldığını düşünmekte ve bu sebepten dolayı her dönem sorumlu olduğu dersinin değiştiğini ifade etmektedir.
- Akademik personelin ders dağılımındaki memnuniyetsizliğine bağlı olarak bir dönemde girebileceği teorik derslerin fazlalığını da vurgulamaktadır.
- Akademik personelin ders dağılımı ile ilgili diğer beklentileri aşağıdaki gibidir:
- Ders dağılımı ücret gözetmeksizin uzmanlık alanına göre yapılsın,
- Ders dağılımlarında turizmle ilgili derslere daha çok ağırlık verilsin.

Özetle; akademik personelin bölüm başkanlarından ders dağılımı ile ilgili olarak “alan uzmanlığına yönelik ve daha adil dağıtım” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

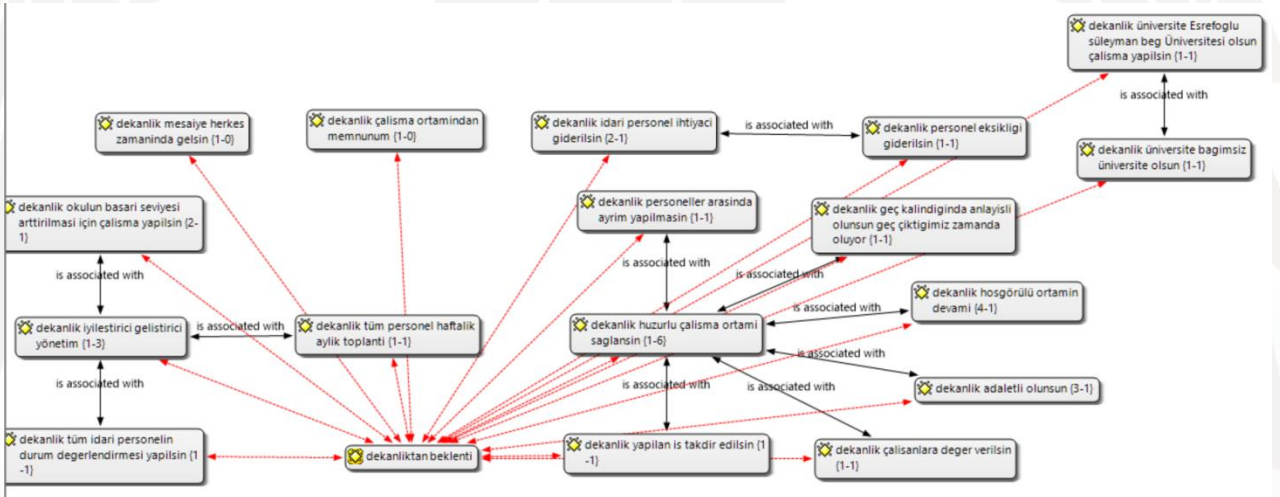
12. AKADEMİK PERSONELİN ÜNİVERSİTE YÖNETİMİNDEN BEKLENTİLERİ



- Akademik personelin üniversite yönetiminden beklentileri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:
- Üniversite yönetimi problem olduğunda adil, eşit ve objektif olmalı,
 - Ulusal ve uluslararası bilimsel toplantılara katılım teşvik edilmeli,
 - Akademik özlük hakları korunmalıdır.

Özetle; akademik personelin üniversite yönetimi ile ilgili olarak “ulusal/uluslararası bilimsel faaliyetlere daha fazla teşvik olunması” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

13. İDARİ PERSONELİN DEKANLIKTAN BEKLENTİLERİ

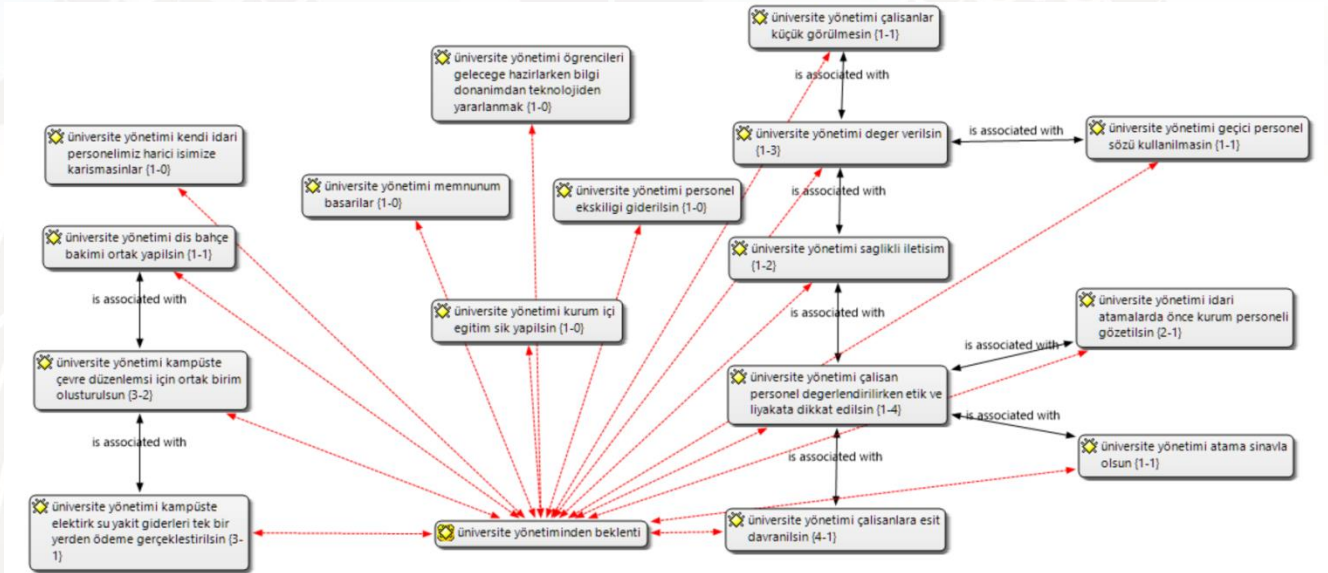


- İdari personelin dekanlıktan beklentilerine bakıldığında ilk olarak dekanlığın iyileştirici ve geliştirici bir yönetimi benimsemesi yer almaktadır. İyileştirici ve geliştirici bir yönetim başlığı altında okulun başarı seviyesinin artırılması gerektiği, tüm idari personelin durum değerlendirilmesinin yapılması gerektiği ve dekanlığın belirli aralıklarla (haftalık, aylık) düzenli olarak toplantı talebi yer almaktadır.
- Dekanlığın huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması açısından ise idari personel tarafından beklentileri aşağıda şekilde sıralayabiliriz:
- Yapılan işlerin takdir edilmesi,
 - Çalışanlara değer verilmesi,

- Adaletli bir şekilde davranması,
- Hoşgörülü olması,
- Personel arasında ayırım yapılmaması ve
- Yeri geldiğinden fazladan mesai ile işlerin yetişmesi amacıyla çalıştıklarından dolayı özel durumdan kaynaklanan gecikmelerin anlayışla karşılanması gerektiği şeklinde belirtmişlerdir.
- İdari personel ayrıca personel eksikliği ile ilgili taleplerini de vurgulamışlardır.
- Fakültenin ilçede yer almasından ve yeterli imkânlarının bulunduğunu düşünen idari personel tarafından bağımsız bir üniversite olarak yerini almak için gerekli çalışmaların başlatılması ve Eşrefoğlu Süleyman Bey isminde üniversite kurulmasını talep etmektedir.

Özetle; idari personelin dekanlık ile ilgili olarak “daha adil, takdir edici, yönlendirici ve fakülte başarısını artırıcı bir yönetim anlayışı içinde olunması ve idari personel sayısının artırılması” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

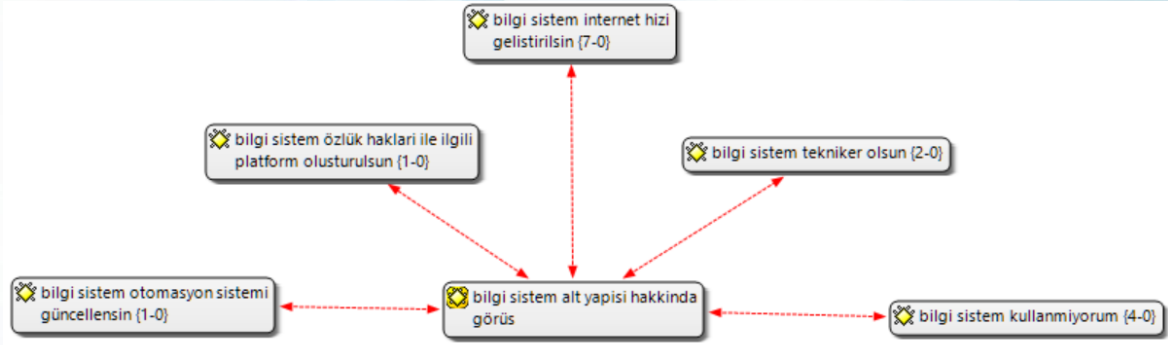
14. İDARİ PERSONELİN ÜNİVERSİTE YÖNETİMİNDE BEKLENTİLERİ



- İdari personelin üniversite yönetiminden beklentileri değerlendirildiğinde sürekli sorun olarak görülen kampüs dış bahçe bakımı ve elektrik, su ve yakıt giderlerinin ortak bir birim oluşturularak buradan karşılanmasını ve bu birim tarafından çevre düzenlemesinin yapılmasını talep etmektedir.
- İdari personelin üniversite yönetiminden beklediği bir diğer durum ise çalışan personelin değerlendirilmesinin etik kurallara ve liyakate dikkat edilerek yapılmasını ve buna bağlantılı olarak da idari atamalarda ilk önce kurum personelinin gözetilmesini ve atamaların sınavla değerlendirilmesini istemektedir.
- Üniversite yönetimi ile sağlıklı iletişim ve ilişkilerin devamı için ise personele değer verilmesi, çalışanların hor görülmemesi ve geçici personel ismi ile hitap edilmemesini talep etmektedir.

Özetle; idari personelin üniversite yönetimi ile ilgili olarak “daha fazla değer görme ve liyakat ve yerleşkenin ortak alanları ile ilgili olarak merkezi bir birim kurma ” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

15. İDARİ PERSONELİN BİLGİ İŞLEM ALT YAPISI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ VE BEKLENTİLERİ

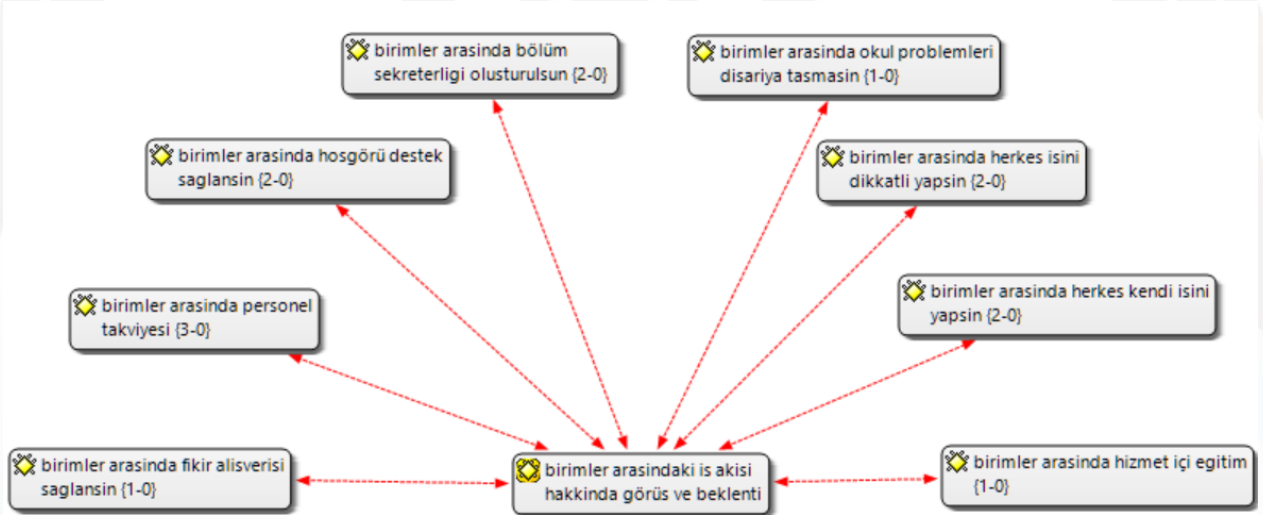


➤ İdari personelin bilgi işlem alt yapısı ile ilgili görüş ve önerileri aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:

- Otomasyon sisteminin güncellenmesi
- Bilgi sistem ile alakalı olarak özlük hakları ile ilgili bilgi alınabilecek platform oluşturulması
- Bilgi sistem ile ilgili olarak internet hızı arttırılsın
- Bilgi sistem ile ilgili bilgi sahibi fakültede bilgisayar programcısı ya da tekniker bulunsun şeklinde sıralanmaktadır.

Özetle; idari personelin bilgi işlem alt yapısı ile ilgili olarak “internet hızının artırılması, otomasyonun güncellenmesi ve uzman personel görevlendirilmesi” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

16. İDARİ PERSONELİN BİRİMLER ARASINDAKİ İŞ AKIŞI İLE İLGİLİ GÖRÜŞ BEKLENTİLERİ



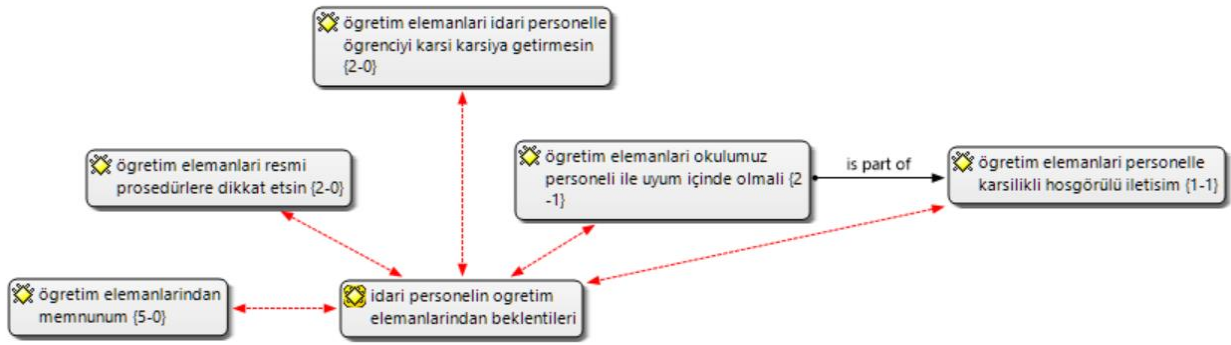
➤ İdari personelin birimler arasındaki görüş ve beklentileri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Birimler arasında fikir birliğinin sağlanması
- Birimlere personel takviyesi
- Birimler arasında hoşgörünün sağlanması

- Birimlerin işleyişinin daha etkin sağlanması açısından bölüm sekreterliklerinin oluşturulması
- Birimler arasında yaşanan ya da yaşanabilecek olası problemlerin fakülte dışına taşınmaması
- Birimler işlerini yaparken dikkatli davranması
- Birimler arasında personellerin sadece kendi işleri ile ilgilenmesi ve
- Birimlerde hizmet içi eğitimlere önem verilmesi şeklinde ifade edilmektedir.

Özetle; idari personelin birimler arasındaki iş akışı ile ilgili olarak “personel takviyesi, bölüm sekreterliği kurulması, hizmet içi eğitim ve uzmanlaşma” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

17. İDARİ PERSONELİN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN BEKLENTİLERİ



- İdari personelin görevli öğretim elemanlarından beklentilerine değinildiğinde genel olarak öğretim elemanlarından memnun olduklarını belirtirken öğretim elemanlarının idari personel ile her zaman uyum içerisinde hareket etmesini ve karşılıklı hoşgörülü bir iletişimin gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.
- Personelin öğretim elemanlarından diğer beklentileri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:
 - Öğretim elemanlarının resmi prosedürlere dikkat etmesi gerektiği
 - Öğretim elemanlarının idari personel ile öğrenciyi karşı karşıya getirmemesi şeklinde ifade edilmiştir.

Özetle; idari personelin öğretim elemanları ile ilgili olarak “öğretim elemanı-öğrenci-idari personel ilişkilerinde dengenin korunması için daha aktif iletişimde olma” yönünde beklentileri bulunmaktadır.

2. Dış Paydaş Nitel Görüşmesi

2017 yılı Güz döneminde Beyşehir Anamas Konukevi'nde gerçekleştirilen Konya ve Antalya illerindeki yaklaşık 15 Seyahat ve Konaklama İşletmelerinin yetkilileri ile yapılan sunum ve söyleşi ile aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir:

1. İlçedeki kamu kurumlarının işbirliğinin mutlak suretle sağlanması,
2. EMITT ve ITB gibi turizm tanıtım fuarlarına Beyşehir'in destinasyon tanıtımının Fakülte işbirliği ile yapılması,
3. Türkiye'de yer alan acentelerin (Özelikle: Konya dışı) Fakülte öncülüğünde davet edilip tanıtılması,

4. Seyahatler hakkında yazan köşe yazarlarının Fakülte işbirliği ile Beyşehir'e davet edilip, ağırlanması onların bölge tanıtımına yazılarıyla destek sağlanması,
5. Fakülte işbirliği ile ilçede turizm bürosunun kurulması ve tanıtımının yapılması
6. Destinasyona yakın bölgelerde yer alan turizm değerlerine yer verecek şekilde turların oluşturulması için Fakülte işbirliği ile seyahat acenteleri ile istişarede bulunulması,
7. Bölge değerlerine rahat ulaşımı sağlamak amacıyla tanıtıcı levhalarının ve alt yapının oluşturulması,
8. Tanıtımda dijital pazarlamanın ön plana çıkartılarak tanıcı faaliyetlerin sürekli yapılması ve gelen konukların sosyal medya paylaşımlarının desteklenmesi,
9. Bölge halkının turizm konusunda bilinçlendirilmesi ve desteğinin sağlanması konusunda Fakülte öncülüğünde çalışmalar yapılması,
10. Bazı bölgelerin özellikle doğallığı korunarak yavaş şehir ve eko-turizm olarak pazarlanması hususuna dikkat edilmesi

Ayrıca seminer ve görüşmelerde Fakültemiz mezunları ile ilgili turizm sektörü paydaşlarımız tarafından mezunlarımızın yabancı dil, pratik bilgi, iletişim kurma, zaman yönetimi ve uluslar arası ortamlarda bulunma noktalarında diğer hususlara göre daha geride oldukları ve bu hususlarda kendilerini geliştirmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

4.8. Kuruluş İçi Analiz ve Çevre Analizi

4.8.1. İç Çevre Analizi

GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER	DÜZELTİCİ FAALİYET
Öğretim elemanı kadrosunun genç, dinamik ve iş odaklı olması	Fakültemize düşük puanla öğrenci alınması nedeniyle öğrenci kalitesinin alt düzeyde olması	Spesifik bölümlerin açılması (Stratejik Hedef 1.2, 4.1 ve 4.2)
Öğrencilere danışmanlık hizmetinin verilmesi	Mevcut araştırma görevlisi sayısının az olması	Nitelikli (Turizm Fakültesi mezunu, sektör deneyimli ve yabancı dil bilgisi yüksek) araştırma görevlisi talep edilmesi (Stratejik Hedef 1.2)
Mezunlarla, sektörel ve yerel yöneticilerle işbirliği gelişmiş akademik personelin bulunması	Paydaşlarla işbirliği çalışmalarını geliştirmesi veri tabanının olmaması	-Mezunlarla iletişimi kuracak veri tabanı oluşturulması ya da sosyal medya araçlarının bu yöne kanalize edilmesi -Web sayfasının ve basının etkin kullanılması -Akademik personelin turizm sektörü işbirliklerine yönlendirilerek etkinlik hedeflerinin oluşturulması (Stratejik Hedef 5.1)
Akademik ve idari kurum aidiyet bilincinin yüksek olması (başka fakülteye/üniversiteye geçiş oranının sifıra yakınlığı)	Akademik kadroların içe dönüklüğü ve lisansüstü eğitim verememesi	Akademik personelin yurt içi/dışı post ya da misafir öğretim üyesi çalışmalarına teşvik edilmesi (Stratejik Hedef 2.5)
Öğretim elemanı-öğrenci iletişiminin yüksek olması	Sektör deneyimli akademik personel sayısının nedeniyle pratik derslerin yetersizliği	Turizm alanında çalışan akademik personelin sektörel/mesleki sertifikalı kurslara yönlendirilmesi (Stratejik Hedef 1.3)

Yabancı dil ve alanında uzman akademisyenlerin bulunması	Uluslararası bulunan öğrenci ve öğretim elemanı sayısının yetersizliği	Uluslararası üniversitelerle işbirliği anlaşmalarında akademik personelin performans-hedef sisteminde çalışması (Stratejik Hedef 2.5)
Akademik personelin yabancı dil düzeyinin ortalama olarak yüksek olması	Öğrencilerin yabancı dil bilgisinin yetersiz olması	Yabancı dil okutman temin edilmesi (Stratejik Hedef 1.2)
İdari personelin akademik personel ve öğrencilerle sorunsuz iletişiminin olması	İdari, teknik ve temizlik personellerinin yetersizliği	İdari personel sayısının artırılması (Stratejik Hedef 1.2)

4.8.2. Dış Çevre Analizi

FIRSATLAR	TEHDİTLER	ÖNLEYİCİ FAALİYET
Öğrencilerin ve işverenlerin Selçuk markasına verdiği önem	Sektörde yaşanan krizler nedeniyle istihdam oranlarının düşmesi	Mezun iletişimin güçlendirilerek istihdam noktasında eski/yeni mezun iletişimi eşgüdüm mekanizmasının kurulması (Stratejik Hedef 5.1)
Fakültenin Akdeniz Bölgesine yakın olması	Akdeniz Bölgesinde ve ülke genelinde yeni Turizm Fakültelerinin açılması	Konya ve ilçelerindeki mesleki ve genel liselerde tanıtım faaliyetlerinin artırılması (Stratejik Hedef 4.1 ve 4.2.)
Öğrenci ve öğretim üyesi değişim anlaşma olanaklarının artması	Değişim anlaşmalarında diğer üniversitelerle rekabetin artması	Giden öğrenci/personelin çıktı değerlendirmesinde yeni anlaşma şartının konularak bu konuda ödül sisteminin geliştirilmesi (Stratejik Hedef 1.5)

Turizmde tematik ve uzman alan eğitiminin çeşitlenmesi Öğrencilerin Fakültelerine giderek azalması Turizm talebinin giderek azalması Tematik alanlarda bölüm açılmasına odaklanması (Stratejik Hedef 1.3)

Üniversitenin kalite ve akreditasyon çalışmalarında öncü konumda olması Kalite ve akreditasyon odaklı öğretim-araştırma ve hizmet verme baskısının artması Turizm Fakülteleri akreditasyon çalışmalarına başlanması (Stratejik Hedef 1.4)

5. GELECEĞE BAKIŞ

5.1. Misyon

Turizm işletmeciliği alanında ve sektörün olmazsa olmazlarından olan yabancı dil öğreniminde uzmanlaşmış eğitim öğretim hizmeti vermek, Turizm sektörü, bölge, ülke ve tüm toplum adına sonuç ve toplumsal hizmet odaklı özgün araştırma ve projeler geliştirmek, Sektörün aradığı nitelikteki formasyonun yanı sıra yaşadığı toplum ve evrensel değerlerle donanmış bireyler yetiştirerek ülke istihdamına ve turizm ekonomisine katkı sunmaktır.

5.2. Vizyon

Turizm alanında özgün ve yenilikçi bilgi üreten, yetiştirdiği öğrencilerle sektörün nitelikli çalışan istihdamına katkı sunan, turizmin önemli bileşenlerinden olan toplum, çevre ve ekonomi sarmalı bağlamında sosyal sorumluluk ve sürdürülebilir kalkınma adına yöreye, bölgeye, ülkeye ve tüm dünyaya değerler katan bir fakülte olmaktır.

5.3. Temel İlkeler

- Katılımcı ve farklılıklara saygılı
- Paydaşlarıyla sürekli işbirliği içinde
- Rekabetçi
- Kalite odaklı
- Öğrenci odaklı
- Etik

5.4. Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Performans Göstergeleri

Stratejik Amaç 1: Eğitim öğretimin etkinliğini artırmak

Stratejik Hedef 1.1: Eğitim ve öğretim için gerekli fiziki ve teknolojik alt yapıyı geliştirmek

İzlenecek Strateji 1.1.1: Sınıfların ve teknik donanımın modernize edilmesi

Girdi: Fiziki ve teknolojik alt yapının geliştirilmesi için ayrılan fon

Çıktı: Fiziki ve teknolojik alt yapı unsurlarının sayısı

Sonuç: Alt yapının gelişmesi

Verimlilik: Öğrenci başına düşen bilgisayar sayısı ve derslik başına düşen öğrenci sayısı artışı

Kalite: Öğrenci memnuniyeti artışı

Stratejik Hedef 1.2: Öğretim elemanlarının nicelik olarak artırılması

İzlenecek Strateji 1.2.1: İhtiyaç duyulan öğretim elemanı kadrosunun birimler bazında nicelik ve nitelik olarak tespit edilmesi ve gerekli yasal prosedürlerin tamamlanması

Girdi: Öğretim elemanı sayısı

Çıktı: Ders saatlerinin azalması ve daha fazla akademik çalışma

Sonuç: Eğitim kalitesinin artması

Verimlilik: Öğretim elemanı/üyyesi başına düşen öğrenci sayısı azalışı

Kalite: Öğretim elemanı memnuniyeti artışı

Stratejik Hedef 1.3: Eğitimi teorik eğitimin ötesine geçirek pratiğe dönük uygulamalarla (staj, teknik geziler vb.) desteklemek

İzlenecek Strateji 1.3.1: Lisans eğitiminde okutulan derslerin paydaşlarla (işletmeler, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler vb.) kurulacak ilişkiler çerçevesince gözden geçirilmesi, öğrencilere staj uygulamalarının yaptırılması ve lisans ödev/tezlerinde özellikle il ve bölge sorunları ile ilgili çalışmaların yaptırılması

Girdi: Mevcut ders sayısı

Çıktı: Değişiklik yapılan ders sayısı

Sonuç: Fakülte-paydaş işbirliğinin kurulması

Verimlilik: Değişiklik yapılan ders sayısı/ Mevcut ders sayısı

Kalite: Öğrenci ve dış paydaş memnuniyeti artışı

Stratejik Hedef 1.4: Akreditasyon için gerekli çalışmaları yapmak ve ders programlarının ve içeriklerinin güncellenmesini sağlamak

İzlenecek Strateji 1.4.1: Akreditasyon için ilgili bölümlerin bu konuda çalışmalara yönlendirilmesi

Girdi: Mevcut lisans ve lisansüstü öğretimdeki dersler ve müfredatı

Çıktı: Akredite edilmiş dersler ve müfredatları

Sonuç: Mevcut ve akredite edilmiş dersler-müfredat arasındaki farklılıkların giderilmesi

Verimlilik: Öğrencilerin yeni ve güncellenmiş dersleri benimseme ve başarı dereceleri

Kalite: Eğitim ve araştırma faaliyetlerinde gözlenen kalite artışı ile mezunlarımızın yurt dışında diplomalarının denkliği

Stratejik Hedef 1.5: Socrates, Erasmus, Farabi ve Mevlana programları çerçevesinde öğrenci ve öğretim üyesi değişimini sağlamak

İzlenecek Strateji 1.5.1: Öğrenci ve öğretim elemanlarının değişim programları konularında bilgilendirilmesi ve teşvik edilmesi

Girdi: Akademik personel ve öğrencilerimiz

Çıktı: Öğretim elemanları/öğrencilerden Erasmus, Sokrates, Farabi ve Mevlana programlarına katılım sayısı

Sonuç: Öğretim elemanları/öğrencilerden Erasmus, Sokrates, Farabi ve Mevlana programlarından faydalanmaları

Verimlilik: Öğretim elemanı/öğrenci Erasmus, Sokrates ve Farabi vb. programlara katılım artışı/yeni değişim anlaşmaları

Kalite: Değişim faaliyetlerinin sürekliliği

Performans Göstergesi 1.1: Öğrenci başına derslik ve bilgisayar sayıları

Performans Göstergesi 1.2.1: Öğretim elemanı/üyesi başına düşen öğrenci sayısı

Performans Göstergesi 1.2.2: Öğretim elemanı/üyesi başında ders saati

Performans Göstergesi 1.3: Seçmeli/zorunlu ve pratik/teorik ders oranı ve güncellenen ders sayısı.

Performans Göstergesi 1.4: Akredite edilmiş ders/bölüm sayısı

Performans Göstergesi 1.5: Öğretim elemanı ve öğrenci değişimine katılım sayısı

Stratejik Amaç 2: Bilimsel etkinliği artırmak

Stratejik Hedef 2.1: Araştırma projelerine dayalı indeksli (SSCI ve Q1, Q2 ve Q3 dilimli dergide) yayın ve atıf sayısını artırmak (**URAP sıralama ağırlıklı ana kriteri**)

İzlenecek Strateji 2.1.1: Araştırma olanaklarının SSCI vb. yayın ve atıflarda öncelikli olarak kullanılması

Girdi: Akademik personel

Çıktı: Öğretim elemanlarınca uluslararası kabul görmüş dergilerde (SSCI gibi) yapılan yayın sayısı

Sonuç: Üniversite akademik araştırma kapasitesinin artması

Verimlilik: Öğretim elemanı/üyesi başına yayın sayısı

Kalite: Yayınların ulusal/uluslararası platformda yer alması ve atıf indekslerinde yapılan atıf sayısının artması (**TIMES ve QS sıralama ağırlıklı ana kriteri**)

Stratejik Hedef 2.2: Öğretim elemanlarının yurt içi ve yurt dışı kongre/sempozyum vb. katılımı için gerekli olan desteği artırmak

İzlenecek Strateji 2.2.1: Yurt içi ve yurt dışı kongre/sempozyum katılımının artırılabilmesi için yurt içi ve yurt dışı bildirilere yayın başına desteğin performans esaslı planlanması

Girdi: Yurt içi ve yurt dışı kongre/sempozyumlara katılım bütçesi/ayrılan kaynak

Çıktı: Yurt içi ve yurt dışı kongre/sempozyumlara katılım sayısı

Sonuç: Bildiri sayısındaki artış

Verimlilik: Yayın sayısındaki yüzde artış/ayrılan kaynaktaki yüzde artış

Kalite: Öğretim elemanlarının mesleki işbirlikleri gelişimi ve ortak yayın ve atıf sayısının artırılması (**URAP, LEIDEN ve SCIMAGO sıralama ikincil kriteri**)

Stratejik Hedef 2.3: Ulusal ve uluslararası kongrelere ev sahipliği yapmak

İzlenecek Strateji 2.3.1: Düzenlenecek ulusal ve uluslararası kongre/sempozyumun yapılabilmesi için gerekli maddi ve manevi desteğin sağlanmasına zemin hazırlanması

Girdi: Kongre ve sempozyumların düzenlenmesi ve yürütülmesi için ayrılan kaynak

Çıktı: Düzenlenen kongre ve sempozyum sayısı

Sonuç: Düzenlenen kongre ve sempozyum sayısındaki artış

Verimlilik: Katılımcı ve bildiri sayısı

Kalite: Katılımcıların memnuniyeti

Stratejik Hedef 2.4: Öğretim elemanlarının yürüttüğü proje sayısını artırmak

İzlenecek Strateji 2.4.1: Öğretim elemanlarının yürütebileceği projeler hakkında önceden bilgilendirme işleminin yapılması ve proje hazırlama konusunda eğitim desteğinin verilmesi

Girdi: Proje eğitimleri, bilimsel araştırma fonu, fiziksel imkânlar

Çıktı: Proje sayısı

Sonuç: Yürütülen proje sayısında artış

Verimlilik: Kabul edilen proje sayısı/başvurulan proje sayısı

Kalite: Proje çıktılarının paydaşlara fayda sağlaması ve alınan patent, yayın ve atıf sayısı

Stratejik Hedef 2.5: Uluslararası işbirliğini artırmak

İzlenecek Strateji 2.5.1: Uluslararası ortakların bulunup; ortak çalışmalar yürütülmesi faaliyetlerinin öncelikli kabul edilmesi

Girdi: Uluslararası kurum ve kuruluşlar/öğretim elemanları

Çıktı: Yapılan işbirliği (ortak proje, anlaşma vb.) sayısı

Sonuç: Yapılan anlaşma sayısında artış

Verimlilik: Kabul edilen işbirliği sayısı ve öğretim elemanı değişimi

Kalite: Uluslararası işbirliği çalışmalarının paydaşlara fayda sağlaması ve ortak yayın sayısı

Performans Göstergesi 2.1: Öğretim elemanı/üyesi başına düşen SSCI, Q1, Q2, VE Q3 dilimli dergiler başta olmak üzere uluslararası makale ve atıf sayısı.

Performans Göstergesi 2.2: Öğretim elemanı/üyesi başında düşen diğer indeksli makale, bildiri ve atıf sayısı.

Performans Göstergesi 2.3: Düzenlenen kongre ve sempozyum sayısı

Performans Göstergesi 2.4: Projelerde yer alan öğrenci ve öğretim elemanı sayısı.

Performans Göstergesi 2.5: Uluslararası işbirliği sayısı

Stratejik Amaç 3: Fakülte-paydaş işbirliğini geliştirmek

Stratejik Hedef 3.1: Kamu kurum ve kuruluşları, işletmeler, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, eğitim ve araştırma merkezleri ve yerel yönetimler ile işbirliğini geliştirmek

İzlenecek Strateji 3.1.1: Kamu kurum ve kuruluşları, işletmeler, sivil toplum kuruluşları ile eğitim, danışmanlık, konferans, seminer başta olmak üzere çeşitli işbirliğinin oluşturulması, yerel yönetimlerce oluşturulan “İl/İlçe Kent Konseyi”nin çalışma gruplarına katılarak proje üretilmesi ve üniversiteler ve eğitim araştırma merkezleri ile çeşitli ortak projeler ve bilimsel araştırmalar yapılması

Girdi: Kamu kurum ve kuruluşları, işletmeler, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, eğitim ve araştırma merkezleri, öğretim elemanları, ayrılan kaynak

Çıktı: Dış Paydaşlarla yapılan eğitim, danışmanlık, konferans seminer, proje ve bilimsel araştırma faaliyetleri

Sonuç: Fakülte-paydaş işbirliği sağlanarak ekonomik ve sosyal sorunlarına çözüm üretmek

Verimlilik: Paydaşların performans ölçütlerinde artış

Kalite: Paydaşların faaliyetlerinde etkinlik, iyileşme, rekabet edebilirliğin artması, memnuniyet düzeyi **(ETİK VE TOPLUMSAL HİZMET MİSYONU)**

Stratejik Hedef 3.2: İlçe ve bölge düzeyinde ekonomik ve sosyal sorunları çalışmalara (lisans, lisans üstü tezler, sempozyumlar ve makaleler) konu edinmek

İzlenecek Strateji 3.2.1: Özellikle ilçe ve bölgeye ilişkin sorunları paydaşlarla yapılacak toplantılarla ve/veya anketlerle belirleyip bu sorunlara ilişkin çalışmalara öncelik verilmesi

Girdi: İlgili paydaşlarla yapılacak etkinlikler, öğretim elemanları, etkinlikler için ayrılan kaynak

Çıktı: Ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin çalışmalar

Sonuç: İlçe ve bölgeye ilişkin ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin somut öneriler

Verimlilik: Bölgesel ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin çalışmalar/öğretim elemanları ve bölgesel ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin çalışmalar/bölgesel etkinlikler için ayrılan kaynak

Kalite: Kent ve bölgeye ilişkin ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin somut önerilerin toplumsal katkısı **(ETİK VE TOPLUMSAL HİZMET MİSYONU)**

Performans Göstergesi 3.1: Bölgedeki (il ve ilçedeki) dış paydaşlarla yapılan proje sayısı.

Performans Göstergesi 3.2: Bölge (il ve ilçe) sorunları konulu yapılan yayın, çalışma ve faaliyet sayısı.

Stratejik Amaç 4: Fakültenin tanınırlığını artırmak

Stratejik Hedef 4.1: Bölgedeki liselerde ve dersanelerde fakülteyi tanıtıcı etkinliklerde bulunmak

İzlenecek Strateji 4.1.1: Çeşitli zaman dilimlerinde hem liselerde eğitim gören hem de dershanelerde eğitim gören öğrencileri fakülteye davet ederek ya da belli merkezlerde etkinlikler düzenleyerek fakülteyi tanıtıcı bilgiler verilmesi

Girdi: Öğretim elemanları, tanıtımda kullanılan dokümanlar, tanıtım için ayrılan kaynak, aday öğrenciler

Çıktı: Yıl içerisinde yapılan tanıtım faaliyeti sayısı

Sonuç: Fakültenin aday öğrencilere tanıtılması

Verimlilik: Tanıtımların tercihler üzerindeki etkileri

Kalite: Bölgedeki nitelikli öğrencileri fakültemize çekilmesi

Stratejik Hedef 4.2: Ulusal/yerel medyada yer alan ilgili programlara fakülte olarak katılmak ya da düzenlemek

İzlenecek Strateji 4.2.1: Öğretim elemanlarının çeşitli zaman dilimlerinde eğitim birimlerini tanıtmaya dönük toplantılar düzenlemesi, yerel basın kuruluşları ile tanıtıcı toplantıların yapılması

Girdi: Ulusal ve yerel medya, öğretim elemanları

Çıktı: Katılınan program ve toplantı sayısı

Sonuç: İl, bölge ve ülke bazında üniversitenin tanınırlılığını artırmak

Verimlilik: Program ve toplantıların üniversitenin bilinirliğine katkısı

Kalite: Fakültenin imajını güçlendirmek **(WEB sıralama ikincil kriteri)**

Performans Göstergesi 4.1: Eğitim kurumlarında gerçekleştirilen tanıtım sayısı.

Performans Göstergesi 4.2.1: Yerel/Ulusal medyada Fakültemiz haber sayısı

Performans Göstergesi 4.2.2: Web sitesinin ziyaretçi sayısı.

Performans Göstergesi 4.2.3: Sosyal medyadaki takipçi sayısı.

Stratejik Amaç 5: Mezunlarımız ile sürekli iletişim sağlamak

Stratejik Hedef 5.1: Mezunlarımız ile iletişim için web vb. bir sistemin tasarlanması, güncel tutulması

İzlenecek Strateji 5.1.1: Fakültemiz web sayfasının sürekli güncellenmesi ve mezun iletişim sistemine yönlendirilmesi ve fakülte içinde ya da dışında kariyer faaliyetleri ve sosyal aktiviteler düzenlenmesi

Girdi: Mezun olan öğrenciler

Çıktı: Mezun öğrencilerin kendi aralarında ve fakülte ile ilişkilerinin devamını sağlamak.

Sonuç: Sosyal ve mesleki dayanışmayı oluşturmak

Verimlilik: Sosyal ve mesleki fırsatları maksimum değerlendirmek

Kalite: Mezunlardaki dayanışma becerilerinin gelişerek mesleki bilinci kazanmış şekilde aktif hale gelmesi

Performans Göstergesi 5.1.1: Mezunlar için bilgi sistemindeki üye sayısı.

Performans Göstergesi 5.1.2: Mezunlar için bilgi sistemindeki veri çeşitliliği.

Performans Göstergesi 5.1.3: Düzenlenen faaliyet sayısı.

Performans Göstergesi 5.1.4: Düzenlenen faaliyetlere katılım oranı.

6. MALİYETLENDİRME

Stratejik planın bütçelenmesi Üniversitemiz üst yönetimi tarafından tüm birimlerin faaliyet planlarının bütünleştirilmesi sonrası değerlendirilecektir.

7. İZLEME ve DEĞERLENDİRME

İzleme, stratejik plan uygulamasının sistematik olarak takip edilmesi ve raporlanmasıdır. Bu çerçevede amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine ilişkin gelişmelerin belirli aralıklarla raporlanarak iç ve dış paydaşların değerlendirilmesine sunulması izleme faaliyetlerini oluşturmaktadır. İzleme, yönetime yardımcı olan sistemli bir faaliyettir ve raporlama bu faaliyetin temel aracıdır. İzlemenin temeli de performansın izlenmesi ve takip edilmesidir. Performansın sağlıklı olarak izlenebilmesi için de her şeyden önce performans göstergelerine ilişkin verilerin düzenli olarak toplanması, analiz edilmesi ve raporlanması gerekir. Stratejik Planın değerlendirmesi ise uygulama sonuçlarının amaç ve hedeflere kıyasla ölçülmesi ve söz konusu amaç ve hedeflerin tutarlılığının ve uygunluğunun analizidir.

Bu bağlamda Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi Stratejik Plan Komisyonu olarak etkin ve verimli bir izleme ve değerlendirme sistemi oluşturarak; karar alma süreçlerini güçlendirme, kurumsal öğrenmeye destek sunma, paydaş katılımını sağlama, kalite ve öğrenci odaklılığı sistemli ve sürekli gerçekleştirme ve hesap verebilirlik için zemin tesis etme noktalarında proaktif bir çalışma disiplini ile çalışılacaktır.

