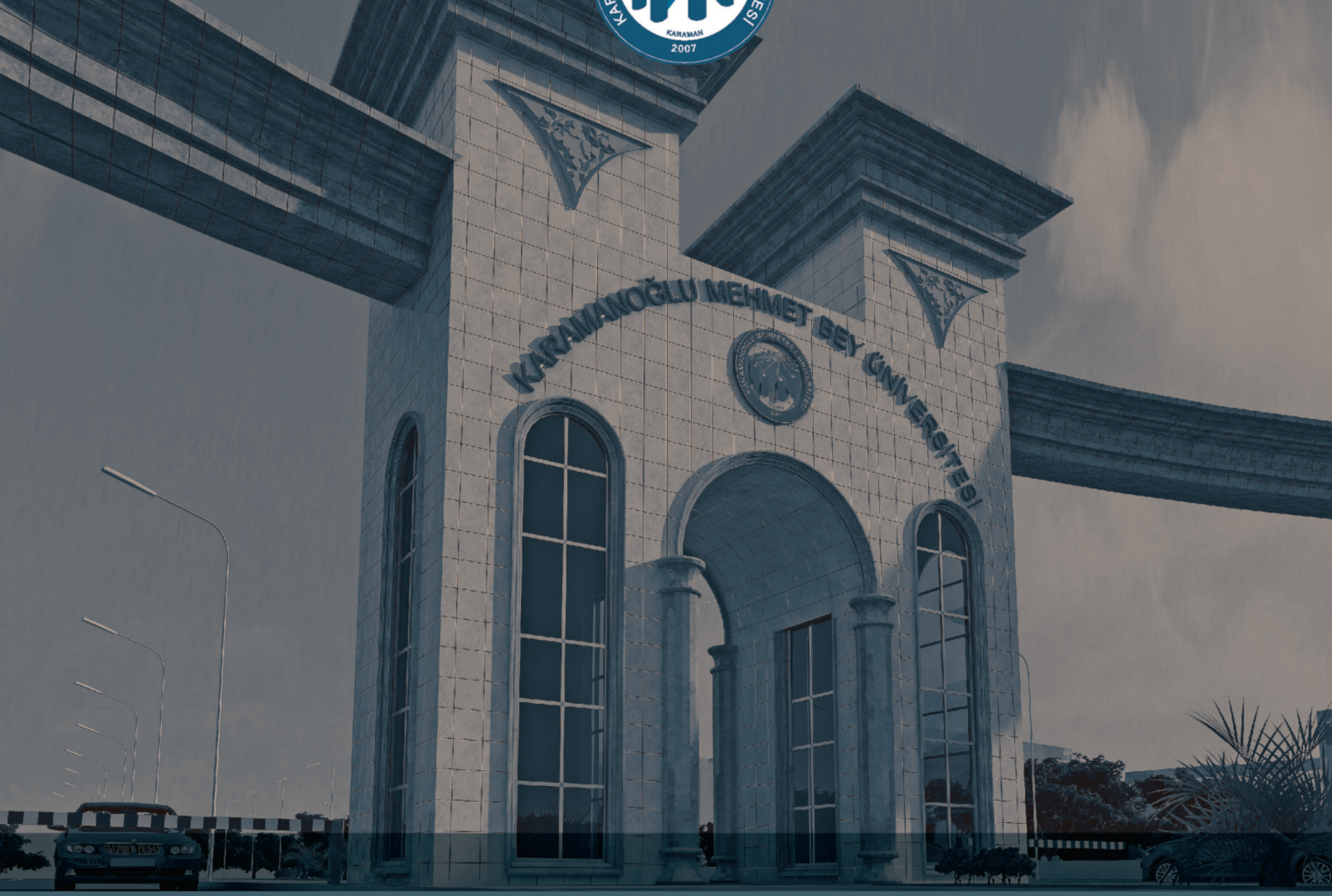


T.C. KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ



STRATEJİK PLAN

STRATEJİK PLAN

2013 -2017

STRATEJİK PLAN



STRATEJİK PLAN



Sizler, yani yeni Türkiye'nin genç evlatları! Yorulsanız dahi beni takip edeceksiniz... Dinlenmemek üzere yürümeye karar verenler, asla ve asla yorulmazlar. Türk Gençliği gayeye, bizim yüksek idealimize durmadan, yorulmadan yürüyecektir.



Bilimsel gelişmenin odak noktasında olan üniversiteler, bilgiye ulaşmada, bilginin üretilmesinde, yayılmasında, geleceğe aktarılmasında en önemli kurumlardır. Üniversiteler bütün ülkelerde toplumların beyni; değişimin, çağdaşlaşmanın ve toplumsal ilerlemenin merkezi ve öncüsüdür.

Eğitim-öğretim ve araştırmada dünya standartlarını yakalamayı hedefleyen Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, nitelikli insan gücü yetiştiren ve bulunduğu yöreye her alanda katkı sağlayan modern ve etkin bir üniversite olma yolunda hızla ilerlemektedir. Üniversitelerin büyüklüğü, eğitim ve öğretimin kalitesi, mezunlarının mesleklerini dünyanın her yerinde icra edebilecek donanımına sahip olmaları, sahip oldukları kurum kültürü ve felsefesiyle ilgilidir.

Her alanda eğitime büyük önem veren üniversitemiz, kurumsallaşmaya dönük çalışmalarına hızlı bir şekilde devam etmektedir. Sıradan değil, aranan bir üniversite olmak için çıktığımız bu yolda, üniversite olarak farklı olmaya, değer yaratmaya, toplumsal bütünleşmeye ve topluma hizmet yarışında bizlere yardımcı olacak üniversite dışı paydaşlara büyük önem veriyoruz. Üniversitemizin iç dinamiklerini harekete geçirerek, sanayi başta olmak üzere toplumun tüm kesimleriyle eğitim ve araştırma faaliyetlerini iyi bir stratejik planlama yaparak geliştirmek en büyük hedeflerimiz arasında yer almaktadır.

Üniversiteye hizmetin Karaman halkına, bölgeye, ülkeye ve tüm insanlığa hizmet olması bilinci ile hazırladığımız stratejik planda emeği geçen personelimizi tebrik ediyor, planın hayırlı ve başarılı olmasını diliyorum.

Prof. Dr. Sabri GÖKMEN

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Rektörü

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER

1. GELECEĞE BAKIŞ	5
1.1. Özgörevimiz	5
1.2. Uzgörüşümüz	5
1.3. Temel Değerler ve İlkelerimiz	6
1.4. Stratejik Amaçlar, Hedefler, Stratejiler, Göstergeler ve Sorumlu Birimler	7
2. DURUM ANALİZİ	27
2.1. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinin Tarihî Gelişimi	27
2.2. Üniversitenin Yasal Yükümlülükleri ve Mevzuat Analizi	31
2.3. Üniversitenin Faaliyet Alanları ve Hizmetler	32
2.4. Paydaş Analizi	33
2.4.1. Paydaşlar ve Öncelikleri	34
2.4.2. Paydaşların Faaliyet Alanı, Ürün/ Hizmet İlişkisi	36
2.4.3. Paydaş Çalışmalarının Niteliği	37
2.4.4. Akademik Birimlere Göre Öğrenci Dağılımları	38
2.5. Kurumsal Değerlendirme	39
2.5.1. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinin Örgüt Yapısı	39
2.5.2. Üniversitenin Organizasyon Şeması	41
2.5.3. Beşerî Kaynaklar	42
2.5.4. Kurum Kültürü	44
2.5.5. Fiziki Kaynaklar	46
2.5.6. Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar	47
2.5.7. Mali Kaynaklar	47
2.6. Çevre Analizi	50
2.6.1. Yükseköğretimde Dünyadaki Durum ve Gelişmeler	50
2.6.2. Yükseköğretimde Ülkemizdeki Durum ve Gelişmeler	60

2.6.3. Bölge ve Karaman ile İlgili Gelişme ve Beklentiler	64
2.7. GZFT Analizi	66
2.7.1. Üstünlükler	66
2.7.2. Zayıflıklar	66
2.7.3. Fırsatlar	67
2.7.4. Tehditler	67
3. MALİYETLENDİRME	68
3.1. Stratejik Amaçların Hedeflere Göre Maliyeti	68
3.2. Kaynak Çizelgesi	70
4. İZLEME VE DEĞERLENDİRME	71
EK 1. HAZIRLIK ÇALIŞMALARI	72
EK 1.1. Mevzuat Taraması	72
EK 1.2. Stratejik Plan Duyurusu	72
EK 1.3. Stratejik Planlama Eğitimleri	72
EK 1.4. Stratejik Plan Hazırlama Süreci	73
EK 2. PAYDAŞLARA YÖNELİK ANKETLER DEĞERLENDİRME RAPORLARI	76
EK 2.1. İdari Personel Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu	76
EK 2.2. Akademik Personel Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu	78
EK 2.3. Öğrenci Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu	80
EK 2.4. Öğrenci Mezuniyet Yeterliliği Anketi Değerlendirme Raporu	81
EK 2.5. Dış Paydaşlar Anketi Değerlendirme Raporu	83

1. GELECEĞE BAKIŞ

1.1 özgörevimiz

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi; çağdaş ve etik değerleri benimseyen, hukukun üstünlüğüne inanan, ulusal ve evrensel düzeyde donanıma sahip, üstün nitelikli bireyler yetiştirmeyi ve bilim, teknoloji, kültür ve sanata katkı sağlamayı özgörev edinmiştir.

1.2 uzgörüüşümüz

Bilgi çağının gerektirdiği nitelikleri taşıyan, insanlık onurunu her şeyin üstünde tutan, hayalleri ve idealleri olan bireyler yetiştiren ve gıda sektörünün iyileştirilmesi ile Türk dilinin araştırılması, yaygınlaştırılması, Türkçe bilincinin yerleştirilmesi konularında öncü çalışmalar yapan “sıradan değil, aranan” bir üniversite olmaktır.

1.3. Temel Değerler ve İlkelerimiz

- Yenilikçilik
- Katılımcılık ve demokratiklik
- Etik değerlere bağlılık
- Şeffaflık
- Öğrenci merkezlilik
- Kent, ülke ve dünya sorunlarına duyarlılık
- Güvenilirlik
- Evrensellik
- Bilimsellik
- İnsan hak ve özgürlüklerine saygı
- Türk dilinin doğru kullanılması ve yaygınlaştırılmasına karşı duyarlılık

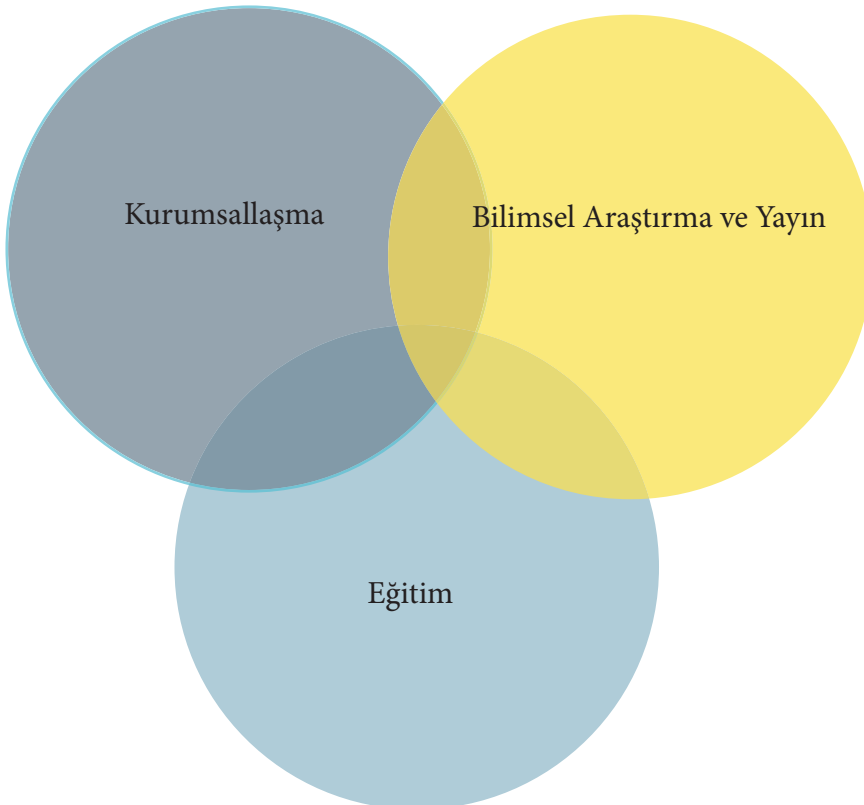
1.4. Stratejik Amaçlar, Hedefler, Stratejiler, Göstergeler ve Sorumlu Birimler

Kamu kurum ve kuruluşları, salt kendi amaçlarını gerçekleştirmek üzere oluşturulmuş, birbirlerinden ayrılmış varlıklar değildir. Bir kamu kurumu olan üniversitemiz kamu yönetimi diye adlandırılan daha üst bir bütünün parçasıdır. Dolayısıyla, Üniversitemizin stratejik planının hazırlanmasında diğer kamu kuruluşları ile etkileşimi değerlendirilmiş, planın daha üst ölçekli planlarla ilişkisi kurulmaya çalışılmıştır. Bu anlamda Yüksek Öğretim Kurulunca 2007 yılında hazırlanarak yayımlanan Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi isimli yayınından geniş ölçüde yararlanılmıştır.

Bu kapsamda, durum analizi çalışmaları yapılmış, ortaya çıkan duruma uygun olarak özgörev, uzgörü, temel değerler belirlenmiş ve bu çalışmalar sonucunda Üniversitemiz 2013-2017 stratejik plan çalışmaları üç temel eksen üzerine kurulmuştur.

Bunlar ;

- Kurumsallaşma Eksen,
- Eğitim Eksen,
- Bilimsel Araştırma ve Yayın Eksen.



KURUMSALLAŞMA EKSENİ

stratejik amaç-1

Etkin ve verimli bir idari yapı kurarak, ulusal ve uluslararası tanınırlığı artırmak ve kurumsal gelişmeyi sağlamak.

Hedef 1.1. Akademik ve idari birimlerin ihtiyacı olan personeli tamamlamak için serbest kadroların doluluk oranını her yıl % 8 artırmak.

Strateji 1.1.1. Norm kadro çalışması yapmak.

Strateji 1.1.2. Serbest kadrolara atama yapabilmek için YÖK ve Devlet Personel Başkanlığından gerekli izinleri almak.

Sorumlu Birimler: Personel Daire Başkanlığı, Rektörlük.

Hedef 1.2. İdari personelin niteliğinin artırılmasını sağlamak için her yıl düzenli olarak, yaptıkları işlerle ilgili kurum içi veya kurum dışı en az 10 saat eğitime tabi tutulmasını sağlamak.

Strateji 1.2.1. Kurum içi ve kurum dışı eğitime önem vermek.

Strateji 1.2.2. Risk odaklı hizmetiçi eğitim vermek.

Sorumlu Birimler: Personel Daire Başkanlığı.

Hedef 1.3. Üniversite özgelirlerini her yıl % 8 arttırmak.

Strateji 1.3.1. Gelirlerin çeşitliliğini sağlamak ve var olan gelirlerin artırılması için çalışmalar yapmak.

Sorumlu Birimler: Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Genel Sekreterlik, Rektörlük.

Hedef 1.4. Kurum kültürünü ve kimliğini geliştirmek için personele yönelik sosyal veya kültürel organizasyon sayısını her yıl % 20 arttırmak.

Strateji 1.4.1. Yakın çevredeki tarihi, kültürel ve benzeri yerlere geziler düzenlemek.

Strateji 1.4.2. Organizasyonlar ile birlikte personelin gerekli eğitim işlerini birleştirmek.

Strateji 1.4.3. Kurum kültürünü geliştirici, bireylerin kuruma bağlılığını artırıcı yol ve yöntemler izlemek.

Sorumlu Birimler: Personel Daire Başkanlığı.

Hedef 1.5. Üniversite adayları nezdinde tanınırlığın ve Üniversitemize olumlu kanaatlerin artırılması ile öğrenci sayısının artırılması için her yıl 20.000 adaya üniversitenin tanıtımının yapıldığı, eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma alt yapı olanaklarının ortaya konduğu materyaller (kitapçık, CD vb.) dağıtmak.

Strateji 1.5.1. Başarılı eğitim kurumlarını tespit edip o kurumlardaki adaylara dönük çalışmalar yapmak.

Strateji 1.5.2. Çevre illerdeki adaylara ulaşmak için adayların eğitim kurumları ile yakın iletişim kurmak.

Sorumlu Birimler: Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Genel Sekreterlik.

Hedef 1.6. Sosyal yardımlardan yararlanan öğrenci sayısını her yıl % 10 arttırmak.

Strateji 1.6.1. Bütçe kaynaklarını arttırmak.

Strateji 1.6.2. Öğrencileri bilinçlendirmek.

Strateji 1.6.3. İhtiyaç sahibi öğrenciler için ölçütler belirlemek.

Sorumlu Birimler: Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı.

Hedef 1.7. Plan dönemi sonunda idari personelin % 5'inin en az bir yabancı dil yeterliliğinin olmasını sağlamak.

Gösterge 1.7.1. KPDS'den en az C düzeyinde puan alan idari personel sayısı/Toplam idari personel sayısı.

Strateji 1.7.1. Üniversite bünyesinde açılan yabancı dil kurslarına personelin katılımını sağlamak.

Strateji 1.7.2. Üniversite idari personelinin her yıl en az % 2'sinin yurt dışı dil eğitimine katılmasını sağlamak.

Sorumlu Birimler: Personel Daire Başkanlığı, Genel Sekreterlik.

Hedef 1.8. 2017 yılı sonuna kadar Üniversite stadyumunu inşa ederek hizmete açmak.

Strateji 1.8.1. Proje hazırlıklarını tamamlamak.

Strateji 1.8.2. İhtiyaç duyulan kaynağı zamanında temin etmek.

Sorumlu Birimler: Yapı İşleri Teknik Daire Başkanlığı.

Hedef 1.9. 2017 yılı sonuna kadar yüksek lisans ve doktora yapan idari personelin toplam idari personele oranını % 10'a çıkarmak.

Strateji 1.9.1. Personelin yüksek lisans ve doktora çalışması yapması için alt yapı çalışmaları yapmak.

Strateji 1.9.2. Personeli teşvik etmek amacıyla yükselme, önemli görevlerin verilmesi gibi konularda yüksek lisans ve doktora mezunlarına öncelik vermek.

Sorumlu Birimler: Genel Sekreterlik.

Hedef 1.10. İş ve işlemlerin daha hızlı yapılması, maliyetlerin düşürülüp verimliliğin artırılması ve güvenilir bir elektronik ortamda işlemlerin yapılabilmesi için e-imza uygulamalı e-arşiv, e-evrak sistemini 2014 yılında faaliyete geçirmek.

Strateji 1.10.1. Gereken her türlü kaynağı (mali kaynak, insan kaynağı vb.) zamanında temin etmek.

Strateji 1.10.2. Verimli ve disiplinli çalışmak.

Sorumlu Birimler: Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Genel Sekreterlik.

Hedef 1.11. 2013 yılından itibaren, eğitim öğretim yarıyılı başında öğretim elemanlarının katıldığı ve üniversitemizin geleceği ile ilgili görüşlerin alındığı toplantılar düzenlemek.

Strateji 1.11.1. Kültürel ve sosyal etkinliklere ilişkin akademik personelle düzenli olarak yapılacak toplantılarda, her akademik birimden görüş almak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 1.12. 2014 yılından itibaren, personelimize her son sınıf öğrencimizin en az bir ağaç dikerek mezun olmasını sağlamak ve 2017 yılına kadar toplam 10.000 ağaç dikimi gerçekleştirmek.

Strateji 1.12.1. Öğrencilerin ve personelin çevre bilincini artırmak.

Strateji 1.12.2. Valilik, Belediye ve TEMA Vakfı ile işbirliği yapmak.

Strateji 1.12.3. Ağaç dikimine yönelik alt yapı çalışmaları yapmak.

Sorumlu Birimler: Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı.

Hedef 1.13. En geç 2013 yılı sonuna kadar Üniversitemizin iç kontrol standartlarına uyumunu tamamlamak ve bunları her yıl güncellemek.

Strateji 1.13.1. Birimlerin görev tanımları yapılarak iş akış süreçlerini gözden geçirmek ve tüm süreçlerin mevzuata uygun biçimde yürütülmesi için gereken yol ve yöntemleri izlemek.

Strateji 1.13.2. Tüm birimlerinin çalışma usul ve esaslarına yönelik çalışmaları tamamlamak.

Sorumlu Birimler: Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Genel Sekreterlik, Rektörlük.

Hedef 1.14. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesini öne çıkaracak bir kimlik ortaya koymak amacıyla 2014 yılına kadar, Avrupa Üniversiteler Birliği (EUA) için başvuru yapmak.

Strateji 1.14.1. Öz değerlendirme raporunu hazırlamak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 1.15. Diğer üniversitelerle işbirliği yaparak idari ve akademik personelin ortak çalışmalar yapmasını sağlamak.

Gösterge 1.15.1. İşbirliği yapılan üniversite sayısı.

Gösterge 1.15.2. Diğer üniversitelerle yapılan ortak çalışma sayısı.

Strateji 1.15.1. Kurumsallaşmış üniversitelere öncelik vermek.

Sorumlu birimler: Rektörlük.

Hedef 1.16. 2013 yılında öz değerlendirme kurulu oluşturarak kuruma bağlılık ve isteklendirmeyi geliştirmek.

Gösterge 1.16.1. Görevde yükselme, doğum günü vb. günleri kutlama sayısı.

Gösterge 1.16.2. Personele dağıtılan Üniversitemiz logolu kalem, rozet, vb. eşya sayısı.

Strateji 1.16.1. Personelin ve öğrencilerin Üniversitemiz logolu rozet, kravat, kalem, çanta vb. eşya taşımalarını teşvik etmek.

Strateji 1.16.2. Çalışanların görevde yükselme, doğum günü vb. günlerini kutlamak.

Strateji 1.16.3. Akademik başarıların etkin takibini ve duyurulmasını sağlamak.

Strateji 1.16.4. Çalışanları Üniversitenin özgörev, uzgörü ve değerleri hakkında bilgilendirmek.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 1.17. Mezunların Üniversite'ye, birimlerine ve birbirlerine ilgilerinin ve bağlılıklarının artırılmasını sağlamak.

Gösterge 1.17.1. Mezun memnuniyet anketi sonucu memnuniyet oranı artışı.

Gösterge 1.17.2. Mezunlar sistemini ziyaret eden mezun sayısındaki artış oranı.

Gösterge 1.17.3. Faaliyetlere katılan mezun derneklerinin sayısı.

Gösterge 1.17.4. Faaliyetlere katılan mezun sayısı.

Strateji 1.17.1. Öğrenci toplulukları ile mezun derneklerinin yakın ilişki içerisinde çalışmasını temin etmek.

Strateji 1.17.2. Sektörde başarı elde etmiş ve önemli mevkilere gelmiş mezunların, Üniversite genelinde ve mezun oldukları birimlerde tanıtılmasını sağlamak, söz konusu kişilerle öğrencileri bir araya getirecek etkinlikler düzenlemek.

Strateji 1.17.3. Düzenli olarak mezunların beklentilerini ve bu beklentilerin ne düzeyde karşılandığını ölçen memnuniyet anketleri yapmak.

Strateji 1.17.4. “Mezunlar Bilgi Sistemi’ne” tüm mezunların erişimini ve sistemin bir bilgi paylaşımı platformu olarak kullanılmasını sağlamak.

Strateji 1.17.5. Üniversite içinde düzenlenen sosyal ve kültürel faaliyetlere mezunların ve mezun derneklerinin katılımını sağlamak.

Sorumlu Birimler: Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı.

Hedef 1.18. Toplum ve medya ile ilişkileri geliştirmek.

Gösterge 1.18.1. Ulusal ve yerel medya temsilcilikleri, meslek odaları, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerle yapılan toplantı sayısı.

Gösterge 1.18.2. Üniversitemiz faaliyet ve çalışmalarının yer aldığı dergilerin dağıtım sayısı.

Gösterge 1.18.3. Üniversitemizde gerçekleştirilen kurslara katılan öğrenci ve personel dışındaki kursiyer sayısı.

Gösterge 1.18.4. Danışmanlık hizmeti sunulan şirket sayısı.

Strateji 1.18.1. Üniversiteler, meslek odaları, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin görüş ve önerilerini almak.

Strateji 1.18.2. Üniversitemizin düzenlediği etkinliklere ulusal ve yerel basın yayın kuruluşları ile televizyon kanallarını davet etmek.

Strateji 1.18.3. Üniversitemiz faaliyet ve çalışmalarının yer aldığı dergiler hazırlayarak dağıtmak.

Strateji 1.18.4. Belirli aralıklarla ulusal ve yerel medya temsilcilikleri ile görüş alışverişinde bulunmak.

Strateji 1.18.5. Toplumsal problemlerin çözümüne yönelik bilimsel çalışmalar, uygulamalar ve toplumu bilgilendirme çalışmaları yapmak.

Strateji 1.18.6. Yerel sanayi kuruluşlarına yönelik danışmanlık hizmeti sunmak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

EĞİTİM EKSENİ

stratejik amaç-2

Eğitim ve öğretimde kaliteyi yükseltmek için fiziki altyapıyı geliştirerek, nitelikli akademisyenler ile eğitim seviyesini uluslararası düzeyde rekabet edebilir seviyeye çıkarmak.

Hedef 2.1. 2017 yılı sonunda 12.500 öğrenci sayısına ulaşmak.

Strateji 2.1.1. Ulusal ve uluslararası alanda başarı elde etmiş programlara ağırlık vermek.

Strateji 2.1.2. Adaylara üniversitenin tanıtımını yapmak.

Strateji 2.1.3. Çevre illerdeki adaylara ulaşmak.

Sorumlu Birimler: Öğrenci İşleri Daire başkanlığı, Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Rektörlük.

Hedef 2.2. 2017 yılı sonunda öğretim üyelerinin öğretim elemanları içindeki payını % 42'ye çıkarmak.

Strateji 2.2.1. Öğretim üyesi alımına öncelik vermek.

Strateji 2.2.2. Öğretim üyesi yetiştirme programından faydalanmak.

Sorumlu Birimler: Personel Daire Başkanlığı, Rektörlük.

Hedef 2.3. Üniversitemiz yerleşkesi birinci etap gelişme planında yer alan eğitim-öğretim, sosyal ve hizmet alanlarını plan dönemi sonuna kadar tamamlamak.

Strateji 2.3.1. Üniversitemizin eğitim öğretim kalitesini arttırmak için fiziksel, teknolojik ve alt yapı çalışmalarının etkin ve verimli bir şekilde tamamlanabilmesi için gerekli yol ve yöntemleri izlemek.

Sorumlu Birimler: Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı.

Hedef 2.4. 2017 yılı sonuna kadar eğitim öğretime alınmış kapalı mekanların her 2000 metrekaresinde bir tane akıllı sınıf oluşturmak.

Gösterge 2.4.1. Akıllı sınıf sayısının toplam kapalı alana oranı.

Strateji 2.4.1. İhtiyaç duyulan kaynağı zamanında temin etmek.

Sorumlu Birimler: İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Genel Sekreterlik.

Hedef 2.5. Üniversitemizin tercih edilebilirliğini arttırmak için 2015 yılı sonunda engelsiz üniversite projesini % 100 oranında tamamlamak.

Strateji 2.5.1. Özürlüler İdaresi Başkanlığı ile ortak proje yürütmek.

Sorumlu Birimler: Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Yapı İşleri Teknik Daire Başkanlığı.

Hedef 2.6. Öğrencilerin yönetime aktif olarak katılımını sağlamak.

Gösterge 2.6.1. Öğrenci temsilcilerinin kurullara katılım sayısı.

Strateji 2.6.1. Öğrencilerin üniversiteye aidiyet duygularını arttırmak.

Sorumlu Birimler: Genel Sekreterlik, Rektörlük.

Hedef 2.7. Eğitim ve öğretimi destekleyen sosyal, kültürel ve sportif etkinlik sayısını her yıl % 10 arttırmak.

Strateji 2.7.1. Toplulukları lojistik, mali vb. açıdan desteklemek.

Sorumlu Birimler: Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı.

Hedef 2.8. Plan dönemi sonunda uzaktan eğitim programlarını hizmete açmak için gerekli altyapı çalışmalarını tamamlamak.

Strateji 2.8.1. Bireysel öğrenme yöntemine uygun geliştirilmiş ders yazılımlarını kullanmak.

Strateji 2.8.2. Ders yazılım uygulamalarında Türkçeyi esas almak.

Sorumlu Birimler: Türk Dili Uygulama ve Araştırma Merkezi, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı.

Hedef 2.9. Değişen ve gelişen ekonomiye iş gücü duyarlılığının ve girişimciliğin artırılması için sertifikalı yeni kurslar açarak plan dönemi sonuna kadar meslek ve gelir getirici kurslara katılanların sayısını üç katına çıkarmak.

Strateji 2.9.1. Sürekli eğitim merkezinde nitelikli personelin istihdamını sağlamak.

Strateji 2.9.2. Döner sermaye işletmesini güçlendirmek.

Strateji 2.9.3. Sürekli eğitim merkezi tarafından KPDS ve ÜDS'ye yönelik yabancı dil kursları düzenlemek.

Sorumlu Birimler: Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü, Rektörlük.

Hedef 2.10. 2014 yılı sonuna kadar Üniversitemizdeki tüm eğitim-öğretim programlarını geliştirmek.

Strateji 2.10.1. Tüm birim yönetici ve yardımcılarını süreçler hakkında bilgilendirmek.

Strateji 2.10.2. Birimlerde program geliştirme sürecinde çalışacak ekipler oluşturarak bunlara gerekli eğitimi vermek.

Strateji 2.10.3. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesinin ve Mesleki Yeterlilikler Çerçevesinin belirlediği standartlar dikkate alınarak, iç ve dış paydaşların katılımlarını sağlayarak birimlerde program yetkinliklerini ve öğrenim çıktılarını belirlemek.

Strateji 2.10.4. Program yetkinlikleri ve öğrenme çıktılarına göre mevcut ders programlarını gözden geçirmek ve güncellemek.

Strateji 2.10.5. Ders içeriklerini program yetkinlikleri ve öğrenme çıktıları doğrultusunda oluşturmak.

Sorumlu Birimler: Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Rektörlük.

Hedef 2.11. Plan dönemi sonuna kadar Diploma Supplement Label ve ECTS Label uygulamasına geçmek.

Strateji 2.11.1. Alt yapı çalışmalarını tamamlamak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 2.12. 2017 yılı sonuna kadar Üniversitemizde kalite güvence sistemi oluşturarak “Kalite Sertifikası” almak.

Strateji 2.12.1. Öğrencilerin ve akademik kadronun kalite güvencesi konusunda farkındalıklarını arttırmak.

Strateji 2.12.2. İç kontrol standartları uygulamalarını kontrol etmek.

Strateji 2.12.3. Hizmet birimlerimizin hizmet kalitelerini arttırmak ve sürekliliği sağlamak.

Strateji 2.12.4. Üniversitemiz eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleri ile idari hizmetlerinin

değerlendirilmesi, kalitelerinin geliştirilmesini konularında bağımsız dış değerlendirme kuruluşları ile birlikte çalışmak.

Strateji 2.12.5. Tüm faaliyetlerin kalitesini periyodik olarak izlemek ve sürekli iyileştirme bilincini yerleştirmek.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 2.13. Üniversitemizin uluslararası tanınırlığı ile personelin ve öğrencilerin hareketliliğini sağlamak için uluslararası değişim programlarına katılan personel ve öğrenci sayısını her yıl % 15 arttırmak.

Strateji 2.13.1. Uluslararası değişim programlarına etkin katılımı sağlamak ve yabancı ülke yüksek öğretim kurumları ile ikili anlaşmalar yapmak.

Strateji 2.13.2. Personel ve öğrencilerde hareketlilik bilincini oluşturmak.

Strateji 2.13.3. Nitelikli öğrenciler seçerek onları değişime yönlendirmek, gerekli eğitimlere tabi tutmak.

Strateji 2.13.4. Tanıtım komisyonları oluşturup bir plan dâhilinde yurt içi ve yurt dışında çalışmalar yapmak.

Sorumlu Birimler: ERASMUS Kurum Koordinatörlüğü, Uluslararası İlişkiler Uygulama ve Araştırma Merkezi.

Hedef 2.14. Her yıl Karaman’da faaliyet gösteren en az beş şirketle staj anlaşması yapmak.

Strateji 2.14.1. Şehir, sanayi ve Üniversite işbirliğini arttırmak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 2.15. Yüksek lisans ve doktora programı açmak ve eğitimin kalitesini artırmak amacıyla plan dönemi sonuna kadar fakülte ve yüksekokullarda eğitim verilen her bölümde en az iki profesör veya doçentin hizmet vermesini sağlamak.

Strateji 2.15.1. Profesör ve Doçent alımına öncelik vermek.

Sorumlu Birimler: Personel Daire Başkanlığı, Rektörlük.

Hedef 2.16. Plan dönemi sonuna kadar öğretim elemanı başına öğrenci sayısını 25’e indirmek.

Strateji 2.16.1. Öğretim elemanı sayısını arttırmak.

Strateji 2.16.2. Öğrenci sayısındaki artışa paralel olarak öğretim elemanı sayısını arttırmak.

Strateji 2.16.3. Öğrenci sayısı fazla olan bölüm ve programlarda öğrenci sayısını azaltmak.

Sorumlu Birimler: Personel Daire Başkanlığı, Rektörlük.

Hedef 2.17. 2017 yılına kadar yabancı ülkelerdeki en az 500 uluslararası öğrencinin Üniversitemizde öğrenim görmelerini sağlamak.

Strateji 2.17.1. Yurt dışındaki gurbetçi aileler ile ilişkiye geçmek.

Strateji 2.17.2. Yurt dışındaki tanıtıcı faaliyetleri artırmak.

Strateji 2.17.3. Daha önce üniversitemizden mezun olan uluslararası öğrencilerle işbirliği yapmak.

Sorumlu Birimler: Genel Sekreterlik.

Hedef 2.18. Öğrencilerin kişisel gelişimlerinin, toplumsal duyarlılık ve sorumluluklarının artırılması, sosyal ilişkilerinin geliştirilmesi için öğrenci toplulukları aracılığı ile gerçekleştirilen etkinlikleri her yıl % 10 arttırmak.

Strateji 2.18.1. Toplulukları lojistik, mali vb. açıdan desteklemek.

Strateji 2.18.2. Kariyer günleri düzenlemek.

Strateji 2.18.3. Öğrencilere yönelik kurslar düzenlemek.

Sorumlu Birimler: Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı.

Hedef2.19. Eğitim öğretimin kalitesinin artırılması için idari ve akademik personelimize işlerini yapmalarında kolaylık sağlayacak yazılım, makine, teçhizat ve büro mefruşatları ile taşıt alımlarını 2017 yılı sonuna kadar gerçekleştirmek.

Gösterge 2.19.1. Yazılım, makine, teçhizat ve büro mefruşatlarına yapılan harcama tutarı.

Gösterge 2.19.2. Taşıtlara yapılan harcama tutarı.

Strateji 2.19.1 Yazılım, makine, teçhizat ve büro mefruşatları ihtiyacının etkin ve verimli bir şekilde karşılanması için gerekli yol ve yöntemleri izlemek.

Sorumlu Birimler: Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı.

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN EKSENİ

stratejik amaç-3

Üniversitenin ve bölgenin ihtiyacı olan her türlü araştırmanın yapılabilirdiği ve üretilen bilginin paydaşlara sunulduğu bir bilgi merkezi olmak.

Hedef 3.1. Tüm paydaşların yararlanabileceği uluslararası kuruluşlarca denkliği kabul edilmiş merkezî araştırma laboratuvarını 2017 yılı sonuna kadar hizmete sunmak.

Strateji 3.1.1. Uluslararası akredite kuruluşları ile işbirliği yapmak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 3.2. Üniversitemiz bünyesinde faaliyet gösteren Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Birimini güçlendirmek.

Gösterge 3.2.1. Birimde görev yapan personel sayısındaki artış.

Gösterge 3.2.2. Birim personelinin katıldığı eğitim süresi (saat)

Gösterge 3.2.3. Bilimsel araştırma projelerine ilişkin bütçenin ilgili fonksiyonundaki artış oranı.

Strateji 3.2.1. Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Biriminin personel sayısını arttırmak.

Strateji 3.2.2. Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Biriminin personelinin gerekli eğitimleri almasını sağlamak.

Strateji 3.2.2. Üniversitemizde gerçekleştirilen tüm bilimsel çalışmaları Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Birimince yürütmek.

Sorumlu Birimler: Personel Dairesi Başkanlığı, Rektörlük.

Hedef 3.3. Bilimsel araştırma projeleriyle ulusal ve uluslararası indekslerde yayımlanan yayın sayısını ve kalitesini arttırmak amacıyla ihtiyaç duyulan veri tabanları ile basılı ve elektronik yayınların sayı ve çeşitliliğini her yıl % 10 arttırmak.

Strateji 3.3.1. Üniversitemiz kütüphanesinin bilgi kaynakları, hizmetleri, teknolojik olanaklarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için gerekli yol ve yöntemleri izlemek.

Strateji 3.3.2. Yayınların ve veri tabanlarının belirlenmesinde akademik birimlerden görüş almak.

Sorumlu Birimler: Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Kütüphane Dokümantasyon Daire Başkanlığı.

Hedef 3.4. Bilimsel araştırma ve yayın sayısını her yıl % 10 arttırmak.

Gösterge 3.4.1. Ulusal ve uluslararası indekslerde yayımlanan makale sayısının bir önceki yıla göre artış oranı.

Gösterge 3.4.2. Makalelere yapılan atıf sayısının bir önceki yıla göre artış oranı.

Gösterge 3.4.3. Yıl içinde ulusal veya uluslararası dergilerde yayına dönüştürülen proje sayısı.

Strateji 3.4.1. Başarılı kişilere ödül ve teşvik vermek.

Strateji 3.4.2. Öğretim elemanlarına araştırma için yeterli zaman ve imkan sunmak.

Strateji 3.4.3. Kamu, özel sektör ve Avrupa Birliği kurum ve kuruluşları ile ilişkileri arttırmak.

Strateji 3.4.4. AR-GE çalışmalarına verilen her türlü destek ve teşviklerden yararlanmak.

Strateji 3.4.5. Öğretim elemanlarının araştırma yöntemi, laboratuvar çalışma teknikleri, istatistik programlarını kullanılması gibi konularda kendilerini geliştirmelerini sağlamak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 3.5. Bilimsel proje sayısını her yıl % 10 artırmak.

Gösterge 3.5.1. Bilimsel araştırma proje sayısının bir önceki yıla göre artış oranı.

Strateji 3.5.1. Öğretim elemanlarına araştırma için yeterli zaman ve imkan sunmak.

Strateji 3.5.2. Kamu, özel sektör ve Avrupa Birliği kurum ve kuruluşları ile ilişkileri artırmak.

Strateji 3.5.3. AR-GE çalışmalarına verilen her türlü destek ve teşviklerden yararlanmak.

Strateji 3.5.4. Öğretim elemanlarının araştırma yöntemi, laboratuvar çalışma teknikleri, istatistik programlarını kullanılması gibi konularda kendilerini geliştirmelerini sağlamak.

Sorumlu Birimler: Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü, Rektörlük.

Hedef 3.6. Tüm proje çıktıları ile ilgili olarak paydaşları bilgilendirmek.

Gösterge 3.6.1. Her yıl yapılan bilgilendirme sayısı.

Strateji 3.6.1. Etkin bir bilgi paylaşım sistemi oluşturmak.

Strateji 3.6.2. Her türlü haberleşme olanaklarını kullanmak.

Sorumlu Birimler: Basın Yayın ve Halkla İlişkiler, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü, Rektörlük.

Hedef 3.7. Tüm araştırma ve projelerin % 5'ini disiplinler arası çalışma ile yürütmek.

Strateji 3.7.1. Öğretim elemanları ve öğrenciler arasındaki ilişkileri artırmak.

Strateji 3.7.2. Disiplinler arası koordinasyonu sağlamak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 3.8. Plan dönemi sonuna kadar en az bir patent almış olmak.

Strateji 3.8.1. Patent alımını teşvik etmek ve desteklemek.

Strateji 3.8.2. Yenilik geliştirecek ve üretime katkısı olacak ve sonucunda patent alınabilecek projelere öncelik vermek.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 3.9. Öğretim elemanlarının yurt içi ve dışı seminer, konferans, toplantı vb. etkinliklere katılım sayısını her yıl % 10 arttırmak.

Strateji 3.9.1. Gereken zaman, kaynak ve imkânı oluşturmak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 3.10. 2013 yılından itibaren lisansüstü düzeyde yapılan çalışmaların en az % 10'unun bölge ve ülke sorunları ile ilgili olmasını sağlamak.

Strateji 3.10.1. Enstitülerdeki her danışman hocanın danışmanlığını yaptığı öğrencilerin çalışmalarının öncelikli bölge ve ülke sorunları ile ilgili olmasını sağlamak.

Sorumlu Birimler: Fen Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rektörlük.

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN EKSENİ

stratejik amaç-4

Karaman'ın ve Türkiye'nin gıda üretiminde ve ürün çeşitliliğinde, kalite ve rekabet gücünün yükseltilmesi konularında çalışmalar yapmak.

Hedef 4.1. Plan dönemi sonuna kadar Gıda Mühendisliği Bölümünün öğretim elemanı sayısını 6'dan 14'e çıkarmak.

Strateji 4.1.1. Personel alımında Gıda Mühendisliği bölümüne öncelik tanımak.

Sorumlu Birimler: Gıda Mühendisliği Bölüm Başkanlığı, Mühendislik Fakültesi Dekanlığı, Rektörlük.

Hedef 4.2. Plan dönemi sonuna kadar Merkezî Araştırma Laboratuvarı bünyesinde tahıl, meyve-sebze, et-süt mikrobiyoloji-biyoteknoloji alanlarında çalışmalar yapılacak Ar-Ge pilot tesisleri ve laboratuvarları kurmak.

Strateji 4.2.1. Öğretim elemanlarınca talep edilen donanımları karşılamak.

Sorumlu Birimler: Gıda Mühendisliği Bölüm Başkanlığı, Mühendislik Fakültesi Dekanlığı, Rektörlük.

Hedef 4.3. Plan dönemi sonuna kadar ülke gıda sanayinin kalite ve rekabet gücünün geliştirilmesi amacıyla en az 10 bilimsel araştırma projesi hazırlamak ve tamamlamak.

Strateji 4.3.1. Farklı kaynaklardan (TÜBİTAK, SAN-TEZ, BAP, MEVKA, KOP, AB/FP7 vb.) destek almak.

Sorumlu Birimler: Gıda Mühendisliği Bölüm Başkanlığı.

Hedef 4.4. Plan dönemi sonuna kadar ülke gıda sanayinin kalite ve rekabet gücünün geliştirilmesi amacıyla uluslararası ve ulusal hakemli bilimsel dergilerde en az 50 makale yayınlamak.

Strateji 4.4.1. Farklı kaynaklardan (TÜBİTAK, SAN-TEZ, BAP, MEVKA, KOP, AB/FP7 vb.) destek almak.

Sorumlu Birimler: Gıda Mühendisliği Bölüm Başkanlığı.

Hedef 4.5. Plan dönemi sonuna kadar bölge gıda sanayi profiline (bisküvi-kraker-gofret, bulgur, elma vb.) uygun en az beş kongre/sempozyum/çalıştay ve konferans/panel düzenlemek.

Strateji 4.5.1. İlgili sanayi kuruluşları ile ortaklaşa hareket etmek.

Sorumlu Birimler: Gıda Mühendisliği Bölüm Başkanlığı, Mühendislik Fakültesi Dekanlığı, Rektörlük.

Hedef 4.6. Gıda Mühendisliği Bölümünde üretilen bilgi ve teknolojinin bölge gıda sanayine aktarılmasını sağlamak için plan dönemi sonuna kadar “Gıda Ürünleri Geliştirme ve Teknoloji Transfer Merkezi” kurmak.

Strateji 4.6.1. Farklı kaynaklardan (Kalkınma Bakanlığı, Konya Ovaları Projeleri (KOP) Bölge İdaresi Başkanlığı, Mevlana Kalkınma Ajansı (MEVKA), TÜBİTAK-TEYDEB, YÖK vb.) destekler sağlamak.

Sorumlu Birimler: Gıda Mühendisliği Bölüm Başkanlığı, Mühendislik Fakültesi Dekanlığı, Rektörlük.

Hedef 4.7 . Bölge gıda sanayinde çalışan teknik elemanların (Gıda Mühendisi, Gıda Teknikeri, Gıda Teknisyeni vb.) bilgi ve teknolojik düzeylerini hayat boyu öğrenme ilkesi doğrultusunda

güncellemek ve geliştirmek amacıyla her yıl eğitim seminerleri ve uygulamalı çalıştaylar düzenlemek.

Gösterge 4.7.1. Dzenlen eğitim seminerleri ve uygulamalı alıştay sayısı.

Gösterge 4.7.2. Katılımcı sayısı.

Strateji 4.7.1. Gıda Mühendisliği Bölümünün akademik personel ve Ar-Ge altyapısını kullanmak.

Strateji 4.7.2. Sürekli Eğitim Merkezini etkin bir şekilde kullanmak.

Sorumlu Birimler: Gıda Mühendisliği Bölüm Başkanlığı, Mühendislik Fakültesi Dekanlığı, Rektörlük.

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN EKSENİ

stratejik amaç-5

Türkçenin doğru ve güzel kullanılmasını ve yaygınlaştırılmasını sağlamak.

Hedef 5.1. Uluslararası Türkçe Konuşan Öğrenciler Kongresini iki yılda bir düzenleyerek geleneksel hale getirmek.

Strateji 5.1.1. Türk Cumhuriyetleri ve akraba topluluklardaki üniversitelerle işbirliğini arttırmak.

Sorumlu Birimler: Rektörlük.

Hedef 5.2. Türk Dilinin güncel sorunları üzerine yapılan çalışmaları desteklemek ve plan dönemi sonuna kadar konuyla ilgili en az bir bilgi şöleni/çalıştay düzenlemek.

Strateji 5.2.1. Türk Dil Kurumu, TRT, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı ve diğer basın yayın kuruluşları, Dil ve Edebiyat Derneği ile iş birliği yapmak.

Sorumlu Birimler: Edebiyat Fakültesi, Rektörlük.

Hedef 5.3. Karamanlı Türkçesi (Karamanlîca) üzerine düzenlenen çalışmalarda öncü olmak, yapılan çalışmaları desteklemek ve plan dönemi içinde konuyla ilgili en az beş konferans, panel vb. etkinlikler gerçekleştirmek.

Strateji 5.3.1. Karamanlı Türkler olarak adlandırılan zümreyle birlikte Türk Dil Kurumu ve Türk Tarih Kurumuyla iş birliği yapmak.

Sorumlu Birimler: Edebiyat Fakültesi, Rektörlük.

Hedef 5.4. Plan dönemi sonuna kadar Türkçe Müzesi kurmak.

Strateji 5.4.1. Karamanoğlu Mehmet Bey, Yunus Emre başta olmak üzere tüm Türk büyüklerinin, şair ve yazarlarının Türkçeye hizmetlerini araştırmak.

Strateji 5.4.2. Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı ve Yunus Emre Enstitüsü ile ortak çalışmalar yapmak.

Sorumlu Birimler: Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Türk Dili Uygulama ve Araştırma Merkezi, Edebiyat Fakültesi.

Hedef 5.5. 2017 yılından itibaren her yıl Türkçe Yetkinlik Sınavı düzenleyip başarılı olanlara “Türkçe Yetkinlik Belgesi” vermek ve belgenin ulusal ve uluslararası geçerliliğini sağlamak.

Gösterge 5.5.1. Verilen “Türkçe Yetkinlik Belgesi” sayısı.

Strateji 5.5.1. Türk Dili bilincini artırmak.

Strateji 5.5.2. Türkçenin doğru ve etkin kullanımını yaygınlaştırmak.

Strateji 5.5.3. Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurumu, TÜBİTAK, TRT, Anadolu Ajansı gibi kurumlarla iş birliğine girmek; öğretmen, öğretim elemanı, sunucu gibi meslek dalları için bu belgenin zorunlu hale gelmesini sağlamak.

Sorumlu Birimler: Türk Dili Uygulama ve Araştırma Merkezi, Rektörlük.

Hedef 5.6. Plan döneminde Türkçe üzerine hazırlanan çalışmaları yayınlamak, araştırmacılara destek olmak ve eserlerin geniş kitlelere ulaşmasını sağlamak.

Gösterge 5.6.1. Yayımlanan çalışma sayısı.

Gösterge 5.6.2. Destek verilen araştırmacı sayısı.

Strateji 5.6.1. Türk Dil Kurumu ve diğer üniversiteler ile iş birliği yapmak.

Strateji 5.6.2. Yayın ve dağıtım şirketleri ile anlaşma yapmak.

Sorumlu Birimler: Türk Dili Uygulama ve Araştırma Merkezi, Rektörlük.

Hedef 5.7. Türkçenin doğru etkili kullanılması ve tüm dünyada yaygınlaştırılması için 2017 yılı sonuna kadar en az beş tane ulusal/uluslararası organizasyon (kongre, bilgi şöleni ve yarışma) düzenlemek.

Strateji 5.7.1. Türk Dil Kurumu, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı, Uluslararası Türkçe Derneği ile ortak hareket etmek.

Strateji 5.7.2. Ulusal ve uluslararası alanda Türkçe ile ilgili etkinliklere destek vermek.

Sorumlu Birimler: Türk Dili Uygulama ve Araştırma Merkezi, Edebiyat Fakültesi.

Hedef 5.8. Türkçenin kitle iletişim araçlarında doğru ve güzel kullanılmasını desteklemek amacıyla yerel ve ulusal basın yayın kuruluşlarında Türkçeyi en iyi kullanan radyo ve televizyon sunucuları ile şair ve yazarlardan plan dönemi sonuna kadar Türkiye genelinde yapılacak olan oylama sonucunda belirlenenlere geleneksel olarak ödül, onurluk vb. vermek.

Gösterge 5.8.1. Verilen ödül, onurluk vb. sayısı.

Gösterge 5.8.2. Teklif edilen aday sayısı.

Strateji 5.8.1. Türk Dil Kurumu, Karaman Valiliği, Karaman Belediyesi, TRT, Türkiye Yazarlar Birliği ile işbirliği yapmak.

Sorumlu Birimler: Edebiyat Fakültesi.

Hedef 5.9. Karaman ve Türkiye’de iş yerlerine Türkçe isim verilmesi konusunda karar alınması için Belediyeler ve Türk Dil Kurumu ile ortak çalışmalar yürütmek.

Gösterge 5.9.1. Yürütülen ortak çalışma sayısı.

Strateji 5.9.1. İçişleri Bakanlığı, yerel yönetimler ve Türk Dil Kurumu ile işbirliği yapmak.

Sorumlu Birimler: Türk Dili Uygulama ve Araştırma Merkezi, Edebiyat Fakültesi.

Hedef 5.10. Türk Dili Uygulama ve Araştırma Merkezi bünyesinde plan dönemi sonuna kadar bir Çeviri Merkezi kurmak.

Strateji 5.10.1. Yabancı dillerden, günümüz Türkçe lehçe ve şivelerinden Türkiye Türkçesine doğru çeviriler yapılmasını sağlamak.

Sorumlu Birimler: Türk Dili Uygulama ve Araştırma Merkezi, Edebiyat Fakültesi.

2. DURUM ANALİZİ

2.1. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin Tarihî Gelişimi

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin temelleri, Selçuk Üniversitesine bağlı olarak 1987 yılında kurulan Meslek Yüksekokulu ile atılmıştır. Meslek Yüksekokulu “Tarım Aletleri ve Makineleri” ile “Gıda Kalitesi ve Sağlık Kontrolü” programları ile eğitim öğretime başlamıştır. Meslek Yüksekokulu bünyesinde;

- Halıcılık (1989-1990),
- Kesim ve Et Endüstrisi (1989-1990),
- Kimyasal Teknoloji (1989-1990),
- Seramik (1992-1993),
- Süt ve Teknoloji (1992-1993),
- Mantarcılık (1995-1996),
- Bilgisayar Programcılığı (1995-1996),
- Otomotiv (2001-2002),
- Bankacılık ve Sigortacılık (2009-2010),
- Ev ve Deney Hayvanları (2009-2010),
- Organik Tarım (2009-2010),
- Muhasebe ve Vergi Uyg. (2010-2011)

programları açılmıştır.

Meslek Yüksekokulumuz 2012 yılında “Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu” ve “Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu” olarak ikiye ayrılmış olup halen;

- Bankacılık ve Sigortacılık (normal ve ikinci öğretim),
- Bilgisayar Programcılığı (normal ve ikinci öğretim),
- Gıda Teknolojisi (normal ve ikinci öğretim),
- Makine (normal ve ikinci öğretim),
- Mimari Dekoratif Sanatlar (normal ve ikinci öğretim),
- Organik Tarım (normal ve ikinci öğretim),
- Muhasebe ve Vergi Uygulamaları (normal ve ikinci öğretim),
- Ev ve Deney Hayvanları (normal öğretim),
- Halıcılık ve Kilimcilik (normal öğretim),
- Otomotiv Teknolojisi (normal öğretim)

programları ile toplam on programda eğitim-öğretime devam etmektedir. Selçuk Üniversitesine bağlı olarak 21.03.1991 tarihinde kurulan ve Üniversitemizin kuruluşu ile Üniversitemize bağlanan Ermenek Meslek Yüksekokulu, kurulduğu eğitim öğretim döneminde “İnşaat” programı ile eğitime başlamıştır. Ermenek Meslek Yüksekokulu bünyesinde;

- Elektrik (1993-1994),
- Bilgisayar Programcılığı (2001-2002),
- İnşaat (ikinci öğretim) (2001-2002),
- Muhasebe ve Vergi Uyg. (2002-2003),
- Muhasebe (ikinci öğretim) (2005-2006),
- İşletme Yönetimi (2005-2006),
- İşletme Yönetimi (ikinci öğretim) (2008-2009),
- Sağlık Kurumları İşletmeciliği (2008-2009),
- Sağlık Kurumları işletmeciliği (ikinci öğretim) (2008-2009)

programları açılmıştır.

Ermenek Meslek Yüksekokulumuz hâlen;

- Bilgisayar Programcılığı,
- Muhasebe ve Vergi Uygulamaları,
- Elektrik,
- İşletme Yönetimi,
- Su Ürünleri,
- Tıbbi ve Aromatik Bitkiler,
- Sağlık Kurumları,
- Büro Hizmetleri ve Yönetici Asistanlığı

olmak üzere toplam sekiz programda eğitim öğretim hizmeti vermektedir.

İlk fakültemiz olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Selçuk Üniversitesine bağlı olarak 1993-1994 eğitim öğretim yılında “İşletme” bölümüne 52 öğrenci olarak eğitim-öğretime başlamıştır. “İktisat” bölümü ise ilk öğrencisini 1995-1996 eğitim öğretim döneminde almış, bu dönemde ilgili bölüme 70 öğrenci kayıt olmuştur. “İşletme” ve “İktisat” bölümlerinin ikinci öğretimleri 1996-1997 eğitim öğretim döneminde açılmıştır. 2001 yılında “Kamu Yönetimi” bölümü normal ve ikinci öğretim bölümleri açılmış, 2001-2002 eğitim döneminde normal, 2002-2003 eğitim döneminde normal ve ikinci öğretim bölümlerine öğrenci almıştır. 2002-2003 eğitim öğretim dönemi itibariyle toplam İktisadi ve İdari Bilimler Fakültemiz, hâlen altı program ile eğitim öğretime devam etmektedir.

Sağlık Bakanlığı ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı arasında 10.09.1992 tarihinde yapılan protokolle Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu kurulmuş ancak, gerekli altyapı çalışmaları tamamlanamadığından öğrenci alınamamıştır. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuz 2010-2011 eğitim öğretim döneminde “Çocuk Gelişimi” ve “Yaşlı Bakımı” normal ve ikinci öğretim programlarına öğrenci olarak toplam dört programda eğitim-öğretime başlamıştır.

1995-1996 eğitim-öğretim yılında “Mahalli İdareler” ve “Turizm Rehberliği” programları ile eğitim vermeye başlayan bir diğer Meslek Yüksekokulumuz, Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu’dur. 2012 yılı itibariyle anılan Meslek Yüksekokulumuz, “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” ile “Yerel Yönetimler” normal ve ikinci öğretim programları olmak üzere toplam dört programda kayıtlı 356 öğrenci ile eğitime devam etmektedir.

Sağlık hizmetlerinde verimliliği artırma amacıyla, 23-27 Mart 1992 tarihinde toplanan “I. Ulusal Sağlık Kongresi”nde belirlenen hedefler doğrultusunda “Sağlık Eğitimini Yeniden Yapılandırma Projesi” başlatılmıştır. Proje kapsamında ve Yüksek Sağlık Şurası kararları doğrultusunda; hemşire, ebe ve sağlık memurluğu eğitiminin Avrupa Birliği normlarında ve lisans düzeyinde yürütülmesi, yeni sistemin ülke modeli haline getirilmesi kararlaştırılmıştır. Bu gelişmeler sonucunda, ülkemiz genelinde içinde Karaman Sağlık Yüksekokulu’nun da bulunduğu 79 adet Sağlık Yüksekokulu kurulmuştur. Sağlık Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı arasında 22.11.1996 tarihinde imzalanan işbirliği protokolü ile anılan Sağlık Yüksekokullarının eğitimlerine mevcut “Sağlık Meslek Lisesi” hizmet binalarında başlamaları öngörülmüştür. Sağlık Yüksekokulumuz, 1997-1998 eğitim öğretim yılında “hemşirelik” bölümüne öğrenci alarak eğitim-öğretime başlamıştır. Uzun yıllar kurulduğu binada hizmet veren Sağlık Yüksekokulumuz, Yunus Emre Yerleşkesinde bulunan yeni binasına 2010 yılında taşınmış olup hâlen aynı yerde eğitim- öğretime devam etmektedir.

Selçuk Üniversitesi bünyesinde 18 Kasım 1997 tarihinde kurulan “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu” 1998-1999 eğitim öğretim döneminde “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği” bölümüne öğrenci alarak eğitime başlamıştır. Halen aynı bölümde toplam 213 öğrenci ile eğitim-öğretime devam edilmektedir. 2012 yılında spor yöneticiliği bölümünün normal ve ikinci öğretimine öğrenci alarak bu bölümde de eğitim-öğretime başlamıştır.

Üniversitemize bağlandıktan sonra bölüm ve anabilim dalları kurulan Edebiyat Fakültesi 5 Haziran 2006 yılında Selçuk Üniversitesi bünyesinde kurulmuştur. 2009-2010 eğitim öğretim yılında “Tarih” ve “Türk Dili ve Edebiyatı” bölümlerine 40’ar öğrenci alınmasına Yükseköğretim Genel Kurulunda izin verilen fakültemiz, bu eğitim öğretim döneminde “Tarih” programına ilk yerleştirmede, “Türk Dili ve Edebiyatı” bölümüne ise ek yerleştirmede öğrenci kabul ederek eğitim-öğretime başlamıştır. 2010-2011 eğitim öğretim döneminde “Sosyoloji” bölümünün normal ve ikinci öğretim programları açılmış, mevcut bölümlerin de ikinci öğretim programlarına 40’ar öğrenci alınmasına Yükseköğretim Genel Kurulunca izin verilmiş olan fakültemiz, hâlen altı programda eğitim-öğretime devam etmektedir.

Yine Selçuk Üniversitesi bünyesinde 09 Aralık 2005 tarihinde kurulmuş olan Kâmil Özdağ Fen Fakültesi, Üniversitemizin kuruluşuna kadar eğitim öğretim faaliyetine başlamamıştır. Üniversitemize bağlandıktan sonra bölüm ve anabilim dalları kurulan, “Kimya” bölümüne ilk yerleştirmede 50 öğrenci, “Biyoloji” bölümüne de ek yerleştirme ile 40 öğrenci alarak 2009-2010 eğitim-öğretim yılında eğitim faaliyetine başlamıştır. “Fizik”, “Kimya” (normal ve ikinci öğretim), “Biyoloji” (normal ve ikinci öğretim) bölümleri bulunan fakültemiz, hâlen dört program ile eğitim öğretime devam etmektedir.

Kısaca bilgileri verilen ve tamamı Selçuk Üniversitesine bağlı olarak kurulmuş olan;

1. Meslek Yüksekokulu,
2. Ermenek Meslek Yüksekokulu,
3. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
4. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu,
5. Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu,
6. Sağlık Yüksekokulu,
7. Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu,
8. Edebiyat Fakültesi,
9. Kâmil Özdağ Fen Fakültesi,

29 Mayıs 2007 tarih ve 26536 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5662 sayılı “Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanununda ve Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye Ekli Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 7’nci maddesi ile 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilat Kanunu’na eklenen “Ek 72 inci” maddenin (a), (b) ve (c) fıkrası hükümleri gereğince ad ve bağlantıları değiştirilerek, aynı madde ile kurulan Üniversitemize bağlanmıştır. Ayrıca, aynı maddenin (ç) bendi “Sosyal Bilimler Enstitüsü” ile “Fen Bilimleri Enstitüsü” Üniversitemiz Rektörlüğüne bağlı olarak kurulmuştur.

Fen Bilimleri Enstitümüz, 2010-2011 eğitim-öğretim döneminde iki anabilim dalına öğrenci alarak faaliyetine başlamıştır.

Yukarıda sayılan akademik birimlere ilave olarak 22.08.2010 tarih ve 27680 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile Üniversitemiz bünyesinde “Mühendislik Fakültesi” kurulmuştur. Fakültemize 2011-2012 eğitim öğretim döneminde ”Gıda Mühendisliği” programına öğrenci alarak eğitim-öğretime başlamıştır.

Üniversitemizin “Eğitim Fakültesi” bünyesinde bölüm ve anabilim dalı açılmasına ilişkin teklifi 22.02.2012 tarihli Yükseköğretim Yürütme kurulu toplantısında görüşülmüş ve 2547 sayılı Kanun’un 2880 sayılı Kanun’la değişik 7/d-2 maddesi uyarınca; “Eğitim Fakültesi” bünyesinde “Eğitim Bilimleri”, “Özel Eğitim”, “İlköğretim” bölümlerinin açılması uygun görülmüştür.

Üniversitemiz, 2011-2012 eğitim öğretim yılında beş fakülte, iki yüksekokul, beş meslek yüksekokul, iki enstitü ve beş araştırma ve uygulama merkezinde 7781 öğrenci ve 481 akademik ve idari personel ile eğitim-öğretime devam etmiş; 2012 – 2013 eğitim öğretim dönemi için de tüm hazırlıklarını tamamlamıştır.

2.2 Üniversitemizin Yasal Yükümlülükleri ve Mevzuat Analizi

Üniversitemizin yasal yükümlülükleri ve bununla ilgili yasal düzenlemelerin yer aldığı bu kısımda mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerin tespiti yapılacaktır. Bu çerçevede, sırasıyla 1982 Anayasası'ndaki ilgili hükme, Yükseköğretim Kanunu'ndaki hükme ve Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin kurulmasına ilişkin yasa hükmünün bulunduğu Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu'nun ilgili maddesine yer verilecektir. Ayrıca, bu bölümde yükseköğretimle ilgili temel kanunlar, kanun hükmünde kararnameler, bakanlar kurulu kararları, tüzükler, yönetmelikler ile Üniversitemizce hazırlanan yönetmelik, yönerge ve esaslar listelenmiştir.

Türkiye'de yüksek öğretim 1982 Anayasası'nın 130 ve 131. maddeleri ile 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile düzenlenmiştir. Anayasamızın Yükseköğretim Kurumları başlığını taşıyan 130. maddesi; “Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler devlet tarafından kanunla kurulur.” hükmüne yer vermektedir.

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun, 3/d maddesinde üniversite; “Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kurum ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.” şeklinde tanımlanmaktadır.

Yükseköğretim Kurumlarının görevleri de 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 12. maddesinde şu şekilde belirlenmiştir:

a. Çağdaş uygarlık ve eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapmak,

b. Kendi ihtisas gücü ve maddi kaynaklarını rasyonel, verimli ve ekonomik şekilde kullanarak, millî eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri ile Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılan plan ve programlar doğrultusunda, ülkenin ihtiyacı olan dallarda ve sayıda insan gücü yetiştirmek,

c. Türk toplumunun yaşam düzeyini yükseltici ve kamu oyunu aydınlatıcı bilim verilerini söz, yazı ve diğer araçlarla yaymak,

d. Örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim yoluyla toplumun özellikle sanayileşme ve tarımda modernleşme alanlarında eğitilmesini sağlamak,

e. Ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunlarını, diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak, kamu kuruluşlarına önerilerde bulunmak suretiyle öğretim ve araştırma konusu yapmak, sonuçlarını toplumun yararına sunmak ve kamu kuruluşlarınca

istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini ve önerilerini bildirmek,

f. Eğitim - öğretim seferberliği içinde, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim hizmetini üstlenen kurumlara katkıda bulunacak önlemleri almak,

g.Yörelerindeki tarım ve sanayinin gelişmesine ve ihtiyaçlarına uygun meslek elemanlarının yetişmesine ve bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, sanayi, tarım ve sağlık hizmetleri ile diğer hizmetlerde modernleşmeyi, üretimde artışı sağlayacak çalışma ve programlar yapmak, uygulamak ve yapılanlara katılmak, bununla ilgili kurumlarla işbirliği yapmak ve çevre sorunlarına çözüm getirici önerilerde bulunmak,

h. Eğitim teknolojisini üretmek, geliştirmek, kullanmak, yaygınlaştırmak,

ı. Yükseköğretimin uygulamalı yapılmasına ait eğitim-öğretim esaslarını geliştirmek, döner sermaye işletmelerini kurmak, verimli çalıştırmak ve bu faaliyetlerin geliştirilmesine ilişkin gerekli düzenlemeleri yapmaktır.

Bu hedef ve amaçları gerçekleştirmek üzere Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi 29 Mayıs 2007 tarihli ve 26536 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5662 Sayılı “Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu’nda ve Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye Ekli Cetvellerde Değışiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile kurulan 17 üniversiteden biridir.

2.3. Üniversitenin Faaliyet Alanları ve Hizmetler

Yasal yükümlölükler ve mevzuat analizi sonucunda üniversitelerin faaliyet alanlarının özet ve ana hatları ile aşağıda belirtilen başlıklar altında toplanması mümkündür.

Üniversitenin eğitim-öğretim alanındaki faaliyetleri;

1. Lisans ve önlisans alanında yükseköğretim faaliyeti,
2. Lisansüstü ve doktora alanında yükseköğretim faaliyeti,
3. Eğitime ilişkin araştırma ve geliştirme faaliyeti,
4. Eğitime yardımcı faaliyetler;
 - Öğrencilerin beslenme ihtiyaçlarına ilişkin faaliyetler,
 - Öğrencilerin sağlık ihtiyaçlarına ilişkin faaliyetler,
 - Öğrencilerin kültür ve spor ihtiyaçlarına ilişkin faaliyetler,
 - Öğrencilerin diğer ihtiyaçlarına ilişkin faaliyetler,
5. Diğer eğitim-öğretim faaliyetleri,

1. Sağlık alanındaki faaliyetler,
2. Kültür alanındaki faaliyetler,
3. Genel Kamu alanındaki faaliyetler,
4. Kurumsal güvenlik alanındaki faaliyetler,
5. Sivil savunma alanındaki faaliyetler.

2.4. Paydaş Analizi

Öncelikle paydaşların  niversitemiz hakkındaki görüş ve önerilerinin alınarak stratejik plana yansıtılması için bir program yapılmış, bu kapsamda  ğrenci memnuniyet anketi, akademik personel memnuniyet anketi, idari personel memnuniyet anketi, mezun öğrenciler memnuniyet anketi ve dış paydaş anketi hazırlanarak uygulanmıştır. Anketler sonucunda hazırlanan değerlendirme raporları stratejik planın ekinde yer almaktadır.

Önceliklendirilen paydaşlar bu aşamada kapsamlı olarak değerlendirmeye alınmış ve paydaşlara yönelik olarak uygulanan anket çalışmalarında memnuniyet dereceleri ölçülmüş ve anket değerlendirme raporları sonucunda tespit edilen hususlar çizelgeler hâlinde  zet olarak verilmiştir.

2.4.1. Paydaşlar ve Öncelikleri

PAYDAŞ ADI	İÇ PAYDAŞ	DIŞ PAYDAŞ	NEDEN PAYDAŞ	ÖNCELİĞİ
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Birimleri	X		Temel aktörler olmaları	Yüksek
Öğrenciler		x	Temel hizmet alanlar	Yüksek
Akademik Personel	X		Temel faaliyetleri icra etmeleri	Yüksek
İdari Personel	X		Destek faaliyetlerini icra etmeleri	Yüksek
Geçici İşçiler	X		Destek faaliyetlerini icra etmeleri	Orta
Kısmi Zamanlı Öğrenciler		x	Destek faaliyetlerini icra etmeleri	Düşük
Öğrenci Velileri		x	Öğrencilerden dolayı bir bağın olması	Düşük
Öğrenci Kulüpleri		x	Öğrenciler için konferans ve panel düzenleme, staj, bilgilendirme hizmetleri, sosyal faaliyetlerin yürütülmesi vs.	Düşük
Mezunlar		x	Üniversitemizde eğitim almış kamu veya özel sektörde görev alan insan kaynağı	Düşük
TBMM		x	Kural koyucu olması	Yüksek
Yükseköğretim Kurumu		x	Bağlı bulunulan üst kurum olması	Yüksek
Milli Eğitim Bakanlığı		x	Bağlı olunan bakanlık	Yüksek
Maliye Bakanlığı		x	Mali olarak bağlı olunan bakanlık	Yüksek
Sayıştay		x	Dış denetim birimi olması	Yüksek
Valilik ve Alt Birimleri		x	Karaman İlinde faaliyette bulunuyor olması	Orta
Diğer Bakanlıklar		x	Karşılıklı ilişki	Orta

PAYDAŞ ADI	İÇ PAYDAŞ	DIŞ PAYDAŞ	NEDEN PAYDAŞ	ÖNCELİĞİ
ÖSYM		x	Merkezi sınav ile birimlere öğrenci yerleştiren kurum	Orta
Sosyal Güvenlik Kurumları		x	Sosyal güvenlik anlamında bağlı olunan kurum	Düşük
Kamu İhale Kurumu		x	Düzenleyici kurum	Yüksek
TÜBİTAK/TÜBA/AB Fonları		x	Bilimsel destek ve burs imkanları sunmaları	Yüksek
Yazılı ve Görsel Basın		x	İletişim imkânları nedeniyle	Yüksek
Sivil Toplum Kuruluşları		x	Gelişim ve eğitimi desteklemeleri ve işbirliği olanakları	Düşük
Sanayi ve Meslek Odaları		x	Bilimsel paylaşım, destek ve işbirliği imkânları	Orta
Yerel Yönetimler		x	Yerleşkelerin yerel yönetim sınırları içinde yer alması ve işbirliği imkânları	Düşük
Özel Sektör Kuruluşları		x	İşbirliği, istihdam, sponsorluk vb. olanaklar sunmaları	Düşük
Diğer Üniversiteler		x	Çok yönlü ve işlevsel paylaşım imkânı	Düşük
Organize Sanayi Bölgesi		x	İşbirliği, istihdam ve destek imkânı	Orta
Kiracılar		x	Öz gelir sağlamaları ve destek hizmet sunmaları	Orta
Tedarikçiler		x	İhtiyaçların karşılanmasında üstlenilen rol	Orta
Sendikalar		x	Sosyal paydaş ve işbirliği olanağı	Orta
Bankalar		x	Finansal hizmet sunmaları	Düşük

2.4.2 Paydaşların Faaliyet Alanı, Ürün/Hizmet İlişkisi

	Eğitim Öğretim Hizmetleri	Bilimsel Araştırma Geliştirme Hizmetleri	Eğitime Yardımcı Hizmetleri	Diğer Eğitim Öğretim Hizmetleri	Sağlık Hizmetleri	Kültür Alanındaki Hizmetler	Genel Kamu Alanındaki Hizmetler	Kurumsal Güvenlik Alanındaki Hizmetler	Sivil Savunma Alanındaki Hizmetler	Etkinlikler
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Birimleri	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Öğrenciler	x	•	•	•	•	•		x	x	•
Akademik Personel	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
İdari Personel	•	•	x	x	x	x	x	x	x	x
Geçici İşçiler					x	x	x	x	x	x
Kısmi Zamanlı Öğrenciler					x	x	x	x	x	x
Öğrenci Velileri	x									
Öğrenci Kulüpleri						•				•
Mezunlar				•		•				•
TBMM							•			
Yükseköğretim Kurumu	x	x	•	•	•	•	x			•
Milli Eğitim Bakanlığı	x	x	x	•			x			•
Maliye Bakanlığı							x			
Sayıştay							x			
Valilik ve Alt Birimleri			•	•			•	•		
Diğer Bakanlıklar							•			
ÖSYM	•		•							•
Sosyal Güvenlik Kurumları							•			
Kamu İhale Kurumu							•			•
TÜBİTAK/TÜBA/AB Fonları	•	x	•	•		•	•			•
Yazılı ve Görsel Basın	•	•	•	•		•	•			•
Sivil Toplum Kuruluşları				•		•				•
Sanayi ve Meslek Odaları		•	•	•		•				•
Yerel Yönetimler		•	•	•		•	•			•
Özel Sektör Kuruluşları		•	•	•		•				•
Diğer Üniversiteler	•	•	•	•	•	•	•			•
Organize Sanayi Bölgesi		•	•	•		•				•
Kiracılar							•			
Tedarikçiler							•			
Sendikalar							•			
Bankalar							•			

(X) Tamamı (•) Kısmen

2.4.3. Paydaş Çalışmalarının Niteliği

ETKİ ÖNEM	ZAYIF	GÜÇLÜ
ÖNEMSİZ	Kiracılar (İzle)	Sendikalar (Bilgilendir)
ÖNEMSİZ	Tedarikçiler (İzle)	Yazılı ve Görsel Basın (Bilgilendir)
ÖNEMSİZ	Bankalar (İzle)	Yerel Yönetimler (Bilgilendir)
ÖNEMSİZ	Sosyal Güvenlik Kurumları (İzle)	Sivil Toplum Kuruluşları (Bilgilendir)
ÖNEMLİ	Geçici İşçiler (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	Öğrenciler
ÖNEMLİ	Kısmi Zamanlı Öğrenciler (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	Akademik Personel
ÖNEMLİ	Öğrenci Velileri (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	İdari Personel (Birlikte çalış)
ÖNEMLİ	Öğrenci Kulüpleri (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	TBMM (Birlikte çalış)
ÖNEMLİ	Mezunlar (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	Kamu İhale Kurumu (Birlikte çalış)
ÖNEMLİ	Valilik ve Alt Birimleri (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	Yükseköğretim Kurumu (Birlikte çalış)
ÖNEMLİ	Diğer Bakanlıklar (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	Milli Eğitim Bakanlığı (Birlikte çalış)
ÖNEMLİ	ÖSYM (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	Maliye Bakanlığı (Birlikte çalış)
ÖNEMLİ	Sanayi ve Meslek Odaları (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	Sayıştay (Birlikte çalış)
ÖNEMLİ	Özel Sektör Kuruluşları (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	TÜBİTAK/TÜBA/AB Fonları (Birlikte çalış)
ÖNEMLİ	Diğer Üniversiteler (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Birimleri (Birlikte çalış)
ÖNEMLİ	Organize Sanayi Bölgesi (Çıkarlarını gözet, çalışmalara dahil et)	

2.4.4 Akademik Birimlere Göre Öğrenci Dağılımları

FAKÜLTE YÜKSEKOKUL MESLEK YÜKSEKOKULU ENSTİTÜ	Ayrılan öğrenci sayısı							Örgün öğretim öğrenci sayısı Top.			İkinci öğretim öğrenci sayısı			(İKİNCİ ÖĞR.+ÖRGÜN ÖĞR.) MEVCUT ÖĞRENCİ SAYISI		
	İlişigi kesilen öğrenci sayısı			Mezun olan öğrenci Sayısı Kız			Ayr. Top. Erk.									
	Kız	Erk.	Top.	Kız	Erk.	Top.	Kız	Erk.	Top.	Kız	Erk.	Top.	Kız	Erk.	Top.	
EDEBİYAT FAKÜLTESİ			0			0	0	228	127	355	178	102	280	406	229	635
K.Ö. FEN FAKÜLTESİ		1	1			0	1	145	75	220	40	22	62	185	97	282
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAK.	1	1	2	1	1	2	4	961	713	1674	888	721	1609	1849	1434	3283
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ			0			0	0	21	9	30			0	21	9	30
FAKÜLTELER TOPLAMI	1	2	3	1	1	2	5	1355	924	2279	1106	845	1951	2461	1769	4230
SAĞLIK YÜKSEKOKULU		1	1			0	1	181	64	245			0	181	64	245
BEDEN EĞT. VE SPOR YÜK. OK.			0			0	0	79	134	213			0	79	134	213
YÜKSEKOKULLAR TOPLAMI	0	1	1	0	0	0	1	260	198	458	0	0	0	260	198	458
ERMENEK MESLEK Y.O.		1	1			0	1	215	369	584	71	105	176	286	474	760
KAZIM KARABEKİR M.Y.O.		1	1			0	1	139	90	229	59	68	127	198	158	356
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU				7	7	14	14	52	51	103	58	50	108	110	101	211
TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU				19	35	54	54	193	436	629	117	211	328	310	647	957
SAĞLIK HİZ.M.Y.O.	1		1			0	1	104	13	117	95	19	114	199	32	231
MYO TOPLAMI	1	3	4	1	2	3	7	816	1118	1934	470	533	1003	1286	1651	2937
FEN BİLİMLERİ ENS.(Yüksek lisans)			0	1		1	1	14	27	41			0	14	27	41
FEN BİLİMLERİ ENS.(Doktora)			0			0	0			0			0	0	0	0
SOSYAL BİL. ENS.(Yüksek lisans)			0			0	0	42	69	111			0	42	69	111
SOSYAL BİL. ENS(Doktora)			0			0	0	1	3	4			0	1	3	4
ENSTİTÜLER TOPLAMI	0	0	0	1	0	1	1	57	99	156	0	0	0	57	99	156
GENEL TOPLAM	2	6	8	3	3	6	14	2488	2339	4827	1576	1378	2954	4064	3717	7781

2.5. Kurumsal Değerlendirme

2.5.1. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinin Örgüt Yapısı

Üniversitemiz, 2547 sayılı Kanun uyarınca rektör, senato, yönetim kurulu, üç rektör yardımcısı, bir rektör danışmanı, beş fakülte, iki enstitü, iki yüksekokul, beş meslek yüksekokulu, rektörlüğe bağlı üç bölüm başkanlığı, beş uygulama ve araştırma merkezi, genel sekreterliğe bağlı sekiz daire başkanlığı, hukuk müşavirliği ile basın yayın ve halkla ilişkiler biriminden oluşmaktadır.

Üniversitemiz, yönetim ve organizasyonu 2547 sayılı yasa hükümlerine göre belirlenmiş olup, yönetim organları rektör, üniversite senatosu ve üniversite yönetim kuruludur.

Rektör

Devlet üniversitelerinde rektör, profesör akademik unvanına sahip kişiler arasından görevdeki rektörün çağrısı ile toplanacak üniversite öğretim üyeleri tarafından seçilecek adaylar arasından Cumhurbaşkanınca atanır. Rektörün görev süresi dört yıldır. Süresi sona erenler aynı yöntemle yeniden atanabilirler. Ancak iki dönemden fazla rektörlük yapılamaz. Rektör, üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü tüzel kişiliğini temsil eder. Rektör çalışmalarında kendisine yardım etmek üzere, Üniversitenin aylıklı profesörleri arasından en çok üç kişiyi rektör yardımcısı olarak seçer.

Görev, Yetki ve Sorumlulukları

- Üniversite kurullarına başkanlık etmek, yükseköğretim üst kuruluşlarının kararlarını uygulamak, üniversite kurullarının önerilerini inceleyerek karara bağlamak ve üniversiteye bağlı kuruluşlar arasında düzenli çalışmayı sağlamak,
- Her eğitim-öğretim yılı sonunda ve gerektiğinde Üniversitenin eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri hakkında Üniversitelerarası Kurula bilgi vermek,
- Üniversitenin yatırım programlarını, bütçesini ve kadro ihtiyaçlarını, bağlı birimlerinin ve üniversite yönetim kurulu ile senatonun görüş ve önerilerini aldıktan sonra hazırlamak ve Yükseköğretim Kuruluna sunmak,
- Gerekli görüldüğü hâllerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek,
- Üniversitenin birimleri ve her düzeydeki personelini üzerinde genel gözetim ve denetim görevini yapmak,
- Bu kanun ile kendisine verilen diğer görevleri yapmaktır.

Üniversitenin ve bağlı birimlerinin öğretim kapasitesinin rasyonel bir şekilde kullanılmasında ve geliştirilmesinde, öğrencilere gerekli sosyal hizmetlerin sağlanmasında, gerektiği zaman güvenlik önlemlerinin alınmasında, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin devlet

kalkınma planı, ilke ve hedefleri doğrultusunda planlanıp yürütülmesinde, bilimsel ve idari gözetim ve denetimin yapılmasında ve bu görevlerin alt birimlere aktarılmasında, takip ve kontrol edilmesinde ve sonuçlarının alınmasında birinci derecede yetkili ve sorumludur.

Senato

Senato, rektörün başkanlığında rektör yardımcıları, dekanlar ve her fakülteden fakülte kurullarınca üç yıl için seçilecek birer öğretim üyesi ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden teşekkül eder.

Senato, Üniversitenin akademik organı olup aşağıdaki görevleri yapar.

- Üniversitenin eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin esasları hakkında karar almak,
- Üniversitenin bütününe ilgilendiren kanun ve yönetmelik taslaklarını hazırlamak veya görüş bildirmek,
- Rektörün onayından sonra Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girecek olan üniversite veya Üniversitenin birimleriyle ilgili yönetmelikleri hazırlamak,
- Üniversitenin yıllık eğitim öğretim programını ve takvimini inceleyerek karara bağlamak,
- Bir sınava bağlı olmayan fahri akademik unvanlar vermek ve fakülte kurullarının bu konudaki önerilerini karara bağlamak,
- Fakülte kurulları ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul kurullarının kararlarına yapılacak itirazları inceleyerek karara bağlamak,
- Üniversite yönetim kuruluna üye seçmek,
- Bu kanunla kendisine verilen diğer görevleri yapmaktır.

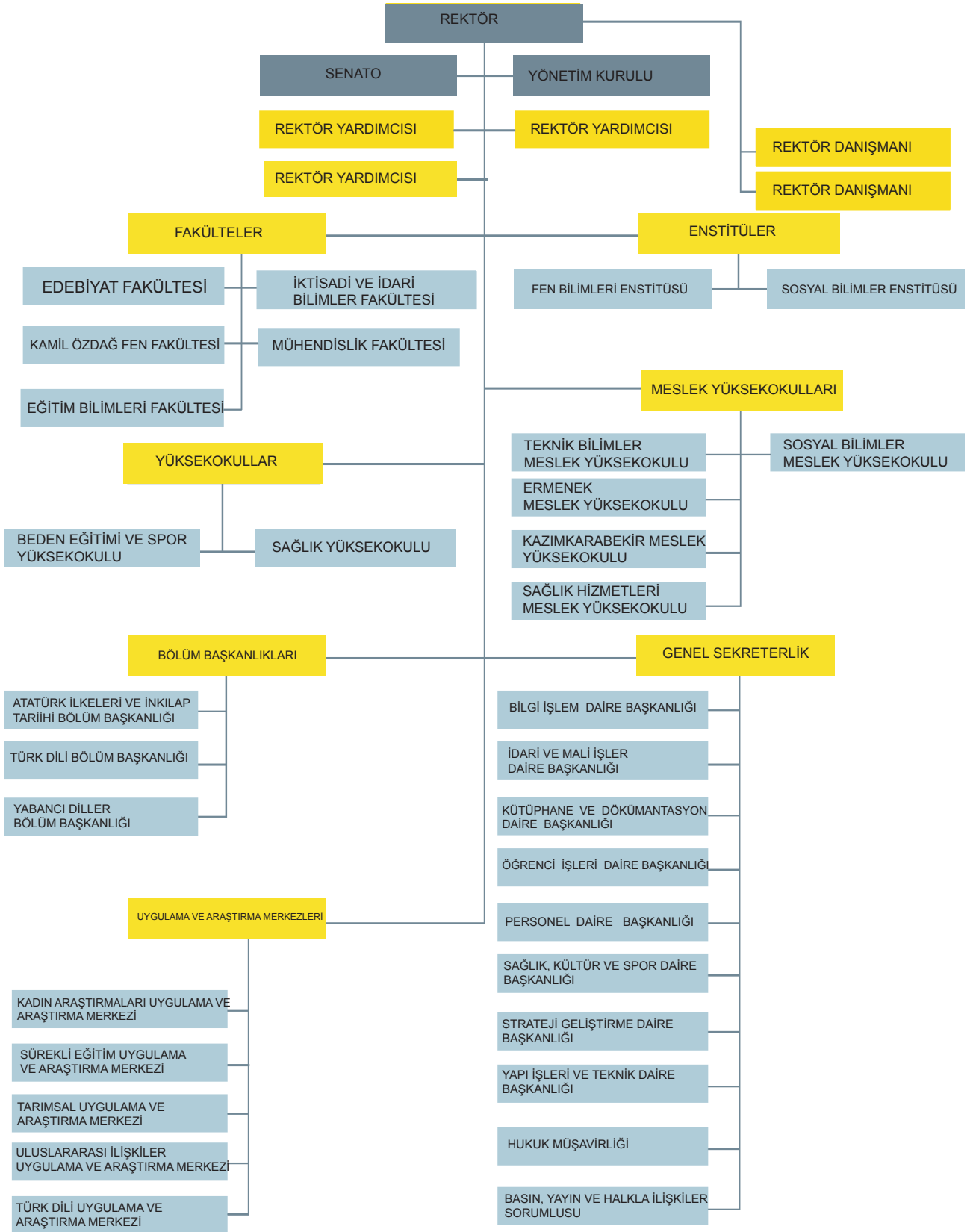
Üniversite Yönetim Kurulu

Üniversite yönetim kurulu; rektörün başkanlığında dekanlardan, üniversiteye bağlı değişik öğretim birim ve alanlarının temsil edecek şekilde senatoca dört yıl için seçilecek üç profesörden oluşur.

Üniversite yönetim kurulu idari faaliyetlerde rektöre yardımcı bir organ olup aşağıdaki görevleri yapar.

- Yükseköğretim üst kuruluşları ile senato kararlarının uygulanmasında, belirlenen plan ve programlar doğrultusunda rektöre yardım etmek,
- Faaliyet plan ve programlarının uygulanmasını sağlamak; üniversiteye bağlı birimlerin önerilerini dikkate alarak yatırım programını, bütçe tasarısı taslağını incelemek ve kendi önerileri ile birlikte rektörlüğe, vakıf üniversitelerinde ise mütevelli heyetine sunmak,
- Üniversite yönetimi ile ilgili rektörün getireceği konularda karar almak,
- Fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurullarının kararlarına yapılacak itirazları inceleyerek kesin karara bağlamak,
- Bu kanun ile verilen diğer görevleri yapmaktır.

2.5.2. Üniversitenin Organizasyon Şeması



2.5.3. Beşerî Kaynaklar

Beşerî kaynaklarımız ile ilgili bilgiler 2011 yılı Aralık ayına aittir.

Çizelge 1 : Akademik Personel Dağılım Tablosu

Akademik Personel Dağılımı		
	YILLAR	
	2010	2011
Profesör	8	10
Doçent	5	5
Yardımcı Doçent	40	50
Öğretim Görevlisi	56	57
Araştırma Görevlisi	134	170
Uzman	5	5
Okutman	12	15
TOPLAM	260	312

Çizelge 2 : Akademik Personelin Birim Bazında Dağılım Tablosu

Akademik Personel Birim Bazında Dağılımı									
Birimi	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Öğr. Gör.	Araş. Gör.	Okut.	Uzm.	Çev.	Toplam
Rektörlük						7			7
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	3	2	8	3	48				64
Kamil Özdağ Fen Fakültesi	4	1	14		35				54
Edebiyat Fakültesi	2	2	12	2	43				61
Mühendislik Fakültesi			4		20				24
Sağlık Yüksekokulu	1		2	5	5				13
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu			4	4	2	1			11
Meslek Yüksekokulu			6	21		4	5		36
Ermenek Meslek Yüksekokulu				11		3			14
Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu				7					7
Sosyal Bilimler Enstitüsü					15				15
Fen Bilimleri Enstitüsü					2				2
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu				4					4
TOPLAM	10	5	50	57	170	15	5	0	312

Çizelge 3 : Akademik Personelin Yaş İtibariyle Dağılımı

Akademik Personelin Yaş İtibariyle Dağılımı						
	21-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51 Yıl- Üzeri
Kişi Sayısı	71	107	61	28	38	7
Yüzde	22,76	34,29	19,55	8,97	12,18	2,24

Çizelge 4 : İdari Personelin Hizmet Süresi

İdari Personelin Hizmet Süresi Dağılımı						
Açıklama	1-3 Yıl	4-6 Yıl	7-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21 Yıl-Üzeri
Kişi Sayısı	113	10	3	14	8	21
Yüzde (%)	66,86	5,92	1,78	8,28	4,73	12,43

Çizelge 5 : İdari Personel Sayısı (Kadroların Doluluk Oranına Göre)

İdari Personel (Kadroların Doluluk Oranına Göre) Dağılımı			
Açıklama	Dolu	Boş	Toplam
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	129	110	239
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	1	11	12
Teknik Hizmetleri Sınıfı	35	14	49
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı	-	-	-
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	1	-	1
Din Hizmetleri Sınıfı	-	-	-
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	3	20	23
Toplam	169	155	324

Çizelge 6 : İdari Personelin Eğitim Durumu

İdari Personelin Eğitim Durumu Dağılımı					
Açıklama	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans ve Doktora
Kişi Sayısı	1	11	41	109	7
Yüzde (%)	0,60	6,51	24,26	64,50	4,14

Çizelge 7 : İdari Personelin Yaş İtibariyle Dağılımı

İdari Personelin Yaş İtibariyle Dağılımı						
Açıklama	19-25 Yaş	26-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-50 Yaş	51 Yaş-Üzeri
Kişi Sayısı	25	70	34	10	26	4
Yüzde (%)	14,79	41,42	20,11	5,91	15,38	23,66

2.5.4. Kurum Kültürü

Üniversitenin iletişim süreçleri, karar alma süreçleri, gelenekler ve değerleri aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.5.4.1. İletişim Süreçleri

Üniversitemizde iletişim, dikey iletişim, yatay iletişim ve çapraz iletişim biçiminde gerçekleşmektedir.

Dikey iletişim: Üniversitemiz üst yönetimi ve her birimde birim yöneticileri tarafından Üniversite ve birim için belirlenen amaçlar doğrultusunda, bütün konulara ilişkin olarak oluşturdukları kararlarla yukarıdan aşağıya doğru talimat şeklinde bildirilir. Ast konumundaki personel ise emirlerin sonuçlarını yazılı, sözlü, telefon, elektronik posta, vb. iletişim araçlarını kullanarak aşağıdan yukarıya doğru iletir.

Yatay iletişim: Aynı hiyerarşik düzeyde bulunan yöneticiler ve memurlar ile fonksiyonel bölümler arasındaki iletişim; yazılı, sözlü, telefon, elektronik posta, vb. iletişim araçlarını kullanarak yürütülmektedir.

Çapraz iletişim: Herhangi bir birim yöneticisi, kendi görev alanına giren konularda diğer birim yöneticisi ya da fonksiyonel birim personeli arasındaki iletişim yazılı, sözlü, telefon, elektronik posta vb. iletişim araçlarını kullanarak iletişim kurmaktadır.

2.5.4.2. Karar Alma Süreçleri

Üniversitemizde karar alma organları olan Üniversite Senatosu, Üniversite Yönetim Kurulu ve Rektör tarafından kanunlarla verilen yetkiler çerçevesinde kararlar alınmaktadır.

Alınan kararlar tüm birimleri ilgilendiriyorsa tüm birimlere, bazı birimleri ilgilendiriyorsa ilgili birimlere bildirilmektedir. Bildirilen kararları ilgili birim yöneticileri kendi birimlerinde aynen uygulamaktadırlar.

Kanunların ve üst yönetimin kendisine verdiği yetkiler çerçevesinde birimlerin karar alma organları ve yöneticileri, birimleriyle ilgili kararları alırlar ve alt birimlerine veya ilgili alt birimine bildirirler. Bildirilen kararları ilgili alt birim yöneticileri kendi birimlerinde ilgili çalışanlara bildirerek aynen uygularlar. Alt birim yöneticileri Üniversite karar organları ve/veya birim karar organlarınca alınarak kendilerine bildirilen kararlar ile kendilerine ilgili mevzuatla veya üst yöneticilerce verilen yetkiler çerçevesinde alacakları kararları, ilgili mevzuat veya karara uygun olarak yerine getirilmek üzere ilgili çalışanlara bildirmektedirler.

İlgili çalışanlar, kendilerine bildirilen kararları, ilgili karara ve mevzuata uygun olarak yerine getirdikten sonra alt birim yöneticilerine en uygun iletişim araçları yoluyla bildirmektedirler.

Alt birim yöneticileri kararların yerine getirilmesini yeterli bulmaları hâlinde, gerekli ise üst yöneticilere en uygun iletişim araçları ile bildirmektedirler. Alt birim yöneticileri kararların yerine getirilmesini yeterli bulmamaları hâlinde gerekçesini ilgili çalışanlarına bildirerek yerine getirilmesini sağlamaktadır. Aynı şekilde birim yöneticileri de kararların yerine getirilmesini

yeterli bulmaları hâlinde gerekli ise üst yöneticilere en uygun iletişim araçları ile bildirmektedirler.

Birim yöneticileri, alt birim yöneticilerinin yerine getirdikleri kararları yeterli bulmamaları hâlinde gerekçesini ilgili alt birim yöneticilerine bildirerek kararların yerine getirilmesini sağlamaktadır. Üniversite üst yönetimi, birimlerden alınan bilgilere göre kararların ilgili karar ve mevzuata uygun olarak yerine getirilip getirilmediğine bakar. Kararların yerine getirilmesini yeterli bulması hâlinde gelişmeleri izlemekte, kararların yerine getirilmesini yeterli bulmaması hâlinde gerekçesini ilgili birimlere bildirerek yerine getirilmesini sağlamaktadır.

2.5.4.3. Gelenekler ve Değerler

Gelenek ve değerler bir kurumda yerleşmiş olan alışkanlıklar, bilgiler ve davranışlar bütünüdür. Üniversiteler kendilerine özgü gelenekleri olan kurumlardır. Üniversitelerin kendi geleneklerinin olması ve kendi değerlerini yaşatmaları kurumsal üniversite anlayışının gerekliliğidir. Kurumsallaşan, gelenekleri olan, ulusal ve uluslararası bilimsel ve eğitim kalitesi olan üniversiteler sürekli saygı ile karşılanmış ve nitelikli öğrenci ve öğretim üyelerini bünyelerine çekmeyi başarmışlardır.

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinin temelleri, daha önce Selçuk Üniversitesine bağlı olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Sağlık Yüksekokulu, Meslek Yüksekokulu, Ermenek Meslek Yüksekokulu ve Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu'na dayanmaktadır.

Bu nedenle Üniversitemiz, daha çok Selçuk Üniversitesinin yerleşik değerleri, uygulamaları ve geleneklerinin izlerini taşımakla birlikte kuruluşundan bu güne, özellikle kurucu rektör atamasının yapılmasından sonraki süreçte kendine özgü geleneklerini ve değerlerini yerleştirme gayreti içinde olmuştur.

Bilimsel üretim ve eğitim kalitesiyle tercih edilen bir üniversite hâline gelme gayreti içinde olan üniversitemiz, akademik ve idari yapılanmada, fiziksel altyapıda aynı dönemde kurulan üniversiteler arasında ön sıralarda yer almış, ancak akademik personelin bilimsel yayınları açısından istenilen seviye yakalanamamıştır.

Üniversitemiz, öğrencisi, öğretim elemanı ve idari personeliyle dayanışma içinde ortak faaliyetler yürütmekte olup, demokratik bir ortamda ve tüm paydaşların her türlü görüşünü ifade etme imkânına sahip bir kurum olmayı hedeflemektedir.

Genel olarak kurum kültürünün yerleşmesinde, kurumda çalışanların ve kurumdan emekli olanların kuruma bağlılığı ve memnuniyetiyle öğrencilerin ve mezunların kuruma bağlılığı ve memnuniyeti büyük önem arz etmektedir.

Bu konularda ne kadar başarılı olunduğuna, ilerleyen zamanlarda yapılacak anketler ışık tutacaktır.

2.5.5. Fiziki Kaynaklar

2.5.5.1. Taşınmazlar

Çizelge 8 : Taşınmazların Yerleşkeler İtibarıyla Dağılımı

Yerleşke Adı	Mülkiyetin Durumuna Göre Taşınmaz Alanı			Toplam (m ²)
	Üniversite	Maliye Hazine	Diğer	
Yunus Emre Yerleşkesi	9.067,00	3.721.201,15	-	3.730.268,15
Ermenek Yerleşkesi	54.787,11	-	-	54.787,11
Kazım Karabekir Yerleşkesi	-	63.188,00	-	63.188,00
Genel Toplam	63.854,11	3.784.389,15	-	3.848.240,26

Çizelge 9 : Kapalı Mekânların Yerleşkeler İtibarıyla Dağılımı

Kapalı Mekanların Dağılımı (m ²)				
Hizmet Alanı	Yunus Emre Yerleşkesi	Kazım Karabekir Yerleşkesi	Ermenek Yerleşkesi	Toplam
İdari	5.000	-	-	5.000
Eğitim	58.620	7.000	5.865	71.485
Sosyal	5.560	-	5.770	11.330
Spor	1.146	-	-	1.146
Genel Toplam	70.326	7.000	11.635	88.961

Çizelge 10 : Kapalı Mekânların Hizmet Alanlarına Göre Dağılımı

Üniversitemiz Kapalı Mekanların Dağılımı (m ²)				
Hizmet Alanı	İdari	Eğitim	Spor	Sosyal
Rektörlük Hizmet Binası	5.000			
Kamil Özdağ Fen Fakültesi		4.635		
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi		13.000		
Edebiyat Fakültesi		6.640		
Sağlık Yüksekokulu		3.600		
Mühendislik Fakültesi		20.435		
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Atölye Binaları		3798		
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Atölye Binaları		3.367		
Ermenek Meslek Yüksekokulu		5.865		
Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu		7.000		
Merkezi Araştırma Laboratuvarı		3.145		
BESYO Spor Salonu			1.146	
Kütüphane Hizmet Binası				3.175
Ermenek Meslek Yüksekokulu Öğrenci Yurdu				5.770
Kreş ve Konukevi				2.385
TOPLAM	5.000	71.485	1.146	11.330
TOPLAM KAPALI ALAN		88.961		

2.5.6. Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar

2.5.6.1. Mevcut Yazılımlar

Üniversitemiz hizmetlerinde kullanılmak üzere; antikor güvenlik ve web filtreleme yazılımı, kütüphane otomasyon sistemi yazılımı, kaspersky anti-virüs yazılımı, ihale kontrol ve düzenleme yazılımı, öğrenci otomasyon programı, personel takip programı, enstitü programı, bordro programı, yemekhane otomasyon sistemi, personel online başvuru programı, BAP otomasyonu, Evrak Kayıt ve Sorgu Sistemi ve arıza bildirim yazılımları mevcuttur.

Bilgi İşlem Daire Başkanlığımızca yürütülen ve proje aşamasında olan yazılımlar aşağıda belirtilmiştir:

- Anket Yönetim Sistemi
- Akademik Bilgi Sistemi
- Sanal Sınıf Oluşturma
- Online Dergi Sistemi

2.5.6.2. Bilgisayarlar

Masa üstü bilgisayar sayısı : 1055

Taşınabilir bilgisayar sayısı : 54

2.5.6.3. Kütüphane Kaynakları

Kitap sayısı : 38.600

Basılı yayın sayısı : 59

Elektronik yayın sayısı : 5

2.5.7. Mali Kaynaklar

Üniversitemiz, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu eki II sayılı listede yer alan özel bütçeli kuruluşlardan biri olup, mali kaynaklarının büyük bir bölümünü hazine yardımları oluşturmaktadır. Hazine yardımlarının gelirlerini içerisinde bulunan büyük payasahipoluşu ise 2007 yılında kurulmuş olan Üniversitemizin, altyapı ve üstyapı yatırımlarını tamamlama konusunda hızlı bir biçimde mesafe kat edilebilmesini sağlamaya yönelik bir merkezî yönetim tasarrufudur. Mali kaynakların ikinci önemli kısmı ise öğrenci katkı paylarıdır. Taşınmaz kira gelirleri, döner sermaye gelirlerinden aktarılan paylar, çeşitli hizmet gelirleri (şartname, basılı evrak ve form satış gelirleri, stant gelirleri, fotokopi gelirleri, idari para cezaları, öğrenci yemek satış gelirleri vb.) de diğer mali kaynaklar olarak sıralanabilir.

Çizelge 11. Özet Ekonomik Ayırma Göre Bütçe Gelirleri Dağılımı

Ekonomik Sınıflandırma	2010		2011	
	Bütçe Tahmini TL	Gerçekleşme Toplamı TL	Bütçe Tahmini TL	Gerçekleşme Toplamı TL
03 – Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	1.387.000,00	3.977.753,39	1.535.000,00	4.373.135,50
04 – Alınan Bağış ve Yardımlar	24.649.000,00	32.877.260,48	34.235.000,00	39.254.475,13
05 – Diğer Gelirler	---	1.377.927,84	4.000,00	1.101.641,25
TOPLAM	26.036.000,00	38.232.941,71	35.774.000,00	44.729.251,88

Çizelge 12. Ekonomik Ayırma Göre Bütçe Ödenekleri/Gider Dağılımı

Ekonomik Sınıflandırma	2010		2011	
	Başlangıç Ödeneği TL	Gerçekleşme Toplamı TL	Başlangıç Ödeneği TL	Gerçekleşme Toplamı TL
01. Personel Giderleri	5.079.000,00	8.817.594,79	10.318.000,00	12.331.912,46
02. Sos.Güv.Kur.Dev.Pir.Gid.	891.000,00	1.334.358,16	1.515.000,00	1.813.635,09
03. Mal ve Hizmet Alım Gid.	3.496.000,00	4.292.429,66	4.873.000,00	5.531.412,40
05. Cari Transferler	1.020.000,00	340.848,31	1.068.000,00	550.472,15
06. Sermaye Giderleri	15.550.000,00	19.073.145,82	18.000.000,00	20.978.873,32
07. Sermaye Transferler	--	1.250.000,00	--	1.500.000,00
TOPLAM	26.036.000,00	35.108.376,74	35.774.000,00	42.706.305,42

Çizelge 13: Bilanço				
	2011	2011	2010	2010
VARLIKLAR	77.559.660,09	6.832.315,97	51.496.440,88	4.375.007,81
Dönen Varlıklar	28.529.993,94	0,00	25.940.918,44	0,00
Nakit ve Nakit Benzeri Varlıklar	19.349.736,07	0,00	17.196.852,53	0,00
100-Kasa Hesabı	0,00	0,00	0,00	0,00
102-Banka Hesabı	19.199.800,63	0,00	17.139.885,16	0,00
103-Verilen Çekler ve Gönderme Emirleri Hesabı (-)	0,00	0,00	0,00	0,00
104-Proje Özel Hesabı	149.935,44	0,00	56.967,37	0,00
105-Döviz Hesabı	0,00	0,00	0,00	0,00
106-Döviz Gönderme Emirleri Hesabı (-)	0,00	0,00	0,00	0,00
108-Diğer Hazır Değerler Hesabı	0,00	0,00	0,00	0,00
Alacaklar	8.480.598,54	0,00	8.197.685,14	0,00
120-Gelirlerden Alacaklar Hesabı	8.447.699,85	0,00	8.197.193,19	0,00
140-Kişilerden Alacaklar Hesabı	32.898,69	0,00	491,95	0,00
Stoklar	163.512,23	0,00	99.506,73	0,00
150-İlk Madde ve Malzeme Hesabı	163.512,23	0,00	99.506,73	0,00
Ön Ödemeler	536.147,10	0,00	446.874,04	0,00
160-İş Avans ve Kredileri Hesabı	0,00	0,00	0,00	0,00
161-Personel Avansları Hesabı	0,00	0,00	0,00	0,00
162-Bütçe Dışı Avans ve Krediler Hesabı	536.147,10	0,00	446.874,04	0,00
Diğer Dönen Varlıklar	0,00	0,00	0,00	0,00
Duran Varlıklar	49.029.666,15	6.832.315,97	25.555.522,44	4.375.007,81
Alacaklar	0,00	0,00	0,00	0,00
220-Gelirlerden Alacaklar Hesabı	0,00	0,00	0,00	0,00
Malî Duran Varlıklar	0,00	0,00	0,00	0,00
Maddi Duran Varlıklar	48.915.632,85	6.718.282,67	25.470.458,14	4.289.943,51
250-Arazi ve Arsalar Hesabı	317.852,09	0,00	0,00	0,00
251-Yeraltı ve Yerüstü Düzenleri Hesabı	916.735,09	0,00	0,00	0,00
252-Binalar Hesabı	21.143.800,60	0,00	0,00	0,00
253-Tesis, Makine ve Cihazlar Hesabı	2.827.678,78	0,00	1.300.359,09	0,00
254-Taşıtlar Hesabı	1.112.454,70	0,00	1.020.571,69	0,00
255-Demirbaşlar Hesabı	6.198.862,94	0,00	4.261.489,44	0,00
257-Birikmiş Amortismanlar Hesabı (-)	0,00	6.718.282,67	0,00	4.289.943,51
258-Yapılmakta Olan Yatırımlar Hesabı	16.398.248,65	0,00	18.888.037,92	0,00
Maddi Olmayan Duran Varlıklar	114.033,30	114.033,30	85.064,30	85.064,30
260-Haklar Hesabı	114.033,30	0,00	85.064,30	0,00
268-Birikmiş Amortismanlar Hesabı (-)	0,00	114.033,30	0,00	85.064,30
Diğer Duran Varlıklar	0,00	0,00	0,00	0,00
YÜKÜMLÜLÜKLER	0,00	70.727.344,12	0,00	47.121.433,07
Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar	0,00	2.130.027,49	0,00	1.859.845,84
Borçlar	0,00	82.871,17	0,00	88.434,59
320-Bütçe Emanetleri Hesabı	0,00	82.871,17	0,00	88.434,59
Emanet Yabancı Kaynaklar	0,00	1.696.108,04	0,00	1.328.756,44
330-Alınan Depozito ve Teminatlar Hesabı	0,00	52.143,78	0,00	64.255,32
333-Emanetler Hesabı	0,00	1.643.964,26	0,00	1.264.501,12
Ödenecek Diğer Yükümlülükler	0,00	348.740,05	0,00	432.822,06
360-Ödenecek Vergi ve Fonlar Hesabı	0,00	348.740,05	0,00	432.822,06
Çalışanların Sosyal Güvenceleri	0,00	2.308,23	0,00	9.832,75
361-Ödenecek Sosyal Güvenlik Kesintileri Hesabı	0,00	2.308,23	0,00	9.832,75
Emekli Maaşları İçin Ayrılan Fonlar	0,00	0,00	0,00	0,00
362-Fonlar ve Diğer Kamu İdareleri Adına Yapılan Tahsilat Hesabı	0,00	0,00	0,00	0,00
Karşılıklar	0,00	0,00	0,00	0,00
Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar	0,00	0,00	0,00	0,00
Borçlar	0,00	0,00	0,00	0,00
Karşılıklar	0,00	0,00	0,00	0,00
Çalışanların Sosyal Güvenceleri	0,00	0,00	0,00	0,00
Emekli Maaşları İçin Ayrılan Fonlar	0,00	0,00	0,00	0,00
NET VARLIKLAR/ÖZKAYNAK	0,00	68.597.316,63	0,00	45.261.587,23
Net Değer	0,00	1.658.061,52	0,00	567.781,43
500-Net Değer Hesabı	0,00	1.658.061,52	0,00	567.781,43
Yedekler	0,00	0,00	0,00	0,00
Birikmiş Olumlu/Olumsuz Fark	0,00	66.939.255,11	0,00	44.693.805,80
570-Geçmiş Yıllar Olumlu Faaliyet Sonuçları Hesabı	0,00	44.693.805,80	0,00	19.068.707,88
590-Dönem Olumlu Faaliyet Sonucu Hesabı	0,00	22.245.449,31	0,00	25.625.097,92
NET AKTİF	70.727.344,12		47.121.433,07	

2.6. Çevre Analizi

2.6.1. Yükseköğretimde Dünyadaki Durum ve Gelişmeler

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren gelişmiş ülkelerde bilgi toplumuna geçiş süreci başlamış ve bilgi ekonomisi adı verilen yeni bir küresel ekonomik yapı oluşmuştur. Bu yeni yapıda bireylerin ekonomik gücü bilgi ve öğrenim düzeyleri ile ülkelerin rekabet gücü ise beşeri ve sosyal sermayeleri ile ölçülür hâle gelmiştir.

Bu süreç, bilginin üretilmesi ve paylaşılmasından birinci derecede sorumlu olan üniversitelerden beklentileri arttırmış ve hemen tüm ülkelerde yükseköğretim toplumların ilgi odağı haline gelmiş ve bu artan beklentileri karşılayacak şekilde, yükseköğretimin yeniden yapılandırılması gündeme gelmiştir.

Küreselleşme, piyasa ekonomilerine geçiş ve özellikle hizmetlerin serbest dolaşımı yönündeki hızlı gelişmeler nedeniyle yükseköğretim, Birleşmiş Milletler, UNESCO, OECD, AB Komisyonu, Dünya Bankası ve hatta Dünya Ticaret Örgütü gibi uluslararası kuruluşların da öncelikli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir.

Bilgi toplumuna ve ekonomisine geçiş sürecinde değişik toplum kesimlerinin üniversiteden artan beklentileri aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

1. Daha fazla öğrenciye ve daha geniş bir yaş grubuna eğitim vermek, yani “yığınlaşmak”,
2. Hızla üretilen yeni bilgilerin ve oluşan yeni bilgi alanlarının tümünü kapsayacak şekilde programlarını genişletmek,
3. Eğitimde, mezunların iş bulabilmesi, araştırmada ise bilginin yanı sıra uygulamaya yönelmek,
4. Toplumla güçlü köprüler kurarak, bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunmak,
5. Paydaşlarına hesap verebilen, açık ve saydam yönetim modelleri geliştirmek,
6. Tüm bu beklentilerini görece olarak azalan kamusal kaynaklar ile karşılayabilmek.

Bir taraftan artan beklentiler, diğer taraftan azalan kamu kaynakları arasında sıkışan üniversiteler ise, daha fazla özerklik sağlayarak, gelir kaynaklarını artırıp çeşitlendirmek ve daha verimli yönetim modelleri geliştirmek için yeni arayışlara girmişlerdir.

2.6.1.1. Yükseköğretimde Yığınlaşma (Massification)

Dünya Bankası, UNESCO ve OECD gibi uluslararası kuruluşların raporlarına göre, dünyada yükseköğrenim gören öğrenci sayısı 1985 yılında yaklaşık 20 milyon iken, 1990’da 26 milyona, 1995’de 38 milyona yükselmiş ve 1995 yılından itibaren hızla artarak, 2001 yılında 85 milyonu aşmıştır. Bu sayının, günümüzde 100 milyonu aştığı tahmin edilmekte, 2020’de ise, 200 milyon

düzeyine ulaşacağı öngörülmektedir.

Yükseköğrenim gören öğrenci sayıları 1998 - 2003 yılları arasında Japonya’da yılda ortalama % 0,2, ABD de % 2.2, AB ülkelerinde % 3.1 artış gösterirken, 2004’de Hindistan’da % 8, Çinde ise % 20 ye yakın bir artış göstermiştir.

Yükseköğretimde okullaşma oranları ileri ülkelerde yaklaşık % 50, düşük ve orta gelirli ülkelerde ise % 100 artış göstermiştir. Bu durum, dünyada yükseköğretim alanında çok önemli bir dönüşüm yaşanmakta olduğunu göstermektedir.

Yükseköğretimdeki bu yığılma, genelde az gelişmiş ülkelerde, geleneksel öğrenci tanımına giren 18-23 yaş grubunun artan talebinden kaynaklanmaktadır. Bu eğilimin önümüzdeki yıllarda da devam edeceği, genç nüfusun demografik baskısı ile bu yaş grubunun okullaşma oranının bu ülkelerin ekonomik büyüme ve istihdam artış oranlarından daha hızlı yükseleceği öngörülmektedir.

Gelişmiş ülkelerin okullaşma oranlarındaki artış, bu gruba ek olarak 24-34 yaş grubuna giren “yeni öğrencilerin” ortaya çıkmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, her yıl işgücünün % 40’ının iş, % 10’unun ise meslek değiştirdiği ABD’de, “yeni öğrencilerin” oranı % 25’i aşmıştır. 24-34 yaş grubunu oluşturan “yeni öğrencilerin” taleplerinin mesleklerinde yenilenmeleri için “yaşam boyu eğitilmeleri” veya meslek değiştirmeleri için “yeniden eğitilmeleri” yönünde olacağı düşünülmekte ve bir tür “tam gerektiği zaman eğitim” öngörülmektedir. Günümüzde, gelişmiş ülkelerde lisans eğitime tekabül eden 19-22 yaş grubundaki öğrenci sayısında gözlenen artışlar, bu ülkelerde nüfusun durağanlaşması ve okullaşma oranlarının son sınırlarına ulaşmış olması yüzünden, büyük ölçüde yabancı ülkelere gelen öğrencilerin eğitim taleplerinden kaynaklanmaktadır.

Yükseköğretimdeki yığılma eğilimleri, yeni üniversite türlerinin de ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunlar arasında, bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı eğitim modellerinden yararlanarak, kitlesel eğitim veren (öğrenci sayısı 100.000’i üzerinde olan) mega üniversitelerin sayılarının artışı dikkati çekmektedir. 1996 yılında, 11 mega üniversitede 2.830.000 öğrenci bulunuyorken, mega üniversitelerin sayısı günümüzde 33’e ulaşmış olup öğrenci mevcudu da 10 milyonu aşmıştır.

2.6.1.2. Yükseköğrenimin Küreselleşmesi (Internationalization)

Küreselleşen dünyada, yükseköğretim de giderek ülkelere özgü bir etkinlik olmaktan çıkarak küresel bir etkinlik hâline gelmektedir. Genç nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelere, gelişmiş ülkelere yönelik büyük yükseköğrenim talebi karşısında, gelişmiş ülkelerin yükseköğretim sistemleri, öğrenci hareketliliğine giderek daha açık hale gelmektedir. Örneğin, OECD ülkelerinde yükseköğrenim gören yabancı öğrencilerin sayısı son 20 yılda iki katına çıkarak 1.6 milyona ulaşmıştır. Bu ülkeler arasında yabancı öğrenci oranı ABD’de % 30, İngiltere de, % 14, Almanya’da % 13, Fransa’da % 9, Avustralya’da % 7 düzeyindedir. Yabancı öğrencilerin en yoğun olduğu ülkeler Avrupa ülkeleridir. Bu ülkelerde 2001 yılında 831.000 olan yükseköğretime kayıtlı yabancı öğrenci sayısının günümüzde bir milyona yaklaştığı tahmin edilmektedir. Ancak, bu öğrencilerin yaklaşık yarısı, Avrupa Birliği Üyesi ülkelerin “öğrenci hareketliliği” (student mobility)

Socrates/Erasmus programlarından yararlanarak, bir üye ülkeden diğerine giden öğrencilerden oluşmaktadır. ABD’de ise yabancı öğrencilerin yaklaşık % 60’ı Asya, % 15’i Avrupa ülkelerinden gelen öğrencilerden oluşmaktadır.

Ülkeleri dışında yükseköğrenim gören öğrencilerin % 43’ü Asya, % 35’i Avrupa, % 12’si Afrika, % 7’si Kuzey Amerika ve % 3’ü Güney Amerika kökenlidir. Tek tek ülkelere bakıldığında Çin, yurtdışına en çok öğrenci gönderen ülke olup bu ülkeyi Kore, Hindistan, Yunanistan ve Japonya izlemektedir.

İletişim teknolojisindeki gelişmeler, yükseköğretimin küreselleşmesinde öğrencilerin yer değiştirmesine bağlı olmayan yeni hareketlilik biçimleri yaratmaktadır. Bu bağlamda son yıllarda giderek yaygınlaşan bir uygulama “program hareketliliği” olmuştur. Bu uygulama çerçevesinde öğrenciler bir başka ülkenin eğitim programlarına, yurtdışına gitmeden ve genellikle sanal eğitim tekniklerinden yararlanarak, kendi ülkelerinde kayıt yaptırılabilen ve derece alabilmektedirler.

Bu tür bir başka uygulama ise, gelişmiş ülke üniversitelerinin, başka ülkelerde açtıkları yerleşkelerde eğitim vermesi şeklinde olmakta ve bu durumda da bir tür “kurumsal hareketlilik” yaratılmaktadır.

Özellikle Avustralya’nın bu tür yeni yaklaşımları çok etkili bir biçimde uyguladığı gözlenmektedir. Avustralya yükseköğretim kurumlarına kayıtlı Uzak Doğu ülkeleri öğrencilerinin yarısı bu uygulama çerçevesinde eğitim görmektedir.

Yükseköğretimde yabancı öğrenci hareketliliğinin giderek artırılmasındaki amaç, sadece yükseköğretim kapasitelerinin kullanılmasındaki etkinliği artırmak değildir. Bunun ötesine geçen sosyal amaçlar bulunmaktadır. Örneğin, Avrupa Birliği Socrates ve Erasmus programlarıyla üye ve aday ülkeler arasında öğrenci ve öğretim üyesi hareketliliğinin artışı özendirirken, kültürel diyalogu geliştirmeyi, Avrupa eğitim ve araştırma alanını yaratmayı, bir ortak Avrupa bakış açısının oluşumunu sağlamayı amaçlamaktadır. Bu hareketliliğin AB ülkeleri arasında karşılıklı anlayış ve dayanışmanın gelişmesine de yardım etmesi beklenmektedir. Benzer bir girişim 1991 yılında Uzak Doğu’da başlatılmış (The University Mobility in Asia and Pacific UMAP) ve 1998 yılında da Avrupa Kredi Transfer Sistemine benzer bir sistem (UMAP Credit Transfer System) geliştirilerek öğrenci hareketliliğinin artırılmasına çalışılmıştır.

Yükseköğretim alanındaki hareketliliğin toplumsal sonuçları yanı sıra, çok önemli ekonomik sonuçları olduğunu da göz ardı etmemek gerekir. Almanya, Fransa, Kanada ve ABD gibi ülkeler, öğrenci hareketliliğini seçkin yabancı öğrencileri ileride kendi nitelikli işgücüne katma beklentisi içinde desteklemektedirler. Avustralya, İngiltere, Yeni Zelanda gibi bazı ülkeler ise yabancı öğrencilerden alınan yüksek öğrenim harçları ile ek mali kaynak yaratmak amacını gütmektedirler. Yabancı öğrencilere sunulan yükseköğretim hizmetinin mali büyüklüğünün 1998 yılında 30 milyar doları aştığı ve hizmet sektöründe dünya ticaretinin % 3’ünü oluşturduğu ifade edilmiştir.

2.6.1.3. Yükseköğretimin Finansmanı

Yükseköğretim, günümüze dek genellikle bir kamu hizmeti olarak görülmüş ve giderleri ABD ve diğer birkaç ülke dışında hemen hemen tümüyle kamusal kaynaklardan karşılanmıştır. Ancak, yükseköğretimde gözlenen ve önümüzdeki yıllarda da sürmesi beklenen talep artışı nedeniyle, yükseköğretimin sadece kamu kaynakları ile sürdürülebilirliği sorgulanmaya başlanmıştır. Bu bağlamda:

- Yükseköğretim giderlerinin, kamu kesimi yanında diğer paydaşlar tarafından da karşılanması,
- Yükseköğretim kurumlarının gelir kaynaklarının çeşitlendirilmesi,
- Kamu kaynaklarının daha verimli dağıtılması ve kullanılması için yeni yöntemler geliştirilmesi doğrultusunda arayışlara girilmiştir.

Yükseköğretim kurumlarının paydaşları, kamu yanında öğretim alanında öncelikli olarak bu hizmetten yararlanan öğrenciler, araştırma alanında ise sanayi kuruluşları olduğu için, öğretim giderlerinin karşılanmasında öğrencilerin katkı payı, araştırma giderlerinin karşılanmasında ise sanayi desteği (üniversite-sanayi işbirliği), öncelikli gündem maddeleri hâline gelmiş, öğretim ve araştırma bütçeleri oldukça kesin çizgi ayrıştırılmaya başlamıştır.

Yükseköğretim bütçelerinin en büyük kalemini (% 70-80) oluşturan öğretim giderlerinin, bu hizmetten bireysel olarak yararlananların ödeyecekleri öğrenci-katkı payları ve bu hizmetin toplumsal getirisi nedeniyle, tüm toplumun ödemesi gereken devlet katkı payları tarafından birlikte karşılanması gerektiği görüşü giderek kabul görmektedir.

OECD tarafından yapılan bir araştırmada yükseköğretimin bireysel getirisi (Net Private Rate of Return) İngiltere ve ABD de % 15, Danimarka, Fransa, Hollanda ve İsveç’ de yaklaşık % 10 olarak bulunmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu oranın daha yüksek olduğu tahmin edilmekte ve ücretsiz yükseköğretimin, alt gelir gruplarından orta ve üst gelir gruplarına dolaylı kaynak aktarımı yarattığı savunulmaktadır. Bu görüşe karşı çıkanlar ise hemen hemen tüm ülkelerin anayasalarında yer alan eğitimde fırsat eşitliği ilkesinin bozulacağını öne sürmektedirler.

Bu iki karşıt görüş arasında sıkışan ülkelerde farklı uygulamalar gözlenmektedir. ABD yükseköğretim sistemi geniş bir yelpazede öğrencilere seçenekler sunmaktadır. Özel üniversitelerde ortalama 17.000 \$ /yıl, iki yıllık devlet yüksekokullarında ortalama 1500 \$/yıl öğrenci katkı payı alınmaktadır. Ancak Federal Hükümet eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak için dar gelirli öğrencilere yılda 160 milyar dolar yardımda bulunmaktadır. Bu politika genellikle “yüksek katkı payı yüksek yardım” ilkesiyle ifade edilmektedir.

Avrupa ülkelerinde ise farklı uygulamalar gözlenmektedir. Finlandiya, İrlanda, Almanya, Fransa gibi bazı ülkelerde yükseköğrenim bir kamu hizmeti olarak görülmekte ve öğrenci katkı payı alınmamaktadır. Buna karşılık İtalya, Hollanda, Portekiz, Avusturya ve İngiltere gibi bazı ülkelerde öğrenci harçları son yıllarda önemli ölçüde arttırılmış, dar gelirli öğrenciler için değişik borçlandırma sistemleri geliştirilmiştir.

Doğu Avrupa ülkelerinde ise genellikle ikili (ücretli/ücretsiz) bir sistem uygulanmaya başlanmış, üniversiteler belirli bir kontenjan dahilinde öğrencilere ücretsiz eğitim verirken, bu kontenjan dışında ücretli eğitime geçmişlerdir.

Yükseköğretimde eğitim giderlerinin karşılanması için kamu kaynaklarının dağıtımında da bazı nicel ve nitel performans ölçütlerini gözönüne alan formüller kullanılması gittikçe yaygınlaşmaktadır. Bu formüllerde, genellikle öğrenci sayıları temel ölçüt olarak alınmakta, kayıt olan, mevcut ve/veya mezun edilen öğrenci sayıları gibi kıstaslar kullanılarak kaynak dağıtımı yapılmaktadır.

Yıllık bütçelerle kaynak verilmesi yerine, performansla temellendirilmiş üç yıllık bütçelerle kaynak verilmesinin yaygınlaşan bir uygulama olduğu gözlenmektedir. İlk kez 1988 yılında Fransa’da başlatılan bu model daha sonra Finlandiya, İsviçre ve Avusturya tarafından da uygulanmaya başlanmıştır.

Bir diğer önemli gelişme ise yerel veya merkezî yönetimler tarafından talep edilen bazı eğitim programlarının üniversiteler tarafından geliştirilmesi ve bu hizmetin bir sözleşme ile yönetimler tarafından “satın alınması” şeklinde ortaya çıkmaktadır. Buna “sözleşme temelli fonlama” denilmektedir. ABD ve Avusturalya’da çok yaygın olan bu uygulama son zamanlarda Hollanda ve İngiltere’de de yaygınlaşmaya başlamıştır.

Araştırma için üniversitelere sağlanan kamu kaynaklarının dağıtımında da önemli politika değişiklikleri gözlenmektedir.

Araştırma fonları, giderek kamu kurumları tarafından belirlenen “öncelikli alanlara” kaydırılmaktadır. Günümüzün küresel ekonomisinde, teknoloji rekabetinde öne geçmek isteyen ülkelerin öncelikli alanları da genellikle uygulamalı fen bilimleri ile sağlık bilimleri alanlarında olmakta, sosyal bilimler başta olmak üzere diğer bilim alanlarına yeterli kamu kaynağı ayırlamamaktadır.

Araştırma fonları daha çok üniversitelerin önerdikleri proje bazında “güdümlü” araştırmalara bir değerlendirme sonrasında dağıtılmakta ve üniversitelere tahsis edilen “torba araştırma bütçeleri” giderek küçülmektedir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, fonların dağıtımında işlevsellik ön plana çıkmakta, diğer bir deyişle uzun soluklu temel araştırmalar ve bireysel bağımsız araştırmalar yerine, kısa sürede ekonomiye katkı sağlayacak uygulamalı araştırmalar ön plana çıkmaktadır.

Performans ve rekabete dayanan fon dağıtım sistemi, seçkin üniversitelerin araştırma alanında giderek daha da güçlenmesine, diğerlerinin bu alandan çekilmek zorunda kalmasına ve böylece “araştırma üniversiteleri” ile diğer üniversitelerin daha keskin çizgilerle birbirlerinden ayrılmasına yol açmaktadır. Örneğin, İngiltere’de 2002-2003 yılında araştırma fonlarının % 75’i, toplam 135 üniversite arasından 25 üniversiteye tahsis edilmiştir.

Ancak, üniversitelerin yerleşik kadrolarını rahatsız eden tüm bu gelişmelere karşın, bu uygulamaların bir ülkede yeterli sayıda yetkin araştırmacı bulunuyorsa, mali kaynakların en güçlü altyapıya ve akademik kadrolara sahip olan yükseköğretim kuruluşlarına yönlendirilmesi mümkün

olmaktadır. Başka bir deyişle araştırma kaynakları araçsal bir rasyonellik anlayışıyla sınırlı olan bir etkinlik anlayışı içinde verimli olarak kullanılmış olmaktadır.

Yükseköğretimin finansmanı konusunda yaşanan bu gelişmeler, yükseköğretim kurumlarında piyasa değerlerinin giderek yaygınlaşması sonucunu doğurmaktadır. Bu dönüşüm sürecine uyum sağlayabilmeleri için üniversitelere daha fazla mali özerklik (financial autonomy) verilmekte, gelir kaynaklarını çeşitlendirerek kamu kaynaklarına bağımlılığını azaltan üniversitelerin akademik özgürlüklerinin de artacağı, böylece tam özerkliğe (full-autonomy) sahip olacakları ileri sürülmektedir. Ancak bu konuda bir görüş birliği bulunmamaktadır. Üniversitelerin piyasa değerlerince yönlendirilmesi, sunduğu hizmetlerin belli gruplara yönelmesi sonucunu doğurmaktadır. Akılcılık adına siyasetin ve piyasanın miyopik bakış açılarıyla yönlendirilen bir Üniversitenin topluma yapabileceği katkılar çok sınırlanmış olmaktadır. Oysa, 900 yıllık bir kurum olan üniversiteyi, insanlığın en önemli kültürel miraslarından biri olarak görmek gerekir. Uzun erimli mantıkların ve soğukkanlı değerlendirmelerin hâkim olduğu böyle bir kurumun niteliğinde yaşanan bu doğrultudaki gelişmelerin, uzun erimde çok önemli olumsuz sonuçları olabileceği göz ardı edilmemelidir.

2.6.1.4. Yükseköğretimde Özelleşme

Dünyada bir yandan yükseköğretim alanındaki yığılma, öte yandan refah devletinden uzaklaşma eğilimlerinin yaşanması, yükseköğretim kurumlarının kurulması ve işletilmesinde özel kaynakların kullanılmasını gündeme getirmiştir. Oysa, toplum için yeterli miktar ve kalitede yükseköğretim hizmetinin “kamu malı” olarak sunulması gerekmektedir. Nitekim son yıllara kadar, ABD dışındaki tüm ülkelerde yükseköğretim hizmeti yalnız kamu malı olarak değil, aynı zamanda kamu eliyle üretilmiştir. 1980’li yıllardan başlayarak refah devleti krizinin ortaya çıkmasıyla birlikte yükseköğretim kurumlarının sayısının artırılmasında özel birikimlerden de yararlanma eğilimi güç kazanmıştır. Bu durumda, özel kesim tarafından yeni yükseköğretim sunum biçimleri gelişmeye başlamıştır. Bu gelişmeleri, yükseköğretimin özel hizmet olarak üretildiği biçiminde yorumlamak yanıltıcı olur. Söz konusu olan bir kamu malının özel olarak sunumudur (private provision of public goods). Bu nedenle, bu sunum değişik ülkelerde farklı biçimler almaktadır.

Özellikle 1990’lı yılların başından itibaren, Uzak Doğu ülkeleri ile eski sosyalist ülkelerde gelişen bu süreç, Çin, Hindistan ve hatta Rusya’nın da katılmasıyla güçlenerek sürmektedir. Sadece kamu kaynakları ile yükseköğretimini finanse edemeyen hemen tüm gelişmekte olan ülkeler de bu politikayı benimsemek zorunda kalmış ve sonuç olarak günümüzde birçok ülkede devlet ve özel üniversitelerden oluşan ikili bir yükseköğrenim yapısı ortaya çıkmıştır. Dünya genelinde, özel yükseköğretim kurumlarında okuyan öğrencilerin oranı 1985’de yaklaşık % 18 iken, günümüzde % 30’a yaklaşmıştır.

Özel kuruluşlar eliyle yükseköğretimin sunumu değişik biçimlerde gerçekleşmektedir. Bunlar arasında;

- Kâr amacı gütmeyen vakıf üniversiteleri (Harvard, Stanford, vb.)

- Kâr amacı güden kurum üniversiteleri (University of Phoenix, Devry University.)
- Şirket üniversiteleri (Motorola University, Oracle University)
- Sınır ötesi üniversiteler (Nottingham, The Appollo Group)
- Sanal Üniversiteler (Tec de Monterrey)

gibi farklı modeller sayılabilir.

Yükseköğretimin özel kesim tarafından sunumunun son yıllarda birçok ülkede denetimsiz ve hızlı şekilde büyümesi, kamu hizmeti olma niteliğinin kaybolmasına ve kalite, mesleki yeterlilik, akademik tanınmanın bulunmayışı gibi pek çok sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. 1989 sonrasında sosyalist blokun çözülmesiyle birlikte, Doğu Avrupa ülkelerinde yükseköğretimin kâr amacıyla denetimsiz bir biçimde ticarileşmesinin ortaya çıkardığı bu tür sorunlar, Avrupa’da “Bologna Süreci”nin” başlatılmasının temel nedenini oluşturmuştur. Benzer bir yozlaşma Hindistan’da yaşanmış ve bunun sonucunda Anayasa Mahkemesi, 100 özel üniversite’nin kapatılması yönünde bir karar almak zorunda kalmıştır.

2.6.1.5. Üniversite Özerkliği ve Hesap Verebilirlik

Üniversite’nin ortaya çıkışından beri, korunmaya çalışılan temel özelliği özerk bir kurum olmasıdır. Üniversiteden beklenen yaratıcılık, küçük çıkarlara hapsolmemek, uzun erimli bakış açıları geliştirebilme gibi niteliklerinin gerçekleşebilmesi, büyük ölçüde bu kuruluşların özerk olmasına bağlıdır. Ülkeler, genellikle üniversitelerinin özerk olduğu iddiasında oldukları için bir üniversitenin gerçekten özerk olup olmadığının değerlendirebilmesi somut özerklik kıstaslarına dayandırılmalıdır. Örneğin, OECD üniversite özerkliğini aşağıda özetlenen sekiz ölçütü tanımlamaktadır:

1. Gayrimenkul ve diğer donanımların mülkiyetine sahip olabilmek,
2. Borçlanarak fon yaratabilmek,
3. Yaratılan kaynakları, kendi amaçları doğrultusunda bağımsız harcayabilmek,
4. Akademik program ve ders içeriklerini belirleyebilmek,
5. Akademik personelin işe alınmasına ve işten çıkarılmasına karar verebilmek,
6. Çalışanların ücretlerini belirleyebilmek,
7. Öğrenci kontenjanlarını belirleyebilmek ve
8. Öğrenci harçlarını (tuition fee) belirleyebilmek.

Üniversite özerkliğini tanımlayan bu sekiz ölçütten beşinin mali, ikisinin akademik ve birinin ise idare özerkliğe ilişkin olduğu ve üniversite özerkliğinin, büyük oranda, mali özerklik ile ilişkilendirildiği gözlenmektedir.

2.6.1.6. Yükseköğretimde Kalite Güvencesi ve Akreditasyon(Muadelet)

Son 10 yılda, yükseköğretim kurumlarının ve bu kurumlarda eğitim gören öğrenci sayılarındaki hızlı artış, bu artışta özel sunum biçimlerinin payının yüksekliği ve devlet üniversitelerinin özerkliklerinin genişletilmesi gibi gelişmeler, tüm ülkelerde yükseköğretimde “Kalite Güvencesi” sorununu gündeme getirmiştir. Uluslararası öğrenci hareketliliği, sınır ötesi üniversiteler ve küreselleşen ekonomide hizmetlerin serbest dolaşımı nedeniyle, yükseköğretimde “kalite güvencesi” sadece ulusal değil, uluslararası bir boyut kazanmış, diplomaların tanınması ve akreditasyon konuları ikili veya çok taraflı ilişkilerde önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir.

1980’li yıllardan başlayarak tüm sanayileşmiş ülkeler yükseköğretimde kalite güvencesini sağlamak için bir “Ulusal Kalite Güvence Ajansı” kurmuşlardır. Bu ulusal ajansların tamamına yakın bir kısmı devlet tarafından finanse edilmekte ancak devletten bağımsız özerk kurumlar olarak çalışmaktadırlar.

Ulusal Kalite Güvence Ajansları, genellikle üniversite, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşmaktadır. Örneğin, İrlanda uygulamasında yedi üniversite, bir işveren, bir ticaret odaları, bir meslek odaları ve bir öğrenci temsilcisi ile iki yurtdışı uzman bulunmaktadır.

Bu ajansların temel görevleri;

- Yükseköğretimde kalite güvencesi bilincini oluşturmak,
- Yükseköğretim kurumlarının iç veya öz değerlendirmelerini incelemek ve değerlendirmek,
- Kurumların güçlü ve zayıf yanlarını belirlemek, sorunların giderilmesi için öneriler sunmak ve gelişmeleri izlemek,
- Kamuoyunu ve ilgili yurtdışı kurumları bilgilendirmek, saydamlığı sağlamak şeklinde özetlenebilir.

Avrupa ve çevresindeki ülkelerin, Avrupa Yükseköğretim Alanı (AYA) oluşturma çalışmaları çerçevesinde yükseköğretimde kalite güvence sistemleri konusundaki ortak birikime ve anlayışa dayalı bir sistem oluşturma çabaları, Bologna Deklarasyonu öncesinde 24 Ocak 1998 tarihinde Avrupa Birliği Konseyi’nin almış olduğu kararla başlamıştır. Bu karar, 1990’lı yıllarda Yükseköğretimde Avrupa Kalite Güvencesi Birliği’nin (ENQA European Association for Quality Assurance in Higher Education) kuruluşu ve daha sonraki Lizbon ve Bologna süreçleri ile desteklenerek geliştirilmiş ve büyük ivme kazanmıştır.

ENQA, Bologna sürecinde üye ülkelerin kalite güvence sistemlerinin karşılıklı tanınması ve bu çalışmaların koordinasyonundan sorumlu kuruluş olarak bu çalışmalarda önemli bir rol üstlenmiştir. ENQA’nın yürütmekte olduğu bu çalışmalara Avrupa Üniversiteler Birliği (EUA), Avrupa Yükseköğretim Kurumları Birliği (EURASHE) ve Avrupa Ulusal Öğrenci Birlikleri (ESIB) destek vermekte ve gelişmeler Bologna İzleme Grubu (BFUG) tarafından takip edilmektedir.

Avrupa Yükseköğretim Alanı’nda, günümüze kadar bu alanda yapılan çalışmalar ve bu kapsamda önerilen ilke ve standartlar, 2005 yılında ENQA tarafından “Avrupa Yükseköğrenim

Alanında Kalite Güvence İlke ve Standartları” raporunda yayınlanmış ve Bergen toplantısında Bologna sürecine dahil ülkelerin eğitim ile ilgili bakanları tarafından kabul edilmiştir. Bu alanda benimsenen ilke ve standartlar;

- Yükseköğretim kurumlarında iç kalite güvencesi,
- Yükseköğretim kurumlarının dış kalite güvencesi,
- Kalite Güvence Ajanslarının dış kalite güvencesi.

uygulama ve süreçlerine yönelik temel ilke ve standartları içermekte ve günümüzde üye ülkelerin bu alandaki çalışmalarını, belirlenen bu ilke ve standartlar çerçevesinde yürütmeleri beklenmektedir.

Günümüzde bu alandaki çalışmalar her ne kadar benimsenmiş olan bu ilke ve standartlar göz önüne alınarak yürütülmekte ise de, Avrupa Yükseköğretim Alanına (AYA) bağlı bulunan 45 ülkedeki siyasal sistemler, sosyo-kültürel ve dil farklılıkları, eğitim gelenekleri, kalite standartlarının “tek model” halinde oluşmasına engel olmaktadır. Bu nedenle, üye ülkelerin kalite güvence ajanslarının benimsedikleri kalite güvence sistemlerinde farklı yöntem ve yaklaşımların bulunduğu görülmektedir. Avrupa’da kalite güvencesi uygulamaları iki eksende farklılaşmaktadır. Birinci farklılaşma kullanılan yöntemler; değerlendirme, akreditasyon, denetleme, kıyaslama üzerindendir. İkinci farklılaşma ise alanlar; konu, program, kurum ve işlev temelindedir.

Yükseköğretim kurumlarına kalite güvencesi vermek (hatta kurumları bu açıdan sıralamak), bu kurumları akredite etmek veya etmemek bir ajans için oldukça iddialı ve zor bir görevdir. Meslek dayanışması, kamu kurumlarının ya da siyasetçilerin baskıları ve ulusal endişeler ajansların görevlerini tarafsız ve bağımsız olarak yerine getirmelerini daha da zorlaştırmakta ve değerlendirmelerin güvenilirliğinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle Ergen’de Avrupa Yükseköğretim Alanında 2007 yılından itibaren üye 45 ülkenin ulusal ajanslarının değerlendirilmeye başlanması, 2010 yılına kadar bu “ajansların akredite edilmesi” ve bir şemsiye altında toplanması kararı alınmıştır.

Buradaki amaç, üye ülkelerde aynı kalite ölçütleri değerlendirme ve denetleme süreçlerinin kullanılmasını sağlamak, böylece saydamlığı artırıp, yükseköğretimde uluslararası öğrenci hareketliliği ve eğitim sürelerinin ve diplomaların tanınması konularında günümüzde karşılaşılan bazı sorunları aşmaktır.

Bu bağlamda, son birkaç yıl içinde, “Bologna Süreci” çerçevesinde bazı önemli adımlar atılmıştır. Daha sonraki bölümlerde görüleceği üzere: Yükseköğretimde üç aşamalı (threecycle) bir sisteme geçilmiş (lisans-3/4 yıl + yüksek lisans-2 yıl + doktora-4 yıl), Avrupa Kredi Transfer Sistemi (ECTS) geliştirilmiş, bunlar için gerekli krediler belirlenmiş, alınan eğitimin kapsamı ve içeriğini tanımlayan diploma eki (diploma supplement) uygulamasına başlanmıştır.

Bu yapısal ve sayısal bilgilere ek olarak, yükseköğretimden (ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) beklenen çıktıların tanımlanması ve ölçülmesi ve bunların gerek Bologna Süreci kapsamında AYA için öngörülen yapı ile ve gerekse Avrupa Birliği Komisyonu tarafından oluşturulan yapı ile ilişkilendirilmeleri yönünde çalışmalar yapılmıştır.

Bu gelişmeler, şimdilik ulusal ve uluslararası düzeyde sadece akademik ortam için sürdürülmektedir. Ancak küresel ekonomide hizmetlerin serbest dolaşımı için esas gerekli olan, mesleki akreditasyon sürecinin başlaması için ön adımların atılmasıdır.

2.6.1.7. Avrupa Yükseköğretim Alanının (AYA) Oluşumu

Üniversite kurumunu yaratan ve tüm dünyaya yayılmasını sağlayan, 20. yüzyılın başına kadar bu alanda rakipsiz olan Avrupa üniversiteleri, 20. yüzyılın ortalarından itibaren bir duraklama dönemine girmiş ve üstünlüklerini ABD'ye kaptırmışlardır. Shanghai Jiao Tong Üniversitesi endeksi-ne göre 2004 yılında dünyanın en iyi 20 üniversitesinin 17'si ABD'de, ikisi İngiltere'de ve bir tanesi de Japonya'dadır.

Küreselleşen dünyada birleşerek ve genişleyerek tek bir pazar ve tek bir blok halinde “dünyanın en rekabetçi bilgi tabanlı ekonomik gücü” olmayı hedefleyen Avrupa, bu hedefin odak noktasında yer alan Üniversitenin sorunlarına ancak 1990'lı yılların ortasından itibaren ciddi olarak eğilmeye başlamıştır. Bu yıllarda, İngiltere dışındaki Avrupa yükseköğretim sistemi genelde,

- Aşırı merkeziyetçi bir yönetim, kısıtlı idari ve mali özerklik,
- Düşük ve azalan kamu kaynakları ve alınamayan öğrenci harçları,
- Eğitimde verimsizlik, çok düşük mezuniyet oranları ve uzayan eğitim süreleri,
- Araştırmada verimsizlik, gibi temel sorunlarla karşı karşıya bulunmakta idi.

1990'lı yıllar boyunca ve 2000'li yılların başında, hemen hemen tüm Avrupa ülkeleri, kendi yükseköğretim sistemlerinin sorunlarına çözüm bulmak amacıyla idari ve mali konularda yasal düzenlemeler yapmışlardır. Bu düzenlemeler ile bazı ülkelerde (Avusturya, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Bulgaristan, Romanya, Macaristan) radikal değişimler, diğer bazı ülkelerde ise (Almanya, Fransa, İspanya) birtakım iyileştirmeler gerçekleştirilmiştir. Ancak, tüm Avrupa ülkelerini ve özellikle AB'yi ilgilendiren ortak sorun, ülkelerin çok farklı üniversite geleneklerine ve dolayısıyla farklı eğitim süreçlerine ve farklı eğitim kalitelerine sahip olmasıdır. Bu farklılıklar eski sosyalist ülkelerin Avrupayla bütünleşmesinden sonra daha da artmış ve Avrupa'da yükseköğretim sistemlerinin uyumlulaştırılması, yakınlştırılması ve uzun dönemde ortak bir Avrupa Yükseköğretim Alanı oluşturulması girişimini tetiklemiştir.

AB ve çevresindeki ülkeler için ortak bir Avrupa Yükseköğretim Alanı'nın (AYA) oluşturulması;

- Hizmetlerin serbest dolaşımının önündeki engellerin, diplomaların kaşılıklı olarak tanınması ve akreditasyon mekanizmalarının oluşturulması yoluyla kaldırılması,
- Öğrenci hareketliliğinin artırılması ve ortak bir “Avrupalı” bilinç ve kültürünün oluşturulması,
- Üniversiteler arasında işbirliği yoluyla bilim ve teknolojide rekabet gücünün geliştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

Ortak bir yükseköğretim alanı oluşturulması için öncelikle ülkeler tarafından karşılıklı olarak yükseköğretim kurumlarının ve bu kurumların verdiği derecelerin tanınması gerekmektedir. Bu amaçla 1997 yılında Avrupa Konseyi ve UNESCO'nun işbirliği ile gerçekleştirilen Lizbon Tanıma Konvansiyonu'nun (Council of Europe/UNESCO Lisbon Recognition Convention) akademik tanınma (academic recognition) için gerekli gördüğü bazı süreç ve usuller 36 Avrupa ülkesi ile ABD, Kanada, Avustralya ve İsrail tarafından kabul edilmiştir. Ancak, akademik tanınma için belirtilen süreçlerde değerlendirme ve kararlar, yükseköğretim kurumlarına bırakıldığı için bu kurumlar arasında eskiden beri süregelen uygulamalara kıyasla önemli bir değişiklik sağlanamamıştır.

Tek bir Avrupa Yükseköğretim Alanı'nın oluşturulması yönünde ilk ciddi adım, Mayıs 1998'de Fransa, Almanya, İtalya ve İngiltere'nin yükseköğretimden sorumlu bakanları tarafından yayımlanan Sorbonne Ortak Bildirisi'yle atılmıştır.

Sorbonne'da başlatılan girişimden bir yıl sonra Haziran 1999'da 29 Avrupa ülkesi Bologna Bildirisi'ni yayınlayarak Bologna süreci ve AYA'nın oluşturulması yönündeki ilk adımı atmışlardır.

Yükseköğretim Kurumları Avrupa Birliği kısa dönem yükseköğretimin Bologna Süreci'ndeki bütün tartışmalara ayrıntılı ve ağırlıklı olarak dahil edilmesini ve kısa dönem yükseköğretimden diğer düzeylere geçişlerin teşvik edilmesi için düzenlemeler yapılarak kolaylıklar sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, Avrupa Nitelikler Çerçevesi içerisinde önlisans derecelerinin uluslararası geçerliliği olacak şekilde tanımlanabilmesi için kalite güvencesi çalışmalarının bu alanda da tamamlanması ve Avrupa Kredi Transfer Sistemi ve diploma eklerinin bu düzeyde de etkin olarak kullanılmasını önermektedir. Bu yolla, ara insan gücünün ülkeler arası hareketliliğinin kolaylaşacağı vurgulanmaktadır.

2.6.2. Yükseköğretimde Ülkemizdeki Durum ve Gelişmeler

Türkiye'nin önümüzdeki yıllarda yükseköğretimden beklentilerini belirleyen üç farklı çıkış noktası olduğu söylenebilir. Bunlar;

Demografik geçiş süreci içinde yol alan Türkiye nüfusunun yaş grupları dağılımında yaşanan değişimler,

Türkiye'nin gelişmiş ülkelerle olan gelişme açığını kapatmak için yükseköğretime yüklemek durumunda olacağı işlevler,

Türkiye nüfusunun araçsal olarak gerekçelendirilmeyen yükseköğretim talebindeki gelişmeler olarak sıralanabilir.

2.6.2.1. Demografik Geçiş Sürecindeki Değişmeler ve Ortaya Çıkan

Fırsat Penceresi

Türkiye'de, sanayi öncesinin kırsal toplumundan, sanayileşen kentsel bir topluma geçen toplumların hepsinde görüldüğü üzere, bir demografik geçiş süreci yaşanmaktadır. Bu geçiş süreci içinde, ilk yıllarda kaba doğum oranları sabit kalırken, sağlık koşullarındaki iyileşmeler sonucu kaba ölüm oranlarında hızla bir düşme yaşanmaya başlayınca, nüfus artış hızlarında bir yükselme ortaya

çıkılmaktadır. Bir süre sonra, kaba doğum oranlarında da bir düşme başlarken kaba ölüm oranlarında düşme yavaşlamakta, bu değişimler sonucunda nüfus artış hızı da düşme yoluna girmektedir. Daha sonra, kaba ölüm oranlarında düşme durmakta, nüfus artış hızındaki düşmeler kaba doğum oranındaki düşmeye paralel olarak gerçekleşmektedir. En son aşamada, kaba doğum oranları ve kaba ölüm oranları birbirine yaklaşmakta nüfus artış hızları sıfıra ulaşmakta, nüfus belirli bir düzeyde kararlı kalmaktadır.

Bu sürecin belirli aşamalarını, Türkiye’de İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaşamaya başlamıştır. 1945-50 arasında % 4,6 olan kaba doğum oranı, 1960-65 arasında % 4,3 olmuştur. Oysa 1945-50 döneminde % 2,7 olan kaba ölüm oranı 1960-65 döneminde % 1,6 ya düşmüş, bunun sonucunda yıllık ortalama nüfus artış hızı 1945-50 dönemindeki % 1,9’dan 1960-65 döneminde % 2,7 ye yükselmiştir. 1990-2000 döneminde, kaba doğum oranlarındaki düşüş % 2,4’e kadar gerilemiş, kaba ölüm oranlarındaki düşüş yavaşlayarak sürmüş ve % 0,7 ulaşarak en alt düzeye erişmiş, nüfus artış hızı ise % 1,8’e kadar gerilemiştir. Türkiye, demografik geçiş sürecinde yol almaya devam etmektedir.

Türkiye’nin nüfusu 20 yıl sonra da, oldukça yavaşlamış bir hızda da olsa, artmaya devam edecektir. Türkiye nüfusunun 2050 yılında 98 milyon düzeyinde kararlılık kazanacağı beklenmektedir.

Artış hızındaki bu yavaşlama, Türkiye’yi bir genç nüfus ülkesi olmaktan aşama aşama uzaklaştıracaktır. Bunun sonucunda, zaman içinde eğitilecek çocuk sayısındaki artış azalacak, hatta gerilemeye başlayacaktır. Nitekim bir yılda doğan çocuk sayısı halen 1,4 milyon iken, 2025 yılında 1,3 milyon düzeyine gerileyecektir. Bu gelişmelerin paralelinde zaman içinde eğitim politikalarında nicel kaygılar yerlerini giderek nitel kaygılara bırakacaktır.

Türkiye’nin demografik süreçte aldığı yola koşut olarak, nüfusun yaş grupları arasında dağılımı önemli bir değişiklik geçirecektir. Demografik geçişin başladığı yıllarda nüfus piramidi geniş tabanlı iken, demografik geçişin sonuna doğru bu taban önemli ölçüde daralacak, alt yaş gruplarında dikkörtgenleşecek ve piramidin tepeleri ise önemli oranda genişleme gösterecektir.

Yaş gruplarındaki gelişmeler, 0-14, 15-64 ve 65 + kategorilerindeki nüfus değişimleri üzerinde durularak analiz edilebilir. Doğum oranlarındaki gerilemeler sonucunda, 2005 yılı sonrasında 0-14 yaş grubundaki nüfus büyük ölçüde sabit kalmaktadır. Bu durum ilköğretimden yararlanacak öğrencilerin toplam sayısının sabit kalması ve 2015 yılından sonra ilköğretim talebinin nüfus artışı dolayısıyla artmayacağı anlamına gelmektedir. Yeni ilköğretim tesisleri için yapılacak yatırımlar, bu tarihten sonra kalite yükseltmeye ve nüfusun yer değiştirmesi ve kentlerde toplanması dolayısıyla yeni yerlerde ortaya çıkan talebi karşılamaya yönelecektir.

Çalışabilecek nüfusun göstergesi olarak alınan 15-64 yaş grubundaki nüfus ise, hem miktar, hem de oran olarak artmaktadır. Son 25 yılda 0-14 yaş grubunda % 12’lik bir azalma olurken 15- 64 yaş grubunda % 10’luk bir artış olmuştur. Bu gelişme Türkiye açısından bir fırsat penceresi diye adlandırılan olguyu yaratmıştır.

Başka nedenler olmasa bile salt demografik nedenlerle Türkiye'nin nüfus başına düşen üretimi artacak ve bunun sonucu olarak Türkiye her öğrencinin eğitiminin kalitesini geliştirmek için yapabileceği yatırım sürekli olarak artırılabilir. Fırsat penceresi denilen de işte budur. İrlanda'nın, AB içinde gerçekleştirdiği hızlı gelişmenin, demografik geçiş sırasında karşılaştığı böyle bir demografik fırsat penceresi döneminde, eğitime yaptığı yatırımlar dolayısıyla gerçekleştiği konusunda geniş bir katılım bulunmaktadır.

Yaşlı nüfus oranının artışı, Türkiye'nin toplumsal refah politikalarında birçok yeniliğin yapılmasını gerektirecektir. Bu yaşlı gruplar toplum dışına itilmeyip önlerindeki yıllarda toplumun etkili birer üyesi olarak yaşamlarını sürdüreceklerse, onların araçsal ve araçsal olmayan eğitim talepleri olabileceğini ve bu taleplerin nasıl karşılanabileceğini de hesaba katmak gerekecektir. Hem 15-64, hem de 64+ yaş grubundaki göreceli büyüme, ekonomideki dönüşümlerin yarattığı gerekliliklerle bir araya geldiğinde, Türkiye'deki "sürekli eğitim" talebinde önemli bir artış meydana getirecektir.

0-14 ve 64+ yaş gruplarının ekonomi dışı olduğu kabul edilerek, bu ikisinin toplamının 15-64 yaş grubunun büyüklüğüne bölünmesiyle elde edilen bağımlılık oranı küçüldükçe ülkenin gelecekte yapabileceği yatırım oranının ve toplumun yeni projeler geliştirme kapasitesinin artması beklenir. Türkiye'de bağımlılık oranının sürekli olarak düştüğü ifade edilebilir. Türkiye'nin demografik geçiş süreci içinde aldığı yolun, nüfusun yaş grupları arasındaki dağılımında yarattığı değişikliklerin, Türkiye'de eğitim için açtığı fırsat penceresini genel olarak gördükten sonra, yükseköğretim yaş grubu için öngörülerde bulunmak yararlı olacaktır.

Türkiye'de önümüzdeki yıllarda yükseköğretim verilmesi gereken öğrenci sayısındaki artışta, demografik nedenlerden çok, ekonomik gelişmenin talepleri etkili olacaktır.

2.6.2.2. Türkiye'nin Gelişme Açığı ve Bu Açığın Kapatılması Konusundaki Beklentileri

Demografik geçişin başlangıcında, hızlı bir nüfus artışı ve kentleşme yaşayan Türkiye'nin eğitime ayırdığı kaynakların kıtlığı ve yenilikçi öğretim programları geliştirme konusunda gerekli motivasyona sahip olmayışı, ortalama eğitim düzeyinin düşük düzeyde kalmasına ve sanayileşmiş ülkelerle arasında insani gelişme ve yarışabilirlik açısından büyük bir açık oluşmasına neden olmuştur.

İnsani gelişme endeksi üç boyutta hesaplanmaktadır. Endeksin birinci boyutu sağlığa ilişkindir. İkinci boyutu bilgiye ve eğitime ilişkin olup birinci, ikinci ve üçüncü eğitimlerdeki brüt okullaşma oranlarıyla ölçülmektedir. Üçüncü boyutu ise yaşam standardına ilişkindir. Kişi başına satın alma gücü paritesine göre hesaplanmış yurtiçi gelirdir.

Gerek işgücüne katılım oranının yükseltilebilmesi, gerek işgücünün verimli olarak kullanılabilmesi, eğitim düzeyinin yükseltilmesine bağlıdır. AB'ye tam üyelik süreci içinde olması Türkiye'nin işgücü eğitimi konusunu Avrupa bağlamında da düşünmesini gerektirmektedir. 2000-2025 döneminde 20-44 yaşları arasındaki çalışma çağı nüfusu AB'de 165,2 milyondan 136,3 milyona gerilerken, Türkiye'de 26,5 milyondan 33,7 milyona çıkacaktır. Türkiye'nin Avrupa'nın bu işgücü

açığını kısmen de olsa kapatabilecek bir konuma ulaşabilmesi iyi eğitilmiş, katma değer yaratma gücü yüksek işgücü oluşturabilmesine bağlıdır. AB standartlarına yetişebilmek için genç nüfusun eğitim düzeyini yükseltme yolları aranmalıdır. Türkiye'nin AB içinde etkili bir şekilde yer alabilmesi için önümüzdeki 20 yıllık dönemde insan sermayesini hızla geliştirmesi gerekir. Bu amaçla, 20-44 yaş grubu hedef olarak seçilebilir ve 2025 yılında bu yaş grubunun, eğitim düzeyinin istenen düzeye ulaşabilmesi için her eğitim düzeyinde okullaşma oranlarının yükseltilmesi hedeflenebilir.

Türkiye'nin eğitim konusundaki amaçlarını sadece sayısal olarak belirlemesi yetersiz kalacaktır. Eğitimin niteliğine ilişkin olarak yapılması gereken saptamalarda Türkiye'nin, bilgi toplumuna geçiş ve AB'ye tam üyelik perspektifleri yol gösterebilir.

1970'li yılların ikinci yarısından itibaren, yaşanmaya başlayan ekonomik krizden çıkış arayışları içinde yoğunlaşan araştırma faaliyetleri içinde, özellikle bilişim teknolojisindeki gelişmeler, dünyayı sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş aşamasına getirmiştir.

Yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte kitle üretiminden, esnek ve yalın üretime geçilmiş, stratejik insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimi yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçen dünyanın, insan gücünün yetiştirme biçimine ilişkin beklentileri değişmiştir. 2000 yılında gerçekleştirilen AB Lizbon Zirvesi'nde "Avrupa'nın, daha çok ve iyi iş ve daha kuvvetli sosyal bağlılıkla sürdürülebilir ekonomik büyüme yetisine sahip, dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgiye dayalı ekonomisi" olması hedefi benimsenmiştir.

Bilgi toplumuna geçiş süreci içinde, toplumda herkesin eğitime tam ve eşit erişimi gereklidir. Zira küreselleşen dünyada ekonomi, bilgiye ve bilgili insan gücüne dayanmaktadır. Bilgi toplumunda, başarılı bir birey olabilmek için, salt belli bir düzeyde mesleki ve teknik bilgilere sahip olmak artık yeterli olmamaktadır. Bu bireyden bilgiye ulaşma, bilgiyi çözümleme ve sürekli olarak işine uygun olarak bilgisini yenileyebilme kapasitesine ulaşmış olması beklenmektedir. Küresel bilgi toplumu içindeki yarışma, çoklu beceriye ve yaşam boyu öğrenme kapasitesine sahip olan işgücüne gereksinmeyi artırmıştır. Küreselleşmiş bilgi toplumundaki bir bireyden inisiyatif alması, sorumluluk üstlenmesi, takım çalışmasına açık olması, çoğulcu ve özgür düşünceye ve insan haklarına saygılı olması, toplumsal ve bireysel düzeyde sanat ve kültür bilincine sahip olması beklenmektedir.

Günümüzde, işgücü piyasalarında başarı için, eğitimde başlangıçta uygun konunun seçilmesi kadar, her alanda verilen eğitimin esnekliği, en az o kadar önemli olmaktadır. Artık işgücünün yalnızca tek bir alanda eğitimi yeterli olmamakta, değişen işgücü piyasasının gereklerine kısa sürede uyum sağlayabilecek kapasitelere sahip işgücünün ömür boyu eğitimi öngörülmektedir. Bir kişinin yaşamı boyunca işsiz kalmaması, yaşam boyu eğitimle olanaklı hâle gelebilmektedir.

Türkiye yükseköğretim sisteminin, bu nitelik ve beklentileri gerçekleştirebildiğini söylemek zordur. Bu da, mezunlarının işgücü piyasalarında başarıyla yer almalarını zorlaştırmaktadır. Bu durumda Türkiye'nin genelde eğitim sistemini, özelde de yükseköğretim sistemini, esnek, açık ve güçlü olarak yeniden yapılandırması gerekmektedir.

2.6.3. Bölge ve Karaman ile İlgili Gelişme ve Beklentiler

Üniversitenin bulunduğu Karaman ili gıda sanayi ve tarım sektörü ile ön plana çıkan bir ildir. Karaman bisküvi ve bulgur sanayinde gerek tesis gerekse üretim bakımından Türkiye’de ilk sıralarda yer almaktadır. Üniversitemiz Mühendislik Fakültesi bünyesinde Gıda Mühendisliği bölümü yer almaktadır. Gıda mühendisliği bölümü sektörün ihtiyacı olan nitelikli insan kaynaklarının karşılanması yanında sektöre öncülük edebilecek veya karşılaşılan sorunların çözümünde yardımcı olacak araştırma faaliyetlerinde bulunacaktır. İstihdam sağlanabilecek alanlara ait bölümlerin açılması yükseköğretim stratejilerinin bulunduğu raporlarda sıkça yer alan bir konudur.

Tarımsal üretim bakımından da Karaman ili çok önemli bir potansiyele sahiptir. Özellikle elma üretiminde ülkemizde Isparta ilinden sonra ikinci sırada yer almaktadır. Elma üretiminin yüksek olmasına rağmen pazarlanması, muhafazası ve markalaşması konusunda önemli problemler bulunmaktadır. İlin diğer önemli bir tarımsal üretimi ise buğday üretimidir. İlin iklim özelliklerinin makarnalık buğday üretimi için uygun olması ve pazarlanmasında bulgur sanayi nedeniyle bir sorunla karşılaşılması nedeniyle makarnalık buğday üretimi toplam buğday üretiminin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. İlde tarımsal alanda diğer önemli bir konuda toprak ve su kaynaklarının muhafazasıdır. Bölgede tarımsal alanların sulanmasında daha çok yeraltı suları kullanılmaktadır. Konya havzasında tarımsal sulamanın büyük bir kısmının ve şehir suyu ihtiyacının yeraltı sularından karşılanması nedeniyle her sene yer altı suyu 1,5 metre aşağıya inmektedir. Ayrıca bölge topraklarının organik madde oranının çok az ve kireçli bir yapıya sahip olması nedeniyle bölge toprakları sulamanın da etkisi ile çoraklaşma ve erozyonla yok olma tehlikesi altındadır. Organik madde oranı azalan topraklarda, toprağın su tutma kapasitesi azalmakta ve bitkisel üretimin gerçekleştirilebilmesi için daha fazla yeraltı suyu kullanılmaktadır. Bu da yeraltı su kaynaklarının giderek azalmasına neden olmaktadır. Ülkemiz kalkınma planında doğal kaynakların muhafazası, bitki genetik kaynakları, bitki ıslahı ile tarımsal ekonomiye katkı sağlayacak yeni çeşitlerin geliştirilmesi ve biyoteknoloji öncelikli konular arasında yer almaktadır. Üniversitemiz bünyesinde tarımsal alanlarla ilgili Meslek Yüksekokulu bünyesinde Organik Tarım, Ev ve Deney Hayvanları Yetiştiriciliği Bölümleri, Tarımsal Uygulama ve Araştırma Merkezi ve Ermenek Meslek Yüksekokulu’nda Tıbbi ve Aromatik Bitkiler Bölümü yer almaktadır. Ayrıca Fen Fakültesi bünyesinde ve DPT projesi kapsamında yapımı devam etmekte olan Merkez Laboratuvarında temel ve tarımsal biyoteknolojik konularında araştırma alt yapısı kurulmaktadır. Bunlara ilave olarak Mühendislik Fakültesi çatısı altında Biyomühendislik bölümü de açılmıştır. İlgili bölümler ve merkezlerin disiplinler arası koordinasyonu ve çalışması sonucunda Karaman ilinin tarımsal problemlerinin çözümünde ve doğal kaynaklarının muhafazasında önemli çalışmalar yapılabilir. Özellikle üniversite bünyesinde bitki ıslahında biyoteknolojik yöntemlerin de kullanılabileceği alt yapı ve insan kaynaklarının bulunuyor olması ilin ihtiyacını karşılayacak yeni çeşitlerin geliştirilmesi bakımından çok önemlidir.

Önümüzdeki yıllarda ihracatta teşvik programlarının markalaşan ve kurumlaşmasını tamamlayan firmalara öncelik verecek şekilde düzenlemelerin planlanıyor olması üniversitemiz bünyesinde yer alan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin il için önemini bir kat daha artırmaktadır. Sanayi ve üniversite işbirliği ile ildeki sanayi kuruluşlarının kurumsallaşması ve markalaşması konusunda önemli araştırma ve çalışmalar yapılabilir.

Enerji sektörünün gerek araştırma gerekse ekonomik bakımdan günümüzün ve geleceğin en önemli sektörlerinden biri olduğunun en önemli göstergesi; ülkelerin ve özellikle özel sektörün enerji sektörüne yapmış olduğu yatırımlardır. Enerji kaynakları günümüzde stratejik öneme sahip olmakla birlikte sanayileşme ve teknolojiden yararlanmanın da ön şartı haline gelmiştir. Özellikle fosil kaynaklı enerji kaynaklarının son yıllarda önemli çevresel sorunlara yol açması ve bazı ülkeler için dışa bağımlılığı artırması nedeniyle alternatif ve yenilenebilir enerji kaynaklarının geliştirilmesi ve kullanımı birçok ülkede olduğu gibi ülkemizin de kalkınma planlarında yer almaktadır. Bu açıdan rüzgâr ve güneş enerjisi geleceğin en stratejik yenilenebilir ve çevre dostu enerji kaynakları arasında yer almaktadır. Karaman da Türkiye’de bu iki kaynak bakımından en yüksek potansiyele sahip iller arasında ilk sıralarda yer almaktadır. İl sınırları içerisindeki hâkim rüzgârların gücü ve yıl içerisindeki güneşlenme gün sayısının çok fazla olması nedeniyle Karaman ilinin gelecekte yenilenebilir enerji merkezlerinden biri olabileceği düşünülmektedir. Nitekim rüzgâr enerjisi üretim izni almak üzere Karaman il sınırları içerisinde 14 farklı lokasyon için başvuru yapılmıştır. Üniversitemizin de Mühendislik Fakültesi içerisinde enerji alanında araştırmalarda ve eğitim faaliyetlerinde bulunacak bölümlere yer verilmiş ve Enerji Mühendisliği Bölümü açılmıştır. Bu bölüm nitelikli eleman ihtiyacını karşılamakla kalmayıp önemli araştırma faaliyetlerinde de bulunacaktır.

Bilişim, internet ve yazılım günümüzde en hızlı değişen, gelişen ve rekabete en açık bilimsel faaliyet alanlarından olmakla birlikte birçok sektörün faaliyetlerinin daha kaliteli, düzenli ve karlı işleminde de önemli bir yere sahiptir. Birçok kamu ve özel kuruluş faaliyetlerini yazılımlar aracılığı ve çevrimiçi (online) şartlarda yürütmektedir. Bu bağlamda Bilgisayar ve Elektrik Elektronik Mühendisliği bölümleri üniversitelerde bulunması gereken en stratejik bölümler arasındadır. Ayrıca bu bölümler yenilenebilir enerji bakımından büyük bir potansiyele sahip Karaman ilinde kurulması planlanan tesislerin ihtiyacının karşılanmasında, teknik destek açısından ve özgün değeri yüksek araştırmalar yapılabilmesi bakımından da önemlidir.

Bir kentin veya ülkenin gelişmesinde en az teknik bölümler kadar sosyal bölümlerin de katkısı ve önemi vardır. Üniversite, işgücü ve teknik alanlardaki piyasalara göstermiş olduğu önemi sosyal değerlere ve kültür varlığımıza da göstermek zorundadır. Bu nedenle özellikle sosyal bilim alanlarına ve bölümlerine de destek olmalı adayların o alanlara yönlendirilmesi gerekmektedir.

2.7. GZFT Analizi

2.7.1. Üstünlükler

- ✓ Genç ve dinamik bir personel yapısına sahip olması,
- ✓ Çalışanların paylaşımcı ve özverili olması,
- ✓ Spor alanında sistemli çalışma sonucu ülke içi başarıların elde edilmesi,
- ✓ Çalışanların iş akış takvimine uymada titizlik göstermesi,
- ✓ Öğrencilerimiz ile öğretim elemanlarımızın güçlü bir iletişim içinde olması,
- ✓ Çalışanların mevcut iş disiplinine, kanun, yönetmelik ve ilgili mevzuata uygun hareket etmesi,
- ✓ Takım çalışmasını destekleyen ve yeniliğe açık yönetim anlayışının olması,
- ✓ Kariyer günleri düzenlenmesi,
- ✓ Sürekli kurumsal gelişme isteğinin olması,
- ✓ Merkezi bir kütüphane ve dokümantasyon merkezinin olması.

2.7.2. Zayıflıklar

- ✓ Üniversitemizin yeni kurulmuş olması,
- ✓ Öğretim üyesinin yetersiz olması,
- ✓ Öğretim elemanlarının aşırı ders yükü nedeniyle verimliliklerinin düşmesi,
- ✓ Hizmet içi eğitimin yetersizliği,
- ✓ Personel yetersizliğinden dolayı personel başına düşen iş yükünün fazlalığı,
- ✓ Öğrencilere sağlık hizmetinin verilememesi,
- ✓ Mezunlarına ait sosyal bir faaliyetin bulunmaması,
- ✓ Yeterli seviyede kurumsallaşma sağlanamaması,
- ✓ Sosyal imkân ve etkinliklerin yetersiz olması,
- ✓ Döner sermaye işletme olanaklarının yetersizliği.

2.7.3. Fırsatlar

- ✓ Uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı değişim imkânı,
- ✓ Avrupa birliği kurumları ile işbirliğinin artması,
- ✓ Uluslararası rekabetin artması,
- ✓ Kaynak bulma kapasitesinin yüksekliği,
- ✓ Bölgenin zengin bir tarih ve kültür mirasının bulunması,
- ✓ Karaman ilinin ulusal ulaşım ağı üzerinde bulunması nedeniyle öğrencilerin üniversitemizi tercih etmeleri,
- ✓ Nitelikli eleman ihtiyacının artması,
- ✓ Ülkemizde AR – GE çalışmalarına verilen önemin ve ayrılan bütçenin artması,
- ✓ Bölge üniversiteleri arasında işbirliği çabası / girişimleri,
- ✓ Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki işbirliği çabası,
- ✓ Üniversite-sanayi işbirliği çabası,
- ✓ Karaman'ın güvenli ve yaşam kolaylığına sahip bir şehir olması,
- ✓ Karaman'ın tarım, gıda, sanayi ve yenilenebilir enerji kaynakları bakımından yüksek bir potansiyele sahip olması.

2.7.4. Tehditler

- ✓ Bölüm/program kontenjanlarına öğrenci tercihlerinin az olması,
- ✓ Özel üniversitelerin artması ve İngilizce eğitim yapan üniversitelerin tercih edilmesi,
- ✓ Burs işlerinin merkezileştirilerek sayısının azaltılması,
- ✓ Genel olarak öğrencilerin gelir seviyelerinin düşük olması ve burs olanaklarının yetersizliği,
- ✓ Kalifiye ve yetişmiş eleman istihdamının zor olması,
- ✓ Üniversiteye gelen öğrencilerin yeterli donanıma sahip olmamaları,
- ✓ Öğrencilerin genel kültür eksikliği,
- ✓ Zaman zaman çıkarılan af yasaları dolayısıyla eğitimin kalitesinin olumsuz yönde etkilenmesi,
- ✓ Öğretim üyesi yetiştirmede yaşanan sorunlar,
- ✓ Üniversite akademik ve idari personel ücretlerinin yetersiz olması,
- ✓ Kadro tahsisindeki sıkıntılar,
- ✓ Kamudaki ücret eşitsizliği nedeniyle üniversite dışındaki kurumların tercih edilmesi,
- ✓ Sınavsız geçiş nedeniyle, ortaöğretim kurumlarından gelen öğrenci niteliğinin düşük olması.

3. MALİYETLENDİRME

3.1. Stratejik Amaçların Hedeflere Göre Maliyeti

Stratejik amaçlar ve bu amaçlara ulaşmak için belirlenen hedeflerin maliyetleri çizelge halinde verilmiştir.

Çizelge 14: Stratejik amaçların hedeflerine göre maliyetleri (TL)

STRATEJİK AMAÇLARIN HEDEFLERİNE GÖRE MALİYETLERİ (TL)								
TEMA	AMAÇ	HEDEF	2013	2014	2015	2016	2017	TOPLAM (TL)
KURUMSALLAŞMA EKSENİ	1	1	846.206	976.307	1.122.258	1.285.313	1.463.031	5.693.115
		2	314.400	338.436	364.682	392.872	423.386	1.833.776
		3	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		4	315.150	345.186	377.182	410.872	446.386	1.894.776
		5	305.150	328.386	353.838	381.260	410.806	1.779.440
		6	595.150	655.186	717.182	825.872	936.386	3.729.776
		7	305.150	328.386	357.182	384.872	414.706	1.790.296
		8	265.150	285.186	5.307.182	7.330.872	7.356.386	20.544.776
		9	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		10	665.150	785.186	307.182	330.872	356.386	2.444.776
		11	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		12	315.150	339.186	365.502	393.858	424.410	1.838.106
		13	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		14	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		15	315.150	339.186	365.502	393.858	424.410	1.838.106
		16	315.150	339.186	365.502	393.858	424.410	1.838.106
		17	315.150	339.186	365.502	393.858	424.410	1.838.106
		18	365.150	393.186	423.822	456.843	492.435	2.131.436
EKSEN MALİYETİ			6.563.006	7.218.119	12.328.428	15.029.439	15.779.479	56.918.472
EĞİTİM EKSENİ	2	1	325.150	349.986	377.166	406.455	438.015	1.896.772
		2	928.150	991.506	1.059.510	1.132.049	1.213.657	5.324.872
		3	14.571.547	15.833.930	11.409.966	11.473.725	10.976.224	64.265.392
		4	565.150	609.186	657.102	708.786	806.386	3.346.610
		5	505.150	544.386	587.118	330.872	356.386	2.323.912
		6	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		7	765.150	825.186	890.382	960.728	1.036.630	4.478.076
		8	665.150	717.186	773.742	834.757	900.582	3.891.416
		9	365.150	393.186	423.822	456.843	492.435	2.131.436
		10	285.150	306.786	330.510	356.066	383.596	1.662.108
		11	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		12	1.065.150	1.149.186	1.385.916	1.495.905	1.614.621	6.710.778
		13	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		14	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		15	274.150	294.906	317.680	342.209	364.386	1.593.331
		16	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		17	415.150	447.186	482.142	519.829	560.459	2.424.766
		18	365.150	393.186	423.822	456.843	492.435	2.131.436
		19	2.450.150	4.236.186	4.908.742	5.300.557	5.723.647	22.619.282
EKSEN MALİYETİ			24.871.247	28.517.918	25.563.530	26.429.984	27.141.390	132.524.068

STRATEJİK AMAÇLARIN HEDEFLERİNE GÖRE MALİYETLERİ (TL)								
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN EKSENİ	3	1	1.465.150	1.085.419	1.007.182	730.872	656.386	4.945.009
		2	1.825.150	2.085.186	2.175.326	2.930.872	2.856.386	11.872.920
		3	765.150	885.186	1.007.182	1.130.872	1.256.386	5.044.776
		4	3.065.150	3.185.186	3.407.182	3.530.872	3.694.386	16.882.776
		5	3.140.150	3.185.186	3.607.182	3.730.872	3.856.386	17.519.776
		6	315.150	339.186	365.502	393.858	424.410	1.838.106
		7	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		8	833.093	1.085.186	1.307.182	1.430.872	2.556.386	7.212.719
		9	465.150	495.186	547.182	611.643	667.157	2.786.318
		10	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
	AMAÇ MALİYETİ		12.404.443	12.916.093	14.038.284	15.152.477	16.680.655	71.191.952
	4	1	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		2	865.150	985.186	1.027.182	1.230.872	1.836.161	5.944.551
		3	365.150	485.186	607.182	730.872	856.386	3.044.776
		4	365.150	485.186	607.182	730.872	856.386	3.044.776
		5	275.150	295.986	318.846	343.469	369.991	1.603.442
		6	315.150	345.186	377.182	410.872	446.386	1.894.776
		7	275.150	300.186	327.182	355.872	386.386	1.644.776
	AMAÇ MALİYETİ		2.726.050	3.182.102	3.571.938	4.133.701	5.108.082	18.721.873
	5	1	1.665.150	285.186	1.857.182	330.872	2.056.386	6.194.776
		2	365.150	435.186	507.182	580.872	656.386	2.544.776
		3	315.150	345.186	377.182	410.872	446.386	1.894.776
		4	275.150	325.186	337.182	370.872	406.386	1.714.776
		5	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		6	365.150	485.186	557.182	630.872	706.386	2.744.776
		7	265.150	985.186	307.182	1.130.872	356.386	3.044.776
		8	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		9	265.150	285.186	307.182	330.872	356.386	1.544.776
		10	322.904	393.094	387.182	420.872	456.386	1.980.438
	AMAÇ MALİYETİ		4.369.254	4.109.768	5.251.820	4.868.720	6.153.860	24.753.422
	EKSEN MALİYETİ		19.499.747	20.207.963	22.862.042	24.154.898	27.942.597	114.667.247
	TOPLAM		50.934.000	55.944.000	60.754.000	65.614.320	70.863.466	304.109.786

3.2. Kaynak Çizelgesi

Kamu mali yönetim sistemi çerçevesinde, kamu idarelerinin hizmetlerini yerine getirirken üstlenmeleri gereken faaliyetleri orta ve uzun vadeli olarak planlamaları ve bu planlarını bütçe imkânları dâhilinde tahsis edilen bütçe ödenekleri çerçevesinde karşılamaları gerekmektedir. Üniversite bütçemizin gelir kaynaklarının yıllara göre aşağıdaki şekilde gerçekleşeceği öngörülmektedir.

Çizelge 15: Gelir kaynakları

	KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ					TOPLAM
	2013	2014	2015	2016	2017	
03 – Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	4.975.095	5.373.103	5.802.951	6.267.187	6.768.563	29.186.899
04 – Merkezi Bütçe Ödeneği	44.686.704	49.196.920	53.467.154	57.744.526	62.364.088	267.459.392
05 – Diğer Gelirler	1.272.201	1.373.977	1.483.895	1.602.607	1.730.815	7.463.495
TOPLAM	50.934.000	55.944.000	60.754.000	65.614.320	70.863.466	304.109.786

4. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Stratejik planın başarılı bir şekilde uygulanması açısından izleme değerlendirme kritik bir öneme sahiptir. Stratejik planın uygulamasının izlenmesi ve amaçlara ulaşma düzeyinin değerlendirilmesi için, düzenli bir izleme değerlendirme sisteminin planlanması gerekmektedir.

Faaliyetlerimizi planlı bir şekilde yerine getirmemiz kamu mali yönetimine etkinlik kazandırırken, diğer yandan kurumsal kültür ve kimliğin gelişimine ve güçlendirilmesine destek olacaktır.

İzleme ve değerlendirmenin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi, karşılaşılan sorunlara gerekli müdahalelerin zamanında yapılması yanında, izleme ve değerlendirme sonucunda çıkarılacak derslerin ve edinilecek tecrübelerin hazırlanacak yeni plan ve program hazırlıklarında kullanılması açısından da önem arz etmektedir.

Maliye Bakanlığı tarafından 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9'uncu maddesine dayanılarak yayımlanan Kamu İdarelerince Hazırlanacak Performans Programları Hakkında Yönetmelik ile Performans Programı Hazırlama Rehberi'nde genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ile özel bütçeli idarelerin, performans programı hazırlamaları, ilgili idarelere göndermeleri, kamuoyuna açıklamaları ve bunlara ilişkin süreler ile diğer usul ve esaslar belirlenmiştir.

Üniversitemizin 2013-2017 Stratejik Planında yer alan Stratejik Amaçlar ve Stratejik Hedeflere, ne ölçüde ulaşıldığını, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü tarafından merkezi olarak uygulamaya konulan “Bütçe Yönetim ve Enformasyon” kısa adı ile “e-bütçe” sisteminde yer alan performans bütçe modülü üzerinden yürütülecektir. Performans Programı Hazırlama Rehberi'nde merkezî yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin performans programlarını e-bütçe sistemi üzerinden hazırlayacakları ve anılan rehberin ekinde yer alan çizelgelerin de aynı sistem tarafından üretileceği ifade edilmiştir. Bütçe sisteminde yer alan bu modülde, performans hedefleri ile stratejik planda yer alan stratejik hedefler arasında bağ kurulacaktır.

Performans esaslı bütçeleme aşamaları, stratejik planın uygulamaya konulması, yıllık performans programlarının ve buna bağlı bütçelerin hazırlanması ile yıllık bütçe uygulamaları ve bu uygulamaların sonuçlarının gösterildiği yıllık birim ve idare faaliyet raporlarının hazırlanması olduğundan, stratejik planımızın izlenmesi performans programları ve bütçe uygulamaları sonucunda 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 41'inci maddesi gereğince hazırlanacak olan gerek birim gerekse idare faaliyet raporları ile sağlanacaktır.

Performans programı uygulama sonuçları ve faaliyet raporları sonucunda elde edilen veriler Rektör Yardımcısı başkanlığında oluşturulacak bir komisyon tarafından düzenli olarak izlenecek ve aynı zamanda stratejik planın sonuçları ve geleceğe yönelik durumlar değerlendirilecektir.

Hazırlanan faaliyet raporları hesap verme sorumluluğu çerçevesinde ilgili idarelere gönderilecek ve kamuoyuna açıklanarak Üniversitemizce yürütülen faaliyetler ve uygulamalar hakkında tüm paydaşların bilgi sahibi olmaları sağlanacaktır.

STRATEJİK PLAN EKLERİ

EK 1. HAZIRLIK ÇALIŞMALARI

EK 1.1. Mevzuat Taraması

Kapsamlı bir Stratejik Plan hazırlanabilmesi için bu alanda yayımlanmış tüm mevzuat, kamu idarelerince hazırlanmış stratejik planlar, makaleler ve konuyla ilgili diğer dokümanlar incelenmiştir.

EK 1.2. Stratejik Plan Duyurusu

Stratejik planlamanın başarısı üniversitenin tüm çalışanlarının planı sahiplenmesiyle mümkün olabilecektir. Bu düşünceden hareketle Üniversitemizde Stratejik Planlama çalışmaları 02/11/2010 tarihli ve 3991 sayılı bir İç Genelge ile başlatılmıştır. Çalışmalara birimlerin katılımının sağlanması hedeflenmiş, birimler kendi karar organları ile çalışanlarının katılımını sağlamaya çalışmıştır.

EK 1.3. Stratejik Planlama Eğitimleri

Üniversitemizde Stratejik Plan Hazırlama Ekibi akademik ve idari birimlerin doğrudan katılımıyla oluşturulmuştur. Ayrıca her birimde stratejik plan hazırlama komisyonları kurulmuştur. Hazırlanan stratejik plan hazırlama kılavuzu, stratejik plan formatı ve hazırlık açıklaması dokümanları ile çalışmalara yön verilmiş, stratejik plan hazırlama iş akış takvimi ile çalışmaların belli bir zaman diliminde yürütülmesi sağlanmıştır.

Bu kapsamda, stratejik planlama ekibine ve birimlerin stratejik plan hazırlama komisyonlarına stratejik plan hazırlama konusunda iş akış takvimine uygun olarak bilgilendirme toplantıları düzenlenmiştir.



Stratejik Planlama Çalışmalarının Yapıldığı Birimler

BİRİMLER	ADET
Rektörlük	1
Fakülteler	4
Enstitüler	2
Yüksekokullar	2
Meslek Yüksekokulları	4
Rektörlüğe Bağlı Uygulama ve Araştırma Merkezleri	5
Genel Sekreterlik ve Daire Başkanlıkları	9
TOPLAM	27

EK 1.4. Stratejik Plan Hazırlama Süreci

Üniversitemiz tüm paydaşlarının stratejik planlama sürecine katılımının sağlanması amacıyla akademik personel memnuniyet anketi, idari personel memnuniyet anketi, öğrenci memnuniyet anketi, mezun öğrenciler anketi ve dış paydaşlar anketi yapılmıştır. Yapılan anket çalışmaları değerlendirme raporu hazırlanarak durum analizi çalışmasına dahil edilmiştir.

Stratejik Plan Hazırlama Ekibi (Çizelge 2) tarafından durum analizi çalışma grupları oluşturulmuştur. Her bir grubun durum analizi raporlarının sunumuyla üniversite durum analizi çalışmaları tamamlanmıştır.

27 Mayıs 2011 tarihinde yapılan toplantıda stratejik plan hazırlama komisyonu tarafından hazırlanan Durum Analiz Raporu da dikkate alınarak üniversitemizin özgörev, uzgörü ve temel değerler ve ilkeleri son şekliyle belirlenmiştir. Aynı toplantıda eğitim, bilimsel araştırma ve yayın ile kurumsallaşma alanlarında birer stratejik amaç belirlenmiştir. Her bir stratejik amacın gerçekleştirilmesi için gerekli olan hedef, faaliyet ve göstergeleri belirlemek amacıyla çalışma ekipleri oluşturulmuştur.

Ekipler tarafından yapılan çalışmalar, 2011 yılı Haziran ayı sonu itibarıyla tamamlanmıştır. Belirlenen hedef, faaliyet ve göstergelere göre stratejik amaçların maliyetleri ile kaynak ihtiyacı çalışmaları, 2011 yılı Ekim ayı sonuna kadar devam etmiştir.

Ekim 2011 itibarıyla üniversitemiz stratejik plan taslağı hazırlanmış ve Üniversitemiz Akademik Değerlendirme Kuruluna sunulmuştur. Akademik Değerlendirme Kurulu'nun önerileri dikkate alınarak düzenlenen stratejik plan taslağı 2011 yılının Aralık ayında Üniversitemiz Senatosunda görüşülerek onaylanmış ve Üniversitemiz Stratejik Planı Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlara Dair 1 Sıra Nolu Tebliğ gereği 2012 yılı Ocak ayı içerisinde Kalkınma Bakanlığına sunulmuştur.

Kalkınma Bakanlığının değerlendirme raporu dikkate alınarak revize edilen Üniversitemiz Stratejik Planı 2013-2017 yıllarını kapsayacak şekilde yürürlüğe konulmuştur.

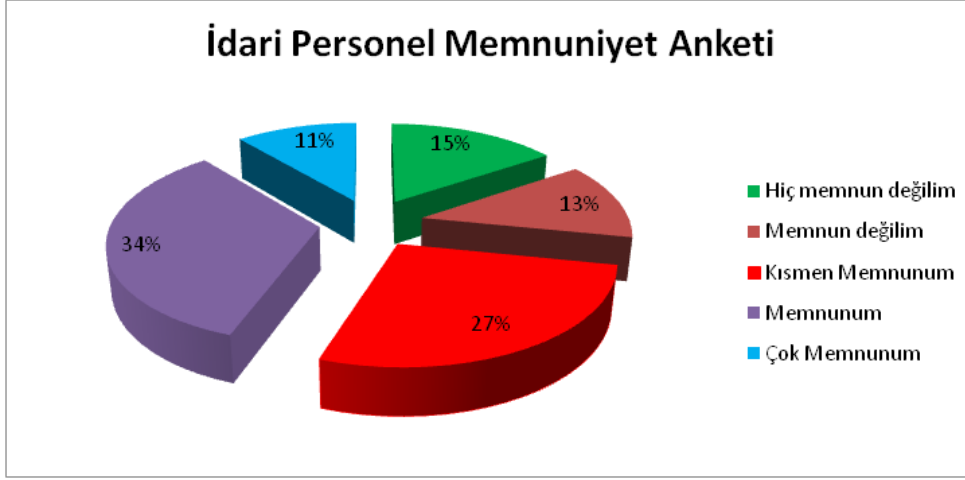
Çizelge 14: Stratejik Plan Hazırlama Ekibi

UNVANI/ADI SOYADI	Görevi	Birimi
Prof. Dr. Sabri GÖKMEN	Stratejik Planlama Ekip Başkanı	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Prof. Dr. Kemal ESENGÜN	Stratejik Planlama Ekip Koordinatörü	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Genel Sekreter Ahmet TÜFEKÇİ	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Genel Sekreterlik
Yrd. Doç. Dr. Selda BAŞARAN ALAGÖZ	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yrd. Doç. Dr. Mehmet MERCAN	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Edebiyat Fakültesi
Yrd. Doç. Dr. Murat YILDIZ	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Kamil Özdağ Fen Fakültesi
Yrd. Doç. Dr. Hasan ŞAHAN	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Yrd. Doç. Dr. Nevzat AYDIN	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Meslek Yüksekokulu
Öğr. Gör. Dr. Haluk DUMAN	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu
Öğr. Gör. Habibe ÇALIŞKAN	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Öğr. Gör. Fatma KÜÇÜKSÜMBÜL	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Sağlık Yüksekokulu
Daire Başkanı Vedat ERDOĞAN	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
Daire Başkanı Hidayet AKMAN	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı
Daire Başkanı Ömer DOĞAN	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Personel Daire Başkanlığı
Daire Başkanı Mevlüt BALTA	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Hukuk Müşavir V. Sevda ACARÖZMEN	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Hukuk Müşavirliği
Şube Müdürü Fatih HAKLI	Stratejik Planlama Ekip Üyesi	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı



EK 2. PAYDAŞLARA YÖNELİK ANKETLER DEĞERLENDİRME RAPORLARI

EK 2.1 İdari Personel Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu



	Hiç Memnun Değilim %	Memnun Değilim %	Kısmen Memnunum %	Memnunum %	Çok Memnunum %
Genel Değerlendirme	15	13	27	34	11

Üniversitemiz 2013-2017 yılları stratejik planına esas olmak üzere idari personelin durum analizine dönük yapılan anket sonucunda, % 45’lik bir personel gurubunun memnun olduğu, % 28’lik bir personel gurubunun memnun olmadığı, % 27’lik bir grubun ise kararsız olduğu, genel olarak bir memnuniyetin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Hiç memnun olmayan % 15’lik kesimin memnun olmadıkları konulara ilişkin ilk beş ana başlık şunlardır:

SORU	Hiç Memnun Değilim %	Memnun Değilim %	Kısmen Memnunum %	Memnunum %	Çok Memnunum %
İkinci öğretim fazla çalışma ücretlerinin adil biçimde dağıtılması	43,6	17,9	12,9	19,2	6,4
İkinci öğretim fazla çalışma ücretlerinin emeği karşılıyor olması	42,3	17,9	16,8	19,2	3,8
İdari kadro sayısının yeterli olması	32,1	20,5	32	14,1	1,3
Üniversitenin sağladığı yemekhane/kantin hizmetleri	26,9	12,8	27	26,9	6,4
Eğitim eksikliği nedeniyle yapılan işlemlerde hata oluşması halinde, bu eksikliğe dönük eğitimlerin yapılması	25,6	19,2	28,3	25,6	1,3

Hiç memnun olunmayan konulara bakıldığında, idari personel yetersizliği, ikinci öğretim fazla çalışma ücretinin yetersizliği ve yemekhane/kantin yetersizliği ilk sıralarda yer almaktadır. Bunun yanında idari personelin genç ve deneyimsiz olması nedeniyle doğal olarak yapılan iş ve işlemlerle ilgili eğitim eksikliği de yetersiz bulunmuştur. Bütün bunlara bakıldığında, üniversitemizin yeni bir üniversite olması ve henüz altyapı ve kurumsallaşma çalışmalarını tamamlamamış olması olumsuzlukların başlıca nedeni olarak düşünülebilir.

Çok memnun olunan başlıklar incelendiğinde, sekiz başlık üniversitemizdeki yöneticilerle ilgilidir. Yöneticilerin çalışanlarını dikkate alması, onları cesaretlendirmesi, önerilerini dinleyerek yaptıkları işlerle ilgili takdir ve teşvik etmesi, yeniliğe ve yaratıcılığa önem vermesi, bilgi ve deneyimlerini paylaşması, tavır ve davranışlarıyla örnek olması ve en önemlisi de yöneticilere kolayca ulaşabilmek ve sorunları paylaşabilmek en çok memnun olunan konuların başında yer almıştır. Diğer konu başlıklarına bakıldığında üniversitenin gelişme çabaları çok olumlu bulunmuş, üniversitenin etik ve toplumsal değerlere bağlı geliştirdiği politikaları yerinde görülmüştür. Yeni bir üniversite olmamıza karşın üniversite çalışanı olmanın sağladığı saygınlıkta kayda değer memnuniyet konusu olmuştur. Çalışma ortamının geliştirilmesi için gösterilen duyarlılık ve bunun için bilgisayar, yazıcı vb. araç gereçler alınması çok memnun olunan konular içinde yer almıştır. İdari personelin kendi arasındaki iletişim ve ilişki ile öğrenciler arasındaki iletişimin memnuniyet derecesinin yüksek çıkması personelin arasındaki güven, huzur ve kardeşlik duygusunu artıracak ve yüksek motivasyonla çalışmalarını sağlayacaktır.

Anket sonucunda genelde bir memnuniyetin çıkması üç yıllık bir üniversite için çok önemli bir durumdur. Bu memnuniyeti sağlayan ilk on beş ana başlık şunlardır:

SORU	Hiç Memnun Değilim %	Memnun Değilim %	Kısmen Memnunum %	Memnunum %	Çok Memnunum %
Yöneticilere kolaylıkla ulaşabilmek	7,7	6,4	11,5	42,3	32,1
İşle ilgili sorunları yöneticilerle paylaşabilmek	7,7	10,3	14,1	39,7	28,2
Üniversitenin gelişme çabaları	6,4	7,7	23,1	37,2	25,6
Yöneticilerin bilgi ve deneyimlerini çalışanlarla paylaşması	14,1	7,7	17,9	35,9	24,4
Yöneticilerin tutum ve davranışları ile çalışanlara örnek olması	16,7	3,8	21,8	33,3	24,4
Yöneticilerin çalışanları uyarırken davranışlarının olumlu olması	12,8	6,4	24,4	32	24,4
İdari personelin kendi arasındaki iletişim	8	5	19	45	23
Üniversitenin etik ve toplumsal değerlere bağlı politikaları	8	6	25	40	21
Yöneticilerin çalışanların önerilerini dikkate alması	6	12	25	38	19
Yöneticilerin çalışmaları takdir ve teşvik ederek çalışanları cesaretlendirmesi	14	9	27	31	19
Üniversite çalışanı olmanın sağladığı saygınlık	13	8	32	29	18

SORU	Hiç Memnun Değilim %	Memnun Değilim %	Kısmen Memnunum %	Memnunum %	Çok Memnunum %
Çalışma ortamımdaki bilgisayar, yazıcı vb. araç gereçler açısından beklentileri karşılıyor olması	10	9	27	37	17
Çalışma ortamının geliştirilmesi için gerekli duyarlılığın gösterilmesi	9	18	21	35	17
Yöneticilerin yaratıcılığı ve yeniliği destekler davranışları	14	5	29	35	17
İdari personel-öğrenci arasındaki iletişim	14	12	19	40	15

Sonuç olarak kuruluş aşamasında yeni bir üniversite olmamıza karşın, genç ve deneyimsiz fakat bir o kadar da heyecanlı ve dinamik yapımızla, yönetici ve çalışanlarıyla iç içe bir bütün olarak çalışmayı başarabilen ve bunu sevgi, saygı ve hoşgörü ortamında kurumsallaştırmaya çalışan bir idari yapımız bulunmaktadır.

EK 2.2. Akademik Personel Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu

Bu araştırmanın amacı; Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde çalışan akademik personelin akademik, idari ve hizmet konularındaki memnuniyet durumlarını belirlemektir. Akademik personel memnuniyet araştırması 102 kişi ile online şartlarda gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaklaşık % 85'i Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında görev yapmaktadır. Ankete katılan akademik personelin % 69.6'sı erkek, % 61.8'i 26-35 yaş aralığındaki bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların üniversitedeki hizmet süresi beş yılın altında olanların oranı % 74.5 iken, kamuda beş yılın altında hizmete sahip olanların yüzdesi % 42.2 ile en yüksek orana sahip olmuştur.

Üniversitenin uzgörü ve özgörevinden memnun ve çok memnun olan katılımcı oranı toplam % 57.8'dir. Katılımcıların % 50'den fazlası yükselme/atama, seçilme/atama, kişisel hak ve özgürlüklere karşı tutum ve ünvan ile kadroların uyumu konusundaki sorulara memnun (memnun+çok memnun) olduklarını şeklinde cevap vermiştir. Bu sorular içerisinde en yüksek hiç memnun olmayan katılımcı oranı % 18.6 ile kişisel hak ve özgürlüklere karşı tutumların sorulduğu soruda gerçekleşmiştir. Ankete katılan kişiler akademik personel sayısını yetersiz bulurken, idari personel sayısının kısmen yeterli olduğunu düşünmektedir. Akademik personelin kalitesinden memnuniyet % 53 iken, bu oran idari personel için % 46.1 oranındadır. Akademik personel-idari personel ve akademik personel-yönetici arasındaki ilişkilerden memnun olan katılımcı yüzdeleri sırasıyla % 57.9 ve % 53 iken, katılımcıların % 43.1'i yöneticileri tarafından takdir edildiğini, % 20.6'si ise hiç takdir edilmediğini düşünmektedir.

Yetki/sorumluluk uyumu, iş/görev tanımı ve kurulların şeffaf/hesap verebilir konumu konusundaki memnuniyet oranları % 46 ile % 53 arasında değişirken, katılımcıların % 17.6'sı kurulların şeffaf ve hesap verebilir konumu sorusuna hiç memnun olmadıkları şeklinde cevap vermiştir. Akademik personel bilimsel yayınların yeterli olmadığını düşünmektedir. Ayrıca yayınların

kalitesi ve projelerin genel durumu konusunda kısmi bir memnuniyet yaşanmaktadır. Araştırma için gerekli olanakların temini, araştırma yapanların desteklenmesi, araştırma için gerekli veri tabanlarının bulunması, laboratuvar sayı ve işlevselliği, uygulama ve araştırma merkezleri ve ayrıca enstitülerin altyapı ve personel durumu hakkında katılımcıların görüşleri kısmi memnuniyet ve memnun olmama yönünde yoğunlaşmaktadır. Bu sorular içerisinde araştırma için gerekli olanakların temini % 27.5 oranla hiç memnun olunmayan, laboratuvarların sayısı ve işlevi sorusu ise % 43.1 ile en yüksek oranda kısmen memnun olunan konuları oluşturmaktadır. Bilimsel toplantı ve kongre katılımı için sağlanan destek konusunda hiç memnun olmayanların oranı ile memnun olanların oranı aynıdır (% 25.5). Lisans, ön lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin niteliği, öğrenci sayısının programa uygunluğu, yüksek lisans kabul kriterleri konusunda kısmi bir memnuniyet yaşanmakla birlikte lisansüstü eğitimin niteliğinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

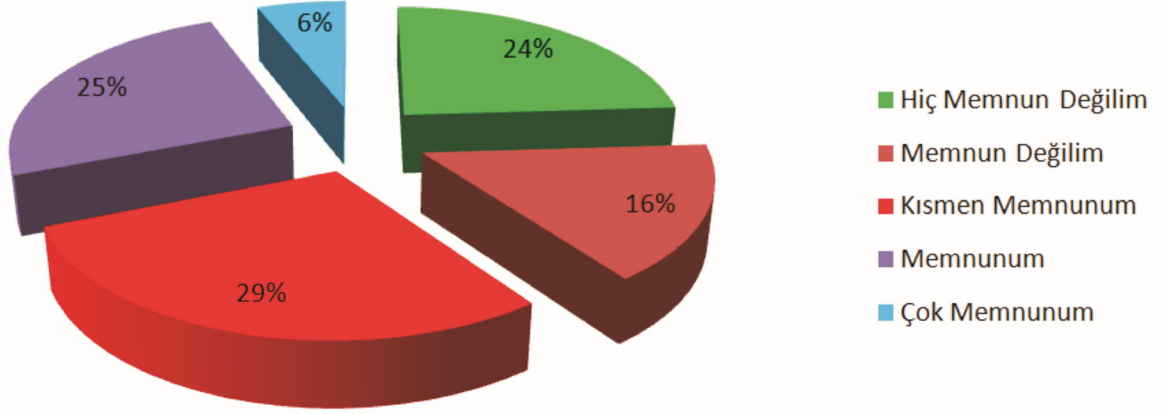
Öğretim elemanlarının akademik yeterliliği konusunda memnun olan (% 40.2) katılımcılar, kendilerini geliştirme olanaklarının verilmesi hususunda en fazla cevabı % 36.3 oranla memnun ve çok memnun oldukları, % 22.5 ile de hiç memnun olmadıkları şeklinde vermişlerdir. Ayrıca katılımcılar öğretim elemanları arasındaki işbirliği ve öğretim elemanları ile öğrenciler arasındaki iletişimden memnun olduklarını bildirmişlerdir.

Katılımcıların cevapları içerisinde en yüksek yüzdeye sahip olan ve memnun olduklarını bildirdikleri hizmetler; öğrenci işleri hizmetleri, güvenlik hizmetleri, internet hizmetleri, bilgi işlem hizmetleri, kütüphane hizmetleri ve çalışma odalarının fiziksel koşulları, dersliklerin yeterliliği ve otopark alanı konusundadır. En yüksek yüzdesi kısmen memnuniyet olan hizmetler şunlardır: yurtiçi-yurtdışı değişim programları, sağlık hizmetleri, kültür ve sanat hizmetleri, kongre ve toplantı salonlarının yeterliliği, yemekhane-kafeterya-kantin hizmetleri ve temizlik hizmetleridir. Bununla birlikte, sağlık hizmetleri ile kültür-sanat hizmetlerinin her ikisi içinde hiç memnun olmayanların oranı % 26.5’dir. Katılımcıların üniversite hizmetleri içerisinde hiç memnun olmadıkları ve en yüksek yüzdeye sahip konular; bilgisayar-yazıcı vb. araç gereçlerin sağlanması (% 26.5) ve kamu konut tahsisi (% 45.1) olmuştur.

Anket çalışmasında yer alan öğretim elemanları, üniversitenin yenileşme ve gelişme çabalarını memnuniyetle karşılarken (% 30.4 memnun ve % 26.5 çok memnun), diğer üniversiteler içerisindeki konumundan ve sivil toplum örgütleriyle olan ilişkileri bakımından kısmi bir memnuniyet içerisinde. Üniversitenin diğer üniversitelerle olan ilişkileri konusundaki cevaplarda “kısmen memnunum” ve “memnunum” cevapları en yüksek yüzdeye sahiptir ve her ikisi için de bu oran % 25.5’dir. Son olarak, katılımcıların % 78.4’ünün işini severek yaptığını ve % 74.5’inin ise üniversitenin çalışanı olmaktan memnun olduğunu bildirdiği anket çalışmasında bütün soruların cevapları dikkate alındığında en çok tercih edilen cevap “memnunum” olmuştur.

EK 2.3. Öğrenci Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu

Genel Değerlendirme



	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kısmen Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum
Genel Değerlendirme	24%	16%	29%	25%	6%

Öğrenci memnuniyet anketi bütünü üzerinden değerlendirildiğinde % 31’lik bir öğrenci gurubunun memnun olduğu, % 40’lık bir öğrenci gurubunun memnun olmadığı, % 29’luk bir grubun ise kararsız olduğu, genel olarak bir memnuniyetsizliğin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Hiç memnun olmayan % 24’lük kesimin memnun olmadıkları konular beş ana başlık halinde şunlardır:

SORU	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kısmen Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum
Şehirde sosyal ve kültürel yaşamın yeterliliği	54%	22%	15%	7%	2%
Karaman halkının öğrenciye karşı tutumu	43%	18%	20%	13%	6%
Şehirde barınma olanak ve ücretleri	39%	20%	23%	14%	4%
Üniversitenin sağladığı burs imkânları	38%	20%	23%	15%	4%
Üniversitede verilen yabancı dil eğitiminin yeterliliği	36%	19%	26%	15%	4%

Bu başlıklardan ilk dördü dış paydaşlarla ilgili, son başlık da üniversitemiz ile ilgili konulardır. Hiç memnun olunmayan bu konularda gerekli çalışmalar yapılarak memnuniyet oranı arttırılabilir.

Genel bir memnuniyetin bulunması üniversitemiz için sevindirici bir durumdur. Bu memnuniyeti sağlayan beş ana başlık şunlardır:

SORU	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kısmen Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum
Öğrenci işlerinin sunduğu hizmetlerin (öğrenci belgesi, transkript, yazı vb.) yeterliliği	11%	7%	26%	42%	14%
Üniversitede internet tabanlı öğrenci kayıt, ders alma, ders notlarının duyurulması işlemlerinin yeterliliği	16%	9%	26%	37%	12%
Danışmanın öğrenciye gerekli zamanı ayırması	20%	13%	26%	30%	11%
Belirtilen saatlerde danışman ile görüşülebilmesi	17%	12%	30%	31%	10%
Öğrenci ve hoca arasında etkili iletişim sağlanması	17%	14%	30%	29%	10%

Çok memnun olunan başlıklar incelendiğinde öğrencilerin hizmet aldığı birim ve kişiler gelmektedir. Bu başlıklar açısından incelenirse öğrencilerin üniversitemizden genel bir memnuniyeti olmakla birlikte, şehirden kaynaklanan sorunlar memnuniyet oranını düşürmektedir.

EK 2.4. Öğrenci Mezuniyet Yeterliliği Anketi Değerlendirme Raporu

Mezun öğrenci anket çalışmasına çoğunluğu 2009 mezunu olan toplamda 20 öğrenci katılmıştır. Katılan mezun öğrencilerin % 65' ini erkek öğrenciler oluşturmuştur. Öğrencilerin çoğunluğu bir yıldır çalışmakta olup, bu öğrencilerin % 50' si özel sektörde istihdam edilmektedirler. Mezun öğrencilerin çalışma alanları hemen hemen eşit bir dağılım göstermektedir. Öğrencilerin % 30'u üniversitemizden mezun olduktan sonra farklı bir bölümde öğrenim görmüş durumdadır. Üniversitemiz bölümlerinden mezun olan öğrencilerin % 80' i hâlen bölümlerine üyeliklerini sürdürmektedirler. Öğrencilerin çoğunluğu üniversitemizde geleneksel mezunlar günü düzenlenmesini istemiştir.

- 1- Mezun öğrencilerin % 45' i mesleğin özellikleri ve içeriği hakkında daha önceden fikir sahibi olduklarını belirtmişlerdir.
- 2- Öğrencilerin % 35' i hâlen çalıştıkları işi, doğrudan ya da dolaylı olarak aldığı eğitimle ilişkilendirmiştir.
- 3- Öğrencilerin % 30' u aldıkları eğitimin onları iş hayatına hazırladığını düşünmektedir.
- 4- Öğrencilerin % 35' i aldığı eğitimin kendi alanıyla ilgili bilgileri kavrama ve kullanabilme yetkinliği sağladığını belirtmişlerdir.

- 5- Öğrencilerin % 30' u mezun olduğu eğitim düzeyinin yeterli olmadığını düşünmektedir.
- 6- Öğrencilerin çoğu aldıkları eğitimin başlangıçtaki eğitim beklentilerini karşılamakta yetersiz olduğunu ya da bu konuda fikir sahibi olmadığını belirtmişlerdir.
- 7- Öğrenciler aldıkları eğitim alanının gerektiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliği sağladığını düşünmektedirler.
- 8- Öğrencilerin % 30'u üniversitemizin eğitim sırasında mesleki hayatları ve iş dünyasındaki gereksinimlerine yönelik önerilerde bulunulmasında az yeterli olduğunu belirtmişlerdir.
- 9- Öğrencilerin % 40'ı eğitimleri sırasında danışmanlarının kendilerine üniversite sonrasındaki yaşamlarını planlamaları için oldukça yardımcı olduklarını belirtmişlerdir.
- 10- Öğrencilerin % 35'i alanları ile ilgili iletişim kurabilecek düzeyde yabancı dil bilgisi öğrendiklerini belirtmişlerdir.
- 11- Öğrencilerin çoğunluğu bilgiye ulaşma ve araştırma becerileri kazandıklarını düşünmektedirler.
- 12- Öğrencilerin % 30'u eğitimleri sırasında yönetim ve eğitimle ilgili kararlara katılma olanaklarının sağlandığını belirtmişlerdir.
- 13- Öğrencilerin % 40'ı aldıkları eğitimin insanlarla olan iletişim becerilerini geliştirdiğini düşünmektedirler.
- 14- Öğrencilerin % 30'u eğitimleri sırasında, disiplinler arası gruplarda çalışabilme yeteneğini kazandıklarını düşünmektedirler.
- 15- Öğrencilerin çoğunluğu eğitimleri sırasında etik ve mesleki sorumluluk anlayışı kazanma konusunda yetersiz ya da az yeterli kalındığını düşünmektedirler.
- 16- Öğrencilerin çoğunluğu eğitimleri sırasında onlara sağlanan bilgisayar, laboratuvar imkânlarının, bölümün staj yeri bulmalarındaki desteğinin, bölümün sosyal etkinliklere katılmalarındaki desteğinin uluslararası işbirliği imkânlarının ve girişimcilik ruhunun yetersiz ya da az yeterli olduğunu düşünmekte olup onlara sağlanan kütüphane imkânlarının yeterli olduğunu belirtmişlerdir.
- 17- Öğrencilerin % 40'ı geriye dönüp baktıklarında, eğer tekrar seçim şansları olsaydı Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesini seçme konusunda fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.
- 18- Öğrencilerin % 30'u Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi mezunu olduğunu övünçle ifade edemediklerini belirtmişlerdir.
- 19- Öğrencilerin % 30'u bir yakınının Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinde okumasını destekleme konusunda fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.
- 20- Öğrencilerin % 50'si tekrar mezun oldukları üniversiteyi ziyaret etmek istediklerini belirtmişlerdir.
- 21- Öğrencilerin % 75'i mezun arkadaşlarıyla internet ortamında tekrar bir araya gelerek ilişkilerini devam ettirmek istediklerini belirtmişlerdir.

EK 2.5. Dış Paydaşlar Anketi Değerlendirme Raporu

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesini tanımlayan, “sürdürdüğünüz ilişkilerde beklentilerinizi dikkate alıyor, değişen koşullara uyum sağlama konusunda başarılıdır, kamuoyu ile bilgi paylaşan bir kurumdur, koordinasyon ve işbirliğine açık bir kurumdur, diğer kurum ve kişilerle iletişim kurmada başarılıdır, kurumsal ve idari anlamdaki sorumluluklarını yerine getirme konusunda başarılıdır, paydaşların görüşlerini ifade edebilecekleri ortamların oluşmasını sağlar, sorular ve sorunlar için yöneticilerine kolay erişilebilir bir kurumdur, yaptığı iş ve işlemlerde tutarlıdır.” şeklindeki sorulara bakıldığında katılımcıların yaklaşık % 60’ının memnun olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 10-15’i memnun değilken % 25- 30 civarında katılımcının ise çekimser oldukları belirlenmiştir.

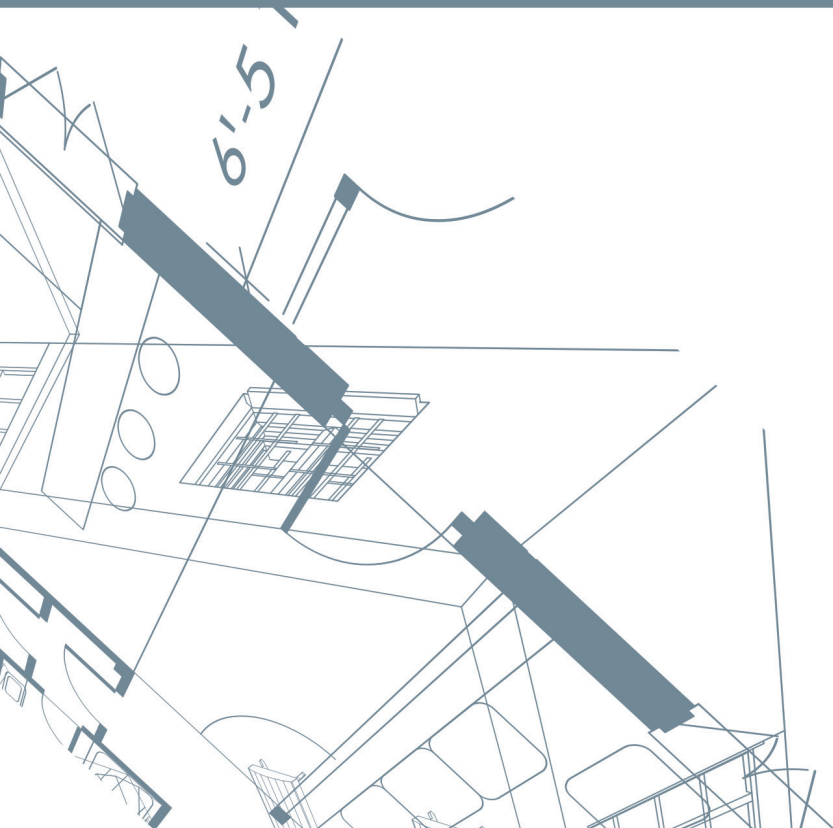
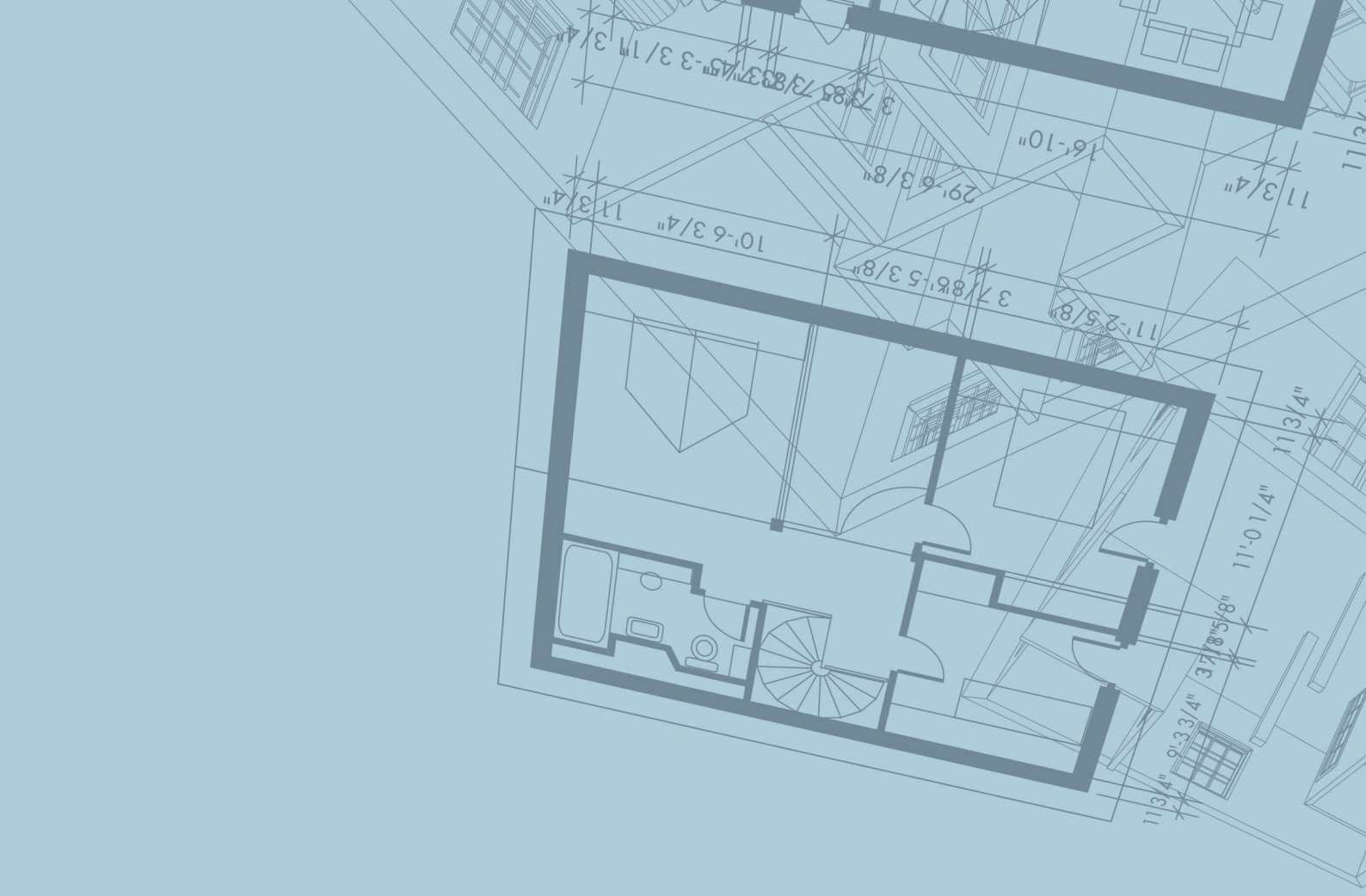
“Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi hakkındaki bilgilere hangi kaynaktan ulaşıyorsunuz ve kullandığınız kaynaklarda yer alan bilgiler hakkındaki değerlendirmeniz nelerdir?” şeklindeki sorularda ise, Üniversitenin web sayfasından/internette, toplantı ve ortak çalışmalar yoluyla, basın yoluyla iletişimden memnuniyet derecesi % 60 civarlarında iken, eğitimler aracılığıyla ve resmi yazışmalar yoluyla iletişimden memnuniyet derecelerinin yaklaşık % 40-45 olduğu söylenebilir. Birimler ile ilişki düzeyi, eğitim ve yayın faaliyetleri, hizmette çabukluk, personelin bilgi ve deneyimi, mevzuat değişikliklerinde bilgilendirme gibi sorularda ise personelin bilgi ve deneyimine ilişkin memnuniyetin % 78’lere ulaşması dikkati çekmektedir. Diğer ifadelerde belirtilen durumlarda ise memnuniyet derecesi genel anlamda % 55’in üzerindedir.

“Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi çalışanlarının belirtilen konularda size karşı yaklaşımlarında memnuniyet derecenizi belirtiniz” şeklindeki ifadelerde katılımcıların memnuniyet derecelerinin genel olarak % 60-65 civarında olduğu gözlenmektedir. Bu gruptaki sorularda memnuniyetsizlik derecesi % 10’un altında yer almakta iken diğerleri konuya çekimser yaklaşmışlardır.

“Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesindeki ilişkili olduğunuz birimlere ilişkin memnuniyet dereceniz nedir?” şeklindeki ifadelerde üniversitemizin tüm birimlerine yer verilmiş ve katılımcıların memnuniyet derecelerinin Rektörlük için % 72.7, genel sekreterlik için % 67.3 iken diğer birimlerle ilgili memnuniyet derecelerinin ortalama % 50 civarında olduğu görülmüştür. Hatta bazı birimler için bu rakamın daha da düşük olduğu söylenilebilir.

“Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi hakkında belirtilen kriterlere göre sahip olduğunuz fikir ve görüşleriniz nelerdir?” şeklindeki sorulara verilen cevaplar çağdaşlık, güvenilirlik, hizmet kalitesi, saygınlık, kendini yenileme, topluma yararlılık, bürokratik kolaylık, tarafsızlık, şeffaflık ifadelerinde memnuniyet dereceleri % 60-70 civarında iken diğer ifadeler için memnuniyet derecelerinin % 50’nin altına indiği gözlenmektedir.

“Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinin başarılı/güçlü- başarısız/zayıf bulduğunuz yönleri ve derecesi sizce nelerdir?” şeklindeki sorulara verilen cevaplarda ise, üniversitenin bazı yönlerden % 50 oranında güçlü olduğu düşünülmektedir. Eğitim ve yayım faaliyetleri, alt yapı, donanım, bina imkanları, hizmet beklentilerinin karşılanması, akademik alt yapı, araştırma - geliştirme, mali hizmetler, toplumsal eğitim, tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin yeterli olması gibi konularda üniversitemiz zayıf olarak nitelendirilmektedir.



A : Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi,
Yunus Emre Yerleşkesi, 70100 KARAMAN

T: (+90) (338) 226 20 00 ■ www.kmu.edu.tr