

**KARİYER VE MEZUN İLİŞKİLERİ KOORDİNATÖRLÜĞÜ**

**2024-2028 Stratejik Planı**

**2024**

1. **Üst Yönetici Sunuşu**

Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü Stratejik Planı, 26.02.2018 tarihli 30344 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” dikkate alınarak “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi – 2021” yardımıyla hazırlanmıştır.

Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü Stratejik Planının amacı; Merkezin misyon, vizyon, temel değerleri, güçlü ve zayıf yönleri, fırsatları ve olası tehditlerini belirlemek ve merkez stratejilerini oluşturmaktır. 2024-2028 Birim Stratejik Planı’nın amaç ve hedeflerine ulaşması temennisiyle saygılarımı sunarım.

Hep Birlikte Daha İleri…

**Dr. Öğr. Üyesi Hafize SEÇTİM**

**Koordinatör**

1. **Amaç**

Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü, 30 yılı aşkın geçmişi olan üniversitemizin, bugüne kadar ülkemize kazandırdığı-yetişmesine katkı sağladığı binlerce mezunu ile kurumsal düzeyde iletişim kurmak ve ayrıca sayıları elli bine ulaşan mevcut öğrencilerimizin eğitim hayatlarına-gelişimlerine katkı sağlamak üzere Rektörlüğümüze bağlı bir birim olarak kuruldu.

Koordinatörlüğümüzde, hem mezunlarımız ve mezuniyet aşamasına gelen öğrencilerimiz ile daha sağlıklı bir iletişim kurmak hem de mevcut öğrencilerimizin üniversite eğitimlerini ve burada geçirdikleri süreyi daha nitelikli hale getirmek amacıyla kendilerine destek olmak üzere çalışmalar yürütülmesi amaçlanmaktadır.

Her akademik birimden/bölümden en az bir akademik personelimizin aktif katılımları ile tüm okulumuzu kapsayan çalışmalar gerçekleştirilecek birimimizde, belirlediğimiz hedeflere ulaşılması planlanmaktadır.

1. **Kapsam**

Stratejik plan, ÇOMÜ Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğünün 2024-2028 Stratejik Planını kapsamaktadır.

1. **Stratejik Plan Hazırlık Süreci**

Üniversitemizin yürürlükte olan 2021-2025 Stratejik Planının bazı göstergelerine ulaşılamaması, bazı hedeflerin amaçlarımıza ulaşmakta yetersiz kalması gibi nedenlerle yenilenmesi gündeme gelmiştir.

Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “Yenileme” başlıklı 16’ıncı maddesinde belirtilen üst yönetici değişikliği çerçevesinde, 14.08.2023 Üst Yöneticiye onayı ve 04.09.2023 tarihli Cumhurbaşkanlığı uygun görüşü ile birlikte hazırlık çalışmalarına başlanmıştır.

Bu kapsamda Kariyer ve Mezun İlişkileri stratejik Planı, Üniversitemizin stratejik amaç ve hedeflerini benimseyen stratejik amaç ve hedefler oluşturmak için hazırlanmıştır.

Hazırlık sürecinde birim içinde gerçekleştirilen toplantı ile stratejik amaçlar oluşturulmuştur. Stratejik amaçlara yönelik iç ve dış paydaş görüşleri alınarak nihai hali oluşturulmuştur.

1. **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Tanıtımı**

3 Temmuz 1992 tarihinde, 3837 sayılı kanunla kurulan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nin tarihçesi şöyledir:

1992’de Çanakkale Eğitim Fakültesi, Trakya Üniversitesi'nden devredildi.

1992’de Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi kuruldu.

1992’de Fen Edebiyat Fakültesi kuruldu.

1992’de İlahiyat Fakültesi kuruldu.

1992’de Mühendislik Fakültesi kuruldu.

1992’de Ziraat Fakültesi kuruldu.

1992’de Biga Meslek Yüksekokulu kuruldu.

1992’de Çanakkale Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu kuruldu.

1992’de kurulan Su Ürünleri Fakültesi, 2012’de Deniz Bilimleri ve Teknolojisi adını aldı.

1992’de kurulan Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, 2013’te Turizm Fakültesi adını aldı.

1992’de kurulan Çanakkale Meslek Yüksekokulu, 2011’de ikiye ayrılarak Çanakkale Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Çanakkale Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu isimlerini aldı.

1994’te Ayvacık Meslek Yüksekokulu kuruldu.

1994’te Bayramiç Meslek Yüksekokulu kuruldu.

1994’te Çan Meslek Yüksekokulu kuruldu.

1994’te Ezine Meslek Yüksekokulu kuruldu.

1994’te kurulan Gelibolu Meslek Yüksekokulu 2000’de Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu adını aldı.

1994’te Yenice Meslek Yüksekokulu kuruldu.

1994’te kurulan Fen Bilimleri Enstitüsü ile Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020’de Lisansüstü Eğitim Enstitüsü adı altında birleşti.

1996’da kurulan Sağlık Yüksekokulu, 2019’da Sağlık Bilimleri Fakültesi adını aldı.

1997’de Güzel Sanatlar Fakültesi kuruldu.

1997’de Gökçeada Meslek Yüksekokulu kuruldu.

1998’de kurulan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, 2018’de Spor Bilimleri Fakültesi adını aldı.

2000’de Tıp Fakültesi kuruldu.

2000’de Lapseki Meslek Yüksekokulu kuruldu.

2008’de Yabancı Diller Yüksekokulu kuruldu.

2008’de Gökçeada Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu kuruldu.

2009’da Devlet Konservatuarı kuruldu.

2010’da kurulan Eğitim Bilimleri Enstitüsü ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2020’de Lisansüstü Eğitim Enstitüsü adı altında birleşti.

2011’de İletişim Fakültesi kuruldu.

2011’de kurulan Biga Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, 2017’de Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi adını aldı.

2012’de Mimarlık ve Tasarım Fakültesi kuruldu.

2012’de Çan Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu kuruldu.

2012’de kurulan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2016’da Siyasal Bilgiler Fakültesi adını aldı.

2013’te kurulan Çanakkale Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, 2020’de Çanakkale Uygulamalı Bilimler Fakültesi adını aldı.

2013’te Deniz Teknolojileri Meslek Yüksekokulu kuruldu.

2015’te Diş Hekimliği Fakültesi kuruldu.

2022’de İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi ve Fen Fakültesi kuruldu.

2023’te Müzik ve Sahne Sanatları Fakültesi kuruldu.

2024 itibariyle ÇOMÜ; 1 Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 21 Fakülte, 2 Yüksekokul, 13 Meslek Yüksekokulu, 45 Araştırma ve Uygulama Merkezi ile eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerine devam etmektedir.

1. **Üniversitemiz Misyon, Vizyon, Temel Değerler, Amaç ve Hedefleri**

**Misyonumuz** Çağdaş, sürdürülebilir ve kapsayıcı eğitim yaklaşımı ile yetkin bireyler yetiştirmek; ürettiği bilimsel bilgi ve teknolojiler ile gerçekleştirdiği kültürel, sportif ve sanatsal faaliyetlerle ulusal ve uluslararası düzeyde topluma katkı sunmaktır.

**Vizyonumuz** Yetiştirdiği yenilikçi ve girişimci bireyler ile toplumun yaşam kalitesine katkıda bulunan bilim, teknoloji, sanat, spor ve kültür alanlarında öncü bir üniversite olmak.

**Temel Değerlerimiz** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi; bulunduğu değerli coğrafya içerisinde kuruluşundan bugüne kadar elde ettiği tüm kazanımları ile yüksek değerlere sahip bir üniversite olma yolunda ilerlemektedir. Bu Değerlerimiz:

* Adalet ve Liyakat
* Akademik Yetkinlik
* Kurumsal Aidiyet ve Katılımcılık
* Topluma ve Doğaya Duyarlılık
* Etik Değerlere Bağlılık
* İnsana ve Farklılıklara Saygı
* Girişimcilik, Yenilikçilik ve Yaratıcılık
* Erişilebilirlik, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik
* Kalite Odaklı Kurum Kültürü
* Millî ve Manevi Değerlere Bağlılık
* Kapsayıcı Eğitim Yaklaşımı

**ÇOMÜ Amaç ve Hedeflerimiz**

**A1 Nitelikli Ar-Ge ve Ür-Ge Faaliyetleri Yoluyla Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Katma Değer Oluşturmak**

H 1.1 Araştırma Geliştirme ve Ürün Geliştirme Kapasitesini Artırmak

H 1.2 Katma Değer Yaratan Araştırma Çıktılarını Artırmak

H 1.3 Girişimcilik Faaliyetlerini Teşvik Etmek ve Yaygınlaştırmak

H 1.4 Üniversite-Sanayi İşbirlikleri Kapsamında Ortak Araştırma ve Ürün Geliştirme Projelerini Artırmak

H 1.5 Öğrenci Girişimcilik ve Yenilikçilik Programlarını Desteklemek

**A2 Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerinin Niteliğini Sürdürebilir Olarak Artırmak**

H 2.1 Eğitim-öğretim Faaliyetlerinin Kalitesini Artırmak

H 2.2 Öğrencilerin Yetkinliklerini Geliştiren Faaliyetleri Artırmak

H 2.3 Öğretim Elemanlarının Yetkinliklerini Güçlendirmek.

H 2.4 Eğitim- Öğretim Altyapısını Güçlendirmek

**A3 Üniversitenin Toplum ve Çevre Yararına Yaptığı Faaliyetleri Artırmak**

H 3.1 Toplumsal Katkı Faaliyetlerinin Artırılması

H 3.2 Üniversite Tarafından Sunulan Kamu Hizmetlerinin Güçlendirilmesi

H 3.3 Çevre Dostu Üniversite faaliyetlerinde Etkinliği Artırmak

**A4 Üniversitemizin Uluslararası Tanınırlığını Artırmak**

H 4.1 Uluslararası Öğrenci, Akademik ve İdari Personel Hareketliliğini Artırmak

H.4.2 Uluslararası Tanınırlığı Geliştirmeye Yönelik Faaliyetleri Artırmak

**A5 Kalite Kültürünü ve Kurumsal Kaynakları Güçlendirmek**

H 5.1 Kurum İçi Memnuniyeti ve Kurumsal Aidiyeti Geliştirmek

H 5.2 Paydaşlarla İletişimi Güçlendirmek ve Sürekliliğini Sağlamak

H 5.3 Kurumsal Veri Yönetimi ve Dijital Gelişim Süreçlerini Güçlendirmek

H 5.4 Kurumsal Kaynakları Güçlendirmek

1. **ÇOMÜ Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü Tanıtımı**

Öğrenci Yaşam, Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü, Üniversitemiz Senatosu'nun 24.05.2017 tarihli ve 06 sayılı toplantısı 29 nolu kararı ile kurulmuş, 01.03.2024 tarihli ve 04 sayılı toplantısı ile "Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü" olarak ismi düzenlenmiştir.

Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü, üniversite, mezunlar ve öğrenciler arasında iletişimi sağlayıcı kanallar oluşturmaktadır. Bununla birlikte kamu, özel sektör ve STK’lar ile işbirliği geliştirerek öğrencilerin ve mezunlarımızın kariyer planlama ve gelişimlerini destekleyecek çeşitli faaliyetler yürütmektedir.

30 yılı aşkın geçmişi olan kurumumuzun, bugüne kadar ülkemize kazandırdığı-yetişmesine katkı sağladığı binlerce mezunu ile kurumsal düzeyde iletişim kurmak ve ayrıca sayıları 50 bine ulaşan mevcut öğrencilerimizin eğitim hayatlarına-gelişimlerine katkı sağlamak üzere okulumuzun tüm akademik ve idari birimleri ile işbirliği içinde çalışmalar yürütülmektedir.

Koordinatörlüğün yönetim organları şu şekildedir:

**a)** Koordinatör

**b)** Yönetim Kurulu

**c)** Koordinatörlük Birimleri

**1**) Kariyer Birimi

**2**) Mezun İlişkileri Birimi

1. **Koordinatörlüğün Misyon, Vizyon, Temel Değerler, Amaç ve Hedefleri**

**Misyon**

Üniversitemizi; öğrencilerinin mezuniyetlerine bilinçli bir şekilde hazırlandığı, mensupları ve mezunlarının da birbirlerinin gelişimine katkı sağlama gayreti içinde bulunduğu bir eğitim kurumu haline getirmek.

**Vizyon**

Üniversitemizi; tercihte bulunacak öğrencilerin gözünde içinde yer alması hayal edilen bir marka kurum haline getirmek.

**Temel Değerler**

Koordinatörlüğümüzün temel değerleri Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nin temel değerleriyle uyumlu olacak şekilde:

* Aidiyet ve Kurum Kültürü inşa etmek ÇOMÜ’lü olmak,
* Farkındalık oluşturmak, bireylerin yeteneklerine göre doğru tercihlerde bulunmasına kaktı sağlamak,
* Kişisel Gelişimi desteklemek,
* İş Birliği, Dayanışma ve Paylaşma Kültürüne katkıda bulunmak,
* Girişimcilik, Yenilikçilik ve Yaratıcılık konusunda mentörlük yapmak,
* Yaşam Boyu Öğrenmeyi desteklemek,
* Kalite Kültürünün yerleşmesine katkıda bulunmak.

**Amaç ve Hedefler**

Koordinatörlüğümüzün stratejik amaç ve hedefleri üniversitemiz stratejik planı doğrultusunda oluşturulmuştur. Bu kapsamda stratejik plan oluşturulurken üniversitemizin ve koordinatörlüğümüzün stratejik öncelikleri arasında yer alan kariyer planlama, istihdam geliştirme ve mezunlarla ilişkiler başlıkları temel alınmıştır.

**Amaç 1 ÇOMÜ Öğrenci ve Mezunlarının Kariyer Planlama ve Gelişimlerini Üst Düzeyde Desteklemek**

Hedefler 1.1 Öğrenci ve mezunlara yönelik kariyer etkinliklerini artırmak

1.2 Kariyer Planlama derslerinin tüm birimlerde etkin yürütülmesini desteklemek

1.3 Öğrenci ve mezunlara kariyer danışmalığı yapmak

1.4 Kariyer merkezi çalışanlarının niteliklerini geliştirmek

**Amaç 2 Öğrenci ve Mezunlara İş ve Staj Fırsatlarını Sunacak Çalışmaları Geliştirmek**

Hedefler 2.1 Üniversite-özel sektör-kamu sektörü ve STK İşbirlikleri ile öğrenci etkileşimini artırmak

2.2 Öğrenci ve mezunlarımıza iş ve staj fırsatları sunan etkinlik sayısını artırmak

**Amaç 3 Mezunlarla İletişimi Güçlendirmek**

Hedefler 3.1 Mezun İletişim Sisteminin (MİS) etkinliğini artırmak

3.2 Mezun dernek, topluluk gibi oluşumlarla işbirliği geliştirmek

3.3 Mezun etkinliklerinin sayısını artırmak

1. **Birim Paydaş Analizi**

Paydaşlar; Koordinatörlüğümüzün hizmetleri ile ilgisi olan, koordinatörlüğümüzden doğrudan veya dolaylı, olumlu ya da olumsuz yönde etkilenen veya etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Paydaşlar, iç paydaşlar ve dış paydaşlar olarak sınıflandırılır.

**Paydaşların Tespiti ve Önceliklendirilmesi**

Paydaş analizinin ilk aşamasında koordinatörlüğümüzün paydaşları tespit edilmiş olup paydaşlarımızın etki/ önem derecesi belirlenmiştir

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **PAYDAŞ ADI** | **İÇ/DIŞ PAYDAŞ** | **ÖNEM DERECESİ** | **ETKİ DERECESİ** | **ÖNCELİĞİ** |
| Rektörlük | İç | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Genel Sekreterlik | İç | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Bilgi İşlem Daire Başkanlığı | İç | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı | İç | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı | İç | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Tüm Akademik Birimler | İç | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| İdari Personel | İç | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Öğrenciler | İç | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Akademik Personel | İç | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Belediyeler | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Cumhurbaşkanlığı | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Diğer Üniversiteler | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Güney Marmara Kalkınma Ajansı | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Medya | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Mezunlar | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Sanayi Kuruluşları | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Sivil Toplum Kuruluşları | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Ticaret ve Sanayi Odası | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Teknopark | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Tübitak | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Türkiye İş Kurumu | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Üniversitelerarası Kurul | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Valilik | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |
| Yükseköğretim Kurulu | Dış | Yüksek | Güçlü | Birlikte Çalış |

1. **Mevzuat Analizi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ÜST POLİTİKA BELGESİ** | **İLGİLİ** BÖLÜM **REFERANS** | **VERİLEN** GÖREV/ **İHTİYAÇLAR** |
| **ON İKİNCİ KALKINMA PLANI** | 682. | Üniversitelerin nitelik yönünden gelişimlerinin izlenmesi ve yönlendirilmeleri sağlanacaktır |
| 682.02 | Alan bazlı eşleştirmeler aracılığıyla yükseköğretim kurumlan arasında işbirliğini artırmaya yönelik modeller geliştirilecektir |
| 682.03 | Yükseköğretim kontenjanlarının üniversitelerin kapasiteleri ölçüsünde, sektörel işgücü arz ve talebinin mevcut durum ve öngörülerle uyumlu olarak ve bölgesel ihtiyaçların dikkate alınarak belirlenmesi sağlanacaktır. |
| 682.04 | Üniversitelerin yönetişimi geliştirilecek, bu kapsamda, yerelde mütevelli heyet veya istişari mahiyette mekanizmalar oluşturularak üniversite - özel sektör - yerel yönetim - STK işbirliği güçlendirilecektir |
| 684. | Üniversite öğrencilerinin ve mezunlarının mesleki yetkinlikleri artırılacaktır |
| 684.01 | Sektör temsilcilerinin katılımıyla programların oluşturulması, yeterliliklerin belirlenmesi ve uygulamalı eğitimlerin sektörle birlikte yürütülmesi sağlanacaktır. |
| 684.02 | Üniversitelerde kariyer merkezlerinin kapasitelerinin geliştirilmesi, üniversite öğrencilerine ve mezunlarına yönelik kariyer rehberliği ve danışmanlığı faaliyetleri yaygınlaştırılarak bu faaliyetlerin erişilebilirliği desteklenecektir. |
| 684.03 | Mezunların işgücü piyasası performansları düzenli takip edilerek ilgili göstergelerde üniversitelerin gelişimlerinin izlenmesi sağlanacaktır |
| 684.04 | Üniversitelerin yetkin olduğu alanlarda öğrencilerin mesleki ve teknik bilgi ve tecrübelerinin artırılması amacıyla sanayi işbirlikleri ve ortak eğitim modellerinin tesisine yönelik çalışmalar yapılacaktır. |
| 685.02 | Nitelikli uluslararası öğrenci sayısının artırılması sağlanacaktır |
| 685.04 | Uluslararası mezunlar ve etkili tanıtım çalışmalarıyla yükseköğretim sisteminin uluslararası tanınırlığı sağlanacaktır |
| **Orta Vadeli Program (2024-2026** | 2.1 | Nitelikli ara eleman ihtiyacının sağlanmasına yönelik pilot illerde yapılacak analiz sonuçları dikkate alınarak sanayi ile işbirliği içerisinde mesleki eğitim programları hayata geçirilecektir |
| 2.22 | Yükseköğretim kontenjanları kamu ve özel sektörün orta vadede ihtiyaç duyduğu işgücü miktarı ve nitelikleriyle uyumlu hale getirilecektir |
| **2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı** | Tedbir 678.1. | Tüm paydaşların rollerinin ve sorumluluklarının tanımlanacağı mesleki eğitim yönetim modeli geliştirilecektir. |
| Tedbir 680.1. | İşgücü piyasası ile mesleki ve teknik eğitim arasındaki uyumun geliştirilmesi için gençlerin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda tercih yapmaları sağlanacak, öncelikli sektörlerdeki mesleki ve teknik eğitime yönelimin sağlanması için burs, eğitim desteği gibi çeşitli teşvik mekanizmaları uygulanacaktır. |
| Tedbir 684.1. | Sektör temsilcilerinin katılımıyla programların oluşturulması, yeterliliklerin belirlenmesi ve uygulamalı eğitimlerin sektörle birlikte yürütülmesi sağlanacaktır. |
| Tedbir 684.2. | Üniversitelerde kariyer merkezlerinin kapasitelerinin geliştirilmesi, üniversite öğrencilerine ve mezunlarına yönelik kariyer rehberliği ve danışmanlığı faaliyetleri yaygınlaştırılarak bu faaliyetlerin erişilebilirliği desteklenecektir |
| Tedbir 684.3. | Mezunların işgücü piyasası performansları düzenli takip edilerek ilgili göstergelerde üniversitelerin gelişimlerinin izlenmesi sağlanacaktır. |
| Tedbir 684.4. | Üniversitelerin yetkin olduğu alanlarda öğrencilerin mesleki ve teknik bilgi ve tecrübelerinin artırılması amacıyla sanayi işbirlikleri ve ortak eğitim modellerinin tesisine yönelik çalışmalar yapılacaktır. |
| Tedbir 685.4. | Uluslararası mezunlar ve etkili tanıtım çalışmalarıyla yükseköğretim sisteminin uluslararası tanınırlığı sağlanacaktır. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ÜST POLİTİKA BELGELERİ ANALİZİ** | Üniversitelerde kariyer merkezlerinin kapasitelerinin geliştirilmesi, üniversite öğrencilerine ve mezunlarına yönelik kariyer rehberliği ve danışmanlığı faaliyetlerinin yaygınlaştırılması |
| Üniversitelerin yönetişimi geliştirilecek, bu kapsamda, yerelde mütevelli heyet veya istişare mahiyette mekanizmalar oluşturularak üniversite - özel sektör - yerel yönetim - STK işbirliği güçlendirilmesi sağlanması |
| Alan bazlı eşleştirmeler aracılığıyla yükseköğretim kurumlan arasında işbirliğinin artırması |
| Üniversite öğrencilerinin ve mezunlarının mesleki yetkinliklerinin artırılması |
| Sektör temsilcilerinin katılımıyla programların oluşturulması, yeterliliklerin belirlenmesi ve uygulamalı eğitimlerin sektörle birlikte yürütülmesinin sağlanması |

1. **Akademik Alt Yapı**

Koordinatörlüğümüzde 1 koordinatör, 2 koordinatör yardımcısı olmak üzere 3 akademik kadro bulunmaktadır.

1. **İdari Alt Yapı**

Koordinatörlüğümüzde 1 Şube Müdürü, 1 memur olmak üzere toplam 2 kişi bulunmaktadır.

1. **Eğitim-Öğretim Altyapısı**

Birimimizde eğitim-öğretim faaliyetleri gerçekleştirilmemektedir.

1. **Fiziki Alt Yapı ve İmkânlar**

Koordinatörlüğümüz Üniversitemiz ÖSEM Binasında bulunmaktadır. Birimimiz fiziki mekânını Burs ve Barınma Koordinatörlüğü ile ortak kullanmaktadır. Birim içerisinde koordinatörlüğümüze ait 3 çalışma masası, 7 sandalye, 3 masaüstü bilgisayar, 2 kitaplık, 4 etajerli dolap, 2 sehpa, 1 yazı tahtası, 1 afiş panosu, 1 rollup, 1 örümcek stant, 1 Klima, 1 yazıcı bulunmaktadır.

Birimimizin web sitesi, sosyal medya hesapları etkin kullanılmakta, bununla birlikte yeni faaliyete geçirilen Mezun İletişim Sistemi (MİS) ile mezunlarla iletişim sağlanabilmektedir.

1. **Mali Kaynak Analizi**

Koordinatörlüğümüze ait ayrı bir bütçe yapısı bulunmamaktadır.

1. **SWOT Analizi**

|  |  |
| --- | --- |
| GÜÇLÜ YÖNLER | ZAYIF YÖNLER |
| Meslek alanlarına katkı sağlayan güncel ve yenilikçi öğretim programlarına sahip olunması | Kariyer geliştirme programlarının uygulanma düzeyinin yetersiz olması |
| Sürekli eğitim merkezi ile toplumun farklı kesimlerine bölgesel ihtiyaçlara yönelik eğitimler düzenliyor olması | Ulusal ve uluslararası proje sayısını ve niteliğini arttırma amaçlı gerçekleştirilebilecek mentorluk sisteminin olmaması |
| Lisans ve lisansüstü program çeşitliliğinde artışın sağlanması | Koordinatörlüğümüzün uygun fiziki bir mekâna sahip olmaması |
| Üniversitede artan lisans ve lisansüstü  öğrenci sayısı | Öğrencilerdeki motivasyon eksikliği, |
| Teknopark, TTO, mükemmeliyet merkezi vb. oluşumların bulunması | Üniversitenin kent sanayisi ile ilişkisinin yetersizliği |
| Koordinatörlüğe olan ilgi ve önemin hem öğrenci hem de Üniversite yönetimi tarafından artması | Akademik ve sosyal organizasyonlara sağlanacak fonun ve sponsorlukların eksikliği, |
| Mezunların mezun iletişim sistemi (MİS) ve ilgili  platformlara kaydının gerçekleşmesinde  ilerlemenin sağlanması | Girişimcilik faaliyetlerinin ve bu faaliyetler sonucu ortaya çıkacak patent vb ürünlerin sayısının beklenen seviyede olmaması |
| Kariyer Planlama derslerinin tüm birimlerde verilmesi | Teknolojik kaynakların bulunmaması |
|  | Daimi bir personel, kariyer danışmanı ve rehberlik hizmetlerini verecek uzmanların bulunmaması |
|  | Bazı fakülte ve bölümlerde derslik ve bilgisayar laboratuvarlarının yetersiz kalması, |
|  | Birimde personel sayısının az olması |

|  |  |
| --- | --- |
| FIRSATLAR | TEHDİTLER |
| Şehrin sosyo-ekonomik şartları, yeniliğe ve gelişime açık, üniversite yaşamını destekleyen olanakları ile uygun bir yaşam alanında olması | Ulusal ve uluslararası proje sayısını ve niteliğini arttırma amaçlı gerçekleştirilebilecek mentorluk sisteminin olmaması |
| Arkeoloji ve turizm konularında geniş çalışma alanlarına fırsat sağlayacak bir kent olması | Akademik ve sosyal organizasyonlara sağlanacak fonun ve sponsorlukların eksikliği, |
| Tarım potansiyelinin yüksek olması ve iş fırsatları yaratması | Mezun öğrencilerle iletişimin yetersiz kalması |
| Uluslararası fonların ve işbirliklerinin yükselişte olması | Üniversitenin kent sanayisi ile ilişkisinin yetersizliği |
| Bölgenin jeopolitik konumu nedeniyle artması beklenen üretim işletmelerinin iş gücüne ihtiyaç duyacak olması | Fiziki, teknolojik ve insan kaynağına ilişkin eksikliklerin Koordinatörlüğümüzün hedeflerine ulaşmasını zorlaştırması, |
| Uzaktan eğitim ve akademik etkinlik kültürünün yaygınlaşması, | Girişimcilik faaliyetlerinin beklenen seviyede olmaması |
| CBİKO’nin Üniversitelerin kariyer merkezleriyle işbirliği içinde olması ve projeler sunması | Akademik personelin yabancı dil bilgisinin yetersiz oluşu |
| İŞKUR’un koordinatörlüğümüz ile işbirliği içinde olması ve kariyer planlama eğitimlerine destek olması | Ülkede genel anlamda işsizlik sorunu, |
| ERASMUS ve FARABİ gibi yurtiçi ve yurtdışı öğrenci ve personel değişim programlarının varlığı | Öngörülemeyen küresel krizler |
| Öğrenci kulüplerinin etkinliklerde rol alma motivasyonlarının yüksek olması | İlköğretim ve liselerde kariyer planlama bilincinin zayıflığı |
| Kariyer fuar ve çalıştaylarının 2024-25 yıllarında ÇOMÜ ev sahipliğinde gerçekleşecek olması. |  |

1. **Strateji Geliştirme**

ÇOMÜ Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü Stratejik Plan Hazırlama Ekibinin katılımı ile 3 adet amaç ve bu amaçlara ulaşmaya yönelik 9 adet hedef belirlenmiş bulunmaktadır. Amaç ve hedefler uygun stratejilerle desteklenmiş ve ÇOMÜ Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü’nün 5 yıllık yol haritası çıkarılmıştır.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Amaç 1 | | ÇOMÜ Öğrenci ve Mezunlarının Kariyer Planlama ve Gelişimlerini Üst Düzeyde Desteklemek |
| Hedefler | 1.1 | Öğrenci ve mezunlara yönelik kariyer etkinliklerini artırmak |
| 1.2 | Kariyer Planlama derslerinin tüm birimlerde etkin yürütülmesini desteklemek |
| 1.3 | Öğrenci ve mezunlara kariyer danışmalığı yapmak |
|  |  |
| Amaç 2 | | Öğrenci ve Mezunlara İş ve Staj Fırsatlarını Sunacak Çalışmaları Geliştirmek |
| Hedefler | 2.1 | Üniversite-özel sektör-kamu sektörü ve STK İşbirlikleri ile öğrenci etkileşimini artırmak |
| 2.2 | Öğrenci ve mezunlarımıza iş ve staj fırsatları sunan etkinlik sayısını artırmak |
| Amaç 3 | | Mezunlarla İletişimi Güçlendirmek |
| Hedefler | 3.1 | Mezun İletişim Sisteminin (MİS) etkinliğini artırmak |
| 3.2 | Mezun dernek, topluluk gibi oluşumlarla işbirliği geliştirmek |
| 3.3 | Mezun etkinliklerinin sayısını artırmak |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A.1. ÇOMÜ Öğrenci ve Mezunlarının Kariyer Planlama ve Gelişimlerini Desteklemek | | | | | | | | |
| H.1.1. **Öğrenci ve mezunlara yönelik kariyer etkinliklerini artırmak** | | | | | | | | |
|  | | Hedefe  Etkisi  (%) | Başlangıç Değeri | 2024 Hedef | 2025  Hedef | 2026  Hedef | 2027 Hedef | 2028  Hedef |
| PG 1.1.1. Öğrenci ve mezunlara düzenlenen kariyer eğitim sayısı | | 20 | - | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| PG 1.1.2. Öğrenci ve mezunların kariyer farkındalığı oluşturacak kariyer söyleşileri | | 20 | - | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| PG 1.1.3. Sertifika sağlayan etkinlikler | | 20 | - | 2 | 5 | 7 | 9 | 10 |
| PG 1.1.4. Üniversite birimleri kariyer temsilcileri ile yapılan toplantı sayısı | | 20 | 2 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 |
| PG 1.1.5 Birimlerin kariyer etkinliklerinde paydaşlık düzeyi | | 20 | 2 | 4 | 8 | 10 | 12 | 14 |
| **Stratejiler** | 1. Kariyer merkezi çalışanlarının kariyer planlama konusunda niteliklerini geliştirmek 2. Mezun ve öğrencilere seminerler ile iş dünyası hakkında bilgilendirmeler yapmak 3. Kariyer temsilcileri ile yapılan katılımcı toplantı sayılarını artırmak 4. Birimlerle işbirliği içerisinde gerçekleştirilecek kariyer seminer sayısını artırmak 5. Güncel iş ve staj fırsatlarının paylaşımını düzenli yapmak 6. Etkinliklerin sosyal medya platformlarından etkin duyurmak 7. Birimlerin yürüttükleri kariyer etkinliklerinin hepsine paydaş olarak katılmak 8. Etkili mülakat ve CV hazırlama teknikleri eğitimleri düzenlemek 9. İş arama stratejileri ve kariyer platformları seminerleri vermek | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A.1. ÇOMÜ Öğrenci ve Mezunlarının Kariyer Planlama ve Gelişimlerini Desteklemek** | | | | | | | | |
| **H.1.2. Kariyer Planlama derslerinin tüm birimlerde etkin yürütülmesini desteklemek** | | | | | | | | |
|  | | Hedefe  Etkisi  (%) | Başlangıç Değeri | 2024 Hedef | 2025  Hedef | 2026  Hedef | 2027 Hedef | 2028  Hedef |
| PG 1.2.1 Tüm birimlerde kariyer planlama dersinin zorunlu ders kapsamında verilmesi | | 40 | Zorunlu  Seçmeli  yok | Zorunlu  Seçmeli | Zorunlu | Zorunlu | Zorunlu | Zorunlu |
| PG 1.2.2. Kariyer planlama dersleri kapsamında sektör temsilci buluşma etkinliklerine verilen destek | | 40 | - | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| PG 1.2.3. Kariyer planlama ders temsilcileri toplantı sayısı | | 20 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Stratejiler | 1. Kariyer planlama derslerine sektör temsilcilerini davet etmek 2. Kariyer temsilcileri ile yapılan toplantıların artırılması ve görüş alınması 3. Birimlerle işbirliği içerisinde gerçekleştirilecek kariyer seminerlerinin artırılması 4. Etkinliklerin sosyal medya platformlarından etkin duyurulması | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A.1. ÇOMÜ Öğrenci ve Mezunlarının Kariyer Planlama ve Gelişimlerini Desteklemek** | | | | | | | | |
| **H.1.3. Öğrenci ve mezunlara kariyer danışmalığı yapmak** | | | | | | | | |
|  | | Hedefe  Etkisi  (%) | Plan Başlangıç Değeri | 2024 Hedef | 2025  Hedef | 2026  Hedef | 2027 Hedef | 2028  Hedef |
| PG 1.3.1. Kariyer danışmanlığı alan öğrenci ve mezun sayısı | | 40 | - | 10 | 30 | 50 | 60 | 90 |
| PG 1.3.2. Kariyer danışmalığı veren personel sayısı | | 30 | - | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| PG 1.3.3. Yetenek kapısı üzerinden kariyer danışmanlığı talep sayısı | | 30 | - | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| **Stratejiler** | 1. 1. Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin duyurulması 2. 2. Yetenek kapısı üzerinden kariyer danışmanlığı randevuların verilmesi 3. 3. Kariyer danışmanlığı yapabilecek personelin yetiştirilmesi | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **A. 2 Öğrenci ve Mezunlara İş ve Staj Fırsatlarını Sunacak Çalışmaları Geliştirmek** | | | | | | | | |
| **H 2.1 Üniversite-özel sektör-kamu sektörü ve STK işbirlikleri ile öğrenci etkileşimini artırmak** | | | | | | | | |
|  | | Hedefe  Etkisi  (%) | Başlangıç Değeri | 2024 Hedef | 2025  Hedef | 2026  Hedef | 2027 Hedef | 2028  Hedef |
| PG 2.1.1 Sektör buluşması sağlayan fuar, insan kaynakları masası gibi etkinlik sayıları | | 30 | 2 | 5 | 10 | 12 | 15 | 20 |
| PG 2.1.2 Tanıtım amaçlı teknik gezi ve kurum ziyaret sayısı | | 20 | - | 5 | 10 | 12 | 15 | 20 |
| PG 2.1.3. Kariyer koordinatörlüğü ve özel-kamu sektörleri ile yapılan ortak proje sayısı | | 20 | - | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| PG 2.1.4. Öğrenci ve mezunlarımıza iş, staj platformları ile güncel imkânlar için düzenlenen tanıtımlar | | 20 | - | 10 | 12 | 15 | 17 | 20 |
| PG 2.1.5. Sektör temsilcileri tarafından verilen mentörlük sayıları | | 10 | - | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 |
| **Stratejiler** | 1. 1. Kariyer fuarı düzenlemek ve katılmak 2. 2. İnsan kaynakları masası etkinliği düzenlemek ve sektörle buluşturmak 3. 3. Teknik geziler düzenlemek 4. 4. Kurum ziyaretleri düzenlemek 5. 5. Mentör-menti programları uygulamak 6. 6. Sektör ile ortak projeler geliştirmek | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **A. 2 Öğrenci ve Mezunlara İş ve Staj Fırsatlarını Sunacak Çalışmaları Geliştirmek** | | | | | | | | |
| **H 2.1 Öğrenci ve mezunlarımıza iş ve staj fırsatları sunan etkinlik sayısını artırmak** | | | | | | | | |
|  | | Hedefe  Etkisi  (%) | Başlangıç Değeri | 2024 Hedef | 2025  Hedef | 2026  Hedef | 2027 Hedef | 2028  Hedef |
| PG 2.1.1İş ve staj fırsatı sunan etkinlik sayısı | | 30 | 3 | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| PG 2.1.2 Kurumsal iletişim kanallarından paylaşılan iş ilanları | | 20 | - | 10 | 20 | 30 | 35 | 40 |
| PG 2.1.3. Öğrenci ve mezunlara güncel İK fırsat tanıtımları | | 20 | 2 | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| PG 2.1.4. İş ve staj fırsatı sunan özel sektör temsilcileri ile buluşturma | | 30 | - | 2 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| **Stratejiler** | 1. 1. Kariyer fuarı etkinliklerine öğrenci katılımını artırmak 2. 2. İş ve staj fırsatı sunan sektör temsilcileriyle etkinlikleri artırmak 3. 3. CV yarışmaları düzenlemek 4. 4. İŞKUR ile işbirliğini artırmak 5. 5. Kurumsal adreslerden iş ilanlarına yönelik portallar oluşturmak 6. 6. İş arama stratejilerine yönelik seminerler vermek 7. 7. Kurumsal medya hesaplarından sunulan iş ve staj fırsatlarını tanıtan ve yönlendiren çalışmalar yapmak | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A. 3 Mezunlarla İletişimi Güçlendirmek** | | | | | | | | |
| **H 3.1 Mezun İletişim Sisteminin (MİS) etkinliğini artırmak** | | | | | | | | |
|  | | Hedefe  Etkisi  (%) | Başlangıç Değeri | 2024 Hedef | 2025  Hedef | 2026  Hedef | 2027 Hedef | 2028  Hedef |
| PG 3.1.1 Mezun iletişim sistemine kayıtlı mezun sayısı | | 30 | - | 6000 | 10000 | 20000 | 30000 | 40000 |
| PG 3.1.2 MİS kanalından sunulan etkinlik sayısı | | 30 | - | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 |
| PG 3.1.3 MİS kanalından sunulan iş ilanları | | 20 | - | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 |
| PG 3.1.4 MİS kanalının değerlendirme puanı | | 20 | - | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| **Stratejiler** | 1. 1. Kurumlara MİS’i tanıtan yazılar göndererek sektördeki mezunlara ulaşmak 2. 2. Yetenek kapısı üzerinden toplu mesaj ile mezunları davet etmek 3. 3. Fırsatlar sunan Mezun kartı MİS üzerinden vermek 4. 4. Mezunlara yönelik sertifikalı etkinlikler düzenlemek 5. 5. Diplomanın platform üzerinden istenebilmesi gibi kolaylaştırıcılar sunmak 6. 6. Mentör olabilmelerini sağlayacak aparatlar geliştirmek 7. 7. MİS üzerinden kariyer fırsatları paylaşımları yapmak 8. 8. Mezun mesajlarına hızlı cevap verecek yöntemler geliştirmek 9. 9. Birimlerin mezun etkinlik paylaşımlarını teşvik etmek | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A. 3 Mezunlarla İletişimi Güçlendirmek** | | | | | | | | |
| **H. 3.2 Mezun dernek, topluluk gibi oluşumlarla işbirliği geliştirmek** | | | | | | | | |
|  | | Hedefe  Etkisi  (%) | Başlangıç Değeri | 2024 Hedef | 2025  Hedef | 2026  Hedef | 2027 Hedef | 2028  Hedef |
| PG 3.2.1 İletişim kurulan mezun toplulukları | | 40 | - | 2 | 5 | 10 | 10 | 15 |
| PG 3.2.2 Mezun toplulukları ile yapılan ortak etkinlik sayısı | | 60 | - | 1 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **Stratejiler** | 1. 1. Mezun toplulukları ile mezunlar buluşması gerçekleştirmek 2. 2. Mezun etkinliklerinin topluluk medya araçlarından paylaşılmasını sağlamak 3. 3. Belirli aralıklarla mezun toplulukları ve dernek üyeleri ile fikir alışverişi yapacak toplantılar yapmak 4. 4. Mezun toplulukları ile öğrencilere maddi ve manevi destek sağlayacak programlar geliştirmek 5. 5. Mezuniyet 20-25-30-35-40. yıl dönemlerinde topluluklarla beraber mezunlara belgeler düzenlemek | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **A. 3 Mezunlarla İletişimi Güçlendirmek** | | | | | | | | |
| **H 3.3 Mezun etkinliklerinin sayısını artırmak** | | | | | | | | |
|  | | Hedefe  Etkisi  (%) | Başlangıç Değeri | 2024 Hedef | 2025  Hedef | 2026  Hedef | 2027 Hedef | 2028  Hedef |
| PG 3.3.1 Mezunlara yönelik kariyer etkinlik sayısı | | 20 | - | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| PG 3.3.2 Mezunlara yönelik sertifika program sayısı | | 10 | - | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| PG 3.3.3 Mezun buluşmaları sayısı | | 20 | - | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| PG 3.3.4 Mezunlara yönelik proje sayısı | | 10 | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PG 3.3.5 Mezunlara yönelik iş fırsatları sunan etkinlik sayısı | | 20 | - | 5 | 7 | 8 | 10 | 10 |
| PG 3.3.6 Mezun söyleşi sayısı | | 20 | 1 | 2 | 5 | 5 | 10 | 10 |
| **Stratejiler** | 1. 1. Geleneksel mezunlar buluşması organize etmek 2. 2. Nitelik geliştirecek Sertifika programları düzenlemek 3. 3. Kariyer etkinliklerine mezunları dahil etmek 4. 4. Kariyer planlama derslerine mezunları davet etmek 5. 5. Mezun söyleşileri sayısını artırmak 6. 6. Mentörlük programlarına katılımı artırmak | | | | | | | |

1. **İZLEME VE DEĞERLENDİRME**

İzleme ve Değerlendirme Süreci, kurumsal öğrenmeyi ve buna bağlı olarak faaliyetlerin sürekli olarak iyileştirilmesini sağlar. İzleme, amaç ve hedeflere göre kaydedilen ilerlemeyi takip etmek amacıyla uygulama öncesi/uygulama sırasında sürekli ve sistematik olarak nicel/nitel verilerin toplandığı ve analiz edildiği tekrarlı bir süreçtir. Performans göstergeleri aracılığıyla amaç ve hedeflerin gerçekleşme sonuçlarının belirli bir sıklıkla izlenmesi ve belirlenen dönemler itibarıyla raporlanarak yöneticilerin değerlendirmesine sunulması izleme faaliyetlerini oluşturur. Değerlendirme ise devam eden ya da tamamlanmış faaliyetlerin amaç ve hedeflere ulaşmayı ne ölçüde sağladığı ve karar alma sürecine ne ölçüde katkıda bulunduğunu belirlemek amacıyla yapılan ayrıntılı bir incelemedir. Kariyer ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü olarak altı aylık periyodlar halinde performans göstergelerinin gerçekleşme verileri toplanması ve raporlanması kararlaştırılmıştır. Takip eden yılın şubat ayının sonuna kadar ise stratejik plan değerlendirme raporu hazırlanacaktır. Stratejik plan değerlendirme raporu; hedeflere nasıl ulaşılacağına ilişkin alınacak gerekli önlemleri de içerecek şekilde nihai hale getirilerek Temmuz ayı sonuna kadar ÇOMÜ Strateji Geliştirme Daire Başkanlığına gönderilecektir. Stratejik planın uygulanma süreci sadece belli kesimin görevi olarak görülmeyecek, paydaşlarımızın da desteği ile hayata geçirilmesi planlanmaktadır.