

ANKARA MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
MESLEK YÜKSEKOKULU

BİRİM STRATEJİK PLAN
2026-2030



İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	6
1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN.....	7
1.1. Misyon.....	7
1.2. Vizyon.....	7
1.3. Temel Değerler	8
1.4. Amaç ve Değerler	8
1.5. Temel Performans Göstergeleri	9
2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ.....	11
3. MEVCUT DURUM ANALİZİ	12
3.1. Kurumsal (Birim) Tarihçe	12
3.2. Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi.....	12
3.3. Mevzuat Analizi.....	12
3.4. Üst Politika Belgelerinin Analizi	14
3.5. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi	15
3.6. Paydaş Analizi	16
3.7. Kurum İçi Analiz	20
3.7.1. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi	20
3.7.2. Kurum Kültürü Analizi.....	25
3.7.3. Fiziki Kaynak Analizi.....	26
3.7.4. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi	26
3.7.5. Mali Kaynak Analizi	27
3.8. Akademik Faaliyetler Analizi.....	27
3.9. Yükseköğretim Sektörü Analizi.....	29
3.9.1. Sektörel Eğilim Analizi	29
3.9.2. Sektörel Yapı Analizi.....	30
3.10. SWOT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler) Analizi.....	31
3.11. Tespit ve İhtiyaçların Belirlenmesi	33
4. GELECEĞE BAKIŞ.....	35
4.1. Misyon.....	35

4.2. Vizyon.....	35
4.3. Temel Değerler	36
5. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ.....	37
5.1. Konum Tercihi	37
5.2. Başarı Bölgesi Tercihi	38
5.3. Değer Sunumu Tercihi	39
5.3. Temel Yetkinlik Tercihi	40
6. STRATEJİ GELİŞTİRME	43
6.1. Stratejik Amaç ve Hedefler	43
6.2. Hedef Kartları.....	47
6.3. Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri.....	58
7. İZLEME VE DEĞERLENDİRME	61

ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 1.1. Temel performans göstergeleri	9
Çizelge 2.1. Meslek Yüksekokulu Strateji Geliştirme Kurulu ve Planlama Ekibi Üyeleri	11
Çizelge 3.1. Mevzuat analizi.....	13
Çizelge 3.2. Üst politika belgelerinin analizi.....	14
Çizelge 3.3. MYO Faaliyet Alanı-Ürün/Hizmet Listesi	15
Çizelge 3.4. Paydaş önceliklendirme tablosu	16
Çizelge 3.5. Paydaş-Ürün / Hizmet matrisi	18
Çizelge 3.6. Öğretim elemanı (tam zamanlı) sayısının yıllara göre değişimi.....	21
Çizelge 3.7. Öğretim elemanı (üniversite dışı) sayısının yıllara göre değişimi.....	21
Çizelge 3.8. Yıllara göre akademik yayın sayısı	22
Çizelge 3.9. MYO İdari personel sayısı.....	23
Çizelge 3.10. Yıllara göre öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı	24
Çizelge 3.11. Tahsis edilen ekipmanlar	26
Çizelge 3.12. Akademik faaliyetler analizi.....	28
Çizelge 3.13. Sektörel eğilim analizi.....	29
Çizelge 3.14. Sektörel yapı analizi.....	30
Çizelge 3.15. SWOT analizi tablosu	31
Çizelge 3.16. Tespit ve ihtiyaçlar	33
Çizelge 5.1. Yıllara göre kontenjan doluluk oranı	39
Çizelge 5.2. Değer sunumu tercihi	40
Çizelge 6.1. Hedef Kartı 1.	47
Çizelge 6.2. Hedef Kartı 2.	48
Çizelge 6.3. Hedef Kartı 3.	49
Çizelge 6.4. Hedef Kartı 4.	50
Çizelge 6.5. Hedef Kartı 5.	51
Çizelge 6.6. Hedef Kartı 6.	52
Çizelge 6.7. Hedef Kartı 7.	53
Çizelge 6.8. Hedef Kartı 8.	54
Çizelge 6.9. Hedef Kartı 9.	55
Çizelge 6.10. Hedef Kartı 10.	56

Çizelge 6.11. Hedef Kartı 11.....	57
Çizelge 6.12. Hedef riskleri ve kontrol faaliyetleri tablosu.....	58

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1. Yıllara göre bursluluk oranına bağlı öğrenci sayısındaki değişim	23
Şekil 3.2. Program bazlı cinsiyet dağılımı.....	24

SUNUŞ

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu olarak, nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine katkı sunma misyonuyla yürüttüğümüz eğitim-öğretim faaliyetlerini, ülkemizin ve iş dünyasının değişen ihtiyaçları doğrultusunda sürekli geliştirmeyi hedeflemekteyiz. Kuruluşundan itibaren genç, dinamik ve gelişime açık bir yapıya sahip olan Meslek Yüksekokulumuz; uygulama ağırlıklı eğitim anlayışı, sektörle yakın iş birlikleri ve donanımlı akademik kadrosu ile öğrencilerini mesleki yetkinliklere sahip bireyler olarak yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

2026–2030 Stratejik Planımız, Üniversitemizin üst politika belgeleri ile uyumlu şekilde hazırlanmış olup Meslek Yüksekokulumuzun mevcut durumunu, güçlü ve gelişime açık yönlerini kapsamlı biçimde analiz eden bir yol haritası niteliğindedir. Plan sürecinde kalite güvencesi ilkelerine bağlı kalınmış, iç ve dış paydaşlarımızın görüşleri dikkate alınmış ve Yüksekokulumuzun kurumsal kapasitesini güçlendirecek hedefler belirlenmiştir.

Bu stratejik plan; eğitim-öğretim süreçlerinin iyileştirilmesinden akademik ve idari altyapının güçlendirilmesine, sektörle iş birliklerinin artırılmasından öğrenci memnuniyetinin yükseltilmesine kadar uzanan geniş bir çerçevede Meslek Yüksekokulumuzun önümüzdeki beş yıllık gelişim rotasını ortaya koymaktadır. Özellikle yeni açılan programlarımız, artan öğrenci sayımız ve uygulama ağırlıklı eğitime yönelik beklentiler doğrultusunda; insan kaynağının güçlendirilmesi, fiziksel ve teknolojik altyapının geliştirilmesi ve kalite kültürünün kurumsallaştırılması temel önceliklerimiz arasındadır.

Stratejik planımızın hazırlanması sürecinde katkı sunan tüm akademik ve idari personelimize, paydaşlarımıza ve öğrencilerimize teşekkür ederim. Meslek Yüksekokulumuzun hedeflerine daha güçlü bir şekilde ilerleyeceğine olan inancım tamdır. Bu planın, kurumsal gelişimimize yön veren, uygulanabilir ve sürdürülebilir bir rehber olarak hepimize yol göstereceğine inanıyorum.

Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER

Meslek Yüksekokulu Müdürü

1. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

1.1. Misyon

Ankara Medipol Üniversitesi'nin misyonu;

Nitelikli eğitim ve araştırmayla sağladığı kazanımlarla, kalıcı üstünlükler kazanmış, bilim ve teknoloji üretimine odaklı, toplumun değişen ihtiyaçlarına cevap verebilen bireyler yetiştirmek, paydaşlarla istikrarlı şekilde iş birliklerini sürdürmek, sürekli gelişmeyi sağlamak, topluma ve evrensel bilime katkıda bulunmaktır.

Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu'nun misyonu ise;

Öğrencilerine teknolojide yaşanan değişim ve piyasa beklentilerine uygun bir müfredatla nitelikli program eğitimi vererek sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilecek beceriler kazandırmak, edindiği bilgileri kullanarak karşılaştığı problemlere çözüm üretebilen, mesleğinde yetkin ve mesleğinin gerektirdiği etik değerleri özümsemiş teknik elemanlar yetiştirmektir.

1.2. Vizyon

Ankara Medipol Üniversitesi'nin vizyonu;

Kaliteli eğitim ve öğretimi, katma değer oluşturan araştırmacı anlayışı, yenilikçilik ve girişimcilik ruhu, sürdürülebilir, sürekli gelişime açık dinamizmi ve güçlü kurumsal kültürü ile bilime ve topluma yön veren, bir araştırma üniversitesi olmaktır.

Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu'nun vizyonu ise;

Sürekli olarak gelişme gösteren, saygın, tercih edilen, kurumsal kimliği gelişmiş ve topluma yön veren bir eğitim- öğretim ve araştırma kurumu olmaktır.

1.3. Temel Değerler

Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu'nun temel değerleri;

- Etik Değerlere Bağlı
- Özgürlükçü
- Sürekli Öğrenen ve Gelişen
- Katılımcı-İşbirlikçi
- İnsan Odaklı
- Çevreye Duyarlı

insan yetiştirmektir.

1.4. Amaç ve Değerler

Üniversitemiz tarafından 2024 yılında başlatılan stratejik planlama sürecinde iç ve dış paydaşlarımızla yapılan anket, toplantı ve saha çalışmaları neticesinde ortaya çıkan veriler ışığında 2026-2030 Stratejik Planı hazırlanmıştır. Bu kapsamda Meslek Yüksekokulu tarafından belirlenen Amaç ve Hedefler aşağıda sunulmuştur;

Amaç 1: Eğitimin ve öğretimin nitelik ve kalitesini oluşturmak ve sürekli geliştirmek

Hedef 1.1. Eğitim-öğretim programlarını iş dünyasının beklentilerine ve güncel bilimsel gelişmelere göre sürekli olarak güncel tutmak.

Hedef 1.2. Akreditasyon çalışmalarına başlamak ve gerekli girişimleri gerçekleştirmek.

Hedef 1.3. Uygulama ve yerinde eğitim koşullarını geliştirmek ve uygun koşullarda yapılmasını sağlamak.

Hedef 1.4. Öğrenci memnuniyet oranlarını takip etmek ve geliştirmek.

Amaç 2: Akademik ve idari personelin nitelik ve niceliğini artırmak ve kurum kültürünü geliştirmek

Hedef 2.1. Akademik personel sayısını ihtiyaca yönelik olarak artırmak ve kadrolarda süreklilik sağlamak.

Hedef 2.2. Akademik ve idari personelin mesleki ve pedagojik yetkinliklerini eğitim programlarıyla sürekli geliştirmek.

Hedef 2.3. Çalışanların kurum kültürü ve motivasyonunu artırmaya yönelik faaliyetler düzenlemek.

Amaç 3: Bilimsel çalışma, proje ve tanınırlığı artırmak

Hedef 3.1. Akademik personelin ulusal/uluslararası bilimsel yayın ve bildiri sayısını artırmak.

Hedef 3.2. Bütçe dışı ek gelir kaynakları oluşturarak Meslek Yüksekokulunun gelirlerini artırmak.

Hedef 3.3. Ulusal düzeyde Meslek Yüksekokulu'nun tanınırlığını artırmak.

Hedef 3.4. Yurtdışı hareketliliği (öğretim elemanı getirme ve gönderme) için zemin hazırlamak.

1.5. Temel Performans Göstergeleri

Belirlenen 12 adet performans göstergesi için plan dönemi başlangıç değeri ve plan dönemi sonu hedeflenen değeriyle birlikte Çizelge 1.1’de yer verilmiştir.

Çizelge 1.1. Temel performans göstergeleri

Temel Performans Göstergeleri	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değer (2030)
P.G.1.1.1. Müfredatında sektör beklentilerine göre iyileştirme yapılan program oranı (%).	0	10
P.G.1.1.2. Açılan yeni program sayısı.	0	1
P.G.1.2.1. Akreditasyon başvurusunda bulunulan program sayısı.	0	1
P.G.1.3.1. Modernize edilen veya temin edilen eğitim ekipmanı sayısı/oranı.	0	1
P.G.1.4.1. Öğrenci memnuniyet oranı (%).	Bilinmiyor	90
P.G.2.1.1. Yüksekokulun toplam akademik personel sayısı.	13	31
P.G.2.2.1. Gelişim eğitimlerine katılan akademik personel oranı (%).	0	90
P.G.2.3.1. Çalışan memnuniyet anketlerindeki genel memnuniyet düzeyi.	0	90
P.G.3.1.1. Yıllık yayımlanan ulusal/uluslararası yayın sayısı.	0	35
P.G.3.2.1. Bütçe dışı ek gelir miktarı (TL).	0	1000000

P.G.3.3.1. Ulusal medyada/dijital platformlarda yer alma sıklığı.	0	10
P.G.3.4.1. Yurtdışı hareketliliğine katılan akademik personel sayısı.	0	5

2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

Ankara Medipol Üniversitesi 2026-2030 Dönemi Stratejik Planı, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanmış olan, 2021 yılında yayınlanan “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi, sürüm 1.1” ne uygun olarak hazırlanmış, süreç katılımcı bir anlayışla sürdürülmüştür. Bu kapsamda, üniversite genelinden oluşan üyeler ile Strateji Geliştirme Kurulu ve Strateji Planlama Ekibi kurulmuş, Meslek Yüksekokulu bünyesinden de her iki ekipte görevlendirmeler Çizelge 2.1’de gibi yapılmıştır.

Çizelge 2.1. Meslek Yüksekokulu Strateji Geliştirme Kurulu ve Planlama Ekibi Üyeleri

Görev-Sorumluluk	İdari Unvanı	Akademik Unvan-Adı Soyadı
Strateji Geliştirme Kurulu Üyesi (Üniversite)	Meslek Yüksekokulu Müdürü	Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER
Strateji Planlama Ekibi Üyesi (Üniversite-MYO)	Meslek Yüksekokulu Müdür Yrd.	Öğr. Gör. Dr. Alperen SARI
Strateji Planlama Ekibi Üyesi (MYO)	İnşaat Teknolojisi Prog. & Yapay Zeka ve Robotik Prog. Başkanı	Öğr. Gör. Nurdan Gül Köroğlu SARI

İlgili ekipler üniversitenin 2026-2030 Stratejik Planı üzerinde çalışmalarını tamamlamış, 21.07.2025 tarihinde yapılan toplantı sonrası ise birim bazlı çalışmaların başlatılması için görüşmeler tamamlanmıştır. Meslek Yüksekokulu bünyesinde yapılan Stratejik Plan çalışmaları ise 14.11.2025 tarihinde kontrol edilmesi adına Kalite Akreditasyon Ofisi’ne iletilmiş, revizyon çalışmalarıyla nihai rapor 15.01.2026 tarihinde tamamlanmıştır.

3. MEVCUT DURUM ANALİZİ

3.1. Kurumsal (Birim) Tarihçe

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Türkiye Eğitim, Sağlık ve Araştırma (TESA) Vakfı tarafından 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun Yükseköğretim Kurumlarına ilişkin hükümlerine tabi olmak üzere 09.05.2018 tarihinde kurulan Ankara Medipol Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı olarak kurulmuştur.

Ankara Medipol Üniversitesi ve alt akademik birim olan Meslek Yüksekokulu, “Merkez Kampüs” ve “Anafartalar Kampüs”lerinde derslikler, laboratuvarlar, uygulama odaları, teknik odalar ve kütüphaneler ile eğitim faaliyetlerine devam etmektedir.

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, 2019-2020 güz yarıyılında “Bilgisayar Programcılığı” ve “İnşaat Teknolojisi” programlarıyla ön lisans eğitim faaliyetlerine başlamıştır. 2020-2021 güz yarıyılında eğitim faaliyetlerine başlayan “İç Mekân Tasarımı” ve “Pazarlama ve Reklamcılık”, 2024-2025 güz yarıyılında eğitim faaliyetlerine başlayan “Mahkeme Büro Hizmetleri” programları, 2025-2026 güz yarıyılında eğitim faaliyetlerine başlayan “Robotik ve Yapay Zeka”, “Arka Yüz Yazılım Geliştirme”, “Bilgisayar Programcılığı (İngilizce)” ile birlikte günümüzde 8 programla aktif bir şekilde eğitim faaliyetlerine devam etmektedir.

3.2. Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi

Hazırlanmış olan 2026-2030 dönemini kapsayan stratejik plan, 2019-2020 yılında eğitim öğretim hayatına başlayan Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu’nun ilk stratejik planıdır.

3.3 Mevzuat Analizi

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, Türkiye Eğitim Sağlık Bilim ve Araştırma Vakfı (TEBA) tarafından 09.05.2018 tarihinde kurulan Ankara Medipol Üniversitesi’ne bağlı

bir birim olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Yüksekokulumuz, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 130. maddesi ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 12. maddesinden doğan yükümlülükler çerçevesinde eğitim-öğretim ve toplumsal katkı süreçlerini yönetmektedir. Birimimizin 2026-2030 Stratejik Planı, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayımlanan "Üniversiteler İçin Stratejik Planlama Rehberi" ve bu rapor esas alınarak oluşturulan "Ankara Medipol Üniversitesi Stratejik Plan 2026-2030" a uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır. Mevzuattan doğan yasal yükümlülükler ve bu yükümlülüklerle ilişkin tespitler ve ihtiyaçlar Çizelge 3.1'de sunulmuştur.

Çizelge 3.1. Mevzuat analizi

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
Eğitim-Öğretim Faaliyetlerini Yürütmek: Toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları doğrultusunda ön lisans düzeyinde eğitim vermek.	• T.C. Anayasası (Md. 130) • 2547 S.K. (Md. 12)	MYO, bünyesinde sektör odaklı 8 aktif programda eğitim sürdürülmektedir.	Artan öğrenci sayısına paralel olarak derslik ve laboratuvar kapasitesinin fiziksel olarak güçlendirilmesi gerekmektedir.
Üniversite-Sektör İş Birliğini Geliştirmek: Sanayi ve hizmet sektörüyle iş birliği yaparak nitelikli insan gücü yetiştirmek	• 2547 S.K. (Md. 4, 5 ve 12)	Mevcut müfredatlar piyasa beklentilerine göre güncellenmektedir. Ancak sektörle henüz bir kurumsal protokol hazırlanmamıştır.	Uygulamalı dersler ve staj olanaklarının artırılması için sanayi kuruluşları ve STK'lar ile iş birliği protokolleri yapılmalı ve bunların sayısı artırılmalıdır.
Stratejik Yönetim ve Kalite Güvencesi: Kurumsal amaç ve hedefler doğrultusunda planlı yönetim ve kalite süreçlerini işletmek.	• 5018 S.K. (Md. 9) • YÖKAK Mevzuatı	Birim düzeyinde ilk kapsamlı stratejik plan hazırlanmakta olup üniversitenin bütünleşik kalite sistemi ile entegrasyon sağlanmaktadır.	Program bazlı akreditasyon çalışmalarına başlanması ve kalite kültürünün tüm akademik/idari personele yayılmasına ihtiyaç vardır.
Akademik Personel Gelişimi: Alanında	• 2547 S.K.	Öğretim	Artan ders yükünü

yetkin, araştırmacı ve bilgi üreten akademik kadrolar yetiştirmek.	(Md. 31 ve 36)	elemanlarımızın önemli bir kısmı doktora eğitime devam ederek yetkinliklerini artırmaktadır.	dengelemek ve eğitim kalitesini korumak için tam zamanlı akademik personel sayısının artırılması kritiktir.
--	----------------	--	---

3.4. Üst Politika Belgelerinin Analizi

Meslek Yüksekokulumuzun stratejik yönelimi, ulusal düzeydeki üst politika belgeleriyle tam uyumlu olarak kurgulanmıştır. Çizelge 3.2’de, Ankara Medipol Üniversitesi 2026-2030 Stratejik Planı’nda temel alınan belgelerden birimimizi doğrudan ilgilendiren görev ve ihtiyaçlar sunulmuştur.

Çizelge 3.2. Üst politika belgelerinin analizi

Üst Politika Belgeleri	İlgili Bölümler	Görevler /İhtiyaçlar
On İkinci Kalkınma Planı	678	Mesleki ve teknik eğitimde özel sektörle işbirliği artırılabacaktır.
	680.3	Nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak için program bütünlüğü esas alınarak başta OSB’lerde yer alanlar olmak üzere meslek liseleri ile yükseköğretim kurumlarının program, yönetim, insan kaynakları, finansman ve fiziki altyapı açısından eşleştirilmesi ve koordinasyonu sağlanacaktır.
	681.2	Mesleki ve teknik eğitimde mesleğe özgü yabancı dil eğitime ağırlık verilecektir.
	692	Yükseköğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitim güçlendirilecektir.
Orta Vadeli Program (2025-2027)	Büyüme ve Ticaret	Öğretmenlerin ve öğrenciler için dijital dönüşüme yönelik yetiştirilmesi için müfredatın ve altyapının çağın gereklerine uygun olarak geliştirilmesi sağlanacaktır.
	Beşerî Sermaye ve İstihdam	Başta meslek yüksekokulları olmak üzere yükseköğretim kontenjanları kamu ve özel sektörün orta vadede ihtiyaç duyduğu işgücü ile uyumlu hale getirilecektir.
		Mesleki ve teknik eğitim müfredatı özel sektörle işbirliği içerisinde güncellenecek, staj ve işbaşı eğitimi programlarının yaygınlaştırmasını sağlayacak şekilde yönetim ve finansman konuları da dâhil olmak üzere

		özel sektör katılımı artırılacaktır.
		Yapay zekâ, siber güvenlik ve temiz enerji gibi alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik kamu-üniversite-özel sektör iş birliği programları hayata geçirilecektir.
Cumhurbaşka nlığı Yıllık Programı (2025-2027)	Tedbir 680.4	Mesleki ve teknik eğitim süreci bütüncül olarak planlanacak, eğitim kademeleri arasında birbirini tamamlayıcı programlar geliştirilecektir.
	Tedbir 684.1	Sektör temsilcilerinin katılımıyla programların oluşturulması, yeterliliklerin belirlenmesi ve uygulamalı eğitimlerin sektörle birlikte yürütülmesi sağlanacaktır.
	Tedbir 684.4	Üniversitelerin yetkin olduğu alanlarda öğrencilerin mesleki ve teknik bilgi ve tecrübelerinin artırılması amacıyla sanayi iş birlikleri ve ortak eğitim modellerinin tesisine yönelik çalışmalar yapılacaktır.

3.5. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Meslek Yüksekokulumuzun sunduğu temel ürün ve hizmetler; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’ndan doğan yasal yükümlülüklerimiz, birim misyonumuz ve sektörün bizden beklediği yetkinlikler dikkate alınarak belirlenmiştir. Belirlenen faaliyet alanları, Çizelge 3.3’te sunulmuş olup birimimizin stratejik amaç ve hedeflerine temel teşkil etmektedir.

Çizelge 3.3. MYO Faaliyet Alanı-Ürün/Hizmet Listesi

Faaliyet Alanı	Sunulan ürün / hizmetler
Eğitim-Öğretim Faaliyetleri	Ön lisans eğitimi
	Online ve hibrit eğitim hizmetleri
	Staj hizmetleri
	Akademik danışmanlık hizmetleri
Bilimsel Araştırma ve Sektörel Gelişim	Akademik yayın faaliyetleri
	Uygulamalı araştırmalar ve proje geliştirme
	Sektörel danışmanlık ve kurumsal iş birlikleri
	Bilimsel ve teknik etkinlikler
Toplumsal Katkı	Sosyal Sorumluluk ve Gönüllülük Faaliyetleri

Faaliyetleri	Mesleki Farkındalık ve Kariyer Tanıtım Etkinlikleri
	Kurumlar ve STK'lar ile yürütülen sosyal ortaklıklar
	Bilimsel, Kültürel ve Sanatsal Etkinlikler
Sosyal, Kültürel ve Sportif Faaliyetler	Mesleki topluluk ve öğrenci kulüpleriyle teknik ve kültürel faaliyetler
	Oryantasyon (Uyum) hizmetleri
	Sportif turnuvalar ve rekreatif faaliyetler
İdari Faaliyetler	İdari ve destek hizmetleri
	Stratejik yönetim, iç kontrol ve kalite hizmetleri
	Öğrencilere yönelik idari ve destek hizmetleri

3.6. Paydaş Analizi

Paydaşlar, üniversitenin sunduğu ürün ve hizmetlerle doğrudan ya da dolaylı olarak ilgisi bulunan, üniversiteden olumlu veya olumsuz şekilde etkilenen ya da üniversitenin faaliyetlerini etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Bu doğrultuda, akademik ve idari personel üniversitenin iç paydaşları arasında yer alırken; öğrenciler, mezunlar, potansiyel öğrenciler, diğer üniversiteler, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör temsilcileri dış paydaşlar olarak değerlendirilir.

İç ve dış paydaşların görüşlerini belirlemek amacıyla çeşitli anket çalışmaları yapılmakta ve paydaş toplantıları düzenlenmektedir. Ayrıca, paydaşların katılımıyla gerçekleştirilen her türlü etkinlik, onların görüş ve beklentilerinin tespit edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede, paydaşların etki ve önem derecesi dikkate alınarak Ankara Medipol Üniversitesi Stratejik Planlama Ekibi tarafından puanlanıp önem derecesine göre oluşturulan sıralama Çizelge 3.4'te sunulmaktadır.

Çizelge 3.4. Paydaş önceliklendirme tablosu

Paydaş Adı	Paydaş Türü	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
Akademik Personel	İç Paydaş	Çok Yüksek	Çok Güçlü	Çok Yüksek
İdari Personel	İç Paydaş	Çok Yüksek	Güçlü	Yüksek

Öğrenciler	İç Paydaş	Çok Yüksek	Çok Güçlü	Çok Yüksek
Mezunlar	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Orta
Cumhurbaşkanlığı	Dış Paydaş	Çok Yüksek	Çok Güçlü	Çok Yüksek
Millî Eğitim Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek
Hazine ve Maliye Bakanlığı	Dış Paydaş	Çok Yüksek	Çok Güçlü	Çok Yüksek
Gençlik ve Spor Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek
Adalet Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek
Sağlık Bakanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek
Sayıştay Başkanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Yüksek
Üniversitelerarası Kurul	Dış Paydaş	Yüksek	Çok Güçlü	Yüksek
Yükseköğretim Kurulu	Dış Paydaş	Çok Yüksek	Çok Güçlü	Çok Yüksek
Yükseköğretim Kalite Kurulu	Dış Paydaş	Çok Yüksek	Çok Güçlü	Çok Yüksek
ÖSYM	Dış Paydaş	Yüksek	Çok Güçlü	Yüksek
TÜBİTAK	Dış Paydaş	Çok Yüksek	Çok Güçlü	Çok Yüksek
Diğer Üniversiteler	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	Orta
Yerel Yönetimler	Dış Paydaş	Çok Yüksek	Çok Güçlü	Çok Yüksek
Meslek Odaları	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	Orta
Kalkınma Ajansları	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Orta
Sivil Toplum Kuruluşları	Dış Paydaş	Yüksek	Orta	Orta

Çizelge 3.5'te Ankara Medipol Üniversitesi'nin sunduğu ürün ve hizmetler ile bu ürün ve hizmetlerden yararlanan paydaşlara dair matris görülmektedir.

Çizelge 3.5. Paydaş-Ürün / Hizmet matrisi

Paydaşlar		Akademik Personel	İdari Personel	Emekli Personel	Öğrenciler	Mezunlar	Cumhurbaşkanlığı	Millî Eğitim	Hazine ve Maliye	Gençlik ve Spor	Sağlık Bakanlığı	Sayıştay Başkanlığı	Üniversitelerarası	Yükseköğretim	YÖKAK	ÖSYM	TÜBİTAK	Diğer Üniversiteler	Yerel Yönetimler	Meslek Odaları	Kalkınma Ajansları	Sivil Toplum
Eğitim	Ön Lisans Eğitimi	*	*		*		*	*				*	*	*	*	*		*				
	Online Eğitim Hizmetleri	*	*		*		*	*				*	*	*	*	*		*				
	Ulusal ve Uluslararası Değişim Programları	*	*		*		*					*	*	*	*	*		*				
	Staj Hizmetleri	*	*		*	*	*					*	*	*	*	*		*	*	*	*	
	Pedagojik Formasyon	*	*		*		*	*				*	*	*	*	*						
	Türkçe Öğretimi (TÖMER)	*	*		*		*					*	*	*	*	*						
	Kütüphane Hizmetleri	*	*	*	*	*	*					*	*	*	*	*						
	Zorunlu Yabancı Dil	*	*		*		*					*	*	*	*	*						
	Hazırlık Programı	*	*		*		*					*	*	*	*	*						
Bilimsel Araştırma Geliştirme, Yenilik ve Girişimcilik	Araştırma Projeleri	*			*		*					*	*	*	*	*	*					
	Bilimsel Yayınlar	*			*		*					*	*	*	*	*	*	*				
	Deneysel Araştırmalar	*			*		*					*	*	*	*	*	*	*				
	Prototip Ürün Geliştirme	*			*		*					*	*	*	*	*	*	*				
	Patent, Faydalı Model, Marka Tescili	*			*		*					*	*	*	*	*	*	*				
	Uygulama ve Araştırma Merkezi Hizmetleri	*	*	*	*	*	*					*	*	*	*	*	*	*	*			

	Bilimsel Araştırmaları Destekleme Hizmetleri	*	*		*		*					*	*	*	*		*	*				
	Bilimsel Etkinlikler	*		*	*		*				*	*	*	*		*						
	Ulusal Kurum ve Kuruluşlarla Sektörel İş Birliği	*			*		*				*	*	*	*		*	*					
Toplumsal Katkı	Sağlık Hizmetleri	*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*			*	*				
	Bilimsel Konferans vb. Etkinlikleri Düzenleme ve Katılım Hizmetleri	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*			*	*				*
	Sürekli Eğitim ve Sertifika Programları	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*		*	*				*
	Kültür, Sanat ve Spor Hizmetleri	*	*	*	*	*	*	*		*		*	*	*	*			*				*
	Sosyal Sorumluluk Projeleri	*	*	*	*	*	*	*		*		*	*	*	*			*				*
	Dezavantajlı Gruplara Yönelik Hizmetler	*	*	*	*	*	*			*		*	*	*	*							
	Ulusal Kurum ve Kuruluşlarla Sektörel İş Birliği	*	*		*		*			*		*	*	*	*		*	*				
	Basın, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Hizmetleri	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*		*	*				
Sosyal, Kültürel ve Sportif	Kütüphane ve Dokümantasyon ile İlgili Hizmetler	*	*	*	*	*	*					*	*	*	*		*					
	Öğrenci Yaşamına İlişkin Hizmetler	*	*		*		*					*	*	*	*							
	Öğrenci Kulübü Etkinlikleri	*	*		*		*			*		*	*	*	*							

	Öğrenciye Yönelik Sosyal Etkinlikler	*	*		*		*		*		*	*	*	*						
	İdari ve Destek Hizmetleri	*	*		*		*				*	*	*	*						
	Stratejik Yönetim, İç Kontrol ve Kalite Hizmetleri	*	*		*		*				*	*	*	*		*				
	Mali Hizmetler	*	*		*		*				*	*	*	*						
	Teknoloji Altyapısı ve Bilişim Hizmetleri	*	*		*		*				*	*	*	*						
	Öğrencilere Yönelik İdari ve Destek Hizmetleri	*	*		*		*				*	*	*	*						
	Yapım, Bakım ve Onarım Hizmetleri	*	*		*		*				*	*	*	*						

3.7. Kurum İçi Analiz

3.7.1. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

İnsan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim alt yapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin analizler yapılarak Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulunun mevcut kapasitesi ayrıntılı biçimde değerlendirilmiştir.

Akademik Personel Sayısı

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu'nda güncel duruma göre tam zamanlı olarak 13 öğretim görevlisi yer almaktadır. Bunun yanında yarı zamanlı olarak 11 öğretim görevlisi destek vermektedir. Tüm programlar müfredatlarında yer alan dersleri, programın tam zamanlı görev alan, kurum dışından yarı zamanlı olarak görev alan ve kurum içi farklı birimlerden görevlendirilen öğretim elemanlarıyla yürütmektedir. Meslek Yüksekokulunun kuruluşundan bu yana program bazlı tam zamanlı olarak görev yapan öğretim elemanlarının sayısal dağılımı Çizelge 3.6'da, ders saat ücretli olarak üniversite dışından gelen öğretim elemanlarının sayısal dağılımı ise Çizelge 3.7'de sunulmaktadır.

Çizelge 3.6. Öğretim elemanı (tam zamanlı) sayısının yıllara göre değişimi

PROGRAMIN ADI	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Arka Yüz Yazılım Geliştirme	.	.	.	.	.	.	-
Bilgisayar Programcılığı	3	3	3	3	3	3	3
Bilgisayar Programcılığı (İngilizce)	.	.	.	.	.	.	-
İç Mekân Tasarımı	.	2	2	2	3	3	3
İnşaat Teknolojisi	3	3	3	3	3	3	3
Mahkeme Büro Hizmetleri	.	.	.	.	.	0	1
Pazarlama ve Reklamcılık	.	1	1	1	3	4	3
Robotik ve Yapay Zekâ	.	.	.	.	.	.	-

Çizelge 3.7. Öğretim elemanı (üniversite dışı) sayısının yıllara göre değişimi

PROGRAMIN ADI	2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025		2025/2026
	Güz	Bahar	Güz	Bahar	Güz	Bahar	Güz	Bahar	Güz	Bahar	Güz	Bahar	Güz
Arka Yüz Yazılım Geliştirme	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	1
Bilgisayar Programcılığı	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
Bilgisayar Programcılığı (İngilizce)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	2
İç Mekân Tasarımı	.	.	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-
İnşaat Teknolojisi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mahkeme Büro Hizmetleri	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	5	4	6
Pazarlama ve Reklamcılık	.	.	1	0	1	1	2	1	2	2	2	2	2
Robotik ve Yapay Zekâ	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	-

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu bünyesinde yer alan tüm öğretim görevlileri alanlarında yüksek lisans eğitimlerini tamamlamışlardır. Öğretim Görevlilerinden 1'i akademik olarak doktor ünvanlı olup 6 Öğretim Görevlisi doktora düzeyinde eğitimlerine devam etmektedir.

Meslek Yüksekokulu bünyesinde tam zamanlı olarak yer alan öğretim elemanları, akademik ve idari görevlerinin yanı sıra akademik faaliyetler de gerçekleştirmektedir. Yıllara göre akademik faaliyetlerin dağılımı Çizelge 3.8’de sunulduğu gibidir.

Çizelge 3.8. Yıllara göre akademik yayın sayısı

Kategori	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Uluslararası makale sayısı (Scopus ve Web of Science (SCI, SCIEExpanded, SSCI, AHCI))							
Öğretim elemanı başına düşen uluslararası makale sayısı (Scopus ve Web of Science (SCI, SCIEExpanded, SSCI, AHCI))							
Makale sayısı (Diğer indeksler)		1		1			
Öğretim elemanı başına düşen makale sayısı (Diğer indeksler)		0,11		0,11			
Yürürlükteki proje sayısı						1	1
Öğretim elemanı başına düşen proje sayısı						0,07	0,08
Kitap ve/veya kitap bölümü sayısı			1	2	1	1	2
Öğretim elemanı başına düşen kitap ve/veya kitap bölümü sayısı			0,11	0,22	0,08	0,07	0,15
Kongre/Sempozyumda sunulan bildiri sayısı (Tam metin/Özet)		2		1	1	2	6
Öğretim elemanı başına düşen kongre/sempozyumda sunulan bildiri sayısı (Tam metin/Özet)		0,22		0,11	0,08	0,14	0,46

İdari Personel Sayısı

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, kuruluşunun ilk döneminde idari yapılanmasını Müdür ve Sekreter düzeyinde sınırlı bir kadro ile sürdürmüştür. Kurumsal işleyişin güçlendirilmesi ve idari süreçlerin daha etkin yürütülmesi amacıyla ilerleyen dönemde bir Müdür Yardımcısı atanmıştır.

2025–2026 Akademik Yılı itibarıyla, Meslek Yüksekokulu’nun idari yapılanması yeniden düzenlenmiş ve görev dağılımı daha dengeli bir biçimde yapılandırılmıştır. Çizelge 3.9’da da sunulduğu üzere, birimin güncel idari kadrosu 1 Müdür, 2 Müdür Yardımcısı ve 1 Yüksekokul

Sekreterinden oluşmaktadır. Bu yapılanma, karar alma süreçlerinde koordinasyonu güçlendirmeyi, idari görevlerin paylaşımını dengelemeyi ve birim faaliyetlerinin verimliliğini artırmayı hedeflemektedir.

Çizelge 3.9. MYO İdari personel sayısı

İdari Personel	Adet
Müdür	1
Müdür Yardımcısı	2
MYO Sekreteri	2
TOPLAM	5

Öğrenci Sayısı

2019-2020 akademik yılında eğitim vermeye başlayan Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, yıllar içerisinde açılan yeni programlar ve mevcut programların kontenjanlarının artırılması ile öğrenci sayısını sürekli artırmıştır. Eğitim vermeye başladığı yıl itibarıyla programlar bazında öğrenci sayıları bursluluk oranları dağılımlarına göre Şekil 3.1’de sunulmaktadır.

		MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİ SAYISI BURS DAĞILIMLARI													
		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026	
		1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf
İnşaat Teknolojisi	TAM BURSLU	6	-	9	10	9	11	11	11	19	14	26	12	32	
	%50 BURSLU	56	-	38	48	47	55	61	86	69	107	6	138	62	124
	%25 BURSLU											69			61
	BURSUSUZ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1
	Toplam	62		47	58	56	66	72	97	81	124	88	65	75	718
Bilgisayar Programcılığı	TAM BURSLU	6	-	11	5	11	13	12	16	14	22	16	28	12	29
	%50 BURSLU	56	-	50	48	55	61	65	71	73	91	1	108	77	39
	%25 BURSLU											77		1	74
	BURSUSUZ	-	-	-	-	-	-	3	-	9	2	23	9	14	23
	Toplam	62		61	53	66	74	80	87	96	115	117	145	104	166
İç Mekan Tasarım	TAM BURSLU	-	-	9	-	20	10	19	29	11	10	13	11	12	13
	%50 BURSLU	-	-	55	-	48	58	66	48	75	66	-	75	72	-
	%25 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	74	-	-	74
	BURSUSUZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Toplam	-	-	64	-	68	68	76	58	86	76	87	86	84	87
Pazarlama ve Reklamcılık	TAM BURSLU	-	-	3	-	5	0	5	6	5	8	5	6	7	9
	%50 BURSLU	-	-	4	-	14	7	15	17	20	23	-	17	9	10
	%25 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-	5
	BURSUSUZ	-	-	-	-	-	-	2	-	3	1	2	-	4	3
	Toplam	-	-	12	-	19	7	22	23	28	32	22	23	20	27
Mahkeme ve Buro Hizmetleri	TAM BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	5	-
	%50 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	-
	%25 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	-	-
	BURSUSUZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
	Toplam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	27	-
Robotik ve Yapay Zeka	TAM BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-
	%50 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70	-
	%25 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BURSUSUZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Toplam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	79	-
Arka Yüz Yazılım Geliştirme	TAM BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-
	%50 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	-
	%25 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BURSUSUZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Toplam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37	-
Bilgisayar Programcılığı (İng)	TAM BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	%50 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-
	%25 BURSLU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BURSUSUZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-
	Toplam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-

Şekil 3.1. Yıllara göre bursluluk oranına bağlı öğrenci sayısındaki değişim

Daha çok teknik programların yer aldığı Meslek Yüksekokulu, cinsiyet dağılımı olarak bakıldığında erkek dağılımının fazla olduğu bir birimdir. 2025-2026 akademik yılında Meslek Yüksekokulu'nun program bazlı öğrencilerin cinsiyet dağılımı Şekil 3.2'deki gibidir.

		MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİ SAYISI CİNSİYET DAĞILIMLARI													
		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026	
		1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf	1. Sınıf	2. Sınıf
İnşaat Teknolojisi	KIZ	10	-	2	6	10	3	11	12	14	11	10	21	6	23
	ERKEK	52	-	45	52	46	63	61	85	67	115	78	144	69	195
	Toplam	62	-	47	58	56	66	72	97	81	126	88	165	75	218
Bilgisayar Programcılığı	KIZ	14	-	12	13	15	14	20	20	34	26	38	47	32	46
	ERKEK	48	-	49	40	51	60	60	67	62	89	79	98	72	117
	Toplam	62	-	61	53	66	74	80	87	96	115	117	145	104	163
İç Mekan Tasarım	KIZ	-	-	38	-	45	38	44	45	56	44	60	56	59	60
	ERKEK	-	-	26	-	23	26	22	23	30	22	27	30	25	27
	Toplam	-	-	64	-	68	64	66	68	86	66	87	86	84	87
Pazarlama ve Reklamcılık	KIZ	-	-	5	-	6	2	5	9	8	11	5	9	8	11
	ERKEK	-	-	7	-	13	5	19	16	23	24	19	16	12	13
	Toplam	-	-	12	-	19	7	24	25	31	35	24	25	20	24
Mahkeme ve Büro Hizmetleri	KIZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	25	-
	ERKEK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	7	-
	Toplam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	32	-
Robotik ve Yapay Zeka	KIZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	-
	ERKEK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	57	-
	Toplam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	79	-
Arka Yüz Yazılım Geliştirme	KIZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-
	ERKEK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	-
	Toplam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37	-
Bilgisayar Programcılığı (İng)	KIZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
	ERKEK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-
	Toplam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-

Şekil 3.1. Program bazlı cinsiyet dağılımı

Artan öğrenci sayısına paralel olarak Meslek Yüksekokulu bünyesindeki öğretim elemanı kadrosu genişlemiştir. Bununla birlikte, mevcut öğretim elemanı ihtiyacının bir bölümü, alanında uzman ancak kurum kadrosunda yer almayan akademisyenlerin Ders Saat Ücretli (DSÜ) statüsünde görevlendirilmesiyle karşılanmıştır. Yıllara göre tam zamanlı öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayıları Çizelge 3.10'da sunulmaktadır.

Çizelge 3.10. Yıllara göre öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı

Programın Adı	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Arka Yüz Yazılım Geliştirme	.	.	.	.	.	.	37
Bilgisayar Programcılığı	21	38	47	56	70	87	90
Bilgisayar Programcılığı (İngilizce)	.	.	.	.	.	.	6
İç Mekan Tasarımı	.	21	46	48	54	58	57
İnşaat Teknolojisi	21	35	41	56	69	84	98
Mahkeme Büro Hizmetleri	.	.	.	.	.	26	32

Pazarlama ve Reklamcılık	.	4	8	15	20	15	16
Robotik ve Yapay Zeka	.	.	.	.	.	.	79

3.7.2. Kurum Kültürü Analizi

Meslek Yüksekokulumuzda kurum kültürü analizi; birimimizin kuruluş aşamasından kurumsallaşma aşamasına geçiş süreci dikkate alınarak aşağıdaki başlıklar altında özetlenmiştir:

- **Katılım:** Akademik ve idari personelin yönetim süreçlerine katılımı, düzenli birim toplantıları ve kurulan komisyonlar aracılığıyla sağlanmaktadır. Personelin görüşleri karar alma süreçlerine dahil edilmeye çalışılmaktadır.
- **İş Birliği:** İş birliği kültürü mevcut durumda ağırlıklı olarak birim içi (akademik ve idari personel arası) eşgüdüm odağında seyretmektedir. Sektörel düzeyde kurumsal iş birliklerinin tesisi, birimimizin öncelikli gelişim alanı olarak değerlendirilmektedir.
- **Bilginin Yayılımı:** Kurum içi bilgi akışı; EBYS, MEBİS ve kurumsal e-posta sistemleri üzerinden sağlanmakta, resmi bilgilendirmelerin tüm personele eş zamanlı ulaşmasına özen gösterilmektedir.
- **Öğrenme:** Kurumsallaşmış eğitim programları henüz yapılandırılma aşamasındadır. Mevcut durumda öğrenme süreci; personelin bireysel akademik çalışmaları (doktora/yüksek lisans süreçleri vb.) ve birim içindeki tecrübe paylaşımları ile gayriresmi (informal) şekilde sürdürülmektedir.
- **Kurum İçi İletişim:** Birimimizin kompakt yapısı sayesinde iletişim süreçleri; toplantılar, yüz yüze görüşmeler ve dijital kanallar aracılığıyla doğrudan ve hızlı bir şekilde yürütülmektedir.
- **Paydaşlarla İlişkiler:** Paydaş ilişkileri mevcut durumda ağırlıklı olarak iç paydaşlar (öğretim elemanı ve öğrenci) düzleminde yürütülmektedir. Dış paydaşlarla (özel sektör, STK'lar vb.) kurumsal düzeyde sürdürülebilir ilişkilerin geliştirilmesi stratejik bir ihtiyaç olarak tespit edilmiştir.
- **Kurumsal Değişim:** Yeni kurulan ve gelişmekte olan bir birim olmanın getirdiği dinamizmle, teknolojik ve idari değişimlere hızlı uyum sağlama potansiyeli yüksektir.
- **Stratejik Yönetim:** Stratejik yönetim süreçleri; birim yönetiminin koordinasyonunda, personelin plan hazırlık çalışmalarına aktif katkısıyla katılımcı bir yapıda sürdürülmektedir.

- **Ödül ve Ceza Sistemi:** Üniversite genelindeki disiplin ve ödüllendirme mevzuatları çerçevesinde, şeffaf ve resmi prosedürlere uygun olarak uygulanmaktadır.

3.7.3. Fiziki Kaynak Analizi

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, tüm eğitim sürecini üniversitenin ortak sınıflarında devam ettirmektedir. Bunun yanında Bilgisayar Programcılığı programına tahsis edilmiş bir bilgisayar laboratuvarı bulunmaktadır. Bunların dışında, programların eğitim faaliyetlerini devam ettirebilmesi için tahsis edilen ekipmanlar Çizelge 3.11’de yer almaktadır.

Çizelge 3.11. Tahsis edilen ekipmanlar

Programın Adı	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Arka Yüz Yazılım Geliştirme	.	.	.	.	.	.	-
Bilgisayar Programcılığı	-	-	-	-	-	-	-
Bilgisayar Programcılığı (İngilizce)	.	.	.	.	.	.	-
İç Mekân Tasarımı	.	-	-	-	-	-	-
İnşaat Teknolojisi	-	3	3	3	3	3	3
Mahkeme Büro Hizmetleri	.	.	.	.	.	-	-
Pazarlama ve Reklamcılık	.	-	-	-	-	-	-
Robotik ve Yapay Zekâ	.	.	.	.	.	.	-

3.7.4. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

Meslek Yüksekokulumuzun teknolojik altyapısı ve bilişim kaynakları; Üniversitemizin merkezi kaynak yönetimi çerçevesinde tüm birimlerin ortak kullanımına sunulan donanım ve yazılım sistemlerinden oluşmaktadır.

- **Teknolojik Kaynaklar ve Altyapı Kullanımı:** Birimimiz, müstakil bir teknolojik envanter yönetimi yerine üniversitemizin ortak kaynak modelini benimsemektedir. Bu kapsamda;
 - **Ortak Alan Kullanımı:** Derslerin yürütüldüğü sınıflardaki akıllı tahta ve projeksiyon sistemleri ile ortak kullanıma açık bilgisayar laboratuvarları, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı koordinesinde birimimiz öğrencileri ve personeli tarafından aktif olarak kullanılmaktadır.

- Ağ ve İnternet: Yerleşke genelinde kablolu ve kablosuz (Wi-Fi) internet altyapısı, eğitim-öğretim ve idari süreçlerimizin temel bilişim zeminini oluşturmaktadır.
- Kurumsal Yazılım ve Bilgi Sistemlerinin Kullanımı: Meslek Yüksekokulumuzun akademik, idari ve mali tüm süreçleri; Ankara Medipol Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı tarafından yönetilen merkezi bilgi sistemleri ve kurumsal yazılımlar üzerinden yürütülmektedir. Birimimiz, kendi bünyesinde müstakil bir yazılım altyapısı barındırmak yerine, üniversitemizin teknolojik ekosistemine tam entegre bir şekilde faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu kapsamda;
 - Akademik ve Öğrenci Süreçleri: Öğrenci kayıtları, ders programları, not girişleri ve akademik danışmanlık faaliyetleri gibi tüm süreçler, üniversitemizin ana veri tabanı olan MEBİS (Medipol Eğitim Bilgi Sistemi) üzerinden takip edilmektedir.
 - İdari Yönetim ve Yazışmalar: Birim içi ve birim dışı resmi iletişim süreçleri ile arşivleme faaliyetleri, hem ıslak imzalı hem de EBYS (Elektronik Belge Yönetim Sistemi) aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.
 - Eğitim Teknolojileri: Hibrit eğitim modelleri ve dijital ders içeriklerinin paylaşımı için üniversite genelinde kullanılan platformlardan aktif olarak yararlanılmaktadır.

3.7.5. Mali Kaynak Analizi

Meslek Yüksekokulumuzun finansal süreçleri, üniversitemizin merkezi bütçe yapısı ve bütünleşik finansal planlaması çerçevesinde yürütülmektedir. Birimize ait müstakil bir bütçe veya harcama yetkisi bulunmamakta; personel maaşlarından sarf malzeme alımlarına, teknolojik yatırımlardan cari giderlere kadar tüm mali yükümlülükler üniversite tarafından merkezi olarak karşılanmaktadır. MYO'nun gelişim hedefleri doğrultusunda ihtiyaç duyulan kaynaklar, birim yönetimimizce rektörlük makamına sunulmakta ve üniversitenin genel bütçe imkânları ile stratejik öncelikleri doğrultusunda tahsis edilmektedir. Bu yapı, birimizin finansal risklerini minimize ederken kaynakların verimli kullanılmasını sağlamaktadır.

3.8. Akademik Faaliyetler Analizi

2019-2020 eğitim-öğretim yılında faaliyetlerine başlayan ve yıllar içerisinde sürekli büyüyen Meslek Yüksekokulumuz bünyesinde bugün itibarıyla “Arka Yüz Yazılım Geliştirme”, “Bilgisayar Programcılığı”, “Bilgisayar Programcılığı (İngilizce)”, “İç Mekân Tasarımı”,

“İnşaat Teknolojisi”, “Mahkeme Büro Hizmetleri”, “Pazarlama ve Reklamcılık”, “Robotik ve Yapay Zekâ” programları olmak üzere toplam 8 ön lisans programı bulunmaktadır. Bu programlar, öğrencilerimize geniş bir yelpaze sunarak sektörlerin ihtiyaç duyduğu teknik donanım ve uygulama becerilerini elde etme imkânı sunmaktadır. Akademik faaliyetler açısından Çizelge 3.12’de birimizin analizi yer almaktadır.

Çizelge 3.12. Akademik faaliyetler analizi

Alan Adı	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Ne Yapmalı
Eğitim	1. Genç, dinamik ve teknolojik yeniliklere hızlı uyum sağlayan akademik kadro. 2. Öğretim elemanlarının sektör tecrübesinin ders içeriklerine yansıtılması. 3. Müfredatın ve ders bilgi paketlerinin (Bologna süreci) düzenli güncellenmesi. 4. Öğretim elemanı ve öğrenci arasındaki erişilebilir ve çözüm odaklı iletişim.	1. Meslek Yüksekokuluna gelen öğrencilerin temel bilimlerdeki (matematik, fen vb.) eksikliklerinin öğrenme süreçlerine olumsuz yansması. 2. Uygulamalı dersler için laboratuvar ve atölyeler yetersizliği. 3. Öğrenci sayısının fazlalığına bağlı olarak akademik danışmanlık yükünün ağırlığı.	1. Öğrencilerin temel akademik eksikliklerini gidermeye yönelik destekleyici/takviye edici modüller planlanmalıdır. 2. Teknik laboratuvar kapasitesi artırılmalı ve destek personeli ihtiyacı giderilmelidir. 3. Öğrencilerin kurumsal aidiyetini artıracak oryantasyon ve sosyal etkinlikler çeşitlendirilmelidir.
Araştırma	1. Personelin lisansüstü (Doktora) eğitim süreçlerine devam etmesi nedeniyle araştırma motivasyonunun yüksekliği. 2. Üniversitenin dijital kütüphane ve veri tabanı imkânları.	1. Öğretim elemanlarının yoğun ders yükü ve idari görevleri nedeniyle araştırma projelerine yeterli zaman ayıramaması. 2. TÜBİTAK ve AB gibi dış kaynaklı proje başvurularının henüz istenilen düzeyde olmaması. 3. Birim bazlı bilimsel araştırma ödeneklerinin ve laboratuvar altyapısının kısıtlılığı-eksikliği.	1. Akademik personelin proje hazırlama ve dış fon kaynaklarına erişim yetkinlikleri artırılmalıdır. 2. Ders yükünü dengeleyecek kadro planlamaları stratejik dönem içinde önceliklendirilmelidir. 3. Birim içi bilimsel paylaşım ve "deneyim aktarımı" toplantıları düzenlenmelidir.

Girişimcilik	1. Teknik programların piyasa ihtiyaçlarına ve üretime yönelik yüksek uygulama potansiyeli. 2. Müfredatta yer alan zorunlu staj uygulamaları.	1. Sektörel düzeydeki kurumsal iş birliklerinin ve sanayi protokollerinin istenilen düzeye çıkarılamamış olması. 2. Girişimciliği destekleyen kuruluşlarla (KOSGEB, Kalkınma Ajansları vb.) bağların zayıflığı.	1. Sektör paydaşlarıyla (OSB'ler, Teknoparklar vb.) kurumsal iş birliği protokolleri imzalanmalıdır. 2. Öğrencilerin ulusal girişimcilik yarışmalarına (Teknofest vb.) katılımı teşvik edilmelidir.
Toplumsal Katkı	1. Sektörün ihtiyaç duyduğu teknik uzmanları yetiştirerek istihdama sağlanan doğrudan katkı.	1. Birim tarafından yürütülen sosyal sorumluluk projelerinin ve halka açık etkinliklerin azlığı. 2. Dış paydaşlarla (STK, yerel yönetimler) sosyal bağların kurumsal bir sistematığe oturmaması. 3. Mezun takip sisteminin ve mezunlarla olan iletişimin zayıflığı.	1. Yerel yönetimler ve STK'lar ile ortak toplumsal projeler ve teknik eğitim seminerleri geliştirilmelidir. 2. "Hayat Boyu Öğrenme" kapsamında halka açık mesleki bilgilendirme faaliyetleri düzenlenmelidir. 3. Sosyal sorumluluk bilincini artıracak öğrenci kulübü faaliyetleri desteklenmelidir.

3.9. Yükseköğretim Sektörü Analizi

3.9.1. Sektörel Eğilim Analizi

Yükseköğretim ve mesleki eğitimdeki eğilimler; Politik, Ekonomik, Sosyo-Kültürel, Teknolojik, Yasal ve Çevresel (PESTLE) etkenler çerçevesinde Çizelge 3.13'te sunulmaktadır.

Çizelge 3.13. Sektörel eğilim analizi

Etkenler	Tespitler / Eğilimler	MYO'ya Etkisi (Fırsat / Tehdit)	Ne Yapmalı?
Politik	Mesleki eğitimde 3+1 modelinin ve YÖK-Sektör iş birliklerinin teşvik edilmesi.	Fırsat: Mezunların istihdam edilebilirliğinin artması.	Sektörle (OSB, Sanayi) kurumsal iş birliği protokolleri imzalanmalıdır.

Ekonomik	Sanayide "nitelikli teknik eleman" ihtiyacının kritik seviyeye ulaşması.	Fırsat: Programlarımıza olan talebin ve mezun maaş skalasının artması.	Piyasa ihtiyaçlarına yönelik teknik beceri odaklı eğitimler ön plana çıkarılmalıdır.
Sosyo-Kültürel	Hızlı iş hayatına atılma isteği ve beceri temelli eğitime yönelim.	Fırsat: 2 yıllık eğitimin 4 yıllığa göre "hız" avantajı sağlaması.	"Kısa sürede meslek sahibi olma" avantajı tanıtımlarda vurgulanmalıdır.
Teknolojik	Dijitalleşme ve yapay zekanın tüm teknik meslekleri dönüştürmesi.	Tehdit: Müfredatın ve laboratuvar donanımının hızla eskimesi.	Müfredat her yıl güncellenmeli ve dijital eğitim araçları sürece dahil edilmelidir.
Yasal	Yükseköğretimde kalite güvence ve akreditasyon zorunlulukları.	Fırsat: Kurumsal kalitenin tescillenmesi ve marka değerinin artması.	Birim bazlı kalite ve akreditasyon hazırlıkları standartlara uygun yürütülmelidir.
Çevresel	Sanayide "Yeşil Dönüşüm" ve sürdürülebilirlik odaklı yeni standartlar.	Fırsat: Yeşil becerilere sahip teknik uzman ihtiyacının doğması.	Ders içeriklerine çevre bilinci ve sürdürülebilir üretim modülleri eklenmelidir.

3.9.2. Sektörel Yapı Analizi

Yükseköğretim sektörünü şekillendiren temel güçler; rakipler, paydaşlar, tedarikçiler ve düzenleyici kuruluşlar bazında MYO birimi özelinde analiz edilerek Çizelge 3.14'te özetlenmiştir.

Çizelge 3.14. Sektörel yapı analizi

Sektörel Güçler	Tespitler / Sorunlar	MYO'ya Etkisi (Fırsat / Tehdit)	Ne Yapmalı?
Rakipler	Ankara'da benzer teknik programlara sahip çok sayıda devlet ve vakıf MYO'sunun varlığı.	Tehdit: Öğrenci tercihlerinde rekabetin artması ve puan barajları.	"Medipol" marka değeri ve lokasyon avantajı ön plana çıkarılmalıdır.
Paydaşlar	Sektör temsilcilerinin (işverenler) mezunlardan beklediği "hızır beceri"	Fırsat: Sektörle ortak eğitim modelleri geliştirme potansiyeli.	Sektör Danışma Kurulları oluşturulmalı ve staj süreçleri sıkı takip edilmelidir.

	düzeyi.		
Tedarikçiler	Teknik eğitimde kullanılan ekipmanlar ve yazılımlar.	Tehdit: Teknolojiye erişim maliyetlerinin yüksekliği.	Üniversitenin merkezi alım ve lisans anlaşmalarından maksimum düzeyde faydalanılmalıdır.
Düzenleyiciler	YÖK, YÖKAK ve mesleki yeterlilik kurumlarının belirlediği standartlar.	Fırsat: Standartlara uyum sayesinde kurumsal saygınlığın artması.	Mevzuat değişiklikleri yakından takip edilmeli ve hızlı uyum sağlanmalıdır.

3.10. SWOT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler) Analizi

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu'nun mevcut durumunu çok boyutlu olarak değerlendirmek amacıyla, iç ve dış çevresel faktörler detaylı bir incelemeye tabi tutulmuştur. Yapılan bu kapsamlı analiz, Yüksekokulumuzun sahip olduğu güçlü ve zayıf yönler ile karşı karşıya olduğu fırsat ve tehditleri belirlemektedir. Bu bulgular, stratejik hedeflerimizin gerçekçi bir zemine oturtulması ve kaynakların en verimli şekilde kullanılması için yol gösterici olacaktır. Çizelge 3.15'te analiz tablosu yer almaktadır.

Çizelge 3.15. SWOT analizi tablosu

İÇ ÇEVRE		DIŞ ÇEVRE	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Fırsatlar	Tehditler
1. Medipol markasının ulusal ve uluslararası tanınırlığı, 2. Birim içerisinde yer alan tüm programların Ankara'nın merkezi	1. Akademik personel yetersizliği, 2. İdari personel yetersizliği, 3. Kaynak yetersizliği (fiziksel alan, laboratuvar ve ekipman vs.), 4. Akademik ve idari personel ile öğrenciler için	1. Üniversitenin genç ve gelişim sürecinde olması. 2. Yeni kampüs hazırlıklarının olması, 3. Üniversitenin ve birimin oldukça merkezi bir konumda yer alması,	1. Genç bir üniversite olması sebebiyle mezun sayısının azlığı ve bağlantı kurulamamış olması, 2. Üniversitenin yeni kurulmuş olması ve kurumsal yapının

konumunda eğitim sürecine devam etmesi.	motivasyon desteğinin zayıflığı, 5. Mezun öğrencilerle iletişimin eksikliğini gidermek adına komisyonların kurulması ancak henüz aktif rol oynamaması, 6. Akademik ve idari personele yönelik eğitici eğitimlerin yer almaması, 7. Akademik ve idari personel görev tanımı eksiklikleri, 8. İş akışlarına yönelik çalışmalar olmasına rağmen akış şeması eksiklikleri, 9. Öğretim elemanlarının akademik etkinliklerine yönelik ödül mekanizmasının yetersizliği, 10. Akademik ve idari karar alma mekanizmalarına yetersiz katılımı ve üniversite genelinde	4. Birim içerisinde sektörde değer gören programların yer alması.	henüz tam olarak olgunlaşmaması nedeniyle kurum genelinde kurum kültürü ve aidiyet kavramlarının gelişmeye açık bir konumda olması, 3. Öğrenci tercihlerini etkileyen ekonomik belirsizlikler, 4. Meslek Yüksekokulu ve program sayılarının artışına bağlı olarak yoğun rekabet beklentisinin olmasıdır.
---	---	--	---

	ikincil bir birim olarak algılanması.		
--	---------------------------------------	--	--

3.11. Tespit ve İhtiyaçların Belirlenmesi

Önceki bölümlerde ilgili başlıkların çoğunda tespitler ve ihtiyaçlara yer verilmiştir. Mükerrer değerlendirmelere yer verilmemek adına tespitler ve ihtiyaçlar, ilgili kısımlara atıflarda bulunularak Çizelge 3.16’da sunulmuştur.

Çizelge 3.16. Tespit ve ihtiyaçlar

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler ve İhtiyaçlar
Mevzuat Analizi	Mevzuat analizi ile ilgili tespitler ve ihtiyaçlar üniversite genel stratejik planı ile uyumlu olup ilgili bölümdeki açıklamalar Bölüm 3.3’te yer almaktadır.
Üst Politika Belgeleri Analizi	Üst politika belgeleri analizinde belirlenen tespitler ve ihtiyaçlar Çizelge 3.2’de sunulmaktadır.
Paydaş Analizi	Dış paydaşlar ve mezunlarla kurumsal iletişimin geliştirilmesi ihtiyacı tespit edilmiş olup, detaylı paydaş önceliklendirme ve beklenti analizi Bölüm 3.6’da yer almaktadır.
İnsan Kaynakları Analizi	Akademik personel ders yükü ve teknik personel ihtiyacına ilişkin sayısal tespitler ve gelişim ihtiyaçları Bölüm 3.7.1’de sunulmaktadır.
Kurum Kültürü Analizi	Kurumsal iletişim kanallarının etkinliği ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına dair analiz sonuçları, Bölüm 3.7.2’de maddeler halinde yer almaktadır.
Fiziki ve Teknolojik Kaynak Analizi	Ortak kullanım alanları ve laboratuvar altyapısına yönelik teknolojik güncelleme ihtiyaçları Bölüm 3.7.3 ve 3.7.4’te özetlenmiştir.

Akademik Faaliyetler Analizi	Eğitim, araştırma, girişimcilik ve toplumsal katkı alanlarındaki öz değeriendirme ve çözüml önerileri Çizelge 3.12’de ayrıntılı olarak sunulmuştur.
Sektör Analizi	Yükseköğretim sektörü eğilimleri ve yapısal analizine ilişkin fırsat ve tehditler Çizelge 3.13 ve 3.14’te sunulmuştur.

4. GELECEĞE BAKIŞ

4.1. Misyon

Ankara Medipol Üniversitesi'nin misyonu;

Nitelikli eğitim ve araştırmayla sağladığı kazanımlarla, kalıcı üstünlükler kazanmış, bilim ve teknoloji üretimine odaklı, toplumun değişen ihtiyaçlarına cevap verebilen bireyler yetiştirmek, paydaşlarla istikrarlı şekilde iş birliklerini sürdürmek, sürekli gelişmeyi sağlamak, topluma ve evrensel bilime katkıda bulunmaktır.

Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu'nun misyonu ise;

Öğrencilerine teknolojide yaşanan değişim ve piyasa beklentilerine uygun bir müfredatla nitelikli program eğitimi vererek sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilecek beceriler kazandırmak, edindiği bilgileri kullanarak karşılaştığı problemlere çözüm üretebilen, mesleğinde yetkin ve mesleğinin gerektirdiği etik değerleri özümsemiş teknik elemanlar yetiştirmektir.

4.2. Vizyon

Ankara Medipol Üniversitesi'nin vizyonu;

Kaliteli eğitim ve öğretimi, katma değer oluşturan araştırmacı anlayışı, yenilikçilik ve girişimcilik ruhu, sürdürülebilir, sürekli gelişime açık dinamizmi ve güçlü kurumsal kültürü ile bilime ve topluma yön veren, bir araştırma üniversitesi olmaktır.

Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu'nun vizyonu ise;

Sürekli olarak gelişme gösteren, saygın, tercih edilen, kurumsal kimliği gelişmiş ve topluma yön veren bir eğitim- öğretim ve araştırma kurumu olmaktır.

4.3. Temel Değerler

Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu'nun temel değerleri;

- Etik Değerlere Bağlı
- Özgürlükçü
- Sürekli Öğrenen ve Gelişen
- Katılımcı-İşbirlikçi
- İnsan Odaklı
- Çevreye Duyarlı

insan yetiştirmektir.

5. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

Bu bölümde, Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu'muzun misyon, vizyon ve temel değerlerine uygun olarak oluşturduğu farklılaşma stratejileri aşağıda açıklanmıştır. Durum analizi çalışmaları kapsamında Meslek Yüksekokulumuzun güçlü ve zayıf yönleri ile fırsat ve tehditleri tespit edilmiş ve diğer meslek yüksekokullarıyla rekabet gücünü artırmak amacıyla farklılaşma stratejileri belirlenmiştir.

5.1. Konum Tercihi

Ankara Medipol Üniversitesi araştırma, eğitim, girişim ve topluma hizmet işlevlerinin hemen hepsinde nitelikli bir üniversite olmayı hedeflerken, kendisini eğitim odaklı bir üniversite olarak konumlandırmaktadır. Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu da bu doğrultuda öğrenci merkezli bir yaklaşımla özel sektör ve kamu kurumlarının ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve yeteneklere sahip nitelikli meslek elemanları yetiştirmek üzere kendini konumlandırmıştır. Bu kapsamda Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu vizyonunu; sürekli olarak gelişme gösteren, saygın, tercih edilen, kurumsal kimliği gelişmiş ve topluma yön veren bir eğitim- öğretim ve araştırma kurumu olarak belirlemiştir. Bu kapsamda öğrenci merkezli ve beceriye yönelik eğitimi sürdürülebilir kılmayı amaçlamaktadır.

Ankara ili başkent olmasının yanı sıra nüfus, sanayi, turizm gibi birçok alanda gelişen ve yükselen bir trende sahip olmasıyla birlikte eğitim alanında da ülkenin önde gelen şehirlerinden birisidir. Bu yönde Ankara Medipol Üniversitesi olarak hem bölgenin yükseköğrenim ihtiyacını karşılamak hem de artan öğrenci ve personel sayısı ile bölgenin kalkınmasına katkı sunmak amacıyla Ankara'nın merkezinde Anafartalar ve Merkez Kampüs olmak üzere iki farklı yerleşke ile farklı disiplinlerde programlar ile eğitim vermektedir.

- Arka Yüz Yazılım Geliştirme Programı
- Bilgisayar Programcılığı Programı
- Bilgisayar Programcılığı Programı (İngilizce)
- İç Mekân Tasarımı Programı
- İnşaat Teknolojisi Programı
- Mahkeme Büro Hizmetleri Programı

- Pazarlama ve Reklamcılık Programı
- Robotik ve Yapay Zekâ Programı

Bölümlerin çeşitliliği, hem öğrencilerin bilgi ve becerilerini geliştirmelerinde hem de akademisyenlerin yakın iş birliği içerisinde girerek disiplinler arası ortak çalışmalar yapmalarında etkili olmaktadır. Bu çeşitlilik, bölgesel kaynakların ve potansiyellerin faydaya dönüştürülmesine ve toplumsal sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır.

Gelişen teknoloji ile yenilikleri takip eden ve uyum sağlamaya gayret gösteren bir birim olarak; global çerçevede eksikliği ortaya çıkan yazılım, yapay zekâ, robotik kodlama gibi ihtiyaçları karşılamak adına programlar açılarak toplumsal katkı sunulacağı düşünülmektedir.

5.2. Başarı Bölgesi Tercihi

Meslek Yüksekokulumuz, 2019-2020 eğitim öğretim yılında hizmet vermeye başladığı zamandan itibaren öğrenciler tarafından oldukça yoğun bir şekilde tercih edilen bir birim olmuştur. Bilgisayar Programcılığı ve İnşaat Teknolojisi Programı ile eğitim öğretime başlayan birimimiz, şu anda İç Mekan Programı, Pazarlama ve Reklamcılık Programı, Mahkeme Büro Hizmetleri Programı, Arka-Yüz Yazılım Geliştirme Programı, Robotik ve Yapay Zeka Programı ve Bilgisayar Programcılığı (İngilizce) olmak üzere toplam 8 programla eğitim öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Meslek Yüksekokulu bünyesinde, 5'si idari ve 13'ü akademik olmak üzere toplam 15 personel bulundurmaktadır.

Üniversitemiz kurulduğu yılda; 590 ön lisans öğrencisi olmak üzere toplam 697 öğrencimize hizmet vermekte iken 2025 yılı itibarıyla; 2583 ön lisans ve 2286 yabancı uyruklu öğrencilerimiz olmak üzere toplam 12.130 öğrencimize hizmet vermektedir.

Bölgesel anlamda birçok zenginliğe sahip olan Ankara ilinde yer alan Ankara Medipol Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu'nun başarı bölgesi tercihiyle diğer üniversitelerden farkını paydaşlarına gösterebilmelidir. Bu bağlamda, Meslek Yüksekokulu özellikle spor alanlarında öğrencilerini desteklemekte ve bu alanda başarı bölgesi tercihini her geçen gün geliştirmektedir.

Yıllara göre MYO kontenjan doluluk oranlarına Çizelge 5.1'de yer verilmiştir.

Çizelge 5.1. Yıllara göre kontenjan doluluk oranı

Program adı/Yıl	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Arka Yüz Yazılım Geliştirme							46%
Bilgisayar Programcılığı	98%	96%	100%	99%	100%	99%	98%
Bilgisayar Programcılığı (İng)							57%
İç Mekân Tasarımı		85%	100%	97%	94%	90%	94%
İnşaat Teknolojisi	97%	77%	100%	100%	99%	94%	93%
Mahkeme Büro Hizmetleri						87%	100%
Pazarlama ve Reklamcılık		20%	72%	96%	83%	84%	64%
Robotik ve Yapay Zekâ							98%
Ortalama Doluluk	98%	70%	93%	98%	94%	91%	81%

5.3. Değer Sunumu Tercihi

Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu'nun konum ve başarı bölgesi tercihinin paralel olarak öncelikle farklı disiplinlerden oluşan eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi, proje ve araştırmaların sayısı ve niteliğinin artırılması hedeflenmektedir. Bununla birlikte odak tercihi ne olursa olsun Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu, bölge ve bölge insanının sorunlarını yenilikçi yaklaşımlarla çözmeyi amaçlayan araştırma, girişimcilik ve sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırarak bölgenin kalkınmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Ankara Medipol Meslek Yüksekokulu nitelikli meslek elemanı yetiştirmeyi desteklemek amacıyla; laboratuvarların, atölyelerin ve uygulama alanlarının alt yapı açısından daha da güçlendirilmesini hedeflemektedir. Bu doğrultuda akademik takvim dışında, zorunlu yaz stajı uygulamalarıyla programlardaki gelişimler desteklenmektedir. Ankara Medipol Üniversitesi'nin stratejik planı esas alınarak oluşturulan değer sunumu tercihleri Çizelge 5.2'de sunulmaktadır.

Çizelge 5.2. Değer sunumu tercihi

Faktörler/Tercihler	Yok Et	Azalt	Artır	Yenilik Yap
1. Sosyal İmkanlar				
Öğrenci yaşam alanı/konaklama			X	X
Kampüs içi sosyal tesisler			X	X
Kantinler			X	X
2. Destekler (Burslar vb.)				
Öğrenciye yönelik destekler			X	X
Araştırma teşvikleri			X	X
3. Eğitim Yöntemleri				
Yüz yüze eğitim			X	
Uzaktan çevrimiçi/senkron eğitimler			X	
Uzaktan çevrimiçi/asenkron eğitimler			X	
4. Eğitim Programları				
Ön lisans programları ve öğrenci sayıları			X	
Uluslararası öğrenci sayıları			X	
Yabancı dilde eğitim veren programlar			X	
5. İş Birlikleri				
Öğrenci ve mezun ilişkileri			X	
Diğer üniversiteler ile iş birlikleri			X	
Kamu ve özel sektör iş birlikleri			X	
6. Projeler				
Bilimsel araştırma projeleri (BAP)			X	
Ulusal kaynaklar tarafından desteklenen projeler (TÜBİTAK vb.)			X	
Uluslararası kaynaklar tarafından desteklenen projeler (AB projeleri vb.)			X	
7. Kurumsal Kimsel ve Markalaşma				
Akademik ve idari personel aidiyeti			X	
Kalite Güvence Sistemi			X	
Sağlık Hizmetleri			X	
8. Araştırma/Yayın				
Araştırma teşvikleri ve ödülleri			X	
Bilimsel yayınlar ve etkinlikler			X	
Etki faktörü yüksek yayınlar			X	
9. Patent/İnovasyon			X	
Patent/Faydalı model			X	
Girişimcilik ve yenilikçilik			X	
Laboratuvar analiz hizmetleri			X	

5.3. Temel Yetkinlik Tercihi

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu gittikçe genişleyen bir yelpazede eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu çerçevede Meslek Yüksekokulumuzdaki

bölümlerin her biri kendi alanlarında nitelikli eğitim faaliyeti yürüten birimlerdir. Birçok farklı bölümün bir arada oluşu başta öğrenciler olmak üzere iç ve dış paydaşlarla pek çok konuda sinerji oluşturmaktadır. Farklı bölümlerle eğitime ve bölgesel kalkınmaya ağırlık vermeyi planlayan bir Meslek Yüksekokulu olarak birimizde;

- Mevcut durumda çoğunluğu gençlerden oluşan, eğitim öğretim ve araştırma konusunda istekli, diğer akademik personelle iş birliği içerisinde çalışabilen ve mesleki yeterliliğe sahip 13 akademik personel ile 4 idari personel görev yapmaktadır,
- Öğretim elemanları tarafından öğrencilerimize yaygın ve etkin danışmanlık hizmeti verilmektedir,
- Öğrencilerimiz ile öğretim elemanları ve yöneticiler arasında sağlıklı bir iletişim bulunmaktadır,
- Dersler öğretim elemanları tarafından kariyer alanlarına uygun biçimde, öğrenci memnuniyetini esas alacak şekilde ve titizlikle işlenmektedir,
- Öğrencilerimize, inanç ve değerlerine saygı gösterilerek, huzurlu ve güvenli bir eğitim ortamı sunulmaktadır,
- Ankara gibi metropol bir şehrin merkezinde yer alan, Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu yerleşkelerinin erişilebilir olması sahip olunan temel yetkinlikler arasındadır.

Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu'muzun yukarıda sıralanan yetkinlik alanlarını geliştirmek, mevcut kaynak ve kabiliyetlerini sürekli iyileştirmek için;

- Eğitim faaliyetlerinin niteliğini arttırmak için kadrosundaki nitelikli akademik ve idari personel sayısının arttırılması,
- Öğrencilerin çift anadal yapma imkânlarının geliştirilmesi,
- Erasmus, Mevlâna ve Farabi gibi hareketlilik programları kapsamında gelen ve giden öğretim elemanı ve öğrenci sayısının arttırılması,
- Hizmet binalarındaki çalışma odalarının ve dersliklerin nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesi,
- Uygulamalı eğitimi destekleyen laboratuvar, atölye ve uygulama alanlarının sayısının ve mevcut olanların niteliğinin arttırılması,
- Bilimsel araştırma ve yayınların arttırılması yönünde uygun koşulların geliştirilmesi,
- Öğretim elemanlarının ulusal ve uluslararası değişim ve gelişmelere olan motivasyonlarının ve yenilikleri izleme potansiyellerinin geliştirilmesi,

- İdari personelin iş motivasyonunun ve performansının geliştirilmesi,
- Personelin eğitim, kurs ve kongre vb. etkinliklere katılımının teşvik edilmesi,
- Bilgi teknolojileri altyapısının geliştirilmesi,
- Mezun takip sisteminin daha etkin hale getirilmesi,
- Öğrenci kulüplerinin etkin çalışması için verilen desteklerin artırılması,
- Eğitimcilerin eğitimi uygulamalarının artırılması hedeflenmektedir.

6. STRATEJİ GELİŞTİRME

6.1. Stratejik Amaç ve Hedefler

Bu bölüm hazırlanırken Durum Analizi, Geleceğe Bakış ve Farklılaşma Stratejisinde elde edilen bilgi ve bulgulardan yararlanılmıştır. Amaç ve hedefler belirlendikten sonra önceki dönemlerde elde edilen deneyimlerden hareketle ölçülebilir, Meslek Yüksekokulu açısından anlamlı ve izlenebilir performans göstergeleri seçilmesine özen gösterilmiştir. 3 amaç ve bunların altında bulunan 11 hedef belirlenmiştir. Hedeflerin gerçekleşmesini izleyebilmek için 12 adet performans göstergesi, strateji ve bunlara yönelik riskler belirlenerek hedef kartları oluşturulmuştur.

Stratejik Amaç 1: Eğitimin ve öğretimin nitelik ve kalitesini oluşturmak ve sürekli geliştirmek

Bu amaç, öğrenci memnuniyetini ve başarıyı artırmak için programların iyileştirilmesini ve akreditasyon hazırlıklarını temel alır.

- **Hedef 1.1.** Eğitim-öğretim programlarını iş dünyasının beklentilerine ve güncel bilimsel gelişmelere göre sürekli olarak güncel tutmak.

Faaliyetler:

- 1.1.1. Sektör temsilcileriyle düzenli toplantılar yaparak ders içeriklerini güncel tutmak.
- 1.1.2. Yeni sektör ihtiyaçlarına yönelik yeni programların açılması için ön çalışma yapmak.

Performans Göstergeleri:

- 1.1.1. Müfredatında sektör beklentilerine göre iyileştirme yapılan program oranı (%).
- 1.1.2. Açılan yeni program sayısı.

- **Hedef 1.2.** Akreditasyon çalışmalarına başlamak ve gerekli girişimleri gerçekleştirmek.

Faaliyetler:

- 1.2.1. Akreditasyon için gerekli süreç ve standartları belirlemek, bu alanda çalışacak bir komisyon kurmak.

Performans Göstergeleri:

1.2.1. Akreditasyon başvurusunda bulunulan program sayısı.

- **Hedef 1.3.** Uygulama ve yerinde eğitim koşullarını geliştirmek ve uygun koşullarda yapılmasını sağlamak.

Faaliyetler:

1.3.1. Uygulamalı dersler için gerekli araç gereçleri ve yazılımları temin etmek/güncellemek.

Performans Göstergeleri:

1.3.1. Modernize edilen veya temin edilen eğitim ekipmanı sayısı/oranı.

- **Hedef 1.4.** Öğrenci memnuniyet oranlarını takip etmek ve geliştirmek.

Faaliyetler:

1.4.1. Öğrenci memnuniyet anketlerini düzenli uygulamak ve sonuçlarına göre iyileştirme yapmak.

Performans Göstergeleri:

1.4.1. Öğrenci memnuniyet oranı (%).

Stratejik Amaç 2: Akademik ve idari personelin nitelik ve niceliğini artırmak ve kurum kültürünü geliştirmek

Bu amaç, kurumun insan kaynağı kapasitesini ve kurumsal aidiyeti güçlendirmeye odaklanır.

- **Hedef 2.1.** Akademik personel sayısını ihtiyaca yönelik olarak artırmak ve kadrolarda süreklilik sağlamak.

Faaliyetler:

2.1.1. İhtiyaç duyulan alanlarda öğretim elemanlarının bünyeye katılımını sağlamak.

Performans Göstergeleri:

2.1.1. Yüksekokulun toplam akademik personel sayısı.

- **Hedef 2.2.** Akademik ve idari personelin mesleki ve pedagojik yetkinliklerini eğitim programlarıyla sürekli geliştirmek.

Faaliyetler;

2.2.1. Akademisyenlere yönelik ölçme-değerlendirme, pedagojik formasyon vb. konularda eğitim programları uygulamak.

Performans Göstergeleri;

2.2.1. Gelişim eğitimlerine katılan akademik personel oranı (%).

- **Hedef 2.3.** Çalışanların kurum kültürü ve motivasyonunu artırmaya yönelik faaliyetler düzenlemek.

Faaliyetler;

2.3.1. Personel memnuniyetini ölçmek ve motivasyonu artırıcı sosyal etkinlikler düzenlemek.

Performans Göstergeleri;

2.3.1. Çalışan memnuniyet anketlerindeki genel memnuniyet düzeyi.

Stratejik Amaç 3: Bilimsel çalışma, proje ve tanınırlığı artırmak

Bu amaç, akademik üretkenliği başlatmayı ve Meslek Yüksekokulu'nun ulusal düzeydeki tanınırlığını yükseltmeyi hedefler.

- **Hedef 3.1.** Akademik personelin ulusal/uluslararası bilimsel yayın ve bildiri sayısını artırmak.

Faaliyetler;

3.1.1. Akademisyenlerin ulusal/uluslararası makale yayınlaması veya bildiri sunması için teşvik sistemi oluşturmak.

Performans Göstergeleri;

3.1.1. Yıllık yayımlanan ulusal/uluslararası yayın sayısı.

- **Hedef 3.2.** Bütçe dışı ek gelir kaynakları oluşturarak Meslek Yüksekokulunun gelirlerini artırmak.

Faaliyetler:

3.2.1. Sürekli eğitim merkezleri aracılığıyla gelir getirici eğitim programları tasarlamak ve sunmak.

Performans Göstergeleri:

3.2.1. Bütçe dışı ek gelir miktarı (TL).

- **Hedef 3.3.** Ulusal düzeyde Meslek Yüksekokulu'nun tanınırlığını artırmak.

Faaliyetler:

3.3.1. Yüksekokulun tanıtım faaliyetlerini (sosyal medya, fuarlar vb.) artırmak.

Performans Göstergeleri:

3.3.1. Ulusal medyada/dijital platformlarda yer alma sıklığı.

- **Hedef 3.4.** Yurtdışı hareketliliği (öğretim elemanı getirme ve gönderme) için zemin hazırlamak.

Faaliyetler:

3.4.1. Akademik personelin yurtdışı deneyimi kazanması için anlaşmaları hazırlamak.

Performans Göstergeleri:

3.4.1. Yurtdışı hareketliliğine katılan akademik personel sayısı.

6.2. Hedef Kartları

Çizelge 6.1. Hedef Kartı 1

Amaç (A.1)	Eğitimin ve Öğretimin Nitelik ve Kalitesini Oluşturmak ve Sürekli Geliştirmek								
Hedef (H.1.1)	Eğitim-öğretim programlarını iş dünyasının beklentilerine ve güncel bilimsel gelişmelere göre sürekli olarak güncel tutmak.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.1.1.1. Müfredatında sektör beklentilerine göre iyileştirme yapılan program oranı (%).	50	0	10	10	10	10	10	6 ay	1 yıl
P.G.1.1.2. Açılan yeni program sayısı	50	0	1	1	1	1	1	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- Genel Sekreterlik - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı - Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü - Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı								
Riskler	- İnsan kaynağı, fiziki altyapı ve donanım gereksiniminin karşılanamaması - Bürokratik engeller ve süreç yavaşlığı - Bütçe kısıtlılığı								
Stratejiler	- Sektörle kurumsal ilişki geliştirilecektir. - Eğiticilerin eğitimi programları düzenlenecektir. - Pilot program uygulamaları yapılacaktır. - Ödül/Teşvik sistemi güncellenecektir.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Mevcut müfredatların bazı konularda yeni ele alınması gerekmektedir. - Sektörle ilişkiler oldukça zayıftır. - Mezunların istihdam durumları kontrol edilememektedir. - Fiziksel olarak yetersizlikler mevcuttur.								
İhtiyaçlar	- İnsan kaynağı artırılmalıdır. - Altyapı kaynakları iyileştirilmelidir. - Kurumsal ve yönetsel ihtiyaçlar giderilmelidir.								

Çizelge 6.2. Hedef Kartı 2

Amaç (A.1)	Eğitimin ve Öğretimin Nitelik ve Kalitesini Oluşturmak ve Sürekli Geliştirmek								
Hedef (H.1.2)	Akreditasyon çalışmalarına başlamak ve gerekli girişimleri gerçekleştirmek.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.1.2.1. Akreditasyon başvurusunda bulunan program sayısı.	100	0	0	0	1	1	1	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	- Genel Sekreterlik - Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü - Akreditasyon Kurulu - İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
Riskler	- İnsan kaynağı gereksiniminin karşılanamaması - Mali yetersizlikler - Dokümantasyon zorlukları - Gerekli standartların karşılanamaması								
Stratejiler	- Pilot program seçimi yapılacaktır. - Gerekli danışmanlıkların alınması ve eğitim alma süreçleri başlatılacaktır. - Sistematik olarak veri toplama sürecine yoğunlaşılacaktır.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Konuyla ilgili farkındalık düzeyi düşüktür. - Mevcut duruma göre fiziki yetersizlikler mevcuttur. - Geçmişe yönelik dokümantasyon eksikleri bulunmaktadır.								
İhtiyaçlar	- İnsan kaynağı artırılmalıdır. - Akademik ve idari personelin eğitimi gerçekleştirilmelidir. - Altyapı iyileştirmeleri yapılmalıdır. - Dijital araç ve/veya yazılım desteği alınmalıdır.								

Çizelge 6.3. Hedef Kartı 3

Amaç (A.1)	Eğitimin ve Öğretimin Nitelik ve Kalitesini Oluşturmak ve Sürekli Geliştirmek								
Hedef (H.1.3)	Uygulama ve yerinde eğitim koşullarını geliştirmek ve uygun koşullarda yapılmasını sağlamak.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.1.3.1. Modernize edilen veya temin edilen eğitim ekipmanı sayısı/oranı.	100	0	1	1	1	1	1	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	- Genel Sekreterlik - Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- Sektör Temsilcileri - İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
Riskler	- Bütçe engeli bulunmaktadır. - Bakım ve işletme sorunları bulunmaktadır.								
Stratejiler	- Sektör temsilcilerinden oluşan danışma kurulu ile güncel ihtiyaçlar dile getirilmelidir. - Kullanım ve bakıma yönelik eğitimler alınmalıdır. - Tek seferlik büyük alımlar yerine küçük ama kritik ihtiyaçlara odaklanılması gerekmektedir.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Mevcut envanter eksik ve/veya yetersizdir. - Fiziki altyapı yetersizdir.								
İhtiyaçlar	- Finansal kaynak yetersizlikleri giderilmelidir. - Uzman personel eksikliği tamamlanmalıdır. - Altyapı eksiklerinin giderilmesi gerekmektedir.								

Çizelge 6.4. Hedef Kartı 4

Amaç (A.1)	Eğitimin ve Öğretimin Nitelik ve Kalitesini Oluşturmak ve Sürekli Geliştirmek								
Hedef (H.1.4)	Öğrenci memnuniyet oranlarını takip etmek ve geliştirmek.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.1.4.1. Öğrenci memnuniyet oranı (%).	100	Bilinmiyor	80	82,5	85	87,5	90	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	• Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	• Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü • Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı								
Riskler	• Katılım oranlarının düşük gerçekleşmesi • Yeterince memnuniyeti ortaya çıkaracak soruların hazırlanamaması								
Stratejiler	• Katılımı artıracak etkinlikler düzenlenmelidir. • Alınan yanıtlar sonrası kök analiz yapılabilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir. • Bilgilerin dış ortamla paylaşılmayacağına dair güvence verilmesi gerekmektedir.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	• Ders veren öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı yüksektir. • Eğitime ilişkin fiziki mekânlar ve donanımsal altyapı yetersizdir. • Akademik personelin öğretim yetkinliğini geliştirmeye yönelik eğitim ihtiyacı vardır.								
İhtiyaçlar	• Güvenilir bir dijital anket yazılımı oluşturulmalıdır. • Bütçe eksiklerinin giderilmesi gerekmektedir. • Gerekli anketin oluşturulması ve analizi konusunda uzman personel eksikliği yer almaktadır.								

Çizelge 6.5. Hedef Kartı 5

Amaç (A.2)	Akademik ve İdari Personelin Nitelik ve Niceliğini Artırmak ve Kurum Kültürünü Geliştirmek								
Hedef (H.2.1)	Akademik personel sayısını ihtiyaca yönelik olarak artırmak ve kadrolarda süreklilik sağlamak.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.2.1.1. Yüksekokulun toplam akademik personel sayısı.	100	13	16	18	20	22	24	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	- Genel Sekreterlik - Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı - İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
Riskler	- Yeterli kadro izninin alınamaması - Nitelikli aday bulunamaması - Mevcut personelin korunamaması								
Stratejiler	- İhtiyaçlar doğrultusunda spesifik özelliklere dayalı adayların alımına yönelik ilanlar oluşturulacaktır. - Mevcut personelin aidiyet duygusunun artırılmasına yönelik çalışmalarda bulunulacaktır. - İşe alınan personelin aidiyet duygusunun artırılmasına yönelik çalışmalarda bulunulacaktır. - İhtiyaçlara yönelik yarı zamanlı ve sektör bağlantıları yer alan personel istihdamı sağlanacaktır.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Mevcut personelin iş yükü oldukça yüksektir. - Özellikle yeni açılan programlara yönelik acil personel ihtiyacı bulunmaktadır.								
İhtiyaçlar	- Yönetimsel destek alınmalıdır. - Yeni personel alımı ve mevcut personelin korunmasına yönelik teşvikler oluşturulmalıdır.								

Çizelge 6.6. Hedef Kartı 6

Amaç (A.2)	Akademik ve İdari Personelin Nitelik ve Niceliğini Artırmak ve Kurum Kültürünü Geliştirmek								
Hedef (H.2.2)	Akademik ve idari personelin mesleki ve pedagojik yetkinliklerini eğitim programlarıyla sürekli geliştirmek.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.2.2.1. Gelişim eğitimlerine katılan akademik personel oranı (%).	100	-	90	90	90	90	90	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	- Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı - Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- Sürekli Eğitim Merkezi - İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı								
Riskler	- Farklı iş yükleri sebebiyle yeterli katılımın olmaması - Eğitim kalitesinin düşüklüğü - Bütçe yetersizlikleri - Eğitim çıktılarının çeşitli sebeplerle ileride kullanılmaması								
Stratejiler	- Belirli eğitim yeterlilikleri zorunlu tutulacaktır. - İhtiyaç analizine göre planlamalar gerçekleştirilecektir. - Çevrim içi ve/veya hibrit eğitim planlamaları yapılacaktır. - Eğitim sonrası uygulama takipleri yapılacaktır.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Eğiticilere yönelik mevcut durumda eğitimler düzenlenmemektedir. - Akademik ve idari personelin eğitim açığı bulunmaktadır.								
İhtiyaçlar	- Finansal kaynak yetersizlikleri bulunmaktadır. - Farkındalık eksikliği bulunmaktadır.								

Çizelge 6.7. Hedef Kartı 7

Amaç (A.2)	Akademik ve İdari Personelin Nitelik ve Niceliğini Artırmak ve Kurum Kültürünü Geliştirmek								
Hedef (H.2.3)	Çalışanların kurum kültürü ve motivasyonunu artırmaya yönelik faaliyetler düzenlemek.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.2.3.1. Çalışan memnuniyet anketlerindeki genel memnuniyet düzeyi.	100	-	80	85	90	90	90	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	- Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı - Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı - Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü								
Riskler	- Hatalı etkinlik planlamaları - Düşük katılım oranı								
Stratejiler	- İhtiyaca yönelik etkinlik belirlenmelidir. - Katılımı teşvik etmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır. - Sadece eğitim değil, eğlence odaklı etkinlikler de düzenlenmelidir.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Kurum içi personeller arası iletişim eksikliği bulunmaktadır. - Motivasyon düşüklüğü gözlemlenmektedir.								
İhtiyaçlar	- Finansal kaynak yetersizliği bulunmaktadır. - Personelin bir araya gelebileceği platformlar eksik ya da yetersizdir.								

Çizelge 6.8. Hedef Kartı 8

Amaç (A.3)	Bilimsel Çalışma, Proje ve Tanınırlığı Artırmak								
Hedef (H.3.1)	Akademik personelin ulusal/uluslararası bilimsel yayın ve bildiri sayısını artırmak.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.3.1.1. Yıllık yayımlanan ulusal/uluslararası yayın sayısı.	100	-	15	20	25	30	35	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- Genel Sekreterlik - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı - Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı - İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı								
Riskler	- Akademik personelin ders ve idari yükünü fazla olması - Kalite düşüklüğü - Deneyim eksikliği								
Stratejiler	- Teşvik sistemi güncellenecektir. - Akademik personeller arası mentorluk programı oluşturulacaktır. - İş yükü planlamaları faaliyetlere bağlı olarak ele alınacaktır.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Düşük yayın oranları görülmektedir. - Teşvikler yetersizdir. - Deneyim eksikliği yer almaktadır.								
İhtiyaçlar	- Finansal kaynak yetersizliği bulunmaktadır. - Kaynak yetersizlikleri bulunmaktadır.								

Çizelge 6.9. Hedef Kartı 9

Amaç (A.3)	Bilimsel Çalışma, Proje ve Tanınırlığı Artırmak								
Hedef (H.3.2)	Bütçe dışı ek gelir kaynakları oluşturarak Meslek Yüksekokulunun gelirlerini artırmak.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.3.2.1. Bütçe dışı ek gelir miktarı (TL).	100	-	-	-	-	500000	1000000	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	- Genel Sekreterlik - Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- Sürekli Eğitim Merkezi - İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
Riskler	- Piyasa talebinin düşük kalması - Hukuki ve bürokratik engeller - Akademik personelin direnci ve deneyim eksikliği								
Stratejiler	- Piyasada boşluk görülen, kısa süreli alanlar üzerine araştırma yapılacaktır. - Performans teşvikleri üzerine çalışılacaktır. - Sektör ortaklıkları üzerine çalışılacaktır.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Bütçe yetersizliği sebebiyle planlamalar yapılamamaktadır. - Sektörel iş birlikleri yok ya da zayıftır. - Altyapı yetersizlikleri bulunmaktadır.								
İhtiyaçlar	- Kaynak yetersizlikleri bulunmaktadır. - Konu ile ilgili destek personel gerekliliği vardır.								

Çizelge 6.10. Hedef Kartı 10

Amaç (A.3)	Bilimsel Çalışma, Proje ve Tanınırlığı Artırmak								
Hedef (H.3.3)	Ulusal düzeyde Meslek Yüksekokulu'nun tanınırlığını artırmak.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.3.3.1. Ulusal medyada/dijital platformlarda yer alma sıklığı.	100	1	2	4	6	8	10	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı - İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
Riskler	- Olumsuz gündem oluşma riski - Yetersiz/kalitesiz içerik oluşturulması - Harcamaların geri kazanılamaması								
Stratejiler	- Geleneksel yöntemler yerine dijital yöntemlere önem verilecektir. - Mezunlarla ilişkiler güçlendirilip destek istenecektir. - Kimlik oluşturulup öne çıkartma çalışmaları yapılacaktır.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Birimin düşük görünürlüğü bulunmaktadır. - Tanıtıma yönelik herhangi bir içerik hazırlığı bulunmamaktadır. - Dijital platformlarla ilişki zayıftır.								
İhtiyaçlar	- Finansal kaynak yetersizlikleri bulunmaktadır. - Tanıtımdan sorumlu deneyimli bir personel ihtiyacı bulunmaktadır.								

Çizelge 6.11. Hedef Kartı 11

Amaç (A.3)	Bilimsel Çalışma, Proje ve Tanınırlığı Artırmak								
Hedef (H.3.4)	Yurtdışı hareketliliği (öğretim elemanı getirme ve gönderme) için zemin hazırlamak.								
Performans Göstergesi	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç	2026	2027	2028	2029	2030	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
P.G.3.4.1. Yurtdışı hareketliliğine katılan akademik personel sayısı.	100	1	1	2	3	4	5	6 ay	1 yıl
Sorumlu Birim	Meslek Yüksekokulu								
İş Birliği Yapılacak Birimler	- Uluslararası İlişkiler Ofisi - Erasmus Koordinatörlüğü - İnsan Kaynakları ve Planlama Daire Başkanlığı - İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı - Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
Riskler	- Hukuki ve bürokratik engeller - Hibe kısıtlamaları - Dil yetersizliği								
Stratejiler	- Pilot program ve basit anlaşmalarla personelin sürece yatkınlığı artırılacaktır. - Konuyla ilgili teşvikler artırılacaktır. - Daha önce deneyim yaşamış personellerle buluşmalar gerçekleştirilip tecrübe aktarımı sağlanacaktır.								
Maliyet Tahmini	-								
Tespitler	- Uluslararası kurumlarla anlaşma sayıları oldukça azdır. - Akademik ve idari personelin konu ile ilgili farkındalığı düşüktür. - Personelin akademik ve idari yükü fazladır.								
İhtiyaçlar	- Finansal kaynak yetersizlikleri bulunmaktadır. - Farkındalığın artırılması gerekmektedir.								

6.3. Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri

Meslek Yüksekokulumuzun 2026-2030 stratejik hedeflerine ulaşmasını engelleyebilecek olası riskler ve bu risklerin yönetilmesine yönelik kontrol faaliyetleri Çizelge 6.12’de sunulmuştur.

Çizelge 6.12. Hedef riskleri ve kontrol faaliyetleri tablosu

Hedef 1.1. Eğitim-öğretim programlarını iş dünyasının beklentilerine ve güncel bilimsel gelişmelere göre sürekli olarak güncel tutmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Sektörel Değişim Hızı	Teknolojik gelişmelerin müfredat güncelleme hızından daha yüksek olması.	Sektör Danışma Kurullarının etkinleştirilmesi ve yılda en az bir kez müfredat revizyon toplantısı yapılması.
Hedef 1.2. Akreditasyon çalışmalarına başlamak ve gerekli girişimleri gerçekleştirmek.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Kriterlerin Güncelliği	Akreditasyon kuruluşlarının değerlendirme kriterlerini sıkça güncellemesi.	Akreditasyon standartlarının düzenli takibi ve ilgili öğretim elemanlarına yönelik bilgilendirme çalışmaları.
Hedef 1.3. Uygulama ve yerinde eğitim koşullarını geliştirmek ve uygun koşullarda yapılmasını sağlamak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Altyapı Kapasite Sınırı	Mevcut ve yeni açılması planlanan tüm programlarda, öğrenci sayısındaki artışın laboratuvar ve teknik donanım kapasitesini zorlaması; uygulama derslerinin niteliğinin düşme riski.	Mevcut laboratuvarların kullanım yoğunluğu analizinin yapılması, ortak kullanım alanlarının optimizasyonu ve periyodik teknoloji yenileme bütçesinin talep edilmesi.
Hedef 1.4. Öğrenci memnuniyet oranlarını takip etmek ve geliştirmek.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Düşük Katılım ve Veri Yetersizliği	Memnuniyet anketlerine katılımın düşük olması nedeniyle sonuçların birimi tam temsil edememesi ve iyileştirme alanlarının yanlış belirlenmesi.	Anket uygulama süreçlerinin MEBİS ve mobil kanallarla desteklenmesi, öğrencilere geri bildirimin önemi hakkında bilgilendirme yapılması ve sonuçların şeffaf paylaşımı.
Hedef 2.1. Akademik personel sayısını ihtiyaca yönelik olarak artırmak ve kadrolarda süreklilik sağlamak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri

Uzman Personel İhtiyacı	Mevcut teknik programlardaki ders yükü artışı ve yeni uzmanlık alanları nedeniyle, nitelikli akademik personel sayısının uygulama kalitesini sürdürmede yetersiz kalma ihtimali.	Mevcut personelin uzmanlık alanlarına göre iş yükü planlamasının yapılması, ihtiyaç duyulan branşlarda yeni kadro ilanlarının Rektörlüğe bildirilmesi ve dışarıdan uzman desteği (DSÜ) süreçlerinin aktif tutulması.
Hedef 2.2. Akademik ve idari personelin mesleki ve pedagojik yetkinliklerini eğitim programlarıyla sürekli geliştirmek.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Zaman ve İş Yükü Baskısı	Akademik ve idari personelin yoğun ders/mesai programı nedeniyle düzenlenen eğitimlere katılım gösterememesi veya motivasyon düşüklüğü.	Eğitimlerin hibrit (online/yüzyüze) veya asenkron seçeneklerle sunulması, personelin gelişim ihtiyaçlarının anketle belirlenerek ilgi çekici içeriklerin hazırlanması.
Hedef 2.3. Çalışanların kurum kültürü ve motivasyonunu artırmaya yönelik faaliyetler düzenlemek.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Faaliyetlerin Etkisizliği	Düzenlenen sosyal ve kültürel etkinliklerin personelin beklentilerini karşılamaması veya tekdüze kalarak aidiyet duygusuna katkı sağlamaması.	Etkinlik planlama aşamasına personelin (komisyonlar aracılığıyla) dahil edilmesi, farklı branşların bir araya gelebileceği sosyal odaklı "kurum iklimi" toplantılarının yapılması.
Hedef 3.1. Akademik personelin ulusal/uluslararası bilimsel yayın ve bildiri sayısını artırmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Zaman ve İş Yükü	Akademik personelin ders yükünün fazlalığı nedeniyle araştırma ve yayın faaliyetlerine yeterli zaman ayıramaması.	Ders yükü dağılımında adaletli bir planlama yapılması ve yayın teşvik sistemleri hakkında farkındalığın artırılması.
Hedef 3.2. Bütçe dışı ek gelir kaynakları oluşturarak Meslek Yüksekokulunun gelirlerini artırmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Düşük Talep ve Mevzuat Engelleri	Sektörün sertifika programlarına ilgisinin az olması veya gelir getirici faaliyetlerin (SEM/Döner Sermaye vb.) bürokratik süreçlerinde yaşanan zorluklar.	Sektör analizleri yapılarak talep gören teknik alanlarda (Yazılım, Tasarım vb.) sertifika programlarının tasarlanması, SEM ile iş birliğinin güçlendirilmesi ve kurumsal pazarlama faaliyetlerinin artırılması.

Hedef 3.3. Ulusal düzeyde Meslek Yüksekokulu'nun tanınırlığını artırmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İş Birliği Yetersizliği	Bölgedeki sanayi ve ticaret odaları ile istenilen düzeyde kurumsal protokollerin kurulamaması.	Kurumsal düzeyde ziyaretlerin artırılması, OSB'ler ile ortak projeler ve staj odaklı iş birliği modellerinin geliştirilmesi.
Hedef 3.4. Yurtdışı hareketliliği (öğretim elemanı getirme ve gönderme) için zemin hazırlamak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Yoğun İş Yüğü ve Motivasyon Kaybı	Öğretim elemanlarının mevcut akademik ve idari yüklerinin fazlalığı nedeniyle uluslararası hareketlilik süreçlerine (başvuru, hazırlık, gitme) yeterli zaman ve enerji ayıramaması.	Hareketlilik süreçlerine katılan personel için ders yükü planlamasında esneklik sağlanması ve uluslararası tecrübenin birim içi prestij ve teşviklerle desteklenmesi.

7. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Hazırlanan 2026-2030 Birim Stratejik Planı'nın başarılı bir şekilde uygulanması, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının sürekli ve sistematik bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesine bağlıdır. Bu süreç, sadece sonuçları değil, aynı zamanda hedeflere götüren faaliyetlerin ve stratejilerin etkinliğini de ölçmeyi amaçlamaktadır.

İzleme ve Değerlendirme süreci, planda tanımlanan Performans Göstergeleri esas alınarak yürütülecektir. Hedef Kartlarında belirtilen İzleme Sıklığı (6 ayda bir) ve Raporlama Sıklığı (1 yılda bir) doğrultusunda periyodik raporlamalar hazırlanacaktır.

Bu raporlar, Meslek Yüksekokulu Yönetimi tarafından ele alınarak, sapmaların nedenleri araştırılacak, gerekli görülen alanlarda düzeltici ve önleyici faaliyetler belirlenecektir. Böylece, Stratejik Plan dinamik bir süreç olarak ele alınacak ve elde edilen veriler ışığında gerektiğinde revizyonlar yapılarak kurumsal gelişim sürekli kılınacaktır.