



T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Didim Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü



Sayı : E-99095061-602.04.99-466267
Konu : Birim Stratejik Planı Hazırlanması

19.12.2023

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı)

İlgi : 16.10.2023 tarihli ve E-45470950-602.04.99-434975 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazıda ekte yer alan Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi'ndeki açıklamalar çerçevesinde ve Birim Stratejik Planı Şablonu'na uygun olarak 2024-2028 Dönemi Birim Stratejik Plan hazırlanarak, almış olduğumuz Yönetim kurulu Kararı ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Öğr. Gör. Muhammet Nimet ÇAVUŞ
Müdür

Ek:

- 1- Birim Stratejik Plan Şablonu
- 2- Yönetim Kurulu Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSA8SK98LJ

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5740&eD=BSA8SK98LJ&eS=466267>

Adres:Didim Yerleşkesi 09270 Didim/AYDIN
Telefon:0256 846 25 88 Faks:0256 846 25 90
e-Posta:didimmyo@adu.edu.tr Web:akademik.adu.edu.tr/myo/didim/
Kep Adresi:adnanmenderesuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Gülistan AKBALABAN
Unvanı: Personel
Tel No: 1124





**T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ**

DİDİM MESLEK YÜKSEKOKULU

**2024-2028
Stratejik Planı**

Aralık 2023

YÖNETİCİ SUNUŞU

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Didim Meslek Yüksekokulu; kurulduğu 2005 yılından itibaren turizm sektörünün ihtiyaçları doğrultusunda donanımlı ara eleman ve yönetici adayları yetiştirmek, bilimsel ve kültürel zenginliğini eğitim deneyimi ile kurumsallaştırarak akademik ve mesleki eğitime önemli ölçüde katkı sağlamakta, meslek yüksekokullarının üstlenmesi gereken en önemli sorumluluk olan istihdam odaklı çalışmanın somut bir örneği olmaya devam etmektedir.

Yükseköğretim sisteminin önemli bir bileşeni olarak, öğrencilere mesleki beceri kazandırmak, belirli bir meslek alanında nitelikli iş gücü yetiştirmek ve iş dünyasına daha hızlı adapte olmalarını sağlamak amacıyla Meslek Yüksekokulumuz teorik ve uygulamalı derslerin bir arada yürütülmesinin yanında yoğun sektörel işbirliği ile hem öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak hem de ülkemizin iş gücü ihtiyaçlarını karşılamak açısından önemli bir role sahiptir.

Ülkemizin değer ve menfaatleri kapsamında gerçekleştirdiğimiz eğitim, öğretim, araştırma, girişimcilik ve topluma hizmet faaliyetlerimizin başarı ile gerçekleşmesi ve devamlılığının sağlanması Üniversitemiz ortak değerleri, ilkeleri ve hedefleri doğrultusunda hareket etmemiz ile mümkün olacaktır. Yenilikçi ve sürdürülebilir eğitim ortamı oluşturmak adına yapılan ve yapılacak tüm faaliyetlerde buna yönelik önceliklerimizi netleştirmek, kaynaklarımızı etkili bir şekilde kullanmak ve Meslek Yüksekokulumuzun sürdürülebilir başarısını güvence altına almak amacıyla Didim Meslek Yüksekokulumuz 2024-2028 Dönemi Stratejik Planı hazırlanmıştır.

Didim Meslek Yüksekokulu 2024-2028 Stratejik Planı, ortak akılla oluşturulmuş bir yol haritası olarak önümüzdeki dört yıllık süreçte Meslek Yüksekokulumuzun gelecekteki başarılarını şekillendirmek, misyonumuzu güçlendirmek ve vizyonumuz doğrultusunda ilerlemek için belirlediğimiz hedefleri ve stratejileri içermektedir. Öğrencilerimize, akademik kadromuza, idari personelimize ve diğer paydaşlarımıza daha iyi hizmet verebilmek, eğitim kalitemizi yükseltmek ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ederek ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet avantajı elde etmek adına belirlediğimiz stratejiler, birlikte hareket etme ve işbirliği kültürünü güçlendirme amacını taşımakta ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etme yolundaki kararlılığımızı yansıtmaktadır.

Didim Meslek Yüksekokulumuzun misyonunu, vizyonunu, temel değerlerini, mevcut durumu ile güçlü ve zayıf yönlerini, hedef ve planlanan gelecek faaliyetlerini yansıtan “Didim Meslek Yüksekokulu 2024–2028 Stratejik Planı”nın hazırlanmasında sağladığı destek ve motivasyon için başta Üniversitemiz Rektörü Prof. Dr. Bülent KENT’e, Rektör Yardımcılarımız Prof. Dr. Cemal İYEM ve Prof. Dr. Nuh KILIÇ’a , Strateji Geliştirme Daire Başkanımız Esin SEBETCİ’ye ve harcadıkları yoğun mesai için Birimimiz Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu üyeleri ile tüm iç ve dış paydaşlarımıza teşekkür ederim.

Öğr. Gör. Dr. Muhammet Nimet ÇAVUŞ
Didim Meslek Yüksekokulu Müdürü

İÇİNDEKİLER

1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN	4
1.1. Misyon, Vizyon ve Temel Değerler	4
1.2. Amaç ve Hedefler	4

2. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ	5
3. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ	6
4. DURUM ANALİZİ	7
4.1. Kurumsal Tarihçe	7
4.2. Mevzuat Analizi	7
4.3. Üst Politika Belgeleri Analizi	9
4.4. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerinin Belirlenmesi	10
4.5. Paydaş Analizi	10
4.6. Kuruluş İçi Analiz	11
4.6.1. Teşkilat Şeması	11
4.6.2. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi	12
4.6.3. Kurum Kültürü Analizi	13
4.6.4. Fiziki Kaynak Analizi	14
4.6.5. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi	14
4.6.6. Mali Kaynak Analizi	15
4.7. Akademik Faaliyetler Analizi	15
4.8. Yükseköğretim Sektörü Analizi	16
4.8.1. Sektörel Eğilim Analizi	16
4.8.2. Sektörel Yapı Analizi	17
4.9. Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi	18
4.10. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi	19
5. GELECEĞE BAKIŞ	21
5.1. Misyon	21
5.2. Vizyon	21
5.3. Temel Değerler	21
6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ	21
6.1. Konum Tercihi	21
6.2. Başarı Bölgesi Tercihi	22
6.3. Değer Sunumu Tercihi	22
6.4. Temel Yetkinlik Tercihi	23
7. STRATEJİ GELİŞTİRME	23
7.1. Amaçlar ve Hedefler	23
7.2. Hedef Kartları	25
7.3. Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri	35
8. İZLEME VE DEĞERLENDİRME	37

TABLÖLER

Tablo 1:	Temel Performans Göstergeleri	5
Tablo 2:	Mevzuat Analizi	8
Tablo 3:	Üst Politika Belgeleri Analizi	9
Tablo 4:	Faaliyet Alanı ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi	10
Tablo 5:	Paydaşların Önceliklendirilmesi	10
Tablo 6:	Paydaş-ürün/Hizmet Analizi	11
Tablo 7:	2019-2023 Akademik Personel Sayıları	12
Tablo 8:	2019-2023 İdari Personel Sayıları	12
Tablo 9:	Fiziki Kaynak Analizi	14
Tablo 10:	Akademik Faaliyetler Analizi	15
Tablo 11:	Sektörel Eğilim Analizi	16
Tablo 12:	Sektörel Yapı Analizi	17
Tablo 13:	GZFT Analizi	18
Tablo 14:	Tespitler ve İhtiyaçlar	19
Tablo 15:	Değer Sunumu Belirleme	22
Tablo 16:	Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler	24
Tablo 17 -26:	Hedef Kartları	24-35
Tablo : 27 -36:	Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri	27 -35

ŞEKİLLER

Şekil 1: Hazırlık Programının Oluşturulması	7
Şekil 2: Teşkilat Şeması	11

KISALTMALAR

ADÜ: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

MYO: Meslek Yüksekokulu

ADÜSEM: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi

ADÜZEM: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi

AR-GE: Araştırma – Geliştirme

BAP: Bilimsel Araştırma Projeleri

BSPE: Birim Stratejik Planlama Ekibi

GZFT: Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler

MYO: Meslek Yüksekokulu

OBİS: Öğrenci Bilgi Sistemi

ÖSYM: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

1.1. Misyon, Vizyon ve Temel Değerler

Misyon

Stratejik ortaklıklar geliştirerek öğrencilerimizin, sektörün ve öğretim elemanlarının belirlemiş olduğu eğitim-öğretim programı aracılığı ile yetiştirilmesi

Vizyon

İstihdam garantili marka okul olmak

Temel Değerler

İnsana ve Doğaya Saygılı
Sosyal Sorumluluk Sahibi
Çağdaş
Hesap Verebilir
Hoşgörülü
Bilimsel
Eleştirel
Özgürlükçü
Liyakate Dayalı
Paylaşımçı
Üretken
Yenilikçi
Eğitim-öğretim, araştırma ve çalışma ortamları sunmaktır.

1.2. Amaç ve Hedefler

Meslek Yüksekokulumuz tarafından 2024-2028 Stratejik Planında belirlenen Amaç ve Hedefler toplu bir şekilde aşağıda sunulmuştur.

AMAÇ (A1) Kaliteyi Önceleyen Öğrenci Merkezli Eğitim Anlayışıyla Rekabet Edebilir Bireyler Yetiştirmek

Hedef (H.1.1) Eğitim – öğretim faaliyetleri için üniversitemizin fiziksel ve akademik altyapısını güçlendirmek.

Hedef (H.1.2). Uluslararası standartlarda üniversitemizin eğitim ve öğretim programlarını iyileştirmek.

Hedef (H.1.3). Çağın gerektirdiği disiplinler arası / çok disiplinli eğitim ve öğretimi güçlendirmek.

Hedef (H.1.4). Öğrencilere yönelik teşvik, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini geliştirmek.

Hedef (H.1.5). Öğrencilerin eğitim imkanlarına erişebilirliği ve sosyokültürel faaliyetlere katılımını artırmak.

AMAÇ (A2) : Kurumun Makro ve Sektörel Çevre ile Etkileşimini Güçlendirmek

Hedef (H2.1) : Bölgesel diyalog ve işbirliğinin güçlendirilmesi

Hedef (H2.2) : Bölgesel ve sektörel ihtiyaçlara yönelik eğitimlerde işbirlikleri ve toplumsal sorunlara farkındalık oluşturmaya dönük akademik faaliyetlerin artırılması

Hedef (H2.3) : Topluma yönelik eğitim hizmeti dışındaki kültürel, sosyal ve sportif faaliyetlerin artırılması

Hedef (H2.4) : Mezunlarla ilişkilerin geliştirilmesi

AMAÇ (A3) : Kalite Odaklı Sürdürülebilir Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek

Hedef (H3.1) : Kurumda kalite güvencesi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması

Hedef (H3.2) : Yüksekokulumuzun sektörel işbirliği kapasitesinin artırılması

Hedef (H3.3) : İnsan kaynaklarının nitelik ve niceliğinin artırılması

Hedef (H3.4) : Yüksekokulumuzun fiziksel ve teknik altyapısının geliştirilmesi

AMAÇ (A4). Katılımcı Yönetim Anlayışıyla Kurum Kültürünü ve Aidiyet Duygusunu Geliştirmek

H.5.1. Akademik ve idari insan kaynağının kurumsal aidiyetini güçlendirmek.

H.5.2. İç ve dış paydaşların karar alma süreçlerine etkin katılımını sağlamak.

H.5.3. Yüksekokulumuzun tercih edilebilirliğini artırmak.

H.5.4. Kalite kültürünü yaygınlaştırmak.

2. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Tablo 1: Temel Performans Göstergeleri

Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2024)	Temel Performans Göstergeleri	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değeri (2028)
85	PG1.1.2 Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı	60
15	PG1.2.2 Öğrencilere yönelik sosyal, kültürel ve sportif faaliyet sayısı (kümülatif değil)	30
4	PG2.2.1 Öğretim elemanı başına düşen WoS veri tabanında SCI, SSCI ve AHCI indekslerinde taranan dergilerdeki makale ve derleme sayısı ortalaması	10
1	PG2.4.3 Sektörel işbirliği çerçevesinde işbaşı eğitim içerikli yapılan anlaşma ve protokol sayısı	3
2	PG3.2.2 Mesleki eğitime yönelik verilen sertifika programı sayısı (kümülatif değil)	5
2	PG3.3.1 Topluma yönelik kültürel, sanatsal, sportif ve sosyal faaliyetlerin sayısı (kümülatif değil)	5
3	PG3.4.3 Mezunlara yönelik gerçekleştirilen faaliyet sayısı (kümülatif değil)	10
0	Yıl içinde BAP tarafından desteklenen öğretim elemanı başına düşen proje sayısı	1

3. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

Birimde stratejik plân hazırlık sürecinin aşamaları; (1) plânın sahiplenilmesi, (2) plânlama sürecini organizasyonu (3) hazırlık programının oluşturulması olarak belirlenmiştir.

3.1. Planın Sahiplenilmesi

Stratejik planlama bir kuruluştaki görev almakta olan her kademedeki kişinin katılımını ve üst yöneticinin tam desteğini içeren sonuç almaya yönelik çabaların bütünüdür. Didim MYO Stratejik Planının amacı, Meslek Yüksek Okulumuzun içinde bulunduğu avantajlı ve dezavantajlı durumları birimlerin katılımcı bir şekilde müdahil olduğu, bütün birimleri kapsayacak şekilde ortaya koyarak söz konusu dönem için bir yol haritası belirlemektir. Bu kapsamda Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü başta olmak üzere üniversitemizin iç paydaşları ile süreç içerisinde yakın temasta olunması ve ilgili konularda katılımlarının yüreklendirilmesi, stratejik planın sahiplenilmesi hususunda önemli bir unsur teşkil etmektedir.

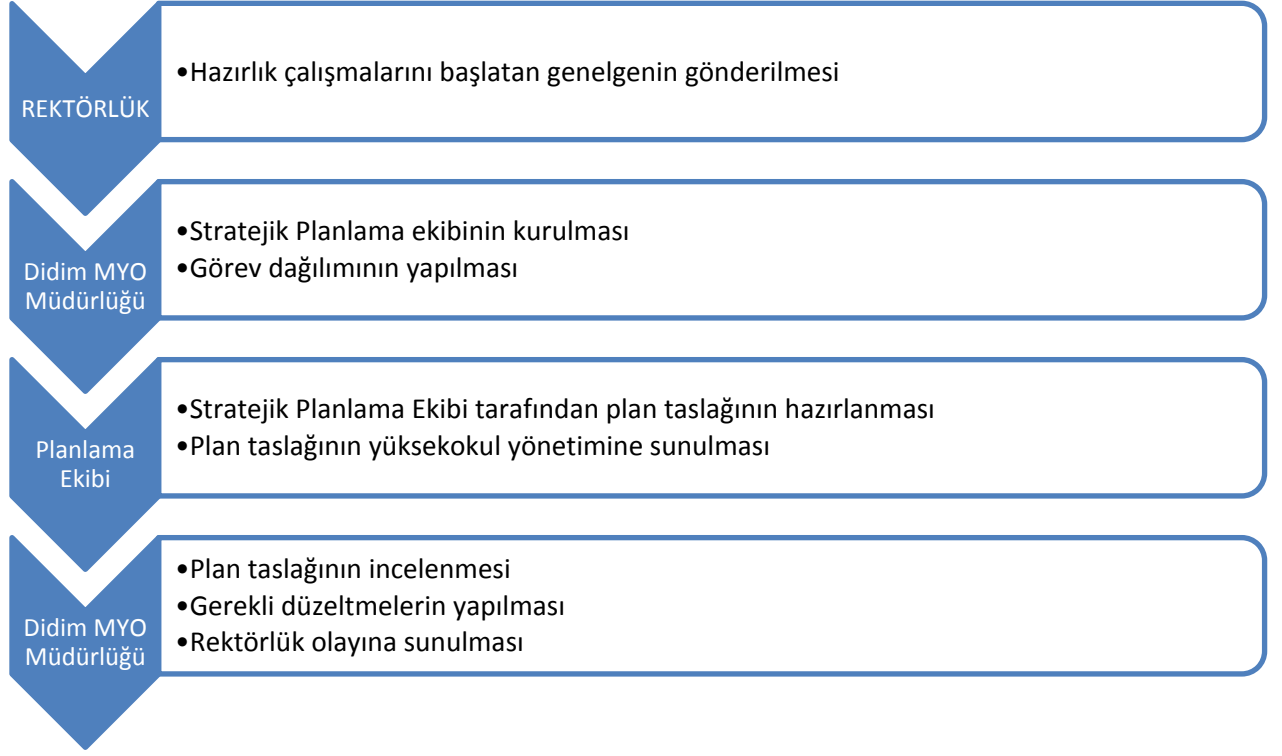
3.2. Planlama Sürecinin Organizasyonu

Stratejik planlama, katılımcı bir planlama yaklaşımı olup üst yönetimin kararlığı, desteği ve yönlendirmesinin yanı sıra birim ile personelin planlama sürecine geniş katılımını gerektirir. Planlama sürecinin, kurumun en üst düzey yetkilisinden en alt düzeyde yer alan çalışanına kadar geniş bir kitlenin desteği, ortak çabası ve katılımıyla gerçekleştirilmesi bu süreci başarıya ulaştıracak önemli bir unsurdur. Bu anlayışla Üniversitemizde süreç sadece belirli bir ekibe terk edilmemiş, Üniversitenin birçok birimi ve çalışanı doğrudan veya dolaylı olarak planlama sürecine dâhil edilmişlerdir. Planlama sürecine dâhil olan kişi, kurul, birim ve ekipler şunlardır:

- Yüksekokul Müdürü; stratejik plan çalışmalarını her aşamada desteklemiş ve üst seviyede karar alınması gereken tartışmalı hususları karara bağlamıştır.
- Birim Stratejik Planlama Ekibi (BSPE); hazırlık programını oluşturmak, stratejik plan çalışmalarını hazırlık programına uygun olarak yürütmek için yüksekokul müdürü başkanlığında; müdür yardımcıları, bölüm başkanları, yüksekokul sekreteri, birim harcama temsilcileri (yüksekokul müdürü başkanlığında yüksekokul sekreteri) ile oluşmuştur.
- Bölüm/Program Stratejik Planlama Ekipleri; yürütülecek çalışmaların her aşamasında birimlerin aktif katılımını ve katkısını sağlamak üzere birimler tarafından oluşturulmuştur.

3.3. Hazırlık Programının Oluşturulması

Stratejik Plan oluşturma süreci ayrıntılı ve kapsamlı bir süreç olduğu için, planlama yapılırken detaylı ve titiz bir hazırlık programının oluşturulması planın amaçlanan kalitede ortaya çıkmasında çok önemli bir kıstas teşkil etmektedir. Bu bakımdan stratejik planı oluşturacak ekibin bilgilendirilmesi, ilgili mevzuata hâkimiyetin sağlanması, iç ve dış paydaşlara ilişkin değerlendirmelerin sağlıklı olması açısından Stratejik Planın hazırlanmasında aşağıdaki gibi bir hazırlık programının yapıldığından bahsetmek gerekir.



4. DURUM ANALİZİ

4.1. Kurumsal Tarihçe

1992 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Dinlenme Tesisleri olması amacıyla yapılan Didim Yerleşke alanının, 24 Mart 2004 tarihinde 160 dönüm arazi üzerinde, 308 apart, 33 lojman, 24 derslik, 1 bilgisayar laboratuvarı, kongre merkezi, yüzme havuzu ve restoran halinde, Adnan Menderes Üniversitesine devredilmesinin ardından, Adnan Menderes Üniversitesi Didim Meslek Yüksekokulu'nun yasal kuruluş işlemleri 2005 yılında tamamlanmış, 2005–2006 Eğitim-Öğretim yılında faaliyete başlamıştır.

Başlangıçta 3 programla (Aşçılık, Turizm ve Seyahat Hizmetleri, Turizm ve Otel İşletmeciliği) öğretim veren okulumuzda 2013-2014 yılın itibarıyla iki yeni program (İkram Hizmetleri, Halkla İlişkiler ve Tanıtım) daha açılmış ancak öğrenci alımı halihazırda gerçekleşmemiştir.

4.2. Mevzuat Analizi

Üniversitelerin teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim-öğretim, araştırma, yayın, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili düzenlemeleri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile düzenlenmiştir. Üniversiteler eğitim-öğretim ve bilimsel çalışma faaliyetlerini öğretim elemanları ile yürütürken bu faaliyetlerin altyapı çalışmalarını, idari süreçlerini, sekreteryaya görevlerini idari personel vasıtasıyla yürütmektedir. Öğretim elemanlarının özlük hakları 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümleri ile idari personelin özlük hakları ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri ile düzenlenmiştir. Mevzuat Analizi çerçevesinde, Üniversitemiz tarafından yayımlanarak uygulamaya koyulan yönetmelik, yönergeler ve esas ve usullere web sayfamızdan erişilebilmektedir. <https://idari.adu.edu.tr/hukukmusavirligi/default.asp?idx=343636> Sunduğu hizmetler bakımından tabi olduğu mevzuatlar ve ilgili madde içerikleri Tablo 2'de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 2 Mevzuat Analizi

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
* Çağdaş uygarlık ve eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçlarına dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, faaliyetlerini sürdürmek	* Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Md.130) * 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (Md.12)	* Ortaöğretimden gelen öğrencilerin bilgi eksikliğinden dolayı yükseköğretimde eğitim verilmesinde zorluklar çekilmesi * Derslik, ofis ve laboratuvar imkânlarının ihtiyaca cevap vermemesi * Öğretim elemanı sayısının artan öğrenci sayısına paralel oranda artmaması	* Kurumu tercih eden öğrencilerin hazır bulunuş düzeylerindeki eksikliklerinin giderilmesine yönelik destekleyici eğitim faaliyetlerin yürütülmesi * Eğitim-öğretim, araştırma faaliyetlerinin ihtiyaca cevap verebilmesi için yeterli cari bütçe verilmesi.
Eğitim teknolojisini üretmek, geliştirmek, kullanmak ve yaygınlaştırmak	* 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (Md.12)	Eğitim teknolojilerinin üretimi konusunda gerekli maddi, teknik altyapı, imkânlarının sağlanmaması	* Eğitim teknolojilerine ayrılacak bütçenin arttırılması * Eğitimde yeni teknolojilerin kullanımına ilişkin eğitimlerin yaygınlaştırılması * Eğitim teknolojilerinin üretilmesine ve geliştirilmesine yönelik kamu ve özel sektör desteğinin sağlanması
Türk toplumunun yaşam düzeyini yükseltici faaliyetlerde bulunmak, yaymak.	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (Md.12)	Bölgesel gelişmişlik düzeyindeki farklılıklar nedeniyle sanayileşmenin gelişmemiş olduğu bölgelerde diğer alanlara Yükseköğretim kurumlarının yönlendirilmesi gerekmektedir.	* Üniversitemizin ihtisaslaşma alanı olan turizm, tarım ve hayvancılık başta olmak üzere bölgenin ana geçim kaynaklarının etkili ve verimli kullanılması için gerekli akademik çalışmalarla birlikte gerekli eğitimlerin verilmesi
Ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini sağlamak amacıyla diğer kurumlarla iş birliği yapmak	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (Md.12)	Üniversitelerin birincil çevresinde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarının birbirleriyle ilişkilerinin arttırılması gerekmektedir. Bu sayede kurumlar arası çalışmalar ile mevcut kaynakların daha etkili ve verimli olarak kullanılması beklenmektedir.	* Didim ilçesinde bulunan kamu kurumlarınca paydaş çalışmalarının arttırılması * Ortak olarak kullanılabilecek kamu araç ve gereçlerinin belirlenmesi
Eğitim - öğretim ve seferberliği içinde, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim hizmetini üstlenen kurumlara katkıda bulunacak önlemleri almak	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (Md.12)	* Orta öğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin üniversitelere yaptıkları ziyaret sayılarının kısıtlı kaldığı * Eğitim kurumlarının ilişkilerinin geliştirilmeye açık olduğu tespit edilmiştir.	* Üniversitemiz ile ilimizde ve çevre illerde faaliyet gösteren diğer eğitim kurumları arasında iş birliğinin arttırılmasına yönelik çalışmaların yapılması. * Üniversitemiz akademik birimlerinin ilgi alanındaki eğitim veren kuruluşlarla ortak çalışmalar yürütmesi.
Üniversitenin, stratejik plânında ve performans programında yer alan amaç ve hedeflerine ulaşmak için risk değerlendirmesi yapmak	İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar (Md.7.b)	Üniversitemizde, Kurumsal Risk Strateji Belgesi çerçevesinde risk yönetimi çalışmalarının henüz tamamlanmamış olması	Üniversitemiz Kurumsal Risk Yönetimi Strateji Belgesi çerçevesinde yapılan çalışmaların izlenmesi ve değerlendirilmesinin sağlanması

4.3. Üst Politika Belgeleri Analizi

Birimimiz 2024-2028 dönemi stratejik plânı oluşturulurken üst politika belgelerinde hizmet alımıza giren konular incelenmiş, stratejik plân buna göre hazırlanmıştır.

Tablo 3: Üst Politika Belgeleri Analizi

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm / Referans	Verilen Görev / İhtiyaçlar
On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)	Madde 80	Uluslararası ölçekte eğitimin her kademesinde kaliteli eğitime eşit erişim ve beceri eğitiminin gerekliliği ön plana çıkmaktadır.
	Madde 272	Ülkemizin ihtiyaç duyduğu tüm alanlarda nitelikli insan gücünün artırılması, eleştirel düşünebilen ve sorunlara sürdürülebilir çözümler sunabilen, kişisel ve mesleki alanda kendini sürekli yenileyen, sosyal sorumluluk bilinci ile ülke ve dünya sorunlarına duyarlı, ahlaki değerleri gözeten, toplumun kalkınmasına katkıda bulunmayı görev edinmiş bireyler yetiştirilmesi.
	Madde 289	Plan dönemi boyunca, demografik fırsat penceresinden en iyi biçime yararlanılarak bireysel ve toplumsal nitelik ve yetkinlik düzeylerinin yükseltilmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, temel kapsayıcı, kaliteli sağlık ve eğitim başta olmak üzere, vatandaş odaklı ve etkin kamu hizmetleri imkânları sağlanması.
	Madde 334	Nitelikli insan kaynağı, Plan döneminde öngörülen istikrarlı büyümenin başat unsurlarından birisi olacaktır. İşgücünün niteliklerinin artırılması, eğitim ve istihdam ilişkisinin gözetilmesi
	Madde 508	Enerjinin her alanda verimli kullanımına yönelik çalışmalar sürdürülmesi.
	Madde 508.1	Kamu binalarının daha verimli hale getirilmesine yönelik uygulamalara devam edilmesi.
	Madde 523	Turizm sektörünün sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde doğal, tarihi ve sosyal çevreyi koruyucu ve geliştirici bir yaklaşım içinde olması sağlanacak ve sektörde yeşil dönüşüm hızlandırılacaktır.
	Madde 523.3.	"Sürdürülebilir Turizm Programı" kapsamında turizmde yeşil dönüşümün sağlanması için çalışmalar yürütülecektir.
	Madde 524.1.	Turizm sektöründe dijital teknolojilerin etkin kullanımı sağlanacak, turizm değer zincirindeki tüm paydaşların dijital ortamda birbirine bağlanmasıyla "kesintisiz uçtan uca seyahat" yaklaşımı sektöre kazandırılacaktır.
	Madde 525	Rekabetçi ve hızla değişen talebi karşılayabilen bir turizm sektörü için hizmet kalitesi iyileştirilecektir.
	Madde 525.1	Hizmet kalitesini iyileştirerek daha rekabetçi bir turizm sektörü oluşturmak üzere personelin mevcut becerilerini geliştirmesi ve yeni beceriler edinmesi sağlanacaktır.
	Madde 525.3	Mesleki eğitim müfredatı sektörün ihtiyaçları doğrultusunda yeniden düzenlenecektir.
	Madde 528.3	Yeni pazarlar oluşturulması amacıyla başta Amerika ve Uzak Doğu ülkeleri olmak üzere turist potansiyeli yüksek ülkelerde tanıtım çalışmaları yürütülecektir
	Madde 670.1	Mesleki eğitimde ders seçimi dâhil karar alama süreçlerine özel sektörün ve ailelerin katılımının sağlanması.
	Madde 678	Mesleki ve teknik eğitimde özel sektörle işbirliğinin artırılması.
	Madde 692.1	Meslek yüksekokullarının müfredatının Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yayımlanan standartlar ve yeterlilikler çerçevesinde güncellenmesi.
	Madde 693	Yükseköğretim sisteminde kalite güvencesi kültürünün yaygınlaştırılması ve güçlendirilmesi.
	Madde 882	Sıfır atık uygulamalarının yaygınlaştırılması, atıkların geri dönüşümünde toplumun bilinçlendirilmesi.

4.4. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Birimimizin faaliyet alanlarını eğitim-öğretim, araştırma geliştirme ve toplumsal katkı olmak üzere üç grupta değerlendirilmiş ve ürün/hizmetler Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Faaliyet Alanı ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Faaliyet Alanı	Ürünler
A- Eğitim-Öğretim	- Ön Lisans Programları - Ulusal ve Uluslararası Değişim Programları - İşbaşı Eğitim Modelleri
B- Araştırma - Geliştirme	- Araştırma Projeleri - Bilimsel Yayınlar - Bilimsel Toplantılar
C- Toplumsal Katkı	- Bilimsel, Kültürel ve Sosyal Organizasyonlar - Kültür, Sanat ve Spor Etkinlikler
D – Girişimcilik	- Üniversite Sektör İşbirliği - Çalışan turizm personelinin mevcut becerilerini geliştirmesi ve yeni beceriler edinmesi amacıyla ve ADÜSEM işbirliği ile eğitimler düzenlemek - Turizm işletmeleri ile eğitim protokolleri

4.5. Paydaş Analizi

Tablo 5: Paydaşların Önceliklendirilmesi

Paydaş Adı	İç Paydaş/Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
Öğrenciler	Dış Paydaş	1.Derece	Güçlü	Yüksek
Akademik Personel	İç Paydaş	1.Derece	Güçlü	Yüksek
İdari Personel	İç Paydaş	1.Derece	Güçlü	Yüksek
Öğrenci Toplulukları	Dış Paydaş	1.Derece	Güçlü	Yüksek
Mezunlar	Dış Paydaş	2.Derece	Güçlü	Orta
Cumhurbaşkanlığı	Dış Paydaş	1.Derece	Güçlü	Yüksek
YÖK	Dış Paydaş	1.Derece	Güçlü	Yüksek
Üniversitelerarası Kurul	Dış Paydaş	1.Derece	Güçlü	Yüksek
YÖKAK	Dış Paydaş	1.Derece	Güçlü	Yüksek
Sosyal Güvenlik Kurumu	Dış Paydaş	2.Derece	Güçlü	Yüksek
Kredi Yurtlar Kurumu	Dış Paydaş	2.Derece	Güçlü	Yüksek
İlçe Belediyeleri	Dış Paydaş	2.Derece	Zayıf	Düşük
Özel Sektör Kuruluşları	Dış Paydaş	2.Derece	Güçlü	Yüksek
Bölge Halkı	Dış Paydaş	2.Derece	Güçlü	Orta
Öğrenci Yakınları	Dış Paydaş	3.Derece	Zayıf	Düşük
ÖSYM	Dış Paydaş	2.Derece	Zayıf	Orta
Diğer Üniversiteler	Dış Paydaş	1.Derece	Güçlü	Yüksek

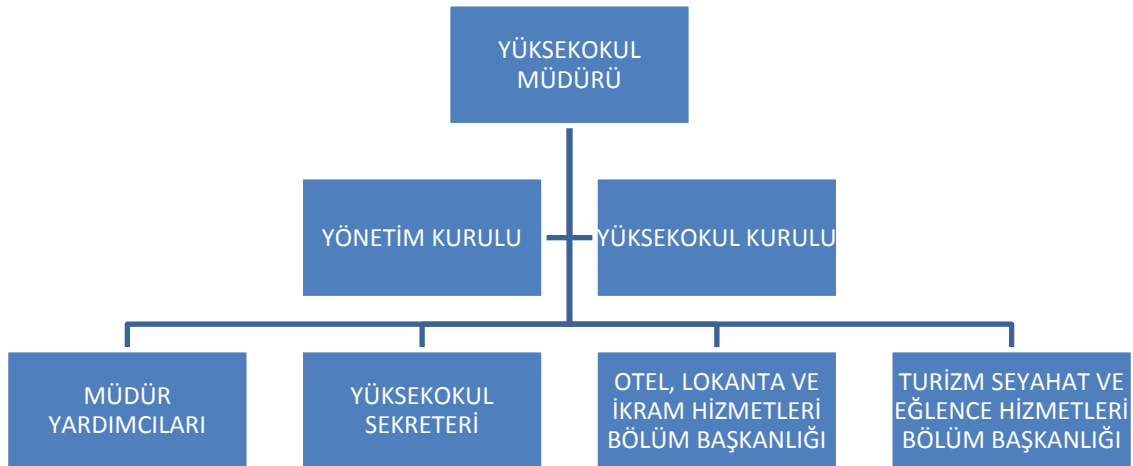
Tablo 6: Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi

Paydaşlar	Eğitim-Öğretim	Araştırma Geliştirme			Toplumsal Katkı	
		Araştırma Projeleri	Bilimsel Yayınları	Bilimsel Toplantılar	Barınma, Beslenme ve Ulaşım	Kültür, Sanat ve Spor Etkinlikleri
Öğrenciler	✓				✓	✓
Akademik Personel	✓	✓	✓	✓	✓	✓
İdari Personel	✓				✓	✓
Öğrenci Toplulukları	✓				✓	✓
Mezunlar	✓					
Cumhurbaşkanlığı	✓	✓	✓	✓	✓	✓
YÖK	✓	✓	✓	✓		✓
Üniversitelerarası Kurul		✓	✓	✓		
YÖKAK	✓	✓		✓		
Sosyal Güvenlik Kurumu	✓					
Kredi Yurtlar Kurumu					✓	
İlçe Belediyesi					✓	✓
Özel Sektör Kuruluşları	✓					✓
Bölge Halkı	✓					
Öğrenci Yakınları	✓				✓	✓
ÖSYM	✓					
Diğer Üniversiteler	✓					✓

4.6. Kuruluş İçi Analiz

4.6.1. Teşkilat Şeması

DİDİM MYO TEŞKİLAT ŞEMASI



4.6.2. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Üniversitelerin bilim ve teknoloji üretip yayarak rol ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi, ülkemizin gelişmesine ve kalkınmasına katkı sağlayabilmesi ve rekabetçi piyasanın taleplerine yanıt verebilmesi insan kaynağının varlığına ve bu kaynağın yetkinliğine bağlıdır. Stratejik planlar kapsamında var olan insan kaynakları potansiyelinden hareketle, bu kaynakların nitelik ve yetkinliklerini arttırmaya yönelik uygulamalara yer verilmektedir. Stratejik planlarında yer alan amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde rol alan en önemli etmenlerden biri insan kaynağı olan akademik ve idari personeldir. Bu nedenle üniversitelerin akademik ve idari kadrolarında görev yapan personelin niceliğinin yanı sıra, niteliklerinin ve yetkinliklerinin bilinmesi ve geliştirilmesi oldukça önemlidir. Birimimiz akademik personel ihtiyacı rektörlüğümüze yazı ile bildirir. Talebin rektörlüğümüzce kabul edilmesi halinde 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ilgili maddelerine göre öğretim elemanı ataması yapılır.

Birimimizde 2023 yılı bahar yarıyılı sonu itibarıyla toplam 35 personel bulunmaktadır. Toplam personelin 15'i Akademik Personel olarak, 20'si ise İdari Personel (Memur, 4/B Sözleşmeli Personel ve Sürekli İşçi) olarak görev yapmaktadır.

Akademik Personel: Birimimizde 2023 bahar yarıyılı sonu itibarıyla 3 Öğretim Görevlisi Doktor, 12 Öğretim Görevlisi olmak üzere toplam 15 Akademik Personel çalışmaktadır. Aşağıdaki tabloda unvanlar itibarıyla akademik personel sayısının yıllara göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 7: 2019-2023 Akademik Personel Sayıları

	2019	2020	2021	2022	2023
Profesör	----	----	----	----	---
Doçent	---	---	---	---	----
Dr. Öğretim Üyesi	----	----	----	-----	-----
Öğretim Görevlisi Dr.	----	----	----	----	3
Öğretim Görevlisi	15	15	15	15	12
TOPLAM	15	15	15	15	15

Didim Meslek Yüksekokulu bünyesinde toplam 15 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Bunlardan beş öğretim görevlisi rektörlük Yabancı Diller YO, Türk Dili Bölüm Başkanlığı ve Söke MYO'dan okulumuza 13 B-4 maddesi ile görevlendirilmiştir. Okulumuz bünyesinde bir öğretim görevlisi yine aynı madde ile Turizm Fakültesi'nde görevlendirilmiştir.

İdari Personel: Üniversitemizde 2023 bahar yarıyılı sonu itibarıyla 20 İdari Personel görev yapmaktadır. Aşağıdaki tabloda yıllar itibarıyla idari personel sayıları yer almaktadır.

Tablo 8: 2019-2023 İdari Personel Sayıları

	2019	2020	2021	2022	2023
İdari Personel (657/4/A)	10	10	11	11	11
Sözleşmeli Personel (657/4/B)	--	---	1	1	1
Sürekli İşçi (657/4/D)	8	8	8	8	8
TOPLAM	18	18	20	20	20

4.6.3. Kurum Kùltürü Analizi

Kurum kùltürü katılım, iş birliğı, bilginin kurum içi yayılımı, öğrenme, kurum içi iletişim, paydaşlarla ilişkiler, değışime açıklık, stratejik yönetim, ödùl ve ceza sistemi gibi öğelerin işleyişıyle şekillenen bir yapıdır. Kurumun etkinliğinde, amaçlarına ulaşmasında ve verimliliğinde kurum kùltürünün etkisi oldukça önemlidir. Bu bağlamda birimimizin kurum kùltürü alt bileşenleri bağlamında analiz edilmiştir.

Katılım: Didim Meslek Yüksekokulu çalışanlarının karara katılım sürecini çeşitli karar alma mekanizmaları aracılığı ile sağlamaktadır. Yüksekokulumuz yönetim ve yüksekokul kurulu mekanizmaları yoluyla personelin karar alma mekanizmalarına katılımı sağlanmaktadır. Ayrıca her akademik yarıylda birimiz bünyesinde gerçekleştirilen Akademik Genel Kurul aracılığıyla akademik personelin birime ilişkin genel değerlendirmeleri görebilmekte ve kurumsal kùltürün bir parçası olarak kendilerini ifade edebilmektedirler. Bu toplantılar hem ihtiyaç analizi hem de gelişimsel planlamaya hizmet niteliğinde olup doğrudan personel katılımını desteklemektedir. Bu doğrultuda tespit ve önerileri hayata geçirilen kurum personelinin karara katılımı ile kurum aidiyeti güçlenmektedir.

Bilginin Yayılımı: Elektronik belge yönetimi sisteminin etkin kullanılması sayesinde kurumlar arası ve kurum içi bilgi paylaşımı verimli bir şekilde yürütölmektedir.

Öğrenme: Kurumsal öğrenmenin üst düzeyde gerçekleştirilmesi için birim bünyesinde gerçekleştirilen Akademik Genel Kurullar, birim içerisinde gerçekleştirilen akademik paylaşım etkinlikleri gibi etkinlikler, kurumsal öğrenme mekanizmasına katkı sunmaktadır.

Kurum İçi İletişim: Kurum içi iletişim süreçlerinde yasal prosedürler yanında etkin bir iletişim sağlanmaktadır. Bu kapsamda yöneticilerin erişilebilirliği, çalışanların dilek ve taleplerinin yazılı ve sözlü olarak üst birimlere iletilmesi konusunda kapsamlı çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

Paydaşlarla İlişkiler: Stratejik plan hazırlama sürecinde çalışma gruplarının oluşturulmasında birimin tüm iç paydaşlarının ilgili gruplarda temsilinin sağlanmış, bu anlamda bilgilendirmelerin tabana yayılması ve görüşlerinin temsili amaçlanmıştır.

Değışime Açıklık: Akademik çalışmalar ve projeler başta olmak üzere çalışanların yenilikçi fikirleri ve çalışmaları birim yönetimi tarafından üst düzeyde teşvik edilmektedir.

Stratejik Yönetim: Stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde, yıllık olarak öğrenci, personel ve yönetim düzeyinde durum tespiti çalışmaları anketler aracılığıyla üniversitemiz bünyesinde gerçekleştirilmekte paylaşılan veriler yoluyla sürekli bir izleme ve iyileştirme anlayışı benimsenmektedir.

4.6.4. Fiziki Kaynak Analizi

Yüksekokuluz Didim ilçesinde bulunan ADÜ Didim Yerleşkesi içerisinde faaliyet göstermektedir. Bir adet idari bina, bir adet derslik bloğu ve bir adet konferans salonu olmak üzere üç blok kullanılmaktadır. Ancak iklim koşulları ve denize çok yakın olmasından kaynaklı nemin fazla oluşu nedeniyle çatı akması ve tavan ile duvarlarda sıva dökülmeleri ile ilgilidir. Hatta çatı akması nedeniyle eğitime kapatılan dersliklerimiz bulunmaktadır.

Ayrıca okulumuzda ısıtma sisteminin bulunmaması, kullanılan klimaların eski ve bakımsız olması ve kapı ve pencerelerin çok eski ve bozuk olması sebebiyle ısıtma problemleri bulunmaktadır.

Tablo 9: Fiziki Kaynak Analizi

	Adet	Kapasite	Toplam Kapasite
Amfi	0	0	0
Derslik	17	50	850
Uygulama Mutfağı	1	50	50
Konferans Salonu	3	100-100-250	450
Bilgisayar Laboratuvarı	1	40	40

Öğrencilerin yararlanabileceği sosyal alanlar Didim Kampüsü içerisinde yer alan kantin kafeterya, yemekhaneden oluşmaktadır. Kampüs içerisinde bulunan spor alanı bakımsızlık sebebiyle kullanılamaz duruma gelmiştir. Kampüs içerisinde öğrencilerimizin kullanabileceği sosyal alan ve spor alanı maalesef bulunmamaktadır.

Tablo 9: Fiziki Kaynak Analizi

	Sayısı
Akademik Personel Çalışma Odası	13
İdari Personel Çalışma Odası	16
Depo	4
Arşiv	1
Kütüphane	1

Ayrıca yaklaşık 2.000 adet basılı yayına ve internet bağlantısı olan 6 bilgisayara sahip bir kütüphane bulunmaktadır. Öğrenciler mesai saatleri içinde bu kaynaklardan yararlanabilmektedirler.

4.6.5. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

Birimimizde üniversitemizce sunulan kablosuz ağ hizmeti Eduroam ile personelimiz ve öğrencilerimize kesintisiz internet hizmeti sağlanmaktadır.

Birimimizde aynı anda 40 öğrencin yararlanabileceği 40 bilgisayara sahip bir bilgisayar laboratuvarı bulunmaktadır.

Yazıcı, Tarayıcı, Fotokopi ve Baskı Teknolojileri: Üniversitemiz tüm birimlerinde yeterli sayıda yazıcı, tarayıcı donanımları bulunmakta, baskı hizmetleri ile ilgili olarak da Üniversitemiz matbaasından hizmet alınmaktadır. Ancak özellikle yazıcı ve fotokopi hizmetlerinde kullanılan donanımlar, hususunda sorun yaşanmaktadır. Yüksekokulumuzda halihazırda kullanabileceğimiz bir fotokopi makinası maalesef bulunmamaktadır.

4.6.6. Mali Kaynak Analizi

Birimimiz bünyesinde bir bütçe tanımlanmamış olup tespit edilen eksiklikler rektörlüğe bildirilmekte ve temini sağlanmaktadır.

4.7. Akademik Faaliyetler Analizi

Tablo 10: Akademik Faaliyetler Analizi

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/Sorun Alanları	Ne Yapılmalı
Eğitim	* Öğrenmeye açık, özverili ve dinamik personele sahip olmak * Sektör tecrübesi ve akademik tecrübesi bulunan dinamik, nitelikli, birbiriyle uyumlu çalışabilen bir öğretim kadrosuna sahip olmak * Çoğu öğretim elemanlarının lisansüstü eğitime sahip olması * Dinamik ve ekip çalışmasını destekleyen bir yönetimin olması	* Eğitim-öğretim binamızda altyapı sorunları yaşanması * Mezun takibi gibi öğrenci geri bildirimlerin sağlanabileceği sistemin eksikliği * Mevcut programlarda öğretim elemanı eksikliği bulunmaktadır. * Özellikle Aşçılık Programında bir tane öğretim görevlisi olduğu için eğitim öğretim verimli bir şekilde yürütülememektedir. * Turizm ve Otel İşletmeciliği programında görevli iki öğretim elemanımızın emekliliğe ayrılma durumu söz konusudur. * Nitelik ve nicelik olarak eğitim-öğretim faaliyetinin geliştirilmesi gerekli öğretim elemanı eksikliği	* Sınıfların fiziksel koşulları, laboratuvar imkânları ve kütüphane kaynaklarının iyileştirilmesi * Mezun takibi gibi öğrenci geri bildirimlerin sağlanabileceği sistemin kurulması ve işletilmesi * Öğretim elemanı sayısının acil olarak artırılması
Araştırma	* İmkânlar dâhilinde çeşitli dergilerde yayın yapma yeteneğine sahip öğretim elemanlarının bulunması	* Bilimsel toplantılara katılım konusunda öğretim elemanlarının yeterince desteklenmemesi * Doktor unvanına sahip öğretim elemanlarına kadro verilememesi durumu	* Bilimsel toplantılara katılım konusunda öğretim elemanlarının desteklenmesi * Yüksekokulumuza yeteri sayıda Doktor Öğretim Üyesi kadrosunun tahsis edilmesi
Toplumsal Katkı	* Bilimsel, kültürel ve sosyal organizasyonlar * Kültür, sanat ve spor etkinlikleri * Sektörel fuarlar, yarışmalar * Ulusal ve uluslararası festivaller	* Birimimizin merkez kampüse uzak olması nedeniyle öğrenci katılımı konusundaki zorluklar * Birimimizin Didim şehir merkezine uzak olmasından dolayı öğrenci ve hocalarımızın ilçede yapılan etkinliklerde aktif rol alamaması	* Bu tür organizasyonlara katılım konusunda birimlere destek olunmalı * Bu tür etkinlikler sadece merkez kampüs yerine belirli merkezlere dağıtılmalı

4.8. Yükseköğretim Sektörü Analizi

Yükseköğretim Sektörü Analizi Üniversitenin Stratejik Planının hazırlanması için oluşturulan Strateji Geliştirme Çalışma Grupları özellikle Eğitim-Öğretim, Araştırma-Yenilik, Toplumsal Katkı-Kurumsal Yönetim alanlarında Sektör Analizlerini gerçekleştiren çalışma ekipleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.8.1. Sektörel Eğilim Analizi

Sektörel eğilim analizi yapılırken politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal ve çevresel boyutlarda analiz gerçekleştirilmelidir. Bu alanlardaki eğilimlerin neden olabileceği fırsatlar ve riskler ile bunlar için yapılabilecekler belirlenerek rakipler ve paydaşlar ile düzenleyici/denetleyici kuruluşlar dikkate alınmalıdır. Tablo 11’de analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 11: Sektörel Eğilim Analizi

Etkenler	Tespitler	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik	* Stratejik planlama konusunda biriken katkı sağlayıcı deneyimler * COVID-19 döneminde uzaktan eğitim sürecinde eğitimin olumsuz etkilenmesi * Yükseköğretimde kalite güvence sistemi konusunda çalışmaların artması * 2023 yılı başında 11 ilimizi kapsayan depremle ve akabindeki yurt içi göçle ilişkili sorunlar	* Üniversiteye yönelik stratejik yönetim anlayışının yerleşmesi * COVID-19 döneminde uzaktan eğitim konusunda kazanılan tecrübe * Uzaktan eğitim ve hibrit eğitimin konusunda yapılabilir olması	* COVID-19 ile sonrasındaki sosyal olayların eğitim kalitesi üzerindeki olumsuz etkisi	* Stratejik yönetim ve planlamaya yönelik farkındalığın artırılması * Personelin uzmanlaşmasına yönelik hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmesi * Kalite güvence sistemine yönelik farkındalığın artırılması * Öğrenci ve personelin beklenmedik değişim süreçlerine karşı daha hazır hâle getirilebilmeleri
Ekonomik				
Sosyo-Kültürel	* Üniversitenin bulunduğu bölgenin iklimsel ve coğrafi etkileri * Öğrenci demografisinin değişmesi * Turizm bölgesi içerisinde faaliyet göstermek	* Üniversitenin bulunduğu bölgenin eğitim-öğretim konusunda yeterliliği * Paydaşların artan ilgisi * Sektörle işbirliği fırsatlarının bulunması	* Merkez kampüse uzaklığın belirli alanlardaki gelişimi sınırlandırması * Hızla gelişen ve değişen turizm sektörü insan kaynakları ihtiyacına cevap verememek	* Paydaşlarla ilişkilerin geliştirilmesi * Bölgesel olarak sosyal sorumluluk çalışmaları artırılması * Sektörde faaliyet gösteren önemli işletmelerle eğitim ve istihdam protokolleri yapılmalıdır.

Teknolojik				
Yasal	* Mevzuatta öngörülen yükseköğretime ilişkin değişiklikler	* Mevzuattaki değişimlere kurumsal gelişmeye katkı sağlaması	* Mevzuattaki değişimlere uyum konusunda iş yükünün artması * Mevzuat değişikliklerine uyum konusunda fiziksel ve personel konusundaki yetersizlikler	* Mevzuat konusunda akademik ve idari personelin bilgi düzeyi geliştirilmeli
Çevresel				

4.8.2. Sektörel Yapı Analizi

Üniversite sektör yapısını oluşturan güçleri, fırsatlar ve tehditler bağlamında analiz ederek konumunu belirler ve uzun vadeli stratejik tercihlere temel teşkil edecek bilgi üretimini sağlar.

Tablo 12. Sektörel Yapı Analizi

Sektörel Güçler	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapmalı
		Fırsatlar	Tehditler	
Rakipler	* Diğer meslek yüksekokulları ile rekabet halindedir	* Rakip MYO'ların başarılı uygulamaları ve yenilikçi projeleri, birimimiz için bir örnek oluşturarak iyileştirme ve yenilik fırsatları sunabilir. * Turizm faaliyetlerinin yoğun olduğu bir konuma sahip olmak	* Diğer MYO'lardaki kontenjanların fazla olması *Okulumuzun arazi tahsis durumundaki belirsizlik *Mevcut fiziki şartların (sınıf ve uygulama alanı kapasitesi) yetersiz olması	* Rakip MYO'ların başarılı uygulamalarını izlemek ve uygulanabilir olanları benimsemek için iş birlikleri ve ortak projeler geliştirmek önemlidir. * Arazinin tahsis sürecinin takip edilmesi. * Tahsis sonrasında gerekli yatırımların yapılması

Paydaşlar	* Paydaşların beklentileri, ihtiyaçları ve talepleri çeşitli olabilir.	* Öğrencilerin talepleri doğrultusunda yeni programlar, projeler ve etkinlikler geliştirilebilir. * İş dünyası ve toplumla daha güçlü bağlantılar kurulması, staj ve iş imkânlarının artırılması gibi fırsatlar doğabilir.	* Paydaşların beklentilerinin karşılanmaması veya memnuniyetsizlikleri, üniversitenin itibarını olumsuz etkileyebilir. * İş dünyasının talepleri ve ihtiyaçları değişebilir, bu da üniversitenin programlarını ve mezunlarının niteliğini etkileyebilir.	* Paydaşların geri bildirimleri alınmalı ve değerlendirilmelidir. * İş dünyası ve yerel toplumla sıkı iş birlikleri ve danışma kurulları oluşturulmalıdır. * Mezunların takibi ve mezunlarla iletişim ağının güçlendirilmesi önemlidir.
Düzenleyici/ Denetleyici Kuruluşlar	* Üniversite, milli eğitim sistemi ve yükseköğretim mevzuatına tabidir. * YÖK'ün akreditasyon ve kalite güvence sistemini yaygınlaştırma politikası yürütmesi	* Düzenleyici ve denetleyici kuruluşların yönergeleri ve politikaları, üniversitenin kalite standartlarını yükseltmesine yardımcı olabilir. * Düzenlemelerin sağladığı öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliği, çeşitlilik ve uluslararasılaşma fırsatları sunabilir.	* Düzenleyici ve denetleyici kuruluşların gerekliliklerini yerine getirememek veya kurallara uymamak, üniversitenin akreditasyon ve finansal kaynaklarına zarar verebilir. * Düzenlemelerin sık sık değişmesi veya karmaşık olması, yönetim zorluklarına neden olabilir.	* Üniversite, düzenleyici ve denetleyici kuruluşlarla düzenli iletişim hâlinde olmalı ve gerekliliklere uygunluğunu sağlamalıdır. * Mevzuat değişikliklerini takip etmek ve gerekli uyum sağlamak için etkin bir yönetim süreci

4.9. Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi

GZFT analizi, bir kurum/kuruluşun mevcut durumunu anlamak ve stratejik kararlar almasına yardımcı olmak için kullanılan önemli bir araçtır. Analiz sonucunda, kurum/kuruluşun güçlü yönlerini geliştirmesine, zayıf yönlerini ele almasına, fırsatları değerlendirmesine ve tehditlere karşı stratejik önlemler almasına yardımcı olur. Bu analiz, stratejik bir planın temelini oluşturur ve rekabet avantajı elde etme yolunda kurum/kuruluşlara rehberlik eder.

Tablo 13. GZFT Analizi

Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Fırsatlar	Tehditler
Paydaşlarla iletişim ve koordinasyonun iyi olması	Yüksekokulumuzun ideal yapılanması için yeterli sayıda personelinin olmaması	Üst yöneticilerin öğrenci, personel ve halka iç içe olması	Sosyal ve kültürel imkânların olmaması
Sektör tecrübesi üst seviyede olan akademik personele sahip olma	Bütçe sıkıntısının ciddi boyutlara ulaşması	Ülkemizde AR-GE çalışmalarına verilen önemin ve ayrılan bütçenin artması	Mesleki eğitime ve meslek yüksekokulu öğrencilerine karşı negatif bir bakış açısının varlığı
Genç, dinamik, nitelikli, birbiriyle uyumlu çalışabilen bir kadroya sahip olma	Kadrolaşmanın bölüm ve programlar açısından dengeli olmaması	Öğrenci değişim programlarının varlığı	Orta öğretimden gelen öğrencilerin zayıf, isteksiz ve amaçsız öğrenci profilinde olması
Öğretim elemanlarının çoğunluğunun lisanüstü eğitime sahip olması	Yüksekokul bünyesinde bulunan programların yeterli olmaması, yeni	Gelişmekte olan ülkemizin ara eleman ihtiyacının her geçen	Akademik kadro atamalarında yaşanan problemler. Akademik

	bölüm, program açılması konusunda yaşanan problemler	gün artması	yükselmedeki belirsizlik
Sürekli iyileştirmeyi hedefleyen sistematik bir yaklaşım olması	Mevzuat değişikliklerinin çok sık olması ve iş yoğunluğundan çalışanların bu değişime uyumundaki güçlükler	Aydın ilinde eğitim ve ulusal sınavlarda başarı oranının yüksek olması	Meslek yüksekokullarına yeterince kaynak ayrılmaması
Genç, dinamik ve ekip çalışmasını destekleyen yönetimin olması	Yüksekokul yerleşkesinin merkez kampüse olan uzaklığı	Aydın ilinin cazip konumu	Ülke genelinde fakülte ve MYO sayısındaki artış
Yüksekokul yönetimiyle tüm personelin rahatlıkla iletişim kurabilmesi, çalışanlarını her anlamda destekleyen, sorunlara çözüm üreten bir yönetim anlayışına sahip olması			
Yönetimin şeffaflığı ve katılımcılığı desteklemesi			
Üniversite yönetiminin kalite yönetimi konusundaki kararlılığı			

4.10. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi

Tablo 14. Tespitler ve İhtiyaçlar

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/Sorun Alanları	İhtiyaçlar/Gelişim Alanları
Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi		
Bölüm/Program Analizi	* Program açma tekliflerinin Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilmemesi nedeniyle program sayısı artırılmamıştır. * Akademik kadro yetersizliği nedeniyle yeni program açma hedefine ulaşılamamıştır. * Öğrencilerden yeterli talep gelmemesi nedeniyle çift anadal/yandal programları aktifleştirilememiştir.	* Yeni program açma teklifleri güncellenmelidir. * Akademik kadro sayısı artırılmalıdır. * Çift anadal/yandal programlarına öğrencilerin katılımı özendirilmelidir.
Paydaş Analizi	* Yerel dış paydaşlarla ilişkiler zayıftır.	* Dış paydaşlarla ilişkileri geliştirecek stratejiler belirlenmelidir.

İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi	* Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı yüksektir. * Akademisyenler bilimsel etkinliklere katılım için yeterince desteklenmemektedir.	*Öğretim elemanı sayısının artırılmalıdır. * Üniversitemiz birimleri tarafından bilimsel etkinlikler için ödenek ayrılmalıdır.
Kurum Kültürü Analizi	* Didim MYO bünyesinde şeffaf ve akademisyenlerin düşüncelerini açıkça dile getirebildiği bir yönetim anlayışı mevcuttur.	* Özellikle dış paydaşların güçlendirilecek ilişkiler vasıtasıyla kurum kültürüne katkısı artırılmalıdır. * Yerel yönetimlerle işbirliği olanakları artırılmalıdır.
Fiziki Kaynak Analizi	* Mevcut derslik ve idari binanın yetersiz olması * Dersliklerin eğitim-öğretime yeterince uygun olmaması	* Derslik kapasitesi artırılmalıdır. * Binada yapılacak tadilat vb. ile uygun hale getirilmesi
Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi	* Teknolojik altyapının istenilen düzeyde olmaması	* Okulun teknolojik altyapısının eğitim öğretime uygun olmaması
Akademik Faaliyet Analizi	* Ders yükünün fazla olmasının akademik gelişimi sınırlaması * Akademik personel başına düşen öğrenci sayısının çok fazla olması * Bilimsel araştırma projelerine ayrılan ödeneğin yetersiz olması, bilimsel araştırmaları, inovatif ve deneysel çalışmaları sınırlamakta ve akademik ilerleme ve performansı etkilemektedir. * Yurtiçi ve yurtdışı bilimsel faaliyetlere/etkinliklere katılım için akademisyenlere yeterli ödenek ve desteğin sağlanmaması akademisyenlerin akademik gelişimlerini ve motivasyonlarını etkilemektedir. * Akademik performansa yönelik ödül ve teşvik sisteminin olmaması, başarılı çalışmaların ve çıktılarının tanınmasını ve motive edilmesini sınırlamaktadır. * Yerel yönetimlerle işbirliğinin sınırlı olması nedeniyle sinerji ve toplumsal katkı sınırlı kalmaktadır.	* Öğretim elemanı sayısının artırılması * Araştırma projelerine ayrılan bütçenin artırılması ve yapılacak çalışmaya göre ihtiyaç duyulan teknik ve teknolojik teçhizatın sağlanması * Bilimsel toplantılara katılım konusunda akademisyenlere maddi desteğin sağlanması * Yerel yönetimlerle işbirliğini geliştirici girişimlerde bulunulması
Yükseköğretim Sektörü Analizi	* COVID 19 ve deprem felaketlerinin eğitim-öğretimi aksatması ve ölçme-değerlendirme konusunda gerçek durumdan sapmaları yol açmıştır.	

5. GELECEĞE BAKIŞ

5.1. Misyon

Sektörün ihtiyacı olan nitelikli ara kademe elemanı ve yönetici adaylarını yetiştirmek ve geliştirmek suretiyle; bu elemanlara bilgiye ulaşma, bilgiyi çözümleme, işine uygun olarak kendini yenileme kapasitesine sahip olacak düzeyde eğitim ve beceri kazandırmak.

5.2. Vizyon

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nin vizyonu doğrultusunda bilimsel saygınlığı ve yaratıcı faaliyetleri ile mesleki eğitim, bilim, sanat ve spor alanlarında ulusal ve uluslararası boyutta ideal bir eğitim kurumu olmak

5.3. Temel Değerler

- Yenilikçilik
- Katılımcı Yönetim
- Çözüm Odaklılık
- Şeffaflık
- Bilimsel Etik ve Değerlere Bağlılık
- Hoşgörü
- Liyakate Dayalı
- Üretken
- Yenilikçi
- Eğitim-öğretim, araştırma ve çalışma ortamları sunmaktır

6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

Didim Meslek Yüksekokulu akademik ve idari kadro yetkinliği, nitelikli eğitim vermeyi, beşerî sermaye havuzunu derinleştirmeyi, ara eleman sağlamayı ve bölgenin diğer paydaşlarına yol gösterici olmayı pozitif dışsallığa dönüştürmeyi amaçlayan sadece teorik değil uygulamalı eğitim-öğretimin de yürütülebildiği üst düzey bir stratejiyi benimsemektedir.

6.1. Konum Tercihi

Yüksekokulumuzun hâlihazırdaki akademik ve idari yapılanması, üniversite-dış paydaşlar ilişkisi, geleceğe dönük projeksiyonlar, Ülkemizin artan nüfusa yönelik eğitimcilerin eğitimi, ara eleman ve donanımlı yönetici gereksinimi, eğitim-staj imkânlarının güçlü

birlikteliği, öğrenci talep yoğunluğu, eğitim-öğretime devam edilen bölümlerin dinamikleri, nüfus yoğunluğu, cazibe merkezi konumundaki coğrafi yapı ve diğer değişkenler göz önünde bulundurulduğunda meslek yüksekokulumuz için istihdam merkezli bir konumlamanın en uygun tercih olduğu görülmüştür.

6.2. Başarı Bölgesi Tercih

Didim Meslek Yüksekokulu, orta ve uzun vadeli stratejisini istihdam merkezli bir eğitim üzerine inşa etmekle birlikte kendine özgü başarı bölgesi imkânına sahiptir. Bunun temel nedeni, meslek yüksekokulunun bulunduğu ilçenin konumu ve sektör ile uzun süreli bir iş birliğinin yanında geniş eğitim-öğretim imkânlarının varlığıdır.

6.3. Değer Sunumu Tercih

Meslek Yüksekokulumuz, vermiş olduğu istihdam odaklı eğitim hizmetlerine değer katmak için akademik kadro, öğrenci, idari personel, dış paydaşlar ve üniversite-sektör iş birliğinde derinleşmeyi hedeflemektedir. Böylece, başarı bölgesi tercihlerini çok yönlü, dinamik, verimli ve kaliteli sonuç elde edecek şekilde yönetecektir. Üniversiteye değer katacak alanlarda daha fazla etkinliğin sağlanmasına çalışılacak, değişen ve gelişen koşullara göre yeni faktörler eklenebilecektir. Meslek Yüksekokulumuzun değer sunumu Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. Değer Sunumu Belirleme

Faktörler / Tercihler	Azalt	Artır	Ortaya Çıkar
Bürokrasi ve Zaman Kaybı	✓		
Maliyet	✓		
Aidiyet		✓	
Yerel/Bölgesel Sektör İş Birlikleri		✓	
Akademik Performans		✓	
Uluslararası Atıf İmkânları			✓
Öğrenci Sayısı		✓	
Akademik Personel Sayısı		✓	
Sosyal İmkânlar		✓	
Sportif Başarı		✓	
Eğitim Yöntemler		✓	

6.4. Temel Yetkinlik Tercihi

Didim Meslek Yüksekokulunun temel yetkinlik alanları; eğitim-öğretim, bilimsel çalışma ve toplumsal katkıdır.

Meslek Yüksekokulumuz, konumu, başarı bölgesi ve değer sunumu tercihlerini desteklemek için temel yeteneklerini en iyi ve en verimli şekilde yönetme hedefini özveriyle sürdürmektedir. Meslek Yüksekokulumuz, araştırma kapasitesi ve kalitesine önem verirken eğitim odaklı diğer akademik faaliyetlerini de başarıyla sürdürmektedir. Ayrıca meslek yüksekokulumuz, ulusal ve dünyadaki değişimleri takip ederek, sürekli ilerleme ve yenilik odaklı bir anlayışla beşeri sermaye üretmeyi ve bunu sürdürülebilir kılmayı hedeflemektedir.

7. STRATEJİ GELİŞTİRME

7.1. Amaçlar ve Hedefler

AMAÇ (A1) : EĞİTİM ÖĞRETİM FAALİYETLERİNİ GELİŞTİRMEK

Hedef (H1.1) : Sunulan eğitim olanaklarının geliştirilmesi

Hedef (H1.2) : Öğretim programlarının doluluk oranının artırılması

Hedef (H1.3) : Alanında yetkin, araştırmacı, bilgi üreten ve aktaran akademisyenler yetiştirilmesi

Hedef (H1.4) : Öğrencilere sunulan sosyal, kültürel gelişim ve beslenme hizmetlerinin kalitesinin artırılması

AMAÇ (A2) : ULUSAL VE ULUSLARARASI NİTELİKLİ VE KATMA DEĞERLİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA FAALİYETLERİNİ GELİŞTİRMEK

Hedef (H2.1) : Araştırma kapasitesini geliştirmek

AMAÇ (A3) : KURUMUN TOPLUM VE ÇEVRE İLE ETKİLEŞİMİNİ GÜÇLENDİRMEK

Hedef (H3.1) : Bölgesel ihtiyaçlara yönelik eğitimlerde işbirlikleri ve toplumsal sorunlara farkındalık oluşturmaya dönük akademik faaliyetlerin artırılması

Hedef (H3.2) : Topluma yönelik eğitim hizmeti dışındaki kültürel, sosyal ve sportif faaliyetlerin artırılması

Hedef (H3.3) : Mezunlarla ilişkilerin geliştirilmesi

AMAÇ (A4) : KALİTE ODAKLI SÜRDÜRÜLEBİLİR KURUMSAL KAPASİTEYİ GELİŞTİRMEK

Hedef (H4.1) : Kurumda kalite güvencesi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması

Hedef (H4.2) : İnsan kaynaklarının nitelik ve niceliğinin artırılması

Tablo 16: Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler

Birimler	AMAÇ (A1)				AMAÇ (A2)	AMAÇ (A3)			AMAÇ (A4)	
	H1.1	H1.2	H1.3	H1.4	H2.1	H3.1	H3.2	H3.3	H4.1	H4.2
İlgili Rektör Yardımcısı	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Meslek Yüksekokulları	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ
Araştırma ve Uygulama Merkezleri			İ		İ					
ADÜSEM			İ		İ					
ADUZEM	İ									
Bilim ve Teknoloji Araştırma ve Uygulama Merkezi			İ							
Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi			İ		İ					İ
Kalite Koordinatörlüğü			İ		İ	İ			İ	İ
Sıfır Atık Koordinatörlüğü						İ				
Uluslararası İlişkiler Koordinatörlüğü			İ		İ					İ
Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	İ									İ
Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı	İ				İ					
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı	İ	İ		İ		İ	İ	İ		
Personel Daire Başkanlığı		İ	İ		İ	İ		İ	İ	İ
Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı				İ		İ	İ			
Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı			İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ
Engelli Öğrenci Birimi	İ			İ						
Kariyer Merkezi	İ			İ				İ		

7.2. Hedef Kartları

Hedef Kartı (H1.1)

AMAÇ (A1)	EĞİTİM ÖĞRETİM FAALİYETLERİNİ GELİŞTİRMEK						
Hedef (H1.1)	Birimimizin sunduğu eğitim olanaklarının geliştirilmesi						
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Yükseköğretim/Önlisans Eğitimi						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	Mesleki yeterlilik sahibi ve gelişime açık mezunlar yetiştirilmesi						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG1.1.1 Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı	50	85	80	75	70	65	60
PG1.1.2 Eğitimin program süresinde bitirilme oranı (%)	50	25	25	30	30	35	40
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1.Akademik Birimler (PG1.1.1, PG1.1.2) 2.Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı (PG1.1.1, PG1.1.2) 3.Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı (PG1.1.1, PG1.1.2)						
Riskler	1.Bütçe daralması nedeniyle hedeflenen değerlerin altında kalınması ve sunulan hizmetlerin kalitesinde düşüş yaşanması 2.Öğretim elemanı sayısının yetersiz kalması 3.Üniversiteye kayıt olan önlisans öğrenci sayısının yetersiz kalması						
Stratejiler	1.Basılı ve elektronik kaynak sayısını artırmak 2.Nitelikli önlisans öğrencilerinin birimimizi tercih etmelerini sağlamak 3.İhtiyaç duyulan bölümlere nitelikli öğretim üyelerinin kazandırılması						
Maliyet Tahmini	---						
Tespitler	1. Program açma konusunda yapılan başvuruların YÖK tarafından reddedilmesi nedeniyle bu programların kısıtlı kalması						
İhtiyaçlar	1. Rektörlük ile koordinasyon çerçevesinde öğrenci kontenjanlarının düzenlenmesi						

Hedef Kartı (H1.2)

AMAÇ (A1)	EĞİTİM ÖĞRETİM FAALİYETLERİNİ GELİŞTİRMEK						
Hedef (H1.2)	Öğretim Programlarının Doluluk Oranının Artırılması						
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Yükseköğretim/Önlisans Eğitimi						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	Mesleki yeterlilik sahibi ve gelişime açık mezunlar yetiştirilmesi						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG1.2.1 Programların doluluk oranı	50	100	100	100	100	100	100
PG1.2.2 Yüksekokulumuza yerleşen öğrencilerin eğitime devamının sağlanması (%)	50	85	95	95	100	100	100
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1.Akademik Birimler (PG1.2.1, PG1.2.2) 2. Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı (PG1.2.1, PG1.2.2)						
Riskler	1. Bazı programların farklı meslek yüksekokullarında sunulması nedeniyle program doluluğuna erişilememesi 2. Bazı programların farklı kampüslere dağılması nedeniyle program doluluğuna erişilememesi 3. Bazı programların kontenjanlarının revizyonu zorunluluğu 4. Program sayısı ve çeşitliliğinin artması 5. Çift anadal ve yan dal programlarının tercih edilirliliğinin az olması						
Stratejiler	1. Program tanıtımlarının etkin hale getirilmesi 2. Eğitim ve sosyal olanakların geliştirilmesi						
Maliyet Tahmini	---						
Tespitler	1. Üniversite tanınırlığının istenilen düzeyde olmaması 2. Bazı programlara olan talebin değişkenlik göstermesi						
İhtiyaçlar	1.Üniversite tanınırlığının istenilen düzeye çıkarılması 2. Ulusal ve uluslararası derecelendirme veri tabanlarında Üniversitemizin yer alması						

Hedef Kartı (H1.3)

AMAÇ (A1)	EĞİTİM ÖĞRETİM FAALİYETLERİNİ GELİŞTİRMEK						
Hedef (H1.3)	Alanında yetkin, araştırmacı, bilgi üreten ve aktaran akademisyenler yetiştirilmesi						
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Yükseköğretim/Öğretim Elemanlarına Sağlanan Burs ve Destekler						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	Alanında yetkin, araştırmacı, bilgi üreten ve aktaran akademisyenler yetiştirilmesi						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG1.3.1 Yükseköğretim Kurulu, Türkiye Bilimler Akademisi ve TÜBİTAK bilim, teşvik ve sanat ödülleri sayısı (kümülatif değil)	100	0	1	1	1	1	1
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1. Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı (PG1.3.1) 2. Akademik Birimler (PG1.3.1) 4. Personel Daire Başkanlığı (PG1.3.1) 5. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (PG1.3.1)						
Riskler	1. Araştırmacıların yüzdeler dilimi yüksek olan dergilerde yayın yapmaya yönelmemesi 2. Uluslararası alanlarda yapılan yayınların niceliğini artırırken niteliğini düşürmek 3. Bilimsel altyapı eksikliği, bütçe yetersizliği						
Stratejiler	1. Öğretim elemanlarının öğretim ve araştırma yetkinliklerini geliştirecek eğitsel faaliyetlere katılımlarının desteklenmesi. 2. Açık erişimli dergilerdeki yayınları destek için kaynak aktarımının sağlanması						
Maliyet Tahmini	---						
Tespitler	1. Öğretim elemanlarının araştırma ve yayın yapma konusunda motivasyonlarının olmaması 2. Öğretim elemanlarının araştırma ve yayın yapma konusunda maddi olarak desteklenememesi						
İhtiyaçlar	1. Önemli indekslerde yapılacak yayınlara teşvik miktarının artırılması 2. Araştırmacılara sağlanan destek hizmetleri kapsamının genişletilmesi ve yükseltilmesi 3. Araştırmacı insan gücü sayısı ve niteliğinin artırılması						

Hedef Kartı (H1.4)

AMAÇ (A1)	EĞİTİM ÖĞRETİM FAALİYETLERİNİ GELİŞTİRMEK						
Hedef (H1.4)	Yükseköğretim öğrencilerine sunulan sosyal, kültürel gelişim ve beslenme hizmetlerinin kalitesinin artırılması						
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Yükseköğretim / Yükseköğretimde Öğrenci Yaşamı						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	Yükseköğretim öğrencilerine sunulan beslenme ve barınma hizmetlerinin kalitesinin artırılması; öğrencilerin kişisel ve sosyal gelişimi desteklenerek yaşam kalitesinin yükseltilmesi						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG1.4.1 Öğrencilere yönelik sosyal, kültürel ve sportif faaliyet sayısı (kümülatif değil)	50	12	15	18	20	22	25
PG1.4.2 Öğrenci kulüp ve topluluklarına katılan öğrenci sayısı	50	0	5	5	10	10	10
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1. Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı (PG1.4.1, PG1.4.2) 2. Akademik Birimler (PG1.4.1, PG1.4.2)						
Riskler	1. Merkez kampüse uzaklık nedeniyle öğrencilerin kulüp ve topluluklara katılımının zor olması						
Stratejiler	1. Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması						
Maliyet Tahmini	---						
Tespitler	1. Sosyal, kültürel ve sportif faaliyet alanlarının ve sayısının yetersiz olması 2. Öğrenci kulüp ve topluluklarına sağlanan desteklerin yetersiz olması 3. Öğrenci kulüp ve topluluklarınca düzenlenen faaliyet sayısının yetersizliği						
İhtiyaçlar	1. Sosyal, kültürel ve sportif faaliyet alanlarının ve sayısının artırılması 2. Öğrenci kulüp ve topluluklarınca düzenlenen faaliyet sayısının artırılmasına olanak sağlayacak destek miktarının artırılması						

Hedef Kartı (H2.1)

AMAÇ (A2)	ULUSAL VE ULUSLARARASI NİTELİKLİ VE KATMA DEĞERLİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA FAALİYETLERİNİ GELİŞTİRMEK						
Hedef (H2.1)	Araştırma Kapasitesini Geliştirmek						
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Araştırma, Geliştirme ve Yenilik/Yükseköğretimde Bilimsel Araştırma ve Geliştirme						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	Yükseköğretim kurumlarında inovasyon amaçlı bilimsel çalışmaların altyapısının güçlendirilmesi						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG2.1.1 Araştırma Laboratuvarı sayısı	100	0	1	1	1	1	1
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1. Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (PG2.1.1) 2. Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü (PG2.1.1) 3. ADÜ Teknokent (PG2.1.1) 5. Fakülteler, Yabancı Diller Yüksekokulu, Devlet Konservatuvarı, Meslek Yüksekokulları, Araştırma Merkezleri (PG2.1.1) 6. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (PG2.1.1) 7. Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı (PG2.1.1) 8. Bilim ve Teknoloji Araştırma ve Uygulama Merkezi (PG2.1.1)						
Riskler	1. Finansal engeller 2. Bütçe yetersizliği						
Stratejiler	1. BAP tarafından desteklenen Ar-Ge projelerinde çıktı odaklı sistemin sürdürülmesi ve otomasyon sisteminin aktif kullanılması						
Maliyet Tahmini	---						
Tespitler	1. Yeni teknoloji ve araştırma alanlarına yönelik araştırma altyapısının gerek teknik eleman gerekse de alet ve ekipman eksikliğinin bulunması 2. Üniversite bünyesindeki mevcut araştırma birimleri arasında koordinasyon eksikliği						
İhtiyaçlar	1. Fiziksel araştırma altyapısının verimlilik sağlayacak şekilde iyileştirilmesi ve araştırma kapasitesinin artırılması						

Hedef Kartı (H3.1)

AMAÇ (A3)	KURUMUN TOPLUM VE ÇEVRE İLE ETKİLEŞİMİNİ GÜÇLENDİRMEK						
Hedef (H3.1)	Bölgesel ihtiyaçlara yönelik eğitimlerde işbirlikleri ve toplumsal sorunlara farkındalık oluşturmaya dönük akademik faaliyetlerin artırılması						
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Hayat Boyu Öğrenme/Yükseköğretim Kurumları Sürekli Eğitim Faaliyetleri						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	Toplumun tüm kesimlerine ihtiyaç duyduğu alanlarda eğitimler verilmesi, kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin gelişmesine katkıda bulunulması						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 3.3.1 Sivil toplum kuruluşları, kamu ve özel kurumlarla yapılan eğitim protokolü ve ticari sözleşme sayısı (kümülatif değil)	25	0	1	2	2	2	2
PG 3.3.2 Toplumsal veya çevresel sorunlara yönelik yapılan eğitim etkinliklerinin sayısı (kümülatif değil)	25	2	3	4	4	4	5
PG 3.3.3 Toplumsal veya çevresel sorunlara yönelik yapılan etkinliklere katılanların sayısı (kümülatif değil)	25	250	250	300	300	300	300
PG 3.3.4 Akademisyenlerin birimler üzerinden yaptıkları danışmanlık hizmetleri sayısı (kümülatif değil)	25	0	0	0	0	0	0
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1. Akademik Birimler (PG3.3.1, PG3.3.2, PG3.3.3, PG3.3.4) 2. ADÜ Teknokent (PG3.3.1, PG3.3.5) 3. ADÜSEM (PG3.3.2,PG3.3.5) 4. Sıfır Atık Koordinatörlüğü (PG3.3.3,PG3.3.4) 5. Tüm Birimler (PG3.3.4)						
Riskler	1. Faaliyetlerin toplum tarafından yeterince bilinmemesi 2. Paydaşların yapılan etkinliklere katılımının beklenen düzeyde olmaması						
Stratejiler	1. Birim-Sektör ilişkilerinin güçlendirilmesi 2. Bilişim Altyapısının güçlendirilmesi 3. Çevresel Sorunlara farkındalığın artırılması ve üniversitenin öncülük etmesi						
Maliyet Tahmini	---						
Tespitler	1. Akademisyenlerin ADÜSEM ile etkileşim eksikliği 2. Eğitimlerin dijital formata dönüştürülmesi gerekliliği						
İhtiyaçlar	1. Kamu kurumları ve toplumun tüm kesimlerinin ihtiyaçları belirlenerek ilgili kurumlarla iş birliği yapılması ve protokol imzalanması 2. Birim-sanayi işbirlikleri artırılmalı, öğretim elemanlarının kendi alanlarında diğer aktörlerle iletişimin artırılması 3. Akademisyenlerin ADÜSEM ile işbirliklerinin cazip hale getirilmesi						

Hedef Kartı (H3.2)

AMAÇ (A3)	KURUMUN TOPLUM VE ÇEVRE İLE ETKİLEŞİMİNİ GÜÇLENDİRMEK						
Hedef (H3.2)	Topluma yönelik eğitim hizmeti dışındaki kültürel, sosyal ve sportif faaliyetlerin artırılması						
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Hayat Boyu Öğrenme / Yükseköğretim Kurumları Sürekli Eğitim Faaliyetleri						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	Toplumun tüm kesimlerine ihtiyaç duyduğu alanlarda eğitimler verilmesi, kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin gelişmesine katkıda bulunulması						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 3.2.1 Topluma yönelik kültürel, sanatsal, sportif ve sosyal faaliyetlerin sayısı (kümülatif değil)	33	2	3	4	4	5	5
PG 3.2.2 Çevre sorunları ve iklim değişikliği konusunda bilinçlendirmeyi artırmaya yönelik etkinlik (eğitim, toplantı, bilgilendirme vb.) sayısı (kümülatif değil)	33	0	1	2	2	3	3
PG 3.2.3 Patent, model, yayın, lisans gibi faaliyetlerle ilgili yapılan ulusal ve uluslararası medyada haber sayısı (kümülatif değil)	34	0	1	2	2	3	3
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1. Tüm Akademik Birimler (PG3.2.1, PG3.2.2, PG3.2.3) 2. Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı (PG3.2.1) 3. Engelli Öğrenci Birimi (PG3.2.2) 4. Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü (PG3.2.4, PG3.2.5)						
Riskler	1. Gerçekleştirilen faaliyetlerin tanıtımının yeterince yapılamaması						
Stratejiler	1. Kamu kurumları, Sivil Toplum Örgütleri ve Yerel Gruplarla ilişkilerin güçlendirilmesi						
Maliyet Tahmini	---						
Tespitler	1. Kurumun insan odaklı toplumsal faaliyetlerde yetersizliği ve erişilebilir halde olmaması 2. Kurum imajına gereken önemin gösterilmemesi 3. Kapsayıcı ve sürdürülebilir politikaların hayata geçirilmemesi						
İhtiyaçlar	1. Güçlü etkinlik planlama stratejilerinin geliştirilmesi 2. Paydaşların görüş ve önerileri doğrultusunda daha etkili faaliyetlerin organizasyonu						

Hedef Kartı (H3.3)

AMAÇ (3)	KURUMUN TOPLUM VE ÇEVRE İLE ETKİLEŞİMİNİ GÜÇLENDİRMEK						
Hedef (H3.3)	Mezunlarla ilişkilerin geliştirilmesi						
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Hayat Boyu Öğrenme / Yükseköğretim Kurumları Sürekli Eğitim Faaliyetleri						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	Toplumun tüm kesimlerine ihtiyaç duyduğu alanlarda eğitimler verilmesi, kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin gelişmesine katkıda bulunulması						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG3.3.1 Mezunlara yönelik gerçekleştirilen faaliyet sayısı (kümülatif değil)	100	1	2	2	3	3	4
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1. Tüm Akademik Birimler (PG3.3.1) 2. Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı (PG3.3.1) 3. Kariyer Merkezi (PG3.3.1)						
Riskler	1. Yapılan faaliyetlerin tanıtımının yeterince yapılamaması 2. Medya araçlarının etkin kullanılamaması						
Stratejiler	1. Mezun Bilgi Sistemi üyeliğini teşvik ederek mezunlar arası etkileşimi ve işbirliğini artırmak 2. Mezunlarla iletişimi güçlendirecek iletişim ağlarını geliştirmek						
Maliyet Tahmini	---						
Tespitler	1. Mezunların üniversite ile ilişkisinin yetersiz olması 2. Mezunların kendi aralarında etkileşime girecek bir platformun olmaması 3. Mezunların mevcut öğrencilerle etkileşime geçecek bir platformun olmaması						
İhtiyaçlar	1. Mezunların kurum temsili kapsamında bilinçlendirilmesi 2. Mezunların görüş ve önerileri doğrultusunda daha etkili faaliyetlerin organizasyonu 3. Mezunların iç ve dış paydaşlarla etkileşimini artıracak bir platformun kurulması						

Hedef Kartı (H4.1)

AMAÇ (A4)	KALİTE ODAKLI SÜRDÜRÜLEBİLİR KURUMSAL KAPASİTEYİ GELİŞTİRMEK						
Hedef (H4.1)	Kurumda kalite güvencesi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması						
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Yönetim ve Destek Programı						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	---						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG4.1.1 Birim kalite komisyonlarının gerçekleştirdiği iyileştirmeye yönelik faaliyet sayısı	100	0	2	2	2	2	2
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1. Kalite Koordinatörlüğü (PG4.1.1) 2. Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (PG4.1.1) 3. Akademik Birimler (PG4.1.1) 4. Tüm Birimler (PG4.1.1)						
Riskler	1. Paydaşların yapılan etkinliklere katılımının beklenen düzeyde olmaması 2. Birimin kalite komisyonlarının aktif olmaması 3. Kalite güvence kültürünün içselleştirilmemiş olması 4. Kalite çalışmalarının sürekliliğinin sağlanamaması ve uygulamada beklenen etkiyi göstermemesi						
Stratejiler	1. Kurum kültürünün ve aidiyetinin oluşturulması 2. Paydaşlardan gelen öneri ve geri bildirimlerin alınması, değerlendirilmesi ve geri bildirimler doğrultusunda hızlı çözüm üretebilecek sistem oluşturulması 3. Kalite güvence sistemlerine yönelik dijital arşiv ve bilişim alt yapısı oluşturma 4. İç kontrol çalışmalarının etkinliğinin eğitimlerle artırılması, izleme ve değerlendirme mekanizmalarının oluşturulması						
Maliyet Tahmini	---						
Tespitler	1. Birim kalite kültürü oluşturma ve kalite komisyonlarının etkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların planlanması 2. İç ve dış paydaşların kalite anlamında memnuniyet düzeylerinin sınırlı tespiti 3. İzleme ve değerlendirme sisteminin geliştirilmesinin önemi						
İhtiyaçlar	1. Birim kalite kültürünü oluşturma ve kalite komisyonlarının etkinliğini artırma ihtiyacı 2. İç ve dış paydaşların kalite anlamında memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi (paydaşların beklentilerinin belirlenerek değerlendirildiği bir sistem altyapısının kurulması)						

Hedef Kartı (H4.2)

AMAÇ (A4)	KALİTE ODAKLI SÜRDÜRÜLEBİLİR KURUMSAL KAPASİTEYİ GELİŞTİRMEK							
Hedef (H4.2)	İnsan kaynaklarının nitelik ve niceliğinin artırılması							
Amacın İlgili Olduğu Program Alt Program Adı	Yönetim ve Destek Programı							
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	---							
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028	
PG4.2.1 Akademik ve idari personel sayısı	40	35	38	40	41	42	43	
PG4.2.2 Mesleki gelişim eğitiminden yararlanan akademik personel sayısı (kümülatif değil)	30	0	2	2	3	4	5	
PG4.2.3 Hizmet içi eğitimden yararlanan idari personel sayısı (kümülatif değil)	30	0	20	20	20	20	25	
Sorumlu Birim	İlgili Rektör Yardımcısı							
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	1. Tüm Birimler							
Riskler	1. Katılım motivasyonundaki eksiklik 2. İnsan kaynaklarının geliştirilmesine ilişkin ödeneklerin sınırlı miktarlarda ayrılmış olması							
Stratejiler	1. Motivasyonun artırıcı faktörlerin artırılması 2. Eğitim yoluyla mesleki ve kişisel gelişimlerin artırılması							
Maliyet Tahmini	---							
Tespitler	1. Hizmet içi eğitimlerin bir program çerçevesinde yürütülmemesi 2. Mesleki eğitimlerin sistematik hale getirilmemiş olması							
İhtiyaçlar	1. Çalışanların hangi konularda eğitim ve geliştirmeye ihtiyaç duyduklarının belirlenmesi 2. Çalışanlara mesleki ve kişisel gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim ve geliştirme programları düzenlenmesi							

7.3. Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri

Hedef (H1.1): Sunulan eğitim olanaklarının geliştirilmesi		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Bütçe daralması nedeniyle hedeflenen değerlerin altında kalınması ve sunulan hizmetlerin kalitesinde düşüş yaşanması * Öğretim elemanı sayısının yetersiz kalması	* Program açma başvurularının YÖK tarafından reddedilmesi nedeniyle bu programların kısıtlı kalması	* Rektörlük ile koordinasyon çerçevesinde öğrenci kontenjanlarının düzenlenmesi

Hedef (H1.2): Öğretim programlarının doluluk oranının artırılması		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Program sayısı ve çeşitliliğinin artması * Çift anadal ve yan dal programlarının tercih edilirliliğinin az olması	* Üniversite tanıtımlarının etkin hale getirilmesi * Eğitim ve sosyal olanakların geliştirilmesi	* Üniversite tanınırlılığının istenilen düzeye çıkarılması * Ulusal ve uluslararası derecelendirme veri tabanlarında Üniversitemizin yer alması

Hedef (H1.3): Alanında yetkin, araştırmacı, bilgi üreten ve aktaran akademisyenler yetiştirilmesi		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Araştırmacıların yüzdelik dilimi yüksek olan dergilerde yayın yapmaya yönelmemesi * Uluslararası alanlarda yapılan yayınların niceliğini artırırken niteliğinin düşürülmesi * Bilimsel altyapı eksikliği, bütçe yetersizliği	* Öğretim elemanlarının araştırma ve yayın yapma konusunda motivasyonlarının olmaması * Öğretim elemanlarının araştırma ve yayın yapma konusunda maddi olarak desteklenmemesi	* Önemli indekslerde yapılacak yayınlara teşvik miktarının artırılması * Araştırmacılara sağlanan destek hizmetleri kapsamının genişletilmesi ve yükseltilmesi * Birimde araştırma altyapı niteliğinin artırılması

Hedef (H1.4): Yükseköğretim öğrencilerine sunulan sosyal, kültürel gelişim ve beslenme hizmetlerinin kalitesinin artırılması		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Merkez kampüse uzaklık nedeniyle öğrencilerin, kulüp ve topluluklara katılımının zor olması	* Sosyal, kültürel ve sportif faaliyet alanlarının ve sayısının yetersiz olması * Öğrenci kulüp ve topluluklarına sağlanan desteklerin yetersiz olması	* Sosyal, kültürel ve sportif faaliyet alanlarının ve sayısının artırılması * Öğrenci kulüp ve topluluklarınca düzenlenen faaliyet sayısının artırılmasına olanak sağlayacak destek miktarının artırılması

Hedef (H2.1): Araştırma kapasitesini geliştirmek		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Finansal engeller * Bütçe yetersizliği	* Yeni teknoloji ve araştırma alanlarına yönelik araştırma altyapısının gerek teknik eleman gerekse de alet ve ekipman eksikliğinin bulunması * Üniversite bünyesindeki	* Fiziksel araştırma altyapısının verimlilik sağlayacak şekilde iyileştirilmesi ve araştırma kapasitesinin artırılması

	mevcut araştırma birimleri arasında koordinasyon eksikliği	
--	--	--

Hedef (H3.1): Bölgesel ihtiyaçlara yönelik eğitimlerde işbirlikleri ve toplumsal sorunlara farkındalık oluşturmaya dönük akademik faaliyetlerin artırılması

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Faaliyetlerin toplum tarafından yeterince bilinmemesi * Paydaşların yapılan etkinliklere katılımının beklenen düzeyde olmaması	* Akademisyenlerin ADUSEM ile etkileşim eksikliği * Eğitimlerin dijital formata dönüştürülmesi gerekliliği	* Kamu kurumları ve toplumun tüm kesimlerinin ihtiyaçları belirlenerek ilgili kurumlarla iş birliği yapılması ve protokol imzalanması * Birim-sanayi işbirlikleri artırılmalı, öğretim elemanlarının kendi alanlarında diğer aktörlerle iletişimin artırılması * Akademisyenlerin ADUSEM ile işbirliklerinin cazip hale getirilmesi

Hedef (H3.2): Topluma yönelik eğitim hizmeti dışındaki kültürel, sosyal ve sportif faaliyetlerin artırılması

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Gerçekleştirilen faaliyetlerin tanıtımının yeterince yapılamaması * Kampüs dışı etkinliklerin organizasyonunda yer, katılımcı ve bütçenin doğru planlanamaması	* Kurumun insan odaklı toplumsal faaliyetlerde yetersizliği ve erişilebilir halde olmaması * Kurum imajına gereken önemin gösterilmemesi * Kapsayıcı ve sürdürülebilir politikaların hayata geçirilmemesi	* Güçlü etkinlik planlama stratejilerinin geliştirilmesi * Paydaşların görüş ve önerileri doğrultusunda daha etkili faaliyetlerin organizasyonu

Hedef (H3.3): Mezunlarla ilişkilerin geliştirilmesi

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Yapılan faaliyetlerin tanıtımının yeterince yapılamaması * Medya araçlarının etkin kullanılamaması	* Mezunların üniversite ile ilişkisinin yetersiz olması * Mezunların kendi aralarında etkileşime girecek bir platformun olmaması * Mezunların mevcut öğrencilerle etkileşime geçecek bir platformun olmaması	* Mezunların kurum temsili kapsamında bilinçlendirilmesi * Mezunların görüş ve önerileri doğrultusunda daha etkili faaliyetlerin organizasyonu * Mezunların iç ve dış paydaşlarla etkileşimini artıracak bir platformun kurulması

Hedef (H4.1): Kurumda kalite güvencesi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Paydaşların yapılan etkinliklere katılımının beklenen düzeyde olmaması * Birimin kalite komisyonlarının aktif olmaması * Kalite güvence kültürünün içselleştirilmemiş olması * Kalite çalışmalarının sürekliliğinin sağlanamaması ve uygulamada beklenen etkiyi göstermemesi	* Birim kalite kültürü oluşturma ve kalite komisyonlarının etkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların planlanması * İç ve dış paydaşların kalite anlamında memnuniyet düzeylerinin sınırlı tespiti * İzleme ve değerlendirme sisteminin geliştirilmesinin önemi	* Birim kalite kültürünü oluşturma ve kalite komisyonlarının etkinliğini artırma ihtiyacı * İç ve dış paydaşların kalite anlamında memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi (paydaşların beklentilerinin belirlenerek değerlendirildiği bir sistem altyapısının kurulması)

Hedef (H4.2): İnsan kaynaklarının nitelik ve niceliğinin artırılması		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
* Katılım motivasyonundaki eksiklik	* Hizmet içi eğitimlerin bir program çerçevesinde yürütülmemesi * Mesleki eğitimlerin sistematik hale getirilmemiş olması	* Çalışanların hangi konularda eğitim ve geliştirmeye ihtiyaç duyduklarının belirlenmesi * Çalışanlara mesleki ve kişisel gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim ve geliştirme programları düzenlenmesi

8. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

İzleme ve değerlendirme; Planlama-Uygulama-Kontrol-Önlem alma (PUKÖ) döngüsü çerçevesinde hedef ve göstergelere ilişkin verilerin toplanması, analiz edilmesi, sonuçların raporlanması ve iyileştirmeye yönelik tedbirlerin alınması sürecidir. Stratejik planda yer alan amaç ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığının tespitini yapabilmek, kurumsal öğrenmeye ve gelişmeye katkı sağlayan performans bilgisinin oluşturulması açısından büyük önem arz etmektedir.

Stratejik Planda belirtilen amaç ve hedeflere ulaşılması, sistematik bir izleme ve değerlendirme sürecini gerektirir. Meslek Yüksekokulumuz izleme faaliyetinde performans göstergeleri aracılığıyla amaç ve hedeflerin gerçekleşme sonuçlarını sistemli bir şekilde izleyecek ve belirlenen dönemler itibarıyla raporlayacaktır. Raporların değerlendirmesiyle stratejik planda yer alan amaç, hedef ve performans göstergelerinin etkinlik ve sürdürülebilirliği analiz edilecektir.

Performansın izlenmesi, izleme faaliyetinin temelini oluşturacaktır. Bunun için performans göstergeleri verileri düzenli olarak toplanacak ve irdelenecektir. İzleme sürecinde belirli zaman aralıklarında gerçekleştirilecek toplantılarla aktif ve sürekli bir değerlendirme sağlanması öngörülmektedir. Değerlendirme, raporların düzenli olarak takip edilmesi, performans göstergelerinin uygulamadaki sonuçlarının karşılaştırmalı olarak analiz edilmesiyle gerçekleştirilecektir.

EKLER

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
DİDİM MESLEK YÜKSEKOKULU
YÖNETİM KURULU KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	TOPLANTI SAATİ
15.12.2023	2023/78	11:00

GÜNDEMİ:

Üniversitemiz Stratejik Daire Başkanlığından gelen 16.10.2023 tarihli E-45470950-602.04.99-434975 sayılı yazı hakkında görüşülmesi;

TOPLANTIDA BULUNANLAR:

Öğr.Gör.Dr. M. Nimet ÇAVUŞ	Başkan
Öğr.Gör.Metin POLAT	Üye
Öğr.Gör.Dr. Eren GÖNÜL	Üye
Öğr.Gör. Murat KAHYA	Üye
Öğr.Gör.M.Yaren BERKTAŞ	Üye
Mustafa CANKURT (Y.O.S.)	Raportör

TOPLANTIDA BULUNAMAYANLAR:

KARAR I:

Üniversitemiz Stratejik Daire Başkanlığından gelen 16.10.2023 tarihli E-45470950-602.04.99-434975 sayılı yazıda, Yüksekokulumuz tarafından istenilen 2024-2028 Dönemi Birim Stratejik Planı görüşülmüş , şablona uygun şekliyle hazırlanıp kararın Stratejik Daire Başkanlığına gönderilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.