

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
2021-2025 DÖNEMİ MALAZGİRT MESLEK YÜKSEKOKULU STRATEJİK PLANI

BİRİM YÖNETİCİSİ SUNUŞU

Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu için hazırlanan ve 2021-2025 yılları arasındaki dönemi kapsayan stratejik planda, eğitim ve öğretim kalitesinin yükselmesi ve gelecekte daha yenilikçi bir kurum olması amaç olarak benimsenmiştir. Bu plan ile meslek yüksekokulumuzun mevcut durumu ve imkânları ortaya koyulurken, bir yandan da bu durum ve imkânlardan hareketle, önümüzdeki 5 yıllık süreçte hedeflenen gelişim seviyesine ulaşmak amaçlanmıştır.

Malazgirt Meslek Yüksekokulumuz, 11 öğretim elemanı ile 5 programla 269 öğrenciye eğitim-öğretim hizmeti sunmakta ve her geçen gün öğretim kalitesini ilgili paydaşların beklentisi yönünde geliştirerek sürdürmektedir. Kaliteyi bir yaşam tarzı olarak benimsemiş Meslek Yüksekokulumuz; sürekli gelişen bir öğrenme çevresi içinde öğrencilerimizin, en iyi eğitim koşullarında kendi potansiyellerine ulaşmalarını sağlayarak, kültürel birikim ve değerlerimizle toplumsal hayata katılımı zenginleştiren, teknolojik gelişmeleri takip eden, ahlaklı, ilkel, çalışkan, üretmeye ve gelişmeye açık, çevreye duyarlı nitelikli teknik ara eleman olmalarını kendisine amaç edinmiştir

2021-2025 dönemini kapsayan Stratejik Planın amacına ulaşması temennisiyle, bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sürecinde, gösterdikleri ilgi ve sağladıkları desteklerden dolayı Dr. Fethi Ahmet POLAT'a şükranlarımızı sunarız. Planın hazırlanmasında emeği geçen Stratejik Plan Hazırlama Komisyonuna ve idari personelimize teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Selçuk BAŞ

Müdür

1. GİRİŞ

Yüksekokulumuz 29/05/2007 tarihinden önce Fırat Üniversitesi bünyesinde Malazgirt Meslek Yüksekokulu olarak eğitim-öğretimi sürdürmekte iken; 29/05/2007 tarihinde kurulan Muş Alparslan Üniversitesi emrinde Meslek Yüksekokulu olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir.

Yüksekokulumuz 2009-2010 Eğitim-Öğretim yılında 4 bölüm ve 4 programla faaliyete başlamıştır. 2019-2020 Eğitim-Öğretim döneminde Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri, Büro Yönetimi ve Sekreterlik, Finans Bankacılık ve Sigortacılık, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümlerinde; 269 öğrenci, 11 öğretim elemanı ve 3 idari personel ile eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir.

Yüksekokulumuz Bünyesinde Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri, Büro Yönetimi ve Sekreterlik, Finans Bankacılık ve Sigortacılık, Pazarlama ve Reklamcılık bölümleri bulunmaktadır. Bu bölümlere bağlı olarak da Çocuk Gelişimi, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Bankacılık ve Sigortacılık, Maliye programları ile aktif olarak eğitim öğretime devam etmektedir. Bunun yanı sıra Bilgisayar Teknolojileri, Bitkisel ve Hayvansal Üretim, El Sanatları, Gıda İşleme, İnşaat, Makine ve Metal Teknolojileri, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Seyahat-Turizm ve Eğlence Hizmetleri, Su Ürünleri, Ulaştırma Hizmetleri, Sağlık Bakım Hizmetleri bölümleri açılmış olup öğrenci alımı gerçekleşmemiştir.

Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 stratejik planı, Malazgirt Meslek Yüksekokulunun Stratejik Planında belirlenmiş olan temel değerler, misyon, vizyon, hedef ve öncelikler, faaliyetler ve bu faaliyetlere ait performans göstergeleri, hedeflere erişmek için yapılacak çalışmalar ile fiziki, akademik ve eğitim boyutundaki değişimler, donanımlardaki gelişimler göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır.

Kurumsal sürekliliği esas alarak hazırlanan 2021-2025 Stratejik planında yer alan alanlar Malazgirt Meslek Yüksekokulu Stratejik Planı esas alınarak ve devamı niteliğinde hazırlanmış olup Üniversitemizin 2021-2025 Stratejik Planı ile de uyum içerisindedir. 2021-2025 Stratejik Planı gerek Yüksekokulumuz gerekse Üniversitemizin daha önceki stratejik planlarında yer alan temel stratejik alanlar esas alınarak oluşturulmuştur.

2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ VE YÖNTEMİ

Kalkınma Bakanlığı tarafından kamu idarelerine stratejik planlama sürecinde yol göstermek amacıyla 2003 yılında “Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu” hazırlanmış ve 2006 yılında Kılavuzun ikinci sürümü uygulamaya konulmuştur. İkinci sürümden elde edilen deneyimler çerçevesinde, Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Stratejik Planı ile Muş Alparslan Üniversitesi 2018-2022 Stratejik Planı planlaması referans hazırlanmıştır.

1.1. Hazırlık ve Alt Yapı Çalışmaları

Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Stratejik Planı'nın hazırlanma süreci 06.12.2019 tarihinde Yüksekokulumuza gönderilen iç genelge ile başlatılmıştır. Stratejik planlama sürecine başlamadan önce Yüksekokul Müdürü Dr. Öğr. Üyesi Selçuk BAŞ başkanlığında 4 kişilik Malazgirt Meslek Yüksekokulu Birim Stratejik Plan Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Komisyon etkin olarak çalışma sürecine 18.12.2019 tarihinde Kamu İdareleri için Stratejik Plan Hazırlama Rehberinin incelenmesi ile başlamıştır. 25.12.2019 tarihinde yapılan Stratejik Plan Hazırlık Toplantısına çalışma grubu olarak katılım sağlanmıştır. Çalışma programı oluşturularak sorumlu kişiler belirlenmiştir. Komisyon üyeleri stratejik plan hazırlama sürecini belirlerken Üniversitemizin belirlemiş olduğu stratejik alanları dikkate incelemiştir. Stratejik Planı hazırlarken dikkat edilecek noktaları, yapacakları işleri ve işlemleri genel çerçeveleri ile belirlemişlerdir. Akademik ve idari personelin planlama sürecine katkı yapmasının sağlanması ile kurumun her çalışanın görüşlerini yansıtacak bir stratejik planın hazırlanması amacıyla Yüksekokulumuz bünyesindeki her akademik bölümden ve her bir idari birimden kendi bünyelerindeki kişilerin görüşleri doğrultusunda stratejik alanlara ilişkin amaçlarını, hedeflerini, faaliyetlerini ve performans göstergelerini belirlemeleri istenmiştir.

Birimlerce belirlenen amaçlar, hedefler, faaliyetler ve performans göstergeleri komisyon üyeleri tarafından ayrıntılı olarak ele alınmış, düzenlenmiş ve Yüksekokulumuza ait amaçlar, hedefler, faaliyetler ve performans göstergeleri oluşturulmuştur. Tüm bu iş ve işlemler sonrasında Yüksekokulumuzun stratejik planı oluşturulmuştur. Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Stratejik Planı Çalışma Programı Tablo 1’te verilmektedir

**Tablo 1. Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025
Stratejik Planı**

Çalışma Programı

No	Yapılacak İş ve İşlemler	Sorumlu Birim
1	Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Birim Stratejik Plan Çalışma Grubu'nun oluşturulması	Müdürlük
2	Stratejik planlamaya ilişkin bilgilendirme toplantısının yapılması	Müdürlük
3	Stratejik planlamaya ilişkin mevzuat, yayın ve örnek çalışmaların incelenmesi	Birim Stratejik Plan Çalışma Grubu
4	Yüksekokul birimlerinin stratejik alanlara ilişkin amaçlarını, hedeflerini, faaliyetlerini ve performans göstergelerinin belirlenmesi	Akademik ve İdari Birimler
5	Yüksekokula ait stratejik amaçların, hedeflerin, faaliyetlerin ve performans göstergelerinin belirlenmesi	Birim Stratejik Plan Çalışma Grubu
6	Yüksekokula ait stratejik amaçların, hedeflerin, faaliyetlerin ve performans göstergelerinin Üniversite stratejik planına temel oluşturmak üzere Üniversite Stratejik Plan Hazırlama Kurulu'na sunulması	Müdürlük
7	Yüksekokul birimlerinin durum analizlerini yapmaları, misyonlarını, vizyonlarını, temel değerlerini ve temel yeteneklerini belirlemeleri	Akademik ve İdari Birimler
8	Birimlerden gelen görüşler doğrultusunda Yüksekokulun durum analizinin, misyonunun, vizyonunun, temel değerlerinin ve temel yeteneklerinin belirlenmesi	Birim Stratejik Plan Çalışma Grubu
9	Stratejik plan taslağının oluşturulması ve Müdürlük Makamına sunulması	Birim Stratejik Plan Çalışma Grubu
10	Taslağın değerlendirilmesi	Müdürlük
11	Değerlendirme işlemi sonrasında yapılan düzeltmeler ve geliştirmeler ışığında stratejik plan taslağının revize edilerek Müdürlük Makamına sunulması	Birim Stratejik Plan Çalışma Grubu
12	Taslağın son kez gözden geçirilmesi, gerekli dönütlerin sağlanması	Müdürlük
13	Stratejik planın dizgisinin yapılması ve basılabilir konuma getirilmesi	Birim Stratejik Plan Çalışma Grubu
14	Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Stratejik Planı'nın çalışanlara ve kamuoyuna duyurulması	Müdürlük

Stratejik Planlama Ekibi-MMYO

Unvanı, Adı ve Soyadı	Birimi	İdari Görevi	Ekipteki Görevi
Dr. Öğr. Selçuk BAŞ	Müdürlük Makamı	Müdür	Başkan
Süleyman BARLAS	Müdürlük Makamı	Yükseköğretim Sekreteri	Koordinatör
Dr. Öğr. Üyesi Adem AKTAŞ	Finans Bank. ve Sigortacılık Bölümü	Bölüm Başkanı	Üye
Öğr. Gör. Gökhan ASYA	Finans Bank. ve Sigortacılık Bölümü	-	Üye
Öğr. Gör. Semih UÇAR	Çocuk Bak. Ve Gençlik Hiz.	-	Üye

Hazırlık Takvimi

Stratejik Plan Hazırlama Sürecinin Aşamaları	Gerçekleşecek Faaliyetler	Zaman Çizelgesi (2019-2020 ay/hafta)					Faaliyet Sorumluları
		11/4	11/4	01/1	01/1	01/3	
I. Aşama Mevcut Durum Analizi (Neredeyiz?)	1. Harcama yetkilileri, birimlerin Stratejik Plan Çalışma Gruplarına yönelik Mevcut Durum Analizi, Paydaş Analizi ve SWOT Analizi hakkında bilgilendirme yapılması ve Hazırlık Programının bunlarla paylaşılması,	28/11/2019					Strateji Geliştirme Kurulu, Stratejik Planlama Ekibi ve Harcama Birimi Yöneticileri
	2. Harcama yetkililerinin Birim bazında mevcut durum analizi çalışmalarını yapmaları ve bunu Strateji Geliştirme Daire Başkanlığına teslim etmeleri,		29/11/2019	03/01/2020			Stratejik Planlama Ekibi ve Birim Stratejik Planlama Ekibi
	3. Birimler bazında hazırlanan mevcut durum analizinin Strateji Geliştirme Kurulu tarafından değerlendirilmesi,				06/01/2020		Strateji Geliştirme Kurulu
	4. Üniversite için hazırlanan mevcut durum analizinin Rektör ile birlikte değerlendirilmesi,					15/01/2020	Strateji Geliştirme Kurulu
	5. Mevcut durum analizi çalışmalarının tamamlanması,					20/01/2020	Stratejik Planlama Ekibi, Harcama Birimi Yöneticileri ve Birim Stratejik Planlama Ekibi

Stratejik Plan Hazırlama Sürecinin Aşamaları	Gerçekleşecek Faaliyetler	Zaman Çizelgesi (2020 ay/hafta)					Faaliyet Sorumluları
		01/3	01/4	02/1	02/1	02/4	
II. Aşama Miyon, Vizyon, Stratejik Amaçlar, Hedefler ile Performans Göstergelerinin Belirlenmesi (Nereye Varmak İstiyoruz ve Başarımızı Nasıl Değerlendiririz?)	6. Harcama yetkilileri, yardımcıları ve birimlerin Stratejik Plan Çalışma Gruplarına yönelik miyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesi hakkında bilgilendirme yapılması,	21/01/2020					Stratejik Planlama Ekibi ve Harcama Birimi Yöneticileri
	7. Harcama yetkililerinin Birim bazında miyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesi çalışmalarını yapmaları ve bunu Stratejik Planlama Ekibi teslim etmeleri,		30/01/2020				Stratejik Planlama Ekibi ve Birim Stratejik Planlama Ekibi
	8. Birimler bazında hazırlanan miyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerin Stratejik Planlama Ekibi tarafından değerlendirilmesi,			03/02/2020			Stratejik Planlama Ekibi
	9. Birim bazında hazırlanan miyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerin, harcama birimi yöneticileri ve Rektör ile birlikte değerlendirilmesi,				06/02/2020		Strateji Geliştirme Kurulu
	10. Üniversitenin miyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerinin belirlenmesi çalışmalarının tamamlanması,					28/02/2020	Stratejik Planlama Ekibi

Stratejik Plan Hazırlama Sürecinin Aşamaları	Gerçekleşecek Faaliyetler	Zaman Çizelgesi (2020 ay/hafta)				Faaliyet Sorumluları
		03/1	03/2	03/4	04/3	
III. Aşama Üniversitenin Stratejik Planlama Çalışama Sürecinin Tamamlanması	11.Üniversitenin misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerinin harcama birimi yöneticileri ve Rektör tarafından değerlendirilmesi ve iyileştirilmesinin sağlanması,	02/03/2020				Strateji Geliştirme Kurulu
	12.Belirlenen misyon, vizyon ve stratejik amaçların dış paydaşlarla tartışılması,		09/03/2020			Strateji Geliştirme Kurulu Stratejik Planlama Ekibi
	13. Stratejik Planın Senatoda görüşülmesi ve karara bağlanması,			23/03/2020		Senato
	14. Stratejik Planın Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe başkanlığına gönderilmesi,				15/04/2020	Rektörlük

3. DURUM ANALİZİ

Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Stratejik Planı hazırlanırken durum analizi çalışmalarında Malazgirt Meslek Yüksekokulu'nun tarihsel gelişimi, yasal yükümlülükleri, faaliyet alanları, paydaş analizi, kurum içi analiz, çevre analizi ve GZFT analizi yapılmıştır.

3.1. 2018-2022 Dönemi Stratejik Planının Değerlendirilmesi

3.2. İLGİLİ HARCAMA BİRİMİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

3.2.1 Tarihsel Gelişim

Yüksekokulumuz 29/05/2007 tarihinden önce Fırat Üniversitesi bünyesinde Malazgirt Meslek Yüksekokulu olarak eğitim-öğretimi sürdürmekte iken; 29/05/2007 tarihinde kurulan Muş Alparslan Üniversitesi emrinde Meslek Yüksekokulu olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir.

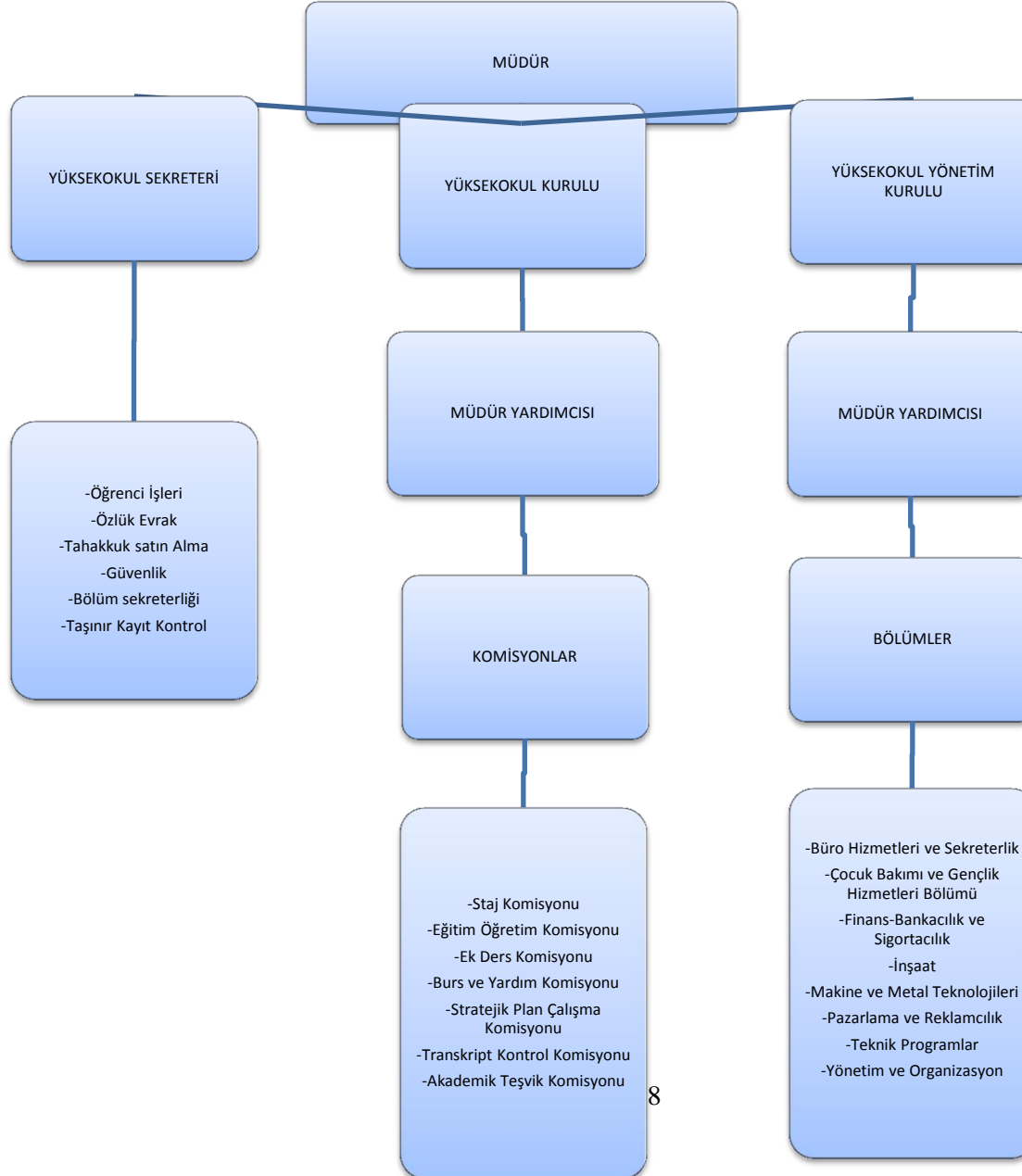
Yüksekokulumuz 2009-2010 Eğitim-Öğretim yılında 4 bölüm ve 5 programla faaliyete başlamıştır. 2019-2020 Eğitim-Öğretim döneminde Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri, Büro Yönetimi ve Sekreterlik, Finans Bankacılık ve Sigortacılık, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümlerinde ; 269 öğrenci, 11 öğretim elemanı ve 3 idari personel ile eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir.

Tablo 2. Malazgirt Meslek Yüksekokulu Bölüm ve Program Durumu

Bölüm	Program	I. Öğretim	II. Öğretim
Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü	Çocuk Gelişimi Programı	<input type="checkbox"/>	-
Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü	Bankacılık ve Sigortacılık Programı	<input type="checkbox"/>	-
Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü	Maliye ProgramıProgramı	<input type="checkbox"/>	-
Büro Hiz. ve Sekr. Bölümü	Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı	<input type="checkbox"/>	-
Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü	Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programı	<input type="checkbox"/>	-

Açıklama: Yukarıda belirtildiği üzere Malazgirt Meslek Yüksekokulu 4 bölümde, 5 programda 269 öğrenci, 3 öğretim üyesi, 8 öğretim görevlisi ve 3 idari personel ile eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir.

3.3 ORGANİZASYON ŞEMASI



3.3 YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER VE MEVZUAT ANALİZİ

3.4.1 Yasal Çerçeve

Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 stratejik planı hazırlanırken bir önceki stratejik plan incelenerek kamu hizmeti anlayışındaki “devamlılık” ve stratejik planlama ve kalite yönetim süreçlerindeki “sürekli gelişme ve sürdürülebilirlik” ilkeleri esas alınmıştır.

Stratejik planlamaya yönelik olarak referans alınan 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun 9’uncu maddesinde; “Kamu idareleri; kalkınma planları, programları ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik planı hazırlarlar.” denilmektedir.

Muş Alparslan Üniversitesi Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Stratejik Planı 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2809 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu ve 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ile ilgili yönetmelikler çerçevesinde ele alınan mevzuata uygun bir biçimde ele alınmıştır. Ayrıca Malazgirt Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Stratejik Planı ayrıca 6085 Sayılı Sayıştay Kanununda belirtilen performans denetimine uygun olarak hazırlanmıştır.

3.5 ÜST POLİTİKA BELGELERİ ANALİZİ

Üst politika belgesi	İlgili bölüm/Referans	Verilen görev/ihtiyaçlar
2018-2022 Stratejik Plan	5.1.4 Stratejik amaç ve hedefler, sayfa 77.	Bilgi Üretecek Altyapıyı Geliştirmek, Ulusal ve Uluslararası Araştırma ve Yayın Sayısını Arttırmak.
2018-2022 Stratejik Plan	5.1.4 Stratejik amaç ve hedefler, sayfa 77.	Eğitim - Öğretim Kalitesini Geliştirerek bölgenin İhtiyaç Duyduğu Nitelikli İnsan Kaynağını Yetiştirmek.

3.6 FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ

3.6.1 Eğitim-Öğretim Hizmetleri

Tablo 3. 2018-2019 Akademik Birimlere Göre Öğrenci Sayıları

Akademik Birimler	I. Öğretim			II. Öğretim			Toplam		Genel Toplam
	E	K	Toplam	E	K	Toplam	E	K	
Eğitim Fakültesi									
Fen Edebiyat Fakültesi									
İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi									
İslami İlimler Fakültesi									
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi									
İletişim Fakültesi									
Fen Bilimleri Enstitüsü									
Sosyal Bilimler Enstitüsü									
Sağlık Yüksekokulu									
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu									
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu									
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu									
Malazgirt Meslek Yüksekokulu	138	131	269	-	-	-	138	131	269
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu									
Toplam									

Tablo 4. Yıllara Göre Öğrenci Sayıları

Akademik Birimler	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Malazgirt Meslek Yüksekokulu	130	158	111	319	196	227
Toplam	130	158	111	319	196	227

Tablo 5. Akademik Birimlere Ait 2018-2019 Eğitim-Öğretim Yılı Öğrenci Kontenjanları ve Doluluk Oranları

Akademik Birimler	Kontenjan	YGS/DGS ve Af İle Gelen	Diğer Gelen	Yerleşen	Kayıt Yaptıran	Boş Kalan Kontenjan	Doluluk Oranı (%)
Malazgirt Meslek Yüksekokulu	186	122	2	191	124	62	66,6
Toplam							

Tablo 6. 2018-2019 Eğitim-Öğretim Döneminde Mezun Olan Öğrenci Sayısı

Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/ Meslek Yüksekokulu	I. Öğretim	II. Öğretim	Toplam
Malazgirt Meslek Yüksekokulu	74	-	74
Toplam	74		74

Tablo 7. Ders Veren Kadrolu Öğretim Elemanı Sayısı

Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/ Meslek Yüksekokulu	Ders Veren Öğretim Elemanı		
	Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Toplam
Malazgirt Meslek Yüksekokulu	3	8	11
Toplam	3	8	11

Tablo 8. Ders Veren Kadrolu Öğretim Elemanına Düşen Öğrenci Sayısı

Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Öğretim Elemanına Düşen Öğrenci Sayısı
Malazgirt Meslek Yüksekokulu	31,8
Ortalama	30

Tablo 9. Erasmus Kapsamında Öğrenci Değişim Programı ile Giden Öğrenci Sayısı

Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Gittiği Ülke	Giden Öğrenci Sayısı
Malazgirt Meslek Yüksekokulu	İspanya	-
	Romanya	-
	Polonya	-
Toplam		

Tablo 10. Farabi Değişim Programı Kapsamında Gelen/Giden Öğrenci Sayısı

Anlaşmalı Üniversite	Giden Öğrenci Sayısı	Gelen Öğrenci Sayısı
Dicle Üniversitesi	-	-
Siirt Üniversitesi	-	-
Gazi Üniversitesi	-	-
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	-	-
Sakarya Üniversitesi	-	-
Harran Üniversitesi	-	-
Yüzüncü Yıl Üniversitesi	-	-
İnönü Üniversitesi	-	-
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	-	-
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	-	-
Toplam	-	-

3.6.2 Bilimsel Araştırma Projeleri ve Yayınlar

Bu başlık altında Üniversitenin/Fakültenin/Yüksekokulun/MYO'nun öğretim elemanlarının yürüttüğü bilimsel çalışmalar tanıtılacaktır. Bu kapsamda önce yürütülen bilimsel projeler hakkında bilgi verilecek, ardından bilimsel yayınlara ilişkin başlıca veriler ortaya konulacaktır.

3.5.2.1 Üniversite Dışı Kuruluşlar Tarafından Desteklenen Projeler

Tablo 11. Üniversite Dışı Kuruluşlar Tarafından Desteklenen Projeler

S. No	Projenin Adı ve Numarası	Destekleyen Kuruluş	Proje Yürütücüsü ve Birimi	Projenin Toplam Bütçesi	Projenin Başlangıç ve Bitiş Tarihi	Proje Sonucu
1						

3.6.2.2 Bilimsel Yayınlar ve Bildiriler

Tablo 12. Bilimsel Yayınlar ve Bildiriler

Yayın Türü	MAKALE							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Ulusal Hakemli					2	3	3	8
Ulusal Diğer								
Uluslararası Hakemli					3	12	13	28
Uluslararası Diğer								
SCI/SSCI/AHCI İndeksinde Yer Alan Dergiler								

KİTAP								
Yayın Türü	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Alanında Türkçe Kitap Yazarlığı								
Alanında Yabancı Dilde Kitap Yazarlığı								
Kitap Bölüm Yazarlığı								
Kitap Çevirisi								
Kitap Editörlüğü (Redaksiyon Yay. Haz.)								
BİLDİRİLER								
Ulusal								
Yayın Türü	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Sözlü Olarak Sunulan						3		3
Poster Olarak Sunulan								
Uluslararası								
Yayın Türü	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Sözlü Olarak Sunulan					14	13	24	51
Poster Olarak Sunulan								
ATIF								
Yayın Türü	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
SCI, SSCI, AHCI Listelerindeki Dergilerde Yer Alan Yayınlar ve Uluslararası Nitelikte Bilimsel Kitaplarda Geçen Atıflar					12	15	14	41
Diğer Yurtdışı, Yurtiçi Dergi, Kitap ve Proceedings'de Bulunan Atıflar					2	1	18	21

3.7 PAYDAŞ ANALİZİ

Paydaşlar, kuruluşun ürün ve hizmetleri ile ilgisi olan, kuruluştan doğrudan veya dolaylı, olumlu yada olumsuz yönde etkilenen veya kuruluşu etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Üniversitemizin, yapılan değerlendirmeler sonucunda belirlenen iç ve dış paydaşları örnek tabloda belirtilmiştir.

Tablo 13. Üniversitenin İç ve Dış Paydaşları

PAYDAŞLAR					
1-İç Paydaşlar	Çalışan	Hizmet Alan	Temel Ortak	Stratejik Ortak	Diğer
Akademik Personel	✓				
İdari Personel	✓				
2-Dış Paydaşlar	Çalışan	Hizmet Alan	Temel Ortak	Stratejik Ortak	Diğer
Öğrenci		✓			
Hazine ve Maliye Bakanlığı			✓		
Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı			✓		
Milli Eğitim Bakanlığı			✓		
Diğer Bakanlıklar					✓
YÖK			✓		
ÜAK			✓		
Üniversiteler				✓	

ÖSYM		✓		✓	
TÜBİTAK				✓	
Valilik (İl Müdürlükleri)				✓	
Belediyeler				✓	
Halk		✓			✓
Mezunlar				✓	
Kamu İhale Kurumu				✓	✓
Anadolu Üniversitesi		✓		✓	
Kredi Yurtlar Kurumu				✓	
Bankalar					✓
Basın-Yayın Kuruluşları					✓
Sosyal Güvenlik Kurumu					✓
Sivil Toplum Kuruluşları		✓			✓
Özel Sektör Kuruluşları		✓			✓

Tabloda belirtilen "Temel Ortak" nitelendirmesi mevzuatla idari bir bağ/ilişki kurulan paydaşları, "Stratejik Ortak" nitelendirmesi ise karşılıklı fayda doğrultusunda ilişki kurulan paydaşları ifade etmektedir.

3.7.1 PAYDAŞ ANKETLERİ

3.7.1.1 Anketlerin Hazırlanması ve Genel Metodolojisi

3.7.2 Dış Paydaş Anketlerinin Sonuçları

Tablo 14. Ankete Katılan Dış Paydaşların Niteliği

Dış Paydaşın Niteliği	Sayı	Yüzde
Üniversiteler		
Yerel Yönetim Kuruluşu		
Diğer Kamu Kuruluşu		
Meslek Örgütü		
Sivil Toplum Kuruluşu		
Toplam		

Tablo 15. Dış Paydaş Anketlerinin Toplu Sonuçları

Sorular	İlgili Soruya Cevap Verenlerin Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Diyenlerin Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Muş Alparslan Üniversitesi kamuoyunda iyi tanınmaktadır.				
Muş Alparslan Üniversitesinin kamuoyunda iyi bir imajı vardır.				
Muş Alparslan Üniversitesinden mezun olan öğrenciler kurumumuzun aradığı nitelikler açısından yeterlidir.				
Muş Alparslan Üniversitesinin yürüttüğü bilimsel faaliyet ya da araştırmalar hakkında bilgi sahibiyim.				
Muş Alparslan Üniversitesinin gerçekleştirdiği sosyal ve kültürel faaliyetleri yeterli buluyorum.				
Muş Alparslan Üniversitesi şehrin gelişimine önemli bir katkı sağlamaktadır.				
Muş Alparslan Üniversitesinin kurumumuzla iyi ilişkileri vardır.				
Muş Alparslan Üniversitesi kurulduğundan bu yana iyi bir gelişim göstermiştir.				
Muş Alparslan Üniversitesi beklentilerimizi karşılamaktadır.				
Muş Alparslan Üniversitesinin web sayfası ihtiyaç duyulan bilgileri içermektedir.				
Cronbach's Alpha				

3.7.1.2 Öğrenci Anketinin Sonuçları

Tablo 16. Ankete Katılan Öğrencilerin Akademik Birimler İtibariyle Dağılımı

Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Öğrenci sayısı
Eğitim Fakültesi	
Fen Edebiyat Fakültesi	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	
İslami İlimler Fakültesi	
Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi	
Sağlık Yüksekokulu	
Meslek Yüksekokulları	
Enstitüler	
Toplam	

Tablo 17. Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Sayı	Yüzde
Kız		
Erkek		
Toplam		

Tablo 18. Ankete Katılan Öğrencilerin Sınıflara Göre Dağılımı

Sınıflar	Sayı	Yüzde
1.Sınıf		
2.Sınıf		
3.Sınıf		
4.Sınıf		
Cevapsız		
Toplam	511	100

Tablo 19. Öğrenci Anketi Sorularının Toplu Sonuçları

Sorular	İlgili Soruya Cevap Veren Öğrenci Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Diyen Öğrenci Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Üniversitede verilen eğitim beklentilerimi karşılamaktadır.				
Müfredat dersleri teorik ve pratik açıdan yeterlidir.				
Not verme, ölçme ve değerlendirmede öğretim elemanları objektif davranır.				
Öğrenci-öğretim elemanı arasındaki ilişkiyi yeterli buluyorum.				
Rektörlük öğrencilerin sorun ve önerilerine karşı duyarlıdır.				
İdari personelin öğrencilere karşı tutum ve davranışları olumludur.				
Kütüphanede öğrencilerin eğitimini destekleyecek yeterli kaynaklar vardır.				
Derslik ve benzeri mekânların temizliği yeterlidir.				
Öğrenci işlerinin sunduğu hizmetler yeterlidir.				
Çıkarılan yemekler kaliteli, fiyat ve fiziki koşullar yönünden uygundur.				

Okul yönetimi/bölüm başkanlığı öğrencilerin sorun ve önerilerine karşı duyarlıdır.				
Muş Alparslan Üniversitesi kurulduğundan bu yana iyi bir gelişme göstermiştir.				
Muş Alparslan Üniversitesi'nde öğrenci olmaktan memnuniyet duymaktayım.				
Cronbach's Alpha				

Tablo 20. Dış Paydaşların Üniversitenin Birimleri ile İlgili Memnuniyet Dereceleri

Birimler	İlgili Soruya Cevap Verenlerin Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Diyenlerin Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Rektörlük				
Fakülteler				
Enstitüler				
Yüksekokullar/ Meslek Yüksekokulları				
Genel Sekreterlik				
Basın - Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü				
Bilgi İşlem Daire Başkanlığı				

Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü				
Hukuk Müşavirliği				
İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı				
Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı				
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı				
Personel Daire Başkanlığı				
Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı				
Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı				
Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı				
Cronbach's Alpha				

Tablo 21. Dış Paydaşların Üniversitede Eğitim-Öğretim, Bilimsel Araştırma, Temel Değerler ve Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine ilişkin Memnuniyet Dereceleri

Faaliyetler	İlgili Soruya Cevap Verenlerin Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Diyenlerin Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Eğitim - Öğretim				
Ar-Ge				
Bilimsel özerklik				
Sosyal-kültürel ve sportif faaliyetler				
Tarafsızlık				
Katılımcılık				
Danışmanlık hizmeti				
Toplumsal yaşama katkı				
Etik değerlere bağlılık				
Beklentilere uygunluk				
Sosyal sorumluluk				
Hizmet kalitesi				
Güvenilirlik				
Şeffaflık				
Paydaşlarla işbirliği				
İletişim				

Yenilikçilik				
Çevrecilik				
Cronbach's Alpha				

3.7.1.3 İç Paydaş Anketlerinin Değerlendirilmesi

Bu kapsamda akademik ve idari personele uygulanan anketlerin sonuçlarını kapsamaktadır. Öğrenciler dış paydaş kısmında değerlendirilecektir.

3.7.1.4 Akademik Personel Anketinin Sonuçları

Tablo 22. Ankete Katılan Akademik Personelin Unvanlara Göre Dağılımı

Kadro Unvanı	Sayı	Yüzde (%)
Profesör		
Doçent		
Dr. Öğr. Üyesi		
Araştırma Görevlisi		
Öğretim Görevlisi		
Toplam		

Tablo 23. Ankete Katılan Akademik Personelin Kurumdaki Hizmet Süreleri

Hizmet Süresi	1 Yıl	2 Yıl	3 Yıl	4 Yıl	5 Yıl	5 Yıl Üzeri	Toplam
Sayı							
Yüzde							

Tablo 24. Akademik Personel Anketinin Toplu Sonuçları

Sorular	İlgili Soruya Cevap Verenlerin Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Diyenlerin Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Yöneticilerime kolaylıkla ulaşabiliyorum.	65	-	4,5385	,83060
Yöneticilerimin önerilerimi ve sorunlarımı dikkate almasından memnunum.	65	-	4,0769	1,09413
Üniversitemizde alınan kararların şeffaf ve hesap vermeye açık olduğunu düşünüyorum.	64	1	4,0625	1,08196
Akademik birimimizde fırsat ve imkânlar adil ve şeffaf olarak tüm çalışanlara sunulmaktadır.	63	2	4,0317	1,24393
Akademik birimimizin fiziki çalışma ortamlarını ve imkânlarını yeterli buluyorum.	64	1	3,4063	1,09427
Akademik birimimizde araştırma ve yayın yapmak için yeterli fiziksel imkânlara sahibim.	65	-	3,3846	1,29533
Toplantı ve konferans salonlarını yeterli	64	1	4,4375	1,05221

buluyorum.				
Kullanılan teknolojik imkânları yeterli buluyorum.	65	1	3,5692	1,14522
Muş Alparslan Üniversitesi kurulduğundan itibaren iyi bir gelişme göstermiştir.	63	2	4,2857	,85059
Bulduğum akademik birimde çalışıyor olmaktan memnunum.	65	-	4,3077	1,05953
Muş Alparslan Üniversitesinin kamuoyunda iyi bir imajı vardır.	54	11	4,1481	,97917
Cronbach's Alpha	,915			

3.7.1.5 İdari Personel Anketinin Sonuçları

Tablo 25. Ankete Katılan İdari Personelin Unvana Göre Dağılımı

Kadro Unvanı	Sayı	Yüzde
Daire Başkanı		
Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/MYO Sekreteri		
Şube Müdürü		
Memur		
Mühendis		
Toplam		

Tablo 26. Ankete Katılan İdari Personelin Kurumdaki Hizmet Süreleri

Hizmet Süresi	1 Yıl	2 Yıl	3 Yıl	4 Yıl	5 Yıl	5 Yıl Üzeri	Toplam
Sayı							
Yüzde							

Tablo 27. İdari Personel Anketinin Toplu Sonuçları

Sorular	İlgili Soruya Cevap Verenlerin Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Diyenlerin Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Çalıştığım birimin personel sayısı yeterlidir.				
Yöneticilerimin sorunlarımı ve önerilerimi dikkate almasından memnunum.				
Yönetim kademesi ile çalışanlar arasında işbirliği yeterli seviyededir.				
Üniversitemizde idari personelin atama, performans değerlendirmesi ve yükselme işlemleri adil bir şekilde yapılmaktadır.				
Üniversitemizde idari personel ile akademik personel arasındaki iletişim yeterli seviyededir.				
Çalışmalarım yöneticiler tarafından takdir ediliyor.				
Fiziki alanlar ve sunulan imkânlar yeterlidir.				
Sorumluluğumda olan işler için kendimi yeterli görüyorum.				
Çalıştığım birim yeteneklerim ve birikimim açısından yetersiz kalmaktadır.				

Üniversite tarafından idari personele sunulan kendini geliştirme ve hizmet içi eğitim gibi imkânlar yeterlidir.				
Görevlendirildiğim birimde bulunmaktan memnunum.				
Muş Alparslan Üniversitesinde çalışmaktan memnunum.				
Muş Alparslan Üniversitesinde kurulduğundan buyana iyi bir gelişim göstermiştir.				
Cronbach's Alpha				

3.8 KURUM İÇİ ANALİZ

Kuruluş içi analiz; insan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim altyapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin analizlerin yapılarak üniversitenin mevcut kapasitesinin değerlendirilmesidir.

Başka bir deyişle; Kurum içi analiz kapsamında; insan kaynakları bilgi ve başarı düzeyi, kurumun mevcut yapısı, fiziki kapasite, sahip olunan taşınmazlar, teknik donanım, sahip olunan araçlar, kütüphane imkânları tanıtılacak ve mali duruma ilişkin genel bilgiler verilecektir.

3.8.1 İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Üniversitelerin insan kaynakları akademik ve idari personel olarak iki temel gruba ayrılmaktadır. Bu başlık altında, akademik ve idari personel hakkında tanıtıcı bilgiler yer alacaktır.

İnsan kaynakları yetkinlik analizi, üniversite personeline ilişkin nicel veriler ile personelin sahip olduğu niteliklerin analizinin yapılmasıdır. Yetkinlik, üniversitenin hedefleriyle uyumlu, kurumsal ve bireysel performans için kritik olan bilgi, beceri ve tutumların tümünü kapsayan davranışlardır.

3.8.1.1 Akademik Personel Analizi

Tablo 28. Yıllara Göre Kadrolu Akademik Personel Sayıları

Kadrolu	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Profesör											
Doçent											
Dr. Öğr. Üyesi									2	3	3
Öğretim Görevlisi	-	-	-	15	10	17	20	19	22	24	21
Araştırma Görevlisi											
Toplam											

Tablo 27’de görüldüğü üzere Malazgirt Meslek Yüksekokuluna tahsis edilen akademik kadrolar ile akademik personel sayılara yıllara göre giderek artış göstermiştir. Tabloda öğretim üyesi sayısında yıllara göre giderek artış olduğu gözlenmektedir.

Tablo 29. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Kapsamında Diğer Üniversitelerden Gelen Akademik Personel

Kadro Unvanı	Görevlendirmeye Esas Madde						
Profesör	-	-	-	-	-	-	-
Doçent	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Öğr. Üyesi	-	-	-	-	-	-	-
Öğretim Görevlisi	-	-	-	-	-	-	-
Araştırma Görevlisi	-	-	-	-	-	-	-
Toplam	-	-	-	-	-	-	-

Tablo 30. 2019 Yılı İçinde Atanan ve Görevlendirilen Öğretim Elemanı Sayısı

Kadro Unvanı	Atanan ve Görevlendirilen				
	Nakil	Açıktan	Unvan Değişikliği	Görevlendirme ile Gelen	Toplam
Profesör	-	-	-	-	-
Doçent	-	-	-	-	-
Dr. Öğr. Üyesi	-	-	-	-	-
Öğretim Görevlisi	-	-	-	1	1
Araştırma Görevlisi	-	-	-	-	-
Toplam	-	-	-	1	1

Tablo 31. Birimler Bazında Lisansüstü Eğitim Yapmak Üzere Araştırma Görevlilerinin Görevlendirme Sayısı

Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Görevlendirilme Şekli			
	35. Madde		39. Madde	Toplam
	ÖYP	Diğer		
İslami İlimler Fakültesi	varsa			
Toplam				

Tablo 32. Kadrolu Akademik Personelin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Kadro Unvanı	Kadın	Erkek	Toplam
Profesör	-	-	-
Doçent	-	-	-
Dr. Öğr. Üyesi	-	3	3
Öğretim Görevlisi	3	18	21
Araştırma Görevlisi	-	-	-
Toplam	3	21	24

3.8.1.2 İdari Personel Analizi

Malazgirt Meslek Yüksekokulumuzun, 2019 yılı itibari ile 3 kadrolu idari personeli mevcut olup, kadroların hizmet sınıfı, doluluk, cinsiyet ve eğitim durumları dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 33. Hizmet Sınıflarına Göre İdari Personelin Dağılımı

Hizmet Sınıfı	Kadro Durumu		Dolu Kadro Durumu		Toplam
	Dolu	Boş	Kadın	Erkek	
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	3	-	-	3	3
Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı					
Teknik Hizmetler Sınıfı					
Yardımcı Hizmetler Sınıfı					
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı					
Toplam					

Yukarıdaki tablo'da yüksekokulumuzda görev yapan idari personelin hizmet sınıflarına göre dağılımları verilmiştir. Buna göre yüksekokulumuzda 3 Erkek idari personel görev yapmaktadır.

Tablo 34. Hizmet Sınıflarına Göre İdari Personel Sayısı ve Atanma Yöntemi

Hizmet Sınıfı	Atanma Yöntemi		
	Naklen	Açıktan	Toplam
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	2	1	3
Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı	-	-	-
Teknik Hizmetler Sınıfı	-	-	-
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	-	-	-
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	-	-	-
Toplam	-	-	-

Yukarıdaki tabloya göre yüksekokulumuzun idari personellerinin atanma yöntemleri verilmiş olup, 2 Naklen, 1 Açıktan atanma yöntemi ile görev yapan toplam 3 personel mevcuttur.

Tablo 35. İdari Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı
İlköğretim	
Lise ve Dengi Okullar	1
Meslek Yüksekokulu	
Fakülte/Yüksekokul	2

Yüksek Lisans	
Doktora	
Toplam	3

Tablo 34'e göre idari personellerimizin eğitim durumları 1 personelimiz Lise ve dengi iken, 2 personelimiz ise Fakülte/Yüksekokul düzeyinde eğitim almışlardır.

Tablo 36. İdari Personelin Unvan Durumu ve Yıllara Göre Dağılımı

Kadro Unvanı	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Genel Sekreter Yardımcısı											
Daire Başkanı											
Fakülte Sekreteri											
Yüksekokul Sekreteri							1	1	1	1	1
Enstitü Sekreteri											
Şube Müdürü											
Avukat											
Mühendis											
Mimar											
Psikolog											
Mali Hiz. Uzm.											
Şef										1	1
Tekniker											

Diyetisyen											
Programcı											
Hemşire											
Kütüphaneci											
Teknisyen	1	1	1	1	1						
Bilgisayar İşletmeni					1	1					
Memur		1	1					1			
Daktilograf	2	1	1	1							
Sekreter				1	1	1	1	1	1		
Koruma ve Güvenlik Görevlisi											
Şoför										1	1
Hizmetli											
Aşçı											
Kaloriferci											
Teknisyen Yardımcısı											
Sürekli İşçi											
Toplam											

Tablo 35 'te ise Meslek Yüksekokulumuzun idari personellerinin yıllara göre ünvan durumları belirtilmiştir. 2019 yılı itibari ile 1 yüksekokul sekteri, 1 Şef ve 1 Şoför idari personel olarak görev yapmaktadır.

Tablo 37. İdari Personelin Hizmet Süreleri İtibariyle Dağılımı

Hizmet Süresi (Yıl)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
1-3		
4-6		
7-10	1	33,3
11-15		
16-20	1	33,3
21 ve Üzeri	1	33,3
Toplam	3	100

Yukarıdaki tabloda idari personellerin yıllara göre hizmet süreleri verilmiştir.

3.8.2.Kurum Kültürü Analizi

Malazgirt Meslek Yüksekokulu akademik ve idari personeli karar alma süreçlerine yönetimin desteğiyle birlikte maksimum düzeyde katılım sağlamaktadır.

Sosyal ve Akademik faaliyetlerin tamamında gerek birim gerekse birimler arası koordinasyonun sağlanmasına özen göstermekte olup iş birliğinin sinerjisinden istifade etmektedir. Böylelikle bilginin kullanıcıya doğru zamanda şeffaf bir şekilde iletilmesiyle bir kurumsal kültür oluşturmaktadır.

Kurum içinde alanlarında uzman akademisyenlerin bilgi ve becerilerini paylaştığı seminerler verilirken idari personelinde uzmanlaşmasına katkı sunacak Hizmet İçi Eğitim seminerlerine katılımı yönetim tarafından sağlanmaktadır.

Kurumsal kimlikten kaynaklı bir iletişim ağı olan Elektronik Belge Sistemi Meslek Yüksekokulu'nda kullanılarak çalışanların istek, talep ve önerilerini hızlı bir şekilde üst makamlara ulaştırmasında kolaylık sağlamaktadır.

Kalite kurul toplantılarında öğrenci temsilcisinin ve dış paydaşların görüş, öneri ve şikayetlerinin dinlenilmesi maksadıyla yapılan toplantılara katılımları sağlanmaktadır. Ayrıca katılımın sağlanması konusunda iletişim kanalı olarak mail, otomasyon ve diğer iletişim kanalları etkin kullanılmaktadır.

Malazgirt Meslek Yüksekokulu teknolojik gelişimlere uyum sağlanması maksadıyla teknik altyapı dönüşümlerini sağlayarak dış paydaşların hizmetine sunmuştur.

Malazgirt Meslek Yüksekokulu akademik ve idari personel tarafından Stratejik Plan Çalışma gurubu oluşturularak kurumun gelişimine sistematik katkı sunmaktadır.

Kurumda görevli idari personelin hizmet puan sistemi ile unvan değişikliğine gidilerek ödüllendirilmesi. Akademik personelin yaptığı yayınların Akademik Teşvik sistemiyle ödüllendirilmektedir.

3.8.3 Fiziki Kapasite Kaynak Analizi

Bu bölümde 2019 yılı itibariyle Malazgirt Meslek Yüksekokulu bünyesindeki fiziki kapasite ve sahip olunan taşınmazlara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.8.3.1 Eğitim Alanları

Tablo 38. Eğitim Alanları ve Kapasitesi

Akademik Birimler	Derslikler			Laboratuvarlar		
	Sayı	Büyüküğü (m ²)	Kapasitesi (Kişi Sayısı)	Sayı	Büyüküğü (m ²)	Kapasitesi (Kişi Sayısı)
Malazgirt Meslek Yüksekokulu	20	800	800	2	90	45
Toplam	20	800	800	2	90	45

Yukarıdaki tabloda Meslek Yüksekokulunda bulunan derslik ve Laboratuvar sayıları ve kapasiteleri verilmektedir. Buna göre toplam 20 derslik ve 2 laboratuvar ile hizmet verilmektedir.

3.8.3.2 Sosyal Alanlar

2019 yılı sonu itibarıyla Üniversitedeki Konuk evi, kantin, kafeterya, yemekhane, spor tesisi, toplantı ve konferans salonlarına dair bilgiler yer alacaktır.

Tablo 39. Sosyal Alanlar ve Spor Tesisleri

Sosyal Alanın Adı	Açıklama	Sayısı	Büyüküğü	Kapasitesi
			(m ²)	(Kişi Sayısı)
Konuk evi				
Kantin		1	290	100
Kafeterya				
Yemekhane	Öğrenci	1	179	100
	Personel			
Kapalı Spor Tesisi				
Açık Spor Tesisi				
Toplantı Salonu		1	50	20

Konferans Salonu	Eski Rektörlük			
	Kongre Kültür			
	Kongre Kültür			
	Kongre Kültür			
	Malazgirt MYO	1	156	130
Toplam				

3.8.3.3 Hizmet Alanları

2019 yılı itibarıyla Üniversitenin hizmet alanlarına ilişkin bilgiler yer alacaktır.

Tablo 40. Akademik ve İdari Personel Hizmet Alanları

Hizmet Alanının Adı	Sayısı	Alanı (m ²)	Kullanan Sayısı (Kişi)
Akademik Personel Çalışma Odası	11	205	11
İdari Personel Çalışma Odası	3	137	3
Toplam	14	342	14

3.8.3.4 Depo, Arşiv, Sistem Odası, Atölye Alanları ve Taşıtlar

2019 yılı itibarıyla Üniversitedeki depo, arşiv, sistem odası, atölye alanları ve taşıt sayılarına dair bilgiler yer alacaktır.

Tablo 41. Depo, Arşiv, Sistem Odası ve Atölye Alanları

Hizmet Alanın Adı	Sayısı (Adet)	Alanı (m ²)
Depo	1	70
Arşiv	1	42
Atölye	-	-
Sistem Odası	1	49
Hangar	-	-
Toplam	3	161

Tablo 42. Taşıtlar

Taşıtın Cinsi	Kuruma Ait Taşıtlar	Hizmet Alımı Yoluyla Edinilmiş Taşıtlar	Toplam
Binek Otomobil	-	-	-
Minibüs	-	-	-
Pick-Up	-	-	-
Otobüs	-	-	-
Kamyon ve Kamyonet	-	-	-
Traktör	-	-	-
Hidromek İş Makinası	-	-	-
Motosiklet	-	-	-

Toplam	-	-	-
---------------	---	---	---

3.8.4 Teknik Donanım ve Cihazlar

2019 yılı itibarıyla Üniversitedeki teknik donanım cihazları, bilgisayar vb.yer verilecektir.

Tablo 43. Teknik Donanım ve Cihazlar

Cihaz Türü	Adet
Masaüstü Bilgisayar	55
Dizüstü Bilgisayar	2
Projeksiyon Cihazı	12
Fotokopi Makinesi	2
Faks	1
Yazıcı	20
Televizyon	-
Tarayıcı	2
Mikroskop	-
DVD/DVD Player	-
Dijital Fotoğraf Makinesi	-
Fotoğraf Makinesi	-
Dijital Kamera	-
CCD Kamera (Güvenlik Kamerası)	21

Klimalar	-
Telefon	15

3.8.5 Kütüphane Hizmetleri ve Kültürel Faaliyetler

2019 Yılı itibariyle mevcut sayısına ilaveten internet kullanımı, veri tabanlarına erişim gibi hizmetlerine yer verilecektir.

Tablo 44. 2019 Yılı Kütüphane Koleksiyon Durumu

Koleksiyon	Adet
Basılı Kitap	1466
Tez	
Abone Olunan Dergi	
Ciltli Dergi	
Türkçe Dergi (Sürelî Yayın)	
Yabancı Dil (Sürelî Yayın)	
Takip Edilen Veri Tabanı	
E-Dergi	
E-Kitap	

3.8.5. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

3.8.5 Mali Durum Analizi

Tablo 45. Bütçe Uygulama Sonuçları

Sıra No	Ekonomik Kodu	Açıklama	2019 KBÖ	2019 Revize Ödenek	Yıl Sonu Harcama
1	01	Personel Giderleri	3065000.00	3065000.00	2.600.474,25
2	02	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	340000.00	340000.00	294.317,47
3	03	Mal ve Hizmet Alım Giderleri			
4	05	Cari Transferler			
5	06	Sermaye Giderleri			
Toplam					

Tablo 46. Bütçe Harcamaları

Sıra No	Ekonomik Kodu	Açıklama	2010	2011	2012	2013	2014
1	01	Personel Giderleri	291016,92	513889,11	622821,97	532133,87	716933,6
2	02	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	41321,32	68931,43	79976,78	69833,54	92841,93

3	03	Mal ve Hizmet Alım Giderleri					1035,01
4	05	Cari Transferler					
5	06	Sermaye Giderleri					
Toplam							

Sıra No	Ekonomik Kodu	Açıklama	2015	2016	2017	2018	2019
1	01	Personel Giderleri	1291026,39	1477720,57	1812918,64	2187615,5	2.600.474,25
2	02	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	136693,45	153140,83	179643,42	231810,95	294.317,47
3	03	Mal ve Hizmet Alım Giderleri	1852,6	350,46			
4	05	Cari Transferler					
5	06	Sermaye Giderleri					
Toplam							

Tablo 47. 2019 Yılı Ekonomik ve Fonksiyonel Sınıflandırmaya Göre Bütçe Giderleri

Ekonomik Sınıflandırma		Fonksiyonel Sınıflandırma						Toplam
		01 Genel Kamu Hizmetleri	02 Savunma Hizmetleri	03 Kamu Düzeni ve Güvenlik Hizmetleri	07 Sağlık Hizmetleri	08 Dinlenme, Kültür ve Din Hizmetleri	09 Eğitim Hizmetleri	
01	Personel Giderleri	2474406.43						2474406.43
02	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	282439.90						282439.90
03	Mal ve Hizmet Alım Giderleri							
05	Cari Transferler							

06	Sermaye Giderleri							
07	Sermaye Transferleri							
Bütçe Gideri Toplamı								

3.8.5.1 Temel Mali Tablolara Dair Açıklamalar

1.Genel Kamu Hizmetleri:

2.Savunma Hizmetleri:

3.Kamu Düzeni ve Güvenlik Hizmetleri:

4.Dinlenme, Kültür ve Din Hizmetleri:

5.Eğitim Hizmetleri:

3.8.5.22016 Yılı Gelirleri

2019 yılına ait gelir türü, planlanan ve gerçekleşen gelirler toplamı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 48. Yılı Gelir Tablosu

Gelir Kodu	Gelir Adı	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
03	Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri											
04	Alınan Bağış ve Yardımlar İle Özel Gelirler											
05	Diğer Gelirler											
Toplam												

3.8.5.3 Yatırım ve Proje Bilgileri

3.8.5.3.1 Yatırımlar

Tablo 49. 2019 Yılında Sektörel Bazda Gerçekleşen Yatırım Miktarları

Sektör	2019 Yılı Program Ödeneği	2019 Yılı Revize Ödenek	Nakdi Gerçekleşme	Gerçekleşme Oranı (%)
Eğitim				
Diğer Kamu Hizmetleri				
Spor				
Toplam				

Tablo 50. Projeler ve Ödenek Durumları

Proje No	Proje Adı	2017 Ödenek Toplamı	2018 Ödenek Toplamı	2019 Ödenek Toplamı	2017 Harcama	2018 Harcama	2019 Harcama	Harcama Toplamı
	Kampüs Altyapısı Projesi							
	Mediko-Sosyal ve Çarşı							
	Kongre ve Kültür Merkezi							
	Fen Edebiyat Fakültesi 1. Etap							
	Fen Edebiyat Fakültesi 2. Etap							
	İslami İlimler Fakültesi							
	Hangar							
	Lojmanlar(.....)							
	Çeşitli Ünitelerin Etüt ve Projesi							
	Muhtelif İşler							
	Yayın Alımları							
	Açık ve Kapalı Spor Tesisleri							
	Diğer Kamu Hizmetleri							
	Toplam							

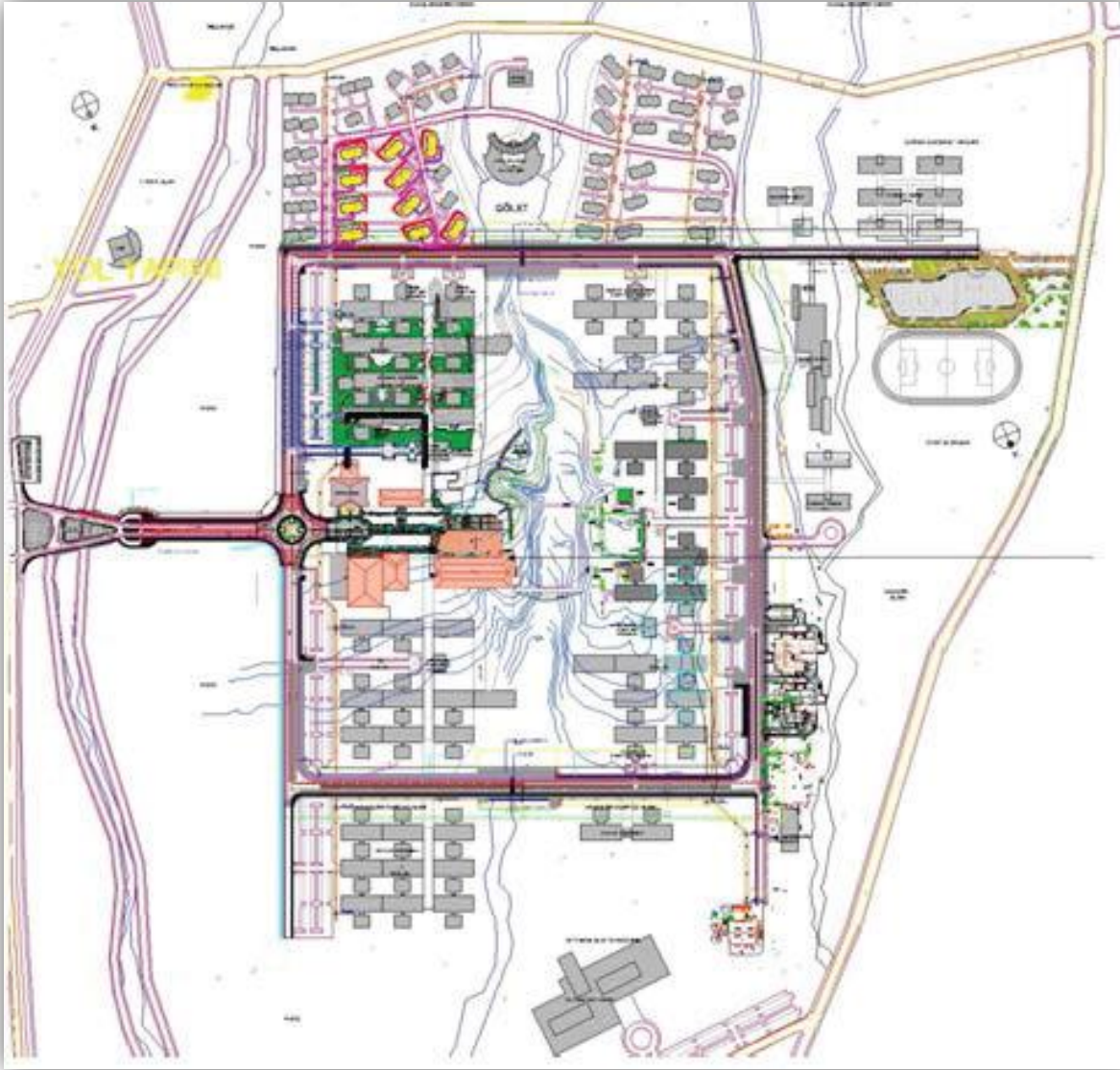
Not: Yatırım Ödenegi bulunan birimlerce doldurulacaktır.

Tablo 51. İnşaatı Tamamlanan ve Devam Eden Projeler

S.No	Projenin Adı	Karakteristiği	Durumu
2007H031580 Eğitim Fakültesi			
1	Eğitim Fakültesi 1. Etap	9 Blok, 11.500 m ²	Tamamlandı
	Eğitim Fakültesi 2. ve 3. Etap	12 Blok, 16.820 m ²	Tamamlandı
2009H031940 Kampüs Alt Yapısı			
2	Kampüs çevresinin panel çit ile çevrilmesi	3.810 m ²	Tamamlandı
	Kampüs İçi Ana Yol Stabilize Yapımı	2.500 m (18m genişliğinde)	Tamamlandı
	Kampüs Altyapısı Tesisat Galerisi	3.200 m (2x2 ebadında)	Tamamlandı
	Kampüs İçi Ana ve Ara Yollar 1'nci Etap	Ara yollar; 4.810 m tretuvar, asfalt kaplama, nizamiye; 2500 m	Tamamlandı
	Kampüs İçi Çevre Düzenlemesi	70.000 m ²	Tamamlandı
	Kampüs İçi Çevre Düzenlemesi	140.000 m ²	Yapım işi devam etmektedir.
	Kampüs Isı Merkezi Yapım İşİ	1.850 m ²	Tamamlandı
2009H031950 Derslik ve Merkezi Birimler			
3	Kütüphane ve Bilgi İşlem Merkezi	8.000 m ²	Tamamlandı
	Merkezi Kafeterya	6.000 m ²	Tamamlandı
	Mediko-Sosyal ve Çarşı	4.000 m ²	Tamamlandı
	Kongre ve Kültür Merkezi	7.500 m ²	Tamamlandı
	Fen Edebiyat Fakültesi 1. Etap	10.000 m ²	% 26 Tamamlandı
	Fen Edebiyat Fakültesi 2. Etap	14.000 m ²	% 74 Tamamlandı
	İslami İlimler Fakültesi	14.000 m ²	İhale süreci devam ediyor.
	Hangar	2.250 m ²	İhale süreci devam ediyor.
2009H031960 Lojman ve Sosyal Tesisler			
4	Lojmanlar (1. Etap)	76 daire 4 sığınak (10.500 m ²)	Tamamlandı
	Lojman (2. Etap) ve Sosyal Tesisler(konuk evi)	48 daire ve (6.000 m ²)	Tamamlandı
	Lojmanlar (3. Etap)	80 Daire (6240 m ²)	İhale süreci devam ediyor
2010H050190 Açık ve Kapalı Spor Tesisleri			
5	Kapalı Spor Tesisleri	9.000 m ²	Tamamlandı
	Açık Spor Tesisleri	Açık Tenis Kortu (2 adet), Basketbol Sahası (1 adet), Tri. Sen. At. Pis. Fut. Sa. (3.000 seyirci kapasiteli)	İhale süreci devam ediyor
2010K121230 Merkezi Araştırma Laboratuvarı (Diğer Kamu Hizmetleri)			
6	Merkezi Araştırma Laboratuvarı	6.000 m ²	Tamamlandı

Not: Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığınca revize edilecektir.

3.8.5.3.2 Projelerle İlgili Açıklamalar



Şekil 1. Muş Alparslan Üniversitesi Kampüs Yerleşim Planı(güncellenecektir.)

3.8.5.3.2.12009H031940 Kampüs Altyapısı

3.8.5.3.2.2 2009H031950 Derslik ve Merkezi Birimler

Tablo 52. Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksekokullarında Derslik Kullanım Sıklığı Analizi

Akademik Birimler	Öğrenci Sayısı	Derslik Sayısı	Derslik Kapasitesi (Öğrenci)	Derslik Kapasitesi (Ders Saati) (A)	Kullanılan Kapasite (Ders Saati) (B)	Derslik Kullanım Sıklığı % B/A
Eğitim Fakültesi						
İslami İlimler Fakültesi						
Fen Edebiyat Fakültesi						
İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi						
Mühendislik Mimarlık Fakültesi						
Sağlık Yüksekokulu						
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu						
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu						
Malazgirt Meslek Yüksekokulu	318	20	800	8	400	50
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu						
Toplam						

3.8.5.3.2.3 20...H031960 Lojman ve Sosyal Tesisler

3.8.5.3.2.4201..H050190 Açık ve Kapalı Spor Tesisleri

3.8.5.3.2.52019K121230 Merkezi Araştırma Laboratuvarı

3.8.5.3.2.62019H034270 Çeşitli Ünitelerin Etüd ve Projesi

3.8.5.3.2.72019H034260 Muhtelif İşler

3.8.5.3.2.82019H034250 Yayın Alımları

Tablo 53 2019 Yılı Hizmet Alımları

Sıra No	İhalenin Adı	Çalışan Personel	Toplam Ödenen Hak Ediş
1	Yemek Hizmet Alımı		
2	Araç Kiralama		
Toplam			

3.9 Akademik Faaliyet Analizi

Malazgirt Meslek Yüksekokulu 4 bölüm ve 5 programda 3 öğretim üyesi ve 8 öğretim görevlisi ile eğitim öğretim hizmeti vermektedir. Mevcut durumunun güçlü ve zayıf yönleri analizi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 54. Akademik Faaliyet Analizi

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/ Sorun Alanları	Ne Yapılmalı?
Eğitim	1.Akademik personelin alanında uzman kişilerden oluşması	Belirli alanlarda Akademik personel yetersizliği	İhtiyaç duyulan alanlara Akademik personel takviyesi
	2.Akademik ve idari personelin genç, dinamik ve istekli bir kadrodan oluşması	Akademik personelin lisansüstü eğitim kurumlarına ulaşım güçlüğü	Bu durumdaki akademik personellerin lisansüstü eğitim yaptıkları kurumlara görevlendirilmeleri
	3.Akademik personel öğrenci ilişkisinin güçlü olması	Akademik personel ve öğrencinin birlikte vakit geçirebileceği sosyal alan yetersizliği	Dış paydaşlar ve üniversitenin sosyal alanların artırılmasına yönelik işbirliği
	4.Belli programlardaki öğrenci kapasitesinin yeterli düzeyde olması.	Öğrenci sayısına kıyasen ilçenin istihdam alanının yetersizliği.	İlçenin mevcut İstihdam alanlarına uygun bölümlerin açılması
Araştırma	1.İlçenin tarım ve hayvancılık alanında güçlü bir potansiyele sahip olması.	İlçenin mevcut potansieline uygun program eksikliği.	İlçenin mevcut İstihdam alanlarına uygun bölümlerin açılması
	22. İlçenin lise düzeyindeki öğrenci potansiyelinin Yüksekokul kapasitesine yetecek düzeyde olması	Önlisans eğitimine talep isteksizliği	Lise ve dengi okullarda önlisans eğitim teşviğine yönelik seminerlerin verilmesi.
Girişimcilik	1.İlçenin tarım ve hayvancılık alanında güçlü bir potansiyele sahip olması.	Meslek Yüksekokulu ve sektör işbirliğinin yetersizliği.	Meslek Yüksekokul ve Sektör Temsilcilerinin İşbirliğinin artırılması.
	2.İlçenin hem sektörel hemde nüfus açısından yeterli potansiyele sahip olması.	Girişimcinin teşvik alabileceği sertifikayı verecek kurum yetersizliği.	Sertifikalandırmaya yönelik derslerin müfredata dahil edilmesi yoluyla girişimcilik sertifikasının verilmesi.
Toplumsal Katkı	İlçe Nufusunun Yüksekokul kapasitesine yetecek potansiyele sahip olması.	Mevcut potansiyelin önlisans eğitiminin faydalarından habersiz olması.	Önlisans eğitiminin farkındalının artırılmasına yönelik tanıtım ve reklam çalışmalarının yapılması.

3.10 Yükseköğretim Sektörü Analizi

Bilişim çağı her sektörü etkilediği kadar yükseköğretim sektörünü de etkilemiştir. Eğitimde kullanılan araç ve gereçler gün geçtikçe çeşitlenip gelişmektedir. Klasik metot ders anlatımından dijital

argümanların, animasyonların, videolu interaktif ders işleme yöntemlerine doğru hızlı bir geçiş gözlemlenmektedir. YÖK'ün üniversitemizle yapmış olduğu dijital dönüşüm projesi kapsamında Malazgirt Meslek Yüksekokulu da akademik personelini bu değişime adaptasyonu için eğitim sürecine dahil etmiştir.

3.10.1 Sektörel Eğilim Analizi (Pestle Analizi)

Eğilimleri tespit edebilmek için politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal ve çevresel (PESTLE) analizden yararlanılır. PESTLE analizinde altı konuya odaklanılır:

Politik etkenler: 26 Ağustos 1071Malazgirt Zaferi etkinliklerinin Cumhurbaşkanlığıınca desteklenmesi ilçenin tanıtımına pozitif katkı sağlamaktadır. İlçe tanındıkça Malazgirt Meslek Yüksekokulu öğrenci potansiyeli artmaktadır. İlçe bürokrasisinin yüksekokulu tanıtımında yetersizliği zayıf yan olarak tanımlanmaktadır. İlçedeki eğitim faaliyetlerine yönelik lobilerin yetersiz oluşu yüksekokulun gelişimine katkı sağlayamamaktadır.

Ekonomik etkenler: Malazgirt Meslek Yüksekokulu akademik personelin Kuruluş geliştirme ödeneği desteği alması performansı olumlu etkilemektedir. İlçe ekonomisinin sadece tarım ve hayvancılığa dayalı olması mezun öğrencilerin iş olanağını sınırlandırmaktadır.

Sosyokültürel etkenler: Malazgirt Meslek Yüksekokulu'nun demografik olarak göç veren bir yapıya sahip olması sosyokültürel yapıyı olumsuz etkilemektedir. Homojen bir demografik yapıya sahip olan ilçe, farklı bölgelerden gelen öğrencilerin adaptasyonunu güçleştirmektedir.

Teknolojik etkenler: İlçenin ulaşım imkânları konusundaki yetersizliği öğrenci tercihlerini olumsuz etkilemektedir. Malazgirt Meslek Yüksekokulu gelişmiş teknoloji altyapısıyla ve modern derslikleriyle dış paydaşlarının uzmanlaşmasına pozitif katkı sağlamaktadır.

Yasal etkenler: 5018 Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu;“*kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve malî saydamlığı sağlamak üzere, kamu malî yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm malî işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve malî kontrolü düzenlemektir.*” amacını taşımaktadır.

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile de; “*Yükseköğretimle ilgili amaç ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim - öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemektir.*”

Bu iki kanun yükseköğretim sektörünün yasal dayanaklarını oluşturmaktadır.

Çevresel etkenler: Henüz sanayileşmemiş ve tarihi bir dokuya sahip olan ilçe doğal güzelliğini korumaktadır. Bu değerler iç ve dış paydaşlara dingin bir çalışma atmosferi sağlamaktadır. Karasal iklimin ağır kış şartları yaşam koşullarını güçleştiren bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 55. PESTLE Analizi

ETKENLER	Tespitler	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapılmalı?
	(Etkenler/Sorunlar)	Fırsatlar	Tehditler	
Politik	İlçenin 1071 Malazgirt Zaferi gibi önemli bir kültürel değere sahip olması.	26 Ağustos 1071 Malazgirt Zaferi etkinliklerinin Cumhurbaşkanlığınca desteklenmesi ilçenin tanıtımına pozitif katkı sağlamaktadır.	İlçe bürokrasisinin yüksekokulu tanıtımında yetersizliği zayıf yan olarak tanımlanmaktadır. İlçedeki eğitim faaliyetlerine yönelik lobilerin yetersiz oluşu yüksekokulun gelişimine katkı sağlayamamaktadır.	Yüksekokul tanıtım faaliyetlerine önem verilmesi ve dış paydaşlar yardımıyla lobi faaliyetlerinin artırılması.
Ekonomik	İlçe ekonomisinin sadece tarım ve hayvancılığa dayalı olması.	Akademik personelin Kuruluş geliştirme ödeneği desteği alması.	İstihdam alanlarına uygun programların olmayışı.	İstihdam oluşturacak bölümlerin bölgenin imkan ve kaynaklarının etkin kullanılmasına yönelik stratejiler geliştirmelidir.
Sosyokültürel	İlçenin göç veren bir yapıya sahip olması	Dışardan alınan öğrenci göçleriyle bölgenin demografik yapısının zenginleştirilmesi.	Homojen bir demografik yapıya sahip olan ilçe, farklı bölgelerden gelen öğrencilerin adaptasyonunu güçleştirmektedir.	Dış ve İç paydaşların katılımıyla sosyokültürel faaliyetlerin artırılması.
Teknolojik	Yüksek okul eğitim argümanlarının yeterli teknolojik donanıma sahip olması.	Malazgirt Meslek Yüksekokulu gelişmiş teknoloji altyapısıyla ve modern derslikleriyle dış paydaşlarının uzmanlaşmasına pozitif katkı sağlamaktadır.	İlçenin ulaşım imkânları konusundaki yetersizliği öğrenci tercihlerini olumsuz etkilemektedir	Dış paydaşlar yardımıyla alternatif ulaşım yollarının artırılması.
Yasal	5018 Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu	İç ve Dış paydaşların haklarının yasal zeminle güvence altına alınması.	İç ve Dış paydaşlar tarafından yasal hak ve sorumlulukların yeteri kadar bilinmeyişi.	İç ve Dış paydaşlara yasal mevzuatın tanıtılması.
Çevresel	İlçenin doğal yapısının bozulmamış olması.	İç ve dış paydaşlara dingin bir çalışma atmosferi sağlamaktadır.	Karasal iklimin ağır kış şartları yaşam koşullarını güçleştirmektedir.	Kapalı sosyal faaliyet alanlarının artırılması.

3.10.2 Sektörel Yapı Analizi

Tablo 56. Sektörel Yapı Analizi

SEKTÖREL GÜÇLER	Tespitler	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapılmalı?
	(Etkenler/Sorunlar)	Fırsatlar	Tehditler	
Rakipler	Üniversite sayısının artması, öğrenci ve öğretim elemanlarının başka üniversitelere geçişleri	Genç nüfusun eğilimlerine bağlı olarak yeni bölümlerin açılma olasılığı	Öğrencilerin büyükşehirlerdeki veya büyükşehirlere yakın üniversiteleri tercih etmeleri	-Üniversite şartlarının rakip üniversiteler seviyesine çıkarılacak farklılaştırma stratejileri geliştirilmesi
Paydaşlar	-Kredi ve Yurtlar Kurumu'ndaki barınma kapasitesinin yetersizliği -Orta öğretimdeki öğrencilerin Meslek Yüksekokulunu ve bölümleri yeterince tanımaması -Yerel yönetimler, ilgili sektörler ve STK'lar ile işbirliğinin yetersizliği -Öğrencilerin tercih sıralamasında üniversitemiz bölümlerini alt sıralara yazması	Meslek Yüksekokulunun diğer üniversitelerden araştırma, tez gibi çalışmalar da destek alması.	Kent esnafı ve halkının büyük bir kısmının öğrenciye bakış açısının sadece ekonomik girdi anlamında olması.	-İnternet üzerinden tüm paydaşlar ile bir işbirliği ağı kurulmalıdır. -Yüksekokul tarafından gerçekleştirilecek proje vb. aktivitelerin planlanması ve uygulanması ile yerel yönetimler ve ilgili sektörlerle işbirliğinin güçlendirilmesi sağlanmalıdır.
Tedarikçiler	-İhtiyaç tedariklerinin temininin uzun sürmesi -İlçenin küçük olması nedeni ile tedarik edilecek ihtiyaçların tekelleşmelerinin elinde olması nedeni ile fiyatlarının pahalılığı.	Devlet Malzeme Ofisi ürün kataloğunun geniş bir yelpazeyi içermesi	-Yüksekokul ihtiyaçlarının karşılanmasında tedarikçilerin yeterince iyi hizmet verememeleri, zaman zaman beklentileri karşılayamamaları	-Mal ve hizmet alımlarında daha fazla tedarikçiye ulaşma imkanının sağlanması. -Mal ve hizmet alımlarında prosedürlerin hızlı aşılması.
Düzenleyici /Denetleyici Kuruluşlar	Denetleyici kurumların rehberlik hizmetlerinin eksik olması.	-Yasal ve yönetsel olarak işleyişe rehberlik eden düzenleyici ve denetleyici kurumların varlığı	İlgili birimleri ile iletişim kurmada yaşanan aksaklıklar nedeniyle işleyişte zaman kaybı yaşanması.	Meslek Yüksekokulunu ilgilendiren kurumlarla iletişim imkanlarının artırılmalıdır.

3.11 ÇEVRE ANALİZİ

3.11.1 Dünyadaki Durum ve Gelişmeler

3.11.2 Yüksek Öğrenimin Türkiye'deki Durumu

4. GZFT (SWOT) ANALİZİ

4.1	GÜÇLÜ YÖNLER
1	Öğretim elemanlarımızın değişik idari görev ve araştırmalarda bulunmasına bağlı olarak bilgi ve deneyim gücünün fazlalığı.
2	Uygulama altyapı eksikliklerinin belirlenmesi konusunda isteklilik ve kararlılığın bulunması.
3	Bilimsel araştırmaların ve yayınların artırılması yönünde kararlılığın olması.
4	Genç ve dinamik öğretim elemanı kadrosunun mevcut olması.
5	Yönetimin şeffaflığı ve katılımcılığı desteklemesi.
6	Üst yönetimin kalite yönetimi konusundaki kararlılığı.
7	Akademik kariyerde yönlendirici ve motive edici yönetim anlayışı.
8	Kadrolaşmanın bölümler düzeyinde eşit dağılımlı olması.
9	Öğretim elemanları, öğrenciler ve Meslek Yüksekokulu personeli arasında iyi bir iletişimin kurulmuş olması.
10	Meslek Yüksekokulumuzun Erasmus ve Farabi programından yararlanma hakkına sahip olması.
11	Öğretim elemanı ve öğrenci değişimleri için yurt dışındaki üniversitelerle işbirliği ve öğretim elemanı/öğrenci değişim imkânına sahip olması.

4.2	ZAYIF YÖNLER
1	Akademik ve idari personel sayısının yetersizliği.
2	Meslek Yüksekokulumuzun bulunduğu kentin iklim koşulları nedeniyle fiziki eksiklerin giderilmesinde zorlukların yaşanması.
3	Üniversite yerleşkesinin uzakta oluşu, bu bağlamda fakülte ve yüksekokulların birarada bulunmaması.
4	Hizmet alımları ve cari ödemeler bütçelerinin yeterli düzeyde olmaması.
5	Öğrencinin sosyal imkânlardan yararlanabileceği ortamların yetersiz olması.

4.3	FIRSATLAR
1	Bölgenin üniversitenin gelişimine verdiği destekler.
2	Türkiye'nin AB'ne girişi ile ilgili müzakereler özellikle eğitim-öğretim ve araştırma alanlarında öncelikle başlamış ve çok önemli aksamalar olmadan sürmektedir. AB fonlarından yararlanma ve AB ülkeleri araştırmacıları ile ortak proje fırsatları yaratma açısından olumlu bir gelişme sağlamaktadır.
3	Öğrencilere burs imkânı verilmesi.
4	Malazgirt zaferinin tarihsel önemi.

4.4	TEHDİTLER
1	Öğretim, araştırma ve topluma hizmetiçingerekli alt yapı pahalı olup, ortak kaynaklar Verimli kullanılmamaktadır.
2	Şehrin bulunduğu bölge nedeniyle veliler tarafından rağbet görmemesi.
3	Orta öğretimden gelen öğrencilerin zayıf, isteksiz öğrenci profilinde olması.
4	MeslekYüksekokul öğrencilerimiz mesleki uygulama yapabileceği kuruluş bulmakta zorlanmaktadırlar.
5	Bölgedeki İşgücü pazarının yetersiz oluşu.
6	Yörenin ekonomik ve sosyal göstergelerinin yetersiz olması.
7	Sosyal ve kültürel imkânların olmaması.
8	Şehrin coğrafi konumu nedeniyle kış şartlarının ağır geçmesi.

5. GELECEĞE BAKIŞ

5.1 Misyon, Vizyon, Temel Değerler ile Stratejik Amaç ve Hedefler

5.1.1 Misyon

Yerel ve bölgesel düzeyde ekonomik ve toplumsal gelişmeye katkı sağlayarak, kamu ve özel kesimin ara eleman ihtiyacını karşılayacak nitelikte, mesleki donanıma sahip, topluma hizmet eden, analitik düşünebilen, yenilikçi, katılımcı ve ahlaki değerlerle donatılmış işgücü yetiştiren bir Meslek Yüksekokulu olmaktadır.

5.1.2 Vizyon

Değişen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilen, nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılayan, sürekli eğitim kalitesini artırarak insan odaklı çalışmayı önemseyen, iletişim becerisine ve problem çözme yeteneğine sahip olan bir Meslek Yüksekokulu olmaktadır.

5.1.3 Temel Değerler

- ✓ Nitelikli akademik ve bilimsel çalışmalar yapma
- ✓ Liyakati esas alma ve emeği göz ardı etmeme
- ✓ Stratejik yönetim anlayışını ön plana çıkarma
- ✓ Şeffaf ve katılımcı bir yönetim anlayışı benimseme
- ✓ Toplumla barışık olmak ve paydaşlar ile işbirliği geliştirme
- ✓ Farklılıkları bir zenginlik olarak benimseme
- ✓ Hakkaniyet ve adaletten yana olma
- ✓ Yaşanabilecek durumlarla ilgili öngörülü olma
- ✓ Katılımcılığı benimseme

5.1.4 Stratejik Amaç ve Hedefler

Amaç 1- Nitelikli insan gücü yetiştirilmesi amacıyla eğitim kalitenin artırılması									
Hedef 1.1. Öğrenci başına düşen akademik personel sayısının artırılması									
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 1.1.1 Akademik Personel Sayısı	50	11	13	14	16	19	22	6 Ay	1 Yıl
PG 1.1.2 Öğrenci Sayısı	50	31.8	30	28	26	23	20	6 Ay	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	<ul style="list-style-type: none">➤ Tüm akademik birimler➤ Personel Dairesi Başkanlığı								
Riskler	<ul style="list-style-type: none">➤ Öğrenci sayısı artışının beklenenden çok olması➤ Öğretim elemanları için kadro temininde yaşanabilecek sorunlar➤ Mevcut öğretim elemanı sayısındaki muhtemel azalma								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none">➤ Öğretim elemanlarına yönelik ulusal ve uluslararası akademik ve kültürel aktivite programlarının yapılması➤ Eğitim hizmetlerinin iyileştirilmesi➤ Bilimsel temalı ödüllü yarışmalar								
Tahmini Maliyet	<ul style="list-style-type: none">➤								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none">➤ Öğretim elemanı sayısının yetersizliği➤ Malazgirt ilçesinin Sosyal kültürel aktivite alanlarının yetersizliği➤ Malazgirt ilçesinde akademik personel çocuklarının eğitimi için yetersiz okul sorunu➤ Bilimsel çalışma yapma motivasyon eksikliği								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none">➤ Toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü								

Amaç 1- Nitelikli insan gücü yetiştirilmesi amacıyla eğitim kalitenin artırılması									
Hedef 1.2. Eğitim kalitesini arttırmak ve paydaşların memnuniyetini yükselterek bizden mezun olan öğrencilerimizin tercih edilirlğini arttırmak									
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.1.1.1 Toplam öğrenci sayısı	50	269	290	320	350	400	480	6 Ay	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ➤ İlgili sektörde faaliyette bulunan işletmeler ➤ Akademik Birimler ➤ Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı ➤ İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı ➤ Basın Yayın ve Halkla İlişkiler 								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Üniversitenin artan öğretim elamanı ve personel sayısından kaynaklı idari görev ve iş yükü nedeniyle akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramaması ➤ Yeni kurulan bir üniversite olmamızın bilinirliği olumsuz yönde etkilemesi. ➤ Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının fazlalığı. 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İş, iş gerekleri ile işgücü arasında uyum sağlayacak eğitim yöntemleri kullanılacaktır. (İş yerinde eğitim) ➤ Adaylara Üniversitenin etkin bir şekilde tanıtımı yapılacaktır. ➤ Bölgede bulunan sanayinin ve eğitim kurumlarının sunduğu uygulamalı eğitim olanaklarından faydalanılacaktır. ➤ Kariyer çalışmaları kapsamında sektör temsilcileri ile öğrenciler buluşturulacak ve mezuniyet sonrası öğrencilerin tercih edilirlğine katkı sağlanacaktır. 								
Tahmini Maliyet	➤								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Öğrenci sayısı ile girişimcilik, teknoloji yönetimi ve inovasyon yönetimi dersleri girişimci ve yenilikçi eğitim açısından önemlidir. ➤ Öğrencilerin moral, motivasyon ve memnuniyetinin yüksek olması hem eğitim kalitesini hem de Üniversitemizin tanınırlığını olumlu yönde etkiler. ➤ Estetik görünümlü, teknoloji tabanlı, kullanışlı çevre düzenine sahip ve engelli dostu hizmet binaları eğitimin kalitesinin değişkenleri arasındadır. 								
İhtiyaçlar	➤ Öğrenci merkezli eğitim ve idari anlayış benimsenmeli; sosyal, kültürel ve diğer faaliyetlerde beklentiler karşılanmalıdır.								

Amaç 1- Nitelikli insan gücü yetiştirilmesi amacıyla eğitim kalitenin artırılması									
Hedef 1.3. Plan dönemi sonuna kadar mevcut program sayısını bölgenin ihtiyacına göre arttırmak.									
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.1.1.1Mevcut program sayısı	50	5	6	7	8	9	10	6 Ay	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Üniversite Senatosu, ➤ Akademik Birimler, ➤ Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi 								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Program uyuşmalarındaki zorluklar ➤ Bazı programlara olan ilginin yetersiz olması ➤ Üniversitenin uzaktan eğitim konusunda rekabet gücünün göreceli olarak zayıf olması 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Öğrenciler ve akademik danışmanlar programlarının kazanımları hakkında bilgilendirilecektir. ➤ Programlarından etkin bir şekilde yararlanmak üzere esnek, gerçekçi ve uygulanabilir program anlayışı benimsenecektir. ➤ Paydaş ve toplum beklentileri doğrultusunda açılacak programlar belirlenecektir. 								
Tahmini Maliyet	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Program sayısı ve öğrenci sayısı istenen düzeyde değildir. ➤ Meslek Yüksekokulumuzun mezun sayısı azdır. ➤ Uzaktan eğitim ile verilen derslerin niteliği arzulanan düzeyde değildir. 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Meslek Yüksek okulumuzun program sayısı artırılmalı ve öğrenciler teşvik edilmelidir. ➤ Seçmeli ders uygulaması esnek hale getirilmelidir. ➤ Uzaktan eğitim ile verilen derslerin niteliğinin artırılması ihtiyacı vardır 								

Amaç 2. Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek.									
Hedef 2.1. Ulusal ve uluslararası düzeyde yayın sayısı ve niteliği arttırılacaktır.									
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.1.1.1. Ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makale sayısı	50	36	40	45	52	55	60	6 Ay	1 Yıl
P.G.1.1.2. Ulusal ve Uluslararası kongrelerde sunulan bildiri sayısı	50	38	41	45	50	56	63	6 Ay	1 Yıl
SCI, SSCI, AHCI Listelerindeki Dergilerde Yer Alan Yayınlar ve Uluslararası Nitelikte Bilimsel Kitaplarda Geçen Atıflar Diğer Yurtdışı, Yurtiçi Dergi, Kitap ve Proceedings'de Bulunan Atıflar	50	33	35	47	60	65	70	6 Ay	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fakülteler, Enstitüler, ➤ Yüksekokullar, ➤ Meslek Yüksekokullar, ➤ Araştırma Merkezleri, ➤ Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, ➤ Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı 								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Üniversitenin artan öğretim elamanı ve personel sayısından kaynaklı idari görev ve iş yükü nedeniyle akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramaması ➤ SCI, SSCI, AHCI Listelerindeki Dergilerde Yer Alan Yayınların azlığı 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bilimsel yayınlar için ek teşviklerin sağlanması ➤ Öğretim elemanlarına tercüme desteğinin sağlanması ➤ Ulusal ve uluslar arası akademik etkinliklere katılımlarda teşviklerin arttırılması 								
Tahmini Maliyet									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Üniversitemizin bilimsel makale çalışmalarının sayısının azlığı ➤ Proje sayısının yetersiz olması ➤ Üniversitemizin ulusal ve uluslararası kongre ve sempozyumlara katıma noktasında akademik personele yeterli mali desteği sağlayamaması. 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kaynak etkinliğinin arttırılması ➤ Akademik personellere yeterli mali desteğin sağlanması ➤ Öğretim görevlilerinin fazla olan ders yüklerinin makul düzeye düşürülmesi. 								

Amaç 2. Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek.									
Hedef 2. 2. Kütüphane kaynaklarını zenginleştirerek bilgiye ulaşımı kolaylaştırmak.									
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.1.1.1. Basılı Kitap Sayısı	50	1466	1500	1560	1650	1800	2000	6 Ay	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı ➤ Yüksekokullar, ➤ Meslek Yüksekokullar, ➤ Araştırma Merkezleri, ➤ Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, ➤ Fakülteler ➤ Enstitüler 								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alımların belirli dönemlerde yapılması nedeniyle kaynakların istenilen zamanda temin edilememesi. ➤ Konum olarak Meslek Yüksek okulunun yeri 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İşbirliklerini geliştirmek suretiyle veri tabanlarına düşük maliyetle erişim imkânı sağlanacaktır. ➤ Kütüphane kaynaklarına engellilerin erişim ve faydalanma imkânı artırılabilecektir. 								
Tahmini Maliyet	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kütüphanemiz yüksek fiziki imkânlarıyla farklı alanlarda bilgiye erişim olanağını kolaylaştırabilecek kapasitededir. ➤ Kütüphanemizde bazı alan için yeteri kadar yayın bulunmamaktadır. 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Basılı ve dijital kaynaklar. ➤ Engellilere yönelik basılı ve dijital kaynakların artırılması. 								

Amaç 3. Bölgesel Kalkınmaya Yönelik Sosyal, Kültürel ve Bilimsel Faaliyetleri Arttırmak									
Hedef 3.1. Bölgenin kalkınmasına ve gelişmesine yönelik sosyal-kültürel ve ekonomik faaliyetler arttırılacaktır.									
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.3.1.1. Bölgesel anlamda düzenlenen etkinlik sayısı	20	1	2	3	3	4	5	6 Ay	1 Yıl
P.G.3.1.2. Bölgenin gelişimine destek olacak açılan program sayısı	20	0	1	1	2	3	4	6 Ay	1 Yıl
P.G.3.1.3. Bölgenin insan kaynaklarını geliştirmeye yönelik uygulanan eğitim protokolü sayısı	30	0	1	2	2	3	4	6 Ay	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	• Akademik ve idari birimler								
Riskler	• Meslek edindirmede bölge ihtiyaçlarına cevap verebilecek alanda akademik personelin olmaması								
Stratejiler	• Dış paydaşlarla birlikte hareket ederek ihtiyaçlarına göre eğitim programlarının düzenlenmesi • Dış paydaş memnuniyet düzeyleri ölçme ve değerlendirme neticesinde sürekli takip edilecek.								
Tahmini Maliyet									
Tespitler	• Verilecek eğitimler için akademisyen ve alt yapı eksiklikleri • Eğitim konusunda dış paydaşlarla olan iletişim eksikliği								
İhtiyaçlar	• Dış paydaşlarla sürekli eğitim programlarının geliştirilmesi • Bölgenin ihtiyacına yönelik programların açılması ve akademik kadroların oluşturulması								

Amaç 3. Bölgesel Kalkınmaya Yönelik Sosyal, Kültürel ve Bilimsel Faaliyetleri Arttırmak**H3.2. Yerel düzeyde eğitim amaçlı seminer ve panellerin düzenlenmesi**

Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.3.2.1. Paydaşların katılımı ile düzenlenmiş seminer/panel/Eğitim sayısı	20	1	2	3	3	4	5	6 Ay	1 Yıl
P.G.3.2.2. Paydaşlara verilen Meslek edinme ve uzmanlık eğitimleri	20	0	1	1	2	3	4	6 Ay	1 Yıl
P.G.3.1.3. Bölgenin kalifiye eleman ihtiyacını karşılamada sağlanan istihdam desteği	30	0	1	2	2	3	4	6 Ay	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	• Akademik ve idari birimler								
Riskler	• Kalifiye eleman ihtiyacını karşılayacak akademisyen ve programların henüz aktif olmaması								
Stratejiler	• Kalifiye eleman ihtiyacına yönelik programların oluşturulması ve alanında uzman akademik kadroların alınması • Eksik istihdam da çalışan alanların belirlenerek bu alanlara yönelik meslek edindirme kursları verilmesi								
Tahmini Maliyet									
Tespitler	• Bölgede faaliyette bulunan firmaların yüksekokuldan beklenti ve isteklerini dile getirmemeleri • istihdamı artıracak kalifiye eleman yetiştirecek uzman kadro eksikliği								
İhtiyaçlar	• Dışarıdan veya paydaşlardan alanında uzman kişilerden destek alınması • Kalifiye eleman istihdamını artırmaya yönelik çalışmaların yapılması(Eğitim programları/seminer/Panel veya yüksekokul programlarının varlığı)								

Amaç 4. Üniversitenin fiziki kapasitesinin artırılması									
Hedef 4.1. Uygulamalı programlara yönelik dersliklerin sayısının artırılması									
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.4.1.1. Uygulamalı derslik ihtiyacının giderilmesi	20	1	2	3	3	4	5	6 Ay	1 Yıl
P.G.4.1.2. Laboratuvar ihtiyacının giderilmesi	20	0	1	1	1	1	2	6 Ay	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	<ul style="list-style-type: none"> Akademik ve idari birimler 								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Mali kısıtlılıklar Teknolojik altyapı yetersizliği 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Uygulamalı programlar için dersliklerin kurulması İhtiyaç duyulan programlar için laboratuvarların kurulması 								
Tahmini Maliyet									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Atölye ve Laboratuvar malzeme ve yer eksikliği. 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Akademik çalışmalar ve Dış paydaşların eğitiminde kullanılacak Atölye ve Laboratuvarların oluşturulması 								

Amaç 4. Üniversitenin fiziki kapasitesinin artırılması									
Hedef 4.2. Üniversite fiziki imkanlarının Eğitim-öğretim, sosyal, kültürel, sanatsal, sportif ve teknolojik ihtiyaçlarına cevap verebilecek niteliğe ulaştırılması.									
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.4.2.1. Mevcut fiziki imkanların sportif ve kültürel faaliyetler için hayata geçirilme oranı	20	1	2	2	3	3	3	6 Ay	1 Yıl
P.G.5.2.2. Profesyonel eğitimciler ile idari akademik ve öğrencilere dönük sportif ve kültürel çalışmaların sayısı	30	5	8	10	10	15	20	6 Ay	1 Yıl
P.G.4.2.3. Kapalı Alan Kapasitesinin Artırılması (m2)	30	500	800	800	2000	2000	2000	3000	
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	<ul style="list-style-type: none"> Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı 								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Mali kısıtlılıklar Fiziki alan kısıtlılığı 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Akademik ve idari personellerle birlikte öğrenciler için sosyal-kültürel ve spor alanların yapılması İhtiyaç duyulan faaliyetler için fiziki mekanların temini, 								
Tahmini Maliyet									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Sportif ve kültürel etkinlikler için yeterli alanların bulunmaması, 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Yükseköğretim alanının sportif ve kültürel faaliyetlere uygun hale getirilmesi 								

Amaç 5. Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek

Hedef 5.1. İç paydaşların kurumsal aidiyet düzeyi arttırılacaktır.

Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.5.1.1. Akademik ve idari personel başına düşen ofis alanı (m2)	20	8	10	10	10	10	15	6 Ay	1 Yıl
P.G.5.1.2. İdari personelin mesleki gelişimine yönelik yapılan faaliyet sayısı	20	2	2	3	4	4	4	6 Ay	1 Yıl
P.G.5.1.3. İç paydaş memnuniyet düzeyi (%)	20							6 Ay	1 Yıl
P.G.5.1.4. Üniversitenin sosyal imkanlarından yararlananların sayısı	20	2	2	2	2	10	10	6 Ay	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcısı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	• Genel Sekreterlik, • Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, • Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, • Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, • Personel Daire Başkanlığı, • Yapı İşleri Daire Başkanlığı								
Riskler	• Mali kısıtlılıklar								
Stratejiler	• Akademik ve idari personellerin kişisel ve mesleki gelişimleri için seminerler ve hizmet içi eğitimler verilecek. • Malazgirt Meslek Yüksekokulu İç paydaşlarının kendilerini çalıştıkları kurumun bir üyesi gibi hissetmelerini sağlayacaktır. • Üniversite personelinin kullanımına sunulan ofis, lojman, spor ve sosyal tesislerin arttırılmasına yoksun yapılmasına öncelik verilecektir								
Tahmini Maliyet									
Tespitler	• Malazgirt Meslek Yüksekokulunda akademik ve idari personele hizmet verecek lojman ve sosyal tesis yoktur.								
İhtiyaçlar	• Akademik ve idari personel lojmanları • Sosyal tesisler								

Amaç 5. Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek

Hedef 5.2. İç ve Dış paydaşların Yüksekokul karar alma süreçlerine etkin katılımını sağlamak.

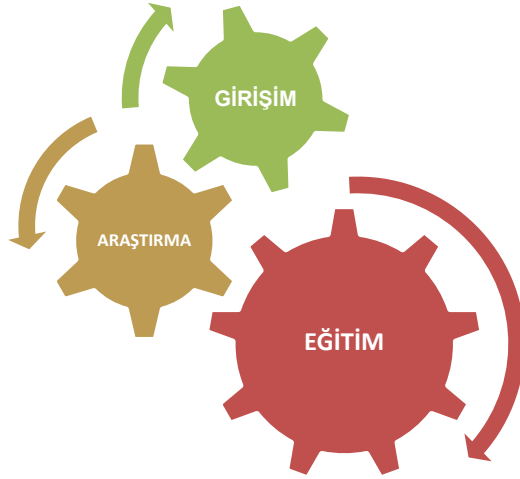
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2021	2022	2023	2024	2025	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.5.2.1. Yüksekokul tarafından yapılan toplantılara katılan akademik personel sayısı,	20	10	12	15	18	21	25	6 Ay	1 Yıl
P.G.5.2.2. Yüksekokul tarafından yapılan toplantılara katılan idari personel sayısı	20	2	2	2	4	4	5	6 Ay	1 Yıl
P.G.5.2.3. Yüksekokul tarafından yapılan toplantılara katılan öğrenci sayısı	20	5	5	5	8	10	12	6 Ay	1 Yıl
P.G.5.2.4. Yüksekokul tarafından yapılan toplantılara katılan dış paydaş sayısı	20	2	2	2	4	8	10	12	1 Yıl
Sorumlu Birim	Müdür Yardımcı								
İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler	• Akademik ve İdari birimler								
Riskler	• Paydaşların katılımcı ruhuna sahip olmamaları, • Paydaşların görüşlerini açıkça ifade edememeleri,								
Stratejiler	• Yüksekokul tarafından yapılan toplantılara yönetim kurulu üyelerinin dışında diğer personel, öğrenci ve dış paydaşların katılımı sağlanacaktır. • Katılımcı bir yönetim anlayışı benimsenecek,								
Tahmini Maliyet									
Tespitler	• Yüksekokul dış paydaşlarının gereken desteği vermemektedir, • Üniversite yönetiminde katılımcılık anlayışına uygun tüm paydaşların görüş ve önerileri alınmaktadır. • Erişilebilir ve ulaşılabilir yönetim uygulamaları (EBYS gibi) ve çözüm odaklı çalışmalar yapılmaktadır.								
İhtiyaçlar	• Dış paydaş desteği artırılmalıdır. • Katılımcı yönetim anlayışı paydaşlar arasında kalıcı hale getirilmeli.								

6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

Bu bölümde, üniversitemizin misyon, vizyon ve temel değerlerine uygun olarak oluşturduğu farklılaşma stratejileri aşağıda açıklanmıştır.

Piyasanın ihtiyacı olan nitelikli insan kaynağının yeteri sayıda olmadığı piyasada sıklıkla gündeme getirilen problemlerin başında gelmektedir. Özellikle yüksekokulların ara eleman ihtiyacı karşılamadaki rolünün önemine binaen bunu stratejik planlarında gündeme getirmelidir. Meslek Yüksekokulları kurdukları bölgede faaliyet gösteren piyasaların nitelikli iş gücü istihdamına cevap verecek kaliteye ve donanıma sahip olmalıdırlar. Bu bağlamda iç ve dış paydaşlar ile sıkı iletişim halinde olmaları görüş ve fikirlerini almaları niteliksel dönüşümün sağlanması açısından büyük öneme sahiptir.

Konum tercihi



Malazgirt Meslek Yüksekokulu konum tercihi belirlenirken kalkınma planı başta olmak üzere üst politika belgeleri, yükseköğretim politikaları, bölgenin tarihsel etkenleri, bölgesel eğilimler ve özellikler, fırsatlar ve paydaşların görüş ve önerileri dikkate alınmıştır.

Meslek Yüksekokulu konumu itibari ile çevre il ve ilçelere uzaklığı nedeniyle çoğu sosyal, kültürel ve ekonomik etkinliklere katılamamaktadır. İlçenin gelişmişlik düzeyi ile ekonomik ve sosyal alanlarda yapılan yatırımlar yeteri düzeyde değildir. Beşeri sermayenin kaliteli ve nitelikli bir yapıya sahip olması amacıyla yüksekokulumuz Eğitim odaklı bir çalışma planı izlemektedir.

Malazgirt Meslek Yüksekokulu tarihi bir öneme sahip bölgede kurulmuş bulunmaktadır. Bunun öğrencilerin tercihlerinde yüksekokulumuzu tercih etmelerinde bir etken olabileceği düşünülebilir. İlçenin son dönemlerde tarihi öneminden dolayı bilinirliğinin artması bölgeye yatırımlarında artmasında etkili olabilecektir. Bu da yeni istihdam alanlarının açılmasına ve nitelikli iş gücünün temininde yüksekokulumuzun önemini artıracaktır.

Başarı bölgesi tercihi:

Meslek yüksekokulları son dönemde sayıları azımsanamayacak kadar artmaktadır. Amaçları eğitim odaklı olan yüksekokullar bölgenin ihtiyaçları doğrultusunda dış paydaşlar ile işbirliği yaparak sektörler bazın da rekabet edebilecek konuma gelmiş olacaktır. Malazgirt Meslek Yüksekokulu yer aldığı coğrafyanın ve iklim şartlarının elverişli olması sebebiyle çok çeşitli tarım ürünleri yetiştirmeye ve hayvancılığa müsait konumdadır. Bu durumu yüksekokul açısından avantaja çevirmek mümkündür. İlgili programlar açarak bölgede tarımın ve hayvancılığın gelişimine katkıda bulunulabilir.

Değer sunumu tercihi:

Meslek Yüksekokulumuz yeni kurulmasına rağmen birçok teknik ve fiziki alt yapısını tamamlamış durumdadır. Geçmiş dönemlerde bölgenin terörle birlikte anılması gerek öğrenci tercihlerinde gerekse akademisyenlerin tercihlerinde olumsuz etkiye neden olmuştur. Fakat, bu bölgenin kadim tarihinin gün yüzüne çıkmasına engel olamamış ve günümüzde Malazgirt ismi artık şanlı tarihi ile birlikte anılmaya başlamıştır. Eğitim odaklı kurulmuş olan yüksekokulumuz açılan ve açılması düşünülen programlarla bu bölgenin tarihi, ekonomik ve sosyal gelişimine katkı sunması beklenmektedir.

Konum ve başarı bölgesi tercihlerini dinamik olarak yöneteceğimiz değerler sunumu tercihi aşağıda gösterilmiştir.

Faktörler/Tercihler	Yok et	Azalt	Arttır	Yenilik yap
Sosyal Olanaklar			√	
Destekler ve Burslar vb.			√	
Eğitim Yöntemleri			√	√
Öğrenci Merkezli Eğitim			√	
Öğretmen Merkezlilik			√	√
Soyut ve Teorik Eğitim			√	
Uygulamalı Eğitim			√	
Ölçme ve Değerlendirme			√	
İşbirlikleri			√	√
Projeler			√	
Kurumsal Kimlik ve Farklılaşma			√	√
Yayın			√	
Bölüm/Program			√	
Kalite			√	
Sempozyum/Panel/Seminer			√	
Girişimcilik			√	√
Şeffaflık			√	

Temel yetkinlik tercihi:

Eğitim odaklı çalışan yüksekokulumuzda temel yetkinlik tercihi olarak aşağıdaki şartları bünyesinde barındırırken, bazılarını ise yerine getirmesi veya bu alanlarda kendisini geliştirmesi gerekmektedir.

- retken bir kurum kültürüne sahip olma,
- Yüksekokul tanıtım faaliyetlerine ağırlık verilmesi,
- Eleřtirel düşüncelere açık, farklılıkları zenginlik olarak kabul eden bir kurum kültürü,
- Paydaşlar ile ortak iř yapabilme kültürü ve kabiliyeti
- Başarı odaklı, motivasyonu yüksek, dinamik bir akademik kadro,
- Öğretim elemanlarının öğrencilere yaygın ve etkin danışmanlık hizmeti sunmaları,
- Öğrenci, đretim elemanları ve idari personel arasında sağlıklı bir iletişimin olması,
- Yüksekokulun kalitesini artırmak maksadıyla bölgenin ihtiyaçlarına cevap verebilecek programların açılması ve programlara uygun akademisyenlerin kazandırılması,
- Bilimsel etkinliklerin artırılmasına öncelik verilmesi ve desteklenmesi önceliklerimiz arasında olmuştur.

7. MALİYETLENDİRME

Tablo 57. Yıllara Göre Bütçe denek Tahminleri

Bütçe Gider Türü	2021	2022	2023	2024	2025
Personel Giderleri	3.146.000,00	3.460.600,00	3.806.660,00	4.187.326,00	4606.058,60
Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	330.000,00	363.000,00	399.300,00	439,230,00	483.153,00
Mal ve Hizmet Alım Giderleri					
Cari Transferler					
Sermaye Giderleri					
Toplam					

Stratejik Amaç ve Hedefler		2021	2022	2023	2024	2025
Stratejik Amaç 1. Eğitim-Öğretim Kalitesini Artırarak, Uygulamaya Dayalı Eğitime Geçilmesi						
Hedef 1.1	Öğretim programlarını geliştirmek v uygulamak					
Hedef 1.2	Laboratuvar ve diğer uygulama alanlarını geliştirmek, yenilerini kurmak	100.000	110.000	121.000	133.100	146.410
Hedef 1.3	Teknolojiyi dahaiyi kullanabilen ara elemanlar yetiştirmek	10.000	11.000	12.100	13.310	14.641
Stratejik Amaç 2. Öğrencilerin Mesleki Tecrübe, Bilgi ve Becerilerini Geliştirmek						
Hedef 2.1	Eğitim öğretimde öğrencilere yaptırılan uygulamalı faaliyetleri arttırarak, teorik bilginin pratiğe dökülmesini kolaylaştırmak.					
Hedef 2.2	Staj uygulaması yapan öğrencilerin, staj yerlerinin stajın amacına uygun ve kurumsal yapıda olmasını sağlamak.					
Hedef 2.3	Mesleki alanda kurumiçi ve kurumdışı teknik geziler düzenlemek.	20.000	25.000	30.000	35.000	40.000
Stratejik Amaç 3. Dikey Geçiş Sınavı İle İlgili Lisans Programlarına Geçiş Yapan Öğrenci Sayısını Artırmak						
Hedef 3.1	Dikey Geçiş Sınavı sonucu yerleştirilen öğrenci sayısını her yıl bir önceki yıla göre % 5 artırmak.					

Stratejik Amaç ve Hedefler		2021	2022	2023	2024	2025
Stratejik Amaç 4. Araştırma Yapılabilecek Birimlerin Altyapısını Güçlendirmek						
Hedef 4.1	Birimlerin altyapısını geliştirmek, makine/teçhizat ve donanımları teknolojiye uygun şekilde yenilemek	20.000	25.000	30.000	35.000	40.000
Stratejik Amaç 5. Öğretim Elemanlarının Bilimsel Yayın Yapmasını Sağlamak						
Hedef 5.1	Program öğretim elemanlarınca, bilimsel toplantılarda bildiri sunmak, ulusal veya uluslararası hakemli dergilerde yayınyapmak.					
Stratejik Amaç 6. Bölümlerin İhtiyacı Doğrultusunda Yeni Uygulama Alanları Oluşturmak, Geliştirmek.						
Hedef 6.1	Programların ihtiyacı doğrultusunda yeni uygulama alanları oluşturmak.	16.000	21.000	26.000	30.000	35.000
Hedef 6.2	Kullanılan bilgisayarları ve ihtiyaç duyulan yazılımları güncel tutmak.	10.000	12.000	13.000	14.000	15.000
Hedef 6.3	Akademik ve idari personelin çalışma ortamlarının ihtiyaca göre yenilenmesi.	6.000	6.500	7.000	7.500	8.000
Stratejik Amaç 7. Malazgirt Meslek Yüksekokulunun Fiziki Yerleşkesinin Yenilenmesi ve Geliştirilmesi						
Hedef 7.1	Yüksekokulumuzun eskiyen yerleşkesinin yenilenmesi.					

Tablo 58. Gelir Kaynakları

Gelir Türü	2021	2022	2023	2024	2025
Öz Gelir					
Hazine Yardımı					
Toplam					

8. İZLEME VE DEĞERLENDİRME