

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
MİMARLIK ve TASARIM FAKÜLTESİ
MİMARLIK BÖLÜMÜ
2021 - 2025 BİRİM STRATEJİK PLANI

PLANI HAZIRLAYANLAR

Doç. Dr. Ali Tolga ÖZDEN (Başkan)

Arş. Gör. Behiyye YILMAZ (Üye)

Arş. Gör. Orçun FINDIK (Üye)

Arş. Gör. Tansu DEĞİRMENCİ (Üye)

Arş. Gör. Tuğçenur METİN PARLAK (Üye)

Arş. Gör. Ayşen ÇERŞİL (Üye)

SUNUŞ

Stratejik Planı bir kurumun ya da birimin bulunduğu nokta ile arzu ettiği durum arasındaki yolu tarif eden bir rehber olarak tanımlamak mümkün olacaktır. 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na göre 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.

Böyle bir planın hedef, amaç, uygulama, değerlendirme ve gerçekleştirme stratejilerini belirleyebilmek de katılımcı bir sürecin yürütülmesi ile mümkün olabilecektir. 21. Yüzyılın ilk çeyreğinde hazırlanan bir stratejik plan yukarıdan aşağı doğru değil tabandan yukarı doğru bir süreç ile gerçekleştirilebilirse daha başarılı olacaktır. Eğitim kurumları genelinde ve üniversiteler özelinde çağın teknolojik gelişim ve ilerlemeleri karşısında daha etkin bir öğrenme ve sürdürülebilir bir üniversite modeli oluşturmak için stratejik planlar aynı hassasiyet ve gerçeklikle hazırlanmalı, kurumun ve birimin ihtiyaçları, bulunduğu durum ve ilerisi için öngörülerini de bu çerçevede dile getirilebilmelidir. Henüz eğitim-öğretim faaliyetlerine başlayamamış ve akademik kadrosunu oluşturma sürecinde bulunan Mimarlık Bölümü için hazırlanan bu Stratejik Plan da aynı düşünceler çerçevesinde oluşturulmaya çalışılmıştır.

20.10.2020

Doç. Dr. Ali Tolga ÖZDEN

Mimarlık Bölüm Başkanı

BÖLÜM-1

1.1. BİRİMİN TANIMI VE SINIRLARININ ÇİZİLMESİ

Bu dokümanda sunulan bilgiler, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Mimarlık ve Tasarım Fakültesi, Mimarlık Bölümü öğretim programını kapsamaktadır. Bölüm, 7 Mayıs 2009 tarihinde Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi'nin bir birimi olarak kurulmuştur. 08 Mart 2012 tarihinden itibaren, 28227 sayılı Resmî Gazete'nin 2012/2734 sayılı kararı ile kurulan Mimarlık ve Tasarım Fakültesi bünyesinde yer almıştır. Halen aynı fakültenin bir birimi olarak çalışmaya devam etmektedir. İlk kurulduğu tarihten bugüne kadar geçen süre içerisinde eğitim-öğretim faaliyetlerine henüz başlayamamış olan birimizde bu faaliyetlere başlayabilmek için gerekli olan öğretim üyesi/elemanı istihdamı için çalışmalar sürdürülmektedir.

1.2. MEVCUT DURUM ANALİZİ

1.2.1. Yasal Yükümlülükler ve Mevzuat

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin bir birimi olan Mimarlık Bölümü üniversitenin tabi olduğu ilgili kanun, yönetmelik ve yönergelere tabi bulunmaktadır. Gerek bölümde görev yapan akademik ve idari personel gerekse ileride alınması halinde öğrenciler bu yasal yükümlülüklerle bağlı olarak çalışmalarını sürdürecektir. Mevzuat kısaca Tablo.1 de aktarılmaya çalışılmaktadır.

Tablo 1. Yasal Mevzuat (<https://mevzuat.comu.edu.tr/>)

| Kanunlar (https://mevzuat.comu.edu.tr/mevzuat.php?tip=kanunlar) | | |
|---|----------------|---------------------|
| Kanunun Adı | Sayı No | Kabul Tarihi |
| 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu | 12056 | 23 Temmuz 1965 |
| 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu | 18190 | 1 Ocak 1970 |
| 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu | 17506 | 1 Ocak 1970 |
| 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu | 25326 | 1 Ocak 1970 |
| 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu | 25269 | 1 Ocak 1970 |
| 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun | 17284 | 1 Ocak 1970 |
| 6245 Sayılı Harcırah Kanunu | 8637 | 1 Ocak 1970 |
| 5651 Sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun | 26530 | 1 Ocak 1970 |
| 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu | 29677 | 1 Ocak 1970 |
| 5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun | 26814 | 1 Ocak 1970 |

Kanunların uygulanması ve uygulamaların denetlenmesi önemli yasal mevzuatı içeren Yönetmelik (71 adet) ve Yönergelere (44 adet) ise kuruma ait;

"<https://mevzuat.comu.edu.tr/mevzuat.php?tip=yonetmelikler>"

ve

"<https://mevzuat.comu.edu.tr/mevzuat.php?tip=yonergeler>"

web adreslerinden ulaşılabilir.

1.2.2. Birimin Faaliyetleri ve bunlara ilişkin ürün ve hizmetlerin belirlenmesi

Kurumun temel görevi, ilgili mevzuat uyarınca ve kuruma ait hedef ve stratejiler çerçevesinde eğitim-öğretim faaliyetlerini sağlıklı ve sürdürülebilir bir biçimde yürütmektir. Bununla birlikte araştırma-geliştirme, kamu ve özel sektör işbirliği ile ülke ve bölge kalkınmasına katkı koymaktır.

Çanakkale ili ve çevresinin doğal, tarihi ve kültürel değerlerini göz önüne alan yerel kalkınmayı destekleyici çalışmalara öncülük etmek, desteklemek ve işbirliklerini arttırmak da kurumun yerelde önemli hedeflerindedir.

Kurumun faaliyetleri çerçevesinde henüz eğitim-öğretim faaliyetlerine başlamamış olan Mimarlık Bölümü de belirlenen hedef ve stratejiler çerçevesinde altyapı ve personel ihtiyacını karşılayabilmek için çalışmalarını sürdürmektedir. Bu kapsamda ilgili kurum yönetim ve idarelerine ihtiyaçlar konusunda düzenli bilgiler aktarılmaktadır. Aynı zamanda birimde görev yapan ve ileride birimin öğretim üyesi ihtiyacını karşılamak üzere görevlendirilmiş bulunan araştırma görevlilerinin de eğitim-öğretim faaliyetlerini (Yüksek Lisans ve Doktora eğitimlerini) desteklemektedir. Bu çerçevede birimde görev yapan araştırma görevlilerinin eğitimleri için ihtiyaç duydukları programlara kayıt olmaları, eğitimlerini sürdürmeleri ve lisansüstü eğitimlerini başarı ile tamamlamaları için kendilerine gerekli yasal ve idari izinler ile ihtiyaç duydukları destekler verilmektedir.

Birimde görev yapan akademik personel birimin henüz eğitim-öğretim faaliyetlerine başlamamış olması sebebiyle bu alanda kendi disiplinlerine ve bölümlerine katkı koyamamaktadır. Ancak bağlı oldukları fakültenin diğer birimleri ile kurumun (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) diğer birimlerine eğitim-öğretim faaliyetlerinde katkı koymaktadırlar.

Tablo 2'de birimde görev yapan akademik personelin hem bağlı buldukları fakülteye hem kurumun diğer birimlerine hem de diğer kamu kurumlarına yaptıkları katkı verilmektedir.

Tablo 2. Birimde Görev Yapan Akademik Personelin Katkı ve Üretimleri

| Katkı Konulan Birim/Kurum | Katkının Niteliği | Katkının Biçimi |
|--|-----------------------------|---|
| Peyzaj Mimarlığı Bölümü / ÇOMÜ | Eğitim-Öğretim Faaliyetleri | Ders anlatımı, ders notu oluşturma, bilgi paylaşımı, araştırma, sergi |
| Şehir ve Bölge Planlama Bölümü / ÇOMÜ | Eğitim-Öğretim Faaliyetleri | Ders anlatımı, ders notu oluşturma, bilgi paylaşımı, araştırma, sergi |
| Yapı İşleri Daire Bşk. / ÇOMÜ | Proje-Tasarım/Uygulama | Tasarım ve Uygulamaya yönelik danışmanlık ve ilgili diğer çalışmalar |
| Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı/Kamu | Danışmanlık | Koruma Komisyonu Üyeliği |

1.2.3. Paydaş Analizi

Paydaş, kurumdan doğrudan veya dolaylı, olumlu veya olumsuz yönde etkilenen ve aynı şekilde o kurumu etkileyen kuruma girdi sağlayan (hizmet veren kuruluşlar); kurumun hizmet sunduğu, iş birliği yaptığı kesimler veya taraflar olarak tanımlanmaktadır.

Paydaş kavramı tanımı gereği iç paydaş ve dış paydaş olarak ikiye ayrılmakta, bunula birlikte kurumun ya da birimin ürettiği ürünleri veya verdiği hizmeti kullanan taraflar da buna dahil edilebilir;

- İç Paydaşlar,
- Dış Paydaşlar,
- Yararlanıcılar.

İç paydaşlar, kurumdan etkilenen veya kurumu etkileyen, kurum içerisindeki kişi, grup veya ilgili bağlı kuruluşlardır. Kurumun çalışanları, yöneticileri iç paydaş olarak değerlendirilebilir.

Dış paydaşlar, kurumdan etkilenen veya kurumu etkileyen, kurum dışındaki kişi, grup veya ilgili bağlı kuruluşlardır. Kurum faaliyetlerinden etkilenen vatandaşlar, ilişkili olan kamu ve özel sektör kuruluşları, sendikalar, STK'lar ve ilgili sektör birlikleri dış paydaşlara örnek olarak verilebilir.

Yararlanıcılar, kuruluşun ürettiği ürün ve hizmetleri alan, kullanan veya bunlardan yararlanan kişi, grup veya kurumlardır. Kurum ya da birimin faaliyetlerinden yararlananları dış paydaşların bir alt kümesi olarak da belirlemek mümkündür.

Buna göre İ ve Dış Paydaşlar ile Yararlanıcıları Tablo 3'de ki gibi belirlemek mümkün olacaktır.

Tablo 3. Paydaş Analizi

| İç Paydaşlar | | |
|--|---|---|
| Tanımı | Kurum Niteliği (Özel-Kamu/STK/Diğer) | Erişilebilirliği (Lokasyonu) |
| Akademik Personel | Kamu | ÇOMÜ |
| İdari Personel | Kamu | ÇOMÜ |
| Dış Paydaşlar | | |
| Tanımı | Kurum Niteliği (Özel-Kamu/STK/Diğer) | Erişilebilirliği (Lokasyonu) |
| TMMOB Mimarlar Odası | STK | Ulusal/Yerel |
| Mimarlık Bölüm Başkanları Konseyi | Kamu | Ulusal |
| Yerel yönetimler | Kamu | Ulusal/Yerel |
| Ulusal ve Uluslararası Eğitim ve Araştırma Kurumları | Kamu/Özel-Vakıf | Ulusal/Uluslararası |
| Özel Sektör Kuruluşları | Özel | Ulusal/Yerel |
| Sivil Toplum Kuruluşları | STK | Ulusal/Yerel |
| Çevre Şehircilik Bakanlığı ve ilgili il müdürlükleri | Kamu | Ulusal/Yerel |
| Kültür ve Turizm Bakanlığı ve ilgili il müdürlükleri | Kamu | Ulusal/Yerel |
| Koruma kurulları/Komisyonları | Kamu | Ulusal/Yerel |
| İl özel idareleri | Kamu | Ulusal/Yerel |
| Kalkınma ajansları | Kamu | Ulusal/Yerel |
| Diğer kamu kurumları | Kamu | Ulusal/Yerel |
| Yararlanıcılar | | |
| Tanımı | Kurum Niteliği (Özel-Kamu/STK/Diğer) | Erişilebilirliği (Lokasyonu) |
| Öğrenciler | - | ÇOMÜ |
| Diğer | - | Dışarıdan (Ulusal/Uluslararası), Sürekli Eğitim - Uzaktan Eğitim |

Tablo 4'de ise paydaş analizinde verilen paydaşların ve yararlanıcıların mevcut durumda birim ile olan ilişkileri değerlendirilmektedir. Bu tabloda özellikle henüz eğitim-öğretim faaliyetlerine başlayamamış olması sebebi ile dış paydaşlarla kurulan ilişkilerin zayıf olduğu görülecektir. Yararlanıcı profiline uygun olan öğrenciler ise henüz bölümde eğitimin başlamaması sebebi ile bu tabloda değerlendirilememektedir.

Tablo 4. Paydaşlar ile İlişkilerin Değerlendirilmesi

| İç Paydaşlar | Zayıf | Orta | Güçlü |
|--|--------------|-------------|--------------|
| Akademik Personel | | | ✓ |
| İdari Personel | | | ✓ |
| | | | |
| Dış Paydaşlar | Zayıf | Orta | Güçlü |
| TMMOB Mimarlar Odası | | ✓ | |
| Mimarlık Bölüm Başkanları Konseyi | | | ✓ |
| Yerel yönetimler | ✓ | | |
| Ulusal ve Uluslararası Eğitim ve Araştırma Kurumları | | ✓ | |
| Özel Sektör Kuruluşları | ✓ | | |
| Sivil Toplum Kuruluşları | ✓ | | |
| Çevre Şehircilik Bakanlığı ve ilgili il müdürlükleri | ✓ | | |
| Kültür ve Turizm Bakanlığı ve ilgili il müdürlükleri | | ✓ | |
| Koruma kurulları/Komisyonları | | | ✓ |
| İl özel idareleri | ✓ | | |
| Kalkınma ajansları | ✓ | | |
| Diğer kamu kurumları | ✓ | | |

1.2.4. İç Çevre Analizi

İç çevre analizi, temel olarak birimin izleyeceği stratejiler ve gerçekleştireceği hedeflerin belirlenmesine temel teşkil etmektedir. Birimin mevcut durumu ve geleceğini etkileyebilecek, iç ortamdan kaynaklanan ve birimin kontrol edebileceği koşulların ve eğilimlerin incelenerek güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi ve değerlendirilmesini içermektedir.

İnsan Kaynakları

Birimde toplam 7 akademik personel görev yapmaktadır. Birimde çalışan akademik personelin sayısı ve kadro dağılımına ilişkin bilgiler Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Mimarlık Bölümünde Görevli Akademik Personelin Kadro Dağılımı ve Sayısı

| Akademik Ünvan | Yaş Grupları | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|
| | <30 | | 30-39 | | 40-49 | | 50-59 | |
| | K | E | K | E | K | E | K | E |
| Doçent | | | | | | 1 | | |
| Doktor Öğretim Üyesi | | | | | | 1 | | |
| Araştırma Görevlisi | 4 | 1 | | | | | | |
| TOPLAM SAYI | 7 | | | | | | | |

Mimarlık bölümünün aktif hale getirilmesi ve öğrenci alımı ile birlikte eğitim-öğretim faaliyetlerine başlayabilmesi için öncelikle öğretim üyesi (Prof./ Doç. /Dr. Öğr. Üyesi) kadrosu tahsis edilmesi gerekmektedir. Bu yönde çalışmalar bölüm içerisinde başlatılmış olup konu ile ilgili ihtiyaç ve eksiklikler birimin bağlı olduğu ilgili idareye bildirilmiştir. Söz konusu kadro talepleri ile ilgili olarak ön çalışmalar yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir.

Fiziksel Kaynaklar

Birimin hali hazırda kullanmakta olduğu Fiziksel Kaynaklara (araç, bina ve diğer varlıklara) ait yeterlilik düzeyini belirtir bir durum değerlendirmesi yapılarak sunulmaya çalışılmıştır.

Birimin (Mimarlık Bölümünün) bulunduğu yapı Güzel Sanatlar Fakültesi için tasarlanarak inşa edilmiş olup bina içerisinde halen üç fakülte aktif olarak yerleşmiş bulunmaktadır. Bu fakülteler sırasıyla Güzel Sanatlar, İletişim ve Mimarlık ve Tasarım Fakülteleridir. Bina kapasitesi, üç aktif fakültenin eğitim-öğretim faaliyetlerini sağlıklı bir biçimde yürütebilmesi için yeterli değildir. Özelde ise birimin ihtiyaç duyduğu mekanların yetersiz oluşu veya hiç olmayışı da önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mimarlık bölümüne ait herhangi bir araç bulunmamaktadır. Bölüme tahsis edilmiş herhangi bir sınıf, stüdyo, laboratuvar vb. eğitim-öğretim faaliyeti yürütülebilecek mekan bulunmamaktadır. Buna ilave olarak bu mekanlarda kullanılabilecek bölüme tahsis edilmiş herhangi bir araç-gereç, donatı vb. malzeme de bulunmamaktadır. Bölüm öğretim elemanlarının ofis olarak kullanmaya çalıştıkları mekanlar bulunmaktadır. Ancak bu mekanların da hem boyut olarak hem de donatı, alt yapı vb. ihtiyaçları son derece yetersiz bulunmaktadır.

Kurum Kültürü

Birimin kendi içindeki ve diğer birimlerle olan İletişim Süreçleri, Karar Alma Süreçleri, Gelenek ve Değerler hakkındaki değerlendirmeleri yapılmaya çalışılmıştır.

Mimarlık Bölümü aktif eğitim-öğretim faaliyetleri içerisinde bulunmadığı için diğer birimlere derslerde destek vermekte, bağlı bulunduğu idarenin sorumluluk ve çalışmalarına katkı koymaktadır. Gerek birimin personel eksikliği gerekse eğitim-öğretim faaliyetlerinde henüz bulunamaması sebebiyle bağlı bulunduğu fakültenin karar alma süreçlerinde de yeterli temsiliyeti bulunmamaktadır. İletişim kanalları açık olup diğer birimlerle daha çok derslere

verilen destekler çerçevesinde kurumsal iletişimler kurulmaktadır. Akademik personelin yetersiz oluşu ve büyük çoğunluğunun birimde göreve başlama süreçlerinin çok yeni oluşu (3 yıl ve altında) kurumsal kültür oluşmasında yeterli birikimin sağlanamamasına neden olmaktadır. Akademik kadronun genişlemesi, eğitim-öğretim faaliyetlerine başlanabilmesi ve çalışanların kurumsal aidiyet için gerekli olan bilgi ve tecrübeyi kazanmalarının ardından kurumsal kültürün de gelişiçeğine inanılmaktadır.

Teknolojik yapı

Daha önceki bölümlerde belirtilen faaliyetleri yerine getirme hususunda birimin teknolojik altyapısı ile teknolojiyi kullanma düzeyi konusunda mevcut düzeyi ifade edilmekte ve yeterlilikleri sorgulanmaktadır.

Birimin teknolojik altyapısı henüz oluşturulamamıştır. Bu anlamda ihtiyaç duyulan laboratuvar ve ilgili teçhizat, donatı henüz oluşturulamamıştır. Mevcut akademik personelin de teknolojiyi kullanabileceği yeterli altyapı ve teçhizat olanağı bulunmamaktadır. Akademik personel kendi (bireysel) gayretleri ile teknolojiyi öğrenme, öğretme ve kullanma becerilerini geliştirmeye çalışmaktadır. Dolayısı ile teknolojik yapı konusunda birimin belirtebileceği nitelikte bir alt ve üst yapı ile destek araçlarına sahip olmadığını belirtmek gerekir.

Güçlü yönler:

Güçlü yönler bir birimin hizmet kalitesini artıracak (rekabetçi avantaj oluşturabilecek) temellerin oluşmasında kullanılacak kaynaklar ve yetenekler bütünüdür. Güçlü yönler gerçekçi ve iddialı olmalıdır. İyi geliştirilmiş güçlü yönler şu sorulara cevap verebilecek nitelikte olmalıdır:

- Birimin avantajları nelerdir?
- Birim neyi çok iyi yapmaktadır?

Buna göre, mimarlık bölümü eğitim-öğretim faaliyetlerine başladığı andan itibaren mesleğin saygınlığına da bağlı olarak kontenjanlarını doldurabilecek bir kapasiteye sahiptir. Çanakkale kentinin coğrafi özellikleri de bölümün cazibesine olumlu yönde katkı koyacaktır. Yakın çevresinde ve özellikle Marmara Bölgesinde mevcut mimarlık bölümleri ile rekabetçi bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilme avantajlarına sahiptir. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin genç ve dinamik bir kurum oluşu da mimarlık bölümünün olumlu yönde büyümesi ve gelişmesi için avantajlar sağlamaktadır. Yeni teknolojileri birime aktarma ve kullanma konusunda da yüksek bir potansiyele sahip birimin diğer birimler ve kurumlar ile de ortak çalışmalar yürütebilme kapasitesi yüksek görülmektedir.

Birimin kuruma olan katkısı yanında yapı üretimi, çevre, koruma ve restorasyon ile yapı malzeme ve teknolojileri geliştirme açısında hem bulunduğu kente hem de ulusal ölçekte bir çok kurum ve kuruluşa katkı koyacağı da düşünölmektedir. 2019 yılı sonlarında başlayan ve 2020 yılı boyunca süren COVID-19 Salgın süreci de üretilmiş - inşa edilmiş çevrenin önemini bir kez daha göstermiştir. Sağlıklı, sürdürülebilir ve afetlere dirençli yapıli bir çevre oluşturmak yönünde birimin üzerine önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Birimin sahip olduğu akademik kadro ve bu kadronun zaman içerisinde daha da güçlendirilmesi ile sağlıklı kentler oluşturulmasında çok önemli katkılar sunacağı düşünölmektedir.

Mimarlık bölümünün bağlı bulunduğu üniversitenin ihtiyaç duyduğu mekansal gelişme ve yenilenme ihtiyaçlarında da önemli katkılar sunacağı açıkça belirtilmelidir. Üniversitenin gelişmesinde ihtiyaç duyduğu çağdaş, teknolojik ve sürdürülebilir yapıların ve altyapıların tasarlanması, üretilmesi ve uygulanması süreçlerinde birimin sahip olduğu mesleki nitelik ve kapasite çok önemli katkılar sunacaktır.

Zayıf yönler:

Zayıf yönler, iyi hizmet düzeyine (rekabetçi bir avantaja) ulaşılmasının veya iyi hizmetin (avantajın) sürdürülmesinin önündeki sınırlama, hatalı/yanlış hizmet sunulması gibi neden olabilecek içsel engellerden oluşmaktadır. Zayıf yönler hızla değiştirilip, düzeltilebilecek kadar açık ve gerçekçi olmalıdır. İyi geliştirilmiş zayıf yönler şu sorulara cevap verebilecek nitelikte olmalıdır:

- Geliştirilebilecek olan nedir?
- Gerçekleştirilen faaliyetlerde zayıf olan nedir?
- Sakınılması gereken nedir?

Birimin sahip olduğu avantajları uygulamaya dönüştürebilecek en önemli kaynak insan kaynağıdır. Mimarlık bölümünün ihtiyaç duyduğu akademik personel kaynağının sağlanması ve farklı uzmanlık alanlarında liyakat ölçütleri ile bu akademik personelin istihdam edilmesi bölümümün gelişimi önündeki en önemli engellerden birini ortadan kaldıracaktır.

Akademik kadronun oluşturulması ve eğitim-öğretim /araştırma-geliştirme faaliyetlerinin sağlık ve sürdürülebilir bir şekilde sağlanabilmesi için ihtiyaç duyulan mekansal ve teknolojik alt ve üst yapının da kurulması gerekmektedir. Bu yönde oluşan mevcut ihtiyaçlar önceki bölümlerde belirtilmiştir.

Mevcut akademik kadronun birime ve bağlı bulunduğu fakülte ile üniversiteye aidiyet hissinin güçlendirilmesi için de personeli motive edici yaklaşımlar oluşturulmalıdır. Bu

yaklaşımlar arasında mekansal ve teknolojik alt yapı ihtiyaçlarının sağlanması, birimler arası iletişimin güçlendirilmesi, belirli zamanlarda ve düzenli olarak toplantılar yapılması ve ilgili idare yöneticileri tarafından akademik personelin hem kendini geliştirmesi hem de birime katkı koyması yönünde teşvik edici çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Eğitim-öğretim faaliyetlerine henüz başlayamamış olması sebebi ile birim çalışanlarının ve özellikle mevcut akademik kadronun hem kurum için de hem de kurumlar arası iletişim süreçlerinde dışlanmaması, temsiliyetinin sağlanması ve birimin tanınırlığını arttıracak imkanların verilmesi de önemli bir etken olacaktır. Bu destek ve motivasyon birimin gelişiminde son derece olumlu katkılar sağlayacaktır.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda Tablo 6'da İç Çevre Analizi özetlenmektedir.

Tablo 6. İç Çevre Analizi Tablosu

| İÇ ÇEVRE ANALİZİ | |
|--|---|
| Güçlü Yönler | Zayıf Yönler |
| <ul style="list-style-type: none"> Bağlı bulunduğu kurumun (ÇOMÜ) genç ve dinamik bir kurum oluşu, Coğrafi, kültürel ve tarihsel çevrenin getirdiği avantajlar, Mesleğin saygınlığı ve geçerliliğinden kaynaklanan avantajlar, Güncel gelişmeler ve ihtiyaçlar yönünden birimin katkı koyabileceği alanların geniş olması, Kentlerin ve yerleşim alanlarının sürdürülebilir, sağlıklı ve afetlere dirençli yaşam alanları oluşturulmasına yönelik ihtiyaçlarında en önemli mesleki, teknik ve teknolojik katkıyı koyabilecek eğitim-öğretim / araştırma-geliştirme kapasitesi oluşturabilecek birim olmasının getirdiği avantajlar. | <ul style="list-style-type: none"> Akademik personel ihtiyaçlarının karşılanamaması, Eğitim-öğretim faaliyetlerine başlayamamış olması, Mekansal, Teknik ve teknolojik altyapının kurulamamış olması, Birimler arası iletişim ve kurumsal iletişimin sağlanamamış olması, Birimimn temsiliyetinin yeterince yapılamıyor olması, Birim çalışanlarının motivasyonu yönünde yeterli çalışmaların yapılamıyor oluşu, Birim çalışanlarında birime ve kuruma aidiyet konusunda önemli eksikliklerin olması, Birimde yeterli bir kurumsal kültürün oluşturulamamış olması. |

1.2.5. Dış Çevre Analizi

Dış çevreyi oluşturan unsurlar (nüfus, demografik yapı, coğrafi alan, kentsel gelişme, sosyokültürel hayat, ekonomik, sosyal, politik, kültürel durum, çevresel, teknolojik ve rekabete yönelik etkenler vb.) kurumun ve birimin kontrolü dışındaki koşullara bağlı ve farklı

eğilimlere sahip olup, doğrudan veya dolaylı olarak kurumun faaliyet alanlarını etkilemektedir.

Dolayısıyla birimler dış çevrede meydana gelebilecek değişiklikleri sürekli olarak izleyerek analiz etmek, ortaya çıkabilecek fırsat-tehditleri önceden tahmin edip gerekli önlemleri almak zorundadır. İç çevre araştırmalarıyla sağlıklı bir şekilde ortaya konan üstün ve zayıf yönler, bu aşamada elde edilecek fırsatlar ve tehditler ile birlikte değerlendirilerek en uygun stratejiler belirlenmelidir.

Birim düzeyinde dış çevre analizinde bulunacak temel unsurlar:

- Faaliyet alanlarında dünyada, ülkede ve bölgedeki durum ve gelişmeler,
- Dünyada, ülkede ve bölgedeki temel eğilimler ve sorunlar arasında birimi yakından ilgilendiren kritik konular ve bu konuların kurumu nasıl ve ne yönde etkileyeceği,
- Faaliyet alanlarıyla ilgili kalkınma planı, sektörel ve bölgesel plan ve programlarda yer alan amaç, hedef, politikalar ve bunlar arasındaki uyum,
- Karşılaşılabilecek riskler ve belirsizliklerdir.

Fırsatlar

Mevcut durumda var olan ya da gelecekte karşılaşılabilecek dışsal olumlu durumları ifade etmektedir.

Öğrenci dostu bir kent olma yolunda ilerleyen Çanakkale için 50 bine yaklaşan öğrenci potansiyeli önemli bir ivme kazandırıcı etmen olarak değerlendirilebilir. Bu çerçeveden bakılacak olunursa, mimarlık bölümüne kazandırılacak öğrenciler hem kent içinden hem de kent dışından gelebilecek ve kentin öğrenci kenti ya da üniversite kenti olması yolunda önemli katkılar sunabilecektir. Öğrencilere yönelik hazırlanmış altyapı ve üstyapı olanakları yeni gelecek ve farklı bir disiplinde olacak tasarımcı öğrenci kitlesi için önemli bir avantaj sağlayacaktır.

Tehditler

Ekonomik gelişmelere de bağlı olarak öğrencilere sunulan barınma alternatifleri (yurt, pansiyon, apart, konut vb.) henüz kısıtlı görünmektedir. Bu alternatiflerin artırılması ve çeşitlendirilmesi olumlu bir etki yaratacaktır.

Mimarlık öğrencileri için gerekli olan fiziksel araç/gereçler ile teknolojik imkanlar henüz yeterli görülmemektedir. Bu yönde hem tasarım/çizim/model üretiminde gerekli olan çeşitli araç ve gereçler (kırtasiye, kopyalama-plot-print vb.) ile teknolojik ihtiyaçların (bilgisayar, program, donanım vb.) temin edilebileceği alternatif mekanların üretilmesi gerekmektedir.

Kentin diğer çevre kentler ve ülkenin diğer noktaları ile olan ulaşım bağlantısı yeterli görülmemektedir. Bu yönde alternatif ve yeni ulaşım araç ve altyapısının (tren, metro, otobüs, uçak, gemi vb.) hem geliştirilmesi hem de inşa edilmesi gerekmektedir.

Mimarlık mesleğinin saygınlığı ve yüksek oranda tercih edilebilirliği önemli bir avantaj olmakla birlikte mezunların iş imkanları ve çalıştıkları sektör alternatiflerinin kısıtlı olması, her geçen zaman daha çok kısıtlanması mesleğin geleceği açısından farklı eğitim ve çalışma alternatifleri üretilmesini zorunlu kılmaktadır. Mesleğin geleceği eğitimin geleceğine eğitimin geleceği de yine mesleğin geleceğine bağlıdır. Bu karşılıklı ilişkinin sağlam bağlar ile kurulması ve gelecekle ilgili stratejik öngörülerin yapılması elzem görünmektedir. Aksi durumda çok sayıda mezun vermek yeterli ve nitelikli mezun vermek ile aynı anlama gelemeyeceği için ileride karşı karşıya kalınabilecek işsizlik sorununu da arttıracak bir faktöre dönüşme tehlikesi bulunmaktadır. Bu sebeple daha kalıcı, sürdürülebilir ve uzun vadeli, revizyona açık planlama ve stratejiler geliştirilmeli, bölümün aktif hale geçmesi ve öğrenci alımında da bu stratejiler başat rol oynamalıdır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında Tablo 7'de Dış Çevre Analizi özetlenmektedir.

Tablo 7. Dış Çevre Analizi Tablosu

| DIŞ ÇEVRE ANALİZİ | |
|---|--|
| Fırsatlar | Tehditler |
| <ul style="list-style-type: none">• Kentin sunduğu ekonomik ve altyapı olanakları (öğrenci kenti / üniversite kenti imajı),• Gelişmekte olan bir kentsel alan olması sebebiyle tasarımcıya duyulan ihtiyaç,• Ülkenin batı ucunda oluşu ve tarihi-coğrafi-kültürel özellikleri sebebi ile Batı ülkelerine kültürel, sosyal ve fiziksel olarak yakınlığı, ulaşılabilir olması, işbirliği ve ortak çalışma fırsatlarına açık olması. | <ul style="list-style-type: none">• Öğrencilerin ve ziyaretçilerin barınma alternatifleri,• Öğrencilerin ve ziyaretçilerin ulaşım alternatifleri,• Öğrencilerin çalışma alanlarında ihtiyaç duydukları teknik ve teknolojik araç-gereç ve donanımlara ulaşabilmeleri,• İş imkanlarının ve sektörel çeşitliliğin kısıtlılığı sebebiyle mezunların iş bulma-istihdam sorunları. |

BÖLÜM-2

2.1. GELECEĞİN TASARIMI

Misyon

Bir kurumun/birimin ne yaptığını, nasıl yaptığını ve kimin için yaptığını açıkça ifade eden, varlık sebebini açıklayan temel bir bildirimdir. Bir birimin Anayasası anlamına gelen misyonu biriminkendisi belirleyebilir. Buna göre Mimarlık Bölümünün misyonu aşağıda ifade edilmeye çalışılmıştır.

| MİSYON BİLDİRİMİ |
|---|
| Akademik, toplumun ve endüstrinin/sanayinin ihtiyaçlarına evrensel standartlar çerçevesinde cevap verebilen, hem pratik hem de teorik bilgiyle donatılmış, problem çözme odaklı, araştırma-geliştirme faaliyetlerine yatkın, sürekli öğrenmeye açık, iletişim teknolojilerini özümsemiş, ülke ve bölge sorunlarına duyarlı, tarihe ve geçmişine saygılı, geçmiş estetik değerleri koruyan ve çağın gerektirdiği estetik yaklaşımlara açık mimarlar yetiştirmek ve uygulamaya yönelik projeler yaparak, gerek kalkınmaya yardımcı olmak gerekse sosyal sorumluluk düşüncesine destek olmaktır. Aynı zamanda kurumun ihtiyaçları doğrultusunda tasarım, uygulama ve denetim faaliyetleri gerçekleştirerek kurumun sağlıklı ve sürdürülebilir gelişimine de katkı koymaktır. |

Vizyon

Bir birimin ulaşmayı arzu ettiği geleceğinin iddialı ve gerçekçi bir ifadesidir. Birimin geleceği ile birlikte ideal hedeflerini de sembolize eden bir kavramdır. Buna göre Mimarlık Bölümünün vizyonu aşağıda ifade edilmeye çalışılmıştır.

| VİZYON BİLDİRİMİ |
|---|
| Eğitim ve öğretimde kaliteyi ön planda tutan, araştıran, yaratıcı, girişimci, yenilikçi teknolojileri kullanarak projeler geliştirip uygulayabilen ulusal ve uluslararası düzeyde kabul görmüş mimarlar yetiştiren bir kurum olmak; |

eğitim-öğretim ve araştırma altyapısını teknolojik gelişmelere paralel olarak sürekli yenileyebilen, projeler üreterek üniversite ile ulusal ve uluslararası akademik ve endüstriyel kuruluşlar arasındaki işbirliğini geliştiren bir kurum olmak; öğrenci odaklı, evrensel gelişim ve değişimleri eğitim sistemine yansıtabilen, çağdaş eğitim teknik ve yöntemlerini kullanan, problem çözmeye yönelik eğitim veren bir kurum olmak; ulusal ve evrensel sorunlara duyarlı, analitik düşünce yeteneğine sahip, eleştirel düşünebilen, birden çok yabancı dili kullanabilen, bilgiye ulaşmayı, kullanmayı ve paylaşmayı öğrenmiş, kendisinin farkında olan mutlu bireyler yetiştirmek; sosyal sorumluluk ve çevre bilincini ön planda tutarak, toplumun gereksinimlerine yanıt veren etkinliklerde bulunan bireyler yetiştirmek; özgün araştırmalarla bilime katkıda bulunan akademisyenler yetiştirmektir.

Temel Değerler (kuruma değer katan ilke ve prensipler)

Kurumun davranışlarını belirleyen ve her türlü politika ve aksiyonun geliştirilmesi ve yürütülmesine rehberlik eden faktörleri ifade eder. Buna göre mimarlık bölümünün temel ilke ve değerleri aşağıda belirtilmiştir.

TEMEL DEĞERLER VE POLİTİKALAR

- Eğitim, öğretim ve araştırma kalitesi ile Türkiye’de ilk sıralarda tercih edilen;
- Teknolojik gelişmelere duyarlı, toplumun ve sektör temsilcilerinin beklentilerine uygun insan kaynağı yetiştiren;
- Uluslararası akademik çalışmalarında üniversitemizi etkin şekilde temsil eden;
- Öğretim elemanları ile sonuç odaklı bir eğitim profili oluşturan;
- Eğitim ve öğretimde bilgili, donanımlı, kültürlü ve özgüveni yüksek bireyler yetiştiren;
- Uluslararası değerlere saygılı, çevreyi koruyan ve kendini sürekli yenileyen bir program olmaktır.

2.2. FARKLILAşMA STRATEJİSİ

Üniversiteler temelde kamu hizmeti sunmakla birlikte; en iyi öğrencileri çekmek, bütçeden daha yüksek pay almak, proje desteklerine yönlendirmek, iş dünyasının kendileri ile işbirliği yapmasını sağlamak, mezunlarının iş dünyası tarafından tercih edilmesini sağlamak, ulusal ve uluslararası değişim programlarından daha fazla yararlanabilmek, patentlerde öncü olmak, bilimsel yayın kalitesini ve sayısını artırmak, alanında iyi öğretim elemanlarını

kendilerine çekmek ve elde tutmak gibi birçok hususta doğrudan veya dolaylı olarak rekabet içerisinde. Bütün bunları sistemli ve birbirini tamamlayan bir anlayışla yapabildiği büyük ölçüde, üniversitenin farklılaşma stratejisine bağlıdır.

Üniversitenin geliştirebileceği farklılaşma stratejisi şu temel tercihlerden oluşabilir.

Konum tercihi: Üniversitenin yükseköğretim sektöründe içinde yerini belirlemesidir. Üniversitelerin belirli alanlarda ihtisaslaşması. Bir üniversitenin seçebileceği üç konum tercihi söz konusudur. 1) Eğitim odaklılık, 2) Araştırma odaklılık, 3) Girişim odaklılık,

Başarı bölgesi: Tercih edilen konumda rakiplerinden farklılaşarak üniversitenin başarılı olabilmesi için önceliklerinin belirlenmesi,

Değer Sunumu: Konum ve başarı bölgesi tercihlerini uygulamaya geçirebilmek için geliştirilecek veya öne çıkarılacak hizmet setinin belirlenmesi,

Temel Yetkinlik: Yapılan tercihleri uygulamaya geçirmede kurum içi kaynak ve kabiliyetlerin geliştirilmesi.

Bu noktalardan hareketle Mimarlık Bölümünün mevcut durumu ile kurumun yani Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin farklılaşma stratejilerine sınırlı bir katkı sağlayacağı görülmektedir. Bu sebeple hem kurumun gelişme ve kalkınması katkıda bulunabilmesi hem de kurumun stratejik amaçlarına katkı koyabilmesi için öncelikle birimin kendisini geliştirmesi gerekmektedir.

BÖLÜM-3

3.1.STRATEJİK AMAÇ

Stratejik planda yer alan ve kurumun ulaşmayı hedeflediği sonuçların kavramsalifadesidir. Amaçlar bir bütün olarak kurumun stratejik yönünü belirler. Kurumun vizyon ve misyonuna yönelik program ve uygulamaların başarılı olmasınakatkıda bulunmalıdır. Bu sebeple mimarlık bölümünün de kurumun (ÇÖMÜ) Stratejik Amaçlarına uygun bir biçimde hareket edebilmesi gerekmektedir.

3.1.1. Stratejik Amaçlar

Birimin (Mimarlık Bölümü) temel stratejik amaçları Tablo 8'de verilmiştir. Ancak bu amaçların detaylandırılması ve açılımı henüz yapılamamıştır. Bunun başlıca sebebi ise bölümün kadro, mekan, teçhizat ve donanım açısından çok yetersiz oluşu ve aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütememesi, henüz bölümün öğrencisi olmaması olarak gösterilebilir.

Tablo 8. GenelStratejik Amaçlar Tablosu

| Stratejik Amaçlar |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Misyonun gerçekleşmesine katkıda bulunmak,• Vizyon ve temel değerlerle uyumlu olmak,• İddialı ama gerçekçi ve ulaşılabilir olmak,• Ulaşılmak istenen nihai sonucu açık bir şekilde ifade etmek, ancak buna nasıl ulaşılacağını ayrıntılı olarak açıklamak,• Hedefler için çerçeve çizilmek,• Durum analizi sonuçlarına göre şekillenmek,• Orta ve uzun vadeli bir zaman dilimini kapsamak,• Önemli dışsal değişiklikler olmadığı sürece değiştirilmemek,• Faaliyet ve hizmet alanındaki diğer kamu idarelerinin stratejik planlarında yer alan amaçlarla uyumlu ve tamamlayıcı nitelikte olmak. |

3.1.2. Stratejik Hedef

Stratejik planda yer alan Stratejik Amaçların gerçekleştirilmesine yönelik spesifik ve ölçülebilir alt amaçlardır. Hedefler stratejik plan sürecinin “nerede olmayı istiyoruz” kısmını oluşturur. Buna göre Mimarlık Bölümü için ortaya koyulabilecek "Stratejik Hedefler" şu şekilde ifade edilebilir;

Belirginlik: Açık olarak ifade edilmelidir ki bölümün aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerine başlayabilmesi öncelikli hedeftir.

Ölçülebilirlik: Hedefler, ulaşıldığında değerlendirme yapabilmek için ölçülebilir olmalıdırlar. Hesap verebilirlik mutlaka plan sürecine dahiledilmelidir. Öncelikli hedef başarıldıktan sonra bu sürecin değerlendirilmesinin yapılması daha doğru olacaktır.

Agresif ulaşılabilirlik: Hedefler tartışılabilir, ama olanaksız istememelidirler. Bu anlamda mevcut kaynaklarla uyumlu olmalıdırlar. Bölümün aktif eğitim-öğretim faaliyetine başlayabilmesi ve bunun için gerekli olan personel, mekan ve donanım ihtiyaçlarının karşılanabilmesi son derece olanaklı ve bir o kadar da elzem bir durumu göstermektedir. Bu konuda ayrılacak bir bütçenin gerçekçi olabileceği ve bu yönde bir kaynak oluşturulabileceği düşünülmektedir.

Zamansal içeriklilik: Hedefler için bir yıldan fazla birkaç haftadan az olmayan bir süre kısıtı olmalıdır. Bu arada bütçe süreci ile uyumlu olmalıdır. Bölümün aktif eğitim-öğretim faaliyetlerine başlayabilmesi için 1 yıllık bir sürenin makul olduğu değerlendirilmektedir. Bu süre içerisinde öncelikle kadro uani personel ihtiyacı çözülebilir, mekansal eksiklikler giderilebilir ve yeni eğitim-öğretim dönemine (2021-2022 Bahar Dönemi) öğrenci alabilecek konuma ulaşılabilir.

3.1.3. Performans Göstergesi

Performans hedeflerini veya hizmetleri izlemek ve değerlendirmek için kullanılan araçlardır. Sonuca dayalı bir performans ölçütü anlayışı stratejik planın en önemli unsurlarından biridir. Buna göre;

- “Performansı ölçmek” iyi bir yönetim faaliyeti için gereklidir.
- Ayrıca hizmetlerin kalitesini artırır.
- Çalışanların ve yöneticilerin amaç ve hedeflere ulaşmada neyin önemli olduğuna odaklanmalarını ve karşılaştırma olanaklarını artırır.
- Bütçe incelemesi ve bütçenin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi açısından önemlidir.
- Kurumlara “kaynaklarının niçin harcandığı “ sorusuna yanıt vermede yardımcı olur.

Bununla birlikte performans göstergelerinin detaylandırılması ve açılımı henüz yapılamamıştır. Bunun başlıca sebebi ise bölümün kadro, mekan, teçhizat ve donanım açısından çok yetersiz oluşu ve aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütememesi, henüz bölümün öğrencisi olmaması olarak gösterilebilir.

3.1.4. Performans Ölçütleri

Girdi Göstergeleri;Girdiler, işgücü, materyaller, ekipman, hedef kitle gibi faktörlerdir. Hizmetin toplam maliyetini ölçmek ve kaynakların kompozisyonu hizmetlere olan talep açısından önemlidirler.

Çıktı Göstergeleri;Herhangi bir program ya da faaliyetin düzeyini belirler. İş zamanları, hizmetlerin yerine getirilebilmesi için gerekli olan zamanın saptanmasına yardımcı olur. Programların neler ürettiğinin belirlenmesini sağlar. Ancak sınırlıdır, çünkü program hedeflerine ulaşıp ulaşamadığı konusunda ya da hizmetlerin etkinliği ve kalitesi hakkında bir bilgi vermezler.

Performans ölçütlerinin henüz detaylandırılması ve açılımı yapılamamıştır. Bunun başlıca sebebi ise bölümün kadro, mekan, teçhizat ve donanım açısında çok yetersiz oluşu ve aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütememesi, henüz bölümün öğrencisi olmaması olarak gösterilebilir.

3.1.5. Getiri Ölçütleri

Elde edilen fiili sonuçları ya da programın yararını ya da etkisini ölçer. Politika yapıcılarını ilgilendirirler; ancak yeterli bilgi vermeyebilirler. Çünkü ölçüme elverişli olmayabilirler. Yalnız çıktı ölçütleriyle karıştırılmamalıdır; getiri ölçütleri programın etkin olup olmadığını belirler. Çıktı ölçütleri ise program başarısı hakkında kesin bir fikir vermez.

Getiri ölçütlerinin henüz detaylandırılması ve açılımı yapılamamıştır. Bunun başlıca sebebi ise bölümün kadro, mekan, teçhizat ve donanım açısında çok yetersiz oluşu ve aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütememesi, henüz bölümün öğrencisi olmaması olarak gösterilebilir.

3.1.6. Etkinlik (verimlilik) Ölçütleri

Çeşitli oranlarla ifade edilirler. Çıktı/ girdi, zaman/çıktı, maliyet/ girdi, maliyet / getiri gibi. Etkinlik ölçütlerinin henüz detaylandırılması ve açılımı yapılamamıştır. Bunun başlıca sebebi ise bölümün kadro, mekan, teçhizat ve donanım açısında çok yetersiz oluşu ve aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütememesi, henüz bölümün öğrencisi olmaması olarak gösterilebilir.

3.1.7. Kalite Ölçütleri

Kalite ölçütü ise paydaş beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını bize anlatır. Kalite ölçütleri arasında güvenilir olma, doğruluk, saygı, yeterlilik, ihtiyaçları karşılayabilme gibi ürün ya da hizmet ile ilgili ölçütler yer alır. Kalite, (Paydaş şikâyetleri, düzeltme hataları gibi) eksiklikleri de ölçülebilir.

Kalite ölçütlerinin henüz detaylandırılması ve açılımı yapılamamıştır. Bunun başlıca sebebi ise bölümün kadro, mekan, teçhizat ve donanım açısında çok yetersiz oluşu ve aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütememesi, henüz bölümün öğrencisi olmaması olarak gösterilebilir.

3.2. MALİYETLENDİRME

Maliyetlendirme sürecindeki temel amaç, geliştirilen politikaların ve bunların yansıtıldığı amaç ve hedeflerin gerektirdiği maliyetlerin ortaya konulması suretiyle politika tercihlerinin ve karar alma sürecinin rasyonelleştirilmesine katkıda bulunmaktır. Maliyetlendirme, stratejik planlar ile bütçeler arasındaki bağlantıyı güçlendirmeyi ve harcamaların önceliklendirilmesi sürecine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Birimin amaç ve hedeflerine yönelik stratejiler doğrultusunda gerçekleştirilecek faaliyet ve projeler ile bunların kaynak ihtiyacı bu aşamada belirlenir. Her bir faaliyet/proje belirli bir hedefe yönelik olmalıdır. Herhangi bir hedefle ilişkisi kurulamayan faaliyet/projelere yer verilmemelidir. Hâlihazırda yürütülen veya yürütülmesi planlanan faaliyetler/projeler mutlaka bir hedefle ilişkilendirilmelidir.

Buna göre Mimarlık Bölümü için öncelikle hedef ve stratejilere yönelik ihtiyaç duyulan bütçenin ayrılmasına üç temel alan göz önüne alınmalıdır;

- 1- Personel İstihdamı,
- 2- Mekan Üretimi,
- 3- Donatı, Teçhizat, Teknoloji Alımı

Tüm bu bütçe alanlarının ayrıntılı analizi yapılmamıştır. Bu analizin birimin kendi kaynakları ile olamayacağı ya da doğrudan birime sağlanabilecek bir finansal destek ile yapılamayacağı (hukuksal, yönetsel ve diğer konulardaki kısıt ve zorunluluklar sebebiyle) ortadadır. Bu sürecin takibi, bütçe kalemlerinin oluşturulması ve bütçenin sağlanması, bu bütçenin yönetilmesi ve harcamaların yapılarak söz konusu ihtiyaçların karşılanması doğrudan kurum yönetimi (ÇOMÜ Rektörlüğü) tarafından yapılabilmektedir.

3.3. İZLEME DEĞERLENDİRME

İzleme, stratejik plan uygulamasının sistematik olarak takip edilmesi ve raporlanmasıdır. Değerlendirme ise, uygulama sonuçlarının amaç ve hedeflere kıyasla ölçülmesi ve söz konusu amaç ve hedeflerin tutarlılık ve uygunluğunun analiziidir.

Stratejik planda yer alan amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye dönük proje ve faaliyetlerin uygulanabilmesi için amaç, hedef ve faaliyetler bazında sorumluların kimler/hangi birimler olduğu, ne zaman gerçekleştirileceği, hangi kaynakların kullanılacağı gibi hususların yer aldığı bir eylem planı hazırlanması yararlı olacaktır.

Eylem planı aynı zamanda izleme ve değerlendirmeyi kolaylaştıracaktır. Amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine ilişkin gelişmelerin belirli bir sıklıkla raporlanması ve ilgili

taraflar ile kurum içi ve kurum dışı mercilerin değerlendirmesine sunulması, izleme faaliyetlerini oluşturur. İzleme, yönetime yardımcı olan sistemli bir faaliyettir.

Raporlama izleme faaliyetinin temel aracıdır. İzleme raporları objektif olmalıdır. İlerleme sağlanan alanlar yanında, ilerleme sağlanamayan konular da rapor edilmelidir.

Performansın izlenmesi, izleme faaliyetinin temelidir. Bunun için performans göstergeleri ile ilgili veriler düzenli olarak toplanmalı ve değerlendirilmelidir. Stratejik planlama sürecinde, izleme ve değerlendirme faaliyetleri sonucunda elde edilen bilgiler kullanılarak, stratejik plan gözden geçirilir, hedeflenen ve ulaşılan sonuçlar karşılaştırılır.

İzleme ve değerlendirme faaliyetlerinin etkili olarak gerçekleştirilebilmesi, uygulama aşamasına geçmeden önce stratejik planda ortaya konulan hedeflerin nesnel ve ölçülebilir göstergeler ile ilişkilendirilmesini gerektirir. İzleme ve değerlendirme süreci kurumsal öğrenmeyi ve buna bağlı olarak faaliyetlerin sürekli olarak iyileştirilmesini sağlar.

Mimarlık Bölümü henüz eğitim-öğretim faaliyetlerine başlamadığı için ve yeterli personel, mekan, donanım ve teknolojisi olmadığı için bölümün kısa ve orta vadede izleme ve değerlendirme faaliyetlerini detaylı olarak yürütebilmesi mümkün görünmemektedir. İlerleyen süreçlerde bu konuda daha ayrıntılı çalışmalar yapılması da hedeflenmektedir.

BÖLÜM-4

SONUÇ

Hazırlanmaya çalışılan Mimarlık Bölümüne ait 2021 - 2025 Birim Stratejik Planı çerçevesinde birimin mevcut durumu, hangi aşamaları geçirdiği (kısa tarihçesi), sahip olduğu olanaklar ve ileriye yönelik hedef ve stratejileri aktarılmaya çalışılmıştır. Plan içerisinde tekrar tekrar belirtildiği üzere birimin öncelikli hedefi eğitim-öğretim ve beraberinde araştırma-geliştirme faaliyetlerine aktif olarak başlayabilmektir.

Bu çalışmada da sorunlar, eksiklikler, güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditlerden bahsedilmeye çalışılmış, birimin vizyon ve misyonu aktarılmış, bu çerçevede de ileriye yönelik hedef ve stratejilerin genel çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma ile üretilen dokümanın ileride de geliştirilmesi ve sonraki dönemlerde yapılacak çalışmalar için bir rehber niteliğinde kullanılması düşünülmektedir. EK-1'de verilen tablolarda da Stratejik Plan'da yer alan akademik aktivitelere yönelik ve diğer bilgilere ait öngörüler verilmiştir.

Ek-1: Birim Stratejik Planı: Mimarlık Bölümünün (2021-2025 Yılları Arasını Kapsayan) Stratejik Planı

STRATEJİK AMAÇ 1: Bilimsel, girişimci ve yenilikçi bir üniversite olmak

Stratejik Hedef 1: Bilimsel, girişimci ve aynı zamanda yenilikçi çalışmaların geliştirilmesi

Strateji 1.1. Bilimsel çalışmalara ev sahipliği yapmak

Strateji 1.2. Girişimcilik ve yenilikçilik üzerine eğitim faaliyetleri yapmak

| Performans Göstergeleri: | 2021 H | 2021 B | 2022 H | 2022 B | 2023 H | 2023 B | 2024 H | 2024 B | 2025 H | 2025 B |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ulusal ve uluslararası kongre, sempozyum, çalıştay sayısı | 8 | | 8 | | 10 | | 8 | | 11 | |
| Yurtiçi destekli proje sayısı | - | | 3 | | - | | 3 | | 4 | |
| Yurtdışı destekli proje sayısı | - | | - | | 2 | | 1 | | 1 | |
| SCI makale sayısı | 2 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | |
| Girişimcilik ve inovasyon üzerine verilen eğitim sayısı | - | | - | | - | | 1 | | 2 | |
| Değerlendirme: Anket | | | | | | | | | | |

STRATEJİK AMAÇ 2: Kaliteli eğitim ve öğretim faaliyetleri sunmak

Stratejik Hedef 1: Eğitim-öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesi

Strateji 1.1. Ulusal ve uluslararası eğitim programlarıyla koordinasyon sağlamak

Strateji 1.2. Eğitim-öğretim planına farklı alanlardan ders ve uygulamalar koymak

| Performans Göstergeleri: | 2021 H | 2021 B | 2022 H | 2022 B | 2023 H | 2023 B | 2024 H | 2024 B | 2025 H | 2025 B |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Erasmus, Mevlana, Farabi'den faydalanan öğrenci sayısı | - | | - | | - | | - | | - | |
| Oryantasyon eğitim sayısı | - | | - | | - | | - | | - | |
| Ders dışı düzenlenen saha çalışma sayısı | - | | - | | - | | - | | - | |
| İş yaşamına hazırlık kurs sayısı | - | | - | | - | | - | | - | |
| 7+1 Sektörel staja giden öğrenci sayısı | - | | - | | - | | - | | - | |
| Değerlendirme: Anket | | | | | | | | | | |

STRATEJİK AMAÇ 3: Paydaşlarla olan ilişkilerin geliştirilmesi

Stratejik Hedef 1: Paydaşlarla olan ilişkileri etkin kılmak

Strateji 1.1. Öğrenciler ve mezunlarla ortak faaliyetler yapılması

Strateji 1.2. Kamu ve özel sektörle ortak faaliyetler yapılması

Strateji 1.3. Bölgenin jeoiktisadi ihtiyaçları doğrultusunda faaliyetler yapmak

| Performans Göstergeleri: | 2021 H | 2021 B | 2022 H | 2022 B | 2023 H | 2023 B | 2024 H | 2024 B | 2025 H | 2025 B |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Kariyer Günleri etkinlik sayısı | - | | - | | - | | - | | - | |
| Sektörle Tanışma günleri/ziyaret sayısı | - | | - | | - | | - | | - | |
| Mezunlar Günleri sayısı | - | | - | | - | | - | | - | |
| Sektörel Teknik gezi sayısı | - | | - | | - | | - | | - | |
| Değerlendirme: Anket | | | | | | | | | | |

H: Hedeflenen; B: Başarılan