**BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**

**GÖNEN MYO BİRİMİ**

**2021-2025 STRATEJİK PLAN RAPORU**

**İÇİNDEKİLER**

[TABLOLAR iii](#_Toc120864862)

[YÖNETİCİ SUNUMU v](#_Toc120864863)

[1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN 6](#_Toc120864864)

[A. Misyon 6](#_Toc120864865)

[B. Vizyon 6](#_Toc120864866)

[C. Temel Değerler 6](#_Toc120864867)

[D. Amaç ve Hedefler 6](#_Toc120864868)

[E. Temel Performans Göstergeleri 7](#_Toc120864869)

[2. GİRİŞ 8](#_Toc120864870)

[A. Stratejik Planın Amacı 8](#_Toc120864871)

[B. Stratejik Planın Kapsamı 8](#_Toc120864872)

[C. Stratejik Planın Hukuki Dayanakları 8](#_Toc120864873)

[3. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ 9](#_Toc120864874)

[A. Stratejik Planlama Sürecinin Organizasyonu 9](#_Toc120864875)

[B. Strateji Geliştirme Kurulu 9](#_Toc120864876)

[C. Stratejik Planlama Ekibi 9](#_Toc120864877)

[D. 2021-2025 Stratejik Plan Hazırlık Programı 9](#_Toc120864878)

[4. DURUM ANALİZİ 12](#_Toc120864879)

[A. Kurumsal Tarihçe 12](#_Toc120864880)

[B. Mevzuat Analizi 12](#_Toc120864881)

[Diğer Yasal Yükümlülükler; 16](#_Toc120864882)

[C. Üst Politika Belgelerinin Analizi 17](#_Toc120864883)

[D. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi 20](#_Toc120864884)

[E. Paydaş Analizi 20](#_Toc120864885)

[Paydaşların Önceliklendirilmesi 21](#_Toc120864886)

[F. Kuruluş İçi Analiz 25](#_Toc120864887)

[İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi 27](#_Toc120864888)

[G. Akademik Faaliyetler Analizi 42](#_Toc120864889)

[H. Yükseköğretim Sektörü Analizi 44](#_Toc120864890)

[İ. Sektörel Yapı Analizi 50](#_Toc120864891)

[J. GZFT Analizi 52](#_Toc120864892)

[K. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi 54](#_Toc120864893)

[5. GELECEĞE BAKIŞ 56](#_Toc120864894)

[A. Misyon 56](#_Toc120864895)

[B. Vizyon 56](#_Toc120864896)

[C. Temel Değerler 56](#_Toc120864897)

[D. Yüksekokul Politikaları 57](#_Toc120864898)

[6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ 60](#_Toc120864899)

[B. Başarı Bölgesi Tercihi 60](#_Toc120864900)

[C. Değer Sunumu Tercihi 60](#_Toc120864901)

[D. Temel Yetkinlik Tercihi 61](#_Toc120864902)

[7. STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ 62](#_Toc120864903)

[A. Amaçlar ve Hedefler 62](#_Toc120864904)

[B. Hedef Kartlar 63](#_Toc120864905)

[8. MALİYETLENDİRME 76](#_Toc120864906)

[9. İZLEME VE DEĞERLENDİRME 78](#_Toc120864907)

# TABLOLAR

[Tablo 1: Temel performans göstergeleri 7](#_Toc120864908)

[Tablo 2: Strateji Geliştirme Kurulu 9](#_Toc120864909)

[Tablo 3: Stratejik Planlama Ekibi 9](#_Toc120864910)

[Tablo 4: Stratejik Plan Hazırlık Programı 10](#_Toc120864911)

[Tablo 5: Mevzuat Analizi Tablosu 13](#_Toc120864912)

[Tablo 6: Üst Politika Belgeleri Analizi Tablosu 18](#_Toc120864913)

[Tablo 7: Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet Listesi 20](#_Toc120864914)

[Tablo 8: Paydaş Önceliklendirme Tablosu 21](#_Toc120864915)

[Tablo 9: Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi 23](#_Toc120864916)

[Tablo 10: Paydaş Etki/Önem Matrisi 24](#_Toc120864917)

[Tablo 11: Personel Tablosu 27](#_Toc120864918)

[Tablo 12: Akademik Personel Sayısı 27](#_Toc120864919)

[Tablo 13: İdari Personel Sayısı 28](#_Toc120864920)

[Tablo 14: Birim Bazda Akademik Personel Dağılımı 29](#_Toc120864921)

[Tablo 15: 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı Öğrenci Sayıları 31](#_Toc120864922)

[Tablo 16: Yıllara Göre Öğrenci Analizi 32](#_Toc120864923)

[Tablo 17: Yıllara Göre Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayıları 33](#_Toc120864924)

[Tablo 18: Eğitim Birimi Bazında Öğrenci Dağılımı 33](#_Toc120864925)

[Tablo 19: Kurum Kültürünün Tanımlanmasında Yararlanılan Hususlar 35](#_Toc120864926)

[Tablo 20: Gönen MYO Yerleşkesi Yapı Alan Dağılımı 36](#_Toc120864927)

[Tablo 21 Yerleşke Mülkiyet Durumu 37](#_Toc120864928)

[Tablo 22: Yerleşkelerin Fonksiyonel Dağılımı 37](#_Toc120864929)

[Tablo 23: Gönen Meslek Yüksekokulu Kullanımda Olan Yazılımlar 38](#_Toc120864930)

[Tablo 24: Mevcut Laboratuvar Cihaz Sayısı 40](#_Toc120864931)

[Tablo 25: Kütüphane Kaynakları 40](#_Toc120864932)

[Tablo 26: Abone Olunan Veri Tabanları 40](#_Toc120864933)

[Tablo 27: TÜBİTAK ULAKBİM (EKUAL) Kapsamında Ücretsiz Sağlanan Veri Tabanları 41](#_Toc120864934)

[Tablo 28: Kurumsal Arşiv ve Açık Erişim Sistemi 42](#_Toc120864935)

[Tablo 29: Tahmini Kaynak Tablosu 42](#_Toc120864936)

[Tablo 30: Akademik Faaliyetler Analizi 43](#_Toc120864937)

[Tablo 31: Sektörel Eğilim İçin PESTLE Analizi 46](#_Toc120864938)

[Tablo 32: Sektörel Yapı Analizi 50](#_Toc120864939)

[Tablo 33: GZFT Analizi 52](#_Toc120864940)

[Tablo 34: GZFT Stratejileri 53](#_Toc120864941)

[Tablo 35: Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu 54](#_Toc120864942)

[Tablo 36: Değer Sunumu Belirleme 60](#_Toc120864943)

[Tablo 37: Hedef Kartlar 64](#_Toc120864944)

[Tablo 39: Tahmini Maliyet Tablosu 76](#_Toc120864945)

# YÖNETİCİ SUNUMU

Gönen Meslek Yüksekokulu çeyrek asırdır çok sayıda programda öğrenci mezun etmenin tecrübesiyle eğitim öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Yüksekokulumuz Kasım 2022 itibariyle 1668 öğrencisiyle 9 örgün 2 ikinci öğretim ve 1 uzaktan öğretim programında hem teorik hem de uygulamalı eğitim vererek istihdam ve nitelikli iş gücü oluşturmayı hedeflemektedir.

Yüksekokulumuzda eğitim alanları ve dersliklerin yanı sıra 3 adet bilgisayar laboratuvarı, maker laboratuvarı, mekanik tesisat atölyesi, konferans salonu, kantin, öğrenci sosyal alanları, basketbol, voleybol ve halı saha bulunmaktadır.

Ülkelerin ekonomik gelişmeleri ancak yetişmiş insan gücü ile mümkündür. Deneyimli ve dinamik akademik/idari bir yapıya sahip olan Meslek Yüksekokulumuzun amacı ülkemizin sanayi ve hizmet sektöründe çalışma olanağı bulacak, sorumluluk duygusu ve etik değerlere sahip, gayretli, araştırmacı, sorgulayıcı, donanımlı, bilgili ve modern eğitimi almış; bilgi teknolojileriyle donanmış, çalıştığı iş yerinde farkındalık oluşturan, verimliliği arttıran, mesleki ve teknik alanda meslek elemanı yetiştirmektir.

Ülkemize ve yöremize olan toplumsal sorumluluğumuz gereği faaliyetlerimizi ve kurumumuzun genel yapısını tanıtan birim faaliyet raporunun başlangıç mesajı vesilesiyle Meslek Yüksekokulumuzun eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkin bir şekilde sürdürülmesine katkılarından dolayı değerli çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ARUCU

Müdür

# BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

## Misyon

Ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim veren, mesleki yeterliliği olan, gelişen teknolojileri takip etmek için motive edilmiş ve kendini mesleki olarak yaşam boyu geliştirmenin önemini kavramış, değişen dünya koşullarına uyum sağlayan nitelikli insan gücü kaynağı yetiştirmek.

## Vizyon

Ülkemizde nitelikli eleman ihtiyacının karşılanmasına katkıda bulunmak, araştırma ve geliştirmeyi önemseyen, kentle bütünleşen, bölgede katma değer üreten ve üretilmesine zemin hazırlayan, sorumluluk bilinci içerisinde kendini sürekli geliştiren öncü ve yenilikçi bir meslek yüksekokulu olmaktır.

## Temel Değerler

* Katılımcılık ve Çoğulculuk
* Bilimsel Eğitim ve Araştırma
* Saydamlık ve Hesap Verilebilirlik
* Kurumsal Gelişim
* Özgün ve Özgür Eğitim-Öğretim
* Toplumsal Değerlere Saygı ve Sorumluluk
* Uluslararasılık ve Entegrasyon
* Kalite ve Sürekli Gelişim Bilinci
* Disiplinlerarası Yaklaşım
* Etik Değerlere Bağlılık

## Amaç ve Hedefler

Ulusal ve Uluslararası düzeyde bir akademik kurum olma hedefi doğrultusunda, kaliteli araştırma ve eğitim faaliyeti yürüten, öğrencilerine ve toplumun diğer kesimleriyle iç içe olan, öğrenci ve çalışan memnuniyetinin yüksek olduğu, yenilikçi ve girişimci eğitimi destekleyen, multidisiplin yaklaşımı benimseyen, ülkemizin ihtiyaç duyduğu nitelikli bireyler yetiştiren, gelişmiş bir kurumsal kimliğe sahip, topluma yararlı olmayı duyarlı, her türlü paydaşla işbirliği içinde bölgesel açıdan cazibe merkezi olan bir kurum olmak.

* Nitelikli ve etkin araştırma yapabilme kapasitesinin arttırılması/geliştirilmesi
* Ar-Ge ile ilgili fiziksel ve operasyonel altyapının geliştirilmesi
* Katma değer yaratan bilimsel ve yenilikçi (inovatif) çalışmaların artırılması
* Eğitim öğretim programlarının altyapısının ve niteliğinin geliştirilmesi
* Öğrencilerin öğrenme istek ve kapasitelerinin geliştirilmesi
* Kurum içi iletişim, iş birliği ve aidiyet duygusunun geliştirilmesi
* Akademik ve idari personele yönelik çalışma koşullarının iyileştirilmesi
* Bu çerçevede öğrencilerin işe yetkin, çevreye ve topluma duyarlı, etik değerlere saygılı, kendini sürekli yenileyen birer eğitimci olarak yetiştirilmesi için çaba gösterilecektir.

## Temel Performans Göstergeleri [[1]](#footnote-2)

Tablo : Temel performans göstergeleri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Performans Göstergeleri | Başlangıç Dönemi Değeri (2021) | Plan Dönem Sonu Hedeflenen Değer (2025) |
| P.G.1.1.1 Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı \*\* | 25 | 38 |
| P.G.1.4.1 Eğitim Amaçlı laboratuvar sayısı \* | 2 | 4 |
| P.G.2.1.1 SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergilerde yayınlanan yayın sayısı \* | 0 | 36 |
| P.G.2.2.1 Ulusal (TÜBİTAK, Kalkınma Ajansı ve Diğer Kamu) kuruluşları tarafından desteklenen proje sayısı \* | 2 | 17 |
| P.G.2.3.1 Araştırma laboratuvarı sayısı \* | 0 | 1 |
| P.G.4.1.1 Öğrenciler tarafından yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı \* | 0 | 100 |
| P.G.5.2.1 Yurtdışı öğrenci değişim programlarından yararlanan öğrenci sayısı \*\* | 0 | 20 |
| Öğretim elemanı sayısı \*\* | 29 | 48 |
| Öğrenci sayısı \*\* | 729 | 1850 |
| Yabancı uyruklu öğrenci sayısı \*\* | 1 | 50 |

# GİRİŞ

## Stratejik Planın Amacı

Üniversitemizin misyonu, vizyonu ve temel değerleri ile uyumlu olarak belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda, kamu kaynaklarını etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanmak; hesap verilebilirlik ile mali saydamlığı sağlamaktır.

Nitelikli araştırmalar yapan meslek yüksekokullarından biri olmak, yapılan araştırma çalışmaları ile bilim dünyasına katkı sağlamak, iş dünyası ve sanayi çalışmalarına nitelikli işgücü ve girdi sağlamak, Meslek Yüksekokulları tarafından yürütülen araştırma çalışmalarında daha üst sıralarda yer almak, proje sayısını arttırmak ve araştırma alt yapısının tüm araştırmacılar tarafından etkin kullanılmasını sağlamaktır.

## Stratejik Planın Kapsamı

2021-2025 döneminde, Birimimizin orta ve uzun vadeli amaçlarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini ve bunları gerçekleştirmek için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını kapsar.

## Stratejik Planın Hukuki Dayanakları

Bu stratejik plan, 10.12.2003 tarih ve 5018 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu”nda yer alan stratejik planlamaya ilişkin hükümleri, 26 Mayıs 2006 tarihli ve 26179 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlama Klavuzu” (3. Sürüm) ve “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi” hükümleri doğrultusunda hazırlanmıştır.

# STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

## Stratejik Planlama Sürecinin Organizasyonu

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu stratejik plan çalışmaları Yüksekokul Müdürü tarafından başlatılmış olup belirlenen amaç ve hedefler Yüksekokul strateji geliştirme kurulu ve stratejik planlama ekibindeki öğretim elemanlarının katkısıyla tamamlanmıştır.

## Strateji Geliştirme Kurulu

Müdür Dr. Öğretim Üyesi Muhammet ARUCU başkanlığında, idarenin harcama yetkililerinin katılımıyla teşkil edilen Strateji Geliştirme Kurulu, sürecin ana aşamalarını ve çıktılarını kontrol etmiş, sorumlu oldukları harcama birimlerinin stratejik planlama sürecine aktif katılımlarını sağlamış ve tartışmalı hususları görüşerek, hazırlanan eylem planlarını Müdürlüğün onayına sunmuştur.

Tablo : Strateji Geliştirme Kurulu

|  |  |
| --- | --- |
| Adı Soyadı | Birim |
| DR. ÖĞR. ÜYESİ MUHAMMET ARUCU | GÖNEN MYO |
| ÖĞR. GÖR. AHMET UĞUR BİÇER | GÖNEN MYO |
| ÖĞR. GÖR. YASİN AVCI | GÖNEN MYO |
| MAHMUT ERKCİ | GÖNEN MYO |

## Stratejik Planlama Ekibi

Tablo : Stratejik Planlama Ekibi

|  |  |
| --- | --- |
| Adı Soyadı | Birim |
| DOÇ. DR. ASİYE ASLAN | GÖNEN MYO |
| ÖĞR. GÖR. MUSTAFA AKMAN | GÖNEN MYO |
| DOÇ. DR. MUSTAFA YURTTADUR | GÖNEN MYO |
| DR. ÖĞR. ÜYESİ REYHAN BAHAR | GÖNEN MYO |
| DOÇ. DR. SELAHATTİN KOŞUNALP | GÖNEN MYO |

## 2021-2025 Stratejik Plan Hazırlık Programı

Stratejik plan Hazırlık programı Üniversitemizin belirleyeceği aşağıdaki takvime göre hazırlanacaktır.

Tablo : Stratejik Plan Hazırlık Programı

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | FAALİYETLER | SORUMLULAR | TARİH |
| HAZIRLIK ÇALIŞMALARI | İç genelgeyle stratejik plan çalışmalarının başladığının duyurulması (Genelge- 1 ) | Müdür | 30/06/2022 |
| Stratejik Plan Kurulu’nun oluşturulması | Müdür | 30/06/2022 |
| Stratejik Plan HazırlamaKomisyonu’nun oluşturulması | Müdür | 30/06/2022 |
| Stratejik Plan bilgilendirmesi | Strateji Geliştirme Kurulu | 01/07/2022 |
| İş takviminin (programının) oluşturulması | Strateji Geliştirme Kurulu | 01/07/2022 |
| Genelge- 2’nin hazırlanıp Müdür’ün onayına sunulması | Stratejik Planlama Ekibi | 01/07/2022 |
| Genelge 2’nin yayınlanması | Müdür | 01/07/2022 |
| DURUM ANALİZİ | Kurumsal tarihçe, mevzuat analizi, üst politika belgelerinin analizi, faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerin belirlenmesi, paydaş analizi, kuruluş içi analiz, akademik faaliyetler analizi, yükseköğretim sektörü analizi, GZFT analizi | Strateji Geliştirme Kurulu | 10/07/2022 |
| Strateji Geliştirme Kurulu | 10/07/2022 |
| Stratejik Planlama Ekibi | 10/07/2022 |
| Stratejik Planlama Ekibi | 10/07/2022 |
| GELECEĞE BAKIŞ | Misyon, vizyon ve temel değerlerin belirlenmesi | Birim Stratejik Plan Ekipleri | 28/07/2022 |
| Birim Üst Yetkilisi | 28/07/2022 |
| Stratejik Planlama Ekibi | 28/07/2022 |
| Strateji Geliştirme Kurulu | 28/07/2022 |
| FARKLILAŞMA STRATEJİSİ | Konum tercihi, başarı bölgesi tercihi, değer sunumu tercihi, temel yetkinlik tercihi | Birim Stratejik Plan Ekipleri | 18/08/2022 |
| Birim Üst Yetkilisi | 18/08/2022 |
| Stratejik Planlama Ekibi | 1/09/2022 |
| Strateji Geliştirme Kurulu | 22/09/2022 |
| STRATEJİGELİŞTİRME: Amaç,Hedef ve Stratejilerin Belirlenmesi | Amaçlar, hedefler, performans göstergeleri, stratejiler, hedef riskleri ve kontrol faaliyetleri, maliyetlendirme | Birim Stratejik Plan Ekipleri | 22/09/2022 |
| Birim Üst Yetkilisi | 22/09/2022 |
| Stratejik Planlama Ekibi | 13/10/2022 |
| Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu | 13/10/2022 |
| STRATEJİK PLANIN OLUŞTURULMASI |  | Birim Stratejik Plan Ekipleri | 27/10/2022 |
| Birim Üst Yetkilisi | 27/10/2022 |
| Stratejik Planlama Ekibi | 13/11/2022 |
| Stratejik Planlama Ekibi | 13/11/2022 |
| Strateji Geliştirme Kurulu | 13/11/2022 |
| STRATEJİK PLANIN STRATEJİ VE BÜTÇEBAŞKANLIĞI’NA SUNULMASI |  | Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı | 24/11/2022 |
| İZLEME VEDEĞERLENDİRME |  | Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı | 24/11/2022 |

# DURUM ANALİZİ

## Kurumsal Tarihçe

Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu’nun 14 Şubat 1994 tarihli toplantısında; Bilgisayarlı Muhasebe ve Vergi Uygulama Programı ve Sıhhi Tesisat Programının 1994-1995 Eğitim öğretim Yılından itibaren 30’ar öğrencili olarak açılması yönünde alınan karar gereği Gönen Meslek Yüksekokulu faaliyete geçmiştir.

Meslek Yüksekokulumuz Gönen Köy Hizmetleri Birliği’nce yurt olarak inşa ettirilen ve Gönen Kaymakamlığı’nca; Balıkesir Üniversitesi, Gönen Meslek Yüksekokulu tarafından kullanılması amacıyla tahsis edilen binada 01.09.1994-15.04.2005 yılları arasında Eğitim-Öğretim faaliyetlerini sürdürmüştür. Meslek Yüksekokulumuz hizmet binasının İdari bina, sınıflar, konferans salonu, kantin ve yemekhaneden oluşan blokları tamamen bitmiş olup, kullanıma sunulmuştur. Yüksekokulumuz 15.04.2005 tarihinden itibaren kendi binasında Eğitim-Öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir.

23 Nisan 2015 tarih ve 29335 Sayılı Resmi Gazetede "Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" un (Kanun No. 6640) 1. maddesine göre Balıkesir ili Bandırma ilçesinde Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi adıyla yeni bir üniversite kurulmuş olup Balıkesir Üniversitesine bağlı olan Gönen Meslek Yüksekokulu bağlantısı değiştirilerek Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi’ne bağlanmıştır.

## Mevzuat Analizi

Türkiye’nin en genç ve dinamik üniversitelerinden biri olan Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, “Geleceğe Açılan Köprü” misyonuyla 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanan 6640 sayılı Kanun ile kurulmuştur.

Gönen Meslek Yüksekokulu yönetim ve organizasyonu, Müdür, Müdür Yardımcıları ve Yüksekokulu Kurulu’ dur.

Üniversitenin görev ve sorumluluklarını, faaliyet alanını belirleyen ve düzenleyen yasal yükümlülüklere ait mevzuat analizi Tablo 5’te sunulmuştur

Tablo : Mevzuat Analizi Tablosu

| Yasal Yükümlülük | Dayanak | Tespitler | İhtiyaçlar |
| --- | --- | --- | --- |
| Yükseköğretimin amacı; a) Öğrencilerini; (1) ATATÜRK İnkılapları ve ilkeleri doğrultusunda ATATÜRK milliyetçiliğine bağlı,(2) Türk milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini taşıyan, Türk olmanın şeref ve mutluluğunu duyan, (3) Toplum yararını kişisel çıkarının üstünde tutan, aile, ülke ve millet sevgisi ile dolu, (4) Türkiye Cumhuriyeti Devleti’ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getiren(5) Hür ve bilimsel düşünce gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı,(6) Beden, zihin, ruh, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş, (7) İlgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirmek, b) Türk Devletinin ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütün olarak, refah ve mutluluğunu artırmak amacıyla; ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunacak ve hızlandıracak programlar uygulayarak, çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı haline gelmesini sağlamak, c) Yükseköğretim kurumları olarak yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak, yurt içi ve yurt dışı kurumlarla işbirliği yapmak suretiyle bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmaktır. | 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 4. madde. | Öğrencilerin, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 4. Maddesinin önerdiği eğitim anlayışına uygun olarak yetiştirilmesi için uygun fiziki, teknik ve sosyal altyapının ve amaca yönelik harcanmak üzere gerek ve yeter miktarda mali kaynağın eksikliği | Üniversite bünyesindeki eğitim-öğretimin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 4. maddesine uygun olarak gerçekleştirilebilmesi için gerekli altyapının ve nitelikli personel istihdamının sağlanması gerekmektedir. |
| Yükseöğretim Kurumlarının görevleri: a. 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, b. 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 insangücü yetiştirmek, c. Türk toplumunun yaşam düzeyini yükseltici ve kamu oyunu aydınlatıcı bilim verilerini söz, yazı ve diğer araçlarla yaymak, d. Örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim yoluyla toplumun özellikle sanayileşme ve tarımda modernleşme alanlarında eğitilmesini sağlamak, e. 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, f. Eğitim-öğretim seferberliği içinde, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim hizmetini üstlenen kurumlara katkıda bulunacak önlemleri almak, g. 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, ı. Yükseköğretimin uygulamalı yapılmasına ait eğitim-öğretim esaslarını geliştirmek, döner sermaye işletmelerini kurmak, verimli çalıştırmak ve bu faaliyetlerin geliştirilmesine ilişkin gerekli düzenlemeleri yapmaktır. | 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 12. madde. | 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 12. maddesinde belirtilen hedeflerin kalkınma planları ile uyum içerisinde, Türk toplumunun yaşam kalitesini yükseltecek çalışmaların üretilmesi, üniversitenin ve kamunun yararına uygun kamu ve özel sektör kuruluşlarıyla işbirliğine gidilmesi, bölgesel ve ulusal kalkınmanın sağlanması, öğrencilere günümüzün değil geleceğin eğitim anlayışıyla bilgi aktarımının yapılabileceği fiziki, teknik, sosyal ve bilimsel altyapının ve kısmen bilgiyi aktaracak yeterli sayıda nitelikli personelin eksikliği. | 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 12. maddesinde belirtilen hedeflerin uygulanması konusunda, gerekli altyapının oluşturulması; nitelikli personel istihdamının gerçekleştirilmesi; üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi; üniversiteye kaynak sağlanması, tanınırlığın artması ve çeşitli bilimsel yayın ve çalışmalara altyapı ve destek sağlanması için ulusal ve uluslararası projelere başvuruların arttırılması; toplumu ilgilendiren çalışmaların arttırılması gerekmektedir. |
| Ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunlarını, diğer kuruluşlarla iş birliği 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. | 2547 sayılı Kanun’un 12. maddesinin (e) ve (g) bentleri, 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu’nun 1. maddesi, Üniversite-Kamu Sanayi İş birliği Eylem Planı | Üniversite- sektör iş birliği istenilen seviyede değildir. Kimi kuruluşlarla protokoller imzalanmışsa da teknoloji transferi açısından gerekli birimlerin hızlı bir şekilde faaliyete geçmesi ile (teknokent vb.) bu iş birlikleri artarak güçlenecektir. | Akademik faaliyetlerin teşvik edilmesini sağlayan mekanizmaların geliştirilmesi, teknokent kurulması ve Üniversite- sektör iş birliği çerçevesinde proje, kongre, sempozyum vb. faaliyetlerin geliştirilmesi. |
| Örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim yoluyla toplumun özellikle sanayileşme ve tarımda modernleşme alanlarında eğitilmesini sağlamak. | 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 12. madde. | Üniversitemizin sunduğu hizmetler ile diğer idarelerin sunmuş olduğu hizmetler arasında görev çatışması yoktur. | Üniversite-Sanayi iş birliklerinin artırılması.  |
| Bilimsel araştırma yayın ve danışmanlık faaliyetlerini yürütmek. | 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (Madde 12) | Bilimsel araştırma kaynaklarının yetersizliği, Yayınlara verilen desteklerin yetersizliği. | Bütçe dışı bilimsel araştırma kaynaklarının artırılmasını sağlamak (TÜBİTAK, Avrupa Birliği, vb.) ve özgün eser üretimini teşvik etmek. |

### Diğer Yasal Yükümlülükler;

Ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda hazırlanan On Birinci Kalkınma Planı; yüksek, istikrarlı ve kapsayıcı ekonomik büyümenin yanı sıra, hukukun üstünlüğü, bilgi toplumu, uluslararası rekabet gücü, insani gelişmişlik, çevrenin korunması ve kaynakların sürdürülebilir kullanımı gibi unsurları kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. İlgili planda, toplumun ve ekonominin ihtiyaçlarına duyarlı, paydaşlarıyla etkileşim içerisinde olan, ürettiği bilgiyi ürüne, teknolojiye ve hizmete dönüştüren, akademik, idari ve mali açıdan özerk üniversite modeli çerçevesinde küresel ölçekte rekabetçi bir yükseköğretim sistemine ulaşılması hedeflenmektedir.

Birim olarak Üniversite 2021-2025 stratejik planında belirlenen üst politika belgeleri doğrudan benimsenecektir.

Ayrıca Gönen Meslek Yüksekokulu aşağıda sıralanan kanun, kanun hükmünde kararname ve bakanlar kurulu kararları ile yürürlüğe konulan mevzuatı da uygulamakla yükümlüdürler.

* 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu,
* 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,
* 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu,
* 3843 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumlarında İkili Eğitim Yapılması hakkında Kanun,
* 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun,
* 2809 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu,
* 6245 Sayılı Harcırah Kanunu,
* 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun,
* 5746 Sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun,
* 4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu,
* 124 Sayılı Yüksek Öğretim Üst Kuruluşları ile Yüksek Öğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
* 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
* 78 Sayılı Yüksek Öğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
* Yüksek Öğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı,
* Yüksek Öğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmelik, Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği,
* Yüksek Öğretim Kurumlarında Emekli Öğretim Elemanlarının Sözleşmeli Olarak Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Karar,
* Yüksek Öğretim Kurumlarında Yapılacak İkinci Öğretimde Görev Alacak Öğretim Elemanlarına Ödenecek Ders Ücretleri İle Görevli Akademik Yönetici ve Öğretim Elemanlarına Ödenecek Fazla Çalışma Ücretlerine İlişkin Karar,
* Yükseköğretim Kurumlarının Yurt Dışı Yükseköğretim Kurumlarıyla Ortak Eğitim Öğretim Programlarına Dair Yönetmelik,
* Yükseköğretim Kalite Güvencesi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği,
* Faaliyet ve Hizmetlerimizi İlgilendiren Diğer Mevzuat

## Üst Politika Belgelerinin Analizi

Ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda hazırlanan On Birinci Kalkınma Planı; yüksek, istikrarlı ve kapsayıcı ekonomik büyümenin yanı sıra, hukukun üstünlüğü, bilgi toplumu, uluslararası rekabet gücü, insani gelişmişlik, çevrenin korunması ve kaynakların sürdürülebilir kullanımı gibi unsurları kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. İlgili planda, toplumun ve ekonominin ihtiyaçlarına duyarlı, paydaşlarıyla etkileşim içerisinde olan, ürettiği bilgiyi ürüne, teknolojiye ve hizmete dönüştüren, akademik, idari ve mali açıdan özerk üniversite modeli çerçevesinde küresel ölçekte rekabetçi bir yükseköğretim sistemine ulaşılması hedeflenmektedir.

Birimimizin Stratejik Planının geçerli olacağı 2021-2025 tarihleri arasında, birimimizi doğrudan ilgilendiren üst politika belgeleri Tablo 6’da sunulmaktadır. Tablo 6 hazırlanırken Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan On Birinci Kalkınma Planı’ndan; Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından hazırlanan Türkiye Kamu-Üniversite Sanayi İşbirliği (KÜSİ) Stratejisi ve Eylem Planı’ndan (2015-2018); Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu kararlarından ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından hazırlanan Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi’nden yararlanılmıştır. Birimimizin misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerinin üst politika belgeleri ile ilişkili olmasına önem verilmiştir.

Tablo : Üst Politika Belgeleri Analizi Tablosu

| Üst Politika Belgesi | İlgili Bölüm/Referans | Verilen Görev/İhtiyaçlar |
| --- | --- | --- |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 165 | Uluslararası öğrenciler ve öğretim üyeleri için çekim merkezi haline gelmek. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 144 | Eğitim sisteminde, bireylerin kişilik ve kabiliyetlerini geliştiren, hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde işgücü piyasasıyla uyumunu güçlendiren, fırsat eşitliğine dayalı, kalite odaklı dönüşümün sürdürmesini sağlamak. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 158 | Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumu sağlamak; hayat boyu öğrenme perspektifinden hareketle iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinlikleri kazandırmak ve girişimcilik kültürünü benimsemek. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 260.3 | Kamu personeli daha verimli kullanılacak, çalışan memnuniyeti artırılacak, kamu personelinin mali ve sosyal hakları planda öngörülen makroekonomik politikalarla uyumlu bir şekilde belirlenecektir. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 273.1 | Kamu işletmelerinin organizasyon yapılarında, iş süreçlerinde ve işgücünde verimliliği artırmaya yönelik projeler uygulamaya konulacaktır. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 348 | Ar-Ge ve yenilik destek sistemi odaklı, araştırmadan ticarileştirmeye tüm süreci kapsayan, orta-yüksek ve yüksek teknoloji sektörlerine yönelik olarak farklılaşan ve sektörlerin ihtiyaçlarını ve gelişme potansiyellerini dikkate alan bir yapıya dönüştürülecektir. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 350 | Üniversiteler, araştırma altyapıları ve özel sektör arasında iş birlikleri ile bilgi ve teknoloji transferinin artırılmasına yönelik destek mekanizmaları uygulanacak ve arayüz yapıların kurumsal kapasiteleri geliştirilerek etkinliği artırılacaktır. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 363 | Kamuda stratejik yönetim sürecinin tüm aşamalarını uyum ve bütünlük içerisinde yürütmek |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 418.2 | Akademisyenlerin ve araştırma personelinin eğitim ve yayım programlarına katılımı artırılarak, Ar-Ge ve yayım ilişkisi güçlendirilecektir. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 443 | Temel bilimlerde nitelikli araştırmacı insan gücü kapasitesi ve araştırma faaliyetleri, öncelikli sektörler ve teknoloji alanlarındaki ihtiyaçlara yönelik artırılacak, söz konusu alanlara yönelik özel lisansüstü burs programları geliştirilecektir. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 443.4 | Bilim alanlarına yönelik nitelikli çalışmalar ile öncü ve çığır açıcı araştırmaları desteklemek üzere ve özellikle temel bilimler alanında araştırmacı insan gücü kapasitesinin artırılmasına yönelik ulusal ve uluslararası eğitim ve araştırma temalı bilimsel etkinlikler gerçekleştirilecektir. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 547 | Tüm bireylerin kapsayıcı ve nitelikli bir eğitime ve hayat boyu öğrenme imkânlarına erişimi sağlanarak düşünme, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, özgüven ve sorumluluk duygusu ile girişimcilik ve yenilikçilik özelliklerine sahip, demokratik değerleri ve milli kültürü özümsemiş, paylaşıma ve iletişime açık, sanat ve estetik duyguları güçlü, teknoloji kullanımına yatkın, üretken ve mutlu birey yetiştirmek temel amaçtır. |
| On Birinci Kalkınma Planı | Madde 644.1 | Elektronik yayınlar da dâhil olmak üzere yayıncılık faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik Ar-Ge çalışmaları desteklenecektir. |
| Öncelikli Dönüşüm Programları (ÖDÖP) | Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı Eylem Planı | Öğrencilerin işe geçişlerini kolaylaştırmak ve iş deneyimi kazanmalarını sağlamak amacıyla üniversitelerde uygulamalı eğitimlerin müfredat içerisindeki ağırlığı ve uygulamasının gerçekleştirildiği üniversite sayısını arttırmak. |
| Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu Kararları | 2015/101 | Doktora derecesinde sahip insan kaynağının nicelik ve nitelik yönünden arttırılmasına yönelik çalışmalar yapmak. |
| Türkiye Sanayi Strateji Belgesi (2015-2018) |  | Patent sayısının, ürün geliştirme ve sanayi uygulama projelerinin akademik yükselme kriterleri arasında yer almasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak. Temel bilimler ve mühendislik alanlarında yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinde BTYK Kararları ve 10. Kalkınma Planındaki öncelikli alanlardan oluşmasını sağlamak. Meslek Yüksekokulu ve mühendislik eğitimi veren bütün fakültelerdeki öğretim elemanlarının, sanayide sektörle ortak çalışmalar yapmasını sağlamak. Temel bilimler ve mühendislik fakülteleri müfredatında, Ar-Ge, yenilikçilik sistemi, fikri ve sinai mülkiyet üzerine olan dersleri arttırmak. |

## Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Mevzuat analizinin çıktılarından yararlanılarak idarenin sunduğu temel ürün ve hizmetler belirlenmiştir. Belirlenen ürün ve hizmetler Tablo 7’de gösterilmiştir. Faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerin belirlenmesi, amaç ve hedeflerin oluşturulması açısından önemli rol oynamaktadır.

Üniversitemiz Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği kapsamında eğitim verdiğimiz bölümlerde normal eğitim-öğretim süresi 2, azami eğitim-öğretim süresi 4 yıldır. Bu programı başarı ile tamamlayan öğrencilere önlisans diploması verilir.

Bir öğretim yılı, yarıyıl sonu sınavları hariç her biri en az on dört hafta olan güz ve bahar yarı yıllardan oluşur. Gerekli hallerde bu süre Senato tarafından uzatılabilir.

Tablo : Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet Listesi

|  |  |
| --- | --- |
| Faaliyet Alanı | Ürün / Hizmetler |
| A- Eğitim-Öğretim | 1. Ön Lisans Eğitimi
2. Uzaktan Eğitim
 |
| B- Bilimsel Araştırma | 1. Bilimsel Yayınlar
2. Projeler
 |
| C- Yönetişim ve İdari Hizmetler | 1. Mali Mevzuat Bilgilendirme ve Uygulama
2. İdari Mevzuat Bilgilendirme ve Uygulama
 |
| Ç- Sanayi / Toplumla İlişkiler ve Uluslararası İlişkiler | 1. Eğitim (Sertifika Programları, Konferans ve Seminerler)
2. Üniversite Hizmetleri
 |

## Paydaş Analizi

Paydaşlar, Üniversitemizin faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen veya gerçekleştirdikleri faaliyetlerle Üniversitemizi etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Bu konu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu’nda, “Kamu idareleri katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlar” şeklinde belirtilmiştir.

Stratejik plan hazırlanırken iç ve dış paydaşların görüş ve önerilerinin alınması, sistematik şekilde analiz edilmesi ve bunların plana mümkün olduğunca yansıtılması amaçlanmıştır.

### Paydaşların Önceliklendirilmesi

Yapılan çalışmalar sonucunda, paydaşların öncelikle iç ve dış paydaş olarak iki kısma ayrılması uygun görülmüş, daha sonra birimin amaçlarını gerçekleştirmesi odak noktası olarak dikkate alınarak, her bir paydaşın önem derecesi, etki derecesi ve önceliği Tablo 8’deki gibi belirlenmiştir. Tablo 9’da ise paydaş-ürün/hizmet matrisi verilmiştir.

Tablo : Paydaş Önceliklendirme Tablosu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Paydaş Adı | İç Paydaş/Dış Paydaş | Önem Derecesi | Etki Derecesi | Önceliği |
| Akademik Personel | İç Paydaş | Yüksek | Güçlü | BİRLİKTE ÇALIŞ |
| İdari/Teknik Personel | İç Paydaş | Yüksek | Güçlü | BİRLİKTE ÇALIŞ |
| Öğrenciler | İç Paydaş | Yüksek | Güçlü | BİRLİKTE ÇALIŞ |
| GMKA - Güney Marmara Kalkınma Ajansı | Dış Paydaş | Yüksek | Güçlü | BİRLİKTE ÇALIŞ |
| ÖSYM - Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi | Dış Paydaş | Yüksek | Güçlü | BİRLİKTE ÇALIŞ |
| Tedarikçiler | Dış Paydaş | Yüksek | Güçlü | BİRLİKTE ÇALIŞ |
| Araştırma Kurumları | Dış Paydaş | Yüksek | Zayıf | ÇIKARLARINI GÖZETÇALIŞMALARA DAHİL ET |
| Gönen Kaymakamlığı | Dış Paydaş | Yüksek | Orta | ÇIKARLARINI GÖZET ÇALIŞMALARA DAHİL ET |
| İş Dünyası Kuruluşları (Bandırma, Gönen Ticaret, Sanayi Odaları ve Borsaları, İşadamı Dernekleri, vb.) | Dış Paydaş | Yüksek | Orta | ÇIKARLARINI GÖZETÇALIŞMALARA DAHİL ET |
| Yerel Yönetimler (Balıkesir Büyükşehir, Bandırma, Gönen Belediyeleri, vb. ) | Dış Paydaş | Yüksek | Orta | ÇIKARLARINI GÖZETÇALIŞMALARA DAHİL ET |
| Öğrenci Aileleri | Dış Paydaş | Yüksek | Orta | ÇIKARLARINI GÖZETÇALIŞMALARA DAHİL ET |
| Emekli Personel | Dış Paydaş | Düşük | Zayıf | İZLE |
| Mezunlar | Dış Paydaş | Düşük | Güçlü | BİLGİLENDİR |

### Paydaşların Değerlendirilmesi

Tablo : Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Paydaşlar | Eğitim-Öğretim | Bilimsel Araştırma | Yönetişim ve İdari Hizmetler | Sanayi ve Toplumla İlişkiler/Uluslararası İlişkiler |
| **Sürekli Eğitim** | **Sertifika Eğitimleri** | **Ön Lisans Eğitimi** | **Lisans Eğitimi** | **Lisansüstü Eğitimi** | **Uzaktan Eğitim** | **Bilimsel Yayınlar** | **Danışmanlık** | **Projeler** | **Mali Mevzuat Bilgilendirme ve Uygulama** | **İdari Mevzuat Bilgilendirme ve Uygulama** | **Eğitim (Sertifika Programları, Konferans ve Seminerler)** | **Üniversite Hizmetleri** |
| Akademik Personel | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** |
| İdari/Teknik Personel | **√** | **√** |  |  |  | **√** |  |  |  | **√** | **√** | **√** |  |
| Öğrenciler | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** | **√** |  | **√** |  |  | **√** | **√** |
| GMKA |  |  |  |  |  |  |  | **√** | **√** |  |  |  |  |
| Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi |  |  | **√** | **√** |  |  |  |  |  |  | **√** |  | **√** |
| Tedarikçiler |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **√** | **√** |  | **√** |
| Araştırma Kurumları | **√** | **√** |  |  |  |  | **√** | **√** | **√** |  |  |  | **√** |
| Gönen Kaymakamlığı |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **√** | **√** |  | **√** |
| İş dünyası Kuruluşları | **√** | **√** |  |  |  |  | **√** | **√** | **√** |  |  | **√** | **√** |
| Özel Sektör - SanayiKuruluşları | **√** | **√** |  |  |  |  | **√** | **√** | **√** |  |  | **√** | **√** |
| Yerel yönetimler | **√** | **√** |  |  |  |  | **√** | **√** | **√** |  |  | **√** | **√** |
| Öğrenci Aileleri |  |  | **√** | **√** | **√** | **√** |  |  |  |  |  | **√** | **√** |
| Emekli Personel | **√** | **√** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **√** |  |
| Mezunlar | **√** | **√** |  |  | **√** |  |  |  |  |  |  | **√** |  |

Paydaşların değerlendirilmesi kapsamında hazırlanan etki**/**önem matrisi Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo : Paydaş Etki/Önem Matrisi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **ETKİ** **DÜZEYİ****ÖNEM****DÜZEYİ** | **ZAYIF** | **GÜÇLÜ** |
| **DÜŞÜK** | **İZLE**Emekli Personel | **BİLGİLENDİR**Mezunlar |
| **YÜKSEK** | **ÇIKARLARINI GÖZET****ÇALIŞMALARA DAHİL ET**Araştırma Kurumları | **BİRLİKTE ÇALIŞ**Akademik Personelİdari/Teknik PersonelÖğrencilerGMKA - Güney Marmara Kalkınma AjansıÖSYMTedarikçiler |

**PAYDAŞ ANKETLERİ**

Stratejik plan kapsamında iç ve dış paydaşların Üniversiteye dair görüş, değerlendirme, beklenti ve düşüncelerini belirlemek amacıyla anket çalışmasının yapılması Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu’nca kararlaştırılmıştır. Alınan bu karar doğrultusunda öğrencilere Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu tarafından hazırlanan anket uygulanmıştır.

**Dış Paydaş Anketlerinin Değerlendirilmesi**

**İç Paydaş Anketlerinin Değerlendirilmesi**

İç paydaş anketleri, web ortamı ile Elektronik Belge Sistemi üzerinden veya e- posta yoluyla bütün iç paydaşlara gönderilmiştir. 2022 yılında gerçekleştirilen iç paydaş anketleri 25 adet sorudan oluşmuştur. Ankete, aktif öğrencilerin çoğunluğu katılmıştır.

İç paydaşların genel olarak 2015 yılında kurulmuş yeni bir üniversite olan Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi hakkındaki görüş ve değerlendirmelerinin olumlu olduğu söylenebilir. Ortalamaların çoğunlukla 3’ün üzerinde olması bu görüşü desteklemektedir. “Üniversitemizin öğrencisi olmaktan memnunum.” ifadesi, ortalamanın üzerinde değerlendirilmiş ve iç paydaşların Üniversiteden memnuniyet düzeyi yaklaşık %79 olarak tespit edilmiştir. Bu durum, iç paydaşların Üniversiteden genel olarak memnun olduğunu göstermektedir.

**Paydaş Analiz Sonuçları**:

Paydaşlarla yaptığımız anketler, ikili görüşmeler ve işbirliklerinin bir sonucu olarak paydaşlardan elde edilen görüşler, öneriler ve değerlendirmeler Üniversitemizin gelişimi sürecinde mümkün olduğunca dikkate alınmaya çalışılmıştır.

## Kuruluş İçi Analiz

Tablo 11: Organizasyon Şeması

### İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Tablo : Personel Tablosu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Personel Sınıfı | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Akademik Personel | 17 | 16 | 21 | 26 | 29 | 31 |
| 657 Sayılı Kanuna Tabi Personel | 3 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 |
| İşçi | - | - | - | - | - | - |
| Sözleşmeli Personel 4/B | - | - | - | - | - | - |
| Genel Toplam | **20** | **20** | **25** | **32** | **35** | **37** |

Tablo : Akademik Personel Sayısı

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Unvan/Yıl | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| **Dolu** | **Boş** | **Dolu** | **Boş** | **Dolu** | **Boş** | **Dolu** | **Boş** | **Dolu** | **Boş** | **Dolu** | **Boş** |
| Prof. Dr. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Doç. Dr. |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  | 1 |  |
| Dr. Öğr. Üyesi | 5 |  | 3 |  | 6 |  | 6 |  | 9 |  | 10 |  |
| Araş. Gör. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Öğr. Gör. (Ders Verecek) | 12 |  | 13 |  | 15 |  | 18 |  | 18 |  | 19 |  |
| Öğr. Gör. (Zorunlu Ortak Ders) |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 |
| Öğr. Gör. (Uygulamalı Birim) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Okutman |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Uzman |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Eğitim ve Öğretim Planlamacısı |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Çevirici |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Toplam |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Tablo 13’te birimimizin son beş yılına ait idari personel sayılarının, unvanların ve kadroların doluluk oranları dikkate alınarak gerçekleştirilen dağılımı sunulmuştur. Tablo 14’te ise, 2022 yılı itibariyle birim bazda akademik personel dağılımına dair veriler yer almaktadır.

Tablo : İdari Personel Sayısı

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hizmet Sınıfı | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|  | Dolu | Boş | Dolu | Boş | Dolu | Boş | Dolu | Boş | Dolu | Boş | Dolu | Boş |
| Genel İdare Hizmetleri | 3 |  | 4 |  | 4 |  | 6 |  | 6 |  | 6 |  |
| Sağlık Hizmetleri |  |  |  |  |  |  |
| Teknik Hizmetler |  |  |  |  |  |  |
| Eğitim-Öğretim Hizmetleri |  |  |  |  |  |  |
| Avukat Hizmetleri |  |  |  |  |  |  |
| Din Hizmetleri |  |  |  |  |  |  |
| Yardımcı Hizmetler |  |  |  |  |  |  |
| 4/B Sözleşmeli |  |  |  |  |  |  |  |  |
| İşçi |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Toplam |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Tablo : 2022 Yılı İtibariyle Birim Bazda Akademik Personel Dağılımı

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Birim/Unvan/Cinsiyet | Profesör | Doçent | Dr. Öğr. Üyesi | Arş. Gör. | Öğr. Gör. (Ders Verecek) | Öğr. Gör. (Zorunlu Ortak Ders) | Öğr. Gör. (Uyg. Birim) | Toplam |
| **K** | **E** | **T** | **K** | **E** | **T** | **K** | **E** | **T** | **K** | **E** | **T** | **K** | **E** | **T** | **K** | **E** | **T** | **K** | **E** | **T** |  |
| Bilgisayar Teknolojileri |  |  |  |  |  |  | 1 | 4 | 5 |  |  |  | - | 5 | 5 |  |  |  |  |  |  | 10 |
| Elektrik ve Enerji |  |  |  |  |  |  | 1 | - | 1 |  |  |  | 1 | 3 | 4 |  |  |  |  |  |  | 5 |
| Muhasebe ve Vergi |  |  |  | - | 1 | 1 | 1 | - | 1 |  |  |  | 2 | 1 | 3 |  |  |  |  |  |  | 5 |
| Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri |  |  |  |  |  |  | 1 | - | 1 |  |  |  | 1 | 1 | 2 |  |  |  |  |  |  | 3 |
| Tasarım |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 3 | 4 |  |  |  |  |  |  | 4 |
| Yönetim ve Organizasyon |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 2 |  |  |  | 1 | - | 1 |  |  |  |  |  |  | 3 |
| Türk Dili |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | 1 | 1 |  |  |  | 1 |
| Genel Toplam |  |  |  |  | **1** | **1** | **5** | **5** | **10** |  |  |  | **6** | **13** | **19** |  | **1** | **1** |  |  |  | **31** |

**Eğitim ve Öğretim Analizi**

Yüksekokulumuz programlarında 2022-2023 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören öğrenci sayılarının dağılımları, Tablo 15’te belirtilmektedir. Tablo 15’ten izleneceği üzere, kayıtlı öğrencilerimizin tamamı ön lisans düzeyindedir.

Tablo : 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı Öğrenci Sayıları

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| BİRİM ADI | I. ÖĞRETİM | II. ÖĞRETİM | TOPLAM | GENEL TOPLAM |
| **E** | **K** | **Toplam** | **E** | **K** | **Toplam** | **E** | **K** |
| Bilgisayar Destekli Tasarım ve Animasyon | 42 | 33 | 75 | 0 | 0 | 0 | 42 | 33 | 75 |
| Bilgisayar Programcılığı | 98 | 43 | 141 | 109 | 25 | 134 | 207 | 68 | 275 |
| Bilişim Güvenliği Teknolojisi | 97 | 28 | 125 | 0 | 0 | 0 | 97 | 28 | 125 |
| Doğalgaz Tesisatı ve Teknolojisi | 74 | 1 | 75 | 0 | 0 | 0 | 74 | 1 | 75 |
| Grafik Tasarımı | 54 | 82 | 136 | 60 | 39 | 99 | 114 | 121 | 235 |
| İklimlendirme ve Soğutma Teknolojisi | 7 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 7 |
| İşletme Yönetimi | 57 | 54 | 111 | 0 | 0 | 0 | 57 | 54 | 111 |
| Muhasebe ve Vergi Uygulamaları | 72 | 61 | 133 | 0 | 0 | 0 | 72 | 61 | 133 |
| Tarımsal İşletmecilik | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Turizm ve Otel İşletmeciliği | 85 | 51 | 136 | 0 | 0 | 0 | 85 | 51 | 136 |
| Web Tasarımı ve Kodlama | 50 | 28 | 78 | 0 | 0 | 0 | 50 | 28 | 78 |
| Bilgisayar Programcılığı (Uzaktan Öğretim) | 0 | 0 | 0 | 315 | 102 | 417 | 315 | 102 | 417 |
| TOPLAM | **637** | **381** | **1018** | **484** | **166** | **650** | **1121** | **547** | **1668** |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Ayrıca Tablo 16’de, yüksekokulumuzda eğitim öğretim faaliyetlerinde bulunan öğrencilerimizin cinsiyetleri ve eğitim düzeyleri bulunmaktadır.

Tablo : Yıllara Göre Öğrenci Analizi

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |  |
| KIZ | ERKEK | **TOPLAM** | KIZ | ERKEK | **TOPLAM** | KIZ | ERKEK | **TOPLAM** | KIZ | ERKEK | **TOPLAM** | KIZ | ERKEK | **TOPLAM** | KIZ | ERKEK | **TOPLAM** |
| ÖN LİSANS | 410 | 693 | 1103 | 360 | 587 | 947 | 212 | 360 | 572 | 230 | 414 | 644 | 241 | 488 | 729 | 387 | 842 | 1229 |
| TOPLAM | 410 | 693 | 1103 | 360 | 587 | 947 | 212 | 360 | 572 | 230 | 414 | 644 | 241 | 488 | 729 | 387 | 842 | 1229 |

Tablo : Yıllara Göre Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayıları

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
| Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayısı |  |  | 10 | 13 | 6 | 7 |

Tablo 17’de yıllara göre yabancı uyruklu öğrenci sayıları yer alırken, Tablo 18’da ise Yüksekokulumuzun son beş yılına ait öğrenci sayılarının, cinsiyet ve birimler dikkate alınarak dağılımına ait veriler sunulmuştur.

Tablo : Eğitim Birimi Bazında Öğrenci Dağılımı

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Akademik Birimler | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
| K | E | **T** | K | E | **T** | K | E | **T** | K | E | **T** | K | E | **T** | K | E | **T** |
| Gönen Meslek Yüksekokulu | 410 | 693 | 1103 | 360 | 587 | 947 | 212 | 360 | 572 | 230 | 414 | 644 | 241 | 488 | 729 | 387 | 842 | 1229 |

**Kurum Kültürü Analizi**

Üniversitemizin yeni kurulmuş olması, kurum kültürü açısından hem avantaj hem de dezavantaj olarak görülmektedir. Yeni kurulan bir kurum olarak, oluşturulacak verimli, üretken ve kaliteyi önceleyen kurum kültürünün sürdürülmesi ve benimsenmesinin daha kolay olacağı öngörüsüyle, Yüksekokulumuzun avantajlı durumda olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan, akademik ve idari personelin başka kurumlardan/kültürlerden Yüksekokulumuza katılmış olması, homojen bir kurum kültürünün geliştirilmesi ve benimsenmesinde bir dezavantaj olarak değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda yüksekokulumuzda kurum kültürüne ilişkin temel tespitlerin yapılması, geliştirilecek yeni yaklaşımların çerçevesinin belirlenmesi için Üniversitemiz Kalite Koordinatörlüğü bünyesinde çalışmalar başlatılmıştır. İlk veriler ışığında, üretken, paylaşımcı, verimli ve temel değerlere bağlı bir kurum kültürü geliştirmeye yönelik çalışmalara başlanmıştır.

Üniversitemiz personeli arasındaki iletişimi artırmak, çalışanlar arası etkileşimi iş verimine yansıtmak amacıyla çeşitli sosyal ve kültürel etkinlikler planlanarak uygulanmaktadır. Ayrıca kurum kültürünün tanımlanması için yararlanılan hususlar Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo : Kurum Kültürünün Tanımlanmasında Yararlanılan Hususlar

|  |
| --- |
| TEMEL DEĞERLER |
| Katılım* Gönen Meslek Yüksekokulu, katılımcılık ve çoğulculuk ilkeleri göz önünde bulundurularak stratejik planlarını şekillendirmiştir.
 |
| İş birliği* Birimler arasındaki işbirliği ve organizasyon üst yönetim tarafından ve üst yöneticiye bağlı koordinatörlükler aracılığıyla sağlanmaktadır.
 |
| Bilginin yayılımı* Bilgi paylaşımı ve yayılımı, elektronik yazışma sistemleri kullanılarak gerek Yüksekokulun web sitesi gerekse e-posta ya da anlık iletişim programları gibi yöntemlerle sağlanmaktadır.
 |
| Öğrenme* Kurum içi bilgilendirme ve eğitim sunumları sayesinde tüm Yüksekokul personelleri yeniliklere ve değişimlere kolaylıkla uyum sağlayabilmektedir.
 |
| Kurum içi iletişim* Yeni bir üniversite olmamıza bağlı olarak nispeten küçük bir kampüs alanında faaliyet göstermemiz nedeniyle yüksekokulumuzda yer alan farklı birimler arasında iyi bir iletişim söz konusu olup, özellikle idari ve akademik birim yöneticileri ile kolay iletişim kurulması mümkündür.
 |
| Paydaşlarla ilişkiler* Paydaşların çoğu coğrafi olarak yüksekokulumuza yakın alanlarda yer almaktadır. Dış paydaşlar ile iletişim kanallarının geliştirilmesinin yanı sıra özellikle ikili protokollerin sayısının artırılması yoluyla karşılıklı olarak elde edilen faydanın da artırılması mümkündür. Bunun yanı sıra iç paydaşlar ile olan ilişkilerin de gözden geçirilip iç paydaşların süreçlerde aldıkları roller daha etkin ve etkili hale getirilebilir.
 |
| Değişime açıklık* Yüksekokulumuz, bünyesindeki nitelikli, dinamik ve genç akademik ve idari personelin varlığı ile yeniliğe açık bir yapıdadır. Çoğulculuk esası alınarak farklı görüşler demokratik bir şekilde dikkate alınmakta ve yeni fikirler desteklenmektedir. Makro çevre faktörlerinin sürekli değişkenlik gösterdiği bir ortamda yüksekokulumuzun amaç ve hedeflerinin sürekli olarak gözden geçirilerek belirlenen açıkların iyileştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunulması hedeflenmektedir.
 |
| Stratejik yönetim* İlk kez hazırlanmakta olan Üniversitemiz stratejik planının sahip olduğu önem üst yönetim tarafından gündeme geldiği ilk günden itibaren içselleştirilmiştir. Bu durum, bilgilendirme toplantılarının yanı sıra, yakın bölgemizde olup böyle bir planı daha önce hazırlayıp uygulamış olan, çeşitli büyük üniversitelerin konuya hakim temsilcileri tarafından verilen seminerler yoluyla, diğer birimlere de aktarılmıştır. Bununla birlikte, kalite standartlarının uyum sürecinde stratejik yönetimin önemi ve gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmıştır. Böylelikle rutin işlerin yerine getirilmesinde ve geleceğe yönelik planların hayata sokulmasında stratejik plan perspektifinin tüm birimler tarafından içselleştirilmesi amaçlanmaktadır.
 |
| Ödül ve ceza sistemi* Teşvik imkanları istenen seviyede değildir. Ödül ve ceza sistemi mevzuatın izin verdiği ölçülerde uygulanmaktadır. Özellikle ceza uygulamaları tamamen yasalarla belirlenmiş alanda bırakılmıştır.
* Birim amirlikleri ve üst yönetimimiz, kötü niyete bağlı olmayan bireysel hataların mümkün olduğunca tolere edilmesi ve telafisi hususunda gayret göstermektedir.
 |

**FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ**

Yüksekokulumuz an itibari ile Balıkesir /Gönen İlçesi sınırları içerisinde bulunan A. Dursun Akın yerleşkesinde eğitim- öğretim hizmetlerine devam etmekte olup, buna ilişkin ayrıntılı fiziki durum analizi aşağıda yer almaktadır.

Yüksekokulumuz; yerleşke bilgileri Tablo 20’de gösterilmiştir. Yüksekokulumuz mülkiyetinde olan bina ve tesislere ilişkin detaylar Tablo 20, 21, 22’te konularına göre ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Yüksekokulumuz bina ve tesislere ilişkin detaylar Tablo 20, 21, 22’de konularına göre ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo : Gönen MYO Yerleşkesi Yapı Alan Dağılımı

|  |  |
| --- | --- |
|  | BİRİM YAPI ALANLARI |
| SIRANO | **YERLEŞKE ADI** | **YERLEŞKE ADRESİ** | **TOPLAM ALAN (NET) (m²)** | **TOPLAM ALAN****(BRÜT)****(m²)** |
| 1 | **GÖNEN MESLEK YÜKSEKOKULU** | BALIKESİR | GÖNEN | GÖNEN A. Dursun AKIN YERLEŞKESİ | 4.996,16 m² | 5.308,66 m² |

Tablo Yerleşke Mülkiyet Durumu

|  |
| --- |
| MÜLKİYET DURUMUNA GÖRE TAŞINMAZLARIN ALANI (m2) |
| YERLEŞKE ADI  | **ÜNİVERSİTE** | **MALİYE HAZİNESİ** |  | **TOPLAM (M²)** |
| Gönen Meslek Yüksek Okulu | Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi | Gönen Altay Mahallesi 411 Ada 1 Parsel |  | 12.928,00 |
| Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi | Gönen Altay Mahallesi 414 Ada 5 Parsel |  | 7.520,54 |
| Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi | Gönen Altay Mahallesi 414 Ada 8 Parsel |  | 28.722,06 |
| Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi | Gönen Altay Mahallesi 410 Ada 134 Parsel |  | 122.775,56 |
| Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi | Gönen Altay Mahallesi 414 Ada 6 Parsel | Eğitim ve İdare Binaları | 29.701,16 |
| TOPLAM |  |  |  |  |

Tablo : Yerleşkelerin Fonksiyonel Dağılımı

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **BİRİMLER** |  | **EĞİTİM****m²** | **KÜTÜPHANE****m²** | **SOSYAL** | **TOPLANTI KONFERANS****m²** | **YÖNETİM****m²** | **SPOR****m²** | **ARAŞTIRMA****m²** | **DİĞER****m²** | **TOPLUM HİZMETLER****m²** | **PEYZAJ ALANLARI****m²** |
|  | MESLEK YÜKSEKOKULU | Gönen Meslek Yüksekokulu | 885 | - |  | 184 | 370 | 2205 | - | 311,59 |  | 11.525 |

**TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISI ANALİZİ**

Tablo : Gönen Meslek Yüksekokulu Kullanımda Olan Yazılımlar

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Elektronik Belge Yönetim Sistemi | Elektronik Yazışma | Tüm Üniversite |
| Öğrenci Bilgi Sistemi | Öğrenci Bilgi Sistemi | Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ve Akademik Birimler |
| Personel Bilgi Sistemi | Personel Bilgi Sistemi | Personel Daire Başkanlığı |
| Ek ders Otomasyonu | Ek ders İşlemlerinin Yönetilmesi | Tüm Üniversite |
| YÖKSİS Entegrasyon Servisi | YÖKSİS ve Üniversitemiz Arasındaki Entegrasyonun Sağlanması | Bilgi İşlem Daire Başkanlığı ve Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı |
| SMS Servisi | Kısa Mesaj Servisi | Bilgi İşlem Daire Başkanlığı |
| Antivirüs Program | Antivürüs Programı | Tüm Üniversite |
| VMware vSphere | Sanallaştırma Yönetim Sistemi | Bilgi İşlem Daire Başkanlığı |
| Veeam Backup | Yedekleme Yazılımı | Bilgi İşlem Daire Başkanlığı |
| Alien Vault | Ağ İzleme Yazılımı | Bilgi İşlem Daire Başkanlığı |
| Microsoft İşletim Sistemi ve Ofis Yazılımları | İşletim Sistemi/Ofis Yazımları | Tüm Üniversite |
| Adobe Autocad | CAD/C AM Çizim ve Eğitim | Yapı İşleri Daire Başkanlığı |
| E-Posta Sunucusu | E-Posta Hizmetleri | Tüm Üniversite |
| LMS | Uzaktan Eğitim | Tüm Üniversite |
| Açık Erişim Sistemi | Akademik Arşiv Sistemi | Tüm Üniversite |
| Kütüphane Bilgi Sistemi | Kütüphane Bilgi Sistemi | Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı |
| Destek Otomasyonu | Destek Otomasyonu | Tüm Üniversite |
| Canlı Destek Otomasyonu | Canlı Destek Otomasyonu | Herkese Açık |
| Web Yönetim Sistemi | Birimlerin Kurumsal Web Sayfalarının İçerik Yönetimi | Tüm Üniversite |
| Kişisel Web Sayfa Yönetimi | Kişisel Web Sayfa Yönetimi | Akademik ve İdari Personeller |
| Rehber Bilgi Sistemi | Rehber Bilgi Sistemi | Tüm Üniversite |
| Akıllı Kart Otomasyonu | Akıllı Kart Otomasyonu | Tüm Üniversite |
| Faks Bilgi Sistemi | Faks Bilgi Sistemi | Tüm Birimler |
| Bilimsel Araştırma Projeleri Bilgi Sistemi (BAP) | Bilimsel Araştırma Projeleri Bilgi Sistemi (BAP) | Akademik ve İdari Personel/Firmalar |
| İşyeri Yönetim Sistemi | İşyeri Yönetim Sistemi | Tüm Üniversite/Firmalar |
| Log Analiz Sistemi | Log Analiz Sistemi | Bilgi İşlem Daire Başkanlığı |

Tablo : Mevcut Laboratuvar Cihaz Sayısı

|  |  |
| --- | --- |
| KONUM | MEVCUT CİHAZ |
| GÖNEN MESLEK YÜKSEKOKULU |  |
| Bilgisayar Laboratuvar | 94 |
| Laser kesim CNC | 1 |
| 3B yazıcı | 1 |
| Akıllı Tahta | 3 |
| Klima | 1 |
| Salon Tipi Klima | 2 |
| Projeksiyon Cihazı | 5 |
| CNS router | 1 |
| TOPLAM CİHAZ SAYISI | **108** |

Birimimize ait basılı kitaplar, elektronik kitaplar, nadir eserler, süreli yayın, multimedya ve tezlere ilişkin veriler Kasım 2020 itibariyle Tablo 25’te verilmektedir. Ayrıca abone olunan veri tabanları ve TÜBİTAK ULAKBİM (EKUAL) kapsamında ücretsiz sağlanan veri tabanları Tablo 26, 27’da sunulmuştur. Tablo 28’de yer alan kurumsal açık erişim sistemine akademik çalışmalar yüklenmiş ve yüklenmeye devam etmektedir.

Tablo : Kütüphane Kaynakları

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BİRİM ADI | Basılı Kitaplar | Elektronik Kitaplar | Nadir Eser | Süreli Yayın | Multi-Media | Tez | TOPLAM |
| Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı | 51.669 | 593.762 | 343 | 12.000 | 200 | 150 | 658.124 |

Tablo : Abone Olunan Veri Tabanları

|  |
| --- |
| ABONE OLUNAN VERİ TABANLARI  |
| 1 | Hiperkitap (EbscoHost) |
| 2 | Ebook Academic Collection (EbscoHost) |
| 3 | eBook Central (ProQuest) |
| 4 | Ebsco Discovery Service-EDS (EbscoHost) |
| 5 | Türkiye Atıf Dizini – Türkiye Klinikleri (Gemini) |
| 6 | SAGE Journals |
| 7 | SOBİAD |
| 8 | e-Dünya (Dünya Grubu) |
| 9 | İdeal Online |
| 10 | Legal Yayın |
| 11 | Vetis Uzaktan Erişim Modülü |

Tablo : TÜBİTAK ULAKBİM (EKUAL) Kapsamında Ücretsiz Sağlanan Veri Tabanları

|  |
| --- |
| KULLANIMDA OLAN VERİ TABANLARI  |
| 1 | BMJ Online Journals |
| 2 | CAB |
| 3 | EBSCOHOST |
| 4 | Emerald Premier eJournal |
| 5 | IEEE |
| 6 | iThenticate |
| 7 | JSTOR |
| 8 | Mendeley |
| 9 | Nature |
| 10 | Palgrave Macmillan |
| 11 | OVID-LWW |
| 12 | ProQuest Dissertaions & Theses |
| 13 | ScienceDirect |
| 14 | Scopus |
| 15 | SpringerLink |
| 16 | Taylor & Francis |
| 17 | Turnitin |
| 18 | Web of Science |
| 19 | Wiley Online Library |

Tablo : Kurumsal Arşiv ve Açık Erişim Sistemi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sıra No | Yüklenen Doküman Adedi (Doküman Türü) | Dokümanların Yayın Yılı Aralığı (Dokümanların sayısı) |
| 1 | Makale | 4093 |
| 2 | Kitap | 1160 |
| 3 | Bildiri-Kongre | 5072 |
| 4 | Ders Kitabı | 3 |
| 5 | Patent | 3 |
| 6 | Diğer | 7 |

**MALİ KAYNAK ANALİZİ**

Tablo : Tahmini Kaynak Tablosu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kaynaklar | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Toplam Kaynak |
| Genel Bütçe |  |  |  |  |  |  |
| Özel Bütçe | 4.175.765,60 | 9.150.666,80 | 14.000.000 | 19.000.000 | 25.000.000 | 71.326.432,40 |
| Yerel Yönetimler |  |  |  |  |  |  |
| Sosyal Güvenlik Kurumları |  |  |  |  |  |  |
| Bütçe Dışı Fonlar |  |  |  |  |  |  |
| Döner Sermaye |  |  |  |  |  |  |
| Vakıf ve Dernekler |  |  |  |  |  |  |
| Dış Kaynak |  |  |  |  |  |  |
| Diğer (kaynak belirtilecek) |  |  |  |  |  |  |
| TOPLAM | 4.175.765,60 | 9.150.666,80 | 14.000.000 | 19.000.000 | 25.000.000 | 71.326.432,40 |

***Not: Üniversite bütçesinde yer alan ve kurumsal performansı yansıtmayan transfer harcamalarına bu tabloda yer verilmez.***

## Akademik Faaliyetler Analizi

Tablo : Akademik Faaliyetler Analizi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Temel Akademik Faaliyetler | Güçlü Yönler | Zayıf Yönler/Sorun Alanları | Ne Yapılmalı? |
| Eğitim | Deneyimli ve nitelikli akademik ve idari kadro.Güçlü bilişim altyapısı. | Öğretim elemanı, idari ve teknik personel sayısının yetersiz olması.Laboratuvar ve teknik atölyelerin azlığı.Üniversitede sunulan yabancı dil öğrenme imkânlarının yetersizliği.Üniversite bütçesinin bütün ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalması.Öğrencilerin kamu kaynaklı barınma imkanlarının yetersizliği.Mezuniyet sonrası öğrenciler ile kolay iletişim kurulamaması.Öğrencilerin geleceğe ilişkin amaçlarının belirgin olmaması. | Nitelikli ve deneyimli öğretim elemanı, idari ve teknik personel sayısının artırılması.Yabancı dil eğitim seviyesinin yükseltilmesi için öğrencileri teşvik edici aktiviteler düzenlenmesi.Yeterli altyapıyla donatılmış eğitim alanlarının artırılması.Yerleşkenin tam donanımlı bir hale getirilmesi.İhtiyaçları giderecek bir bütçenin temini.Yerel ve bölgesel ihtiyaçlar da göz önünde bulundurularak yeni programlarının açılması.Barınma sorununun çözümü için yurt sayısının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması.Öğrenci mezun takip sisteminin aktif edilmesi.Akademik danışmanlık sisteminin güçlendirilmesi. |
| Araştırma | Araştırma potansiyeli yönünden genç ve dinamik bir ekibin varlığı.Yerel dinamiklerle yakın iletişim ve iş birliği içinde olunma potansiyeli.Lisansüstü eğitime sahip akademik kadronun mevcudiyeti ve akademik etkinliklere katılım düzeyi. | Akademik ve idari personel sayısının azlığı.Disiplinlerarası araştırmaların az olması.Araştırma bütçesinin yetersizliği.Araştırma altyapısının yetersiz olması.Kurum dışı kaynakların (TÜBİTAK, CBSBB, AB fonları gibi) iş birliğiyle yapılan proje sayısının az olması.Ticari projelerin azlığı.Sanayi Ar-Ge projelerin azlığı.Ders ve iş yüklerinin fazla olması.TTO’nun yeni kurulmuş olması. | Nitelikli akademik ve idari personelin istihdamı.Birimler arası aktif bir çalışma ortamının sağlanması.Proje Yönetim Merkezi koordinasyonunda disiplinler arası çalışmaları artırarak birimler arası toplantılar organize edilmesi.Araştırma alt yapısının geliştirilmesi.Öğretim elemanlarının kurum dışı kaynaklara başvuru yapmaları konusunda teşvik edilmesi.Yeni akademik ve idari personel istihdamı ile ders ve iş yükünün azaltılması.TTO’nun faaliyetlerinin artırılması. |
| Toplumsal Katkı | Üniversite faaliyetlerinin şehir hayatının sosyal, ekonomik, kültürel, sektörel zenginliğine katkıda bulunması.Hazırlanan projeler ile bölgesel ve yerel gelişime katkı sağlama potansiyelinin yüksekliği.Medya ile sürdürülen iyi ilişkiler. | Toplumun dezavantajlı gruplarına yönelik danışmanlık hizmetlerinin yetersizliği.Paydaşların yeterince üniversite danışma kurullarında yer almaması.Mesleki kuruluşlarla yapılan ortak projelerde yetersizlik.Yerel kuruluşlar ile işbirliklerinin yetersizliği. | Üniversitede yapılan proje çıktılarıyla ve sonuçlarıyla toplumsal sorunlara çözüm arayan projelerle ilgili önceliklerin oluşturulması.Danışma kurullarının oluşturulması ve aktif olarak faaliyete geçmesiMeslek kuruluşlarıyla var olan ilişkilerin geliştirilmesi.Yerel örgütler ile protokol ve görüşmeler ile işbirliğinin artırılması |
| Girişimcilik | Mesleki kuruluşlarıyla iyi ilişkilerin başlatılması.Girişimcilik konusunda lisans düzeyinde seçmeli derslerin olması.Öğrenci topluluklarının varlığı.TTO’nun kurulmuş olması.TEKNOPARK kurulma sürecinin devam ediyor olması. | Üniversite-sanayi ve kamu işbirliğinin yetersizliği.Sektörel danışma kurullarının oluşturulamamış olması.TTO’nun yeni kurulmuş olmasından dolayı faaliyetlerinin azlığı. | Üniversite-sanayi ve kamu işbirliğinin artırılmasıSektörel danışma kurullarının kurulması.TTO’nun faaliyetlerinin artırılması.TEKNOPARK’ın kuruluş sürecinin hızlı bir şekilde tamamlanması ve faaliyete geçirilmesi. |

##

## Yükseköğretim Sektörü Analizi

PESTLE (Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel) analizi ile ilgili yapılan çalışmalarımızdaki amaç; çevresel faktörlerin Yüksekokulumuz için ne gibi fırsatlar ve tehditler ortaya koyduğunu incelemektir. Tabloda; Yüksekokulu’nun faaliyet gösterdiği ortamdaki değişmeler, kalkınma planları ve programları, hükümet programları ile diğer kuruluşların hizmet ettiği hedef kitlenin beklentileri dikkate alınmıştır.

**Politik**

Genel çevre faktörlerinden biri olan politik çevredeki değişmelerden tüm akademik birimlerde olduğu gibi yüksekokulumuz da doğrudan etkilenmektedir.

**Ekonomik**

Ekonomik çevre; toplumun gereksinimlerini karşılayacak mal ve hizmetlerin üretiminin ve tüketiminin yapıldığı, aynı zamanda mal, hizmet ve gelirlerin paylaşıldığı ortamdır. Devlet üniversitelerinin bu manada bütçelerinin kamu kaynaklı olması ve bu bütçelerle faaliyet göstermesi ekonomik çevredeki değişimlerden etkilenmelerine neden olmaktadır.

**Sosyal**

Küreselleşmenin etkisiyle zamanımız sosyo-kültürel yönden bir geçiş dönemi olarak değerlendirilmektedir. Dünyadaki geleneksel değerler ve sosyo-kültürel yapı hızla değişmektedir. Bu değişimler aynı zamanda eğitim-öğretim sistemlerini de etkilemektedir.

**Teknolojik**

Günümüzde en hızlı değişen faktörlerden bir tanesi teknolojik çevre koşullarıdır. Teknolojik çevre, yeni bilgilerin yaratıldığı ve her ortamda uygulanarak ürün, hizmet ve süreçlerde gelişmelere yol açan faaliyetlerin oluşturduğu bir platformdur.

**Yasal**

Yasal etkenlerin hem iç hem dış boyutu bulunmaktadır. Kuruluşların kendi politikalarını gütme iradesi olsa da bu kuruluşların içinde oldukları ülkelerde bir dizi kanun iş çevresini etkilemektedir. İşte yasal tahliller, her iki hususun da hesaba katılmasıyla birlikte kanuni düzenlemeler ışığında şirket stratejilerinin belirlenmesine yönelik birer çabadır. Örneğin, tüketici kanunları, güvenlik standartları, iş kanunları gibi kanuni düzenlemeler şirketin stratejilerini etkilemektedir.

**Çevresel**

Bu etkenler, doğal çevrenin etkilediği ya da doğal çevre tarafından belirlenen hususları içermektedir. Turizm, tarımcılık, çiftçilik gibi branşlar için çevresel faktörler büyük öneme sahiptir. İklim, hava koşulları, coğrafi konum, küresel iklim değişikliği, çevreye verilen zararlar gibi unsurlar, tamamı olmasa da çevresel tahlilin önemli parçalarıdır.

Tablo : Sektörel Eğilim İçin PESTLE Analizi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Etkenler | Tespitler(Etkenler/Sorunlar) | Yüksekokula Etkisi | Ne Yapılmalı? |
| **Fırsatlar** | **Tehditler** |
| Politik | 1. Türkiye-AB üyelik sürecinde değişen yasal düzenlemeler.2. Bölgesel belirsizlikler.3. Yükseköğretimde farklı coğrafi bölgelerden giderek artan öğrenci mobilitesi. | 1. AB ile entegrasyon sürecinde üniversitelerin kendilerini yenilemesi.
2. Uluslararası üniversiteler ile iş birliği ve standartların artması.
3. Türkiye’nin bulunduğu konum ve uluslararası alanda yakaladığı itibari ile bölgenin çekim gücü olması.
 | 1. Artan entegrasyon ile öğrencilerin yurt dışı üniversitelere yönelmesi ve beyin göçü.
2. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden gelen öğrencilerin uyum ve barınma sorunları.
 | 1. Eğitim standartlarının uluslararası normlara çıkarılması.
2. Personelin nicelik ve niteliğinin artırılması.
3. Yabancı uyruklu öğrencilere etkin Türkçe eğitiminin verilmesi.
4. Yabancı uyruklu öğrenciler için KYK v.b. kurumlar ile anlaşarak barınma sorununun azaltılması.
 |
| Ekonomik | 1. 2020 yılında küreselçapta bir pandemininortaya çıkması ve nezaman biteceğininbelirsizliği nedeniylesınırların kapatılması,ithalat ve ihracatınsekteye uğraması vebunun yarattığı işsizlik,vb sorunlar.2. Uluslararası ekonomiksistemin durgunluk içindeolması.3. Genç işsizlik oranınınyüksek olması.4. Uygulanan sıkı maliyepolitikalarının varlığı.5. Kamu personelininücret dengesizliği. | 1. Salgınsürecinde veakabindeuzaktan eğitimve öğretimfaaliyetleriningeliştirilmesi.2. Ülkenin veüniversitemizinbulunduğukonum itibari ilesanayi ve üretimmerkezi olması. | 1. Yüzyüzeetkileşimlieğitimdenuzaklaşmak.2. Bazı öğretimelemanlarınınuzaktan eğitimeolan isteksizliği.3. Yabancı uyrukluöğrencilerikaybetmeolasılığı.4. Dünyadayaşanan ekonomikkrizin eğitimeayrılan fonlarıazaltma ı̇htimali.5. İşsizliksorununun adayöğrencileri,velileri, çıktıodaklıdavranmayazorlayaraköğrencilerinyetenekleridoğrultusundatercih yapmasınaengel olması.6. KrizlerdendolayıÜniversitelerinyatırım vearaştırma bütçelerininolumsuz etkilenmesi. | 1. Uzaktan eğitimaltyapısıgüçlendirilmekamacıyla gerekenkaynak tahsisininsağlanması.2. Öğretimelemanlarınauzaktan eğitim,ölçme vedeğerlendirmeeğitimlerininverilmesi.3. Yabancı uyrukluöğrenci için özelsınıflarınoluşturulması.4. Öğrencileringirişimcilikpotansiyelininartırılmasınayönelik farklı türdeeğitimlerinsağlanması.5. Kendikaynaklarını vebütçesini üretensürdürülebilirüniversitelere geçişsürecininhızlandırılması. |
| Sosyo-kültürel | 1. Ülke nüfusununartması, ülke içindeyoğun göç hareketlerininvarlığı,üniversite-toplum işbirliğinin düşük seviyedeolması.2. Farklı kültür vecoğrafyadan öğrencilerinTürkiye’yi veÜniversitemizi tercihetmesi.3. Üniversitenin sosyal,kültürel ve tarihiçeşitliliğe sahip birkonumda olması. | 1. Çok sesli veçok kültürlüeğitim.2. Genç nüfusunmesleki eğitimeyönlendirilerekgelişen sanayiyebeşeri kaynakoluşturması.3. Sektörelihtiyaçlarçerçevesindeyeni bölümlerinaçılması.4. Kültürelçeşitliliğinsağlanması vefarklı kültürlerarasında iletişimve işbirliğininartması. | 5. Artan gençnüfusla orantılıolarak sınavagiren öğrencisayısının artmasıve buna paralelolaraküniversitelerdekontenjanlarıngerekli altyapıolmadanartırılması.6. Farklı kültür vecoğrafyadan gelenöğrencilerdenkaynaklı çatışmaolasılığın artması. | 1. Adayöğrencilerin doğrubir rehberlikprogramıylayeteneklerineuygun bölümlereyönlendirilmesi.2. Farklı kültür vecoğrafyadan gelenöğrencilerin eğitimaraştırma v.b.alanlarda ortakfaaliyetlerinartırılması.3. Halkla ilişkileralanında çalışmalaryapılması. |
| Teknolojik | 1. Güçlenen uzaktaneğitim altyapısı.2. Gelişen iletişim veotomasyon teknolojisi.3. Ar-Ge ve araştırmayapabilecek araştırmamerkezlerininyetersizliği.4. Evrak yönetimsisteminin etkinkullanılması.5. Teknoloji geliştirmebölgesi (TGB)çalışmalarının başlaması. | 1. İletişimolanaklarınınson dönemdehızla gelişmesiile bilgiyeulaşımın giderekkolaylaşması.2. Artanteknolojikgelişmelerlebirlikteüniversitelerinalternatifkanalları (opencourse, uzaktaneğitim ve açıköğretim sistemi)kullanarak fizikimekandanbağımsızöğrencilereulaşabilmesi.3. Geniş e-kütüphaneolanakları.4. Üniversitealanın OSB’lereyakınlığınedeniyle TGBkurulumunaelverişli olması. | 1. Araştırmamerkezleri veTGB altyapısı vedonanımı içinbütçekaynaklarınınazlığı.2. Akademik veidari personelinbir kısmınınteknolojikgelişmelere hakimolmaması. | 1. Yeni bilgiteknolojikullanımınınözendirilmesi,araştırmamerkezlerinindonanımlarınınartırılması.2. Akademik veidari işlerin etkinşekildeyürütülmesinisağlayacakteknolojiyatırımlarınınartırılması vegerekeneğitimlerinverilmesi.3. TGB için yerelaktörlerden veSanayi veTeknolojiBakanlığı’ndandestek alınması. |
| Yasal | 1. 2547 Sayılı YüksekÖğretim Kanunu ve 5018Sayılı Kamu MaliKontrol ve YönetimiKanunu kapsamında yapılması gereken bazı düzenlemeler.2.Yükseköğretim’de Kalite Güvencesi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği kapsamında yapılması gereken bazıdüzenlemeler.3.Eğitim ve araştırmasektöründe üniversitelerin belli alanlardaihtisaslaşmasının önünü açacak politikalar ve mevzuatlarıngeliştirilmesi.4.Üniversitelerdeeğitimde, araştırmada ve topluma katkıda kaliteyi artırmaya yönelikmevzuatın yetersiz kalan kısımlarınıngeliştirilmesi.5.Teknopark ve Teknoloji Merkezleri’ninkurulmasında yasal sürecin uzun olması6.Eğitim ve öğretim sistemindeki mevzuat değişikliklerinin sıklığı.7.Avrupa Birliği uyum sürecinin getirdiği zorunluluklar. | 1. Üniversiteninbelirli alanlardaihtisaslaşmaküzere politikalaroluşturmasına imkan sağlayan mevzuatınvarlığı.2.Üniversitelerde eğitimde,araştırmada vetopluma katkıda kaliteyiartırmayayönelik mevzuat.3.Teknopark ve Teknoloji merkezlerinin kurulmasının kalkınmaplanlarında yer alması.4. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda bütçe, stratejikplan, performans programları ve faaliyet raporları arasındakiilişkiningüçlendirilmesi.5. Avrupa Birliği uyum yasaları ve müktesebatına en kolay bilim başlığının adapte olması. | 1.Eğitim vearaştırmasektöründeüniversitelerinbelli alanlarda ihtisaslaşmasının önünü açacak politikalar yüzünden farklı alanlardaki akademisyenlerin bu alanlardakiçalışmalarayönelmesinin yol açacağı performans kaybı,2. Üniversitelerde kaliteyi artırmaya yönelik mevcut bazıuygulamaların ve mevzuatın maliyet artışına neden olması.3. Teknopark ve Teknoloji merkezlerinin kurulmasındaciddi bürokratik ve yasal engellerin bulunması. | 1. Hükümet veYÖK tarafındanüniversitelerinihtisaslaşma vefarklılaşmasını sağlayacakadımların yeni yasaldüzenlemelerle hayata geçirilmesi.2.Tespitlere yönelikdüzenlemelerin yapılması.3.Kalite güvence sisteminin PUKO döngüsünün sürekliliğininsağlanması. |
| Çevresel | 1.Çevre bilincinin artması.2.Yapılandüzenlemelerde çevresel önlemlerin önemkazanması.2872 Sayılı Çevre Kanunu.3.ISO 14001 ÇevreYönetim Standardı gereği çevreye olan duyarlılığın artması.4.Üniversitenin ekolojik ve kültürel zenginliğe haiz bir bölgede yeralınması. | 1.Çevresel önlemleri önplana çıkararak üniversitelerin yeşil kampüs alanları oluşturmaları.2. Akademik, idari personel ve öğrencilerimiz dahil olmaküzere çevre bilincine sahip faaliyetlerin yürütülmesi. | 1.Üniversitemiz bölgesinin yoğun sanayikuruluşlarına sahip olması.2.Yeterli toplumsal bilincin olmayışı. | 1.Çevre bilincini artıracak sosyal sorumluluk projeleri eğitim sayısınınartırılması.2.Toplumsal bilinci artırıcı faaliyet sayılarının artırılması.3.Yerel yönetimler ve kuruluşlar ile ortak projelerin artırılması. |

## Sektörel Yapı Analizi

Sektörel yapı analizi, rakipler, paydaşlar, tedarikçiler ve düzenleyici/denetleyici kuruluşların oluşturduğu yapısal güçlerin, yüksekokulun stratejilerinin geliştirilmesi bakımından değerlendirilmesini kapsamaktadır.

Tablo : Sektörel Yapı Analizi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Sektörel Güçler | Tespitler(Etkenler/Sorunlar) | Üniversiteye Etkisi | Ne Yapılmalı? |
| **Fırsatlar** | **Tehditler** |
| Rakipler | 1. Giderek artan üniversite sayısı.2. Nitelikli öğretim elemanlarının devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine geçişi. | 1. Üniversitemizin konumunun büyük şehirlere yakın olması. | 1. Yakın coğrafyada öğrenciler için tercih edilebilecek üniversite sayısının fazla olması. | 1.Üniversitemizi rakiplerden ayıracakStratejiler belirlenmeli.2. Rakipler ile rekabet edebilecek teknolojik ve beşeri kaynaklar oluşturulmalı. |
| Paydaşlar | 1. Sanayi ile ortak yapılan proje yetersizliği.2. Paydaşlar ile güçlü birlikteliğin henüz arzu edilen seviyede bulunmaması. | 1. Paydaşların çoğunluğunun coğrafi olarak üniversitemize yakın alanlarda olması. | 1. Paydaşların kurumla iş birliği anlamında yeterli bilgiye sahip olmaması. | 1. Paydaşlarla etkin iletişim kurarak kurum kültürü oluşturmak.2. Gerekli iş birliğiniOluşturabilecek protokoller yapmak.3. TTO ve KÜSİ faaliyetleri ile üniversite-sanayi iş birliğini artırmak.4. Mezun takipSistemini oluşturmak.5. Öneri ve şikayet mekanizmalarını oluşturmak. |
| Tedarikçiler | 1. Mal ve hizmet alımında sürecin uzun sürmesi ve bürokratik işlemlerin yoğunluğu. | 1. Bandırma ve çevresinde, alanında uzman tedarikçilerin bulunması.2. Hizmet kolaylığı ve kalitesi. | 1. Kamu ihale mevzuatına tabi mal ve hizmet alımlarında isteklilerin yeterli mevzuat bilgisinin olmaması.2. Sözleşmenin iptal riski. | 1. Mal ve hizmetAlımında kanunlarÇerçevesinde hızlı alım yapabilecek tüm tedarikçilere ulaşabilecek bir yapı kurulmalı.2. Sözleşmelerin idareyi güçlendirici biçimde düzenlenmesi. |
| Düzenleyici / Denetleyici Kuruluşlar | 1. Düzenleyici/denetleyici kuruluşların rehberlik hizmetlerinin eksik olması. | 1. Düzenleme veDenetleme hizmetlerinin, idari işleyişi daha mükemmel hale gelecek şekilde planlanmaya başlanması.2. Sektörel geçerliliği olan sertifikasyonların altyapı hazırlığının tamamlanmış olması. | 1. Denetleyici ve düzenleyici kurumlar ile yeterli iletişimin kurulamaması.2. Protokol sözleşmelerinin karşılıklı gerçekleşmeyişi. | 1. Düzenleyici denetleyici kurumlarla daha iyi iletişim kurularak eksik görülen alanlarda eğitim vb. yardımlar alınmalı.2. KarşılıklıFaaliyetler artırılmalı. |

##

## GZFT Analizi

GZFT analizi, iç çevre faktörlerini dikkate alarak Yüksekokulumuzun güçlü ve zayıf yönlerini belirlerken, dış çevre faktörlerini dikkate alarak da Yüksekokulumuzu bekleyen fırsatları ve tehditleri içermektedir.

Tablo : GZFT Analizi

|  |  |
| --- | --- |
| **İç Çevre** | **Dış Çevre** |
| **Güçlü yönler** | **Zayıf yönler** | **Fırsatlar** | **Tehditler** |
| 1. Genç ve gelişmeye açık akademik personel varlığı2. Birimimizin bulunduğu Yerleşke’nin kentsel konumunun uygunluğu3. Elektronik veri tabanlarının varlığı ve elektronik yayınların fazlalığı4. Üniversite içinde sosyal ve kültürel faaliyetlerin varlığı ve çeşitliliği5. Birimin paydaşlarla pozitif bir ilişkiye sahip olması6. Öğrencilerin bölgesel çeşitliliği |  1. Çok sayıda birimin mekânsal olarak dar bir alana sıkışmış olması2. Akademik personelin sayısal olarak yetersizliği3. Akademik personel ofislerinin yetersiz olması4. Öğrenci aidiyet ve motivasyonlarının düşük olması5. Üniversite ve Birim bilinirliğinin azlığı6. Öğretim üyelerinin ders yüklerinin fazla olması7. Üniversite altyapısının henüz tamamlanmamış olması8. Görev yetki ve sorumluluklarla iş tanımlarının tam olarak yapılmamış olması9. Üniversite sanayi iş birliğinin yetersizliği10. Dış paydaşlarla ilişkilerin niteliğinin zayıf olması 11. Üniversite konukevinin bulunmaması12. Akademik personel lojmanı bulunmaması | 1. Gönen ilçesinin sosyo-ekonomik gelişmişlik endeks değerinin yüksek olması2. Büyük kent merkezlerine yakınlık (İstanbul, Bursa, İzmir)3. Gönen ilçesinin coğrafi konumu ve iklimi Güvenlik sorununun olmaması4. Ar-Ge teşviklerinin artması5. Üniversitede iş birliği yapılabilecek bölümlerin varlığı6. Nitelikli işgücüne tüm dünyada artan talep7. Gönen İlçesinin yaşam koşullarının görece kolaylığı8. Gönen ilçesinin ulaşılabilir bir kent olması9. Eğitime toplumsal talebin artıyor olması | 1. Bütçe imkanlarının kısıtlı olması2. Üniversite sayısının çok olması3. Kentte sağlık hizmetlerinin yeterli olmaması4. Ders verdiğimiz birimlerin öğrencilerinin yerleşme puanlarının düşük olması5. Gönen ilçesinin personel ve öğrenci için pahalı bir kent olması6. Ders verdiğimiz bölümlerin öğrenci kontenjanlarının çok yüksek olması7. Ortaöğretimden gelen öğrenci altyapısının yetersiz olması8. Çevre illerde köklü üniversitelerin varlığı9. Üniversitenin ilçede kurulmuş olması. 10. Akademik personele yönelik kuruluş geliştirme ödeneğinin azlığı.11. Hızlı nüfus artışına paralel kentleşme sorunları. 12. 2020 yılı başında başlayan covid-19 salgınının yarattığı olumsuzluklar. |

GZFT analizinin yalnızca güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditlerin tespiti olarak algılanmaması gerekir. GZFT analizinin esas amacı, güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditler arasındaki ilişkileri analiz ederek strateji geliştirme sürecine yön vermektir. Bu kapsamda GZFT analizi sonuçlarıyla stratejiler arasındaki ilişkiyi gösteren örneğe Tablo 34’te yer verilmiştir.

Tablo : GZFT Stratejileri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Fırsatlar | Tehditler |
| Güçlü yönler | Deniz kıyısında kurulu bir sanayi şehri olan Bandırma’da Üniversitemizin yeni kurulmuş olması ve 5. Sanayi Devrimi’nin gündemde olduğu bir dönemde, üniversite-sanayi iş birliğinin geliştirilip ülkemize katma değer yaratacak ürün ve hizmetleri üreterek sürdürülebilir büyümeye ve ekonomik kalkınmaya destek olmak. | Yeni kurulmuş üniversite olmanın getirdiği mali ve idari sıkıntıların yanı sıra hinterlandında konumlanmış çok sayıda devlet ve vakıf üniversitesinin bulunmasının yaratacağı baskının bilincinde olup, genç olduğu kadar dinamik de olan akademik ve idari kadroyla bu baskı unsurunun üstesinden gelmek. |
| Zayıf yönler | Üniversitemizin akademik ve idari personel sayısı ile fiziki alanlar ve teknolojik altyapısının yetersizliklerine rağmen, Bandırma’nın sosyo-ekonomik olarak nispeten gelişmiş bir kent olması ve Üniversitenin yarattığı katma değer ile çekim merkezi olması. | Fiziki, teknik ve akademik altyapının henüz yetersiz düzeyde olmasına ve büyük üniversitelerin sektörde sahip oldukları ağırlığı kırabilmenin zorluğuna rağmen, dinamik bir şekilde sürdürülebilir gelişime açık olmak. |

##

## Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi

Tablo : Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| DURUM ANALİZİ | TESPİTLER/SORUN ALANLARI | İHTİYAÇLAR/GELİŞİM ALANLARI |
| Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi | Uygulanmakta olan bir stratejik plan bulunmamaktadır. | Stratejik plan çalışmaları yapılmaktadır. |
| Mevzuat Analizi | Üniversiteleri ilgilendiren mevzuatlar eğitim-öğretim kalitesinin artırılması ve sürdürülebilir hale getirilmesi amaçlarını taşımaktadır. Genç üniversitemizin personel ve mekânsal sorunları azaldıkçaeğitim-öğretim kalitesi de çok daha yükselecektir. | Yeni kurulan üniversitelerde öğretim elemanlarının yaş haddi 75 olarak belirlenmiştir fakatÜniversitemiz bu listenin dışında tutulmuştur. Üniversitemizin bu listeye alınması için gerekli başvuruların yapılması. Geliştirme ödeneğinin tahsis edilmesi. |
| Üst Politika Belgelerinin Analizi\* | - | Altyapı eksikliğinin tamamlanmasıyla birlikte eğitim, araştırma, geliştirme, yönetim ve toplumsal katkı kalitesinin artırılması. |
| Paydaş Analizi | Genç bir üniversite olarak, paydaşlarla yeterli düzeyde iletişim ve işbirliği eksikliği. | Paydaşlarla daha etkin çalışma ortamının ve paydaş danışma kurullarının oluşturulması. |
| İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi | Nicelik olarak yetersiz düzeyde akademik, özellikle idari personel sayısı. | Norm kadroya uygun nicelik ve nitelikteki personelin istihdam edilmesi. |
| Kurum Kültürü Analizi | Performans sisteminin, ödül ve ceza sisteminin eksikliği, sosyal tesis yetersizliği, personele yönelik sosyal etkinliklerin azlığı. | Performans sisteminin, ödül ve ceza sisteminin oluşturulması ve uygulanması. Sosyal yaşam alanlarının oluşturulması. Personele yönelik sosyal etkinliklerin artırılması. |
| Fiziki Kaynak Analizi | Hızlı gelişen bir üniversite olarak akademik ve idari personel için yeterli ofis, araştırma laboratuvarı, derslik ve personel ihtiyaçlarına yönelik alanların eksikliği. | Ofis, derslik, çalışma, dinlenme ve araştırma alanlarının artırılması. |
| Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi | Üniversitenin yeni kurulan bazı birimlerinde laboratuvar, atölye, vb. yetersizliği. | Günümüz teknolojisine uyumlu laboratuvar ve cihazların temin edilmesi ve dersliklerdeki bilişim altyapısının iyileştirilmesi. |
| Mali Kaynak Analizi | Yeni bir üniversite olunması nedeniyle altyapı giderlerinin yüksek olması. | Gerekli altyapının kurulması için yeterli ödeneğin sağlanması ve paydaşlar ile ilişkilerin güçlendirilerek ek kaynak temininin sağlanması. |
| Akademik Faaliyetler Analizi | Yeterli akademik personelin olmaması, danışmanlık hizmetlerinin azlığı, üniversite- sanayi iş birliği projelerinin arzu edilen düzeyde olmaması. | Yeterli sayıda akademik ve idari personelin üniversiteye kazandırılması, fiziki altyapının iyileştirilmesi ve işbirliklerinin güçlendirilmesi. |
| Yükseköğretim Sektörü Analizi | Üniversite çapında kontenjanların istenen seviyelerde olmaması, kalite güvence sisteminin etkinliğinin sağlanamaması. | Kontenjan taleplerinin güncellenmesi ve yeniden değerlendirilmesi, kalite güvence sisteminin etkinliğinin artırılması ve içselleştirilmesi. |

#  GELECEĞE BAKIŞ

## Misyon

Toplumsal değerlere saygılı, bilimsel, teknolojik, kültürel ve sanatsal birikimiyle bölgesi ve ülkesi için değer üreten, uluslararası düzeyde saygın bir eğitim ve araştırma üniversitesi olarak ülkemiz ve insanlığın gelişimine katkı sağlamaktır.

## Vizyon

Katılımcı, özgürlükçü, yenilikçi ve üretken kurumsal yapısıyla eğitim, bilim, teknoloji, kültür ve sanatta, ulusal alanda öncü, uluslararası alanda etki sahibi bir üniversite olmak.

## Temel Değerler

**Katılımcılık ve Çoğulculuk**

Üniversitenin tüm çalışanları ve diğer paydaşlarımızın bireysel özerklik ve haklarını koruyarak yönetim sürecine dahil olmalarını sağlamak.

**Bilimsel Eğitim ve Araştırma**

Bilimsel faaliyetlerde üniversite içi ve dışı, ulusal ve uluslararası işbirliklerini teşvik etmek, proje odaklı, kaliteli, rekabetçi, yenilikçi bir eğitim ve araştırma ortamı oluşturmak.

**Saydamlık ve Hesap Verilebilirlik**

Üniversitemizin paydaşlarının isteklerine duyarlı, hesap veren, şeffaf, anlaşılır ve açık bir örgüt yapısına sahip bir kurum kültürü oluşturmak.

**Kurumsal Gelişim**

Amacı hedef ve önceliklerini rekabetçi bir temelde belirlemeyi, gerçekleştirmeyi ve rekabetçiliği üniversite içerisinde kurumsallaştırmayı hedefler.

**Özgün ve Özgür Eğitim-Öğretim**

Eğitim-öğretim faaliyetlerinde öğrenci odaklılığı benimsemek, analitik ve yenilikçi düşünme biçimini sentezleyerek öğrencilere kazandırmak.

**Toplumsal Değerlere Saygı ve Sorumluluk**

Toplumsal değerlere saygı duyarak tüm çalışmaları bu temel üstünde kurmak, yaptığı her türlü iş ve eylemi paydaşlara karşı sorumluluk bilinci ile gerçekleştirmek.

**Uluslararasılık ve Entegrasyon**

Milli ve manevi değerlere sahip, bununla birlikte farklı kültür ve coğrafyaların özgünlüklerini kavrayabilen, bilimsel değerleri ön plana çıkaran fikir ve bireyleri desteklemek.

**Kalite ve Sürekli Gelişim Bilinci**

Mükemmellik yolculuğunda, devamlı olarak en iyiyi arama sürecine sahip bir sistem oluşturmak.

**Disiplinlerarası Yaklaşım**

Farklı disiplinlerin ortak yaklaşımlarını aynı süreçlerde bütünleştirerek geniş bakış açıları sunmak ve yeni keşifler yapmak.

**Etik Değerlere Bağlılık**

Tüm çalışmalarda uluslararası hukuksal, bilimsel ve ahlaki değerlere öncelik vermek.

## Yüksekokul Politikaları

**Kalite Politikası**

Kalite odaklı etkin ve yetkin bir yönetim anlayışını benimsemek, Birimdeki akademik personelin, misyon ve vizyon başta olmak üzere temel değerlerimizi anlamaları; bunlarla uyumlu olarak tüm görev ve sorumluluklarını sürdürmelerini sağlamak, İç ve dış paydaşlarımızla uyumlu, onların beklentilerini karşılayan ve memnuniyetlerini ön plana alarak çalışmalarımızı sürdürürken, bu memnuniyeti arttırmaya yönelik düzenli ölçümler yapmak ve çözümler üretmek. Etik değerlere bağlı, çağdaş bilimin ışığında faaliyetlerimizi sürdürmek kalite politikamızdır.

**Eğitim-Öğretim Politikası**

Öğrenci merkezli eğitim anlayışına dayalı öğrencilerin sorunlarını ve eğitim başarısını önceleyen ve öğrencilerin bilimsel ve etik gelişimine katkı sunan bir yapı kurmak. Üniversitenin sunduğu bütün imkanlardan öğrencilerin maksimum düzeyde faydalanabilmesi için gerekli ortamı oluşturmak. Birimdeki eğitim öğretim kalitesinin geliştirilmesi için sürekli eksiklerin ve bunlar için alınan önlem ve konulan hedeflerin takip edilmesi. Birimdeki öğrenci ve öğretim üyeleri ve diğer paydaşlar için demokratik bir ortam oluşturmak.

**Araştırma-Geliştirme Politikası**

Bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde bilginin üretilmesi sağlamak amacı ile kamu, sanayi ve yerel kuruluşlar olarak özetlenebilecek dış paydaşlarımız ile iç paydaşlarımız olan akademisyenlerimizi, yenilikçi ve girişimci uygulamalar geliştirecek oluşumlar meydana getirerek, ticari ve toplumsal katkı sağlayan uygulamalar gerçekleştirmek ve bu uygulamaların sürekliliğini sağlayacak bilgi altyapısı geliştirerek bölge ve ülkenin gelişimine katkı sağlamaktır.

**Uluslararasılaşma Politikası**

Birimin uluslararasılaşma stratejisi eğitim ve araştırmada uluslararası mükemmelliğe ulaşmaktır. Stratejik planda açıkça belirlenen uluslararasılaşma ile ilgili temel konular şunlardır: i) Eğitim ve araştırma faaliyetlerindeki uluslararası bileşenleri artırmak, ii) Öğrencilerin uluslararası deneyimlerini iyileştirmek, iii) Personelin uluslararası hareketliliğini artırmak, iv) Uluslararası üniversiteler, araştırma merkezleri ve araştırma ağları ile kurumsal işbirliklerinin sayısını artırmak, v) Akademik prosedürlerin uluslararası uygulamalarla karşılaştırılabilirliğini sağlamak ve sürdürülebilirliğini sağlamak, vi) Politika geliştirme ve işbirliğini desteklemek, vii) Ortak yüksek lisans programları yürütmektir.

**Toplumsal Katkı Politikası**

İçinde bulunduğu toplumla karşılıklı etkileşiminde hem dönüşen hem de dönüştüren rolünün bilincinde olan, tüm faaliyetleri ile toplum hizmetini kilit bir değer, hedef ve amaç olarak benimseyen, topluma hizmet vermek amacıyla, çözüm odaklı ve katma değeri yüksek uygulamaları hayata geçirmeyi amaçlayan bir üniversite olmaktır.

**Çevre Politikası**

Çevre ile uyumlu eğitim ve araştırma faaliyetleri gerçekleştirmek ve çevreye duyarlı bireyler yetiştirerek, bölgemiz ve ülkemizde çevre kültürünün gelişmesine katkı sağlayarak çevresel farkındalığı artırmaktır.

**Teknoloji ve İnovasyon Politikası**

Teknolojik inovasyon konusunu incelemek için disiplinlerarası bakış açısı kazandırmak, kamunun bilim ve teknoloji politikası tasarımlarını anlayabilecek düzeyde kavramsal ve uygulamalı bilgi vermektir. Ayrıca, özel şirketlerde teknoloji ve inovasyon stratejisi ile ilgili oluşturulan ekiplerde yer alabilecek düzeyde kavramsal ve uygulamalı bilgi sahibi olunmasını sağlamaktır. Böylece teknolojinin getirdiği dönüşümleri anlamlandırabilmek ve teknolojik değişimi yönetebilmek için temel bilgilerin kazanılmasını sağlamaktır.

**Yönetim Sistemi Politikası**

Yönetim Sistemi Politikası, stratejik planında belirtildiği üzere, üniversitemizin katılımcı, şeffaf ve hesap verilebilir bir yönetim anlayışını benimseyen, kurum kültürünü bu anlayışla şekillendiren, iç kontrol ve bilgi sisteminin etkinliğini arttırmayı hedefleyen, kaliteli eğitim, nitelikli araştırma ve toplumsal katkı hedeflerine paydaşlardan aldığı güç ile odaklanan bir yönetim anlayışını içermektedir.

**İnsan Kaynakları Politikası**

Üniversitemiz stratejik amaçlarına ulaşabilmek adına nitelikli insan kaynağını çekmek ve mevcut insan kaynağının bağlılık, motivasyon ve performansını arttırmak için tüm insan kaynakları süreçlerinde fırsat eşitliği, adalet ve çalışan memnuniyetini ön planda tutmak, mevcut insan kaynaklarının yaşam boyu öğrenme ve kendilerini sürekli geliştirmelerini teşvik etmek, akademik ve idari personelin kişisel nitelikleri ile uyumlu stratejik hedeflere katkı sağlayacak işlerde görevlendirmek, performanslarını kalite yönetimi anlayışı içerisinde belirlenen amaçlar çerçevesinde izlemek, hizmet içi eğitimler ile geliştirmektir.

# FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

**A. Konum Tercihi**

2015 yılında kurulmuş genç bir üniversite olarak Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, mevcut durumu itibariyle eğitim odaklı; yerel, bölgesel ve ulusal sektör ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli insan gücü yetiştirmeyi ana hedef olarak belirleyen; teknolojik, bilimsel, akademik, fiziki altyapısı ve akademik birimlerce gerçekleştirilecek bilimsel çalışmalar ve yapılacak araştırmalar ile topluma katkı sağlamayı ön plana çıkaran, yenilikçi yapısıyla ülkenin geleceğine ışık tutan yeni nesil bir üniversitedir.

Okulumuz bilişim, turizm ve yerel yönetimlere fayda sağlayacak ara eleman yetiştirmeyi ve sektöre ve topluma çeşitli işbirlikleri açısından katkı sağlamayı ön planda tutmayı hedeflemektedir.

## Başarı Bölgesi Tercihi

Okulumuz bölgesel anlamda birçok zenginliğe sahip olan ve ülkemizin önemli tarım, hayvancılık ve turistik destinasyonlarından biri olan Gönen ilçesinde faaliyet göstermekle birlikte ders programlarının tasarımı ve akademik kadrosuyla da bölgesel dinamikler ile uyumlu bir yapıdadır. Gönen Meslek Yüksekokulu programlarının ulaştığı %100 doluluk oranları da öğrenci tercihleri açısından ön planda olduğunu göstermektedir.

## Değer Sunumu Tercihi

Birimimiz ihtiyaçları doğrultusunda Tablo 36’da belirtilen tercihleri benimsemiştir.

Tablo : Değer Sunumu Belirleme

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tercihler****Faktörler** | **Yok Et** | **Azalt** | **Arttır** | **Yenilik Yap** |
| **Fiziki Altyapı** |  |  | √ | √ |
| **Destekler (Burslar vb.)** |  |  | √ |  |
| **Sosyal İmkanlar** |  |  | √ | √ |
| **Laboratuvar sayısı** |  |  | √ | √ |
| **Akademik personel sayısı** |  |  | √ |  |
| **İdari ve teknik personel sayısı** |  |  | √ |  |
| **Önlisans programları** |  |  | √ |  |
| **Eğitim yöntemleri** |  |  |  | √ |
| **Bilimsel etkinlikler** |  |  | √ |  |
| **Sosyal ve kültürel etkinlikler** |  |  | √ |  |
| **Birimler arası etkileşim** |  |  | √ |  |
| **Dış paydaşlar ile işbirliği** |  |  | √ |  |
| **Proje sayısı** |  |  | √ |  |
| **Bilimsel yayın** |  |  | √ |  |
| **Ulusal ve uluslararası öğrenci hareketliliği** |  |  | √ |  |
| **Üniversite-sanayi işbirliği** |  |  | √ |  |

## Temel Yetkinlik Tercihi

Birimimizin sahip olduğu temel yetkinlik alanları, konum tercihi, başarı bölgesi tercihi ve değer sunumu tercihi dikkate alınarak aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

• Gönen ilçesinin genç nüfus potansiyelinin yüksek olması sahip olması

• Yetkin bir eğitim kadrosu bulunması

• Bölümlere olan öğrenci talebinin yüksek olması

• Paydaşlarla işbirliği olanaklarının varlığı,

Bölümlerimizin yetkinlik açıkları ise konum tercihi, başarı bölgesi tercihi ve değer sunumu tercihi dikkate alınarak aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

• Fiziksel altyapının yetersiz olması / henüz tamamlanmamış olması,

• Öğretim üyelerinin ders ve idari yükünün fazla olması,

• Akademik personel sayısının yetersizliği,

• Laboratuvar ve araştırma altyapısının yetersizliği,

• Paydaşlarla tam iletişimin istenen düzeyde olmaması

• Öğrenciye yönelik yerleşkelerde sosyal donatıların yetersiz olması,

• Kurumsallaşma sürecinin devam ediyor olması,

Bölümlerimiz için yukarıda sıralanan yetkinlik açığını gidermek ve mevcut kaynak ve kabiliyetleri iyileştirmek için aşağıda belirtilen alanlarda iyileştirme yapılması gerekmektedir:

• Uzman akademik personel sayısının artırılması,

• Paydaşlar ile işbirliğini artırıcı faaliyetlere odaklanılması,

• Üniversitemizin ve birimimizin ulusal ve uluslararası ölçekte bilinirliğinin artırılmasına yönelik daha fazla tanıtım yapılması,

• Fiziki eksikliklerin giderilmesi

# STRATEJİ GELİŞTİRME: AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ

## Amaçlar ve Hedefler

Gönen Meslek Yüksekokulu’nun 2021-2025 stratejik plan dönemine ait amaç ve hedefler aşağıda verilmektedir. Hedef kartlarında (\*) işaretli performans göstergelerinde kümülatif veri değerleri kullanılırken, (\*\*) işaretli performans göstergelerinde ise yıllık veri değerleri kullanılmıştır.

A1. Küresel rekabete uygun, nitelikli bireyler yetiştirecek şekilde eğitim-öğretimin kalitesini artırmak.

* H1.1 Birimdeki eğitimin niteliğini, niceliğini ve öğrenci başarısını artırmak.
* H1.2 Değişim programlarına öğretim elemanları ve öğrencilerin katılımını sağlamak ve artırmak.

A2. Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile iş birliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek.

* H2.1 Akademik yayın sayısını nitelik ve nicelik olarak artırmak.
* H2.2 Ulusal ve uluslararası araştırma sayısını artırmak.

A3. Sürdürülebilir kurum kültürü ile özgür ve özgün akademik düşünme ortamına temel oluşturacak fiziksel, sosyo-kültürel yapıyı ve insan kaynaklarını geliştirmek/güçlendirmek.

* H3.1 Kurumun kalite güvence sistemini güçlendirmek.
* H3.2 Paydaşlarla iletişim ve katılımcılığı artırmak.

A4. Tüm paydaşlarla işbirliği içerisinde çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal sorumluluk faaliyetlerini artırmak.

* H4.1 Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak
* H4.2 Sosyal, kültürel ve sportif aktivitelere yönelik etkinlikleri artırmak.
* H4.3 Üniversitenin genel başarı sıralamasını üst sıralara çıkarmak.

## Hedef Kartlar [[2]](#footnote-3)

Tablo : Hedef Kartlar

|  |  |
| --- | --- |
| **Amaç (A1)** | Küresel rekabete uygun, nitelikli bireyler yetiştirecek şekilde eğitim-öğretimin kalitesini artırmak. |
| **Hedef (H1.1)** | Birimdeki eğitimin niteliğini, niceliğini ve öğrenci başarısını artırmak. |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)** | **1. Yıl (2021)** | **2. Yıl (2022)** | **3. Yıl (2023)** | **4. Yıl (2024)** | **5. Yıl (2025)** | **İzleme Sıklığı** | **Raporlama Sıklığı** |
| **PG.1.1.1. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı \*\*** | 50 | 24,7 | 24,7 | 35,5 | 30,58 | 30,58 | 30,58 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG.1.1.2. Ağırlıklı Genel Not ortalaması 2,5 ‘in üzerinde olan öğrenci sayısı \*\*** | 50 | 16 | 20 | 23 | 24 | 25 | 25 | 6 ay | 1 yıl |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Sorumlu Birim** | Gönen Meslek Yüksekokulu |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Kalite Koordinatörlüğü, Personel Daire Başkanlığı, |
| **Riskler** | * Öğretim elemanı sayısının artmaması
* Program öğrenci sayısının artması
 |
| **Stratejiler** | * Nitelikli akademik personelin istihdam edilmesi
* Talep edilen öğrenci sayısının yeniden değerlendirilmesi
 |
| **Maliyet Tahmini** |  |
| **Tespitler**  | * Birim öğrenci sayısının gereğinden fazla olduğu değerlendirilmiştir.
* Yüksekokulda akademik personel sayısı arttırılmalıdır.
 |
| **İhtiyaçlar** | * Nitelikli akademik personelin istihdam edilmesi
* Eğitim öğretim alanlarının kapasitesinin artırılması
 |
| **Amaç (A1)** | Küresel rekabete uygun, nitelikli bireyler yetiştirecek şekilde eğitim-öğretimin kalitesini artırmak. |
| **Hedef (H1.2)** | Değişim programlarına öğretim elemanları ve öğrencilerin katılımını sağlamak ve artırmak. |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)** | **1. Yıl (2021)** | **2. Yıl (2022)** | **3. Yıl (2023)** | **4. Yıl (2024)** | **5. Yıl (2025)** | **İzleme Sıklığı** | **Raporlama Sıklığı** |
| **PG.1.2.1. Meslek Yüksekokulunda değişim programlarından yararlanan öğrenci sayısı\*** | 20 | - | - | - | 1 | 2 | 3 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG.1.2.3. Meslek Yüksekokulunda değişim programlarından yararlanan öğretim üyesi sayısı\*** | 40 | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Gönen Meslek Yüksekokulu |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Kalite Koordinatörlüğü, Yabancı Diller Yüksekokulu, Personel Daire Başkanlığı |
| **Riskler** | * Öğrencilerin değişim programları ile ilgili yeterli bilgisinin olmaması
* Yabancı dil puan barajını sağlayacak öğrenci sayısının az olması
 |
| **Stratejiler** | * Oryantasyon eğitimlerinde ve danışmanlık faaliyetlerinde öğrencilere bu konuda bilgi verilmesi
* Yabancı dili yeterli öğrencilerin teşvik edilmesi
* Öğretim üyelerinin teşvik edilmesi
 |
| **Maliyet Tahmini** |  |
| **Tespitler**  | * Meslek Yüksekokulu’nda değişim programlarına katılan öğrenci bulunmamaktadır.
 |
| **İhtiyaçlar** | Dış İlişkiler Koordinatörlüğü hibe bütçesinin ve bütçe gerçekleştirmesinin artırılması,Ulusal ve uluslararası üniversiteler ile ikili anlaşmaların sayısının artırılması,Gelen yabancı öğrencilere verilecek derslerin düzenlenmesi,Üniversite personeli ve öğrencileri için yabancı dil kurslarının düzenlenmesi. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Amaç (A2)** | Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile iş birliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek. |
| **Hedef (H2.1)** | Akademik yayın sayısını nitelik ve nicelik olarak artırmak. |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)** | **1. Yıl (2021)** | **2. Yıl (2022)** | **3. Yıl (2023)** | **4. Yıl (2024)** | **5. Yıl (2025)** | **İzleme Sıklığı** | **Raporlama Sıklığı** |
| **PG.2.1.1. SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve ESCI kapsamındaki dergilerde yayınlanan yayın sayısı \*\*** | 30 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG.2.1.3. Öğretim elemanı başına düşen yayın sayısı \*\*** | 30 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG.2.1.4. Öğretim elemanı başına düşen atıf sayısı\*\*** | 20 | 24/4 | 5 | 7 | 10 | 15 | 20 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG.2.1.5. Ulusal ve uluslararası sempozyumlarda sunulan bildiri sayısı\*\*** | 20 | 2 | 4 | 4 | 6 | 8 | 10 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Gönen Meslek Yüksekokulu |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Personel Daire Başkanlığı |
| **Riskler** | * Yapılan yayınların niceliği artarken niteliğinin düşmesi,
* Uluslararası bilimsel etkinliklere ve yayınlara desteğin yetersiz olması,
 |
| **Stratejiler** | * Öğretim üyelerinin bilimsel faaliyetleri için eksiklerinin belirlenmesi
* Öğretim üyelerinin teşvik edilmesi
 |
| **Maliyet Tahmini** |  |
| **Tespitler**  | * Az sayıda akademik personelin olmasına bağlı olarak ders ve idari iş yükünün fazla olması,
* Etki faktörü düşük dergilerde yayın sayısının yüksek olması,
 |
| **İhtiyaçlar** | * Etki faktörü yüksek olan dergilerde yayınlanacak makalelerin teşvik edilmesi,
* Nitelikli akademik personel sayısının artırılması.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Amaç (A2)** | Ulusal ve uluslararası alanda araştırma geliştirme faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırmak, sanayi ile iş birliği ve girişimcilik kapasitesini geliştirmek. |
| **Hedef (H2.2)** | Ulusal ve uluslararası araştırma sayısını artırmak. |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)** | **1. Yıl (2021)** | **2. Yıl (2022)** | **3. Yıl (2023)** | **4. Yıl (2024)** | **5. Yıl (2025)** | **İzleme Sıklığı** | **Raporlama Sıklığı** |
| **PG.2.2.1. Ulusal (TÜBİTAK, Kalkınma Ajansı ve diğer kamu) kuruluşları tarafından desteklenen Proje sayısı \*** | 100 | - | - | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 ay | 1 yıl |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Sorumlu Birim** | Gönen Meslek Yüksekokulu |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü |
| **Riskler** | * Öğretim üyelerinin bilimsel araştırma projeleri konusunda isteksizliği
* Öğretim üyelerinin proje hazırlama deneyimi olmaması
 |
| **Stratejiler** | * Personelin proje hazırlama ve üniversitenin proje eğitimlerine katılma konusunda teşvik edilmesi
 |
| **Maliyet Tahmini** |  |
| **Tespitler**  | * Meslek Yüksekokulunda üniversitenin adıyla bir bilimsel araştırma projesi henüz hazırlanmamıştır.
* Meslek Yüksekokulu bütününde de proje sayısı yetersizdir.
 |
| **İhtiyaçlar** | * Birim öğretim elemanlarının proje hazırlama konusunda teşvik edilmesi
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Amaç (A3)** | Sürdürülebilir kurum kültürü ile özgür ve özgün akademik düşünme ortamına temel oluşturacak fiziksel, sosyo-kültürel yapıyı ve insan kaynaklarını geliştirmek/güçlendirmek. |
| **Hedef (H3.1)** | Kurumun kalite güvence sistemini güçlendirmek. |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)** | **1. Yıl (2021)** | **2. Yıl (2022)** | **3. Yıl (2023)** | **4. Yıl (2024)** | **5. Yıl (2025)** | **İzleme Sıklığı** | **Raporlama Sıklığı** |
| **PG.3.1.1.** KİDR’da A bölümünden alınan toplam puan(Toplam 90 Puan) \*\* | 40 | - | 40 | 42 | 45 | 45 | 48 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG.3.1.2.** KİDR’da B bölümünden alınan toplam puan(Toplam 90 Puan) \* \* | 40 |  | 51 | 52 | 55 | 55 | 57 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG.3.1.3.** KİDR’da C ve D bölümlerinden alınan toplam puan(Toplam 50 Puan) \*\* | 20 |  | 18 | 18 | 19 | 19 | 20 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Gönen Meslek Yüksekokulu |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Kalite Komisyonu |
| **Riskler** | * Akademik ve idari personelin kalite yönetim sistemine adapte olamaması,
* Yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimin gereken düzeyde olmaması,
 |
| **Stratejiler** | * Kalite yönetim sistemine aktif katılımın sağlanması,
* Süreçlerin, kalite yönetim sistemine göre yeniden dizayn edilmesi,
 |
| **Maliyet Tahmini** |  |
| **Tespitler**  | * Kalite yönetim sisteminin öneminin yeterince anlaşılmamış olması,
* Süreçlere katılım konusunda isteksizlik,
* Bilişim altyapısının eksikliği,
* Yeni bir kalite güvence sistemine başlanmış olması,
 |
| **İhtiyaçlar** | * Kalite yönetim sisteminin öneminin vurgulanmasına yönelik toplantıların yapılması,
* Süreçleri dizayn edecek personele görev dağılımı yapılması ve gerekli ön hazırlıkların
* yapılması,
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Amaç (A3)** | Sürdürülebilir kurum kültürü ile özgür ve özgün akademik düşünme ortamına temel oluşturacak fiziksel, sosyo-kültürel yapıyı ve insan kaynaklarını geliştirmek/güçlendirmek. |
| **Hedef (H3.2)** | Paydaşlarla iletişim ve katılımcılığı artırmak. |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)** | **1. Yıl (2021)** | **2. Yıl (2022)** | **3. Yıl (2023)** | **4. Yıl (2024)** | **5. Yıl (2025)** | **İzleme Sıklığı** | **Raporlama Sıklığı** |
| **PG.3.2.1. İç paydaş (akademik personel) memnuniyet oranı (%)** \*\* | 45 | 82,52 | 83 | 84 | 86 | 88 | 90 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG 3.2.2. İç paydaş (öğrenci) memnuniyet oranı (%)** \*\* | 35 | 71,55 | 74 | 76 | 79 | 82 | 85 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG 3.2.3. Dış paydaş memnuniyet oranı (%)** \*\* | 20 | 67 | 70 | 74 | 78 | 82 | 85 | 6 ay | 1 yıl |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Sorumlu Birim** | Gönen Meslek Yüksekokulu |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Kalite Koordinatörlüğü |
| **Riskler** | * Paydaşlarla gereken irtibatın sağlanamaması,
* Paydaşların memnuniyet seviyesinin ölçülmesinde doğru yöntemlerin kullanılmaması,
* Paydaşların etkili iletişime kapalı olması,
 |
| **Stratejiler** | * Paydaşların memnuniyet seviyesini doğru şekilde ölçecek bir anket formunun geliştirilmesi,
* Anketin farklı iletişim kanalları ile gereken yerlere iletilmesi,
* Sonuçların değerlendirilmesi ve düzeltici faaliyetlerin belirlenmesi,
 |
| **Maliyet Tahmini** |  |
| **Tespitler**  | * Paydaşlar ile yeterli iletişimin olmaması,
* Mevcut anket formlarının memnuniyet derecesinin ölçülmesinde yetersiz olması,
 |
| **İhtiyaçlar** | * Mevcut anket formlarının gözden geçirilmesi,
* Paydaşların zamanında ve eksiksiz bilgilendirilmesine yönelik faaliyetlerin artması.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Amaç (A4)** | Tüm paydaşlarla işbirliği içerisinde çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal sorumluluk faaliyetlerini artırmak. |
| **Hedef (H4.1)** | Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)** | **1. Yıl (2021)** | **2. Yıl (2022)** | **3. Yıl (2023)** | **4. Yıl (2024)** | **5. Yıl (2025)** | **İzleme Sıklığı** | **Raporlama Sıklığı** |
| **PG.4.1.1. Öğrenciler tarafından yapılan sosyal sorumluluk proje/faaliyet sayısı** \*\* | 60 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG.4.1.2. Birim işbirliği ile yapılan proje/faaliyet sayısı** \*\* | 40 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 6 ay | 1 yıl |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Sorumlu Birim** | Gönen Meslek Yüksekokulu |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, |
| **Riskler** | * Düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımın beklenen düzeyde olmaması,
* Halihazırda sosyal/sportif amaçlı kullanılan alanların azlığı,
* Üniversite tarafından yeterli bütçe ayrılamaması,
 |
| **Stratejiler** | * Sosyal ve sportif alanların tüm planlara dahil edilmesi,
* Üniversite içi birimlerin toplum odaklı faaliyetler düzenlemesinin kolaylaştırılması ve teşvik
* edilmesi,
* Üniversite öğrenci topluluklarının sözkonusu faaliyetlerinin artırılması,
 |
| **Maliyet Tahmini** |  |
| **Tespitler**  | * Toplum yararına düzenlenen kurs sayısının yetersiz olması,
* Toplumun yararlanabileceği Üniversitemiz tesislerinin yetersizliği,
* Kurumsal yapılanmadan kaynaklanan eksikliklerin sürmesi,
 |
| **İhtiyaçlar** | * Sosyal ve sportif altyapı olanaklarının da geliştirilmesi,
* Tanıtıcı etkinliklerin yürütülmesi ve modern tesislerin kurulması,
 |
| **Amaç (A4)** | Tüm paydaşlarla işbirliği içerisinde çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye destek vererek toplumsal sorumluluk faaliyetlerini artırmak. |
| **Hedef (H4.2)** | Sosyal, kültürel ve sportif aktivitelere yönelik etkinlikleri artırmak. |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2019)** | **1. Yıl (2021)** | **2. Yıl (2022)** | **3. Yıl (2023)** | **4. Yıl (2024)** | **5. Yıl (2025)** | **İzleme Sıklığı** | **Raporlama Sıklığı** |
| **PG.4.2.1. Öğrenciler tarafından düzenlenen kültürel faaliyet sayısı** \*\* | 60 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |  |  |
| **PG.4.2.2. Birimde işbirliği ile yapılan kültürel faaliyet sayısı** \*\* | 40 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Sorumlu Birim** | Gönen Meslek Yüksekokulu |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, |
| **Riskler** | * Düzenlenecek kültürel ve sportif faaliyetlere katılımın beklenen düzeyde olmaması
* Konferans ve sportif faaliyetler için yüksekokulda yeterli bir salon ve tesis bulunmaması
 |
| **Stratejiler** | * Üniversite öğrenci topluluklarının sözkonusu faaliyetlerinin artırılması,
* Öğrencilerin faaliyetlere katılımının teşvik edilmesi
* Öğretim üyelerinin kültürel faaliyet düzenlemek için teşvik edilmesi
 |
| **Maliyet Tahmini** |  |
| **Tespitler**  | * Yüksekokulun derslikleri konferanslar için kullanılmaktadır ve yetersizdir.
* Öğrenciler faaliyetlere katılma konusunda isteksizdir.
 |
| **İhtiyaçlar** | * Konferanslar için yeterli salon olanaklarının geliştirilmesi
* Yüksekokulun düzenlediği etkinlikler için merkez kampüsteki salonların kullanılabilmesi
 |

Tablo 38: Hedefe İlişkin Risk ve Kontrol Faaliyetleri

|  |
| --- |
| Hedef 1.1 : Eğitim öğretimin niteliğini ve niceliğini artırmak. |
| Risk | **Açıklama** | **Kontrol Faaliyetleri** |
| Öğretim elemanı sayısının artmaması | Yeni kurulan bir üniversiteolunması ve norm kadro gibinedenlerle akademik personelsayısındaki görece yetersizlik. | Akademik kadrodaki yetersizliklerin yüksekokul ve üniversite yönetimine iletilmesi. |
| Program öğrenci sayısının artması | Programdaki öğrenci sayısı gereğinden fazla gerçekleşmektedir. | Program için öğrenci talebi sayısının yeniden değerlendirilmesi. |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |
| --- |
| Hedef 1.2 : Değişim programlarına öğretim elemanları ve öğrencilerin katılımınısağlamak ve artırmak. |
| Risk | **Açıklama** | **Kontrol Faaliyetleri** |
| Öğrencilerin değişim programları ile ilgili yeterli bilgisinin olmaması | Öğrenciler değişim programları konusunda lisans öğrencileri kadar farkındalığa sahip değildir.  | Değişim programlarının öğrencilere anlatılması ve ilgi duyan öğrencilerin tespit edilerek başvuru gibi işlemlerde yardımcı olunması. |
| Yabancı dil puan barajını sağlayacak öğrenci sayısının az olması | Önlisans öğrencilerinde yabancı dil seviyesi lisans öğrencilerine göre oldukça düşük kalmaktadır. | Yabancı dil seviyesi iyi olan ya da hazırlık eğitimi alarak birime katılan öğrencilerin tespit edilerek değişim programlarına ilgisi olanların yönlendirilmesi ayrıca öğrencilerin üniversitenin ve başka kuruluşların sağladığı dil eğitimi programlarına katılmasının sağlanması. |
|  |  |  |

|  |
| --- |
| Hedef 2.1 : Akademik yayın sayısını nitelik ve nicelik olarak artırmak. |
| Risk | **Açıklama** | **Kontrol Faaliyetleri** |
| Yapılan yayınların niceliği artarken niteliğinin düşmesi, | Başta SCI, SCI-Expanded, SSCI,AHCI ve ESCI kapsamındakidergiler olmak üzere tümuluslararası dergi ve kitaplardayayınlanan makalelerin teşvikedilmesi. | Başta SCI, SCI-Expanded, SSCI,AHCI ve ESCI kapsamındakidergiler olmak üzere tümuluslararası dergi ve kitaplardayayınlanan makale sayısı için belirlenen hedeflerin ve kontrollerinin öğretim üyeleri ile paylaşılması. Öğretim üyelerinin bu yayınlarla ilgili yaşadığı zorlukların belirlenmesi. |
| Uluslararası bilimsel etkinliklere ve yayınlara desteğin yetersiz olması, | Özellikle yurt dışı bilimseltoplantıların yüksek katılımücretleri nedeniyle Üniversitetarafından verilen desteğin yetersizkalması. | Uluslararı bilimsel toplantılarakatılım ücret desteğinin artırılması üniversitemiz tarafından stratejik planda öngörülmüştür. Ayrıca öğretim üyelerinin bilimsel toplantılara katılımı teşvik edilmelidir. |

|  |
| --- |
| Hedef 2.2 : Ulusal ve uluslararası araştırma sayısını artırmak. |
| Risk | **Açıklama** | **Kontrol Faaliyetleri** |
| Öğretim elemanlarının bilimsel araştırma projeleri konusunda isteksizliği | Öğretim elemanları projeden çok yayın odaklı çalışmalar yapmaktadır. | Öğretim elemanlarının proje hazırlama konusunda teşvik edilmesi, proje eğitimlerine yönlendirilmesi. |
| Öğretim elemanlarının proje hazırlama deneyimi olmaması | Birim öğretim elemanlarının proje hazırlama deneyimi genel olarak yetersizdir. | Öğretim elemanlarının proje hazırlama konusunda teşvik edilmesi, proje eğitimlerine yönlendirilmesi. |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |
| --- |
| Hedef 3.1 : Kurumun kalite güvence sistemini güçlendirmek. |
| Risk | **Açıklama** | **Kontrol Faaliyetleri** |
| Akademik ve idari personelin kalite yönetim sistemine adapte olamaması | Kalite yönetim sisteminin önemininve içeriğinin tam olarakanlaşılamaması ve gerekliadaptasyonun sağlanamaması. | Kalite yönetim sisteminin doğruanlaşılması, işlerlik kazandırılmasıve katılımın artırılmasına yönelikdüzenlenen toplantı, seminer vs. faaliyetlerin birim personelinin katılımının sağlanması. Kalite yönetimi ile ilgili birim toplantılarının artırılması. |
| Yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimin gereken düzeyde olmaması, | Yönetim ve çalışanların üzerinedüşen görevlerin tam olarak tespitedilmemesi ve görev dağılımındaproblemler yaşanması. | Süreçlerin, kalite yönetim sisteminegöre yeniden dizayn edilmesi vegerekli görev dağılımlarının doğruyapılması. |

|  |
| --- |
| Hedef 3.2 : Paydaşlarla iletişim ve katılımcılığı artırmak. |
| Risk | **Açıklama** | **Kontrol Faaliyetleri** |
| Paydaşlarla gereken irtibatın sağlanamaması, | Kurumsal gelişimin sağlanmasındapaydaşlar ile iletişim kanallarınınyeterince gelişmemiş olması,gereken irtibatın sağlanamaması. | Paydaşların zamanında ve eksiksizbilgilendirilmesine işbirliklerinartırılmasına yönelik faaliyetleryapılması. |
| Paydaşların memnuniyet seviyesinin ölçülmesinde doğru yöntemlerin kullanılmaması, | Paydaşların memnuniyetseviyesinin zamanında ve geçerliölçüm aracıyla ölçülememesi. | Paydaşların memnuniyet seviyesinidoğru şekilde ölçecek bir anketformunun geliştirilerek farklıiletişim kanalları ile gereken yerlereiletilmesi ve sonuçlarındeğerlendirilip düzelticifaaliyetlerin belirlenmesi. |
| Paydaşların etkili iletişime kapalı olması, | Paydaş toplantılarına katılımdaisteksizlik ve anketlere yeterlikatılım sağlanamaması. | Kurumsal kültürü oluşturmak içinpaydaş ve mezunları düzenli olarakbir araya getirecek sosyal içerikli vekamuya açık toplantılar yapılması. |

|  |
| --- |
| Hedef 4.1 : Sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmak |
| Risk | **Açıklama** | **Kontrol Faaliyetleri** |
| Düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımın beklenen düzeyde olmaması | Üniversitenin yeni kurulmuşolmasından ve Bandırma’nın birilçe olmasından dolayıgerçekleştirilebilecek sosyalsorumluluk faaliyetlerinin yeterikadar ilgi çekememesi. | Düzenlenecek sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yeterli tanıtımının yapılması ve öncelikle öğrenci katılımı için öğrencilerin teşvik edilmesi ve görevlendirilmesi |
| Halihazırda sosyal/sportif amaçlı kullanılan alanların azlığı | Halihazırda öğrencilerin sosyalihtiyaçlarının karşılanabileceği vebir kısım sosyal sorumlulukfaaliyetleriningerçekleştirilebileceğialanların/mekanların azlığı. | Sosyal faaliyetler için merkez kampüsteki alanların talep edilmesi. Üniversite dışındaki alanlarda yapılan faaliyetler için yüksekokul ve üniversite yönetiminden destek talep edilmesi |
| Üniversite tarafından yeterli bütçe ayrılamaması | Üniversitenin bütçe kısıtlarındandolayı, düzenlenecek sosyalsorumluluk faaliyetlerinin tümüneyeterli olacak maddi kaynağıayıramaması, bütçenin bir kısmıiçin sponsorluğa ihtiyaç duyulması. | Faaliyetler için üniversiteden yeterli destek sağlanmaması halinde sponsor aranması. |
|  |  |  |

|  |
| --- |
| Hedef 4.2 : Sosyal, kültürel ve sportif aktivitelere yönelik etkinlikleri artırmak. |
| Risk | **Açıklama** | **Kontrol Faaliyetleri** |
| Düzenlenecek kültürel ve sportif faaliyetlere katılımın beklenen düzeyde olmaması | Üniversitenin yeni kurulmuşolmasından ve Bandırma’nın birilçe olmasından dolayıgerçekleştirilebilecek sosyalsorumluluk faaliyetlerinin yeterikadar ilgi çekememesi. | Düzenlenecek kültürel ve sportif faaliyetlerinin yeterli tanıtımının yapılması ve öncelikle öğrenci katılımı için öğrencilerin teşvik edilmesi ve görevlendirilmesi. |
| Konferans ve sportif faaliyetler için yüksekokulda yeterli bir salon ve tesis bulunmaması | Meslek Yüksekokulu’muz konferanslar için hazırlanmış bir salona sahip değildir bu sebeple yetersiz olan derslikler kullanılmaktadır. Ayrıca yüksekokula tahsis edilmiş spor tesisi bulunmamaktadır. | Sosyal faaliyetler için merkez kampüsteki alanların talep edilmesi. Üniversite dışındaki alanlarda yapılan faaliyetler için yüksekokul ve üniversite yönetiminden destek talep edilmesi |

# MALİYETLENDİRME

(Strateji Geliştirme Daire Başkanlığınından bilgi alınarak doldurulacaktır)

Tablo : Tahmini Maliyet Tablosu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Toplam Maliyet |
| Amaç 1 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 1 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 2 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 3 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 4 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 5 |  |  |  |  |  |  |
| Amaç 2 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 1 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 2 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 3 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 4 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 5 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 6 |  |  |  |  |  |  |
| Amaç 3 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 1 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 2 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 3 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 4 |  |  |  |  |  |  |
| Amaç 4 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 1 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 2 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 3 |  |  |  |  |  |  |
| Amaç 5 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 1 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 2 |  |  |  |  |  |  |
| Toplam |  |  |  |  |  |  |

# İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Gönen Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Stratejik planında belirlenen amaç ve hedefler 6 aylık dönemler halinde izlenecek ve yıllık olarak raporlanacaktır. Ulaşılan sonuçlara göre eksikler belirlenerek iyileştirmeler planlanacaktır. Amaç ve hedeflere ait göstergeler için üniversitenin sağladığı bilgi alma kanalları kullanılacaktır.

Değerlendirmeler ile stratejik plandaki amaç, hedef ve performans göstergelerinin ilgililik, etkililik, etkinlik ve sürdürülebilirliği analiz edilmektedir. İzleme ve değerlendirme faaliyetleri, yöneticilere bilgiye dayalı kararlar ile amaç ve hedeflerden sapma olması halinde iyileştirme kararları almaları imkanını sağlar. İzleme ve değerlendirme sürecinde sorumluluk Gönen Meslek Yüksekokulu’na ait olup hedeflerin ve ilgili performans göstergeleri ile risklerin analiz edilmesi ve sonuçların raporlanması ile izleme aşaması tamamlanacaktır.

1. (\*) işaretli performans göstergelerinde kümülatif veri değerleri kullanılırken, (\*\*) işaretli performans göstergelerinde ise yıllık veri değerleri kullanılmıştır. [↑](#footnote-ref-2)
2. Hedef kartlarında (\*) işaretli performans göstergelerinde kümülatif veri değerleri kullanılırken, (\*\*) işaretli performans göstergelerinde ise yıllık veri değerleri kullanılmıştır. [↑](#footnote-ref-3)