

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
İZMİR MESLEK YÜKSEKOKULU

STRATEJİK PLAN

2012-2016

Stratejik planlama kalite yönetim sistemini başarıyla uygulayan MYO, her yeni dönemde gereksinimlere uygun olarak revizyon çalışmaları grupları belirlemektedir.

**Tablo 1: Stratejik Planlama Kalite Yönetim Sistemi Çalışmaları Grupları**

Sürüm No	Çalışma Grupları	Katılımcılar	Çalışma Konusu	Çalışmaların Elde Edilen Sonuç
Sürüm 1.0	Ana Birim Strateji Grubu	Prof.Dr. Evkinaz GÜMÜŞLU (Yüksekokul Müdürü) Doç.Dr. Nilüfer KOÇAK Ör.Gör. Özer KESTANE (Yüksekokul Müdür Yardımcısı) Abdullah GELİR (Yüksekokul Sekreteri)	Stratejik planlama ekibinin oluşturulması	Ekstres ve teknik programlardan belirlenen akademisyenlerle idari birimden seçilen personelden bir strateji ekibi oluşturulması.
	Ekstres ve İdari Programlar Bölümü (Birim Strateji Grubu)	Doç.Dr. Nilüfer KOÇAK Yrd.Doç.Dr. Rabia Bahar Üste (Yüksekokul Müdür Yardımcısı) Ör.Gör. Dr. Gönül ALKAN Ögr.Gör. Meltem ARAT Ör.Gör. Ferah ONAT Ör.Gör. Engin Deniz ER	Stratejik planlama raporunun oluşturulması	Stratejik planlama raporu
	Teknik Programlar Bölümü (Birim Strateji Grubu)	Ör.Gör. Senay TOPÇUOĞLU Ör.Gör. H. Aylin SEÇKİN Ör.Gör. Cansın KORKMAZ Ör.Gör. İbrahim ÜÇSULAR Ör.Gör. İle ÜMEZOĞLU Ör.Gör. Yıldız KALINCI Ör.Gör. Özer KESTANE (Yüksekokul Müdür Yardımcısı)		
	Yüksekokul Sekreteri	Abdullah GELİR (Yüksekokul Sekreteri) Salih GÜRAKSIN İsmail Hakkı VELİOĞLU Cavidan YILDIRIM Ömer ÖZDERE		
Sürüm 2.0	Revizyon Çalışmaları Grubu	Ör. Gör. Engin Deniz ER Ör. Gör. Hayal CEYLAN Arş. Gör. Tamer CÖMERT (Kalite Yönetim Temsilcisi) Arş. Gör. Berrin GÜZEL		
Sürüm 3.0	Revizyon Çalışmaları Grubu	Yrd. Doç.Dr. Serpil ÇALIŞKAN (Kalite ve Stratejik Planlama Koordinatörü ve Bölüm Başkanı Yardımcısı) Ör. Gör. Hayal CEYLAN Arş. Gör. Tamer CÖMERT (Kalite Yönetim Temsilcisi)	Stratejik planlama raporu ve kalite çalışmalarının gözden geçirilmesi	Yeni stratejik planlama raporu ve gözden geçirilen kalite hedefleri
Sürüm 4.0	Revizyon Çalışmaları Grubu	Prof.Dr. Hüseyin Avni EGEL (Yüksekokul Müdürü) Yrd. Doç. Dr. Yılmaz GÖKEN (Yüksekokul Müdür Yardımcısı) Ör. Gör. Murat GÜNEY (Kalite Yönetim Temsilcisi) Ör. Gör. Dr. Zeki Atıl BULUT Ör. Gör. Onur DOĞAN Ör. Gör. Feyza TEKİBA Ör. Gör. Hande Gül YÜKSEL Abdullah GELİR (Yüksekokul Sekreteri) İsmail Hakkı VELİOĞLU Tülay GÜMÜŞÇAM	Stratejik planlama raporu ve kalite çalışmalarının gözden geçirilmesi	Yeni stratejik planlama raporu ve gözden geçirilen kalite hedefleri

Ö retim faaliyetlerine destek olmak amacı ile gerçekleştirilen idari faaliyetlerde mü teri beklentilerinin en üst düzeyde kar ılanmasını temel alan MYO, idari süreçlerin i leyi inde ya anabilecek aksaklıkların önlenmesi ve ortaya çıktıkları anda giderilmeleri için risk yönetim planlarını hazırlamı tır. Örne in, idari personelin izne çıkması, i yükünün yo unlaşması gibi durumlarda personel deste i görev tanımlarında oldu u gibi planlanmı tır. dari personelin çalı anlar ve ö rencilerin beklenti ve isteklerine hızlı bir ekilde yanıt vermelerinin sa laması amacıyla, Kalite Yönetim Sistemi kapsamında da yer almakta olan, gerçekleştirilmek istenilen her bir i lem için ayrı ayrı formlar olu turularak, cevap bekleyen sorunlar için bir öncelik sıralaması yapabilmeleri sa lanmı tır.

Ders planları ve içeriklerinde YÖK'ün gerçekleştirildi oldu u de i iklikler çerçevesinde ve payda lardan elde edilen bilgiler ı ında güncellemeler yapılmaktadır. MYO misyonlarını gerçekleştirilmek için hangi temel sonuçların gerekli oldu unun farkındadır. Bu ba lamda misyonunda belirtti i toplumun ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yeti tirmek ve geli tirmek için gerekli politikaları belirler, gözden geçirir ve günceller. Misyonunu en iyi ekilde yerine getirmek için KMEP kapsamındaki yüksekokullar arasında yer almaktadır ve bunu geli tirmek konusunda etkin rol oynamaktadır. Ö retim elemanları KMEP müfredatına uygun ders içeriklerini takip eder, okul bünyesinde ve ulusal çapta yaptıkları yayınlarla bu programa hizmet eder.

Kurumumuz toplumsal açıdan sürdürülebilirli in sa lanması için çe itli sosyal faaliyetlerle hem çalı anlarına hem de ö rencilerine destek olmaktadır. Ö rencilere yönelik olarak kurumumuzda çe itli ö renci toplulukları kurulmu tur. Bu topluluklardaki faaliyetleri ile ö rencilerimiz hem birlikte projeler gerçekleştirilmekte ve ekip çalı malarına katılmakta hem de ki isel geli imlerine yönelik düzenledikleri faaliyetler ile sosyal toplumun bir parçası olarak topluma uyum sa lamakta ve toplumun geli imine katkıda bulunmaktadırlar. Çalı anlara yönelik yapılan çe itli sosyal etkinlikler ile kurum çalı anlarının ekip ruhu yakalamaları ve motivasyonlarının artırılmasına çalı ılmaktadır. Bayramlarda ve yeni yıl kutlamalarında akademik ve idari personelin katılımıyla çe itli etkinlikler düzenlenmektedir. Ayrıca 2011 dari Personel Memnuniyet Anketleri'nde iyile tirmeye açık alan olarak görülen motivasyon ve etkinlik konusunda, MYO Yönetimi 2012 yılına girerken idari personeline hediye çeki vermi tir.

MYO, gelece e ili kin senaryoları anlayıp ve do abilecek stratejik risklerin yönetilmesi amacıyla risk yönetim plan ve prosedürlerini hazırlamı tır. Bu kapsamda MYO, bir sivil savunma amiri görevlendirmi ve bu konu hakkında sürekli e itimler planlayıp, e itimlerin ilgili personellere verilmesini sa lamı tır. Bu konuyla ilgili belge ve talimatlar MYO Sivil Savunma Dosyası içerisinde saklanmaktadır.

MYO liderleri misyon ve vizyonunda belirtti i üzere yüksekö retim kurumları arasında öncü olmayı temel hedef olarak benimsemi tir. Benimsedi i hedefler için çe itli faaliyetler yürütmektedir. Etik de erlere, toplumsal yarar, evrenselli e, bilimselli e, ça da lı a, katılımcılı a, yenilikçili e, yaratıcılı a ve i levsellili e önem verir, bu temel de erleri ön planda tutar ve ö rencilerin gelecekte çalı aca ı sektörlerle bilgi alı veri inde bulunur.

Payda lar olarak belirledi i bütün gruplardan ekonomik veriler, pazara ili kin ve toplumsal e ilimler gibi kurulu u etkileyebilecek göstergeleri alarak, kurumun kar ılabilece i fırsat ve tehditlerin yönetimini sa lar. Kurumun belirledi i tehditlerin fırsatlara dönü türülmesi, zayıf yönlerin güçlendirilmesi için bütün bu unsurların sistematik olarak ortaya konulmasına yönetim önderli inde ilgili birim ve ki ilerle yapılan toplantılarda karar verilir

Kalite takımı; MYO için payda analiz sürecinde aşağıdaki basamakları takip etmiştir.

**ekil 1: Payda Analizi Süreci**



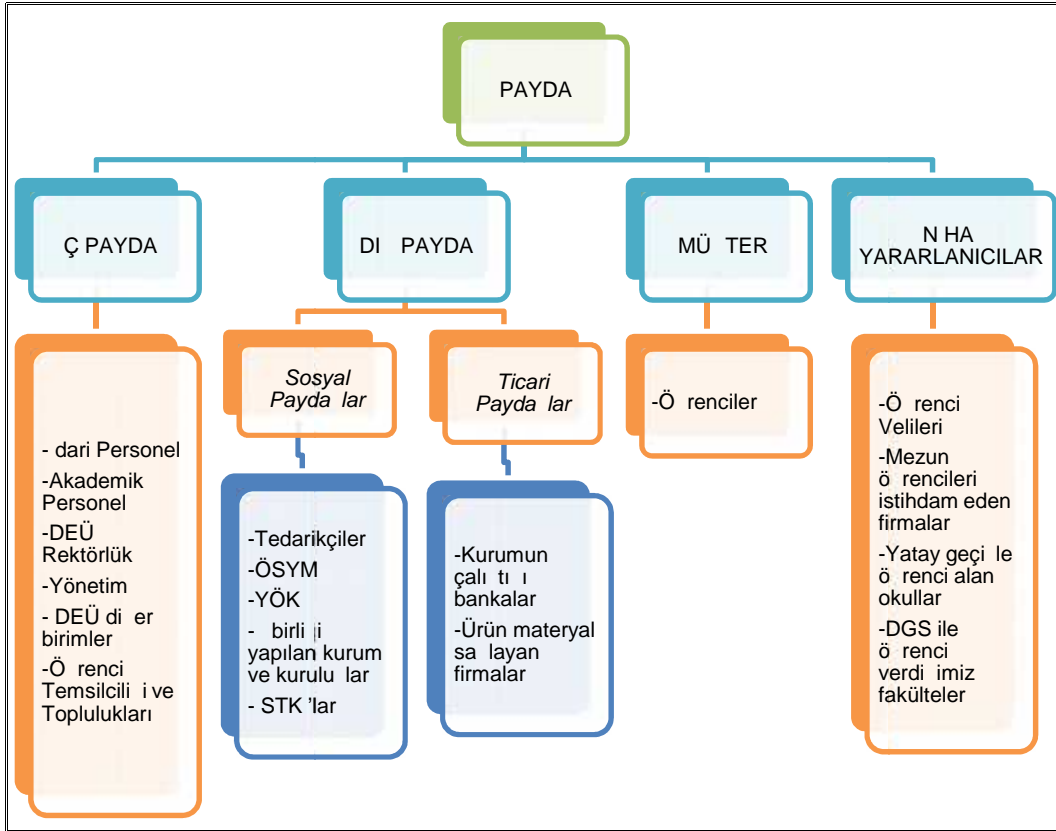
Kurumumuz payda kapsamını dört başlık altında inceleme kararını almıştır. Bu kapsamda payda larımız;

- ) İç payda lar
- ) Dış payda lar
- ) Mü teriler
- ) Nihai yararlanıcılar

Kâr amacı gütmeyen bir kamu kurumu olan MYO için, payda ların belirlenmesi sürecinin, mü terilerin tespiti gibi kavramların altını doldurmanın literatürle uyumayan bir takım belirsizlikler içerdiği açıktır. Bu kısıtlar altında; iç payda lar, kurum faaliyetlerini doğrudan etkileyen ve faaliyetlerden doğrudan etkilenen kurum çalışanları, yönetim ve kurumun başlıca bulunduğu Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlü ü olarak belirlenmiştir. Dış payda lar ise kurumumuzun faaliyetler ile ilişkili olan sektör birlikleri, firmalar vb. olarak belirlenmiştir. Mü teri konusunda başta belirtilen farklı durumlardan dolayı yalnızca öğrenciler seçilmiştir. Öğrencilerimiz bu özel durumumuz nedeniyle bazı süreçlerde mü teri kapsamında iken bazı süreçlerde ise iç payda larımız olarak değerlendirilebilir.

Bu kapsam belirtilen payda grupları aşağıdaki ekinde gösterilmiştir.

## ekil 2: Payda Belirleme Diyagramı



Payda larla olan ili ki ve çıkarların tespit edilmesi, güçlü-zayıf yönlerin ve birbirine katkı sa layacak kurumların katkı sa lama biçiminin ortaya konması ve bu konuda bir strateji olu turma faaliyeti kalite ekibi ve yönetim ile bir araya gelinen çe itli toplantılarda yapılmı tır. Bu toplantılarda ortaya çıkan veriler kullanılarak olu turulan Payda Analiz Tablosu a a ıdaki ekilde sunulmu tur.

**Tablo 2:** Payda Analizi

Payda lar ve Özellikleri	Payda in Sorunlu kişisi	Payda in Zayıf ve Güçlü Yönleri	Payda in Etkisi	Payda lara Yönelik Olası Eylemler (Katılım Stratejileri)
<b>dari Personel</b>	Çalı an Do rudan Hizmet Alan	De i ime Direnç (Z) E itime Açıklık (G)	4	E itim
<b>Akademik Personel</b>	Çalı an Do rudan Hizmet Alan	De i ime Direnç (Z) Akademik Yeterlilik (G)	5	E itim
<b>Yönetim</b>	Yürütücü Çalı an	Yenile ime Açık (G) Katılımcı (G)	5	Yürütme
<b>Ö renci Temsilcili i ve Toplulukları</b>	Do rudan Hizmet Alan	Katılımcı (G) Sosyal Sorumluluk Sahibi (G)	2	Topluluk sayılarının artırılması. Topluluklara kampus içinde yer temin edilmesi.
<b>STK 'lar</b>	Stratejik Ortak	birli ine Açıklık (G)	3	Olası ortak projeler gerçekleştirilmesi
<b>DEÜ Di er Birimler</b>	Temel Ortak Stratejik Ortak	Kar ılıklı Teknik Destek (G)	3	leti imin artırılması
<b>Kurumun Çalı tı Bankalar</b>	Stratejik Ortak	Personel ve ö renci kartlarının bankamatik kartı olarak kullanılması	1	Tüm ödemelerle ilgili i lemlerin iyile tirilmesi.
<b>Tedarikçiler</b>	Stratejik Ortak	Bürokratik Engeller (Z) Teslimat Sorunları (Z)	3	Tedarikçi yelpazesinin genişletilmesi Tedarik sürelerinin kısaltılması
<b>ÖSYM</b>	Temel Ortak	Sınavsız Geçi (Z)	5	Sınavla ö renci alımı konusunda görüşmeler
<b>YÖK</b>	Temel Ortak	Kadro Sorunları (Z)	5	Ö renci kontenjanlarının iyile tirilmesi.
<b>Ö renciler</b>	Do rudan Hizmet Alan	Sınavsız Geçi (Z) Geli im Potansiyeli (G)	5	E itim kalitesinin artırılmasına ili kin her türlü faaliyet.
<b>birli i Yapılan Kurum Ve Kuruluşlar</b>	Stratejik Ortak	birli ine Açıklık (G) Maddi Güç(G)	4	Olası ortak projeler gerçekleştirilmesi Staj imkânı
<b>Ö renci Velileri</b>	Dolaylı Hizmet Alan	Zayıf leti im (Z)	0	leti imin etkin kılınması ile ilgili her türlü faaliyet.
<b>Mezun Ö rencileri stihdam Eden Firmalar</b>	Dolaylı Hizmet Alan	Staj imkânı (G) Geribildirim Eksikliği (Z)	0	leti imin etkin kılınması ile ilgili her türlü faaliyet. Stajyer sayılarının artırılması
<b>Yatay Geçi le Ö renci Alan Okullar</b>	Dolaylı Hizmet Alan	Geribildirim Eksikliği (Z) Ortak Müfredat (G)	0	leti imin etkin kılınması ile ilgili her türlü faaliyet.
<b>DGS ile ö renci verdi imiz fakülteler</b>	Dolaylı Hizmet Alan	Geribildirim Eksikliği (Z)	0	leti imin etkin kılınması ile ilgili her türlü faaliyet.

\* 0=bilinmiyor 1=yok/çok az 2= az 3= orta 4= çok 5= kritik

MYO, siyasi, yasal, düzenleyici kuralları, yönetmelikleri ve gereklilikleri, geçmiş verileri analiz ederek, bunların kısa ve uzun vadede olası etkilerini anlama ve tahmin etme yeteneğini geliştirir.

MYO, bölümleri itibarıyla birliktir ile birebir ilişki kurarak, bu ilişki sayesinde olası sektörel gelişmeleri öğrenci grubuna hızlı ve sistematik bir şekilde sunabilme becerisini kazanır.

Kurumumuz, mevcut ve olası kurumsal yetenekleri anlamak amacıyla akademik ve idari çalışanların temel yetkinliklerini ve bu yetkinliklerin çıktılarını sürekli olarak izler ve analiz eder. Hem idari hem de akademik personelin eğitim sürecinde kurumun temel stratejilerine uygunluk sağlayacak ve geliştirecek yeteneklerin neler olduğu belirlenir ve bu beklentileri karşılayacak bilgi, beceri ve yetenek düzeyi öncül olarak görülen adaylarının seçimine özen gösterilir. Bu sayede kurumun iç performansının sürekli olarak geliştirilmesi sağlanmaktadır. Aynı zamanda mevcut idari ve akademik çalışanların performans düzeyleri sürekli izlenerek beklenen performans düzeyleri ile kıyaslaması yapılır ve çalışanların performans düzeylerinin artırılması amacıyla gerekli ortamlarında gerekirse bilgi ve beceri düzeylerinin geliştirilmesinde sağlanabilecek destekler belirlenir ve bu destekler uygulanarak bireysel performansın gelişimine paralel olarak kurumsal performansın da artırılması sağlanır. Bu doğrultuda idari personelin ortamlarında performanslarının artırılmasına olanak sağlayacak düzenlemeler yapılmıştır.

Akademik personelin temel yeteneklerinin kullanımı sonucunda elde edilen çıktılar iki boyutta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki temel ürünümüz olan öğretim faaliyetleri dâhilise bilimsel bilginin gelişmesine katkı sağlayan makale, bildiri, kitap gibi akademik yayınlardır. MYO, her dönem yapılan derslerin öğretim planlarına uygun yapılar yapılmadığını ve ders içeriklerinin etkinliğini öğrencilerden edindiği geri bildirim ile izlemektedir (Bkz. 6a). Bu geri bildirimler doğrultusunda gerekli görülen durumlarda ders planları ve içerikleri yeniden düzenlenebilmektedir.

Kurumumuzun bir diğer ürünü olan bilimsel bilginin yaratılması sürecinde akademik personelimizin operasyonel performansları, kurumsal bilgi ve iletişim sistemimiz olan Oracle üzerinden sürekli izlenmektedir. Akademik personelimiz yaptığı bilimsel yayınları bu sistem üzerinden özgeçmişlerine eklemekte ve her yılsonunda yönetimimiz bu yayın listelerini çıktı olarak inceleyerek bir önceki dönemle kıyaslamakta ve analiz etmektedir. Kurumsal strateji ve politikalara uygun, kurum amaçlarının gerçekleştirilmesinde bir göstergeler olarak kabul edilen akademik yayın sayısı gerek öğretim elemanı gerekse MYO bütünü çerçevesinde stratejik planlarımızda belirtilen hedeflere uygunluk ve bu hedeflerin gerçekleştirilme düzeyleri açısından sistematik olarak analiz edilmektedir. Aşağıdaki tabloda yıllar itibarıyla akademik yayın hedefleri ve gerçekleştirilme düzeyleri gösterilmektedir.

**Tablo 3:** Akademik Yayın Hedefleri ve Gerçekleştirilme Düzeyleri

	Hedeflenen Yayın Sayıları	Gerçekleştirilen Yayın Sayıları
2009	70	74
2010	70	59
2011	70	60

idari performans açısından öğrencilerin notlarına erişim süreleri, itirazların değerlendirilme ve cevaplanma süreleri, temel iş süreçlerinin beklenen ve gerçekleştirilme zaman aralıkları idari personelin operasyonel performansının izlenmesinde kullanılan

göstergelerdir. Bu göstergeler de yılda iki kezubat ve A ustos aylarında izlenerek gerekli iyile tirmelerin sa lanabilmesi için düzeltici faaliyetler planlanmaktadır. Bu do rultuda personelin temel yetenek, bilgi ve becerilerinin geli tirilmesine yönelik e itimler planlanmakta ve e itimler sonrası benzer i süreçlerinde ya anan ilerleme ve iyile meler takip edilmektedir.

Hem akademik hem de idari açıdan operasyonel i süreçleri ve çıktılarından elde edilen bu veri ve bilgiler kurumumuzda uygulanan yeni teknoloji ve i modellerinin sa ladı ı iyile melerin ve beklenen performans çıktılarına ula ma derecelerinin izlenmesi açısından sistematik olarak düzenli aralıklarla izlenmekte ve kurumun strateji, politika ve hedefleriyle uyumlulukları tespit edilmektedir.

MYO, KYS ve stratejik plan do rultusunda kurumsal yetenekleri anlamak amacıyla operasyonel performans e ilimlerini temel yetkinlikleri ve çıktıları analiz eder. MYO, kurumsal imajı ve marka farkındalı nda nasıl bütünlük sa lanabilece ini anlamak üzere, mevcut ve olası i birli i yapılan sektörlerin temel yetkinlik ve yeteneklerine ili kin veri ve bilgileri analiz eder. MYO, teknoloji ve i modelleri yönünden temel politika ve önceli i dı arıdan hizmet alınmaması ve kâr amacı gütmemesidir. Dı arıdan geleceklere do al ve içeriden olabileceklere kar ı kesintisiz hızlı güvenli veri ve bilgi sistemi sa lar. Bu veri ve bilgiler Rektörlü ümüze ba lı yürütülür. Otomasyon i letim programı (Oracle), personel, ö renci i leri, ö retim üyesi not giri i, ön kayıt i lemleri, maa ve ek ders i leri, akademik özgeçmi bilgilerinin izlenmesi gibi i lemleri yapmaktadır.

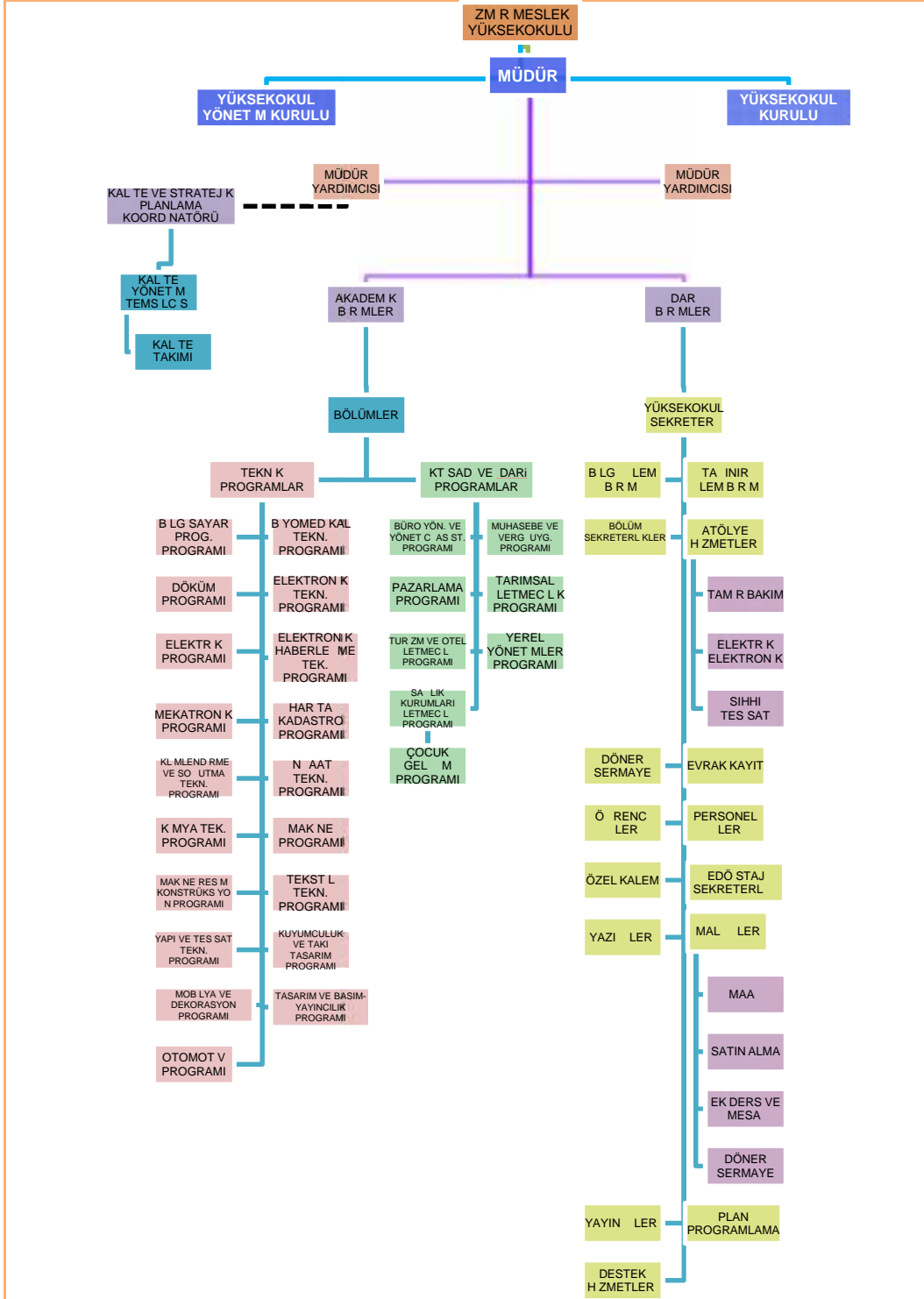


**Tablo 4: MYO GZFT Analizi**

Güçlü Yönler	Zayıf Yönler
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Dokuz Eylül Üniversitesi kurumsal kimliği altında yer almak ve kurumun köklü geçmişi.</li><li>2. Bölümlerin teknik programlar ve iktisadi programlar olmak üzere iki ana gruptan oluşması.</li><li>3. Teknolojik anlamda üst düzey derslik, laboratuvar ve atölyelere sahip olması.</li><li>4. Bütün bölümlerin iç içe olmasından dolayı disiplinler arası iletişim ve yardımlaşmanın olması.</li><li>5. Ö retim elemanı sayısı ve nitelikleri ile öğrencilere sunulan ürünün daha üst seviyede olması. Bununla birlikte alanında uzman idari personel ile hizmet yeterliliğinin sağlanması.</li><li>6. Öğrenci sayısının fazla olmasından dolayı öğrenci topluluklarının faaliyetlerinin, çok sayıda öğrencinin katılımıyla yayılımının sağlanması.</li><li>7. Türkiye'nin öğrenci ve program sayısı bakımından en büyük MYO'dan birisi olmak</li><li>8. Okul-sanayi işbirliğinin güçlü olması.</li><li>9. Dikey geçiş sınavında başarı oranının yüksekliği.</li><li>10. Akademik ve idari personelin özgül haklarını gözetilen yönetim anlayışı.</li><li>11. MYO yönetiminin iletişim ve gelişime açık olması ve desteklemesi.</li><li>12. MYO'da kalite takımının oluşturulması ve kalite belgesi ile kalite ödülüne sahip olunması</li><li>13. Yönetimsel çalışmaların bilgisayar teknolojileri ve yazılımlarıyla desteklenmesi.</li><li>14. Kalite yönetim temsilciliğini takım haline getirip, kalite yönetimini süreç olarak tanımlaması.</li><li>15. Uyumlu, katılımcı çalışma ortamı</li><li>16. Sürekli öğrenen bir bilgi birikimine sahip olması.</li><li>17. Bünyesinde bilgisayar bölümü olmasından dolayı iletişim araçlarının daha geliştirilebilir ve kontrol edilebilir halde olması.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mezunların işsiz kalması.</li><li>2. Bilimsel proje ve yayın sayılarının azlığı.</li><li>3. Basın ve halkla ilişkiler biriminin olmaması.</li><li>4. İdari personel sayısının yetersiz olması.</li><li>5. Ders içeriklerinin sektörün gelişimine hızına göre geride kalması.</li><li>6. Mevcut öğrenci sayısına göre fiziksel kapasitenin yetersizliği.</li><li>7. Araştırmaya destek olması açısından AR-GE merkezimizin olmaması.</li><li>8. Endüstriyel anlamda proje geliştirme merkezimizin olmaması.</li></ol>
Fırsatlar	Tehditler
<ol style="list-style-type: none"><li>1. MYO'nun coğrafi konumu (Zemir'de yer alması).</li><li>2. Bünyesindeki bölümlerin istihdam açısından hem İzmir hem yurt genelinde sanayi ve STK'lara kritik ve kalifiye eleman verebilme özelliğinin olması.</li><li>3. İşbirliği yapılabilecek yerler itibarıyla hem staj hem de istihdam sürecini hızlandırabilmesi.</li><li>4. Sektörün ilerleyen firmaları ile bilgi alışverişinde bulunup var olan müfredattaki uygulama alanlarına hem uzman hem teknoloji desteği alabilmesi.</li><li>5. Sektör temsilcileri ile ortak proje geliştirme olanaklarının yüksek olması.</li><li>6. Bölgedeki sanayi gücü.</li><li>7. TÜBİTAK, Bologna Süreci ve Leonardo Da Vinci gibi proje tabanlı alt yapıların hem akademisyen hem de öğrencilerin evrensel bakış açılarının sağlanması.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Öğrenci grubunun artırımlı olarak sınavsız geçişle gelmesinden dolayı bilgi seviyesinin düşük olduğu, daha üst düzeyde olan ürünün verilmesinin engellenmesi.</li><li>2. Bölgedeki diğer üniversitelerin meslek yüksekokullarının MYO'dan daha çok ve nokta atışı bölümlere sahip olması</li><li>3. Sınavsız geçiş sisteminin aksayan yönleri</li><li>4. Ülkenin eğitim politikası ve uygulamalarındaki değişkenliği</li><li>5. Yasal düzenlemelerin hızlı olmaması</li><li>6. Orta öğrenciden gelen öğrencinin bilgi yetersizliği</li><li>7. Bölgenin deprem kuşağında yer alması</li><li>8. Meslek edinme alanında cinsiyet açısından, bölgesel kısıtlara sahip olunması</li><li>9. Öğretim elemanı seçiminin bünyemiz dışında gerçekleşiyor olması</li></ol>

MYO, organizasyon esasını iç faktörler ve dış faktörlere göre gereken durumlarda güncellemektedir. Revize edilmiş MYO Organizasyon esasını ekil 3'de gösterilmiştir.

ekil 3: MYO Organizasyon esasını



Kurumumuz, misyon ve vizyonunu gerçekleştirmek amacıyla, kurumsal strateji, stratejiyi destekleyen politikalar, kurumsal hedef ve amaçları açık bir şekilde belirlemek ve bunları "Stratejik Plan" adı altında beş yıllık dönemi kapsayacak şekilde yapılandırmıştır. Bu plan Rektörlük ile paylaşılmıştır, aynı

zamanda kurum çalışanlarına duyurularak, çalışanların i birli i içerisinde kurum hedeflerini gerçekle tirmek üzere bir araya gelmeleri yönünde motive edilmeleri sa lanmıştır.

**Tablo 5:** MYO Stratejik Amaç ve Hedefler

STRATEJİK PLAN	
Bilimsel ara tırmaların kalitesini geli tirmek	De er yaratacak ara tırmaların, projelerin, niceli ini, niteli ini, telif ve patent sayılarını artırmak. J Ulusal ve uluslar arası ölçekte bilimsel ara tırma, yayın ve projeleri artırmak J Ara tırma ve ürün geli tirme merkezi olu turmak ve laboratuvar sayısını artırmak
	Bilgiye eri im olanaklarını arttırmak. J Kütüphane ve bilgi kaynaklarına eri im ve kullanımı arttırmak.
E itim-ö retim sistemlerinin kalitesini geli tirmek.	Nitelikli ö renme ortamlarının olu ması için fiziksel alt yapıyı geli tirmek ve gereken ça da e itim yöntemlerinin kullanılması
	E itimin her alanında etik ve sosyal sorumluluk bilincini yerle tirmek.
	Ö rencilerin akademik, sosyal ve kültürel geli imini sa layacak uygun ö renme ortamlarını geli tirmek.
ç payda ların geli imlerini sa lamak ve iç payda lara yönelik hizmetin kalitesini artırmak	Ö rencilere yönelik geli tirme faaliyetlerini güçlendirmek ve ö renciye yönelik hizmet kalitesini artırmak J Ö retim ortamlarını ça da ö retim gereklerine uygun olarak yeni teknolojilerle güncellemek J Ö rencilerin mesleki geli imlerini desteklemeye yönelik e itim, konferans, seminer vb. etkinlikleri artırmak J Ö rencilerin sosyo-kültürel geli imini desteklemeye yönelik etkinlikleri artırmak J Ö rencilerin ekonomik geli imini desteklemeye yönelik etkinlikleri artırmak.
	Akademik ve idari personelin geli imini desteklemek ve hizmet kalitesini artırmak J Her yıl akademik ve idari personelin geli imini destekleyecek e itim, konferans, seminer vb. etkinlikleri artırmak J Akademik ve idari personelin çalı ma ortamlarını ça da sistemler ve yeni teknolojilerle güncellemek.
	ç payda lar arasındaki kurumsal, sosyal ileti imi ve i birli ini güçlendirmek J ç payda lar arasındaki ileti imi, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetleri artırmak J ç payda ların plan, program ve prosedürler ile ilgili bilgiye eri imini artırmak
	J Kurumsal-toplumsal sorumluluk projelerinin dı payda larını çe itlendirip artırarak ve kamuoyu farkındalı ı yaratarak i birli ini sürdürülebilir kılmak J Dı payda larla ortak akademik, idari ve teknik çalı maları artırmak
Dı payda larla ili kileri geli tirmek ve toplumsal katkı sa lamak	Mezunlarla üniversite i birli ini geli tirmek ve süreklili ini sa lamak
	Süreklili ileti imde olunan mezun sayısını ve ortak faaliyetleri artırmak
	Dı payda lara yönelik sunulan hizmetleri geli tirmek

Örenciler, çalışanlar, tedarikçiler ve toplumda dahil olmak üzere tüm paydaşlarına yarar sağlamak amacıyla temel yetkinlik alanı olan bilginin yayılımını destekleyen MYO, bu misyonunu gerçekleştirmek için hangi temel sonuçlara erişmesi gerektiğinin farkındadır.

MYO temel faaliyet alanı olan öğretim sürecinin belirleyici unsurlarını tanımlamıştır. Bu unsurlar akademik personelin bilgi birikiminin sürekli geliştirilmesi, idari süreçlerde sürekli iyileştirme ve hızlı yanıt verme sürelerine erişilmesi, ders plan ve içeriklerinin güncellenmesi ve daha sosyal bir toplumun yaratılabilmesi için gerekli ek kurumsal sosyal gelişmelerdir.

Ekonomik, toplumsal ve doğal çevre açısından sürdürülebilirliğin sağlanması için bu unsurlara ilişkin gelecekte ortaya çıkabilecek olası risklerin yönetilmesi amacıyla risk yönetim mekanizmaları hazırlanmıştır. Temel yetkinlik alanımız olan öğretim sürecinde ortaya çıkabilecek olası riskler iki boyutta ele alınmıştır. Bunlardan ilki, akademik ve idari personel açısından kaynaklanabilecek riskler, diğeri de öğretim ortamında olabilecek risklerdir. Akademik ve idari personelin emekli olması, kurumdan ayrılması gibi olası riskli durumlar için insan kaynakları planlaması ve tedariki, YÖK tarafından konulan mevzuat dahilinde yapılmaktadır. Eğitim ortamından kaynaklanabilecek riskler için ise, bakım-onarım ve acil durum eylem planları hazırlanmıştır ve belli aralıklarla kontrol edilerek, ilerlevselliği güvence altına alınmıştır.

Kurumumuz, gerekli çıktıları ve bunlara ilişkin performans göstergelerini tanımlamaktadır. Bu performans göstergelerinden elde edilen sonuçlara göre kendi hedeflerini diğer kurumların performans sonuçlarıyla da karşılaştırarak belirlemektedir. Buna göre kurumumuz performans göstergeleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

**Tablo 6:** Temel Performans Göstergeleri

Sınavlı veya sınavsız geçi le yerle en tüm ö rencilerin niteli i
Bütçe Ödenekleri
Kadrolu idari personelin kadrolu akademik personele oranı
dari personelin kadrolu akademik personele oranı
Kadrolu ö retim üyesi ba ına ö renci sayısı
Kadrolu ders veren ö retim elemanı
Kadrolu toplam ö retim elemanı
Yüksekö retim kurumunun bulundu u ilin dı ından gelen ö rencilerin oranı
Mezunların DGS kazanma oranı
Mezunların ortalama mezuniyet oranı
Normal sürede mezun olan ö renci oranı
Mezuniyet oranı
Mezunların mezuniyet not ortalaması
Sınıfların ( ubelerin) ortalama ö renci sayısı
Program ba ına ortalama ders sayısı
Program ba ına ortalama haftalık ders saati sayısı
Seçmeli derslerin oranı
Bölümlerin ders müfredatlarının
Ders veren Ö retim Elemanı ba ına dü en haftalık ortalama ders saati
Ö retim elemanı ba ına dü en toplam yayın ve bilimsel faaliyetlerin (makale, kongre, konferans bildirileri, sergi, konser, performans vb) sayısı
Ö renci ba ına dü en derslik alanı
Ö renci ba ına dü en ö renci kullanımına açık bilgisayar sayısı
Ö renci ba ına dü en laboratuvarlar alanı
Web ana sayfasının aldı ı yıllık ziyaretçi sayısı
Maksimum internet ba lantı kullanımı kapasitesi
Ortalama yıllık internet ba lantı kullanım kapasitesi
Ana sunucu Web sitesi büyüklü ü
Burs alan ö renci
Topluma katkı amaçlı düzenlenen bilimsel, sosyal, kültürel etkinliklerin sayısı
Tanımlanmı ve yazılı hale getirilmi toplam süreç sayısı
Ö renci memnuniyet düzeyi
Akademik personel memnuniyet düzeyi
dari personel memnuniyet düzeyi

MYO, ö retim hizmetinde ihtiyaç ve beklentileri gerekti i gibi kar ılayabilmek, ö renci ve çalı an memnuniyetini arttırabilmek için sundu u tüm hizmetlerde; artların anlaşılması ve yerine getirilmesini, proseslerin katma de er açısından dikkate alınmasını, süreç performans etkinli inin sonuçlarının elde edilmesini gerekli kılar.

MYO, stratejik planları do rultusunda belirledi i kısa ve uzun dönemli amaçlara eri mek için izledi i göstergelerden elde etti i verileri düzenli olarak gerçekle tirilen yönetim kurulu, akademik kurul ve yönetimi gözden geçirme toplantıları kapsamında tartı ır. Bu toplantılar sonucunda kazanılan geri bildirimler ve stratejik planlar do rultusunda eldeki veriler sistematik olarak de erlendirilerek uygulanacak politikalara yön verir. Belirlenen politikalara ili kin uygulamalar çalı an ve ö rencilere yönelik olarak gerçekle tirilen etkinliklerde duyurulmaktadır. KMEP kapsamında seçmeli ders olarak yer alan Kalite Yönetim Sistemleri derslerinde ilgili ö retim elemanının ö rencilerle okul politika ve stratejilerini payla ması ile ö rencilere duyurulur. Aynı zamanda hem ö rencilerin hem de çalı anların görebilece i alanlara politika ve hedeflerimizin yer aldı ı çerçeveler asılarak bunların duyurulması sa lanır. Bununla birlikte çalı anların bilgisayar ekranlarında açılı sırasında politika ve stratejiler görölmektedir.