

ARDA MESLEK YÜKSEKOKULU
2018/2022 DÖNEMİ STRATEJİK PLANI

1.MEVZUAT ANALİZİ

Yüksekokulumuzun tabi olduğu kanun,tüzük, yönetmelik, planlar ve programlar;

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu

2914 Sayılı Yükseköğretim Personel kanunu

5245 Sayılı Harcırah kanunu

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

4734 Kamu İhale Kanunu

Sayılı Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik

4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu

Aday Memurların Yetiştirilmesine Dair Genel Yönetmelik

Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği

Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik

Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik

Resmi Yazışmalarda Uygulanacak Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik

Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

Trakya Üniversitesi Lisans Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği

Trakya Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği

Trakya Üniversitesi Yaz Okulu Eğitim, Öğretim Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği

Trakya Üniversitesi Çift Anadal Programı Yönergesi

Trakya Üniversitesi Yandal Programı Yönergesi

Trakya Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Staj Yönergesi

Trakya Üniversitesi Yurtdışından Öğrenci Kabulüne İlişkin Yönerge

Trakya Üniversitesi Bağlı Değerlendirme Yöntemi Uygulama Esasları Yönergesi

Trakya Üniversitesi 4'lük Not Sisteminin 100'lük Not Sistemine Çevrilmesi Hakkında Senato Kararı

Trakya Üniversitesi Yaz Okulu Uygulama Yönergesi

Trakya Üniversitesi Zorunlu Ortak Servis Derslerine İlişkin Esas ve Usuller

AKTS Notlandırma Sistemine Uyum Hakkında Senato Kararı

Trakya Üniversitesi Uzaktan Öğretime İlişkin Usul ve Esaslar

2.PAYDAŞ ANALİZİ

İç Paydaşlar	
No	Paydaş Adı
1	Rektörlük
1.1	Üst Yönetim
2	Birimler
2.1	Akademik Birimler
2.2	İdari Birimler
2.3	Tutagem
3	T.Ü. Mensupları
3.1	Akademik Personel
3.2	İdari personel
3.3	Öğrenciler

Dış Paydaşlar	
1	Eğitimle ilgili Kurumlar
1.1	YÖK
1.2	Yurt İçindeki Üniversiteler
1.3	Yurt Dışındaki Üniversiteler
1.4	Kredi ve Yurtlar kurumu
2	Kamu Kurumları
2.1	Sosyal Güvenlik Kurumları
2.3	PTT
2.4	TÜBİTAK
2.5	Öğrencilerimizin staj yaptığı kamu kuruluşları
3	Diğer Kurum ve Kuruluşlar
3.1	Bankalar
3.2	Mal ve Hizmet Satın Alınan Firmalar
4.	Eğitim öğretim faaliyetlerimiz

	ile ilgili özel sektör kuruluşları
5.	ULAKBİM
6.	Türk Telekom

3.TEMEL DEĞERLER ANALİZİ

- Akademik ve bilimsel özgürlük,
- İnsan, toplum ve çevreye saygı,
- Hakları ve ahlâk ilkelerini gözetme,
- Girişim, katılım, üretim ve paylaşımı özendirme Yenilikçilik ve yaratıcılık,
- Şeffaflık ve hesap verebilirlik,
- Çözüm odaklılık,
- Kurumsal iletişime açıklık,
- Sosyal sorumluluk ve etik değerlere bağlılık,
- Fırsat eşitliğine önem verme
- Evrensellik,
- Kaynakları etkin ve verimli kullanma,
- Toplumsal yararlılık,
- Sürekli gelişim,
- Girişimcilik,
- Liyakate önem vermek,
- Paydaş memnuniyeti,
- Tarafsızlık,
- Çevreye saygı ve duyarlılık.

4. AKADEMİK FAALİYETLER ANALİZİ

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/ Sorun Alanları	Ne Yapılmalı?
Eğitim	1.Nitelikli eğitim kadromuzun bulunması 2.Donanımlı Laboratuvar ve sınıfların bulunması 3.Binamızın merkezi bir konumda bulunması	1.Sınavsız geçiş nedeniyle herhangi bir elemenden geçmeden öğrenci gelmesi 2.öğrenci kontenjanlarının fazla olması	1.Sınavsız geçişin kaldırılması Yök'e teklif edilebilir. 2.Kontenjanların düşürülmesi için Yök'e teklif edilebilir.
Araştırma	1. Tutagem'in bulunması 2. Tübaap imkanları 3. Üniversitemizin bilimsel aktiviteleri desteklemesi 4. Laboratuvar imkanlarının yeterli olması 5. Gelişmiş kütüphane imkanlarının bulunması	Bilimsel işbirliğinin yetersiz olması	İş birliğinin geliştirilebilmesi
Girişimcilik	1. Üniversitemizde Teknoparkın bulunmasından dolayı öğretim elemanlarımızın girişimcilikle ilgili faaliyetlere sahip olması		
Toplumsal Katkı	1.Mezun öğrencilerimizin bölgemizdeki Sanayi kurumlarında görev alarak topluma ve bölgemize gerekli katkıyı sağlaması 2.Bölgenin hedefleri doğrultusunda yeni programlar ve bölümler açılması		
Diğer	1.Sınır Üniversitesi olmamız, Balkanlarda önemli bir konuma sahip olmamız ve iş birliği imkanı olması		

5. SEKTÖREL EĞİLİM ANALİZİ

Etkenler	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik	1.Hükümetin yüksek öğrenime yönelik almış olduğu kararlar	Burs ve yurt imkanlarının artırılması,daha fazla sayıda öğrencinin yükseköğrenim görme imkanı		
Ekonomik	1.Akademik Personele yönelik teşvik getirilmesi	Akademik personelin Bilimsel faaliyetlerine bağlı olarak getirilen maddi imkanlar sayesinde araştırma ve yayın faaliyetlerin artması		
Sosyo-Kültürel	1.Üniversitemizin bulunduğu Şehrin tarihi eserlerine verdiği önem ve truzime yaptığı katkı	1.Üniversitenin tanınırlığını artırır.		
Teknolojik	1.Üniversitemizin Bilgisayar imkanı ve ağ sisteminin yeterliliği	1.Bilgiye kolay ulaşım		
Yasal	1.Akademik ve İdari Personele İş Güvenliği hakkında gerekli eğitimin verilmesi	1.Kazaların önüne geçilmesi		
Çevresel	1.Yüksekokulumuzun çevresinde yeterli sayıda ağaç olması	1. Temiz Yaşanır bir ortam		

6.SEKTÖREL YAPI ANALİZİ

Etkenler	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik	1.Yeni Üniversitelerin açılması.	1.Yükseköğretim uzun diğer üniversitelerde de aynı nitelikte yükseköğretilerin açılması nedeniyle rekabet gücü artmaktadır.	1.Tercih edilebilirliğin azalması	1.Öğrenci Kontenjanları düşürülmeli
Ekonomik	1.Yükseköğretime ayrılan bütçenin yetersiz olması	1.Araştırma yapmak amacıyla ulusal ve uluslararası projelere yönelmek	1.Araştırma faaliyetlerinin kaynak yetersizliğinden yapılamaması	
Sosyo-Kültürel	1.Mezunlarla sürdürülebilir ilişkiler geliştirmeye yönelik mekanizmalar kurmak	1.Mezun öğrencilerimizin iş ve staj imkanlarının artmasını sağlamak	1.Mezun öğrencilerimizin iş bulamaması	
Teknolojik	1.Teknoloji transfer ofislerinin yaygınlaşması	1.Sanayide kullanılmakta olan teknolojinin öğretim üyeleri tarafından incelenmesine ve geliştirilmesine imkan sağlaması		
Yasal	1.Ulusal ve uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı değişim programlarının ve katılan kişi sayısının artırılmasına yönelik düzenlemeler yapılması	1.Bilgi ve Teknoloji transferine imkan sağlaması, 2.Öğrenci ve Öğretim elemanlarının yabancı dil seviyelerinin yükselmesine imkan sağlaması		
Çevresel	1.Topluma, kurum personeline, öğrencilere ve mezunlara yönelik uygulamalı kurs sertifika programı ve toplantılar gibi yaşam boyu öğrenim programları düzenlemek	1.Üniversite ve toplum iş birliğini artırır.		

7.MİSYON

Mensubu olmaktan gurur duyulan meslek eğitiminin gerektirdiği bilgi, beceri ve teknolojik donanımlara sahip, ulusal ve uluslararası hizmet sektöründe aranılır nitelikte elemanlar yetiştiren, endüstri ile sürekli işbirliği içerisinde, yenilikçi, dinamik, katılımcı ve paylaşımcı bir yönetime sahip, ilimiz ve bölgemiz başta olmak üzere ülkemizin sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yapan, Üniversite/Sanayi/Toplum işbirliğini sağlamada öncü, geleneklerimizi koruyarak, çağdaş, kalıcı ve özgün eserler ortaya koyan mesleki ve ahlaki kurallara bağlı, insani değerlere saygılı, toplam kalite yönetimi ilkelerini benimsemiş bir eğitim kurumu olmaktadır.

8.VİZYON

Mesleki eğitim-öğretimde hedeflediği yüksek kalite standartlarıyla mezunlarına uygulama becerisi kazandırma yetkinliği ile ulusal ve uluslararası düzeyde adından söz ettiren; iş dünyası içinde geleceğin nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamaya yönelik etkili çözümler üreten, takım çalışmasını teşvik eden, demokratik, şeffaf, iletişime ve değişime açık bir meslek yüksekokulu olmaktadır.

2018/2022 DÖNEMİ STRATEJİK PLAN AMAÇ VE HEDEFLER

Amaç 1.	Yüksekokulumuzda Verilen Ön lisans Eğitiminin Kalitesini Arttırmak								
Hedef 1	2018-2022 yılına kadar tüm ders içeriklerinin uluslararası ve ulusal eğitim programlarına uygun olarak güncellenmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1.Yıl	2.Yıl	3.Yıl	4.Yıl	5.Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1: Güncellenen ders sayısı/toplam ders sayısı	100	120/185	125/184	132/184	145/184	158/184	185/185	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Akademik ve İdari Birimler								
İşbirliği yapılacak Birim(ler)	Üst Yönetim ve çeşitli sanayi kuruluşları								
Riskler	Çok sık yapılan değişiklikler, Öğretim elemanlarımızın uzmanlaşmasını engelleyebilir								
Stratejiler	Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi, ulusal düzeyde veya bir eğitim sistemindeki yeterlilikleri ve bunların birbiriyle ilişkisini açıklayan, ulusal ve uluslararası paydaşlarca tanınan ve ilişkilendirilebilen yeterliliklerin belirli bir düzen içerisinde yapılandırıldığı bir sistem aracılığıyla, yükseköğretimde tüm yeterlilikler ve diğer öğrenme kazanımları açıklanması ve tutarlı bir şekilde birbiri ile ilişkilendirilmesidir.								
Maliyet Tahmini	Güncellenen dersin gerektirdiği cihaz ve laboratuvar düzenlemelerine göre değişebilecektir.								
Tespitler	farklı yükseköğretim kurumlarının var olan özgünlüklerinin veya farklılıklarının belirgin biçimde ifade edilebilmesi, bu özgünlük ve farklılık iddialarının, soyut birer iddia olmaktan çıkarılıp nesnel biçimde ortaya konmasında kullanılacak uygun araçlar sunmaktadır.								
İhtiyaçlar	Avrupa Kredi Transfer ve Biriktirme Sistemi'nin (AKTS/ECTS: EuropeanCredit Transfer and Accumulation System) tüm üye ülkelerde hayata geçirilmesi								

Amaç 2	KURUMSAL AMAÇ VE HEDEFLERİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİNE YÖNELİK KURUM KÜLTÜRÜNÜ GELİŞTİRMEK								
Hedef 1	Personelin Kuruma Bağlılığını Arttırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1.Yıl	2.Yıl	3.Yıl	4.Yıl	5.Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1.1: Akademik Personelin Kuruma Bağlılık Puanı	50	62,3	63	64	65	67	70	6 ayda bir	6 ayda bir
PG1.1.2: İdari Personelin Kuruma Bağlılık Puanı	50	58,8	60	65	68	69	70	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	Üst Yönetim								
İşbirliği yapılacak Birim(ler)	Genel Sekreterlik, Personel Daire Başkanlığı								
Riskler	Kurum aidiyetinin oluşmaması. Kurum kültürünün her yeni gelen yönetimle beraber farklılaşması								
Stratejiler	Performansa göre personelin ödüllendirilmesi ve personel ile iletişimin artırılması. Personele mesleki ve kişisel gelişimine olanak sağlanması.								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	İdari personelin diğer kamu kurum çalışanlarına göre ek gelirin (sosyal denge vb.) olmaması. Şikâyet ve öneri merkezinin geri beslemesindeki yetersizlik. Kurumda yükselme sınavlarının yeterli sayıda olmaması. Sosyal yaşam alanlarının yetersizliği.								
İhtiyaçlar	Çalışma ortamlarını iyileştirmesi. Anket biriminin oluşturulması. Ödüllendirme sisteminin güncellenmesi. Belirli periyotlarla akademik ve idari personel toplantılarının yapılması ve çıktılarının kamuoyuna duyurulması.								

Amaç 2	KURUMSAL AMAÇ VE HEDEFLERİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİNE YÖNELİK KURUM KÜLTÜRÜNÜ GELİŞTİRMEK								
Hedef 2	Paydaşlarla İlişkileri Geliştirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1.Yıl	2.Yıl	3.Yıl	4.Yıl	5.Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1.1: Dış Paydaşların Üniversitenin Kurumsal İmajına Yönelik Verdiği Puan	100	71.6	72	73	74	75	76	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	Arda Myo Yönetimi								
İşbirliği yapılacak Birim(ler)	Eğitim Birimleri, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı								
Riskler	Kurumsal hafızanın oluşmaması. Kurum imajının zedelenmesi.								
Stratejiler	Mezunlarla iletişime geçilmesi ve mezun etkinlikleri yapılması. Dış paydaşlarla iletişim ağlarını genişletilmesi.								
Maliyet Tahmini									
Tespitler	İletişimsizlik ve mezun derneklerine üye sayısının yetersizliği. Dış paydaşların öneri veya isteklerinin kamuoyu ile paylaşılmaması.								
İhtiyaçlar	Mezun dernekleri ile güçlü iletişim. Aday öğrencilerin faydalanabileceği etkin Web Sayısı Protokollere hızlı ulaşım.								

Amaç 3	GÜVENLİ BİR ÇALIŞMA ORTAMI OLUŞTURMAK								
Hedef 1	İş Güvenliği Bilincini ve Altyapısını Geliştirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1.Yıl	2.Yıl	3.Yıl	4.Yıl	5.Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.1.1: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Verilen Eğitim Saatinin Toplam Eğitim Saatine Oranı	100	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09	0.10	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	Üst Birim ve Arda Myo Yönetimi								
İşbirliği yapılacak Birim(ler)	Personel Daire Başkanlığı								
Riskler	İş kazalarının olması.								
Stratejiler	İş güvenliğini arttırmak için gerekli altyapının oluşturulması. İş güvenliği bilincine yönelik eğitimlerin alınması								
Maliyet Tahmini	0								
Tespitler	İş güvenliği bilincinin oluşmaması. İş güvenliği ile ilgili altyapının oluşmaması.								
İhtiyaçlar	İş güvenliğine yönelik gerekli altyapının oluşturulması. İş güvenliği ve sağlığı ile ilgili yönerge çıkarılması. İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinden destek alınması.								

Amaç 4	Araştırma ve Yayın Faaliyetlerinin Geliştirilmesi								
Hedef 1	Öğretim Elemanlarımızın, proje hazırlamalarının sağlanması								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1.Yıl	2.Yıl	3.Yıl	4.Yıl	5.Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1.1: Proje sayısı/ öğretim Elemanı sayısı	15	9/13	11/13	11/13	11/13	12/13	13/13	6 ayda bir	yılda bir
PG1.1.2: BAP tarafından desteklenen proje sayısı	20	5	6	6	6	7	7	6 ayda bir	yılda bir
PG1.1.3: Tübitak ve Diğer Kamu Kuruluşları tarafından desteklenen proje sayısı	35	3	4	4	4	4	4	6 ayda bir	yılda bir
PG1.1.4: Diğer kaynaklar tarafından desteklenen proje sayısı (AB, vb.)	30	1	1	1	1	1	1	6 ayda bir	yılda bir
Sorumlu Birim	Üst Yönetim, İdari Birimler, Bilimsel Araştırma ve Proje Merkezi								
İşbirliği yapılacak Birim(ler)	Proje Yönetim Merkezi								
Riskler	Yardımcı araştırmacı ve teknik eleman sayısının yetersizliği. Mevcut alet-ekipman ve fiziki altyapı yetersizliği. Proje alımlarında karşılaşılan prosedürlerin fazlalığı. Araştırmacıların motivasyon eksikliği.								
Stratejiler	Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin etkinliğini artıracak yol, yöntem ve işbirliği imkanlarını geliştirmek.								
Maliyet Tahmini	200000 TL								
Tespitler	Çoğu araştırma laboratuvarında teknisyen ve laborant, saha çalışmalarında yararlanılacak işçilerin olmaması. Araştırmacıların motivasyon eksikliği nedeniyle proje hazırlamaması ve yayın yapmaması.								
İhtiyaçlar	Yardımcı araştırmacı ve teknik eleman ile alet ekipman ve fiziki altyapının sürekli geliştirilmesi.								

Amaç 4	Araştırma ve Yayın Faaliyetlerinin Geliştirilmesi								
Hedef 2	Öğretim Elemanlarımızın Yayın Faaliyetlerinin desteklenmesi								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1.Yıl	2.Yıl	3.Yıl	4.Yıl	5.Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.2.1: Ulusal makale/ Öğretim Elemanı sayısı	30	3/13	4/13	5/13	6/13	7/13	8/13	Yılda bir	Yılda bir
PG2.2.2: Uluslararası makale/ Öğretim Elemanı sayısı	40	17/13	20/13	25/13	30/13	35/13	40/13	Yılda bir	Yılda bir
PG2.2.3: Ulusal bildiri/ Öğretim Elemanı sayısı	10	40/13	45/13	50/13	55/13	60/13	65/13	Yılda bir	Yılda bir
PG2.2.2: Uluslararası bildiri/ Öğretim Elemanı sayısı	20	33/13	40/13	50/13	60/13	70/13	80/13	Yılda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	Üst Yönetim, İdari Birimler, Proje Yönetim Birimi								
İşbirliği yapılacak Birim(ler)	Tüm Akademik Birimler								
Riskler	Uluslararası alanlarda yapılan yayınların niceliğini arttırırken niteliğini düşürmek.								
Stratejiler	Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin etkinliğini arttıracak yol, yöntem ve işbirliği imkanlarını geliştirmek.								
Maliyet Tahmini	0								
Tespitler	Düşük nitelikli dergilerde yayın sayısının yüksek olması. Kurum içi olası küçük grupların sürekli birbirlerine atıfta bulunması. Ücret karşılığında yayınların basıldığı ancak hakem sürecinin iyi işletilmediği dergilerin varlığı.								
İhtiyaçlar	Önemli dergilerde yapılacak yayınlara teşvik.								